

문화예술인 산재보험 적용을 위한 실태조사 연구

2012. 2.

연구기관 : 한국노동연구원

문 화 체 육 관 광 부

— 연 구 진 —

연구책임자 : 이승렬(한국노동연구원 선임연구위원)

참여연구자 : 박찬임(한국노동연구원 연구위원)

신현구(한국노동연구원 책임연구위원)

연구협력자 : 염덕주(한국노동연구원 주임연구조원)

이지희(한국노동연구원 주임연구조원)

류지은(한국노동연구원 R.A.)

이종문(한국노동연구원 R.A.)

목 차

요 약	iii
I. 서 론	1
1. 연구 배경과 목적	1
2. 보고서의 구성과 내용	2
II. 예술인 실태조사를 위한 준비	3
1. 한국표준직업분류의 예술인	3
2. 기존의 실태조사	5
3. 실태조사 개요	9
III. 연극분야 실태조사 결과	12
1. 응답자의 일반적 특성	12
2. 프리랜서의 근로자성	14
3. 계약실태	24
4. 근로시간 및 소득	38
5. 재해실태와 건강상태	55
6. 복지 및 교육훈련 현황	60
7. 연극창작 활동 종사자의 애로사항	70
IV. 방송영상제작 분야 인력 실태조사 결과	75
1. 실태조사 개요	75
2. 주요 근로실태 조사 결과	78
3. 방송영상제작 분야 인력의 사용자 종속성 검토	108

V. 문화예술인 산재보험 적용을 위한 정책 제언	121
1. 현행 산재보험 적용에 따른 문화예술인의 산재보험 적용	121
2. 문화예술인의 산재보험 적용을 위한 정책 제언	127
참고문헌	129
<부록 1> 연극인 산재보험 적용을 위한 실태조사	131
<부록 2> 방송영상 제작 분야 인력 근로 실태에 대한 조사	145

표 목 차

<표 II-1> 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자 분류	3
<표 II-2> 예술분야 전문가 및 관련 종사자 분류	4
<표 II-3> 예술분야 서비스종사자 분류	5
<표 II-4> 문화예술인 실태조사 개요	6
<표 II-5> 공연예술 실태조사 개요	7
<표 II-6> 문화예술단체 실태조사 개요	8
<표 II-7> 설문 내용	10
<표 II-8> 방송영상 제작 분야 종사자 실태조사 직종별 표본수 목표	11
<표 II-9> 연극 분야 종사자 실태조사 직종별 표본수 목표	11
<표 III-1> 응답자의 인구사회학적 특성	13
<표 III-2> 응답자의 사회경제적 특성	14
<표 III-3> 응답자의 고용상 지위	17
<표 III-4> 연극창작분야 종사자의 사용종속성-자율성 분포	19
<표 III-5> 사용종속성-자율성을 구분하는 지표	21
<표 III-6> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(비율) ..	22
<표 III-7> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(평균) ..	22
<표 III-8> 연극창작분야 종사 프리랜서가 1년 동안 한 작품수와 극단수	23
<표 III-9> 연극창작분야 종사 프리랜서의 직종별 1년 동안 일 한 극단 수	24
<표 III-10> 연극창작분야 종사 프리랜서의 계약당사자와 보수지불자의 일치 정도	25
<표 III-11> 연극창작 종사자의 직종별 계약당사자와 보수지급자의 일치 여부(직접 제작 자 제외)	25
<표 III-12> 연극창작활동 종사자의 서면계약 비율과 서면계약 내용	27
<표 III-13> 연극창작활동 종사자의 직종, 일자리 지위에 따른 서면계약서 작성비율	28
<표 III-14> 연극창작 종사자의 일자리 계약 종류	29
<표 III-15> 고용계약자의 종사상 지위	29

<표 III-16> 연극창작활동 종사자의 세금신고 방법	30
<표 III-17> 계약방식에 따른 세금신고 방법	31
<표 III-18> 사업자 등록 여부	31
<표 III-19> 사업자 등록 이유	32
<표 III-20> 연극창작분야 종사자의 계약 당사자	33
<표 III-21> 연극창작분야 종사자의 채용 결정자	33
<표 III-22> 계약당사자, 채용결정자, 업무지시자, 보수결정자, 보수지급자의 일치 정도 ..	35
<표 III-23> 팀별계약의 형태	36
<표 III-24> 상시참여 vs 프로젝트 참여	37
<표 III-25> 프로젝트형 계약자의 계약기간과 재계약 여부	37
<표 III-26> 표준계약서에 대한 의견	38
<표 III-27> 근로시간	39
<표 III-28> 보수 결정자, 보수 지급자, 보수산정 기준, 보수 지급주기	41
<표 III-29> 상시 고용된 경우의 보수	42
<표 III-30> 프로젝트 베이스로 고용된 경우의 보수	43
<표 III-31> 연습기간 동안 보수를 받는 사람	44
<표 III-32> 계약 만료 후 일한 경험	45
<표 III-33> 계약만료 후 일한 것에 대한 보수지급	45
<표 III-34> 중도해지 경험여부	46
<표 III-35> 중도해지 경험 있을 경우 보수지급 방식	46
<표 III-36> 보수체불 경험여부	47
<표 III-37> 보수체불 이유	47
<표 III-38> 보수체불 이후 후속조치	48
<표 III-39> 작년 일년 동안 연극창작 분야에서 일한 기간	49
<표 III-40> 작년 일년 간 같이 일한 극단 수와 참여한 작품 수	50
<표 III-41> 작품을 많이 하는 사례	50
<표 III-42> 부업여부	51
<표 III-43> 부업하는 경우 부업의 내용(복수응답)	51
<표 III-44> 연간 총소득과 연극소득, 연극외 소득	53
<표 III-45> 연극으로 얻은 소득이 전체 소득에서 차지하는 비중	54

<표 III-46> 2011년 동안 재해가 발생한 사람의 인구사회적 구분	56
<표 III-47> 재해를 당한 사람들의 재해형태와 다친 부위(복수응답)	57
<표 III-48> 재해를 당한 사람들의 재해형태와 다친 부위	58
<표 III-49> 인구학적 특성에 따른 질병의 유무 및 갯수	59
<표 III-50> 직종과 종사상 지위에 따른 질병의 유무 및 갯수	59
<표 III-51> 인구학적 특성에 따른 질병별 이환율	60
<표 III-52> 직종과 종사상 지위에 따른 질병별 이환율	60
<표 III-53> 사회보험 가입 현황	61
<표 III-54> 직종별, 종사상의 지위별 사회보험 가입률	62
<표 III-55> 사회보험의 필요성에 대한 인식(문항별 %)	63
<표 III-56> 사회보험의 필요성에 대한 인식(5점 척도 평균)	64
<표 III-57> 고용보험이 확대될 경우 가입의사	65
<표 III-58> 가입의사가 없는 이유	65
<표 III-59> 산재보험이 확대될 경우 가입 의사	66
<표 III-60> 적극적인 가입의사가 없는 이유	66
<표 III-61> 산재보험 재정방식에 대한 의견	67
<표 III-62> 교육훈련경험	68
<표 III-63> 교육훈련 대상, 기간, 부담주체	69
<표 III-64> 직업관련 단체 가입여부	70
<표 III-65> 개선의 필요성(%)	72
<표 III-66> 인구사회학적 특성에 따른 지위별 개선의 필요성 점수	72
<표 III-67> 연령, 경력에 따른 개선의 필요성 점수	73
<표 III-68> 직종, 종사상의 지위별 개선의 필요성 점수	74
<표 IV-1> 응답자의 사회인구학적 특성	77
<표 IV-2> 응답자의 방송영상제작 일자리 특성	77
<표 IV-3> 계약당사자 현황	78
<표 IV-4> 채용결정자별 계약당사자 분포	79
<표 IV-5> 서면계약서 작성 및 해당 내용	80
<표 IV-6> 계약 종류	81

<표 IV-7> 고용/근로계약을 맺은 인력들의 고용형태	81
<표 IV-8> 팀별 계약 실태	82
<표 IV-9> 프로젝트 계약 실태	84
<표 IV-10> 직종별 업무지시자	84
<표 IV-11> 계약당사자 및 채용결정자별 업무지시자	85
<표 IV-12> 자율적인 업무 변경 실태	86
<표 IV-13> 근무시간 및 업무대행 자율성 여부	87
<표 IV-14> 주당 평균 근로일수 및 근로시간 그리고 월 평균 임금	88
<표 IV-15> 보수결정자와 보수지급자	89
<표 IV-16> 보수결정자별 보수지급자 현황	89
<표 IV-17> 계약당사자, 채용결정자 및 업무지시자별 보수지급자	90
<표 IV-18> 보수 산정 기준 및 지급 주기	91
<표 IV-19> 보수에 대한 세무 신고 및 납부 방법	92
<표 IV-20> 방송영상제작 인력의 사업자등록 여부 및 이유	93
<표 IV-21> 작업에 필요한 물품(도구, 장비, 재료 등) 조달 주체	94
<표 IV-22> 2011년 참여한 방송영상제작편수 및 같이 작업한 제작사수	94
<표 IV-23> 2개 이상 작품 참여 인력의 일한 제작자수	95
<표 IV-24> 2011년 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간과 일을 하지 않은 기간	96
<표 IV-25> 2011년 경제적인 목적으로 방송영상제작 이외의 일을 한 경우	96
<표 IV-26> 2011년 총 소득	97
<표 IV-27> 최근 3년간 보수 체불 경험 여부	98
<표 IV-28> 직업 관련 단체 가입 여부	98
<표 IV-29> 표준계약서 작성 의무화에 대한 의견	99
<표 IV-30> 4대 보험 필요성에 대한 의견	99
<표 IV-31> 현 일자리에서의 4대 보험 가입 현황	100
<표 IV-32> 현 일자리에서의 사회보험 가입 갯수	101
<표 IV-33> 고용보험 가입 의사에 대한 의견	102
<표 IV-34> 산재보험 가입 의사에 대한 의견	103
<표 IV-35> 방송영상제작 분야 개선사항에 대한 인식	104
<표 IV-36> 지난 3년간 의사로부터 진단을 받은 질병	105

<표 IV-37> 지난 3년간 업무 수행 중 사고 발생 및 업무로 인한 질병 발생 현황	106
<표 IV-38> 2011년 업무 수행 중 사고 발생 및 업무로 인한 질병 발생 현황	107
<표 IV-39> 고용유형 분류 기준	109
<표 IV-40> 고용유형 분류 결과	110
<표 IV-41> 고용유형별 출퇴근시간 정규성	111
<표 IV-42> 고용유형별 2011년 참여 작품수와 같이 일한 제작자수	112
<표 IV-43> 프리랜서의 참여작품수별 제작자수(2011년)	113
<표 IV-44> 고용유형별 자율적인 업무대행 가능성 여부	114
<표 IV-45> 고용유형별 업무지시자	115
<표 IV-46> 고용유형별 자율적인 업무변경 가능성 여부	115
<표 IV-47> 고용유형별 작업도구 및 물품 조달 비용 주체	116
<표 IV-48> 방송영상제작 인력의 사용자 종속성	117
<표 IV-49> 프리랜서 방송영상제작 인력의 직종별 사용자 종속성	118
<표 IV-50> 고용유형별 4대 사회보험 가입 현황	119
<표 IV-51> 프리랜서 방송영상제작 분야 인력의 사용자 종속성에 따른 4대 사회보험 가입 현황	120
<표 V-1> 산재보험 적용예외 사업	122
<표 V-2> 산재보험 적용대상 중소기업사업주의 정의(산업재해보상보험법 시행령)	124
<표 V-3> 산재보험 적용대상 특수형태근로종사자의 정의(산업재해보상보험법)	125
<표 V-4> 산재보험 적용대상 특수형태근로종사자의 범위(산업재해보상보험법 시행령)	125

I. 서론

1. 연구 배경과 목적

예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하는 ‘예술인복지법’이 2011년 10월 28일에 국회 본회의를 통과하여 법률 제11089호로 같은 해 11월 17일에 제정되었다. 이 법률은 2012년 11월 18일에 시행될 예정이나 관련 시행령과 시행규칙은 2012년 2월 말 현재 제정되지 않은 상태이다.

이 법률에서는 예술인의 사회보장을 제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호)에서 규정하고 있는 데 조문에서 “예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다”라고 하고 있다. 이에 따라 법률의 시행과 함께 예술인의 산재보험 가입을 정부는 서두르고 있다.

법률이 통과될 당시에 화가나 작가를 제외한 공연·예술인 5만7000여명이 산재보험 혜택을 받게 되는 것으로 언론 매체에서는 다루고 있다(뉴시스 인터넷 기사, 2011년 11월 2일¹⁾). 아울러 한국고용정보원이 2009년에 조사한 예술인은 18만명 정도(창작예술가 80,898명, 실연예술가 69,969명, 예술스태프 25,130명)로 추산되었으며, 2009년 현재 예술인의 4대 보험 가입현황은 고용보험 28.4%, 국민연금 58.2%, 건강보험 98%다. 산재보험은 29.5%인 것으로도 보도되었다.

만일 예술인이 어떤 기관이나 단체에 소속되어 실질적으로 고용계약에 해당하는 관계 속에서 예술활동이 이루어진다면, 이들 예술인은 근로자로 간주되어 현행의 법률이 허용하는 범위에서 산재보험과 고용보험이 적용될 것이다. 그리고 프리랜서로서 자유롭게 예술활동을 하는 예술인의 경우에는 종사상 지위로는 자영업자로 간주될 것이다. 이때 자신이 예술활동과 관련하여 한 사람이라도 고용하고 있다면, 사업주로서 고용된 사람을 위하여 고용·산재보험 성립 신고를 하여야 할 것이고, 본인도 산재보험의 적용 대상이 될 수 있다.

1) http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20111102_0009636898&cID=10701&pID=10700.

하지만 현실적으로 예술인의 상당수는 근로자도 자영업자로도 구분이 되지 않는 영역에서 프리랜서의 형태로 예술활동에 종사하고 있다고 할 수 있다. 이른바 ‘특수형태근로종사자’에 가까운 지위라고도 할 수 있다. 특수형태근로종사자의 경우에는 4개 직종(골프장경기보조원, 레미콘차량기사, 보험설계사, 학습지교사)에 대하여 산재보험 가입이 허용되고 있고, 2012년부터 택배기사, 퀵서비스기사, 간병인 등에 대한 직종으로 확대하는 방안이 검토되고 있다.

예술인에게 산재보험을 적용한다고 할 때, 결국은 근로자가 아닌 특수형태근로종사자나 자영업자의 지위를 가진 예술인에게 어떠한 방식으로 산재보험을 적용할 것인가가 주요한 논쟁거리라 할 수 있다. 특히 예술활동은 지금까지 적용된 특수형태근로종사자의 전형적 직종과 달리 예술활동이 부정기적이며, 수입의 원천이 확인되지 않으며, 예술활동의 어떠한 부분까지 ‘근로활동’이나 ‘업무’로 간주할 수 있을 것인가 등 산재보험의 적용과 관련하여 파악하여야 할 내용이 제대로 확인되지 않은 상태인 것이다.

이러한 인식에서 본 보고서는 예술인의 산재보험 적용과 관련하여 필요한 내용을 파악하는 실태조사를 실시하고, 이로부터 예술인의 산재보험 적용에 대한 관련 정보를 제공하는 것이 주요한 목적이다. 이를 위하여 본 보고서는 순수예술분야를 대표하는 연극분야와 대중예술분야를 대표하는 연예분야(드라마 중심)를 조사 대상으로 하고, 분야별로 250명씩 조사하기로 한다.

2. 보고서의 구성과 내용

보고서의 구성과 내용은 다음과 같다. 먼저 지금까지 이루어진 예술인 실태조사 결과를 정리한다. 주로 조사대상, 조사표본설계, 주요 조사결과 등을 중심으로 정리할 것이다. 그리고 예술인을 대표하는 기관·단체 현황을 소개한다. 이는 제Ⅱ장의 주요 내용이다. 제Ⅱ장에서는 본 보고서가 실시하는 실태조사와 관련한 조사 설계를 아울러 언급하도록 한다. 이 조사 설계에 따라 실시된 실태조사의 조사 대상은 순수예술분야를 대표하는 연극과 대중문화를 대표하는 연예분야(드라마 중심)이다. 이 두 분야의 조사 결과는 각각 제Ⅲ장과 제Ⅳ장에서 정리한다. 이 두 조사 결과에 기초하여 예술인 산재보험 적용을 위한 정책 시사점은 제Ⅴ의 결론에서 제시한다. 실태조사에 쓰인 설문지는 부록에 수록하였다.

II. 예술인 실태조사를 위한 준비

1. 한국표준직업분류의 예술인

통계청에서 작성하는 한국표준직업분류에서 예술인을 파악할 수 있다. 이에 기초하여 각종 통계가 작성되거나 예술인의 전체 규모가 확인되는 통계는 없다고 보는 것이 정확하다. 참고로 본다면, 분류가 주로 관리자(1), 전문가 및 관련 종사자(2), 서비스종사자(4)에 포함되어있다고 할 수 있다.

가. 관리자

관리자에 포함되는 예술인은 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자(1340)에 해당할 것이다. 여기에는 문화 및 예술 관련 관리자(13401), 디자인관련 관리자(13402), 영상관련 관리자(13403)가 있다.

<표 II-1> 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자 분류

직업분류기호	직업
1340	문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자
13401	문화 및 예술 관련 관리자
13402	디자인관련 관리자
13403	영상관련 관리자

자료: 통계청 웹사이트.

나. 전문가 및 관련 종사자

전문가 및 관련 종사자의 경우는 행사기획자(2735), 작가 및 관련 전문가(2811), 번역가(2812), 출판물 전문가(2815), 큐레이터 및 문화재보존원(2821), 감독 및 기술감독(2831), 배우 및 모델(2832), 촬영기사(2834), 음향 및 녹음기사(2835), 영상·녹화 및 편집기사(2836),

조명기사 및 영사기사(2837), 화가 및 조각가(2841), 사진기자 및 사진사(2842), 마술사 및 기타 문화·예술 관련 종사자(2899)가 해당할 것으로 보인다. 건축가(23111)의 경우도 예술인의 범주로 간주되기도 한다.

<표 II-2> 예술분야 전문가 및 관련 종사자 분류

직업분류기호	직업
2735	행사 기획자
27351	이벤트 전문가
27352	행사 전시 기획자
2811	작가 및 관련 전문가
28111	방송작가
28112	작가 및 평론가
28119	그 외 작가 및 관련 전문가
2812	번역가
28120	번역가
2815	출판물 전문가
28151	출판물 기획자
28152	출판물 편집자
2821	큐레이터 및 문화재 보존원
28211	큐레이터
28212	문화재 보존원
2831	감독 및 기술감독
28311	감독 및 연출가
28312	기술감독
28319	그 외 감독 및 연출가
2832	배우 및 모델
28321	배우
28322	개그맨 및 코미디언
28323	모델
28324	성우
2834	촬영기사
28340	촬영기사
2835	음향 및 녹음 기사
28350	음향 및 녹음 기사
2836	영상·녹화 및 편집 기사
28360	영상·녹화 및 편집 기사
2837	조명기사 및 영사기사
2841	화가 및 조각가
28411	화가
28412	조각가
28413	서예가
2842	사진기자 및 사진가
2899	마술사 및 기타 문화·예술 관련 종사자
28991	마술사
28999	그 외 문화·예술 관련 종사원

자료: 통계청 웹사이트.

다. 서비스종사자

서비스종사자의 경우에는 메이크업 아티스트 및 분장사(4224)가 예술인의 범주에 포함될 것으로 보인다.

<표 11-3> 예술분야 서비스종사자 분류

직업분류기호	직업
4224	메이크업 아티스트 및 분장사
42241	메이크업 아티스트
42242	특수 분장사
42243	분장사

자료: 통계청 웹사이트.

라. 기타

경력이 짧은 기술관련 스태프는 전문가 및 관련 종사자(2)의 범주에 포함되지 않을 것이다. 이들은 기능원 및 관련 기능 종사자(7)나 장치·기계조작 및 조립 종사자(8)로 분류되기도 한다.

2. 기존의 실태조사

가. 문화예술인 실태조사

문화예술인 실태조사는 전국의 예술인을 대상으로 한 주기적인 ‘설문조사’에 의해 예술 창작 활동 실태, 교육 및 직업 실태, 경제생활 수준, 문화정책에 대한 인식 등을 조사하는 특수한 성격의 조사이다. 이 조사는 1988년부터 2009년까지 20년 동안 총 8회에 걸친 조사가 실시되었으며, 장기간의 시계열 자료를 확보하고 있다는 점이 최대의 성과라 할 수 있다. 아울러 통계청 승인통계(승인번호 제11302호)로서 개별 집단이나 협회가 아닌 전국의 예술인, 그리고 전 장르의 예술인을 대상으로 한 종합적인 조사이다.

2009년도 조사에서는 문학, 미술, 사진, 건축, 국악, 음악, 연극, 무용, 영화, 대중예술 등 10개 분야에서 조사가 실시되었다. 2009년 조사는 예년과 마찬가지로 문화예술인의 창작활

동 여건, 교육과 직업, 문화예술정책에 대한 의식 등을 조사 내용으로 포함하고 있으며, 추가로 문화예술인의 사회보험 가입실태를 파악하였다.

<표 II-4> 문화예술인 실태조사 개요

연도	조사대상	표집방법	조사방법	월평균 소득 (최빈값)	기타
1991	8분야(문학, 조형예술, 디자인, 음악(양악, 국악), 무용, 연극, 영화, 연예) 모집단 : 44,728명	체계적 무작위 추출(systematic random sampling) 연극 : 274(8.71%) 연예 : 160(10.00%)	1대 1 면접조사	연극, 연예 : 월평균 71~100만원	
1994	10개 분야 2,000명 예총 1,800명 민예총 200명	층화 표본추출(stratified random sampling)과 계통적 무작위 표본추출(systematic random sampling) 병행 사용		연극 41~70만원 24.2% 연예 101~150만원 24.7%	예술활동관련 수입 연극 : 월평균 41~70만원 18.6% 연예 : 월평균 71~100만원 24%
1997	10개 분야 각 200명 총 2,000명 (예비 표본 1,500명 추가) 조사 완료 1,500명	분야 및 지역을 고려하여 2원 층화 표집	우편 조사	연극 161.5만원 연예 279.1만원	예술활동관련 수입 연극 : 월평균 60.1만원 연예 : 월평균 216.9만원
2006	10개 분야 각 200명 총 2,000명	분야별로 16개 시·도의 문화예술인 모집단 크기에 비례하여 무작위로 조사대상자 추출	우편, 면접조사	연극 100만원 이하 36.5% 대중예술 301만원 이상 28.0%	
2009	10개 분야 각 200명 총 2,000명	모집단 크기에 비례하여 무작위 추출	우편, 이메일, 팩스 조사	연극 51~100만원 20.0% (없다 : 27.0%) 대중예술 101~200만원 32.0%	4대 보험 가입여부 조사

2009년 조사의 대상 표본수는 2,000명으로 ‘한국예술문화단체총연합회’의 회원협회와 ‘한국민족예술인총연합’관련 협회의 회원명단을 기초로 하여 표본을 추출하였다. 이때 10개 분야별로 200명씩 할당하여 조사되었다.

나. 공연예술 실태조사

공연예술실태조사는 2005년에 처음으로 실시되었다. 2007년에는 통계청의 통계작성 승인(승인번호11315호)을 얻었으며, 이때부터 매년 실시되고 있다. 『2010 공연예술실태조사』의 경우는 2009년(1월 1일~12월 31일) 실적기준으로 조사되었으며, 조사대상은 공연시설이다. 참고로 2009년의 경우에는 732개 공연시설을 사전에 전수를 조사한 뒤에 공연예술실태조사는 표본조사를 실시하였다.

이 조사는 공연시설을 중심으로 조사되며, 시설·기관에 대한 전체 정보이므로 공연예술인에 대한 자세한 정보는 얻을 수 없다고 할 수 있다.

<표 II-5> 공연예술 실태조사 개요

연도	조사대상	표집방법	조사방법	주요조사내용	경상비 (인건비 및 운영비)	비고
2005	연극, 음악 (국악, 양악), 무용, 복합예술 공연단체	전수조사	자/타계식 면접(FAX 및 이메일 포함)	일반현황, 공연활동현황, 재정현황, 인력현황, 제작현황	38,021천원 (인건비 및 운영비)	연극단체 378개(24.9%)
2007	연극, 무용, 양악, 국악, 복합장르	층화 단순임의 추출법(Stratified Simple Random Sampling)	대인면접조사 (FAX 및 이메일, 우편 등 병행)	일반현황, 인력현황, 공연활동현황 (기획, 해외), 연간 수입, 지출	59,512.3천원 (58.4%) (인건비)	연극단체 191개(22.7%)
2008	공연시설	시설 : 303개	구조화된 설문지를 통한 전화조사			공연시설로 제한
2009	연극, 무용, 양악, 국악, 복합장르	층화 단순임의 추출법(Stratified Simple Random Sampling)	대인면접조사 (FAX 및 이메일, 우편 등 병행)	일반현황, 공연사업실적, 재정현황, 인력현황	26,568.9천원 (20.2%) (인건비)	연극단체 632개(25.9%)
2010	공연시설	시설 : 378개	대인면접조사 (FAX 및 이메일, 우편 등 병행)			공연시설로 제한

다. 문화예술 단체 실태조사

문화예술단체실태조사는 2006년 이후에 조사가 실시되지 않은 것으로 확인된다. 1994년에 조사가 있었던 것으로 보이며, 이후 3년마다 실시되었다. 2006년도는 “예술단체실태조사”라는 명칭으로 조사가 되었는데 문학, 미술, 사진, 건축, 국악, 양악, 연극, 무용, 영화, 연예, 종합의 11개분야의 예술단체에 대한 실태조사로서 전국을 대상으로 실시하였다. 2006년에 조사가 예술단체에 국한되었던 이유는 예술인실태조사가 3년 주기로 실시되고 있어 이와 보조를 맞추기 위함이었다고 한다. 2006년 조사에서는 모집단이 총4,747개였다.

<표 11-6> 문화예술단체 실태조사 개요

연도	조사대상	표집방법	조사방법	주요조사내용	비고
1994	12개 분야 770개	유효표본의 크기가 800인 단순임의추출 (Simple random sampling)	우편, 전화 및 방문조사	일반현황, 활동현황, 국제교류, 재정현황	연극 46개 (6.08%) 연예 10개 (1.32%)
1997	11개 분야 743개	단순임의추출 (Simple random sampling)	우편, 전화 및 방문조사	일반현황, 활동현황, 국내·국제교류, 재정현황, 사회봉사	연극 48개 (6.47%) 연예 11개 (1.48%)
2000	11개 분야 808개	단순임의추출 (Simple random sampling)	우편, 방문조사	조직현황, 활동현황, 재정현황, 지원현황	연극 98개 (12.1%) 연예 18개 (2.2%)
2003	11개 분야 811개	전수조사, 단순임의추출 (Simple random sampling)	온라인 설문조사, 우편 설문조사, 개인면접	일반현황, 활동현황, 재정현황, 지원현황, 단체의 개별현황 및 중요단체 현황	연극 100개 (12.3%) 연예 10개 (1.2%)
2006	11개 분야 922개	전수조사, 단순임의추출 (Simple random sampling)	온라인 설문조사, 우편 및 팩스 설문조사, 개인면접	일반현황, 활동현황, 재정현황, 지원현황, 단체의 개별현황	연극 113개 (12.3%) 연예 26개 (2.8%)

3. 실태조사 개요

문화예술인 산재보험 적용 방안 모색을 위한 기초자료로 활용하기 위하여 이 연구에서는 문화예술인에 대한 실태조사를 실시한다. 그러나 각 문화예술 분야에 따라 관련 노동시장의 특성이 다를 것으로 예상되어 이번 조사에서는 방송영상 제작 분야와 연극 분야를 우선적으로 조사를 실시하기로 하였다.

실태조사 방법은 기본적으로 구조화된 설문지를 이용한 대인 면접조사이다. 즉 면접원이 응답자를 찾아가서 질문을 하고 응답을 기입하는 방식이다. 그러나 상황에 따라 유치조사(leaving method)나 이메일/팩스조사를 병행하였다. 방송영상 제작 분야나 연극 분야의 작가들은 제작 현장이나 관련 사무실 등에서 만나기 어렵기 때문에 이들의 이메일 주소(팩스 번호) 등을 수집하여 설문지를 전송하고 다시 이메일(팩스)을 통하여 설문지를 수거하는 방식이 시도되었다.

실태조사에서 수집한 설문 내용은 크게 4가지로 구분된다. 첫째, 계약과 관련된 내용으로, 응답자의 계약 및 채용 실태에 대한 내용들이다. 둘째, 근로와 관련된 내용으로, 업무의 지휘관계 및 자율성, 근로시간 및 보수, 문화예술 분야 외 근로 현황, 직업 관련 단체 가입 현황 등으로 구성되어 있다. 셋째, 4대 사회보험 및 여타 복지 현황에 대한 내용으로, 4대 보험 가입 현황, 산재보험 가입 의사, 교육훈련 여부 등이다. 넷째, 건강 상태 및 작업 중 사고와 관련된 내용으로 질병 발생, 업무 중 사고 경험 등의 문항이다. 이외에도 응답자의 기본적인 사회인구학적 정보를 묻는 문항들이 포함되었다.²⁾

방송영상 제작 분야와 연극 분야의 설문 내용과 구성은 거의 유사하다. 그렇다고 완전히 동일한 설문지는 아니다. 기본적으로 측정하고자 하는 항목은 같지만, 해당 분야에 맞도록 부분적으로 질문 어구나 보기 등을 다르게 구성하였다. 다음 표는 설문 내용을 대략적으로 정리한 것이다. 보다 구체적인 것은 부록의 설문지를 참고하기 바란다.

2) 설문 내용은 한국노동연구원, 고용노동부 및 근로복지공단 관계자 등의 협의를 거쳐서 확정하였다.

<표 II-7> 설문 내용

분야	설문 내용
계약	서면계약서 작성 여부, 서면계약서 포함 내용, 계약·채용 결정자, 계약 정류, 정규직 여부, 팀별 계약 여부, 팀장 사업자 등록 여부·역할, 팀내 보수 결정 방식, 팀업무 하도급 가능 여부, 프로젝트별 계약 여부, 계약기간, 계약종료 후 재계약 상황, 매니지먼트 계약 현황 등
근로	업무지휘자, 업무 변경 권한 여부, 업무 미이행시 제재 방법, 근무시간 상황, 업무 대행 가능 여부, 주당 평균 근로일과 근로시간, 보수, 연습기간 보수 포함 여부 및 금액, 보수 산정자 및 지급자, 산정 기준 및 지급 주기, 세금 신고 종류, 프로젝트 미 완료시 보수 지급 여부, 중도 계약 해지시 보수 지급 여부, 사업자등록 여부 및 이유, 작품 활동에 필요한 물품 제공자, 작년 총작품수 및 같이 일한 극단(제작사)수, 해당 분야 활동 기간, 경제적 목적으로 타 분야 근로기간, 작년 총소득, 보수 체불 경험 여부 및 대응방식, 직업 관련 단체 가입 현황, 표준계약서에 대한 의견 등
사회보험	4대 사회보험 필요성 및 가입 여부, 고용보험 및 산재보험 가입의사 및 미가입 의사 이유, 산재보험 가입시 보험료 부담에 대한 인식, 교육훈련 현황, 해당 분야 개선사항에 대한 인식 등
건강상태	의사로부터 진단받은 질병 종류, 초히근 3년간 업무중 사고발생 여부, 발생 시기, 발생 사고/질병 형태 및 부위, 치료 형태와 기간, 치료비 해결방식, 사고/질병이 창작 활동에 미친 영향 등
기초정보	성별, 연령, 학력, 주 담당 업무, 현재 일자리 직급 및 근속기간, 해당분야 경력 기간 등

이번 설문조사의 모집단은 방송영상 제작 분야 및 연극 분야 종사자들이다. 그러나 이들 분야에서는 상시적이 아니라 단속적으로 일(제작/공연)이 진행되며, 인력 이동이 많은 분야이기 때문에 확정적인 모집단을 구성할 수 없다. 따라서 설문조사 대상은 조사 당시 해당 분야(방송영상 제작/연극)에서 일을 하고 있거나 현재 해당 분야에서 일을 하고 있지 않더라도 2011년에 일을 한 경험이 있는 사람들로 한정하였다. 현재 제작 비수기에 해당하는 시기적 특성을 감안하여 2011년 유경험자를 설문대상자에 포함시켰다.

모집단을 구성하기 어렵고 구성원 목록도 작성된 것이 없기 때문에 응답자 선정도 방송 영상물 혹은 연극 제작 현장이나 사무실을 찾아가서 만나는 사람들을 대상으로 실시하는, 일종의 편의표집(convenience sampling)을 시도하였다. 다만 직종별 특성을 감안하여 직종에 따른 목표 표본수를 정하고 가능한 한 할당된 표본수만큼 조사가 이루어지도록 하였다. 더불어 방송영상 제작 분야는 주로 서울 지역에서 제작이 이루어지기 때문에 서울을 중심

으로 설문조사를 실시하였지만, 연극 분야는 서울 지역 종사자 약 60%, 서울 외 지역 종사자 약 40% 정도의 비중을 갖도록 시도하였다.

다음 아래 표는 두 개 분야의 직종별 표본 할당 목표이다. 방송영상 제작 분야는 9개 직종에 걸쳐 총 280명을 목표로, 연극 분야는 7개 직종에 걸쳐 총 300명을 목표로 한다. 설문조사는 2012년 2월 24일 종료를 목표로 방송영상 제작 분야는 <포인트맥리서치>, 그리고 연극 분야는 <한국연극인복지재단>에서 수행하였다. 최종적으로 조사된 표본수는 해당하는 실태조사 결과 분석을 다룬 제Ⅲ장과 제Ⅳ장에서 다시 설명하기로 한다.

<표 Ⅱ-8> 방송영상 제작 분야 종사자 실태조사 직종별 표본수 목표

직종	작가	PD	FD/AD	편집	촬영
표본수(명)	30	20	40	25	20
직종	조명	음악/음향	분장/미용/의상	연기	기타 보조
표본수(명)	25	20	50	25	25

<표 Ⅱ-9> 연극 분야 종사자 실태조사 직종별 표본수 목표

직종	극작	연출	연기	무대
표본수(명)	30	50	100	40
직종	조명	분장	기획	
표본수(명)	40	20	20	

Ⅲ. 연극분야 실태조사 결과

1. 응답자의 일반적 특성

본 연구에서는 연극창작 종사자를 극작·연출을 하는 창작예술가, 배우인 실연예술가, 무대·조명·분장 등을 맡아서 하는 기술스태프, 기획·행정 스태프의 4 가지 직종으로 구분하였다. 응답자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

전체 응답자는 남성이 66.8%, 여성이 33.2%로 나타났다. 남성 비율이 가장 높은 직종은 창작예술가로서 응답자의 81.0%가 남성이었고, 여성 비율이 가장 높은 직종은 기술스태프로서 여성비율이 44.1%였다.

연령은 20대와 30대가 전체의 61%를 차지하고 있었고, 50대 이상은 10%로 나타났다. 연령이 가장 높은 직종은 창작 예술가로서 50대 이상 비율이 23.8%였고, 평균연령 또한 가장 높았다.

연극창작활동에 종사하는 사람들의 학력을 보면 전문대 졸 이하의 비율이 41.7%로 나타났다, 대학원 졸 이상은 16.3%였다. 학력이 가장 높은 직종은 창작예술가로서 전체의 약 40%가 대학원 졸 이상으로 나타났다. 반면 상대적으로 볼 때 학력이 낮은 직종은 기술스태프로써 전문대졸 이하 학력이 약 47%이고, 대학원졸 이상은 8.4%였다.

다음은 응답자의 사회경제적 특성을 살펴보았다. 본 설문은 조사대상을 현재 일하고 있거나 작년 1년 중 일한 경험이 있는 사람으로 한정하였는데, 전체 응답자의 98%가 현재 일하고 있는 사람이었다. 응답자의 직급을 살펴보면 극단·기획사·관련사의 대표인 경우가 전체의 28.4%이고, 해당업무분야의 관리자급 이상인 경우가 18.5%, 대표나 관리자급이 아닌 경우가 53.0%였다. 창작예술가의 경우 전체의 60% 이상이 대표직을 맡고 있었다. 이러한 현상은 작가나 연출이 대표를 맡고 있는 극단이 많고, 연극 종사자 중 창작 예술가 집단의 연령이 가장 높기 때문에 나타난 것으로 추정해 볼 수 있다.

<표 III-1> 응답자의 인구사회학적 특성

(단위: 명, %)

		전체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획·행정 스태프
성별	사례수	313	63	169	59	22
	남성	66.8	81.0	66.3	55.9	59.1
	여성	33.2	19.1	33.7	44.1	41.0
연령	10대	0.3	0.0	0.6	0.0	0.0
	20대	28.1	6.4	37.9	27.1	18.2
	30대	32.9	31.8	30.8	37.3	40.9
	40대	28.1	38.1	24.3	30.5	22.7
	50대 이상	10.5	23.8	6.5	5.1	18.2
	평균연령	36.6	43.2	34.4	35.6	37.9
학력	고졸 이하	20.5	8.2	22.8	27.6	19.1
	전문대졸	21.2	14.8	24.0	19.0	23.8
	대졸	42.0	37.7	44.9	36.2	47.6
	대학원 이상	16.3	39.3	8.4	17.2	9.5

최근 근속기간에 대해서 질문한 결과 응답자의 64%가 3개월 이하인 것으로 나타났고, 현재 근속기간이 6개월이 넘는다고 답한 비율은 20%에 불과하였다. 근속기간이 3개월 이하인 비율이 가장 높은 직종은 실연예술가로서 72.2%였고, 가장 낮은 직종은 기술스태프로서 52.5%였다. 또한 기술스태프들은 근속기간이 1년이 넘는다고 답한 비율이 20.3%로 타 직종에 비해서 확실히 근속기간이 긴 것으로 나타났다.

연극분야 종사자들은 근속기간은 짧지만 해당 분야 경력은 상당히 긴 것으로 나타났다. 경력이 5년 이하라고 답한 경우는 전체의 33%에 불과하였고, 나머지 67%는 경력이 5년을 넘었으며, 경력이 20년을 넘는 경우도 약 20%에 이르렀다. 해당분야 경력이 20년을 넘는 사람이 가장 많은 직종은 창작예술가로서 전체 응답자의 38.1%가 20년이 넘는다고 답하였다. 반면 기술스태프의 경우 경력이 20년이 넘는다는 비율은 8.5%에 불과하였다. 경력이 5년 이하인 비율이 가장 높은 것은 기획·행정 스태프이고, 다음은 실연예술가로 나타났다. 연령분포에서 기획·행정 스태프와 실연 예술가의 평균 연령이 특히 더 젊은 것은 아니라는 점을 감안하면, 이들 직종에서 사람들의 입이직이 더 많이 나타날 것으로 볼 수 있다. 즉 젊을 때 이 일을 해보다가 그만두는 사람들이 창작예술가나 기술 스태프에 비해서 더 많다고 볼 수 있을 것이다.

현재 몇 작품이나 하고 있는가를 살펴보았다. 현재 하는 작품 수는 직종이 무엇인가에

따라서 상당히 다르게 나타났다. 한 작품만 하고 있는 비율이 가장 높은 직종은 실연예술가로서 전체의 58.8%가 한 작품을 하고 있었고, 작품을 2개 이상 하고 있는 비율이 높은 직종은 기술스태프와 창작예술가로서 각각 50.8%와 49.2%였다.

<표 III-2> 응답자의 사회경제적 특성

(단위: 명, %)

		전체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프
사례수		313	63	169	59	22
현재 상황	일하고 있음	96.8	98.4	95.3	100.0	95.5
	일하지 않음	3.2	1.6	4.7	0.0	4.6
직급	극단, 기획사, 관련사 대표	28.4	61.9	14.2	35.6	22.7
	해당업무분야 관리자급 이상	18.5	7.9	14.8	30.5	45.5
	해당 없음	53.0	30.2	71.0	33.9	31.8
현재/최근 근속기간	3개월 이하	64.2	57.1	72.2	52.5	54.6
	3개월 ~ 6개월 이하	15.7	22.2	15.4	10.2	13.6
	6개월 ~ 1년 이하	10.5	14.3	5.3	17.0	22.7
	1년 초과	9.6	6.4	7.1	20.3	9.1
해당분야 경력	5년 이하	33.2	12.7	37.9	30.5	63.6
	5년 ~ 10년 이하	17.6	15.9	18.3	20.3	9.1
	10년 ~ 15년 이하	15.7	11.1	14.8	27.1	4.6
	15년 ~ 20년 이하	13.7	22.2	11.2	13.6	9.1
	20년 초과	19.8	38.1	17.8	8.5	13.6
현재 작품수	0개	2.7	1.6	1.9	6.8	0.0
	1개	53.3	49.2	58.8	42.4	55.0
	2 ~ 3개	31.0	32.8	31.3	28.8	30.0
	4개 이상	13.0	16.4	8.1	22.0	15.0

2. 프리랜서의 근로자성

가. 종사상 지위의 구분

연극분야 종사자에 대하여 산재보험을 적용한다고 할 때 가장 논란이 되는 부분은 이들을 근로자로 보아야 하는가 아니면 사업주로 보아야 하는가이다. 연극은 상시적으로 고용이 있는 것이 아니라 연극공연이 있기 몇 달 전부터 작업이 시작되고 공연이 끝나면 팀이

해체되는 경우가 많다. 기술스태프들의 경우 연극공연 준비기간 내내 한 가지 일에 종속되어 있다고 보기는 어려운 경우도 많다. 또한 연극창작 활동에서는 작품마다 참여하는 형태가 다르게 나타나는 경우도 다수 있다. 즉 이번 참여 작품에서는 연출이었던 사람이 다음 작품에서는 연기가 될 수도 있고, 평소 고용주 위치로 분류될 수 있는 극단 대표도 설문 응답의 기준작품에서는 프리랜서로 참여할 수도 있다.³⁾

본 연구에서는 이들의 근로자성을 확인하기 위하여 다음의 몇 단계를 거쳤다.

다음과 같은 경우는 근로자로 보았다: ① 지급받는 보수에 대한 세무신고 또는 납부를 근로소득자로서 근로소득세 원천공제를 한다고 답한 사람 ② 연극창작에서 다른 사람이 제작하는 과정에 참여하여 고용·근로계약을 했다고 답한 사람

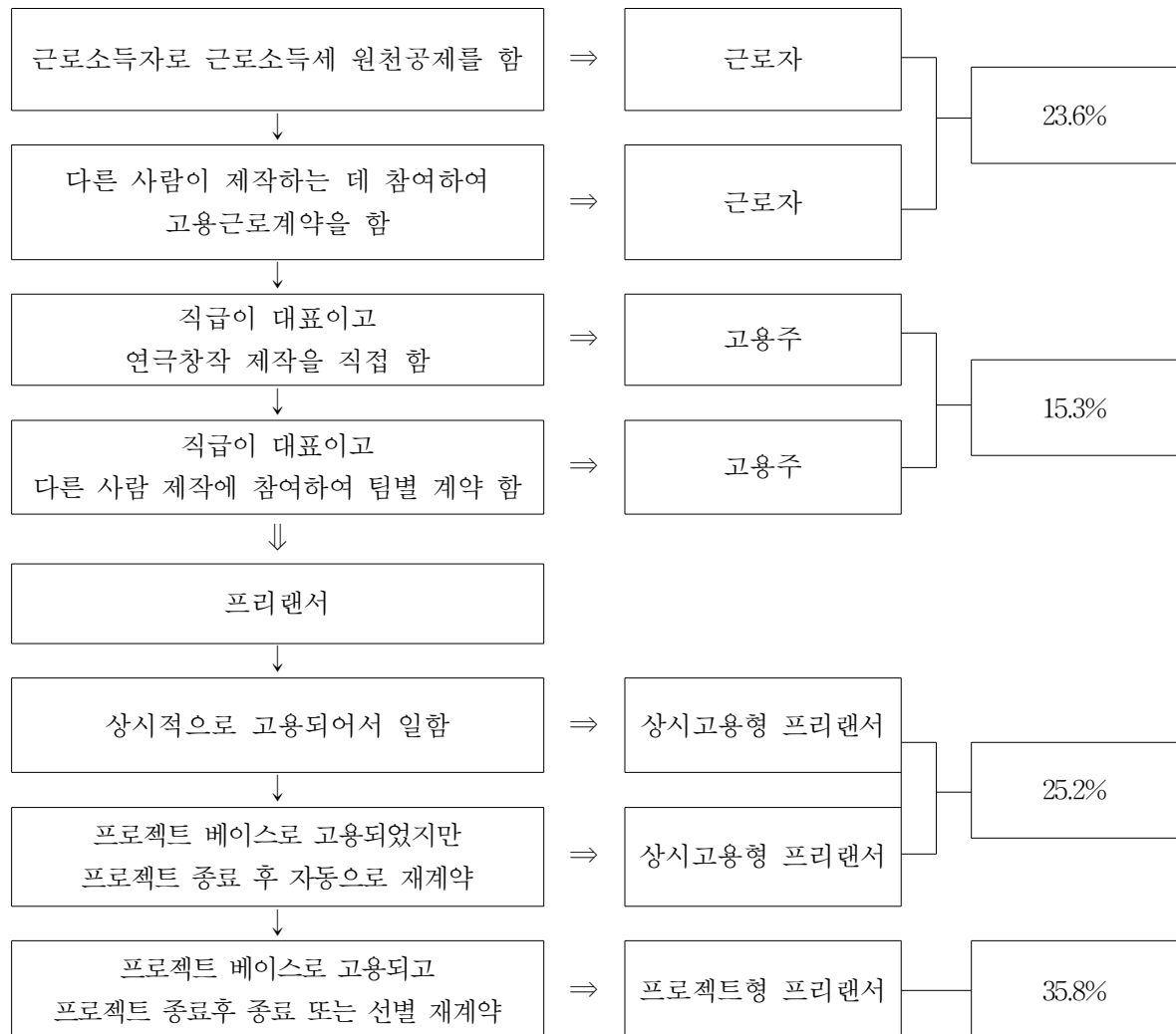
다음과 같은 경우는 사업주로 보았다: ① 직급이 대표이고 연극창작 제작에서 직접제작하였다고 답한 사람 ② 직급이 대표이고 연극창작 제작에서 다른 사람이 제작하는 과정에 참여하였지만 계약이 고용계약이 아니면서 팀별계약을 한 사람

위의 두 경우에 해당하지 않는 사람은 일단 근로자이거나 고용주라고 확신하기 어려운 사람으로서 프리랜서일 가능성이 있다.⁴⁾ 프리랜서에 해당하는 사람일지라도 해당 일자리에 상시적으로 참여한다고 답한 경우와 프로젝트 베이스로 참여한다고 한 사람은 고용 및 작업과정이 다를 수 있으므로 이를 구분하였다. 또한 위 질문에는 프로젝트베이스로 참여한다고 답했지만, 프로젝트 종료 후 계약이 어떻게 이루어지는가를 묻는 질문에 ‘자동으로 재계약’된다고 답한 경우는 비록 입직구는 프로젝트 베이스의 계약일지라도 사실상 상시직으로 있다고 볼 수 있으므로 이들도 상시고용형 프리랜서로 구분하였다. 이렇게 구분하면 연극분야 종사자는 잠정적으로 근로자, 사업주, 상시고용형 프리랜서, 프로젝트형 프리랜서로 나뉠 수 있다.

3) 따라서 본 연구에서 살펴본 근로자성은 그 기준이 현재 혹은 가장 최근에 참여한 작품이라는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

4) 설문에서 일자리의 계약종류를 모른다고 답한 사람이 상당수이었던 것을 감안하면, 전체의 약 프리랜서에 해당한다고 본 사람 중에서 실제로는 근로자로 구분할 수 있는 사람도 상당수 포함되어 있을 것으로 예상된다.

[그림 III-1] 연극분야 종사자의 종사상 지위 구분



이렇게 나누어 본 결과 전체 응답자의 고용상의 지위는 다음과 같았다. 프로젝트형 프리랜서의 비중이 35.8%로 가장 높았고 다음은 상시고용형 프리랜서 25.2%, 근로자 23.6%로 나타났으며, 고용주로 분류된 사람은 15.3%로 가장 적었다.

<표 III-3> 응답자의 고용상 지위

(단위: 명, %)

	전체		창작예술가		실연예술가		기술스태프		기획행정스태프	
	명수	비율	명수	비율	명수	비율	명수	비율	명수	비율
고용주	48	15.3	25	39.7	14	8.3	6	10.2	3	13.6
근로자	74	23.6	12	19.1	36	21.3	18	30.5	8	36.4
상시고용형 프리랜서	79	25.2	5	7.9	56	33.1	12	20.3	6	27.3
프로젝트형 프리랜서	112	35.8	21	33.3	63	37.3	23	20.5	5	22.7
전체(n=313)	313	100.0	63	100.0	169	100.0	59	100.0	22	100.0

연극창작은 각기 어느 분야에서 종사하는가에 따라서 고용상의 지위가 상당히 달라질 가능성이 크다. 따라서 본 연구에서는 연극 분야별로 고용상의 지위를 살펴보았다. 창작예술가의 경우 고용주로 구분되는 경우가 가장 많아서 약 40%였고, 다음은 프로젝트 프리랜서(33.3%)이고 상시고용형 프리랜서로 구분되는 경우는 약 8%에 지나지 않았다. 실연예술가의 경우는 프리랜서로 구분되는 비중이 전체의 70% 이상이었는데, 프로젝트형 프리랜서로 구분되는 경우가 37.3%, 상시고용형 프리랜서로 구분되는 경우가 33.1%였다. 기술스태프는 근로자로 구분되는 경우가 30.5%로 가장 높았으며 다음은 프로젝트형 프리랜서, 상시고용형 프리랜서로 구분되는 경우가 각 20% 정도였다. 기획행정스태프의 경우에도 근로자로 구분되는 경우가 가장 높아서 36% 정도였고, 다음은 상시고용형 프리랜서 27%, 프로젝트형 프리랜서 22% 정도인 것으로 나타났다.

나. 프리랜서의 근로자성

본 연구에서 프리랜서로 구분한 종사자들을 무조건 자영업자로 보는 것은 적절치 않다. 현재 우리 사회에서는 자영업자로 구분되어 있지만 실제로는 누군가에게 사용종속성이 구속되어 근로를 제공하고 있는 노동형태가 있고, 이를 특수고용형태라고 부른다. 개인사업자 등록이 있고 회사와 고용계약을 맺지 않았지만 실제로는 사용종속성을 띤 노동을 제공하는 골프보조원, 학습지교사, 보험판매원 등이 그 예이다.

본 연구에서는 연극창작 활동에 종사하는 프리랜서의 사용종속성을 판단하기 위해서 마련하였던 지표는 업무의 대행가능성, 용품 구입비용의 부담자, 업무지시자의 존재 및 지시에 대한 임의변경 가능성, 출퇴근시간 규제의 4가지이다. 각 질문에 대항 응답현황을 보면 다음과 같다.

우선 ‘귀하는 귀하의 직무 전부나 일부를 자율적으로 타인 또는 타 업체에게 대행하게 할 수 있습니까?’라는 질문을 통해서 업무대행 가능성 여부를 질문하였다. 이 질문은 업무에 대한 사용종속성을 판별하기 위한 대표적인 질문이라고 할 수 있다. 원래 이 질문에 대한 응답으로 기대하였던 바는 고용주는 대행이 가능하다고 답하는 경우가 매우 높고 근로자는 업무대행이 불가능하다고 답하는 것이었다. 그러나 실제로 업무대행이 가능하다고 응답한 비율은 고용주 40%, 근로자 26%, 프리랜서 21%로 나타나서, 이를 지표로 사용하기 어려웠다. 이렇게 근로자라 할지라도 업무대행이 가능하다는 응답이 상당수 나온 것은 연극창작활동의 특성을 반영한 것으로 볼 수 있을 것이다.

연극창작활동에서의 업무 대행은 고용형태와 관계없이 다양하게 이루어질 수 있다. 즉 연출은 조연출이나 무대감독에게 업무를 대행시킬 수 있고, 극작 역시 경우에 따라서 업무대행이 가능하다고 한다. 기술스태프 또한 업무대행이 가장 빈번하게 일어날 수 있는 파트이다. 피고용자의 위치라 하더라도 고용주와 협의 또는 관행에 따라 업무대행이 충분히 이루어질 수 있는 곳이 공연예술 창작분야이다. (심층면접 내용 중)

다음은 ‘작품 활동에 필요한 용품(도구, 장비, 물품, 재료 등)들은 작품제작단체(또는 제작자)가 지급할 수도 있고 개인적으로 마련하여 사용할 수도 있습니다. 해당 작품 활동에서는 어떤 경우에 해당합니까?’라는 질문을 통해서 물품구입비용의 부담을 누가 했는가를 질문하였다. 이 질문에 대하여 근로자로서 본인이 전액 부담하였다고 답한 경우는 한 사람도 나타나지 않아서, 일단은 질문이 근로자성 판정에 어느 정도 변별력을 지닌 것으로 판단할 수 있었다. 그렇지만 이 질문에 대해서 고용주라 할지라도 본인이 전액 부담한다고 답한 비중은 25%로 그렇게 높지 않고, 근로자라 할지라도 용품구입비용을 회사와 분담한다고 답한 비중이 19%로 나타나서 전액부담일 경우 근로자가 아닌 것으로 볼 수는 있겠지만 더 이상 확대 해석하기는 어렵다고 판단된다.

<표 III-4> 연극창작분야 종사자의 사용종속성-자율성 분포

(단위: 명, %)

			고용주		근로자		프리랜서	
			명수	%			명수	%
업무 대체	업무대체 불가능		29	60.4	55	74.3	151	79.1
	업무대체 가능		19	39.6	19	25.7	40	20.9
물품구입 비용	회사가 전액부담		25	52.1	60	81.1	111	58.7
	회사와 본인이 부담		11	22.9	14	18.9	62	32.8
	본인이 전액부담		12	25.0	0	0.0	16	8.5
업무 지시	있음	임의변경 불가능	8	16.7	34	46.0	71	37.2
		임의변경 가능	12	25.0	32	43.2	110	57.6
	없음		28	58.3	8	10.8	10	5.2
출퇴근 규제	정해진 시간 있음		6	12.5	20	27.0	24	12.6
	일정에 따라 달라짐		33	68.8	52	70.3	144	75.4
	스스로 근무시간을 정함		9	18.7	2	2.7	23	12.0

‘귀하에게 업무를 지휘·감독하는 사람은 누구입니까?’라는 질문과 ‘귀하는 업무지시를 받은 후 그 지시를 자율적으로 또는 임의적으로 변경할 수 있습니까?’라는 질문을 통해서 업무지시의 유무와 지시의 임의변경 가능성을 살펴보았다. 이는 종속성을 살펴보기 위한 질문이다. 프리랜서의 경우 업무지시가 없다고 답한 경우는 5.2%로서 이는 근로자로 구분된 사람들의 응답(10.8%)보다도 훨씬 더 낮았다. 따라서 업무지시가 있는가 여부 자체에 대한 질문이 근로자성을 나타낸다고 보기에는 변별력이 크지 않은 것으로 판단하였다. 심지어는 고용주조차 41.7%가 업무지시를 받고 있으며, 16.7%는 이를 임의로 변경할 수 없다고 답하고 있었다. 이는 연극창작 활동에서 나타나는 특성으로 볼 수 있을 것이다.

다른 사업장과는 달리 연극은 고용주가 될 수 있는 극단 대표들이 자신이 고용주의 위치에 있다는 인식이 매우 낮습니다. 또한 작품창작 기간 동안 자신의 업무 파트에 따라 업무지시를 받는 위치가 되기도 합니다. 가령 극단 대표가 연기자일 경우 극단 내 또는 외부의 연출자에 의해 업무지시를 받는다고 인식할 수 있습니다. 기술스태프의 경우에도 본인은 사업주이지만 연출가에 의해 업무의 방향성이 정해질 수도 있습니다. (심층면접 내용 중)

‘해당 일자리는 정해진 근무시간에 따라 일하십니까? 아니면 스스로 근무시간을 정하십니까?’라는 질문을 통해서 출퇴근의 구속성이 어느 정도나 되는가를 살펴보려 하였다. 그러나 이 질문에 대한 응답 형태는 이 질문이 근로자, 고용주를 나누는 중요한 기준이 되기

어렵다는 것을 보여주었다. 정해진 출퇴근 시간이 있다고 답한 비율은 근로자조차도 27.0%에 지나지 않으며 고용주, 근로자, 프리랜서 어떤 집단이든지 일정에 따라서 달라진다고 답한 경우가 전체의 70%가량 되었다. 이러한 응답형태를 나타내는 질문을 통해서 전체 집단을 구분하기는 쉽지 않다.

결국 본 연구에서 애초 근로자성을 판정하기 위한 준거로 삼기 위해서 마련했던 4가지 질문만으로는 어떤 사람의 근로자성을 판정하기 쉽지 않다는 결론에 이르게 된다. 이렇게 된 이유는 한편으로는 연극의 작업형태가 일반적인 고용형태와 상당히 차이가 있기 때문이기도 할 것이고, 다른 한편으로는 응답자들이 질문을 잘 이해하지 못했기 때문이기도 할 것이다. 그러나 보다 본질적인 이유는 현대 사회에서 나타나고 있는 고용의 형태 자체가 사례별로 상당히 다르게 나타나고 있기 때문에 일률적인 틀에 맞추기 어렵기 때문일 것이다. 즉 근로자성에 대한 판정 지표들은 대체적인 경향성을 보여주기는 하지만, 어떤 개인의 근로자성을 판정하기 위해서는 그 사람의 고유한 상황을 파악하여야 한다는 할 것이다. 이는 근로자성에 대한 판정을 점수화하여 살펴보아도 유사하게 나타난다.

본 연구에서는 근로자성을 살펴보기 위한 또 다른 방법으로 위의 네 가지 설문을 이용하여 응답자의 사용종속성 - 자율성을 점수화해 보았다. 사용종속성을 나타내는 항목은 위에서 살펴본 업무대체성, 용품구입비용 부담 정도, 업무지시복종, 출퇴근 규제의 4가지를 이용하였다. 각 항목별로 사용종속성이 높은 것에서 낮은 것에 이르기까지 2점에서 0점 사이의 점수를 주었다.⁵⁾ 이렇게 되면 8점은 사용종속성이 가장 높은 경우이고 0점은 사용종속성은 낮고 자율성이 가장 높은 경우가 된다.

5) 사용종속성이 높은 순서로 0점에서 1점씩 증가시킬 경우, 다른 3 항목은 모두 0점에서 2점 사이의 점수를 갖는데 업무대행 항목은 0점과 1점이 된다. 본 연구에서는 각 항목의 비중을 맞추기 위하여 업무대행의 경우 업무대행 불가능은 0점, 업무대행 가능은 2점을 주었다.

<표 III-5> 사용종속성-자율성을 구분하는 지표

업무 대행	업무대행 불가능		0
	업무대행 가능		2
물품구입 비용	회사가 전액부담		0
	회사와 본인이 분담		1
	본인이 전액부담		2
업무 지시	있음	임의변경 불가능	0
		임의변경 가능	1
	없음		2
출퇴근 규제	정해진 시간 있음		0
	일정에 따라 달라짐		1
	스스로 근무시간을 정함		2

종사상의 지위에 따른 점수분포를 살펴보았다. 근로자의 경우 전체의 63.5%가 6점 이상으로 나타났고, 3점 이하인 경우는 9.5%로 나타났다. 상시고용형 프리랜서의 경우는 6점 이상이 58.2%, 3점 이하가 6.3%로 나타났다. 프로젝트형 프리랜서는 근로자성 점수가 6점 이상이 49.1%이고 3점 이하가 18.1%로 나타나서, 근로자나 상시고용형 프리랜서에 비해서 업무 자율성이 더 많이 주어진 것으로 해석할 수 있었다. 마지막으로 고용주의 경우는 근로자성 점수가 6점 이상인 경우는 18.7%에 불과하고 3점 이하인 경우가 43.8%로 위의 세 가지 경우와는 대조적이었다.

위의 결과에서 흥미로운 점은 비교적 자율성이 높은 것으로 판단할 수 있는 근로자성 3점 이하의 비율이 상시고용형 프리랜서에서보다 근로자에서 더 높았다는 점이다. 이는 매일 일터로 나가기에 하지만(상시고용되어 있지만) 자신의 계약형태가 근로계약이 아니어서 고용불안이 있다고 생각하는 사람이 업무 자율성을 갖기 더 어렵다고 볼 수 있을 것이다.

<표 III-6> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(비율)

		8	7	6	5	4	3	2	1	0
전체	n=311	5.1	23.2	21.9	23.2	9.6	10.0	5.1	1.6	0.3
고용주	n=48	0.0	8.3	10.4	29.2	8.3	22.9	12.5	6.3	2.1
근로자	n=74	13.5	36.5	13.5	13.5	13.5	4.1	5.4	0.0	0.0
상시고용형 프리랜서	n=79	3.8	24.1	30.4	27.8	7.6	3.8	2.5	0.0	0.0
프로젝트형 프리랜서	n=110	2.7	20.0	26.4	23.6	9.1	12.7	3.6	1.8	0.0

이번에는 사용종속성-자율성의 평균값을 살펴보았다. 전체 응답지의 사용종속성-자율성의 평균값은 5.3이었다. 종사상 지위에 따라서 평균값을 살펴본 결과 사용종속성의 평균은 근로자(5.9) - 상시고용형 프리랜서(5.7) - 프로젝트형 프리랜서(5.2) - 고용주(4.0)의 순으로, 대체적인 기대에 부합하는 것으로 나타났다. 그렇지만 사용종속성-자율성 평균의 최대값, 최소값, 표준편차를 보면 개인차가 상당히 크게 나타나서 이를 일반화시켜서 단정적으로 말하기는 다소 무리하다는 것을 알 수 있다. 또한 직종별로 사용종속성-자율성을 살펴보면 사용종속성이 가장 높은 집단은 실연예술가(5.8)이고 가장 낮은 집단은 창작예술가(4.2)인 것으로 나타났다.

<표 III-7> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(평균)

		N	평균	표준편차	최소값	최대값
전체		311	5.3	1.7	0	8
종사상 지위	고용주	48	4.0	1.8	0	7
	근로자	74	5.9	1.7	2	8
	상시고용형 프리랜서	79	5.7	1.3	2	8
	프로젝트형 프리랜서	110	5.2	1.6	1	8
직종	창작예술가	62	4.2	1.6	1	8
	실연예술가	168	5.8	1.4	0	8
	기술스태프	59	5.1	1.8	1	8
	기획행정스태프	22	5.1	1.8	1	8

다. 프리랜서의 전속성

연극창작활동 종사자 중 프로젝트형 프리랜서의 경우 전속성에 대한 논의가 있을 수 있다. 이들의 전속성을 살펴보기 위하여 2011년 한 해 몇 개의 극단과 몇 개의 작품을 했는가를 살펴보았다. 프로젝트형 프리랜서 112명 중 2011년 한 해 1개 극단과 일했다고 답변 사람은 30명(27.3%)이었다. 그러나 이 중 16명(14.5%)은 1개 극단과 1작품만 하였다고 답하고 있기 때문에 이들이 전속되어 있기 때문에 1개 극단과 일한 것인지 일이 없어서 1작품만 한 것인지 알기 어렵다. 그러나 나머지 14명(12.7%)은 전속성이 있는 프리랜서라고 보아도 무방할 것이다. 프로젝트형 프리랜서로 일하는 사람의 경우 전속성이 있다고 볼 수 있는 사람은 12.7%로 그 비율이 높지 않았다. 그러나 프로젝트형 프리랜서의 경우 61.8%는 1년 동안 같이 작업한 극단의 수가 2개 이하였고, 1년에 5개 이상 극단과 일하는 경우는 11.8%에 불과하였다.

프로젝트형 프리랜서가 1년에 같이 일한 극단 수는 직종별로 차이가 있었다. 1년에 5개 이상의 극단과 일한 경우가 얼마나 되는가를 살펴보면 극작·연출과 같은 창작예술가와 실연예술가는 5% 미만인데 비해서 기술스태프는 34.8%로 많은 경우 5개 이상의 극단과 일을 하고 있었다. 창작예술가와 실연예술가는 전속성이 높아서 1년 동안 2개 이하의 극단과 작업하는 경우가 각각 71.4%, 66.1%로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때 프로젝트형 프리랜서의 전속성을 논의할 때는 직종에 대한 고려가 반드시 있어야 할 것이다.

<표 III-8> 연극창작분야 종사 프리랜서가 1년 동안 한 작품수와 극단수

(단위: 개)

극단수 작품수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10이상	계
1	16										16
2	6	13									19
3	5	13	8								26
4	2	8	2	5							17
5		3	3	3	3						12
6		1	1			1					3
7				4							4
8					2						2
9						1					1
10이상	1		2	1		2	1		2	1	10
계	30	38	16	13	5	4	1	0	2	1	110

<표 III-9> 연극창작분야 종사 프리랜서의 직종별 1년 동안 일 한 극단 수

극단수	창작예술가 n=21		실연예술가 n=62		기술스태프 n=23		기획행정 스태프 n=4		계
	명	%	명	%	명	%	명	%	명
1	8	38.1	16	25.8	5	21.7	1	25.0	30
2	7	33.3	25	40.3	4	17.4	2	50.0	38
3	1	4.8	11	17.7	4	17.4	0	0.0	16
4	4	19	7	11.3	2	8.7	0	0.0	13
5개 이상	1	4.8	3	4.8	8	34.8	1	25.0	13
계	21	100.0	62	99.9	23	100.0	4	100.0	110

3. 계약실태

가. 연극창작 종사자의 계약당사자와 임금지급자

연극창작 종사자에 대한 산재보험 제도를 설계한다면 이들이 누구와 계약하고 있으며, 보수는 누가 지급하는가가 우선적인 관심사일 것이다. 이는 사업주를 누구로 상정할 것인가와 밀접히 관련된 질문이다. 본 연구에서는 ‘해당 일자리에서 일하기로 누구와 계약을 체결하셨습니까?(계약당사자는 누구입니까?)’라는 질문과 ‘귀하의 보수를 지급한 사람은 누구입니까?’라는 질문을 통해서 계약당사자와 보수 지급자를 알아보았다.⁶⁾

계약당사자를 보면 극단과 계약한 경우가 가장 많아서 64.2%였고 다음은 기획사로 18.3%였으며, 다음은 연출/감독, 관련 회사의 순서였다. 보수 지급자가 누구인가에 대한 응답은 극단 65.0%, 기획사 19.5%이고, 그 다음은 관련회사, 연출·감독의 순서였다. 이는 계약은 연출이나 감독이 하지만 보수지급은 다른 곳에서 하는 경우가 있다는 것을 간접적으로 보여주는 것이다.

다음은 계약 당사자와 보수지급자가 동일한가를 살펴보았다. 전체 246 사례 중 212개 (86.2%)는 계약당사자와 보수지급자가 같았다. 이 중 흥미로운 것은 다른 경우는 계약당사자와 보수지급자가 일치하는 비율이 80% 이상인데 비해서, 계약당사자가 연출/감독인 경우 보수지급은 극단이나 기획사가 하는 경우가 50%를 넘고 있다는 점이다.

6) 계약 당사자와 임금지불자에 대한 질문에 답한 설문은 251개였지만, 이 중 계약당사자나 임금지불자를 ‘기타’라고 답한 5개를 제외하고 246개를 분석대상으로 삼았다.

<표 III-10> 연극창작분야 종사 프리랜서의 계약당사자와 보수지불자의 일치 정도

		계약 당사자					
		극단	기획사	관련회사	연출/감독	도급/위탁사	계
보수 지불자	극단	147	6	1	6	0	160
	기획사	3	37	1	5	2	48
	관련회사	7	0	16	0	0	23
	연출/감독	1	1	0	10	0	12
	도급/위탁사	0	1	0	0	2	3
	계	158	45	18	21	4	246

계약당사자와 보수지급자가 다른 경우의 비율이 직종에 따라서 달라지는가를 살펴보았다. 계약자와 보수지급자가 다른 비율은 창작예술가가 20.0%로 가장 높게 나타났고, 기획행정스태프가 6.7%로 가장 낮았다. 다음은 종사상의 지위에 따른 차이를 살펴보았다. 계약당사자와 보수지급자가 다르게 나타나는 비율이 가장 높은 것은 근로자인 경우로서 전체의 21.5%에 이르렀다. 다음은 프로젝트형 프리랜서로서 전체의 14.1%였으며 상시고용형 프리랜서가 7.8%로 가장 낮았다.

<표 III-11> 연극창작 종사자의 직종별 계약당사자와 보수지급자의 일치 여부(직접 제작자 제외)

		같음		다름		계	
		명	%	명	%	명	%
직종	창작예술가	28	80.0	7	20.0	35	100.0
	실연예술가	125	86.8	19	13.2	144	100.0
	기술스태프	45	86.5	7	13.5	52	100.0
	기획행정 스태프	14	93.3	1	6.7	15	100.0
	계	212	86.2	34	13.8	246	100.0
종사상 지위	근로자	51	78.5	14	21.5	65	100.0
	고용주*	5	100.0	0	0.0	5	100.0
	상시고용형 프리랜서	71	92.2	6	7.8	77	100.0
	프로젝트형 프리랜서	85	85.9	14	14.1	99	100.0
	계	212	86.2	34	13.8	246	100.0

* 애초에 대표이면서 연극을 직접 제작한다고 답한 고용주는 누구와 계약하였는가라는 질문의 응답대상이 아니므로 이에 해당되는 고용주는 분석에서 제외되었다. 그러나 대표이면서 다른 사람의 제작과정에 팀으로 계약하여 참여한다고 답한 고용주 5명은 누구와 계약하였는가라는 질문의 응답대상이므로 표에 포함되어 있다.

나. 서면계약 여부

연극창작 활동에 참여하는 사람들의 경우 구두계약만으로 일을 진행하는 경우가 많다는 것은 주지의 사실이다. 본 연구에서는 서면계약의 비율이 얼마나 되는가를 조사하였다. 전체 응답자 중 서면계약을 하였다고 답한 비율은 전체의 24.7%에 불과하였고 나머지 75.3%는 구두계약만으로 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

다음은 서면계약을 했다고 답한 62명을 대상으로 서면계약에 포함된 내용이 무엇인가에 대해서 질문하였다. 서면 계약서에 가장 많이 포함된 내용은 계약기간(83.9%), 보수액수(82.3%), 보수지급 방식(77.4%)의 순서로 나타났다. 일하는 시간이나 휴일 및 휴가, 부가급여가 포함된 경우는 매우 드물었다. 서면계약과 관련된 내용을 전체 응답자를 대상으로 다시 살펴보면 전체 연극인 중 계약기간, 보수, 보수지급방식 등에 대해서 서면계약을 하는 비중은 약 20% 내외에 불과하다는 것을 의미한다.

서면계약 비율을 직종별로 살펴보면 기술스태프가 34%로 가장 높았고, 다른 직종은 모두 20% 초반으로 크게 다르지 않았다. 서면계약 비율을 종사상 지위별로 살펴보면 근로자가 51.5%로 가장 높았고, 프리랜서로 일하는 경우는 상시고용형이건 프로젝트형이건 서면계약의 비율은 10% 대에 머물렀다.

작은 극단들하고 작품할 때 제가 계약서는 잘 써본 적이 없구요... 국립극단이나 지금 남산에서 하는 거 말고는 (계약서를 쓰지 않아요). 그 전에도 남산에서 한 작품 했는데 그런 중 극장 이상의 규모들은 물론 그분들이 단체에 소속되어 있으니까 그분들은 다행히 계약서를 쓰죠. (작가 심충면접)

계약서는 거의 쓰지 않고 구두로 사람을 모으죠. 저희 극단은 특별한 경우 아니면 오디션으로 사람을 뽑지 않아요. 알음알음으로 아는 사람으로 하지.... 작은 배역들은 그냥 극단에 연구생으로 들어가서 청소도 하고 하면서 하나씩 맡아서 하는 거죠. 큰 배역들은 우리 또래나 아는 선배들한테 이야기해서 내가 지금 이렇게 하는데 도와달라... 돈 얘기는 거의 안 하죠. 할 수도 없고....무대 세트도 마찬가지예요. 아는 사람해서 굉장히 싸게... (극단대표이자 실연배우 심충면접)

가끔 대극장 공연이나 지방공연을 할 경우, 계약서를 쓰는 경우가 있어요. 이 때에도 사람들을 모으는 단계에서 계약서를 쓰는 경우는 거의 없어요. 모여서 연습하다가 어느 날 “야, 계약서 만들어놓았으니까 전부 싸인하고 가” 이러는 식이죠. (극단대표 심충면접)

공연 때 계약서를 쓰는 비중과 쓰지 않는 비중을 따지면 (쓰는 경우는) 20% 정도죠. (기술스태프 심층면접)

계약서를 쓴 적은 거의 없어요. 다만 중규모 이상의 극장에서 작품을 올릴 때나 중규모 이상 규모의 지방 극장에서 공연을 할 경우 극장과 계약하는 경우는 있어요. (극단대표이자 연출가 심층면접)

제작자, 프로듀서, 연출자 등 한테서 연락이 와요. 우리가 언제 이런 공연을 하는데 참여할 수 있겠느냐에 대해서 전화로 연락이 와요. 전화로 시간과 개런티에 대한 부분, 작업여건, 작업을 했을 때의 금전적인 대가 등을 얘기하죠. 전화로 말한 조건이 대강 일치하면, 조율 가능한 범위 내에 있으면 일단 하겠습니다 해서 바로 만나죠. 만나서 조율을 하거나 계약서를 쓰기도 하지만 사실 거의 대부분은 전화로 정리한 것을 확인하는 정도이지요. 계약은 구두계약을 하거나 서면 계약을 하거나 합니다. (기술스태프 심층면접)

며칠 전에 공연할 때 계약서 쓰자 그러더라구요. 나는 깜짝 놀랐어요. 명동예술극장은 나라에서 하는 거라서 계약서 쓰자고 하더라구요. ... 나는 그간 외부출연하면서 계약서 쓰자고 제안한 적은 없어요. 제가 배우다 보니까 외부 출연 많이 해요. 제가 너무 잘 알잖아요. 극단 대표들. 어떻게 써요. 애 뻘히 아는데 망하는 거 뻘히 아는데. (급여를) 주면 고맙고 안주면 욕하고 말지 계약서를 쓰자고 어떻게 그래요. 없는 사람한테. (배우 심층면접)

<표 III-12> 연극창작활동 종사자의 서면계약 비율과 서면계약 내용

(단위: %)

	서면 계약서 작성	서면계약서 포함내용					
		계약기간	보수	보수지급 방식	일하는 시간	휴일 및 휴가	부가급여
전체 연극 종사자 중 서면계약 비율 n=251	24.7	20.7	20.3	19.1	8.0	3.2	2.4
계약서 작성자 중 서면계약 비율 n=62	-	83.9	82.3	77.4	32.3	12.9	9.7

<표 III-13> 연극창작활동 종사자의 직종, 일자리 지위에 따른 서면계약서 작성비율

(단위: %)

	전체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	251	35	146	53	17	66	5	79	101
서면계약서 작성비율	24.7	22.9	21.9	34.0	23.5	51.5	20.0	13.9	15.8

다. 일자리 계약 종류

1) 고용계약 vs 위탁·위촉, 용역, 도급 계약

일자리 계약 종류에 대해서 질문하였다. 계약 종류는 고용·근로계약, 위탁·위촉계약, 도급계약, 용역계약의 네 가지로 구분하였다. 위탁·위촉계약은 어떤 일을 남에게 맡겨 부탁하는 것으로서 인적계약으로 볼 수 있다. 도급계약은 어떤 물품의 공급을 남에게 맡겨 부탁하는 것을 의미하며, 용역계약은 서비스의 공급에 대한 것을 남에게 맡겨 부탁하는 것을 의미한다. 실제 일반 응답자들이 문항에 구분해 놓은 계약의 구체적인 의미를 알기란 결코 쉽지 않을 것이고, 더욱이 연극창작 분야 종사자들 중에서 서면계약서를 작성하는 경우가 25% 미만임을 감안하면 응답자들이 이를 제대로 구분해서 답하기 어려울 것이라는 우려를 하였다. 그러나 산재보험 제도의 설계에 필요한 항목이었기 때문에 이를 구분하여 질문하였다. 응답결과는 우려가 그대로 현실이 된 것이었다. 전체 응답 중 가장 많은 것이 잘 모르겠다는 것으로 49.4%에 달했으며, 다음은 고용계약, 용역계약의 순서였다.

<표 III-14> 연극창작 종사자의 일자리 계약 종류

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	251	35	146	53	17	66	5	79	101
고용계약	22.3	17.1	19.9	26.4	41.2	84.9	0.0	0.0	0.0
위탁·위촉	4.8	5.7	2.7	5.7	17.7	0.0	0.0	6.3	6.9
도급계약	2.0	2.9	0.0	7.6	0.0	0.0	20.0	0.0	4.0
용역계약	13.2	2.9	14.4	20.8	0.0	3.0	20.0	17.7	15.8
기타	8.4	11.4	8.2	3.8	17.6	3.0	0.0	11.4	9.9
잘 모르겠음	49.4	60.0	54.8	35.9	23.5	9.1	60.0	64.6	63.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

계약종류를 모르겠다는 응답을 제외하면 고용계약이 22.3%로 가장 많고, 위탁·위촉, 도급, 용역 계약은 20.0%였으며, 이외에 기타계약을 맺었다고 답한 사람이 8.4%로 나타났다.

이 중 고용계약을 맺었다고 응답한 사람 56명을 대상으로 이들의 종사상 지위를 알아보았다. 연극분야에서는 고용계약을 맺었다고 할지라도 정규직으로 고용된 사람의 비율은 23.2%에 불과하였고 71.4%가 계약기간 1년 미만의 임시직으로 일하고 있었다.

고용계약을 맺은 인력 대부분이 임시직으로 일하는 상황은 연극을 준비하고 무대에 올리는 기간 동안만 계약을 한 사람이 많기 때문일 것이다. 일자리가 상시적인 일자리인가 프로젝트 기간 동안만 일하기로 한 것인가를 묻는 질문을 이용하여 이를 확인할 수 있었다. 고용계약을 맺었다고 답한 56명의 일자리 종류는 상시적인 일자리인 경우가 31명(55.4%), 프로젝트 기간 동안만 일하기로 한 경우가 25명(44.6%)으로 나타나서 종사상 지위와 크게 다르지 않았다.

<표 III-15> 고용계약자의 종사상 지위

	전체		직종별							
			창작 예술가		실연 예술가		기술 스태프		기획행정 스태프	
N	56		6		29		14		7	
정규직	13	23.2	2	33.3	7	24.1	3	21.4	1	14.3
임시직 (계약직)	40	71.4	4	66.7	20	69.0	10	71.4	6	85.7
일용직	2	3.6	0	0.0	1	3.5	1	7.1	0	0.0
기타	1	1.8	0	0.0	1	3.5	0	0.0	0	0.0

소득에 대해서 어떤 식으로 세금신고를 하는가를 통해서 연극창작 활동을 하는 사람들의 일자리 형태를 추정해 볼 수 있다. 세금을 낼 때 어떤 유형으로 신고하는가를 질문한 결과, 자유직업소득자로 신고한다는 응답이 35.5%로 가장 높았고, 다음은 모른다는 응답으로서 이 두 응답이 전체의 70% 가량을 차지하였다. 이 결과는 많은 사람이 프리랜서로 일하고 있다는 것을 방증하는 것이기도 하다. 또한 근로소득자로 세금을 낸다고 답한 비율이 겨우 11.2%에 불과하다는 점은 위에서 계약관계를 잘 모르겠다고 말한 사람들이 근로자일 가능성이 그다지 높지 않다는 것을 나타낸다고 볼 수 있을 것이다. 또한 눈에 띄는 점은 세금을 납부하지 않는다고 말한 비율이 8.9%나 되어서, 소득이 면세점 이하인 사람이 상당수 존재한다고 볼 수 있을 것이다.

<표 III-16> 연극창작활동 종사자의 세금신고 방법

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
개인사업자	8.0	15.9	3.6	11.9	9.1	1.3	25.0	3.8	8.0
자유직업소득자	35.5	34.9	37.3	39.0	13.6	33.8	47.9	22.8	40.2
근로소득자	11.2	14.3	7.1	17.0	18.2	47.3	0.0	0.0	0.0
기타	3.2	0.0	4.1	3.4	4.6	0.0	2.1	5.1	4.5
잘 모르겠음	33.2	25.4	38.5	23.7	40.9	13.5	14.6	58.2	36.6
납부 안함	8.9	9.5	9.5	5.1	13.6	4.1	10.4	10.1	10.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다음은 연극창작활동 종사자가 어떤 계약을 했는가에 따라서 세금신고 방법이 다른가를 살펴보았다. 이 분석에서 특별한 것은 고용계약을 했다고 답한 경우에도 근로소득자로 세금신고를 했다고 답한 경우가 전체의 30.3%에 불과하고 자유직업소득자로 세금신고를 한 경우가 44.6%로 가장 많았다는 점이다. 또한 위탁·도급·용역계약을 한 경우에도 소득을 개인사업자로 신고했다고 답한 비율은 10.0%에 지나지 않고 자유직업소득자로 신고했다고 하는 사람이 50.0%로서 가장 높았다. 이는 연극계에서 자유직업소득자로 세금을 납부하는 경우가 일반적이라는 것을 보여주는 것이다.

<표 III-17> 계약방식에 따른 세금신고 방법

	고용계약	위탁,도급,용역 계약	기타	잘 모르겠음
N	56	50	21	124
개인사업자	1.8	10.0	4.8	6.5
자유직업소득자	44.6	50.0	19.1	25.8
근로소득자	30.3	4.0	9.5	4.8
기타	0.0	4.0	9.5	3.2
잘 모르겠음	17.7	24.0	23.8	53.2
남부 안함	5.4	8.0	33.3	6.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

다음은 해당 일을 할 때 그 일과 관련된 사업자 등록을 하였는가를 질문하였다. 전체 응답자 중 사업자등록을 했다고 답한 비율은 19.2%였으며, 직종별로 볼 때는 창작예술가가 41.3%로 가장 높고 다음은 기술스태프 20.3%였다. 종사상 지위에 따라서 살펴보면 비록 고용주라고 대답하였지만 사업자 등록증이 없는 경우도 25.0%나 있었다.

<표 III-18> 사업자 등록 여부

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
사업자등록 했음 (명)	60	26	19	12	3	12	36	1	11
%	19.2	41.3	11.2	20.3	13.6	16.2	75.0	1.3	9.8

다음은 사업자 등록을 했다고 답한 60명을 대상으로 그 이유를 질문하였다. 70.0%는 직무수행에 필요해서 했다고 답하였고, 그 외에 계약하기 위해서(15.0%), 세무회계처리에 필요해서(13.3%)라는 답이 있었다.

<표 III-19> 사업자 등록 이유

(단위: 명, %)

	명수	%
계약하기 위하여	9	15.0
직무수행에 필요	42	70.0
세무회계처리에 필요	8	13.3
기타	1	1.7
계	60	100.0

저는 연출가이자 극단대표이지요. 사업자등록 했어요. 사업자 등록을 해야 극단이 신청할 수 있는 사업들이 있어요... 저희 단원들은 저를 ‘사장님’이라고 불러요... (연출가 심충면접)

사업자 등록 있어야죠. 그렇지 않으면 세금문제나 해결할 수 있는 길이 없어요. (기술스태프 심충면접)

2) 업무지시자와 계약당사자 채용결정자

연극창작분야 종사자의 계약당사자와 채용결정자를 살펴보았다. 계약당사자가 극단인 경우가 전체의 64.7%이고 다음은 기획사 18.1%로 나타났다. 계약당사자가 누구인가는 직종에 따라서 다르게 나타난다. 실연예술가의 경우 전체의 69.7%가 극단과 계약을 하지만 기술스태프의 경우 그 비율은 49.1%로 감소하였다. 반면 관련사와 계약을 맺는 비율은 실연예술가는 2.8%인 것에 비해서 기술스태프는 18.9%로 나타났다. 창작예술가의 경우 연출이나 감독과 계약을 맺는다고 답한 경우가 17.1%로서 다른 직종과 대비되었다.

종사상의 지위에 따른 계약당사자를 보면 근로자인 경우 극단과 계약을 맺은 경우가 47.0%이고 기획사와 계약을 맺은 경우도 37.9%였다. 고용주의 경우는 60%가 기획사와 계약을 하였다. 반면 프리랜서의 경우는 극단과 계약을 맺는 비율이 상당히 높았다. 상시고용형 프리랜서로 구분된 사람들의 80.8%, 프로젝트형 프리랜서로 구분된 사람들의 66.0%가 극단과 계약을 맺고 있었다.

<표 III-20> 연극창작분야 종사자의 계약 당사자

	전체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	249	35	145	59	16	66	5	78	100
극단	64.7	60.0	69.7	49.1	81.3	47.0	20.0	80.8	66.0
기획사	18.1	14.3	17.9	24.5	6.2	37.9	60.0	2.6	15.0
관련회사	7.2	5.7	2.8	18.9	12.5	6.1	0.0	7.7	8.0
연출/감독	8.4	17.1	9.0	3.8	0.0	6.1	20.0	6.4	11.0
도급/위탁사	1.6	2.9	0.7	3.8	0.0	3.0	0.0	2.6	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다음은 누가 그 일자리에 일하도록 최종 결정하였는가(즉 채용결정자)를 질문하였다. 채용결정자가 극단이라고 답한 경우가 52.4%이고, 연출·감독이라고 답한 경우가 27.6%였다. 이러한 결과를 계약당사자가 연출·감독이라고 응답한 경우가 8.4%인 것과 같이 생각해 보면, 채용의 결정은 연출·감독이 하지만 계약은 극단과 하는 경우가 상당수 있다는 것을 알 수 있다. 연출이나 감독이 채용을 결정한다고 답한 비율이 가장 낮은 직종은 기획·행정 스태프로서 5.9%였으며, 이들의 76.5%는 극단이 채용을 결정하였다. 기술 스태프의 경우는 도급/위탁사가 채용을 결정하는 경우가 7.6%로서 다른 직종에 비해서 높게 나타났다. 종사상의 지위별 채용결정자를 보면 극단이 채용을 결정한다고 답한 비율은 상시고용형 프리랜서가 66.7%로 가장 높았다. 연출이나 감독이 채용을 결정한다고 답한 비율은 고용주(80.0%)와 프로젝트형 프리랜서(34.7%)가 높았다.

<표 III-21> 연극창작분야 종사자의 채용 결정자

	전체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	246	33	143	53	17	65	5	78	98
극단	52.4	42.4	55.9	41.5	76.5	44.6	0.0	66.7	49.0
기획사	11.8	15.2	11.2	13.2	5.9	24.6	20.0	2.6	10.2
관련회사	6.1	6.1	2.8	13.2	11.8	6.2	0.0	9.0	4.1
연출/감독	27.6	33.3	30.1	24.5	5.9	23.1	80.0	19.2	34.7
도급/위탁사	2.0	3.0	0.0	7.6	0.0	1.5	0.0	2.6	2.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

본 연구에서는 연극창작 종사자들이 계약당사자와 채용결정자가 일치하지 않는 경우가 많은 것에서 착안하여 계약당사자-업무지시자, 채용결정자-업무지시자, 계약당사자-채용결정자, 계약당사자-보수지급자, 채용결정자-보수지급자, 보수결정자-보수지급자의 일치정도를 살펴보았다.⁷⁾ 각 매칭별 일치율을 보면 보수결정자-보수지급자(94.1%)가 가장 높고, 다음은 계약당사자-보수지급자(86.8%)였다. 반면 계약당사자-업무지시자(63.0%), 채용결정자-보수지급자(67.6%)는 일치율이 상대적으로 낮았다. 계약당사자와 업무지시자의 일치율이 낮은 것은 연극창작과정의 특성이 반영된 것으로 이해할 수 있다. 앞에서 설명한 바와 같이 연극은 자신이 어느 파트를 맡았는가에 따라서 업무지시를 받는 위치가 될 수 있기 때문이다. 예를 들면 연기자의 경우 연출에 의해서 업무지시를 받는다고 생각할 수 있고, 기술스태프의 경우에도 연출가와 상의를 통해서 제작 방향성을 수립하기 때문에 연출의 업무지시를 받는다고 생각할 수 있다.

직종별로 일치율을 살펴보면 전반적으로 일치율이 높은 직종은 기획·행정 스태프이고 일치율이 낮은 직종은 기술스태프였다. 특히 기술스태프의 경우 계약당사자-업무지시자의 일치율은 48.9%로 50%에도 못 미치는 것으로 나타났다. 다음은 종사상 지위별로 일치율을 보았다. 계약당사자-업무지시자의 일치율은 근로자 52.6%, 프로젝트형 프리랜서 61.8%였지만, 상시고용형 프리랜서는 75.0%로 높았다. 반면 채용결정자-업무지시자 일치율은 상시고용형 프리랜서는 82.4%로 높지만, 근로자(61.4%)와 프로젝트형 프리랜서(69.7%)는 낮았다.

7) 여기에서는 계약당사자, 업무지시자, 채용결정자, 보수지급자, 보수결정자 등이 기타라고 말한 사례 22개는 분석에서 제외하였다.

<표 III-22> 계약당사자, 채용결정자, 업무지시자, 보수결정자, 보수지급자의 일치 정도

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	219	27	133	45	14	57	5	68	89
계약당사자와 업무지시자 일치	63.0	66.7	63.9	48.9	92.9	52.6	40.0	75.0	61.8
채용결정자와 업무지시자 일치	71.7	63.0	72.9	64.4	100.0	61.4	80.0	82.4	69.7
계약당사자와 채용결정자 일치	73.1	81.5	69.2	73.3	92.9	73.7	40.0	83.8	66.3
계약당사자와 보수지급자 일치	86.8	81.5	87.2	86.7	92.9	79.0	100.0	91.2	87.6
채용결정자와 보수지급자 일치	67.6	63.0	67.7	64.4	85.7	60.0	40.0	76.5	67.4
보수결정자와 보수지급자 일치	94.1	96.3	95.5	88.9	92.9	91.2	100.0	95.6	94.4

주 : 여기에서는 사업주이면서 본인이 직접 연극을 창작하는 경우(계약당사자, 채용결정자 등이 없음)와 당사자를 ‘기타’로 표기하여 알 수 없는 사례는 제외하고 계산하였다.

다. 팀별계약 여부

다음은 팀별계약 여부를 살펴보았다. 전체 응답자 중 해당 일자리의 계약이 팀별 계약이라고 답한 경우는 251명 응답자 중 18명으로 7.2%로 나타났다. 다음은 팀별 계약을 했다고 답한 18명을 대상으로 팀별 계약과 관련된 내용을 질문하였다. 이들의 직종을 살펴본 결과 팀별계약을 했다고 답한 18명 중 17명이 기술스태프로서 팀별 계약은 대부분 기술스태프에서 이루어지고 있었다. 팀별 계약을 한 경우 중 팀의 대표가 사업자 등록증이 있는 경우가 전체의 55.6%로 팀별 계약을 했다고 모두 사업자 등록증이 있지는 않은 것으로 나타났다. 팀장의 역할은 모집, 직무관리, 보수지급 등을 한다고 답한 경우가 70% 이상이었다. 보수 결정방식은 팀장이 알아서 한다고 답한 경우가 44.4%로 가장 많았고, 그 다음은 정해진 등급에 따라서 한다는 응답이었다. 팀별 계약의 전부 또는 일부를 타 업체에 하도급을 주는 경우가 있는가를 질문한 결과 하도급을 주는 경우가 없다고 답한 경우가 77.8%로, 대부분 하도급을 주지는 않는 것으로 나타났다.

팀으로 계약을 할 경우... 엄밀하게 말하면 제가 극단과 계약한 것은 제 계약만이고, (구성한 팀원은) 제가 고용하고 있는 사람들이 아니니까, 원칙적으로 보면 (극단이) 저랑 계약한 것과 마찬가지로

지로 구두계약이던 서면계약이던 지금은 서면계약을 해야하죠. 이런 상황에서는 서면계약을 하라고 말은 할 수 있어요. 그럼 뭐냐면 귀찮아해요. 귀찮아한다는게 뭐냐면 저도 선택을 받는 입장이잖아요. 선택을 받는 입장에서 뭔가 거기에 대해서 지급을 하는 사람한테 귀찮아하는 거를 얘기하면 안되요. ... 사실 어떤 그런 계약서의 양식을 갖는 것보다 이 사람한테 선택받는 것이 우선이니까요... 그래서 그러다보니까 눈치가 보여요. 그렇게 요구를 하고 싶은데 아 저사람은 나를 이것 때문에 귀찮아하지 않을까... 그렇게 되는 거죠. (기술스태프 심충면담)

<표 III-23> 팀별계약의 형태

팀별 계약 n=251		팀별계약	18	7.2
		팀별계약 아님	233	93.8
팀별 계약시 n=18	기술스태프 여부	기술스태프	17	94.4
		기술스태프 아님	1	5.6
	탐장 사업자 등록증 소지여부	사업자 등록증 있음	10	55.6
		사업자 등록증 없음	7	38.9
		기타	1	5.6
	탐장 역할	모집, 직무관리, 보수지급	14	77.8
		지시전달, 보수전달	1	5.6
		팀원과 차이 없음	2	11.1
		기타	1	5.6
	보수 결정 방식	정해진 등급에 따라	5	27.8
		팀장이 알아서	8	44.4
		팀원들간 합의로	2	11.1
		기타	3	16.7
	하도급	하도급하는 경우 있음	4	22.2
		하도급하는 경우 없음	14	77.8

라. 상시계약 vs 프로젝트별 계약

해당 일자리에서 연극제작의 일원으로 참여하는 경우, 해당 일자리의 계약이 정해진 프로젝트 제작에만 해당되는 것인가 아니면 상시적으로 고용되어 일하는 것인가에 대해서 질문하였다. 상시적으로 참여하고 있다는 응답은 44.6%이고, 55.4%는 계약이 이번 프로젝트에만 해당되었다. 직종별로 보면 상시참여율이 가장 낮은 직종은 창작예술가(22.9%)이고 가장 높은 직종은 기획행정 스태프(70.6%)였다. 종사상의 지위별로는 근로자의 경우 상시적으로 참여한다고 답한 비율과 이번 프로젝트에만 참여한다는 비율이 같게 나왔다.

<표 III-24> 상시참여 vs 프로젝트 참여

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	251	35	146	53	17	66	5	79	101
상시참여	44.6	22.9	45.9	47.2	70.6	50.0	20.0	100.0	
프로젝트만 참여	55.4	77.1	54.1	52.8	29.4	50.0	80.0		100.0

계약이 이번 프로젝트에만 해당된다고 답한 139명을 대상으로 계약기간이 얼마나 되며, 계약기간 종료 후 재계약은 어떤 형태로 이루어지는가를 질문하였다.

계약기간은 평균 3.2개월이었으며, 6개월 이하 계약기간인 경우가 92.0%였다. 계약기간이 가장 긴 직종은 창작예술가로서 평균 4.2개월이었고, 계약기간이 가장 짧은 경우는 기술스태프로서 평균 1.4개월이었다. 창작예술가와 실연예술가는 계약기간이 1개월 이하인 경우가 없지만 기술스태프의 경우는 계약기간이 1개월 이하인 경우가 37.0%였다.

<표 III-25> 프로젝트형 계약자의 계약기간과 재계약 여부

(단위: 명, %, 개월)

		전체	직종*			종사상 지위*	
			창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	근로자	프로젝트형 프리랜서
N		139	27	79	23	33	99
계약 기간	1개월 이하	7.3	0.0	0.0	37.0	0.0	7.1
	1-3개월 이하	41.6	37.0	42.3	44.4	48.5	40.4
	IV-6개월 이하	43.1	40.7	52.6	18.5	48.5	42.4
	6개월 초과	8.0	22.2	5.1	0.0	3.0	10.1
평균 계약기간 (N=139)		3.2	4.2	3.4	1.4	2.8	3.4
종료 후 재계약 여부	자동으로 직무종료	84.1	81.4	86.6	82.1	93.9	81.2
	자동 재계약	0.7	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0
	선별 재계약	12.2	18.5	7.6	14.3	6.1	14.8
	기타	2.9	0.0	2.5	3.6	0.0	4.0

주1 : 프로젝트 베이스로 계약되었다고 답한 사례가 5건 미만인 기획행정 스태프와 사업주는 분석에서 제외하였다. 따라서 직종별, 지위별 인원수는 전체 인원수와 일치하지 않는다.

재계약여부를 살펴보면 전체 응답자의 84.1%가 자동으로 직무가 종료된다고 답하였으며, 12.2%는 선별적으로 재계약된다고 답하였다. 선별적으로 재계약된다고 답한 17명을 대상으로 재계약 주도권이 어디에 있는가를 질문한 결과, 재계약 주도권은 모두 애초에 계약을 체결한 회사에 있는 것으로 밝혀졌다.

이외에도 실연예술가의 경우 매니지먼트 계약을 체결하고 있는지를 물어보았다. 매니지먼트 계약을 체결하고 있다고 답한 경우는 응답자 145명 중 4명으로 2.8%로 나타났다.

마. 표준계약서에 대한 의견

다음은 연극계 등에서 이야기하고 있는 표준계약서에 대한 의견을 물어보았다. 거의 대다수인 95.8%가 표준계약서에 대해서 찬성하는 것으로 나왔다.

<표 III-26> 표준계약서에 대한 의견

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	312	63	168	59	22	74	47	79	112
찬성 (명수)	299	58	167	52	22	72	44	79	104
%	95.8	92.1	99.4	88.1	100.0	97.3	93.6	100.0	92.9

4. 근로시간 및 소득

가. 연극창작 활동에서의 근로시간 및 보수

1) 근로시간

연극창작분야 종사자를 대상으로 주 평균 근로일수와 근로시간을 질문하였다. 주 평균 근로일수는 5.8일이고, 5일 근무하는 경우가 17.2%, 6일 이상 근무하는 경우가 75.8%로서 93.0%는 주5일 이상 근로하고 있었다. 이러한 결과는 연극창작활동 종사자들이 비록 계약직으로 근무기간은 단기간이지만, 근무하는 기간 동안에는 거의 매일 나와서 일하고 있다

는 것을 의미한다. 주 평균 근무일수가 가장 많은 직종은 실연예술가로 평균 6.0일 이었고, 가장 적은 직종은 기획·행정스태프로 5.4일 이었다.

<표 III-27> 근로시간

(단위: 명, 일, 시간, %)

		전체								
			창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
주평균 근로 일수	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	3일 이하	4.6	4.8	3.1	8.9	5.0	2.7	4.3	3.9	6.7
	4일	2.3	3.2	1.2	5.4	0.0	1.4	4.3	0.0	3.8
	5일	17.2	19.4	10.4	25.0	45.0	27.4	12.8	15.6	13.3
	6일 이상	75.8	72.6	85.4	60.7	50.0	68.5	78.7	80.5	76.2
평균(N=302)		5.8	5.8	6.0	5.5	5.4	5.7	5.9	5.9	5.8
주평균 근로 시간	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	15시간 미만	5.4	11.1	1.8	11.9	0.0	4.1	10.4	3.8	5.4
	15-40시간 미만	46.3	41.3	55.6	33.9	22.7	32.4	47.9	49.4	52.7
	40-52시간 이하	27.2	27.0	26.0	25.4	40.9	43.2	25.0	22.8	20.5
	52시간 초과	21.1	20.6	16.6	28.8	36.4	20.3	16.7	24.1	21.4
평균(N=299)		38.1	36.0	37.8	39.0	45.0	40.7	34.3	39.3	37.1

다음은 주 평균 근로시간을 살펴보았다. 주당 40시간 이상 근무하는 경우가 전체의 48.3%에 불과하여, 상당수가 단시간 근로를 하고 있다는 것을 알 수 있었다. 15시간 미만의 초단시간 근로를 하는 경우가 5.4%, 15-40시간 미만의 단시간 근로자가 46.3% 였다. 이는 연극창작활동이 매일 모여서 연습을 하기는 하지만, 그 연습시간이 하루 종일은 아니기 때문에 나타나는 현상일 것으로 생각한다. 실제 40시간 미만 근로하는 비율이 가장 높은 직종은 실연 예술가들로서 주당 40시간 미만 근로하고 있다고 응답한 사람이 57.4%였다. 종사상의 지위에 따른 주 평균 근로시간을 보면 40시간 이상 근로하는 비율이 가장 높은 사람은 근로자(63.5%)와 상시고용형 프리랜서(46.9%)였다.

2) 연극 창작 활동의 보수

(1) 보수 지급형태(결정자, 지급자, 산정기준, 지급주기)

누가 보수 액수를 결정하는가에 대한 응답은 극단(61.3%)이 가장 높았고, 다음은 제작자(16.6%)의 순서였다. 직종별로는 기술 스태프의 경우 극단이 보수를 결정하는 경우가 47.5%, 관련사가 보수를 결정한다는 응답이 18.6%로 다른 직종에 비해서 극단이 보수를 결정하는 비율은 낮고 관련사가 보수를 결정하는 비율은 높았다. 실연예술가의 경우는 연출/감독이 결정한다는 대답이 8.3%로서 다른 직종에 비해서 높았다. 종사상 지위에 따른 차이를 보면, 근로자의 경우 극단이 결정한다(41.9%)는 응답비율과 제작사가 결정한다(39.2%)는 비율이 유사하게 나와서 다른 집단의 답과는 대조적이었다. 이는 근로자가 제작사에서 근무하는 경우가 많다는 것을 나타내는 것으로 볼 수 있을 것이다.

보수 지급자가 누구인가를 보면 극단(65.5%), 제작사(16.3%), 관련회사(8.3%)의 순서로 나타났다. 직종별로 볼 때 기술스태프의 경우 관련사에서 보수를 지급한다는 비율이 25.4%로 다른 직종에 비해서 훨씬 높았고, 실연예술가의 경우는 관련사에서 보수를 지급하는 경우는 2.4%에 불과하고 73.4%가 극단에서 지급한다고 답하고 있었다. 종사상 지위별로 보면 근로자의 경우 43.2%만이 극단에서 지급한다고 답했지만, 상시고용형 프리랜서는 82.3%가 극단에서 지급한다고 답하였다.

다음은 보수 산정기준을 살펴보았다. 작품단위라는 응답이 58.8%로 가장 높았고, 다음은 일한 일수와 작업량이라는 응답이 각각 9.7%, 9.1%로 나타났다. 직종별로는 기술스태프의 경우 작품단위라는 답은 37.3%에 불과하지만 창작예술가의 경우는 74.2%로 직종에 따라서 보수를 받는 기준은 상당히 달라짐을 알 수 있었다.

보수의 지급주기를 보면 작업종료 후에 받는다는 응답이 60.7%로 가장 높고, 다음은 매월 21.4%, 작품전후 나눠서 15.0%이었다.

직종별로 보면 작업 종료후 받는 비율이 가장 높은 직종은 창작예술가(68.3%)였는데, 이는 창작예술가의 경우 보수산정기준이 작품단위인 비율이 높은 것과 연관된다. 즉 창작예술가의 경우 작품단위로 계약을 하고 보수산정기준도 작품단위로 이루어지고 보수지급주기도 작품 종료 후에 되는 경우가 많다는 것이다. 이는 창작예술가가 프리랜서에 가깝다는 것을 말해주는 것으로 볼 수 있다. 기술스태프의 경우는 프로젝트 베이스로 계약하는 경우는 많지만 보수산정기준은 작품단위인 경우가 1/3 정도이고 일한 일수, 작업량, 기타 기준 등이 이용되며, 작품이 끝나고 돈을 받는 비율 또한 그다지 높지 않았다. 이는 아마도 기술 스태프의 경우 고용주와 근로자가 섞여 있어서 나타나는 응답형태라고 추측된다. 기획

<표 III-28> 보수 결정자, 보수 지급자, 보수산정 기준, 보수 지급주기

(단위: 명, %)

		전체								
			창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
보수 결정자	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	극단	61.3	58.7	67.5	47.5	59.1	41.9	62.5	73.4	65.2
	제작사	16.6	17.5	16.6	18.6	9.1	39.2	10.4	2.5	14.3
	관련회사	7.0	7.9	1.8	18.6	13.6	8.1	2.1	7.6	8.0
	연출	6.7	4.8	8.3	6.8	0.0	5.4	6.3	5.1	8.9
	도급/위탁사	1.3	0.0	0.6	5.1	0.0	0.0	0.0	2.5	1.8
	기타	7.0	11.1	5.3	3.4	18.2	5.4	18.8	8.9	1.8
보수 지급자	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	극단	65.5	62.0	73.4	45.8	68.2	43.2	62.5	82.3	69.6
	제작사	16.3	17.5	16.6	18.6	4.6	39.2	10.4	1.3	14.3
	관련회사	8.3	6.4	2.4	25.4	13.6	13.5	2.1	8.9	7.1
	연출	5.1	4.8	6.5	3.4	0.0	2.7	6.3	3.8	7.1
	도급/위탁사	1.0	0.0	0.0	5.1	0.0	0.0	0.0	2.5	0.9
	기타	3.8	9.5	1.2	1.7	13.6	1.4	18.8	1.3	0.9
보수 산정 기준	N	308	62	166	59	21	72	48	78	110
	작품단위	58.8	74.2	62.6	37.3	42.9	44.4	72.9	53.9	65.5
	일한 일수(시간)	9.7	4.8	7.2	17.0	23.8	22.2	0.0	6.4	8.2
	작업량	9.1	3.2	8.4	18.6	4.8	15.3	4.2	7.7	8.2
	기타	22.4	17.7	21.7	27.1	28.6	18.1	23.0	32.1	18.2
보수 지급 주기	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	매일	1.6	1.6	0.0	5.1	4.6	2.7	2.1	0.0	1.8
	매주	0.3	0.0	0.0	1.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0
	매월	21.4	17.5	15.4	34.0	45.5	39.2	12.5	27.9	8.9
	작품전후 나눠서	15.0	11.1	17.6	10.2	18.2	25.7	8.3	5.1	17.9
	작업 종료 후	60.7	68.3	65.7	49.2	31.8	31.1	75.0	67.1	69.7
	기타	1.0	1.6	1.2	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	1.8

행정 스태프의 경우는 보수 산정기준이 작품단위인 경우도 적고(42.9%), 작업종료 후 보수를 지급받는다(31.8%)고 답한 비율도 다른 직종에 비해서 적다. 이는 기획행정 스태프로

일한다고 답한 사람들의 경우 다른 직종에 비해서 일반적인 고용형태로 볼 수 있는 사람들이 많다는 것을 방증하는 것으로 본다.

종사상 지위별로 보면 고용주, 프로젝트형 프리랜서, 상시고용형 프리랜서는 2/3 이상이 작업종료 후 보수를 지급받고 있었으며, 근로자도 1/3은 작업종료 후 보수를 지급받고 있었다. 월단위로 보수를 지급받는다고 답한 비율이 높은 사람들은 근로자와 상시고용형 프리랜서였지만 그 비율은 40% 미만이었고, 사업주와 프로젝트형 프리랜서의 경우 월단위로 보수를 지급받는 경우는 10% 내외였다.

(2) 상시고용된 경우의 보수수준

구체적인 보수 액수를 살펴보았다. 연극창작활동 종사자의 보수는 상당히 낮은 편으로 200만원 이상의 보수를 받는 사람은 8.1%에 불과하였다. 월 평균 보수가 100만원 미만이라고 답한 경우가 전체의 75%를 넘고 있었으며, 심지어는 9.9%는 보수를 받지 않는다고 답하였다. 특히 실연예술가와 창작예술가의 경우 보수를 받지 않는다는 답이 각각 13.4%와 12.5%로 나타났다. 종사상의 지위에 따라서 보면 보수를 받지 않고 일한다고 답한 사람은 모두 상시고용형 프리랜서였고, 이들은 83.3%가 100만원 미만을 받는다고 답해서 대부분 낮은 보수를 받고 있음을 알 수 있었다.

<표 III-29> 상시 고용된 경우의 보수

(단위: 명, %)

	전체						
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	상시고용형 프리랜서
N	111	8	67	24	12	33	78
보수없음	9.9	12.5	13.4	0.0	8.3	0.0	14.1
50만원 미만	42.3	25.0	43.3	45.8	41.7	33.3	46.1
50~100만원 미만	24.3	37.5	26.9	12.5	25.0	27.3	23.1
100~150만원 미만	12.6	12.5	7.5	25.0	16.7	27.3	6.4
150~200만원 미만	2.7	12.6	1.5	4.2	0.0	6.1	1.3
200만원 이상	8.1	0.0	7.5	12.5	8.3	6.1	9.0

(3) 프로젝트 베이스로 고용된 경우 보수수준

프로젝트 베이스로 고용된 경우, 프로젝트 기간 동안 받기로 한 총액이 얼마인가를 질문하였다. 프로젝트 베이스로 고용되었다고 답한 경우는 보수를 받지 않고 일한다는 비율이 2.2%로 상시고용에 비해서 상당히 낮은 편이었다. 이를 보면 상시고용되어 있지만 보수를 받지 않기로 하였다고 응답한 경우는 매일 나갈 곳은 있으나, 그곳에서 보수를 받는 경제활동을 하지는 않는 사람들일 것으로 추정해 볼 수 있다.

프로젝트 베이스로 참여하는 경우 보수를 프로젝트 계약기간으로 나누면 월 평균 보수액을 산정할 수 있다. 프로젝트 편당 보수액은 100만원 미만인 경우가 55.1%이고, 150만원 미만인 경우가 67.4%, 200만원 미만인 경우가 78.3%로 나타났다. 프로젝트 계약기간이 평균 3.2개월임을 감안하면, 이는 프로젝트 베이스로 고용된 경우 월 평균 보수액이 31만원 미만 55.1%, 50만원 미만 67.4%, 70만원 미만 78.4%라는 것을 의미한다. 이 액수는 연극창작분야 종사자가 두 개 이상의 프로젝트를 하는 경우가 상당수 있다는 점을 감안한다 할지라도 기본적인 생활을 영위하기에 턱없이 부족한 수준이었다.

프로젝트 당 보수가 100만원 이하인 사람의 비율을 보면 직종별로는 창작예술가(70.4%), 종사상 지위별로는 프로젝트형 프리랜서(64.4%)에서 특히 높았다.

<표 III-30> 프로젝트 베이스로 고용된 경우의 보수

(단위: 명, %)

	전체							
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	프로젝트형 프리랜서
N	138	27	78	28	5	33	4	101
보수없음	2.2	7.4	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	3.0
50만원 미만	23.2	25.9	21.8	25.0	20.0	12.1	25.0	26.7
50~100만원 미만	29.7	37.1	30.8	25.0	0.0	15.2	25.0	34.7
100~150만원 미만	12.3	7.4	14.1	7.2	40.0	18.2	0.0	10.9
150~200만원 미만	10.9	7.4	9.0	21.4	0.0	15.2	25.0	8.9
200만원 이상	21.7	14.8	24.3	21.4	20.0	39.4	25.0	15.8

(4) 연습기간의 보수

연습기간 동안 보수를 어떻게 지급하는가에 대해서 살펴보았다. 연습기간 동안 보수를 받는다고 답한 경우는 51.5%였다. 직종별로 보면 실연예술가(61.3%)와 기획행정스태프(60.6%)가 연습기간에 보수를 지급받는 비율이 높았고, 기술스태프(25.0%)가 가장 낮았다. 이는 작업의 결합 형태에 따라서 나타난 현상이라고 볼 수 있다. 즉 일단 공연이 기획되면 실연예술가와 기획행정 스태프는 공연 전 기간 동안 계속 활동이 필요한 사람들이고, 기술스태프의 경우는 일단 작품내용이 결정된 이후에는 같이 모여서 일을 할 필요가 상대적으로 적기 때문이라고 보는 것이다.

다음은 연습기간 동안 보수를 받는다고 답한 102명을 대상으로 보수 지급방식과 액수를 알아보았다. 약 80%인 83명은 연습기간과 본 공연 별도의 구분 없이 합산하여 보수를 지급받는다고 답하였다. 이는 보수에 연습기간의 인건비가 포함된다는 의미로 받아들이면 될 것 같다. 따로 받는다고 답한 19명에게는 얼마를 받았는가를 질문하였다. 50만원 이하가 9명, 50만원 - 100만원 이하가 8명이고 100만원을 초과해서 받았다는 답은 2명에 불과하였고, 중간값은 60만원이었다.

<표 III-31> 연습기간 동안 보수를 받는 사람

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	200	44	119	32	5	35	32	28	105
사람수	103	19	73	8	3	29	14	14	46
%	51.5	43.2	61.3	25.0	60.6	82.8	43.8	50.0	43.8

(5) 계약 만료 후의 보수

다음은 계약 만료 후 일한 경험이 있는가를 질문하였다. 계약 만료 후 일한 경험이 있다고 답한 사람은 17.9%로 적지 않았다. 계약만료 후에도 일한 경험이 있다는 답이 가장 많은 직종은 창작예술가와 기술스태프로서 각각 25.4%였으며, 가장 적은 직종은 실연예술가로 12.4%였다. 계약 만료 후 작업한 경험 유무를 종사상의 지위에 따라서 살펴보면 프로

젝트형 프리랜서(24.1%)와 고용주(22.9%)가 높았으며, 근로자는 상대적으로 낮았다.

<표 III-32> 계약 만료 후 일한 경험

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
있음 (명)	56	16	21	15	4	8	11	10	27
%	17.9	25.4	12.4	25.4	18.2	10.8	22.9	12.7	24.1

계약 만료 후 일한 경험이 있다고 답한 56명을 대상으로 보수는 어떻게 하였는가를 질문하였다. 48.2%는 전부 받았다고 답하였고, 32.1%는 일부 받았으며, 19.6%는 전혀 받지 않았다고 답하였다. 직종별로 보면 기술스태프의 경우는 60.0%가 전부 받았다고 답하여서 전부 받는 경우가 타 직종에 비해서 많았다. 창작예술가의 경우는 전혀 안 받았다는 응답이 31.3%로 타 직종에 비해서 높았다. 종사상 지위별로 보면 전부 받았다는 응답이 가장 낮은 집단은 프로젝트형 프리랜서였다.

<표 III-33> 계약만료 후 일한 것에 대한 보수지급

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	56	16	21	15	4	8	11	10	27
전혀 안 받음	19.6	31.3	14.3	20.0	0.0	25.0	9.1	0.0	29.6
일부 받음	32.1	25.0	38.1	20.0	75.0	25.0	36.4	40.0	29.6
전부 받음	48.2	43.8	47.6	60.0	25.0	50.0	54.6	60.0	40.7

(6) 중도 해지와 보수

연극창작활동 종사자를 대상으로 이전에 했던 계약이 중도 해지된 경험이 있는가를 질문하였다. 전체의 16%가 중도 해지된 경험이 있다고 답하였다. 직종별로 보면 창작예술가인 경우 다른 직종에 비해서 중도 해지된 경험이 많은 것으로 답하였다.

<표 III-34> 중도해지 경험여부

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
경험 있음 (명)	50	13	25	9	3	12	12	9	17
%	16.0	20.6	14.8	15.3	13.6	16.2	25.0	11.4	15.2

다음은 중도 해지된 경험이 있다고 응답한 50명을 대상으로 중도 해지된 경우 보수는 어떻게 받았는가를 질문하였다. 본인의 귀책사유가 아니지만 지급받지 못했다는 답이 62.0%로 가장 높았고, 참여기간에 비례해서 정산받았다는 응답이 18.0%, 본인 귀책으로 지급받지 못했다는 응답은 16.0%였으며, 보수 전액을 지급받았다는 경우는 2.0%에 불과하였다. 직종별로 보면 본인의 귀책사유가 아니지만 지급받지 못했다는 응답은 실연예술가에서 가장 많았고, 창작예술가에서 작았다.

<표 III-35> 중도해지 경험 있을 경우 보수지급 방식

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	50	13	25	9	3	12	12	9	17
본인귀책으로 지급 받지 못함	16.0	15.4	12.0	22.2	33.3	16.7	25.0	11.1	11.8
본인귀책 아니나 지급받지 못함	62.0	53.9	68.0	66.7	33.3	66.7	58.3	44.4	70.6
참여기간비례 정산	18.0	23.1	16.1	11.1	33.3	16.7	8.3	44.4	11.8
보수전액 지급	2.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
기타	2.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9

(7) 보수체불

보수체불을 경험해 본 적이 있는가를 질문하였다. 보수체불을 경험했다고 답한 비율은

22.3%이고, 직종별로는 기술스태프가 39.0%로 가장 높았다.

<표 III-36> 보수체불 경험여부

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
있음 (명)	70	16	29	23	2	15	16	15	24
%	22.3	25.4	17.2	39.0	9.1	20.3	33.3	19.0	21.4

다음은 보수체불을 경험했다고 답한 70명을 대상으로 보수가 체불되었던 이유에 대해서 질문해보았다. 보수체불 이유는 경영상의 이유 62.9%, 파산 18.6%로 부득이한 이유로 보수가 체불되었다고 응답한 비율이 80% 이상이었다.

<표 III-37> 보수체불 이유

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	70	16	29	23	2	15	16	15	24
고의적인 미지급	10.0	12.5	6.9	13.0	0.0	0.0	6.3	6.7	20.8
경영상의 이유	62.9	81.3	69.0	43.5	50.0	73.3	62.5	60.0	58.3
파산	18.6	6.2	13.8	30.4	50.0	20.0	25.0	20.0	12.5
이유 불분명	7.1	0.0	6.9	13.0	0.0	6.7	6.3	13.3	4.2
기타	1.4	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2

보수체불 이후 후속조치를 어떻게 하였는가 질문하였다. 포기(39.1%), 피해를 감수하고 기다림(27.5%) 등 소극적인 조치를 취한 경우가 2/3 이상이었고, 신고·고발·고소 등 제도적인 방법을 이용한다고 답한 경우는 4.3%에 지나지 않았다. 이렇게 소극적인 대응을 하는 경우가 대부분인 이유는 앞에서 본 바와 같이 고의적인 미지급이라고 생각되는 경우가 10% 정도에 불과하고, 80% 이상이 피치 못할 사정 때문이라는 인식이 있기 때문이라고 여겨진다. 이는 심층면접을 통해서 확인할 수 있었다.

<표 III-38> 보수체불 이후 후속조치

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	69	16	28	23	2	14	16	15	24
신고, 고발, 고소	4.3	12.5	0.0	4.4	0.0	0.0	12.5	6.7	0.0
개인적인 방법 이용	18.8	18.8	14.3	21.7	50.0	7.1	31.3	20.0	16.7
피해를 감수하고 기다림	27.5	25.0	32.1	26.1	0.0	21.4	18.8	26.7	37.5
포기	39.1	25.0	46.4	39.1	50.0	64.3	25.0	26.7	41.7
기타	10.1	18.8	7.1	8.7	0.0	7.1	12.5	20.0	4.2

돈을 미리주기는 어려워요. 우리 일이라는 게 작품을 올리고 들어오는 입장료 수입뿐이 없잖아요. 만약 펍크가 나면... 돈을 꼭 주려고 노력하는 순서는 있어요. 배우 개런티는 거의 안 주죠. 몸으로 때우는 거니까. 연극하는 사람들은 누구나 다 가난하지만. 배우는 그래도 몸으로 때웠고 옷은 빌려왔으면 가져다주면 되잖아요. 근데 무대 세트비는 재료를 샀잖아요. 무대를 만들 나무는 샀잖아요. 그리고 무대세트 하는 사람들이 부러먹는 노동자들은 정말 더 불쌍한 사람이잖아요. 일당 5만원 7만원 주는 사람이잖아요. 이 사람들에게 돈은 줘야죠. 50원인데 내가 30원밖에 없으니까 30원에 하자. 이러면 울고불고 하고 30원 받고, 나머지 20원은 돈이 어디서 더 생기면 조금씩 더 주고... (극단대표 심충면접)

대관료도 떼어먹는 거 많아요. 사적인 극장은 일단 먼저 쓰자 하고 들어갔는데 수입이 없을 수 있어요. 망했어요. 돈 안줘. 그럼 죽일꺼예요? 없는데. 그게 현실인거예요... (극단대표 심충면접)

출연료 떼이는 경우 많아요. 공연이 마이너스가 되면 결국 페이를 못 받아요. 현실적으로 없어서 못주는 데 어떻게 해요..... 지난번에 어떤 공연은 처음에는 마이너스였지만, 한 2년 뒤인가 정부에서 지원을 받았대요. 그래서 못 받은 돈 줄 수 있다고 그래서 서류 만드는 것을 다 도와주었어요. 그런데 결국은 자기들이 다 갖고 안 주더라구요.... (실연배우 심충면접)

나. 연중 근로기간, 부업여부와 연소득

1) 연중 근로기간과 작품 수

연극창작 분야에서 일하는 사람은 1년 내내 상시적으로 일하는 경우는 매우 드물다. 본 연구에서는 작년 일 년 동안 연극창작 분야에서 일한 기간이 얼마나 되는지를 질문하였다. 전체적으로 볼 때 연극창작분야에서 일한 기간은 평균 7.8개월이고, 4.2개월은 일하지 않은 것으로 나타났다. 직종별로 볼 때 연중 일한 기간이 가장 긴 직종은 기획행정 스태프로서 8.6개월이었고, 가장 짧은 직종은 기술 스태프로서 7.1개월이었다. 종사상의 지위로 보면 프로젝트형 프리랜서가 가장 짧아서 6.7개월로 나타났다.

<표 III-39> 작년 일년 동안 연극창작 분야에서 일한 기간

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	306	63	169	59	22	74	48	79	112
연중 연극창작 근로기간	7.8	7.9	7.9	7.1	8.6	8.3	8.5	8.6	6.7
쉬는 기간	4.2	4.1	4.1	4.9	3.4	3.7	3.5	3.4	5.3

작년 일년 간 같이 일한 극단 수와 참여한 작품 수를 살펴보았다. 응답을 보면 전체적으로는 평균 2.7개의 극단과 같이 일했고, 4.5개의 작품을 한 것으로 응답하였다. 같이 일한 극단 수와 작품 수는 직종에 따른 차이가 상당히 크게 나타났다. 기술스태프의 경우 참여 작품수가 8.9개, 같이 일한 극단수가 5.2개로 다른 집단의 평균에 비해서 2배 이상 높았다. 반면 다른 직종에서는 평균이 대체로 유사하게 나타났다.

이를 좀 더 심층적으로 분석해보니, 같이 일한 작품이나 극단이 많다고 답한 사례가 아주 많은 것은 아니었다. 313개의 사례 중 같이 일한 극단 수가 10개가 넘는다고 답했거나 참여한 작품 수가 15개가 넘는다고 답한 것은 9사례에 불과하고 나머지는 작품수와 극단 수가 그다지 많지 않았다. 이 9개 사례를 살펴보면 직종이 기술스태프인 경우가 7건으로 압도적으로 많았고, 기획행정 스태프가인 경우가 1건 이었다. 직종이 창작예술가인 경우도 1건이 있었지만, 이 경우는 1개 극단이 여러 개의 작품을 한 것으로 밝혀졌다.

<표 III-40> 작년 일년 간 같이 일한 극단 수와 참여한 작품 수

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
작년 1년간 일한 극단수	2.7	2.0	2.0	5.2	2.7	2.1	3.0	2.5	3.0
작년 1년간 참여한 작품수	4.5	3.5	3.3	8.9	3.8	3.3	5.2	5.0	4.6

<표 III-41> 작품을 많이 하는 사례

	직종	종사상 지위	현재 참여작품 수	작년 1년간 극단수	작년 1년간 작품수
1	창작예술가	고용주	2	1	16
2	기술 스태프	고용주	2	18	18
3	기술스태프	상시고용형 프리랜서	8	20	60
4	기술스태프	프로젝트형 프리랜서	5	50	70
5	기술스태프	고용주	2	4	17
6	기술스태프	근로자	2	11	12
7	기술스태프	근로자	2	10	20
8	기술스태프	상시고용형 프리랜서	2	20	27
9	기획행정 스태프	상시고용형 프리랜서	3	15	15

2) 부업여부와 연소득

앞에서 살펴본 바와 같이 연극창작 활동에 종사하는 사람은 1년 내내 연극창작활동을 하는 경우가 드물고, 일자리에 있는 기간이라고 할지라도 연극창작활동을 통해서 얻는 소득은 몹시 적다. 따라서 이들 중 다수가 부업으로 무엇인가를 할 것이라는 것을 짐작할 수 있다. 부업여부를 질문한 결과 전체의 70%가 부업을 한다고 답하였다. 직종별로 보면 부업한다고 답한 비율이 가장 높은 직종은 창작예술가로서 77.8%였고, 가장 낮은 직종은 기획행정 스태프로서 54.6%였다. 종사상의 지위별로 보면 부업하는 비율이 가장 높은 집단은 프로젝트형 프리랜서로서 전체의 78.6%가 부업을 한 것으로 조사되었다.

부업을 하는 비율이 특히 높은 집단이 창작예술가와 프로젝트형 프리랜서인 이유는 이들이 연극창작 활동을 통해서 벌어들이는 소득이 기본적인 생활을 하기에 턱없이 부족하기 때문이다. 프로젝트 베이스로 고용된 경우 창작예술가의 70.4%, 프로젝트형 프리랜서의 64.4%가 월 평균 50만원 이하의 보수를 받고 있다는 점은 이미 앞에서 살펴본 바 있다.

<표 III-42> 부업여부

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
부업함	219	49	119	39	12	45	33	53	88
	70.0	77.8	70.4	66.1	54.6	60.8	68.9	67.1	78.6

다음은 부업을 하였다고 답한 219명을 대상으로 어떤 분야에서 부업을 하고 있는지를 질문하였다. 이 질문은 복수응답을 하도록 하였는데, 부업하는 분야가 연극과 관련된 분야라고 답한 비율은 39.9%, 연극분야는 아니지만 문화예술 관련 분야라고 답한 비율은 44.3%, 전혀 다른 분야라고 답한 비율은 49.5%였다. 직종별로 보면 창작예술가의 경우 연극관련분야나 문화예술관련 분야에서 부업을 하는 경우가 높은 편이었다. 기획행정스태프의 경우 연극관련 분야에서 부업을 하는 경우는 상대적으로 낮았지만 문화예술 분야에서 부업을 하는 비율은 높게 나타났다.

<표 III-43> 부업하는 경우 부업의 내용(복수응답)

(단위: 명, %)

	전체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
연극관련 분야	39.9	44.4	40.4	35.9	30.0	37.2	53.3	36.7	38.4
문화예술 분야	44.3	57.8	35.1	51.3	62.5	34.9	43.3	43.8	50.0
다른 분야	49.5	42.2	54.1	46.2	45.5	40.0	46.4	53.2	53.6

다들 아르바이트를 해요. 20대는 서빙, 카페나 아니면 호프집이나 이런데 서빙하고, 남자애들은

막노동하거나 그런거 하고, 30대가 되면 점점 그게 줄어들잖아요. 저 같은 경우는 사무실 보조, 사무보조 알바같은 거 하거나... 저는 영어를 좋아해서 테솔 자격증을 땀어요... 살기 위해서. 그래서 과외하기도 하죠. 요새는 동영상 알바 같은 게 있어요. 기업홍보 동영상 아님 뭐 씨에프 광고 그런거. 그런 걸로 약간 생활비를 충당하죠. (실연배우 심충면접)

아르바이트 해요. 어제도 아르바이트 갔다가 왔어요. 아르바이트해서 작품에서 빵꾸난 것 메꾸고, 저희 단원들 급여도 지급하죠. 지금 하는 아르바이트는 지리산 둘레길을 다니면서 설명하는 내용을 쓰는 거예요. 어제도 지리산 다녀왔어요. (연출가이면서 극단대표 심충면접)

어떻게 전업작가로 살아요. 전업작가는 0.3%도 0.1%도 안 될 걸요. ...(중략)... 제가 작년까지는 학원 아르바이트를 했거든요. 영화과 입시생들이 다 실기가 생겨가지고 스토리텔링 아르바이트를 했어요. 일부러 수업일수를 조정해서 입시철 빼고는 일주일에 이틀 3일 정도 일했어요. 6년 동안 했는데, 왜냐면 그 일이 시간을 너무 뺏기지 않으면서 지금 하는 일과 너무 멀지 않으면서 그래서요. 그런 일 찾기 힘들어서 오래했던 건데 너무 사교육의 노예가 되는 거 같아서 그만뒀어요. ... 지금은 문화유산 정리하는 아르바이트 하고 있어요... 대가야랑 백제랑 맡아서 정리하고 있어요. (작가 심충면접)

한번 작업에 들어가게 되면 아침 9시부터 저녁 6시까지 일을 해야 하고 프리랜서 기준으로 말씀드리자면 언제 연락이 올지 모르는 상태에서는 아르바이트를 할 수 없어요. 그리고 사실 힘들어요. 뭐 몸도 너무 힘들고...(중략)...제작자, 연출, 배우같은 경우는 상대적으로 긴 일정을 가지고 공연에 참여해요. ...물론 디자이너나 감독들도 2-3개월 전에 연락을 받고 ... 그러나 크루라고 하는 일렉트릭션들은 하루에 10만원씩 받는, 작품으로 개런티 계약을 하지 않고 하루 날로 이제... 일을 해야 공연에 참여해야만 급여가 보장되는... 스케줄을 기다려야 하잖아요. 모든 연락은 이 전화기로 받는건데, 핸드폰으로. 그런 상황에서는 다른 고정적인 아르바이트를 할 수가 없어요. 그리고 아르바이트가 만만치도 않구요. (기술스태프 심충면접)

연극창작활동에 종사하는 사람들의 연소득을 알아보았다. 위에서 살펴본 바와 같이 연극창작활동 종사자들 중 부업을 하는 사람들이 많은 것을 감안해서 총 소득을 연극활동으로 얻은 소득과 연극이외의 활동으로 얻은 소득으로 구분하여 살펴보았다.

연간 총소득은 1,151만원으로 매우 낮았다. 연간 총소득을 직종별로 보면 기술스태프가 연 1,600만원 정도로 가장 높고, 실연예술가가 932만원으로 가장 낮았다. 연간 총소득을 종사상 지위별로 보면 상시고용형 프리랜서라고 답한 사람들이 862만원으로 가장 낮았고, 고

용주가 1,389만원으로 가장 높았다. 실연예술가나 상시고용형 프리랜서의 소득이 더 낮은 것은 이들 중 상당수가 보수를 받지 않고 일을 하고 있기 때문으로 여겨진다. 이는 앞에서 연극활동을 통한 보수 부분에서 살펴본 바 있다.

<표 III-44> 연간 총소득과 연극소득, 연극외 소득

(단위: 명, 만원)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
연간 총소득	1151.3	1380.4	932.0	1597.8	1110.2	1350.3	1389.1	862.1	1117.5
연극소득	485.0	487.3	374.8	806.5	571.10	666.1	625.9	328.8	410.8
연극 외 소득	664.6	893.1	557.2	779.0	539.1	684.2	749.6	533.3	706.7

연간 총 소득을 연극활동을 통한 소득과 연극외 소득으로 나누어서 질문하였다. 연극활동을 통한 소득은 평균 485만원이었으며, 직종별로는 기술스태프가 806.5만원으로 가장 높았고 실연예술가가 374.8만원으로 가장 낮았다. 종사상의 지위별로 보면 근로자가 666.1만원으로 가장 높았고, 상시고용형 프리랜서가 328.8만원으로 가장 낮았다.

고용주라고 분류된 사람들이 연극을 통한 소득이 근로자보다도 작은 이유는 극작·연출 등 창작예술가가 극단 대표로 연극을 제작할 경우, 고용주로 분류되지만, 연극제작을 통해서 어느 정도 이상의 소득을 얻은 경우는 거의 없기 때문일 것으로 여겨진다. 조사결과를 보면 창작예술가의 경우 연극 외 소득이 연극소득의 2배 가까이 되는 것으로 보고하고 있었다. 연극이외의 소득이 높은 또 한 직종은 기술스태프로서 평균 779만원이다.

대학로에서 상연되는 연극 중 손익분기점을 넘어서는 것은 2-3%도 되지 않아요. 망하면 집이라도 팔아야죠. 제 집 있던 사람이 전셋집으로 옮겨갔고, 다음에는 월세집으로... 뭐 그렇게. (극단 대표 심충면접)

연극만 해서 번 소득이요... 들으면 놀라실텐데... 재작년에는 좀 나왔어요. 공모전에 당선되서 돈이 좀 남았어요. 2천만원 남았는데, 저희 극단 단원 10명이 똑같이 나누어가졌어요. 200만원씩. 작년에는 작품 끝나고 남은 돈이 700만원이었어요. 제가 아르바이트해서 번 돈을 보태서 일인당

100만원씩 줬어요. (연출자 겸 극단대표 심충면접)

소득이요? 연극은 연습페이라는 게 정말 없거든요. 연습기간이 한달에서 한달 반인데 아무 것도 안 받고 하구 공연이 있으면 공연에 대한 페이가 나오죠. 공연기간이 대략 1-2주 정도 된다고 보면 2달만에 일한 돈을 받지요. 받는 돈은 나이에 따라서 가격이 달라지거든요. 근데 그래봤자 20대 정도 되면 80-90만원 받구요.. (실연배우 심충면접)

제가 좀 운이 좋은 편인지, 제 작품이 1년에 한 두 작품씩은 무대에 오르고 있어요. 1작품당 작가료는 ... 음... 사람에 따라서 다른 편이기는 한데, 제 경우는 200만원 정도 받았어요. ...(중략)... 공동창작도 하는데 그건 제가 좋아해서 그냥 하는거고, 그냥 극단을 도와주는 형태였어요. 국립극단에서 각색한 것이 하나 있는데 그건 각색료 300만원 받았어요. 공모전에서 희곡상을 받은 것이 작품화되는데, 그건 희곡상 상금을 받은 것이 있으니 무대에 올리면서도 작가료를 지불하지 않겠다고 해서 열받고 있어요,... (작가 심충면접)

다음은 연극으로 얻은 소득이 전체 소득에서 차지하는 비중을 살펴보았다.⁸⁾ 연극으로 얻은 소득이 전체 소득에서 차지하는 비중은 평균 54.2%였다. 직종별로는 기획행정스태프(67.4%)와 기술스태프(63.2%)가 높은 편이었고, 창작예술가(43.8%)가 가장 낮았다. 종사상의 지위에 따라서 살펴보면 근로자(64.7%)가 가장 높았고, 고용주(49.2%)가 가장 낮았다. 고용주가 가장 낮은 이유는 위에서 설명한 바 있다.

<표 III-45> 연극으로 얻은 소득이 전체 소득에서 차지하는 비중

(단위: 명, 천원)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	294	63	169	59	22	74	48	79	112
연극소득*100/전체소득	54.2	43.8	53.8	63.2	67.4	64.7	49.2	50.5	51.7

8) 분석방법은 전체 평균을 이용하지 않고, 각자의 비율을 구해서 평균을 구하는 방식을 사용하였다. 이는 연 소득이 상당히 높다고 보고한 몇몇 사례가 전체를 왜곡시키는 것을 최소화하기 위해서이다.

5. 재해실태와 건강상태

가. 재해 실태

연극창작활동 종사자의 2011년 1년 동안 발생한 재해실태를 알아보았다.⁹⁾ 지난 1년 동안 재해를 당한 적이 있다고 답한 사람은 22명이었고, 이 중 3일 이상 병원치료를 받은 적이 있다고 답한 경우는 14명이었으며, 3일 이상 입원치료를 받은 사람은 2명이었다. 또한 이들을 대상으로 사고의 영향을 질문한 결과 활동을 쉰 기간이 4일 이상인 경우가 6명인 것으로 나타났다. 본 연구에서는 산재보험에서 재해발생 통계의 기준과 유사하게 맞추기 위해서 활동을 쉰 기간이 4일 이상이라고 답한 6명을 구분하여 재해실태를 살펴보았다.¹⁰⁾

재해를 당했다고 보고한 22명은 13명이 남성이고 9명이 여성이었으며, 4일 이상 요양한 6명 중에는 여성이 1명 있었다. 재해를 보고한 사람의 연령은 30대 12명, 20대 8명, 40대 2명이었고, 4일 이상 요양한 사람의 연령은 모두 30대로 나타났다.

재해를 당했다고 응답한 22명의 직종을 보면 실연 예술가가 14명으로 압도적으로 많고, 다음은 기술스태프로서 6명이었고 창작예술가는 2명이었다. 이 중 요양기간이 4일 이상인 사람을 보면 실연 예술가 4명, 기술스태프와 창작 예술가 각 1명씩이었다.¹¹⁾

재해를 당했다고 보고한 사람들의 종사상 지위를 보면 상시고용형 프리랜서가 8명으로 가장 많고 다음은 프로젝트성 프리랜서로서 6명이었으며, 그 다음은 고용주와 근로자가 각 4명씩이었다. 이러한 분포는 요양기간이 4일 이상인 재해자의 종사상 지위에서도 유사하게 나타나서, 상시고용형 프리랜서가 3명으로 가장 많고 고용주, 근로자, 프로젝트형 프리랜서는 각 1명씩이었다.

9) 재해실태에 대한 파악은 “지난 3년간 업무 중 사고를 당했거나 업무로 인해 질병을 얻게 된 경험이 있습니까?”라는 질문을 하고, 여기에 ‘예’라고 답한 경우 상세한 정보를 질문하는 방식으로 이루어졌다. 애초에는 지난 3년간 재해실태를 질문하였으나 이전 것의 경우 발생시기에 대해서 답하지 않은 것이 많아서, 작년(2011년) 한 해 동안 일어났다고 답한 것으로 제한하여 분석하였다.

10) 활동을 쉰 기간이 4일 이상이라고 답한 사람들은 모두 4일 이상 병원치료를 받았다고 답하였다.

11) 요양기간이 4일 이상이라고 보고한 6명을 전체 조사대상자를 분모로 하여 재해 천인률을 구해보면 전체 19.17, 실연예술가 23.67, 기술스태프 16.94, 창작예술가 15.87로 나온다. 이는 2009년 전산업 재해천인률 7.05, 제조업 10.37보다 현저히 높은 수치이다.

<표 III-46> 2011년 동안 재해가 발생한 사람의 인구사회적 구분

		전체		4일 이상 쉽		4일 이내 쉽
		사람 수	재해율	사람 수	재해율	사람 수
전체 인원		22	7.03	6	1.92	16
성별	남	13	6.22	5	2.39	8
	여	9	8.65	1	0.96	8
연령	20대	8	9.09	0	0.00	8
	30대	12	11.65	6	5.83	6
	40대	2	2.27	0	0.00	2
직종	창작 예술가	2	3.17	1	1.59	1
	실연 예술가	14	8.28	4	2.37	10
	기술 스태프	6	10.17	1	1.69	5
종사상 지위	근로자	4	5.41	1	1.35	3
	고용주	4	8.33	1	2.08	3
	상시고용형 프리랜서	8	10.13	3	3.80	5
	프로젝트형 프리랜서	6	5.36	1	0.89	5

재해를 당했다고 보고한 사람들의 재해형태와 다친 부위를 알아보았다. 복수응답이 가능하도록 하였는데, 타박상이 가장 많아서 전체 다친 사람의 59.1%가 타박상을 입었다고 답했다. 그 이외에도 골절을 입은 사람이 13.6%가 되었다. 요양기간이 4일 이상인 사람 6명의 재해 형태를 보면 기타로 응답한 경우가 3명이었고, 골절, 타박상, 교통사고라고 응답한 경우가 각 1명씩 있었다.

다친 부위를 보면 허리를 다친 경우와 다리·발을 다친 경우가 가장 많아서, 각각 41%가 이 부위를 다쳤다고 하였다. 그 다음은 목(27.3%)과 어깨(22.7%)인 것으로 나타났다. 요양기간이 4일 이상인 6명의 다친 부위를 보면 목과 어깨를 다쳤다고 한 사람이 각각 3명씩이고, 그 이외에 팔과 손, 허리를 다쳤다고 하는 사람도 1명씩이었다.

<표 III-47> 재해를 당한 사람들의 재해형태와 다친 부위(복수응답)

		전체		4일 이상 쉽		4일 이내 쉽	
		사람 수	%	사람 수	%	사람 수	%
전체 인원		22		6		16	
재해형태*	골절	3	13.6	1	16.7	2	12.5
	타박상	13	59.1	1	16.7	12	75.0
	화상	1	4.5	0	0.0	1	6.3
	교통사고	1	4.5	1	16.7	0	0.0
	기타	7	31.8	3	50.0	4	25.0
다친부위*	팔과 손	3	13.6	1	16.7	2	12.5
	다리와 발	9	40.9	0	0.0	9	56.3
	허리	9	40.9	1	16.7	8	50.0
	목	6	27.3	3	50.0	3	18.8
	어깨	5	22.7	3	50.0	2	12.5
	기타	2	9.1	0	0.0	2	12.5

주 : * 표시가 된 것은 복수응답을 받았음

재해를 당했다고 보고한 사람들의 치료형태를 살펴보았다. 치료형태는 복수응답을 하도록 하였다. 63.6%가 병원에 통원치료를 한 것으로 나타나고, 9.1%는 병원에 입원치료를 하였다. 자가 치료를 해 본 사람이 36.4%였으며, 22.7%는 약물을 복용하였다고 하였으며, 치료하지 않았다고 답한 경우는 4.5%로 단 한 명이었다. 요양기간이 4일 이상이라고 보고한 사람들은 병원에 통원치료 한 경우가 5명이고, 병원에 입원치료를 한 경우가 2명이었다.

치료비 해결방식을 보면 본인이 비용을 지불한 경우가 72.7%로 가장 많았고, 회사에서 지원한 경우는 9.1%에 지나지 않았다. 요양기간이 4일 이상인 사람의 경우에도 상황은 크게 다르지 않았다. 본인 비용으로 처리한 경우가 4명 이었고, 회사에서 지원해 준 사람은 단 1명이었다.

다음은 재해가 작품 활동에 미친 영향을 보았다. 68.2%는 쉬지 않고 계속 활동하였다고 답하였고, 요양 후 활동을 재개한 경우가 18.1%이고, 9.1%는 예정된 활동에 참여하지 못하게 되었고, 4.5%는 활동을 아예 그만두었다고 답하였다.

다친 사람... 난 안 할 줄 알았더니 2주 후에 와서 하더라구, 다른 애가 대체 연습하다가 도로 그 애가 했지, 공연은 열심히 했으니까 같이 일했지. (극단대표 심충면접)

한 오빠는 교통사고가 났어요. 주차장에서 파킹하는 차에 치어서 다리가 금이 갔어요. 같이 공

연하기 위해서 모여서... 중간에 밥 먹고 나오는 길에 그랬어요. 그래도 공연은 올라갔어요.... (중략).... 다쳐도 무대에 올라가야 된다는 게 있거든요. 관객하고의 약속이니까. 목박을 짚고서라도 올라가야 한다는 걸 다 알고 있으니까... 관객들은 목박이 설정인줄 알아요...(실연배우 심충면접)

우리는 아프면 못 할수도 있지라고 생각하는데... 아파도 피를 흘려가면서 올라가는 것도 약간 문제가 있다고 생각하거든요. 약간 대체가 되고 중요한 캐릭터가 아니면 빠질 수 있으면 빠져도 되는건데... 어르신들은 해야한다고 생각하시거든요. 당연히 해야지 안 그러면 혼나잖아요. 그리고 너 매장되고 싶냐 뭐 이런거. 작품 다신 안 하고 싶니 이런거. (실연배우 심충면접)

<표 III-48> 재해를 당한 사람들의 재해형태와 다친 부위

		전체		4일 이상 쉽		4일 이내 쉽	
		사람 수	%	사람 수	%	사람 수	%
전체 인원		22		6	0.0	16	
치료형태*	치료하지 않음	1	4.5	0	0.0	1	6.3
	자가치료	8	36.4	0	0.0	8	50.0
	약물복용	5	22.7	2	33.3	3	18.8
	병원통원	14	63.6	5	83.3	9	56.3
	병원입원	2	9.1	2	33.3	0	0.0
치료비* 해결방식	본인비용	16	72.7	4	66.7	12	75.0
	회사에서 지원	2	9.1	1	16.7	1	6.3
	민간 상해보험 지원	1	4.5	0	0.0	1	6.3
	건강보험 처리	4	18.2	0	0.0	4	25.0
	자동차보험 처리	1	4.5	1	16.7	0	0.0
작품활동 에 미친 영향	쉬지않고 계속활동	15	68.2	0	0.0	15	93.8
	3일 이내 쉬 후 활동재개	1	4.5	0	0.0	1	6.3
	4일 이상 쉬 후 활동재개	3	13.6	3	50	0	0.0
	활동을 아예중간에 그만둠	1	4.5	1	16.7	0	0.0
	예정된 활동에 참여하지 못함	2	9.1	2	33.3	0	0.0

주 : * 표시가 된 것은 복수응답을 받았음

나. 건강상태

연극 창작활동에 종사하는 사람들의 건강상태를 알아보기 위하여 최근 3년간(2009-2011) 의사의 진단을 받거나 건강검진에서 확인된 질병이 무엇인가를 질문하였다. 이 질문에 대해서 질병이 없다고 답한 사람은 전체의 47.0%에 불과하고 53.0%는 의사로부터 진단받은 질병이 있다고 답하였다. 질병이 있다고 답한 사람의 비율은 연령에 따라서 큰

차이가 있었다. 40대 이상은 이환율이 60.2%이고, 50대 이상은 72.7%를 나타냈다.

직종과 종사상 지위에 따른 이환율을 보면 기획행정 스태프의 질병 이환율이 다른 직종에 비해서 매우 낮게 나오는데, 이는 이 직종의 평균연령이 다른 직종보다 어리기 때문일 것으로 추정된다.

<표 III-49> 인구학적 특성에 따른 질병의 유무 및 갯수

		성별		연령			
		남성	여성	20대 미만	30대	40대	50대 이상
질병 없음	47.0	46.9	47.1	57.3	50.5	39.8	27.3
질병 있음	53.0	53.1	52.9	42.7	49.5	60.2	72.7
질병 1개	26.2	24.9	28.8	25.8	25.2	26.1	30.3
질병 2개	14.1	16.3	9.6	9.0	11.7	17.0	27.3
질병 3개 이상	12.8	12.0	14.4	7.9	12.6	17.0	15.2

<표 III-50> 직종과 종사상 지위에 따른 질병의 유무 및 갯수

	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	63	169	59	22	74	48	79	112
질병이 없음	41.3	45.0	49.2	72.7	51.4	41.7	46.9	46.4
질병 있음	58.7	55.0	50.8	27.3	48.6	58.3	53.1	53.6
질병 1개	28.6	27.8	22.0	18.2	27.0	18.8	26.6	28.6
질병 2개	15.9	14.8	11.9	9.1	13.5	14.6	15.2	13.4
질병 3개 이상	14.3	12.4	17.0	0.0	8.1	25.0	11.4	11.6

다음은 질병의 종류를 살펴보았다. 가장 이환율이 높게 보고된 질병 종류는 비염, 천식 등 호흡기 질환으로 조사대상자의 21.4%가 이 병을 갖고 있다고 응답하였다. 다음은 위장병, 간경변 등 소화기계 질환(18.8%), 아토피(15.7%), 고혈압, 심장병 등 순환기계 질환(15.3%) 등의 순서로 나타났다.

질병의 이환율은 인구학적 특성에 따라서 다르게 나타나고 있었다. 여성의 경우 비염, 천식 등 호흡기 계통 질환과 아토피의 이환율이 남성보다 높았고, 남성의 경우는 고혈압, 심장병 등 순환기계 질환의 이환율이 여성보다 매우 높았다. 연령에 따른 이환율은 연령이

높을수록 이환율도 단연 높았다.

<표 III-51> 인구학적 특성에 따른 질병별 이환율

	전체	성별		연령			
		남성	여성	20대	30대	40대	50대
N	313	209	104	89	103	88	33
암	3.8	4.3	2.9	1.1	1.0	9.1	6.1
관절염, 디스크	8.9	9.6	7.7	4.5	9.7	11.4	12.1
당뇨병, 갑상선	3.8	3.8	3.8	0.0	1.9	8.0	9.1
위장병, 간경변	18.8	17.7	21.2	21.3	13.6	22.7	18.2
고혈압, 심장병	15.3	21.5	2.9	1.1	2.9	26.1	63.6
비염, 천식	21.4	18.2	27.9	23.6	26.2	18.2	9.1
안과,치과,이비인후과	13.7	12.4	16.3	10.1	14.6	15.9	15.2
아토피	15.7	13.4	20.2	12.4	21.4	13.6	12.1

<표 III-52> 직종과 종사상 지위에 따른 질병별 이환율

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
암	3.8	6.3	1.2	10.2	0.0	6.8	8.3	0.0	2.7
관절염, 디스크	8.9	9.5	8.3	13.6	0.0	8.1	8.3	2.5	14.3
당뇨병, 갑상선	3.8	9.5	1.2	6.8	0.0	4.1	8.3	0.0	4.5
위장병, 간경변	18.8	14.3	20.7	22.0	18.2	18.9	29.2	24.1	10.7
고혈압, 심장병	15.3	31.7	11.8	13.6	4.5	14.9	35.4	3.8	14.3
비염, 천식	21.4	22.2	22.5	20.3	13.6	16.2	20.8	32.9	17.0
안과,치과,이비인후과	13.7	15.9	13.6	16.9	4.5	6.8	16.7	17.7	13.4
아토피	15.7	12.7	18.9	13.6	4.5	14.9	12.5	15.2	17.9

6. 복지 및 교육훈련 현황

가. 사회보험 가입현황

연극창작활동 종사자의 복지현황을 알아보았다. 우선 사회보험 가입현황을 질문하였다. 국민연금과 건강보험은 지역가입이 가능하기 때문에 지역가입여부, 직장가입 여부를 질문

하였고, 산재보험과 고용보험은 직장가입이 되어있는지를 물었다.

국민연금의 경우 14.4%가 지역가입이 되어 있다고 답하였고, 9.0%는 직장가입이 되었다고 답했으며, 60.7%는 미가입하였다고 하였고, 16.0%는 모르겠다고 하였다. 건강보험은 지역가입된 비율이 13.7%, 직장가입 20.5%, 미가입 47.3%, 모르겠음 18.5%로 답하였다. 건강보험에 대한 응답을 보면 응답자들이 자신의 사회보험 가입여부나 현황에 대해서 잘 모르는 경우가 있을 것이라는 추정을 가능하게 한다. 왜냐하면 건강보험의 경우 가구별로 수혜범주가 결정되기 때문에 전 국민이 어떠한 형태이든지 보호를 받고 있다고 볼 수 있기 때문이다. 따라서 적어도 건강보험의 경우는 본인이 미가입이라고 답하더라도 이것이 실제 수혜를 받지 못한다는 것을 의미하지는 않는다고 볼 수 있을 것이다.

<표 III-53> 사회보험 가입 현황

(단위: 명, %)

(N=313)	지역가입	직장가입	미가입	모르겠음
국민연금	14.4	9.0	60.6	16.0
건강보험	13.7	20.5	47.3	18.5
산재보험		14.4	72.2	13.4
고용보험		16.0	70.6	13.4

다음은 직종별, 종사상의 지위별 사회보험 적용률을 살펴보았다. 사회보험 적용률은 국민연금의 경우 지역가입 되었거나 직장가입 되었다고 답한 사람은 적용되었다고 보았고, 산재보험과 고용보험은 직장가입되어 있다고 답한 사람만 적용되었다고 보았다. 건강보험의 경우는 실질적으로는 전국민이 수혜받고 있으므로 분석에서 제외하였다.

사회보험의 적용률을 보면 국민연금이 23.3%로 가장 높고, 산재보험이 16.0%였고, 고용보험이 14.4%로 가장 낮았다. 국민연금을 직종별, 고용형태별로 적용률을 살펴보면 직종별로는 창작예술가와 기술스태프가 가장 높아서 34% 정도이며, 실연예술가가 가장 낮아서 14.2%였다. 종사상의 지위별로는 근로자가 44.6%로 가장 높고, 상시고용형 프리랜서가 12.7%로 가장 낮았다.

고용보험의 경우 적용률이 높은 직종은 기술스태프(25.4%)와 기획행정 스태프(22.7%)였지만 적용률은 20%대에 머물렀다. 실연예술가는 적용률이 10%에도 못 미치고 있었다. 종사상의 지위별로는 프로젝트형 프리랜서(4.5%)와 상시고용형 프리랜서(6.3%)가 고용보험

을 적용률이 가장 낮았다. 산재보험의 경우도 고용보험과 크게 다르지 않았다. 산재보험 적용률이 가장 높은 직종은 기술스태프(25.4%)와 기획행정 스태프(22.7%)였고, 실연예술가(10.1%)가 가장 낮았다. 종사상의 지위별로는 프로젝트형 프리랜서가 가장 낮아서 5.4%에 불과하였다. 종사상의 지위에서 근로자로 분류된 경우라 할지라도 산재보험 적용률이 41.9%에 불과하다는 점은 주목할 점이다.

<표 III-54> 직종별, 종사상의 지위별 사회보험 가입률

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
국민연금	23.3	34.9	14.2	33.9	31.8	44.6	25.0	12.7	16.1
고용보험	14.4	15.9	8.9	25.4	22.7	39.2	12.5	6.3	4.5
산재보험	16.0	20.6	10.1	25.4	22.7	41.9	10.4	10.1	5.4

다음은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 필요성에 대해서 질문하였다. 이 질문에 대해서는 대체적으로 필요하다는 응답이 가장 많았으며, 그 순서는 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금의 순서였다. 산재보험의 경우, 필요 없다(전혀 필요 없다 + 거의 필요 없다)고 응답한 비율은 1.3%에 불과하였다.

필요성을 5점 척도로 만들어서 평균을 구해본 결과도 크게 다르지 않았다. 보험의 필요성은 산재보험이 4.7점으로 가장 높았고, 국민연금이 4.1점으로 가장 낮았다. 그러나 이는 상대적인 수치로서, 국민연금의 경우에도 필요하다는 응답이 전체의 71.2%였음을 기억해야 할 것이다.

산재보험, 이거 반드시 필요해요. 공연장(극장)에 소속되어 있는 스태프는 정규직 형태이고 그래서 산재보험의 혜택을 받고 있어요. 근데 프리랜서를 기준으로 말씀드리면... 거의 대부분 4대보험 혜택을 못 받고 있어요. ...(중략)...일반 제작자들은 보험에 가입하면 비용이 발생하니까 잘 안 들어줘요. 요구한다 하더라도 들어주는 곳은 거의 없어요. (기술스태프 심층면담)

저는 개인적으로 상해보험 관련 상품을 7개나 들었어요. 2000년도에 호암아트홀에서 공연 중에

제가 사고를 당했어요. ... (중략)... 8미터 사다리에 올라가 있다가 세트가 움직이는 바람에 제가 넘어갔어요. 다리가 정말 기억자로 꺾였어요. ... 떨어질 때 정신은 말짱해서 “얼굴은 보호해야지 허리는 보호해야지” 했는데 떨어지는 순간 아무 것도 할 수 없었어요.... 저 스스로 어떤 보험도 보호 장치도 없었어요. ... 다리 수술받고 무릎 연골판 다 파열되고 수술받고, 신경 많이 다치고, 그래서 재활하는데 6개월 넘게 걸렸어요. ... 그 때 치료비용은 제작비에서 내줬어요. 제작소에서. 근데 추후에 저는 프리랜서였잖아요. 몸이 성하지 않은데 어떻게 일을 해요. 일을 못하잖아요. 일 못하죠. 그 후에 통원치료 받고 물리치료 받고 해야 되잖아요. 그 비용을 거기서 부담을 안 했어요. 돈은 돈대로 들어가고 돈도 못 벌고 그 때 너무 힘들었었죠. 그래서 그 다음부터 했던게 지금은 보험 상품이 7개가 된 거예요... 지금 무대공연 종사자들은 이런 보상책이 제도적으로 없어요. (기술스태프 심충면접)

저는 산재보험에 대한 필요성보다는 실업수당이... 왜냐면 작가도 다른 연극인들과 마찬가지로 2년에 많아야 2-3작품이니까. 작품을 준비하는 과정에서의 실업수당같은 것이 있으면 좋죠. (작가 심충면접)

<표 III-55> 사회보험의 필요성에 대한 인식(문항별 %)

(단위: %)

	필요없다 ① + ②	전혀 필요없다 ①	거의 필요없다 ②	보통이다 ③	약간 필요하다 ④	매우 필요하다 ⑤	필요하다 ④ + ⑤
국민연금	9.9	4.8	5.1	18.9	13.8	57.4	71.2
건강보험	3.8	1.9	1.9	8.3	11.5	76.3	87.8
고용보험	4.5	1.6	2.9	15.1	13.2	67.2	80.4
산재보험	1.3	0.3	1.0	9.0	12.5	77.2	89.7

<표 III-56> 사회보험의 필요성에 대한 인식(5점 척도 평균)

(단위: 점)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
국민연금	4.1	4.4	4.2	3.6	4.1	4.2	4.0	4.2	4.1
건강보험	4.6	4.7	4.7	4.2	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6
고용보험	4.4	4.6	4.5	4.1	4.4	4.5	4.3	4.4	4.4
산재보험	4.7	4.7	4.7	4.5	4.7	4.7	4.7	4.6	4.6

나. 고용보험과 산재보험의 가입의사, 재정방식에 대한 의견

다음은 산재보험과 고용보험을 대상으로 만일 본인이 근무하는 일자리까지 고용보험이 확대된다면 가입할 의사가 있는지를 질문하였다. 고용보험의 가입의사를 보면 가입의사가 있다고 답한 비율은 68.7%로서 고용보험이 필요하다는 응답 80.4%보다 작았다. 또한 가입의사가 없다고 답한 비율이 9.3%로 고용보험이 필요 없다고 답한 비율 4.5%의 두배에 이르고 있었다.

고용보험 가입 의사를 묻는 질문에 소극적으로 답변(가입의사가 없다 + 모르겠다)한 84명을 대상으로 그 이유를 살펴보았다. 이유는 복수응답을 하도록 하였는데, 그 중 24명은 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서 가입의사가 없다고 답하였다. 결국 근로자임에도 불구하고 소극적인 가입의사를 가진 사람은 64명인데, 이들이 가장 우려하는 것은 사업주의 보험료 전가 등으로 인해서 보험을 가입하면 보수가 더 낮아질 것이라는 점이었다.

<표 III-57> 고용보험이 확대될 경우 가입의사

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	268	53	154	44	17	45	42	74	107
가입의사 있음	68.7	66.0	70.1	63.6	76.5	77.8	59.5	68.9	68.2
가입의사 없음	9.3	15.1	6.5	16.0	0.0	6.7	19.1	4.1	10.3
모르겠음	22.0	18.9	23.4	20.5	23.5	15.6	21.4	27.0	21.5

<표 III-58> 가입의사가 없는 이유

(단위: 명, %)

	전체	%
N	96	100.0
보수가 더 낮아질 것이므로	24	25.0
급여수급 가능성이 낮아서	21	21.9
필요성을 못 느껴서	17	17.7
근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서	24	25.0
기타	10	10.4

다음은 본인의 일자리에 산재보험이 확대된다면 가입의사가 있는가를 질문하였다. 산재보험이 확대될 경우 가입의사가 있다는 응답은 77.6%이고, 가입의사가 없다는 응답은 4.2%, 모르겠다는 응답은 18.3%였다. 이러한 응답내용 또한 위에서 응답한 산재보험의 필요성에 대한 응답과는 상당히 다른 것이다.

산재보험이 확대될 경우 가입 의사를 묻는 질문에 소극적으로 답변(가입의사가 없다 + 모르겠음)한 59명을 대상으로 그 이유를 살펴보았다. 이유에 대한 답변은 복수응답이 가능하도록 하였다. 이 경우에도 8명은 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라는 답변이 있었다. 산재보험의 가입에 소극적인 이유로 가장 많은 사람이 답변한 것은 ‘사업주가 보험료를 전가하여 보수가 더 낮아질 것이므로’라는 항목으로서 응답자의 절반가량이 사업주의 보험료 전가를 걱정하였다.

조그만 극단은 산재보험료까지 낼 돈이 없어요. 그런데 잘 나가는 기획사는 그 돈을 부담하게 해도 좋을 것 같아요... 하지만 거기서 그걸(산재보험료) 무는 대신에 그 사람들이 공연에서 배우 페이를 낮출까봐 걱정이 되요. “너는 산재보험에 들어가 있으니까 원래 책정은 이건데 그거(산재보험) 빼고 준다” 이럴까봐요. (실연배우 심충면접)

<표 III-59> 산재보험이 확대될 경우 가입 의사

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	263	50	152	44	17	43	43	71	106
가입의사 있음	77.6	72.0	80.3	70.5	88.2	86.1	76.7	78.9	73.6
가입의사 없음	4.2	12.0	2.6	2.3	0.0	2.3	9.3	2.8	3.8
모르겠음	18.3	16.0	17.1	27.3	11.8	11.6	14.0	18.3	22.6

<표 III-60> 적극적인 가입의사가 없는 이유

(단위: 명, %)

	명수	%
N	52	100.0
보수가 더 낮아질 것이므로	24	46.2
재해발생 가능성이 낮아서	9	17.3
민간상해보험 등 다른 대책이 있어서	2	3.9
근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서	8	15.4
기타	9	17.3

산재보험과 관련된 질문에서는 자신이 종사하는 일자리에 산재보험이 확대될 경우 보험료에 대한 부담은 누가 하여야 하는가를 질문하였다. 고용주가 전액 부담하여야 한다는 응답의 비율이 56.4%로 가장 높았고, 다음은 사업주와 본인이 반반씩 부담하여야 한다는 의견이 34.8%였다. 직종별 재정방식에 대한 의견을 보면 사업주가 전액부담해야 한다는 의견이 가장 많은 집단은 기획행정 스태프(86.7%)이고, 가장 적은 집단은 창작예술가(38.9%)였다. 기획행정 스태프는 근로자들이 대부분인 집단이고 창작예술가는 사업주의 비중이 가장 높은 집단이라는 점을 고려한다면, 이러한 결과는 사실상 직종 때문에 나타난 것이 아

나라 종사상의 지위에 따라서 나타난 것으로 해석할 수 있을 것이다. 종사상의 지위에 따른 산재보험 재정방식에 대한 의견을 보면 근로자로 구분된 사람들의 경우 사업주가 전액 부담하여야 한다는 의견이 73.0%로 가장 많았고, 사업주와 본인이 반반씩 부담하여야 한다는 의견은 24.3%에 불과하였다. 고용주로 분류된 사람들은 이와는 대조적으로 사업주가 전액 부담하여야 한다는 의견은 33.3%에 불과하고 사업주와 본인이 반반씩 부담하여야 한다는 의견이 48.5%로 가장 많았다.

<표 III-61> 산재보험 재정방식에 대한 의견

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	204	36	122	31	15	37	33	56	78
사업주 전액부담	56.4	38.9	59.0	51.6	86.7	73.0	33.3	57.1	57.7
사업주와 본인 반반 부담	34.8	50.0	31.2	42.0	13.3	24.3	48.5	28.6	38.5
본인 전액 부담	1.0	2.8	0.8	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0
기타	7.9	8.4	9.0	6.5	0.0	2.7	12.1	14.3	3.9

사실 산재보험 재정방식과 관련한 의견이 가장 중요한 집단은 현재 산재보험이 적용되지 않고 있으면서 적용이 논의되고 있는 프리랜서로 분류되는 집단일 것이다. 프리랜서 집단은 상시고용형 프리랜서 집단과 프로젝트형 프리랜서 집단으로 구분하여서 살펴보았다. 두 집단 모두 사업주가 전액 부담하여야 한다는 의견이 57% 정도로 나타났다. 사업주와 본인이 반반씩 부담하여야 한다는 의견은 상시고용형 프리랜서 집단은 28.6%인데 비해서 프로젝트형 프리랜서 집단은 38.5%로 다소 높았다. 또한 본인이 전액 부담하여야 한다는 의견을 낸 경우는 없었다.

산재보험을 한다 해도... 고용주는 실질적으로 급여지급을 하는 연극 제작자들이 되어야 해요. 사실 감독이나 디자이너를 제외한 나머지 인원에 대해서는... 아까 말씀드린 것처럼 일당직이잖아요. 일용 계약직이니까 (기술 스태프 팀장은) 거기에 맞춰서 거의 지급을 한단 말이에요. 그래서 (기술스태프 팀장은) 어떤 단순히 전달하는 형태예요. 그런데 제가 돈을 내기는 어렵지요... (기술 스태프 팀장 심층면접)

다. 교육훈련 현황

연극창작분야에 종사하는 사람을 대상으로 교육훈련 현황을 조사한 결과는 다음과 같다. 작년(2011년) 1년 동안 교육훈련을 받은 경험이 있는가를 질문한 결과 전체의 37.1%가 교육훈련 경험이 있다고 답하였다. 교육훈련을 경험한 비율이 가장 높은 직종은 기획행정 스태프로 약 60%가 교육훈련 경험이 있다고 답하였고, 교육훈련을 경험한 비율이 가장 낮은 직종은 기술스태프로서 28.8%로 나타났다. 종사상의 지위로 볼 때 교육훈련 경험이 가장 높은 집단은 상시고용형 프리랜서 집단과 근로자 집단으로서 각각 48.1%, 43.2%가 교육훈련 경험이 있다고 답하였다. 이러한 응답은 타 분야의 교육훈련 경험의 비율과는 상당히 다른 것으로서, 다른 분야에 비해서 교육훈련 경험이 상당히 높은 것으로 볼 수 있다.

<표 III-62> 교육훈련경험

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
있음 (명)	116	20	66	17	13	32	15	38	31
(%)	37.1	31.8	39.1	28.8	59.1	43.2	31.3	48.1	27.7

교육훈련을 받은 사람 116명을 대상으로 교육훈련을 받은 기간은 얼마나 되고, 비용부담은 누가 했는지를 질문하였다. 교육훈련을 받은 기간이 15일 이하라고 답한 경우가 47.8%로 가장 많았고, 다음은 30일 이하 22.5%로서 약 70%는 교육훈련 기간이 1달 이하인 것으로 나타났다. 그러나 교육훈련 기간이 100일이 넘는다고 답한 경우도 11.7%나 되어서, 장기교육도 일부 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 여기에서 연극창작 분야에서 장기간의 공식화된 교육이 대학원 과정 이외에는 찾아보기 힘들다는 점을 감안한다면, 교육훈련기간이 100일이 넘는 경우는 대부분 대학원에 진학한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

교육훈련에 필요한 비용을 누가 부담하는 가를 질문하였다. 가장 많은 대답은 회사(극단 등)가 부담한다는 것으로서 46.5%가 이렇게 답하였다. 다음은 무료로 배운다는 것과 정부 보조로 이루어진다는 것으로서 각각 20.2%와 15.8%로 나타났다. 이는 회사(극단 등)가 부담하지는 않지만 본인도 부담하지 않는 경우가 36%에 이른다는 것을 의미한다. 다음은 본

인이 부담한다는 응답으로 약 17.5%였다.

다음은 직종별로 부담주체를 살펴보았다. 회사(극단 등)가 부담하는 비율이 가장 높은 직종은 기획행정 스태프(53.8%)와 기술스태프(50.0%)로서 교육훈련을 받은 사람의 50% 이상이 고용주가 부담하였다고 답하고 있었다. 정부부조를 가장 많이 받는 직종은 창작예술가로서 교육훈련을 받았다고 응답한 사람의 25%가 정부 보조를 이용하였다고 답하고 있었다. 무료 교육을 많이 받는 직종은 실연 예술가로서 교육훈련을 받았다고 응답한 사람 중 24.6%가 무료 훈련을 받았다고 답하였다.

<표 III-63> 교육훈련 대상, 기간, 부담주체

(단위: 명, %)

		전체								
			창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
기간	N	111	20	62	16	13	31	15	35	30
	15일 이하	47.8	55.0	38.7	62.5	61.5	48.4	46.7	40.0	56.7
	16~30일 이하	22.5	20.0	19.4	31.3	30.8	32.3	13.3	20.0	20.0
	31~100일 이하	18.0	20.0	22.6	6.3	7.7	9.7	33.3	25.7	10.0
	101이상	11.7	5.0	19.4	0.0	0.0	9.7	6.7	14.3	13.3
비용 부담	N	114	20	65	16	13	32	15	37	30
	본인	17.5	25.0	15.4	25.0	7.7	31.3	20.0	0.0	23.3
	회사(극단 등)	46.5	35.0	47.7	50.0	53.8	40.6	26.7	67.6	36.7
	정부보조	15.8	25.0	12.3	6.3	30.8	18.7	33.3	2.7	20.0
	무료	20.2	15.0	24.6	18.7	7.7	9.4	20.0	29.7	20.0

종사상의 지위에 따른 비용부담 방식을 보면 상시고용형 프리랜서의 경우 고용주가 부담하는 경우가 67.6%로 가장 높았고, 다음은 무료교육으로 29.7%였다. 본인이 부담하여 교육훈련을 받은 경우는 한 건도 없었으며, 정부보조를 이용하였다고 답한 경우도 2.7%에 불과하였다. 고용주로 분류된 집단의 경우, 정부보조나 무료로 교육훈련을 받았다는 응답이 전체의 53.3%로 나타나서 다른 집단보다 높았고, 회사(극단 등)의 보조를 받았다고 답한 비율이 26.7%에 이르렀다.

라. 직업관련 단체 가입 현황

연극창작 분야에는 상당히 많은 직업관련 단체들이 있다. 직업관련 단체에 가입되었는가를 질문한 결과 전체의 55.9%가 가입하고 있는 것으로 나타났다. 직종별로 볼 때 직업관련 단체에 가입한 비율이 가장 높은 직종은 기획행정 스태프(77.3%)와 창작예술가(73.0%)로 나타났고, 가장 가입률이 낮은 직종은 기술스태프(37.3%)였다. 직업관련 단체의 가입률을 종사상의 지위로 구분해서 살펴보면 고용주의 가입률이 77.1%로 가장 높았다. 이러한 결과는 극작이나 연출 등 창작예술가들이 극단의 대표 역할을 하는 경우가 많은데, 창작예술가의 직업관련 단체 가입률이 높기 때문으로 여겨진다.

직업관련 단체에 가입했다고 답한 175명을 대상으로 몇 개의 단체를 가입했는가를 살펴본 결과, 1개의 단체만을 가입한 사람이 105명으로 가장 많고, 2개인 경우는 69명, 3개를 가입한 경우는 1명이 있는 것으로 나타났다. 그러나 질문지에 몇 개를 가입했는가를 곧 가입단체 수로 해석하기는 어려운 일이기 때문에 여기에서는 단지 한 개 이상의 단체에 가입했다고 응답한 비율이 56% 정도라고 해석하는 것이 좋을 것이다.

<표 III-64> 직업관련 단체 가입여부

(단위: 명, %)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
가입 (명)	175	46	90	22	17	33	37	44	61
(%)	55.9	73.0	53.3	37.3	77.3	44.6	77.1	55.7	54.5

7. 연극창작 활동 종사자의 애로사항

연극창작 활동 종사자의 작업환경을 살펴보는 간접적인 지표로서 본 연구에서는 우리나라 연극창작 활동 분야에서 개선되어야 할 점을 여러 가지 나열하고 각 문항에 대해서 문제가 되는 정도를 1점에서 5점 사이의 척도에 표시하도록 하였다. 개선의 필요성이 높다고 지적인 비율이 가장 많은 항목들은 생계곤란에 관련된 항목들로서 낮은 보수수준(87.1%), 퇴직 후 생계곤란(86.8%), 실업 후 생계곤란(84.9%), 불안정한 고용문제(78.8%) 등이었다.

이보다는 필요성에 대한 지적이 다소 떨어지지만 작업 중 재해가 발생한 후 치료가 곤란한 점(61.5%) 또한 생계와 관련된 항목으로 볼 수 있다.

두 번째로 많이 지적되는 항목들은 앞으로의 전망에 관련된 항목들로서 경력전망의 제한(58.8%), 실력을 발휘할 수 있는 기회의 부족(58.5%), 적절한 교육훈련을 받을 기회의 부족(58.2%) 등이었다.

세 번째로 지적되는 항목은 작업환경에 대한 것으로서 상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경(51.5%), 오랜 근무시간(45.0%) 등으로 나타났다.

저는 배우들의 기본 최저임금 그게 생겼으면 좋겠어요. 왜 미국이나 영국이나 그런 쪽은 역사가 깊고 거긴 정말로 국가에서 지원을 많이 해주잖아요. 예술 쪽으로 정부보조를 되게 많이 해주잖아요. 근데 우리나라는 정말 없다고 보거든요. 제작자들도 정말 힘들잖아요. 그런 공연제작에 돈을 많이 지원해주면 최저임금은 해줄 수 있지 않을까란 생각을 해요. (실연배우 심충면접)

이러한 일련의 질문에 대한 응답을 보면 연극창작활동 종사자들이 느끼는 가장 큰 애로점·불안요소가 무엇인지를 한 눈에 알 수 있다. 현대 사회는 빈곤을 탈출하기 위한 방안, 혹은 자아실현을 위한 방안으로 일자리를 강조하고 있으며, 일하는 것은 중요한 덕목이다. 어떤 일자리에 종사하는 사람들이 하는 걱정 중에서 가장 큰 걱정이 기본적인 생계에 대한 것이라는 점은 그 일자리를 통해서 얻는 보수가 어떤 방식으로든지 개선이 필요하다는 것을 시사한다. 특히 이들의 고민이 현재의 보수가 적다는 점뿐만 아니라 퇴직, 실업, 작업 중 재해가 발생할 경우 생계가 곤란하고 치료를 받을 길이 없다는 점을 고민하는 것은 이들에게 적절한 사회 안전망이 필요하다는 것을 말해준다.

퇴직, 실업, 작업 중 재해발생 위험은 사회적 위험으로 현대 사회를 사는 누구에게나 나타날 수 있는 것이며 사회보험은 이러한 위험에 대한 집합적인 보장책으로 발달한 것이다. 그러나 연극인에게 사회보험이 적용되는 비율은 매우 낮다. 또한 앞에서 살펴본 소득상태에서 본 바와 같이 연극창작활동 종사자들은 매일 상당시간을 일하고 있음에도 불구하고 소득이 매우 낮은 것은 물론 연극만을 해서 먹고 살기란 거의 불가능한 실정이다. 이러한 상황을 그대로 둘 경우, 극소수의 스타 배우나 대규모 기획사를 제외한 절대 다수의 연극인들은 어떤 사회적 위험에도 무방비로 노출되어 있고 노후에 국가의 도움이 필요한 상황에 처할 가능성이 높다는 것을 의미할 수 있다.

<표 III-65> 개선의 필요성(%)

(단위: %)

	낮음 ① + ②	매우 낮음 ①	비교적 낮음 ②	중간 ③	비교적 높음 ④	매우 높음 ⑤	높음 ④ + ⑤
낮은 보수 수준	6.5	2.6	3.9	6.4	18.3	68.8	87.1
퇴직 후 생계곤란	2.9	1.9	1.0	10.3	16.7	70.1	86.8
실업 후 생계곤란	3.2	1.9	1.3	11.9	17.7	67.2	84.9
불안정한 고용문제	6.1	2.6	3.5	15.1	18.3	60.5	78.8
작업 중 재해발생 후 치료 곤란	14.2	5.8	8.4	24.4	27.7	33.8	61.5
경력 전망의 제한	11.2	3.5	7.7	29.9	24.4	34.4	58.8
실력을 발휘할 수 있는 기회 부족	11.3	2.9	8.4	30.2	29.6	28.9	58.5
적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	12.8	1.9	10.9	28.9	28.6	29.6	58.2
상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	14.4	5.1	9.3	34.1	29.3	22.2	51.5
오랜 근무시간	10.9	3.2	7.7	44.1	19.9	25.1	45.0

인구사회학적 특성에 따라서 이러한 상황들에 대한 개선의 필요성을 인식하는 정도가 다른가를 살펴보았다. 성별이나 학력에 따라서 각 항목들에 대한 인식이 크게 다르지는 않았다. 그러나 연령, 경력에 따라서는 각 항목들에 대한 개선 필요성을 다소 다르게 인식하는 것을 볼 수 있었다.

<표 III-66> 인구사회학적 특성에 따른 지위별 개선의 필요성 점수

(단위: 명, 5점 척도)

	전체	성별		학력			
		남성	여성	고졸 이하	전문대졸	대졸	대학원졸 이상
N	311	208	103	61	65	129	50
낮은 보수 수준	4.5	4.4	4.5	4.3	4.5	4.6	4.5
퇴직 후 생계 곤란	4.5	4.5	4.5	4.6	4.4	4.5	4.5
실업 후 생계 곤란	4.5	4.5	4.4	4.5	4.4	4.5	4.5
불안정한 고용문제	4.3	4.3	4.3	4.2	4.3	4.3	4.4
작업 중 재해발생 후 치료 곤란	3.8	3.8	3.6	3.7	3.7	3.8	3.9
경력전망의 제한	3.8	3.8	3.8	3.9	3.8	3.8	3.8
실력을 발휘할 수 있는 기회의 부족	3.7	3.7	3.8	3.7	3.8	3.7	3.7
적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	3.7	3.7	3.7	3.8	3.7	3.8	3.6
상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	3.5	3.6	3.5	3.4	3.5	3.7	3.4
오랜 근무시간	3.6	3.5	3.7	3.4	3.6	3.7	3.4

20대 이하, 경력이 10년 이하인 경우는 퇴직 후 생계곤란, 실업 후 생계곤란, 불안정한 고용문제, 작업 중 재해발생 후 치료곤란 등의 문제에 대해서 다른 연령대에 비해서 상대적으로 덜 심각하게 받아들이는 것으로 나타났다. 그러나 40대, 경력이 15~20년 정도 된 사람들은 위의 문제들에 대해서 훨씬 더 심각하게 받아들이고 있었다. 이러한 결과는 위에서 제기된 여러 생계문제에 대해서 젊은 때는 다소 덜 심각하게 생각한다고 할지라도, 현장에서 경력이 오래되면서 일자리에서의 생계문제, 퇴직·실업·재해 등을 당했을 때 생계문제의 심각성을 훨씬 더 많이 체감하게 되었다는 것을 의미할 수 있다. 젊은 층에서 더 심각하게 받아들이는 것은 적절한 교육을 받을 수 있는 기회가 부족하다는 점이었다.

<표 III-67> 연령, 경력에 따른 개선의 필요성 점수

(단위: 명, 5점 척도)

	전체	연령				경력				
		20대 이하	30대	40대	50대 이상	5년 이하	5-10년 이하	10-15년 이하	15-20년 이하	20년 초과
N	311	88	102	88	33	103	55	48	43	62
낮은 보수 수준	4.5	4.3	4.6	4.5	4.3	4.3	4.5	4.6	4.7	4.4
퇴직 후 생계 곤란	4.5	4.3	4.5	4.7	4.5	4.3	4.3	4.8	4.8	4.6
실업 후 생계 곤란	4.5	4.3	4.5	4.7	4.3	4.3	4.2	4.8	4.7	4.5
불안정한 고용문제	4.3	4.1	4.3	4.5	4.5	4.1	4.3	4.5	4.4	4.4
작업 중 재해발생 후 치료 곤란	3.8	3.5	3.7	4.0	3.9	3.6	3.6	3.8	4.0	4.0
경력전망의 제한	3.8	3.7	3.8	3.9	3.7	3.8	3.9	3.6	4.0	3.7
실력을 발휘할 수 있는 기회의 부족	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.7	3.7	3.6	4.0	3.7
적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	3.7	3.9	3.7	3.6	3.6	3.7	3.8	3.6	3.9	3.7
상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	3.5	3.5	3.7	3.5	3.5	3.6	3.4	3.6	3.6	3.4
오랜 근무시간	3.6	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6	3.5

다음은 직종과 종사상의 지위에 따라서 이러한 항목들에 대한 인식에 차이가 있는가를 살펴보았다. 기획행정스태프의 경우 다른 직종 종사자들에 비해서 생계문제에 대한 개선 필요성에 대한 점수가 상대적으로 낮았다. 창작예술가와 프로젝트형 프리랜서의 경우 낮은 보수 수준에 대한 개선 필요성을 더 크게 인식하고 있었다. 실연예술가의 경우 적절한 교육훈련을 받을 기회가 부족하다는 문제를 다른 직종에 비해서 더 크게 느끼고 있었다. 기획행정 스태프와 근로자는 오랜 근무시간이 문제라는 인식이 다른 집단에 비해서 높았다.

<표 III-68> 직종, 종사상의 지위별 개선의 필요성 점수

(단위: 명, 5점 척도)

	전체								
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	311	63	168	58	22	74	48	79	110
낮은 보수 수준	4.5	4.7	4.5	4.2	4.1	4.3	4.3	4.5	4.6
퇴직 후 생계곤란	4.5	4.5	4.6	4.4	4.2	4.5	4.5	4.4	4.6
실업 후 생계곤란	4.5	4.5	4.6	4.3	4.2	4.5	4.3	4.4	4.6
불안정한 고용문제	4.3	4.4	4.4	4.2	3.8	4.4	4.1	4.2	4.4
작업 중 재해발생 후 치료 곤란	3.8	3.8	3.8	3.6	3.8	3.7	3.9	3.7	3.8
경력 전망의 제한	3.8	3.8	3.8	3.6	3.7	3.9	3.9	3.7	3.8
실력을 발휘할 수 있는 기회 부족	3.7	3.7	3.8	3.7	3.2	3.6	3.7	3.7	3.9
적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	3.7	3.7	3.9	3.3	3.6	3.6	3.6	3.8	3.8
상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	3.5	3.6	3.5	3.6	3.5	3.6	3.4	3.6	3.5
오랜 근무시간	3.6	3.5	3.5	3.7	4.0	3.8	3.4	3.6	3.4

IV. 방송영상제작 분야 인력 실태조사 결과

1. 실태조사 개요

방송영상제작 분야 인력의 근로실태를 파악하기 위한 실태조사는 2012년 1~2월에 실시하였다. 구조화된 설문지를 이용한 조사에서 수집한 내용은 크게 4가지로 분류할 수 있다. 첫째, 계약과 관련된 내용으로, 응답자의 계약 및 채용 실태에 대한 내용들이다. 둘째, 근로와 관련된 내용으로, 업무의 지휘관계 및 자율성, 근로시간 및 보수, 문화예술 분야 외 근로 현황, 직업 관련 단체 가입 현황 등으로 구성되어 있다. 셋째, 사회보험 및 여타 복지 현황에 대한 내용으로, 4대 사회보험 가입 현황, 산재보험 가입 의사, 교육훈련 여부 등이다. 넷째, 건강 상태 및 작업 중 사고와 관련된 내용으로 질병 발생, 업무 중 사고 경험 등이다. 이외에 응답자의 기본적인 사회인구학적 정보를 묻는 문항들도 포함되었다.

설문조사의 대상, 즉 모집단은 방송영상제작 분야에 종사하는 사람들이다. 그러나 이 분야는 상시적이 아니라 단속적으로 일(제작)이 진행될 뿐만 아니라 인력 이동이 많은 분야이기 때문에 모집단을 확정하기가 어렵다는 문제가 있다. 더군다나 기존 연구들에 따르면 사업장에 속해서 일을 하는 사람들보다 프리랜서로 일하는 사람들의 비율도 높아서 제작사 등 기업을 중심으로 접근하는 것도 한계가 있는 것으로 판단된다.

따라서 모집단 표집틀(구성원 목록)을 구성할 수 없고¹²⁾ 확률표집을 실시할 수 없다.¹³⁾ 이에 면접원이 방송영상을 제작하는 현장을 찾아가서 만나게 되는 사람들을 대상으로 조사대상자를 선정하는 일종의 편의표집(convenience sampling)을 시도하였다. 다만 직종별 특성을 감안하여 직종별로 고루 응답할 수 있도록 직종에 따른 목표 표본수를 정하고 가능한 한 할당된 표본수만큼 조사가 이루어지도록 하였다.

이번 설문조사는 조사 당시 방송영상제작 분야에서 일을 하고 있거나 비록 조사 당시는

12) 몇몇 직종-PD, 작가, 연기다 등-에서는 협회가 결성되어 있으나, 극히 일부만이 가입한 상태여서 이들 협회의 회원 목록을 표집틀로 사용할 수 없었다.

13) 확률표집을 하지 못하는 경우 표본에 대한 조사 결과는 모집단의 특성으로 일반화하는 데 한계가 있음을 밝혀둔다.

일을 하고 있지 않더라도 2011년에 방송영상제작 분야에서 일을 한 경험이 있는 사람들을 대상으로 하였다. 설문조사를 실시할 수 있는 기간이 짧고(1개월), 날씨가 추운 계절적 특성을 감안하여 조사 당시에는 비록 방송영상제작에 참여하고 있지 않더라도 2011년에 방송영상제작 분야에서 일을 한 경험이 있는 경우 설문대상자에 포함시켰다.¹⁴⁾ 이와 더불어 표본 구성에 있어 분명히 지적해야 할 사항은 지상파 방송국에 정규직으로 일하는 사람들은 제외하였다는 사실이다. 이번 조사가 산재보험 적용과 관련된 것인데, 지상파 방송국에서 정규직으로 근무하는 이들은 모두 4대 사회보험에 가입된 것으로 볼 수 있기 때문이다.

이번 실태조사에서는 모두 288명의 방송영상제작 인력에 대한 조사가 이루어졌다. 직종별 응답자는 분장/미용/의상 54명, 조명 28명, 음향 24명, 편집 21명, 촬영, PD, AD, FD 등 4개 직종들은 각각 20명, 연기 25명, 작가 30명, 기타 26명 등이다.¹⁵⁾

이번 조사에서 나타난 응답자의 사회인구학적 특성과 일자리에 대한 기본적인 특성은 다음의 <표 IV-1>과 <표 IV-2>와 같다. 성별로는 남성 58%와 여성 42%, 연령대로는 20대 48%, 30대 37%, 40대 이상 12% 등으로 나타났다. 조사대상자의 학력 분포는 고졸 21%, 전문대졸 27%, 대졸 47%, 대학원졸 4% 등이었다.

일자리 관련 특성을 살펴보면 방송영상제작 분야에서 현재 일하고 있다는 비율은 94%, 2011년에 일을 했으나 현재는 일을 하고 있지 않다는 응답한 비율은 6%였다. 직급별로는 감독/기사급 21%, 1급 29%, 2급 21%, 3급 이하 12%, 해당 없음 18% 등이었다. 현재 참여하고 있는 방송영상 작품수는 1개인 비율이 55%, 2~3개 18%, 4~5개 9%, 6개 이상 18% 등이었다. 현재 일자리에서 일한 기간이 1년 미만인 경우 46%, 1~3년 미만 26%, 3년 이상 28% 등으로 나타났다.

14) 조사 당시 일을 하지 않고 있더라도 조사에 포함된 2011년 유경험자의 경우 2011년에 한 일 가운데 가장 최신 일자리를 기준으로 응답을 받았다.

15) 기타 직종은 세트 제작, 소품, 기타 보조 등이다.

<표 IV-1> 응답자의 사회인구학적 특성

(단위: %)

		전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
사례수(명)		288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
성별	남성	58.3	14.8	92.9	75	57.1	100.0	85.0	90.0	55.0	56.0	13.3	76.9
	여성	41.7	85.2	7.1	25.0	42.9		15.0	10.0	45.0	44.0	86.7	23.1
연령대	10대	2.8		10.7							20.0		
	20대	47.9	46.3	46.4	33.3	47.6	35.0	30.0	65.0	85.0	32.0	56.7	53.8
	30대	37.2	44.4	39.3	45.8	42.9	45.0	45.0	35.0	15.0	20.0	33.3	34.6
	40대	9.4	5.6	3.6	16.7	9.5	20.0	25.0			12.0	6.7	11.5
	50대 이상	2.8	3.7		4.2						16.0	3.3	
학력	중졸 이하	2.1		7.1							12.0		3.8
	고졸	20.5	25.9	39.3	8.3	19	20.0		15.0	5.0	40.0		38.5
	전문대학	26.7	35.2	35.7	37.5	33.3	25.0	20.0	20.0	15.0	12.0	16.7	30.8
	대졸	46.5	29.6	17.9	45.8	38.1	55.0	75.0	65.0	80.0	36.0	83.3	19.2
	대학원이상	4.2	9.3		8.3	9.5		5.0					7.7

<표 IV-2> 응답자의 방송영상제작 일자리 특성

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
사례수(명)		288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
현재 상황	일하고있음	94.1	96.3	92.9	91.7	100.0	80.0	90.0	100	95.0	88.0	96.7	100.0
	일하지않음	5.9	3.7	7.1	8.3		20.0	10.0		5.0	12.0	3.3	
직급	감독/기사급	20.5	14.8	7.1	50.0	47.6	50.0	75.0		5.0			3.8
	퍼스트급	28.5	44.4	35.7	25.0	19.0	35.0	15.0	50.0	35.0		20.0	19.2
	세컨드급	20.5	27.8	7.1		19.0		10.0	45.0	40.0	16.0	33.3	19.2
	서드급이하	12.2	5.6	28.6	8.3	9.5	15.0		5.0	10.0	36.0	13.3	3.8
	해당없음	18.4	7.4	21.4	16.7	4.8				10.0	48.0	33.3	53.8
현재 일자리 일한 기간	1년 미만	45.8	31.5	50.0	37.5	66.7	40.0	50.0	60.0	35.0	52.0	50.0	50.0
	1~3년 미만	26.0	31.5	21.4	20.8	19.0	15.0	25.0	20.0	55.0	24.0	26.6	23.1
	3~6년 미만	14.6	22.3	21.4	12.6	9.6	15.0	20.0		10.0	16.0	16.6	3.8
	6년 이상	13.5	14.9	7.2	29.2	4.8	30.0	5.0	20.0		8.0	6.6	23.0
해당 분야 경력	2년이내	29.5	18.5	42.9	29.2	19.0	15.0	5.0	20.0	65.0	36.0	33.3	46.2
	2~6년이내	29.9	33.3	35.7	8.3	28.6	30.0	35.0	25.0	30.0	36.0	40.0	19.2
	6~10년이내	16.3	14.8	14.3	25.0	28.6	5.0	15.0	45.0	5.0	8.0	13.3	11.5
	10년 이상	24.3	33.3	7.1	37.5	23.8	50.0	45.0	10.0		20.0	13.3	23.1
현재 작품수	1개	55.4	32.7	30.8	22.7	71.4	43.8	66.7	95.0	89.5	45.5	96.6	46.2
	2~3개	18.1	19.2	19.2	36.4	19.1	12.6	33.3	5.0	10.5	36.3	3.4	7.7
	4~5개	8.9	17.3	23.1	18.2	4.8					13.6		3.8
	6개 이상	17.7	30.6	26.8	22.5	4.8	43.9				4.5		42.2

2. 주요 근로실태 조사 결과

가. 고용 계약 현황

방송영상제작 분야에 종사하는 인력들의 고용과 관련한 계약당사자는 ‘방송사 또는 외주 제작사로부터 도급/위탁계약을 맺은 회사(위탁사)’가 약 31%로 가장 많았다(<표 IV-3> 참조). 외주제작사와 계약을 체결했다고 응답한 경우는 29%, 방송사와 계약을 체결하였다는 응답은 27%였다. 반면 방송사, 제작사, 또는 위탁사 등과 같은 기업이 아니라 독립감독이나 기사, 작가 등 프리랜서로 볼 수 있는 개인과 계약을 한 경우는 약 14% 정도로 나타났다(독립감독 11.5%, 감독급 기사나 팀장 1.4%, 메인작가 0.7% 등). 즉 조사대상자의 약 86%에 해당하는 인력들이 방송사나 제작사 또는 위탁사 등 기업과 고용계약을 맺었고, 14%는 개인과 고용계약을 맺은 것으로 조사되었다.

개인과 계약을 맺은 비중이 높은 직종은 연기와 분장/미용/의상으로 전자는 44%, 후자는 30%였다. 다른 직종은 모두 10% 미만이었다. 특히 PD, AD, FD, 촬영, 작가 등 연출부에 속하는 직종들은 모두 방송사, 외주제작사, 그리고 이들로부터 도급/위탁계약을 맺은 회사(위탁사) 등 거의 대부분 기업과 계약한 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 계약당사자 현황

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
방송사	27.4	14.8	32.1	12.5	33.3	25.0	50.0	5.0	65.0	12.0	56.7	11.5
외주사	28.5	27.8	28.6	45.8	42.9	30.0	30.0	25.0	10.0	16.0	26.7	30.8
위탁사	30.6	27.8	32.1	33.3	19.0	45.0	10.0	70.0	20.0	28.0	10.0	50.0
독립감독기사	13.5	29.6	7.1	8.3	4.8	0.0	10.0	0.0	5.0	44.0	6.7	7.7
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

계약당사자와는 별도로 인력을 채용하기로 결정한 주체, 즉 채용결정자를 살펴보면, 방송사 관계자 32%, 위탁사 관계자 28%, 외주제작사 관계자 26% 등으로 기업 소속 관계자가 채용결정자라고 응답한 비율도 86%였다. 독립감독이나 기사, 작가 등 개인이 채용을 결정하였다고 응답한 비율은 14%였다.

채용결정자와 계약당사자는 대부분 일치하는 것으로 나타났다. 다음 <표 IV-4>에 나와 있는 채용결정자별 계약당사자 분포를 살펴보면, 채용결정자와 계약당사자가 일치하는 경우는 방송사는 79%, 외주제작사는 95%, 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 회사(위탁사)는 96%, 독립감독이나 독립기사 등은 90%였다. 방송사를 제외한 제작사, 위탁사, 독립감독기사 등에 의해 채용이 결정된 인력 10명 가운데 9명 이상은 채용결정자와 계약당사자가 동일하였다.

반면 채용 결정은 방송사가 하지만, 계약은 제작사와 했다고 응답한 비율은 8%, 위탁사와 계약한 경우는 10%, 독립감독이나 기사와 계약한 경우는 3% 등으로 나타났다. 즉 방송사의 경우 계약당사자가 아니면서도 채용에 개입하는 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 채용결정자별 계약당사자 분포

(단위: %)

		계약당사자				
		방송사	외주사	위탁사	독립감독기사	전체
채용 결정자	방송사	79.3	7.6	9.8	3.3	100.0
	외주사	3.9	94.7		1.3	100.0
	위탁사	2.5	1.2	96.3		100.0
	독립감독/기사	2.6	5.1	2.6	89.7	100.0
사례수(명)		79	82	88	39	288

현재 일자리에서 일을 하게 되면서 서면계약서를 작성했는가 여부는 방송영상제작 분야 일자리의 열악성을 보여주는 중요한 지표이다. 이번 조사 결과(<표 IV-5> 참조), 약 49%가 서면계약서에 정식 서명을 한 계약을 한 반면, 나머지 51%는 구두만으로만 계약에 대하여 말하고 일한 것으로 나타났다. 즉 약 절반 정도만 서면계약서를 작성한다는 것이다. 구두 계약 비율이 높은 직종으로는 분장/미용/의상 65%, AD 65%, 연기 64%, 작가 83% 등이었고, 조명, 음향, 편집, 촬영, PD, FD 등은 60% 이상이 서면계약서를 작성하였다고 응답하였다.

서면계약서를 작성한 인력들을 대상으로 서면계약서에 포함된 내용을 살펴보면, 보수액 98%, 계약기간 76%, 보수지급방식 67%, 일하는 시간 37%, 휴일 및 휴가 33%, 부가급여 28%, 저작권 관련 1% 등으로 나타났다. 대부분 보수 및 계약기간과 관련된 것이었지만,

그나마 서면계약서를 작성한 인력들 4명 가운데 1명은 계약기간과 관련된 내용이 없고, 3명 가운데 1명은 보수지급방식에 대한 내용이 없다. 근로시간이나 휴일 및 휴가, 부가급여 등을 포함하는 경우는 약 3분의 1 정도 밖에 안되는 것으로 나타났다.¹⁶⁾

보수금액, 계약기간, 보수지급방식, 근로시간, 휴일 및 휴가, 부가급여 등 6개 항목이 모두 포함된 계약서를 작성하는 비중은 약 18%에 그쳤다. 반면 6개 항목 가운데 3개 항목이 포함된 계약서를 작성하는 경우가 30%, 2개 항목이 포함된 계약서를 작성하는 경우는 22%에 그쳤다. 즉 3개 이하 항목만 포함된 계약서를 작성한 경우가 절반이 넘는 52%였다. 구두 계약만으로 일하는 인력들까지 모두 포함한다면, 방송영상제작 인력 가운데 6개 항목을 포함한 서면계약서를 작성한 비율은 8.8%로 10명 가운데 1명도 채 되지 않는 수준이다.

<표 IV-5> 서면계약서 작성 및 해당 내용

(단위: %)

		전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
서면 계약서 작성 여부	작성	49.3	35.2	64.3	66.7	61.9	60.0	60.0	75.0	35.0	36.0	16.7	61.5
	구두계약	50.7	64.8	35.7	33.3	38.1	40.0	40.0	25.0	65.0	64.0	83.3	38.5
	사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
서면 계약서 내용	보수액	97.9	94.7	94.4	100.0	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	계약기간	76.1	47.4	100	68.8	76.9	91.7	75.0	100.0	85.7	44.4	60.0	75
	보수지급방식	66.9	36.8	55.6	75.0	69.2	58.3	75.0	93.3	85.7	88.9	40.0	68.8
	일하는 시간	36.6	15.8	38.9	31.3	46.2	25.0	66.7	46.7	57.1			56.3
	휴일및휴가	33.1	15.8	50	43.8	23.1	41.7	25.0	33.3	57.1			50.0
	부가급여	28.2	31.6	22.2	18.8	38.5	41.7	25.0	13.3	57.1	11.1		43.8
	저작권 문제	0.7										20.0	
	사례수(명)	142	19	18	16	13	12	12	15	7	9	5	16

한편 현재 일자리의 계약 종류에 대해서는 고용/근로계약이라고 응답한 비율이 41%, 용역계약 28% 등으로 나타났고, 위탁/위촉계약(3.5%)이나 도급계약(7.6%)은 낮은 비중을 나타냈다(<표 IV-6> 참조). 하지만 어떤 계약인지 잘 모르겠다는 응답도 20%가 넘는 것으로

16) 심층면접 과정에서 한 면접대상자가 본인의 서면계약서를 보여주었는데, 공공 기관과의 계약이었음에도 불구하고 근로시간과 보수액만 구체적으로 적시되어 있고, 대부분 공공 부문의 관행을 따른다는 조항이 많아서 계약서만으로는 근로조건을 정확히 파악하기가 어려웠다.

로 나타났다. 특히 AD(40%), 작가(43%), 분장/미용/의상과 연기(각각 28%) 직종에서 계약 종류를 모르겠다고 응답한 비중이 상대적으로 높았다.

<표 IV-6> 계약 종류

(단위: %)

	전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
고용/근로계약	41.0	37.0	60.7	66.7	57.1	55.0	55.0	10.0	30.0	4.0	20.0	61.5
위탁/위촉계약	3.5		3.6	4.2		5.0		10.0	10.0	4.0	6.7	
도급계약	7.6	9.3	10.7		23.8	5.0	25.0		5.0		3.3	3.8
용역계약	27.8	25.9	10.7	25.0	9.5	25.0	15.0	75.0	15.0	64	26.7	19.2
잘 모르겠음	20.1	27.8	14.3	4.2	9.5	10.0	5.0	5.0	40.0	28	43.3	15.4
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

자신의 계약이 고용/근로계약이라고 응답한 인력을 대상으로 고용형태를 세부적으로 살펴본 결과, 정규직이라고 응답한 수는 63명, 53%, 비정규직이라고 응답한 수는 55명, 47% (계약직 36%, 임시직 9%, 파견직 1% 등)으로 나타났다(<표 IV-7 참조). 이 응답에 기초하여¹⁷⁾ 고용/근로계약을 맺은 인력 가운데 정규직 비중이 높은 직종은 분장/미용/의상(70%), 음향(68%), 촬영(73%), PD(82%) 등이었고, 나머지 직종에서는 임시직과 계약직 응답이 많았다. 특히 조명, 편집, FD, AD, 연기 등이 특히 비정규직 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 고용/근로계약을 맺은 인력들의 고용형태

(단위: %)

	전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
정규직	53.4	70.0	29.4	68.8	50.0	72.7	81.8		16.7		16.7	50.0
임시직	9.3	5.0		6.3	8.3		9.1		16.7		83.3	6.3
계약직	36.4	25.0	70.6	25	41.7	27.3	9.1	100.0	50.0	100.0		43.8
파견직	0.8								16.7			
사례수(명)	118	20	17	16	12	11	11	2	6	1	6	16

17) 이 결과는 설문조사에 기초한 자기선언적 ‘정규직’ ‘비정규직’의 수치일 뿐 노사정위원회 규정에 기초한 정부 공식적인 정규직/비정규직 규정은 아니다.

이번 설문조사에 응답한 결과만을 가지고 살펴본다면, 전체 288명 응답자 가운데 자영주/고용주라고 응답한 12명을 제외한 나머지 276명을 기준으로 자신을 정규직이라고 응답한 사람은 23%이며, 나머지 77%는 비정규직 또는 위탁/도급/용역 계약 등을 맺은 프리랜서인 것으로 볼 수 있다. 물론 이러한 분류는 엄밀한 것은 아니다. 다만 자신의 고용 상태에 대한 자기선언적 측면에서 본다면 10명 가운데 7~8명은 지속적인 고용이 보장되지 않는 형태로 일하고 있다고 볼 수 있다.¹⁸⁾

한편 방송영상제작 분야에서는 업무가 집단적으로 이루어지는 경우가 많아서, 개인별 계약보다는 여러 명이 팀을 이루고 팀으로서 업무수행에 대한 계약을 하는 경우가 많다. 이에 현재 일하고 있거나 최근에 일했던 일자리의 계약이 본인이 혼자 맺은 개별계약인지 아니면 팀으로 맺은 계약에 참여한 것인지를 조사하였다. 팀별 계약이라고 응답한 경우는 14%였고, 나머지 86%는 개별계약이라고 응답하였다. 팀별 계약 비중이 상대적으로 높은 직종은 조명(29%), 음향(38%), AD(25%) 등이었다(<표 IV-8> 참조).

<표 IV-8> 팀별 계약 실태

(단위: %)

		전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
계약 형식	팀별계약	13.5	7.4	28.6	37.5	4.8	10.0	5.0		25.0	12.0	6.7	15.4
	개별계약	86.5	92.6	71.4	62.5	95.2	90.0	95.0	100.0	75.0	88.0	93.3	84.6
	사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
사업자 등록	했음	84.6	100.0	75.0	88.9	100.0	50.0	100.0		100.0	100.0		100.0
	하지 않았음	15.4		25.0	11.1		50.0					100.0	
	사례수(명)	39	4	8	9	1	2	1		5	3	2	4
팀장 역할	직무보수결정	56.4	50.0	62.5	77.8		50.0			100.0			50.0
	회사지시전달	30.8		25.0	22.2		50.0	100.0			100.0	100.0	25.0
	명칭만 팀장	10.3	50.0	12.5									25.0
	사례수(명)	39	4	8	9	1	2	1		5	3	2	4
업무 위탁	가능	28.2		25.0	33.3		50.0				100.0		50.0
	불가능	71.8	100.0	75.0	66.7	100.0	50.0	100.0		100.0		100.0	50.0
	사례수(명)	39	4	8	9	1	2	1		5	3	2	4

18) 77%로 나타난 이번 조사 결과는 2011년 한국콘텐츠진흥원에서 조사한 방송영상제작 스태프 실태조사에서 나타난 비정규직 수치 75%(강익희, 2011), 김병선·김건용(2011)이 방송3사의 주요 프로그램의 엔딩 클레딧을 분석해서 제시한 비정규직 비율 81%와 유사한 수준을 보여준다.

한편 팀별 계약을 한 경우 팀의 팀장이 사업자등록을 했다고 응답한 경우는 85%였다. 팀장의 역할에 대해 팀원을 모집하고 직무를 부여하여 보수를 지급하는 역할을 한다고 응답한 경우 56%, 제작사 등의 지시를 전달하고 제작사로부터 지급받은 보수를 팀원들에게 단순 재분배하는 수준이라고 응답한 경우 31%였고, 명칭만 팀장이고 팀원과 아무런 차이가 없다고 응답한 경우도 10%였다. 즉 팀별 계약의 약 절반이 조금 넘는 수준에서 팀장이 실질적인 팀장으로서의 역할을 수행하는 것으로 보이며, 나머지 절반은 팀장 역할에 적극적인 의미를 부여 할 수 없는 것으로 보인다. 팀 내에서 정한 자신의 보수도 사전에 관례적으로 정해진 등급에 따라서 정한다는 응답이 62%였고, 팀장이 알아서 정한다는 응답은 26%로 나타났다.

팀별 계약의 전부 또는 일부를 다른 업체가 수행하도록 자율적으로 부여할 수 있는가(업무위탁)는 생산과정에서 팀이 가진 자율성을 평가하는 주요한 지표가 될 수 있다. 팀이 생산과정에서 원청자에 대해 자율성을 가진다면 팀은 원청과 상관없이 팀 내에서 독립적인 고용 관계를 이룬다고 볼 수 있을 것이다.¹⁹⁾ 조사 결과 자율적인 업무위탁이 가능하다고 응답한 비율은 28%였다. 당초 팀 계약이 14%인 점을 감안하면 방송영상제작 분야에서 원청과 독립적인 과정을 통하여 팀으로서 업무를 진행하는 비율은 적은 것으로 보인다.

다음 <표 IV-9>는 현재 일자리가 정해진 프로젝트에만 참여하는 것인지 그와 상관없이 상시적으로 고용되어 일하는 것인지를 나타낸 것이다. 전체 응답자의 49%가 해당 프로젝트에만 참여한다고 응답하였고, 51%는 현재 하고 있는 프로젝트뿐만 아니라 상시적으로 고용되어 일한다고 응답하였다.

해당 프로젝트에만 참여한다고 응답한 인력을 대상으로 계약상 정해진 기간을 조사한 결과 평균 9.3개월로 나타났다. 직종별로는 조명이 약 13개월, FD가 약 14개월로 계약기간이 상대적으로 긴 것으로 나타난 반면, 음향(6.7개월), 편집(6개월), 촬영(4.5개월) 등이 직종이 계약기간이 짧은 것으로 나타났다. 또한 이들 가운데 약 절반 정도는 현재 프로젝트가 종료되면 자동으로 계약이 종료된다고 응답하였다. 계약기간 만료 후 자동으로 재계약이 될 것 같다고 응답한 사람들은 18%에 그쳤고, 나머지 34%는 선별적으로 재계약 할 것이라고 응답하였다. 재계약시 재계약 주도권이 본인에게 있다고 응답한 경우는 약 13%였고, 나머지는 방송사나 제작사 또는 이들 소속 감독이나 팀장 등에 있다고 응답하였다.

19) 이런 경우 팀장이 고용주로서의 지위를 가진다고 할 수 있다.

<표 IV-9> 프로젝트 계약 실태

(단위: %)

	전체	분장 /미용 /의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
해당 프로젝트만 참여	49.3	35.2	46.4	45.8	47.6	25.0	45.0	85.0	50.0	84.0	73.3	19.2
상시적으로 참여	50.7	64.8	53.6	54.2	52.4	75.0	55.0	15.0	50.0	16.0	26.7	80.8
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

나. 근로 현황

먼저 자신이 하고 있는 일을 지휘하고 지시하는 사람(업무지시자)은 누구인가에 대해서 살펴보자(<표 IV-10> 참조). 업무지시자를 방송사 관계자라고 응답한 비율이 53%, 외주제작사 15%, 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 회사(위탁사) 관계자 15%, 독립감독이나 기사(메인 작가 포함) 등은 13%였고, 별도의 지시 없이 본인의 책임 하에 업무를 수행한다는 응답은 3%에 그쳤다. 다른 사람의 지휘·감독 없이 일한다고 응답한 비율이 높은 직종은 작가(13%), 편집(10%) 등이었다.

<표 IV-10> 직종별 업무지시자

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
방송사	53.1	31.5	64.3	45.8	61.9	35.0	50.0	85.0	75.0	64.0	60.0	42.3
외주사	15.3	14.8	10.7	25.0	19.0	20.0	25.0		15.0	8.0	20.0	11.5
위탁사	15.3	20.4	7.1	12.5	9.5	35.0	10.0	15.0	5.0	16.0		34.6
독립감독/기사	13.2	29.6	17.9	12.5		10.0	15.0		5.0	12.0	6.7	11.5
본인	3.1	3.7		4.2	9.5						13.3	
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

사실 업무지시자는 누구와 일하는가에 따라서, 즉 누구와 계약했는가에 따라서 달라지는 것이기에 이번에는 계약당사자별 업무지시자를 살펴보았다(<표 IV-11> 참조). 방송사가 계약당사자인 경우 90% 이상 방송사 관계자가 업무지시자인 것으로 나타났다. 반면 외주제작사가 계약당사자이면서 외주제작사 관계자가 업무를 지시한다는 응답은 48%에 그쳤다.

다. 대신 방송사 관계가 업무를 지시한다 27%, 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 회사(위탁사) 10%, 별도 업무지시자 없이 본인 책임 하에 수행한다 9%, 독립감독 및 기사 7% 등으로 나타났다.

방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 회사(위탁사)가 계약당사자이면서 업무 지시자인 경우는 35%로 외주제작사보다도 더 낮았다. 대신 방송사가 업무지시자인 비율이 절반이 넘는 56%로 나타나서, 작업 과정에 대한 방송사의 개입 정도가 매우 큰 것으로 나타났다. 한편 독립감독/기사가 계약당사자이면서 업무지시자인 경우는 64%로 나타났고, 28%는 방송사가 업무지시자로 나타났다.

이번에는 채용당사자별 업무지시자를 살펴보자. 방송사가 채용당사자이면서 업무지시자인 비율 역시 90%를 넘는 것으로 나타났다. 반면 외주제작사가 채용당사자이면서 업무지시자인 경우는 50%였고, 대신 방송사가 업무지시자라고 응답한 비율은 22%, 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 회사 12%, 본인 책임 하에 수행한다 9% 순이었다. 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 위탁사가 계약당사자이면서 동시에 업무지시자인 경우는 40%에 그쳤고, 대신 방송사 관계자가 업무를 지시한다는 응답이 51%에 이르렀다.

<표 IV-11> 계약당사자 및 채용결정자별 업무지시자

(단위: %)

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

이상 업무지시자, 계약당사자 및 채용결정자와 관련한 내용을 요약하면 다음과 같다. 방송사가 채용결정자이거나 계약당사자인 인력의 경우 대부분 방송사의 업무 지휘·지시를

받으면서 일한다. 반면 채용결정자 또는 계약당사자가 외주제작사이거나 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 위탁회사인 경우는 이들로부터 업무지시를 받는 경우는 상대적으로 낮았으며, 대신 다른 이들, 특히 방송사 관계자로부터 업무 지시를 받는 경우가 많았다. 특히 채용결정자나 계약당사자가 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁 계약을 맺은 위탁사인 인력의 경우 절반이 넘는 사람들이 방송사로부터 업무지시를 받으며 일하는 것으로 나타났다.

이러한 조사 결과는 비록 다양한 주체들이 형식적으로는 독립적인 계약을 통해 방송영상 제작 과정에 관여하고 있지만, 적어도 인력 운용에 있어서는 최종 원청이라고 할 수 있는 방송국의 실질적인 권한 및 개입이 매우 높은 것은 아닌가 짐작해 볼 수 있게 한다.

한편 자신에게 주어진 업무에 대하여 자율적으로 업무 변경이 가능한가를 조사한 결과(<표 IV-12> 참조), 응답자의 약 30%가 가능하다고 응답하였다. 직종별로는 PD(45%), 촬영(50%), 음향(44%) 등에서 상대적으로 높은 비율을 나타냈다. 자율적으로 업무를 변경하는 것이 가능하지 않은데 만약 업무 지시를 어긴다면, 감독급이 정한 규정에 따라 제재를 받는 경우 45%, 제작사가 정한 규정에 따라 제재를 받는 경우 27% 등으로 나타났다. 제재가 없다고 응답한 비율은 16%였는데, 작가 50%, 분장/미용/의상 직종 30% 등에서 높게 나타났다.

<표 IV-12> 자율적인 업무 변경 실태

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
변경 여부	가능	30.1	36.5	14.3	43.5	21.1	50.0	45.0	30.0	10.0	16.0	38.5	23.1
	불가	69.9	63.5	85.7	56.5	78.9	50.0	55.0	70.0	90.0	84.0	61.5	76.9
	사례수(명)	279	52	28	23	19	20	20	20	20	25	26	26
제재 방법	감독이 정한 규칙 적용	45.1	15.2	54.2	46.2	66.7	60.0	27.3	78.6	44.4	61.9	31.3	40.0
	제작사가 정한 규칙 적용	26.7	42.4	12.5	23.1	20	20.0	36.4	7.1	44.4	33.3	12.5	25.0
	제재 없음	15.9	30.3	12.5	23.1		10.0	18.2		5.6		50	15.0
	동료가 정한 규칙 적용	9.7	6.1	20.8	7.7	13.3	10.0	9.1	7.1	5.6		6.3	20.0
	사례수(명)	195	33	24	13	15	10	11	14	18	21	16	20

이번에는 근무시간 및 업무 대행에 대한 자율성 현황을 살펴보자. 다음 <표 IV-13>을 보면, 일정하게 정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다고 응답한 비율은 5%에 그쳤고, 나머지 95%는 출퇴근시간이 정해져 있거나(18%), 출근시간만 정해져 있거나(9%), 일정에 따르나 근무지 상황에 따라 불규칙하게 바뀐다(68%)는 응답이었다. 즉 방송영상제작 인력 대부분이 조직 종속적인 특성을 가진다고 할 수 있다.

스스로 근무시간을 정한다는 응답 비중이 가장 높은 직종은 작가였지만, 그 비중은 20%에 그쳤다.²⁰⁾ 출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다는 응답 비중이 높은 직종은 음향(33%) 및 기타 직종(50%) 등으로 나타났다.

한편 자신의 업무 일부 또는 전부를 다른 사람이나 업체에게 대행하게 할 수 있는가 여부도, 가능하다고 응답한 비율은 16%였다. 촬영(30%), 분장/미용/의상(28%) 직종에서 상대적으로 더 높은 비중을 보였다.

<표 IV-13> 근무시간 및 업무대행 자율성 여부

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
근무시간 자율성 여부	출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다	18.4	16.7	7.1	33.3	19.0	15.0	30.0	5.0	15.0		13.3	50.0
	출근시간만 일정하게 정해져 있다	8.7	14.8	14.3	16.7	9.5				5.0		10	11.5
	일정에 따르나 근무지 상황 따라 불규칙적으로 변동	67.7	64.8	78.6	45.8	66.7	80.0	60.0	85.0	80.0	100.0	56.7	38.5
	정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다	5.2	3.7		4.2	4.8	5.0	10.0	10.0			20	
업무 위탁 자율성	업무 위탁 가능	16.0	27.8	7.1	20.8	19	30.0	25.0	15.0			6.7	15.4
	업무 위탁 불가	84.0	72.2	92.9	79.2	81	70.0	75.0	85.0	100.0	100.0	93.3	84.6
사례수(명)		288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

20) 심층면접을 통해 살펴본 결과 출퇴근시간에 대하여 가장 자율성이 있을 것으로 보이는 방송 작가 직종도 최상위 경력의 '메인 작가'에게만 해당될 뿐 대부분 방송 준비 및 정해진 방송시간으로 인하여 큰 자율성이 없는 것으로 판단된다. 일반적으로 3단계의 작가 위계 가운데 가장 아래인 '막내 작가'의 경우 항상 출근해야 하기 때문에 사무실 내에 고정 자리(책상)가 마련되는 경우가 많다고 한다. 또한 가운데 위계인 '서브 작가'의 경우도 출근을 반드시 해야 하는 경우가 많고 '메인 작가'가 나름대로의 자율성을 갖는 것도 많은 프로그램에 따라 달라진다고 한다.

현재 제작에 참여중인 방송영상 작품수는 평균 5.1편으로 조사되었다(<표 IV-14> 참조). 그러나 참여 작품수는 직종별로 차이가 많이 났다. 촬영(4.8편), 조명(4.1편), 음향(3.8편) 등이 현재 참여 작품수가 많은 직종이었고, PD(1.4편), FD(1.1편), AD(1.1편), 작가(1.0편) 등은 작품수가 적은 직종이었다. 연기자도 평균 2.4편으로 나타났다.

방송영상제작 인력의 주당 평균 근로일수는 5.2일로 조사되었다.²¹⁾ 직종별로 볼 때 FD의 평균 근로일수가 6.2일로 가장 많았고, 촬영과 작가 5.6일, 분장/미용/의상과 조명 5.5일 등으로 나타났다. 반면 연기(2.8일), PD(4.7일) 직종은 상대적으로 적은 것으로 조사되었다.

한편 주당 평균 근로시간은 58시간으로 조사되었는데, FD가 84시간으로 가장 길었고, 촬영 70시간 등도 긴 직종으로 나타났다. 주당 평균 근로시간이 짧은 직종으로는 연기 29시간, PD 49시간, 음향 51시간, AD 52시간 등이었다. 참고로 2010년 5인 이상 비농 전산업 사업체에 종사하는 근로자의 주당 근로시간은 42시간이었다.²²⁾

한편 이번 조사에서 나타난 방송영상제작 인력의 현재 일자리 월평균 보수는 145만원으로 조사되었다.²³⁾ 직종별로는 PD 190만원, 촬영 187만원, FD 163만원, 기타 158만원 등으로 상대적으로 월평균 소득이 높은 직종으로 나타났고, 반면 보수가 낮은 직종으로는 연기 95만원, AD 112만원, 분장/미용/의상 125만원 등이었다.²⁴⁾

<표 IV-14> 주당 평균 근로일수 및 근로시간 그리고 월 평균 임금

(단위: 개, 일, 시간, 만원)

	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타	전체
현재 참여 작품수	5.1	4.1	3.8	1.8	4.8	1.4	1.1	1.1	2.4	1.0	5.8	3.2
주 평균 근로일	5.5	5.5	5.4	5.4	5.6	4.7	6.2	5.3	2.8	5.6	5.2	5.2
주 평균 근로시간	64.2	62.0	50.7	53.2	70.1	48.7	84.1	51.9	29.0	54.8	62.4	57.9
월 평균 임금	124.5	142.1	141.1	147.8	186.6	189.7	162.5	111.9	95.2	135.7	157.8	145.1

21) 근로일수별로 살펴보면 일주일에 평균 5일을 일한다는 비율이 45%로 가장 많았고, 6일 34%, 7일 9%였다. 4일 이하로 일한다는 응답은 13%이다.

22) 2011년 KLI 노동통계 참조.

23) 2011년에 실시한 한국콘텐츠진흥원의 방송영상제작 스태프 조사 결과 2010년 월평균 임금은 약 159만원으로 나타나서(강익희, 2011), 이번 조사와 약 14만원의 차이를 보였으나 표본 크기를 감안하면 큰 차이로 판단되지 않는다.

24) 한편 보수액에 혹시 연습기간에 대한 보상이 포함되어 있는가를 질문한 결과 약 87%가 없다고 응답하였고, 포함되어 있다고 응답한 이들도 대부분 연습기간이나 실제 일한 기간과 별도의 구분 없이 합산하여 보수를 지급 받는 것으로 응답하였다.

방송영상제작 인력의 보수를 결정한 사람-보수결정자-는 위탁사, 외주사, 방송사 순으로 나타났고, 보수지급자 역시 위탁사, 외주사, 방송사 등의 순으로 나타났다(<표 IV-15> 참조). 이어진 <표 IV-16>은 보수결정자별 실제 보수지급자를 나타낸 것이다. 외주사, 위탁사, 독립감독/기사 등이 보수결정자인 경우는 보수도 이들이 지급하는 비율이 거의 100%에 가까웠다. 그러나 보수를 결정하는 주체가 방송사인 경우 약 14%는 위탁사, 외주사 등으로부터 보수를 지급받는 것으로 나타났다.

앞서 채용결정자별 계약당사자(<표 IV-4> 참조), 계약당사자별 업무지시자, 채용결정자별 업무지시자(<표 IV-11> 참조) 등과 같은 맥락에서, 보수결정자와 보수지급자가 상이한 것도 방송국이 보수를 지급하지 않는 인력에 대해서도 보수를 결정할 정도의 관여 정도가 크기 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-15> 보수결정자와 보수지급자

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
보수 결정자	위탁사	28.3	17.0	42.9	16.7	19.0	20.0	55.0	5.0	65.0	12.0	56.7	12.0
	외주사	28.3	26.4	17.9	45.8	52.4	30.0	30.0	25.0	15.0	24.0	26.7	24.0
	방송사	31.1	34.0	25.0	25.0	23.8	50.0	10.0	70.0	15.0	24.0	10.0	60.0
	독립감독기사	12.2	22.6	14.3	12.5	4.8		5.0		5.0	40.0	6.7	4.0
보수 지급자	위탁사	24.7	11.1	21.4	12.5	19.0	10.0	55.0	5.0	60.0	12.0	63.3	15.4
	외주사	28.8	25.9	21.4	45.8	52.4	35.0	30.0	25.0	15.0	20.0	26.7	26.9
	방송사	34.4	37.0	42.9	29.2	23.8	55.0	10.0	70.0	20.0	24.0	10.0	57.7
	독립감독기사	12.2	25.9	14.3	12.5	4.8		5.0		5.0	44.0		
사례수(명)		288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

<표 IV-16> 보수결정자별 보수지급자 현황

(단위: %)

		보수지급자			
		방송사	외주사	위탁사	독립감독/기사
보수 결정자	방송사	84.0	2.5	12.3	1.2
	외주사	0.0	98.8	1.2	0.0
	위탁사	0.0	0.0	98.9	1.1
	독립감독/기사	5.7	2.9	0.0	91.4

이번에는 채용결정자 및 계약당사자와 보수지급자가 동일한가를 살펴보자. 다음 <표 IV-17>에서 볼 수 있는 것처럼 계약당사자와 보수지급자가 동일한 비율을 살펴보면 방송사 80%, 외주제작사 88%, 위탁사 90%, 독립감독기사 77% 등이었다. 또 채용결정자와 보수지급자가 동일한 비율도 방송사 72%, 외주제작사 88%, 위탁사 89%, 독립감독기사 82% 등이었다. 다음으로 업무지시자와 보수지급자가 동일한 비율은 방송사 43%, 외주사 98%, 위탁사 84%, 독립감독기사 63%로 나타났다.

반면 업무지시자와 보수지급자가 상이한 경우를 살펴보자. 먼저 업무지시자가 방송국인 경우, 방송국이 보수지급자인 비율은 앞서 밝힌 대로 43%에 그쳤고, 대신 위탁사가 보수지급자인 비율이 37%, 외주사가 보수지급자인 비율은 13%였다. 즉 위탁사와 외주사의 경우 방송국의 보수지급 업무를 대행하는 경우가 많은 것으로 보인다.²⁵⁾

<표 IV-17> 계약당사자, 채용결정자 및 업무지시자별 보수지급자

(단위: %)

		보수지급자				
		방송사	외주사	위탁사	독립감독	전체
계약 당사자	방송사	79.7	6.3	11.4	2.5	100.0
	외주사	3.7	87.8	8.5		100.0
	위탁사	2.3	4.5	89.8	3.4	100.0
	독립감독/기사	7.7	5.1	10.3	76.9	100.0
채용 결정자	방송사	71.7	7.6	19.6	1.1	100.0
	외주사	2.6	88.2	9.2		100.0
	위탁사	2.5	6.2	88.9	2.5	100.0
	독립감독/기사	2.6	10.3	5.1	82.1	100.0
업무 지시자	방송사	42.5	13.1	37.3	7.2	100.0
	외주사	2.3	97.7			100.0
	위탁사	2.3	13.6	84.1		100.0
	독립감독/기사	7.9	18.4	10.5	63.2	100.0
	본인	11.1	77.8	11.1		100.0
사례수(명)		71	83	99	35	288

25) 심층면접에 임했던 한 면접대상자는 외주사와 계약하여 방송영상 제작에 참여하고 있지만 모든 일을 방송국 관계자와 함께 진행하고 있고, 외주사는 보수를 지급하는 역할만 하고 있어서 왜 외주사가 중간에 있는지 모르겠다고 지적하였다.

보수 산정 기준으로는 일한 일수(시간)로 산정하는 경우 34%, 제작되는 작품 편당 기준으로 산정 22%, 제작사 내규 기준으로 산정 17%, 제작되는 작품 전체로 산정 15%, 실제 방송된 작품 편당 기준으로 산정 5% 등 다양하게 나타났다(<표 IV-18> 참조).

보수 산정 기준은 직종에 따라 상이한 분포를 보였다. 일한 일수(시간)을 기준으로 산정하는 비중이 높은 직종은 음향(54%), 조명(50%), 촬영(45%), 연기(68%) 등이었고, 제작되는 작품편수를 기준으로 하는 비중이 높은 직종은 편집(38%), PD(55%), 작가(40%) 등이었다. 제작사 내규를 통하여 보수가 산정되는 경우는 분장/미용/의상(41%)이 가장 높았고, FD와 AD는 제작되는 작품 전체 단위로 산정되는 비중이 각각 45%, 40%로 가장 높은 것으로 나타났다. 반면 분장/미용/의상, 편집, 촬영 등의 직종은 다양한 기준들이 보수 산정 기준으로 사용되고 있었다.

보수 지급 주기로는 월 단위 지급이 82%로 가장 많았고, 납품과 관련된 주기들—제작 종료된 후, 방송 종료된 후, 제작 전후로 나누어 등—은 적은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 월 단위로 지급되는 비중이 상대적으로 낮은 직종은 작가인데(43%), 주 단위로 받거나(23%), 제작 전후나 방송 종료후 지급받는 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 보수 산정 기준 및 지급 주기

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
보수 산정 기준	일한일수(시간)	34.4	11.1	50.0	54.2	28.6	45.0	5.0	15.0	30.0	68.0	13.3	76.9
	제작되는 작품 편수	21.5	24.1		12.5	38.1	15.0	55.0	15.0	10.0	28.0	40.0	
	지급사 내규	16.7	40.7	25.0	20.8	14.3	10.0	25.0	5.0	5.0		3.3	3.8
	제작되는 작품 전체	14.6	16.7		4.2	9.5	30.0	10.0	45.0	40.0		13.3	3.8
	실제 방송된 작품 수	5.2	1.9	3.6				5.0	10.0	5.0		30.0	
보수 지급 주기	월 단위로 지급	81.9	98.1	89.3	91.7	81	80.0	70.0	95.0	80.0	72.0	43.3	88.5
	주 단위로 지급	4.9				4.8				10.0	8.0	23.3	7.7
	제작이 종료된 후	4.9	1.9	3.6	8.3	9.5	5.0	15.0	5.0	5.0	4.0	3.3	
	일 단위로 지급	3.5		7.1			15.0			5.0	16.0		
	제작 전후 나누어서	3.5				4.8		15.0				20.0	
	방송이 종료된 후	1.0										10.0	
사례수(명)		288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

한편 현재 일자리에서 받는 보수에 대한 세무 신고/납부 형식은 자유직업소득자로서 원천 공제를 한다 41%, 근로소득자로서 근로소득세를 원천 공제한다 39%로 비슷하게 나타났다, 잘 모르겠다는 응답도 14%였다(<표 IV-19> 참조).

개인사업자로서 세무 신고 및 납부한다는 응답은 6%에 그쳤다. 자유직업소득자로서 원천공제한다는 응답이 많은 직종으로는 분장/미용/의상(50%), AD(60%), FD(55%), 연기(80%), 작가(77%) 등이었고, 근로소득자로서 원천징수하는 응답이 많은 직종은 조명(64%), 음향(54%), 촬영(65%), PD(50%) 등이었다. 개인사업자로서 세무 신고한다는 응답이 상대적으로 많은 직종은 PD(25%), 음향(13%), 편집(10%) 등이었으나, 사례수가 적어 신뢰하기는 어려운 수준이다.

<표 IV-19> 보수에 대한 세무 신고 및 납부 방법

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조 명	음 향	편 집	촬 영	PD	FD	AD	연 기	작 가	기 타
자유직업소득자로서 3.3% 원천 공제	41.3	50.0	14.3	8.3	28.6	20.0	25.0	55.0	60.0	80.0	76.7	19.2
근로소득자로서 근로소득세 원천공제	38.9	29.6	64.3	54.2	47.6	65.0	50.0	45.0	25.0		6.7	61.5
개인사업자로서 별도로 세무 신고	6.3	5.6	3.6	12.5	9.5	5.0	25.0			4.0	6.7	
잘 모르겠다	13.5	14.8	17.9	25	14.3	10.0			15.0	16.0	10.0	19.2
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

현재 일을 하면서 사업자등록 여부를 조사한 결과(<표 IV-20> 참조), 조사대상자의 약 8%가 사업자등록을 하였다고 응답하였다. 사업자등록 비율이 높은 직종으로는 PD, 편집, 음향 등이었다. 사업자등록을 했다고 응답한 인력을 대상으로 사업자등록을 한 이유를 질문한 결과 사업자등록이 계약조건인 경우가 50%, 세무회계상 필요해서 27%, 직무수행에 필요해서 23% 등으로 나타났다.

<표 IV-20> 방송영상제작 인력의 사업자등록 여부 및 이유

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
사업자 등록 여부	등록	7.6	7.4	7.1	16.7	19.0	5.0	25.0		10.0			
	미등록	92.4	92.6	92.9	83.3	81.0	95.0	75.0	100.0	90.0	100.0	100.0	100.0
	사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
사업자 등록 이유	계약조건이어서	50.0	25.0	50.0	75.0	50.0		40.0		100.0			
	세무회계상 필요	27.3	25.0	50.0	25.0	25.0		40.0					
	직무수행에 필요	22.7	50.0			25.0	100	20.0					
	사례수(명)	22	4	2	4	4	1	5		2			

이번에는 작업에 필요한 물품(도구, 장비, 재료 등)을 조달하는 주체에 대하여 살펴보자. 먼저 제작사에서 제공한다는 응답이 68%로 가장 많았고, 본인 스스로 마련한다는 응답이 13%로 두 번째로 많았다(<표 IV-21> 참조). 이외에 본인이 마련하되 비용 일부를 제작사가 부담한다는 응답 9%, 제작사가 제공하되 비용 일부를 본인이 부담한다는 응답 6% 등이었다.

직종별로는 조명, FD, AD 등의 직종에서 제작사가 제공한다는 응답이 많았으며, 본인 스스로 마련한다는 비율이 높은 직종은 음향, 연기 등이었다. 본인이 마련하되 비용 일부를 제작사가 부담한다는 응답이 높은 직종은 편집, 촬영 등이었다.

이번 조사에 참여한 응답자가 2011년에 참여한 방송영상 제작 작품수는 평균 7.6편으로 조사되었다(<표 IV-22> 참조). 참여 작품수가 1~2개 37%, 3~4개 22%, 5~9개 14%, 10~19개 15%, 20개 이상 작품에 참여한 비율도 12%였다. 참여 작품수가 많은 직종은 편집 12.6편, 촬영 9.3편 등이었고, 참여 작품수가 적은 직종은 FD 2.1편, 작가 3.9편, AD 4.6편 등이다.

2011년에 방송영상제작에 참여하면서 같이 작업한 제작사의 수는 평균 3.4개사로 나왔다. 1~2개사가 61%로 가장 많았고, 3~4개사 22%, 5~9개 11% 등이었다. 제작사수가 많은 직종은 음향 7.3개사, 편집 4.9개사, 분장/미용/의상이 4.8개사였고, 적은 직종은 AD 1.3개사, FD 1.6개사, 작가 1.8개사 등이었다.

<표 IV-21> 작업에 필요한 물품(도구, 장비, 재료 등) 조달 주체

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
제작사 제공	68.1	55.6	82.1	66.7	57.1	65.0	60.0	95.0	85.0	64.0	63.3	73.1
제작사 제공하되 비용 일부 본인 부담	5.6	7.4		4.2	4.8	5.0	15.0		10.0		10.0	3.8
제작사 제공하되 비용 전부 본인 부담	0.7				4.8		5.0					
본인이 마련하되 비용 전부 제작사 부담	3.5	3.7		4.2		10.0	5.0		5.0			11.5
본인이 마련하되 비용 일부 제작사 부담	9.4	16.7		4.2	19.0	15.0	5.0	5.0		8.0	10.0	11.5
본인 스스로 마련	12.8	16.7	17.9	20.8	14.3	5.0	10.0			28.0	16.7	
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

<표 IV-22> 2011년 참여한 방송영상제작편수 및 같이 작업한 제작사수

(단위: %)

		분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타	전체
2011년 참여 작품수	1~2개	27.8	25.0	12.5	42.1	30.0	25.0	75.0	55.0	33.3	60.0	38.5	37.2
	3~4개	24.1	25.0	16.7	15.8	15.0	25.0	15.0	30.0	29.2	30.0	7.7	21.8
	5~9개	18.5	32.1	25.0	5.3	20.0	25.0	10.0	0.0	4.2	3.3	7.7	14.4
	10~19개	16.7	17.9	33.3	10.5	20.0	15.0	0.0	10.0	16.7	3.3	19.2	15.1
	20개이상	13.0	0.0	12.5	26.3	15.0	10.0	0.0	5.0	16.7	3.3	26.9	11.6
	평균	8.9	5.5	10.2	12.6	9.3	6.5	2.1	4.6	7.6	3.9	11.3	7.6
	사례수	54	28	24	19	20	20	20	20	24	30	26	285
2011년 작업한 제작사	1~2개	39.6	64.3	41.7	61.9	65.0	65.0	90.0	90.0	40.0	76.7	64.0	60.5
	3~4개	26.4	25.0	20.8	14.3	20.0	25.0	10.0	10.0	24.0	23.3	28.0	21.7
	5~9개	22.6	3.6	16.7	9.5	10.0	10.0	0.0	0.0	28.0	0.0	4.0	10.8
	10~19개	9.4	7.1	8.3	4.8	5.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0	4.0	4.9
	20개이상	1.9	0.0	12.5	9.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
	평균	4.8	2.5	7.3	4.9	2.7	2.3	1.6	1.3	3.9	1.8	2.2	3.4
	사례수	53	28	24	21	20	20	20	20	25	30	25	286

2011년 2개 이상 작품 제작에 참여한 인력들이 같이 일한 제작사수를 비교해 보자(<표 IV-23> 참조). 먼저 2개 작품만 참여한 인력들의 경우 1개 제작사와 일한 비율은 25%였고, 2개 제작사와 일한 비율은 75%였다. 3개 작품에 참여한 인력들이 1개 제작사와 일한 비율은 23%, 2개사와 일한 비율은 13%, 3개사와 일한 비율은 64%였다. 4개 작품에 참여한 인력들이 1개사와 작업한 비율은 30%, 4개사와 작업한 비율은 26%였다. 5개 작품에 참여한 경우 1개 제작사와 작업한 비율은 26%, 3개사와 작업한 비율은 37%, 5개사와 작업한 경우는 32%로 나타났다.

이처럼 2개 이상 작품에 참여하면서 1개 제작사와 일한 비율이 대체적으로 25% 내외에 그쳤다는 사실은 방송영상제작 분야 인력이 하나의 회사에 속하여 지속적으로 일하기 보다는 제작 작품에 따라 여러 제작사와 일하고 있는 상황을 보여준다.

<표 IV-23> 2개 이상 작품 참여 인력의 일한 제작사수

(단위: %)

		참여작품수				
		2개	3개	4개	5개	6개
제작사수	1개사	24.5	23.1	30.4	26.3	14.3
	2개사	75.5	12.8	17.4		
	3개사		64.1	26.1	36.8	28.6
	4개사			26.1	5.3	14.3
	5개사				31.6	
	6개사					42.9

한편 2011년 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간을 조사한 결과, 평균 9.4개월로 나타났다. 일을 하지 않은 기간은 평균 2.6개월로 조사되었다(<표 IV-24> 참조). 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간이 가장 긴 직종으로는 PD(10.6개월), 분장/미용/의상(10.0개월) 등이었고, 가장 짧은 직종은 연기(8.1개월), 조명(8.4개월) 등이었다. 2011년 내내 방송영상제작 분야에서 일을 했다고 응답한 비율은 51%였다. 그 비중이 높은 직종은 AD(70%), 분장/미용/의상(63%), PD(60%), 편집(57%) 등이었고, 그 비중이 낮은 직종은 조명(39%), 연기(40%), 작가(40%) 등으로 나타났다.

<표 IV-24> 2011년 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간과 일을 하지 않은 기간

(단위: 개월, %)

	전 체	분장 미용 의상	조 명	음 향	편 집	촬 영	PD	FD	AD	연 기	작 가	기 타
방송영상제작분야에서 일한 기간(개월)	9.4	10.0	8.4	9.3	10.0	9.6	10.6	10.1	9.9	8.1	9.2	8.6
일을 하지 않은 기간 (개월)	2.6	2.0	3.6	2.8	2.0	2.5	1.4	1.9	1.7	3.9	2.8	3.4
1년 내내 일을 한 비중	51.4	63	39.3	45.8	57.1	50	60	50	70	40	40	46.2

2011년에 경제적인 목적으로 방송영상제작 분야가 아닌 다른 분야의 일을 한 경험이 있다고 응답한 비율은 약 22%로, 5명 가운데 1명 정도는 다른 분야에서도 일을 한 것으로 나타났다. 특히, 음향(42%), 편집(38%), 연기(36%) 등에서 높은 비율을 보였다(<표 IV-25> 참조).

이렇게 경제적인 목적으로 다른 분야에서 일을 했다고 응답한 인력 가운데 약 절반 정도(48%)는 방송영상제작 및 방송 관련 분야도 아니고, 영상물 제작 분야도 아니며, 다른 문화예술 분야도 아닌, 문화예술 이외 분야에서 일했다고 응답하였다. 반면 방송영상제작 분야는 아니지만 방송 관련 분야에서 일을 했다고 응답한 사람은 11%에 그쳤고, 또 방송 영상제작 분야는 아니지만 영상물 제작 분야에서 일했다는 응답이 30%, 방송 관련 분야는 아니지만 다른 문화예술 분야에서 일을 한 경험이 있다고 응답한 사람은 20%로 나타났다.

<표 IV-25> 2011년 경제적인 목적으로 방송영상제작 이외의 일을 한 경우

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
일 했음	22.2	18.5	17.9	41.7	38.1	20.0	10.0	5.0	10.0	36.0	23.3	23.1
일하지 않음	77.8	81.5	82.1	58.3	61.9	80.0	90.0	95.0	90.0	64.0	76.7	76.9
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

2011년 총소득을 살펴보면 방송영상제작 분야에서 일을 해서 번 소득은 약 1,700만원으로, 월 평균 약 142만원정도 되는 것으로 나타났다(<표 IV-26> 참조).²⁶⁾ PD가 약 2,700만

원으로 가장 많았고, 편집(2,071만원), 촬영(2,059만원), 작가(2,015만원) 순이었다. 방송영상 제작 분야에서 번 소득이 가장 적은 직종은 연기(747만원), AD(1,271만원), 조명(1,370만원) 등으로 나타났다.

한편 비 방송영상제작 분야에서 일을 한 사람들의 2011년 평균 소득은 약 620만원으로, 월 소득을 환산하면 약 52만원 정도이다. 비 방송영상제작 분야에서 소득이 가장 높은 직종으로는 음향으로 약 1,200만원 정도의 평균 소득을 나타냈다. 그 다음으로 FD도 900만원으로 나타났다.

이 둘을 합쳐서 2011년 총소득을 계산하면 약 1840만원 정도이며, 월평균으로는 약 153만원이다. 총소득이 가장 많은 직종은 PD 2,790만원, 편집 2,277만원, 작가 2,174만원, 촬영 2,152만원, 음향 2,065만원 등의 순으로 나타났다.

<표 IV-26> 2011년 총 소득

(단위: 만원)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
방송영상 제작 분야	1698	1716	1370	1568	2071	2059	2660	1965	1271	747	2015	1492
비 방송영상 제작 분야	618	740	370	1194	541	468	867	900	350	211	684	260
총소득	1836	1853	1436	2065	2277	2152	2790	2010	1306	823	2174	1542

최근 3년(2009~2011년)동안 방송영상제작 분야에서 일을 하면서 보수 체불을 경험했다고 응답한 비율은 14%였다(<표 IV-27> 참조). 편집, 음향, 촬영, FD, 작가 등에서 20%대로 상대적으로 많았고, 분장/미용/의상, 조명 등의 직종에서는 적은 것으로 나타났다.

보수 체불의 원인에 대해서는 경영상 불가피한 경우 38%, 계약한 회사나 개인의 파산 18% 등으로 나타났고, 이유 불명(28%)이나 고의적인 미지급(18%) 등도 45% 정도 되는 것으로 나타났다.

보수 체불에 대한 대처 방안으로는 피해를 감수하고 기다린다는 응답이 48%, 개인적으로 지급을 종용한다는 응답 35%였다. 주목할 만한 사실은 신고, 고소, 고발 등의 제도적 수단에 의존한다는 응답은 한 명도 없었다는 점이다.²⁶⁾

26) 앞서 현재 일자리의 월평균 소득은 145만원이었다(<표 VI-14> 참조).

<표 IV-27> 최근 3년간 보수 체불 경험 여부

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
체불 경험	있음	13.9	5.6	7.1	20.8	23.8	20.0	10.0	20.0	10.0	16.0	20.0	11.5
	없음	86.1	94.4	92.9	79.2	76.2	80.0	90.0	80.0	90.0	84.0	80.0	88.5
	사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
체불 원인	경영상 불가피	37.5	33.3	100.0	20.0	60.0	25.0	50.0		50.0	25.0	50.0	33.3
	이유 불명	27.5	66.7		40.0		50.0		50.0		25.0	33.3	
	고의적미지급	17.5			20.0	20.0			50.0	50.0		16.7	33.3
	회사/개인 파산	17.5			20.0	20.0	25.0	50.0			50.0		33.3
	사례수(명)	40	3	2	5	5	4	2	4	2	4	6	3
대처 방법	기다림	47.5	66.7		40.0	40.0	100.0		75.0		75.0	33.3	33.3
	개인적으로 종용	35.0	33.3	50.0	60.0	40.0		50.0	25.0	100.0		33.3	33.3
	포기	15.0		50.0				50.0			25.0	33.3	33.3
	부자재 받음	2.5				20.0							
	신고, 고소 등												
	사례수(명)	40	3	2	5	5	4	2	4	2	4	6	3

노동조합이나 협회 등 관련 분야의 직업 관련 단체에 가입하고 있는가를 조사한 결과 (<표 IV-28> 참조), 가입한 사람은 매우 적은 것(4%)으로 나타났다. PD 15%, 작가 20% 등이 많은 편이었고 다른 직종의 인력들은 거의 가입하고 있지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-28> 직업 관련 단체 가입 여부

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
가입	4.2	1.9	3.6	4.2			15				20.0	
미가입	95.8	98.1	96.4	95.8	100.0	100.0	85.0	100.0	100.0	100.0	80.0	100.0
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

27) 심층면접 결과에 따르면, 보수 체불에 대하여 제도적인 수단을 이용하지 않는 이유 가운데 하나가 일자리가 주로 '인맥'으로 연결되는데 고소, 고발 등으로 인해 개인이 갖게 되는 평판에 대한 부담감이 아닐까 하는 지적도 있었다. 한편 프리랜서의 경우 민사 소송으로 가야 하는 경우가 많아서 제도적인 해결을 부담스러워 하는 것 같다는 의견도 있었다.

최근 문화계에서 논의되고 있는 표준계약서 작성 의무화에 대한 의견을 조사한 결과(<표 IV-29> 참조), 약 99%에 이르는 응답자들이 찬성한다는 의사를 보여주었다. 소수의 반대 의견으로는 ‘자율적인 활동을 하는 데에 지장을 준다,’ ‘4대 보험 가입이 부담이 되고 별 의미가 없다’ 등의 응답이었다.

<표 IV-29> 표준계약서 작성 의무화에 대한 의견

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
찬성	98.6	96.3	100.0	100.0	100.0	95.0	95.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
반대	1.4	3.7				5.0	5.0					
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

다. 4대 보험 및 여타 복지 실태

국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 사회보험 필요성에 대하여 방송영상제작 분야 인력들은 매우 강한 동의 의견을 피력하였다. 사회보험의 필요성을 5점 만점으로 측정한 결과(<표 IV-30> 참조), 건강보험 4.5점, 산재보험 4.4점, 고용보험 4.3점, 국민연금 4.0점으로 나타났다. 모두 높은 점수를 나타냈지만, 상대적으로 건강보험의 필요성이 특히 높았고, 국민연금의 필요성이 상대적으로 낮았다. 산재보험 필요성에 대하여 직종별로 살펴보면, AD 4.9점, 조명 4.7점, PD, FD, 촬영 직종 등은 모두 4.5점이었다. 반면 작가 3.9점, 연기 4.2점 등이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-30> 4대 보험 필요성에 대한 의견

(단위: 5점 만점)

	합계	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
국민연금	4.0	4.1	3.5	3.9	4.0	4.1	4.0	4.0	4.7	4.2	3.5	3.8
건강보험	4.5	4.5	4.4	4.5	4.6	4.7	4.4	4.5	5.0	4.4	4.4	4.7
고용보험	4.3	4.5	4.3	4.4	4.3	4.4	4.1	4.3	4.6	4.2	4.0	4.4
산재보험	4.4	4.4	4.7	4.5	4.3	4.5	4.5	4.5	4.9	4.2	3.9	4.4

한편 현 일자리를 통한 4대 보험 가입 현황을 살펴보면(<표 IV-31> 참조), 국민연금과 건강보험 가입률은 각각 46.5%, 54.5%, 고용보험과 산재보험 가입률은 39.6%, 37.2%로 나타났다. 그러나 국민연금과 건강보험의 지역가입자를 제외하면, 현재 방송영상제작 일자리를 통한 국민연금과 건강보험 가입률은 40%로 4대 보험 가입률은 40% 내외로 거의 비슷한 수준을 보였다.

직종별로 살펴보면, 조명, 음향, 촬영 등에서 4대 보험 모두 가입률이 높은 것으로 나타난 반면, 작가, 연기 직종은 가입률이 매우 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-31> 현 일자리에서의 4대 보험 가입 현황

(단위: %)

		전체	분장 등	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
국민 연금	직장	39.6	31.5	60.7	62.5	47.6	60.0	45.0	55.0	25.0	0.0	3.3	65.4
	지역	6.9	9.3	0.0	4.2	9.5	0.0	30.0	10.0	10.0	4.0	3.3	0.0
	미가입	43.4	51.9	14.3	25.0	42.9	30.0	25.0	25.0	50.0	84.0	83.3	23.1
	모름	10.1	7.4	25.0	8.3	0.0	10.0	0.0	10.0	15.0	12.0	10.0	11.5
건강 보험	직장	40.3	33.3	64.3	66.7	47.6	55.0	45.0	55.0	25.0	0.0	3.3	65.4
	지역	14.2	18.5	0.0	4.2	38.1	5.0	30.0	10.0	15.0	12.0	16.7	7.7
	미가입	36.1	44.4	14.3	25.0	14.3	25.0	25.0	25.0	45.0	76.0	66.7	15.4
	모름	9.4	3.7	21.4	4.2	0.0	15.0	0.0	10.0	15.0	12.0	13.3	11.5
고용 보험	가입	39.6	31.5	67.9	58.3	52.4	40.0	45.0	65.0	25.0	8.0	3.3	57.7
	미가입	50.0	61.1	17.9	25.0	38.1	40.0	55.0	25.0	60.0	92.0	90.0	23.1
	모름	10.4	7.4	14.3	16.7	9.5	20.0	0.0	10.0	15.0	0.0	6.7	19.2
산재 보험	가입	37.2	31.5	53.6	50.0	57.1	60.0	45.0	55.0	25.0	4.0	0.0	50.0
	미가입	50.3	57.4	25.0	37.5	38.1	35.0	55.0	30.0	60.0	88.0	86.7	23.1
	모름	12.5	11.1	21.4	12.5	4.8	5.0	0.0	15.0	15.0	8.0	13.3	26.9

사회보험 가입 갯수를 살펴보면(<표 IV-32> 참조), 1개도 가입하지 않은 비율이 55%에 이르는 것으로 나타났다. 4대 보험에 모두 가입한 비율은 33%로 나타나서, 전부 가입해 있거나 아니면 전부 가입해 있지 않은 두 분류로 크게 나뉘어져 있다고도 볼 수 있다.

4대 사회보험 가운데 하나도 가입해 있지 않은 비율이 높은 직종은 분장/미용/의상(65%), AD(75%), 연기(92%), 작가(97%) 등이었고, 4대 사회보험에 모두 가입해 있는 비율이 높은 직종으로는 조명(43%), 음향(46%), 편집(48%), FD(55%) 등이었다.²⁸⁾

28) 심층면접 결과에 따르면 사회보험 가입 필요성에 대한 인식이 매우 높음에도 불구하고 고용주가 사회보

<표 IV-32> 현 일자리에서의 사회보험 가입 갯수

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
0개	54.5	64.8	25.0	29.2	42.9	25.0	55.0	35.0	75.0	92.0	96.7	34.6
1개	4.2	1.9	7.1	8.3	4.8	15.0		10.0		4.0		
2개	4.5	3.7	7.1	4.2	4.8	20.0				4.0		7.7
3개	3.8		17.9	12.5							3.3	7.7
4개	33.0	29.6	42.9	45.8	47.6	40.0	45.0	55.0	25.0			50.0
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

이번에는 고용보험에 가입되어 있지 않은 사람들을 대상으로 만약 고용보험 가입이 자신의 일자리에도 확대된다면 가입할 것인가를 조사한 결과(<표 IV-33> 참조), 약 62%만이 가입 의사가 있는 것으로 나타났다.

미가입 의사를 피력한 이유로는 보험료로 인해 보수가 더 낮아질 것을 우려하는 응답이 37%로 가장 많았고, 고용보험의 필요성을 느끼지 못한다는 응답이 27%, 보험료만 납부하고 실업급여를 받지 못할 것 같다는 응답 24%로 나타났다. 자신은 임금근로자가 아니어서 가입대상자가 아니라고 생각한다는 응답도 13%를 나타냈다.

험에 가입시켜 주지 않을 때 이에 순응하는 이유에 대해서 미가입이 관행처럼 되어 있는 업계 분위기와 더불어 대부분의 채용이 '인맥'에 기반하여 이루어지기 때문에 고용주에게 항의하기가 어려운 상황이라는 의견이 있었다.

<표 IV-33> 고용보험 가입 의사에 대한 의견

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
가 입 의 사	있음	61.5	78.4	44.4	80	30	50	63.6	42.9	86.7	52.2	55.2	54.5
	없음	19.5	18.9	22.2	20	30	16.7	27.3	14.3	6.7	26.1	20.7	9.1
	잘 모르겠음	19.0	2.7	33.3		40	33.3	9.1	42.9	6.7	21.7	24.1	36.4
	사례수(명)	174	37	9	10	10	12	11	7	15	23	29	11
미 가 입 이 유	보수가 더 낮아질 것 같아서	37.3	25.0	60.0	50.0	28.6	33.3	25.0	25.0		63.6	38.5	20.0
	필요성을 못 느껴서	26.9	25.0	40.0	50.0	14.3	16.7	25.0	25.0	50.0		46.2	40.0
	실업급여를 받을 가능성이 낮아서	23.9	25.0	20.0		57.1	16.7	25.0	25.0	50.0	18.2	15.4	20.0
	가입대상이 아니라고 생각해서	13.4	37.5			14.3	33.3	25.0					40.0
	사례수(명)	67	8	5	2	7	6	4	4	2	11	13	5

다음으로 산재보험에 가입되어 있지 않은 사람들을 대상으로 만약 산재보험 가입이 자신의 일자리에도 확대된다면 가입할 것인가를 조사한 결과(<표 IV-34> 참조), 69%가 가입 의사가 있는 것으로 나타나서 고용보험에 비하여 약 7% 포인트 정도 더 높은 것으로 나타났다. 조명, 음향, AD, FD, 촬영 등의 직종에서 가입 의사가 높았다.

가입 의사가 있는 사람들을 대상으로 보험료 부담에 대한 의견을 조사한 결과 사업주 전액 부담 73%, 사업주와 근로자가 반반씩 부담 26%, 기타 1% 등으로 나타났다. 이러한 조사 결과는 산재보험 가입 책임이 사업주에게 있음을 명확히 인식하고 있는 것은 아닌가 생각된다.

한편 산재보험이 자신의 일자리에 확대되더라도 가입할 의사가 없다고 응답한 이유로는 재해발생 위험이 적어서 38%, 사업주의 보험료 전가로 보수가 더 낮아질 것을 우려해서 36%, 민간 상해보험 등 다른 대책이 있어서 21%로 나타났다. 자신은 임금근로자가 아니어서 가입대상자가 아니라고 생각한다는 응답은 7%였다.

<표 IV-34> 산재보험 가입 의사에 대한 의견

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
가입 의사	있음	68.5	73.0	84.6	83.3	44.4	75.0	54.5	88.9	86.7	62.5	56.7	53.8
	없음	14.4	16.2	7.7	8.3	22.2	12.5	27.3			25.0	13.3	15.4
	잘 모르겠음	17.1	10.8	7.7	8.3	33.3	12.5	18.2	11.1	13.3	12.5	30.0	30.8
	사례수	181	37	13	12	9	8	11	9	15	24	30	13
보험료 부담	사업주 전액부담	73.4	77.8	72.7	50.0	50.0	66.7	16.7	87.5	84.6	86.7	76.5	85.7
	사업주와 본인 반반씩 부담	25.8	22.2	27.3	50.0	50.0	33.3	83.3	12.5	15.4	6.7	23.5	14.3
	기타	0.8									6.7		
	사례수(명)	124	27	11	10	4	6	6	8	13	15	17	7
미가입 이유	재해발생 위험이 적어서	37.9	44.4	50.0	100.0	60.0	33.3					61.5	50.0
	보수가 더 낮아질 것 같아서	36.2	11.1	50.0		40.0	33.3	40.0		100.0	50.0	38.5	33.3
	민간 상해보험 등 다른 대책이 있어서	20.7	44.4					40.0	100.0		40.0	7.7	
	가입대상이 아니라고 생각해서	6.9					33.3	20.0				7.7	16.7
	사례수(명)	58	9	2	2	5	3	5	1	2	10	13	6

다음 <표 IV-35>는 방송영상제작 분야 노동시장에서 개선되어야 할 사항에 대한 의견이다. 직종과 상관 없이 대체적으로 장시간 근로, 낮은 보수, 불안정한 고용, 퇴직 후 생계 곤란, 실업 후 생계곤란 등의 개선에 대한 의견이 강한 것으로 나타났다.²⁹⁾ 반면 위험한 작업 환경에 대한 개선이나 작업 중 재해발생 후 치료 어려움에 대한 개선 등은 상대적으로 동의하는 정도가 낮은 것으로 나타났다.

29) 심층면접 결과에 따르면, 열악한 처우로 인하여 '쓸만한' 인력을 찾기가 매우 어려운 상황이라는 의견이 많았다.

<표 IV-35> 방송영상제작 분야 개선사항에 대한 인식

(단위: 5점 만점)

	합계	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
낮은 보수	4.29	4.22	4.61	4.58	4.19	4.50	3.85	4.40	4.45	4.44	4.13	3.92
장시간 근로	4.31	4.30	4.46	4.50	4.29	4.25	3.70	4.85	4.30	4.44	4.17	4.12
위험한 작업환경	3.40	3.52	3.57	3.50	3.05	3.75	2.90	3.85	3.35	3.52	2.93	3.42
불안정한 고용	4.19	4.11	4.04	4.17	4.14	4.15	3.95	4.70	4.35	4.44	4.33	3.92
교육훈련 부족	3.67	3.63	3.82	3.63	3.57	3.80	3.70	4.00	3.35	3.72	3.50	3.69
경력 전망 제한	3.69	3.80	3.68	3.83	3.52	3.90	3.55	4.10	3.35	3.80	3.60	3.42
능력 발휘 기회 부족	3.42	3.48	3.25	3.46	3.52	3.70	3.40	3.35	3.30	3.80	3.17	3.19
재해발생후 치료곤란	3.29	3.19	3.71	3.25	3.24	3.40	3.10	3.60	3.50	3.48	3.17	2.77
실업 후 생계곤란	4.01	4.00	4.00	4.08	3.81	4.00	3.60	4.30	4.10	4.00	4.27	3.85
퇴직 후 생계곤란	4.03	3.98	4.14	4.21	3.71	4.05	3.70	4.35	4.20	4.00	4.27	3.77

라. 업무상 재해 발생 실태

지난 3년간 의사로부터 진단을 받거나 건강검진에서 확인된 질병을 가진 적이 있다고 응답한 사람은 33%로 나타났다(<표 IV-36> 참조). 즉 77%는 지난 3년간 의사로부터 진단받은 질병이 없다고 응답하였다. 많이 발생한 질병으로는 알레르기성 비염, 위/십이지장 궤양, 디스크 등이었다.

<표 IV-36> 지난 3년간 의사로부터 진단을 받은 질병

(단위: %)

	전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
없다	77.1	79.6	75.0	75.0	71.4	70.0	70.0	80.0	95.0	80.0	70.0	80.8
알레르기성 비염	6.6	9.3	10.7	12.5	14.3	5.0	5.0				6.7	3.8
위/십이지장궤양	5.2	5.6	10.7	8.3	4.8	5.0	5.0	5.0			10.0	
디스크(추간판탈출)	4.2	1.9		4.2	9.5	10.0		5.0			10.0	7.7
아토피성 피부염, 피부 알레르기	3.8	5.6	10.7		4.8			5.0		4.0	3.3	3.8
빈혈	2.4	5.6	3.6			5.0		5.0	5.0			
치아우식증(충치)	2.4	1.9		4.2			5.0				10.0	3.8
사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26

지난 최근 3년간 방송영상제작 업무를 수행하는 중에 사고를 당했거나 업무로 인하여 질병을 얻게 된 경험이 있다고 응답한 비율은 약 10%로 나타났다(<표 IV-37> 참조). 조명이 21%로 가장 높았고, 편집 19%, 촬영 15% 등의 직종에서도 상대적으로 많은 응답 비율을 나타냈다.³⁰⁾

업무 수행 중 사고를 당했거나 질병이 발생했던 사람을 대상으로 사고/질병 형태를 조사한 결과 타박상 54%, 골절 21%, 디스크 7% 등으로 나타났다. 다치거나 아픈 부위로는 다리와 발 39%, 팔과 손 36%, 허리와 머리 각각 29%, 목 25% 등이었다. 치료방식으로 병원 치료 75%, 자가 치료 36%, 약물 치료 11% 등이었다. 치료비 해결방식은 본인이라는 응답이 82%, 회사 지원 25%, 산재보험 처리 11% 등으로 나타났다.

이러한 질병이나 사고가 업무 수행에 미친 영향을 살펴보면, 쉬지 않고 계속 일을 했다는 응답이 82%, 3일 이내로 쉬고 일을 계속 했다는 응답과 4일 이상 쉬고 일을 계속 했다는 응답이 각각 14%로 나타났다. 질병/사고로 인하여 예정되었던 일을 하지 못했다는 응답은 7%, 하던 일을 중간에 그만두었다는 응답은 4%였다.

30) 심층면접 결과에 따르면 촬영 현장에서 전기를 다루는 직종, 예를 들어 조명이나 동시녹음 등에서 감전으로 인한 사고 발생이 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-37> 지난 3년간 업무 수행 중 사고 발생 및 업무로 인한 질병 발생 현황

(단위: %)

		전체	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타
발생 여부	있음	10.1	3.7	21.4	8.3	19.0	15.0	5.0	5.0		8.0	6.7	23.1
	없음	89.9	96.3	78.6	91.7	81.0	85.0	95.0	95.0	100.0	92.0	93.3	76.9
	사례수(명)	288	54	28	24	21	20	20	20	20	25	30	26
사고/ 질병 형태	타박상	53.6	50.0	100	50.0	50.0	66.7	100.0			100.0		16.7
	골절	21.4			50.0	25.0	66.7						33.3
	디스크	14.3				50.0			100.0			50.0	
	절단	7.1		16.7								50.0	
	사례수(명)	28	2	6	2	4	3	1	1		1	2	6
다치 거나 아픈 부위	다리와 발	39.3		16.7	100.0	100.0	33.3	100.0			100.0		16.7
	팔과 손	35.7	50.0	33.3		50.0	66.7					50.0	33.3
	허리	28.6		16.7	50.0	50.0	66.7		100.0			50.0	
	머리	28.6	50.0	50.0		25.0						100.0	16.7
	목	25.0		16.7		50.0	33.3					100.0	16.7
	어깨	21.4				50.0	33.3					50.0	33.3
	사례수(명)	28	2	6	2	4	3	1	1		1	2	6
치료 방식	자가 치료	35.7		50.0	100.0		66.7				100.0		33.3
	약물복용	10.7										100.0	16.7
	병원통원	75.0	100.0	100.0	50.0	100.0	66.7	100.0				100.0	50.0
	병원입원	10.7				25			100.0				16.7
	사례수(명)	28	2	6	2	4	3	1	1		1	2	6
치료비 해결 방식	본인 비용	82.1	50.0	33.3	150.0	125.0	66.7		100.0		100.0	200.0	66.7
	회사 지원	25.0	50.0	50.0								50	
	산재보험	10.7		16.7		25.0	33.3						
	사례수(명)	28	2	6	2	4	3	1	1		1	2	6
방송 영상 제작 활동에 미친 영향	쉬지 않음	82.1	50.0	66.7	150.0	100.0	66.7	100.0	100.0			150.0	66.7
	3일 이내 쉬고 활동	14.3	50.0	33.3		25							
	4일 이상 쉬고 활동	14.3									100.0	50.0	33.3
	예정된활동 미참여	7.1		16.7									16.7
	중간에 그만둠	3.6					33.3						
	사례수(명)	28	2	6	2	4	3	1	1		1	2	6

주 : 발생 여부를 제외한 다른 항목은 중복 응답임.

이번에는 범위를 좁혀서 2011년 중에 발생한 사고나 질병에 대한 상황을 살펴보자. 다음 <표 IV-38>를 보자. 2011년에 발생한 사고나 질병수는 모두 19건으로 288명 가운데 약 6.6%가 응답하였다.³¹⁾

사고나 질병형태로는 타박상이 10건으로 가장 많았고, 디스크 3건, 골절 2건 등으로 큰 골격계 질병 발생이 많은 것으로 나타났다. 다치거나 아픈 부위로는 다리와 발이 7건, 팔과 손, 허리, 머리 등이 각각 3건씩으로 나타났다. 치료형태로는 병원 통원 11건, 자가치료 6건이었고, 병원입원은 2건이었다. 치료비 해결 방식으로는 본인 비용 13건, 회사에서 지원 3건, 산재보험 처리 3건 등으로 나타났다.³²⁾

업무 수행 중 발생한 사고나 업무로 인한 질병이 이후 방송영상제작 활동에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대하여, 쉬지 않고 계속 활동했다는 응답이 13건이었으며, 3일 이내 쉬고 계속 활동했다는 응답이 5건, 4일 이상 쉬고 계속 활동했다는 응답이 1건으로 나타났다.³³⁾

<표 IV-38> 2011년 업무 수행 중 사고 발생 및 업무로 인한 질병 발생 현황

(단위: 건)

사고/질병형태		다치거나 아픈 부위		치료형태		치료비 해결방식 (복수응답)		방송영상제작활동에 미친 영향	
종류	빈도	종류	빈도	종류	빈도	종류	빈도	종류	빈도
타박상	10	다리와 발	7	병원통원	11	본인 비용	13	쉬지 않고 계속 활동	13
디스크	3	팔과 손	3	자가치료	6	회사 지원	3	3일 이내 쉬고 계속 활동	5
골절	2	허리	3	병원입원	2	산재 처리	3	4일 이상 쉬고 계속 활동	1
절단	2	머리	3	약물치료	1	민간보험	1		
교통사고	1	목	1						
VDT증후군	1	어깨	1						
		몸통	1						

31) 이 비율은 설문조사에서 얻은 수치로 산업재해를 나타내는 수치는 아니다.

32) 응답자 288명 가운데 2011년 산재처리 3건으로 계산한 산재발생율은 1.04%이다. 이는 2010년 제조업 산재발생률 1.07%와 유사한 매우 높은 수준으로, 건설업 0.7%, 서비스업 0.53%보다 높은 수치이다. 그러나 사례수가 적어서 신뢰성이 있다고 말하기는 어렵다.

33) 일반적으로 산재 처리는 4일 이상 근로를 하지 못하는 경우에 해당하는데, 4일 이상 쉬었다는 응답을 기준으로 산재발생률은 계산하면 0.35%이다. 그러나 이 역시 사례수가 적어 신뢰하기 어려운 수치라고 말할 수 있겠다.

3. 방송영상제작 분야 인력의 사용자 종속성 검토

현재 방송 인력 노동시장에서 가장 문제가 되는 것 가운데 하나가 고용 문제이다. 특히 많은 인력들이 방송국이나 제작사 등 어떤 조직에 고용되어 일하는 것이 아니라 이른바 ‘프리랜서’로서 작품제작 프로젝트별로 고용되어 일하는 방식이 많다.³⁴⁾ 방송 인력의 고용 불안정이나 4대 사회보험 미가입 등과 같은 문제는 이러한 고용 관행에서 발생하는 측면이 크다고 할 수 있다.

프리랜서란 일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람이다. 보다 법률적인 용어로 표현하자면 계약근로자, 독립근로자, 자유근로자, 비종속근로자 등으로 표현할 수 있는데, 현행법(산업재해보상보험법 제125조) 용어로는 ‘특수형태근로종사자’에 해당된다고도 할 수 있다(황준욱 외, 2009). 하지만 현재 우리 사회에서 특수형태근로종사자는 “특고”라고 불리며 이미 특정한 직업에서 한정되어 사용되고 있어서³⁵⁾ 프리랜서와 같은 의미로 사용되지 않는다. 따라서 프리랜서는 전통적인 임금근로자도 아니고, 완전한 자영주도 아니며, 더불어 특고도 아닌 그 무엇을 의미한다고 할 수 있다.

특히 현행법으로는 종속적인 임금근로자에 대해서만 사용자가 사회보험 가입 의무를 가지기 때문에, 프리랜서 지위를 가지고 일하는 인력들이 많은 문화예술 분야에서 사회보험 가입률이 매우 낮은 문제가 발생하는 것으로 보인다. 이러한 문제를 보다 자세히 살펴보기 위하여 이번에는 방송영상제작 인력의 사용자 종속성에 대하여 살펴보려고 한다.

가. 고용유형 분류 방법

먼저 방송영상제작 인력의 고용유형(종사상지위)을 보다 자세하게 분류해보자. 분류 기준은 다음과 같다.³⁶⁾ 첫째, 세금납부방식에 따라 근로소득세를 납부하면 임금근로자, 자유직업소득자는 프리랜서로 분류하였다(세금납부방식). 둘째, 세금납부방식을 모른다고 응답한 경우 계약종류에 따라 구분하였다. 사용자와의 계약이 근로계약이라고 응답한 경우는 임금근로자로, 계약이 위탁/도급/용역계약이라고 응답한 경우는 프리랜서로 분류하였다(계

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

35) 예를 들어 학습지 교사, 골프장 캐디, 퀵서비스 등.

36) 일반적으로 종사상지위로는 상용직임금근로자, 임시직임금근로자, 일용직임금근로자, 고용주, 자영주, 무급가족종사자 등으로 분류되기 때문에 여기서는 편의상 고용유형으로 부르고자 한다.

약종류). 셋째, 세금납부방식도 모르고 계약종류도 모른다고 응답한 경우 응답자의 소속 및 업무자율성을 보고 분류하였다. 자신이 어느 조직의 정규직이라고 응답한 경우는 임금 근로자로, 비정규직이라고 응답하고 업무자율성이 큰 경우는 프리랜서로 분류하였다(본인 소속 및 업무자율성). 마지막으로 앞의 세 기준과는 별도로 자신이 자영주/고용주라고 응답한 경우는 모두 자영주로 구분하였다.³⁷⁾ 다음 <표 IV-39>에 이 분류 방법을 요약하여 정리하였다.

<표 IV-39> 고용유형 분류 기준

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

* 업무자율성은 지시받은 업무를 자율적으로 변경할 수 있는지 여부, 업무지시를 어기더라도 별다른 제재를 받지 않은 경우를 말함.

한편 프리랜서의 경우도 상시고용형 프리랜서와 프로젝트형 프리랜서 등 두 가지로 구분하여 보았다. 이 둘을 구분하는 기준은 현재 참여하고 있는 방송영상제작 분야 일자리가 위의 기준에 의하여 프리랜서로 분류되면서, 해당 프로젝트에만 참여하느냐 아니면, 해당 프로젝트가 끝나더라도 다시 다른 일에 참여하게 되느냐이다. 전자인 경우 프로젝트형 프리랜서, 후자인 경우 상시고용형 프리랜서로 구별하였다.

이 분류에 따라 실태조사 응답자를 분류한 결과가 다음 <표 IV-40>에 나와 있다. 이 구분에 따라 살펴보았을 때 이번 조사에서 나타난 임금근로자는 129명(45%)였고, 프리랜서로 구별할 수 있는 경우는 147명(51%), 그리고 자영주는 12명(4%)으로 나타났다. 프리랜서 51%를 보다 세분하면 전체 조사대상자 가운데 상시고용형은 20%, 프로젝트형은 31%

37) 자신을 자영주 또는 고용주라고 응답한 이들의 세금납부방식을 살펴보면, 1명을 제외하고는 모두 개인사업자로서 세무신고하고 납부한다고 응답하였고, 나머지 1명은 세금납부방식에 대해서 잘 모르겠다고 응답하였다. 따라서 세금납부방식을 첫 번째 지표로 사용한 기준과 합치된다고 볼 수 있다.

등으로 나타나 프로젝트형 프리랜서 비율이 더 높은 것으로 나타났다.³⁸⁾

직종별로 고용유형을 살펴보면, 분장/미용/의상(65%), AD(65%), 연기(96%), 작가(87%) 등에서 프리랜서 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면 임금근로 비율이 높은 직종으로는 조명(75%), 음향(67%), 촬영(65%), 기타 직종(69%) 등이었다. 반면 편집, PD, FD 등의 직종은 임금근로와 비임금근로(프리랜서 혹은 자영주) 비율이 50% 내외로 비슷한 것으로 나타났다. 프리랜서 비율이 높은 직종에서는 대체적으로 프로젝트형 프리랜서 비율이 높은 것으로 보이는데, 특히 연기, 작가 직종에서 두드러져 보인다.

<표 IV-40> 고용유형 분류 결과

(단위: 명, (%))

	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타	전체
임금근로	17 (31.5)	22 (78.6)	16 (66.7)	11 (52.4)	13 (65.0)	10 (50.0)	9 (45.0)	7 (35.0)	1 (4.0)	4 (13.3)	19 (73.1)	129 (44.8)
프리랜서	35 (64.8)	5 (17.9)	7 (29.2)	8 (38.1)	6 (30.0)	5 (25.0)	11 (55.0)	13 (65.0)	24 (96.0)	26 (86.7)	7 (26.9)	147 (51.0)
상시고용형	20 (37.0)	2 (7.1)	1 (4.2)	2 (9.5)	3 (15.0)	3 (15.0)	3 (15.0)	7 (35.0)	3 (12.0)	8 (26.7)	6 (23.1)	58 (20.1)
프로젝트형	15 (27.8)	3 (10.7)	6 (25.0)	6 (28.6)	3 (15.0)	2 (10.0)	8 (40.0)	6 (30.0)	21 (84.0)	18 (60.0)	1 (3.8)	89 (30.9)
자영주	2 (3.7)	1 (3.6)	1 (4.2)	2 (9.5)	1 (5.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (4.2)
전체	54 (100.0)	28 (100.0)	24 (100.0)	21 (100.0)	20 (100.0)	20 (100.0)	20 (100.0)	20 (100.0)	25 (100.0)	30 (100.0)	26 (100.0)	288 (100.0)

나. 프리랜서의 사용자 종속성 실태

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

38) 확률표집에 의한 표본 구성이 아니기 때문에 이 결과는 이번 설문조사에 한해서 해석해야 한다.

① 구속성

먼저 방송영상제작 인력의 사용자 종속성을 출퇴근시간 구속성을 통하여 살펴보고자 한다. 다음 <표 IV-41>을 보면, 출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다고 응답한 경우는 임금 근로자의 경우 33%인 반면 프리랜서는 8%로 4분의 1에 그치는 것으로 나타났다. 출퇴근 시간이 정해져 있는 것과는 대조되는 ‘정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다’는 응답은 프리랜서가 7%로 임금근로자 3%보다 높게 나타났다. 대신 근무지 상황에 따라 불규칙하게 변하는 일정에 맞춘다는 응답이 프리랜서는 76%로 임금근로 56%보다 20% 포인트 정도 높았다.

<표 IV-41> 고용유형별 출퇴근시간 정규성

(단위: %)

	임금 근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시 고용형	프로 젝트형		
출/퇴근 시간이 일정하게 정해져 있다	32.6	7.5	17.2	1.1		18.1
출근시간만 일정하게 정해져 있다	8.5	9.5	15.5	5.6		8.7
일정에 따르나 근무지 상황 따라 일정이 불규칙하게 변동	55.8	76.2	63.8	84.3	91.7	67.9
일정하게 정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다	3.1	6.8	3.4	9.0	8.3	5.2
사례수(명)	129	147	58	89	12	287

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

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

일반적으로 프리랜서의 경우 출퇴근시간에서 있어 높은 자율성을 가질 것으로 예상할

수 있지만, 이번 결과에서도 알 수 있듯이 출퇴근 자율성이 큰 프리랜서는 극히 일부에 지나지 않았고, 대부분의 프리랜서는 출퇴근 자율성이 매우 낮아서 근무시간 및 근무지 구속성이 매우 큰 것으로 나타났다.

② 전속성

다음으로 근로제공 관계의 계속성과 특정 사용자에게의 전속성 유무를 살펴보고자 조사대상자의 2011년 제작에 참여한 작품수와 같이 일한 제작사수를 비교하여 보았다. <표 IV-42>를 보면 임금근로자는 2011년 참여한 작품수는 평균 9.7편, 같이 일한 제작사는 3.6개사이다. 이는 1개 제작사와 평균 2.7편의 작품을 하는데, 2011년 모두 3.7개 제작사와 일한 것으로 나왔다. 반면 프리랜서는 평균 작품수 5.6편, 같이 일한 제작사는 3.1개사로, 1개 제작사와 평균 1.8편의 작품을 한 것으로 나타났다. 즉 임금근로자보다 프리랜서가 오히려 더 적은 제작사와 일한 것으로 나타났다.

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

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

<표 IV-42> 고용유형별 2011년 참여 작품수와 같이 일한 제작자수

	작품수(a)	제작자수(b)	a/b
임금근로	9.7	3.6	2.7
프리랜서	5.6	3.1	1.8
상시고용형	6.9	3.1	2.2
프로젝트형	4.7	3.1	1.5
자영주	8.9	3.9	2.3
전체	7.6	3.4	2.3

전속성이 문제가 되는 것은 프리랜서로서 동시에 여러 일을 하는 경우 사용자를 구체화하기가 어렵다는 점이다. 방송인력 채용 일자리를 결정하는 가장 중요한 요인 가운데 하나가 이른바 ‘인맥’이라는 점을 고려하여³⁹⁾ 프리랜서라 하더라도 평소 잘 알고 있는 특정한 제작사와 일하는 비율이 높다면, 상대적으로 사용자 구별이 쉬울 것으로 볼 수 있다. 이에 프리랜서 인력의 참여 작품수와 같이 일한 제작사수를 보다 자세히 비교하여 보았다. 5개 이상 작품에 참여한 경우는 사례수가 적기 때문에 4개 이하 작품에 참여한 경우로 국한하여 살펴보겠다(<표 IV-43> 참조).

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

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

<표 IV-43> 프리랜서의 참여작품수별 제작자수(2011년)

(단위: %)

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

39) 방송영상제작 분야에서 ‘인맥’이 가지는 중요성은 기존의 관련 연구들에서 일괄적으로 지적되고 있으며, 본 연구를 위하여 실시한 심층면접 대상자들도 공통적으로 ‘아는 사람’을 통해 일거리를 찾는 경우가 많다는 점을 진술하였다.

③ 대체성

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

다음 <표 IV-44>를 보면 프리랜서 가운데 자율적으로 타인에게 업무를 대행할 수 있다고 응답한 비율은 11%였고, 불가능하다고 응답한 비율은 89%였다. 그런데 임금근로자의 경우 자율적인 업무 대행이 가능하다고 응답한 비중이 20%였다. 예상했던 것과 달리 업무대체가 가능하다고 응답한 비중은 임금근로자가 프리랜서보다 2배 정도 더 높았다. 업무대체 가능성이 프리랜서보다 임금근로자가 높다는 사실에서 상대적으로 프리랜서로 일하는 방송영상제작 인력의 자율적인 업무대행 가능성이 낮다는 사실을 말해준다.

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

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

<표 IV-44> 고용유형별 자율적인 업무대행 가능성 여부

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
가 능	20.2	10.9	6.9	13.5	33.3	16.0
불가능	79.8	89.1	93.1	86.5	66.7	84.0
사례수(명)	128	147	58	89	12	287

④ 업무 지시권 및 변경권

다음으로 살펴볼 프리랜서의 사용자 종속성 측면은 누구로부터 업무 지시를 받느냐 여부이다. 일반적으로 프리랜서라면 사용자 혹은 계약자에게 위탁 받은 맡은 바 업무에 대하여 독립적인 근로 수행을 할 것으로 예상할 수 있다. 그러나 다음 <표 IV-45>에서 볼 수 있는 것과 같이 별도의 지시 없이 본인의 책임 하에 업무를 수행한다는 비율은 프리랜서

의 경우 4.1%에 그쳤다. 물론 프로젝트형 프리랜서가 상시고용형 프리랜서보다 업무 지시권이 본인에게 있다는 응답이 더 높았으나 전반적으로 그 비율은 낮았다(프로젝트형 프리랜서 5.6%)

한편 업무 지시권과 더불어 자신에게 주어진 업무에 대하여 자율적으로 또는 임의적으로 변경할 수 있는가 여부도 사용자 종속성과 관련된 주요한 지표이다. <표 IV-46>에 나와 있는 대로, 자율적인 업무 변경이 가능하다고 응답한 비율 역시 프리랜서보다 임금근로자가 더 높은 것으로 나타났다. 프리랜서의 경우 25%가 자율적인 업무 변경이 가능하다고 응답한 반면, 임금근로자는 35%가 가능하다고 응답하였다. 프로젝트형 프리랜서는 26%로 상시고용형 프리랜서 23%보다 조금 높았으나 임금근로자보다는 낮았다.

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

<표 IV-45> 고용유형별 업무지시자

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
방송사	55.0	51.7	43.1	57.3	50.0	53.0
외주사	17.8	13.6	22.4	7.9	8.3	15.3
위탁사	16.3	13.6	17.2	11.2	25.0	15.3
독립프리랜서	8.5	17.0	15.5	18.0	16.7	13.2
본인	2.3	4.1	1.7	5.6		3.1
사례수(명)	129	147	58	89	12	287

<표 IV-46> 고용유형별 자율적인 업무변경 가능성 여부

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
가 능	34.9	24.8	22.8	26.2	41.7	30.2
불가능	65.1	75.2	77.2	73.8	58.3	69.8
사례수(명)	126	141	57	84	12	278

⑤ 작업도구 및 물품 조달 주체

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

이번 조사 결과 본인이 부담한다고 응답한 비율은 프리랜서(16%)가 임금근로자(8%)보다 2배 정도 많은 것으로 나타났다(<표 IV-47> 참조). 또한 반반 부담에 해당하는 비율 역시 임금근로자는 10%, 프리랜서는 18%였다. 따라서 순전히 제작사가 부담한다는 비율은 임금근로자가 82%인 반면 프리랜서는 65%에 그쳤다.

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

<표 IV-47> 고용유형별 작업도구 및 물품 조달 비용 주체

(단위: %)

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

⑥ 프리랜서의 사용자 종속성

이상으로 이번 설문조사를 통하여 살펴볼 수 있는 5가지의 근로자 특성 혹은 프리랜서 특성과 관련한 6개 지표(구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체)를 살펴보았다. 앞서 살펴본 결과를 요약하면 방송영상제작 분야에서 일하는 프리랜서의 경우 관련 특성을 보여주는 측면이 존재하기는 하지만, 다른 한편으로는 오히려 사용자에게 종속된 임금근로자보다도 더 낮은 자율성을 가지고 업무수행을 하거나 임금근로자보다 더 사용자 구속적인 속성을 가지고 있는 것으로도 보인다.

따라서 이번에는 프리랜서 방송영상제작 인력들이 앞서 개별적으로 살펴본 사용자 종속

성을 나타내는 6가지 지표 가운데 몇 개나 가지고 있는지, 즉 사용자 종속적인 특성을 얼마나 가지고 있는지 살펴보고자 한다. 이를 프리랜서 특성 측면에서 말하자면 6개의 특성 가운데 해당 특성을 가지고 있지 않을수록 프리랜서의 특성을 더 많이 가지고 있다고 할 수 있다.

다음 <표 IV-48>을 보자. 이는 방송영상제작 분야에서 프리랜서로 일하는 인력들이 사용자에게 종속된 속성을 얼마나 가지고 있는가를 보여주는 것이다. 6개 지표 가운데 6개 특성을 모두 가지고 있지 않은, 즉 하나의 사용자 종속성도 가지지 않은 프리랜서는 한 명도 없는 것으로 조사되었다. 1개의 사용자 종속성을 가진 인력은 2명(1.4%), 2개의 속성을 가진 인력은 4명(3.4%)에 불과하였다.

<표 IV-48> 방송영상제작 인력의 사용자 종속성¹⁾

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
1개	0.0	1.4	1.7	1.1	8.3	1.0
2개	3.1	3.4	0.0	5.6	8.3	3.5
3개	14.0	14.3	6.9	19.1	8.3	13.9
4개	21.7	25.9	20.7	29.2	50.0	25.0
5개	37.2	33.3	37.9	30.3	25.0	34.7
6개	24.0	21.8	32.8	14.6	0.0	21.9
평균 갯수	4.7	4.5	4.9	4.3	3.8	4.5
사례수(명)	129	147	58	89	12	288

주1 : 사용자 종속성: 구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체 등 6개 지표 가운데 사용자에게 종속된 사실을 보여주는 속성

오히려 6개의 사용자 종속성을 가진 프리랜서 비율은 22%(32명)이었다. 이번 조사에서 살펴볼 수 있는 6개의 사용자 종속적 특성을 프리랜서 5명 가운데 1명꼴로 모두 가지고 있는 것이다. 5개의 속성을 가진 인력도 49명, 33%로 가장 많은 것으로 나타났다. 6개의 사용자 종속성 가운데 4개 이상의 속성을 가진 인력이 전체의 80%가 넘었다는 점에서 방송영상제작 분야에서 많은 프리랜서 인력들은 종사상지위만 프리랜서일 뿐 근로과정에서는 상당 부분 사용자에게 종속된 임금근로자로서의 속성을 가지고 있는 것은 아닌가 여겨진다.

상대적으로 프로젝트형 프리랜서가 상시고용형 프리랜서에 비하여 더 낮은 사용자 종속성을 보였는데, 사용자 종속성을 나타내는 지표의 평균 갯수를 비교하면 프로젝트형 프리랜서의 경우 4.3개인데 반하여 상시고용형 프리랜서는 4.9개로 나타났다. 임금근로자는 평균 4.7개인 점을 감안하면 상시고용형 프리랜서가 임금근로자보다 더 사용자 종속적 특성을 더 많이 가지고 있다는 사실을 보여준다.

다음 <표 VI-49>는 프리랜서의 직종별로 사용자 종속적 특성을 얼마나 가지고 있는가를 나타낸 것이다.

<표 IV-49> 프리랜서 방송영상제작 인력의 직종별 사용자 종속성¹⁾

(단위: %)

	분장 미용 의상	조명	음향	편집	촬영	PD	FD	AD	연기	작가	기타	전체
1개					16.7					3.8		1.4
2개	5.7		14.3							7.7		3.4
3개	25.7		14.3	12.5	16.7	20.0			4.2	26.9		14.3
4개	28.6	40.0	42.9	37.5		40.0	36.4	7.7	33.3	11.5	28.6	25.9
5개	31.4	40.0	28.6	25.0	33.3	40.0	27.3	7.7	50.0	34.6	42.9	33.3
6개	8.6	20.0		25.0	33.3		36.4	84.6	12.5	15.4	28.6	21.8
평균 갯수	4.1	4.8	3.9	4.6	4.3	4.2	5.0	5.8	4.7	4.1	5.0	4.5
사례수(명)	35	5	7	8	6	5	11	13	24	26	7	147

주1 : 사용자 종속성: 구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체 등 6개 지표 가운데 사용자에게 종속된 사실을 보여주는 속성

다. 프리랜서 방송영상제작 인력의 사회 보험 가입 현황

마지막으로 고용유형별 사회보험 가입현황을 살펴보자. 다음 <표 IV-50>는 고용유형에 따른 방송영상제작 인력의 4대 사회보험 가입 현황을 나타낸 것이다. 프리랜서의 사회보험 가입률은 7.5~9.5%에 그치고 있다. 즉 사회보험 가입률은 프리랜서 인력 10명 가운데 1명이 채 안되는 수준이다. 상시고용형 프리랜서의 경우 사회보험 가입률은 15.5~19.0%까지 올라가는 반면, 프로젝트형 프리랜서의 사회보험 가입률은 2.2~5.6% 수준으로 매우 낮은 것으로 나타났다. 반면 임금근로자 인력의 사회보험 가입률은 71~80% 수준이다.

앞서 살펴본 것처럼 방송영상제작 분야의 프리랜서라 하더라도 상당 부분 임금근로자와 유사한 수준의 사용자 종속성을 보이고 있지만 사회보험 가입에 있어서는 매우 큰 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

방송분야 인력의 사회보험 가입 상황은 단순히 현 일자리를 통한 미가입에 그치지 않고 지역으로의 가입도 매우 낮은 상황인 것으로 조사되었다. 일자리를 통한 사회보험 가입률이 가장 낮은 프로젝트형 프리랜서의 지역가입률도 매우 낮아서 국민연금 미가입률은 82%, 건강보험 미가입률은 70%,⁴⁰⁾ 고용보험 미가입률은 85%, 산재보험 미가입률은 87%로 나타났다. 대부분 사회보험 사각지대에 놓여 있는 것이다.

<표 IV-50> 고용유형별 4대 사회보험 가입 현황

(단위: %)

		임금근로	프리랜서			자영주	전체
			전체	상시고용형	프로젝트형		
국민연금	직장가입	79.1	7.5	15.5	2.2	8.3	39.7
	지역가입	0.8	7.5	13.8	3.4	66.7	7.0
	미가입	12.4	72.1	56.9	82.0	25.0	43.6
	모르겠음	7.8	12.9	13.8	12.4		9.8
건강보험	직장가입	79.1	8.8	19.0	2.2	8.3	40.4
	지역가입	3.9	19.0	20.7	18.0	66.7	14.3
	미가입	9.3	60.5	46.6	69.7	25.0	36.2
	모르겠음	7.8	11.6	13.8	10.1		9.1
고용보험	가입	76.7	9.5	15.5	5.6	8.3	39.7
	미가입	12.4	79.6	70.7	85.4	91.7	50.2
	모르겠음	10.9	10.9	13.8	9.0		10.1
산재보험	가입	70.5	9.5	17.2	4.5	16.7	37.3
	미가입	14.7	78.9	67.2	86.5	83.3	50.5
	모르겠음	14.7	11.6	15.5	9.0		12.2
사례수(명)		129	147	58	89	12	287

다음의 <표 VI-51>에서도 알 수 있는 것처럼, 낮은 사용자 종속성을 나타내는 프리랜서 인력의 경우 사회보험 가입률이 0%를 보여주고 있지만, 높은 사용자 종속성을 보이는 프리랜서도 10%대의 매우 낮은 가입률 수준을 보이고 있다. 특히 6개의 사용자 종속성을 모

40) 건강보험의 경우 지역가입자가 아니라 하더라도 건강보험 보장에서 제외되는 것은 아니다. 대부분 피부양자 지위로 가입되어 있다고 보는 것이 타당하다.

두 가지고 있는 프로젝트형 프리랜서 13명의 경우 4대 사회보험 가운데 하나라도 가입한 사람은 한 명도 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-51> 프리랜서 방송영상제작 분야 인력의 사용자 종속성에 따른 4대 사회보험 가입 현황¹⁾

(단위: %)

구분	사용자 종속성 ²⁾	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	사례수(명)
전체 프리랜서	1개	0.0	0.0	0.0	0.0	2
	2개	0.0	0.0	0.0	0.0	5
	3개	0.0	0.0	0.0	0.0	21
	4개	5.3	5.3	13.2	10.5	38
	5개	10.2	10.2	10.2	8.2	49
	6개	12.5	18.8	12.5	15.6	32
	전체	7.5	8.8	9.5	9.5	147
상시고용형 프리랜서	1개	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	2개	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	3개	0.0	0.0	0.0	0.0	4
	4개	8.3	8.3	16.7	16.7	12
	5개	18.2	18.2	13.6	13.6	22
	6개	21.1	31.6	21.1	26.3	19
	전체	15.5	19.0	15.5	17.2	58
프로젝트형 프리랜서	1개	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	2개	0.0	0.0	0.0	0.0	5
	3개	0.0	0.0	0.0	5.9	17
	4개	3.8	3.8	11.5	7.7	26
	5개	3.7	3.7	7.4	3.7	27
	6개	0.0	0.0	0.0	0.0	13
	전체	2.2	2.2	5.6	4.5	89

주1 : 일자리를 통한 사회보험 가입 현황만 나타냄.

주2 : 사용자 종속성: 구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체 등과 관련한 6개 지표에 해당하는 갯수

V. 문화예술인 산재보험 적용을 위한 정책 제언

산업재해보상보험법에 따르면, 산재보험의 혜택을 받을 수 있는 자격은 근로자, 사업주 일부, 특수형태근로종사자(4개 직종)에 국한되어있다. 만일 문화예술인이 이 세 가지 범주에 포함되는 경우라 한다면, 업무에 종사하다가 사고를 당하거나 질병을 얻게 되었을 때에 절차에 따라 산재보험의 혜택을 받을 수 있다. 이 장에서는 현행 산재보험제도에서 문화예술인에게 산재보험이 적용되는 경우를 알아보고, 이 보고서의 실태조사 결과에 기초하여 볼 때, 어떠한 제도적 보완이 필요한가를 논의함으로써 이 보고서의 결론을 대신하고자 한다.

1. 현행 산재보험 적용에 따른 문화예술인의 산재보험 적용

가. 근로자

산업재해보상보험법 제1조(목적)에 명확히 규정되어있듯이 산재보험은 기본적으로 “근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행”(밑줄 - 필자)하는 제도이다. 이는 피재근로자에 대한 사업주의 책임을 국가가 대신 짊어지는 것으로 이해할 수 있다.

여기에서 말하는 근로자는 같은 법 제5조(정의) 제2항에서 규정하고 있는 데 “「근로기준법」에 따른 근로자”이다. 참고로 「근로기준법」에서 말하는 근로자는 제2조(정의) 제2항에서 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”이다. 그리고 근로자의 경우는 해당 근로자를 고용하고 있는 사업주가 산재보험 성립 신고를 하는 것이 의무이다. 말하자면, 근로자는 산재보험 “당연 가입자”라 할 수 있다.

문화예술인이 「근로기준법」의 정의에 따른 ‘근로자’로 간주가 된다면, 이미 산재보험의 적용 대상이라 할 수 있다. 만일 본인의 업무와 관련하여 사고나 질병이 발생하고, 이 재

해가 업무와 명확한 연관성이 있다고 한다면, 근로복지공단에 보상을 신청할 수 있다. 만일 사업주가 산재보험 성립 신고를 하지 않았다고 하더라도 고용 사실이 확인된다면, 보상을 받을 수 있는 것이다.

<표 V-1> 산재보험 적용예외 사업

제2조(법의 적용 제외 사업) ① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. <개정 2008.8.7, 2010.3.26>

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
 2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
 3. 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재보호법」에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사
 - 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
 - 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
 4. 가구내 고용활동
 5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업
 6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업
- ② 제1항 각 호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 없으면 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 따른다.
- ③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 또는 같은 조 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 2천만원 이상으로 되면 그 때부터 법의 적용을 받는다.

자료: 국가법령정보센터 산업재해보상보험법령 웹사이트

(<http://www.law.go.kr/DRF/MDRFLawService.jsp?OC=molab&ID=1760>).

그렇다고 하여 모든 근로자가 산재보험의 적용 대상이 되는 것은 아니다. 같은 법 제6조(적용 범위)에서 “근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용”하지만, “위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다”고 하여 적용예외 사업을 시행령에서 규정하고 있다. 이 사업은 <표 V-1>에 나열하고 있다.

표에서 볼 수 있듯이 문화예술인의 경우에는 제1호에 따라 공무원이거나 3호, 5호, 3항의 건설공사 등에서 근로자로 종사하고 있다고 한다면, 산재보험의 적용 대상이 아닐 수 있다. 이에 대해서는 문화예술인 본인이 실제로 근로복지공단을 통하여 확인할 필요가 있을 것이나 향후 예술인복지법의 시행으로 적용 대상에 포함될 수도 있다.

나. 중소기업사업주

산업재해보상보험법이 근로자를 대상으로 하는 제도임을 규정하고 있다고 해서 근로자 이외의 지위를 가진 경우에 산재보험제도에서 완전히 배제되어 있는 것은 아니다. 근로자가 아니라고 하더라도 산재보험의 적용 대상이 되는 경우가 몇 가지 있다. 그 가운데 한 가지가 중소기업사업주이다.

중소기업사업주는 산업재해보상보험법 제124조에서 규정하고 있다. 이 조항에 따르면, “대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 공단의 승인을 받아 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입할 수 있다. 이 경우 제5조제2호에도 불구하고 그 사업주는 이 법을 적용할 때 근로자로 본다”고 하고 있다.

<표 V-2>에서 볼 수 있듯이 산업재해보상보험법 시행령 제122조(중·소기업사업주의 범위)에 따르면, 대체로 50인 미만의 근로자를 고용하고 있는 사업주와 여객·화물자동차 운송사업자가 중·소기업사업주로서 산재보험에 가입할 수 있게 된다. 중·소기업사업주의 경우는 근로자와는 달리 본인의 의사에 따라 산재보험 가입이 가능하다. 말하자면 “임의가입자”라 할 수 있다. 따라서 고용노동부장관이 고시한 기준임금체계에서 본인이 기준임금을 선택하고, 본인이 선택한 기준임금에 기초하여 산재보험료가 부과된다. 만일 가입자가 산업재해의 피해가 있게 된다면, 본인인 선택한 기준임금에 따라 보상이 있게 된다.

<표 V-2> 산재보험 적용대상 중소기업사업주의 정의(산업재해보상보험법 시행령)

제122조(중·소기업 사업주의 범위) ① 법 제124조제1항 전단에서 "대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2009.6.30>

1. 보험가입자로서 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하면서 근로자를 사용하지 아니하는 사람
 - 가. 「여객자동차 운수사업법」에 따라 여객자동차 운송사업을 하는 사람
 - 나. 「화물자동차 운수사업법」에 따라 화물자동차 운송사업을 하는 사람
 - 다. 「건설기계관리법」에 따라 건설기계사업을 하는 사람. 다만, 법 제125조제1항 및 이 영 제125조제2호에 따른 특수형태근로종사자에 해당하는 사람은 제외한다.
- ② 제1항 제1호에 따라 보험에 가입한 중·소기업 사업주가 50명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 해당 보험연도에는 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로 본다.
- ③ 제1항 제2호에 따라 보험에 가입한 사람이 50명 미만의 근로자를 사용하게 된 경우에는 제1항 제1호에 따라 보험에 가입한 것으로 본다.

자료: 국가법령정보센터 산업재해보상보험법령 웹사이트

(<http://www.law.go.kr/DRF/MDRFLawService.jsp?OC=molab&ID=1760>).

문화예술인의 경우에 본인이 근로자를 고용하여 산재보험 성립신고를 하였다면, 본인의 의사에 따라 산재보험에 가입할 수 있다. 따라서 현행 제도로도 산재보험 가입은 가능한 것이다.

다. 특수형태근로종사자

다음으로 특수형태근로종사자도 「근로기준법」의 “근로자”가 아니지만, 산재보험의 적용 대상이다. 흥미로운 점은 관련 규정인 산업재해보상보험법 제125조 제1항에서 “근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 안하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”(밑줄 - 필자)라는 것을 강조하고 있다는 사실이다. 물론 중·소기업사업주의 경우에도 비록 관련 규정에서는 명확히 하지 않았으나 “근로자와 유사하게 노무를 제공”하고, “업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”이기에 산재보험 적용 대상에 포함되었다고 보는 것이 올바른 이해라 할 수 있다.

<표 V-3> 산재보험 적용대상 특수형태근로종사자의 정의(산업재해보상보험법)

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

<개정 2010.1.27>

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것

2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.

<개정 2010.1.27>

자료: 국가법령정보센터 산업재해보상보험법령 웹사이트

(<http://www.law.go.kr/DRF/MDRFLawService.jsp?OC=molab&ID=1760>).

<표 V-4> 산재보험 적용대상 특수형태근로종사자의 범위(산업재해보상보험법 시행령)

제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자

가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사

나. 삭제 <2011.1.24>

다. 「농업협동조합법」에 따른 공제를 모집하는 사람

라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람

2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람

3. 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류상의 세세분류에 따른 학습지 교사

4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

자료: 국가법령정보센터 산업재해보상보험법령 웹사이트

(<http://www.law.go.kr/DRF/MDRFLawService.jsp?OC=molab&ID=1760>).

산업재해보상보험법 시행령 제125조에서는 산재보험의 적용대상인 특수형태근로종사자로서 보험설계사, 레미콘차량소유운전기사, 학습지 교사, 골프장경기보조원이라는 4가지 직종으로 한정하고 있다. 아울러 같은 법 제125조 제1항 제1호와 제2호에서 하나의 사업에 종사하는 ‘전속성’이 있어야 하고, 다른 사람을 고용하지 않는 일종의 ‘순수자영업자’일 것이 요구된다.

이러한 의미에서 문화예술인으로서 현재 산재보험의 적용대상이 되는 특수형태근로종사자는 없다고 할 수 있다. 만일 이에 해당한다면, 해당하는 사람은 문화예술인으로서가 아니라 위에서 열거한 4가지 직종에 종사하는 사람이라고 보아야 할 것이다.

라. 현행 제도에 따른 문화예술인의 산재보험 적용

현행 제도에 따를 때, 이 보고서에서 연극분야의 경우에는 첫째, 지급받는 보수에 대한 세무신고나 납부를 근로소득자로서 근로소득세 원천공제를 한다고 응답한 사람, 둘째, 연극창작에서 다른 사람이 제작하는 과정에 참여하여 고용·근로계약을 하였다고 응답한 사람이 근로자로 간주된다. 마찬가지로 방송영상제작분야의 경우에 첫째, 근로소득세를 원천공제한다고 응답한 사람, 둘째, 세금납부방식은 모르지만 사용자와 체결한 계약이 근로계약이라고 응답한 사람, 셋째, 세금납부방식과 계약종류는 모르지만 소속이 제작사의 정규직이라 응답한 사람은 원칙으로서 근로자에 해당한다고 할 수 있다. 다만 이는 조사 응답 내용에 따라 분류한 것이고, 실제로 이렇게 응답한 사람이 근로기준법에서 정의하고 있는 “근로자”와 상이할 수도 있음에 유의하여야 한다. 이 보고서의 조사 결과는 어디까지나 응답자 본인의 주관적인 신고라 보아야 하기 때문이다.

다음으로 사업주로서 산재보험에 가입할 수 있는 사람으로서 이 보고서의 조사 결과에서는 연극분야의 경우에 첫째 직급이 대표이고, 연극창작·제작을 직접 한다고 응답한 사람, 둘째, 직급이 대표이고 다른 사람의 제작에 참여하면서 팀별 계약을 한다고 응답한 사람이다. 그리고 방송영상제작분야의 경우에는 첫째, 본인의 소속이 자영주/고용주라고 응답한 사람에 해당하나 이때 응답자가 한 명이라도 근로자를 고용하고 있어야 한다.

종합한다면, 현행 제도에서 문화예술인은 현행 산재보험제도에 따를 때, 근로자나 중·소기업사업주의 지위로서 산재보험의 적용 대상이 된다고 할 수 있다. 물론 이들이 실제로 산재보험의 혜택을 받고 있는지는 별개의 문제이다. 예를 들어 문화예술인 본인이 근로자라 하더라도 사업주가 산재보험 성립신고를 하지 않았을 수도 있다. 이 경우에는 실제로

산업재해가 발생하여 근로자인 문화예술인 본인이 피해를 입었을 때에는 근로복지공단에 산재보상신청을 할 수 있다. 근로복지공단은 해당 문화예술인이 근로자인지 그리고 피해가 업무와 관련이 있는지를 확인하여 사실 관계가 입증되면, 그에게 산재보상을 하고, 사업주에게는 이와 관련하여 구상권을 행사하게 된다.

하지만 근로자로 고용계약을 한 것도 아니고 사업주로 다른 사람을 고용한 형태도 아니며, 프리랜서와 같이 자영업자의 지위에 해당하는 경우는 현재로서 산재보험에 가입할 수가 없다. 예술인복지법에서 산재보험 적용을 규정으로 명시한 까닭은 바로 문화예술인의 상당수가 근로자도 사업주도 아니기 때문이다. 게다가 근로자라 하더라도 프로젝트별로나 단기간에 종사하게 됨으로써 마치 산재보험의 적용 대상이 아닌 것으로 잘못 인식할 수도 있기 때문이다. 따라서 예술인복지법에 따라 문화예술인에게 산재보험을 적용한다고 할 때에 주요한 정책 대상은 자영업자에 해당하는 프리랜서라 할 수 있다. 이들에 대한 산재보험제도의 적용 가능성을 다음 절에서 살펴보기로 한다.

2. 문화예술인의 산재보험 적용을 위한 정책 제언

프리랜서인 문화예술인의 경우에 산재보험의 적용은 현행 제도로 볼 때, 특수형태근로종사자나 사업주로서 가입을 허용하는 방식을 생각해볼 수 있다. 연극분야의 상시고용형 프리랜서는 이른바 현행 산업재해보상보험법의 “특수형태근로종사자”에 해당할 가능성이 높다. 그리고 프로젝트형 프리랜서의 경우에는 자영업자로 간주할 수 있으므로 “사업주”로서 가입이 가능하도록 법의 개정이 필요하다. 이는 현행 법 제124조와 제125조의 개정을 통하여 예술인복지법 시행령(제정 예정)의 정의에 따른 문화예술인을 산재보험 적용 대상으로 포함하도록 하면 될 것이다.

하지만 여기에서도 한계는 존재한다. 먼저 프로젝트형 프리랜서를 사업주로서 산재보험에 가입할 수 있도록 하는 경우에 사업주는 임의가입이므로 역시 임의 가입 방식을 따르도록 되어있다. 반대로 상시고용형 프리랜서가 특수형태근로종사자로서 가입하게 되는 경우에는 기본적으로 당연가입대상이 된다. 다시 말해서 의무적으로 가입하여야 하는 것이다. 다만 이들이 적용제외를 근로복지공단에 신청하게 되면, 산재보험 적용에서 제외되므로 실제로는 임의 가입이라 할 수 있다.

게다가 프리랜서가 상시고용형에서 프로젝트형으로 전환할 수도 있으며, 반대의 경우도 없지 않다는 점을 염두에 두어야 한다. 심지어 근로자나 사업주로도 활동할 수도 있을 것

이다. 이처럼 프리랜서의 지위가 변동하는 경우에 산재보험 적용이 이에 대응할 수 있는가 하는 점도 고려하여야 한다.

그리고 중요한 제약조건은 산재보험료 부담이다. 산재보험은 고용관계를 통하여 이득을 얻는 사업주의 책임보험이라는 성격을 지닌다. 문제는 연극분야의 경우에 동인제 형식의 연극제작과 같이 극단 대표가 실제로 연극제작을 통하여 수익을 전혀 얻지 못하거나 오히려 손실을 보게 되는 경우가 적지 않다는 점이다. 이들에게 상시고용형 프리랜서의 산재보험료 절반을 부담하라고 하라거나 본인도 사업주로서 산재보험에 가입할 수 있다고 안내를 하여도 실제로 보험료 부담을 기피할 가능성이 있다. 이 경우에는 예술인복지법의 취지가 무색해질 우려가 농후하다.

이는 프로젝트형 프리랜서의 경우에도 마찬가지이다. 물론 고소득이 보장되는 프리랜서의 경우에는 산재보험료의 부담이 문제가 되지 않는다고 할 수 있으나 생계유지가 곤란한 프리랜서의 경우에 사업주로서 산재보험에 가입하는 것은 결코 쉽지 않은 부담이라 할 수 있다.

이렇게 볼 때, 수익을 목적으로 하지 않는 순수예술의 경우에 대해서 그리고 소득이 현저히 낮은 문화예술인에 대해서는 특례로 보험료 부담을 경감하거나 면제해주는 방안의 검토가 필요하다. 이 경우에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제22조의2(보험료 등의 경감)와 제22조의3(보험료 등의 일부면제)을 개정하여 관련 규정을 만들어야 할 것이다. 다만 산재보험료는 사업주 부담이므로 보험료 면제가 현행 산재보험제도에서는 적절한 조치인가 하는 논란이 있을 것으로 보인다. 향후 자원봉사활동이나 순수예술 등 국가나 국민을 위하여 공익의 목적으로 참여한 활동에 대해서 산재보험제도의 수혜가 가능하도록 하는 제도적 조치가 뒤따라야 할 것으로 보인다.

참고문헌

강익희(2004). 『방송산업 비정규직의 실태와 개선 방향에 관한 연구』. 커뮤니케이션북스.

_____(2011). “방송콘텐츠 제작 스페트 근로 조건 개선.” 한국콘텐츠진흥원 주최 <방송콘텐츠 제작환경 개선을 위한 전문가 토론회>(2011년 12월 14일, 방송회관) 자료집.

김병선·김건용(2011). “지상파 방송 프로그램 제작 스태프 고용 구조의 변화에 관한 연구: 인력 이동 및 비정규직 비율 변동을 중심으로.” 『언론과학연구』 제11권 2호.

황준욱 외(2009). 『프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로』. 한국노동연구원.

<부록 1> 연극인 산재보험 적용을 위한 실태조사

연극인 산재보험 적용을 위한 실태조사

안녕하십니까? 저희는 노사관계와 노동시장 및 노동복지 분야의 연구 및 정책 개발을 목적으로 1988년에 설립된 정부 출연 연구기관인 한국노동연구원 소속 연구자입니다. 최근 <예술인복지법>이 제정됨에 따라 정부는 예술인 지위 향상과 복지 증진을 위한 정책들을 시행하고자 준비중에 있습니다. 이의 일환으로 문화관광부는 연극인에게 산재보험을 적용하기 위한 기초자료로 활용하고자 저희 한국노동연구원에게 연극인 창작 활동 여건에 대한 실태조사를 의뢰하였습니다.

이에 한국노동연구원은 한국연극인복지재단과 공동으로 연극인 산재보험 적용을 위한 실태조사를 실시하고 있습니다. 부디 바쁘시더라도 잠시 시간을 내주셔서 설문조사에 응해주시면 감사하겠습니다. 선생님께서 제공해 주시는 정보와 의견은 연극인 산재보험 적용 방안을 연구하는 데에 소중한 자료로 활용될 것입니다. 아울러 설문 응답 자료는 통계법에 의거하여 비밀보장을 약속드리며 연구 목적 외에 사용되지 않음을 알려드립니다.

혹시 이 조사와 관련하여 문의가 있으시면, 아래의 한국노동연구원 연구자나 한국연극인복지재단 관계자에게 문의주시면 친절히 답변 드리겠습니다. 감사합니다.

한국노동연구원 연구책임자 이승렬 선임연구위원 드림

조사대상 확인

SQ1. 현재 연극창작 활동 분야에서 일하고 계십니까?

(1) 예 → SQ1-1번으로

(2) 아니오 → SQ2번으로

SQ1-1. 현재 참여하고 계신 연극창작 활동 관련 프로젝트는 모두 몇 개입니까? _____개

※ 면접원: SQ1-1번 응답 후 <조사대상자 기본 사항>으로 가서 면접을 시작하십시오.

SQ2. 작년 한 해(2011년) 연극창작 활동에 참여하신 적이 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → 면접 중단

조사대상자 기본 사항

성별	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여
만 나이	()세
주 활동지역	
학력	<input type="checkbox"/> 중졸 이하 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 전문대졸 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원 이상
담당 업무	<input type="checkbox"/> 극작 <input type="checkbox"/> 연출(또는 연출부) <input type="checkbox"/> 연기 <input type="checkbox"/> 무대디자인 <input type="checkbox"/> 무대장치설치 <input type="checkbox"/> 조명디자인 <input type="checkbox"/> 조명장치설치 <input type="checkbox"/> 조명오퍼레이터 <input type="checkbox"/> 음향디자인 <input type="checkbox"/> 음향오퍼레이터 <input type="checkbox"/> 의상디자인 <input type="checkbox"/> 분장 <input type="checkbox"/> 사진 및 영상(디자인, 촬영, 편집, 오프) <input type="checkbox"/> 기획(홍보, 마케팅, 진행) <input type="checkbox"/> 기타 () * 복수의 업무를 담당할 경우, 가장 주된 업무 1개만을 체크할 것
현재 또는 가장 최근 참여한 활동에서의 직급	<input type="checkbox"/> 극단대표 <input type="checkbox"/> 기획사(제작사)대표 <input type="checkbox"/> 해당 업무분야의 대표(사업주 또는 감독직) <input type="checkbox"/> 해당 업무분야의 관리자급 이상 <input type="checkbox"/> 해당없음
해당 분야 경력	()년 ()개월
현재 또는 가장 최근 일자리/작품에서 일한 기간	()년 ()개월

I. 계약 현황

※ 현재 연극창작 활동 중이신 분은 지금 참여하고 있는 작품활동을 기준으로, 작년에 참여하셨던 분은 가장 최근에 참여하였던 작품활동을 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

0. 연극창작 제작에서 어떤 역할을 하셨습니까?

(1) 직접 제작 → <II. 근로 현황>으로 (2) 다른 사람이 제작하는 과정에 참여 → 1번으로

1. 해당 일자리에서 일할 때, 기간과 보수 등에 대한 계약을 어떻게 하셨습니까?

(1) 서면계약서에 정식 서명 → 1-1번으로 (2) 구두계약으로만 체결 → 2번으로

1-1. 서면계약서에 포함된 내용은 무엇입니까? (해당되는 것은 모두 표기)

(1) 계약기간 (2) 보수(출연료, 용역료 등) 액 (3) 보수지급방식 (4) 일하는 시간
(5) 휴일 및 휴가 (6) 부가급여(보너스, 초과수당 등) (7) 기타()

2. 해당 일자리에서 일하기로 누구와 계약을 체결하셨습니까? (계약당사자는 누구입니까?)

(1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체
(4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사

(6) 기타(_____)

3. 귀하를 출연 혹은 작품참여 하도록 최종적으로 결정한 사람은 누구입니까?

- (1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체
(4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사
(6) 기타(_____)

4. 귀하께서 일하시는 일자리의 계약 종류는 무엇입니까?

- (1) 고용·근로계약 → 4-1번으로 (2) 위탁·위촉계약 → 5번으로
(3) 도급계약 → 5번으로 (4) 용역계약 → 5번으로
(5) 기타(_____) → 5번으로 (6) 잘 모르겠음 → 5번으로

4-1. 체결된 계약이 고용·근로계약이라면 귀하의 취업형태는 무엇입니까?

- (1) 정규직 (2) 임시직 (3) 일용직 (4) 계약직 (5) 기타()

5. 해당 일자리의 계약은 팀별계약입니까, 개별계약입니까?

- (1) 팀별계약 → 5-1번으로 이동 (2) 개별계약 → 6번으로 이동

5-1. 팀별계약을 체결하였다면, 팀장 또는 팀의 대표자는 사업자등록증이 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 (3) 기타 ()

5-2. 귀하가 속한 팀의 팀장은 어떤 역할을 합니까?

- (1) 팀원을 모집하여 직무를 부여하고 팀원들에게 보수도 지급
(2) 제작사 등 회사의 지시를 팀원들에게 전달하고, 회사로부터 지급받은 보수를 팀원들에게 단순
재배분
(3) 명칭만 팀장이고 팀원과 아무런 차이가 없다 (4) 기타
(_____)

5-3. 팀내에서 귀하의 보수는 어떻게 정해졌습니까?

- (1) 사전에 정해진 등급에 따라 (2) 팀장이 알아서 (3) 팀원들간 합의로 (4) 기타
(_____)

5-4. 팀별계약의 전부 또는 일부를 타업체에 하도급하는 경우도 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

6. 귀하는 해당 일자리에서 해당(정해진) 프로젝트 제작에만 참여하시는 것입니까? 아니면 상시적으로 고용되어 일하시는 것입니까? 프로젝트란 연극창작활동을 위하여 일정기간 동안 활동하는 인적·물적자원의 결합체 또는 작품 제작을 위한 계획 및 과정을 의미합니다

- (1) 상시적으로 참여 → 7번 또는 <Ⅱ.근로현황>으로
(2) 해당(정해진) 프로젝트에만 참여 → 6-1번으로

※ 면접원: 다음 문항(6-1번부터 6-3번까지)은 해당(정해진) 프로젝트 기간 동안만 일하도록 계약을 체결한 응답자에게만 해당하며, 상시적으로 일하시는 경우 문7 또는 <Ⅱ. 근로현황>으로 가시오.

6-1. 해당(정해진) 프로젝트에만 참여한다면, 계약상 정해진 기간은 얼마나 됩니까?
()년 ()개월 ()주

6-2. 프로젝트가 종료되면 귀하는 어떻게 됩니까?

- (1) 자동으로 직무 종료 → 7번 또는 <Ⅱ.근로현황>으로
- (2) 자동으로 재계약 → 7번 또는 <Ⅱ.근로현황>으로
- (3) 선별적으로 재계약 → 6-3번으로
- (4) 기타() → 7번 또는 <Ⅱ.근로현황>으로

6-3. 프로젝트 종료 후 선별적으로 재계약될 경우 재계약 여부에 대한 주도권은 누가 가지게 됩니까?

- (1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체
- (4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사
- (6) 기타()

※ 다음 상자 문항(7번부터 7-3번까지)은 연기자에 해당하며, 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로 가시오.

7. 귀하는 매니지먼트회사와 전속계약 등을 체결하였습니까?

- (1) 예 → 7-1번으로
- (2) 아니오 → Ⅱ. 근로현황으로 이동

7-1. 매니지먼트계약이 체결되었다면 “연극출연”관련 계약 체결 당사자는 누구입니까?

- (1) 극단과 매니지먼트사 (2) 극단과 실연가
- (3) 극단, 매니지먼트사, 실연가 3자 (4) 제작사/기획사와 매니지먼트사
- (5) 제작사/기획사와 실연가 (6) 제작사/기획사, 매니지먼트사, 실연가 3자
- (7) 기타()

7-2. 출연료 등을 지급받은 후 매니지먼트회사와 어떻게 배분합니까?

- (1) 귀하가 수령하여 계약상 수수료를 매니지먼트사에 지급
- (2) 매니지먼트사가 수령하여 계약상 보수를 귀하에게 지급
- (3) 기타 ()

Ⅱ. 근로 현황

※ 근로 현황 설문에 대해서는 현재 연극 창작활동에 참여하고 계신 분은 현재 일자리에 대하여, 지금은 하고 있지는 않지만 작년에 참여하셨던 분은 가장 최근에 참여하였던 일자리를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 출연 혹은 작품참여 중 귀하에게 업무를 지휘·지시하는 사람은 누구입니까?

- (1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체
 (4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사
 (6) 별도의 지시 없이 본인의 책임하에 업무를 수행한다 → 문3번으로
 (7) 기타 ()

2. 귀하는 업무 지시를 받은 후 그 지시를 자율적으로 또는 임의적으로 변경할 수 있습니까?

- (1) 예 → 3번으로 (2) 아니요 → 2-1번으로

2-1. 업무지시를 어길 경우 제재 방법은 무엇입니까?

- (1) 극단 또는 기획사가 정한 규칙이나 규정을 적용하여 제재
 (2) 감독급이 정한 규칙이나 규정 적용하여 제재
 (3) 동료들이 자체적으로 정한 규칙이나 규정 적용하여 제재
 (4) 제재 없음
 (5) 기타()

3. 해당 일자리는 정해진 근무시간에 따라 일하십니까? 아니면 스스로 근무시간을 정하십니까?

- (1) 출·퇴근 시간이 일정하게 정해져 있다
 (2) 출근시간만 일정하게 정해져 있다
 (3) 일정에 따르나 근무지 상황에 따라 일정이 불규칙적으로 변동한다
 (4) 일정하게 정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다

4. 귀하께서는 귀하의 직무 전부나 일부를 자율적으로 타인 또는 타 업체에게 대행하게 할 수 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니요 (3) 기타()

5. 해당 일자리에서 일할 때 주당 평균 일하는 일수와 주당 평균 일하는 시간은 어떻게 됩니까?

공식적으로 정해진 연습시간이 있는 경우 이를 포함해서 말씀해 주십시오. 참고로 현재 법정 주당 근무시간은 주 40시간입니다. 주당 평균 () 일 / 주당 평균 () 시간

6. 해당 일을 하면서 받은 총 보수는 얼마입니까? 일하는 형식에 따라 아래의 (1)과 (2) 중 하나를 선택하여 응답하여 주십시오.

- (1) 상시적으로 고용되어 참여하는 경우: 월 평균 () 만원 → 7번으로
 (2) 해당 작품에만 참여하는 경우: 총 () 만원 → 6-1번으로

6-1. 위 금액에는 연습기간에 대한 보수가 포함되어 있습니까?

- (1) 예 → 6-1번으로 (2) 아니요 → 7번으로

6-2. 위 금액 중 연습기간에 대한 보수는 얼마입니까?

- (1) 공연기간 보수와 별도의 구분 없이 합산하여 받았다 (2) 월 () 만원

7. 귀하의 보수액을 정한 사람은 누구입니까?

- (1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체

- (4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사
(6) 기타 (_____)

8. 귀하의 보수를 지급한 사람은 누구입니까?

- (1) 극단(또는 극단대표) (2) 제작사/기획사 (3) 관련업무 분야의 회사/단체
(4) 연출/감독 (5) 제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사
(6) 기타 (_____)

9. 지급 받는 보수의 산정 기준은 무엇입니까?

- (1) 작품 단위로 산정 (2) 일한 일수(시간)을 기준으로 산정 (3) 작업량에 따라 산정
(4) 기타(_____)

10. 계약상(계약이 없다면 예상되는) 약정된 보수를 지급 받는 주기는 무엇입니까?

- (1) 일 단위로 지급 (2) 주 단위로 지급 (3) 월 단위로 지급
(4) 작품(작업) 전후 몇 차례로 나누어서 (5) 작품(작업)이 종료된 후
(4) 기타(_____)

11. 지급받는 보수에 대하여 세무 신고 또는 납부는 어떻게 합니까?

- (1) 개인사업자로서 별도로 세무 신고 (2) 자유직업소득자로서 3.3% 원천공제
(3) 근로소득자로서 근로소득세 원천공제 (4) 기타(_____)
(5) 잘 모르겠다.

12. 귀하께서는 최근 3년(2009~2011년) 동안 계약 기간은 만료되었으나 하던 프로젝트가 종료되지 않아 계속 일을 한 경우가 있습니까? 있다면 그 기간에 대한 보수는 어떻게 받았습니까? 여러 건이 있는 경우 가장 최근 건에 대하여 말씀해 주십시오.

- (0) 해당 경우 없었음
(1) 계속 일을 하였으나 전혀 보수를 받지 않았음
(2) 계속 일을 하였으나 보수의 일부만을 받았음
(3) 계속 일을 하였고, 그 기간에 대한 해당 보수를 전부 받았음

13. 최근 3년(2009~2011년) 동안 계약이 중도 해지된 경우가 있습니까? 있다면 보수는 어떻게 정산하였습니까? 여러 건이 있는 경우 가장 최근 건에 대하여 말씀해 주십시오.

- (0) 중도해지된 적 없음
(1) 본인의 귀책사유로 인하여 아무런 보수를 지급받지 못함
(2) 본인의 귀책사유가 아닌데도 아무런 보수를 지급받지 못함
(3) 참여한 기간에 비례하여 보수를 정산
(4) 중도해지와 관계없이 보수 전액을 지급받음
(5) 기타 (_____)

14. 해당 일을 하실 때 그 일과 관련된 사업자 등록을 하셨습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → 15번으로 가시오

14-1. 사업자등록을 하였다면 그 이유는 무엇입니까?

(1) 계약조건이기 때문에 어쩔 수 없이(사업자등록을 하지 않으면 현실적으로 계약이 되지 않기 때문)

(2) 직무수행을 위하여 사업자등록이 필요하기 때문에

(3) 세무 회계 처리상 필요에 의하여 (4) 기타(_____)

15. 작품활동에 필요한 용품(도구, 장비, 물품, 재료 등)들은 작품제작단체(또는 제작자)가 지급할 수도 있고 개인적으로 마련하여 사용할 수도 있습니다. 해당 작품활동에서는 어떤 경우에 해당합니까?

(1) 제작사 등에서 제공

(2) 제작사 등에서 제공하되 비용의 일부를 본인이 부담

(3) 제작사 등에서 제공하되 비용의 전부를 본인이 부담

(4) 본인이 마련하되, 비용은 전부 제작사 부담

(5) 본인이 마련하되, 비용의 일부를 제작사 부담

(6) 본인 스스로 마련

16. 작년 한 해(2011년) 몇 개의 작품을 하셨습니까? _____ 개

16-1. 작년 한 해(2011년) 총 몇 개의 극단(또는 단체)과 같이 작업을 하셨습니까?
__ 개

17. 작년 한 해(2011년) 연극 창작활동 분야에서 일을 한 기간과 하지 않은 기간은 어떻게 됩니까?
일을 한 기간 약 () 개월 + 일을 쉬었던 기간 약 () 개월 = 12개월

18. 혹시 작년 한 해 동안 경제적인 목적으로 연극 창작활동 이외의 다른 일을 하셨습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → 19번으로

18-1. 그 일자리는 어디에 해당합니까? 여러 개의 일을 한 경우 해당하는 경우를 모두 선택해 주십시오.

분야	해당 여부	일한 기간
(1) 연극창작 활동은 아니지만 연극 관련 분야에서 일함	(1) 예 (2) 아니오	__개월 __주
(2) 연극 관련 분야는 아니지만 다른 문화예술 분야에서 일함	(1) 예 (2) 아니오	__개월 __주
(3) 연극 관련 분야도 아니고 문화예술 분야도 아닌 분야에서 일함	(1) 예 (2) 아니오	__개월 __주

19. 귀하께서 작년 한 해(2011년) 번 총 소득은 얼마입니까?

- 연극창작 활동으로 번 소득(_____)만원 + 연극창작 활동이 아닌 일을 통한 소득(_____)만원

20. 최근 3년(2009~2011년) 동안 연극창작 활동을 하시면서 보수체불을 경험한 경우가 있습니까?

(1) 예 (2) 아니오 → 21번으로

20-1. 보수 체불의 이유는 무엇입니까? 보수 체불 경험이 여러 건일 경우, 가장 최근 건에 대해서 말씀해 주십시오.

(1) 고의적인 보수 미지급 (2) 경영상 불가피한 사유 (3) 지급 계약한 단체 또는 개인의 파산
(4) 이유 불명 (5) 기타(_____)

20-2. 보수 체불이나 부당한 대우의 후속조치로 어떤 대응을 하셨습니까? 보수 체불 경험이 여러 건일 경우, 가장 최근 건에 대해서 말씀해 주십시오.

(1) 제도적 수단(신고, 고발 및 고소)에 의존 (2) 개인적인 방법으로 지급을 종용
(3) 피해를 감수하고 기다림 (4) 체불 사유를 이해하고 포기
(5) 기타(_____)

21. 직업 관련 단체에 가입하고 계십니까?

(1) 예 (2) 아니오 → 22번으로

21-1. 가입하고 계신 단체는 무엇입니까? 가입하고 계신 단체는 모두 응답해 주세요.

(1) 한국연극협회 (2) 한국연극배우협회
(3) 한국민족극운동협회 (4) 국제아동청소년연극협회 한국본부
(5) 기타 ()

22. 요즈음 문화계에서는 표준계약서 작성 의무화에 대한 논의가 있습니다. 표준계약서 작성 의무화에 대해서 어떻게 생각하십니까?

* <표준계약서>란 계약관계와 계약내용, 창작활동내용 등과 관련한 공연예술현장의 특수성을 반영하여 만든 공통(표준) 양식의 근로계약서를 말합니다. 여기에는 임금, 근로시간, 휴게, 휴일 등의 근로조건 등은 물론 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법이나 소정근로시간, 휴일, 연차 휴가에 대해 명시되어집니다. 또한 계약을 맺은 예술인이 요구할 경우 계약 당사자는 이 표준 계약서를 교부해야 합니다.

(1) 찬성한다 → <Ⅲ. 4대보험 및 여타 복지 현황>으로
(2) 반대한다 → 22-1번으로

22-1. 표준계약서 작성 의무화를 반대하시는 구체적인 이유는 무엇입니까?



Ⅲ. 4대 보험 및 여타 복지 현황

1. 4대 사회보험의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	보통이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
국민연금					
건강보험					
고용보험					
산재보험					

2. 해당 일자리에 일하실 때 국민연금과 건강보험은 가입되어 있(었)습니까?

- 2-1. 국민연금 (1) 직장 가입 (2) 지역 가입 (3) 미가입 (4) 모르겠음
2-2. 건강보험 (1) 직장 가입 (2) 지역 가입 (3) 미가입 (4) 모르겠음

3. 해당 일자리에 일하실 때 고용보험에 가입되어 있(었)습니까?

- (1) 가입 → 4번으로 (2) 미가입 → 3-1번으로 (3) 모르겠음 → 3-1번으로

3-1. 고용보험이 귀하가 일하시는 일자리에도 확대된다면 고용보험에 가입할 의사가 있습니까?

- (1) 예 → 4번으로 (2) 아니요 → 3-2번으로 (3) 잘 모르겠음 → 3-2번으로

3-2. 고용보험에 가입할 의사가 없거나 잘 모르겠는 경우 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- (1) 보험료를 납부하면, 보수가 더 낮아질 것 같아서
(2) 보험료만 납부하고, 실업급여를 받을 가능성이 낮아서
(3) 고용보험의 필요성을 못 느껴서
(4) 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서
(5) 기타(_____)

4. 해당 일자리에 일하실 때 산재보험에 가입되어 있(었)습니까?

- (1) 가입 → 5번으로 (2) 미가입 → 4-1번으로 (3) 모르겠음 → 4-1번으로

4-1. 산재보험이 귀하가 종사하는 일자리에도 확대된다면 산재보험에 가입할 의사가 있습니까?

- (1) 예 → 4-2번으로 (2) 아니요 → 4-3번으로 (3) 잘 모르겠음 → 4-3번으로

4-2. 산재보험에 가입할 의사가 있다면 보험료는 어떻게 부담해야 한다고 생각하십니까?

- (1) 사업주가 전액 부담 (2) 사업주와 본인 반반씩 부담 (3) 본인이 전액 부담
- (4) 기타(_____)

※ 응답 후 5번으로 가시오.

4-3. 산재보험에 가입할 의사가 없거나 잘 모르겠는 경우 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- (1) 사업주가 보험료를 전가하여, 보수가 더 낮아질 것 같아서
- (2) 직무수행 시 재해발생 위험이 적어서
- (3) 민간 상해보험 등 다른 대책이 마련되어 있으므로
- (4) 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서
- (5) 기타(_____)

5. 지난 1년 동안 연극 창작활동 분야의 교육이나 훈련을 받아본 경험이 있으십니까?

- (1) 예 (2) 아니오 → 6번으로 가시오

5-1. 교육이나 훈련 기간은 몇 일이나 되었습니까? _____ 일

5-2. 비용은 주로 누가 부담하였습니까?

- (1) 본인 (2) 고용주 (3) 정부보조 (4) 무료

6. 다음은 우리나라 연극창작 활동 분야에서 개선되어야 할 사항들을 열거한 것입니다. 현재 문제가 되는 정도를 1(매우 낮음)부터 5(매우 높음) 사이 중 어디에 속하는지 표시해주십시오.

	매우 낮음	비교적 낮음	중간	비교적 높음	매우 높음
6-1. 낮은 보수 수준	①	②	③	④	⑤
6-2. 오랜 근무시간	①	②	③	④	⑤
6-3. 상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	①	②	③	④	⑤
6-4. 불안정한 고용문제	①	②	③	④	⑤
6-5. 적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	①	②	③	④	⑤
6-6. 경력 전망의 제한	①	②	③	④	⑤
6-7. 실력을 발휘할 수 있는 기회의 부족	①	②	③	④	⑤
6-8. 작업 중 재해발생 후 치료 곤란	①	②	③	④	⑤
6-9. 실업 후 생계곤란	①	②	③	④	⑤
6-10. 퇴직 후 생계곤란	①	②	③	④	⑤

V. 건강상태

1. 최근 3년간(2009 - 2011) 의사의 진단을 받거나 건강검진에서 확인된 질병을 **모두 표시**해 주십시오.

암	(1)위암 (2)간암 (3)대장암 (4)유방암 (5)자궁경부암 (6)폐암 (7)기타 암
근골격계	(1)골관절염(퇴행성관절염) (2)류마티스성 관절염 (3)골다공증 (4)디스크(추간판탈출)
내분비,대사성	(1)당뇨병 (2)갑상선 장애
소화기계	(1)빈혈 (2)위·십이지장궤양 (3)만성간염 (4)간경변증(간경화)
순환기계	(1)고혈압 (2)고지혈증 (3)뇌졸중(중풍) (4)심근경색증 (5)협심증 (6)치질(치핵)
호흡기계	(1)폐결핵 (2)폐외 결핵 (3)천식 (4)만성폐쇄성 폐질환(만성기관지염, 폐기종) (5)만성부비동염(축농증) (6)기관지확장증 (7)알레르기성 비염
눈,귀,구강	(1)백내장 (2)녹내장 (3)만성 중이염 (4)치아우식증(충치) (5)치주질환 (6)악관절질환(턱관절)
기타	(1)아토피성피부염, 피부알레르기 (2)만성신부전증 (3)요실금

2. 귀하는 최근 3년간(2009년~2011년) 업무 중 사고를 당했거나 업무로 인해 질병을 얻게 된 경험이 있으십니까?

- (1) 예 → 3번으로 가시오
(2) 아니오

3. 다음은 귀하가 당하신 사고 또는 질병에 대한 질문입니다. 해당되는 답에 V표 또는 서술해 주십시오. (여러 차례에 걸쳐 발생한 경우 가장 최근 발생한 것부터 세 번째까지 응답해 주십시오)

	가장 최근	두번째	세번째
3-1. 발생 시기	년 월 일	년 월 일	년 월 일
3-2. 사고 또는 질병의 형태	(1)골절 (2)타박상 (3)절단 (4)화상 (5)교통사고 (6)뇌질환 및 심장질환 (7)기타	(1)골절 (2)타박상 (3)절단 (4)화상 (5)교통사고 (6)뇌질환 및 심장질환 (7)기타	(1)골절 (2)타박상 (3)절단 (4)화상 (5)교통사고 (6)뇌질환 및 심장질환 (7)기타
3-3. 사고 또는 질병시 주로 다치거나 아픈 부위	(1)팔과 손(손가락) (2)다리와 발(발가락)	(1)팔과 손(손가락) (2)다리와 발(발가락)	(1)팔과 손(손가락) (2)다리와 발(발가락)

	(3)허리 (4)목 (5)어깨 (6)몸통 (7)머리 (8)기타	(3)허리 (4)목 (5)어깨 (6)몸통 (7)머리 (8)기타	(3)허리 (4)목 (5)어깨 (6)몸통 (7)머리 (8)기타
3-4. 치료 형태와 기간	(1)치료하지 않음 (2)자가 치료 (3)약물 복용 ()일 (4)병원 통원 ()일 (5)병원 입원 ()일	(1)치료하지 않음 (2)자가 치료 (3)약물 복용 ()일 (4)병원 통원 ()일 (5)병원 입원 ()일	(1)치료하지 않음 (2)자가 치료 (3)약물 복용 ()일 (4)병원 통원 ()일 (5)병원 입원 ()일
3-5. 치료비 해결방식 (해당되는 것 모두 선택)	(1)본인 비용으로 해결 (2)회사에서 비용지원 (3)민간상해보험 처리 (4)건강보험 처리 (5)자동차보험 처리 (6)산재보험 처리 (7)기타	(1)본인 비용으로 해결 (2)회사에서 비용지원 (3)민간상해보험 처리 (4)건강보험 처리 (5)자동차보험 처리 (6)산재보험 처리 (7)기타	(1)본인 비용으로 해결 (2)회사에서 비용지원 (3)민간상해보험 처리 (4)건강보험 처리 (5)자동차보험 처리 (6)산재보험 처리 (7)기타
3-6. 사고 또는 질병이 창작활동에 미친 영향	(1)사고나 질병이 있었 지만 쉬지 않고 계 속 활동하였다. (2)활동을 쉰 기간이 3 일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3)활동을 쉰 기간이 4 일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4)활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5)예정된 활동이 있었 는데 참여하지 못하 게 되었다.	(1)사고나 질병이 있었 지만 쉬지 않고 계 속 활동하였다. (2)활동을 쉰 기간이 3 일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3)활동을 쉰 기간이 4 일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4)활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5)예정된 활동이 있었 는데 참여하지 못하 게 되었다.	(1)사고나 질병이 있었 지만 쉬지 않고 계 속 활동하였다. (2)활동을 쉰 기간이 3 일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3)활동을 쉰 기간이 4 일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4)활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5)예정된 활동이 있었 는데 참여하지 못하 게 되었다.

설문을 모두 마치셨습니다. 참여해주셔서 대단히 감사합니다.

<부록 2> 방송영상 제작 분야 인력 근로 실태에 대한 조사

방송영상 제작 분야 인력 근로 실태에 대한 조사

안녕하십니까? 저희는 노사관계와 노동시장 및 노동복지 분야의 연구 및 정책 개발을 목적으로 1988년에 설립된 정부 출연 연구기관인 한국노동연구원 소속 연구자입니다. 최근 <예술인복지법>이 제정됨에 따라 정부는 문화예술인 지위 향상과 복지 증진을 위한 정책들을 시행하고자 준비중에 있습니다. 이의 일환으로 문화관광부는 산재보험 적용을 위한 기초자료로 활용하고자 저희 한국노동연구원에게 방송영상 제작 분야 인력의 근로 실태에 대한 조사를 의뢰하였습니다.

이 조사는 방송영상 제작 분야에 종사하시는 분들을 대상으로 근로 여건 및 사회보험 적용 등을 알아보기 위하여 실시하는 것으로 약 20분 정도의 시간이 소요될 것 같습니다. 부디 바쁘시더라도 잠시 시간을 내주셔서 설문조사에 응해주시면 감사하겠습니다.

선생님께서 제공해 주시는 정보와 의견은 방송영상 제작 분야 인력에 대한 산재보험 적용 방안을 연구하는 데에 소중한 자료로 활용될 것입니다. 아울러 설문 응답 자료는 통계법에 의거하여 비밀 보장을 약속드리며 연구 목적 외에 사용되지 않음을 알려드립니다.

혹시 이 조사와 관련하여 문의가 있으시면, 아래의 포인트택 리서치 담당자나 한국노동연구원 연구자에게 문의주시면 친절히 답변 드리겠습니다. 감사합니다.

한국노동연구원 연구책임자 이승렬 선임연구위원 드림

SQ1. 현재 방송영상 제작 분야에서 일하고 계십니까?

- (1) 예 → SQ1-1번으로 (2) 아니오 → SQ2번으로

SQ1-1. 현재 참여하고 계신 방송영상 제작 프로젝트는 모두 몇 개입니까? _____개 → SQ3번으로

SQ2. 작년 한 해(2011년) 방송영상 제작에 참여하신 적이 있습니까?

- (1) 예 → SQ3번으로 (2) 아니오 → 면접 중단

SQ3. (현재 또는 가장 최근 제작 참여 기준) 귀하의 소속은 무엇입니까?

- (1) KBS, MBC, SBS, EBS 지상파 방송사의 정규직원 → 면접중단
(2) 제작사, 위탁용역업체등의 정규직원 (3) 비정규직(연봉계약직,임시직,파견직,프리랜서 포함)
(4) 자영업주(본인 1인) (5) 고용업주(본인의 직원 고용형태)

조사대상자 기본 사항

성 명		연락처	
성 별	1)남 2)여	만 나이	만 () 세
학 력	1)중졸 이하 2)고졸 3)전문대졸 4)대졸 5)대학원 이상		
주 담당 업무(분야)	1)분장 2)미용 3)의상 4)조명 5)음향 6)편집 7)촬영		
	8)PD 9)FD 10)AD 11)연기 12)작가 13)기타()		
현재 또는 가장최근 일자리/작품에서 의 직급및 일한기간	직 급	1)감독/기사급 2)퍼스트급 3)세컨드급 4)서드급 이하 5)해당없음	
	기 간	()년 ()개월	
해당 분야 경력	()년 ()개월		
면접원 성명		조사일시	2012년 2월 일

I . 계약 현황

※ 계약 현황 설문에 대해서는 현재 방송영상 제작 분야에 참여하고 계신 분은 현재 일자리에 대하여, 지금은 하고 있지는 않지만 작년에 참여하셨던 분은 가장 최근에 참여하였던 일자리를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

1. 해당 일자리에서 일할 때, 기간과 보수 등에 대한 계약을 어떻게 하셨습니까?

- (1) 서면계약서에 정식 서명 → 1-1번으로 (2) 구두계약으로만 체결
→ 2번으로

1-1. 서면계약서에 포함된 내용은 무엇 무엇입니까? (해당되는 것은 모두 표기)

- (1) 계약기간 (2) 보수(출연료, 용역료 등)액 (3) 보수지급방식
(4) 일하는 시간
(5) 휴일 및 휴가 (6) 부가급여(보너스, 초과수당 등) (7) 기타()

2. 해당 일자리에서 일하기로 누구와 계약을 체결하셨습니까? (계약당사자는 누구입니까?)

2-1. 그럼, 해당 일자리에서 귀하의 출연이나 채용을 결정한 사람은 누구입니까?

3. 귀하께서 일하시는 일자의 계약 종류는 무엇입니까?

- (1) 고용·근로계약 → 3-1번으로 (2) 위탁·위촉계약 → 4번으로
(3) 도급계약 → 4번으로 (4) 용역계약 → 4번으로
(5) 기타() → 4번으로 (6) 잘 모르겠음 → 4번으로

3-1. 체결된 계약이 고용·근로계약이라면 귀하의 취업형태는 무엇입니까?

- (1) 정규직 (2) 임시직 (3) 일용직 (4) 계약직 (5) 기타()

문2, 문2-1, 응답표	2.계약당사자	2-1.채용결정자
(1) 방송사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	1	1
(2) 외주제작사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	2	2
(3) 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사 (대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	3	3
(4) (1),(2),(3) 소속이 아닌 독립 감독	4	4
(5) (1),(2),(3) 소속이 아닌 감독급 기사/팀장(오야지 팀장)	5	5
(6) 기타()		

4. 해당 일자리의 계약은 팀별계약입니까, 개별계약입니까?

- (1) 팀별계약 → 4-1번으로 이동 (2) 개별계약 → 5번으로 이동

4-1. 팀별계약을 체결하였다면 팀장 또는 팀의 대표자는 사업자등록증이 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오 (3) 기타 ()

4-2. 귀하가 속한 팀의 팀장은 어떤 역할을 합니까?

- (1) 팀원을 모집하여 직무를 부여하고 팀원들에게 보수도 지급
(2) 제작사 등 회사의 지시를 팀원들에게 전달하고, 회사로부터 지급받은 보수를 팀원들에게 단순 재배분
(3) 명칭만 팀장이고 팀원과 아무런 차이가 없다
(4) 기타 ()

4-3. 팀내에서 귀하의 보수는 어떻게 정해졌습니까?

- (1) 사전에 정해진 등급에 따라 (2) 팀장이 있어서 (3) 팀원들간 합의로(4) 기타 ()

4-4. 팀별계약의 전부 또는 일부를 타업체에 하도급하는 경우도 있습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

5. 귀하는 해당 일자리에서 해당(정해진) 프로젝트 제작에만 참여하시는 것입니까? 아니면 상시적으로 고용되어 일하시는 것입니까?

* 프로젝트란 방송영상물을 제작하기 위하여 일정기간 동안 활동하는 인적·물적자원의 결합체 또는 작품 제작을 위한 계획 및 과정을 의미합니다.

- (1) 해당(정해진) 프로젝트에만 참여 → 6번으로
(2) 상시적으로 참여 → 연기자 7번으로, 그 외 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로

6. ※ 면접원: 다음 문항(6-1번부터 6-3번까지)은 해당(정해진) 프로젝트 기간 동안만 일하도록 계약을 체결한 응답자에게만 해당하며, 상시적으로 일하시는 경우 7번 또는 <Ⅱ. 근로현황>으로 가시오.

6-1. 해당(정해진) 프로젝트에만 참여한다면 계약상 정해진 기간은 얼마나 됩니까?

()년 ()개월 ()주

6-2. 프로젝트가 종료되면 귀하는 어떻게 됩니까?

(1) 자동으로 직무 종료 → 연기자는 7번으로 그 외 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로

(2) 자동으로 재계약 → 연기자는 7번으로 그 외 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로

(3) 선별적으로 재계약 → 6-3번으로

(4) 기타() → 연기자는 7번으로 그 외 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로

6-3. 당해 프로젝트 종료 후 선별적으로 재계약될 경우 재계약 여부에 대한 주도권은 누가 가지게 됩니까?

(1) 방송사

(2) 제작사

(3) 제작사 또는 방송사 소속 감독

(4) 감독급 기사 또는 팀장

(5) 본인

(6) 기타 ()

7. 7-1번부터 7-3번까지는 연기자에만 해당하며, 다른 분야는 <Ⅱ.근로현황>으로 가시오.

7-1. 귀하는 매니지먼트회사와 전속계약 등을 체결하였습니까?

(1) 예 → 7-2번으로

(2) 아니오 → Ⅱ. 근로현황으로 이동

7-2. 매니지먼트계약이 체결되었다면 “방송 등에 출연” 관련 계약 체결 당사자는 누구입니까?

(1) 방송사와 매니지먼트사

(2) 방송사와 본인

(3) 방송사, 매니지먼트사, 본인 3자

(4) 기타 ()

7-3. 출연료 등을 지급받은 후 매니지먼트회사와 어떻게 배분합니까?

(1) 귀하가 수령하여 계약상 수수료를 매니지먼트사에 지급

(2) 연예매니지먼트사가 수령하여 계약상 보수를 귀하에게 지급

(3) 기타 ()

II. 근로 현황

※ 근로 현황 설문에 대해서는 현재 방송영상 제작 분야에 참여하고 계신 분은 현재 일자리에 대하여, 지금은 하고 있지는 않지만 작년에 참여하셨던 분은 가장 최근에 참여하였던 일자리를 기준으로 응답해 주시기 바랍니다.

1. 해당 일자리에서 일할 때 귀하에게 업무를 지휘·지시하는 사람은 누구입니까?

- (1) 방송사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)
- (2) 외주제작사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)
- (3) 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)
- (4) (1),(2),(3) 소속이 아닌 독립 감독
- (5) (1),(2),(3) 소속이 아닌 감독급 기사/팀장(오야지 팀장)
- (6) 별도의 지시 없이 본인의 책임하에 업무를 수행한다 → 3번으로
- (7) 기타(_____)

2. 귀하는 업무 지시를 받은 후 그 지시를 자율적으로 또는 임의적으로 변경할 수 있습니까?

- (1) 예 → 3번으로
- (2) 아니요 → 2-1번으로

2-1. 업무지시를 어길 경우 제재 방법은 무엇입니까?

- (1) 제작사가 정한 규칙이나 규정을 적용하여 제재
- (2) 감독급이 정한 규칙이나 규정 적용하여 제재
- (3) 동료들이 자체적으로 정한 규칙이나 규정 적용하여 제재
- (4) 제재 없음
- (5) 기타 (_____)

3. 해당 일자리는 정해진 근무시간에 따라 일하십니까? 아니면 스스로 근무시간을 정하십니까?

- (1) 출·퇴근 시간이 일정하게 정해져 있다
- (2) 출근시간만 일정하게 정해져 있다
- (3) 일정에 따르나 근무지 상황에 따라 일정이 불규칙적으로 변동한다
- (4) 일정하게 정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다

4. 귀하께서는 귀하의 직무 전부나 일부를 자율적으로 타인 또는 타 업체에게 대행하게 할 수 있습니까?

- (1) 예
- (2) 아니요
- (3) 기타(_____)

5. 해당 일자리에서 일할 때 주당 평균 일하는 일수와 주당 평균 일하는 시간은 어떻게 됩니까? 공식적으로 정해진 연습시간까지 포함해 주십시오. 참고로 현재 법정 주당 근무시간은 주 40시간입니다.

→ 주당 평균 () 일 / 주당 평균 () 시간

6. 해당 일을 하면서 받은 총 보수는 얼마입니까? 일하는 형식에 따라 아래의 (1)과 (2) 중 하나를 선택하여 응답하여 주십시오.

- (1) 상시적으로 고용되어 참여하는 경우: 월 평균 () 만원 → 7번으로 가시오

(2) 해당 작품에만 참여하는 경우: 총 () 만원 → 6-1번
으로 가시오

6-1. 위 금액에는 연습기간에 대한 보수가 포함되어 있습니까?

(1) 예 → 6-1번으로 (2) 아니오 → 7번으로

6-2. 위 금액 중 연습기간에 대한 보수는 얼마입니까?

(1) 공연기간 보수와 별도의 구분 없이 합산하여 받았다 (2) 월 ()만원

7. 귀하의 보수액을 정한 사람은 누구입니까?

8. 귀하의 보수를 지급한 사람은 누구입니까?

7번, 8번, 응답표	7.보수 결정자	8. 보수 지급자
(1) 방송사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	1	1
(2) 외주제작사(대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	2	2
(3) 방송사/외주제작사로부터 도급/위탁계약을 받은 회사 (대표 또는 인사관리자, 감독, 감독급기사/팀장)	3	3
(4) (1),(2),(3) 소속이 아닌 독립 감독	4	4
(5) (1),(2),(3) 소속이 아닌 감독급 기사/팀장(오야지 팀장)	5	5
(6) 본인	6	6
(7) 기타()		

9. 지급 받는 보수의 산정 기준은 무엇입니까?

(1) 제작되는 작품 전체 단위로 산정 (2) 제작되는 작품 편당 기준으로 산정
(3) 실제 방송이 된 작품 편당 기준으로 산정 (4) 일한 일수(시간)을 기준으로 산정
(5) 기타()

10. 계약상(계약이 없다면 예상되는) 약정된 보수를 지급 받는 주기는 무엇입니까?

(1) 일 단위로 지급 (2) 주 단위로 지급
(3) 월 단위로 지급 (4) 제작 전후 몇 차례로 나누어서 받음
(5) 제작이 종료된 후 받음 (6) 방송이 종료된 후 받음
(7) 기타()

11. 지급 받는 보수에 대하여 세무 신고 또는 납부는 어떻게 합니까?

(1) 개인사업자로서 별도로 세무 신고 (2) 자유직업소득자로서 3.3% 원천 공제
(3) 근로소득자로서 근로소득세 원천공제 (4) 기타()
(5) 잘 모르겠다

12. 최근 3년(2009~2011년)동안 계약 기간이 만료되었으나 프로젝트가 종료되지 않아 계속 일을 한 경우가 있습니까? 있다면 그 기간에 대한 보수는 어떻게 받았습니까? 여러 건이 있는 경우 가장 최근 건에 대하여 말씀해 주십시오.

(0) 해당 경우 없었음

- (1) 계속 일을 하였으나 전혀 보수를 받지 않았음
- (2) 계속 일을 하였으나 보수의 일부만을 받았음
- (3) 계속 일을 하였고, 그 기간에 대한 해당 보수를 전부 받았음

13. 최근 3년(2009~2011년)동안 계약이 중도 해지된 경우가 있습니까? 있다면 보수는 어떻게 정산하였습니까? 여러 건이 있는 경우 가장 최근 건에 대하여 말씀해 주십시오.

- (0) 중도해지된 적 없음
- (1) 본인의 귀책사유로 인하여 아무런 보수를 지급받지 못함
- (2) 본인의 귀책사유가 아닌데도 아무런 보수를 지급받지 못함
- (3) 참여한 기간에 비례하여 보수를 정산
- (4) 중도해지와 관계없이 보수 전액을 지급받음
- (5) 기타 ()

14. 해당 일을 하실 때 그 일과 관련된 사업자 등록을 하셨습니까?

- (1) 예
- (2) 아니오 → 15번으로 가시오

14-1. 사업자등록을 하였다면 그 이유는 무엇입니까?

- (1) 계약조건이기 때문에 어쩔 수 없이(사업자등록을 하지 않으면 현실적으로 계약이 되지 않기 때문)
- (2) 직무수행을 위하여 사업자등록이 필요하기 때문에
- (3) 세무 회계 처리상 필요에 의하여
- (4) 기타()

15. 일을 할 때 필요한 용품(도구, 장비, 물품, 재료 등)들은 누구로부터 제공받습니까?

- (1) 제작사 등에서 제공
- (2) 제작사 등에서 제공하되 비용의 일부를 본인이 부담
- (3) 제작사 등에서 제공하되 비용의 전부를 본인이 부담
- (4) 본인이 마련하되, 비용은 전부 제작사 부담
- (5) 본인이 마련하되, 비용의 일부를 제작사 부담
- (6) 본인 스스로 마련

16. 작년 한 해(2011년) 모두 몇 개의 작품을 하셨습니까? 개

16-1. 작년 한 해(2011년) 총 몇 개의 제작사와 같이 작업을 하셨습니까? 개

17. 작년 한 해(2011년) 방송영상 제작 분야에서 일을 한 기간과 하지 않은 기간은 어떻게 됩니까?

→ 일을 한 기간 약 ()개월 +일을 쉬었던 기간 약 ()개월 = 12개월

18. 혹시 작년 한 해 동안 경제적인 목적으로 방송영상 제작 이외의 다른 일을 하셨습니까?

- (1) 예 → 18-1번으로 가시오
- (2) 아니오 → 19번으로

18-1. 그 일자리는 어디에 해당합니까? 여러 개의 일을 하신 경우 해당하는 경우를 모두 선택해 주십시오.

분야	해당 여부		일한 기간
	예	아니오	
(1) 방송영상 제작 분야는 아니지만 방송 관련 분야에서 일함	1	2	___개월 ___주
(2) 방송영상 제작 분야는 아니지만 영상물(기업홍보물, CF 등) 제작 분야에서 일함	1	2	___개월 ___주
(3) 방송영상 제작 및 방송 관련 분야 또는 영상물 제작 분야는 아니지만 다른 문화예술 분야에서 일함	1	2	___개월 ___주
(4) 방송영상 제작 및 방송 관련 분야 또는 영상물 제작 분야도 아니고 문화예술 분야도 아닌 분야에서 일함	1	2	___개월 ___주

19. 귀하께서 작년 한 해(2011년) 번 총 소득은 얼마입니까?

- 방송영상 제작 분야 일을 통한 소득(____)만원 + 방송영상 제외 분야 외 일을 통한 소득(____)만원

20. 최근 3년(2009~2011년)동안 방송영상 제작 분야 일을 하시면서 보수체불을 경험한 경우가 있습니까?

(1) 예 (2) 아니오 → 21번으로

20-1. 보수 체불의 이유는 무엇입니까? 보수 체불 경험이 여러 건일 경우, 가장 최근 건에 대해서 말씀해 주십시오.

(1) 고의적인 보수 미지급 (2) 경영상 불가피한 사유
(3) 지급 계약한 회사 또는 개인의 파산
(4) 이유 불명 (5) 기타(_____)

20-2. 보수 체불이나 부당한 대우의 후속조치로 어떤 대응을 하셨습니까? 보수 체불 경험이 여러 건일 경우, 가장 최근 건에 대해서 말씀해 주십시오.

(1) 제도적 수단(신고, 고발 및 고소)에 의존 (2) 개인적인 방법으로 지급을 종용
(3) 피해를 감수하고 기다림 (4) 체불 사유를 이해하고 포기
(5) 기타(_____)

21. 직업 관련 단체에 가입하고 계십니까?

(1) 예 (2) 아니오 → 22번으로

※ 면접원: 21-1~ 21-3의 응답은 아래 표에 기입하세요

21-1. 가입하고 계신 단체는 무엇입니까? 가입하고 계신 단체는 모두 응답해 주세요.

21-2. 가입요건은 무엇입니까? 아래의 표에 기입해 주시오.

21-3. 가입하고 있는 단체는 회원들의 채용·보수 등과 관련하여 관여하고 있습니까? 아래의 표에 기입

※ 21-1. 가입단체 종류		21-2. 가입요건				21-3. 단체 관여		
가입 단체 종류	응답 란	(1) 본인 의사에 관계없이 자동으로 가입	(2) 가입의사 가 있는 경우에 한하여 가입	(3) 가입의사가 있고 회비를 납부하여야 가입 가능	기타	(1)예	(2)아 니오	기타
노동조합	1	1	2	3	()	1	2	()
직종별 협회	2	1	2	3	()	1	2	()
기 () 타	3	1	2	3	()	1	2	()

22. 요즈음 문화계에서는 표준계약서 작성 의무화에 대한 논의가 있습니다. 표준계약서 작성 의무화에 대해서 어떻게 생각하십니까?

* <표준계약서>란 계약관계와 계약내용, 창작활동내용 등과 관련한 공연예술현장의 특수성을 반영하여 만든 공통(표준) 양식의 근로계약서를 말합니다. 여기에는 임금, 근로시간, 휴게, 휴일 등의 근로조건 등은 물론 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법이나 소정근로시간, 휴일, 연차 휴가에 대해 명시되어집니다. 또한 계약을 맺은 예술인이 요구할 경우 계약 당사자는 이 표준 계약서를 교부해야 합니다.

(1) 찬성한다 → <Ⅲ. 4대보험 및 여타 복지 현황>으로

(2) 반대한다 → 22-1번으로

22-1. 표준계약서 작성 의무화를 반대하시는 구체적인 이유는 무엇입니까?

Ⅲ. 4대 보험 및 여타 복지 현황

1. 4대 사회보험의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	보통이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
국민연금	①	②	③	④	⑤
건강보험	①	②	③	④	⑤
고용보험	①	②	③	④	⑤
산재보험	①	②	③	④	⑤

2. 해당 일자리에 일하실 때 국민연금과 건강보험은 가입되어 있(었)습니까?

- 2-1. 국민연금 (1) 직장 가입 (2) 지역 가입 (3) 미가입 (4) 모르겠음
2-2. 건강보험 (1) 직장 가입 (2) 지역 가입 (3) 미가입 (4) 모르겠음

3. 해당 일자리에 일하실 때 고용보험에 가입되어 있(었)습니까?

- (1) 가입 → 4번으로 (2) 미가입 → 3-1번으로 (3) 모르겠음 → 3-1번으로

3-1. 고용보험이 귀하가 일하시는 일자리에도 확대된다면 고용보험에 가입할 의사가 있습니까?

- (1) 예 → 4번으로 (2) 아니요 → 3-2번으로
(3) 잘 모르겠음 → 3-2번으로

3-2. 고용보험에 가입할 의사가 없거나 잘 모르겠는 경우 그 이유는 무엇 무엇입니까?(복수응답 가능)

- (1) 보험료를 납부하면, 보수가 더 낮아질 것 같아서
(2) 보험료만 납부하고, 실업급여를 받을 가능성이 낮아서
(3) 고용보험의 필요성을 못 느껴서
(4) 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서
(5) 기타(_____)

4. 해당 일자리에 일하실 때 산재보험에 가입되어 있(었)습니까?

- (1) 가입 → 5번으로 (2) 미가입 → 4-1번으로 (3) 모르겠음 → 4-1번으로

4-1. 산재보험이 귀하가 종사하는 일자리에도 확대된다면 산재보험에 가입할 의사가 있습니까?

- (1) 예 → 4-2번으로 (2) 아니요 → 4-3번으로
(3) 잘 모르겠음 → 4-3번으로

4-2. 산재보험에 가입할 의사가 있다면 보험료는 어떻게 부담해야 한다고 생각하십니까?

- (1) 사업주가 전액 부담 (2) 사업주와 본인 반반씩 부담
(3) 본인이 전액 부담
(4) 기타(_____)

※ 응답 후 5번으로 가시오.

4-3. 산재보험에 가입할 의사가 없거나 잘 모르겠는 경우 그 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- (1) 사업주가 보험료를 전가하여, 보수가 더 낮아질 것 같아서
- (2) 직무수행 시 재해발생 위험이 적어서
- (3) 민간 상해보험 등 다른 대책이 마련되어 있으므로
- (4) 근로자가 아니므로 가입대상이 아니라고 생각해서
- (5) 기타(_____)

5. 지난 1년 동안 방송영상 제작 분야의 교육이나 훈련을 받아본 경험이 있으십니까?

- (1) 예
- (2) 아니오 → 6번으로 가시오

5-1. 교육이나 훈련 기간은 몇 일이나 되었습니까? _____일

5-2. 비용은 주로 누가 부담하였습니까?

- (1) 본인
- (2) 고용주
- (3) 정부보조
- (4) 무료

6. 다음은 우리나라 영상물 제작·방송 분야에서 개선되어야 할 사항들을 열거한 것입니다. 현재 문제가 되는 정도를 1(매우 낮음)부터 5(매우 높음) 사이 중 어디에 속하는지 표시해주십시오.

	매우 낮음	비교적 낮음	중간	비교적 높음	매우 높음
6-1. 낮은 보수 수준	①	②	③	④	⑤
6-2. 오랜 근무시간	①	②	③	④	⑤
6-3. 상해 및 부상의 위험이 있는 작업환경	①	②	③	④	⑤
6-4. 불안정한 고용문제	①	②	③	④	⑤
6-5. 적절한 교육훈련을 받을 기회 부족	①	②	③	④	⑤
6-6. 경력 전망의 제한	①	②	③	④	⑤
6-7. 실력을 발휘할 수 있는 기회의 부족	①	②	③	④	⑤
6-8. 작업 중 재해발생 후 치료 곤란	①	②	③	④	⑤
6-9. 실업 후 생계곤란	①	②	③	④	⑤
6-10. 퇴직 후 생계곤란	①	②	③	④	⑤

IV. 건강상태

1. 최근 3년간(2009.1.-2011.12.) 의사의 진단을 받거나 건강검진에서 확인된 질병을 모두 표시 해주십시오.

암	(1)위암	(2)간암	(3)대장암	(4)유방암
	(5)자궁경부암	(6)폐암	(7)기타(암)	
근골격계	(1)골관절염(퇴행성관절염)	(2)류마티스성 관 절염	(3)골다공증	(4)디스크(추간판탈출)
내분비,대사 성	(1)당뇨병	(2)갑상선 장애		
소화기계	(1)빈혈	(2)위·십이지장궤양	(3)만성간염	(4)간경변증(간경화)
순환기계	(1)고혈압	(2)고지혈증	(3)뇌졸중(중풍)	(4)심근경색증
	(5)협심증	(6)치질(치핵)		
호흡기계	(1)폐결핵	(2)폐외 결핵	(3)천식	(4)만성폐쇄성 폐질환 (만성기관지염,폐기종)
	(5)만성부비동염(축농증)	(6)기관지확장증	(7)알레르기성 비염	
눈,귀,구강	(1)백내장	(2)녹내장	(3)만성 중이염	(4)치아우식증(충치)
	(4)치아우식증(충치)	(5)치주질환	(6)악관절 질환(턱관 절)	
기타	1)아토피성피부염, 피부알 레르기	(2)만성신부전증	(3)요실금	(4) 기 타 ()

2. 귀하는 최근 3년간(2009년~2011년) 업무 중 사고를 당했거나 업무로 인해 질병을 얻게 된
경험이 있으십니까?

(1) 예 → 3번으로 이동 (2) 아니오 → 감사인사 후 면접 종료

3. 다음은 귀하가 당하신 사고 또는 질병에 대한 질문입니다. 해당되는 답에 V표 또는 서술해주시시오.

(여러 차례에 걸쳐 발생한 경우 가장 최근 발생한 것부터 세 번째까지 응답해주시시오)

3-1. 발생 시기	가장 최근 년 월 일	두 번째 년 월 일	세 번째 년 월 일
3-2. 사고 또는 질병의 형태	(1) 골절 (2) 타박상 (3) 절단 (4) 화상 (5) 교통사고 (6) 뇌질환 및 심장질환 (7) 기타 ()	(1) 골절 (2) 타박상 (3) 절단 (4) 화상 (5) 교통사고 (6) 뇌질환 및 심장질환 (7) 기타 ()	(1) 골절 (2) 타박상 (3) 절단 (4) 화상 (5) 교통사고 (6) 뇌질환 및 심장질환 (7) 기타 ()
3-3. 사고 또는 질병시 주로 다치거나 아픈 부위	(1) 팔과 손(손가락) (2) 다리와 발(발가락) (3) 허리 (4) 목 (5) 어깨 (6) 몸통 (7) 머리 (8) 기타()	(1) 팔과 손(손가락) (2) 다리와 발(발가락) (3) 허리 (4) 목 (5) 어깨 (6) 몸통 (7) 머리 (8) 기타 ()	(1) 팔과 손(손가락) (2) 다리와 발(발가락) (3) 허리 (4) 목 (5) 어깨 (6) 몸통 (7) 머리 (8) 타 ()
3-4. 치료 형태와 기간	(1) 치료하지 않음 (2) 자가 치료 (3) 약물 복용 ()일 (4) 병원 통원 ()일 (5) 병원 입원 ()일	(1) 치료하지 않음 (2) 자가 치료 (3) 약물 복용 ()일 (4) 병원 통원 ()일 (5) 병원 입원 ()일	(1) 치료하지 않음 (2) 자가 치료 (3) 약물 복용 ()일 (4) 병원 통원 ()일 (5) 병원 입원 ()일
3-5. 치료비 해결방식 (해당되는 것 모두 선택)	(1) 본인 비용으로 해결 (2) 회사에서 비용지원 (3) 민간상해보험 처리 (4) 건강보험 처리 (5) 자동차보험 처리 (6) 산재보험 처리 (7) 기타 ()	(1) 본인 비용으로 해결 (2) 회사에서 비용지원 (3) 민간상해보험 처리 (4) 건강보험 처리 (5) 자동차보험 처리 (6) 산재보험 처리 (7) 기타 ()	(1) 본인 비용으로 해결 (2) 회사에서 비용지원 (3) 민간상해보험 처리 (4) 건강보험 처리 (5) 자동차보험 처리 (6) 산재보험 처리 (7) 기타 ()
3-6. 사고 또는 질병이 방송영상 제작 활동에 미친 영향	(1) 사고나 질병이 있었지만 쉬지 않고 계속 활동하였다. (2) 활동을 쉰 기간이 3일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3) 활동을 쉰 기간이 4일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4) 활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5) 예정된 활동이 있었는데 참여하지 못하게 되었다.	(1) 사고나 질병이 있었지만 쉬지 않고 계속 활동하였다. (2) 활동을 쉰 기간이 3일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3) 활동을 쉰 기간이 4일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4) 활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5) 예정된 활동이 있었는데 참여하지 못하게 되었다.	(1) 사고나 질병이 있었지만 쉬지 않고 계속 활동하였다. (2) 활동을 쉰 기간이 3일 이내이고, 이후 활동을 계속하였다. (3) 활동을 쉰 기간이 4일 이상이고, 이후 활동을 계속하였다. (4) 활동을 아예 중간에 그만 두게 되었다 (5) 예정된 활동이 있었는데 참여하지 못하게 되었다.

설문을 모두 마치셨습니다. 참여해주셔서 대단히 감사합니다.