

2012 영화 스태프 근로환경 실태조사

영화산업협력위원회

2012. 12

2012 영화 스태프 근로환경 실태조사

책임연구원 김도학((주)M&E산업연구소 소장, 경영학 박사)

공동연구원 원동연(리얼라이즈픽처스 대표)
홍태화(전국영화산업노동조합 조직국장)

연구보조원 권명환(전국영화산업노동조합 조명지부장)
이상길(전국영화산업노동조합 촬영팀장)
정재훈(한국영화제작가협회 경영기획팀원)
최승우((주)M&E산업연구소 객원연구원)

발행처 영화산업협력위원회

발행일 2012년 12월 31일

영화진흥위원회

서울특별시 동대문구 청량리동 206-46

전화 (02)958-7568 팩스 (02)958-7537

홈페이지 www.kofic.or.kr

커뮤니케이션북스(주)/ 편집·제작 대행

서울특별시 마포구 연남동 571-17번지 청원빌딩 3층

전화 (02) 7474-001 팩스 (02) 736-5047

commbooks@eeel.net

www.commbooks.com

© 영화진흥위원회, 2012

차례

2012 영화 스태프 근로환경 실태조사

I. 서론	3
1. 실태조사 배경과 목적	3
2. 실태조사의 의의 및 방법	4
II. 기초정보 분석	6
1. 조사 대상자의 특성	6
1) 조사 대상자의 일반 특성	6
2) 조사 대상자의 영화 산업 관련 특성	7
2. 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 근로조건	11
3. 연간 평균 영화 제작 참여 현황	13
1) 연간 평균 제작 참여 작품 수	13
2) 연간 평균 제작 참여 기간	16
3) 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득	18
III. 고용 및 근로조건	24
1. 고용계약 실태와 참여 프로젝트 특성	24
1) 고용계약 실태	24
2) 참여한 프로젝트의 특성	27
2. 프로덕션 단계의 고용계약 및 근로 조건	31
1) 프로덕션 단계의 고용계약	31
2) 프로덕션 단계의 임금 지급 실태	42
3) 프로덕션 단계의 근로시간	45
4) 프로덕션 단계의 휴일 및 휴가	50
3. 프리/포스트 프로덕션 단계의 고용계약 및 근로 조건	54
1) 프리/포스트 프로덕션 단계의 고용계약	54
2) 프리/포스트 단계의 임금 지급 실태	63
3) 프리/포스트 단계의 근로시간	66
4) 프리/포스트 단계의 휴일 및 휴가	71
4. 기타 근로조건	72

IV. 4대 보험 가입실태와 부당노동행위	75
1. 4대 보험 가입실태	75
1) 연금보험 가입 유형 및 실태	76
2) 건강보험 가입 실태	79
3) 고용보험 가입 현황	81
4) 산재보험 가입 실태	83
2. 부당노동행위	85
1) 임금체불 실태	85
2) 임금체불 이외 부당노동행위 실태	90
3) 부당노동행위에 대한 후속대응 형태	92
V. 교육훈련 실태 및 만족도	93
1. 교육훈련 참여 현황	93
1) 최근 1년간 교육훈련 경험 실태	93
2) 참여한 교육훈련 유형	95
3) 교육훈련 참여 동기	96
4) 참여한 교육훈련 정보 취득 경로	97
5) 참여한 교육훈련 기관 및 부담 주체	98
6) 참여한 교육훈련 효과	100
7) 교육훈련 장애 요인	101
2. 직업 및 생활 만족도	102
1) 직업 만족도	102
2) 생활 만족도	104
VI. 근로 환경 변화 인식과 경력관리	106
1. 근로 환경 변화 인식	106
1) 근로환경 변화 영향 요인	106
2) 변화하고 있는 근로 환경	107
2. 경력관리	108
1) 작품 참여 경력	108
2) 각 직급 단계별 작품 경력	110
3) 경력 관리를 위한 노력	114
3. 영화일 이외 다른 직종 활동	118
1) 영화일 이외 다른 직종 경험	118
2) 영화일 이외 다른 직종 활동 실태	120
4. 전직 의향	124
1) 전직 의사 유무	124
2) 전직하고 싶은 이유	126
3) 전직 대상 직종	127

VII. 결론	128
1. 주요 조사결과와 정리	128
1) 조사분석에 포함된 스태프들의 고용 및 근로 조건	128
2) 기타 근로실태 조사결과	130
2. 제언	131
• 부 록	133

표 차례

〈표 2-1〉 조사 대상자의 인구통계학적 특성	7
〈표 2-2〉 조사 대상자의 영화 산업 관련 활동 사항	7
〈표 2-3〉 영화 산업 참여 동기별 진입 경로 유형	11
〈표 2-4〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 고용 기간	12
〈표 2-5〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 직급	12
〈표 2-6〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 수입	13
〈표 2-7〉 직무별 직급차이에 따른 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득	22
〈표 3-1〉 직무별 고용형태 차이 분석 결과	25
〈표 3-2〉 직무별 주로 근무하는 장소 차이 분석 결과	28
〈표 3-3〉 직무별 촬영 단계의 계약형태 차이 분석 결과	32
〈표 3-4〉 직무별 촬영 단계의 개별 계약 비율 차이 분석 결과	36
〈표 3-5〉 직무별 촬영 단계의 계약 기간 차이 분석 결과	37
〈표 3-6〉 직무별 계약 체결 상대 차이 분석 결과	41
〈표 3-7〉 직무별 촬영 단계의 임금지급 주기 차이 분석 결과	43
〈표 3-8〉 직급별 프리/포스트 프로덕션단계 참여 여부 차이 분석 결과	55
〈표 3-9〉 직무별 프리/포스트 프로덕션 단계 참여여부 차이 분석 결과	56
〈표 3-10〉 직무별 프리/포스트 계약형태 차이 분석 결과	61
〈표 3-11〉 직무별 프리/포스트 임금지급주기 차이 분석 결과	63
〈표 4-1〉 직급별 연금보험 가입형태 차이 분석 결과	78
〈표 5-1〉 7가지 직업만족도 조사결과	102
〈표 5-2〉 생활 여유 조사결과	104

그림 차례

〈그림 2-1〉 조사 대상자의 현재 직급	9
〈그림 2-2〉 영화 산업 참여 동기	10
〈그림 2-3〉 영화 산업 진입 경로	11
〈그림 2-4〉 연간 평균 제작 참여 편수별 분포	14
〈그림 2-5〉 직무별 연간 평균 제작 참여 편수	15
〈그림 2-6〉 직급별 연간 평균 제작 참여 편수	15
〈그림 2-7〉 연간 평균 근무 기간별 분포	16
〈그림 2-8〉 직무별 연간 평균 근무 기간	17
〈그림 2-9〉 직급별 연간 평균 근무 기간	18
〈그림 2-10〉 최근 1년간 영화참여 평균 소득별 분포	19
〈그림 2-11〉 직무별 최근 1년간 평균 영화 제작 참여 수입	20
〈그림 2-12〉 직급별 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득	21
〈그림 3-1〉 조사 대상자의 고용형태	24
〈그림 3-2〉 조사 대상자의 작품 계약형태	27
〈그림 3-3〉 주로 근무하는 장소	27
〈그림 3-4〉 제작에 참여한 프로젝트 참여 인력 규모	30
〈그림 3-5〉 프로덕션 단계의 계약 형태	31
〈그림 3-6〉 표준근로계약서 인지 여부	33
〈그림 3-7〉 표준근로계약서 활용해 계약한 경험 유무	34
〈그림 3-8〉 프로덕션 단계의 계약에 포함된 항목(해당 항목 모두 표기)	34
〈그림 3-9〉 직급별 프로덕션 단계의 고용 계약기간 차이 분석 결과	38
〈그림 3-10〉 프로덕션 단계 1년 미만 계약자의 고용기간	39
〈그림 3-11〉 직무별 1년 미만 계약자의 평균 고용기간	39
〈그림 3-12〉 고용계약 상대	40
〈그림 3-13〉 프로덕션 기간 중 지급받은 경험이 있는 인건비 항목(해당항목 모두 표기)	44
〈그림 3-14〉 원하는 임금지급 형태	45
〈그림 3-15〉 프로덕션 기간 1주 평균 근로일수	46
〈그림 3-16〉 직무별 프로덕션 기간 1주 평균 근로일수	46
〈그림 3-17〉 프로덕션 기간 1일 평균 근로시간	47
〈그림 3-18〉 직무별 프로덕션 기간 1일 평균 근로시간	48
〈그림 3-19〉 프로덕션 기간 1일 평균 야간 근로시간	49
〈그림 3-20〉 직무별 프로덕션 기간 1일 평균 야간 근로시간	49

〈그림 3-21〉 프로덕션 기간 주1회 정기 휴일 혜택 유무	50
〈그림 3-22〉 직무별 촬영 단계의 정기 주휴일 혜택 차이 분석 결과	51
〈그림 3-23〉 프로덕션 과정에서 예상하지 못한 휴일 발생 이유	52
〈그림 3-24〉 프로덕션 과정에서 사용해 본 휴가 유형(해당 항목 모두 표시)	52
〈그림 3-25〉 본인의 휴가 사용에 따른 회사의 대처 방안	53
〈그림 3-26〉 프리/포스트 프로덕션 참여 여부	54
〈그림 3-27〉 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부	58
〈그림 3-28〉 촬영 단계와 프리/포스트 계약 차이 내용	58
〈그림 3-29〉 직무별 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부 차이 분석 결과	59
〈그림 3-30〉 직급별 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부 차이 분석 결과	60
〈그림 3-31〉 프리/포스트 단계의 계약 형태	60
〈그림 3-32〉 프리/포스트 계약에 포함된 항목(해당 항목 모두 표기)	62
〈그림 3-33〉 프리/포스트 단계의 임금지급주기	65
〈그림 3-34〉 프리/포스트 단계에 지급받은 경험이 있는 인건비 항목(해당항목 모두 표기)	65
〈그림 3-35〉 프리/포스트 단계의 1주 평균 근로일수	66
〈그림 3-36〉 직무별 프리/포스트 기간 1주 평균 근로일수	67
〈그림 3-38〉 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간	68
〈그림 3-37〉 직급별 프리/포스트 기간 1주 평균 근로일수	68
〈그림 3-39〉 직무별 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간	69
〈그림 3-40〉 직급별 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간	70
〈그림 3-41〉 프리/포스트 기간 1일 평균 야간 근로시간	70
〈그림 3-42〉 프리/포스트 기간 주1회 정기주휴일 유무	71
〈그림 3-43〉 계약기간 내 해고 또는 계약해지 경험 유무	72
〈그림 3-44〉 해고 또는 계약해지 경험자의 계약해지 이유 유형	73
〈그림 3-45〉 성과급 지급 받은 경험 유무	73
〈그림 3-46〉 직급별 성과급 경험 비율	74
〈그림 3-47〉 현재 자신의 임금수준에 대한 인식	74
〈그림 4-1〉 4대 보험 가입의무와 가입부담률 인지 여부	76
〈그림 4-2〉 연금보험 가입 형태	77
〈그림 4-3〉 연금보험 미가입 이유	78
〈그림 4-4〉 건강보험 가입 유무 및 가입 주체	79
〈그림 4-5〉 직급별 건강보험 가입주체 차이 분석 결과	80
〈그림 4-6〉 건강보험 미가입 이유	80
〈그림 4-7〉 고용보험 가입 유무	81
〈그림 4-8〉 직무별 고용보험 가입 유무 차이 분석 결과	82
〈그림 4-9〉 고용보험 미가입 이유	83

〈그림 4-10〉 산재보험 가입 유무	83
〈그림 4-11〉 직무별 산재보험 가입 유무 차이 분석 결과	84
〈그림 4-12〉 현장 발생 상해사고 및 질병에 따른 후속조치	84
〈그림 4-13〉 임금체불 경험 유무와 경험자의 임금체불 이유	85
〈그림 4-14〉 직무별 임금체불 경험 비율 차이 분석 결과	86
〈그림 4-15〉 체불된 인건비 및 비용 항목	87
〈그림 4-16〉 체불 작품 편수	87
〈그림 4-17〉 직무별 평균 임금체불 작품 편수	88
〈그림 4-18〉 직급별 평균 임금체불 작품 편수	88
〈그림 4-19〉 임금체불 금액별 분포	89
〈그림 4-20〉 직급별 평균 임금체불 금액	89
〈그림 4-21〉 임금체불 이외 부당노동행위 경험 유무	90
〈그림 4-22〉 경험한 부당노동행위 유형	90
〈그림 4-23〉 성별 경험한 부당노동행위 유형 차이 분석 결과	91
〈그림 4-24〉 임금체불 등 부당노동행위 대처 유형	92
〈그림 5-1〉 최근 1년간 교육훈련 경험 유무	93
〈그림 5-2〉 교육훈련 경험자들의 참여 일수	94
〈그림 5-3〉 직급별 교육훈련 경험자들의 참여일수 차이 분석 결과	94
〈그림 5-4〉 참여한 교육훈련 유형 개수	95
〈그림 5-5〉 참여한 교육훈련 유형(해당 항목 전부 표시)	96
〈그림 5-6〉 교육훈련 경험자들의 참여 동기(복수응답)	96
〈그림 5-7〉 교육훈련 정보 취득 유형 개수	97
〈그림 5-8〉 교육훈련 정보 취득 경로(해당 항목 모두 표기)	98
〈그림 5-9〉 교육훈련 받은 기관	99
〈그림 5-10〉 교육훈련 비용 부담 주체	99
〈그림 5-11〉 교육훈련 효과 유무	100
〈그림 5-12〉 교육훈련 효과 유형(복수 응답)	100
〈그림 5-13〉 교육훈련 장애 요인(복수 응답)	101
〈그림 6-1〉 근로환경 변화 영향 요인(복수 응답)	106
〈그림 6-2〉 변화하고 있는 근로 환경 인식(복수 응답)	108
〈그림 6-3〉 영화 산업 참여 기간별 영화 편수	109
〈그림 6-4〉 직급별 영화 편수	110
〈그림 6-5〉 각 직급 단계별 평균 작품 경력	111
〈그림 6-6〉 직무별 수습(막내) 단계와 3rd 단계의 작품 경력	112
〈그림 6-7〉 직무별 2nd 단계와 팀장(1st) 단계의 작품 경력	113
〈그림 6-8〉 직무별 감독급 이상 단계의 작품 경력	114

〈그림 6-9〉 계약(제작) 종료 후 다음 취업 모색 경로	115
〈그림 6-10〉 경력을 위한 무보수 제작 참여 경험 유무	115
〈그림 6-11〉 직급별 경력을 위한 무보수 제작참여 경험 비율 차이 분석 결과	115
〈그림 6-12〉 직무별 경력을 위한 무보수 제작참여 경험 비율 차이 분석 결과	116
〈그림 6-13〉 경력을 쌓기 위해 필요한 사항	117
〈그림 6-14〉 직급별 경력 인증을 위한 적합한 기준(3개 복수 응답)	117
〈그림 6-15〉 영화일 이외 다른 직종 참여 경험	118
〈그림 6-16〉 직무별 영화일 이외 다른 직종 참여 경험 비율 차이 분석 결과	119
〈그림 6-17〉 영화일 이외 다른 직종 참여 동기(일부 복수 응답)	120
〈그림 6-18〉 영화일 이외 경험한 다른 직종 유형(일부 복수 응답)	121
〈그림 6-19〉 영화일 이외 연간 다른 직종 활동 기간 분포	121
〈그림 6-20〉 직무별 영화일 이외 다른 직종에서 일하는 연간 평균 기간	122
〈그림 6-21〉 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에 차지하는 비율	123
〈그림 6-22〉 직무별 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에서 차지하는 비율	123
〈그림 6-23〉 직급별 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에서 차지하는 비율	124
〈그림 6-24〉 전직 의향 유무	125
〈그림 6-25〉 직무별 전직 의향	125
〈그림 6-26〉 전직하고 싶은 이유(복수 응답)	126
〈그림 6-27〉 전직 대상 고려 직종	127

2012

영화 스태프 근로환경 실태조사

I 서론

1. 실태조사 배경과 목적

한국 영화 산업은 2000년~2006년의 중흥기와 2007년~2010년 침체기를 거쳐 2011년 이후 다시 성장세로 접어들었다. 2012년에는 외국영화를 제외한 한국영화만으로 관객이 1억 명을 돌파했으며, 1,000만 이상 영화도 2편이 되었다. 2012년 11월 말 기준으로 흥행 척도의 기준인 전국관객 300만 이상의 영화가 10편이었다.

이처럼 한국영화의 성장에 뒷받침이 되는 핵심 역량 중 가장 큰 요인은 영화를 만드는 창작인력들이다. 하지만 영화 창작인력들의 소득수준이나 근로여건은 다른 업종에 비해 열악하다. 영화인들의 근로 실태에 대한 연구는 2001년 비둘기둥지의 스태프 근로실태 조사 이후, 2004년 4부조수연합의 조사 연구, 2009년 영 산업협력위원회의 근로실태 조사, 2010년 영화인공제회 설립 방안 연구를 위한 근로실태 조사 등 지속적으로 관련 조사나 연구가 이루어졌다.

하지만 2004년 4부조수연합의 조사결과에서 향상된 근로실태 조사결과가 제시되지 못했으며, 물가수준을 고려할 경우 오히려 소득수준은 떨어진 것으로 나타나기도 했다. 2009년의 연구결과에 의하면 1st급 이하의 1년간 수입은 평균 623만 원이었는데, 이 결과는 2004년 4부조수연합의 환산평균 연봉 634만 원보다 줄어든 금액이다. 2010년 영화인공제회 설립 방안 연구에서 제시된 팀장(1st) 이하의 1년간 수입은 약 687만 원으로

2004년 연구에 비해 약 53만 원이 늘어났으나, 물가지수를 고려할 경우 줄어든 것이다.

이처럼 지속적으로 영화 스태프들의 근로실태와 관련된 조사가 실행되었으나, 조사기관 또는 연구 주제 및 성격에 따라 표본선정 대상 및 설문지 구성 등이 상이하고, 인터뷰 과정에서 조사자의 주관에 개입될 여지가 발생해 일관된 조사결과를 내놓기 어려운 상황이었다. 뿐만 아니라 영화 이외 방송 등 다른 문화콘텐츠 산업 종사자들의 근로실태 조사를 위해 한국콘텐츠진흥원 등 관련기관에서 설문조사 연구가 실행되고 있는데, 이들과 비교하기도 어려운 실정이다.

즉, 과거의 영화 스태프들의 근로실태 조사연구들과 시계열적 추세를 분석할 수 있는 틀의 마련과 더불어 다른 문화콘텐츠 산업 종사자들의 근로실태와 비교할 수 있는 근로실태 조사 방안이 마련될 필요가 있는 것이다.

이와 같은 연구배경을 바탕으로 본 조사에서는 다음과 같은 조사 목적을 설정했다.

첫째, 과거의 연구와 비교·분석할 수 있는 설문문항과 분석 결과를 제공할 수 있는 틀을 마련한다.

둘째, 조사대상 범위를 2009년 조사에서 제외되었던 후반작업 종사자들도 포함시킴으로써 장기적으로도 비교분석 가능성을 제고한다.

셋째, 방송 등 다른 문화콘텐츠 산업 종사자를 대상으로 실행하고 있는 다른 기관의 근로실태 조사와 관련된 설문 내용을 포함시켜 다른 문화콘텐츠 산업 종사자와 영화인들 간의 근로여건을 비교분석할 수 있는 통계자료로서 활용가치를 제고한다.

2. 실태조사의 의의 및 방법

2001년 비둘기둥지의 영화 스태프 근로실태 조사부터 2009년의 영화산업협력위원회의 설문조사는 스태프들의 근로여건 개선을 위한 영화 산업 노동조합의 설립과 다양한 제도적 개선 등을 가져왔다. 한국영화 제작가협회와 노동조합의 단체협약이 2년마다 진행되고 있으며, 영화진흥위원회, 전국영화 산업노동조합, 한국영화 제작가협회 등이 공동으로 표준근로계약서를 개발해 발표하기도 했다. 또한 영화인 고용복지위원회의 설립되어 스태프를 위한 전문 교육기관으로 실무교육센터가 운영되고 있으며, 해당 교육기관에서 교육훈련을 이수한 스태프들을 대상으로 훈련 인센티브가 제공되고 있다.

이처럼 근로실태 조사는 영화 제작 현장의 문제점을 사회적으로 인식시키고 관련된 문제를 개선하기 위한 제도적 방안을 마련하는 데 활용된다. 본 조사는 특정한 주제나 목적을 가지고 진행하지 않아 실질적으로 제도 개선과 연계되지 않을 수 있으나, 과거의 조사 결과와 연계된 추세 분석과 다른 문화산업과의 비교 분석을 위한 기초 통계자료로 활용되어 문화예술 분야 종사자들에게 공통적으로 해결되어야 할 문제와 영화 산업의 특수성을 반영해야 할 사항 등을 제시할 것으로 기대된다.

과거의 영화인 근로실태 조사연구와 연속성을 일정 수준 유지하면서도 방송 등 다른 문화콘텐츠 산업과 비교 분석을 할 수 있는 통계자료로 활용 가치를 높이기 위해 “2009년 영화 스태프 근로환경 실태조사”의 설문 문항과 한국콘텐츠진흥원의 “방송영상 제작 스태프 근로실태조사”의 설문 문항을 종합적으로 참조해 작성했다.

본 조사는 2012년 9월 24일부터 11월 20일까지 영화 제작 현장에 종사하고 있는 스태프들과 후반작업 회사들을 임의로 찾아가 설문조사에 응해줄 것을 부탁하고, 동의하는 스태프들을 대상으로 진행했다. 또 조사시점에 영화 제작에 참여하지 못하고 있는 스태프들도 접촉이 가능한 범위에서 설문조사가 이루어졌다. 설문의 충실한 응답을 위해 조사원들이 직접 스태프들에게 설문지를 나누어주고, 설문조사의 취지와 배경을 설명한 이후 조사가 진행되었다.

회수된 설문지 총 598부를 SPSS를 통해 분석했다. 통계분석은 크게 실태조사 자체를 설명해 주는 빈도분석과 직무별 또는 직급별 차이를 알아보기 위한 분산분석 및 교차분석을 실행했다. 또한 2004년 4부조수연합의 연구 중에서 비교 가능한 내용과 2009년의 연구 결과를 토대로 추세변화를 각 조사 내용에 포함해 제시했다.

Ⅱ

기초정보 분석

1. 조사 대상자의 특성

1) 조사 대상자의 일반 특성

2012년에 실행한 영화인 근로실태 설문 조사에 참여한 영화인은 총 598명이다. 남녀 간 구성비율은 남자가 67.2%, 여성이 32.8%로 남성의 비율이 두 배 이상 많은 것으로 나타났다. 또 나이별로는 26~30세가 가장 많은 32.8%를 차지했고, 다음이 31~35세로 24%였으며, 평균 연령은 30.5세다. 연령대로 구분할 경우 20대가 52.6%이고, 30대가 38.1%였으며, 40대 이상은 6%, 20세 이하가 3.1%로 낮은 편이다. 이것은 전반적으로 영화인들의 인력 구성이 매우 젊다는 것을 보여주지만, 한편으로 나이가 들수록 생계 유지 및 자녀교육 등 생활을 영위하기 힘들어 36세 이상의 경우 급속하게 이직하고 있음을 보여준다.

학력 수준을 보면 4년제 대학 이상이 51%로 가장 많고, 80% 이상이 전문대 이상의 학력을 가진 것으로 제시되었다. 전공을 보면 직무 관련성이 높은 연극영화 전공과 영화 외 영상관련 전공이 각각 37.3%, 14.3%로 높은 비율을 보였고, 영화의 구성요소인 배경음악이나 세트 및 의상·소품 등과 관련된 기타 예술 전공이 12%를 차지했다.

혼인 상태를 보면 82.9%가 미혼이고, 결혼 경험이 있는 17%의 조사 대상자들로 한정

〈표 2-1〉 조사 대상자의 인구통계학적 특성

조사 내용	구분	빈도	비율(%)	조사 내용	구분	빈도	비율(%)
연령 구분 (평균: 30.5세)	20세 이하	17	3.1	성별	남	400	67.2
	21~25세	108	19.8		여	195	32.8
	26~30세	179	32.8	교육 정도	고등학교	104	17.8
	31~35세	131	24.0		2년제 대학	115	19.7
	36~40세	77	14.1		3년제 대학	36	6.2
	41~45세	22	4.0		4년제 대학	298	51.0
	46세 이상	11	2.0		석사 이상	31	5.3
전공	연극영화	183	37.3	혼인 상태	미혼	490	82.9
	영화 외 영상관련	70	14.3		기혼	92	15.6
	미술 등 기타 예술	59	12.0		이혼 및 사별	9	1.5
	경영 경제 계열	28	5.7	배우자 취업	취업	52	56.5
	인문학 계열	42	8.6		미취업	40	43.5
	사회학 계열	19	3.9	자녀 유무	있음	59	62.1
	공학 등 이과 계열	61	12.4		없음	36	37.9
	기타 전공	28	5.7				

해 자녀 유무를 알아본 결과 62.1%가 자녀가 있는 것으로 나타났다. 혼인 상태를 유지하고 있는 스태프들의 56.5%가 배우자가 취업을 하고 있는 것으로 제시되었다.

2) 조사 대상자의 영화 산업 관련 특성

〈표 2-2〉 조사 대상자의 영화 산업 관련 활동 사항

조사 내용	구분	빈도	비율(%)	조사 내용	구분	빈도	비율(%)
영화 산업 입문연도	1999년 이전	69	12.0	영화 산업 종사기간 (평균: 5.8년)	1년 이하	111	20.1
	2000~2001년	44	7.7		1년 초과~3년	125	22.6
	2002~2003년	38	6.6		3년 초과~5년	68	12.3
	2004~2005년	73	12.7		5년 초과~7년	64	11.6
	2006~2007년	77	13.4		7년 초과~9년	50	9.0
	2008~2009년	73	12.7		9년 초과~11년	45	8.1
	2010~2011년	114	19.8		11년 초과	90	16.3
	2012년	87	15.1				

조사 내용	구분	빈도	비율(%)	조사 내용	구분	빈도	비율(%)
주요 활동 분야	시나리오	41	7.0	심의 받은 상업 장편영화 편수 (평균: 10.2편)	3편 이하	212	45.3
	기획	27	4.6		4~6편	67	14.3
	제작	77	13.1		7~9편	55	11.8
	연출	101	17.2		10~12편	49	10.5
	촬영	65	11.1		13~15편	23	4.9
	조명	57	9.7		16~18편	10	2.1
	미술&소품	33	5.6		19~21편	13	2.8
	분장&헤어	19	3.2		22편 이상	39	8.3
	의상	21	3.6	심의 받지 않은 장·단편 영화 (평균: 9.8편)	3편 이하	184	46.5
	동시녹음	21	3.6		4~6편	79	19.9
	특수효과	9	1.5		7~9편	27	6.8
	스틸&메이킹	10	1.7		10~12편	43	10.9
	사운드 믹싱&현상	11	1.9		13~15편	16	4.0
	편집	15	2.6		16~18편	4	1.0
	CG 및 DI	27	4.6		19~21편	16	4.0
	기타	54	9.2		22편 이상	27	6.8

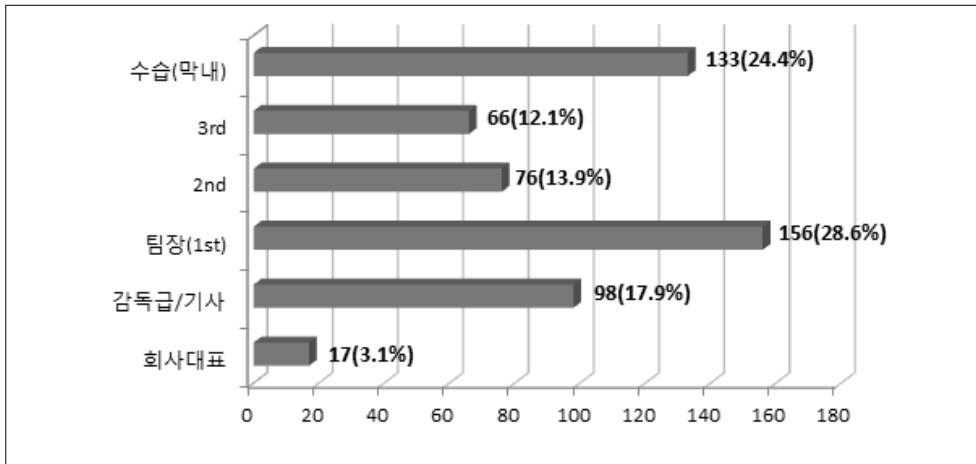
영화 산업 입문연도는 2010년~2011년이 19.8%로 가장 많았으며, 2012년 올해에 영화 산업에 참여하기 시작한 조사 대상자도 15%를 차지했다. 2006년 이후에 입문한 영화인들의 비율이 61%였으며, 1999년 이전부터 영화계에서 활동한 인력의 비율은 12%에 불과했다. 이와 같은 영화 산업 입문 연도별 구성 비율로 인해 영화 산업 종사 기간이 5년 이하의 비율이 55%인 것으로 나타났으며, 11년 이상의 경력자 비율은 16.3%에 불과해 평균 영화 산업 종사기간은 5.8년인 것으로 제시되었다.

응답자들의 직무를 살펴본 결과 연출이 17.2%로 가장 많았으며, 다음으로 제작이 13.1%를 차지했다. 촬영과 조명은 각각 11.1%, 9.7%인 것으로 조사되었다. 기타 직무로 제시된 54명 중에는 배우를 포함한 연기 관련 분야가 26명으로 가장 많았으며, 장비 대여 및 조작 지원, 현장편집, 배급을 포함한 영화 산업 관련 직무 등 다양한 응답이 제시되었다.

응답자들이 영화 산업에 종사하면서 참여한 심의 받은 상업 장편영화는 평균 10.2편

〈그림 2-1〉 조사 대상자의 현재 직급

(단위: 명)



주) 현재 직급별 남녀 분포

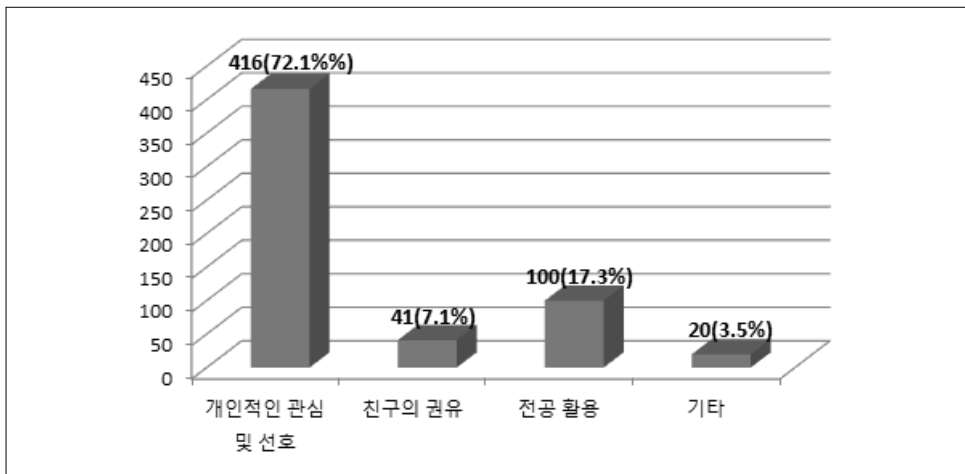
	회사대표	감독급/기사	팀장(1st)	2nd	3rd	수습(막내)
남	82.4%	73.5%	64.7%	64.0%	72.7%	60.6%
여	17.6%	26.5%	35.3%	36.0%	27.3%	39.4%

으로 적지 않은 편수였으나, 3편 이하가 45.3%로 가장 많은 비율을 차지했다. 또한 심의 받지 않은 장·단편 영화 및 미개봉 영화 제작 참여 편수는 평균 9.8편이었으며, 역시 3편 이하가 46.5%로 가장 많았다.

조사 대상자들의 현재 직급을 살펴보면, 팀장(또는 1st)이 28.6%로 가장 많고, 다음이 수습(막내)이 24.4%로 많았다. 직급별 남녀 분포를 살펴보면, 회사대표나 감독급(또는 기사)의 경우 각각 여성인 비율이 17.6%, 26.5%로 전체 조사 대상자 중에서 여성이 차지하는 비율이 32.8%인 것에 비해 상대적으로 더 낮게 제시되었으며, 직급이 수습인 여성의 비율은 39.4%로 상대적으로 더 높게 제시되었다. 팀장이나 세컨드 경우에는 여성이 차지하는 비율이 약간 상회한 것으로 제시되었으나, 감독급 이상에서는 여성들이 차지하는 비율이 낮아 상위직급으로 갈수록 탈락 또는 이직하는 비율이 높거나 감독급 이의 직급 상승을 제한하는 요인이 있는 것으로 추정된다.

영화 산업 참여 동기를 알아본 결과 〈그림 2-2〉에서 보는 바와 같이 개인적인 관심 및 선호가 72.1%로 압도적으로 많았으며, 전공을 활용하기 위해 영화 산업에 참여한 비율이 17.3%로 두 번째로 많았다. 2004년 4부조수연합의 영화 스태프들의 근로실태 조사결과

〈그림 2-2〉 영화 산업 참여 동기

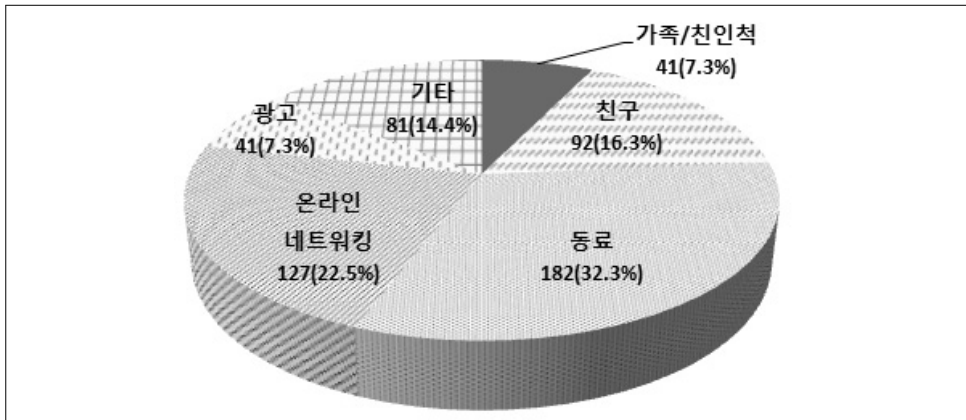


가 발표된 이후 한국영화 제작에 참여하는 인력들의 급여수준을 포함한 근로 여건이 좋지 않음이 사회적으로 인식되고 있음에도 불구하고 영화 제작을 좋아하고 관심을 가지고 있는 인력들이 지속적으로 많이 유입되고 있다는 점은 한국영화 발전에 긍정적인 요소라 할 수 있다. 그러나 이처럼 개인적 관심과 선호를 바탕으로 열정으로 한국 영화 산업에 참여한 인력들의 종사 기간이 평균 5.8년에 불과한 현실은 빨리 개선해야 할 것이다.

영화 산업 진입경로를 살펴보면, 〈그림 2-3〉에 제시된 바와 같이 동료를 통해 영화 산업에 참여하게 된 영화인들이 32.3%로 가장 많았으며, 다음으로 온라인 네트워킹이 22.5%, 친구가 16.3%로 많은 비중을 차지했다.

전공을 활용하고자 영화 산업에 참여한 응답자들의 경우 동료를 통해 입문한 경우가 40.4%로 가장 많았으며, 친구의 권유로 입문한 스태프들은 친구를 통해 진입한 경우가 57.5%로 영화 산업 진입 경로로 가장 많이 활용되었다. 개인적인 선호나 관심이 진입 동기인 영화인은 동료(31.4%) 다음으로 온라인 네트워킹이 25.7%로 비교적 높은 비율을 차지했다.

〈그림 2-3〉 영화 산업 진입 경로



〈표 2-3〉 영화 산업 참여 동기별 진입 경로 유형

진입 동기 \ 진입 경로	가족 및 친인척	친구	동료	온라인 네트워킹	광고	기타
개인적 관심 및 선호	7.0%	14.0%	31.4%	25.7%	7.5%	14.5%
친구 권유	7.5%	57.5%	25.0%	7.5%	0.0%	2.5%
전공 활용	9.1%	11.1%	40.4%	18.2%	6.1%	15.2%
기타	5.0%	5.0%	30.0%	10.0%	20.0%	30.0%

2. 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 근로조건

최근 2년간 최대 네 작품까지 작품 제작에 참여한 스태프는 전체 조사 대상자 598명의 12.2%였으며, 한 작품 이상 제작에 참여한 스태프는 47.4%인 것을 조사되었다. 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 고용기간을 알아본 결과 전체 평균은 5.1개월이었으며, 작품별로는 4.8~5.2개월인 것으로 조사되었다. 3개월 이하 참여한 경우가 작품별로 31.5%~37.3%였고, 전체적으로는 38.3%였으며, 10개월 이상은 작품별로 5.5%~10.9%였다.

작품별 직급을 살펴보면, 작품 1 응답자들의 경우 수습이 34.3%로 가장 많았으며, 작품 2~4의 응답자들은 팀장(1st)이 각각 25.9%, 31.1%, 44.0%로 가장 많은 것으로 나타났다. 회사대표로 참여한 비율은 0.6%~3.6%에 불과했다. 작품 1~4에 감독이나 기

〈표 2-4〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 고용 기간

구분	작품 1		작품 2		작품 3		작품 4	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
3개월 이하	106	37.3	77	43.0	43	37.7	23	31.5
4~6개월	120	42.3	63	35.2	57	50.0	38	52.0
7~9개월	27	9.5	24	13.4	6	5.3	8	11.0
10개월 이상	31	10.9	15	8.4	8	7.0	4	5.5
응답자 수	284 명		179 명		114 명		73 명	
평균	5.2 개월		5.1 개월		5.0 개월		4.8 개월	
전체 평균	5.1개월							

〈표 2-5〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 직급

구분	작품1		작품2		작품3		작품4	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
회사 대표	2	0,6	2	1,0	2	1,5	3	3,6
감독급/기사	53	17,0	44	21,9	29	21,5	17	20,2
팀장(1st)	65	20,8	52	25,9	42	31,1	37	44,0
2nd	46	14,7	26	12,9	25	18,5	12	14,3
3rd	39	12,5	33	16,4	23	17,0	9	10,7
수습(막내)	107	34,3	44	21,9	14	10,4	6	7,1
응답자 수	312 명		201 명		135 명		84 명	

사로 참여한 비율은 17%~21.9%인 것으로 조사되었으며, 전체 평균은 19.5%로 나타났다. 3rd는 작품별로 10.7%~17%이며, 전체 평균은 14.2였다. 수습은 작품별로 7.1%~34.3%였으며, 전체 평균은 23.4%인 것으로 나타났다.

최근 2년간 참여한 작품에서의 작품별 수입의 전체 평균은 745만 원인 것으로 제시되었으며, 작품별 수입이 101만~500만 원이 34.3%로 가장 많고, 1,501만~2,000만 원이 4.4%로 가장 적었다. 2,000만 원 이상은 5.7%인 것으로 조사되었으며, 작품별 수입이 100만 원 이하는 16.4%인 것으로 나타났다. 작품별 수입 분포와 관련된 상세한 내용은 〈표 2-6〉에 제시된 바와 같다.

〈표 2-6〉 조사 응답자의 최근 2년간 제작에 참여한 작품별 수입

구분	작품1		작품2		작품3		작품4	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
100만 원 이하	53	18.9	32	17.9	16	13.9	11	15.5
101만~500만 원	108	38.4	64	35.8	45	39.1	17	23.9
501만~1,000만 원	65	23.1	42	23.5	35	30.4	22	31.0
1,001만~1,500만 원	27	9.6	24	13.4	7	6.1	9	12.7
1,501만~2,000만 원	11	3.9	8	4.5	5	4.3	6	8.5
2,001만 원 이상	17	6.0	9	5.0	7	6.1	6	8.5
응답자 수	317 명		179 명		115 명		71 명	
평균	706만 원		741만 원		739만 원		918만 원	
전체 평균	745만 원							

3. 연간 평균 영화 제작 참여 현황

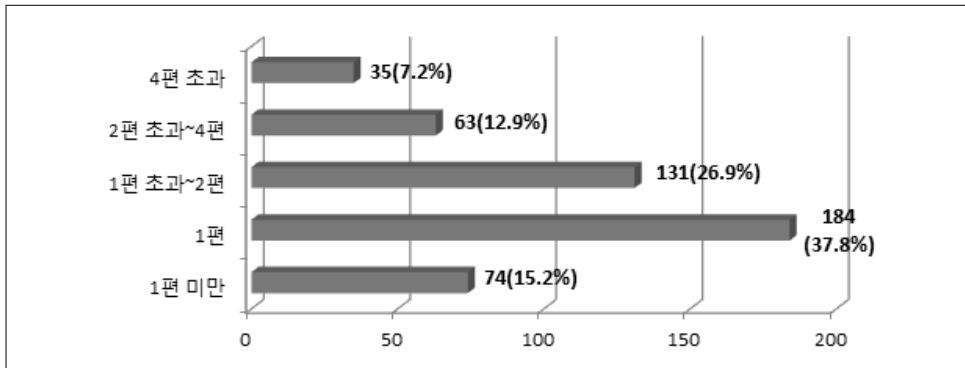
1) 연간 평균 제작 참여 작품 수

연간 평균 제작 참여 편수를 알아본 결과 전체 응답자 평균은 1.95편인 것으로 조사되었다. 1편이 응답자의 37.8%로 가장 많았고, 1편 초과~2편이 26.9%로 두 번째 많은 비중을 차지했으며, 1편 미만이 15.2%인 것으로 제시되었다. 2편 초과~4편이 12.9%인 63명이었고, 1년에 4편을 초과해 제작에 참여하는 비율은 7.2%였다. 남성 응답자 평균은 1.97편이었으며, 여성 응답자는 1.89편으로 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다.

주로 종사하는 직무별 연간 평균 제작 참여 편수를 알아본 결과, 사운드 믹싱이 평균 9.5편으로 가장 많았으며, 다음으로 특수효과가 9.19편이었다. 연출이나 제작은 평균 1.2편이었으며, 기획이 1편으로 가장 적었고, 시나리오 1.18편, 촬영 1.55편, 조명 1.84편, 미술 1.49편, 소품 1.88편, 분장&헤어 1.75편, 의상 1.81편 등 촬영 단계에 주로 참여하는 스태프들의 연간 평균 제작 참여 편수가 전체 평균보다 적은 것으로 제시되었다. 프로덕션 단계에 주로 참여하는 스태프 중에서는 스틸&메이킹 필름 종사자들과 동시녹음이 각각 평균 3편, 2.56편으로 비교적 많은 편이었다. 반면에 특수효과나 사운드 믹싱을

〈그림 2-4〉 연간 평균 제작 참여 편수별 분포

(단위: 명)



주) 응답자 전체 평균 : 1.95편

남자(327명) : 1.97편, 여자(158명) : 1.89편 (F값=0.151, 유의도=0.697)

제외하더라도 주로 후반작업 과정에 참여하는 스태프들의 연간 평균 제작 편수가 많은 편이다. 예를 들어 편집은 평균 4.75편이며, CG 및 DI는 3.93편인 것으로 제시되었다.

직급별 연간 평균 제작 참여 편수를 살펴본 결과 통계적으로 유의한 차이는 없지만, 감독(기사)급 스태프가 2.19편으로 가장 많았으며, 팀장(1st)이 평균 2.01편으로 두 번째로 연간 제작 참여 편수가 많은 것으로 제시되었다.

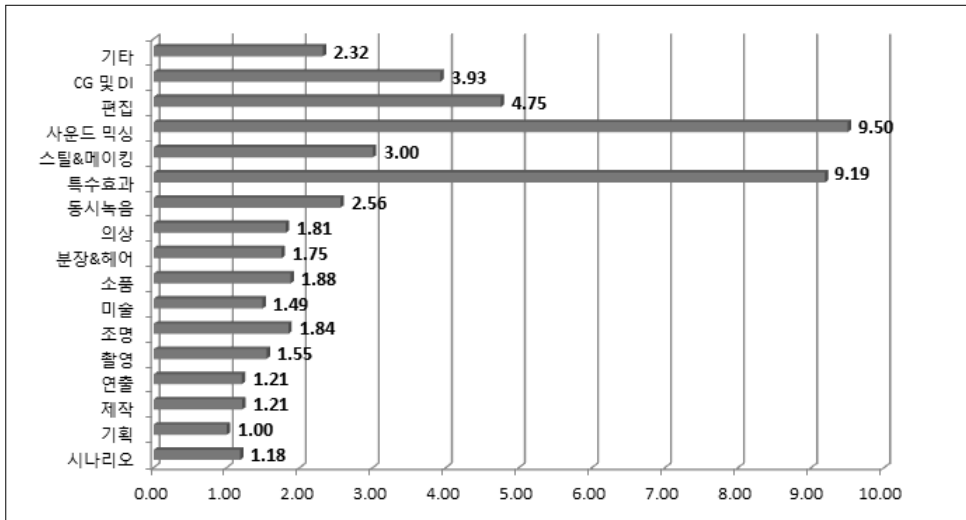
연간 평균 제작 참여 편수가 가장 적은 직급은 수습(막내) 직급으로 평균 1.66편이었으며, 회사대표도 평균 1.7편으로 전체 평균보다 연간 평균 제작 참여 편수가 적은 것으로 제시되었다.

2004년이나 2009년의 스태프들의 연간 평균 제작 참여 편수 조사결과에 비해 각 직급 스태프들의 제작 참여 편수가 늘어났다. 팀장이나 1st급의 경우 2004년 1.01편, 2009년 2.03편 및 1.35편인 데 비해 2012년 본 조사연구에서는 2.01편으로 늘어났으며, 2nd도 2004년 1.3편, 2009년 1.65편인 데 비해 본 조사에서는 1.86편으로 늘어났다. 3rd 이하의 경우도 2004년에 비해 약 0.36편~0.56편, 2009년에 비해 약 0.31~0.51편 늘어났다.

이처럼 직급별 연간 제작 편수가 크게 늘어난 이유는 〈그림 2-5〉의 직무별 연간 평균 제작 편수에서 알 수 있듯이 선행 연구들과 달리 사운드 믹싱, 편집, CG 및 DI 등 후반작업 인력들이 조사에 포함되었기 때문이다. 후반작업을 제외한 직급별 제작 편수를 2009년과 비교할 경우 1st급 이상에서는 그다지 큰 차이가 없는 것으로 추정되고, 2nd는 약 0.06편, 3rd 이하는 약 0.05~0.31편 증가하는 데 그쳐 크게 증가하지는 않았다.

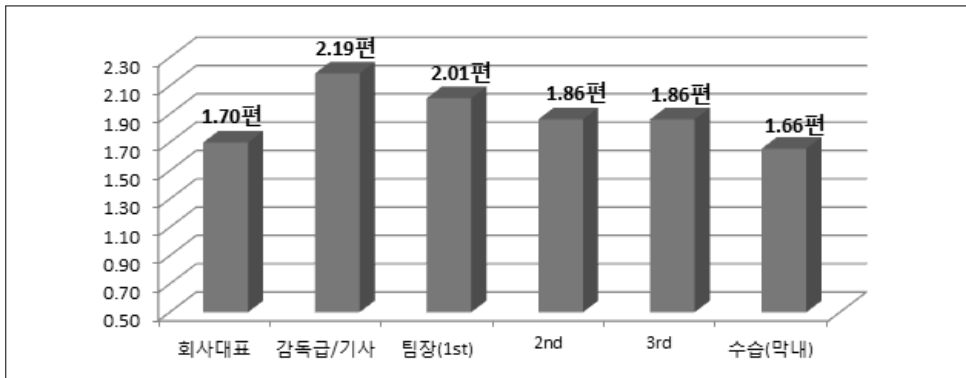
〈그림 2-5〉 직무별 연간 평균 제작 참여 편수

(단위: 편)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 26,786, 유의도 = 0,000

〈그림 2-6〉 직급별 연간 평균 제작 참여 편수



주) 과거 스태프 근로실태 조사결과 비교(단위 : 편)

		팀장(or 1st)		2nd	3rd 이하	
		팀장	1st		3rd	수습
2004년 조사		1,01		1,30	1,30	
2009년 조사		2,03	1,35	1,65	1,35	
2012년	전체	2,01		1,86	1,86	1,66
	후반작업 제외	1,80		1,71	1,40	1,66

2) 연간 평균 제작 참여 기간

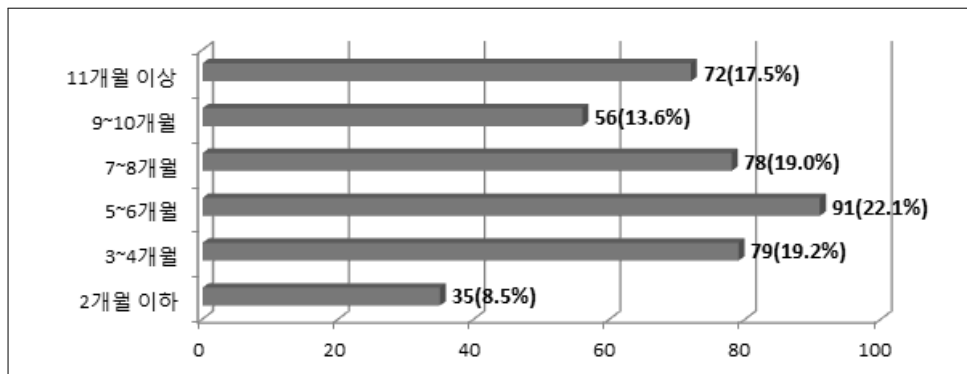
응답자들의 연간 평균 제작 참여기간은 6.92개월이었으며, 연간 평균 5~6개월 동안 제작에 참여하는 비율이 22.1%로 가장 많았으며, 다음으로 3~4개월이 19.2%이고, 7~8개월이 19%인 것으로 조사되었다. 연간 평균 제작 참여기간이 2개월 이하인 비율이 8.5%인 반면에 11개월 이상인 조사 대상자는 17.5%로 상대적으로 많은 편이었다.

남자의 연간 평균 제작 참여 기간은 6.57개월인 데 반해 여성 스태프들은 7.7개월로 여성 스태프들이 평균 1.13개월 길게 영화 제작에 참여하는 것으로 나타났다.

직무별 연간 근무기간을 비교분석한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 제시되었다. 기타연출·조명·촬영·시나리오·동시녹음·분장&헤어 등의 종사자들은 연간 평균 영화 제작 참여기간이 평균 5.38~6.79개월로 전체 평균 6.92개월보다 짧은 데 비해, 현상·CG 및 DI·소품 등은 연간 평균 11개월 이상이고, 사운드 믹싱과 특수효과는 연간 평균 10개월 이상 근무하는 것으로 나타났다. 기획이나 제작은 각각 연간 평균 7.0개월, 7.21개월을 근무하고, 미술은 7.35개월, 의상은 7.76개월 제작에 참여하는 것으로 제시되었다.

〈그림 2-7〉 연간 평균 근무 기간별 분포

(단위: 명)

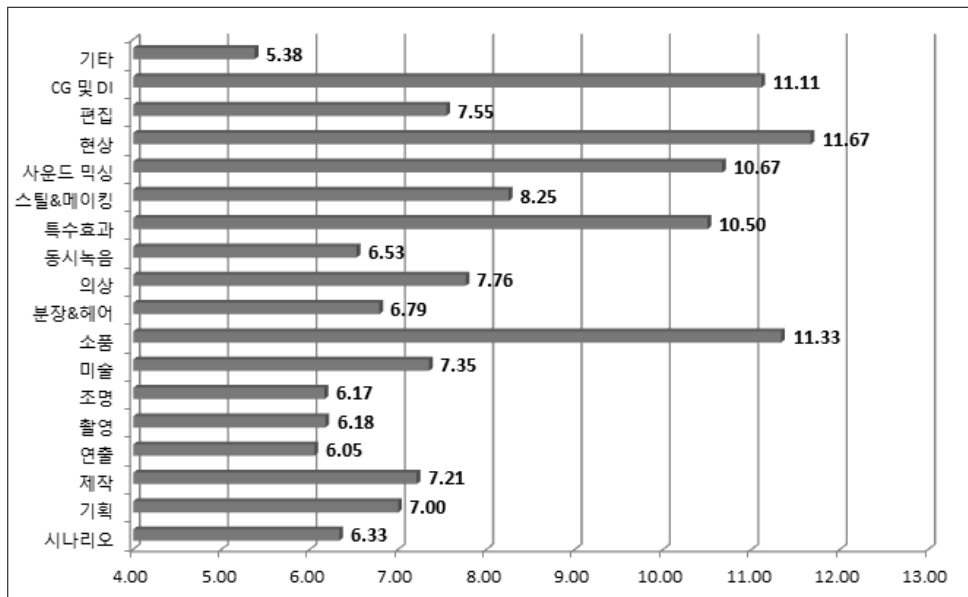


주) 응답자 전체 평균 : 6.92개월

남자(284명): 6.57개월, 여자(127명): 7.70개월 (F값=9.539, 유의도=0.002)

〈그림 2-8〉 직무별 연간 평균 근무 기간

(단위: 개월)



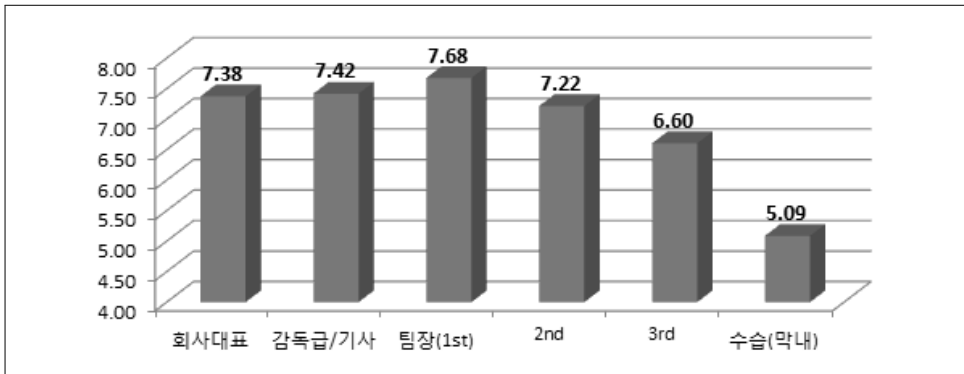
주) 차이 분석 결과 : F값 = 4.664, 유의도 = 0.000

직급별 연간 평균 근무기간을 알아본 결과 3rd급 이하를 제외하고 대부분의 직급에서 7개월 내외 또는 7개월 이상 근무하는 것으로 제시되었다. 팀장을 포함한 1st급 이상이 연간 평균 7.68개월로 가장 길게 근무하는 반면에 수습 단계의 스태프들이 평균 5.09개월로 연간 평균 근무기간이 가장 짧다.

2004년 4부조수연합의 관련 조사연구와 2009년의 영화산업협력위원회의 조사결과를 비교한 결과, 〈그림 2-9〉 주)의 하단 표에 제시된 바와 같이 팀장을 포함한 1st급의 경우 2004년에 비해 근무 기간이 약 3개월이 적은 데 반해 2009년 연구 결과에 비해서는 약 0.3~1개월 정도가 많은 것으로 나타났다. 2nd급은 후반작업 분야 종사자들을 제외하더라도 2004년에 비해 1.53개월, 2009년에 비해 0.85개월이 늘어났다. 후반작업 종사자들을 제외한 3rd급 이하는 2004년에 비해 연간 평균 근무기간이 늘어났으나, 2009년 연구결과와 비교할 경우 3rd는 약 0.7개월 늘어난 데 반해 수습 단계의 스태프들은 0.3개월 줄어들었다.

〈그림 2-9〉 직급별 연간 평균 근무 기간

(단위: 개월)



주) 과거 스태프 근로실태 조사결과 비교(단위: 개월)

		팀장(or 1st)		2nd	3rd 이하	
		팀장	1st		3rd	수습
2004년 조사		10.65		5.45	4.37	
2009년 조사		7.16	6.53	6.13	5.26	
2012년	전체	7.68		7.22	6.60	5.09
	후반작업 제외	7.46		6.98	5.95	4.96

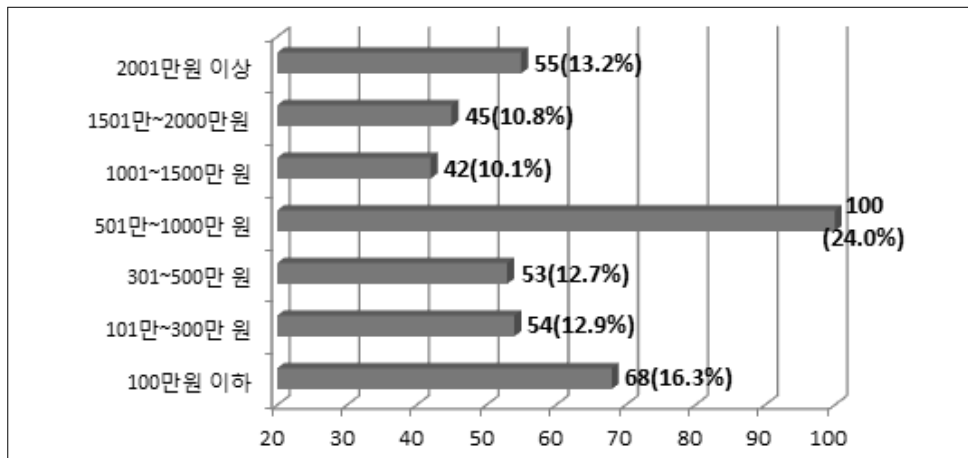
3) 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득

스태프들의 소득수준을 알아보기 위해 최근 1년간 영화 제작 참여로 인한 소득을 조사했다. 그 결과, 응답자 전체의 평균은 1,107만 원인 것으로 제시되었는데, 2009년 조사 결과 전체 영화인 평균 소득이 1,221만 원이었던 것에 비해 약 114만 원이 줄어든 것이다. 2009년 조사에 비해 전체 조사 대상자 평균 소득이 감소한 이유는 2009년의 경우 회사대표의 평균 소득이 4,186만 원이었던 것에 비해 본 조사에 응답한 회사대표의 평균 소득은 1,763만 원으로 2009년에 비해 평균 2,423만 원이나 감소했기 때문이다.¹⁾

영화 제작 참여에 따른 소득수준별 분포를 살펴본 결과, 501만~1,000만 원인 응답자가 24%로 가장 많았으며, 다음으로 100만 원 이하가 16.3%로 많은 것으로 조사되었다. 최근 1년간 영화 제작 참여로 발생한 소득이 100만 원도 되지 않은 스태프가 16.3%나 되었는데, 연간 제작 참여 편수가 1편 미만인 스태프들이 여기에 속한다. 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 수입이 500만 원 이하인 응답자 비중은 41.9%다. 즉 영화 제작 참

1) 참고: 감독급 이하 영화인들의 최근 1년 영화참여에 따른 평균 소득은 2009년에 1,014만 원인 데 반하여 2012년에는 1,100만 원으로 약 86만 원이 증가하였음.

〈그림 2-10〉 최근 1년간 영화참여 평균 소득별 분포



주) 전체 평균 : 1,107만 원

남자(290명): 1,166만 원, 여자(126명): 970만 원(F값=2.461, 유의도=0.117)

여만으로는 1인 가구 월 최저생계비 수준²⁾도 벌지 못하고 있는 응답자 비율이 40% 이상이나 된다.³⁾ 반면에 2,001만 원 이상인 응답자는 13.2%인 것으로 제시되었다.

성별에 따른 최근 1년간 영화 제작 참여에 소득 차이를 알아본 결과 통계적으로는 유의미한 차이가 발생하지 않았지만 남성이 평균 1,160만 원인 데 반해 여성은 평균 970만 원으로 남성에 비해 약 190만 원이 적었다.

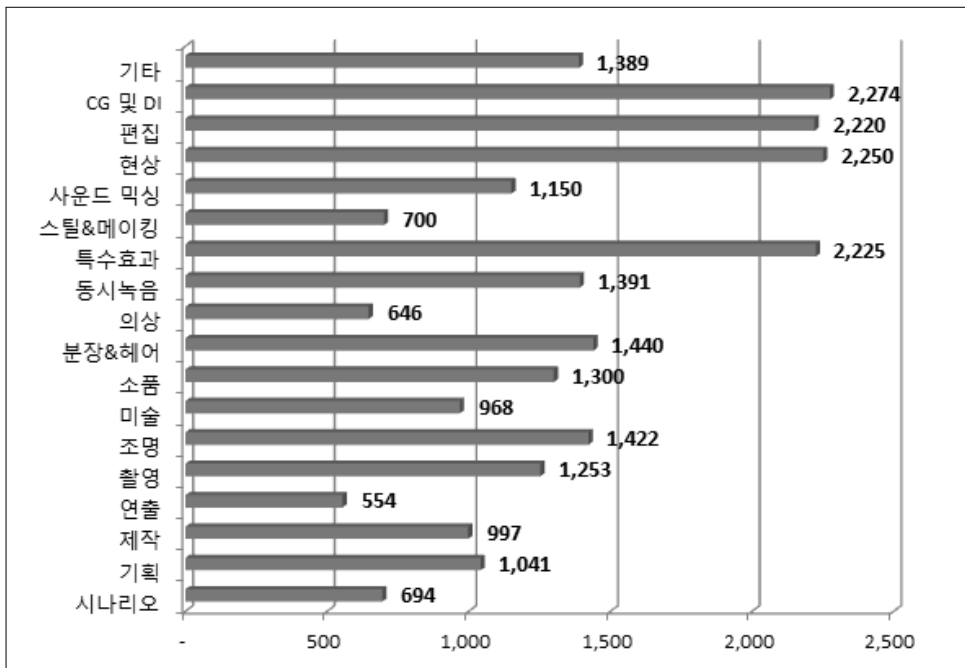
직무별 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득을 알아본 결과, 종사하는 분야에 따라 통계적으로 유의하게 소득 차이가 있는 것으로 나타났다. CG 및 DI 파트에서 종사하는 스태프가 2,274만 원으로 가장 많았으며, 연출 부문 종사자는 평균 554만 원으로 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 소득이 가장 적었다. 편집·현상 부문 종사자들의 평균 소득도 2,200만 원 이상으로 일정 수준 생계유지가 가능한 것으로 조사되었으나 사운드 믹싱 종사자들은 평균 1,150만 원으로 다른 후반작업 부문 종사자들에 비해 소득이 적은 편이다. 조명 파트에서 일하는 스태프들의 평균 소득은 1,422만 원이었으며, 촬영은 평균 1,253만 원이었다. 프로덕션 단계에 참여하는 스태프 중에서는 특수효과가 평균

2) 2012년 기준 최저임금은 월 95만 7,220원이며, 월 최저생계비는 1인 가구 55만 3,354원, 2인 가구가 94만 2,197원인데, 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 수입이 연 500만 원이라고 가정한다고 할 경우 월 평균 41만 6,666원에 불과함.

3) 최근 1년 영화참여에 따른 수입이 1인 가구 월 최저생계비의 연 단위 환산 금액인 664만 원 이하인 비율은 46.8%이며, 월 최저임금의 연 단위 환산 금액인 1,148만 원 이상인 비율은 33.1%에 불과하였음.

〈그림 2-11〉 직무별 최근 1년간 평균 영화 제작 참여 수입

(단위: 만 원)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 4,163, 유의도 = 0,000

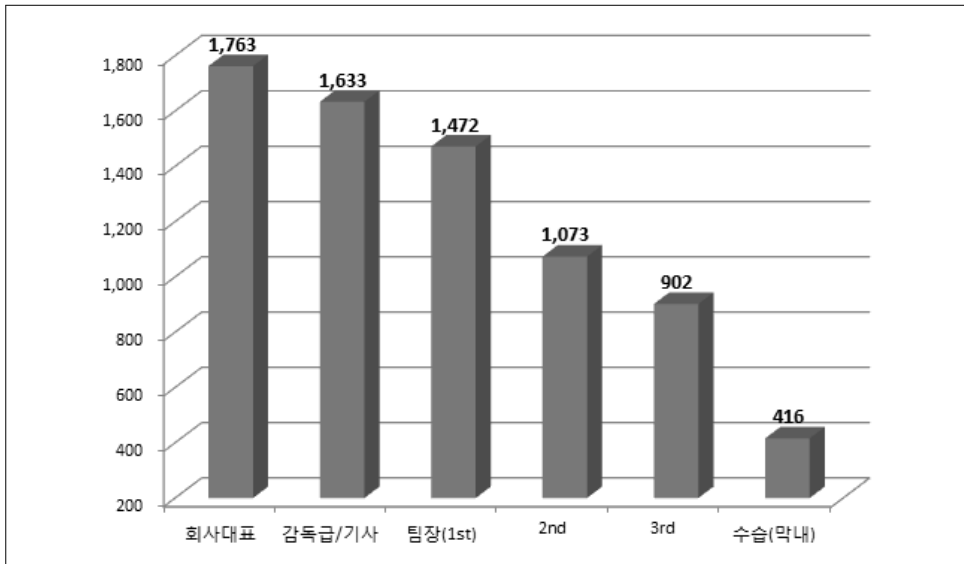
2,225만 원으로 유일하게 최근 1년 영화 제작 참여에 따른 소득이 2,000만 원을 상회했다.

직급별 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득을 알아본 결과, 회사대표가 1,763만 원으로 가장 높았고, 수습이 평균 416만 원으로 가장 낮았다. 즉 〈그림 2-12〉에서 보는 바와 같이 직급이 낮을수록 평균 소득이 낮은 것으로 조사되었으며, 월 소득 기준으로 환산할 경우 평균 소득이 최저임금인 95만 7,000원을 상회하는 직급은 팀장을 포함한 1st급 이상으로 2nd급 이하 스태프들은 영화 제작 참여로 발생하는 소득이 최저임금 수준보다도 낮다. 수습 단계의 영화인들은 최저 생계비 수준 대비 약 월 21만 원이 부족한 것으로 나타났으며, 후반작업을 제외할 경우에는 월 23만 원이 부족한 것으로 제시되었다. 즉, 수습 단계의 스태프들은 최근 1년간 영화 제작 참여를 통해 혼자서도 자신의 생계를 유지하기 힘들 정도의 소득을 벌고 있는 것이다.

2인 가구 기준 최저생계비는 연간으로 환산할 경우 약 1,131만 원인데, 1년간의 영화 제작 참여를 통해 이 정도 수준 이상의 소득을 올리는 직급은 1st급 이상이다. 즉, 2nd급

〈그림 2-12〉 직급별 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득

(단위 : 만 원)



참고) 과거 스태프 근로실태 조사결과 비교(단위 : 만 원)

		팀장(or 1st)		2nd	3rd 이하		팀장(1st) 이하	2nd 이하
		팀장	1st		3rd	수습		
2004년 조사		866		648	347		634*	508
2009년 조사		1,154	928	615	274		743	528
		1,053						
2012년	전체	1,472		1,073	902	416	976	720
					590			
	후반 제외	1,443		1,011	695	384	916	631
					476			

주) 2004년 조사는 연출제작·촬영·조명 등 네 파트의 1st급 이하의 조수급 스태프만을 대상으로 조사한 평균 환산연봉이며, 2009년과 2012년 조사는 팀장급 이하 스태프의 최근 1년간 영화제작참여에 따른 평균 수입임.

이하 스태프는 배우자가 취업을 하지 않을 경우 영화 제작 스태프 활동만으로는 최저생계 유지도 어려울 정도로 소득이 적은 편이다.

직급별 1년간 평균 소득과 관련하여 과거의 선행연구들과 비교한 결과, 〈그림 2-12〉 하단의 표에 제시된 바와 같이 모든 직급에서 대체로 소득이 증가한 것으로 제시되었다. 팀장(1st)급 스태프의 경우 2009년 1,053만 원이었으나, 본 조사에서는 후반작업 파트에 종사하는 스태프들을 제외하더라도 평균 1,443만 원으로 2009년에 비하여 390만 원이 증가하였다. 2nd는 2004년에 비하여 2009년에는 약 33만 원이 줄어들었으나, 본 조

〈표 2-7〉 직무별 직급차이에 따른 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득

(단위 : 만 원)

	회사대표	감독급(기사)	팀장(1st)	2nd	3rd	수습(막내)
시나리오		1,231	396	283	925	113
기획	1,033	667	2,125		1,012	157
제작	3,500	1,655	1,105	750	626	465
연출		306	779	743	589	303
촬영		1,239	1,882	1,462	929	384
조명		4,075	2,280	1,333	900	476
미술&소품		1,350	1,088	725	500	283
분장&헤어	2,000	2,750	2,347	340	800	220
의상		550	810	700	150	190
동시녹음		1,858	1,108			
특수효과			3,600			750
스틸&메이킹				1,400		
사운드 믹싱		1,150				
현상			2,500			2,000
편집		2,160	2,900		3,500	1,200
CG & DI		4,900	2,250	3,000	1,653	1,170
기타	1,250	2,775	2,500	900		390

주) 직무 분야 : F값 = 6.589, 유의도 = 0.000 직급 : F값 = 17.062, 유의도 = 0.000

직무 분야 × 직급 : F값 = 2.167, 유의도 = 0.000

개체-간 차이 분석 결과 설명력 : R2 = 0.503(수정된 R2 = 0.393)

사에서는 후반작업 제외한 스태프 평균이 1,011만 원으로 2009년에 비하여 약 396만 원이 늘어났다. 3rd급 이하의 경우에도 2009년에는 2004년 대비 73만 원이 감소하였으나, 본 조사에서는 2004년 대비 129만 원이 늘어났다. 2012년 본 조사에서는 후반작업 분야를 제외한 팀장(1st)급 이하 스태프들의 최근 1년간 영화제작 참여에 따른 평균 수입은 916만 원으로 2009년(743만 원)보다 173만 원이 증가하였으나 최저임금 수준에 미치지 못하였다. 또한 2nd급 이하의 경우에도 2009년에 평균 528만 원⁴⁾이었던 것에 비하여 103만 원 증가한 631만 원이었으나, 여전히 1인 가구 최저생계비(약 664만 원)

4) 2009년 최저임금은 월 836,000원(연 단위 환산 금액은 약 1,003만 원)이었으며, 1인 가구 최저생계비는 월 490,845원(연 단위 환산 금액은 약 589만 원)이었음.

수준보다 적은 수입을 벌고 있는 것으로 조사되었다.

직무별 직급 차이에 따른 최근 1년간 제작 참여에 따른 평균 소득 차이를 분석한 결과 직무별 직급차이에 따른 소득 차이가 통계적으로 유의한 것으로 제시되었다. 기획 작업을 주로 하고 제작투자를 받지 못한 회사대표의 경우 평균 소득이 1,033만 원인 데 반해 제작을 한 회사대표의 평균 소득은 3,500만 원으로 제작을 한 영화의 회사대표와 기획만 하는 회사대표의 소득 차이가 2,467만 원이었다. 반면에 감독급 스태프의 경우 기획PD나 연출 감독은 최근 1년간 평균 수입이 각각 667만 원, 306만 원인 데 반해 조명감독은 평균 4,075만 원으로 소득 차이가 매우 큰 것으로 조사되었다.

또한 감독(또는 기사)급의 경우 직무 분야에 따라서는 팀장을 포함한 1st급 스태프보다 최근 1년간 영화 참여에 따른 평균 소득이 더 적은 경우도 적지 않다. 기획·연출·촬영·의상·편집 등 분야에 종사하는 감독(기사)급은 1st급 스태프보다 최근 1년간 영화 제작 참여와 관련된 소득이 더 적었다. 이들 분야의 감독(기사)급이 1st급보다 최근 1년간 영화 제작 참여와 관련된 소득이 적은 이유는 최근 1년간 영화 제작 참여 편수가 1st급보다 훨씬 적었기 때문인 것으로 추정된다.⁵⁾

5) 영화 제작 참여 편수는 연간 평균, 영화 참여 소득은 최근 1년간 수입을 기준으로 상이한 형태로 설문조사해 산술적인 비교가 적합하지는 않다. 하지만 기획파트의 경우 감독급인 PD는 연간 평균 0.5편, 1st는 0.9편이고, 촬영 파트도 촬영감독은 1.2편, 1st급은 1.6편이며, 의상파트도 감독급은 1.5편 1st는 2편으로 제작 참여 편수가 감독(기사)급보다 1st급 스태프들이 더 많다.

Ⅲ

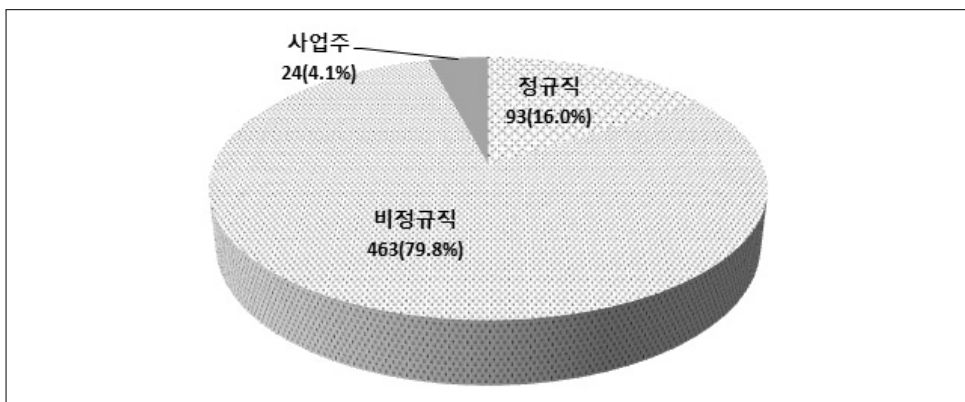
고용 및 근로조건

1. 고용계약 실태와 참여 프로젝트 특성

1) 고용계약 실태

조사 응답자들의 고용형태를 알아본 결과 <그림 3-1>에서 보는 바와 같이 비정규직이 전체의 79.8%였으며, 정규직은 16%였다. 작품 제작을 앞두고 제작을 위한 팀을 구성하다가 해산하는 형태의 프로젝트 조직이 일반적인 조직형태인 영화 산업의 특성이 반영된

<그림 3-1> 조사 대상자의 고용형태



결과로 비정규직 가운데에서도 단속적 고용노동자의 비율이 높을 것으로 추정된다.

직무별 고용형태를 알아본 결과 <표 3-1>에서 보는 바와 같이 직무별 고용형태가 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 제시되었다. 대부분의 직무에서 비정규직 비율이 높은 데 반해 소품, 특수효과, 현상, CG 및 편집 분야에 종사하는 스태프들은 정규직 비율이 더 높은 것으로 조사되었다. 현상의 경우 응답자 100%가 정규직이었으며, CG 및 DI에 종사하는 응답자의 84%도 정규직이었으며, 촬영 단계에 결합하는 분야 중에서는 소품과 특수효과에 종사하는 응답자들의 정규직 비율이 높았다.

70% 이상 정규직인 이들 직무에 종사하는 응답자들 이외에 상대적으로 정규직 비율이 높은 직무는 기획으로 29.6%가 정규직이었으며, 스틸&메이킹도 30%로 비교적 정규직 비율이 높은 편이다. 반면에 미술, 분장&헤어, 동시녹음, 사운드 믹싱 등은 정규직 비율이 0%로 이들 직무에 종사하는 응답자들은 사업주가 아닐 경우 대부분 비정규직인 것으로 조사되었다. 이들 직무 이외 비정규직 형태로 고용된 응답자 비율이 90% 이상인 직무 분야는 시나리오·연출·촬영·의상 등이다.

<표 3-1> 직무별 고용형태 차이 분석 결과

		정규직	비정규직	사업주
시나리오	빈도	3	38	0
	직무 분야 기준 비율	7.3%	92.7%	0.0%
기획	빈도	8	16	3
	직무 분야 기준 비율	29.6%	59.3%	11.1%
제작	빈도	7	65	3
	직무 분야 기준 비율	9.3%	86.7%	4.0%
연출	빈도	3	94	2
	직무 분야 기준 비율	3.0%	94.9%	2.0%
촬영	빈도	1	62	1
	직무 분야 기준 비율	1.6%	96.9%	1.6%
조명	빈도	8	44	5
	직무 분야 기준 비율	14.0%	77.2%	8.8%
미술	빈도	0	24	1
	직무 분야 기준 비율	0.0%	96.0%	4.0%

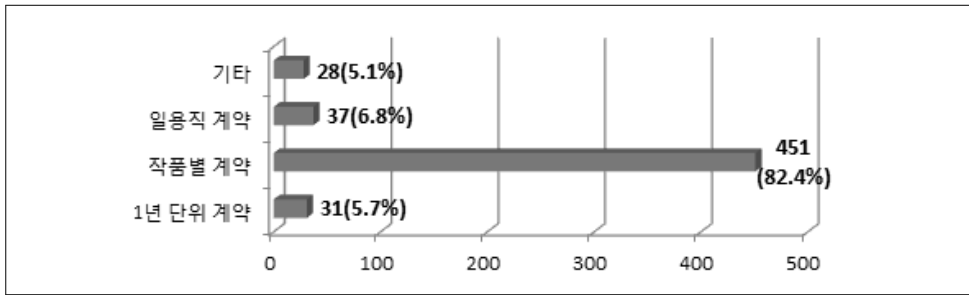
		정규직	비정규직	사업주
소품	빈도	5	1	0
	직무 분야 기준 비율	83,3%	16,7%	0,0%
분장 & 헤어	빈도	0	18	1
	직무 분야 기준 비율	0,0%	94,7%	5,3%
의상	빈도	1	18	1
	직무 분야 기준 비율	5,0%	90,0%	5,0%
동시녹음	빈도	0	20	1
	직무 분야 기준 비율	0,0%	95,2%	4,8%
특수효과	빈도	7	2	0
	직무 분야 기준 비율	77,8%	22,2%	0,0%
스틸 & 메이킹	빈도	3	7	0
	직무 분야 기준 비율	30,0%	70,0%	0,0%
사운드 믹싱	빈도	0	5	1
	직무 분야 기준 비율	0,0%	83,3%	16,7%
현상	빈도	4	0	0
	직무 분야 기준 비율	100,0%	0,0%	0,0%
편집	빈도	5	10	0
	직무 분야 기준 비율	33,3%	66,7%	0,0%
CG 및 DI	빈도	21	4	0
	직무 분야 기준 비율	84,0%	16,0%	0,0%
기타	빈도	16	30	5
	직무 분야 기준 비율	31,4%	58,8%	9,8%
전체	빈도	92	458	24
	직무 분야 기준 비율	16,0%	79,8%	4,2%

주) Pearson $\chi^2 = 236,609$ (유의도 = 0,000),

고용형태 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,259(유의도 = 0,000)

다음으로 조사 대상자의 작품 계약 형태를 알아본 결과, <그림 3-2>에서 보는 바와 같이 작품별 계약이 82.4%로 가장 많은 비중을 차지했으며, 일용직 계약이 6.8%로 두 번째로 많았으며, 1년 단위 계약은 5.7%에 불과했다.

〈그림 3-2〉 조사 대상자의 작품 계약형태



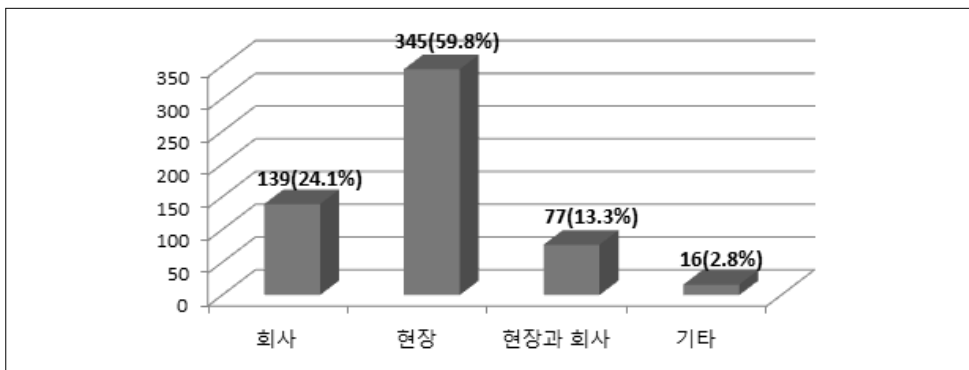
2) 참여한 프로젝트의 특성

응답자들이 주로 근무하는 장소를 알아본 결과, 전체의 59.8%가 현장에서 주로 작업을 하는 것으로 제시되었으며, 회사에서 근무하는 비율은 24.1%였다.

설문조사 문항에는 현장과 회사를 별도 항목으로 제시하지 않았으나, 기타로 제시한 응답자 중에서 현장과 회사로 구체적으로 응답한 스태프들이 많아 높아 별도로 구분해 분류했다.⁶⁾

직무별 주로 근무하는 장소의 차이를 분석한 결과, 〈표 3-3〉에서 제시된 바와 같이, 다른 직무들과 달리 시나리오·기획·사운드 믹싱·현상·편집·CG 및 DI는 현장에

〈그림 3-3〉 주로 근무하는 장소



6) 주로 근무하는 장소로 회사와 현장의 비율을 알아보는 것이 본 문항의 취지이고, 방송을 포함한 문화콘텐츠 산업 부문 종사자들을 대상으로 한 콘텐츠진흥원 등 다른 기관의 설문조사에서도 현장과 회사를 별도의 구분 예시로 제시하지 않아 설문문항에 별도 항목으로 현장과 회사를 제시하지 않았다.

서 주로 근무하는 응답자보다 회사에서 근무하는 응답자 비율이 훨씬 높은 것으로 제시되었다.

〈표 3-2〉 직무별 주로 근무하는 장소 차이 분석 결과

		회사	현장	현장과 회사	기타
시나리오	빈도	21	1	10	8
	직무 분야 기준 비율	52,5%	2,5%	25,0%	20,0%
기획	빈도	13	8	6	0
	직무 분야 기준 비율	48,1%	29,6%	22,2%	0,0%
제작	빈도	19	42	14	1
	직무 분야 기준 비율	25,0%	55,3%	18,4%	1,3%
연출	빈도	13	59	21	4
	직무 분야 기준 비율	13,4%	60,8%	21,6%	4,1%
촬영	빈도	2	61	1	0
	직무 분야 기준 비율	3,1%	95,3%	1,6%	0,0%
조명	빈도	1	55	0	1
	직무 분야 기준 비율	1,8%	96,5%	0,0%	1,8%
미술	빈도	1	11	13	0
	직무 분야 기준 비율	4,0%	44,0%	52,0%	0,0%
소품	빈도	1	3	2	0
	직무 분야 기준 비율	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%
분장 & 헤어	빈도	0	18	0	1
	직무 분야 기준 비율	0,0%	94,7%	0,0%	5,3%
의상	빈도	1	19	1	0
	직무 분야 기준 비율	4,8%	90,5%	4,8%	0,0%
동시녹음	빈도	0	21	0	0
	직무 분야 기준 비율	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
특수효과	빈도	0	6	3	0
	직무 분야 기준 비율	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%
스틸 & 메이킹	빈도	4	4	1	0
	직무 분야 기준 비율	44,4%	44,4%	11,1%	0,0%
사운드 믹싱	빈도	5	0	0	1
	직무 분야 기준 비율	83,3%	0,0%	0,0%	16,7%

		회사	현장	현장과 회사	기타
현상	빈도	4	0	0	0
	직무 분야 기준 비율	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
편집	빈도	7	6	2	0
	직무 분야 기준 비율	46,7%	40,0%	13,3%	0,0%
CG 및 DI	빈도	25	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	96,2%	3,8%	0,0%	0,0%
기타	빈도	20	28	2	0
	직무 분야 기준 비율	40,0%	56,0%	4,0%	0,0%
전체	빈도	137	343	76	16
	직무 분야 기준 비율	24,0%	60,0%	13,3%	2,8%

주) Pearson $\chi^2 = 370,004$ (유의도 = 0,000), 근무 장소 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,266(유의도 = 0,000)

현상 파트에 종사하는 응답자의 100%는 회사에서 근무하고 있고, CG 및 DI 종사자들의 96.2%가 회사에서 근무하고 있으며, 사운드 믹싱은 83.3%가 근무 장소로 회사를 선택했다. 즉, 후반작업에 결합하는 스태프들이 프로덕션 단계에 참여하는 스태프들보다 주로 근무하는 장소로 회사를 선택하는 비율이 높게 나타났는데, 대부분 후반작업은 촬영이 이루어진 이후 작업을 위한 별도의 시설이 마련된 공간인 회사에서 작업이 이루어질 수밖에 없기 때문이다.

이들 후반작업 관련 분야를 제외하고 회사를 주로 근무하는 장소로 선택한 비율이 상대적으로 높은 직무 분야는 시나리오와 기획 파트 종사들로 회사를 근무 장소로 선택한 비율이 각각 52.5%, 48.1%다. 시나리오 작가나 작품을 기획하는 분야의 종사자들은 업무 특성상 사무실에서 작품 개발과 시나리오 집필 작업을 해야 하기 때문에 사무실 공간이 마련된 회사가 주요 근무 장소인 것이다. 반면에 주요 직무로 시나리오 분야를 제시했지만 연출을 겸하고 있는 응답자도 있었기 때문에 시나리오 분야에서 현장과 회사를 구체적으로 주 근무 장소로 응답한 비율이 25%나 되었다. 시나리오 작가나 보조 작가들의 경우 회사나 현장 이외에도 숙박시설 및 별도의 작가 사무실 등을 작업하는 경우가 적지 않아 기타로 응답한 비율이 20%를 차지했다. 기획 부문도 시나리오 분야와 마찬가지로 유료 제작을 겸하고 있는 기획 PD나 기획 PD와 함께 활동하는 스태프들로 제작에도 함께 참여하는 스태프의 경우 현장으로 응답을 하거나 현장과 회사를 주관식으로 응답하는

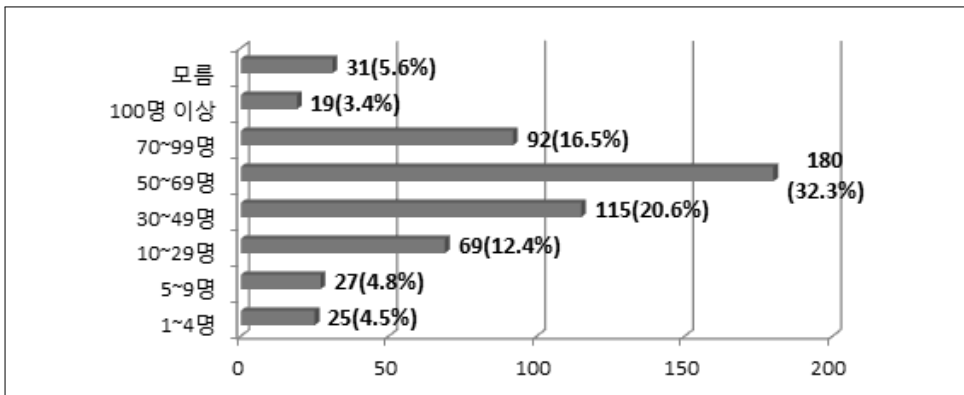
경우가 있기 때문에 비교적 주로 근무하는 장소가 다양한 형태로 제시된 것이다.

기획개발 과정 또는 후반작업 단계부터 참여하는 스태프 이외에 회사를 주요 근무 장소로 선택한 비율이 44.4%로 비교적 높게 제시한 직무 분야는 스틸&메이킹 등을 포함한 마케팅 분야로, 이들 분야의 종사자들도 촬영 현장에서 스틸 사진이나 메이킹 필름을 촬영하기도 하지만 회사에서 사진 현상 및 메이킹 필름 편집, 마케팅 기획 및 작업 등을 하는 스태프들도 있기 때문에 이처럼 회사를 선택한 비율이 상대적으로 높은 것이다.

반면에 분장&헤어, 동시녹음과 특수효과 분야 종사자들은 회사로 응답한 비율이 0%였으며, 이들 직무 분야 이외에도 촬영·조명은 현장이 주요 근무 장소인 비율이 90% 이상인 것으로 제시되었다.

제작에 참여한 프로젝트의 인력 규모를 알아본 결과, 50~69명이 32.3%로 가장 많았으며, 30~49명이 20.6%로 두 번째로 많이 제시되었다. 프로젝트에 참여한 인력 규모가 100명 이상인 경우는 3.4%로 가장 적었으며, 1~4명이나 5~9명인 비율도 각각 4.5%, 4.8%인 것으로 조사되었다. 70~99명인 경우는 16.5%였다(〈그림 3-4〉 참조).

〈그림 3-4〉 제작에 참여한 프로젝트 참여 인력 규모

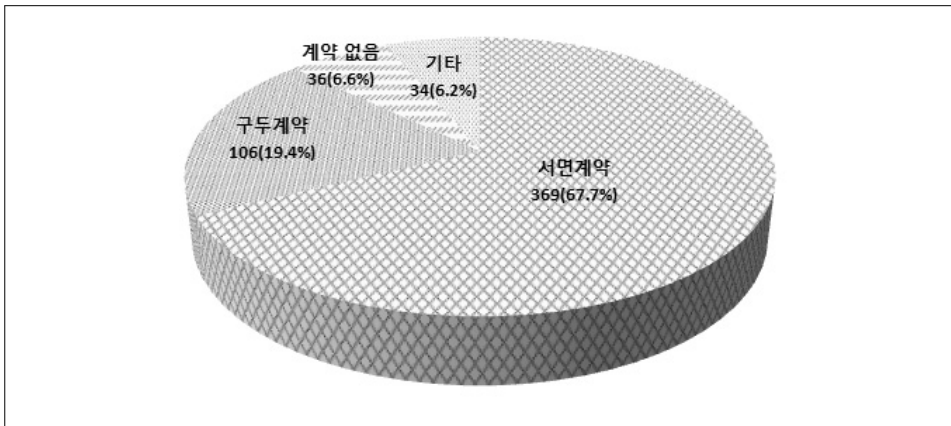


2. 프로덕션 단계의 고용계약 및 근로 조건

1) 프로덕션 단계의 고용계약

스태프들이 프로덕션 단계에 결합하면서 근로계약을 어떤 형태로 체결하는지 알아본 결과, <그림 3-5>에서 보는 바와 같이 일하는 기간과 보수 등에 대한 계약을 서면으로 하는 경우가 응답자 전체의 67.7%로 상당히 높은 비율로 나타났다. 하지만 계약을 하지 않고 프로덕션 단계에 결합해 노동을 제공하는 경우도 6.6%나 되었다.

<그림 3-5> 프로덕션 단계의 계약 형태



직무별 프로덕션 단계의 고용계약 형태는 통계적으로 유의미하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 프로덕션 단계의 계약형태에 미치는 영향의 크기는 크지 않지만 직무 분야에 따라 프로덕션 단계의 계약형태를 일정 수준 다르게 할 정도로 영향을 미치는 것으로 제시되었다.

전체 응답자의 서면계약 비율은 평균 67.7%였으나, 기획·분장&헤어&의상 분야에 종사하는 스태프들의 서면계약 비율은 47%~48% 정도로 평균보다 약 20%가 낮다. 반면에 스틸&메이킹은 평균 85.7%가 서면계약을 해 평균보다는 약 18%가 높다. 기획 분야와 의상 분야의 스태프들은 다른 직무 분야 종사자들과 달리 계약 없이 프로덕션 과정에 참여하는 경우가 약 20%가 된다.

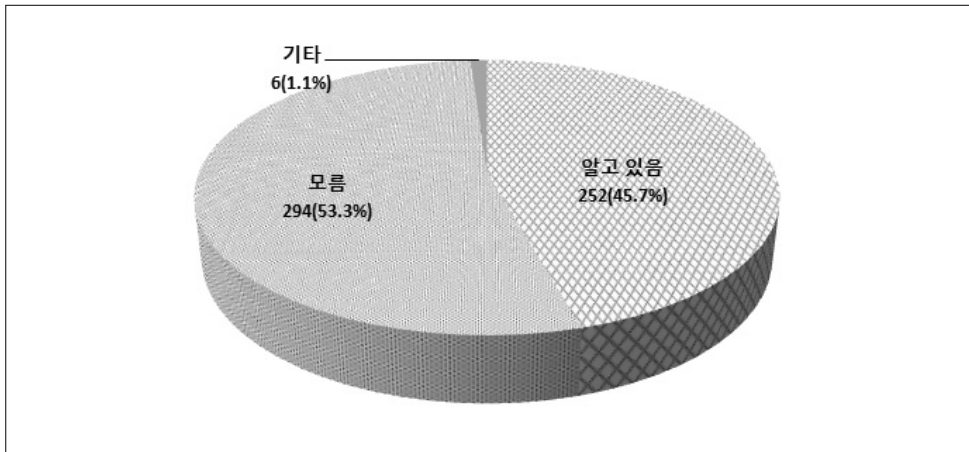
〈표 3-3〉 직무별 촬영 단계의 계약형태 차이 분석 결과

		서면 계약	구두 계약	계약 없음	기타
시나리오	빈도	22	10	4	4
	직무 분야 기준 비율	55.0%	25.0%	10.0%	10.0%
기획	빈도	12	5	5	3
	직무 분야 기준 비율	48.0%	20.0%	20.0%	12.0%
제작	빈도	62	6	5	2
	직무 분야 기준 비율	82.7%	8.0%	6.7%	2.7%
연출	빈도	74	19	6	0
	직무 분야 기준 비율	74.7%	19.2%	6.1%	0.0%
촬영	빈도	54	6	3	1
	직무 분야 기준 비율	84.4%	9.4%	4.7%	1.6%
조명	빈도	38	9	3	4
	직무 분야 기준 비율	70.4%	16.7%	5.6%	7.4%
미술	빈도	15	8	1	2
	직무 분야 기준 비율	57.7%	30.8%	3.8%	7.7%
소품	빈도	3	1	0	2
	직무 분야 기준 비율	50.0%	16.7%	0.0%	33.3%
분장 & 헤어	빈도	9	8	0	2
	직무 분야 기준 비율	47.4%	42.1%	0.0%	10.5%
의상	빈도	10	7	4	0
	직무 분야 기준 비율	47.6%	33.3%	19.0%	0.0%
동시녹음	빈도	15	5	1	0
	직무 분야 기준 비율	71.4%	23.8%	4.8%	0.0%
특수효과	빈도	1	1	0	7
	직무 분야 기준 비율	11.1%	11.1%	0.0%	77.8%
스틸 & 메이킹	빈도	6	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%
기타	빈도	19	16	2	2
	직무 분야 기준 비율	48.7%	41.0%	5.1%	5.1%
전체	빈도	340	102	34	29
	직무 분야 기준 비율	67.3%	20.2%	6.7%	5.7%

주) Pearson $\chi^2 = 165.988$ (유의도 = 0.000),

촬영 단계의 계약형태 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.036(유의도 = 0.033)

〈그림 3-6〉 표준근로계약서 인지 여부

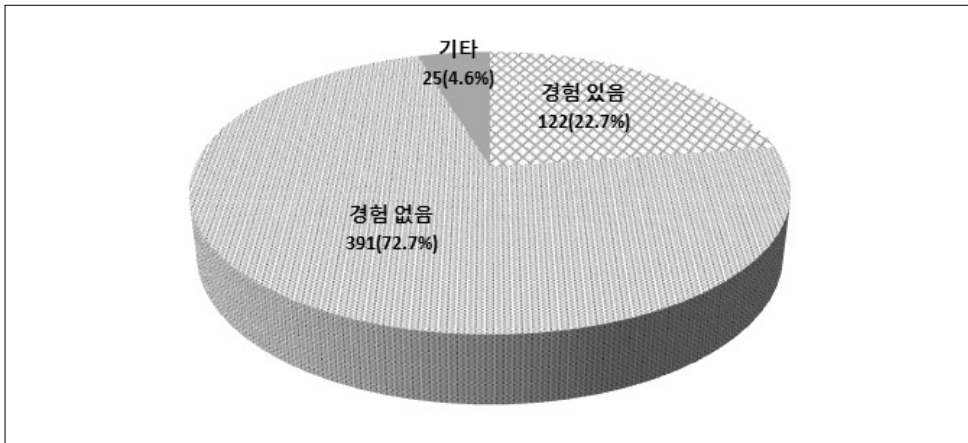


이 두 분야에서는 계약 필요성과 효과 및 서면계약 작성 시 고려사항에 대한 교육 등을 통해 프로덕션 결합과정에서의 서면계약 비율 향상을 집중적으로 모색할 필요가 있다. 직급별 프로덕션 과정에서의 고용계약은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 제시되어 별도의 표나 그림으로 제시하지 않았다.

영화진흥위원회와 영화산업노동조합·한국영화제작가협회 등이 2011년에 공동으로 개발해 사용을 권고한 표준근로계약서에 대해 알고 있는지를 알아본 결과, 법적으로 의무화된 계약서가 아닌 점과 개발해 발표된 지 아직 1년도 되지 않은 이유로 모른다고 응답한 비율이 53.3%로 알고 있는 경우보다 약 10%가 많은 것으로 제시되었다.

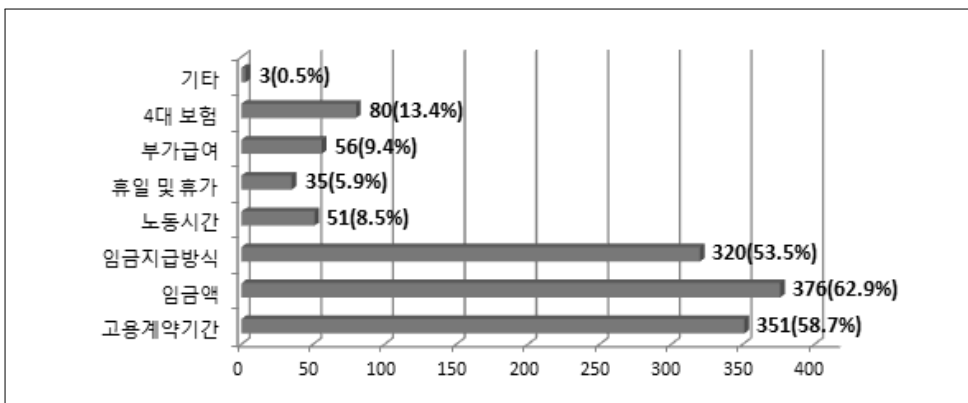
한편 표준근로계약서를 활용해 계약한 경험을 알아본 결과 표준근로계약서를 인지하고 있는 비율보다 더 낮아 경험이 있는 비율은 22.7%에 불과했다. ‘임금액 및 지불방법, 근로시간, 4대 보험, 시간외 수당 등’을 체계적으로 담고 있는 표준근로계약서를 활용해 계약하는 비율을 높이기 위해서는 표준근로계약서 사용 의무화가 법적으로 강제화되기 이전 단계이더라도 현재의 영화진흥위원회 출자 투자조합의 영화 제작 투자를 받기 위한 기본 요건 제시, 스태프 관련 교육에서의 교육 및 표준근로계약서 양식 배포 등도 진행할 필요가 있다.

〈그림 3-7〉 표준근로계약서 활용해 계약한 경험 유무



프로덕션 단계의 계약을 할 때 계약서에 포함된 내용을 모두 표기하게 해 조사한 결과, 제시된 기본 7개 항목과 기타 항목 1개를 포함해 8개 항목 가운데 선택한 항목은 평균 2.97개인 것으로 나타났다. 프로덕션 단계의 계약에 제시된 항목은 임금액을 선택한 비율이 62.9%였으며, 다음으로 고용계약기간이 58.7%로 많이 선택되었다. 근로기준법상 의무적으로 제시되어야 하는 노동시간을 계약서에 명시한 비율은 8.5%에 불과했으며, 4대 보험 관련 사항이 제시된 비율도 5.9%에 불과했다.

〈그림 3-8〉 프로덕션 단계의 계약에 포함된 항목(해당 항목 모두 표기)



주) 계약서에 포함된 항목 평균 건수: 2.97건

4대 보험 역시 1인 사업자에서 의무적으로 가입해야 하는 사항으로 혜택 요건이 영화 산업 종사자들에게 불합리한 측면이 있어 제도가 개선될 필요성이 있다고 하더라도, 가입과 관련 사회보장보험료 납부를 의무화하도록 계약 내용에서부터 꼭 명기하도록 유도할 필요가 있다.

영화 산업에서 스태프를 고용하는 전통적 계약방식은 팀장을 대표로 한 팀별 계약방식이었으며, 이로 인해 과거에는 팀장급 이상의 스태프들이 근로기준법상 ‘근로자’인가 또는 팀장 아래에 있는 스태프들의 사용자가 누구인가에 대한 논란이 발생하기도 했다. 이에 따라 2009년부터 개별 계약과 팀별 계약 비율을 조사했으며, 본 조사에서도 실행해본 결과, 프로덕션 단계에 참여한 응답자 전체의 개별 계약 비율이 68.2%로 2009년(53.5%)에 비해서 약 15% 향상된 것으로 나타났다.

직급별 개별 계약 비율은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 통계분석 결과에 제시되어 별도의 표로 제시하지 않았다. 반면에 직무별 프로덕션 단계의 개별 계약 비율을 알아본 결과, <표 3-4>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 있다.

아직도 개별 계약보다 팀별 계약 비율이 높은 직무 분야는 조명·소품·분장&헤어·동시녹음 등이었으며, 의상 분야 종사자들은 개별 계약 비율과 팀별 계약 비율이 47.6%로 동일했다. 2009년 연구와 달리 동시녹음 스태프들의 개별 계약 비율이 75%에서 33.3%로 오히려 낮아졌는데, 이전 조사에서는 동시녹음이 아니라 녹음으로 설문문항이 제시되어 후반작업의 사운드 믹싱 종사자 등 녹음 관련 종사자들이 포함되어 이와 같은 결과가 나타난 것으로 추정된다. 참고로 프로덕션 단계에 참여하는 스태프는 아니지만 사운드 믹싱 종사자의 경우 조사에 응답한 5명이 100% 개별 계약을 한 것으로 조사되었다.

프로덕션 단계에 참여하는 스태프들의 고용 계약 기간을 알아본 결과 1년 이상인 비율은 5.7%에 불과했으며, 60.8%는 1년 미만이었고 고용 계약 기간이 제시되지 않은 경우는 33.5%였다.

직무별 프로덕션 단계의 고용 계약 기간 차이를 알아본 결과, <표 3-5>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 있을 뿐만 아니라 직무 분야가 프로덕션 단계의 고용 계약 기간에 유의하게 영향을 미치는 것으로 제시되었다. 고용 계약 기간이 1년 이상인 비율이 상대적으로 높은 직무는 기획과 소품 분야 스태프들이었으며, 계약기간이 정해지지 않은 비율이 높은 직무는 시나리오·기획·특수효과 분야에 종사하는 스태프들이었다. 작품 개발과 관련된 기간이 특정되지 않은 작업 특성으로 인해 고용 계약 기간이 시나리

〈표 3-4〉 직무별 촬영 단계의 개별 계약 비율 차이 분석 결과

		개별 계약	팀별 계약	기타
시나리오	빈도	27	4	5
	직무 분야 기준 비율	75,0%	11,1%	13,9%
기획	빈도	14	2	7
	직무 분야 기준 비율	60,9%	8,7%	30,4%
제작	빈도	71	2	2
	직무 분야 기준 비율	94,7%	2,7%	2,7%
연출	빈도	79	9	4
	직무 분야 기준 비율	85,9%	9,8%	4,3%
촬영	빈도	42	18	4
	직무 분야 기준 비율	65,6%	28,1%	6,2%
조명	빈도	23	25	5
	직무 분야 기준 비율	43,4%	47,2%	9,4%
미술	빈도	18	7	1
	직무 분야 기준 비율	69,2%	26,9%	3,8%
소품	빈도	2	4	0
	직무 분야 기준 비율	33,3%	66,7%	0,0%
분장 & 헤어	빈도	6	12	1
	직무 분야 기준 비율	31,6%	63,2%	5,3%
의상	빈도	10	10	1
	직무 분야 기준 비율	47,6%	47,6%	4,8%
동시녹음	빈도	7	12	2
	직무 분야 기준 비율	33,3%	57,1%	9,5%
특수효과	빈도	1	1	7
	직무 분야 기준 비율	11,1%	11,1%	77,8%
스틸 & 메이킹	빈도	5	1	0
	직무 분야 기준 비율	83,3%	16,7%	0,0%
기타	빈도	27	7	2
	직무 분야 기준 비율	75,0%	19,4%	5,6%
전체	빈도	332	114	41
	직무 분야 기준 비율	68,2%	23,4%	8,4%

주) Pearson $\chi^2 = 178,615$ (유의도 = 0,000),

촬영 단계의 계약대상 범위 유형 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,135(유의도 = 0,034)

〈표 3-5〉 직무별 촬영 단계의 계약 기간 차이 분석 결과

		1년 이상	1년 미만	계약기간 정해지지 않음
시나리오	빈도	3	11	20
	직무 분야 기준 비율	8.8%	32.4%	58.8%
기획	빈도	4	4	13
	직무 분야 기준 비율	19.0%	19.0%	61.9%
제작	빈도	7	48	19
	직무 분야 기준 비율	9.5%	64.9%	25.7%
연출	빈도	3	52	34
	직무 분야 기준 비율	3.4%	58.4%	38.2%
촬영	빈도	1	53	8
	직무 분야 기준 비율	1.6%	85.5%	12.9%
조명	빈도	1	36	15
	직무 분야 기준 비율	1.9%	69.2%	28.8%
미술	빈도	1	19	7
	직무 분야 기준 비율	3.7%	70.4%	25.9%
소품	빈도	2	3	1
	직무 분야 기준 비율	33.3%	50.0%	16.7%
분장 & 헤어	빈도	0	14	5
	직무 분야 기준 비율	0.0%	73.7%	26.3%
의상	빈도	0	12	9
	직무 분야 기준 비율	0.0%	57.1%	42.9%
동시녹음	빈도	0	14	6
	직무 분야 기준 비율	0.0%	70.0%	30.0%
특수효과	빈도	0	2	7
	직무 분야 기준 비율	0.0%	22.2%	77.8%
스틸 & 메이킹	빈도	1	3	3
	직무 분야 기준 비율	14.3%	42.9%	42.9%
기타	빈도	4	19	13
	직무 분야 기준 비율	11.1%	52.8%	36.1%
전체	빈도	27	290	160
	직무 분야 기준 비율	5.7%	60.8%	33.5%

주) Pearson $\chi^2 = 79.090$ (유의도 = 0.000),

촬영 단계의 계약기간 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.123(유의도 = 0.002)

오나 기획 분야 종사자들의 경우 정해지지 않는 비율이 높은 것으로 보인다.

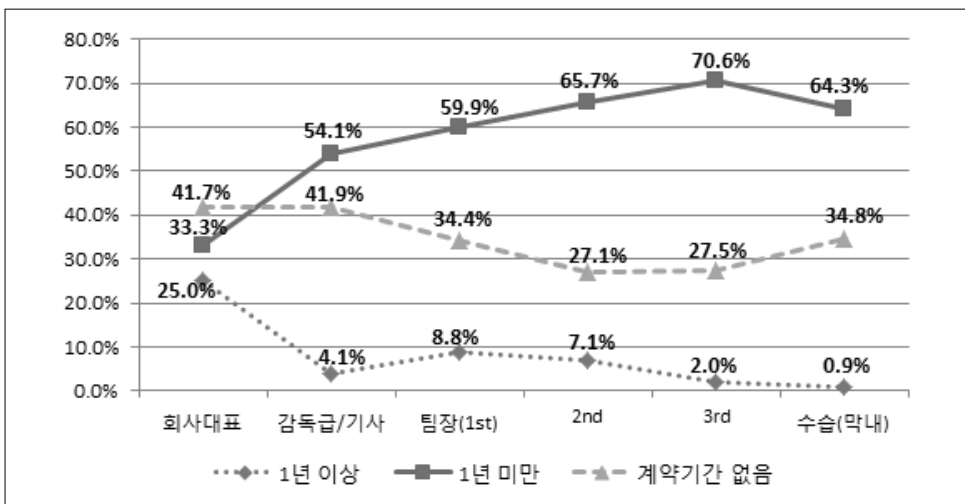
반면에 촬영 부문 스태프들은 고용 계약 기간이 1년 미만인 비율이 85.5%로 다른 분야 종사자들에 비해 상대적으로 1년 미만 비율이 높았다. 특수효과도 대부분 사전제작 단계부터 결합하더라도 촬영이 완료되면 끝날 수밖에 없는 작업 특성을 가졌음에도 불구하고 계약 기간이 정해지지 않는 비율이 77.8%나 되었다.

직급별 프로덕션 단계의 고용 계약 기간 차이를 분석한 결과, <그림 3-9>의 하단 주에 제시된 바와 같이 통계적으로 유의하게 차이는 있지만, 직급이 촬영 단계의 고용 계약 기간에 유의하게 영향을 미치지 않는 것으로 제시되었다. 대부분의 직급에서 고용 계약 기간이 1년 미만인 비율이 가장 높은 데 비해 회사대표는 계약기간이 없는 비율이 가장 높았으며, 1년 이상인 비율도 다른 직급에 비해 높은 편이다.

프로덕션 단계에 고용 계약 기간이 1년 미만인 응답자들을 대상으로 한 고용 계약기간을 분석해 본 결과, 고용 계약기간이 평균 3.87개월인 것으로 조사되었다. 3~4개월인 비율이 56.5%로 가장 많았으며, 고용 계약기간이 5~6개월인 비율이 19.4%, 3개월 미만이 16.9%인 것으로 나타났다. 반면에 7개월 이상 고용되는 비율은 7.3%였다.

직무별 1년 미만 계약자들의 평균 고용 계약 기간을 알아본 결과, <그림 3-11>에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 제시되었다. 1년 미만 고용 계약자

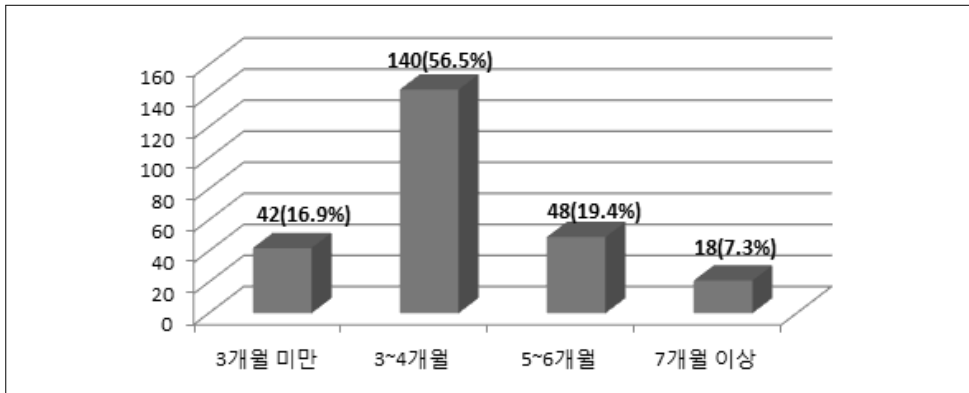
<그림 3-9> 직급별 프로덕션 단계의 고용 계약기간 차이 분석 결과



주) Pearson $\chi^2 = 24.150$ (유의도 = 0.007),

촬영 단계의 계약기간 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.006(유의도 = 0.739)

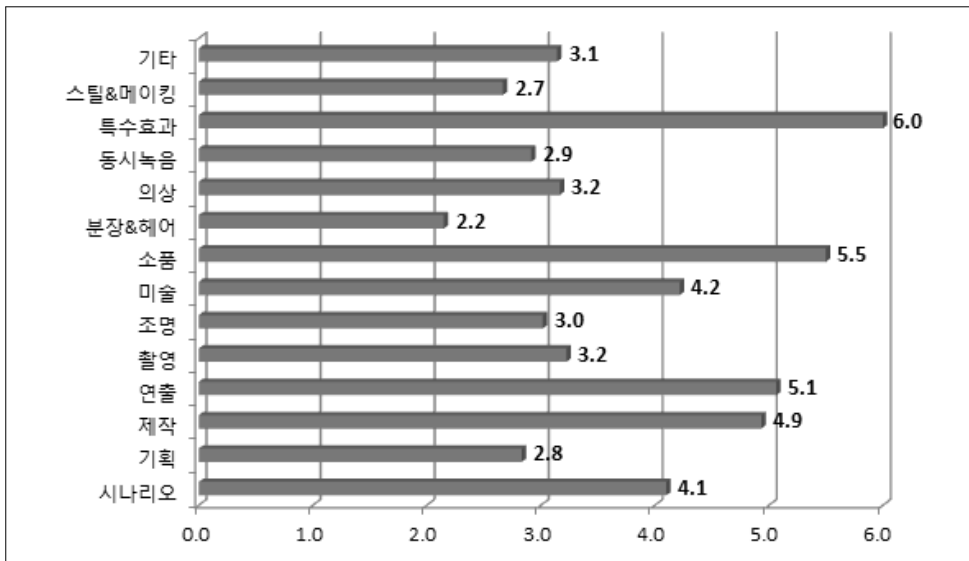
〈그림 3-10〉 프로덕션 단계 1년 미만 계약자의 고용기간



주) 평균 = 3.87개월

〈그림 3-11〉 직무별 1년 미만 계약자의 평균 고용기간

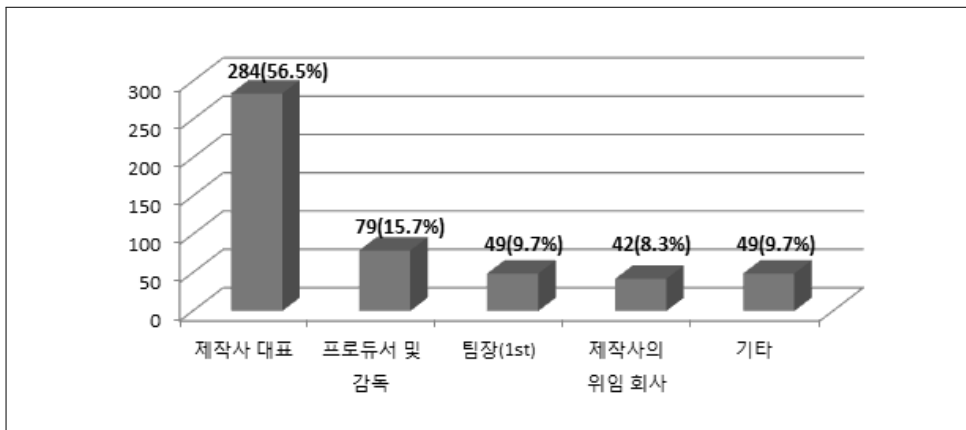
(단위: 개월)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 6.754, 유의도 = 0.000

들 중에서 고용 계약기간이 가장 긴 직무 분야 종사자들은 특수효과 파트 스태프들로 평균 6개월 동안 고용 계약을 한다. 다음으로 고용 계약 기간이 긴 직무는 5.5개월인 소품이며, 연출 분야 스태프들도 평균 5.1개월이었다. 고용 계약 기간이 가장 짧은 직무는 2.2개월인 분장&헤어이며, 스틸&메이킹, 동시녹음, 기획 분야 종사자들은 3개월이 되

〈그림 3-12〉 고용계약 상대



지 않는 것으로 제시되었다.

고용 계약 상대를 알아본 결과, 〈그림 3-12〉에 제시된 바와 같이 제작사 대표가 56.5%로 가장 많았다. 2009년 연구에서는 고용계약 상대방이 제작사 대표인 비율이 36.9%로 2009년에 비해 약 20%가 증가한 것이다.

2009년 연구에서는 제작사 대표 다음으로 팀장(1st)가 28.1%로 많은 비중을 차지했으나, 본 조사에서는 프로듀서 및 감독이 15.7%로 두 번째로 많았다.

직무별 계약 체결 상대의 차이를 분석한 결과, 〈표 3-6〉에 제시된 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 있다. 고용계약 상대로 전체 평균에 비해 제작사 대표의 비율이 높은 직무는 제작·스틸&메이킹·CG 및 DI 분야의 스태프들로, 이들 분야의 종사자들은 계약 상대가 제작사 대표인 비율이 80% 이상을 상회했다. 반면에 다른 직무들에 비해 유의하게 프로듀서 및 감독과 계약을 한 비율이 높은 직무는 미술 파트로 36%가 프로듀서나 감독과 계약을 했다. 미술 분야 이외 감독 및 프로듀서와 계약을 체결한 비율이 전체 평균 비율보다 8% 이상 높은 직무는 동시녹음과 편집 분야 종사자들이다.

팀장(1st)과 계약을 한 비율이 높은 직무 분야는 조명으로 32.7%가 제작사로부터 위임받은 회사와 계약을 한 것으로 조사되었다. 즉, 조명분야 종사자들이 팀장(1st)과 계약 비율이 상대적으로 높은 이유는 앞에서 제시한 계약형태에서 팀별 계약 비율이 47.2%로 다른 직무들에 비해 높기 때문이다. 제작사로부터 도급 또는 위임·위촉받은 회사와 계약한 비율이 높은 직무는 소품 분야 종사자들로 50%가 제작사 위임 회사와 계약을 했다.

〈표 3-6〉 직무별 계약 체결 상대 차이 분석 결과

		제작사 대표	프로듀서 또는 감독	팀장 (1st)	제작사 위임 회사	기타
시나리오	빈도	23	6	0	3	3
	직무 분야 기준 비율	65.7%	17.1%	0.0%	8.6%	8.6%
기획	빈도	14	4	0	3	2
	직무 분야 기준 비율	60.9%	17.4%	0.0%	13.0%	8.7%
제작	빈도	60	6	3	3	2
	직무 분야 기준 비율	81.1%	8.1%	4.1%	4.1%	2.7%
연출	빈도	53	17	6	6	7
	직무 분야 기준 비율	59.6%	19.1%	6.7%	6.7%	7.9%
촬영	빈도	37	9	8	7	1
	직무 분야 기준 비율	59.7%	14.5%	12.9%	11.3%	1.6%
조명	빈도	22	8	16	1	2
	직무 분야 기준 비율	44.9%	16.3%	32.7%	2.0%	4.1%
미술	빈도	8	9	2	2	4
	직무 분야 기준 비율	32.0%	36.0%	8.0%	8.0%	16.0%
소품	빈도	1	1	1	3	0
	직무 분야 기준 비율	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%
분장 & 헤어	빈도	8	1	3	1	4
	직무 분야 기준 비율	47.1%	5.9%	17.6%	5.9%	23.5%
의상	빈도	7	4	1	0	7
	직무 분야 기준 비율	36.8%	21.1%	5.3%	0.0%	36.8%
동시녹음	빈도	11	5	1	2	2
	직무 분야 기준 비율	52.4%	23.8%	4.8%	9.5%	9.5%
특수효과	빈도	0	0	2	0	7
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	77.8%
스틸 & 메이킹	빈도	5	0	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
사운드 믹싱	빈도	0	1	0	1	3
	직무 분야 기준 비율	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%
편집	빈도	7	3	0	1	1
	직무 분야 기준 비율	58.3%	25.0%	0.0%	8.3%	8.3%
CG 및 DI	빈도	11	0	0	2	0
	직무 분야 기준 비율	84.6%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%

		제작사 대표	프로듀서 또는 감독	팀장 (1st)	제작사 위임 회사	기타
기타	빈도	16	5	5	6	3
	직무 분야 기준 비율	45.7%	14.3%	14.3%	17.1%	8.6%
전체	빈도	265	75	49	37	44
	직무 분야 기준 비율	56.4%	16.0%	10.4%	7.9%	9.4%

주) Pearson $\chi^2 = 176.002$ (유의도 = 0.000),

고용계약 상대 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.049(유의도 = 0.058)

소품을 실질적으로 관리하는 파트가 미술 분야인데 계약을 할 때 미술감독의 회사나 또는 세트제작회사와 계약을 하는 경우가 적지 않기 때문이다. 특수효과나 사운드 믹싱, 편집 분야의 종사자들은 설문에서 제시된 항목이 아닌 기타와 계약하는 비율이 높았다.

2) 프로덕션 단계의 임금 지급 실태

프로덕션 단계의 임금지급 주기를 알아본 결과, 도급(계약금+잔금) 형태로 지급하는 비율이 58.4%로 가장 많았으며, 다음으로 월별 지급이 29.1%를 차지했고, 일당이나 회당 지급 비율도 9.4%를 차지했다. 연봉 계약제를 통해 임금을 지급받는 응답자의 비율은 2.1%였으며, 시간급으로 지급받는 응답자 비율은 0.2%에 불과했다. 하지만 2009년 연구에서는 도급 형태로 임금을 지급받는 비율이 80.9%였던 것에 비해 도급 형태 지급 비율은 줄어든 대신에, 월급 형태로 지급받는 비율은 2009년 조사의 15.9%보다 13% 이상 증가했다.

직무별 촬영 단계의 임금지급 주기 차이를 알아본 결과, 직무에 따라 지급받는 주기가 다른 것으로 제시되었다. 촬영 및 조명은 도급 형태로 임금을 지급받는 비율이 각각 74.6%, 77.4%로 다른 직무들에 비해 높았으며, 동시녹음도 상대적으로 다른 직무들에 비해 도급(계약금+잔금) 형태로 임금을 지급받는 비율이 높은 편이다.

반면에 미술·소품은 월급으로 지급받는 비율이 각각 50%, 83.3%로 임금지급 주기가 월단위인 비율이 높았으며, 특수효과와 스틸&메이킹 분야의 스태프들도 각각 77.8%, 57.1%로 월단위로 임금을 지급받는 비율이 높았다. 연기자, 장비 대여 및 조작 지원, 제작행정 지원 등 다양한 직무를 수행하는 종사자들로 구성된 기타 분야의 경우에는 일당

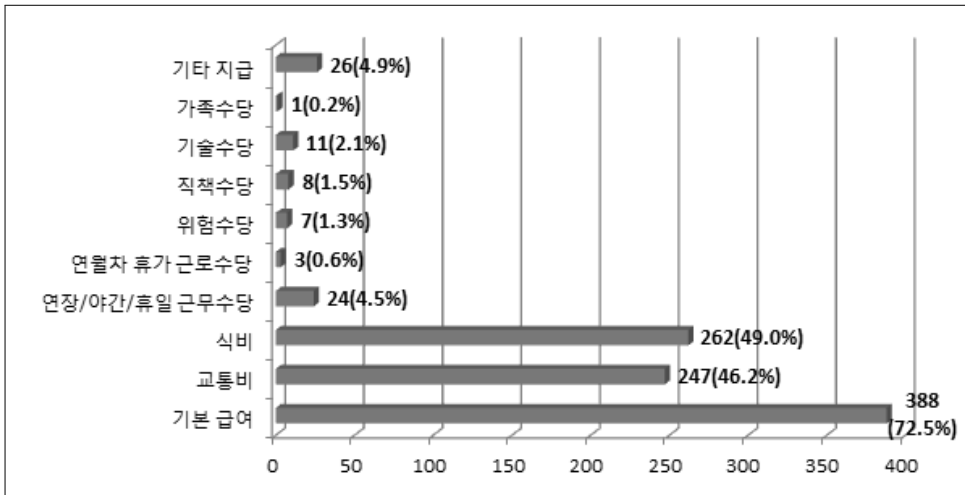
〈표 3-7〉 직무별 촬영 단계의 임금지급 주기 차이 분석 결과

		월급	주급/격주급	일당(회당)	시간급	연봉계약	계약금+잔금
시나리오	빈도	8	0	2	1	2	23
	직무 분야 기준 비율	22.2%	0.0%	5.6%	2.8%	5.6%	63.9%
기획	빈도	9	0	1	0	2	11
	직무 분야 기준 비율	39.1%	0.0%	4.3%	0.0%	8.7%	47.8%
제작	빈도	25	0	4	0	1	44
	직무 분야 기준 비율	33.8%	0.0%	5.4%	0.0%	1.4%	59.5%
연출	빈도	28	1	9	0	1	52
	직무 분야 기준 비율	30.8%	1.1%	9.9%	0.0%	1.1%	57.1%
촬영	빈도	8	1	5	0	2	47
	직무 분야 기준 비율	12.7%	1.6%	7.9%	0.0%	3.2%	74.6%
조명	빈도	10	0	2	0	0	41
	직무 분야 기준 비율	18.9%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	77.4%
미술	빈도	13	0	1	0	0	12
	직무 분야 기준 비율	50.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	46.2%
소품	빈도	5	1	0	0	0	0
	직무 분야 기준 비율	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
분장 & 헤어	빈도	8	0	1	0	0	10
	직무 분야 기준 비율	42.1%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	52.6%
의상	빈도	6	0	2	0	0	12
	직무 분야 기준 비율	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	60.0%
동시녹음	빈도	2	0	4	0	0	15
	직무 분야 기준 비율	9.5%	0.0%	19.0%	0.0%	0.0%	71.4%
특수효과	빈도	7	0	1	0	0	1
	직무 분야 기준 비율	77.8%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%
스틸 & 메이킹	빈도	4	0	0	0	0	3
	직무 분야 기준 비율	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%
기타	빈도	7	1	13	0	2	10
	직무 분야 기준 비율	21.2%	3.0%	39.4%	0.0%	6.1%	30.3%
전체	빈도	140	4	45	1	10	281
	직무 분야 기준 비율	29.1%	0.8%	9.4%	0.2%	2.1%	58.4%

주) Pearson $\chi^2 = 143.124$ (유의도 = 0.000),

촬영 단계의 임금지급 주기 증속변수일 때 Lambda 값 = 0.080(유의도 = 0.051)

〈그림 3-13〉 프로덕션 기간 중 지급받은 경험이 있는 인건비 항목(해당항목 모두 표기)



주) 프로덕션 기간 중 지급받은 경험이 있는 평균 인건비 항목 수 = 2.05개

다른 인건비 항목을 지급받은 것으로 제시한 대상자 중 기본급여를 선택하지 않은 인원 : 85명

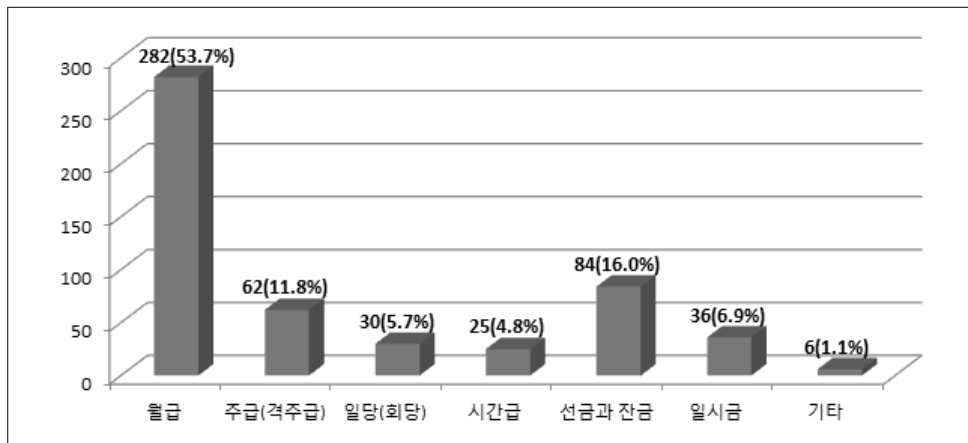
또는 회당 지급 비율이 39.4%로 가장 많았다.

프로덕션 기간 중 지급받은 경험이 있는 인건비 항목을 모두 표기하도록 해 조사한 결과 평균 2가지 형태의 인건비 항목을 선택한 것으로 나타났다. 기본급여가 72.5%로 가장 많이 제시되었으며, 식비가 49%, 교통비가 46.2%로 프로덕션 기간에 지급받아 본 경험이 있는 인건비 항목으로 비교적 많이 제시되었다. 반면에 시간외 근무수당 형태인 연장/야간/휴일 근무수당을 지급받아 본 경험이 있는 스태프의 비율은 4.5%에 불과했으며, 기타 다양한 형태의 수당들도 지급받아 본 경험이 3%가 되지 않았다. 기본급여 이외 다른 인건비 항목 한 가지라도 받은 경험이 있는 응답자들 중에서 85명이 기본급여를 선택하지 않았다.⁷⁾

스태프들이 원하는 임금지급 형태는 〈그림 3-14〉에 제시된 바와 같이 월급이 53.7%로 가장 많았으며, 다음은 현재의 임금지급 방식으로 가장 많이 활용되는 도급 형태의 계약금+잔금 방식(16.0%)이며, 주급(또는 격주급)으로 받는 방식을 선호하는 비율은 11.8%인 것으로 제시되었다.

7) 프로덕션 과정에 참여하면서 기본급여 없이 단순히 식비나 교통비, 기타 항목으로 많이 제시된 통신비 등만을 받은 것인지 의문이 제기될 수 있다. 실제 기본급여를 받지 않을 수도 있으며, 당연히 받아야 하는 항목이기 때문에 표시하지 않았는지 명확하지는 않다.

〈그림 3-14〉 원하는 임금지급 형태



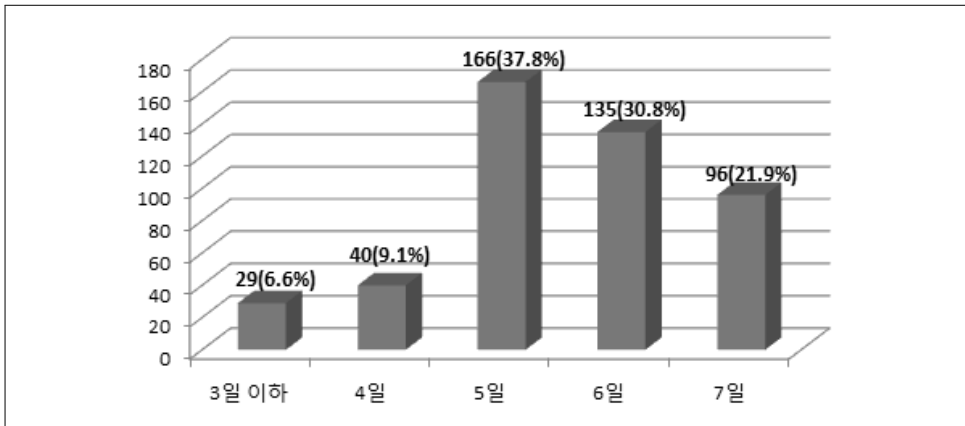
3) 프로덕션 단계의 근로시간

프로덕션 기간의 스태프들의 주당 평균 근로일수는 5.45일로 2009년 조사의 5.48일과 유사했다.

프로덕션 기간에 주당 평균 3일 이하만 근무하는 비율은 6.6%이고, 4일은 9.1%였으며, 주 5일 근무를 하는 스태프가 37.8%로 가장 많았다. 6일은 30.8%, 7일은 21.9%로 주 5일 근무제가 지켜지지 않는 비율은 52.7%인 것으로 나타났다. 2009년 조사에서는 평균 5일을 초과해 일하는 비율이 52.2%였던 것과 유사한 비율로 짧은 기간에 프로덕션을 마무리해 영화 제작비용을 줄이기 위해 비교적 주당 근로일수가 다른 직종들에 비해 많은 것으로 보인다.

직무별 주당 평균 근로일수 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 제시되었다. 주당 평균 근로일수는 소품이 6.5일로 가장 많았으며, 미술과 제작이 각각 6.4일, 6.1일로 6일 이상 프로덕션 기간에 일을 하는 것으로 나타났다. 연출도 주당 평균 5.8로 6일에 근접했으며, 기획과 특수효과는 평균 5.6일 일을 하고 있다. 스틸&메이킹 분야의 종사자들은 주당 5.4일이었고 조명과 촬영은 평균 5일이었다. 연기자, 장비대여 및 조작 지원, 제작행정 지원 등으로 구성된 기타는 평균 4.1일로 다른 직무분야 스태프들에 비해 주당 근무일수가 적었다. 직급별 주당 평균 근로일수는 5.2일~5.8일로 큰 차이가 없어 별도의 표나 그림으로 제시하지 않았다.

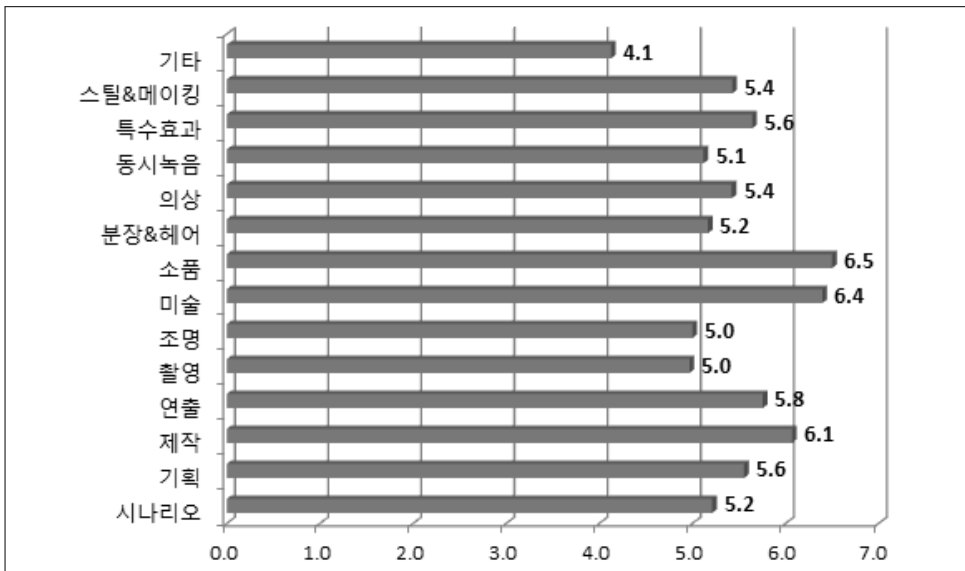
〈그림 3-15〉 프로덕션 기간 1주 평균 근로일수



주) 1주 평균 근로일수 = 5.45일

〈그림 3-16〉 직무별 프로덕션 기간 1주 평균 근로일수

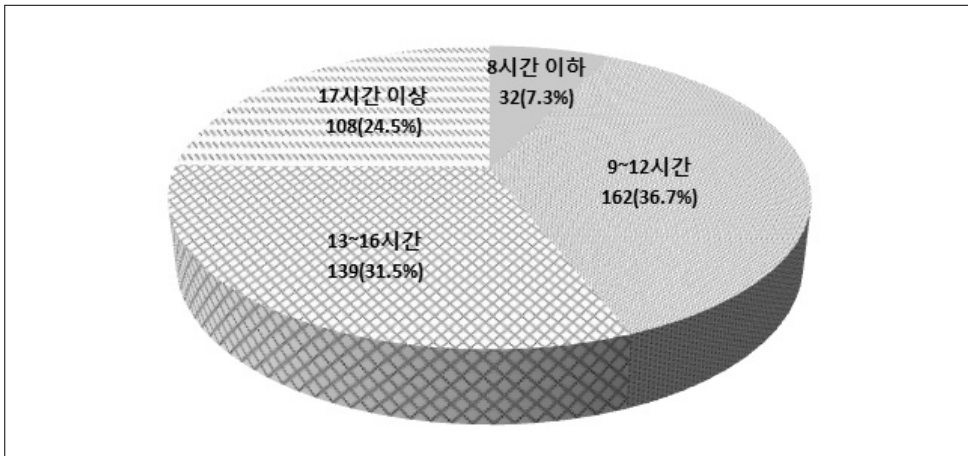
(단위: 일)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 7,943, 유의도 = 0,000

프로덕션 기간의 1일 평균 근로시간은 13.9시간으로 1일 법정 근로시간 8시간을 크게 상회했으며, 1일 8시간 이하를 일하는 스태프의 비율은 7.3%에 불과했다. 2009년 조사에서는 평균 13.5시간으로 본 조사결과 2009년 조사 때보다 오히려 0.4시간이 증가한 것이다.

〈그림 3-17〉 프로덕션 기간 1일 평균 근로시간



주) 1일 평균 근로시간 = 13.9시간

1일 평균 9~12시간이 36.7%로 가장 많았으며, 13~16시간이 31.5%로 두 번째로 많았다. 1일 평균 17시간 이상 근무하는 스태프의 비중도 24.5%나 되어 영화인들의 근무 강도가 매우 높음을 알 수 있다.

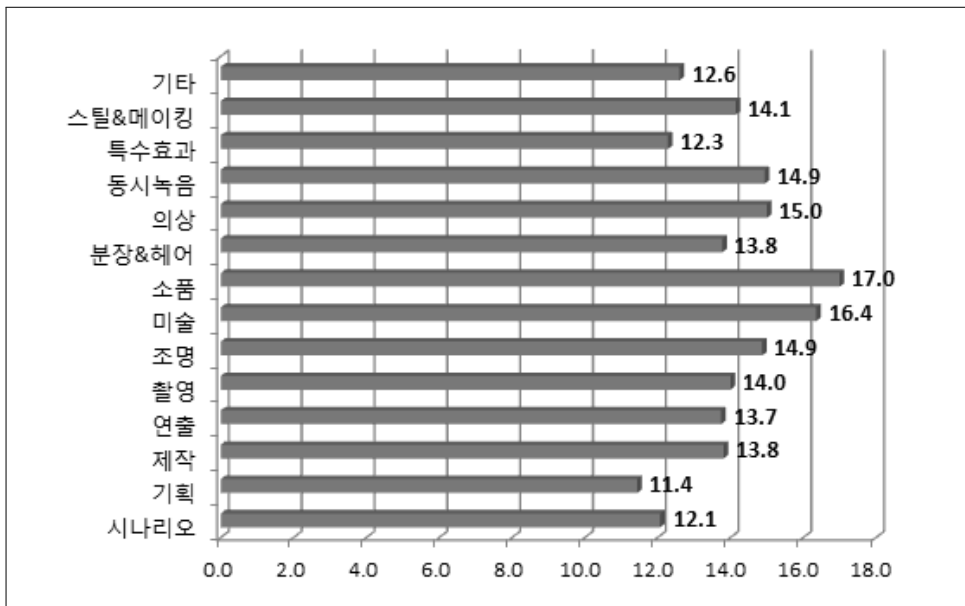
영화 스태프들의 1일 평균 근로시간이 평균 13.9시간인 것과 13시간 근무하는 인력의 비율이 56%에 달하는 점은 주당 평균 근로일수가 5.45일이고, 주당 5일을 초과해 일하는 비율이 52.7%에 달하는 것보다 심각한 문제다. 1일 평균 근로시간과 주당 근로일수를 함께 고려할 경우 주당 평균 근로시간이 75시간으로 주 40시간인 근로기준법을 크게 위반하고 있음을 의미하는 것이다. 근로기준법상 주당 초과근무시간 인정 범위는 52시간인 점을 고려하더라도 평균 23시간 이상을 과도하게 일을 하는 것이다.

직무별 프로덕션 기간 1일 평균 근로시간 차이를 분석한 결과 〈그림 3-18〉에서 보는 바와 같이 통계적으로 유의한 차이가 있다. 모든 직무에서 1일 8시간을 훨씬 초과해 근무하고 있으며, 12시간 이하인 직무 분야는 기획 파트 종사자들뿐으로 대부분의 프로덕션 과정에 결합하는 직무의 종사자들의 노동 강도가 매우 큰 편이다.

1일 평균 15시간 이상 근무하는 직무는 소품(17시간), 미술(16.4시간), 의상(15시간) 등이다. 영화의 미적 완성도 향상과 관련된 작업을 수행하는 이들 미술 관련 분야의 종사자들이 촬영대상 공간과 작품에 등장하는 배역들의 의상 및 소품 등을 촬영 시작하기 전에 준비를 완료해야 하는 이유 등으로 1일 평균 근무시간이 전체 평균보다 2~3시간 많

〈그림 3-18〉 직무별 프로덕션 기간 1일 평균 근로시간

(단위: 시간)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 3,269, 유의도 = 0,000

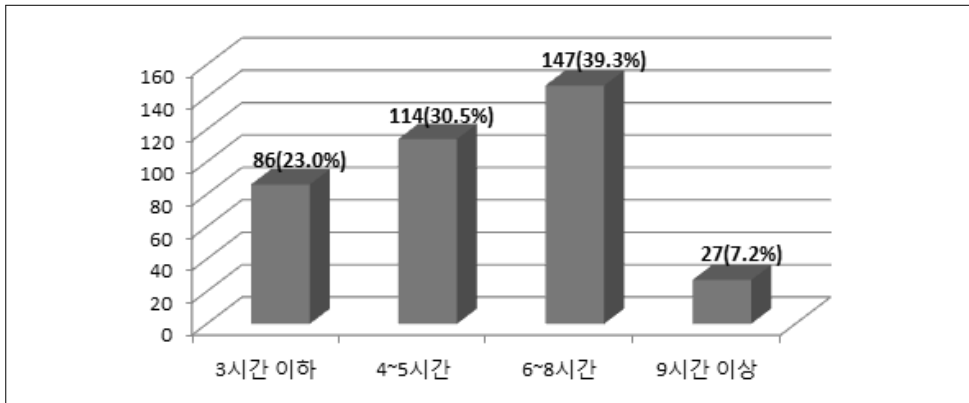
은 것이다.

스틸&메이킹(14.1시간), 동시녹음(14.9시간), 조명(14.9시간), 촬영(14시간) 등 촬영이 진행되는 과정에 직접 결합되는 분야의 종사자들도 촬영 시작 전에 카메라 및 조명, 녹음 시설 등을 배치해야 하는 이유로 연출이나 제작 파트의 종사자들보다 1시간 정도 더 많이 일하는 것으로 보인다. 상대적으로 촬영시간에 본격적으로 업무가 시작되는 연출이나 제작이 평균 13.7시간, 13.8시간인 것으로 제시된 것으로 보아 1일(또는 회당) 촬영 시간이 평균 약 13시간 정도인 것으로 추정된다.

프로덕션 기간의 1일 평균 야간 근로시간은 5.5시간인 것으로 조사되었다. 근로기준법상의 야간근로는 22시(오후 10시)~익일 오전 6시로 총 8시간이다. 이와 같은 점을 고려해 설문 문항에 야간 근로시간을 응답하는 답란 옆에 표시해 두었으나, 9시간 이상으로 응답한 비율이 7.2%나 되었다.

야간 근로시간에 대한 정확한 이해가 부족하거나 노동강도가 큰 영화 제작 과정에 대한 불만 표시로 이와 같이 응답한 것으로 보인다. 9시간 이상으로 응답한 스태프들을 제외할 경우 평균 야간 근로시간은 5.2시간이었다. 2009년 조사의 전체 평균 야간 근로시

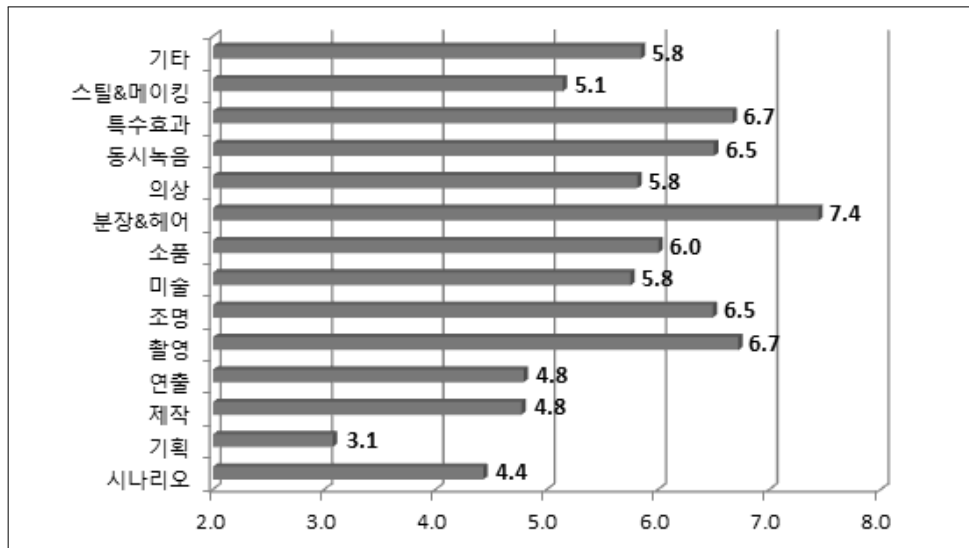
〈그림 3-19〉 프로덕션 기간 1일 평균 야간 근로시간



주) 1일 평균 야간 근로시간=5.5시간(9시간 이상 응답자 제외: 5.2시간)

〈그림 3-20〉 직무별 프로덕션 기간 1일 평균 야간 근로시간

(단위: 시간)



주) 차이 분석 결과 : F값 = 5,292, 유의도 = 0,000

간 4.9시간에 비해서도 약 0.3시간이 늘어나 오히려 노동강도가 커졌다. 야간근로가 6~8시간 이루어진 비율이 39.3%로 가장 많았으며, 4~5시간이 30.5%, 3시간 이하가 23%였다.

직무별 프로덕션 단계에서 1일 평균 야간 근로시간 차이를 분석한 결과, 분장&헤어가 평균 7.4시간으로 야간 근로시간이 가장 많은 것으로 제시되었다. 1일 평균 야간 근로시

간이 6시간 이상인 직무는 촬영(6.7시간), 조명(6.5시간), 소품(6시간), 동시녹음(6.5시간), 특수효과(6.7시간) 분야로 이들 분야는 촬영이 끝난 시간 이후에 카메라 등 촬영 현장에 투입된 장비나 기기를 정리해야 하는 시간이 더 소요되기 때문이다. 마찬가지로 촬영과정에 사용된 의상을 정리해야 하는 의상 분야도 5.8시간으로 전체 평균보다 야간 근로시간이 더 많았다. 전체 평균 야간 근로시간에 비해 야간 근로시간이 적은 직무는 기획(3.1시간), 시나리오(4.4시간), 연출과 제작(4.4시간), 스틸&메이킹(5.1시간) 등이었다.

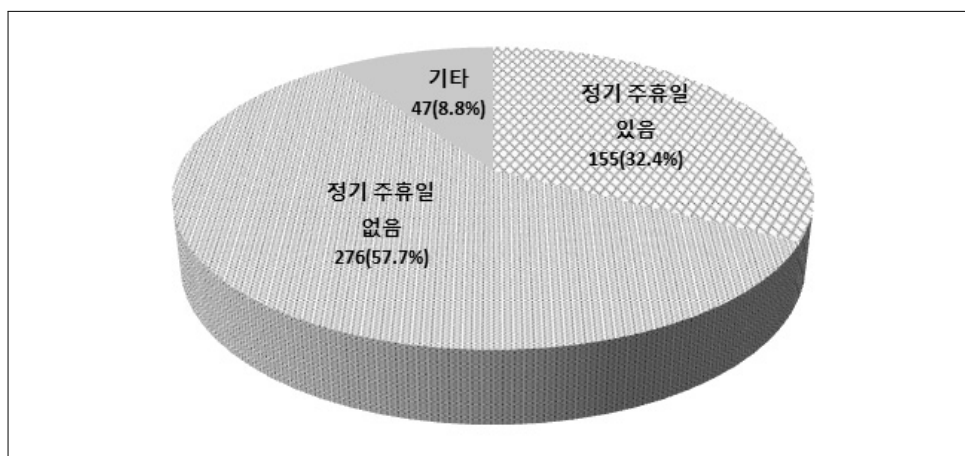
4) 프로덕션 단계의 휴일 및 휴가

프로덕션 기간 중에 매주 정기적인 휴일을 사용하고 있는지를 알아본 결과, 전체 응답자의 57.7%가 정기휴일이 없다고 제시했으며, 있다고 응답한 비율은 32.4%다. 2009년 조사에서는 약 21.7%가 정기휴일이 있었던 점에 비해서는 향상되었다.

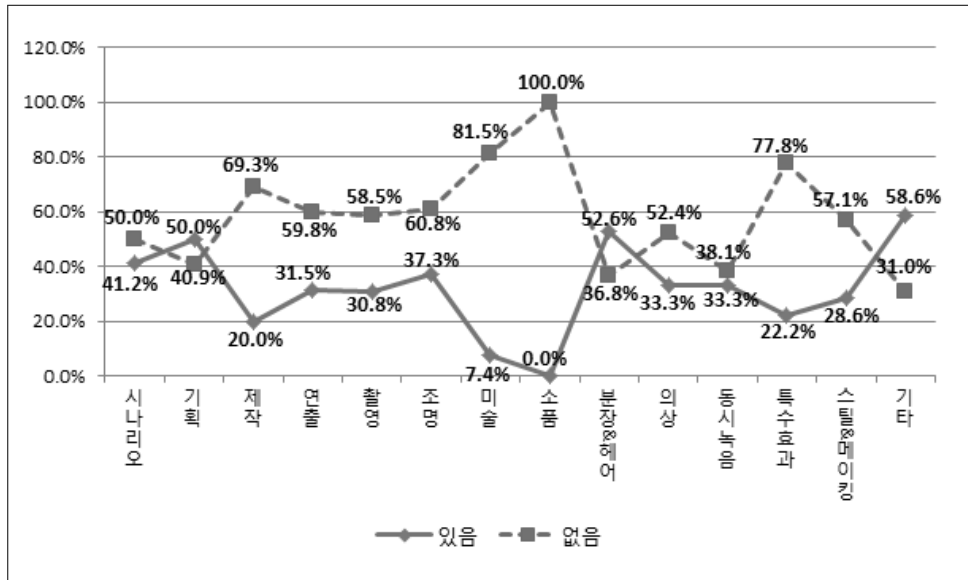
직무별 프로덕션 기간 주1회 정기휴일 혜택을 보는 비율의 차이를 알아본 결과 기획, 분장&헤어, 기타 등이 정기휴일이 있는 경우가 50% 이상이었으며, 시나리오에는 41.2%가 정기휴일 혜택을 보고 있는 것으로 제시되었다. 반면에 소품은 100%가 정기휴일을 사용하지 못하고 있다고 응답했으며, 미술과 특수효과 분야도 다른 직무에 비해 정기휴일을 사용하지 못하고 있는 응답자 비율이 각각 81.5%, 77.8%로 높은 편이다.

프로덕션 기간에 주당 정기 휴일이 없는 비율이 높은 소품·미술 등은 1일 평균 근로

〈그림 3-21〉 프로덕션 기간 주1회 정기 휴일 혜택 유무



〈그림 3-22〉 직무별 촬영 단계의 정기 주휴일 혜택 차이 분석 결과



주 1) 기타로 응답한 조사 대상자들은 그림에서 제외했음

주 2) Pearson $\chi^2 = 51.004$ (유의도 = 0.000),

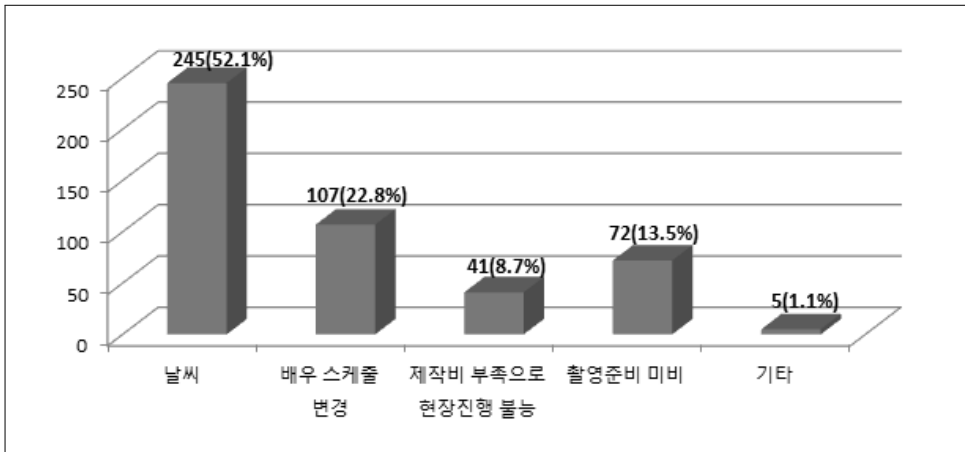
촬영 단계의 정기 주휴일 혜택 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.064(유의도 = 0.100)

시간도 다른 직무들에 비해 많은 편이다. 이처럼 노동강도가 다른 직무들에 비해 큰 이들 직무들의 작업시간 및 정기 휴일 문제를 개선하기 위해서는 촬영 과정에 사용해야 하는 소품의 제작 시간, 공간 설계 및 조성을 위한 미술 작업 시간 등을 고려해 계약 시점을 보다 앞당길 필요가 있다.

영화 촬영은 스튜디오나 사무실과 같은 실내 공간에서만 진행되는 것도 아니며, 많은 스태프 이외에도 주·조연을 포함한 많은 연기자들이 참여해 예상하지 못한 상황이 발생해 촬영하지 못하고 휴식을 취할 수밖에 없게 될 가능성이 적지 않다. 특히 호우나 폭설, 추위나 태풍 등과 같은 기상 요인이 발생하면 촬영을 못하게 되는데, 조사결과에서도 예상하지 못한 휴일이 발생한 이유로 날씨가 전체의 52.1%로 가장 많이 제시되었다. 날씨 다음으로 예상하지 못한 휴일 발생 원인으로 많이 선택된 항목은 배우 스케줄 변경으로 22.8%였으며, 촬영준비 미비는 13.5%였다.

기후 요인이나 배우 스케줄 변경 및 촬영 준비 부족 등 다양한 원인으로 발생하는 예상하지 못한 휴일은 프로덕션 기간에 정기휴일을 사용하지 못하는 원인이 된다. 예상하지

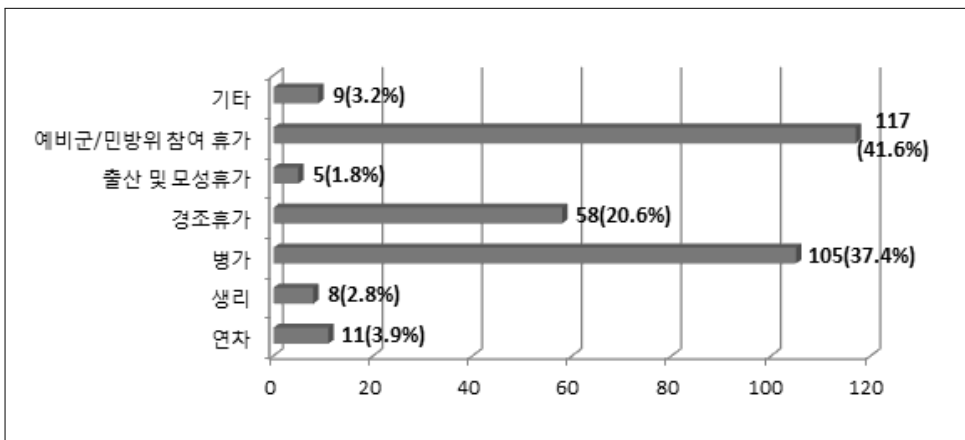
〈그림 3-23〉 프로덕션 과정에서 예상하지 못한 휴일 발생 이유



못한 휴일은 휴일이라고 하지만, 실제로는 촬영대기 상태가 2~3시간 지속되다가 촬영을 하지 않는 날로 스태프들의 실질적인 휴식이나 여가로 연계되지 않을 가능성이 적지 않다. 따라서 예상하지 못한 휴일을 대체하기 위해 정기휴일에 촬영을 진행할 경우 관련된 근무수당을 지급하는 것이 바람직하다.

프로덕션 과정에서 사용해 본 경험이 있는 휴가 유형을 알아본 결과, 예비군 및 민방위 훈련 참여를 위한 휴가가 41.6%로 가장 많았다. 예비군 및 민방위 훈련은 국가 의무로

〈그림 3-24〉 프로덕션 과정에서 사용해 본 휴가 유형(해당 항목 모두 표시)

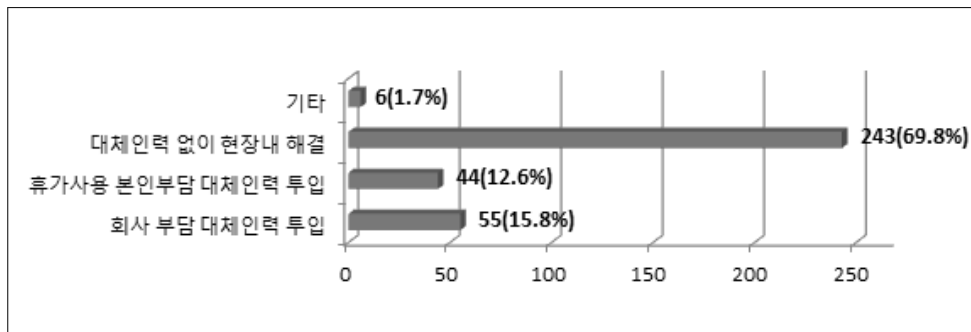


해당 훈련에 참여하지 않을 경우 별도의 날짜를 다시 통보받아 참가해야 하거나 벌금을 내야 하는 것으로 의무 이행을 위한 불가피한 휴가다. 다음으로 많이 제시된 휴가 유형은 병가로 37.4%였으며, 자신의 가족 및 친족의 결혼이나 장례 참여에 따른 휴가인 경조휴가가 20.6%였다.

근로기준법상으로 의무적으로 제공해야 하는 생리휴가나 출산 및 모성휴가를 활용해 본 경험이 있는 응답자 비율은 각각 2.8%, 1.8%에 불과했다. 여성이 전체 32.8%를 차지하고 있음에도 불구하고 생리휴가를 사용해 본 경험이 있는 스태프의 비중이 2.8%에 불과한 것이다.

본인의 휴가 사용에 따른 회사의 대처 방안을 알아본 결과 69.8%가 대체인력 없이 현장에서 자체적으로 해결하는 것으로 나타났다. 회사 부담 대체인력 투입이 15.8%를 차지했으며, 휴가를 사용한 본인이 부담해 대체인력을 투입한 비율도 12.6%였다.

〈그림 3-25〉 본인의 휴가 사용에 따른 회사의 대처 방안



3. 프리/포스트 프로덕션 단계의 고용계약 및 근로 조건

1) 프리/포스트 프로덕션 단계의 고용계약

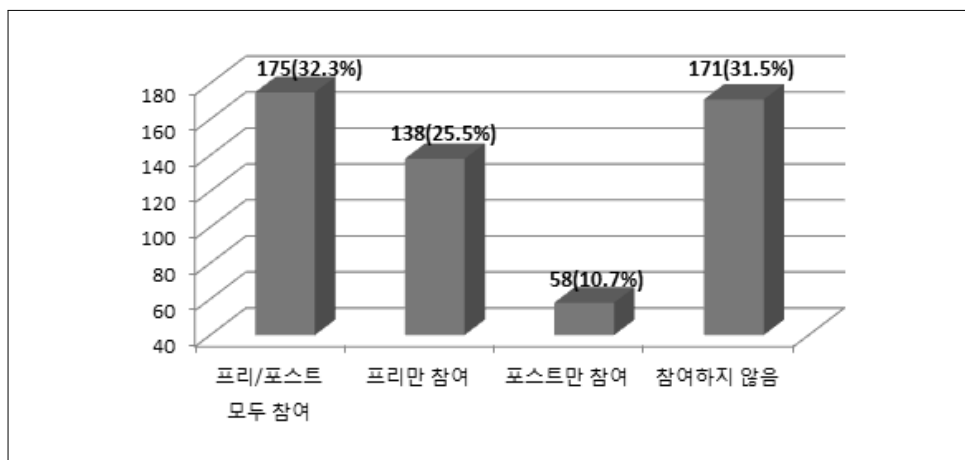
영화 제작은 작품 콘셉트 기획과 시나리오를 개발하는 기획개발 단계, 준비단계인 프리 프로덕션 단계를 거쳐 본 촬영인 프로덕션 단계, 그리고 후반작업인 포스트 프로덕션을 거쳐 완성된다. 기획개발 단계에는 대부분 많은 스태프들이 참여하지 않고, 시나리오 작가·기획PD나 감독과 이들을 보조해 주는 몇 명의 스태프만 결합하며 투자를 받지 못할 경우 그 다음 단계들이 진행되지 않는다. 실질적으로 많은 스태프들과 배우 등이 결합하는 영화 제작 시작단계는 프리 프로덕션 단계다.

스태프로서는 가급적 전체 공정에 참여하는 것이 고용기간을 늘릴 수 있는 길이지만, 대체로 프리 프로덕션 단계나 포스트 프로덕션 단계에 참여하지 못하는 스태프가 적지 않다.

조사결과, 32.3%만이 프리/포스트 단계에 모두 참여하고 있으며, 프리만 참여하는 비율은 25.5%, 포스트만 참여하는 경우는 10.7%였고, 프리나 포스트 단계 모두에 참여하지 않는 비율은 31.5%에 달했다.

직급별 프리/포스트 프로덕션 참여 여부를 분석한 결과, 통계적으로 유의하게 차이가 있을 뿐만 아니라 직급이 프리/포스트 참여 여부에 유의하게 영향을 미치는 것으로 제시

〈그림 3-26〉 프리/포스트 프로덕션 참여 여부



〈표 3-8〉 직급별 프리/포스트 프로덕션단계 참여 여부 차이 분석 결과

		모두 참여	프리만 참여	포스트만 참여	참여하지 않음
회사대표	빈도	7	3	2	2
	직급 기준 비율	50,0%	21,4%	14,3%	14,3%
감독급/기사	빈도	49	13	14	16
	직급 기준 비율	53,3%	14,1%	15,2%	17,4%
팀장(1st)	빈도	59	33	10	44
	직급 기준 비율	40,4%	22,6%	6,8%	30,1%
2nd	빈도	16	23	10	23
	직급 기준 비율	22,2%	31,9%	13,9%	31,9%
3rd	빈도	11	21	11	21
	직급 기준 비율	17,2%	32,8%	17,2%	32,8%
수습(막내)	빈도	26	38	7	53
	직급 기준 비율	21,0%	30,6%	5,6%	42,7%
전체	빈도	168	131	54	159
	직급 기준 비율	32,8%	25,6%	10,5%	31,1%

주) Pearson $\chi^2 = 59,702$ (유의도 = 0,000),

프리/포스트 단계 참여 여부 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,128(유의도 = 0,000)

되었다. 회사대표와 감독급(기사)의 경우는 50% 이상이 모두 참여했으며, 팀장(1st)은 40,4%가 프리/포스트 단계 모두에 참여했다. 반면에 프리/포스트 단계 모두에 참여하지 않는 비율은 수습(막내)이 42,7%로 가장 많았으며, 다음으로 3rd급 스태프들이 32,8%로 두 과정 모두에 참여하지 않는 것으로 제시되었다. 즉, 직급이 높을수록 프리/포스트 두 과정에 참여하는 비율이 높은 반면에, 직급이 낮을수록 참여하는 비율이 낮았다.

직무별 프리/포스트 프로덕션 참여 여부 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 차이가 있을 뿐만 아니라 직무 분야가 프리/포스트 프로덕션 참여 여부에 적지 않게 영향을 미치는 것으로 제시되었다.

시나리오 · 기획 · 제작은 프리/포스트 모두 참여하는 비율이 각각 50%, 47,8%, 60%로 높은 편인 반면에 포스트만 참여하는 경우는 0%로 없다. 연출도 프리/포스트를 모두 참여하는 비율이 44,9%로 전체 평균 참여비율보다 높은 편이지만, 앞의 세 직무와 달리 포스트만 참여하는 비율이 5,1%였다.

〈표 3-9〉 직무별 프리/포스트 프로덕션 단계 참여여부 차이 분석 결과

		모두 참여	프리만 참여	포스트만 참여	참여하지 않음
시나리오	빈도	19	9	0	10
	직무 분야 기준 비율	50.0%	23.7%	0.0%	26.3%
기획	빈도	11	5	0	7
	직무 분야 기준 비율	47.8%	21.7%	0.0%	30.4%
제작	빈도	45	20	0	10
	직무 분야 기준 비율	60.0%	26.7%	0.0%	13.3%
연출	빈도	44	34	5	15
	직무 분야 기준 비율	44.9%	34.7%	5.1%	15.3%
촬영	빈도	16	10	5	33
	직무 분야 기준 비율	25.0%	15.6%	7.8%	51.6%
조명	빈도	5	5	2	39
	직무 분야 기준 비율	9.8%	9.8%	3.9%	76.5%
미술	빈도	6	20	0	1
	직무 분야 기준 비율	22.2%	74.1%	0.0%	3.7%
소품	빈도	1	2	0	3
	직무 분야 기준 비율	16.7%	33.3%	0.0%	50.0%
분장 & 헤어	빈도	3	11	0	5
	직무 분야 기준 비율	15.8%	57.9%	0.0%	26.3%
의상	빈도	7	13	0	1
	직무 분야 기준 비율	33.3%	61.9%	0.0%	4.8%
동시녹음	빈도	4	0	4	13
	직무 분야 기준 비율	19.0%	0.0%	19.0%	61.9%
특수효과	빈도	1	3	0	4
	직무 분야 기준 비율	12.5%	37.5%	0.0%	50.0%
스틸 & 메이킹	빈도	1	0	3	4
	직무 분야 기준 비율	12.5%	0.0%	37.5%	50.0%
사운드 믹싱	빈도	0	0	6	0
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
현상	빈도	0	1	2	1
	직무 분야 기준 비율	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%
편집	빈도	5	0	6	2
	직무 분야 기준 비율	38.5%	0.0%	46.2%	15.4%

		모두 참여	프리만 참여	포스트만 참여	참여하지 않음
CG 및 DI	빈도	2	0	19	2
	직무 분야 기준 비율	8,7%	0,0%	82,6%	8,7%
기타	빈도	6	4	6	17
	직무 분야 기준 비율	18,2%	12,1%	18,2%	51,5%
전체	빈도	176	137	58	167
	직무 분야 기준 비율	32,7%	25,5%	10,8%	31,0%

주) Pearson $\chi^2 = 419,185$ (유의도 = 0,000),

프리/포스트 단계 참여 여부 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,364(유의도 = 0,000)

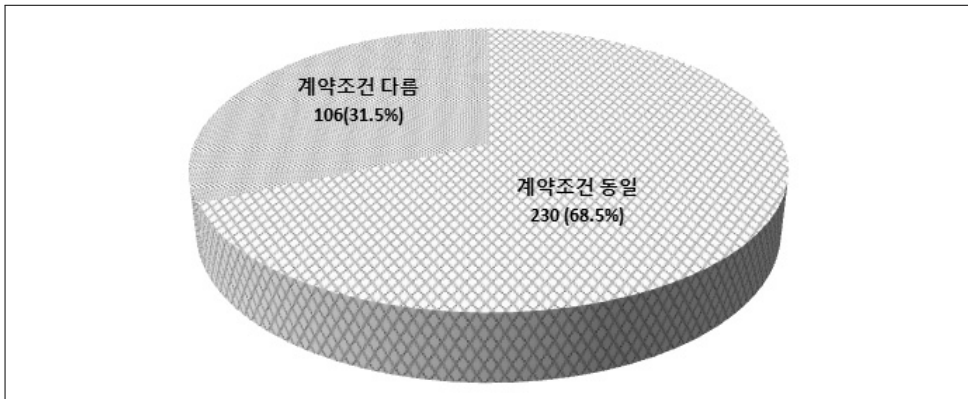
촬영과 조명은 프리/포스트 모두에 참여하지 않는 비율이 각각 51.6%, 76.5%로 가장 많았다. 소품을 제외한 미술·분장&헤어·의상 등 비주얼 관련 파트들은 프리만 참여하는 비율이 각각 74.1%, 57.9%, 61.9%로 가장 높았다. 대신에 소품을 포함한 비주얼 관련 파트들은 포스트만 참여하는 경우는 모두 0%였다. 영화를 본격적으로 촬영하기 이전에 공간의 설계 및 미술작업, 소품 제작이나 대여, 배우의 캐릭터에 맞는 의상 및 분장 계획 등 비주얼 측면의 투입 요소들이 마련되어야 하는 업무특성이 이들 직무가 반영된 결과다.

동시녹음·특수효과·스틸&메이킹 분야는 프리/포스트 모두 참여하지 않는 비율이 50% 이상이였다. 연기자, 장비 대여 및 조작 지원, 제작행정 지원 등 다양한 직무가 포함된 기타 직무도 프리/포스트 모두 참여하지 않는 비율이 51.5%로 가장 많았다. 반면에 사운드 믹싱, 현상, 편집, CG 및 DI는 포스트만 참여하는 비율이 각각 100%, 50%, 46.2%, 82.9%로 가장 많았다.

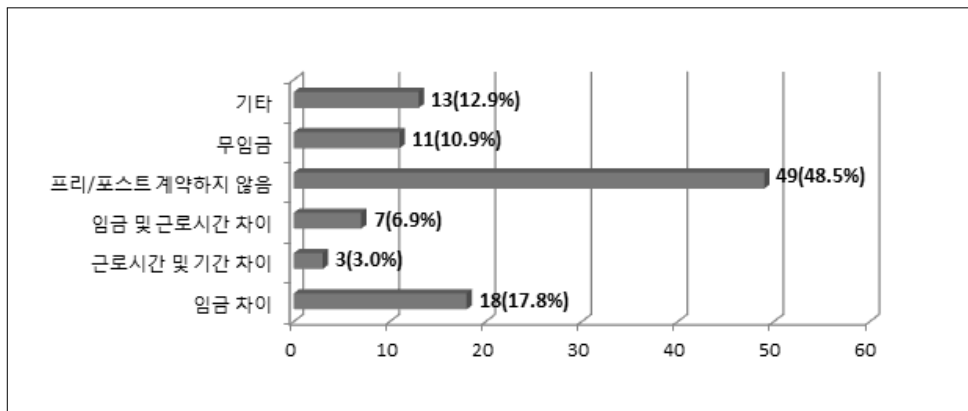
프로덕션 단계에 적용하던 근로 계약조건이 프리/포스트 단계에도 동일하게 적용되는지를 조사했다. 그 결과, 전체 응답자의 68.5%가 계약조건이 동일하다고 선택했으며, 31.5%가 계약조건이 다르다고 응답했다.

계약조건이 다를 경우 그 내용이 무엇인지를 개방형 설문으로 조사한 결과, 응답 유형을 크게 다섯 가지로 분류할 수 있었으며, 분류가 어려운 응답들은 기타로 분류했다. 그 결과 <그림 3-28>에서 보는 바와 같이 근로조건이 프로덕션 단계와 다르게 제공되는 프리나 포스트 단계에 참여한 응답자들이지만 별도의 계약을 하지 않는 경우가 48.5%로 가장 많았다. 임금만 차이가 있는 비율이 17.8%, 무임금이 10.9%, 임금 및 근로시간 차이가 6.9%였다.

〈그림 3-27〉 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부



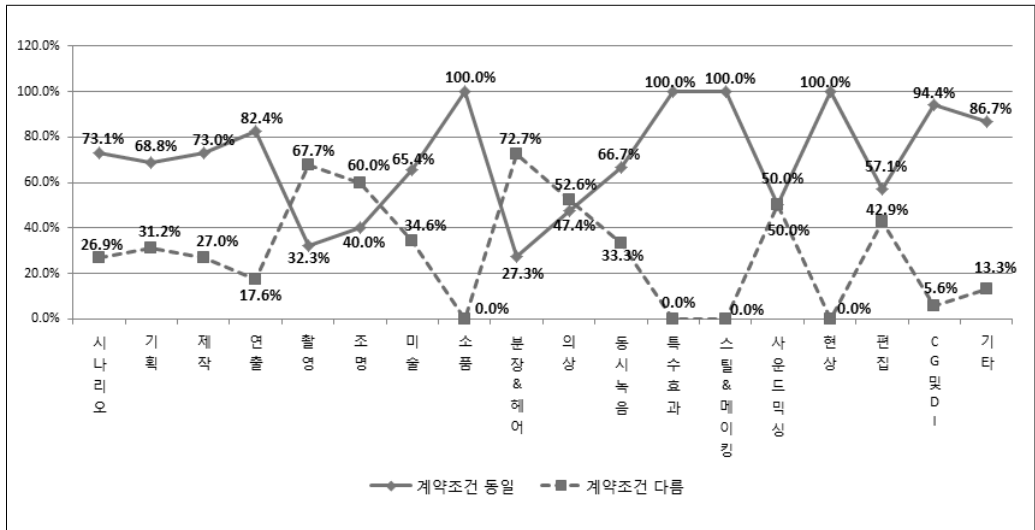
〈그림 3-28〉 촬영 단계와 프리/포스트 계약 차이 내용



제작을 준비하기 위해 또는 제작 완료 후 추가적인 작업을 수행하기 위해 프리나 포스트 단계에 스태프들이 노동력을 제공하며 참여하는 것인데, 더 좋지 않은 근로조건을 제공하면서도 별도의 계약을 하지 않거나 임금을 주지 않는 것은 노동력 착취일 뿐만 아니라 사용자와 노동자 간에 기본적으로 지켜져야 하는 근로 제공에 따른 정당한 대가 지불을 보장해야 하는 원칙에도 위배되는 것이다.

직무별 촬영 단계와 프리/포스트 단계의 근로 계약조건 차이 유무를 알아본 결과, 계약조건이 다르다고 응답한 비율이 더 많은 직무는 촬영(67.7%), 조명(60.0%), 분장&헤어(72.7%), 의상(52.6%) 등이다. 반면에 소품과 특수효과, 스틸&메이킹, 현상 등의 직

〈그림 3-29〉 직무별 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부 차이 분석 결과



주) Pearson $\chi^2 = 56.167$ (유의도 = 0.000),

촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.181(유의도 = 0.023)

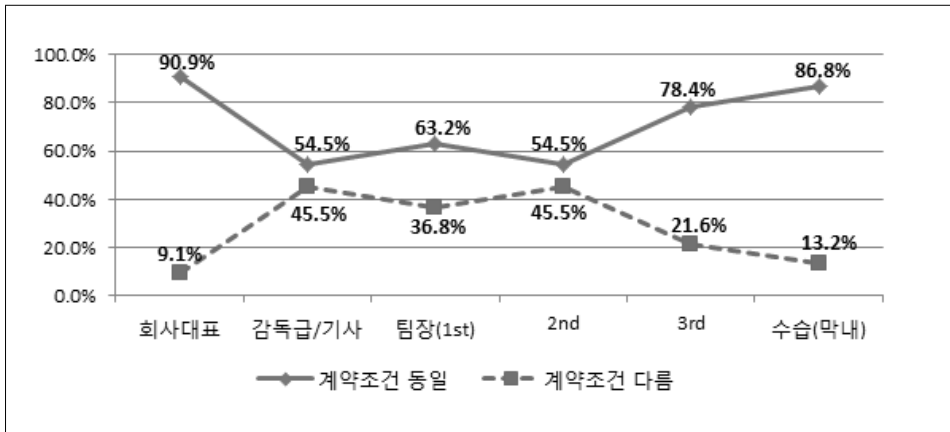
무에 근무하는 응답자들은 100% 촬영 단계와 프리/포스트 단계의 근로 계약조건이 동일하다고 제시했다.

직급별 프로덕션 단계와 프리/포스트 단계의 근로 계약조건 차이 여부를 알아본 결과, 통계적으로 유의한 차이가 있으나 직급이 단계별 근로 계약조건 차이에 영향을 미치는 것은 아니었다. 회사대표와 3rd급 및 수습(막내)급 스태프의 경우 프로덕션 단계와 프리/포스트 단계의 계약조건이 동일한 비율이 75%이상인 데 반해 프리나 포스트 단계에 참여하는 비율이 상대적으로 높은 감독(기사)급과 팀장(1st), 2nd 등은 근로 계약조건이 단계별 다르다고 응답한 비율이 높 편이었다(〈그림 3-30〉 참조).

프리/포스트 단계의 계약형태를 알아본 결과, 서면 계약이 54.9%로 가장 많았고, 구두 계약 22.8%, 계약하지 않음이 17.1%였다. 프리/포스트 단계에서도 서면계약 비율이 높지만 상대적으로 프로덕션 단계의 서면계약 비율(67.7%)보다 낮은 편이며, 계약을 하지 않는 비율은 프로덕션 단계가 6.6%에 인 데 반해 프리/포스트 단계는 17.1%로 더 높아 이들 과정에서의 서면계약 비율 향상을 위해 노력이 필요한 것으로 판단된다.

직무별 프리/포스트의 계약형태 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 차이가 있을 뿐만 아니라 활동하는 직무 분야가 계약형태에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

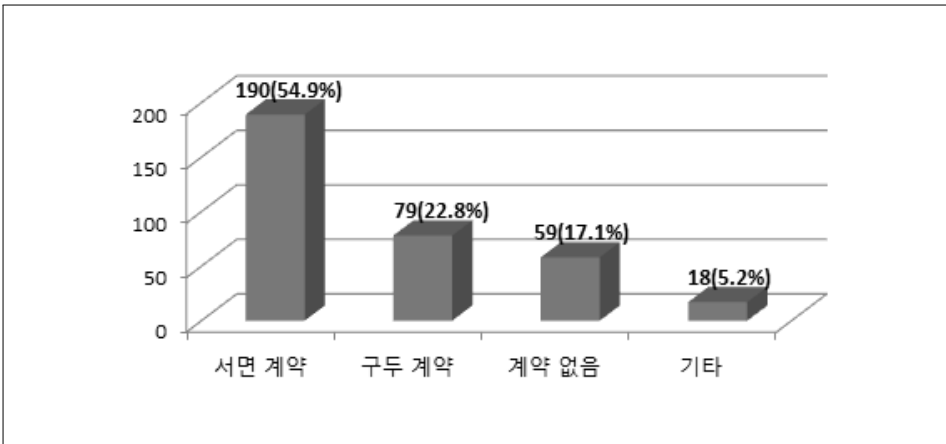
〈그림 3-30〉 직급별 촬영 단계와 프리/포스트 계약조건 동일 여부 차이 분석 결과



주) Pearson $\chi^2 = 25.625$ (유의도 = 0.000),

계약조건 동일 여부 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.000

〈그림 3-31〉 프리/포스트 단계의 계약 형태



서면계약 비율이 전체 평균보다 높은 직무는 제작(77.8%), 연출(70.3%), 소품(66.7%), 동시녹음(71.4%), 스틸&메이킹(75%), 사운드 믹싱(75%), 현상(100%), CG 및 DI(75%) 등이며, 구두계약 비율이 높은 직무는 미술(52%)과 의상(41.2%) 분야였다. 계약을 하지 않는 비율이 높은 직무는 촬영(63.6%), 조명(63.6%), 분장&헤어(61.5%)로 조사되었다.

〈표 3-10〉 직무별 프리/포스트 계약형태 차이 분석 결과

		서면 계약	구두 계약	계약 없음	기타
시나리오	빈도	13	8	3	2
	직무 분야 기준 비율	50.0%	30.8%	11.5%	7.7%
기획	빈도	9	5	0	2
	직무 분야 기준 비율	56.2%	31.2%	0.0%	12.5%
제작	빈도	49	8	2	4
	직무 분야 기준 비율	77.8%	12.7%	3.2%	6.3%
연출	빈도	52	14	7	1
	직무 분야 기준 비율	70.3%	18.9%	9.5%	1.4%
촬영	빈도	10	2	21	0
	직무 분야 기준 비율	30.3%	6.1%	63.6%	0.0%
조명	빈도	2	2	7	0
	직무 분야 기준 비율	18.2%	18.2%	63.6%	0.0%
미술	빈도	7	13	2	3
	직무 분야 기준 비율	28.0%	52.0%	8.0%	12.0%
소품	빈도	2	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
분장 & 헤어	빈도	1	4	8	0
	직무 분야 기준 비율	7.7%	30.8%	61.5%	0.0%
의상	빈도	5	7	5	0
	직무 분야 기준 비율	29.4%	41.2%	29.4%	0.0%
동시녹음	빈도	5	1	1	0
	직무 분야 기준 비율	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%
특수효과	빈도	0	1	0	1
	직무 분야 기준 비율	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
스틸 & 메이킹	빈도	3	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
사운드 믹싱	빈도	3	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
현상	빈도	2	0	0	0
	직무 분야 기준 비율	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
편집	빈도	3	1	2	2
	직무 분야 기준 비율	37.5%	12.5%	25.0%	25.0%

		서면 계약	구두 계약	계약 없음	기타
CG 및 DI	빈도	15	3	1	1
	직무 분야 기준 비율	75,0%	15,0%	5,0%	5,0%
기타	빈도	8	6	0	2
	직무 분야 기준 비율	50,0%	37,5%	0,0%	12,5%
전체	빈도	189	78	59	18
	직무 분야 기준 비율	54,9%	22,7%	17,2%	5,2%

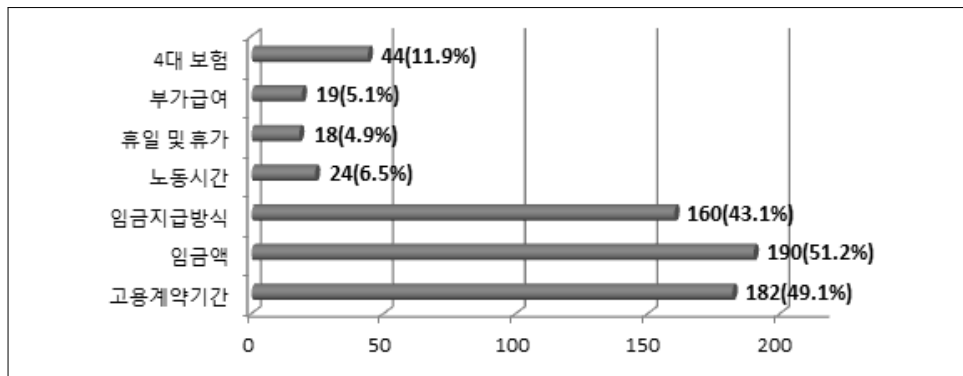
주) Pearson $\chi^2 = 175,955$ (유의도 = 0,000),

프리/포스트 계약형태 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,206(유의도 = 0,000)

프리/포스트 단계의 계약에 포함된 항목을 모두 표기하도록 조사한 결과, 평균 2.76개 항목을 선택한 것으로 조사되었다. 계약 내용에 포함된 항목으로 가장 많이 제시된 항목은 임금액으로 프리/포스트 과정에 참여하는 응답자의 51.2%가 선택했으며, 고용계약 기간이 49.1%, 임금지급 방식이 43.1%, 4대 보험이 11.9%였다(그림 3-32참조).

프로덕션 과정에서의 계약서에 포함된 내용과 비교해 보면, 임금액은 11.7%가 적게 선택했으며, 고용계약 기간 · 임금지급 방식 · 4대 보험 등 프로덕션 단계의 계약내용에 포함된 항목으로 선택한 비율이 각각 9.6%, 10.4%, 1.5%가 낮았다.

〈그림 3-32〉 프리/포스트 계약에 포함된 항목(해당 항목 모두 표기)



주) 계약서에 포함된 항목 평균 건수 : 2.76건

2) 프리/포스트 단계의 임금 지급 실태

프리/포스트 단계의 임금지급 주기를 알아본 결과 <그림 3-33>에서 보는 바와 같이, 프로덕션 단계와 마찬가지로 계약금+잔금 형태로 지급하는 비율이 51.3%로 가장 많았으며, 월급이 32.9%로 두 번째로 많이 제시되었다. 일당(회당) 지급은 10.5%였으며, 연봉제 형태의 지급은 3.3%였다.

직무별 프리/포스트 단계의 임금지급 주기 차이를 분석한 결과, 직무에 따라 임금지급 주기가 다른 것으로 나타났다. 스틸&메이킹은 월급 형태로 임금을 받는 비율이 75%로 가장 많았으며, 편집과 소품도 월급으로 지급받는 비율이 66.7%로 다른 직무들에 비해 월급을 받는 비율이 높았다. 프리/포스트 단계에 계약금+잔금 형태로 받는 비율이 가장 높은 직무는 사운드 믹싱으로, 이 분야에 종사하는 응답자 100%가 도급 형태로 임금을 받고 있었다. 조명, 의상, 동시녹음도 도급 형태로 임금을 지급받는 비율이 각각 80%, 76.5%, 83.3%로 다른 직무들에 비해 높았다.

〈표 3-11〉 직무별 프리/포스트 임금지급주기 차이 분석 결과

		월급	주급/격주급	일당/회당	연봉계약	계약금 +잔금
시나리오	빈도	8	1	1	0	16
	직무 분야 기준 비율	30.8%	3.8%	3.8%	0.0%	61.5%
기획	빈도	5	0	0	1	10
	직무 분야 기준 비율	31.2%	0.0%	0.0%	6.2%	62.5%
제작	빈도	27	2	1	1	31
	직무 분야 기준 비율	43.5%	3.2%	1.6%	1.6%	50.0%
연출	빈도	17	0	12	0	42
	직무 분야 기준 비율	23.9%	0.0%	16.9%	0.0%	59.2%
촬영	빈도	1	0	4	0	7
	직무 분야 기준 비율	8.3%	0.0%	33.3%	0.0%	58.3%
조명	빈도	1	0	0	0	4
	직무 분야 기준 비율	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
미술	빈도	8	0	2	0	13
	직무 분야 기준 비율	34.8%	0.0%	8.7%	0.0%	56.5%

		월급	주급/격주급	일당/회당	연봉계약	계약금 +잔금
소품	빈도	2	1	0	0	0
	직무 분야 기준 비율	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
분장 & 헤어	빈도	0	0	2	0	3
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	60.0%
의상	빈도	2	0	2	0	13
	직무 분야 기준 비율	11.8%	0.0%	11.8%	0.0%	76.5%
동시녹음	빈도	0	0	1	0	5
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	83.3%
특수효과	빈도	1	0	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
스틸 & 메이킹	빈도	3	0	1	0	0
	직무 분야 기준 비율	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
사운드 믹싱	빈도	0	0	0	0	4
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
현상	빈도	0	0	0	2	0
	직무 분야 기준 비율	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
편집	빈도	6	0	0	0	3
	직무 분야 기준 비율	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
CG 및 DI	빈도	15	0	0	5	0
	직무 분야 기준 비율	75.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
기타	빈도	4	2	5	0	4
	직무 분야 기준 비율	26.7%	13.3%	33.3%	0.0%	26.7%
전체	빈도	100	6	32	9	155
	직무 분야 기준 비율	33.1%	2.0%	10.6%	3.0%	51.3%

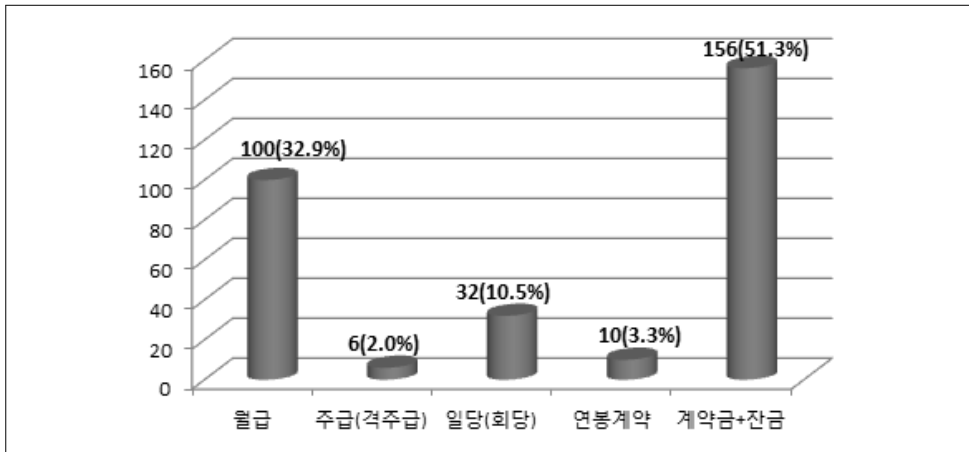
주) Pearson $\chi^2 = 225.932$ (유의도 = 0.000),

프리/포스트 임금지급주기 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.184(유의도 = 0.000)

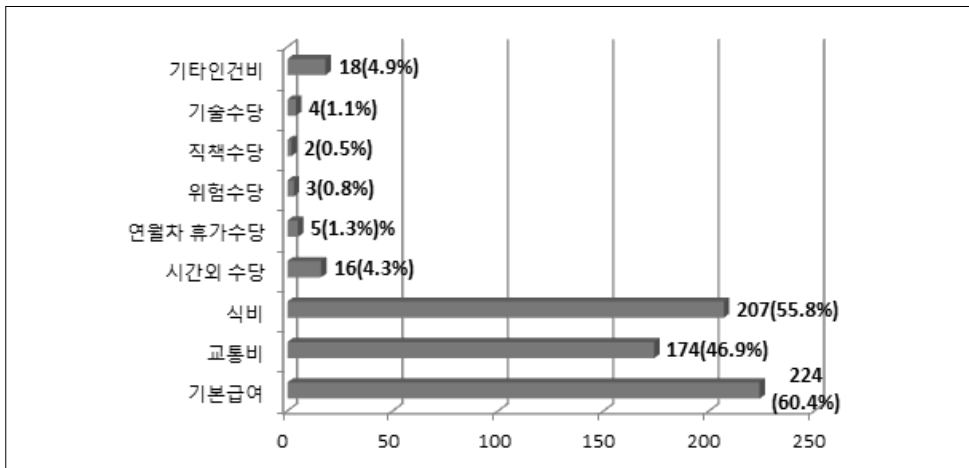
일당이나 회당으로 임금을 지급받는 비율이 상대적으로 높은 직무는 촬영(33.3%), 분장&헤어(40%) 등이었다.

프리/포스트 단계에 지급받은 경험에 있는 인건비 항목을 모두 표기하도록 해 조사한 결과, 기본급여가 60.4%로 가장 많았고, 식비가 55.8%, 교통비가 46.9%, 시간외 수당이 4.3%였다.

〈그림 3-33〉 프리/포스트 단계의 임금지급주기



〈그림 3-34〉 프리/포스트 단계에 지급받은 경험이 있는 인건비 항목(해당항목 모두 표기)



주) 지급받은 경험이 있는 평균 인건비 항목 수 = 2.11개

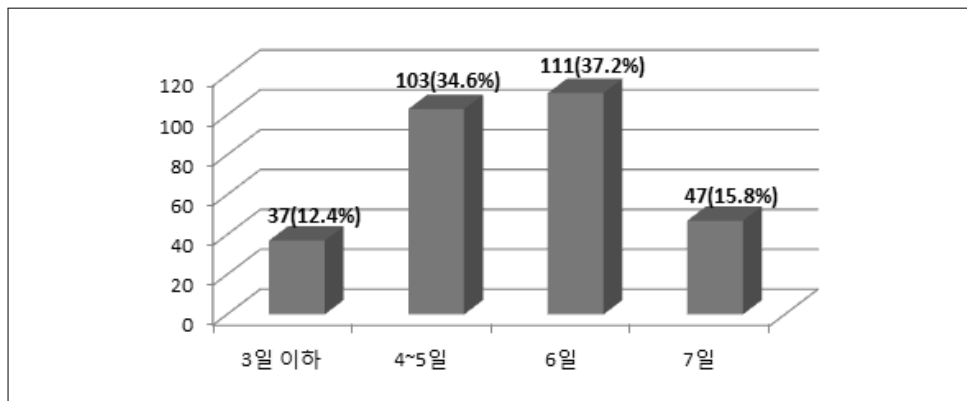
다른 인건비 항목을 지급받은 것으로 제시한 대상자 중 기본급여를 선택하지 않은 인원 = 87명

3) 프리/포스트 단계의 근로시간

프로덕션 단계의 1일 평균 근로시간이 약 14시간이고 주당 평균 근로일수를 고려해 환산한 주당 평균시간이 75시간임에도 불구하고, 지급받은 경험에 있는 임금 항목으로 연장/야간/휴일 근무에 따른 시간외 수당을 받은 경험이 있는 응답자 비율이 4.5%에 불과했다. 법적으로 주당 근로시간이 40시간이고, 초과근로 수당을 주더라도 최대 근로가능시간이 주당 52시간인데, 이를 훨씬 초과해 노동력을 제공하고 있는 영화 스태프들에게 시간외 수당이 제대로 지급되지 않고 있는 것이다.

프리/포스트 단계에 참여한 스태프들의 경우에도 주당 평균 근로일수와 평균 근로시간을 고려하면 주당 평균 55시간을 근무해 법적 주당 근로시간에 비해 11시간을 더 근무하고 있기 때문에 원칙적으로 제작사가 시간외 근무수당을 지불해야 할 의무가 있다.

〈그림 3-35〉 프리/포스트 단계의 1주 평균 근로일수

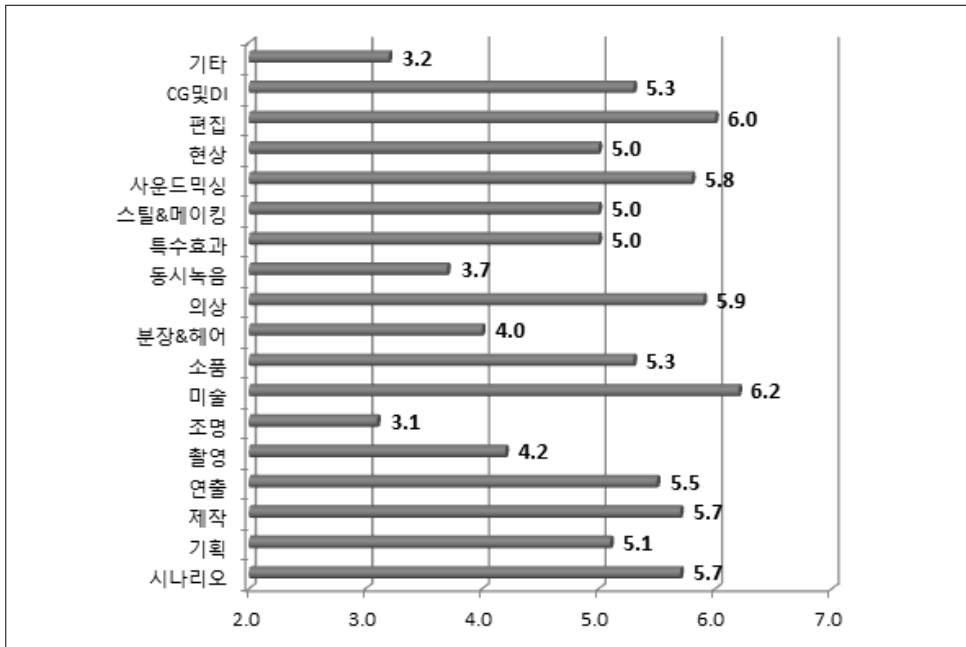


주) 1주 평균 근로일수 = 5.3일

프리/포스트 단계의 1주 평균 근로일수를 알아본 결과, 주당 평균 5.3일을 근무하고 있는 것으로 나타났다. 주당 평균 근로일수는 상대적으로 프로덕션 단계보다 적었을 뿐만 아니라 2009년의 조사결과인 5.45일보다 0.15일 줄어들었다.

6일을 근무하는 비율이 37.2%로 가장 많았으며, 7일간 근무하는 응답자 15.8%를 포함할 경우 6일 이상 근무하는 응답자 비율이 53%다. 다른 업종에서는 주 5일 근무제가

〈그림 3-36〉 직무별 프리/포스트 기간 1주 평균 근로일수



주) 차이 분석 결과 : F값 = 7.598, 유의도 = 0.000

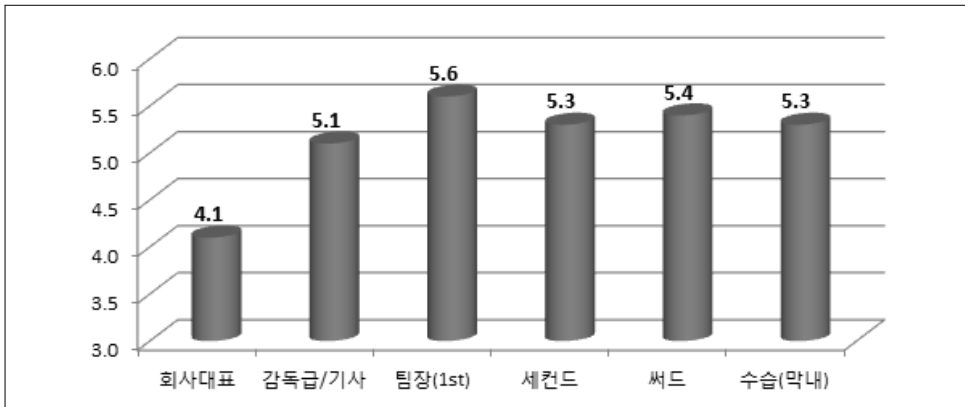
정착되고 있는데 반해 프로덕션 단계에 비해 업무의 긴박성이 상대적으로 떨어지는 프리/포스트 과정에서도 주 5일 근무가 이루어지지 않고 있어 영화 산업에 주 5일 근무제가 시행되기에는 오랜 기간이 소요될 것으로 예상된다.

직무별 프리/포스트 기간의 주당 평균 근로일수를 알아본 결과, 〈그림 3-36〉에서 보는 바와 같이 직무에 따라 주당 근무일수에 차이가 있는 것으로 제시되었다.

주당 평균 근로일수가 가장 긴 직무는 프리 단계에 주로 결합하는 미술 파트로 평균 6.2일을 근무했으며, 편집 6일, 의상 5.9일, 사운드 믹싱 5.8일, 시나리오와 기획 5.7일, 연출 5.5일 순으로 많았다. 상대적으로 프리나 포스트 단계 참여 비율이 낮은 조명과 동시녹음, 분장&헤어, 촬영이 각각 3.1일, 3.7일, 4일, 4.2일로 5일이 되지 않았다.

직급별 프리/포스트 단계의 주당 평균 근로일수를 분석한 결과 팀장(1st)이 평균 5.6일로 가장 길었으며, 3rd 5.4일, 2nd와 수습 5.3일, 감독(기사)급 5.1일 순으로 주당 평균 근로일수가 제시되었다.

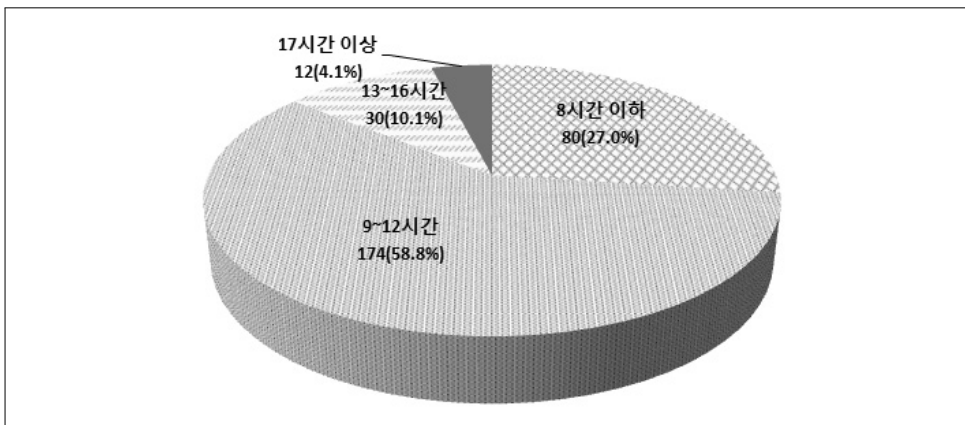
〈그림 3-37〉 직급별 프리/포스트 기간 1주 평균 근로일수



주) 차이 분석 결과 : F값 = 2,685, 유의도 = 0,022

프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간은 10.4시간으로 프로덕션 단계의 1일 평균 근로시간 13.9시간에 비해 3.5시간 적다. 근로시간 8시간 이하가 27%, 9~12시간 58.8%, 13~16시간 10.1%, 17시간 이상 4.1%인 것으로 조사되었다. 근로시간 대별 분포도 프로덕션 기간에 비해 프리/포스트 단계에서 8시간 이하 비율이 약 20%, 9~12시간 비율이 27.2%로 늘어난데 반해 13시간 이상 근로시간대는 줄어들었다.

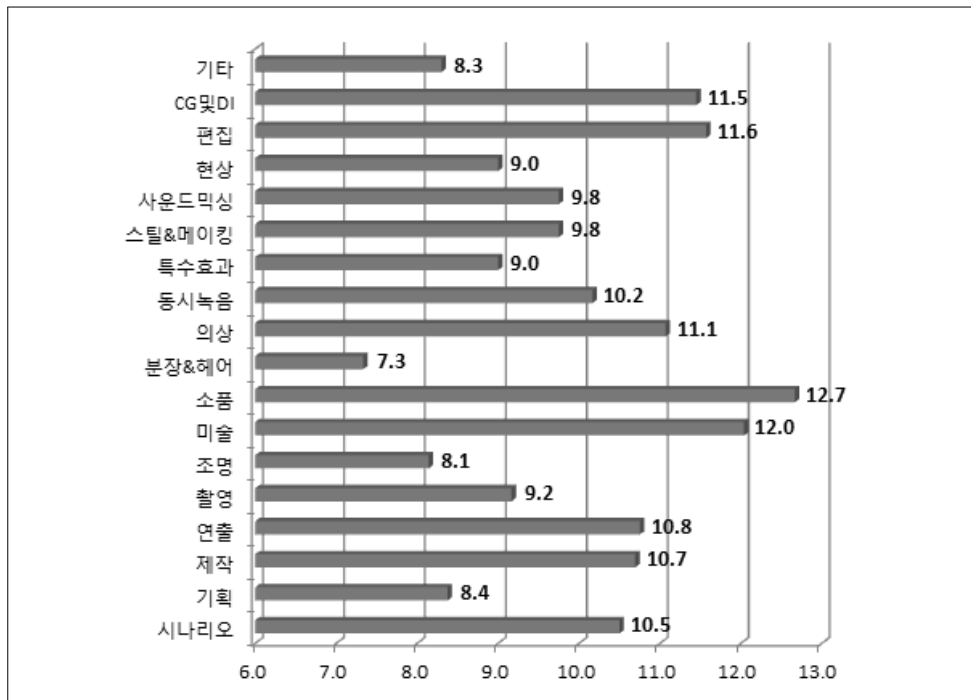
〈그림 3-38〉 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간



주) 1일 평균 근로시간 = 10.4시간

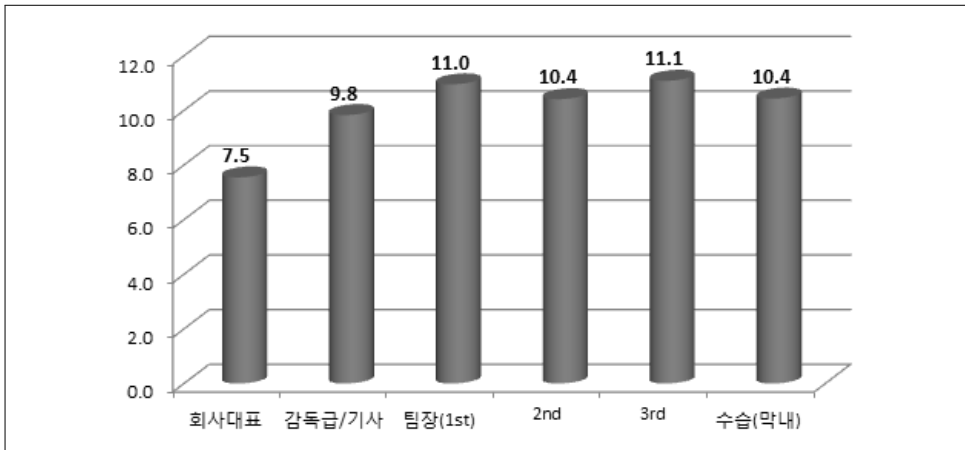
하지만 2009년 조사에 비해 프리/포스트 전체 평균 근로시간 10.1시간보다 0.3시간 늘어나, 프리/포스트 단계의 노동 강도는 더 커진 것으로 나타났다. 직무별 프리/포스트 1일 평균 근로시간을 비교 분석한 결과, 평균 12시간 이상 일하는 직무는 소품과 미술로 각각 평균 12.7시간, 12.0시간 동안 일했다. CG 및 DI, 편집, 의상 등은 1일 평균 각각 11.5시간, 11.6시간, 11.1시간 동안 일을 하는 것으로 조사되었으며, 분장&헤어는 1일 평균 7.3시간으로 1일 근로시간이 가장 적었다. 조명과 기획도 각각 평균 8.1시간, 8.4시간으로 근로기준법에서 요구하는 1일 8시간 노동에 근접했다.

〈그림 3-39〉 직무별 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간



주) 차이 분석 결과 : F값 = 2.351, 유의도 = 0.002

〈그림 3-40〉 직급별 프리/포스트 기간 1일 평균 근로시간

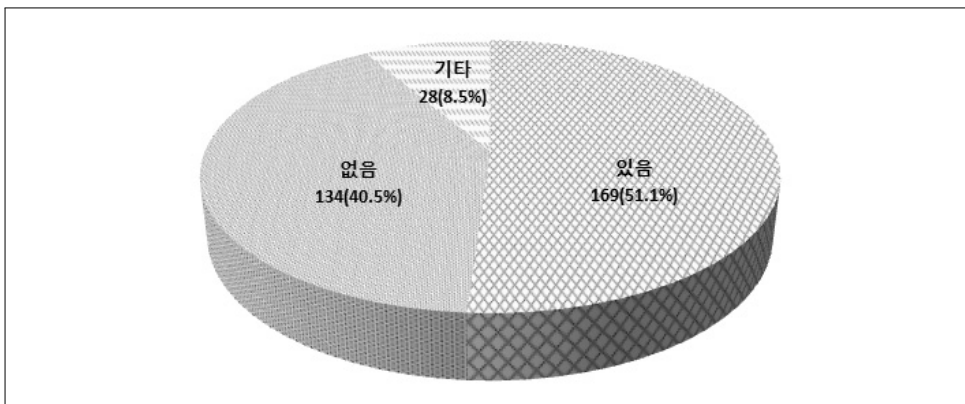


주) 차이 분석 결과 : F값 = 3.076, 유의도 = 0.010

직급별 프리/포스트 단계의 1일 평균시간을 알아본 결과, 〈표 3-40〉에서 보는 바와 같이 3rd급 스태프가 평균 11.1시간으로 가장 길었고, 팀장(1st)이 평균 11시간 동안 일을 했으며, 회사대표가 7.5시간으로 프리/포스트 기간에 1일 평균 근로시간이 가장 적었다.

프리/포스트 기간 중 1일 평균 야간 근로시간의 응답자 전체 평균은 3.0시간인 것으로 제시되었으며, 3시간 이하가 66%를 차지했고, 4~5시간이 21.4%를 차지했다. 야간 근로시간이 최대 8시간임에도 불구하고 9시간 이상으로 응답한 비율도 2.4%를 차지했는데, 이들을 제외할 경우 1일 평균 야간 근로시간은 2.88시간이다.

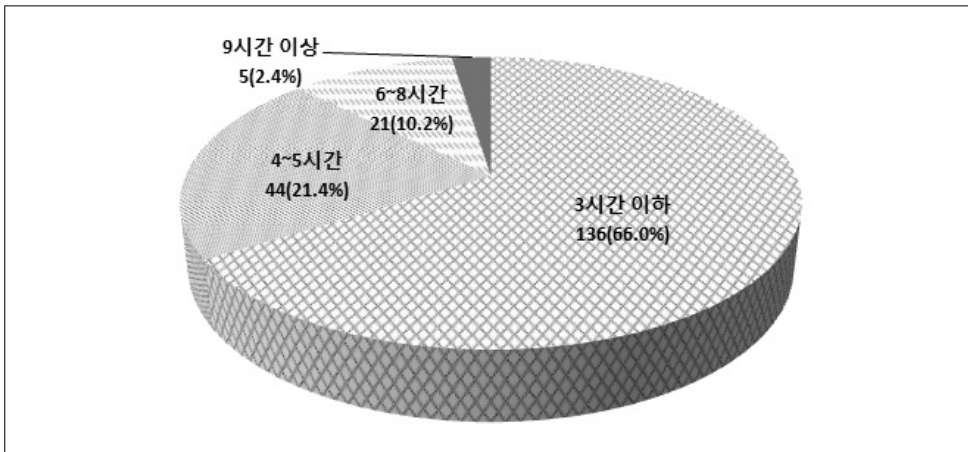
〈그림 3-41〉 프리/포스트 기간 1일 평균 야간 근로시간



4) 프리/포스트 단계의 휴일 및 휴가

프리/포스트 기간 주1회 정기휴일 유무를 알아본 결과, 전체 응답자의 51.1%가 정기휴일이 있다고 제시했으며, 없다고 응답한 비율은 40.5%다. 프로덕션 기간에 주1회 정기휴일이 없는 비율이 57.7%이고, 있다고 응답한 비율이 32.4%인 것과 달리 프리/포스트 기간에는 정기휴일이 있는 비율이 더 많은 것으로 제시되었다. 프리/포스트 단계에서는 날씨 등에 영향을 받는 야외 작업이 적고, 배우의 스케줄 변경 등과 같은 요인이 없기 때문에 예상 못한 휴일이 발생할 가능성이 적어 상대적으로 계획된 정기 휴일이 보장받을 수 있는 확률이 높기 때문인 것으로 추정된다.

〈그림 3-42〉 프리/포스트 기간 주1회 정기주휴일 유무

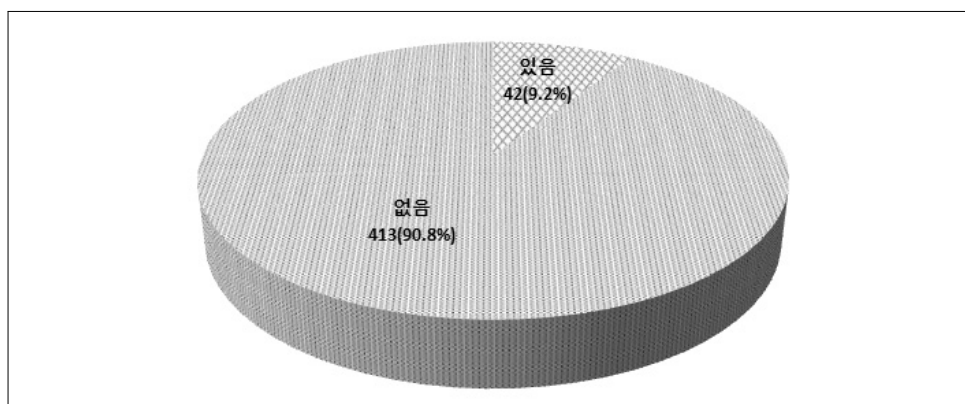


주) 1일 평균 야간 근로시간 = 3.0시간

4. 기타 근로조건

계약기간 내에 해고 또는 계약해지 경험이 있는가를 설문조사한 결과, 90.8%가 경험이 없는 것으로 나타났다. 계약기간에 해고나 계약해지 경험이 있는 비율은 9.2%였다.

〈그림 3-43〉 계약기간 내 해고 또는 계약해지 경험 유무

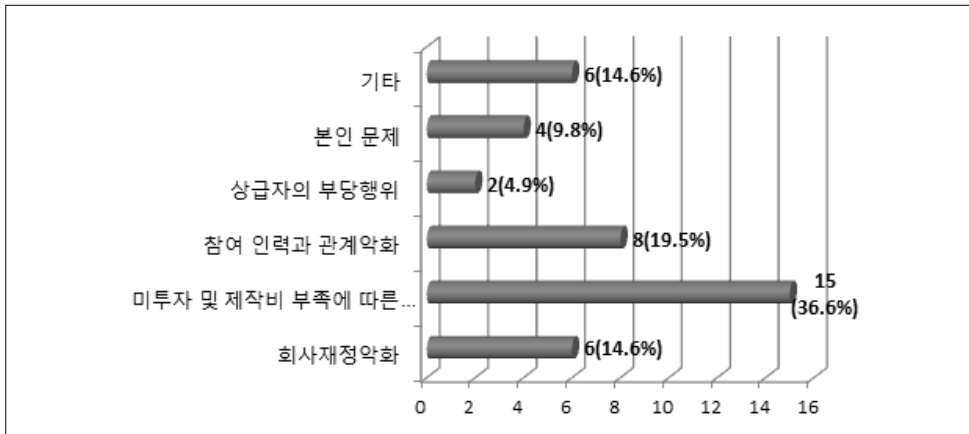


해고 또는 계약해지 경험이 있는 응답자들로부터 계약해지 사유에 대해 주관식 문항으로 질문한 결과, 〈그림 3-44〉와 같이 크게 5개 유형으로 분류할 수 있었으며, 하나의 유형으로 특정하기 어려운 내용들은 기타로 분류했다. 그 결과, 미투자 및 제작비 부족으로 제작이 무산되어 계약이 해지된 비율이 36.6%로 가장 많았다. 다음으로 회사재정 악화로 회사의 파산이나 기획개발을 하던 팀을 해산하는 경우가 14.6%였다. 즉 회사 측의 재정적 문제가 51%로 계약기간에 응답자들이 해고 또는 계약해지를 하게 된 주요 요인인 것으로 파악되었다. 본인의 질병이나 가정상의 문제, 본인의 능력 부족 등 응답자 본인 문제로 해고 또는 계약 해지된 경우가 9.8%를 차지했다.

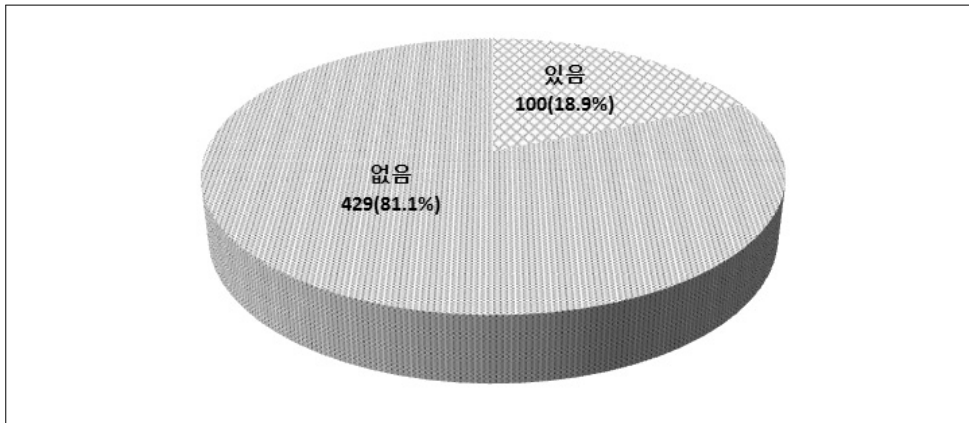
성과급을 받은 경험이 있는지를 알아본 결과, 응답자의 81.1%가 작품 흥행에 따른 성과급 등을 지급받아 본 경험이 없는 것으로 제시되었다.

직급별 성과급을 받은 경험의 차이를 알아본 결과 통계적으로 유의한 차이는 있으나, 직급이 성과급을 받는 것에 영향을 미치는 것은 아니었다. 상대적으로 성과급을 지급 받은 경험이 있는 응답자 비율이 높은 직급은 감독(기사)급으로 40.7%가 성과급을 받은 경험이 있는 것으로 조사되었다. 감독(기사)급 다음으로 성과급을 받은 경

〈그림 3-44〉 해고 또는 계약해지 경험자의 계약해지 이유 유형



〈그림 3-45〉 성과급 지급 받은 경험 유무

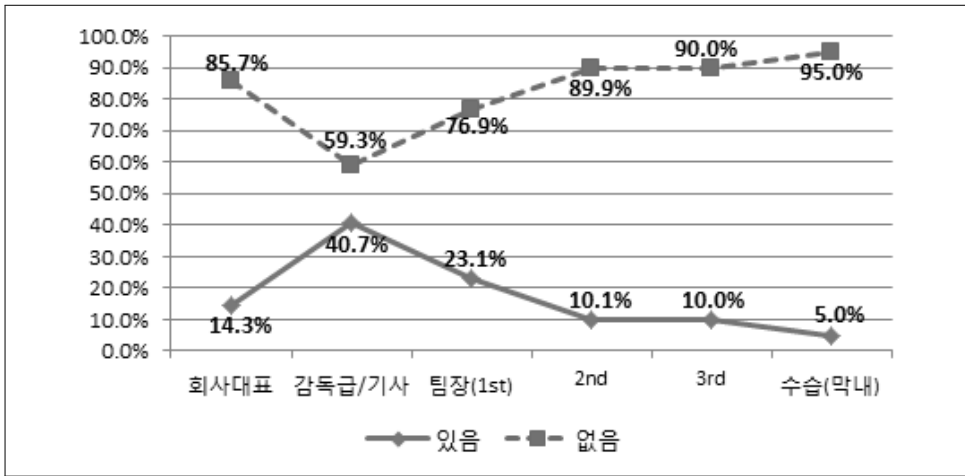


험이 있는 응답자 비율이 높은 직급은 팀장으로 23.1%가 성과급을 받은 경험이 있었다.

현재 자신의 임금수준에 대한 인식을 알아본 결과, 〈그림 3-47〉에서 보는 바와 같이 적다고 인식하는 비율이 78.7%로 가장 많았고, 잘 모르겠다고 응답한 비율이 10.8%, 적정하다고 인식하는 비율이 10.1%였으며, 높다고 응답한 비율은 0.4%에 불과했다.

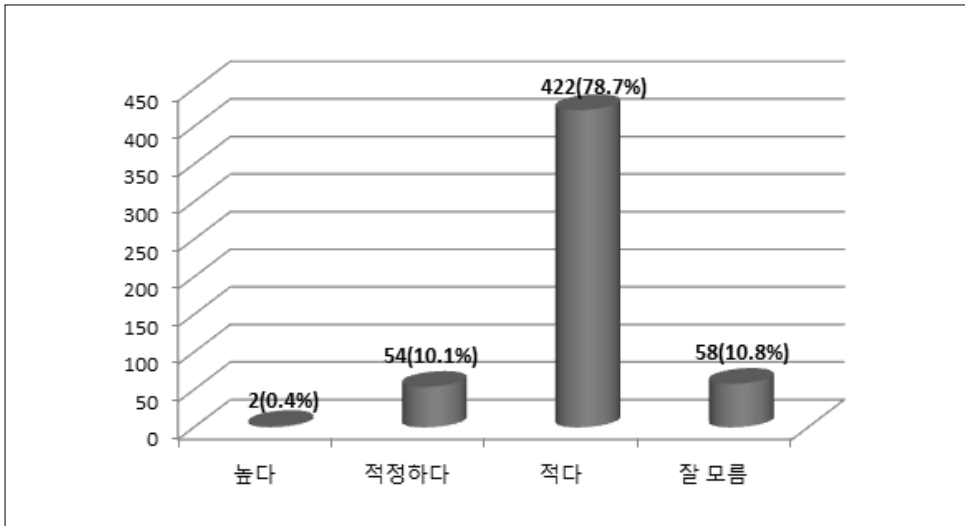
자신들의 1일 평균 근로시간이나 주당 평균 근무일수 등을 고려하지 않더라도 현재 영화 제작에 참여하는 스태프들의 임금 수준은 다른 업종 종사자들에 비해 적은 편인데, 이와 같은 현실이 반영되어 임금 수준이 낮다고 인식하는 비율이 매우 많게 나온 것으로 판단된다.

〈그림 3-46〉 직급별 성과급 경험 비율



주) Pearson $\chi^2 = 52.472$ (유의도 = 0.000),
성과급 경험 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.000

〈그림 3-47〉 현재 자신의 임금수준에 대한 인식



IV

4대 보험 가입실태와 부당노동행위

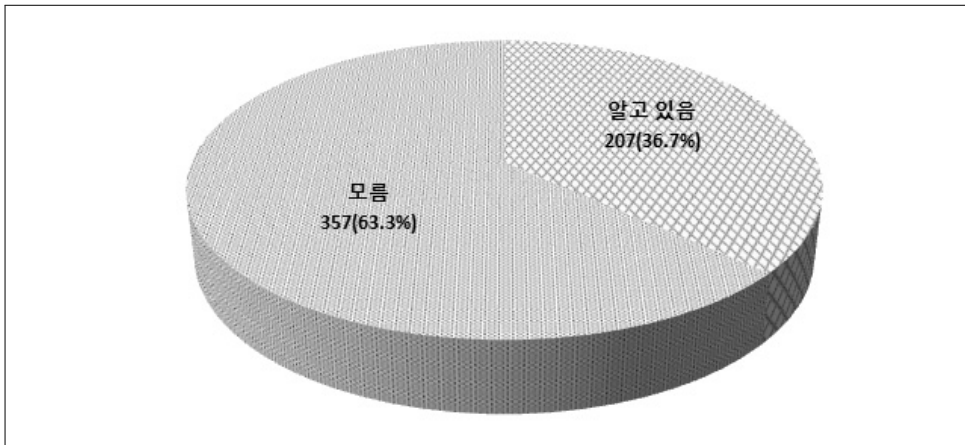
1. 4대 보험 가입실태

4대 보험이란 법률로 근로자라면 누구나 적용받아야 하는 건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험을 말한다. 1인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업장의 경우 이들 4대 보험은 의무적으로 가입해야 하는데, 산재보험만 회사가 전부 부담하고, 나머지 보험은 회사와 근로자가 공동으로 부담한다. 건강보험(장기요양보험 포함)과 국민연금은 전체 기준요율을 동일한 비율로 반분해 징수한다.

고용보험은 실업급여와 관련해 0.55%씩 회사와 근로자가 동일하게 부담하고 회사는 실업급여 이외에 고용안정 및 직업능력개발사업과 관련해 고용한 인원수에 따라 0.25%~0.85%를 납부해야 하는데, 일반적으로 영화 제작회사 및 영화 제작에 참여하는 인력 규모가 150인 미만이므로 0.25%가 적용된다. 4대 보험요율의 적용대상 및 요율은 〈그림 4-1〉 하단에 제시한 바와 같다.

이상과 같은 4대 보험 가입의무와 가입부담률에 대해 알고 있는지를 알아본 결과, 〈그림 4-1〉에서 보는 바와 같이 ‘모름’이라고 응답한 비율이 63.3%로 알고 있는 응답자 비율보다 약 26.6%가 많았다.

〈그림 4-1〉 4대 보험 가입의무와 가입부담률 인지 여부



참고) 4대 보험 적용대상 및 2012년 기준 부담주체별 요율

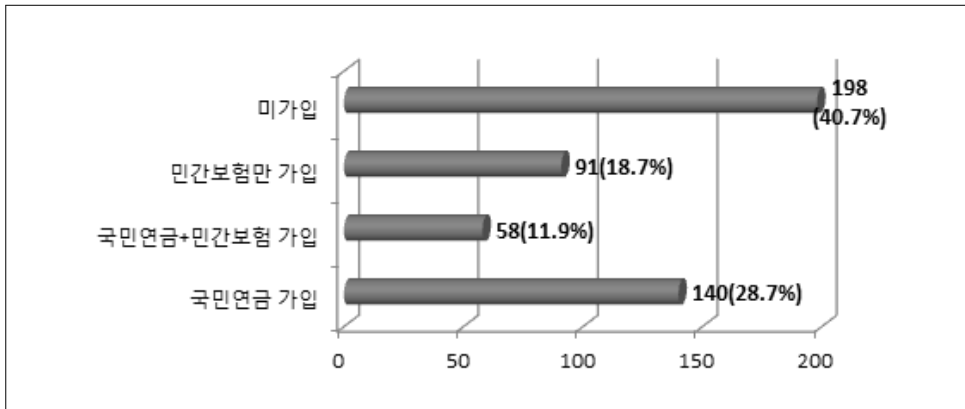
항목	적용 대상	2012년 기준 요율	부담주체별 요율	
			회사	근로자
건강보험	전 직원	5.80%	2.90%	2.90%
장기요양보험	전 직원	건보×6.55%	건보×6.55%	건보×6.55%
국민연금	전 직원	9%	4.5%	4.5%
고용보험	전 직원	1.35%	0.8%	0.55%
산재보험	사업장	1%	1%	0
계	-	17,5270%	9,3885%	8,1385%

1) 연금보험 가입 유형 및 실태

4대 보험 중 노후를 준비하기 위한 연금 보험 가입 형태를 알아보았다. 연금보험은 국가적으로 실행하고 있는 국민연금 이외 개인들이 임의로 보험회사에 판매하고 있는 민간 보험도 가입하고 있는 점을 고려해 조사했다. 그 결과 국민연금만 가입한 비율이 28.7%였으며, 국민연금과 민간보험을 모두 가입한 응답자 비율은 11.9%, 민간보험만 가입한 비율은 18.7%였다. 어떤 형태의 연금보험도 가입하지 않은 비율이 40.7%로 가장 많았다.

국민연금은 자기 부담 보험료에 추가해 고용한 회사에서 동일한 비율로 보험료를 납부하기 때문에 민간보험보다 동일한 금액을 납부하더라도 노후에 받게 되는 금액이 훨씬 크다. 그럼에도 불구하고 국민연금에 가입하지 않고 민간보험만 가입한 응답자가 18.7%인 것은 가입을 위한 요건 및 상황이 되지 않거나 개인적으로 가입하는 절차 및 방법을

〈그림 4-2〉 연금보험 가입 형태



잘 알지 못하기 때문인 것으로 추정된다.

직급별 연금보험 가입형태 차이를 분석한 결과, 국민연금만 가입한 비율이 가장 높은 직급은 회사대표(57.1%)다. 회사대표는 국민연금과 민간보험을 동시에 가입한 비율도 21.4%로 회사대표의 국민연금 가입률은 78.5%다. 산재보험과 고용보험은 고용한 근로자가 없을 경우 가입을 하지 않아도 되지만 건강보험과 국민연금은 개인사업자나 법인사업자와 상관없이 반드시 가입해 납부해야 한다. 이와 같은 이유로 회사대표들의 국민연금 가입 비율이 다른 직급의 영화인들에 비해 높은 것이다.

국민연금과 민간보험을 동시에 가입한 비율이 22.4%로 가장 많은 감독(기사)급의 경우 국민연금만 가입한 비율 16.5%를 합할 경우 국민연금 가입률은 38.9%다. 국민연금+민간보험 가입 비율을 고려해 나머지 직급의 국민연금 가입률을 계산하면, 팀장(1st)은 38.6%, 2nd는 34.4%, 3rd는 53.0%, 수습(막내)은 33.6%다.

연금보험에 가입하지 않은 이유를 알아본 결과, ‘가입방법을 몰라서’라고 응답한 비율이 45.4%로 가장 많았으며, ‘고용주가 원하지 않음’이 24.3%, ‘가입 후 임금수령액의 감소’가 13.8%였다. 민간보험만 가입한 응답자와 관련된 설명에서 제시한 바와 같이 가입 방법을 모르기 때문에 가입하고 있지 않은 응답자가 많다.

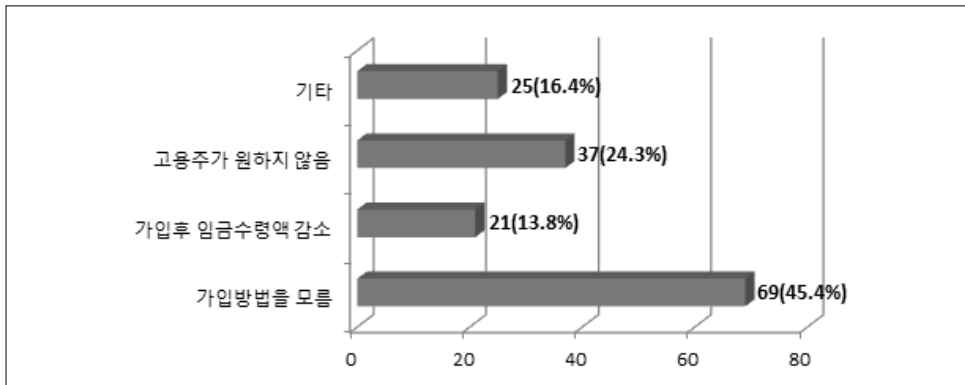
〈표 4-1〉 직급별 연금보험 가입형태 차이 분석 결과

		국민연금 가입	국민연금+ 민간보험	민간보험 가입	미가입
회사대표	빈도	8	3	2	1
	직급 기준 비율	57.1%	21.4%	14.3%	7.1%
감독급/기사	빈도	14	19	13	39
	직급 기준 비율	16.5%	22.4%	15.3%	45.9%
팀장(1st)	빈도	40	11	27	54
	직급 기준 비율	30.3%	8.3%	20.5%	40.9%
2nd	빈도	18	5	11	33
	직급 기준 비율	26.9%	7.5%	16.4%	49.3%
3rd	빈도	21	6	10	14
	직급 기준 비율	41.2%	11.8%	19.6%	27.5%
수습(막내)	빈도	28	7	22	47
	직급 기준 비율	26.9%	6.7%	21.2%	45.2%
전체	빈도	129	51	85	188
	직급 기준 비율	28.5%	11.3%	18.8%	41.5%

주) Pearson $\chi^2 = 35.433$ (유의도 = 0.002),

연금보험 가입형태 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.053(유의도 = 0.034)

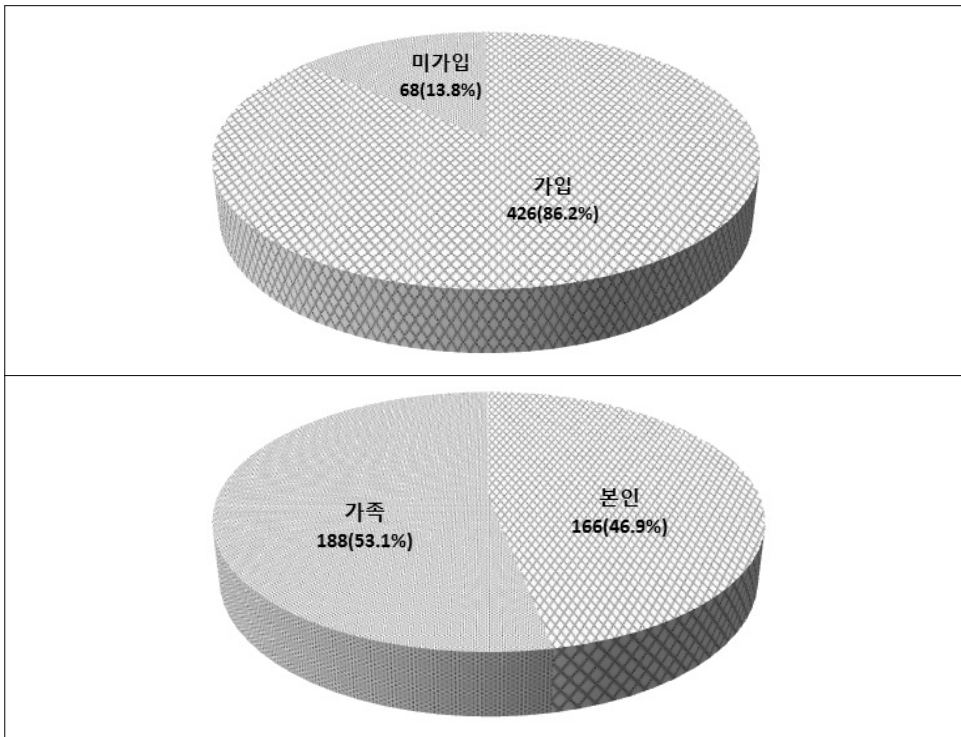
〈그림 4-3〉 연금보험 미가입 이유



2) 건강보험 가입 실태

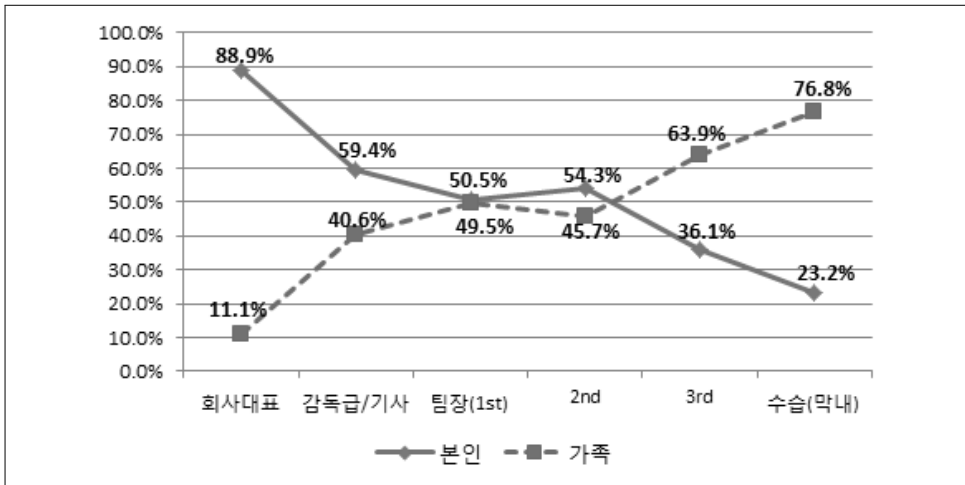
건강보험 가입 여부를 알아본 결과, 다른 사회보장성 보험 가입 비율과 달리 건강보험에 가입한 비율은 86.2%로 높다. 건강보험은 국민연금이나 고용보험이 개인적 자격과 요건만으로 가입하는 데 반해 소득이나 재산이 있는 가족을 통해서도 가입될 수 있기 때문에 이처럼 가입비율이 높은 것이다. 건강보험 가입주체가 본인이 46.9%이고, 가족이 53.1%로 가족이 더 많은 것으로 조사된 결과에서도 이와 같은 건강보험의 특성을 알 수 있다.

〈그림 4-4〉 건강보험 가입 유무 및 가입 주체



직급별 건강보험 가입주체 차이를 알아본 결과, 회사대표와 감독(기사)급은 본인이 가입주체인 비율이 각각 88.9%, 59.4%였으며, 팀장(1st)와 2nd는 각각 50.5%, 54.3%로 본인이 가입주체인 경우가 더 많았다. 반면에 3rd의 63.9%와 수습(막내)의 76.8%는

〈그림 4-5〉 직급별 건강보험 가입주체 차이 분석 결과



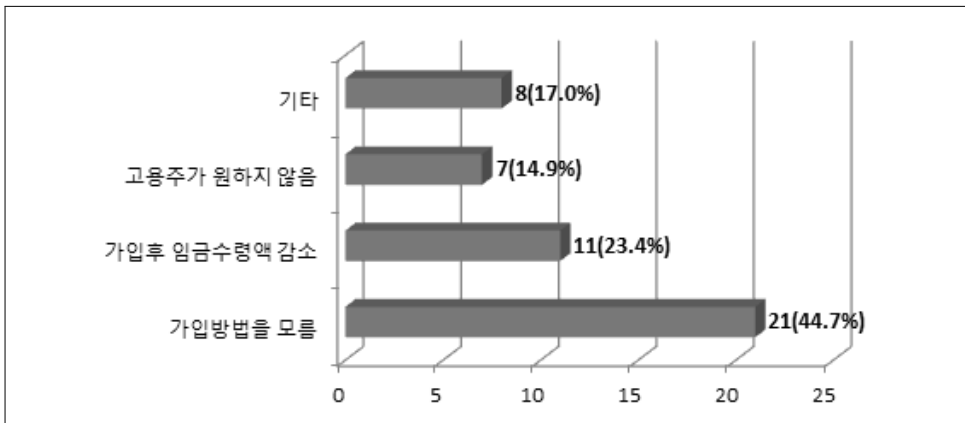
주) Pearson $\chi^2 = 31.978$ (유의도 = 0.000),

건강보험 가입주체 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.160(유의도 = 0.000)

가입주체로 가족을 더 많이 선택했다.

건강보험에 가입하지 않은 이유를 알아본 결과, ‘가입방법을 몰라서’가 44.7%로 가장 많은 비율을 차지했으며, ‘가입 후 임금수령액 감소’는 23.4%, ‘고용주가 원하지 않아서’는 14.9%였다.

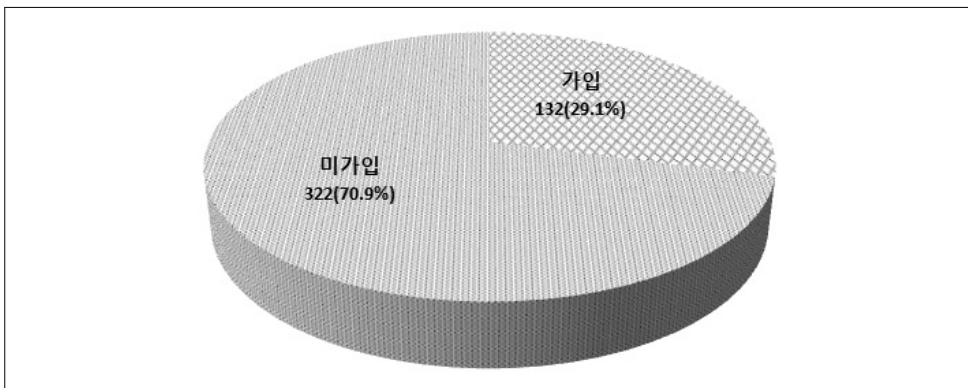
〈그림 4-6〉 건강보험 미가입 이유



3) 고용보험 가입 현황

고용보험은 실업과 단속적 고용과 실업이 반복되는 영화인들에게 보다 현실적으로 필요한 보험이지만 가입한 비율은 29.1%에 불과했다. 고용보험에 의한 실업급여는 최소 18개월간 180일 이상 고용보험에 가입하고 비자발적 사유로 퇴사한 경우에만 지급받을 수 있다. 연간 평균 근무기간을 알아본 본 조사의 결과를 보면 평균 6.9개월이고 작품별 평균 고용된 기간이 4.8개월~5.1개월로 연간 평균 1.95편의 영화 제작에 참여하는 것을 고려할 경우 대다수의 스태프들이 실업급여 수급자격은 충족시킬 수 있다.

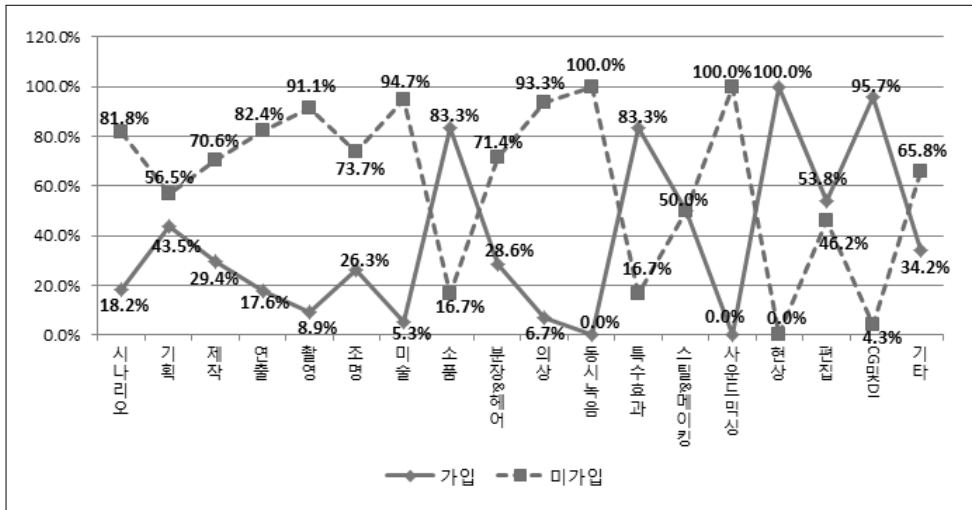
(그림 4-7) 고용보험 가입 유무



하지만 문제는 한 번 실업급여를 혜택을 본 후 다음 실업급여 혜택을 보기 위해서는 18개월을 기다려야 한다는 점이다. 실업급여를 받은 후 단속적 고용이 반복되는 과정에서 최초 작품이 끝나고 두 번째 작품에 들어가지 전까지 공백 기간에는 실업급여를 받을 수 없어 생계유지가 어려울 것이다.

이처럼 고용보험상의 실업급여가 단속적 고용이 반복되는 업종특성을 제대로 반영하지 못하고 있다고 하더라도 고용보험은 의무적으로 가입하는 것이 바람직하다. 가입률이 현저히 낮으면서 고용보험 상의 실업급여 수급자격 요건의 불합리성만을 제기하는 것은 오히려 고용보험 사각지대로 영화인들이 남아 있게 되는 요인만 될 것이다. 영화 제작에 참여한 스태프들이 법에 따라 고용보험을 납부하고 수급자격이 될 때 실업급여를 받으면

〈그림 4-8〉 직무별 고용보험 가입 유무 차이 분석 결과



주) Pearson $\chi^2 = 117.608$ (유의도 = 0.000),

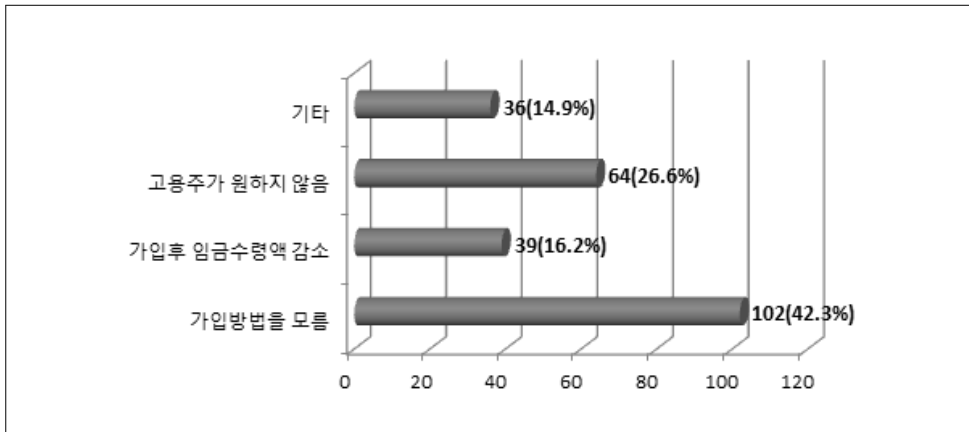
고용보험 가입주제 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.262(유의도 = 0.000)

서 18개월 내에 또 다시 공백 기간이 발생할 때 실업급여를 받지 못하는 문제를 제기하는 것이 바람직한 문제제기 방법이다. 제작에 참여한 영화인들이 100% 고용보험에 가입하고 수급자격 요건을 충족하면 100%가 실업급여를 받아갈 수밖에 없는 영화 산업의 고용 특성과 현재의 수급자격 요건 문제를 고용노동부나 고용보험공단에 확실하게 각인시키기 위해서는 고용보험 가입비율을 먼저 향상시켜야 할 것이다.

직무별 고용보험 가입 유무 차이를 분석한 결과, 고용보험을 50% 이상 가입한 직무는 소품(83.3%), 스틸&메이킹(50%), 특수효과(83.3%), 현상(100%), 편집(53.8%), 사운드 믹싱(100%), CG 및 DI(95.7%) 등이다. 이중에서 사운드 믹싱을 제외한 6개 직무는 〈표 3-1〉의 고용형태 분석결과에서 알 수 있듯이 상대적으로 정규직 비율이 높은 직무들이기 때문에 고용보험 가입률이 높은 것이다.

고용보험에 가입하지 않은 이유를 알아본 결과, ‘가입방법을 몰라서’가 42.3%로 가장 많았으며, ‘고용주가 원하지 않아서’가 26.6%였다. 가입 후 임금수령액 감소를 이유로 제시한 비율은 16.2%다. 근로자가 부담해야 하는 고용보험 요율은 〈그림 4-1〉 하단의 참고자료로 제시된 표에 제시한 바와 같이 매우 낮으나, 2012년부터 4대 보험을 통합 징수하고 있어 이에 따라 전체적으로 부담해야 하는 요율은 고용보험 요율만이 아니라 4대

〈그림 4-9〉 고용보험 미가입 이유

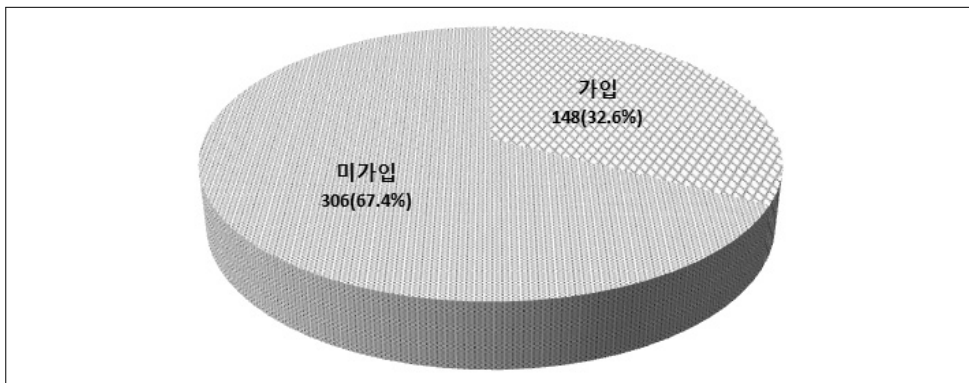


보험 전체 요율인 8.135%가 된다.

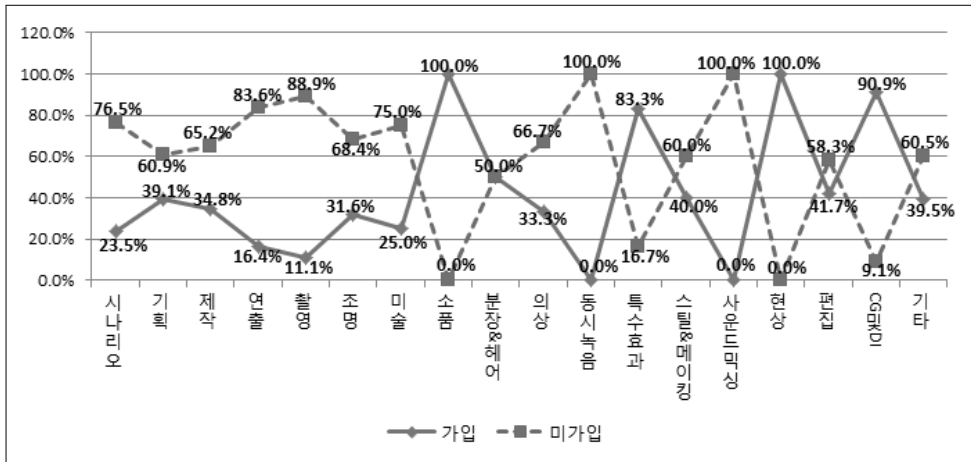
4) 산재보험 가입 실태

산재보험은 적용대상이 사업장이며, 회사가 100% 부담해야 하는 보험이다. 산재보험 가입 유무는 결국 개인의 보험 가입유무를 알아보는 것이 아니라 참여했던 영화의 제작 회사의 산재보험 가입률을 알아보는 문항이다. 그 결과 67.4%가 산재보험에 가입되어 있지 않은 사업장에서 일을 한 것으로 나타났다.

〈그림 4-10〉 산재보험 가입 유무



〈그림 4-11〉 직무별 산재보험 가입 유무 차이 분석 결과



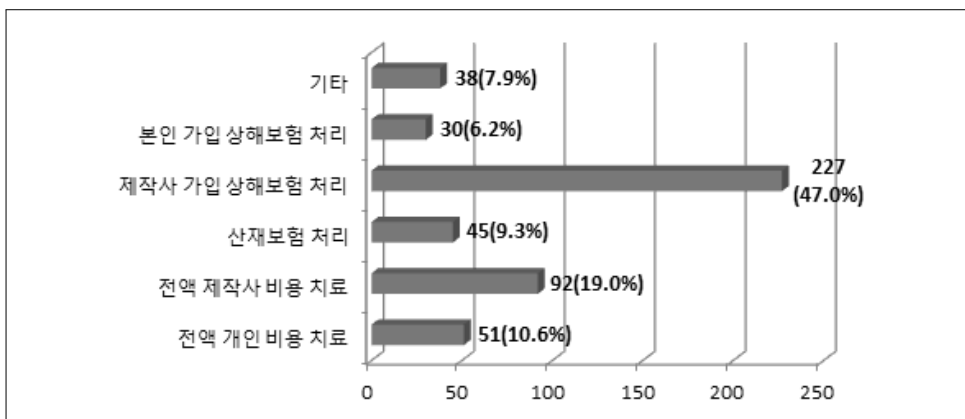
주) Pearson $\chi^2 = 94.948$ (유의도 = 0.000),

산재보험 가입주체 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.219(유의도 = 0.000)

직무별 산재보험 가입률 차이를 알아본 결과, 소품(100%), 분장&헤어(50%), 특수효과(83.3%), 현상(100%), CG 및 DI(90.9%) 등의 직무가 50% 이상 산재보험에 가입한 사업장에서 근무하고 있다.

촬영 현장 등 영화 산업 현장에서 발생하는 상해사고나 질병에 따른 후속 조치를 알아본 결과, 제작사에서 가입한 상해보험으로 처리하는 비율이 47.0%로 가장 많았으며, 다음으로 전액 제작사 비용 치료가 19.0%다. 산재보험으로 처리하는 비율은 9.3%에 불과

〈그림 4-12〉 현장 발생 상해사고 및 질병에 따른 후속조치



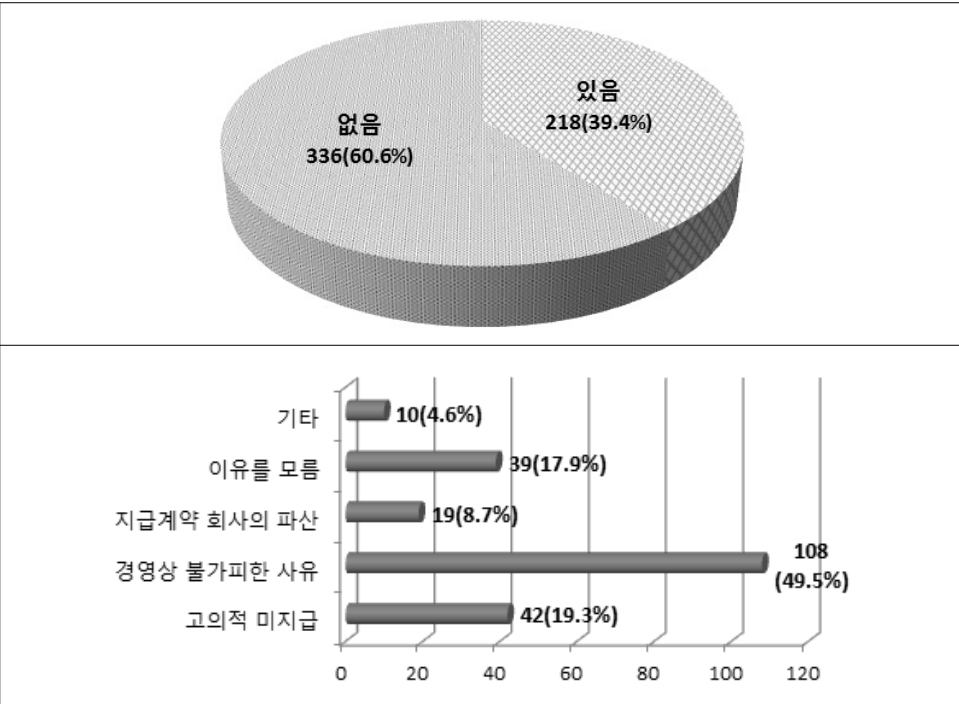
했다. 산재보험에 가입한 사업장에서 일하고 있는 비율이 32.6%이지만, 산재보험에 가입되어 있지 않은 응답자들이 촬영 현장 사고경험 비율이 상대적으로 더 많기 때문에 이처럼 후속조치로 산재보험으로 처리한 비율이 가입률보다 낮은 것으로 추정된다. 업무수행 중 재해를 당한 경우에 본인이 알아서 처리하는 경우도 16.8%에 달했다.

2. 부당노동행위

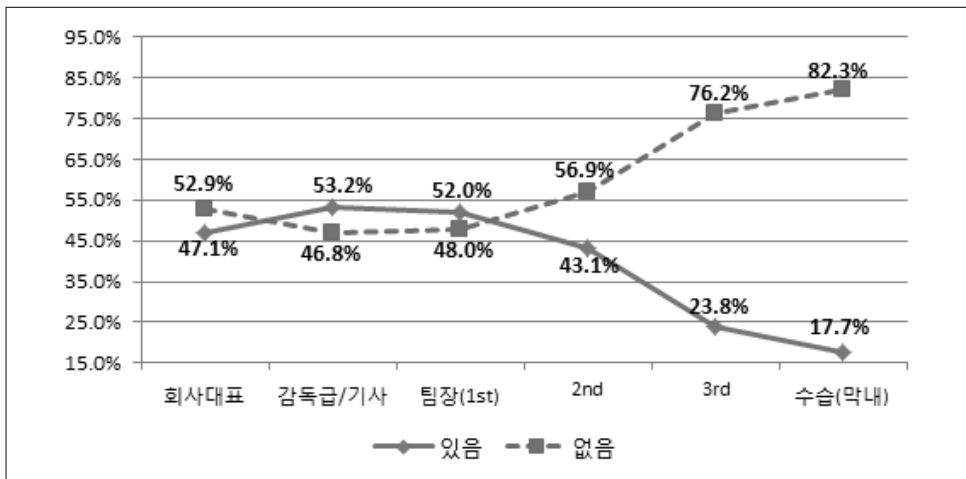
1) 임금체불 실태

임금체불 경험 유무를 알아본 결과 <그림 4-13>에 제시된 바와 같이 임금체불 경험이 있는 응답자의 비율은 39.4%였다. 임금체불을 경험한 응답자를 대상으로 임금체불 사유를 조사한 결과 회사의 경영상의 불가피한 이유가 49.5%로 가장 많았고, 회사의 파산

<그림 4-13> 임금체불 경험 유무와 경험자의 임금체불 이유



〈그림 4-14〉 직급별 임금체불 경험 비율 차이 분석 결과



주) Pearson $\chi^2 = 49.049$ (유의도 = 0.000),

임금체불경험 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.059(유의도 = 0.440)

(8.7%)를 합할 경우 회사의 재정 악화가 58.2%를 차지했다. 체불 원인 분류 중에서 가장 좋지 않은 이유인 고의적 미지급도 19.3%나 되었다.

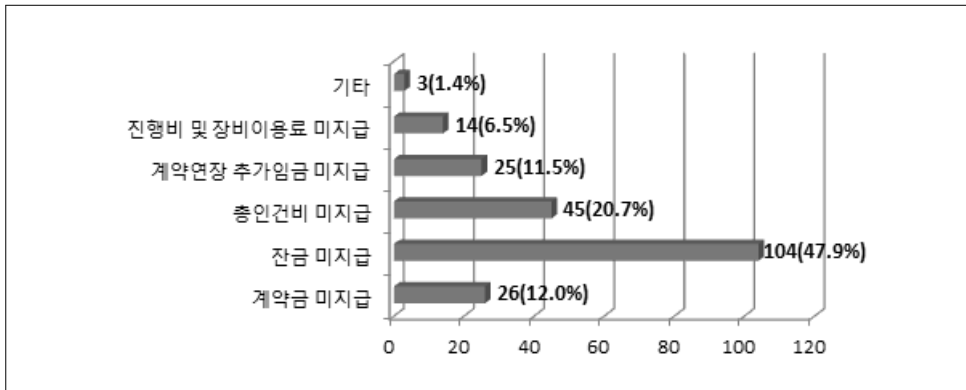
직급별 임금체불 경험 비율 차이를 알아본 결과, 회사대표를 제외할 경우 상위직급일 수록 임금체불 경험 비율이 높은 것으로 나타났다. 감독(기사)급이 53.2%로 가장 높았고, 팀장(1st) 52%, 2nd 43.1%, 3rd 23.8%, 수습 17.7% 순이었다.

이와 같은 결과가 제시된 이유는 직급이 높을수록 영화 산업 종사기간이 오래되어 참여한 제작 편수도 많고, 그 중에서 임금체불이 발생할 확률이 높기 때문이다. 이와 같은 이유가 반영이 되어 임금을 지불해야 하는 위치에 있는 현재 회사대표 직급에 있는 응답자들의 임금체불을 경험한 비율이 47.1%나 되는 것이다.

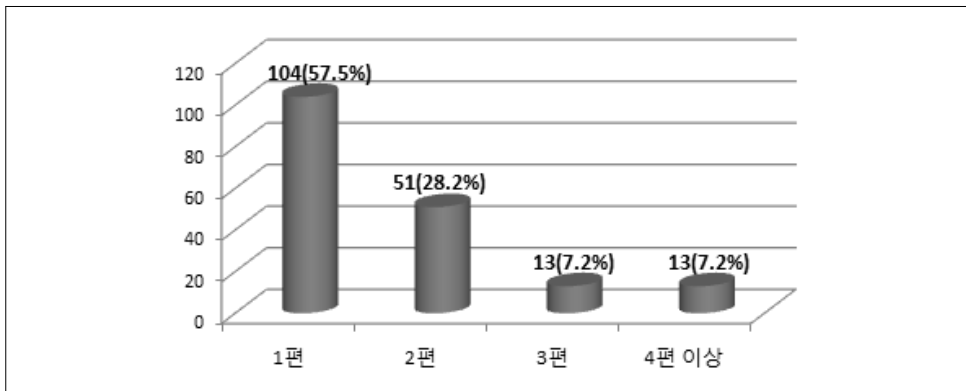
체불된 인건비 및 비용항목을 알아본 결과, 잔금 미지급이 47.9%로 가장 많았고, 총액을 지급받지 못한 경우도 20.7%나 되었다. 계약금을 받지 못한 경우가 12.0%로 제시되었으며, 계약 연장에 따른 추가임금을 받지 못한 경우는 11.5%였다. 인건비는 아니지만 회사 측에서 지불 의무가 있는 진행성 경비 및 장비 이용료를 받지 못한 경우도 6.5%인 것으로 제시되었다.

영화 산업에 참여한 이후 지금까지 임금체불을 당한 작품 편수를 알아본 결과 조사에 응답한 598 중 임금체불 편수를 제시한 응답한 종사자는 181명으로, 이들의 전체 평균

〈그림 4-15〉 체불된 인건비 및 비용 항목



〈그림 4-16〉 체불 작품 편수



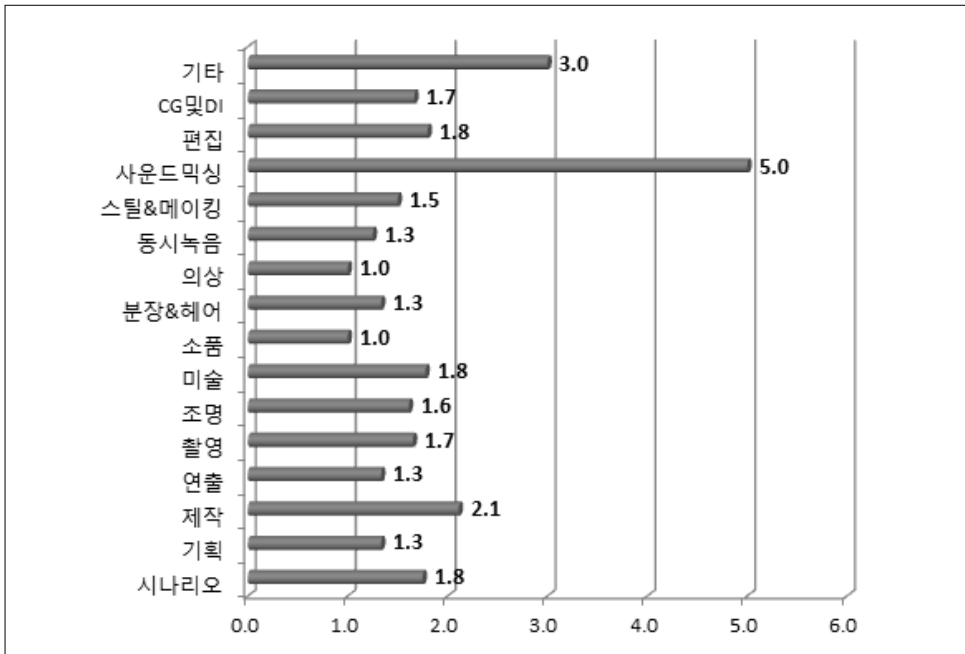
주) 평균 체불 작품편수 : 1.7편

은 1.7편이었다. 임금체불을 경험한 작품은 1편이 57.5%로 가장 많았고, 2편이 28.2%, 3편이 7.2%였으며, 4편 이상도 7.2%나 되었다.

직무별 평균 임금체불 작품 편수 차이를 알아본 결과, 사운드 믹싱이 5편으로 가장 많았다. 연기자, 장비 대여 및 조작 지원, 제작행정 지원 등 다양한 직무가 포함된 기타가 3편이었으며, 제작이 2.1편이었다. 그 외 직무들은 〈그림 4-17〉에서 보는 바와 같이 2편 미만이었다.

직급별 평균 임금체불 작품 편수를 알아본 결과, 감독(기사)급이 2편, 팀장(1st) 1.9편, 회사대표 1.8편, 2nd와 수습(막내) 1.3편, 3rd 1.2편 순이었다. 임금체불 경험 비율

〈그림 4-17〉 직무별 평균 임금체불 작품 편수

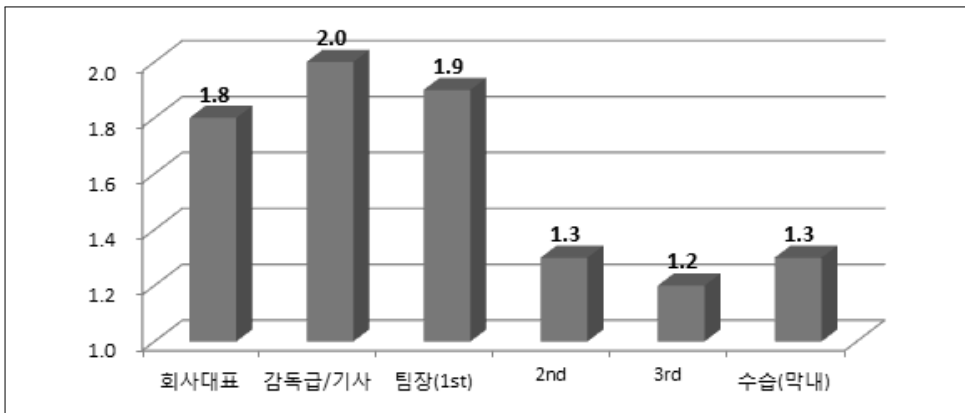


주) 차이 분석 결과 : F값 = 2,104, 유의도 = 0,012

과 마찬가지로 직급이 오래될수록 영화 산업 종사기간이 길고 이에 따라 체불을 경험한 영화 제작 편수도 많은 것으로 보인다.

영화 산업에 입문한 이후 임금체불 총액을 알아본 결과, 임금체불 경험이 있는 응답자

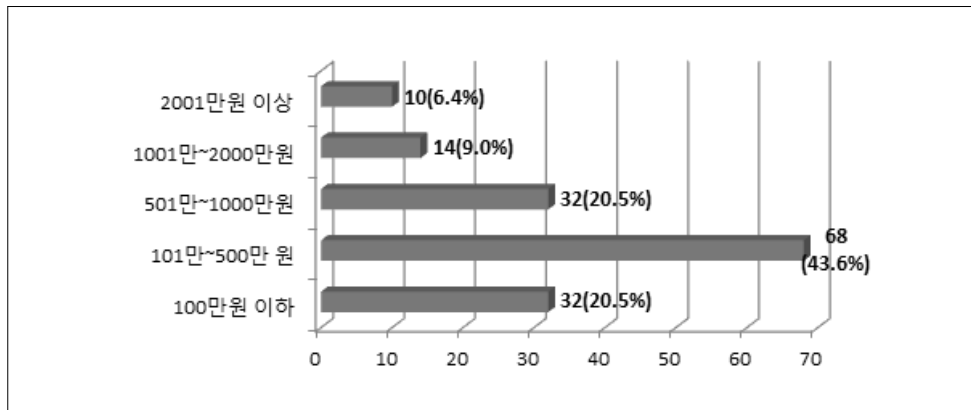
〈그림 4-18〉 직급별 평균 임금체불 작품 편수



들의 평균 체불금액은 778만 4,000원이었다. 101만~500만 원이 43.6%였으며, 501만~1,000만 원과 100만 원이하가 20.5%, 1,001만~2,000만 원이 9.0%이며, 임금체불 총액이 2,000만 원 이상은 6.4%였다.

직급별 평균 임금체불 금액을 알아본 결과, 작품 1편당 계약금액이 상대적으로 많고 영화 산업 종사기간이 긴 상위직급에서 평균 체불 금액이 많은 것으로 나타났다. 현재 회사대표 직급인 응답자가 평균 1,800만 원, 감독(기사)급 1,356만 원, 팀장(1st) 716만 원, 2nd 346만 원 등 하위직급으로 갈수록 체불금액은 적다.

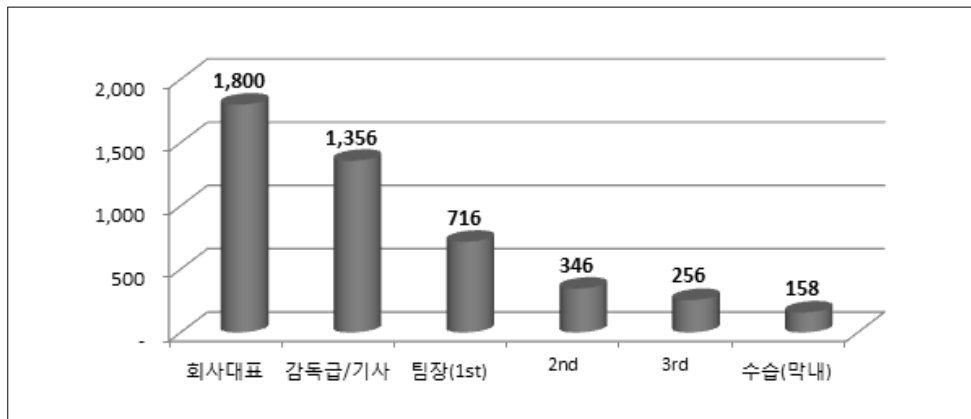
〈그림 4-19〉 임금체불 금액별 분포



주) 평균 체불금액 : 7,784,000원

〈그림 4-20〉 직급별 평균 임금체불 금액

(단위 : 만 원)



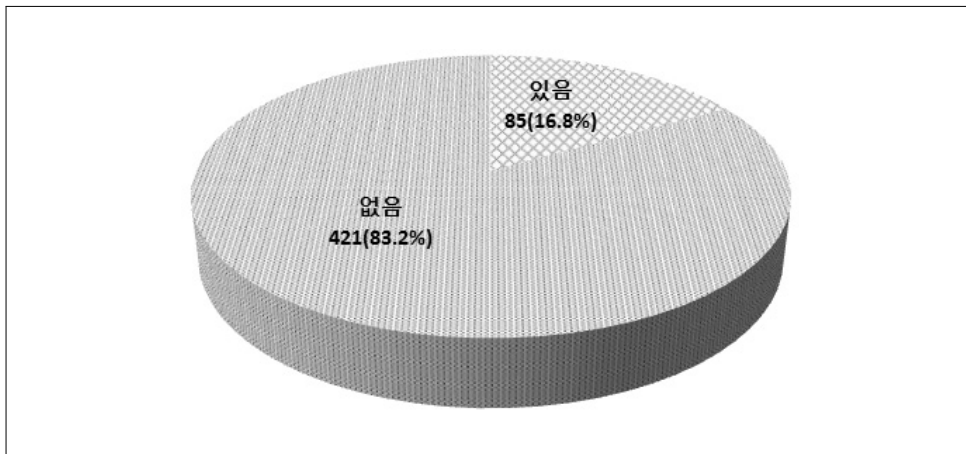
주) 차이 분석 결과 : F값 = 3,719, 유의도 = 0,003

2) 임금체불 이외 부당노동행위 실태

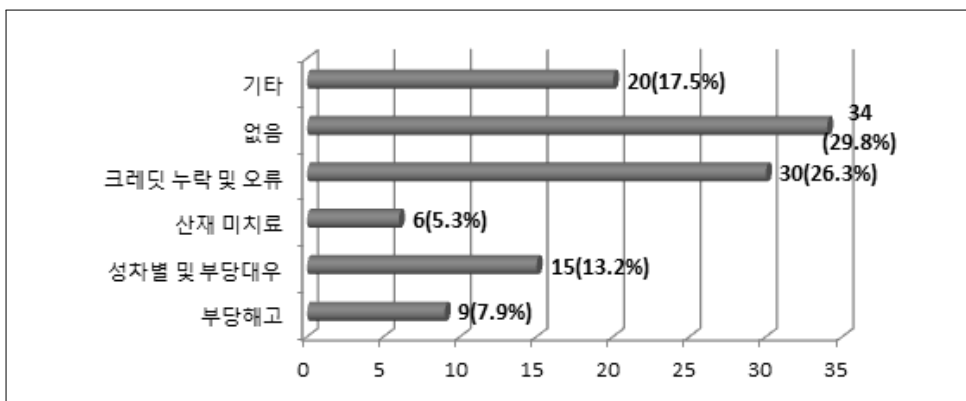
임금체불 이외 다양한 형태의 부당노동행위를 경험했는지 알아본 결과 16.8%만이 부당한 대우를 받은 경험이 있는 것으로 나타났다.

임금체불 이외에도 영화 스태프들이 경험할 수 있는 부당노동행위는 다양한 형태가 있다. 다른 업종에서 부당노동행위로 제시하는 성추행(또는 성폭행) 및 성차별을 포함한 차별적 대우, 신체적 위하나 언어폭력, 부당해고, 산재 미치로 등 다양한 형태가 있다. 했다. 이전까지 영화인들을 대상으로 한 선행 연구 결과를 토대로 <그림 4-22>와 같은 유

<그림 4-21> 임금체불 이외 부당노동행위 경험 유무



<그림 4-22> 경험한 부당노동행위 유형



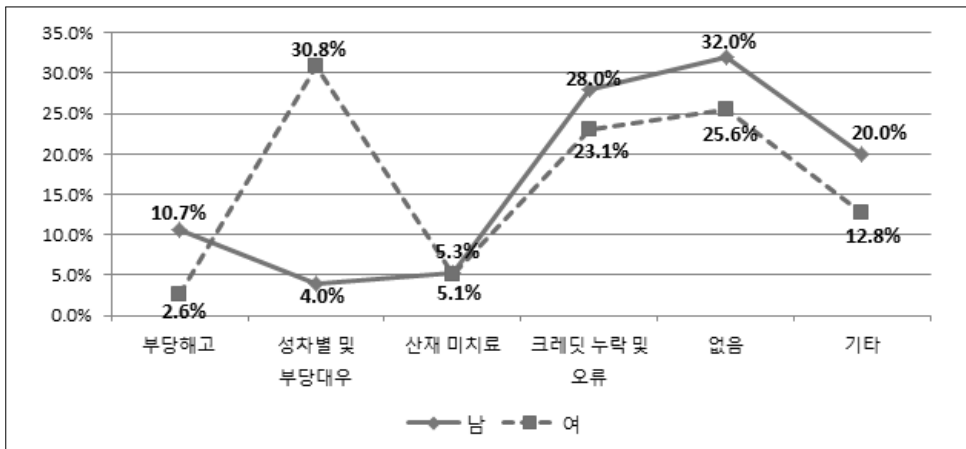
주) 차이 분석 결과 : F값 = 3.719, 유의도 = 0.003

형으로 분류해 조사했다.

임금체불 이외 스태프들이 경험한 부당대우 유형 중 가장 많이 제시된 항목은 없음으로 29.8%였으며, 크레딧 누락 및 오류가 26.3%로 두 번째로 많았다. 영화 제작에 스태프들도 창작자로서 자신들의 참여경력을 증명할 수 있는 크레딧이 누락되거나 잘못 기재되는 것은 임금체불 못지않은 큰 피해다. 성차별 및 부당대우는 13.2%, 부당해고는 7.9%로 나타났다.

성별 경험한 부당노동행위 유형 차이를 분석한 결과, 여성의 경우 성차별 및 부당대우가 30.8%로 가장 많은데 반해, 남성은 크레딧 누락 및 오류가 28.0%로 가장 많았다. 상대적으로 남성들이 부당해고를 경험한 비율도 여성에 비해 높은 편이다.

〈그림 4-23〉 성별 경험한 부당노동행위 유형 차이 분석 결과



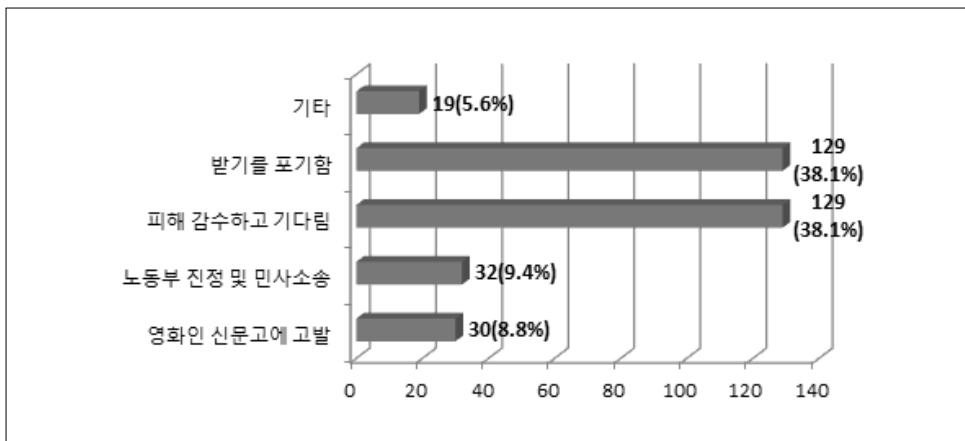
주) Pearson $\chi^2 = 17.447$ (유의도 = 0.004),

부당노동행위 유형 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.025(유의도 = 0.670)

3) 부당노동행위에 대한 후속대응 형태

임금체불을 포함한 부당노동행위에 대한 대처 유형을 조사한 결과 ‘받기를 포기함’과 ‘피해를 감수하면서 기다림’이 38.1%로 2009년 조사와 유사하게 소극적 대응이 대부분을 차지했다. ‘영화인 신문고에 고발’(8.8%), ‘노동부 진정 및 민사소송’(9.4%)과 같은 법적 대응은 18.2%에 불과했다.

〈그림 4-24〉 임금체불 등 부당노동행위 대처 유형



V

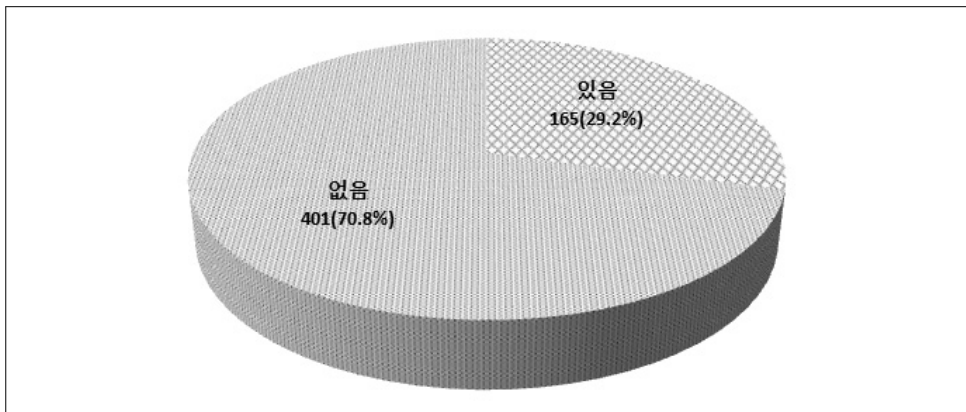
교육훈련 실태 및 만족도

1. 교육훈련 참여 현황

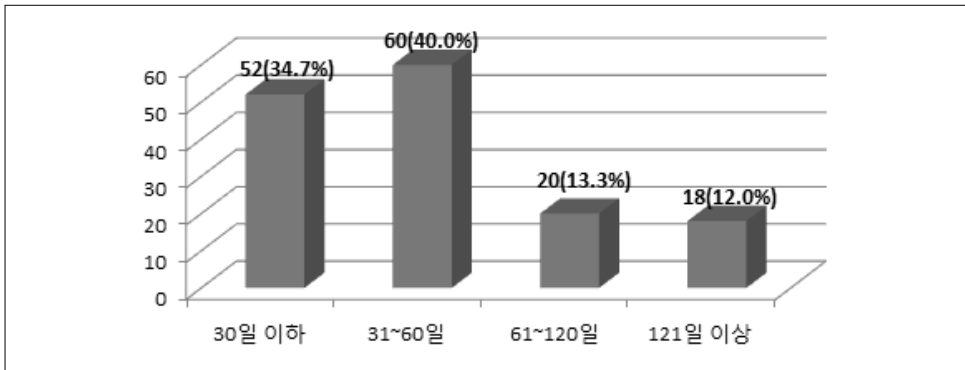
1) 최근 1년간 교육훈련 경험 실태

지난 1년간 교육이나 직업훈련을 받아본 경험이 있는가를 알아본 결과, 교육훈련 경험
이 있는 것으로 응답한 스태프들의 비율은 29.2%에 불과했다.

〈그림 5-1〉 최근 1년간 교육훈련 경험 유무



〈그림 5-2〉 교육훈련 경험자들의 참여 일수



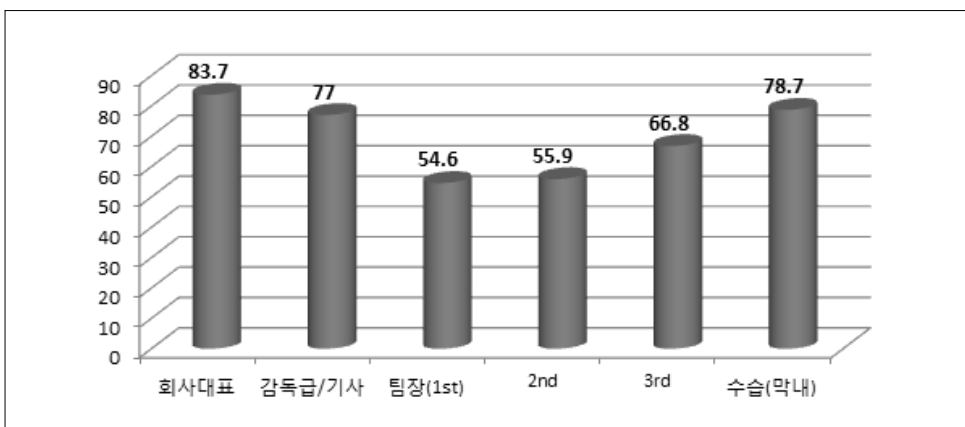
주) 평균 교육훈련 참여일수 = 68.7일

교육훈련을 경험했다고 응답한 스태프들을 대상으로 교육훈련 참여 일수를 조사한 결과, 평균 68.7일인 것으로 나타났다. 교육훈련 참여일수가 31~60일인 경우가 64.0%이고, 30일 이하인 비율이 34.7%, 61~120일이 13.3%, 121일 이상이 12.0%였다.

직급별 교육훈련 경험자들의 참여일수 차이를 분석한 결과, 회사대표가 83.7일로 가장 많았고, 수습(막내)이 78.7일, 감독(기사)급이 77일, 3rd가 66.8, 2nd는 55.9일이었으며, 감독(기사)급은 54.6일로 교육훈련 참여일수가 가장 적었다.

〈그림 5-3〉 직급별 교육훈련 경험자들의 참여일수 차이 분석 결과

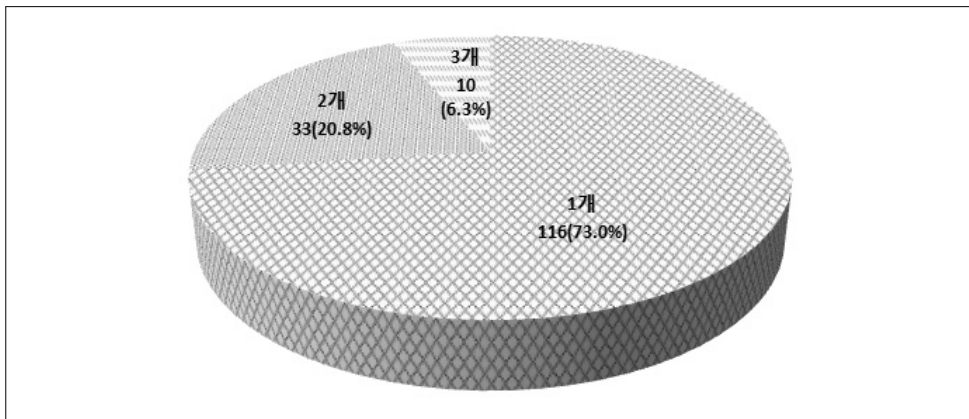
(단위 : 일)



2) 참여한 교육훈련 유형

참여한 교육훈련을 유형별로 분류해 몇 가지에 참여했는지를 분석한 결과, 평균 1.33가지에 참여한 것으로 제시되었다. 1개의 교육이나 직업훈련을 참여한 비율이 73.0%였으며, 2개가 20.8%, 3개가 6.3%였다.

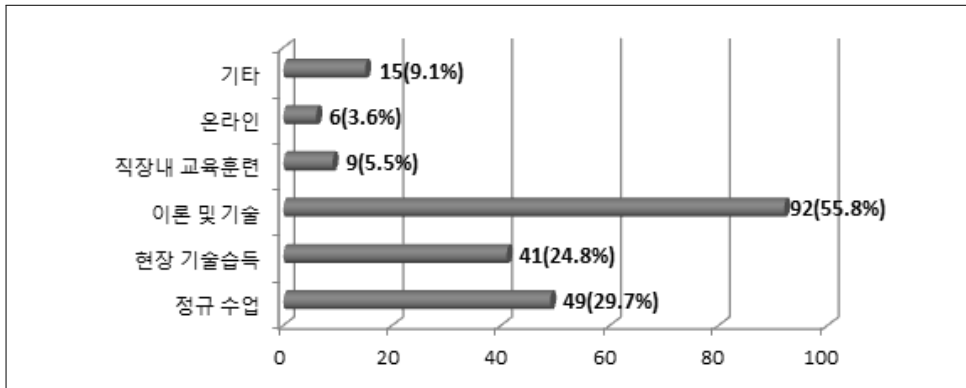
〈그림 5-4〉 참여한 교육훈련 유형 개수



주) 참여한 교육훈련 유형 평균 개수 : 1.33가지

참여한 교육훈련 유형을 살펴본 결과, 이론 및 기술 교육이 55.8%로 가장 많았고, 영 화인고용복지위원회 및 영화진흥위원회 아카데미에서 진행하는 정규 수업에 참여한 비율은 29.7%인 것으로 조사되었다. 다음으로 참여한 비율이 높았던 교육훈련 유형은 현장 기술 습득으로 24.8%였으며, 직장 내 교육훈련(OJT) 참가 비율은 5.5%였으며, 온라인 교육 참여 비율은 3.6%였다.

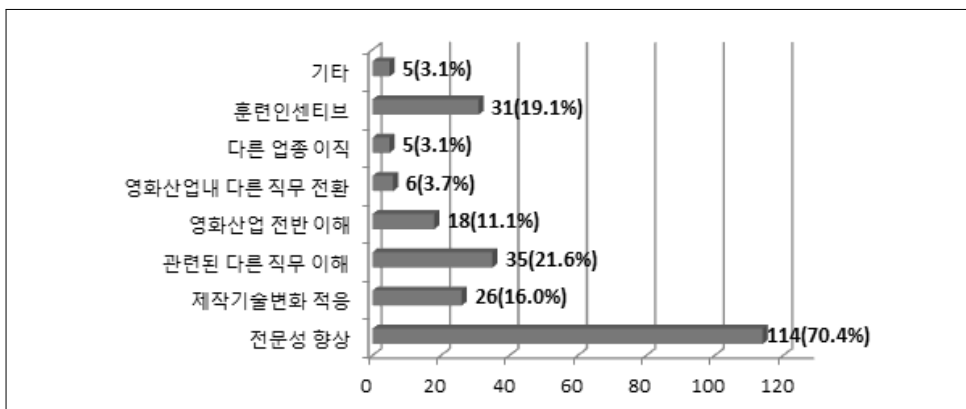
〈그림 5-5〉 참여한 교육훈련 유형(해당 항목 전부 표시)



3) 교육훈련 참여 동기

교육훈련 참여 동기를 2개 이내로 선택하도록 해 조사한 결과, ‘업무능력 및 전문성 향상을 위해서’가 70.4%로 가장 많이 제시되었고, 훈련 인센티브를 받기 위해서가 19.1%인 것으로 조사되었다. 영화인 고용복지위원회의 실무교육센터에서 진행하는 교육훈련에 참가할 경우 훈련 인센티브가 제공되고 있는데, 이를 받을 목적으로 해당 교육훈련에 참여하는 스태프가 적지 않음을 알 수 있다.

〈그림 5-6〉 교육훈련 경험자들의 참여 동기(복수응답)

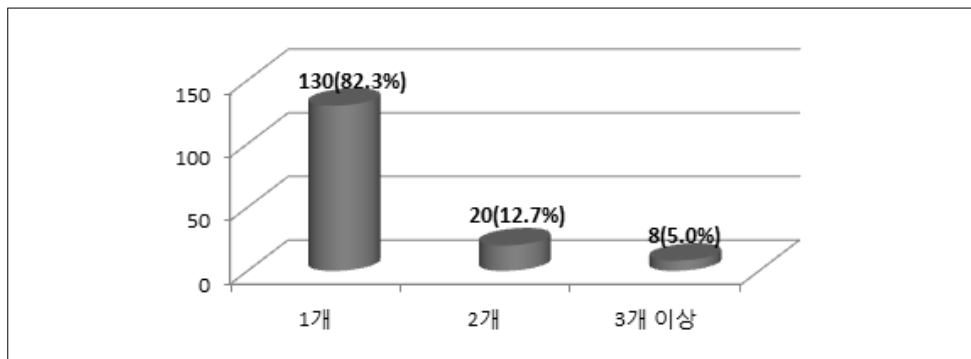


관련된 다른 직무를 이해하기 위해 교육훈련 참여한 비율은 21.6%였으며, 영화 산업과 관련된 전반적인 사항을 이해하기 위해 참여하는 비율은 11.1%였다. 영화 산업 내 다른 직무로 전환하기 위해 교육에 참여하는 비율은 3.7%, 다른 업종으로 이직하기 위해 교육훈련을 받는 경우는 3.1%로 직무 전환을 위한 교육훈련을 받는 응답자들이 6.8%인 것으로 나타났다.

4) 참여한 교육훈련 정보 취득 경로

참여한 교육훈련 정보를 제공받은 경로를 알아본 결과 정보 획득을 위해 활용하는 정보경로는 평균 1.24개였다. 1개의 정보경로를 활용하는 경우가 82.3%로 가장 많았으며, 2개를 활용하는 비율이 12.7%, 3개 이상은 5.0%인 것으로 조사되었다.

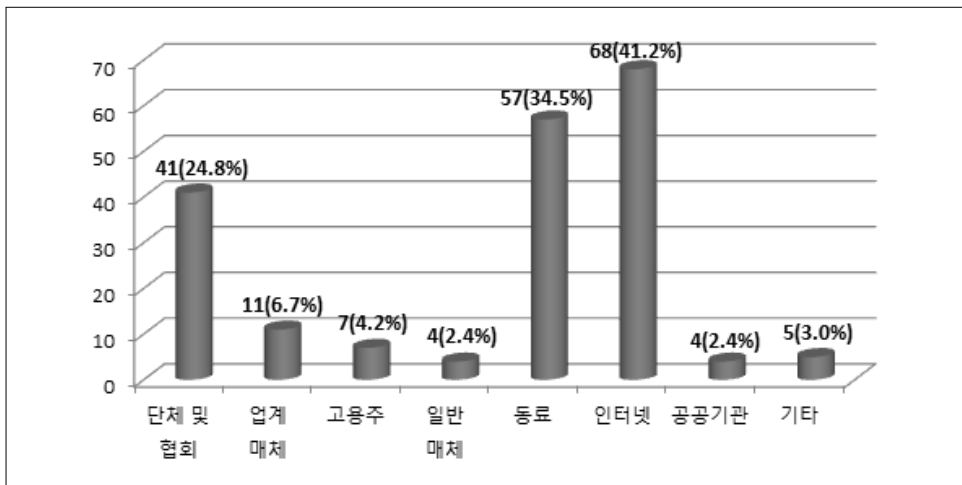
〈그림 5-7〉 교육훈련 정보 취득 유형 개수



주) 평균 : 1.24개

교육이나 직업훈련과 관련된 정보를 취득하는 경로로 활용된 매체나 기관으로 가장 많이 제시된 것은 인터넷으로 41.2%를 차지했다. 다음으로 동료가 34.5%, 단체 및 협회가 24.8%였으며, 《씨네21》과 같은 업계의 매체가 6.7%였다. 영화진흥위원회와 같은 공공기관으로부터 교육훈련 정보를 제공받은 응답자는 2.4%에 불과했으며, 고용주를 통해 교육정보를 습득하는 경우는 4.2%였다.

〈그림 5-8〉 교육훈련 정보 취득 경로(해당 항목 모두 표기)



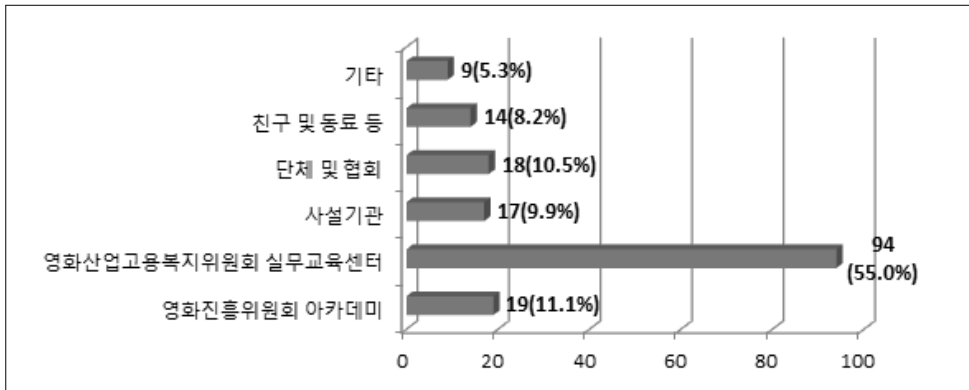
스태프들의 교육훈련을 직접 담당하는 영화인 고용복지위원회를 포함해 영화계의 주요 협회나 단체로부터 정보를 얻는 비율이 24.8%인데, 공백 기간에 시간적 여유가 있는 스태프들이 보다 많이 참여할 수 있도록 이들 기관의 교육훈련에 대한 홍보 활동이 보다 활발하게 전개될 필요가 있다. 영화진흥위원회를 포함한 공공기관을 정보습득 경로로 활용하는 비율이 낮은 점을 개선하기 위해서는 교육훈련 정보 제공을 위한 안내와 홍보 작업에 관심을 가질 필요가 있다.

5) 참여한 교육훈련 기관 및 부담 주체

교육훈련을 받은 교육기관을 알아본 결과, 영화산업고용복지위원회가 55.0%로 가장 많이 제시되었으며, 영화진흥위원회 아카데미가 11.1%로 두 번째로 많았다. 교육훈련을 받은 기관으로 가장 많이 제시된 고용복지위원회는 전술한 바와 같이 참여에 따른 훈련인센티브를 제공하고 있는데, 해당 교육기관에서 교육을 받은 94명 중에서 약 33%는 훈련인센티브가 주요한 교육훈련 참여 동기인 것으로 추정할 수 있다.

학원 등 사설교육기관에서 교육훈련을 받은 비율은 9.9%였으며, 단체나 협회에서 제공하는 교육에 참가한 비율은 10.5%였다. 마지막으로 친구나 동료로부터 교육을 받은 경우도 8.2%로 적지 않았는데, 참여한 교육훈련 유형으로 현장 기술 습득이나 직장 내

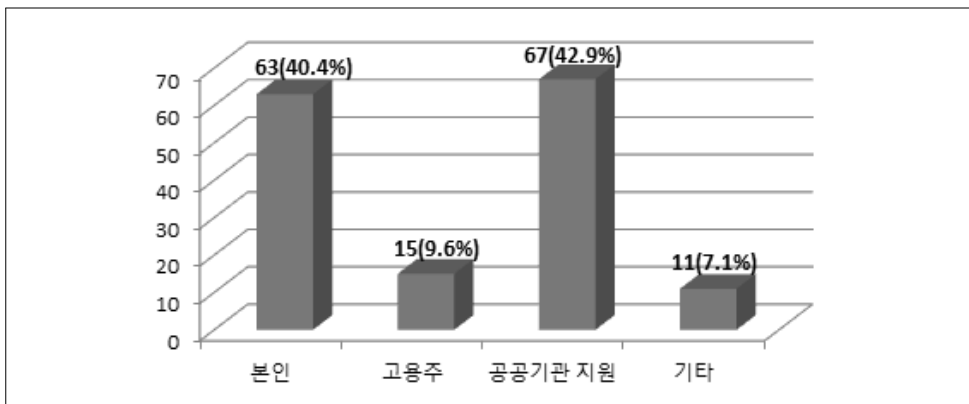
〈그림 5-9〉 교육훈련 받은 기관



교육훈련을 선택한 응답자들이 친구나 동료로부터 교육을 받는 것에 응답했다.

참여한 교육훈련의 비용을 부담하는 주체를 알아본 결과, 공공기관 지원이 42.9%로 가장 많았고, 본인이 40.4%인 것으로 제시되었다. 고용복지위원회에서 진행하는 교육 훈련은 교육생들에게 비용을 받지 않고 공적 지원을 하고 있는데, 교육을 받은 교육기관으로 고용복지위원회를 선택한 비율에 비해 비용부담 주체로 공공기관을 선택한 비율이 낮아 의구심을 가질 수 있다. 하지만 고용복지위원회에서 진행하고 있는 교육훈련 이외에 다른 곳에서 교육을 받은 사람도 있고 비용 부담 주체로 기타에 본인과 공공기관지원, 또는 교육받은 곳에 따라 다름으로 응답한 조사 대상자도 있는 점을 고려해야 할 것이다.

〈그림 5-10〉 교육훈련 비용 부담 주체

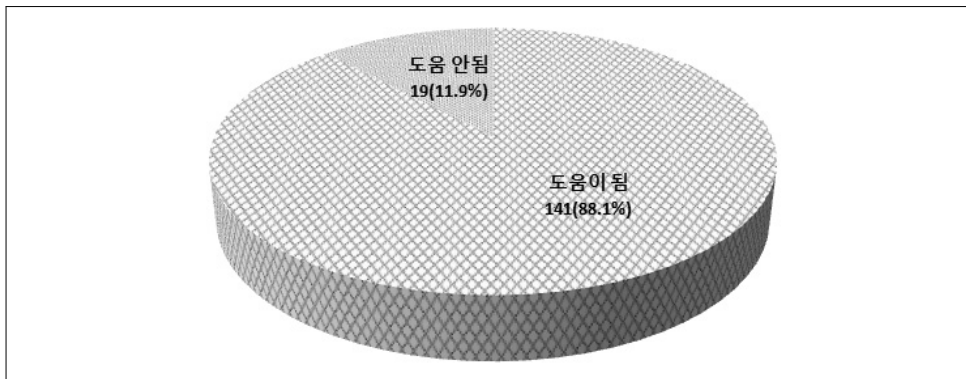


6) 참여한 교육훈련 효과

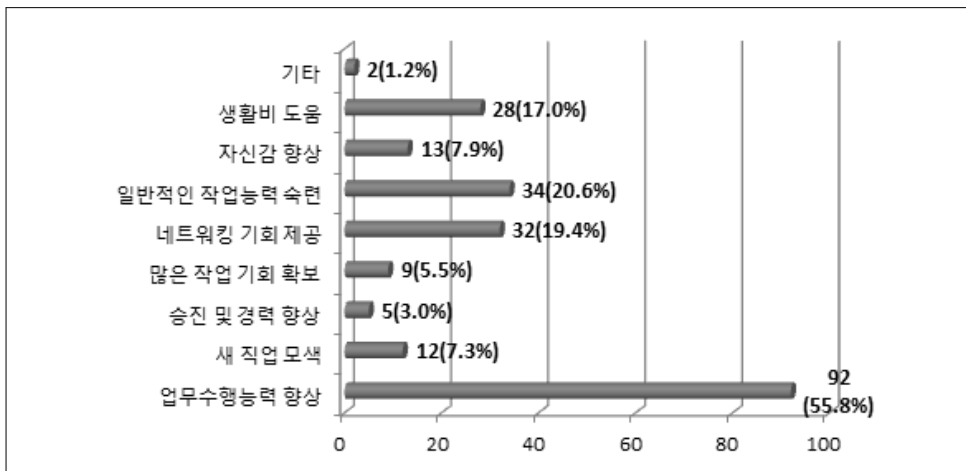
참여한 교육훈련이 도움이 되었는가를 알아본 결과 88.1%가 도움이 되었다고 응답했다. 교육훈련을 받은 기관별 교육훈련이 도움이 된다고 응답한 비율이 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 제시되지 않았다. 참고로 기관별 도움이 된다고 응답한 비율을 제시하면 영화진흥위원회 아카데미 89.5%, 고용복지위원회 88.9%, 사설기관 78.6%, 단체 및 협회 75%, 친구 및 동료 90.9%였다.

교육훈련 효과의 유형을 복수 응답하도록 해 조사한 결과, 전문성 및 업무능력 향상이

〈그림 5-11〉 교육훈련 효과 유무



〈그림 5-12〉 교육훈련 효과 유형(복수 응답)



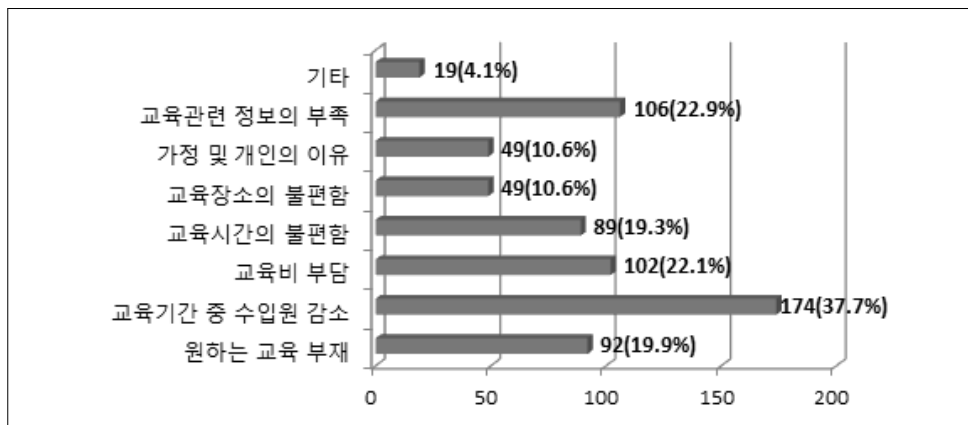
55.8%, 일반적인 작업능력 향상이 20.6% 등 업무능력 향상과 관련된 비율이 76.4%에 달한다. 네트워크 기회 제공이 19.4%, 생활비 도움이 17.0%, 자신감 향상이 7.9%, 많은 작업 기획 확보가 5.5%, 승진 및 경력 향상이 3.0%였다.

7) 교육훈련 장애 요인

교육이나 직업훈련을 받는 데 장애가 된 사항을 알아본 결과, 교육기간 중 수입원 감소가 37.7%로 가장 많았다. 영화 제작 참여가 없는 공백 기간에 교육훈련을 참여한다고 하더라도, 영화 제작과 관련된 수입이 많지 않기 때문에 생계를 위해 부업을 하는 스태프들이 많이 있다. 이러한 여건으로 인해 교육기간 중 수입원 감소를 우려해 교육훈련 참가가 어려운 것으로 보인다.

교육관련 정보의 부족이 22.9%로 두 번째로 많이 제시된 장애 요인이었는데, 전술한 바와 같이 교육을 진행하는 기관만이 아니라 단체 및 협회, 고용주 등이 교육훈련 관련 정보의 안내와 홍보를 위해 노력을 기울여야 할 것이다. 교육훈련 참여 장애 요소로 받기를 원하는 교육훈련의 부재가 19.9%로 적지 않았다. 교육훈련을 공공 차원에서 진행하고 있는 고용복지위원회나 영화진흥위원회는 스태프들을 대상으로 원하는 교육훈련 과정에 대한 조사를 실행할 필요가 있다. 교육훈련 장소 및 시간의 불편함이 각각 10.6%, 19.3%였으며, 가정 및 개인 사정이 10.6%였다.

〈그림 5-13〉 교육훈련 장애 요인(복수 응답)



2. 직업 및 생활 만족도

1) 직업 만족도

영화인들이 자신의 직업에 대한 만족도를 다섯 가지 문항, 5점 척도로 조사했다. 그 결과, <표 5-1>에 제시된 바와 같이 만족도 평균이 가장 높은 문항은 업무 내용 만족도로 평균 3.11이었다.

업무내용에 대한 세부적인 만족도는 보통이라고 응답한 비율이 50.3%로 가장 많았으며, 만족이 26.6%, 매우 만족이 4.3%로 업무내용이 만족하다고 응답한 비율 합계가 30.9%였다. 불만족한 비율 합계 18.8%보다 12.1%가 많은 것이다. 영화인들이 영화 산업 참여 동기로 가장 많이 제시한 내용이 자신의 관심과 흥미였는데, 업무내용 측면에서의 만족도는 이와 같은 동기와 더불어 창작활동 및 결과에 자부심 등이 작용해 보통 이상으로 나온 것으로 추정된다.

업무내용 만족도 다음으로 만족도가 높은 항목은 업무 전반 만족도로 평균 3.03이었

<표 5-1> 7가지 직업만족도 조사결과

		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	평균
업무 전반 만족도	빈도	27	95	292	125	19	3.03
	비율(%)	4.8	17.0	52.3	22.4	19.3	
보수 및 소득 만족도	빈도	178	226	112	40	6	2.06
	비율(%)	31.7	40.2	19.9	7.1	1.1	
업무시간 만족도	빈도	116	203	185	51	7	2.34
	비율(%)	20.6	36.1	32.9	9.1	1.2	
업무내용 만족도	빈도	30	76	283	150	24	3.11
	비율(%)	5.3	13.5	50.3	26.6	4.3	
작업조건 만족도	빈도	70	172	237	70	12	2.61
	비율(%)	12.5	30.7	42.2	12.5	2.1	
복리후생 만족도	빈도	206	174	131	41	8	2.06
	비율(%)	36.8	31.1	23.4	7.3	1.4	
직장 안정성 만족도	빈도	253	149	108	44	8	1.94
	비율(%)	45.0	26.5	19.2	7.8	1.4	

으며, 보통이 52.3%로 가장 많았고, 만족 22.4%, 매우 만족 19.3% 등 41.7%가 만족한 것으로 제시되었다. 업무 전반 만족도는 업무내용이나 제작과정에서 느끼는 동료와의 관계와 작업의 결과에 대한 자부심만이 아니라 업무시간, 보수 등도 함께 고려해 평가하는 문항으로 소득이나 업무시간 만족도가 낮음에도 불구하고 보통 이상의 만족도가 제시되었다는 점은 물리적 요인이 주는 불만을 상쇄할 만한 요소가 영화 제작에 참여한 스태프들에게 존재한다는 것을 의미한다.

업무내용이나 업무의 전반적 만족도는 보통 이상의 만족도를 보였으나, 작업 및 근로 고용조건이나 복리후생 등의 만족도는 보통 이하의 만족도인 것으로 조사되었다.

보수 및 소득 만족도는 평균 2.06으로 불만족한 것으로 제시되었다. 본 조사결과에서 최근 1년간 평균 소득이 1,107만 원으로 다른 업종 종사자들에 비해 훨씬 적은 소득을 얻는 점이 반영된 결과다. 각 척도별 세부적인 응답 비율을 보면 불만족이 40.2%이고, 매우 불만족이 31.7%로 보수 및 소득 만족도에 대한 부정적 평가가 71.9%를 차지했다.

업무 시간 만족도는 평균 2.34로 불만족에 가깝게 제시되었다. 프로덕션 기간에 평균 5.45일 근무하고 1일 평균 13.9시간 일을 하는 조사결과와 관련해 본다면 업무 시간 만족도가 이처럼 낮은 것은 당연한 결과다. 주당 근로시간으로 환산하면 75시간 정도를 일하는 것으로 근로기준법상의 주당 40시간에 비해 1.88배가 많은 것이며, 초과근무 수당을 지급하더라도 일을 시킬 수 있는 주당 최대 노동시간보다도 15시간이나 많이 일을 해야 하는 영화인들의 업무 시간 만족도가 나쁠 수밖에 없는 것이다.

작업조건 만족도 평균은 2.61로 보통에 가깝지만 응답자들이 불만족한 것으로 인식하고 있는 비율이 만족하다고 인식하는 비율보다 28.6%가 더 많은 점을 고려한다면 불만족한 평가로 보는 것이 타당하다. 영화 촬영은 실내에서만 진행되는 것이 아니라 실외에서 진행되는 경우가 많은데, 곳은 날씨와 열악한 환경에서 촬영하는 경우도 많이 존재한다. 이와 같은 작업환경이가 작업조건 만족도를 부정적으로 평가하는 요인으로 작용한 것으로 보인다.

각종 복리후생 제도의 혜택을 보고 있지 못한 영화인들의 상황이 반영되어 복리후생 만족도는 평균 2.06으로 낮았다. 4대 보험과 기본적인 사회보장차원의 복지제도도 제대로 혜택을 받고 있지 못할 뿐만 아니라 연월차 및 생리 휴가와 같은 법적으로 보장되는 휴가도 보장되지 않은 점 등을 고려한다면 복리후생에 대한 만족도 역시 낮을 수밖에 없는 평가 내용이다.

〈표 5-2〉 생활 여유 조사결과

		전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	약간 그렇다	매우 그렇다	평균
가족과의 여가 시간 부족	빈도	18	38	126	192	187	3.88
	비율(%)	3.2	6.8	22.5	34.2	33.3	
자기개발 여유 부족	빈도	28	61	153	182	136	3.60
	비율(%)	5.0	10.9	27.3	32.5	24.3	
건강 돌볼 여유 부족	빈도	20	44	143	184	167	3.78
	비율(%)	3.6	7.9	25.6	33.0	29.9	

마지막으로 직장 안정성 만족도는 1.94로 7개의 직업만족도와 관련된 설문 문항 중 가장 만족도가 낮게 평가되었다. 단속적 고용과 실업이 반복되는 영화인들에게 있어 직장안정성이 부정적으로 평가되는 것 역시 당연한 결과라고 할 수 있다.

2) 생활 만족도

한국인의 직업과 가정에 대한 중요도 인식이 1997년 IMF 이후 변화되어 가정생활을 포함한 개인의 생활의 여유가 직업을 선택하는 중요한 요소로 작용하고 있다. 즉, 개인의 사생활이 보장될 수 있는가가 직업선택의 중요한 요소로 평가되고 있는 것이다. 이러한 사회적 변화를 반영해 개인의 생활 여유와 관련해 세 가지 만족도를 조사했다.

가족과 여가 시간이 부족한가에 대한 조사를 한 결과, 평균 3.88로 응답자들이 부족하다고 평가했다. 주당 근로일수가 5.45일이고, 주당 근로시간이 75시간일 뿐만 아니라 주 1회 정기휴일이 보장되는 비율도 32.4%에 불과한 상황에서 가족들과 여가 시간을 보내기는 쉽지 않아 이처럼 부족하다고 평가하는 것이다.

자기개발 여유 부족에 대한 동의 정도를 알아본 결과, 평균 3.60으로 부족하다고 평가했다. 영화 참여하지 않는 공백 기간이 존재하기 때문에 자기개발을 시간을 할애할 수 있는 여유가 있을 것으로 판단할 수 있으나, 교육훈련 참여의 장애 요인에서 제시한 바와 같이 영화 제작 참여에 따른 소득이 적어 다른 일을 해서 수입을 보충해야 하기 때문에 실질적으로는 자기개발 여유가 없을 수밖에 없다.

마지막으로 건강을 돌볼 여유가 부족한가에 대한 동의 정도를 조사한 결과, 평균 3.78

로 건강을 돌볼 여유가 없다고 평가했다. 건강을 돌볼 여유가 없다는 것에 동의한 비율이 33.0%이고, 매우 동의한 비율이 29.9%로 전체 응답자의 62.9%가 건강을 돌볼 여유가 없다고 인식했다.

자기개발 또는 건강을 돌볼 여유에 대한 평가는 시간적 문제만이 아니라 경제적 측면이 작용해 평가하는 항목으로 영화인들의 최근 1년간 평균 소득이나 프로덕션을 포함한 각 단계에서의 작업 시간 등을 고려할 때 여유가 없을 수밖에 없는 것이다. 공백 시간이 적지 않다고 자기개발이나 건강 유지 및 향상을 위해 투자를 할 수 있는 것은 아니다. 영화인들이 사회인으로서 건강과 자기능력을 유지시키기 위해서는 기본적인 생계비 걱정에서 벗어나 건강과 자기개발에 투자할 정도의 소득이 수반되어야 한다.

VI

근로 환경 변화 인식과 경력관리

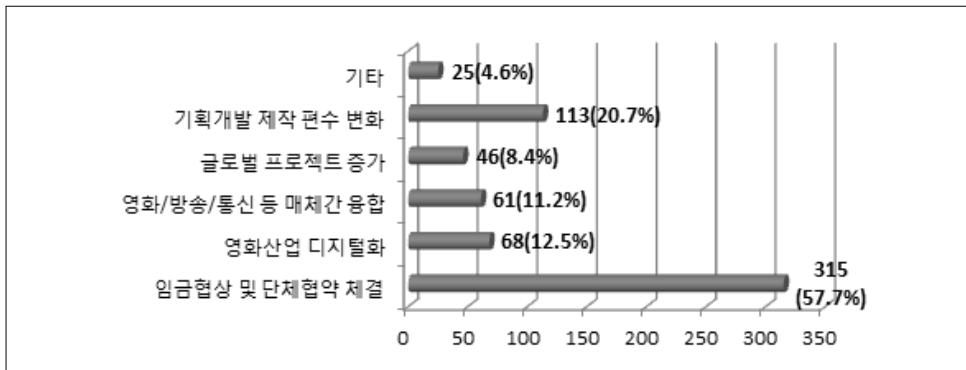
1. 근로 환경 변화 인식

1) 근로환경 변화 영향 요인

영화 산업 내 근로환경을 변화시키고 있는 가장 큰 요인을 조사한 결과, 임금협상 및 단체협약 체결이 57.7%로 가장 많았다. 다음으로 기획개발 제작 편수의 변화가 20.7%였으며, 영화 산업의 디지털화가 12.5%, 글로벌 프로젝트 증가가 8.4%였다.

영화 산업 노동조합이 설립된 이후인 2008년부터 시작된 임금협상 및 단체협약 체결

〈그림 6-1〉 근로환경 변화 영향 요인(복수 응답)



은 2012년 올해로 세 번째 진행됐다. 2012년 단체협약을 통해 노사정이 공동으로 개발한 표준근로계약서 사용을 권고하기로 했으며, 직급별 시간당 임금 등에 관한 사항을 협상을 통해 결정했다. 아직 영화 산업 노동조합과 한국영화제작가협회의 단체협상 결과로 체결된 근로조건이 산업 내 적용이 많이 되고 있지 않지만, 지속적으로 단체협약을 체결하고 이를 적용하고자 노력을 기울일 경우 장기적으로 스태프들의 근로조건은 개선될 것으로 예상해 이처럼 단체협약 체결이 근로환경 변화의 주요 요인으로 가장 많이 제시한 것으로 보인다.

기획개발 제작 편수는 영화인들의 고용기회와 연계되는 변수로 2007년 이후 한국영화 제작·상영 편수는 100편을 넘어 150편 내외를 기록하고 있다. 하지만 정상적인 임금 지급이 이루어질 수 있는 순수제작비 규모의 영화 제작·상영편수는 2007년 이전과 큰 차이가 없어, 기획개발 제작 편수가 크게 증가했지만 스태프들의 임금수준이 크게 향상되지 못했다. 하지만 지속적으로 한국영화의 흥행세가 유지되면서 제작비 규모가 정상화된다면 응답자들이 기대하는 것처럼 스태프들의 임금수준 등이 향상될 것이다.

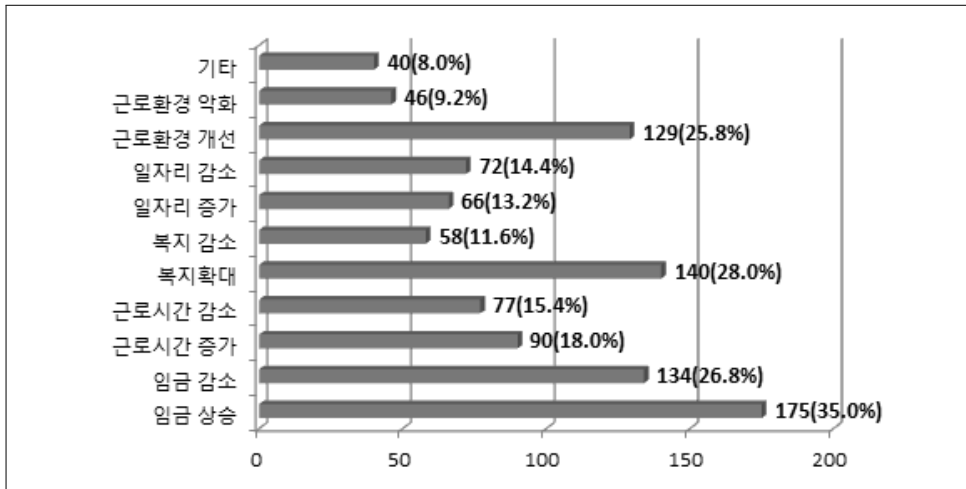
국내의 상영시설이 디지털로 전환되어 최근에는 영화관객의 90% 이상이 디지털 상영관에서 영화를 관람하고 있으며, 제작 현장에서도 디지털 제작 비율이 증가해 현상 등은 물량이 크게 줄어들었다. 또한 <7광구>의 흥행성고가 기대에 미치지 못함에 따라 3D 영화 제작이 다소 주춤하고 있지만, 3D 영화로 제작할 만한 소재와 비주얼이 있는 영화 제작 붐이 조성될 경우 스태프들이 습득해야 하는 기술 환경도 변화될 것이다.

2) 변화하고 있는 근로 환경

임금협상 및 단체협약 체결, 영화 산업 디지털화, 방송통신 융합, 기획개발 제작 편수 변화 등의 요인에 의해 달라질 것으로 기대되는 근로환경으로 가장 많이 제시한 내용은 임금상승으로 35.0%가 선택했다. 반대의 응답인 임금 감소도 26.8%로 제시되어 임금 변화에 대한 기대와 더불어 우려도 갖고 있는 것으로 제시되었다.

임금상승 다음으로 28.0%가 선택한 응답은 복지 확대다. 4대 보험 가입 내용을 포함한 표준근로계약서와 투자과정에서 4대 보험과 관련된 비용의 제작투자비용 인정 등이 현실화될 경우 복지확대가 이루어질 것으로 기대되는 심리가 반영된 결과다. 근로환경과 관련된 포괄적 내용인 근로환경 개선도 응답자의 25.8%가 선택했다. 반면에 부정적인

〈그림 6-2〉 변화하고 있는 근로 환경 인식(복수 응답)



변화로 인식될 수 있는 근로시간 증가와 일자리 감소가 각각 18.0%, 14.4%였다.

2. 경력관리

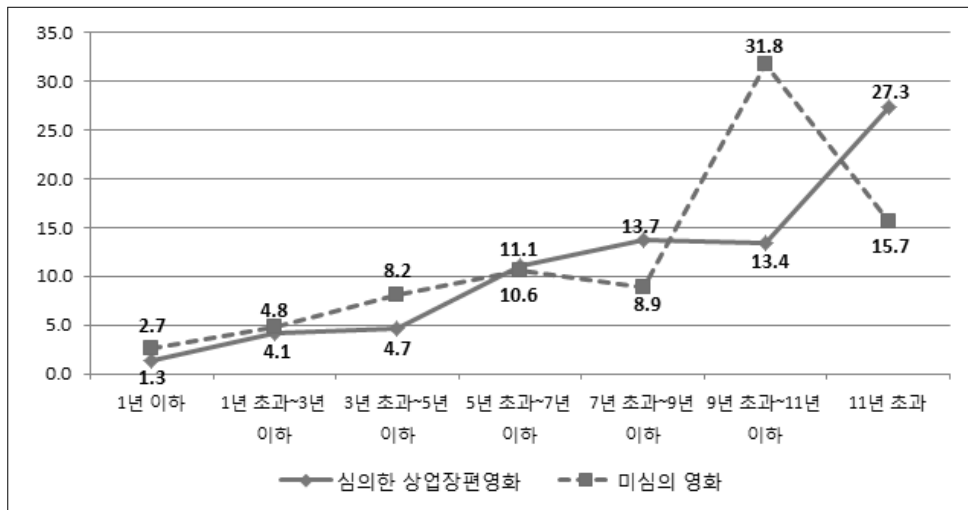
경력에 관한 사항은 영화 산업 진입 이후 작품 편수, 현재 직급이 되기까지의 각 직급 단계별 작품 편수 등을 분석했으며, 경력관리를 위해 필요한 요건과 바람직한 경력 기준에 대해 알아보았다.

1) 작품 참여 경력

영화 산업 종사 기간별 영화 제작 참여 편수를 등급 심의한 상업영화와 등급심의를 받지 않은 단편/독립 영화 및 미개봉 영화 두 가지로 분류해 조사분석한 결과를 〈그림 6-3〉에 제시했다.

〈그림 6-3〉에서 보는 바와 같이 등급 심의를 한 장편 상업영화의 경우 영화 산업에 참여 기간이 길수록 많은 것으로 제시되었다. 1년 이하는 평균 1.3편의 장편 상업영화 제작에 참여했으며, 종사기간이 길수록 증가해 종사기간이 11년을 초과하는 응답자들은

〈그림 6-3〉 영화 산업 참여 기간별 영화 편수



주) 차이 분석 결과

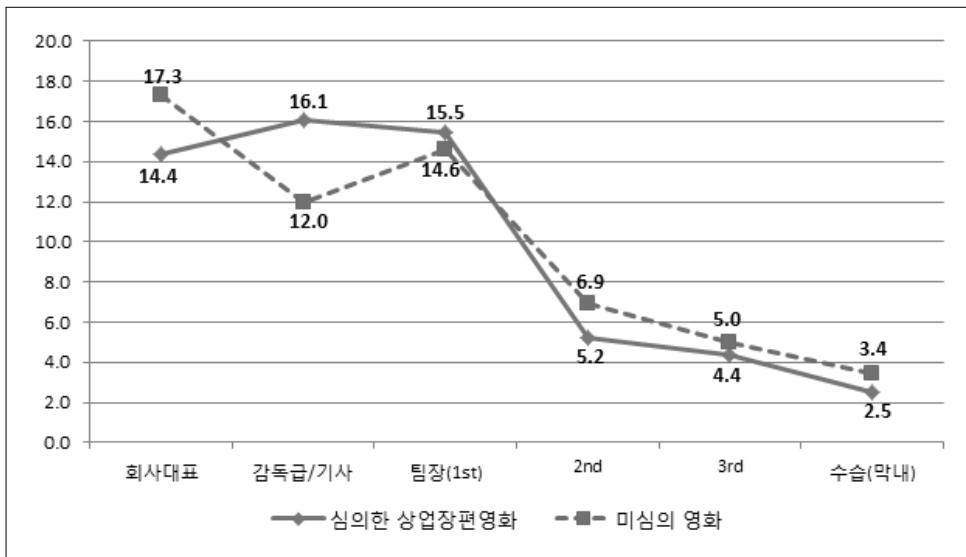
① 영화 산업 참여기간별 등급 심의한 장편 상업 영화 F값= 10,704, 유의도= 0,000

② 영화 산업 참여기간별 미심의 장/단편 영화 F값 F값=3,422, 유의도= 0,003

평균 27.3편의 장편 상업영화 제작에 참여한 것으로 조사되었다. 하지만 9년 초과~11년 이하 응답자들의 경우 평균 13.4편으로 7년 초과~11년인 응답자들 평균 13.7편으로 오히려 0.3편이 적은 것으로 나타났다.

등급심의를 받지 않은 영화의 경우 9년 초과~11년 이하 영화 산업에 종사한 인력들이 31.8편으로 가장 많았으며, 상대적으로 종사기간이 적은 5년 초과~7년 이하가 10.6편인 데 반해 7년 초과~11년 이하는 8.9편이었다. 두 가지 유형의 작품편수를 비교한 결과, 상대적으로 7년 초과~11년 이하 경력의 응답자들은 상업영화 제작에 많이 참여한 대신에 등급심의를 받지 않은 영화의 제작 참여는 적었다. 또한 11년을 초과해 영화 산업에 종사한 응답자들은 9년 초과~11년 이하 경력의 종사자들에 비해 장편 상업영화 제작에 많이 참여한 반면에 등급심의를 받지 않은 영화의 제작 참여는 적었다.

〈그림 6-4〉 직급별 영화 편수



주) 차이 분석 결과

① 영화 산업 참여기간별 등급 심의한 장편 상업 영화 F값= 5,559, 유의도= 0,000

② 영화 산업 참여기간별 미심의 장/단편 영화 F값=1,485, 유의도= 0,194

직급별 등급심의 받은 장편 상업영화와 등급심을 받지 않은 영화의 제작 참여편수를 비교 분석한 결과, 장편 상업영화의 경우에는 감독(기사)급 응답자들이 평균 16.1편으로 가장 많았고, 등급심을 받지 않은 영화의 제작 참여 경험은 회사대표가 17.3편으로 가장 많았다.

팀장(1st)의 등급심을 받은 장편 상업영화 제작 참여 편수는 15.5편으로 감독(기사)급보다 0.6편 적었으나, 등급심을 받지 않은 영화의 제작 참여 편수는 오히려 2.0편이 많은 것으로 나타났다. 2nd급 이하는 직급에 따라 등급심의 받은 장편 상업영화나 등급심을 받지 않은 영화의 제작편수가 줄어드는 것으로 제시되었다.

2) 각 직급 단계별 작품 경력

영화 산업에 참여하면서 처음부터 감독이나 회사대표를 하는 경우는 많지 않으며, 전문 스태프 제도가 정착되지 않은 한국의 특성상 대부분 막내부터 시작해 한 단계씩 직급이 상승하는 형태를 띤다. 이와 같은 국내 영화 인력의 경력 경로를 고려해 자신들이 현

재의 직급까지 승급하는 과정에서 각 단계별 작품 수를 알아보았다. 각 경력 승급 단계별 작품 편수를 분석한 이유는 경력 승진 단계별 필요한 작품 편수를 산출하기 위한 기초 데이터를 알아보기 위해서다.

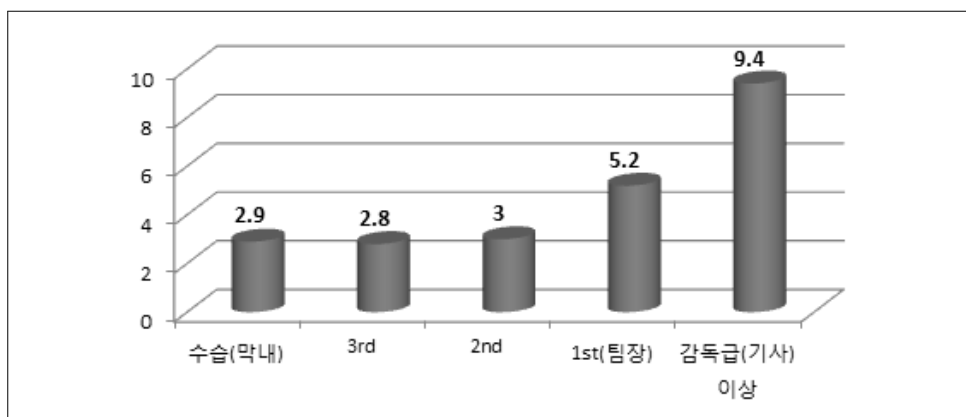
현재 직급을 포함해 자신의 각 직급 단계별 작품 편수를 알아본 결과, <그림 6-5>에서 보는 바와 같이, 수습 단계에서는 평균 2.9편의 영화 제작에 참여했으며, 3rd 단계에서는 2.8편, 2nd 단계는 평균 3편, 팀장(1st) 단계는 5.2편, 회사대표를 제외한 창작단계의 최고 직급인 감독(기사)급은 평균 9.4편인 것으로 나타났다.

<그림 6-5>의 하단 표에 현재 직급에 오르기까지 직급별로 각 직급 단계별 작품경력을 조사한 평균치를 제시했다. 현재 회사대표인 응답자들의 경우 다른 직급에 있는 응답자들에 비해 팀장(1st) 단계까지 작품 경력편수가 적은 편이며, 팀장(1st)인 응답자들은 다른 직급들에 비해 각 직급단계에서 많은 작품의 제작에 참여한 것으로 나타났다.

직무별 수습단계와 3rd 단계의 평균 작품 경력 편수를 알아본 결과, 수습(막내) 단계의 경우 대부분의 직무에서 1.6~2.5편의 영화 제작에 참여한 것으로 제시되었으나, 특수효과, 편집, CG 및 DI 분야의 종사자들은 상대적으로 많은 작품 경력 편수를 기록했다

<그림 6-5> 각 직급 단계별 평균 작품 경력

(단위 : 편)

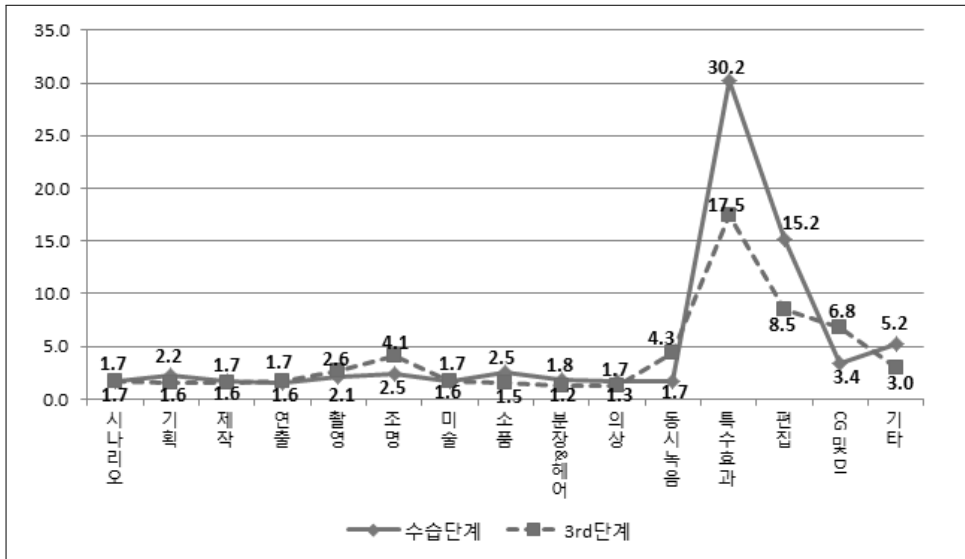


주) 직급별 자신의 각 직급 단계에서의 작품 경력

	수습 단계	3rd 단계	2nd 단계	1st 단계	감독급 이상 단계
회사대표	1.33	1.50	2.00	3.86	10.55
감독급/기사	4.22	1.96	2.56	5.72	9.21
팀장(1st)	3.64	3.29	3.86	5.13	
2nd	2.48	2.38	2.28		
3rd	2.60	2.94			
수습(막내)	2.33				

〈그림 6-6〉 직무별 수습(막내) 단계와 3rd 단계의 작품 경력

(단위 : 편)



주) 차이 분석 결과

① 직무별 수습단계의 작품 경력(N= 331) F값= 12,414, 유의도= 0,000

② 직무별 3rd단계의 작품 경력(N= 197) F값=8,648, 유의도= 0,000

다. 수습단계에서 작품 경력 편수는 특수효과가 30.2편으로 가장 많았고, 편집이 15.2편, CG 및 DI가 3.4편이었다. 3rd 단계의 작품 경력편수도 대부분의 직무에서 1.2~2.6편이었으나, 조명 4.1편, 동시녹음 4.3편, 특수효과 17.5편, 편집 8.5편, CG 및 DI 6.8편으로 다른 직무들에 비해 3rd 단계에서의 작품 경력 편수가 많았다.

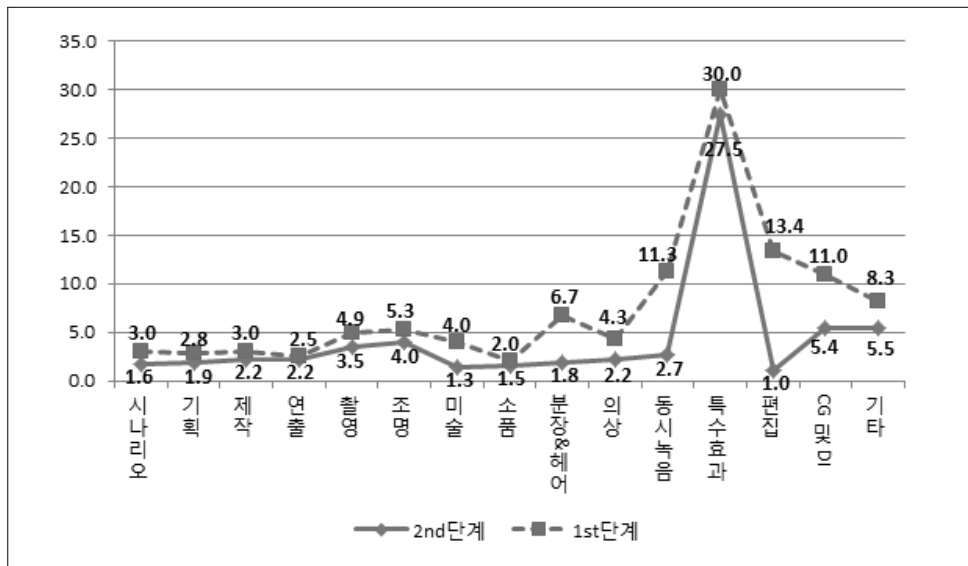
특수효과는 다른 직무들에 비해 수습 단계와 3rd 단계의 작품 경력 편수가 확연하게 많은 것으로 제시되었는데, 작품별 고용 기간이 상대적으로 짧고 관련 인력도 많지 않은 편이어서 연간 제작 참여 편수가 다른 직무들에 비해 많기 때문인 것으로 이와 같은 결과가 나타난 것으로 추측된다.

직무별 2nd 단계와 팀장(1st) 단계의 작품 경력 편수 차이를 분석한 결과는 〈그림 6-7〉에 제시했다. 2nd 단계의 직무별 작품 경력편수를 분석한 결과 수습(막내)단계와 3rd 단계와 마찬가지로 특수효과가 평균 27.5편으로 가장 많았으며, CG 및 DI가 5.4편, 조명이 4편, 촬영이 3.5편, 동시녹음이 2.7편이었다. 그 외 직무들의 경우 2nd 단계의 작품 경력 편수는 평균 1.3~2.2편이었다.

팀장(1st) 단계의 직무별 작품 경력편수를 살펴보면, 특수효과가 30편으로 가장 많았

〈그림 6-7〉 직무별 2nd 단계와 팀장(1st) 단계의 작품 경력

(단위 : 편)



주) 차이 분석 결과

① 직무별 2nd단계의 작품 경력(N=171) F값= 17.898, 유의도= 0.000

② 직무별 1st단계의 작품 경력(N=170) F값= 5.750, 유의도= 0.000

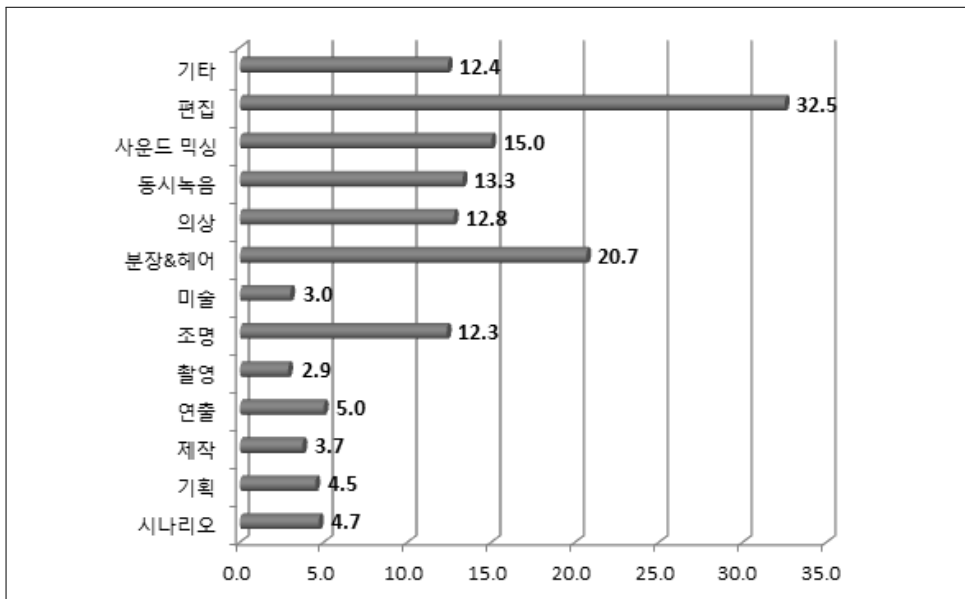
고 편집이 13.4편, 동시녹음이 11.3편, CG 및 DI가 11편, 분장&헤어가 6.7편, 조명이 5.3편, 촬영이 4.9편, 의상이 4.3편, 미술이 4편이었다. 그 외 직무는 팀장(1st) 단계에서의 작품 경력 편수가 2.0~3.0편이었다.

직무별 감독급 이상 단계의 작품 경력 편수를 알아본 결과, 편집이 평균 32.5편으로 가장 많았으며, 분장&헤어가 평균 20.7편이었다. 감독급 이상 단계에서 12편 이상의 작품 경력 편수를 기록하고 있는 직무는 사운드 믹싱(15.0편), 동시녹음(13.3편), 의상(12.8편), 조명(12.3편) 등이다. 시나리오와 기획은 감독급 이상 단계에서 각각 평균 4.7편, 4.5편을 하고 있으며, 연출은 5.0편, 제작은 3.7편, 미술은 3.0편이고 촬영이 2.9편으로 가장 적었다.

이상에서 살펴본 직무별 작품 경력 편수 결과를 보면, 상대적으로 연출, 제작, 미술, 기획, 시나리오 분야에서 종사하는 응답자들의 직급 단계별 작품 경력 편수가 적은 것으로 나타났으며, 특수효과, 동시녹음, 편집 등이 직급 단계별 작품 경력 편수가 많은 편인 것으로 제시되었다.

〈그림 6-8〉 직무별 감독급 이상 단계의 작품 경력

(단위: 편)



주) 차이 분석 결과 (N= 78) F값= 1.493, 유의도= 0.145

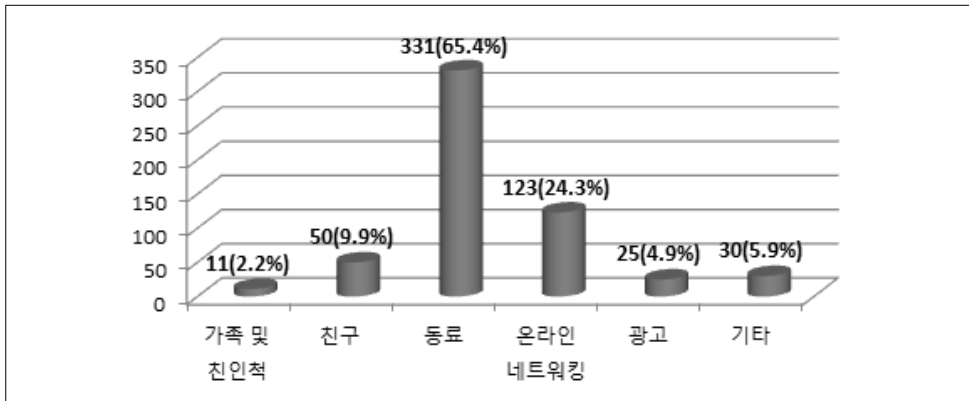
3) 경력 관리를 위한 노력

한 작품의 계약기간이 종료된 이후 다음 영화 제작 참여를 위해 어떤 경로로 일을 알아보는지를 조사한 결과, 동료가 65.4%로 취업 경로로 가장 많이 활용되고 있다. 다음으로 온라인 네트워킹이 24.3%였으며, 친구가 9.9%, 광고가 4.9%였다. 대부분 인적 네트워크를 통해 작품 제작 참여 섭외가 이루어지는 영화 제작의 고용특성상 동료나 친구가 다음 취업을 알아보는 중요한 경로로 활용되고 있음을 의미한다.

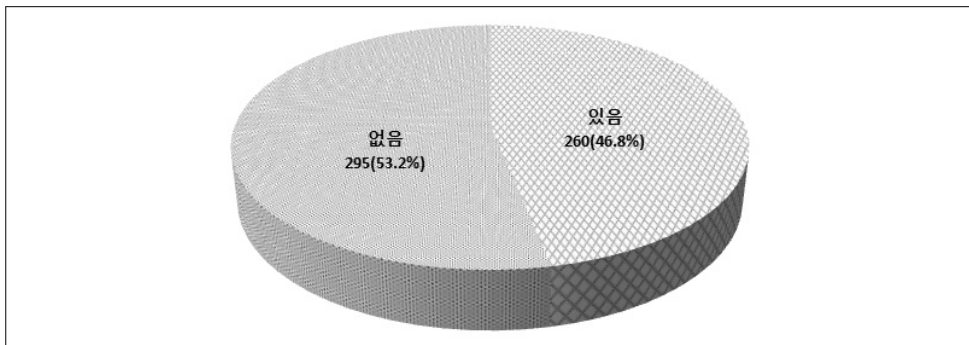
경력을 쌓기 위해 급여를 받지 않고 영화 제작에 참여한 경험이 있는 비율이 46.8%인 것으로 조사되었다. 경력을 쌓기 위해 무보수라도 일하는 것은 자신들의 임금 향상 가능성을 저해할 우려가 있으므로 되도록 회피하는 것이 바람직하다.

직급별 경력을 위한 무보수 제작 참여 경험 비율을 분석한 결과, 직급이 올라갈수록 무보수 참여 경험 비율이 높은 편인 것으로 나타났다. 회사대표가 75.0%로 가장 많았으며, 감독(기사)급이 58.9%, 팀장(1st)이 43.9%였고 다음으로 3rd와 수습(막내)이 42.9%였으며, 2nd가 37.5%로 가장 적었다.

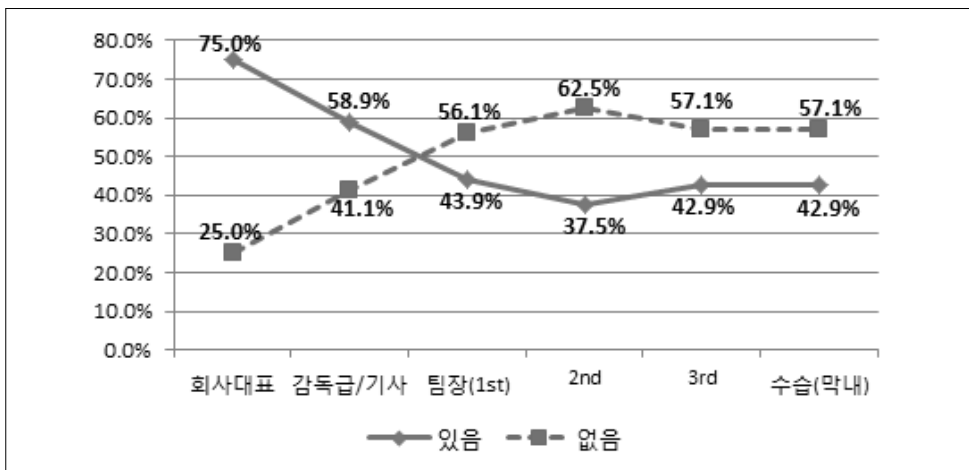
〈그림 6-9〉 계약(제작) 종료 후 다음 취업 모색 경로



〈그림 6-10〉 경력을 위한 무보수 제작 참여 경험 유무



〈그림 6-11〉 직급별 경력을 위한 무보수 제작참여 경험 비율 차이 분석 결과

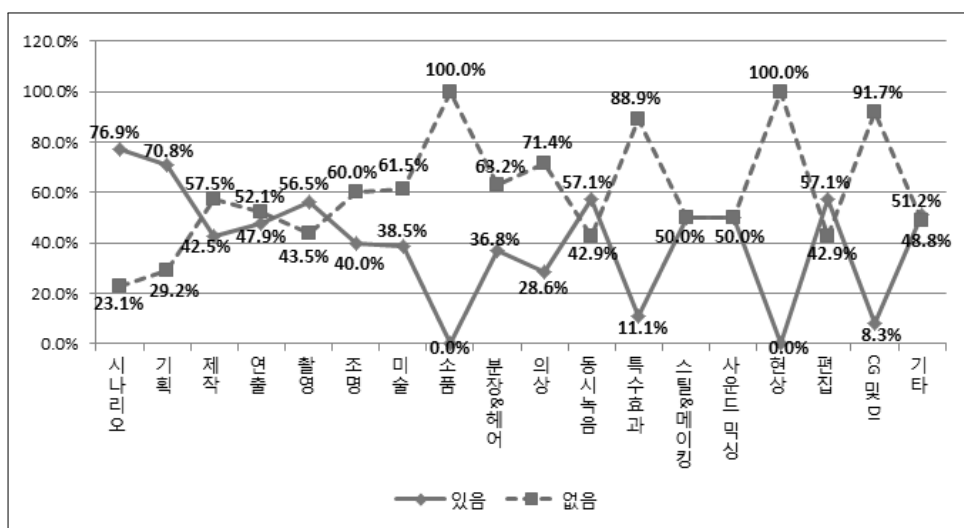


주) Pearson $\chi^2 = 14.891$ (유의도 = 0,011),

무보수 제작참여 경험률 종속변수일 때 Lambda 값 = 0,104(유의도 = 0,017)

직무별 경력을 위한 무보수 제작 참여 경험 비율을 분석한 결과 <그림 6-12>에서 보는 바와 같이, 시나리오가 76.9%로 가장 많았고, 기획이 70.8%, 동시녹음과 편집이 57.1%, 촬영이 56.5%로 이들 직무는 경력을 쌓기 위해 무보수로 제작에 참여한 비율이 더 많았다. 스틸&메이킹과 사운드 믹싱도 무보수 참여 경험비율이 50%로 적지 않은 편이다.

<그림 6-12> 직무별 경력을 위한 무보수 제작참여 경험 비율 차이 분석 결과

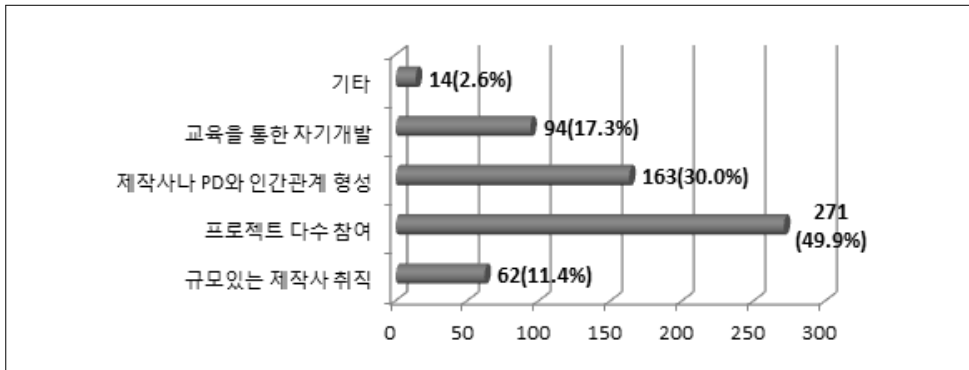


주) Pearson $\chi^2 = 57.588$ (유의도 = 0.000),

무보수 제작참여 경험비율 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.176(유의도 = 0.002)

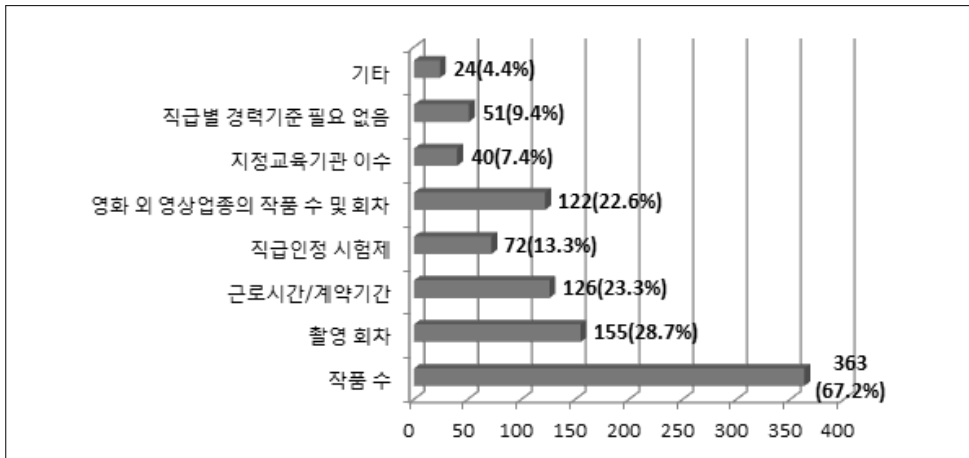
경력을 쌓기 위해 가장 필요한 사항을 조사한 결과, 프로젝트 다수 참여가 49.9%로 가장 많았고, 제작사나 PD와 인간관계 형성이 30.0%였으며, 교육을 통한 자기개발이 17.3%, 규모 있는 제작사 취직이 11.4%였다. 질문의 내용이 상이하지만 교육을 통한 자기개발을 제외한 나머지 응답 내용이 작품 제작 참여를 늘리기 위해 필요한 요소들이다. 즉 규모 있는 회사의 경우 연간 작품 제작 편수가 많은 편이고, 인적 네트워크를 통해 영화 제작 프로젝트에 참여할 가능성이 큰 국내의 고용 특성이 반영된 결과로 궁극적으로는 다수의 프로젝트 참여를 위한 노력들의 다양한 형태라고 볼 수 있다.

〈그림 6-13〉 경력을 쌓기 위해 필요한 사항



직급별 경력 인증을 위한 적합한 기준을 3개까지 응답하게 한 결과, 작품 수가 67.2%로 가장 많았으며, 촬영회차가 28.7%, 영화 외 영상업종의 작품 수 및 회차가 22.6%, 근로시간 및 계약기간이 23.3%였다. 이상과 같은 작품 참여 경력과 관련된 항목 이외 직급 인정 시험제가 13.3%, 지정교육기관 이수가 7.4%였으며, 직급별 경력기준이 필요 없다고 응답한 비율도 9.4%였다.

〈그림 6-14〉 직급별 경력 인증을 위한 적합한 기준(3개 복수 응답)



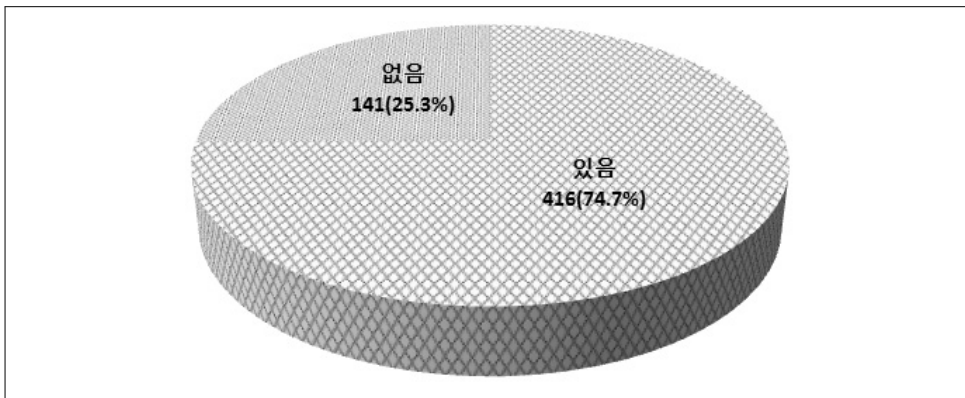
미국은 직무별 조합이 구성되어 있고 조합원의 가입 자격 요건을 두고 있는데, 이러한 기준을 활용하는 것도 직무별 직급 경력인증 시스템을 만드는 하나의 방안일 것이다. 예를 들어 미국작가조합에 가입하기 위해서는 최근 3년간 총 24점을 획득해야 하는데, 고용기간, 제작에 참여한 작품 형태 등을 점수화해 총점이 획득되면 가입할 수 있다.⁸⁾

3. 영화일 이외 다른 직종 활동

1) 영화일 이외 다른 직종 경험

영화일 이외 다른 직종에 참여한 경험이 있는지를 알아본 결과 74.7%가 경험이 있는 것으로 응답했다.

〈그림 6-15〉 영화일 이외 다른 직종 참여 경험



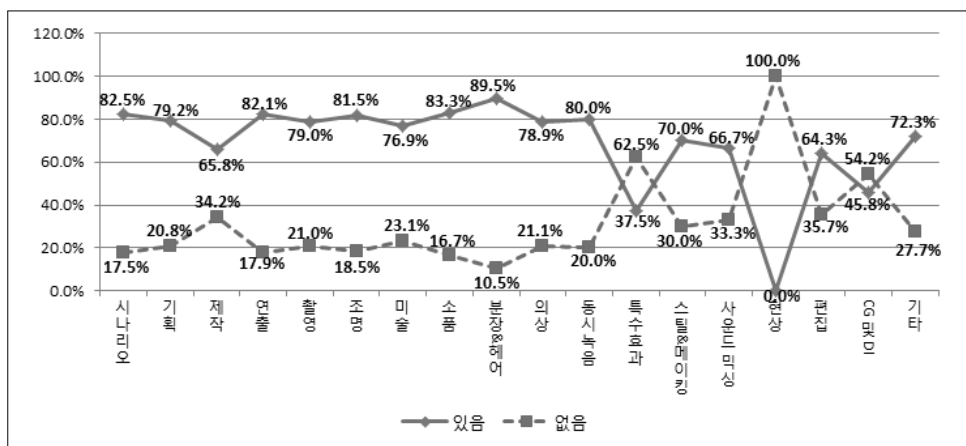
2장에서 살펴본 바와 같이 영화 제작 참여를 연간 소득은 회사대표 직급까지 포함할 경우 평균 1,107만 원이고, 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균 소득이 1,000만 원

8) 미국작가조합의 점수 산정 기준 사례: 주 단위 또는 분기 단위로 조합 관할 내에서 고용된 상태이면 1주당 2점, 30 미만 라디오 또는 TV 프로그램용 스토리 1편당 3점, 단편극 1편당 4점, “created by”라는 크레딧을 받을 때와 신규 연속물을 텔레비전용으로 제작한 경우 6점, 60분 이상 90분 미만 라디오나 TV 프로그램이나 단막극 8점, 90분 이상 TV 대본 1편당 12점, 극장용 장편영화 대본 1편당 24점.

이하인 비율이 65.9%이며, 500만 원 이하인 비율은 41.9%다. 또한 2nd급 이하의 최근 1년간 영화 참여에 따른 평균 소득이 2인 가구 기준 최저생계비도 벌지 못하는 수준이었다. 이와 같은 낮은 급여 수준으로 생활을 유지하기 힘들기 때문에 대부분의 스태프들은 생활영위를 위한 부수적인 수입원이 있어야 한다.

직무별 영화일 이외 다른 직종 참여 경험 비율 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 제시되었다. 대부분의 직무에서 영화일 이외 다른 직종에 참여한 경험 비율이 70% 이상이었으나, 특수효과사운드 믹싱·현상·편집·CG 및 DI는 다른 직종에 참여한 경험 비율이 70%가 되지 않았다(〈그림 6-16〉 참조). 이들 분야 중에서 현상 분야에 종사하는 응답자 100%는 영화 일만 하는 것으로 응답했으며, 특수효과와 CG 및 DI에 종사하는 응답자들은 각각 62.5%, 54.2%가 다른 직종에 참여한 경험이 없는 것으로 나타났다.

〈그림 6-16〉 직무별 영화일 이외 다른 직종 참여 경험 비율 차이 분석 결과

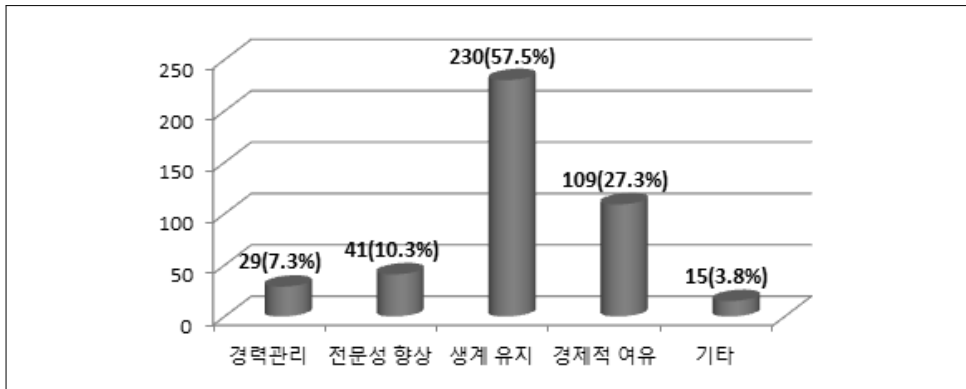


주) Pearson $\chi^2 = 41.889$ (유의도 = 0.001),

영화일 이외 다른 직종 참여 경험 비율 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.058(유의도 = 0.182)

영화일 이외 다른 직종 일을 하게 된 동기를 알아본 결과, 생계유지가 57.5%로 가장 많았고, 경제적 여유를 갖기 위해서가 27.3%로 경제적 이유가 84.8%나 되었다. 반면에 전문성 향상이나 경력관리를 위해서는 각각 10.3%, 7.3%에 불과했다. 전술한 바와 같이 2nd 이하의 평균 소득이 2인 가구 기준으로 최저생계비도 벌지 못하는 상황이기 때문

〈그림 6-17〉 영화일 이외 다른 직종 참여 동기(일부 복수 응답)



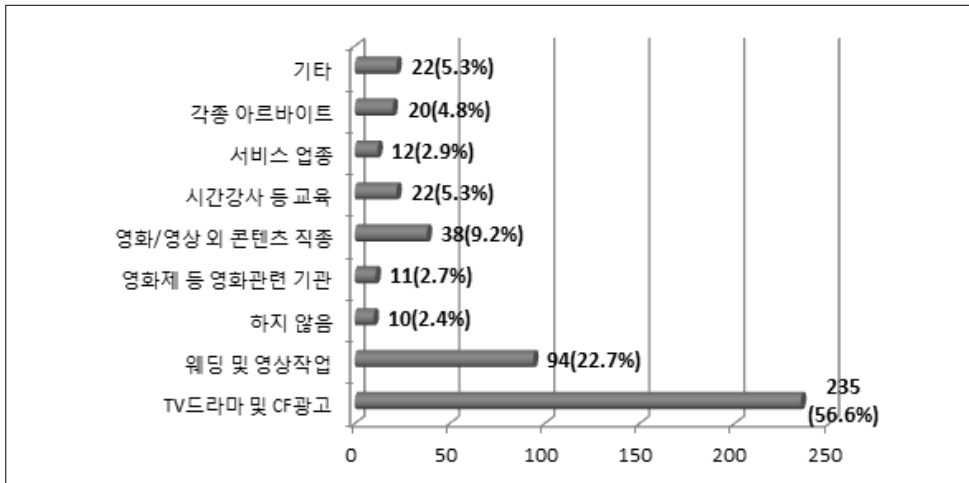
에 경제적 이유가 다른 직종 일을 하게 되는 주요한 동기가 될 수밖에 없다.

2) 영화일 이외 다른 직종 활동 실태

영화일 이외 참여한 경험이 있는 직종을 조사한 결과, TV드라마 및 CF광고 등 영화 제작과 업무 관련성이 큰 영상 제작에 참여한 비율이 56.6%로 가장 많았다. 2005년 이후 드라마 외주 제작회사가 방송사와 계열 관계나 출신 중심의 회사에서 순수 외주제작 회사 중심으로 변화했다. 외주제작 비중이 자체 제작보다 늘어나면서 방송드라마 제작에 영화인들의 참여가 가능해졌으며, 영화감독이 연출 또는 각본을 맡은 것으로 화제가 된 〈아이리스〉(KBS2)나 〈싸인〉(SBS) 이외에도 〈추노〉, 〈전우〉 등 2010년에 방영된 많은 드라마에 적지 않은 영화 인력들이 제작에 참여했다. 또한 전국영화산업노동조합의 조합원의 50% 이상이 방송드라마 제작에 참여하고 있는 것으로 파악되고 있다. 광고의 경우에는 2000년 초반부터 영화감독들이 아르바이트 형태로 제작에 참여하는 경우가 많았으며, 뮤직비디오 제작에도 영화인들 참여가 늘어나는 등 영화 제작 이외 방송영상 및 영상콘텐츠 제작에 영화인들의 참여는 증가하고 있는 추세가 설문조사결과에 나타난 것이다.

영화 이외 TV드라마를 포함해 다른 영상콘텐츠 제작에 참여하는 것 다음으로 참여한 경험이 많은 직종이 웨딩 및 영상작업으로 22.7%였다. 자신들이 보유한 기술과 역량을 활용해 하는 부업이 웨딩 및 영상작업인 것이다. 세 번째로 많은 것으로 조사된 내용은

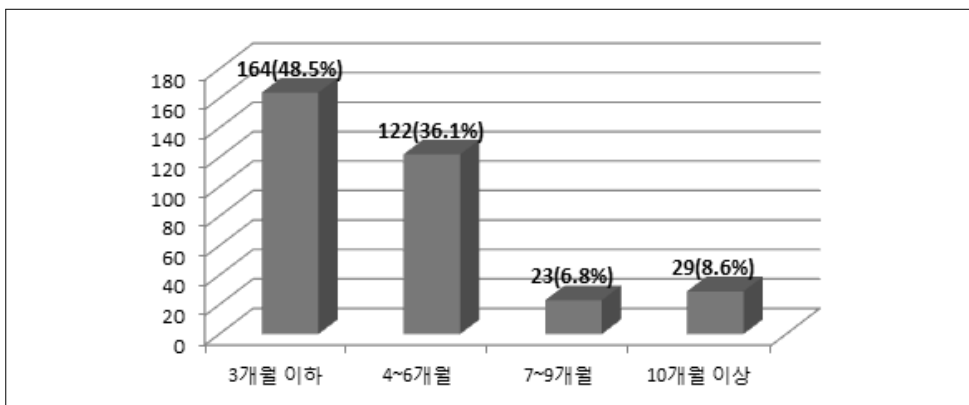
〈그림 6-18〉 영화일 이외 경험한 다른 직종 유형(일부 복수 응답)



기타의 주관식 답변으로 제시된 영화/영상 외 콘텐츠 제작에 참여하는 것이다. 애니메이션이나 방송 다큐멘터리 제작 등에 참여하 경험을 의미하는데, 다른 직종에 참여한 경험이 있는 응답자의 9.2%였다. 자신들의 전공이나 유학 경험을 살려 참여하는 직종으로 제시된 응답이 시간강사 등 교육으로 전체의 5.3%가 선택했다.

영화제 집행조직이나 영상위원회, 영화관련 단체의 직원으로 활동한 경험이 있는 비율은 2.7%였다.

〈그림 6-19〉 영화일 이외 연간 다른 직종 활동 기간 분포



주) 영화일 이외 다른 직종 평균 활동 기간 = 4.3개월

다른 직종에서 일한 적이 있는 응답자들이 1년에 평균 몇 개월 동안 다른 일을 하는가를 알아본 결과, 평균 4.3개월이었다. 다른 직종에서 평균 3개월 이하를 일한 경험이 있는 응답자의 비율이 48.5%로 가장 많았으며, 4~6개월은 36.1%, 7~9개월은 6.8%였으며, 10개월 이상도 8.6%나 되었다.

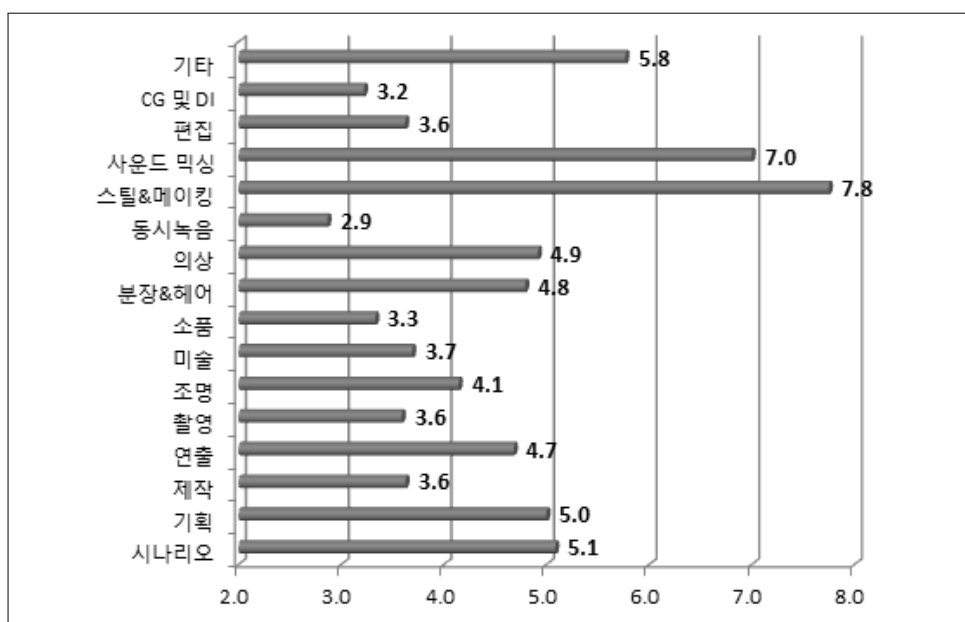
직무별 영화일 이외 다른 직종에서 일하는 연간 평균 기간을 분석한 결과, 스틸&메이킹이 평균 7.8개월로 가장 길었으며, 사운드 믹싱도 평균 7개월인 것으로 조사되었다. 연간 평균 5개월 이상 다른 직종에서 활동하는 것으로 나타난 직무는 시나리오(5.1개월), 기획(5.0개월)이었으며, 동시녹음이 평균 2.9개월로 가장 짧았다.

영화일 이외 다른 직종의 일을 하는 것에 따른 수입이 1년 총수입에 차지하는 비중을 조사한 결과, 평균 48.0%인 것으로 제시되어 영화 제작 참여 수입과 다른 직종에서 일해서 거둔 수입의 비중이 별로 차이가 없는 것으로 나타났다. 다른 일을 해서 번 수입이 1년 총수입에서 차지하는 평균 비중이 20% 이하인 응답자가 25.9%였으며, 21~40%가 22.2%, 41~60%와 61~80%가 19.2%였으며, 81% 이상인 비율도 13.4%나 되었다.

직무별 다른 직종 활동이 연간 수입에서 차지하는 비중의 차이를 분석한 결과, 다른 직

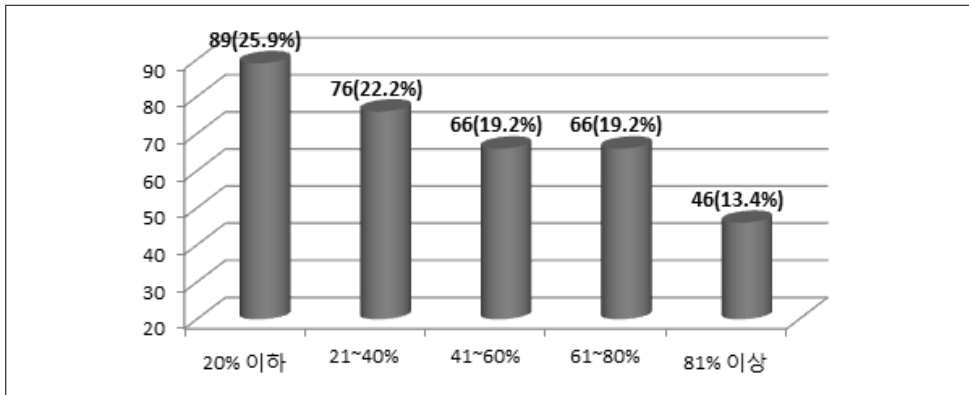
〈그림 6-20〉 직무별 영화일 이외 다른 직종에서 일하는 연간 평균 기간

(단위: 개월)



주) 차이 분석 결과 (N= 78) F값= 2,359, 유의도= 0,002

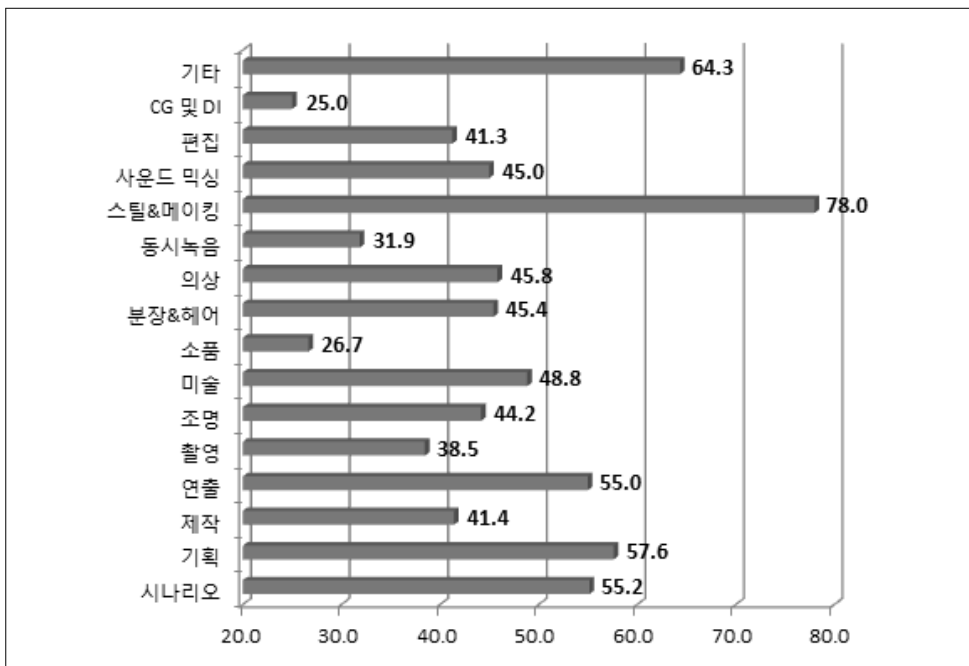
〈그림 6-21〉 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에 차지하는 비율



주) 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에서 차지한 평균 비율= 48.0%

〈그림 6-22〉 직무별 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에서 차지하는 비율

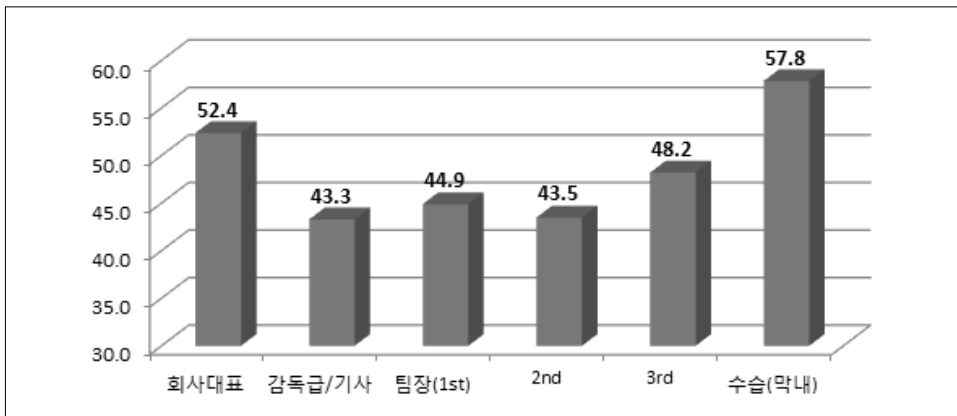
(단위 : %)



주) 차이 분석 결과 (N= 78) F값= 3,223, 유의도= 0,000

중에서 연간 활동 기간이 가장 길었던 스틸&메이킹이 78%로 영화일 이외 다른 직종의 일을 해 번 수입의 비중이 영화일로 올린 수입의 3배가 넘는 것으로 조사되었다. 다른 일

〈그림 6-23〉 직급별 다른 직종 활동 수입이 연간 수입에서 차지하는 비율(단위 : %)



을 통해서 번 수입의 비중이 50% 이상인 직무는 시나리오(55.2%), 기획(57.6%), 연출(55.0%) 등이었다.

직급별 다른 직종 활동에 따른 수입이 연간 총수입에서 차지하는 비율의 차이를 분석한 결과, 회사대표와 수습(막내) 직급의 응답자들의 경우 각각 52.4%, 57.8%로 다른 직종에서 일함에 따른 수입의 비중이 영화일로 거둔 수입보다 더 컸다.

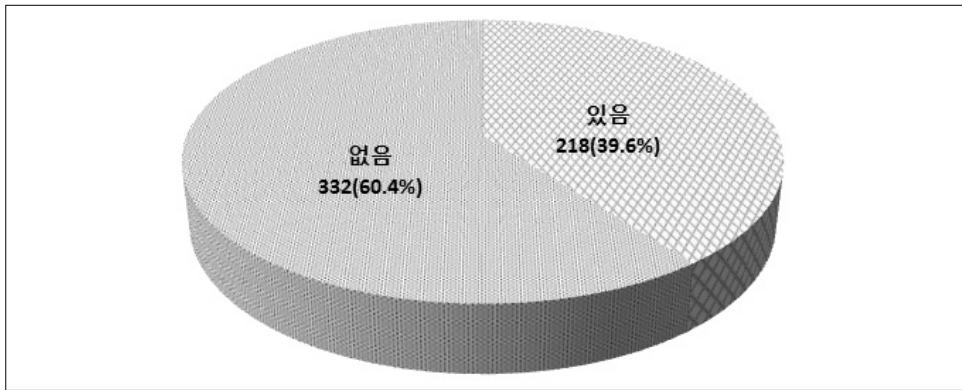
4. 전직 의향

1) 전직 의사 유무

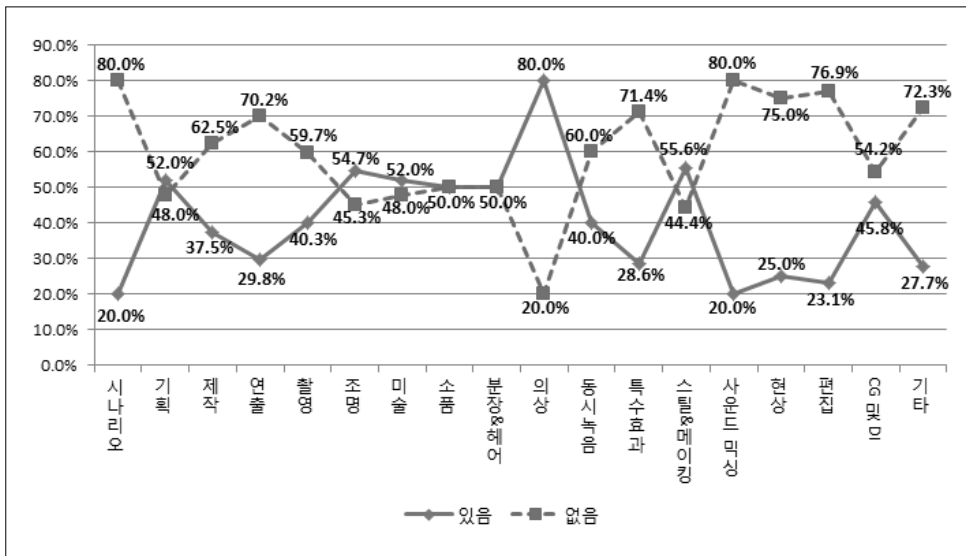
직업을 바꿀 의사를 조사한 결과, 전직 의사가 있는 응답자가 전체의 39.6%인 것으로 조사되었다.

직무별 전직 의향이 있는 응답자의 비율 차이를 알아본 결과, 〈그림 6-25〉에서 보는 바와 같이, 분장&헤어가 80.0%로 가장 많았고, 전직 의향이 있는 응답자 비율이 50% 이상인 직무는 기획(52.0%), 조명(54.7%), 미술(52.0%), 소품(50%), 분장&헤어(50%), 스틸&메이킹(55.6%) 등이었다.

〈그림 6-24〉 전직 의향 유무



〈그림 6-25〉 직무별 전직 의향



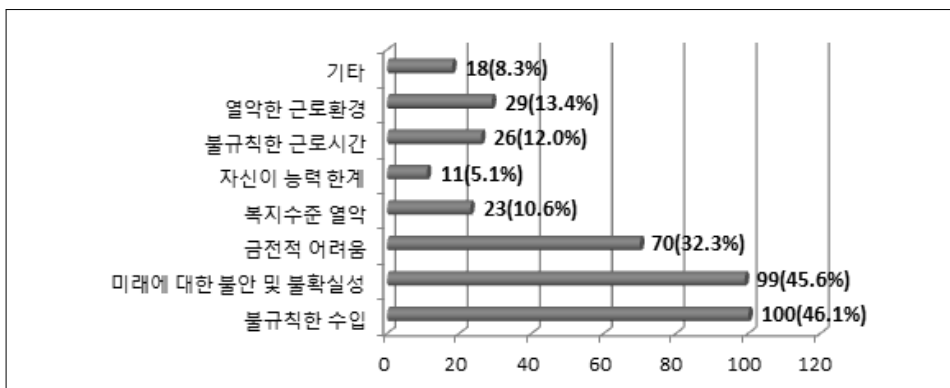
주) Pearson $\chi^2 = 40.542$ (유의도 = 0.001),

전직의향 유무 종속변수일 때 Lambda 값 = 0.093 (유의도 = 0.108)

2) 전직하고 싶은 이유

다른 직무로 전직하고 싶은 이유를 알아본 결과, 불규칙한 수입이 46.1%로 가장 많았으며, 미래에 대한 불안 및 불확실성이 45.6%였다. 영화 산업은 프로젝트 단위로 고용이 이루어지고 영화 제작이 완료되면 해산하기 때문에 직무안정성이 낮고 50세 이후에도 지속적으로 영화 제작에 참여하는 인력의 비율이 다른 직종에 비해 현저히 낮은 이유로 미래에 대한 불안 및 불확실성을 크게 느낄 수밖에 없는 상황이다. 또한 제작 참여 기회가 제한적인 반면에 공급되는 인력의 규모는 매우 많아 연간 제작 참여 편수가 제한적일 뿐만 아니라 변동이 커 관련 수입도 불규칙적이다. 이와 같은 영화 산업의 고용불안정성과 수입의 불규칙성이 30대 후반 이후의 경력 있는 스태프들의 상당수가 영화 산업을 떠나게 하는 요인이다.

〈그림 6-26〉 전직하고 싶은 이유(복수 응답)

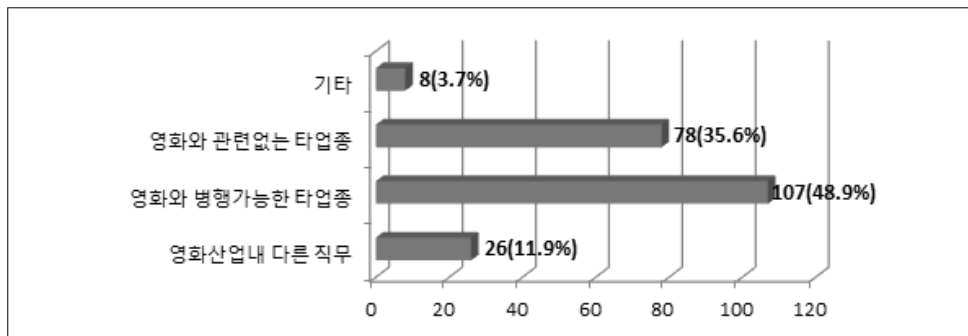


전직하고 싶은 이유로 세 번째로 많이 제시된 것은 금전적 어려움으로 전직 의사가 있는 응답자의 32.3%가 선택했으며, 열악한 근로환경(13.4%), 불규칙한 근로시간(12.0%), 복지수준의 열악함(10.6%), 자신의 능력 한계(5.1%) 순으로 전직하고 싶은 이유로 많이 제시되었다.

3) 전직 대상 직종

전직 대상 고려 직종은 영화와 병행이 가능한 타 업종이 48.9%로 많았고, 영화와 관련이 없는 타 업종이 35.6%였으며, 영화 산업 내 다른 직무로의 이직을 희망하는 경우는 11.9%였다. 영화를 제작하는 업무 전반의 만족도와 업무내용 만족도가 보통 이상으로 업무 자체에 대한 매력을 느끼는 응답자의 비율이 더 많고, 영화 산업 진입 동기로 자신의 관심과 선호가 가장 많이 제시되었는데, 경제적 이유로 이직을 고려하지만, 업무 자체의 매력과 자신의 선호가 크기 때문에 영화와 병행할 수 있는 업종을 전직 대상 업종으로 가장 많이 선택한 것으로 보인다.

〈그림 6-27〉 전직 대상 고려 직종



VII

결론

1. 주요 조사결과의 정리

2012년 9월 24일부터 11월 20일까지 영화 제작 현장 및 후반작업 회사를 조사원들이 방문 조사해 598명을 대상으로 영화 스태프 근로실태를 분석했다. 조사 대상자는 남성이 67.2%였고 여성이 32.8%였으며, 평균 30.5세로 20대가 52.6%이고, 30대가 38.1%였다.

응답자의 영화 산업 종사기간은 평균 5.8년으로 1년 초과~3년 22.6%, 1년 이하 20.1%, 3년 초과~5년 12.3%였으며, 18개 직무에 종사하는 인력들이 최소 9명에서 최대 101명이 조사·분석에 포함되었다. 응답자의 28.6%는 팀장(1st)급이었으며, 수습(막내)이 24.4%, 감독(기사)급 17.9%, 2nd 13.9%, 3rd 12.1%, 회사대표 3.1%였다.

1) 조사분석에 포함된 스태프들의 고용 및 근로 조건

응답자의 연간 평균 제작 참여 편수는 평균 1.95편이며, 후반작업을 제외한 직급별 제작 편수를 2009년과 비교할 경우 1st급 이상에서는 별 큰 차이가 없었고, 2nd는 약 0.06편, 3rd 이하는 약 0.05~0.31편 증가하는 데 그쳐 크게 증가하지는 않았다.

응답자들의 연간 평균 제작 참여기간은 6.92개월이었으며, 연간 평균 5~6개월 제작

에 참여하는 비율이 22.1%로 가장 많았다. 팀장을 포함한 1st급의 경우 2004년에 비해 근무 기간이 약 3개월이 적은 데 반해 2009년 연구 결과에 비해서는 약 0.3~1개월 정도가 많은 것으로 나타났다. 2nd급은 2004년에 비해 1.53개월, 2009년에 비해 0.85개월이 늘어났다. 3rd급 이하는 2004년에 비해 연간 평균 근무기간이 늘어났으나, 2009년 연구결과와 비교할 경우 3rd는 약 0.7개월 늘어난 데 반해 수습 단계의 스태프들은 0.3개월 줄어들었다.

응답자 전체의 최근 1년간 영화참여에 따른 평균 소득은 1,107만 원인 것으로 제시되었는데, 2009년 조사결과인 1,221만 원이었던 것에 비해 약 114만 원이 줄어들었다. 2009년 조사에 비해 전체 조사 대상자 평균 소득이 감소한 이유는 회사대표의 평균 소득이 2,423만 원이나 감소했기 때문이다. 후반작업 분야를 제외한 팀장(1st)급 이하 스태프들의 연평균 수입은 916만 원으로 2009년보다 173만 원이 증가하였다. 2nd급 이하는 2009년에 비하여 103만 원이 증가한 631만 원이었으나, 2009년과 마찬가지로 1인가구 최저생계비(약 664만 원) 수준보다 적은 수입을 벌고 있는 것으로 조사되었다.

프로덕션 단계의 고용기간과 보수 등에 대한 계약을 서면으로 하는 경우가 응답자 전체의 67.7%이며, 개별 계약 비율이 68.2%로 2009년(53.5%)에 비해서도 개별 계약을 하는 비율이 약 15% 향상되었다.

프로덕션 단계에 참여하는 스태프들의 고용 계약기간을 알아본 결과 1년 이상인 비율은 5.7%에 불과했으며, 60.8%는 1년 미만이었고 고용 계약 기간이 제시되지 않은 경우는 33.5%였다. 프로덕션 단계에 고용 계약 기간이 1년 미만인 응답자들의 고용 계약기간은 평균 3.87개월이었다.

프로덕션 단계의 임금은 도급(계약금+잔금) 형태로 받는 비율이 58.4%로 가장 많았는데, 2009년 연구에서 도급 형태로 받는 비율이 80.9%였던 것에 비해 줄어든 것이며, 월급 형태로 지급받는 비율은 2009년 조사의 15.9%보다 13% 이상 증가한 29.1%였다.

프로덕션 기간의 스태프들의 주당 평균 근로일수는 5.45일이고, 1일 평균 근로시간은 13.9시간이며, 1일 평균 야간 근로시간은 5.5시간으로 주당 환산 평균 근로시간은 75시간으로 법적 근로시간인 주당 40시간, 초과근무수당을 제공하면서 일을 시킬 수 있는 주당 최대 근무시간 52시간을 크게 상회했다. 반면에 프리/포스트 기간에 참여하는 응답자의 주당 평균 근로일수는 5.3일이고, 1일 평균근로시간은 10.4시간이며, 1일 평균 야간 근로시간은 3시간이었다.

2) 기타 근로실태 조사결과

연금보험 가입 유형을 살펴본 결과, 국민연금만 가입한 비율이 28.7%였으며, 국민연금과 민간보험을 모두 가입한 응답자 비율은 11.9%로 국민연금에 가입한 응답자는 40.6%였다. 건강보험은 86.2%가 가입했는데, 가입자의 53.1%는 본인이 아닌 가족이 가입해 본인도 혜택을 보는 것이었다. 단속적 고용과 실업이 반복되는 영화인들에게 가장 현실적으로 필요한 보험인 고용보험 가입률은 29.1%에 불과했으며, 67.4%가 산재보험에 가입되어 있지 않은 사업장에서 일을 한 것으로 나타났다.

임금체불 경험이 있는 응답자의 비율은 39.4%인데, 투자되지 못해 제작이 무산되는 경우 등 회사의 재정 악화가 58.2%로 임금체불의 주요 원인이었으며, 체불된 임금 항목은 잔금이 47.9%로 가장 많았다. 임금체불 경험이 있는 응답자의 못 받고 있는 평균 작품 수는 1.7편이었으며, 평균 체불금액은 778.4만 원으로 적지 않으나 101만~500만 원이하가 43.6%이고, 100만 원이하가 20.5%였다. 임금체불 이외 부당노동행위를 경험한 응답자 비율은 16.8%였으며, 크레딧 누락 및 오류가 26.3%로 가장 많았다.

지난 1년간 교육훈련 경험이 있는 것으로 응답한 스태프들의 비율은 29.2%에 불과했다. 교육훈련 경험이 있는 응답자들의 평균 교육훈련 참여 일수는 68.7일이었으며, 참여한 교육훈련 유형으로 가장 많이 제시된 것은 이론 및 기술 교육(55.8%)이었다. 교육훈련 참여한 응답자들은 ‘업무능력 및 전문성 향상을 위해서’(70.4%)를 참여 동기로 가장 많이 제시했으며, 88.1%가 참여한 교육훈련이 도움이 되었다고 응답했다.

직업 만족도를 5점 척도로 조사한 결과, 업무전반 만족도와 업무내용 만족도는 각각 3.03, 3.11로 보통 이상의 만족도를 보인 반면에, 보수 및 소득(2.06), 업무시간(2.34), 작업조건(2.61), 복리후생(2.06), 직장 안전성(1.94) 등은 불만족한 것으로 나타났다.

응답자들의 작품 경력을 알아본 결과, 등급 심의한 장편 상업영화는 평균 10.6편이었고, 등급 심의를 받지 않은 영화는 평균 10.1편이었다. 장편 상업영화는 감독(기사)급 응답자들이 평균 16.1편으로 가장 많았고, 팀장(1st) 15.5편, 회사대표 14.4편, 2nd 5.2편, 3rd 4.4편, 수습(막내) 2.5편 순이었다.

경력 승진 단계별 필요한 작품 편수를 산출하기 위한 기초 데이터를 알아보기 위해서 직급 단계별 작품 경력편수를 분석했다. 그 결과, 수습 단계에서는 평균 2.9편, 3rd 단계에서는 2.8편, 2nd 단계는 평균 3편, 팀장(1st) 단계는 5.2편, 감독(기사)급은 평균 9.4

편인 것으로 나타났다.

경력을 쌓기 위해 급여를 받지 않고 영화 제작에 참여한 경험이 있는 비율이 46.8%였으며, 경력을 쌓기 위해 가장 필요한 사항으로 프로젝트 다수 참여가 49.9%로 가장 많았다. 직급별 경력 인증을 위한 적합한 기준을 조사한 결과 작품 수가 67.2%로 가장 많았으며, 촬영 회차가 28.7%, 영화 외 영상업종의 작품 수 및 회차가 22.6%, 근로시간 및 계약기간이 23.3%였다.

영화일 이외 다른 직종에 참여한 경험이 있는 응답자 비율은 74.7%였으며, 이들 중 84.8%가 경제적 이유로 다른 직종 일을 한 것으로 조사되었다. 영화일 이외 참여한 경험이 있는 직종을 조사한 결과, TV드라마 및 CF광고 등 영화 제작과 업무 관련성이 큰 영상제작에 참여한 비율이 56.6%로 가장 많았다.

전직 의사가 있는 응답자가 전체의 39.6%였는데, 이들 중 48.9%는 영화와 병행이 가능한 타 업종으로 이직을 희망했다.

2. 제언

2001년부터 이루어진 각종 영화 스태프 근로실태 조사결과, 영화 스태프들의 열악한 근로조건이 사회적으로 알려졌을 뿐만 아니라, 2007년 전국영화 산업 노동조합 결성, 3차례에 걸친 임금협상과 단체협약 체결, 고용복지위원회의 교육훈련과 연계한 훈련 인센티브 지원 등이 이루어지고 있으며, 스태프의 열악한 근로환경 개선을 위한 다양한 노력이 영화진흥위원회와 노사가 공동으로 추진하고 있다.

본 조사결과 2009년에 비해, 팀장(1st) 이하 스태프들의 영화 제작 참여에 따른 연간 소득이 증가했으나, 아직도 2nd급 이하 스태프들은 영화 제작 참여로만으로는 2인 가구 기준 최저생계비도 벌지 못하는 상황이다. 현실적으로 영화 스태프들에게 가장 필요한 고용보험 가입률도 30%가 되지 않은 상황이다. 2년에 한 번씩 진행되는 단체협약 체결에 포함되어 있는 4대 보험 가입을 포함한 근로조건 계약이 지켜지지 않은 제작 현장이 더 많기 때문이다.

설문 조사결과를 분석하면서 해당 내용에 따라 몇 가지 개선이 필요한 사항 등을 제시했다. 하지만, 실제적으로 현장에서 적용되지 않으면 영화 스태프들의 열악한 근로환경

이 개선되기 어려울 뿐만 아니라 한국 영화 산업의 핵심역량이 창의적 인력의 이탈이 늘어나 결과적으로 한국영화의 경쟁력이 약화될 수 있다. 2006년 이후 역량 있는 시나리오 작가나 감독을 포함한 스태프들이 TV드라마 외주 제작회사로 이직하고 있는 현재의 상황이 이러한 우려가 현실화되고 있음을 보여준다.

2004년 4부조수연합 연구결과를 포함해 다양한 영화스태프와 관련된 연구에서 제기되었던 많은 문제와 개선 방안이 본 조사결과 해결되거나 적용된 비율이 10%도 되지 않는다. 불합리한 문제를 개선하기 위한 조직이 결성되어 있지 않아서도 아니며, 관련된 문제를 해결하기 위한 업계 내의 협의 결과나 영화진흥위원회의 지원이 없어서도 아니다. 표준근로계약서나 사용자 단체와 노조가 체결한 단체협약 내용을 지키지 않아도 사회적 또는 법적으로 제재할 수 있는 근거가 없는 단순한 권고 수준의 방안이기 때문이다. 스태프들에게 임금체불을 한 제작사 대표가 해당 제작사는 폐업하고 후배 프로듀서를 대표이사로 세워 새로운 이름의 회사로 영화를 계속 만들고 흥행해 돈을 벌면서 임금 체불 문제를 해결하고 있지 않더라도 어떤 제재도 하지 못하는 현실에서는 영화 스태프의 근로환경 개선은 제한적일 수밖에 없다. 규제가 많은 사회는 자유를 저해하기 때문에 나쁘다. 하지만 상대적으로 더 많은 부와 권력을 가진 계층이 기본적인 윤리의식이나 당연한 기본원칙도 지키지 않아 약자가 불이익을 받는다면, 당연히 법적인 규제시스템을 마련해야 한다.

영화진흥위원회가 시행했던 스태프 인건비 지원 사업처럼 많은 제도가 시행 초기에 문제가 되어 좌초되는 것은 제도가 갖는 의도를 무시하고 역이용하는 집단이 존재하기 때문이다. 제도를 비판하고 없애는 것이 아니라 역이용에 따른 이익보다 제재 방안을 마련해 그에 따른 손실이 더 크게 하는 것이 합리적이다. 영화 스태프 근로환경을 개선하기 위한 제도를 실험적으로 몇 번 시행해 보고 폐기하는 것이 아니라 의도를 제대로 살릴 수 있도록 강제화할 수 있는 수단과 대책을 마련하는 것이 더 좋은 방법이며, 영화 제작현장에서 실천으로 연결될 수밖에 법적으로 의무화하는 것이 현명한 대안이다.

더불어 고용보험의 실업급여 수급 자격 요건 등은 영화 스태프처럼 단속적 고용과 실업이 반복되는 업종 종사자들에게 실질적 도움을 주기에 한계가 있다. 이와 같은 사항들은 제도만 비판하고 가입을 회피할 것이 아니라 해당 제도에서 요구하는 수급자격을 갖도록 가입·납부하면서 영화 스태프들과 유사하게 단속적 근로와 실업이 반복되는 업종의 종사자들과 함께 제도 개선을 위해 노력하는 것이 현재의 열악한 근로조건을 조금이나마 개선하는 방안일 것이다.

〈설문지〉 영화 스태프 근로실태조사

2. 귀하께서 주로 종사하는 직무에서 현재 담당하고 있는 직급은 어떻게 됩니까?

- ① 회사대표 ② 감독급/기사 ③ 팀장(1st)
④ 2nd ⑤ 3rd ⑥ 수습(막내)

3. 최근 2년간 귀하의 각 작품별 취업 순서대로 아래 사항을 작성해 주십시오. <해당 작품 직급은 위 2번 참조>

작품명				
취업 기간	년 월 ~ 년 월	년 월 ~ 년 월	년 월 ~ 년 월	년 월 ~ 년 월
해당 작품 직급				
받은 총 금액	만 원	만 원	만 원	만 원

주) 최근 2년간은 2010년 7월부터 2012년 현재까지, 계약서에 명시된 기간으로 한정합니다.

4. 현재 직급을 포함해 귀하는 다음의 각 직급에서 몇 편의 영화 제작에 참여했습니까?

- 4-1) 수습(또는 막내)로 ()편 제작 참여. 4-2) 3rd로 ()편 제작 참여.
4-3) 2nd로 ()편 제작 참여. 4-4) 1st(또는 팀장)으로 ()편 제작 참여.
4-5) 감독급(또는 기사)로 ()편 제작 참여.

5. 연간 평균 작품 수와 근로기간은 어느 정도입니까? <예> 2년에 1작품일 경우 : 0.5작품

- (1) 1년 평균 작품 수 : ()편, (2) 1년 평균 근무기간 : ()개월

6. 최근 1년간 영화산업 참여 또는 근무로 인한 수입은 얼마 정도입니까? ()만 원

7. 영화산업에 참여하게 된 이유는 무엇입니까?

- ① 개인적인 관심 및 선호 때문에 ② 친구의 권유로
③ 전공을 살리기 위해서 ④ 기타(구체적으로:)

8. 어떤 경로를 통해 영화 산업 관련 직종 취업 및 제작에 참여하게 되었습니까?

- ① 가족 및 친인척을 통해 ② 친구를 통해 ③ 동료를 통해
④ 온라인 네트워킹을 통해 ⑤ 광고를 보고 ⑥ 기타(구체적으로:)

II. 고용 계약 및 근로조건

문1. 귀하의 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 ② 비정규직 ③ 사업주

문1-1. 작품별 계약 형태는 무엇입니까?

- ① 1년 단위 계약 ② 작품별 계약
③ 일용직 계약(예: B팀, C팀 등) ④ 기타()

문1-2. 근무하시는 곳은 어디입니까?

- ① 회사 ② 현장 ③ 기타(구체적으로:)

문1-3. 현재 또는 직전 영화 제작 프로젝트에 참여한 인원은 얼마나 되시나요? 정확히 모르시는 경우 대략적인 인원수로 대답해 주십시오.

- ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~49명
⑤ 50~69명 ⑥ 70~99명 ⑦ 100명 이상 ⑧ 모름

※ 문2~문9-1까지는 프로덕션 제작(본 촬영)에 관한 설문조사 내용입니다.

문2. 프로덕션(촬영) 단계에 일을 할 때, '일하는 기간'과 '보수' 등과 관련해 어떤 형태로 계약했습니까?

- ① 서면 계약
② 구두 계약
③ 아무런 계약이 없다.
④ 기타 (구체적으로:)

문2-1. 전국영화산업노동조합한국영화제작가협회·영화진흥위원회가 공동으로 4대보험 등의 내용을 포함해 개발한 표준근로계약서에서 대해 알고 계십니까?

- ① 알고 있다 ② 모른다 ③ 기타()

문2-2. 사용자와 고용 계약할 때 표준근로계약서로 계약하신 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 기타()

문2-3. 〈서면 계약서〉 계약서에 포함된 내용은 무엇입니까? 〈해당하는 것은 전부 표시〉

- ① 고용계약기간 ② 임금액 ③ 임금지급방식
④ 노동시간 ⑤ 휴일 및 휴가 ⑥ 부가급여(보너스, 초과수당 등)
⑦ 4대 보험 관련 사항 ⑧ 기타()

문 3. 현재의 계약의 형태는 무엇입니까?

- ① 개별 계약 ② 팀별 계약 ③ 기타()

문4. 현재 계약기간은 얼마나 됩니까?

- ① 1년 이상 ② 1년 미만(개월) ③ 계약기간이 정해져 있지 않음

문5. 현재 고용계약의 상대는 누구입니까?

- ① 제작사 대표 ② 프로듀서 또는 감독 ③ 팀장(1st)
④ 제작사로부터 도급/위탁/위촉받은 회사 ⑤ 기타()

문6. 프로덕션 제작 참여 기간 중 임금지급주기는 어떻게 됩니까?

- ① 월급 ② 주급/격주급 ③ 일당 또는 회당 지급 ④ 시간급
⑤ 연봉계약제(매월 12분의 1을 지급받음) ⑥ 도급〈계약금(선금)과 잔금〉

문6-1. 프로덕션 기간 중 지급받고 있는 급여항목은 무엇입니까? 〈해당 항목 전부 표시〉

- ① 기본 급여(임금) ② 교통비 ③ 식비
④ 연장, 야간, 휴일 근무수당 ⑤ 연월차 휴가근로수당 ⑥ 위험수당
⑦ 직책수당 ⑧ 기술수당 ⑨ 가족수당
⑩ 기타 (답변:)

문6-2. 귀하가 원하는 임금지급 형태는 무엇입니까?

- ① 월급 ② 주급/격주급 ③ 일당 또는 회당 지급 ④ 시간급
⑤ 선금과 잔금 형태 ⑥ 일시금 ⑦ 기타(답변:)

문7. 프로덕션(촬영) 단계에 평균 근로일수(1주당)과 근로시간(1일당)은 어느 정도입니까?

- 1) 1주 평균 근로일 : 평균()일
2) 1일 평균 근로시간 : 평균()시간
3) 1일 평균 야간 근로시간 : 평균()시간(밤10시~새벽 6시까지의 근로 중)

문8. 귀하께서는 프로덕션(촬영)에 참여하는 동안 주 1회 정기적인 주휴일을 갖고 있습니까?

- ① 갖고 있다 ② 가지지 못하고 있다. ③ 기타(답변:)

문8-1. 주1회 정기적인 주휴일 외에 촬영 중 예정치 못한 휴일을 가졌다면, 그 중 가장 빈번한 이유는 무엇인지 하나만 고른다면?

- ① 날씨 ② 배우 스케줄 변경 ③ 제작비 부족으로 현장진행 불능
④ 촬영준비의 미비한 사유(로케이션 및 관련 섭외 미확정, 현장 촬영관련 준비 부족 등)
⑤ 기타(답변:)

문9. 귀하께서 프로덕션(촬영) 과정에 참여하면서 사용해 본 휴가는 다음 중 무엇입니까? <해당하는 것은 전부 표시>

- ① 연차 ② 생리 ③ 병가 ④ 경조휴가 ⑤ 출산 및 모성 휴가
⑥ 예비군 및 민방위 훈련 참여에 따른 휴가 ⑦ 기타(답변:)

문9-1. 불가피한 사정으로 위 항목의 휴가 유형 중 하나라도 사용해본 경우 회사 측에서 귀하의 휴가에 대한 대처를 어떻게 했습니까?

- ① 회사 부담으로 대체인력 투입 ② 휴가를 사용한 본인 부담으로 대체인력 투입
③ 대체인력 없이 현장 내 해결 ④ 기타(답변:)

※ 문10~문14는 프리(사전제작) 단계와 포스트(후반) 단계에 관한 설문조사 내용입니다.

문10. 프로덕션(촬영) 단계 이외 프리(사전)/포스트(후반작업) 단계에 참여합니까?

- ① 프리/포스트 모두 참여 ② 프리만 참여 ③ 포스트만 참여 ④ 참여하지 않음.

문10에서 ④ 참여하지 않음을 선택하신 분은 → 문15번으로

문10-1. 프리/포스트 단계와 프로덕션(촬영) 단계에 적용하는 계약조건(기간, 임금 등)은 동일합니까?

- ① 예, 동일한 계약 조건입니다.
② 아니오, 에 대해 차이점이 있습니다.

문11. 귀하께서는 프리/포스트 단계 참여로 인해 '일하는 기간'과 '보수' 등에 대해 어떤 형태로 계약했습니까?

- ① 서면 계약
- ② 구두 계약
- ③ 아무런 계약이 없다.
- ④ 기타 (구체적으로:)

문11-1. <서면 계약 시> 계약서에 포함된 내용은 무엇입니까? <해당 항목 전부 표시>

- ① 고용계약기간 ② 임금액 ③ 임금지급방식
- ④ 노동시간 ⑤ 휴일 및 휴가 ⑥ 부가급여(보너스, 초과수당 등)
- ⑦ 4대 보험 관련 사항 ⑧ 기타()

문12. 프리/포스트 참여 기간 중 임금지급주기는 어떻게 됩니까?

- ① 월급 ② 주급/격주급 ③ 일당 또는 회당 지급 ④ 시간급
- ⑤ 연봉계약제(매월 12분의 1을 지급받음) ⑥ 도급<계약금(선금)과 잔금>

문12-1. 프리/포스트 제작 기간 중 지급받고 있는 급여항목은 무엇입니까? <해당 항목 전부 표시>

- ① 기본 급여(임금) ② 교통비 ③ 식비
- ④ 연장, 야간, 휴일 근무수당 ⑤ 연월차 휴가근로수당 ⑥ 위험수당
- ⑦ 직책수당 ⑧ 기술수당 ⑨ 가족수당
- ⑩ 기타 (답변:)

문13. 프리/포스트 제작 기간에 평균 근로일수(1주당)과 근로시간(1일당)은 어느 정도입니까?

- 1) 1주 평균 근로일 : 평균()일
- 2) 1일 평균 근로시간 : 평균()시간
- 3) 1일 평균 야간 근로시간 : 평균()시간(밤10시~새벽 6시까지의 근로 중)

문14. 프리/포스트 제작 기간에 귀하께서는 주 1회 정기적인 주휴일을 갖고 있습니까?

- ① 갖고 있다 ② 가지지 못하고 있다. ③ 기타(답변:)

문15. <프리/프로덕션(촬영)/포스트 단계 전체> 계약기간 내에 해고 또는 계약해지 된 경험이 있습니까?

- ① 예 → 문15-1번으로 ② 아니오 → 문16번으로

문15-1. 그 이유는 무엇입니까?

문16. 성과급을 받으신 적이 있습니까?

- ① 있음 ② 없음

문17. 현재 자신의 임금(수입)의 수준이 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 높다 ② 적정하다 ③ 적다 ④ 잘 모르겠다.

Ⅲ. 4대 보험 및 부당노동행위

문18. “1인 이상 고용시 4대보험 가입의무”와 “4대보험 가입부담률”에 대해 알고 계십니까?

- ① 예 ② 아니오

문19. 다음은 귀하의 사회장보보험 가입 상황에 대한 질의입니다. 각각의 보험에 대한 가입유무 및 형태에 따라 응답해 주십시오.

종류	문19. 가입여부			문20. 미가입 사유(보기 참조)
연금보험	① 국민연금 가입 ② 국민연금+민간보험 가입 ③ 민간보험만 가입 ④ 미가입			
건강보험	① 가입 ② 미가입	문19-1.건강보험 가입 주체	① 본인 ② 가족(부모, 배우자 등)	
고용보험	① 가입			

문21. 촬영현장 등 영화 산업 현장에서 발생하는 상해사고나 질병에 따른 후속조치는 무엇이었습니까?

- ① 전액 개인비용으로 치료 ② 전액 제작사의 비용으로 치료
- ③ 산재보험으로 처리 ④ 제작사에서 가입한 상해보험으로 처리
- ⑤ 본인이 가입한 상해보험으로 처리 ⑥ 기타(답변:)

문22. 임금체불을 경험한 경우가 있습니까?

- ① 예 → 문23번으로 ② 아니오 → 문24번으로.

문23. 임금체불의 이유는 무엇입니까?

- ① 고의적인 임금 미지급 ② 경영상의 불가피한 임금 미지급(자금 부족)
- ③ 지급 계약한 회사 또는 개인의 파산 ④ 이유를 알 수 없음.
- ⑤ 기타(답변:)

문23-1. 임금체불된 주된 내용은 무엇입니까?

- ① 계약금(선금) 미지급 ② 잔금 미지급 ③ 총인건비(임금) 미지급
- ④ 계약기간 연장에 따른 추가임금 미지급 ⑤ 진행비 또는 장비(시설)이용료 미지급
- ⑥ 임금(근로시간) 계산오류로 인한 미지급 ⑦ 기타(답변:)

문23-2. 귀하께서 지금까지 임금체불을 당한 작품은 총 몇 편, 얼마입니까?

- 1) 체불 작품 수 : ()편, 2) 체불 금액 : ()만 원

문24. 임금체불 이외 부당한 대우를 받은 경험이 있으십니까?

- ① 예 → 문24-1번으로 ② 아니오 → 문25번으로.

문24-1. 어떠한 부당한 대우를 받으셨는지요?

- ① 부당해고 ② 성차별 및 부당대우 ③ 산재 미치료
- ④ 크레딧 누락 및 오류 ⑤ 없음 ⑥ 기타(답변:)

문25. 임금체불이나 부당한 대우의 후속조치로 어떤 대응을 하셨습니까?

- ① 영화인 신문고(영화산업고충처리센터)에 고발
- ② 개인적인 노동부 진정이나 혹은 민사소송 제기
- ③ 피해를 감수하고 기다림 ④ 받기를 포기함
- ⑤ 기타(답변:)

문30. 교육이나 직업훈련은 도움이 되었습니까?

- ① 예 → 문30-1번으로 ② 아니오 → 문31번으로.

문30-1. 어떤 점에서 도움이 되었습니까? <2개의 복수응답 가능>

- ① 현재 업무수행능력 향상에 ② 새로운 직업을 찾는데 ③ 승진이나 경력 향상에
④ 보다 많은 일을 얻는데 ⑤ 네트워킹의 기회를 제공 ⑥ 일반적인 작업능력의 숙련
⑦ 자신감 향상 ⑧ 자격 / 인증의 취득에
⑨ 훈련인센티브를 통한 생활비 도움 ⑩ 기타(답변:)

문31. 교육이나 직업훈련을 받는 데 있어 장애가 된 점은 무엇이었습니까? <2개의 복수응답 가능>

- ① 원하는 교육이 없어서 ② 교육기간 중 수입원 감소 ③ 교육비 부담
④ 교육시간의 불편함 ⑤ 교육장소의 불편함 ⑥ 가정, 개인의 이유
⑦ 교육에 대한 정보의 부족 ⑧ 기타(답변:)

문32. 계약(또는 제작) 종료된 후 다음 일을 어떤 경로로 일을 찾습니까?

- ① 가족 및 친인척을 통해 ② 친구를 통해 ③ 동료들 통해
④ 온라인 네트워킹을 통해 ⑤ 광고를 보고 ⑥ 기타(구체적으로:)

문33. 경력을 쌓기 위해 급여를 받지 않고 영화 제작에 참여한 적이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오

문34. 경력을 쌓기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 규모 있는 제작사에 취직 ② 프로젝트(제작)에 많이 참여하는 것
③ 제작자나 PD와 긴밀한 네트워크(인간관계) 형성 ④ 교육을 통한 자기 개발
⑤ 기타(답변:)

문35. 현재 한국 영화산업 내에 명확한 직급별 경력인증 기준이 마련되어 있지 않습니다. 귀하가 생각하는 적합한 직급별 경력 인증 기준은 무엇입니까? <3개의 복수응답 가능>

- ① 작품 수 ② 촬영 회차 ③ 근로시간/계약기간 ④ 직급인정 시험제
⑤ 영화 이외 방송 등 영상 업종의 작품 수 및 회차 수 ⑥ 지정교육기관 이수
⑦ 직급별 경력기준 필요 없다 ⑧ 기타(답변:)

문39-1. 다음 중 영화일 이외에 했던 일은 무엇입니까?

- ① TV드라마 및 CF광고 ② 웨딩 및 영상 작업
③ 하지 않음 ④ 기타(답변:)

문 39-2. 영화 외의 다른 일을 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 경력 관리를 위해 ② 전문성 향상을 위해 ③ 생계유지를 위해
④ 경제적 여유를 위해 ⑤ 기타(답변:)

문39-3. 영화 외의 다른 일을 1년에 평균 몇 개월을 하십니까?

평균 () 개월

문39-4. 다른 일로 인한 수입은 1년 총수입에서 평균 어느 정도의 비중을 차지합니까?

평균 () %

문40. 귀하는 직업을 바꾸실 의향이 있으십니까?

- ① 있다 → 문40-1번으로 ② 없다 → 설문 끝입니다.

문40-1. 그 이유는 무엇입니까? <2개의 복수응답 가능>

- ① 불규칙한 수입 때문에 ② 미래에 대한 불안 및 불확실성 때문에
③ 금전적 어려움 때문에 ④ 복지수준의 열악함 때문에
⑤ 자신의 능력의 한계 때문에 ⑥ 불규칙한 근로시간 때문에
⑦ 열악한 근로환경 때문에 ⑧ 기타(답변:)

문40-2. 귀하께서 이직을 할 경우 다음 중 어떤 직종으로 이직을 생각하고 있습니까?

- ① 영화산업 내 다른 직무(파트)로 이동 ② 영화와 병행 가능한 타업종으로 이직
③ 영화와 관련 없는 타업종으로 이직 ④ 기타(답변:)

여러분의 답변은 영화 산업 근로조건 및 작업환경 개선을 위한 정책 자료로 소중히 쓰여질 것입니다. 설문 문항이 많았음에도 불구하고, 끝까지 응답해 주셔서 다시 한 번 감사합니다.