2015년도 독립PD
노동인권 긴급실태조사

2015. 9

방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF
(한국독립PD협회, 전국언론노동조합)

2015년도 독립PD 노동인권 긴급실태조사

방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF

김영미 (한국독립PD협회 정회원)

복진오 (한국독립PD협회 권익위원장)

이만재 (전국언론노동조합 조직쟁의실)

최선영 (한국독립PD협회 정회원 / 서울디지털대학교 초빙교수)

최유리 (전국언론노동조합 교육선전실)

최정기 (전국언론노동조합 조직쟁의실)

한국독립PD협회

서울특별시 양천구 목동 923-5번지 한국방송회관 15층

전화 02)3219-6494 팩스 02)2643-6416 이메일 indiepd@daum.net

홈페이지 www.indiepd.org

전국언론노동조합

서울특별시 중구 태평로 1가 25번지 한국언론회관 1802호

전화 02)739-7285 팩스 02)735-9400 이메일 media@media.nodong.org

홈페이지 media.nodong.org

Ⅰ. 서론

1. 조사배경

오늘날 한국에서 가장 각광받고 있는 산업중 하나가 문화콘텐츠산업이다. 특히 한류로 상징되는 방송콘텐츠산업은 정부의 최우선 국정운영 전략인 '창조경제'의 핵심 산업으로 지목되며 각광받고 있다. 방송콘텐츠산업 종사자는 고소득의 안정된 노동조건 속에서 사회적으로 인정받는다는 이미지를 가지고 있지만 실제로는 거대 방송사에서 정규직으로 고용된 제작인력들과 일부 스타 연예인들을 제외한 대부분은 열악한 노동환경과 불안정한 고용관계 속에서 일하고 있다.

방송콘텐츠산업은 다른 산업과는 달리 콘텐츠를 제작하는 인력의 가치관과 지식, 감성, 문화적 소양이 생산물의 가치를 좌우한다. 따라서 방송콘텐츠의 지속적인 양적, 질적 가치의 확보는 우수한 능력을 지닌 콘텐츠 제작인력의 재생산과 결부될 수밖에 없다. 하지만 1990년대 이후, 디지털 테크놀로지의 발달과 방송사의 노동유연화 정책으로 인해 방송콘텐츠 제작인력들은 급속하게 '외주화'되면서 이들은 점점 더 열악한 노동조건에 처하게 되었다. 방송콘텐츠 제작과정에서 자원 배분이 왜곡되면서 거대 방송사에서 정규직으로 고용된 소수의 제작인력을 제외한 나머지는 고용불안정과 저임금에 시달리게 되었고, 결국은 양질의 방송콘텐츠를 지속적으로 생산할 수 있는 구조 자체가 심각하게 위협받고 있다.

특히, 방송콘텐츠 제작과정에서 핵심적인 업무를 수행하는 독립PD[1)]들은 사실상 대부분이 '프리랜서화'되어 고용불안정은 물론, 다양한 인권침해환경에 그대로 노출된 채 제작현장에서 일하고 있는 실정이다. 2007년에는 한국독립PD협회가 출범하며 이러한 독립PD들의 권익을 향상시키기 위해 노력하고 있으나, 기업중심의 노동조합의 조직화에서는 배제되며 단체교섭능력을 확보하지 못하였다. 그 사이에 방송콘텐츠 제작구조에서 독립PD들에 대한 노동인권침해는 더 극심해졌다.

그 와중에 지난 6월 24일, MBN에서 방영되는 프로그램을 제작하는 독립PD가 해당 프로그램을 담당하는 정규직 PD로부터 폭행을 당하는 일이 발생했고, 얼마 지나지 않아 이러한 사실이 언론에 알려졌다. 이 폭행은 단순히 정규직 PD와 독립PD 간의 개인적인 사건이 아니라, 그동안 방송사가 콘텐츠 제작업무를 무분별하게 '외주화'하는 과정에서 생겨난 독립제작사와 독립PD들에 대한 이른바 '갑질' 행태가 드디어 수면 위로 드러난 것이었다.

---

1) 이번 조사에서 '독립PD'라는 용어는 방송사 내부의 비정규직을 비롯해 독립제작사에 소속된 외주PD, 프리랜서 PD들을 포괄한 용어로 사용한다.

이 사건을 계기로 한국독립PD협회와 전국언론노동조합, 새정치민주연합 을지로위원회는 7월 28일, 국회에서 <방송사 외주제작 프리랜서 노동인권실태 긴급 증언대회>를 열고 그동안 독립PD들이 당했던 비인간적 대우 등을 폭로하고 제도적 개선방안 등에 대해 논의하였다. 이 날의 논의를 바탕으로 한국독립PD협회와 전국언론노동조합은 독립PD들을 비롯한 방송사 외주제작 프리랜서들의 노동환경을 조사하고 다양한 법 제도 개선사업을 진행하기 위해 '방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF'를 구성하였다.

이상과 같은 문제의식과 상황에서 '방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF'는 독립PD들에 대한 실태조사에 착수했다. 조사의 초점은 독립PD들의 노동조건을 통해서 방송콘텐츠 제작구조의 문제점을 제시하고 이들의 전반적인 노동인권실태를 파악하는 것이다. 상황적으로 긴급성이 요구되어 조사방법으로는 설문조사 기법만이 사용되었다. 이 조사 결과를 바탕으로 독립PD들의 열악한 노동환경을 바로잡기 위한 다양한 제도 개선 방안에 대해 개괄적인 방향을 모색했다.

2. 선행조사연구 검토

한국의 방송산업은 1990년대에 들어서면서 수직적 통합구조가 분화되기 시작하면서 대규모의 비정규직 노동자들이 형성되고 있었지만 이에 대한 조사연구는 최근에서야 시도되기 시작했다. 학계에서는 저널리즘적인 차원에서만 방송산업에 대한 조사연구가 이루어지고 있었고, 방송산업의 노동운동 역시 '방송 공공성'이라는 개념을 기반으로 삼아 '공정보도 쟁취'라는 목표를 위주로 방송 민주화운동에 초점을 맞추었을 뿐, 방송산업에 종사하는 비정규직 노동문제는 상당 기간 쟁점화조차 되지 못하였다.

하지만 IMF 직후인 1998년에 정리해고제와 파견제가 합법화되면서 2년이 지난 2000년에 방송사에서 일하던 700명이 넘는 비정규노동자들이 대량으로 해고되는 사태가 벌어지면서 학계와 방송산업의 노동운동에서도 이들에 대해 주목하기 시작했다. 그리하여 2003년에는 방송산업 비정규직 노동문제에 대한 최초의 조사연구인 『2003 언론사 노동실태조사』가 전국언론노동조합에 의해서 진행되었다. 이 조사는 방송산업 비정규직 인력의 고용관계 및 임금 등에 관한 포괄적인 자료를 제공하며 있으며 정규직과 비정규직이 함께 조사되었다는 장점을 가지고 있다. 하지만 노동조합원 중심으로 조사를 진행한 나머지 정규직이 비정규직에 비해 과대대표되는 표집상의 문제가 있다는 단점을 지니고 있다(이종구, 2006).

방송산업 비정규직 인력만을 대상으로 한 최초의 연구는 2004년, 한국방송영상산업진흥원에서 출간된 강익희의 『방송산업 비정규직의 실태와 개선 방향에 관한 연

구』였다. 이 연구에서 강익희는 비정규직 노동시장의 규모, 심층인터뷰를 통한 현황과 문제 및 정책 대안을 제시하였다. 또한, 24명의 비정규직 인력과의 인터뷰를 통해 비정규직 노동시장으로의 진입과 경력형성 및 디지털 테크놀로지의 발전에 따른 노동과정 변화에 대한 내용을 상세하게 분석하였다. 이러한 연구의 확장은 2006년, 이종구의 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』에서 이어졌다. 이 연구는 방송통신위원회의 전신인 방송위원회 시절에 조사연구지원사업으로 수행되었는데, 작업장 관찰조사와 면접조사 및 설문지 조사를 통하여 방송산업 비정규직 인력들의 노동현황에 대해 상세하게 보여주었다. 또한, 방송작가를 중심으로 실태조사를 수행하여 방송산업 직종별 비정규직 인력에 대한 최초의 구체적인 조사연구의 성격도 가지고 있다(김동원, 2010). 하지만 이들 연구는 방송산업 비정규직 인력의 규모 추정과 관련하여 한계를 드러냈고 2007년 7월의 비정규직법의 시행에 따른 방송산업 비정규직 노동시장의 변화를 반영하지 못하고 있다는 단점을 지니고 있다(박정호, 2011).

그동안의 조사연구가 방송산업 비정규직 인력의 노동시장 구조와 노동조건에 주로 초점을 맞춘 것이었다면, 국가인권위원회가 2011년에 발표한 『문화・예술・스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』는 방송산업 비정규직 인력들의 전반적인 노동 인권상황을 파악하고 분석하는 데 초점을 맞추었다. 이 조사는 방송산업의 노동시장 구조나 해당 노동자들의 노동자성 및 노동관이 다른 사업과는 질적으로 다르다는 점에서 이러한 특수한 구조에 대한 이론적인 접근과 동시에 이들의 인권상황에 대한 입체적인 실증조사를 수행하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 하지만 제작, 연출, 촬영, 미술, 조명 등 방송산업의 다양한 직종에 대하여 포괄적인 조사를 수행하면서도 설문조사의 응답자 수가 77명밖에 되지 않아 직종별 노동시장의 구조 및 노동인권실태를 파악하기에는 힘들다는 문제점을 가지고 있다.

한편, 방송산업 비정규직 인력 중 직종을 좁혀 "비정규 연출자"들의 노동조건과 일상생활을 다룬 조사연구는 2009년에 나온 이종구의 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할 : 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로』가 유일하다. 이 조사는 "비정규 연출자"인 독립PD들을 주요 대상으로 하여 방송콘텐츠산업의 제작구조와 네트워크의 특징, 방송콘텐츠 제작을 담당하는 인력들의 특성에 초점을 맞추어 수행되어 독립PD들의 제작환경과 노동실태에 대한 전반적인 분석을 제시했다는 점에서 연구의 성과를 찾을 수 있다. 하지만 독립PD들의 노동인권문제가 제대로 부각되지 못하였다는 한계를 지니고 있다.

이상에서 살펴본 선행조사연구들은 주로 학계의 연구자들에 의해 수행된 것으로서 방송산업의 "비정규 연출자"인 독립PD들의 노동인권실태를 충분하게 드러내지 못하였고, 제도적인 대안 역시 실현 가능성 유무를 평가하지 않은 채 제시되었다.

따라서 본 조사에서는 방송산업 비정규 인력 문제의 핵심적 실천주체라고 할 수 있는 한국독립PD협회와 전국언론노동조합이 독립PD들의 노동인권환경에 초점을 맞추어 조사연구를 시도하였다. 또한, 제도적인 대안 제시의 측면에서도 실천주체의 입장에서 외주제작구조의 개선과 노동기본권 확립 및 단체교섭력 확보의 문제에 대한 개선방안을 개괄적인 방향에서 모색하였다.

3. 조사내용 및 방법

1) 조사내용

이 조사의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 독립PD들의 노동인권실태를 조사하여 분석하였다. 둘째, 방송콘텐츠산업의 제작구조 개선 및 프리랜서 권익보장제도에 대한 기존의 연구결과를 살펴보면서 실천주체의 입장에서 정책적 방안을 제시하였다. 이러한 조사내용은 독립PD의 노동인권실태(Ⅱ장), 독립PD 노동인권 개선을 위한 정책제언(Ⅲ장)에서 구체적으로 기술하였다.

2) 조사대상 및 방법

(1) 조사대상

<표 Ⅰ-1> 방송콘텐츠산업에서 연출인력의 유형

구분		고용관계		직급
		정규직	비정규직	
소속	방송사 내부	A	B	PD, AD, FD
	독립제작사	C	D	PD, AD
	프리랜서	E		PD

자료 : 이종구 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할 : 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로』에서 재구성.

본 조사는 위 표에 제시된 연출인력 중에서 B, C, D, E의 유형을 조사대상으로 하였다. 실질적으로 이들이 독립PD협회에 가입되어 있는 방송콘텐츠산업의 비정규 연출인력이기 때문이다.

(2) 조사방법

본 조사는 한국독립PD협회와 전국언론노동조합의 협력을 바탕으로 긴급하게 이루어질 수밖에 없는 상황을 감안하여 면접조사는 제외하고 설문조사만을 수행하였다. 설문지 구성은 선행조사연구 및 독립PD들을 사전 면담한 내용을 바탕으로 작성하였다. 설문조사는 시간적인 한계 때문에 구글독스를 이용한 온라인 설문을 통해 2015년 8월 26일부터 9월 1일까지 진행하였다. 온라인 설문을 할 수 있는 링크는

한국독립PD협회 정회원 총 281명에게 전달되었으며, 이 중 176명이 온라인 설문에 참여했다. 이 중, 2문항만 응답을 한 1명을 제외한 175명의 설문결과에 대해 통계분석을 실시했다.

설문조사의 항목은 기초정보, 계약체결, 업무수행, 보수, 4대 보험, 인권침해, 업무환경 개선에 대한 내용으로 이루어졌다. 구체적인 조사 항목은 아래와 같다.

<표 Ⅰ-2> 설문조사의 문항

영 역	문 항
기초정보	연령, 성별, 배우자 유/무, 자녀 유/무, 부양가족 수, 소속회사 유/무, 입직연도, 경력
계약체결	계약체결의 형태, 계약체결의 방식, 사업자등록 유/무, 문화체육관광부가 제정한 표준계약서 인지 여부, 문화체육관광부가 제정한 표준계약서의 실효성 여부
업무수행	주요 업무 지시자, 업무의 하도급 수행가능성 여부, 업무를 수행하면서 필요한 장비 등의 제공
보수	보수지급형태, 보수 지급자, 1년 간 총 수입, 보수 체불 경험 유/무, 보수 체불 횟수, 체불총액, 방송프로그램의 제작 전 또는 제작 중간 취소 시 일한 대가를 받았는지 여부
4대 보험	4대 보험 가입 여부 및 가입 형태, 4대 보험의 필요성 인식, 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법
인권침해	인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무, 인권무시와 관련된 발언을 들은 횟수, 인권침해와 관련된 발언을 한 가해자의 소속, 욕설을 들은 경험 유/무, 욕설을 들은 횟수, 욕설을 한 가해자의 소속, 폭행을 당한 경험 유/무, 폭행을 당한 횟수, 폭행을 한 가해자의 소속, 성폭력 경험 유/무, 성폭력을 당한 횟수, 성폭력을 저지른 가해자의 소속
업무환경 개선	현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점, 현재의 업무환경을 개선하기 위해 시급히 도입되어야 할 제도

통계분석은 긴급하게 결과를 도출해야 할 필요성 때문에 사회과학 통계분석 패키지 프로그램인 SPSS를 활용하여 진행할 수 없었다. 일일이 설문 결과를 분류하는 작업에 의존하여 문항의 성격에 따라 빈도분석과 교차분석을 하였다. 따라서 통계학적 기법을 사용한 공식적인 조사연구논문으로 보기에는 무리가 있다는 점을 감안할 필요가 있다. 본 조사는 관계당국의 공식적인 실태조사를 요구하기 위한 예비조사의 성격을 가진다고 볼 수 있겠다.

Ⅱ. 독립PD의 노동인권실태

1. 조사대상자의 인적 속성

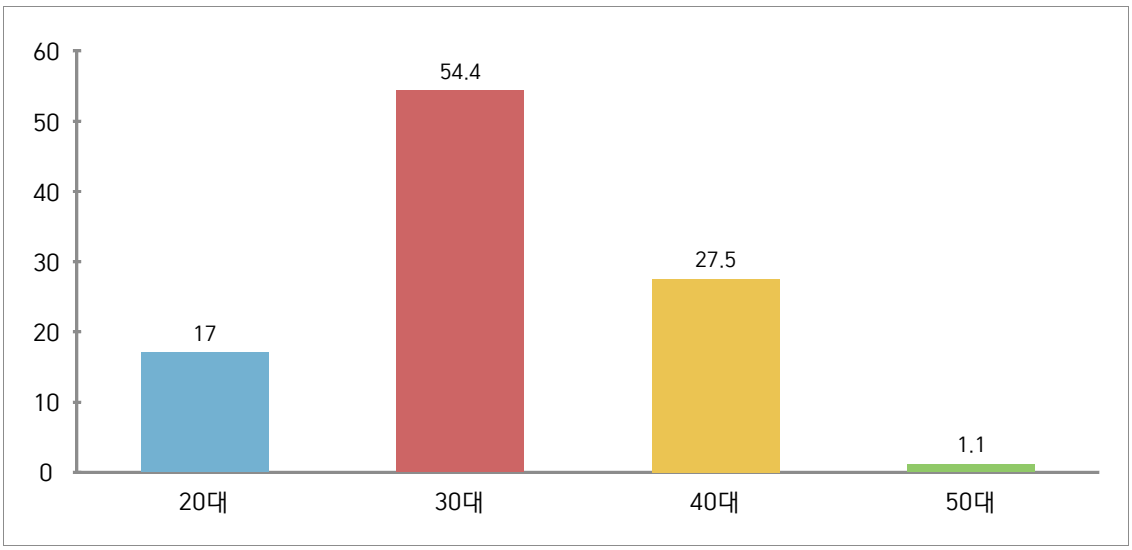
(1) 연령

171명의 응답자 가운데, 30대가 54.4%(93명)로 가장 많았다. 40대가 27.5%(47명), 20대가 17.0%(29명)로 뒤를 이었다. 즉 20대에서 40대에 98.9%(169명)가 집중되어 있음을 알 수 있다. 설문조사에 참여한 독립PD 가운데 가장 높은 연령은 57세였고, 가장 낮은 연령은 24세였다.

<표 Ⅱ-1-1> 연령 구성

연령	빈도	비율(%)
20대	29	17.0
30대	93	54.4
40대	47	27.5
50대	2	1.1
합계	171	100.0

* 무응답 4명

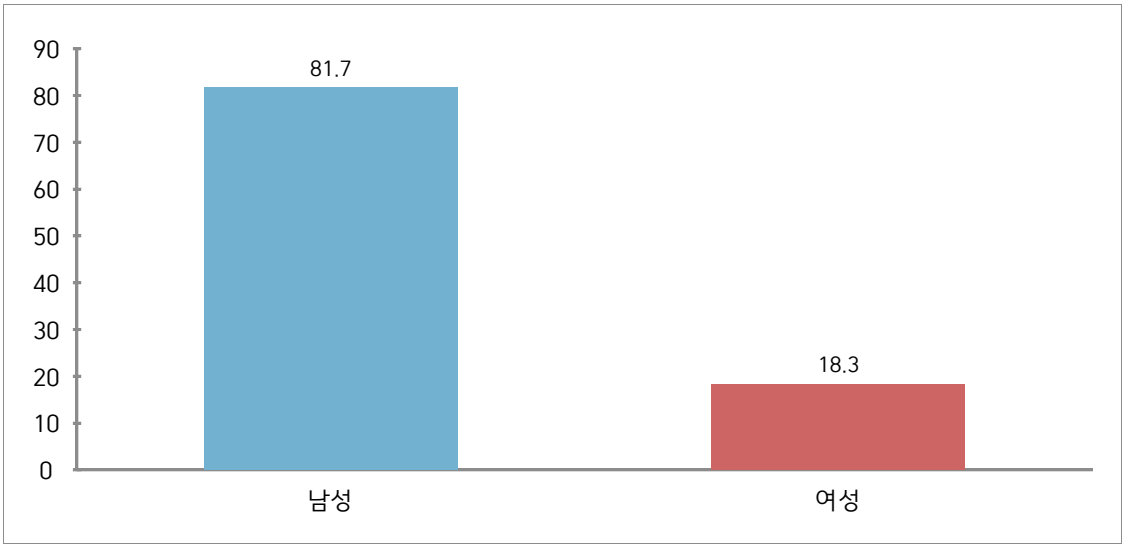


(2) 성별

175명의 응답자 가운데, 남성이 81.7%(143명), 여성 18.3%(32명)로 남성의 비율이 여성보다 훨씬 높게 나타났다.

<표 Ⅱ-1-2> 성별 구성

성별	빈도	비율(%)
남성	143	81.7
여성	32	18.3
합계	175	100.0



성별 구성과 연령 구성의 관계를 보면, 남성의 경우에는 30대가 59.0%(82명)로 가장 많은 것으로 나타났으나, 여성의 경우에는 20대가 43.8%(14명)로 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-1-2-1> 성별 구성과 연령별 구성의 관계

구분		빈도	비율(%)
남성	20대	15	10.8
	30대	82	59.0
	40대	40	28.8
	50대	2	1.4
	합계	139	100.0
여성	20대	14	43.8
	30대	11	34.4
	40대	7	21.8
	50대	0	0.0
	합계	32	100.0

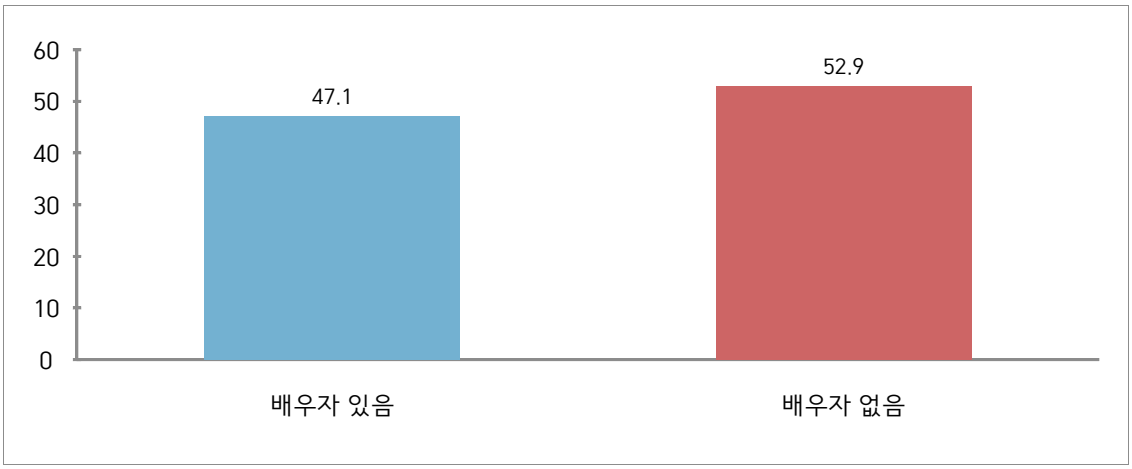
(3) 배우자 유/무

174명의 응답자 가운데, 47.1%(82명)는 배우자가 있다고 답했고, 52.9%(92명)는 배우자가 없다고 답했다.

<표 Ⅱ-1-3> 배우자 유/무

배우자 유/무	빈도	비율(%)
배우자 있음	82	47.1
배우자 없음	92	52.9
합계	174	100.0

* 무응답 1명



성별 구성과 연령 구성 및 배우자 유/무의 관계를 보면, 배우자가 없는 비율이 남성의 경우에는 30대에서 50.0%(41명), 40대에서 30.8%(12명)로, 여성의 경우에는 30대에서 62.5%(8명)로 나타났다.

<표 Ⅱ-1-3-1> 성별 구성과 연령 구성 및 배우자 유/무의 관계

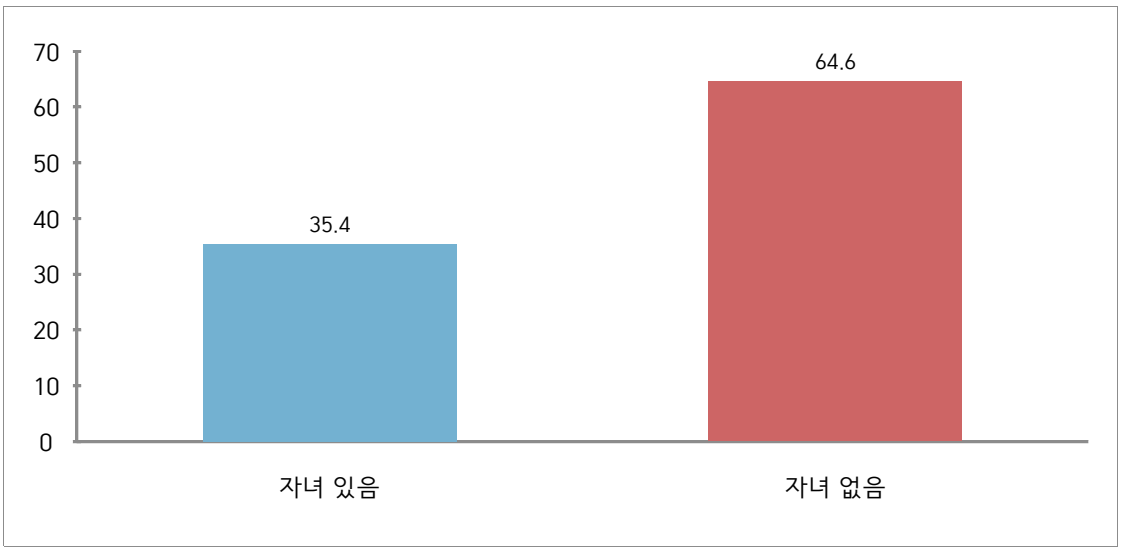
구분			빈도	비율(%)
남성	20대	배우자 있음	2	15.4
		배우자 없음	13	84.6
		합계	15	100.0
	30대	배우자 있음	41	50.0
		배우자 없음	41	50.0
		합계	82	100.0
	40대	배우자 있음	27	69.2
		배우자 없음	12	30.8
		합계	39	100.0
	50대	배우자 있음	2	100.0
		배우자 없음	0	0.0
		합계	2	100.0
여성	20대	배우자 있음	0	0.0
		배우자 없음	14	100.0
		합계	14	100.0
	30대	배우자 있음	3	37.5
		배우자 없음	8	62.5
		합계	11	100.0
	40대	배우자 있음	5	71.4
		배우자 없음	2	28.6
		합계	7	100.0

(4) 자녀 유/무

175명의 응답자 가운데, 35.4%(62명)는 자녀가 있다고 답했고, 64.6%(113명)는 자녀가 없다고 답했다.

<표 Ⅱ-1-4> 자녀 유/무

자녀 유/무	빈도	비율(%)
자녀 있음	62	35.4
자녀 없음	113	64.6
합계	175	100.0



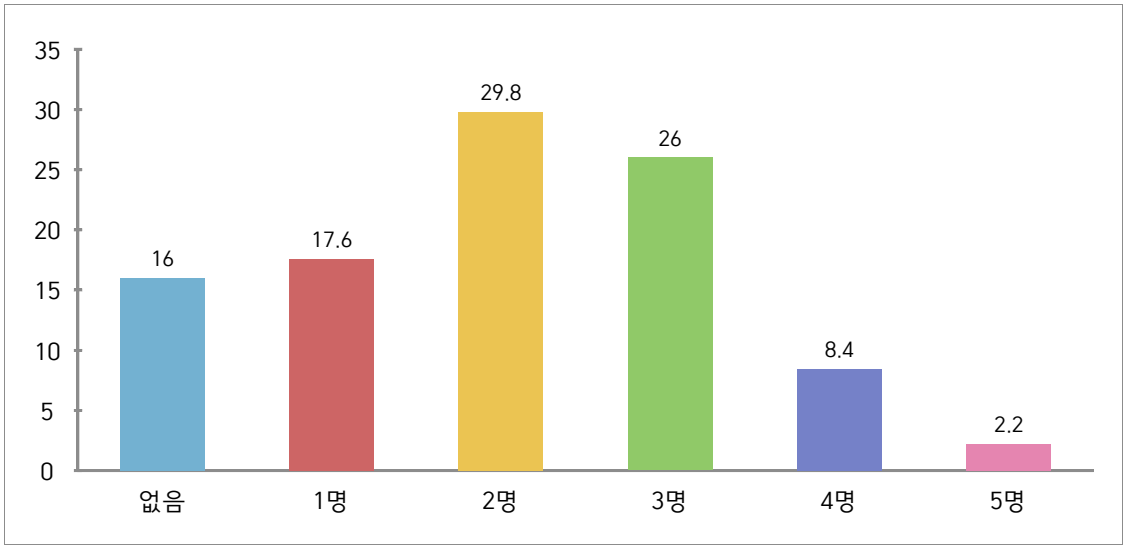
(5) 부양가족 수(본인 제외)

131명의 응답자 가운데, 2명이라는 응답이 29.8%(39명)로 가장 많았다. 3명이라는 응답이 26.0%(34명), 1명이라는 응답이 17.6%(23명)로 뒤를 이었다. 즉 본인을 제외한 부양가족이 3명 이내인 경우가 89.4%(117명)로 대다수를 차지한다는 사실을 알 수 있다. 설문에 참여한 독립PD 가운데 본인을 제외한 부양가족이 가장 많은 경우는 5명이었다. 본인을 제외한 부양가족이 없어서 질문에 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-1-5> 부양가족 수(본인 제외)

부양가족 수(본인 제외)	빈도	비율(%)
없음	21	16.0
1명	23	17.6
2명	39	29.8
3명	34	26.0
4명	11	8.4
5명	3	2.2
합계	131	100.0

* 무응답 44명 제외



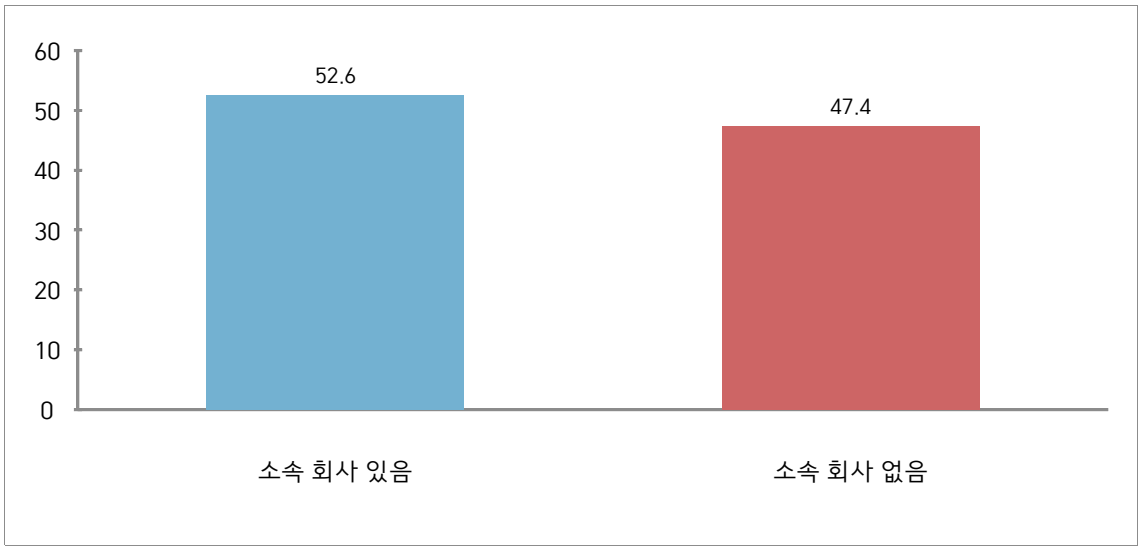
(6) 소속 회사 유/무

173명의 응답자 가운데, 52.6%(92명)는 소속 회사가 있다고 답했고, 47.4%(82명)는 소속 회사가 없다고 답했다.

<표 Ⅱ-1-6> 소속 회사 유/무

소속 회사 유/무	빈도	비율(%)
소속 회사 있음	92	52.6
소속 회사 없음	81	47.4
합계	173	100.0

* 무응답 2명 제외



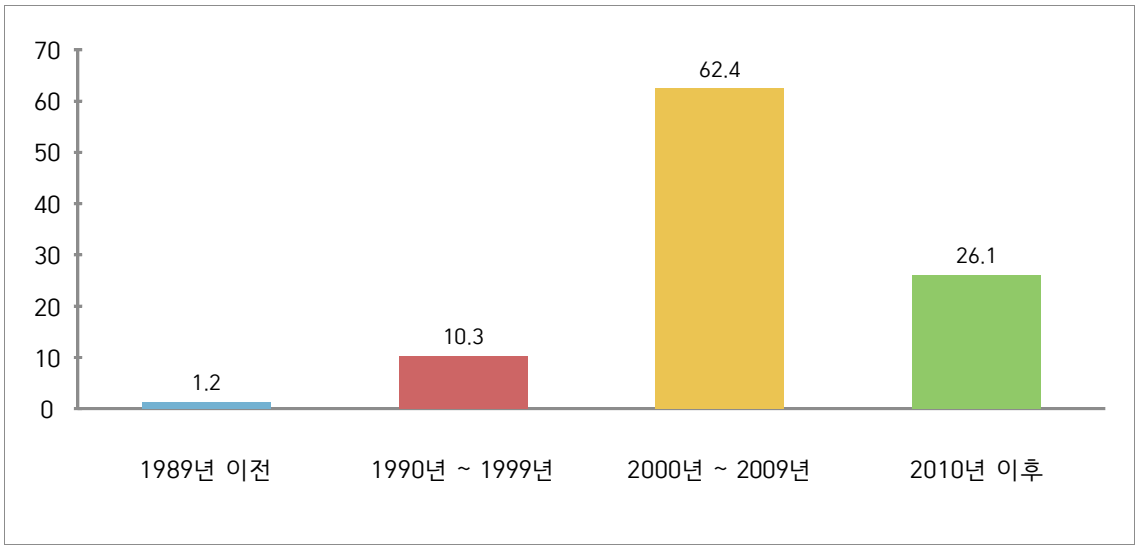
(7) 입직연도

165명의 응답자 가운데, 2000년 ~ 2009년이라는 응답이 62.4%(103명)로 가장 많았다. 2010년 이후라는 응답이 26.1%(43명), 1990년 ~ 1999년이라는 응답이 10.3%(17명)로 뒤를 이었다. 설문에 참여한 독립PD 가운데 입직연도가 가장 오래된 경우는 1984년이었다.

<표 Ⅱ-1-7> 입직연도

입직연도	빈도	비율(%)
1989년 이전	2	1.2
1990년 ~ 1999년	17	10.3
2000년 ~ 2009년	103	62.4
2010년 이후	43	26.1
합계	165	100.0

* 무응답 10명 제외



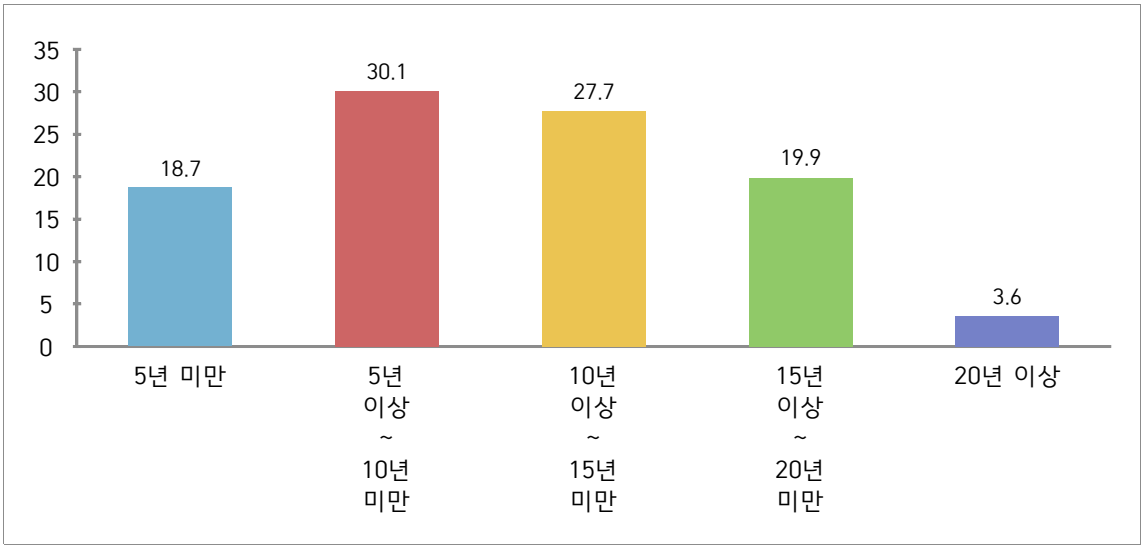
(8) 경력

166명의 응답자 가운데, 5년 이상 ~ 10년 미만이라는 응답이 30.1%(50명)로 가장 많았다. 10년 이상 ~ 15년 미만이라는 응답이 27.7%(46명), 15년 이상 ~ 20년 미만이라는 응답이 19.9%(33명)로 뒤를 이었다. 설문에 참여한 독립PD 가운데 경력이 가장 오래된 경우는 31년이었다.

<표 Ⅱ-1-8> 경력

경력	빈도	비율(%)
5년 미만	31	18.7
5년 이상 ~ 10년 미만	50	30.1
10년 이상 ~ 15년 미만	46	27.7
15년 이상 ~ 20년 미만	33	19.9
20년 이상	6	3.6
합계	166	100.0

* 무응답 9명 제외



경력과 소속 회사 유/무의 관계를 보면, 경력이 5년 미만인 응답자의 경우에는 '소속 회사 있음'이 64.5%(20명)로 경력이 5년 이상 되는 응답자의 '소속 회사 있음 비율'보다 약간 높은 편으로 나타났다.

<표 Ⅱ-1-8-1> 경력과 소속 회사 유/무의 관계

구분		빈도	비율(%)
5년 미만	소속 회사 있음	20	64.5
	소속 회사 없음	11	35.5
	합계	31	100.0
5년 이상 ~ 10년 미만	소속 회사 있음	20	40.8
	소속 회사 없음	29	59.2
	합계	49	100.0
10년 이상 ~ 15년 미만	소속 회사 있음	24	52.2
	소속 회사 없음	22	47.8
	합계	46	100.0
15년 이상 ~ 20년 미만	소속 회사 있음	20	60.6
	소속 회사 없음	13	39.4
	합계	33	100.0
20년 이상	소속 회사 있음	2	33.3
	소속 회사 없음	4	66.7
	합계	6	100.0

2. 계약 체결

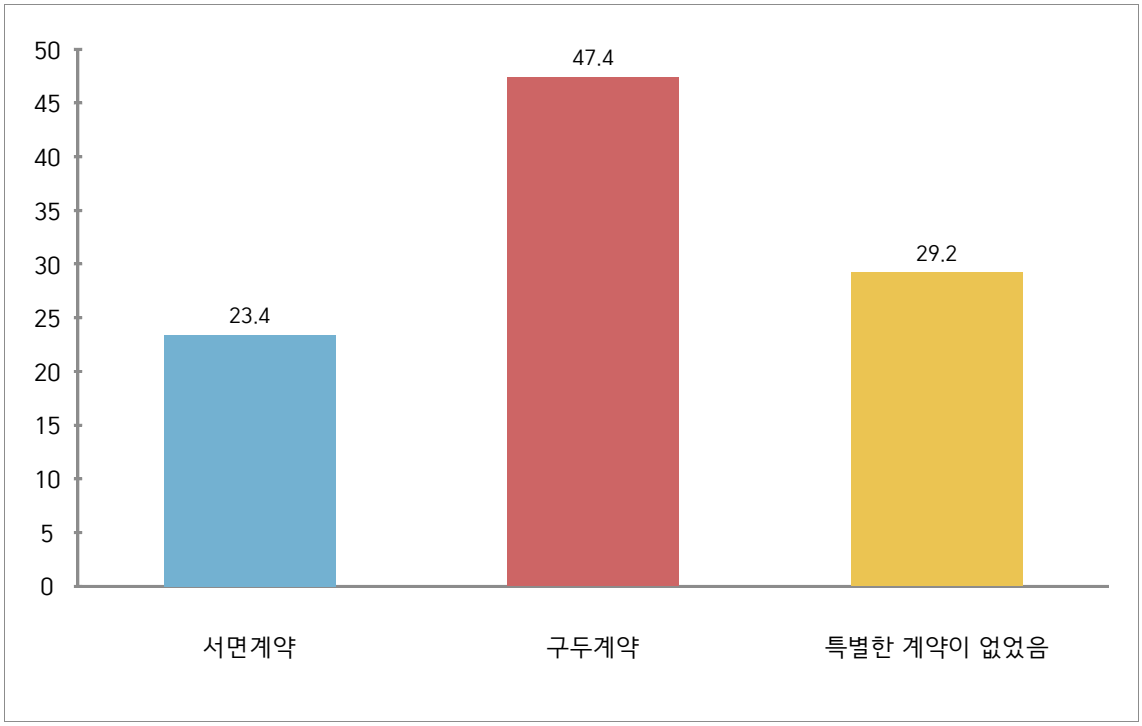
(1) 계약 체결의 형태

독립PD들에게 계약 체결의 형태에 대하여 질문하였다. 175명의 응답자 가운데, '구두계약'을 선택한 응답자가 47.4%(83명), (구두계약조차 하지 않는) '특별한 계약이 없었음'을 선택한 응답자가 29.2%(51명)로 나타났다. '서면계약'을 선택

한 응답자는 23.4%(41명)에 그쳤다. 이를 통해 독립PD들이 기본적인 계약서도 없이 방송 제작을 하는 비율이 높다는 점이 드러났다.

<표 Ⅱ-2-1> 계약 체결의 형태

계약 체결의 형태	빈도	비율(%)
서면계약	41	23.4
구두계약	83	47.4
특별한 계약이 없었음	51	29.2
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 계약 체결 형태의 관계를 보면, 서면계약을 체결했다고 응답한 독립PD가 소속 회사가 있는 경우에는 30.8%(28명), 소속 회사가 없는 경우에는 15.9%(13명)로 나타나 소속 회사가 있는 경우에 서면계약을 체결했다는 비율이 다소 높은 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-2-1-1> 소속 회사 유/무와 계약 체결 형태의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	서면계약	28	30.8
	구두계약	42	46.2
	특별한 계약이 없었음	21	23.0
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	서면계약	13	15.9
	구두계약	41	50.0
	특별한 계약이 없었음	28	34.1
	합계	82	100.0

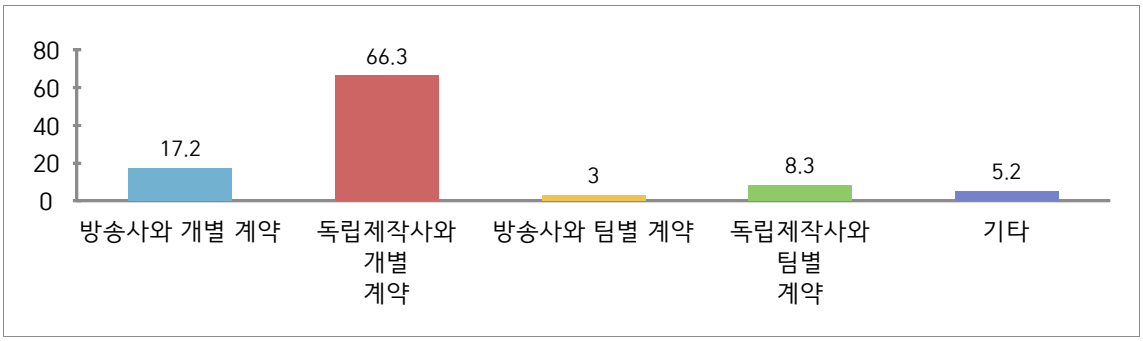
(2) 계약 체결의 방식

169명의 응답자 가운데, 독립제작사와 개별 계약을 선택한 응답자가 66.3%(112명)로 가장 많았고, 방송사와 '개별 계약'을 선택한 응답자가 17.2%(29명)로 뒤를 이었다. 이외에 독립제작사와 '팀별 계약'을 한다는 응답이 8.3%(14명), 방송사와 팀별 계약을 한다는 응답이 5.2%(9명) 등이었다.

<표 Ⅱ-2-2> 계약 체결의 방식

계약 체결의 방식	빈도	비율
방송사와 개별 계약	29	17.2
독립제작사와 개별 계약	112	66.3
방송사와 팀별 계약	5	3.0
독립제작사와 팀별 계약	14	8.3
기타	9	5.2
합계	169	100.0

* 무응답 6명 제외



소속 회사 유/무와 계약 체결 방식의 관계를 보면, 방송사와 개별 계약을 체결했다고 응답한 독립PD가 소속 회사가 있는 경우에는 11.4%(10명), 소속 회사가 없는 경우에는 24.1%(19명)로 나타나 소속 회사가 없는 경우에 방송사와 개별 계약을 한다는 비율이 다소 높은 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-2-2-1> 소속 회사 유/무와 계약 체결의 방식의 관계

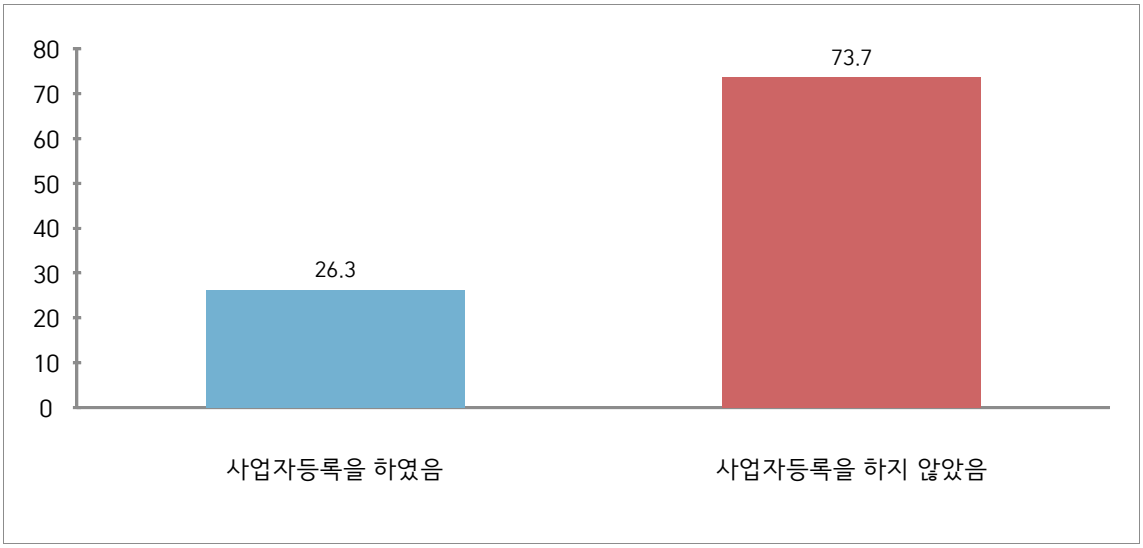
구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	방송사와 개별 계약	10	11.4
	독립제작사와 개별 계약	65	73.9
	방송사와 팀별 계약	3	3.4
	독립제작사와 팀별 계약	6	6.8
	기타	4	4.5
	합계	88	100.0
소속 회사 없음	방송사와 개별 계약	19	24.1
	독립제작사와 개별 계약	45	57.0
	방송사와 팀별 계약	2	2.5
	독립제작사와 팀별 계약	8	10.1
	기타	5	6.3
	합계	79	100.0

(3) 사업자등록 여부

175명의 응답자 가운데, ‘사업자등록을 하지 않았다’고 응답한 독립PD가 73.7%(129명)로 다수를 이루었고, ‘사업자등록을 했다’고 응답한 독립PD는 26.3%(46명)에 그쳤다.

<표 Ⅱ-2-3> 사업자등록 여부

사업자등록 여부	빈도	비율(%)
사업자등록을 했음	46	26.3
사업자등록을 하지 않았음	129	73.7
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 사업자등록 여부의 관계를 보면, ‘사업자등록을 했다‘는 응답자가 소속 회사가 있는 경우에는 29.7%(27명), 소속 회사가 없는 경우에는 23.2%(19명)로 나타나 소속 회사 유/무와 사업자등록 여부는 큰 상관관계가 없는 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-2-3-1> 소속 회사 유/무와 사업자등록 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	사업자등록을 했음	27	29.7
	사업자등록을 하지 않았음	64	70.3
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	사업자등록을 했음	19	23.2
	사업자등록을 하지 않았음	63	76.8
	합계	82	100.0

경력과 사업자등록 여부의 관계를 보면, ‘사업자등록을 했다’는 응답자가 15년

이상 ~ 20년 미만 경력의 경우에 60.6%(20명)로 나타나 경력이 높아질수록 사업자등록을 하는 비율도 약간씩 높아지는 경향이 있다는 것을 추측할 수 있다.

<표 Ⅱ-2-3-2> 경력과 사업자등록 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
5년 미만	사업자등록을 했음	2	6.5
	사업자등록을 하지 않았음	29	93.5
	합계	31	100.0
5년 이상 ~ 10년 미만	사업자등록을 했음	10	20.0
	사업자등록을 하지 않았음	40	80.0
	합계	50	100.0
10년 이상 ~ 15년 미만	사업자등록을 했음	11	23.9
	사업자등록을 하지 않았음	35	76.1
	합계	46	100.0
15년 이상 ~ 20년 미만	사업자등록을 했음	20	60.6
	사업자등록을 하지 않았음	13	39.4
	합계	33	100.0
20년 이상	사업자등록을 했음	2	33.3
	사업자등록을 하지 않았음	4	66.7
	합계	6	100.0

(4) 문화체육관광부가 제정한 표준계약서 인지 여부

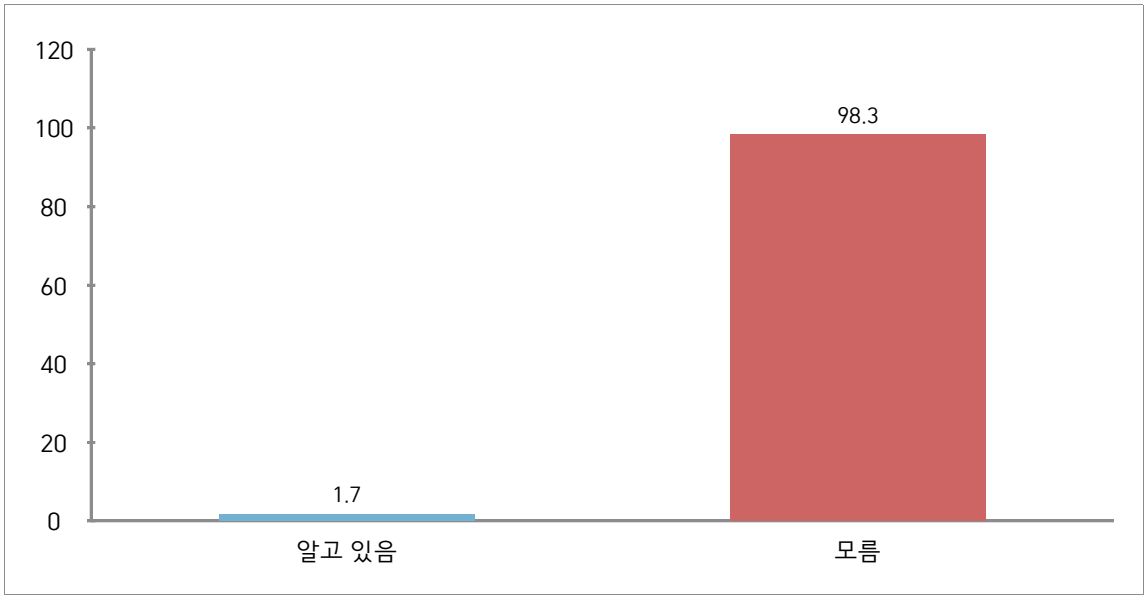
174명의 응답자 가운데, 문화체육관광부가 제정한 표준계약서에 대해 ‘모르고 있다’고 응답한 비율이 98.3%(171명)로 대부분의 독립PD들은 문화체육관관부가 제정한 표준계약서 자체를 모르는 것으로 나타났다.

문화체육관광부는 2013년 4월, 콘텐츠산업진흥법 제25조에 의거해 ‘방송영상프로그램 제작 스태프 표준계약서’ 3종을 마련해 발표했다. ‘방송영상프로그램 제작 스태프 표준계약서’ 3종은 방송영상프로그램 제작 스태프 표준근로계약서, 방송영상프로그램 제작 스태프 표준하도급계약서, 방송영상프로그램 제작 스태프 표준업무위탁계약서이다. 현장에서는 의무 사용규제가 없는 표준계약서가 제대로 사용되지 않는 것으로 알려졌는데, 이번 설문조사를 통해 정부의 권고사항으로서 강제할 수 없는 표준계약서는 현장에서 무용지물에 불과하다는 것이 사실로 드러난 셈이다.

<표 Ⅱ-2-4> 문화체육관광부가 제정한 표준계약서 인지 여부

문화체육관광부가 제정한 표준계약서 인지 여부	빈도	비율(%)
알고 있음	3	1.7
모름	171	98.3
합계	174	100.0

* 무응답 1명 제외



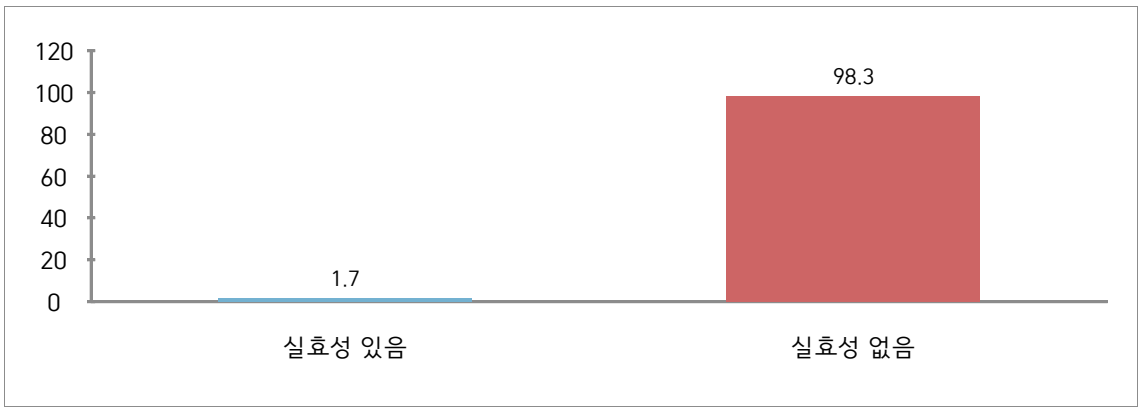
(5) 문화체육관광부가 제정한 표준계약서의 실효성 여부

174명의 응답자 가운데, 문화체육관광부가 제정한 표준계약서가 '실효성이 없다'고 응답한 비율이 98.3%(171명)로 나타나, 대부분의 독립PD들은 문화체육관광부가 제정한 표준계약서 자체를 모르며 실효성도 없다고 생각하는 것으로 드러났다. 따라서 표준계약서를 제정하는 것을 넘어서 표준계약서 작성을 의무화하는 법안이 반드시 필요하다고 볼 수 있겠다.

<표 Ⅱ-2-5> 문화체육관광부가 제정한 표준계약서의 실효성 여부

문화체육관광부가 제정한 표준계약서의 실효성 여부	빈도	비율(%)
실효성 있음	3	1.7
실효성 없음	171	98.3
합계	174	100.0

* 무응답 1명 제외



3. 업무수행

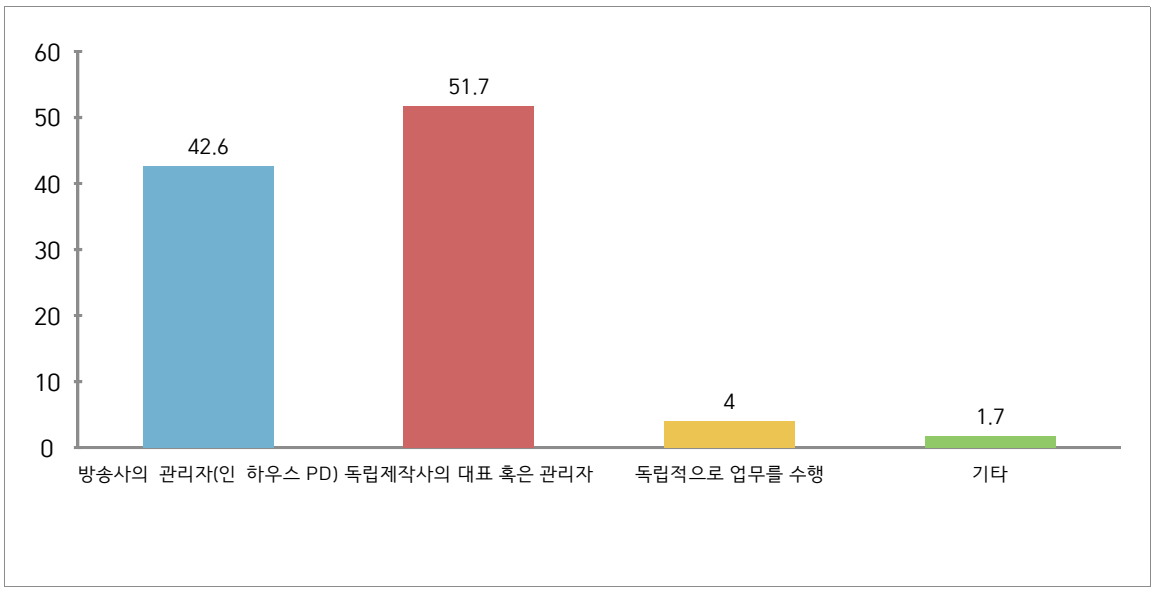
(1) 주요 업무 지시자

독립PD들에게 주요 업무 지시자가 누구인지에 대해 질문하였다. 174명의 응답자 가운데, ‘독립제작사의 대표 혹은 관리자’를 선택한 응답자가 51.7%(90명)로 가장 많았고, ‘방송사의 관리자(인 하우스 PD)’를 선택한 응답자가 42.6%(74명)로 뒤를 이었다. ‘독립적으로 업무를 수행한다’는 응답은 4.0%(7명)에 그쳤다. 이를 통해 대부분의 독립PD들은 방송사의 관리자(인 하우스 PD)나 독립제작사의 대표 혹은 관리자에게 주로 업무지시를 받으며 일한다는 사실을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-3-1> 주요 업무 지시자

주요 업무 지시자	빈도	비율(%)
방송사의 관리자(인 하우스 PD)	74	42.6
독립제작사의 대표 혹은 관리자	90	51.7
독립적으로 업무를 수행	7	4.0
기타	3	1.7
합계	174	100.0

* 무응답 1명 제외



소속 회사 유/무와 주요 업무 지시자의 관계를 보면, 주요 업무 지시자가 ‘방송사의 관리자(인 하우스 PD)’라고 응답한 비율이 소속 회사가 없는 경우에는 53.7%(44명), 소속 회사가 있는 경우에는 33.3%(30명)로 나타나 소속 회사가 없는 경우에 방송사의 관리자(인 하우스 PD)가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 비율이 다소 높은 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-3-1-1> 소속 회사 유/무와 주요 업무 지시자의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	30	33.3
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	55	61.2
	독립적으로 업무를 수행	2	2.2
	기타	3	3.3
	합계	90	100.0
소속 회사 없음	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	44	53.7
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	33	40.2
	독립적으로 업무를 수행	5	6.1
	기타	0	0.0
	합계	82	100.0

계약 체결의 방식과 주요 업무 지시자의 관계를 보면, 방송사와 개별 계약을 하는 경우에는 방송사의 관리자(인 하우스 PD)가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 비율이 96.6%(28명)로 가장 높았고, 독립제작사와 개별 계약을 하는 경우에는 독립제작사의 대표 혹은 관리자가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 비율이 61.3%(68명)로 가장 높았다. 그런데 독립제작사와 개별 계약을 하는 경우에도 방송사의 관리자(인 하우스 PD)가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 비율이 32.4%(36명)나 되는 것으로 나타나 독립제작사와 계약을 하고 방송제작을 하는 경우라 하더라도 방송사의 관리자(인 하우스 PD)가 업무를 주로 지시하는 경우가 적지 않다는 사실이 드러났다.

<표 Ⅱ-3-1-2> 계약 체결의 방식과 주요 업무 지시자

구분		빈도	비율(%)
방송사와 개별 계약	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	28	96.6
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	1	3.4
	독립적으로 업무를 수행	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	29	100.0
독립제작사와 개별 계약	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	36	32.4
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	68	61.3
	독립적으로 업무를 수행	4	3.6
	기타	3	2.7
	합계	111	100.0
방송사와 팀별 계약	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	3	60.0
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	2	40.0
	독립적으로 업무를 수행	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	5	100.0
독립제작사와 팀별 계약	방송사의 관리자(인 하우스 PD)	1	7.1
	독립제작사의 대표 혹은 관리자	11	78.7
	독립적으로 업무를 수행	2	14.2
	기타	0	0.0
	합계	14	100.0

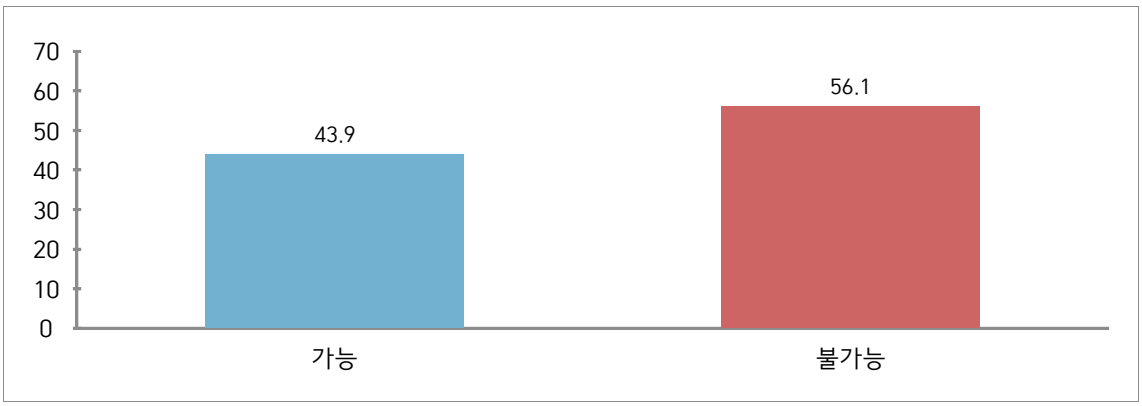
(2) 업무의 하도급 수행 가능성 여부

173명의 응답자 가운데, 업무의 '하도급 수행이 가능하다'고 응답한 비율이 43.9%(76명), '하도급 수행이 불가능하다'고 응답한 비율이 56.1%(97명)로 비슷하게 나타났다.

<표 Ⅱ-3-2> 업무의 하도급 수행 가능성 여부

업무의 하도급 수행 가능성 여부	빈도	비율(%)
하도급 수행 가능	76	43.9
하도급 수행 불가능	97	56.1
합계	173	100.0

* 무응답 2명 제외



소속 회사 유/무와 업무의 하도급 수행 가능성 여부의 관계를 보면, 업무의 하도급 수행이 가능하다고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 47.8%(43명), 소속 회사가 없는 경우에는 39.5%(32명)으로 나타나 소속 회사 유/무와 관계없이 업무의 하도급 수행이 상당 정도 가능한 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-3-2-1> 소속 회사 유/무와 업무의 하도급 수행 가능성 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	하도급 수행 가능	43	47.8
	하도급 수행 불가능	47	52.2
	합계	90	100.0
소속 회사 없음	하도급 수행 가능	32	39.5
	하도급 수행 불가능	49	60.5
	합계	81	100.0

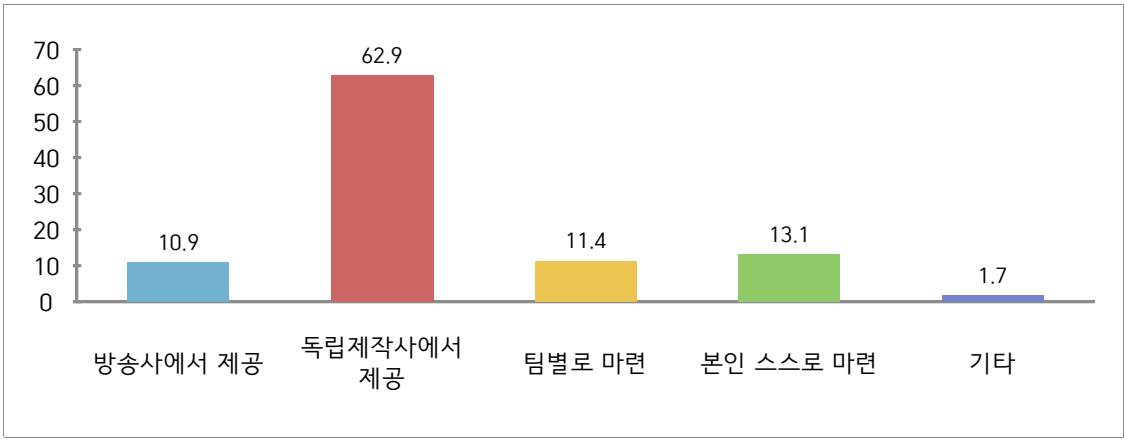
(3) 업무에 필요한 장비 등의 제공

175명의 응답자 가운데, '업무에 필요한 장비 등을 독립제작사에서 제공한다'고 응답한 비율이 62.9%(110명)로 가장 많았으며, '본인 스스로 마련한다'고 응답한

비율이 13.1%(23명), ‘팀별로 마련한다’고 응답한 비율이 11.4%(20명), ‘방송사에서 제공한다’고 응답한 비율이 10.9%(19명)으로 뒤를 이었다.

<표 Ⅱ-3-3> 업무에 필요한 장비 등의 제공

업무에 필요한 장비 등의 제공	빈도	비율(%)
방송사에서 제공	19	10.9
독립제작사에서 제공	110	62.9
팀별로 마련	20	11.4
본인 스스로 마련	23	13.1
기타	3	1.7
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계를 보면, 독립제작사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공한다는 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 68.1%(62명), 소속 회사가 없는 경우에는 57.3%(47명)로 나타나 소속 회사 유/무와 관계없이 독립제작사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공하는 경우가 많은 편으로 보인다.

<표 Ⅱ-3-3-1> 소속 회사 유/무와 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	방송사에서 제공	4	4.4
	독립제작사에서 제공	62	68.1
	팀별로 마련	12	13.2
	본인 스스로 마련	12	13.2
	기타	1	1.1
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	방송사에서 제공	15	18.3
	독립제작사에서 제공	47	57.3
	팀별로 마련	8	9.8
	본인 스스로 마련	10	12.2
	기타	2	2.4
	합계	82	100.0

계약 체결의 방식과 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계를 보면, 방송사와 개별 계약을 하는 경우에는 '방송사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공한다'고 응답한 비율이 55.2%(16명), 독립제작사와 개별 계약을 하는 경우에는 '독립제작사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공한다'고 응답한 비율이 82.1%(92명)로 가장 많았다.

<표 Ⅱ-3-3-2> 계약 체결의 방식과 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계

구분		빈도	비율(%)
방송사와 개별 계약	방송사에서 제공	16	55.2
	독립제작사에서 제공	2	6.9
	팀별로 마련	0	0.0
	본인 스스로 마련	9	31.0
	기타	2	6.9
	합계	29	100.0
독립제작사와 개별 계약	방송사에서 제공	1	0.9
	독립제작사에서 제공	92	82.1
	팀별로 마련	11	9.8
	본인 스스로 마련	7	6.3
	기타	1	0.9
	합계	112	100.0
방송사와 팀별 계약	방송사에서 제공	1	20.0
	독립제작사에서 제공	1	20.0
	팀별로 마련	1	20.0
	본인 스스로 마련	2	40.0
	기타	0	0.0
	합계	5	100.0
독립제작사와 팀별 계약	방송사에서 제공	0	0.0
	독립제작사에서 제공	6	42.9
	팀별로 마련	8	57.1
	본인 스스로 마련	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	14	100.0

주요 업무 지시자와 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계를 보면, 독립제작사의 대표 혹은 관리자가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 경우에는 독립제작사가 업무에 필요한 장비 등을 제공하는 경우가 81.1%(73명)로 가장 많았으며, 방송사의 관리자(인 하우스 PD)가 주요 업무 지시자의 역할을 하는 경우에도 독립제작사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공하는 비율이 41.9%(31명)로 가장 많았다. 즉 주요 업무 지시자가 누구인지와 관계없이 독립제작사에서 업무에 필요한 장비 등을 제공하는 경우가 많은 편으로 드러났다.

<표 Ⅱ-3-3-3> 주요 업무 지시자와 업무에 필요한 장비 등의 제공의 관계

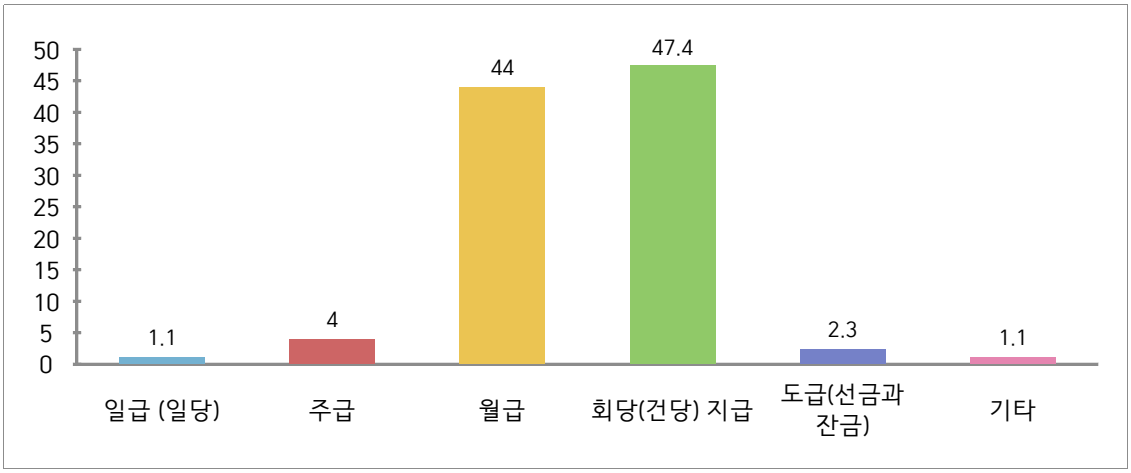
구분		빈도	비율(%)
방송사의 관리자(인 하우스 PD)	방송사에서 제공	19	25.7
	독립제작사에서 제공	31	41.9
	팀별로 마련	5	6.8
	본인 스스로 마련	16	21.6
	기타	3	4.0
	합계	74	100.0
독립제작사의 대표 혹은 관리자	방송사에서 제공	0	0.0
	독립제작사에서 제공	73	81.1
	팀별로 마련	13	14.4
	본인 스스로 마련	4	4.5
	기타	0	0.0
	합계	90	100.0
독립적으로 업무를 수행	방송사에서 제공	0	0.0
	독립제작사에서 제공	3	42.8
	팀별로 마련	2	28.6
	본인 스스로 마련	2	28.6
	기타	0	0.0
	합계	7	100.0

4. 보수

독립PD들에게 보수지급형태에 대하여 질문하였다. 175명의 응답자 가운데, ‘회당(건당) 지급받는다’고 선택한 응답자가 47.4%(83명)로 가장 많았고, ‘월급으로 받는다’고 선택한 응답자가 44.0%(77명)로 뒤를 이었다. ‘주급으로 받는다’고 선택한 응답자는 4.0%(7명), ‘도급(선금과 잔금)으로 지급받는다’고 선택한 응답자는 2.3%(4명), ‘일급(일당)으로 받는다’고 선택한 응답자는 1.1%(2명)에 그쳤다.

<표 Ⅱ-4-1> 보수지급형태

보수지급형태	빈도	비율(%)
일급(일당)	2	1.1
주급	7	4.0
월급	77	44.0
회당(건당) 지급	83	47.4
도급(선금과 잔금)	4	2.3
기타	2	1.1
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 보수지급형태의 관계를 보면, 소속 회사가 있는 경우에는 '월급으로 받는다' 고 선택한 비율이 57.1%(52명)로 가장 많았으며, 소속 회사가 없는 경우에는 '회당(건당)으로 지급받는다' 고 선택한 비율이 59.8%(49명)로 가장 많았다. 하지만 소속 회사가 있는 경우에도 월급이 아니라 회당(건당) 지급을 받는다고 선택한 비율이 무려 37.4%(34명)나 되는 것으로 나타나 소속 회사가 상시적으로 고용하지 않는 경우가 많은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-4-1-1> 소속 회사 유/무와 보수지급형태의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	일급 (일당)	1	1.1
	주급	3	3.3
	월급	52	57.1
	회당(건당) 지급	34	37.4
	도급(선금과 잔금)	1	1.1
	기타	0	0.0
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	일급 (일당)	1	1.2
	주급	4	4.9
	월급	23	28.0
	회당(건당) 지급	49	59.8
	도급(선금과 잔금)	3	3.7
	기타	2	2.4
	합계	82	100.0

경력과 보수지급형태의 관계를 보면, 5년 미만의 경력을 지닌 독립PD의 경우에는 '월급으로 지급받는다' 는 비율이 77.4%(24명)로 가장 많았으나, 5년 이상의 경력을 지닌 독립PD의 경우에는 대체로 '회당(건당)으로 지급받는다' 는 비율이 많았다. 5년 미만의 경력을 지닌 독립PD들은 회사에 소속되어 있는 경우가 많기 때문에 이러한 결과가 나온 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-4-1-2> 경력과 보수지급형태의 관계

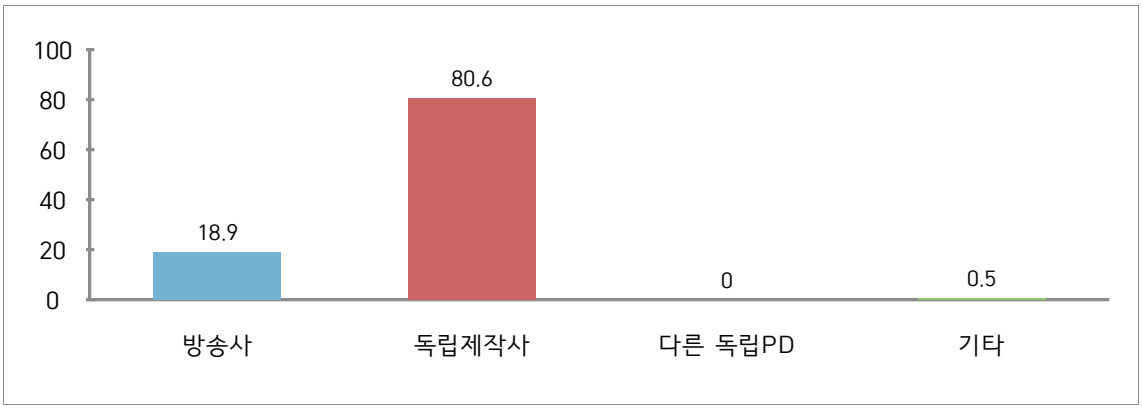
구분		빈도	비율(%)
5년 미만	일급 (일당)	0	0.0
	주급	1	3.2
	월급	24	77.4
	회당(건당) 지급	6	19.4
	도급(선금과 잔금)	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	31	100.0
5년 이상 ~ 10년 미만	일급 (일당)	2	4.0
	주급	5	10.0
	월급	17	34.0
	회당(건당) 지급	26	52.0
	도급(선금과 잔금)	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	50	100.0
10년 이상 ~ 15년 미만	일급 (일당)	0	0.0
	주급	1	2.2
	월급	19	41.3
	회당(건당) 지급	23	50.0
	도급(선금과 잔금)	1	2.2
	기타	2	4.3
	합계	46	100.0
15년 이상 ~ 20년 미만	일급 (일당)	0	0.0
	주급	0	0.0
	월급	9	27.3
	회당(건당) 지급	23	69.7
	도급(선금과 잔금)	1	3.0
	기타	0	0.0
	합계	33	100.0
25년 이상	일급 (일당)	0	0.0
	주급	0	0.0
	월급	2	33.3
	회당(건당) 지급	2	33.3
	도급(선금과 잔금)	2	33.4
	기타	0	0.0
	합계	6	100.0

(2) 보수 지급자

175명의 응답자 가운데, ‘독립제작사가 보수를 지급한다’고 응답한 비율이 80.6%(141명)로 가장 많았으며, ‘방송사가 지급한다’고 응답한 비율이 18.9%(33명)로 뒤를 이었다.

<표 Ⅱ-4-2> 보수 지급자

보수 지급자	빈도	비율(%)
방송사	33	18.9
독립제작사	141	80.6
다른 독립PD	0	0.0
기타	1	0.5
합계	175	100.0



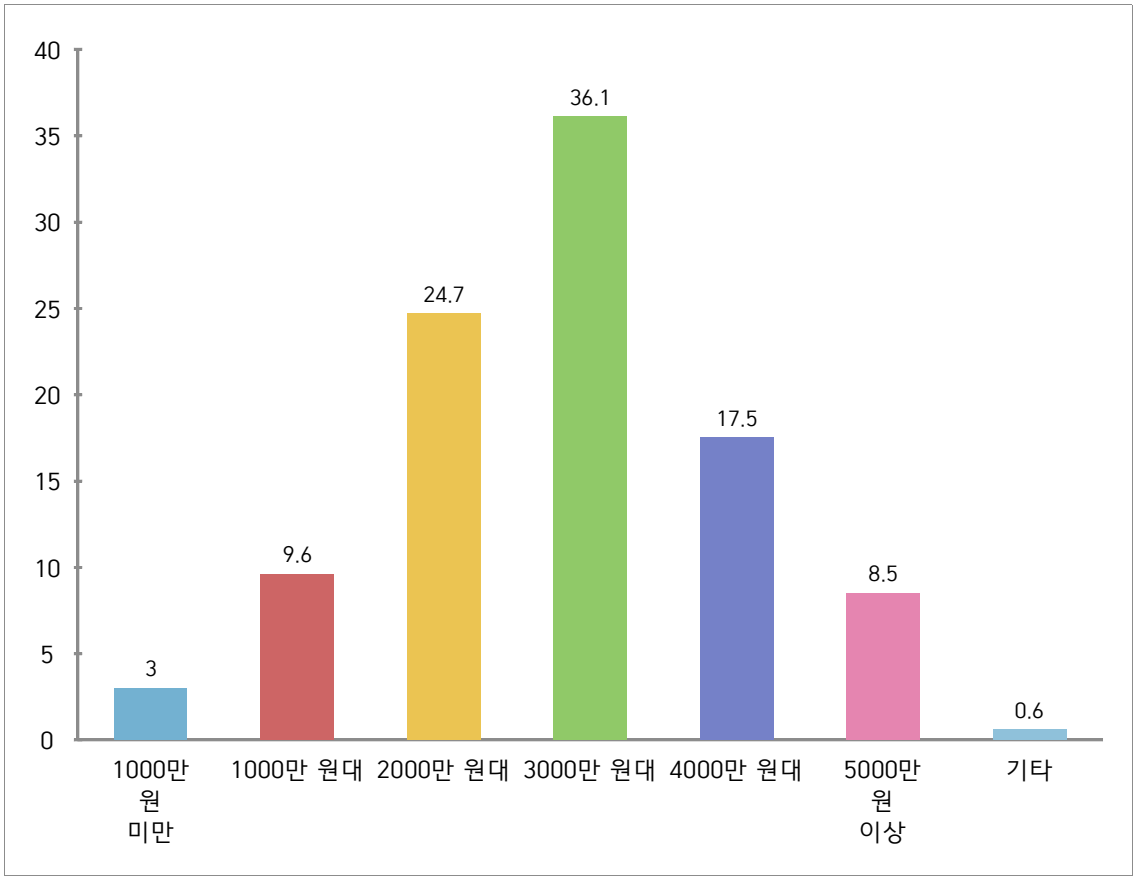
(3) 1년 간 총 수입

166명의 응답자 가운데, ‘3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만’의 수입을 선택한 응답자가 36.1%(60명)로 가장 많았고, ‘2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만’의 수입을 선택한 응답자가 24.7%(41명)로 뒤를 이었다. ‘4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만’의 수입을 선택한 응답자는 17.5%(29명), ‘1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만’의 수입을 선택한 응답자는 9.6%(16명), ‘5000만 원 이상’의 수입을 선택한 응답자는 8.5%(14명), ‘1000만 원 미만’의 수입을 선택한 응답자는 3.0%(5명)에 불과했다. 설문에 참여한 독립PD 가운데 1년 간 총 수입이 가장 많은 경우는 ‘8000만 원’이라는 응답이었고, 가장 적은 경우는 ‘없다’는 응답이었다.

<표 Ⅱ-4-3> 1년 간 총 수입

1년 간 총 수입	빈도	비율(%)
없음 ~ 1000만 원 미만	5	3.0
1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	16	9.6
2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	41	24.7
3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	60	36.1
4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	29	17.5
5000만 원 이상	14	8.5
기타	1	0.6
합계	166	100.0

*무응답 9명 제외



경력과 1년 간 총 수입의 관계를 보면, 경력이 5년 미만인 경우에는 '1000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만'을 선택한 응답자가 합계 93.6%(29명)로 대다수를 차지했고, 경력이 5년 이상 ~ 10년 미만인 경우에는 '2000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만'의 수입을 선택한 응답자가 합계 88.0%(44명)로 대다수를 차지했으며, 경력이 10년 이상인 경우에는 '3000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만'의 수입을 선택한 응답자가 합계 70.0%(56명)로 대다수를 차지했다. 즉 경력이 높아질수록 독립PD들의 수입도 일정 정도 증가하는 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-4-3-1> 경력과 1년 간 총 수입

구분		빈도	비율(%)
5년 미만	없음 ~ 1000만 원 미만	0	0.0
	1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	15	48.4
	2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	14	45.2
	3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	2	6.4
	4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	0	0.0
	5000만 원 이상	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	31	100.0
5년 이상 ~ 10년 미만	없음 ~ 1000만 원 미만	3	6.0
	1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	1	2.0
	2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	18	36.0
	3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	26	52.0
	4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	2	4.0
	5000만 원 이상	0	0.0
	기타	0	0.0
	합계	50	100.0
10년 이상 ~ 15년 미만	없음 ~ 1000만 원 미만	0	0.0
	1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	0	0.0
	2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	7	16.7
	3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	15	35.7
	4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	16	38.1
	5000만 원 이상	3	7.1
	기타	1	2.4
	합계	42	100.0
15년 이상 ~ 20년 미만	없음 ~ 1000만 원 미만	0	0.0
	1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	0	0.0
	2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	0	0.0
	3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	12	36.4
	4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	11	33.3
	5000만 원 이상	8	24.2
	기타	2	6.1
	합계	33	100.0
20년 이상	없음 ~ 1000만 원 미만	0	0.0
	1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	0	0.0
	2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	0	0.0
	3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	2	40.0
	4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	0	0.0
	5000만 원 이상	3	60.0
	기타	0	0.0
	합계	5	100.0

부양가족 수(본인 제외)에 따른 1년 간 총 수입을 보면, 월 평균 수입이 '부양가족이 없는 1인 가구'의 경우에는 248만 원, '부양가족이 1명인 2인 가구'의 경우에는 219만 원, '부양가족이 2명인 3인 가구'의 경우에는 281만원, '부양가족이 3명인 4인 가구'의 경우에는 318만 원, '부양가족이 4명인 5인 가구'의 경우

에는 278만 원, ‘부양가족이 5명인 6인 가구’의 경우에는 322만 원에 불과해 보건복지부가 발표한 최저생계비보다는 높았지만 양대 노총이 발표한 가구별 표준생계비에는 한참을 밑돌았다.

<표 Ⅱ-4-3-2> 부양가족 수에 따른 1년 간 총 수입

구분	빈도	연평균	월평균
없음	21	2981만 원	248만 원
1명	21	2630만 원	219만 원
2명	39	3369만 원	281만 원
3명	31	3813만 원	318만 원
4명	11	3336만 원	278만 원
5명	3	3867만 원	322만 원

<표 Ⅱ-4-3-2-1> 2015년 가구별 최저생계비

구분	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구	5인 가구	6인 가구
월 금액	617,281원	1,051,048원	1,359,688원	1,668,329원	1,976,970원	2,285,610원

자료 : e-나라지표(www.index.go.kr)

<표 Ⅱ-4-3-2-2> 2015년 민주노총 표준생계비

구분	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구(1)	4인 가구(2)	4인 가구(3)
월 금액	2,276,742원	4,630,774원	4,783,334원	5,987,571원	6,317,841원	6,878,990원

자료 : 민주노총(2015), 2015년 민주노총 표준생계비 해설서

<표 Ⅱ-4-3-2-3> 2015년 한국노총 표준생계비

구분	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구(1)	4인 가구(2)	4인 가구(3)
월 금액	2,164,664원	3,624,997원	4,525,966원	5,560,334원	6,127,119원	6,832,618원

자료 : 한국노총(2015), 2015년 한국노총 표준생계비 해설서

(4) 보수 체불

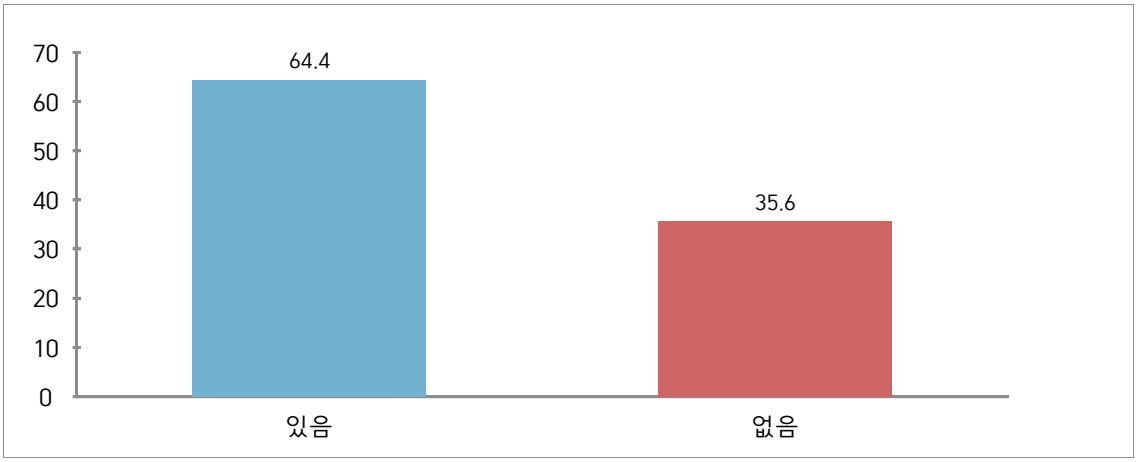
1) 경험 유/무

121명의 응답자 가운데, ‘체불 경험이 있다’고 응답한 비율은 64.4%(78명)로 ‘체불 경험이 없다’고 응답한 비율 35.6%(43명)보다 많았다. 체불경험이 없어서 질문에 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-4-4-1> 보수 체불 경험 유/무

보수 체불 경험 유/무	빈도	비율(%)
체불 경험 있음	78	64.4
체불 경험 없음	43	35.6
합계	121	100.0

* 무응답 54명 제외



소속 회사 유/무와 보수 체불 경험 유/무의 관계를 보면, ‘체불 경험이 있다’고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 61.3%(38명), 소속 회사가 없는 경우에는 63.8%(37명)으로 나타나 소속 회사가 있는지 여부와 관계없이 독립PD들의 보수 체불 경험은 상당히 있는 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-4-4-1-1> 소속 회사 유/무와 보수 체불 경험 유/무의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	체불 경험 있음	38	61.3
	체불 경험 없음	24	38.7
	합계	62	100.0
소속 회사 없음	체불 경험 있음	37	63.8
	체불 경험 없음	21	36.2
	합계	58	100.0

2) 보수 체불 횟수

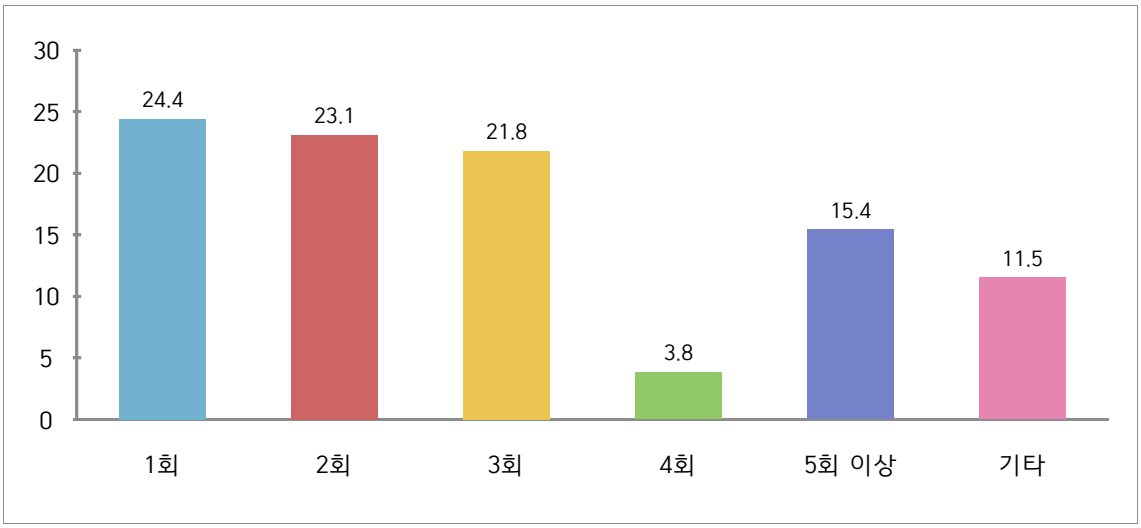
78명의 응답자 가운데, 1회라고 응답한 비율이 24.4%(19명)로 가장 많았으며, 2회라고 응답한 비율이 23.1%(18명)로 뒤를 이었다. 3회라는 응답은 21.8%(17명), 4회라는 응답은 3.8%(3명)였으며 5회 이상 된다는 응답도 15.4%(12명)에 달했다. 기타로 ‘셀 수 없이 많다’, ‘수도 없이 많다’는 응답도 있었다.

<표 Ⅱ-4-4-2> 보수 체불 횟수

보수 체불 횟수	빈도	비율(%)
1회	19	24.4
2회	18	23.1
3회	17	21.8
4회	3	3.8
5회 이상	12	15.4

기타	9	11.5
합계	78	100.0

* 보수 체불 경험이 있다고 응답한 121명 중 무응답 43명 제외



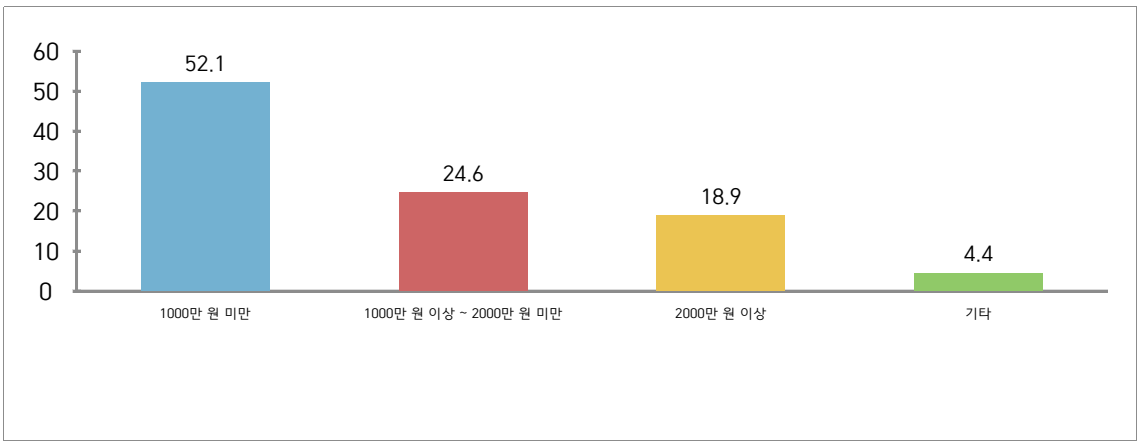
3) 체불총액

69명의 응답자 가운데, ‘1000만 원 미만’ 이라고 응답한 비율이 52.1%(36명)로 가장 많았으며, ‘1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만’ 이라고 응답한 비율이 24.6%(17명)로 뒤를 이었다. ‘2000만 원 이상’ 이라고 응답한 비율도 18.9%(13명)나 되는 것으로 나타나 독립PD들의 보수 체불실태가 심각한 것으로 드러났다.

〈표 Ⅱ-4-4-3〉 체불총액

체불총액	빈도	비율(%)
1000만 원 미만	36	52.1
1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	17	24.6
2000만 원 이상	13	18.9
기타	3	4.4
합계	69	100.0

* 보수 체불 경험이 있다고 응답한 121명 중 무응답 52명 제외



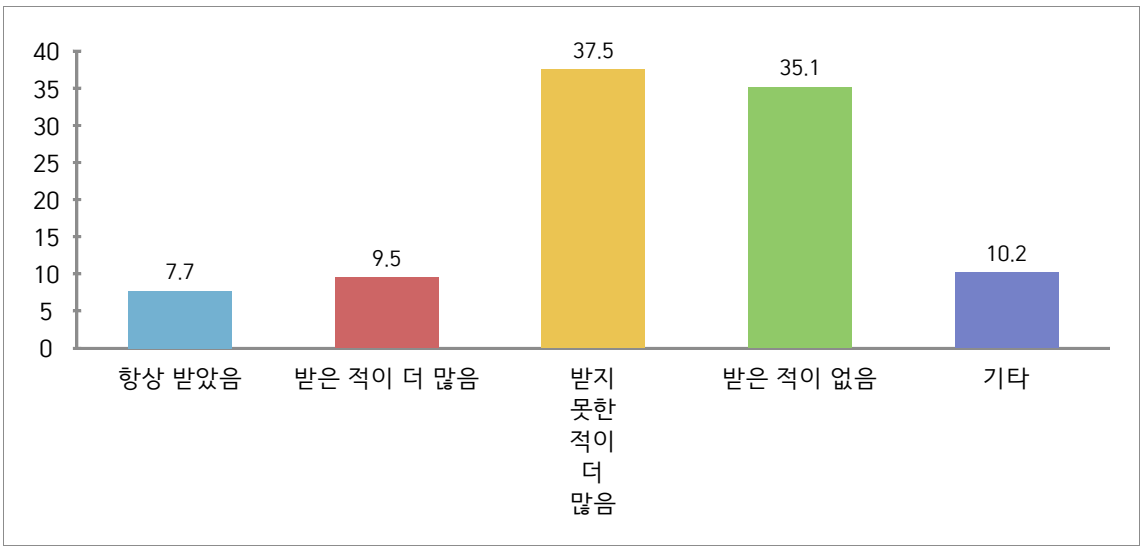
(5) 방송프로그램의 제작 전 또는 제작 도중 취소 시 일한 대가를 받았는지 여부

168명의 응답자 가운데, ‘받지 못한 적이 더 많다’고 응답한 비율이 37.5%(63명)로 가장 많았고, ‘받은 적이 없다’고 응답한 비율이 35.1%(59명)로 뒤를 이었다. ‘항상 받았다’고 응답한 비율은 7.7%(13명), ‘받은 적이 더 많다’고 응답한 비율은 9.5%(16명)에 불과해 방송프로그램이 제작 전이나 제작 도중 취소되더라도 독립PD들이 일한만큼의 대가를 받을 수 있도록 표준계약서 작성 의무화가 반드시 필요하다는 점이 다시금 확인되었다.

<표 Ⅱ-4-5> 방송프로그램의 제작 전 또는 제작 도중 취소 시 일한 대가를 받았는지 여부

방송프로그램의 제작 전 또는 제작 도중 취소 시 일한 대가를 받았는지 여부	빈도	비율(%)
항상 받았음	13	7.7
받은 적이 더 많음	16	9.5
받지 못한 적이 더 많음	63	37.5
받은 적이 없음	59	35.1
기타	7	10.2
합계	168	100.0

* 무응답 7명 제외



5. 4대 보험

(1) 국민연금

1) 국민연금 가입 여부

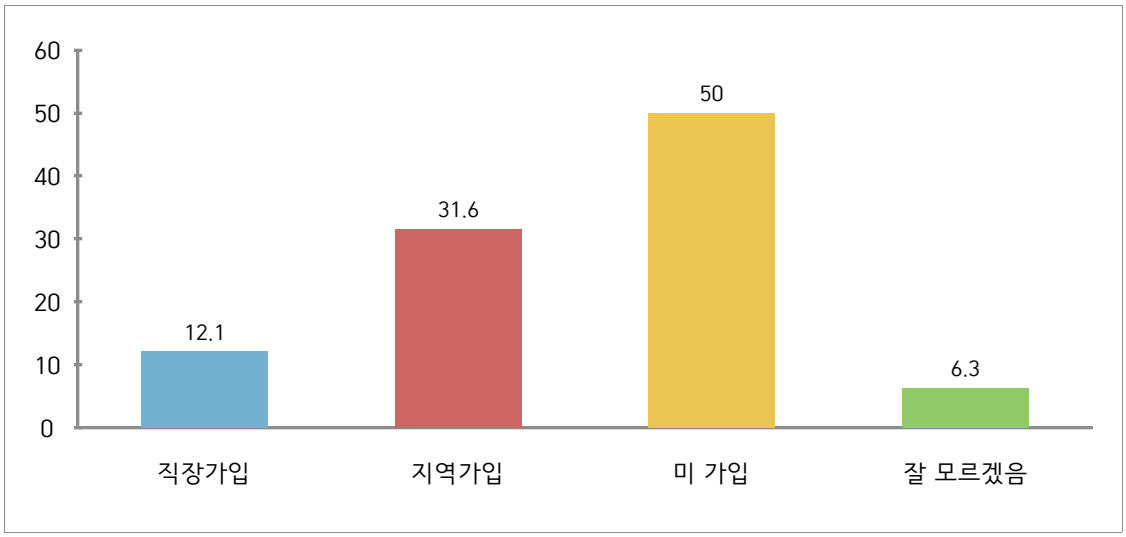
174명의 응답자 가운데, ‘미가입 했다’고 응답한 비율이 50.0%(87명)로 가장 많

았고, ‘지역가입을 했다’고 응답한 비율이 31.6%(55명)로 뒤를 이었다. ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 12.1%(21명)에 불과한 것으로 나타났다.

<표 Ⅱ-5-1-1> 국민연금 가입여부

국민연금 가입여부	빈도	비율(%)
직장가입	21	12.1
지역가입	55	31.6
미 가입	87	50.0
잘 모르겠음	11	6.3
합계	174	100.0

* 무응답 1명 제외



소속 회사 유/무와 국민연금 가입 여부의 관계를 보면, ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 22.0%(20명), 소속 회사가 없는 경우에는 1.2%(1명)로 나타났다. 소속 회사가 있는 경우에도 ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 매우 낮은 것으로 볼 때, 소속 회사가 있다고 응답한 독립PD들의 상당수가 상시 고용된 것이 아니라 회사와 프로젝트형 계약을 맺은 것으로 추측할 수 있다.

<표 Ⅱ-5-1-1-1> 소속 회사 유/무와 국민연금 가입 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	직장가입	20	22.0
	지역가입	27	29.7
	미 가입	40	44.0
	잘 모르겠음	4	4.3
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	직장가입	1	1.2
	지역가입	28	34.6
	미 가입	45	55.6
	잘 모르겠음	7	8.6
	합계	81	100.0

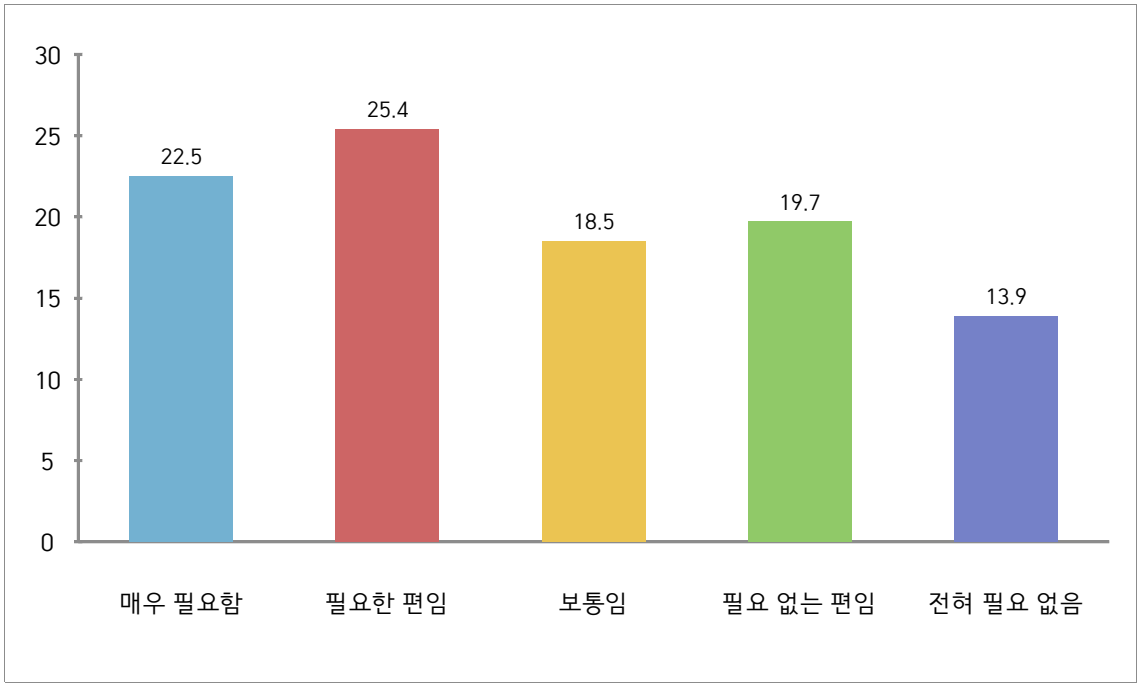
2) 국민연금 필요성 인식

173명의 응답자 가운데, ‘필요한 편’이라고 응답한 비율이 25.4%(44명)로 가장 많았으며 ‘매우 필요하다’고 응답한 비율이 22.5%(39명)로 뒤를 이었다. 전체적으로 매우 필요하거나 필요한 편이라고 응답한 비율이 47.9%(83명)로 전혀 필요 없거나 필요 없는 편이라고 응답한 비율 33.6%(58명)보다 약간 많았다.

<표 Ⅱ-5-1-2> 국민연금 필요성 인식

국민연금 필요성 인식	빈도	비율(%)
매우 필요함	39	22.5
필요한 편임	44	25.4
보통임	32	18.5
필요 없는 편임	34	19.7
전혀 필요 없음	24	13.9
합계	173	100.0

* 무응답 2명 제외



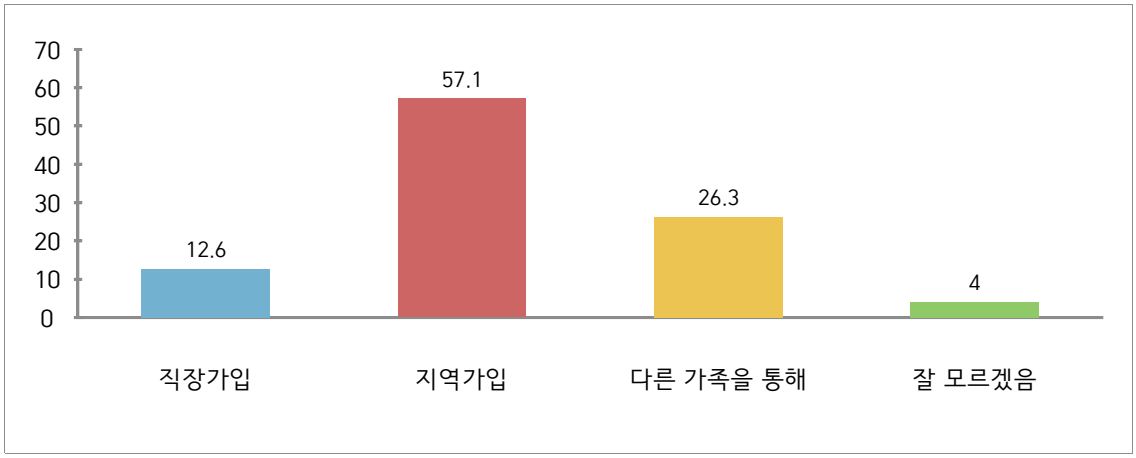
(2) 건강보험

1) 건강보험 가입 여부

175명의 응답자 가운데, ‘지역가입을 했다’고 응답한 비율이 57.1%(100명)로 가장 많았으며 ‘다른 가족을 통해 가입했다’고 응답한 비율이 26.3%(46명)로 뒤를 이었다. ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율은 12.6%(22명)에 불과했다.

<표 Ⅱ-5-2-1> 건강보험 가입여부

구분	빈도	비율(%)
직장가입	22	12.6
지역가입	100	57.1
다른 가족을 통해	46	26.3
잘 모르겠음	7	4.0
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 건강보험 가입여부의 관계를 보면, '직장가입을 했다'고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 23.1%(21명), 소속 회사가 없는 경우에는 1.2%(1명)인 것으로 나타났다. 소속 회사가 있는 경우에도 국민연금과 마찬가지로 '직장가입을 했다'고 응답한 비율이 매우 낮은 것으로 볼 때, 소속 회사가 있다고 응답한 독립PD들의 상당수가 상시 고용된 것이 아니라 회사와 프로젝트형 계약을 맺은 것으로 추측할 수 있다.

<표 Ⅱ-5-2-1-1> 소속 회사 유/무와 건강보험 가입 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	직장가입	21	23.1
	지역가입	46	50.5
	다른 가족을 통해	20	22.0
	잘 모르겠음	4	4.4
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	직장가입	1	1.2
	지역가입	53	64.6
	다른 가족을 통해	25	30.5
	잘 모르겠음	3	3.7
	합계	82	100.0

2) 건강보험 필요성 인식

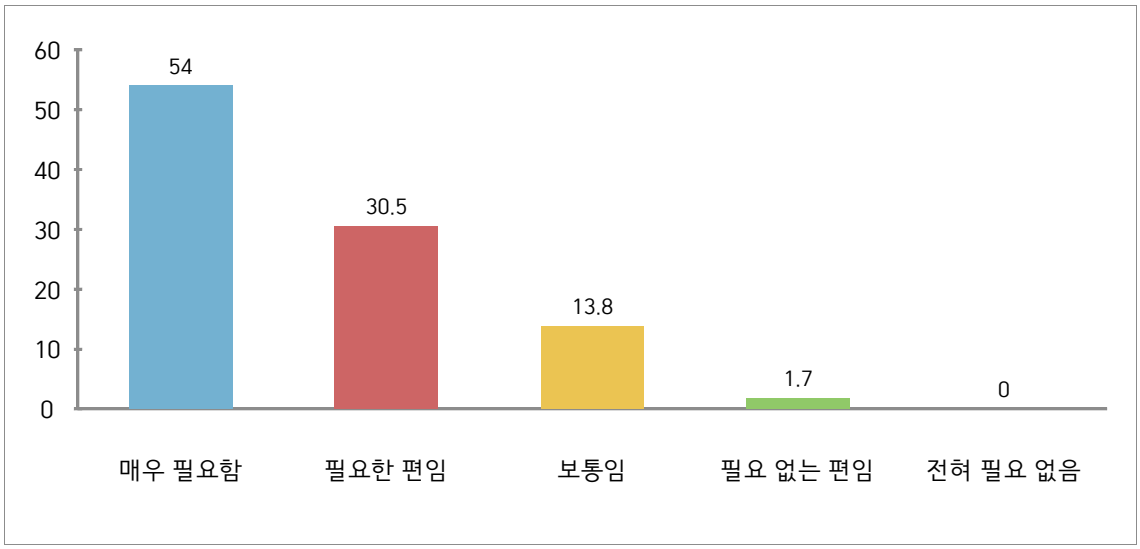
174명의 응답자 가운데, '매우 필요하다'고 응답한 비율이 54.0%(94명)로 가장

많았으며 ‘필요한 편’이라고 응답한 비율이 30.5%(53명)로 뒤를 이었다. 전체적으로 매우 필요하거나 필요한 편이라고 응답한 비율이 84.5%(147명)로 전혀 필요 없거나 필요 없는 편이라고 응답한 비율 3.0%(3명)에 비해 압도적으로 높았다.

<표 Ⅱ-5-2-2> 건강보험 필요성 인식

건강보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
매우 필요함	94	54.0
필요한 편임	53	30.5
보통임	24	13.8
필요 없는 편임	3	1.7
전혀 필요 없음	0	0.0
합계	174	100.0

* 무응답 1명 제외



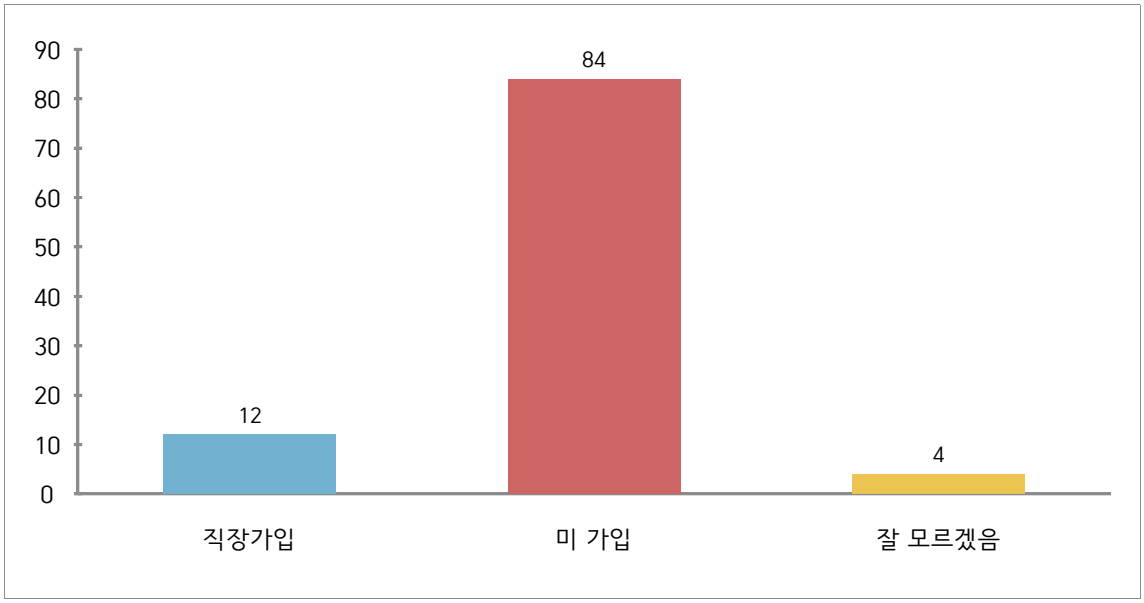
(3) 고용보험

1) 고용보험 가입여부

175명의 응답자 가운데, ‘미가입을 했다’고 응답한 비율이 84.0%(147명)로 ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율 12.0%(21명)에 비해 압도적으로 높았다.

<표 Ⅱ-5-3-1> 고용보험 가입여부

구분	빈도	비율(%)
직장가입	21	12.0
미 가입	147	84.0
잘 모르겠음	7	4.0
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 고용보험 가입여부의 관계를 보면, ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 22.0%(20명), 소속 회사가 없는 경우에는 1.2%(1명)인 것으로 나타났다. 소속 회사가 있는 경우에도 국민연금 및 건강보험과 마찬가지로 ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 매우 낮은 것으로 볼 때, 소속 회사가 있다고 응답한 독립PD들의 상당수가 상시 고용된 것이 아니라 회사와 프로젝트형 계약을 맺은 것으로 추측할 수 있다.

<표 Ⅱ-5-3-1-1> 소속 회사 유/무와 고용보험 가입 여부의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	직장가입	20	22.0
	미가입	68	74.7
	잘 모르겠음	3	3.3
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	직장가입	1	1.2
	미가입	77	93.9
	잘 모르겠음	4	4.9
	합계	82	100.0

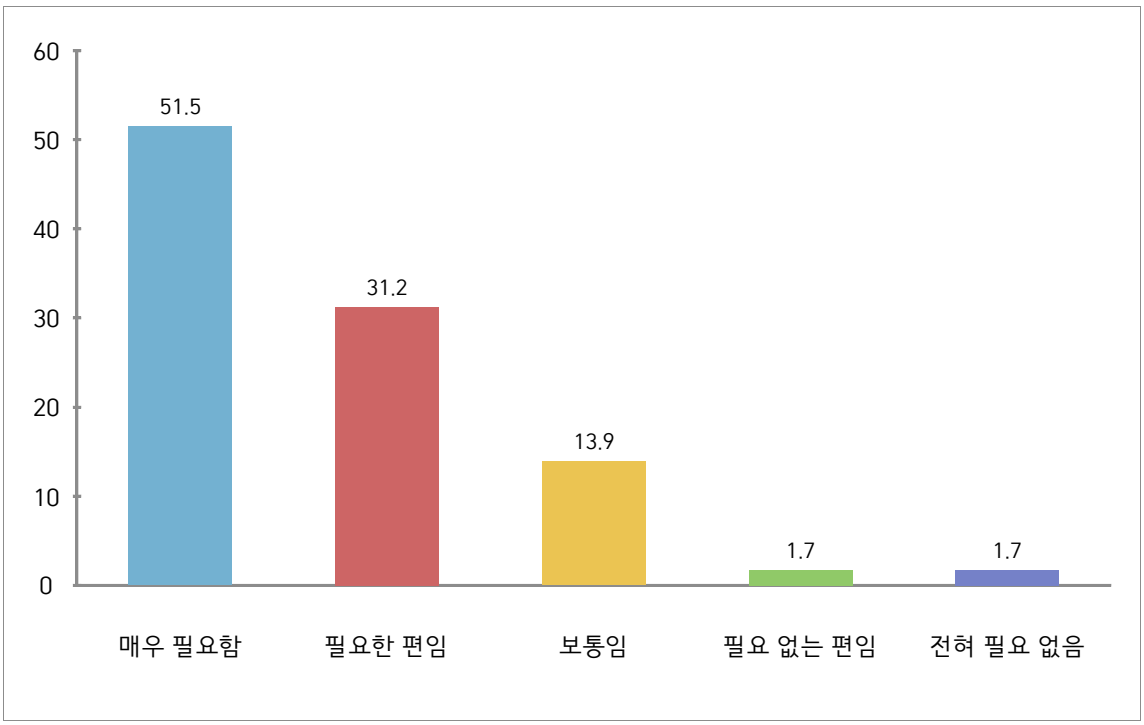
2) 고용보험 필요성 인식

173명의 응답자 가운데, ‘매우 필요하다’고 응답한 비율이 51.5%(89명)로 가장 많았고 ‘필요한 편’이라고 응답한 비율이 31.2%(54명)로 뒤를 이었다. 전체적으로 매우 필요하거나 필요한 편이라고 응답한 비율이 82.7%(143명)로 전혀 필요 없거나 필요 없는 편이라고 응답한 비율 3.4%(6명)에 비해 압도적으로 높았다.

<표 Ⅱ-5-3-2> 고용보험 필요성 인식

고용보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
매우 필요함	89	51.5
필요한 편임	54	31.2
보통임	24	13.9
필요 없는 편임	3	1.7
전혀 필요 없음	3	1.7
합계	173	100.0

* 무응답 2명 제외



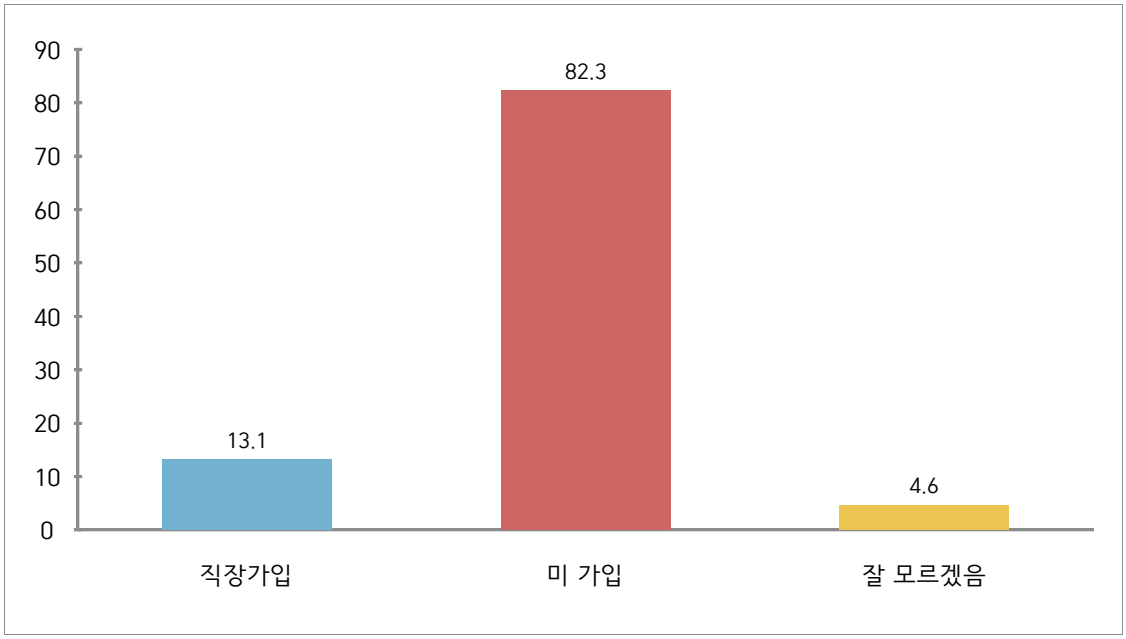
(4) 산재보험

1) 산재보험 가입여부

175명의 응답자 가운데, ‘미가입을 했다’고 응답한 비율이 82.3%(144명)로 ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율 13.1%(23명)에 비해 압도적으로 높았다.

<표 Ⅱ-5-4-1> 산재보험 가입여부

구분	빈도	비율(%)
직장가입	23	13.1
미 가입	144	82.3
잘 모르겠음	8	4.6
합계	175	100.0



소속 회사 유/무와 산재보험 가입여부의 관계를 보면, ‘직장가입을 했다’고 응답한 비율이 소속 회사가 있는 경우에는 24.2%(22명), 소속 회사가 없는 경우에는 1.2%(1명)인 것으로 나타났다. 소속 회사가 있는 경우에도 국민연금과 건강보험 및 고용보험과 마찬가지로 직장가입을 했다고 응답한 비율이 매우 낮은 것으로 볼 때, 소속 회사가 있다고 응답한 독립PD들의 상당수가 상시 고용된 것이 아니라 회사와 프로젝트형 계약을 맺은 것으로 추측할 수 있다.

<표 Ⅱ-5-4-1-1> 소속 회사 유/무와 산재보험 가입 여부의 관계

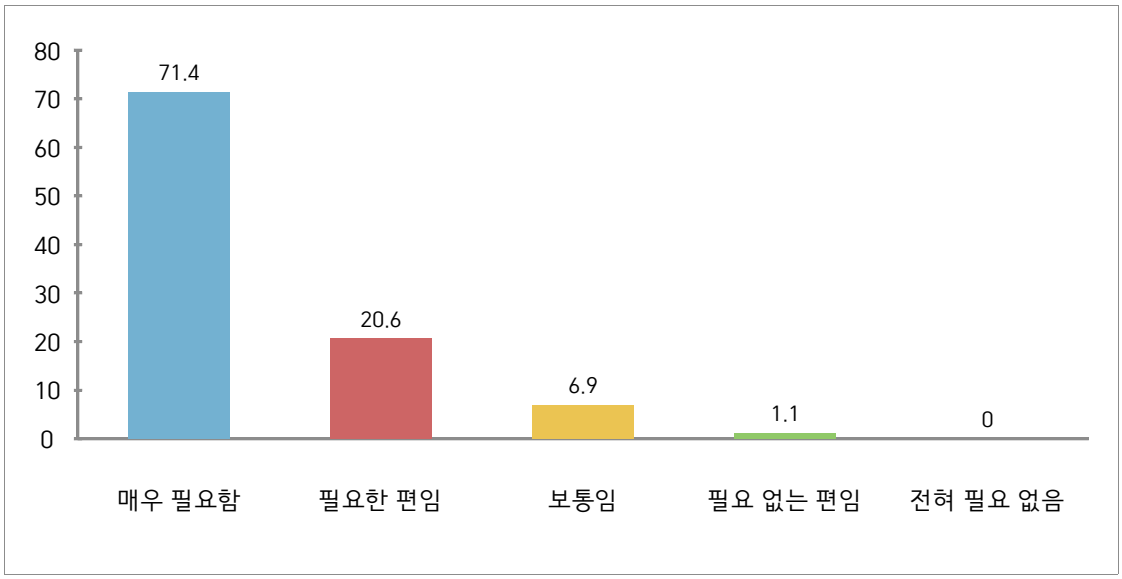
구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	직장가입	22	24.2
	미가입	64	70.3
	잘 모르겠음	5	5.5
	합계	91	100.0
소속 회사 없음	직장가입	1	1.2
	미가입	78	95.1
	잘 모르겠음	3	3.7
	합계	82	100.0

3) 산재보험 필요성 인식

175명의 응답자 가운데, ‘매우 필요하다’고 응답한 비율이 71.4%(125명)로 가장 많았고 ‘필요한 편’이라고 응답한 비율이 20.6%(36명)로 뒤를 이었다. 전체적으로 매우 필요하거나 필요한 편이라고 응답한 비율이 92.0%(161명)로 전혀 필요 없거나 필요 없는 편이라고 응답한 비율 1.1%(2명)에 비해 압도적으로 높았다.

<표 Ⅱ-5-4-2> 산재보험 필요성 인식

산재보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
매우 필요함	125	71.4
필요한 편임	36	20.6
보통임	12	6.9
필요 없는 편임	2	1.1
전혀 필요 없음	0	0.0
합계	175	100.0



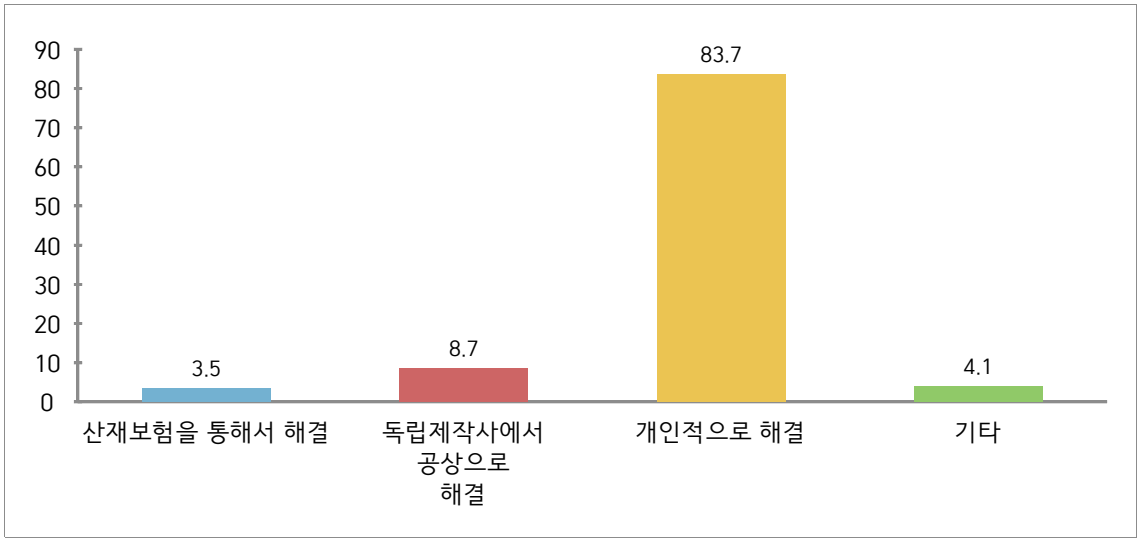
(5) 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법

172명의 응답자 가운데, ‘개인적으로 해결한다’는 응답이 83.7%(144명)로 가장 많았으며 ‘독립제작사에서 공상으로 해결한다’는 응답은 8.7%(15명), ‘산재보험을 통해서 해결한다’는 응답은 3.5%(6명)에 그쳤다. 이를 통해 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용 확대를 통해 독립PD들이 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 관련법 개정이 필요하다는 점이 확인되었다.

<표 Ⅱ-5-5> 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법

업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법	빈도	비율(%)
산재보험을 통해서 해결	6	3.5
독립제작사에서 공상으로 해결	15	8.7
개인적으로 해결	144	83.7
기타	7	4.1
합계	172	100.0

* 무응답 3명 제외



소속 회사 유/무와 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법의 관계를 보면, '산재보험을 통해서 해결한다는 응답'이 소속 회사가 있는 경우에는 4.5%(4명), 소속 회사가 없는 경우에는 2.5%(2명)인 것으로 나타나 그쳐 소속 회사가 있는지 여부와 관계없이 독립PD들이 실제로 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비를 산재보험을 통해서 해결하는 경우는 매우 드문 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-5-5-1> 소속 회사 유/무와 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비 해결방법의 관계

구분		빈도	비율(%)
소속 회사 있음	산재보험을 통해서 해결	4	4.5
	독립제작사에서 공상으로 해결	8	9.0
	개인적으로 해결	71	79.8
	기타	6	6.7
	합계	89	100.0
소속 회사 없음	산재보험을 통해서 해결	2	2.5
	독립제작사에서 공상으로 해결	7	8.6
	개인적으로 해결	71	87.7
	기타	1	1.2
	합계	81	100.0

6. 인권침해

(1) 인격무시와 관련된 발언

1) 경험 유/무

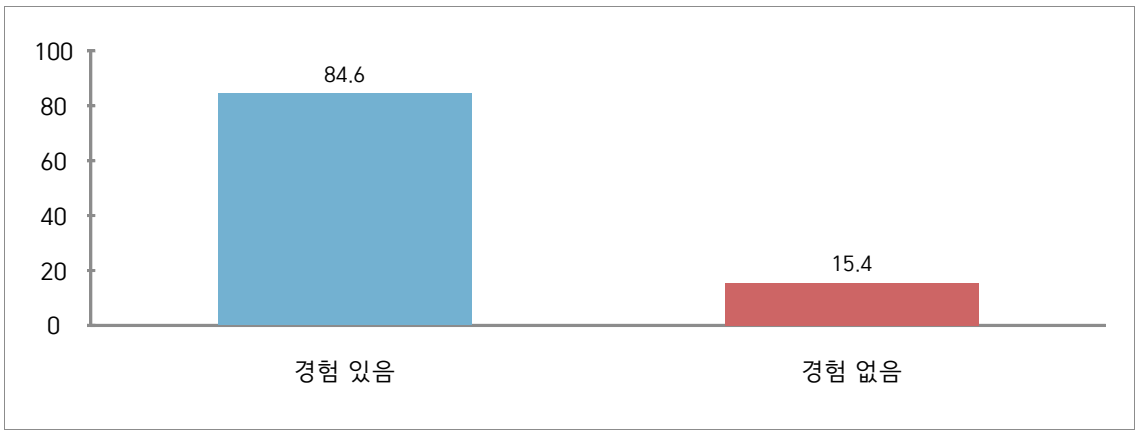
독립PD들에게 인격무시와 관련된 발언을 들은 적이 있는지에 대해 질문하였다. 123명의 응답자 가운데, '인격무시와 관련된 발언을 들은 적이 있다'는 응답은

84.6%(104명)로 ‘인격무시와 관련된 발언을 들은 적이 없다’는 응답 15.4%(19명)에 비해 압도적으로 많았다. 인격무시와 관련된 발언을 들은 적이 없거나 신상공개를 염려하여 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-6-1-1> 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무

인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무	빈도	비율(%)
경험 있음	104	84.6
경험 없음	19	15.4
합계	123	100.0

* 무응답 52명 제외



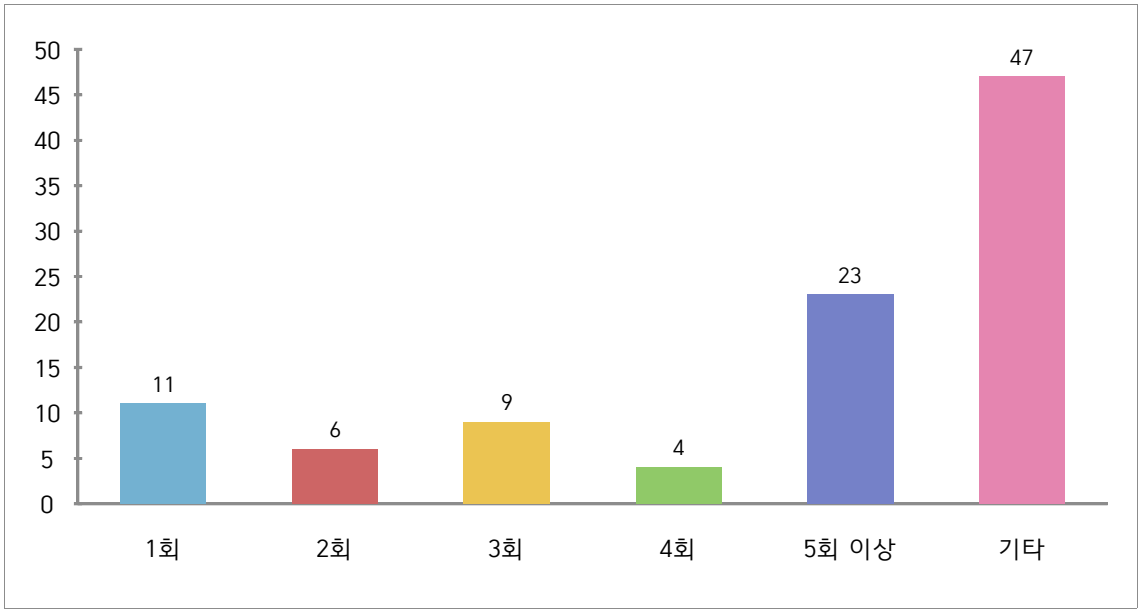
2) 인격무시와 관련된 발언을 들은 횟수

100명의 응답자 가운데, 인격무시와 관련된 발언을 들은 횟수가 5회 이상이라는 응답이 23.0%(23명)로 가장 많았으며 1회라는 응답이 11%(11명)로 뒤를 이었다. 기타 응답에는 ‘폭언은 항상 따라다닌다. 셀 수가 없다’, ‘외주에선 비일비재하다’ 등 인격무시와 관련된 발언을 매우 많이 들었다는 의견이 다수를 이루었다.

<표 Ⅱ-6-1-2> 인격무시와 관련된 발언을 들은 횟수

인격무시와 관련된 발언을 들은 횟수	빈도	비율(%)
1회	11	11.0
2회	6	6.0
3회	9	9.0
4회	4	4.0
5회 이상	23	23.0
기타	47	47.0
합계	100	100.0

* 인격무시와 관련된 발언을 들은 적이 있다고 응답한 104명 중 무응답 4명 제외

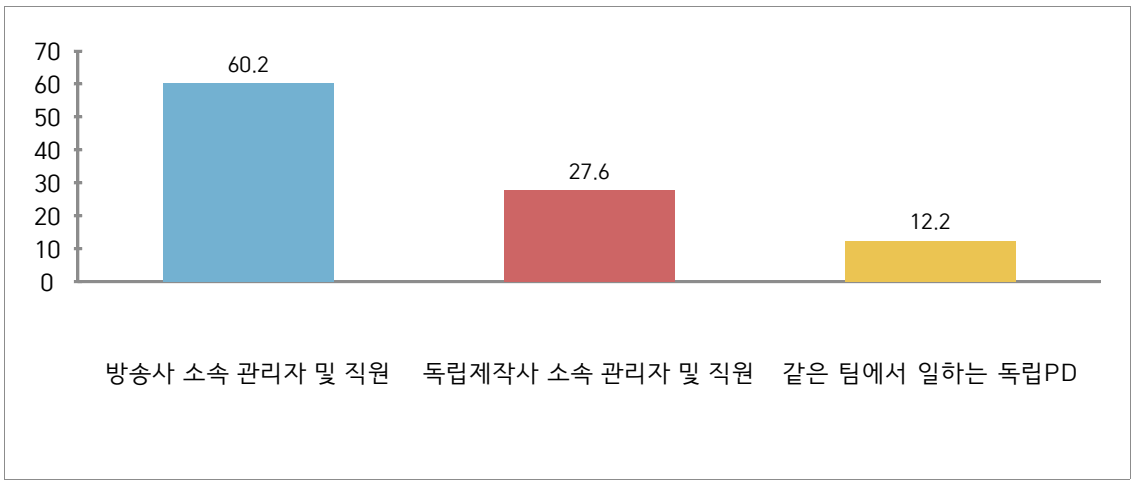


3) 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자의 소속(복수응답)

181건의 응답 가운데, 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자가 '방송사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 60.2%(109건)로 가장 많았으며 '독립제작사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 27.6%(50건), '같은 팀에서 일하는 독립PD'라는 응답이 12.2%(22건)으로 뒤를 이었다.

<표 Ⅱ-6-1-3> 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자의 소속(복수응답)

인격무시와 관련된 발언을 한 가해자의 소속	빈도	비율(%)
방송사 소속 관리자 및 직원	109	60.2
독립제작사 소속 관리자 및 직원	50	27.6
같은 팀에서 일하는 독립PD	22	12.2
합계	181	100.0



(2) 욕설

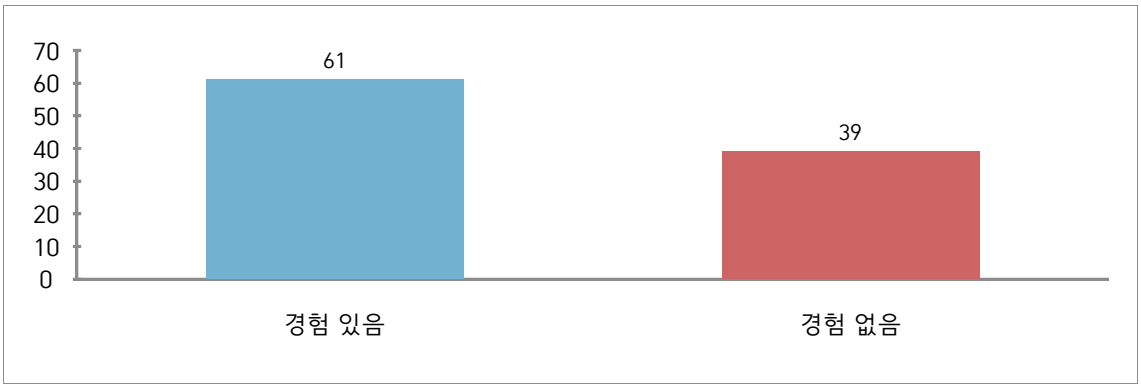
1) 경험 유/무

100명의 응답자 가운데, ‘욕설을 들은 적이 있다’는 응답은 61.0%(61명)로 ‘욕설을 들은 적이 없다’는 응답 39.0%(39명)에 비해 다소 많았다. 욕설을 들은 적이 없거나 신상공개를 염려하여 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-6-2-1> 욕설을 들은 경험 유/무

욕설을 들은 경험 유/무	빈도	비율(%)
경험 있음	61	61.0
경험 없음	39	39.0
합계	100	100.0

* 무응답 75명 제외



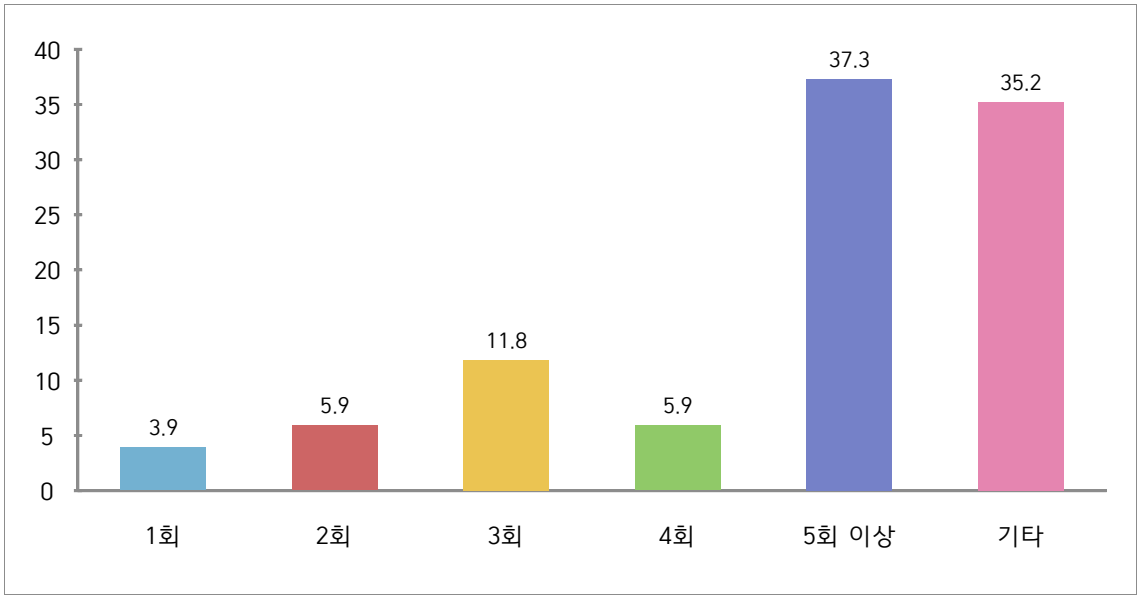
2) 욕설을 들은 횟수

51명의 응답자 가운데, 욕설을 들은 횟수가 5회 이상이라는 응답이 37.3%(19명)로 가장 많았으며 2회라는 응답과 4회라는 응답이 각각 5.9%(3명)로 뒤를 이었다. 기타 응답에는 ‘매일 시사 때마다’, ‘무수히 많음. 프로그램 제작, 시사 때마다 수차례 들음’ 등 욕설을 매우 많이 들었다는 의견이 다수를 이루었다.

<표 Ⅱ-6-2-2> 욕설을 들은 횟수

욕설을 들은 횟수	빈도	비율(%)
1회	2	3.9
2회	3	5.9
3회	6	11.8
4회	3	5.9
5회 이상	19	37.3
기타	18	35.2
합계	51	100.0

* 욕설을 들은 적이 있다고 응답한 61명 중 무응답 10명 제외

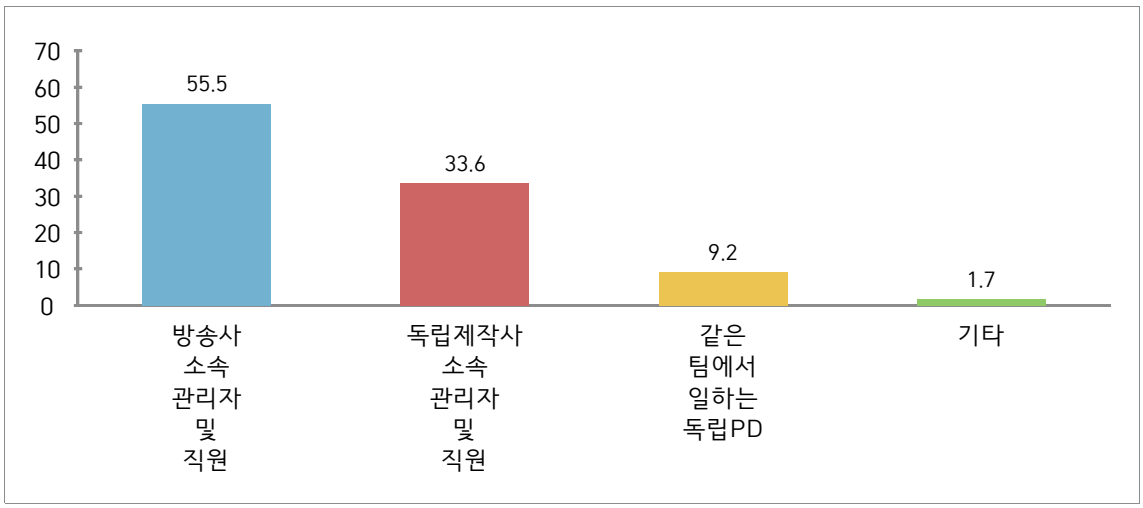


3) 욕설을 한 가해자의 소속(복수응답)

119건의 응답 가운데, 욕설을 한 가해자가 '방송사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 55.5%(66건)로 가장 많았으며 '독립제작사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 33.6%(40건), '같은 팀에서 일하는 독립PD'라는 응답이 9.2%(11건)으로 뒤를 이었다. 기타로 '촬영 스태프'라는 응답 등이 있었다.

<표 Ⅱ-6-2-3> 욕설을 한 가해자의 소속(복수응답)

욕설을 한 가해자의 소속	빈도	비율(%)
방송사 소속 관리자 및 직원	66	55.5
독립제작사 소속 관리자 및 직원	40	33.6
같은 팀에서 일하는 독립PD	11	9.2
기타	2	1.7
합계	119	100.0



(3) 폭행

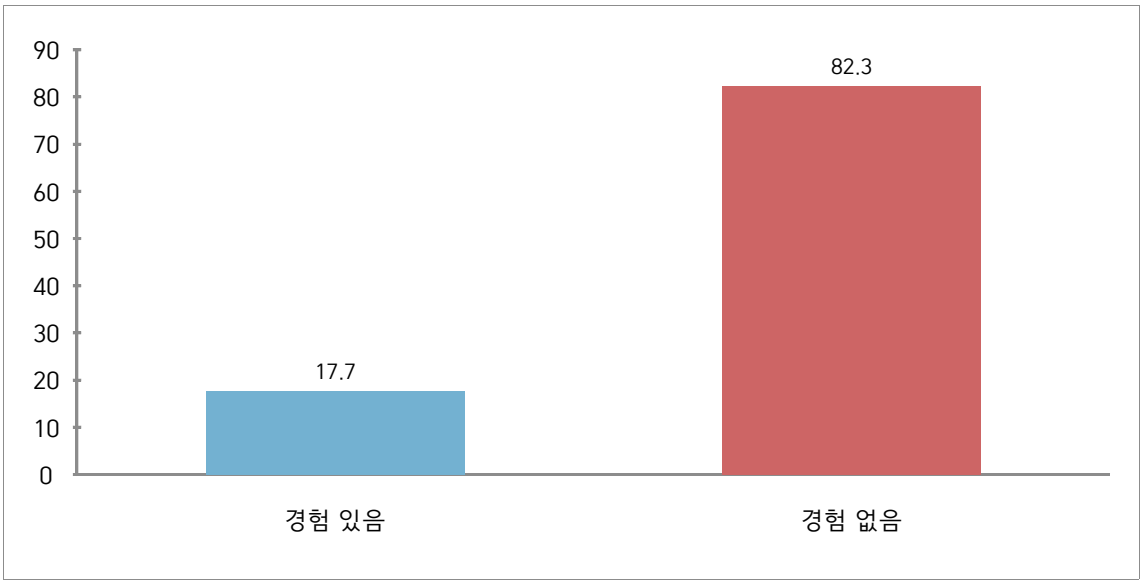
1) 경험 유/무

96명의 응답자 가운데, ‘폭행을 당한 적이 없다는 응답’은 82.3%(79명)로 ‘폭행을 당한 적이 있다’는 응답 17.7%(17명)에 비해 압도적으로 많았다. 폭행을 당한 적이 없거나 신상공개를 염려하여 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-6-3-1> 폭행을 당한 경험 유/무

폭행을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
경험 있음	17	17.7
경험 없음	79	82.3
합계	96	100.0

* 무응답 79명 제외

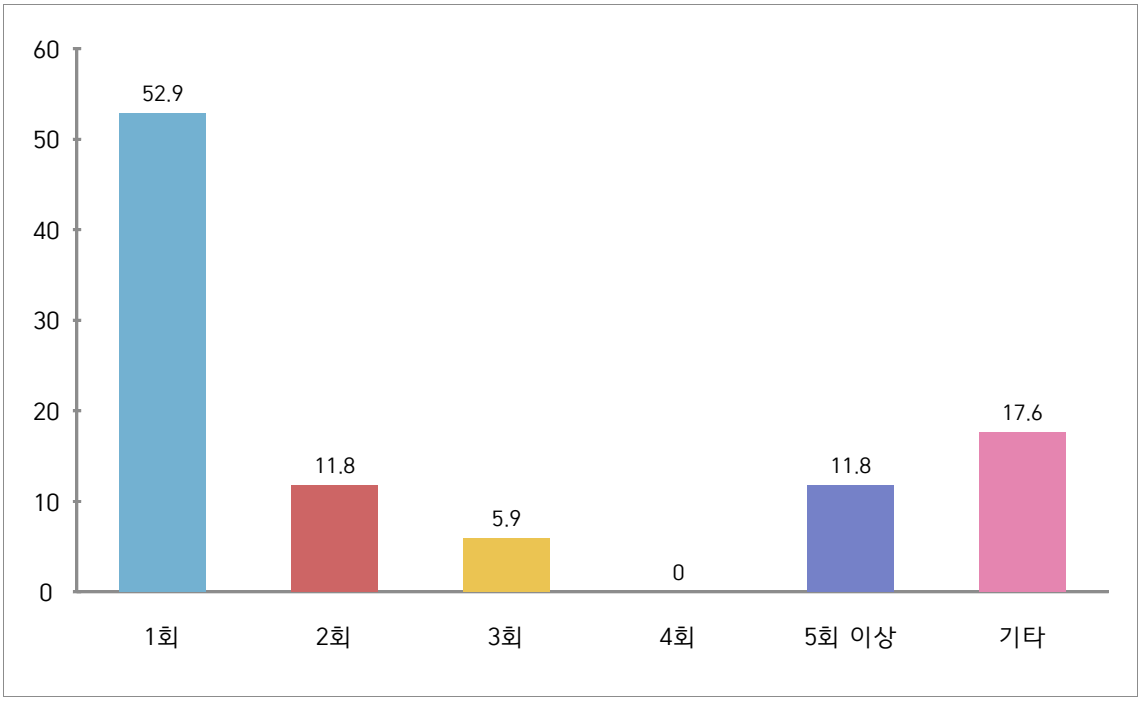


2) 폭행을 당한 횟수

17명의 응답자 가운데, 폭행을 당한 횟수가 1회라는 응답이 52.9%(9명)로 가장 많았으며 2회라는 응답과 5회 이상이라는 응답이 각각 11.9%(2명)로 뒤를 이었다. 기타로 ‘수도 없이 많다’, ‘경험은 있고 횟수까지는 기억 못함. 딱히 누가 보면 폭행이다 할 건 아니지만, 장난이 심할 정도로 머리를 때린다거나 헤드락을 건다거나, 엉덩이를 때린다거나’, ‘조연출 때, 선임 피디에게. 하지만 그렇게 부당하다고 느끼지는 않았습니다’라는 응답이 있었다.

<표 Ⅱ-6-3-2> 폭행을 당한 횟수

폭행을 당한 횟수	빈도	비율(%)
1회	9	52.9
2회	2	11.8
3회	1	5.9
4회	0	0.0
5회 이상	2	11.8
기타	3	17.6
합계	17	100.0

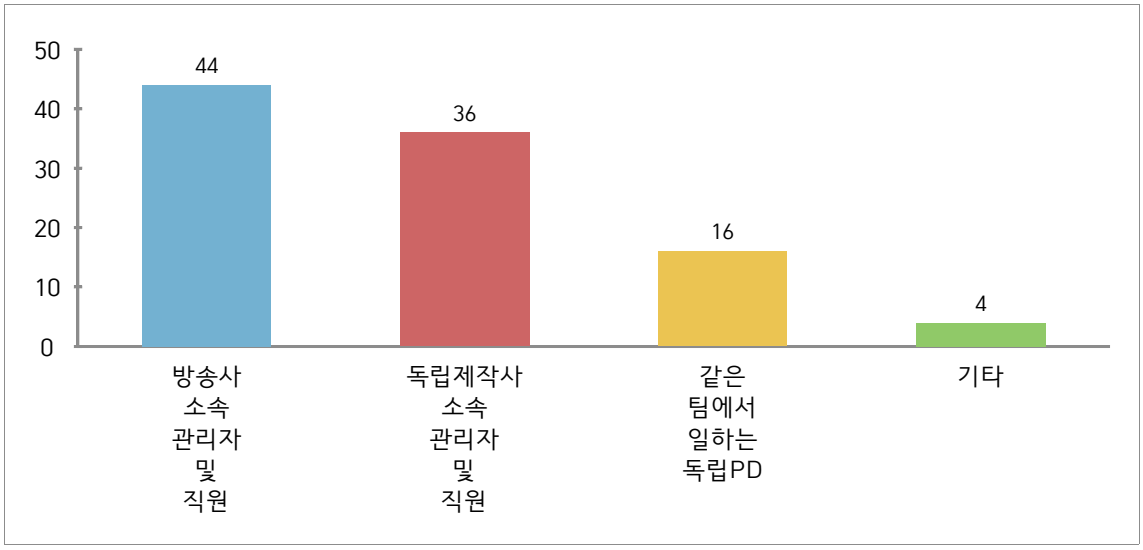


3) 폭행을 한 가해자의 소속(복수응답)

25건의 응답 가운데, 폭행을 한 가해자가 '방송사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 44.0%(11건)로 가장 많았으며 '독립제작사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 36.0%(9건), '같은 팀에서 일하는 독립PD'라는 응답이 16.0%(4건)으로 뒤를 이었다. 기타로 '식당에 촬영 갔다가 손님에게'라는 응답이 있었다.

<표 Ⅱ-6-3-3> 폭행을 한 가해자의 소속(복수응답)

폭행을 한 가해자의 소속	빈도	비율(%)
방송사 소속 관리자 및 직원	11	44.0
독립제작사 소속 관리자 및 직원	9	36.0
같은 팀에서 일하는 독립PD	4	16.0
기타	1	4.0
합계	25	100.0



(4) 성폭력(성희롱, 성추행 포함)

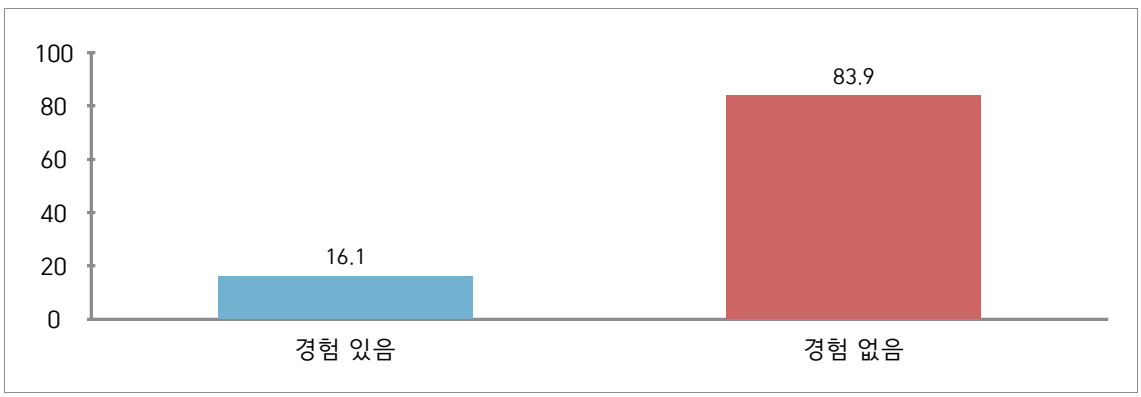
1) 경험 유/무

87명의 응답자 가운데, ‘성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 적이 없다’는 응답은 83.9%(73명)로 ‘성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 적이 있다’는 응답 16.1%(14명)에 비해 많았다. 성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 적이 없거나 성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 적이 있더라도 이에 대해 언급하기 힘든 사회적 분위기 때문에 응답하지 않은 독립PD들이 많았기 때문에 무응답자 수가 높은 것으로 보인다.

<표 Ⅱ-6-4-1> 성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 경험 유/무

성폭력을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
경험 있음	14	16.1
경험 없음	73	83.9
합계	87	100.0

* 무응답 88명 제외



여성의 경우에 성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 경험 유/무를 보면, '성폭력(성희롱, 성추행 포함)을 당한 경험이 있다' 고 응답한 비율이 87.5%(14명)인 것으로 나타나 여성 독립PD의 경우 성폭력(성희롱, 성추행 포함)에 심각하게 노출된 환경에서 일하고 있는 것으로 드러났다.

<표 Ⅱ-6-4-1-1> 여성의 경우 성폭력(성희롱, 성추행 포함) 경험 유/무

성폭력을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
경험 있음	14	87.5
경험 없음	2	12.5
합계	16	100.0

* 여성이라고 응답한 32명 중 무응답 16명 제외

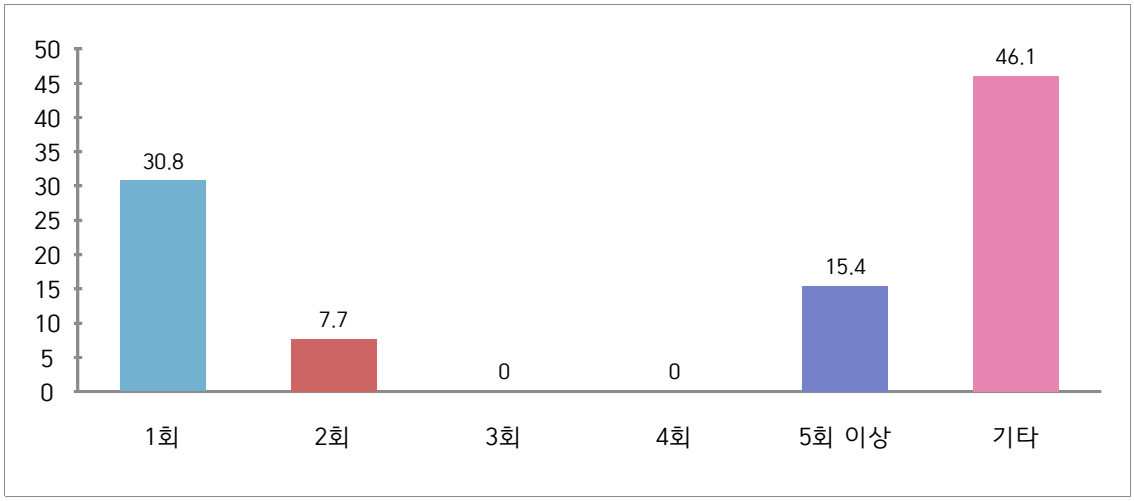
2) 성폭력(성추행, 성희롱 포함)을 당한 횟수

13명의 응답자 가운데, 성폭력(성추행, 성희롱 포함)을 당한 횟수가 1회라는 응답이 30.8%(4명)로 가장 많았으며 5회 이상이라는 응답이 15.4%(2명)로 뒤를 이었다. 기타로 '90년대 중후반 모 방송사 프로그램 제작시 노래방 등에서 분위기를 맞춰야하는 미묘한 사례들이 허다했음', '일상인 성희롱과 남자 피디로부터의 성추행. 이하 노코멘트' 등 구체적인 피해 횟수를 기술하지 않은 응답들이 있었다.

<표 Ⅱ-6-4-2> 성폭력(성추행, 성희롱 포함)을 당한 횟수

성폭력을 당한 횟수	빈도	비율(%)
1회	4	30.8
2회	1	7.7
3회	0	0.0
4회	0	0.0
5회 이상	2	15.4
기타	6	46.1
합계	13	100.0

* 성폭력(성추행, 성희롱 포함)을 당한 적이 있다고 응답한 14명 중 무응답 1명 제외

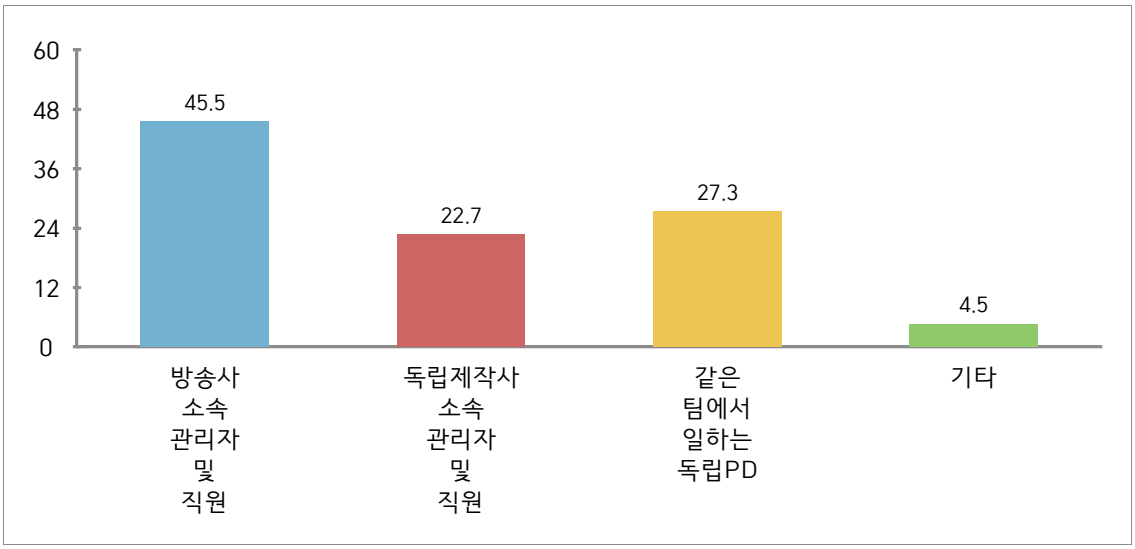


3) 성폭행(성추행, 성희롱 포함)을 저지른 가해자의 소속(복수응답)

22건의 응답 가운데, 성폭행(성추행, 성희롱 포함)을 저지른 가해자가 '방송사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 45.5%(10건)로 가장 많았으며 '같은 팀에서 일하는 독립PD'라는 응답이 27.3%(6건), '독립제작사 소속 관리자 및 직원'이라는 응답이 22.7%(5건)으로 뒤를 이었다. 기타로 '출연자'라는 응답도 있었다.

<표 Ⅱ-6-4-3> 성폭행(성추행, 성희롱 포함)을 저지른 가해자의 소속(복수응답)

성폭행을 저지른 가해자의 소속	빈도	비율(%)
방송사 소속 관리자 및 직원	10	45.5
독립제작사 소속 관리자 및 직원	5	22.7
같은 팀에서 일하는 독립PD	6	27.3
기타	1	4.5
합계	22	100.0



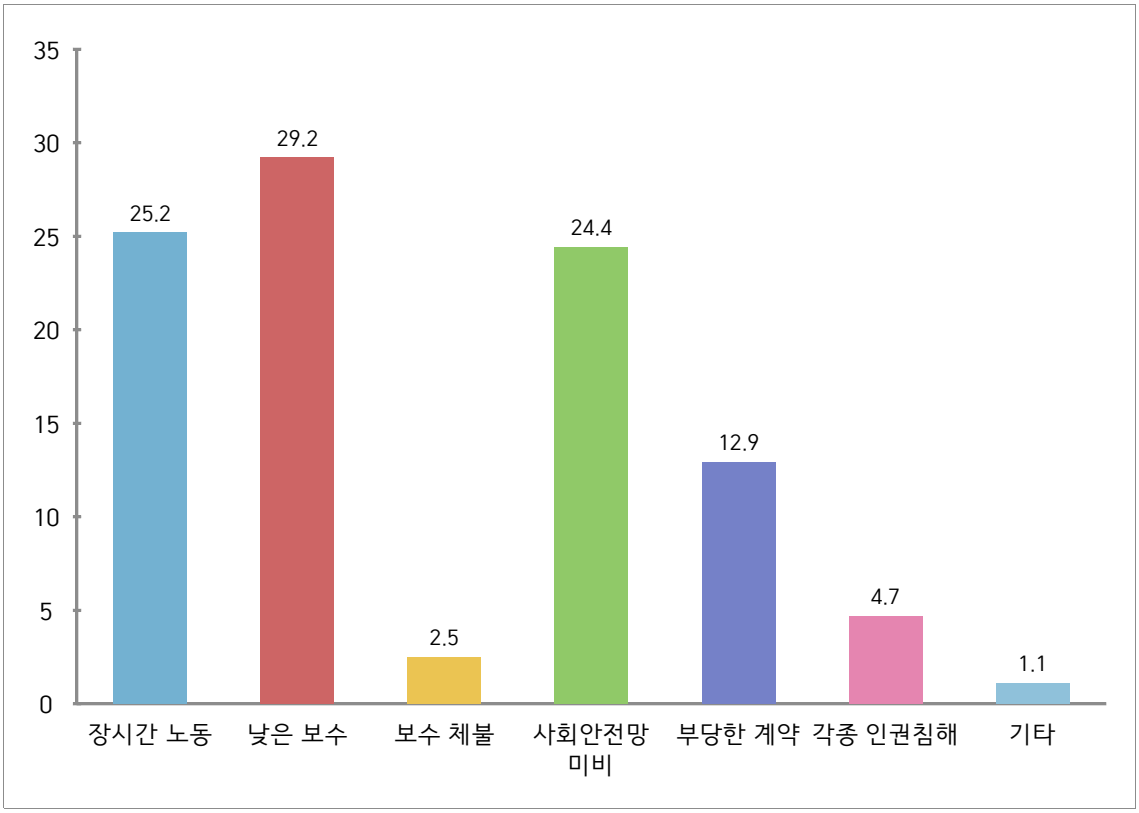
7. 업무환경 개선

(1) 현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점(3가지 응답)

독립PD들에게 현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점을 3가지 선택해달라고 질문했다. 528건의 응답 가운데, '낮은 보수'라고 응답한 비율이 29.2%(154건)로 가장 많았고 '장시간 노동'이라고 응답한 비율이 25.2%(133건), '사회안전망 미비(4대 보험 등)'라고 응답한 비율이 24.4%(129건)로 뒤를 이었다. 기타로 '제작의 주체자가 가려지는 현실(방송사의 PD만 부각)', '인권침해는 참을 수가 있다, 어느 회사건 있을 수 있으니. 다만 사고 나서 죽었을 때 개죽음만 아니게 해 달라'는 응답 등이 있었다.

<표 Ⅱ-7-1> 현재의 업무환경에 가장 큰 문제점(3가지 응답)

현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점	빈도	비율(%)
장시간 노동	133	25.2
낮은 보수	154	29.2
보수 체불	13	2.5
사회안전망 미비(4대 보험 등)	129	24.4
부당한 계약(표준계약서 미비 등)	68	12.9
각종 인권침해	25	4.7
기타	6	1.1
합계	528	100.0

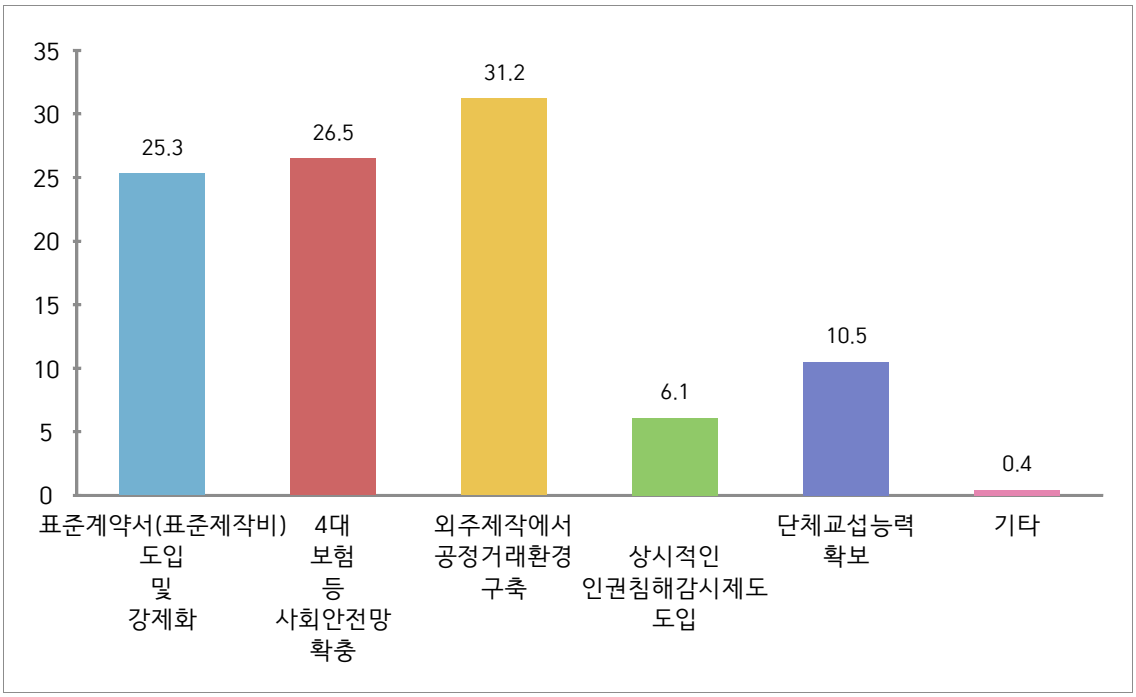


(2) 현재의 업무환경을 개선하기 위해 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 응답)

522건의 응답 가운데, 외주제작에서 '공정거래환경 구축(최저임금 가이드라인, 저작권 등)'이라고 응답한 비율이 31.2%(163건)로 가장 많았고 '4대 보험 등 사회안전망 확충(실업부조제도, 퇴직공제제도 등)'이라고 응답한 비율이 26.5%(138건), '표준계약서(표준제작비) 도입 및 강제화'라고 응답한 비율이 25.3%(132건)로 뒤를 이었다. 기타로 '위의 전부', '문항 자체에 있는 게 (당연히 있어야 할) 기본권 아닌가'라는 응답 등이 있었다.

<표 Ⅱ-7-2> 현재의 업무환경을 개선하기 위해 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 응답)

현재의 업무환경을 개선하기 위해 시급히 도입되어야 할 제도	빈도	비율(%)
표준계약서(표준제작비) 도입 및 강제화	132	25.3
4대 보험 등 사회안전망 확충 (실업부조제도, 퇴직공제제도 등)	138	26.5
외주제작에서 공정거래환경 구축 (최저임금 가이드라인, 저작권 등)	163	31.2
방송영상산업 노동자들을 위한 상시적인 인권침해감시제도 도입	32	6.1
다양한 권익 향상을 현실화하기 위한 단체교섭능력 확보	55	10.5
기타	2	0.4
합계	522	100.0



Ⅲ. 정책제안

독립PD를 비롯한 방송콘텐츠산업 비정규 제작인력에서 나타나는 열악한 노동인권 실태를 개선하기 위해서는 크게 세 가지의 정책이 필요하다. 첫 번째로 외주제작에서 공정거래구조를 확립시킬 수 있는 정책이 필요하다. 두 번째로 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규 제작인력에 대한 노동기본권 확립이 필요하다. 세 번째로 비정규 제작인력의 집합적 이해관계를 대변하는 노동조합이나 단체를 통해 단체교섭역량을 강화하는 것이 필요하다.

1. 외주제작구조의 개선

(1) 외주제작사에 대한 법적 지위 부여

외주제작사에 대한 법적 지위 부여가 필요한 이유는 영세한 외주제작사가 제작 인력에 대한 최저임금보장을 비롯한 기본적인 노동권을 준수할 수 있도록 지원책을 마련하기 위해서이다. 또한, 「방송법」에서 법적 정의를 획득한다면 방송분쟁조정위원회나 기타 공정거래와 관련된 규제 및 지원 대상이 될 수 있기 때문이다(김동원, 2015). 하지만 현행 「방송법」에는 "외주제작 방송프로그램"에 대한 규정만이 있을 뿐, 그 프로그램을 만드는 법적 주체에 대한 규정은 없다. 방송통신위원회에서는 2012년 7월에 「방송법」 개정을 통해 그동안 문제점으로 지적되어 온 외주인정기준을 마련하여 고시[2]에 반영하였지만 외주제작사라는 법적 주체에 대한 정의가 없는 상황에서 외주제작 방송프로그램의 "편성"에 대한 규제 수준이 확장된 것에 불과하다(조준상, 2013).

영국에서는 1991년에 공표된 「The Broadcasting Order 1991」에 의해 독립제작사의 정의를 △ 방송사에 의해 고용되지 않은 제작사 △ 방송사의 지분 25% 이상을 소유하지 않은 제작사 △ 하나의 방송사가 그 제작사의 지분 25%를 소유하지 않거나 두 방송사가 합쳐서 50% 이상의 지분을 소유하지 않은 제작사로 정하였고 이러한 독립제작사에 대한 정의를 전제로 하여 2003년에 제정된 「Communication Act 2003」에 의해 외주제작과 관련된 내용을 규제하고 있다. 한국에서는 2012년 7월에 박창식 의원 등이 발의한 「방송법」 일부 개정안에 외주제작사에 대한 법적 지위에 대한 규정[3]이 있었다. 하지만 문화산업전문회사는 제작에 실제로 참여하지 않는

2) 방송통신위원회 고시 제2104-6호 「방송프로그램 등의 편성에 관한 고시」 제9조의 2
3) 「방송법」 제2조 제26호 신설. "외주제작사"란 「문화산업진흥 기본법」 제2조 제20호에 따른 방송영상독립제작사, 같은 조 제21호에 따른 문화산업전문회사 또는 다른 방송사업자에게 제공할 목적으로 방송프로그램을 제작하는 방송영상제작자를 말한다.

투자관리회사라는 점에서 다소 문제가 있었고, 결국 대안이 반영되어 폐기되었다.

하지만 외주제작사에 대한 지원의 측면뿐만이 아니라, 협찬이나 간접광고, 방송심의규정 등 방송 공공성 확립이라는 측면에서도 필요성이 있기 때문에 중장기적으로는 「방송법」에서 외주제작사에 대한 법적 지위를 규정하는 것이 필요하다. 이러한 법적 지위 규정 마련은 현재 우리나라의 방송콘텐츠산업 제작구조를 감안할 때, 방송사와 외주제작사의 관계를 동등한 거래 당사자로 상정하는 관점이 아니라, 「방송법」에서 취약매체에 대한 규정과 같은 맥락에서 외주제작사에 대한 육성과 지원의 관점으로 이루어져야 할 것이다(조준상, 2013). 물론, 외주제작사에 대한 육성과 지원이 이루어졌다고 하여 노동자 개인의 인권 보장이 이루어지는 것은 아니어서, 이에 대해서는 별도의 대책이 마련되어야 함은 당연하다고 할 수 있겠다.

(2) 외주제작 가이드라인 도입

외주제작부문의 외형적 확대에도 불구하고 방송사와 외주제작사 간의 불공정거래 문제가 지속적으로 지적됨으로써 2004년 12월에 방송위원회는 외주제작계약의 체결에서 납품, 제작비 지급까지 전 과정에 걸친 단계별 가이드라인을 담은 '외주제작 가이드라인'을 권고사항으로 제정했다. 하지만 이 가이드라인에는 사전에 전작(全作)한 프로그램에 대해서만 외주제작사의 저작권을 인정하고 다른 경우는 명확한 기준 없이 방송사와 외주제작사의 합의에 의해 결정하도록 함으로써 실제 제작현장에서 실효성을 담보하지 못하고 있다.

영국에서는 2003년에 제정된 「Communication Act 2003」 제285조에서 방송사와 외주제작 시행규약(Code of Practice, COP)에 관한 내용[4]을 규정하여 방송사가 외주제작 실행규약을 마련해 Ofcom[5]의 승인을 받도록 강제하고 있다. 이 법을 통해 BBC, ITV 등이 외주제작 실행규약을 마련하고 Ofcom의 승인을 받으며 외주제작 현황에 대한 연간보고서를 Ofcom에 제출하고 있다. 이러한 외주제작 가이드라인에 의해 조성된 외주제작사에게 유리한 거래조건은 시장지배력을 가진 거대규모의 슈퍼인디를 등장시켜 외주제작부문의 확대에 기여했다는 평가도 있으나, 영국의 경우에는 한국에 비해 훨씬 더 광범위하고 안정적인 유럽시장과 미국 시장에 편승할 수 있다는 기반이 있었기 때문에 이를 한국의 방송콘텐츠제작산업에 그대로 적용하는 것은 무리일 뿐만 아니라, 외주제작 활성화의 목표를 신자유주의적 시장화에 두었다는 점에서 파생되는 문제점들도 지적되고 있다(정준희, 2010).

한국에서는 2009년 7월에 이경재 의원 등이 발의한 「방송법」 일부 개정안에 외

4) 주요 내용은 ① 모든 방송사는 독립제작사와 외주제작에 관한 계약을 체결할 경우에 적용되는 시행규칙을 작성 및 준수해야 하고, ② 시행규칙에는 Ofcom이 발행하는 가이드라인에 따라 계획표, 저작권, 제작비, 분쟁해결과 같은 일정한 내용이 반드시 포함되어야 하며, ③ 시행규칙의 작성과 개정은 Ofcom의 승인을 얻어야 하고, ④ Ofcom의 가이드라인이 개정되면 이를 반영하여 시행규칙을 개정해야 한다는 것이다.

5) Ofcom(Office of Communicaitons) : 통신규제국. 한국의 방송통신위원회에 해당

주제작 가이드라인에 대한 규정[6]이 있었다. 이는 영국의 외주제작 가이드라인을 참고한 것인데, 이 법안에 대해 방송사와 외주제작사 간의 의견불일치가 심각하게 드러나 18대 국회 임기만료로 폐기되었다.

하지만 몇몇 거대 외주제작사를 제외하고는 방송사와 외주제작사 간의 불공정거래가 지속되고 있는 만큼 외주제작 가이드라인은 의무적으로 도입될 필요가 있다. 단, 영국의 경우처럼 경쟁 논리에 의거해 거대 외주제작사를 육성하는 방향이 아니라, 영세한 외주제작사를 지원하고 문화적 다양성을 확대하는 방향에서 외주제작 가이드라인 도입이 검토되어야 한다.

(3) 표준계약서(표준제작비) 도입

현재 지상파 방송사 광고 매출의 지속적인 감소 등으로 외주제작비가 지속적으로 감소하여 제대로 제작이 이루어질 수 없는 상황에까지 이르렀다. 외주제작사는 저가로 책정된 제작비로 인한 손실을 만회하기 위해서 무리한 협찬 및 고지를 강행하고 변형된 PPL도 성행하면서 방송의 공공성까지 심각하게 위협받고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2009).

영국에서는 Ofcom의 외주제작 가이드라인은 방송사가 '1차 저작권[7]'을 확보하기 위해서는 장르별 표준제작비를 방송사와 외주제작사가 정하여 발표할 것을 의무화하고 있다. 이를 통해 BBC와 ITV, Channel4 등은 코스트플러스 방식(cost-plus : 실제 투입되는 원가에 일정 수익을 보장하는 방식)의 표준제작비를 정하여 시행하고 있다.

<표 Ⅲ-1-2-1> BBC의 프로그램 장르별 제작비(단위 : 파운드)

프로그램 범주	1시간당 제작비	프로그램 범주	1시간당 제작비
저가 드라마	50,000 ~ 500,000	네트워크 코미디	110,000 ~ 600,000
중가 드라마	500,000 ~ 700,000	지역 코미디	50,000 ~ 500,000
고가 드라마	700,000 ~ 900,000	미취학 어린이물(CBeebies)	40,000 ~ 90,000
프리미엄 드라마	900,000 이상	어린이 드라마 연속극	250,000 ~ 450,000
지역 드라마	30,000 ~ 450,000	어린이 코미디	95,000 ~ 195,000

* 자료 : 윤호진 『콘텐츠 제작지원 제도개선과 합리적인 제작비 산정방안 연구 - 방송 프로그램을 중

6) 「방송법」 제72조의 2(외주제작 방송프로그램의 공급 등) 신설. ① 방송사업자는 외주제작 방송프로그램을 공급받을 때 적용할 기준(이하 "공급기준"이라 한다)을 방송통신위원회가 지정하는 기관과의 협의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 방송통신위원회에 신고하여야 한다. ② 방송사업자는 공급기준에 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. 1. 외주제작사의 선정 절차에 관한 사항 2. 주요 항목별 제작비 산정방법과 지급 시기 및 방법에 관한 사항 3. 외주제작 계약 금액의 투명한 집행을 위하여 필요한 사항 4. 외주제작 방송프로그램의 판매 수익, 협찬 수익, 간접광고 수익, 그 밖에 권리분배에 관한 사항 5. 외주제작 방송프로그램의 제작에 있어서 방송사업자와 외주제작사의 역할분담에 관한 사항 ③ 방송사업자는 제1항에 따라 신고된 공급기준을 준수하여야 하고, 제2항 제2호부터 제5호까지의 규정을 외주제작 방송프로그램의 계약에 포함시켜야 한다. ④ 방송통신위원회는 제1항에 따라 신고된 공급기준의 전부 또는 일부가 제1항 또는 제2항 각 호의 요건을 갖추지 못하였다고 판단하는 경우 해당 방송사업자에게 보완을 명할 수 있다.

7) 주로 사용기간 내의 핵심방영권(실시간방송, 멀티프랫폼 서비스, 판촉서비스 등)을 의미.

심으로』에서 인용

한국에서는 2013년 4월에 문화체육관광부가 콘텐츠산업진흥법 제25조에 의거해 '방송영상프로그램 제작 스태프 표준계약서' 3종을 마련해 발표했다. 하지만 실제 제작현장에서 전혀 실효성을 확보하지 못하고 있다. 원칙적으로는 영국의 사례를 검토하여 1차 저작권에 한해서라도 각 장르별, 포맷별 제작비의 범위를 방송사들이 제정하도록 하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 방송법을 개정하여 외주제작 가이드라인을 제정을 통해 해결하거나 여의치 않다면 별도의 독립된 법(가칭 '중소콘텐츠제작및유통공정화에관한법률')을 제정해야 할 것이다(한국콘텐츠진흥원, 2009). 방송사들의 반대가 매우 심한 현실을 감안하면, 표준제작비(표준계약서) 제도화는 외주제작사 및 독립PD들의 최저제작비(최저임금 가이드라인[8])를 보장하고 방송콘텐츠제작구조에서의 약자를 보호한다는 관점에서 검토되어야 할 것이다[9].

(4) 저작권 확보

방송콘텐츠산업에서 영상제작물에 대해서는 작가나 실연자만을 인정한 채 독립PD를 비롯한 대다수의 제작인력들은 이를 인정받지 못하고 있다. 하지만 법원의 판결에 의하면, '영상제작물의 경우 그 전체적 형성에 창작적으로 기여한 자, 즉 시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영감독 등 독립한 분야의 감독, 필름 편집자 등이 공동저작자라고 해석된다.'고 하여 보조적인 역할을 수행한 자를 제외한 제작인력들은 영상제작물에 대한 저작권을 법적으로 인정받을 수 있다(강익희, 2011).

하지만 방송사가 특약을 통하여 영상제작물에 대한 판권을 독식하는 계약 관행은 여전하여 외주제작사와 독립PD들은 안정적인 수익구조를 확보하지 못한 채 방송사의 제작비 지원에 기대고 있는 실정이다. 더불어 △ 계약금 등 선급금을 지체하는 악습 △ 프로그램 제작 계약을 제작 이전이 아니라, 방영 개시 후 또는 방영 종료 후 체결하는 관행 △ 당초 계약에서 약정한 횟수보다 조기 종영하는 횡포 △ 방송권 외에 유통권까지 포함시키는 행태 등이 저작권 문제와 맞물려 지속되고 있는 형편이다(이재경, 2014).

영국에서는 앞서 언급한 외주제작 가이드라인을 통해 외주제작사들이 저작권을 확보[10]하였고, 미국에서는 1970년에 연방통신위원회가 이른바 핀신룰(Fin-Syn Rule :

---

8) 월 평균 수입이 가구별 최저생계비에도 미치지 못하는 독립PD들이 상당하다는 점을 감안할 때, 공공부문의 최저임금인 시중노임단가와 유사한 개념을 방송콘텐츠산업에도 검토하여 적용해 최저임금 가이드라인으로 삼는 방안을 생각해 볼 수도 있을 것이다.

9) 이와 관련하여 윤호진(2009)은 제작비 최소쿼터제(방송사가 외주제작사와 계약을 하면서 제작스태프나 보조출연자 인건비 항목의 최소쿼터를 요구하는 방안) 도입을 주장하고 있다.

10) BBC의 경우에는 5년 간 핵심 방영권에 대한 배타적 권리를 보유하고 2년 간 추가적 방영권 확보를 위한 선택권을 보유할 수 있지만 외주제작사는 5년 내라도 저작권을 보유하면서 상업적 계약 체결이 가능하고, 추가적으로 이익이 발생할 시에는 BBC와 외주제작사 간 수익 분배가 가능하다.

Financial Interest and Syndication Rule)[11]을 제정하여 지상파 방송사가 프라임 타임대(prime time)대에 방송한 프로그램에 대한 소유권을 갖지 못하도록 하였다.

저작권 문제 역시 원칙적으로는 영국의 사례처럼 외주제작 가이드라인을 도입하여 해결하는 것이 바람직하다. 하지만 영상저작물에 대한 기여정도를 구분하는 것이 매우 어렵다는 점을 감안하면, 집단 저작권의 개념을 도입할 필요가 있다. 현실적인 여건상 독립PD를 비롯한 제작인력 개개인이 방송사와 협상을 하여 저작권을 확보하기는 어렵기 때문에 전국언론노동조합 같은 산별노조나 한국독립PD협회 같은 직능협회를 통해 단체교섭을 하고 집단으로 확보한 저작권료의 일부를 단체운영재정이나 방송콘텐츠산업 제작인력 복지기금이나 사용하는 방안도 고려해볼 수 있을 것이다(강익희, 2011).

2. 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규 제작인력에 대한 노동기본권 확립

(1) 사회안전망 확충

독립PD의 경우, 국민연금은 대부분 피고용자가 없는 자영업자로서 지역가입자 자격으로 보험료를 납부해야 한다. 따라서 일시적으로 소득이 없다면 '납부예외'[12]가 될 가능성이 높다. 건강보험은 모든 프리랜서의 가입이 의무화되어 있는 사회보험이지만 지역가입자의 경우에는 보험료가 가입자의 소득, 재산, 자동차 등을 고려하여 산정되고 세대 단위로 부과되어 직장가입자의 경우보다 부담이 훨씬 크다. 고용보험은 2012년 1월부터 피고용자가 없는 자영업자도 임의가입이 허용되어 있지만 독립PD들의 대부분은 고용보험에 가입해 있지 않는 것이 현실이다. 산재보험은 프리랜서는 가입자격이 없기 때문에 이와 같은 문제점을 보완하기 위해 2012년에 예술인들은 '예술활동증명'을 받아 예술인복지재단이 운영하는 산재보험에 임의가입을 할 수 있는 제도를 시행하고 있다. 이 제도에 의해 독립PD들은 "최근 3년 간 3편 이상의 방송프로그램 제작에 참여한 기획전문인력과 기술전문인력"에 해당되어 임의 가입 자격이 있고 보험료에 대한 소정의 할인 혜택을 받을 수 있지만 대부분의 독립PD들은 이러한 사실 자체도 모르는 실정이다.

고용보험의 경우, 사업자등록을 하지 않은 프리랜서의 경우에도 계약서의 확인으로 가입을 할 수 있도록 하거나 국세청에 제출한 소득신고서를 통해 이를 가능하게 하는 방안을 고려해야 한다(이승렬 외, 2013). 그리고 한국에서는 보험료를 전액 본인이 부담해야하는 임의가입방식이지만 미국에서는 사용자가 영화 스태프에 지급하는 급여의 5.5%를 연금에 납부하고, 10.25%는 건강보험에 납부하는 방식을 채택하

11) 1995년에 폐지되었지만 결과적으로 외주제작사들의 수입증가에 기여하였다(이재경, 2014).
12) 납부예외란, 소득이 없는 기간 동안 연금 보험료를 면제받는 것을 말하며, 보험료를 납부하지 않으므로 가입 기간에는 산입되지 않는다. 납부예외는 신청사항으로 소득이 없더라도 원할 경우 납부가 가능하고 납부예외 기간은 추후 납부에 의해 가입 기간 산입이 가능하다.

고 있다(전국영화산업노동조합, 2012). 독일에서도 1981년에 「예술인 사회보험법」을 제정해 예술인의 사회보험가입을 의무화하면서 보험금은 개인이 50%, 국가가 20%, 저작권 사용자가 30%를 부담하고 있다. 따라서 독립PD들에 대한 사회보험제도 적용 역시 이러한 관점에서 사회보험가입을 의무화하는 방향으로 마련되어야 할 것이다.

또한, 프랑스에서는 '앵떼르미땅((Intermittent)'이라는 제도를 통해 비자발적 실업 상태에 있는 비정규직 예술인들에게 실업수당을 지원해주고 있다. 앵떼르미땅은 공연, 영상, 예술 분야의 예술인들이 지원받을 수 있으며 일반 실업급여보다 훨씬 더 긴 기간 동안 혜택을 받을 수 있다. 한국에서도 장기적으로는 문화적 삶의 가치를 소중히 여긴다는 관점을 가지고 예술인복지법에서 예술인에 대한 지원 대상과 범위를 확대하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

(2) 방송영상산업 비정규 제작인력 노동인권침해감시기구 설치와 정기적인 실태조사

앞에서 언급한 방송콘텐츠산업 비정규 제작인력에 대한 실태조사연구 및 이번 <2015년도 독립PD 노동인권 긴급실태조사>를 통해 독립PD를 비롯한 방송영상산업에 종사하는 비정규 제작인력이 상시적으로 노동인권침해를 당하고 있다는 사실이 드러났다. 또한, 얼마 전에 MBN에서 방영되는 프로그램을 제작하는 독립PD가 해당 프로그램을 담당하는 정규직 PD로부터 폭행을 당하는 일에서 보았듯이 방송콘텐츠산업에서는 다른 어떤 산업에서보다 비정규직들의 노동인권이 열악하다는 사실이 재확인되었다. 따라서 방송콘텐츠산업에 대한 제반 관리·감독 권한을 가지고 있는 방송통신위원회는 방송영상산업 비정규 제작인력 노동인권침해감시기구를 상시적으로 설치하고 이를 운영하면서 정기적인 실태조사를 수행할 필요가 있다.

이는 이미 기존의 실태조사연구[13]에서도 제안된 정책이다. 이종구는 방송산업 비정규 연출직 노동자들이 처한 3개의 사각지대 중 하나로 근로기준법과 같은 최저기준에도 미치지 못하는 열악한 노동조건이 관행화되어 있는 '근로감독행정'의 사각지대를 해소하기 위한 정책으로 '방송산업 내부의 하도급 거래 질서를 합리화하고 부당한 인사노무관리 관행을 시정할 수 있도록 방송통신위원회가 규제와 감독 기능을 정상적으로 발휘한다.'는 제안을 하였다(이종구, 2009).

또한, 이와 비슷한 방안으로 2012년 7월에 박창식 의원 등이 발의한 「방송법」 일부 개정안에 거래환경에 대한 실태조사 실시에 대한 규정[14]이 있었다. 하지만 이

---

13) 이종구(2009)

14) 「방송법」 제85조의3(공정한 외주제작 환경 조성) 신설. ① 방송통신위원회는 방송사업자와 외주제작사 간의 공정한 거래환경을 조성하기 위하여 필요한 시책을 마련하고, 매년 방송사업자와 외주제작사 간 거래환경에 대한 실태조사를 실시하여야 한다. ② 방송통신위원회는 방송사업자와 외주제작사 간의 공정한 거래환경을 조성하기 위하여 계약조건 등에 대한 표준계약서(이하 "표준계약

는 어디까지나 방송사와 외주제작사 간의 공정한 거래질서를 조성하기 위한 차원에서 마련된 것이다. 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규 제작인력은 외주제작만이 아니라, 방송사 자체 제작 내에도 존재한다. 그렇기 때문에 방송콘텐츠제작에 참여하는 모든 비정규 제작인력에 대한 노동기본권을 확립하기 위해서는 방송영상산업 방송사와 외주제작사 간의 불공정 거래행위를 바로잡기 위한 차원이 아니라, 방송영상산업에 종사하는 전체 비정규 제작인력에 대한 노동인권침해를 감시하기 위한 기구를 상시적으로 설치하고 이에 대한 정기적인 실태조사를 통하여 방송사에 대한 각종 제재에 반영할 필요가 있다.

3. 단체교섭역량의 강화

앞서 제시된 정책들을 효과적으로 추진되기 위해서는 독립PD 개개인의 노력이나 정치권의 관심만으로는 부족하다. 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규 제작인력들의 열악한 노동조건은 사실상 이들의 낮은 교섭력의 결과라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 무엇보다도 비정규 제작인력들의 집합적인 이해관계를 대변하고 보호해줄 수 있는 노동조합이나 단체를 통해 거대 방송사 및 외주제작사와 단체협약을 맺는 것이 필요하다. 기존의 실태조사연구에서도 대부분 이 점을 주요한 정책대안으로 언급하고 있다[15].

영국의 경우에는 방송, 영화, 극장, 연예, 레저, 미디어 분야에서 일하는 스태프와 프리랜서 약 2만 5000여 명을 조합원으로 두고 있는 방송연예노조(BECTU : Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union)가 2003년에 영국외주제작사협회(PACT : Producer’s Alliance for Cinema Television)와 단체협약을 통해 최저임금기준을 정하였으며, 매년 4주의 유급휴가를 보장받았다(전국영화산업노동조합, 2012).

한국의 경우에도 프리랜서들이 대다수를 이루고 있는 영화 스태프들이 2005년에 전국영화산업노동조합을 창립하여 2007년, 한국제작가협회와의 단체협약을 시작으로 한국독립영화협회, 한국제작가협회, 한국영화프로듀서조합 등과 지속적으로 임금 및 단체협약과 각종 이행협약을 맺고 있다.

<표 Ⅲ-3-1> 2015년 전국영화산업 임금협약 주요 내용

구분	내용
영화산업 최저직급 최저시간급	5,692원

서”라 한다)를 마련하고 이를 방송사업자와 외주제작사에게 사용하도록 권고할 수 있다. ③ 표준계약서에는 제1항에 따른 실태조사의 결과를 반영하여 합리적인 제작비의 산정, 대금의 지급방법 및 시기, 제작된 방송콘텐츠의 권리귀속, 프로그램 제작과정에서 지시나 간섭 금지 등에 관한 내용을 포함하여야 한다. ④ 방송통신위원회는 제1항에 따른 실태조사를 실시하는데 필요한 경우에 방송사업자와 외주제작사에 대하여 사용되는 계약서 등 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 방송사업자와 외주제작사는 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

15) 이종구(2006), 이종구(2009), 강익희(2011), 박정호(2011) 등

추가인력 최저일급	1st는 400,000원, 2nd는 300,000원, 3rd는 200,000원, 4th는 100,000원

* 전국영화산업노동조합 『2015년 전국영화산업 임금협약』(2015)에서 재구성

미디어산업에 종사자들을 위한 노동조합으로 민주노총에 가맹된 산별노조인 전국언론노동조합이 있으나, 그동안 방송콘텐츠산업의 비정규 제작인력에 대한 지속적인 관심을 가지지 못했고, 독립PD들을 위한 직능별협회로 한국독립PD협회가 있으나, 거대 방송사나 외주제작사와 단체협약을 맺지 못한 것이 사실이다. 그렇기 때문에 이번에 두 단체가 공동사업을 수행하면서 서로 간의 연대의식을 형성해 독립PD들의 단체교섭역량을 강화해나가는 것이 반드시 필요하다.

참고 문헌

강익희(2004), 『방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구』

강익희(2011), “방송 제작스태프의 근로환경 실태와 개선방안”, <한국콘텐츠진흥원 2011 세미나 - 방송콘텐츠 제작환경 개선을 위한 전문가 토론회 발제문>

국가인권위원회(2011), 『문화・예술・스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』

권호영(2013), 『외주정책의 새로운 지평 탐색』

김동원(2010), 『한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』

김동원(2015), “방송사 외주제작 구조개선 및 노동 인권 보장방안”, <방송사 외주제작 프리랜서 노동인권실태 긴급 증언대회 발제문>

민주노총(2015), 『2015년 민주노총 표준생계비 해설서』

박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로실태 연구 - K방송사를 중심으로』

윤호진(2009), 『콘텐츠 제작지원 제도개선과 합리적인 제작비 산정방안 연구 - 방송 프로그램을 중심으로』

이승렬 외(2013), 『프리랜서의 노동과 위험 - 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제』

이재경(2014), 『방송콘텐츠 공급제작계약의 계약법 및 경쟁법적 쟁점 - 독립제작사의 종합편성채널 불공정거래 비판 성명과 관련하여』

이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』

이종구(2009), 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할 : 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로』

전국언론노동조합(2003), 『2003 언론사 노동실태조사』

전국영화산업노동조합 외(2012), 『영화스탭 생계비조사 및 노사공동 표준임금제 도입을 위한 연구』

정준희(2010), 『영국 독립제작 활성화 정책에 대한 비판적 평가 : 기업가정신을 통한 인디(indies)의 재구성과 국가 의존적 독립 부문의 형성』

조준상(2013), 『방송프로그램 외주제작제도의 쟁점 및 개선방안』

조준상 외(2012), 『외주제작 현황 조사 분석 연구』

한국노총(2015), 『2015년 한국노총 표준생계비 해설서』

한국콘텐츠진흥원(2009), 『방송콘텐츠 활성화를 위한 외주제도 개선방안』

독립PD 노동인권 긴급실태조사

독립PD 여러분 안녕하십니까?

지난 6월 24일, MBN 방송제작을 담당하는 독립PD가 MBN 담당 PD로부터 폭행당하는 일이 발생했습니다. 이 사건은 단순히 당사자 간의 일회성 폭행이 아닙니다. 그동안 방송사가 방송 제작인력을 무분별하게 '외주화'하는 과정에서 생겨난 외주제작사와 독립PD들에 대한 이른바 '갑질' 행태가 이 사건의 본질입니다.

이 사건을 계기로 독립PD협회와 전국언론노동조합, 새정치민주연합 을지로위원회는 7월 28일, 국회에서 <방송사 외주제작 프리랜서 노동인권실태 긴급 증언대회>를 열고 독립PD들이 당했던 비인간적 대우 등을 폭로하고 제도적 개선방안 등에 논의하였습니다. 이 날의 논의를 바탕으로 독립PD협회와 전국언론노동조합은 '방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF'를 구성하였고, 첫 번째 사업으로 <독립PD 노동인권 긴급실태조사>를 진행하게 되었습니다.

방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF는 본 실태조사를 바탕으로 국회에서 독립PD들의 노동인권실태를 다룰 것이며, 보다 정확한 실태를 파악하기 위한 관계당국의 공식적인 실태조사를 요구할 것입니다. 또한, 장기적으로 다양한 법 제도 개선을 통해서 독립PD들의 열악한 노동인권실태를 바로잡을 것입니다.

여러분들의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

2015년 8월

방송사 외주제작 프리랜서 노동인권보장을 위한 제도개선TF

(한국독립PD협회, 전국언론노동조합)

조사지 작성 시 유의사항

· 각각의 질문에 대해 응답항목이 제시된 경우, 괄호 안에 해당되는 번호를 적어주시기 바랍니다.

· 구체적으로 응답내용을 적어야 하는 경우, 괄호 안에 구체적인 내용을 적어주시기 바랍니다.

· 조사에 대한 문의사항이 있으시면, 아래로 연락해주시기 바랍니다.

- 한국독립PD협회 : 복진오 권익위원장(010-3450-3717)
- 전국언론노동조합 : 조직쟁의실 이만재(010-4728-2241)

기초질문

문1 다음은 설문조사를 위한 기초질문입니다.

연령	만 (　　)세	성별	□ 여자　□ 남자
배우자 유/무	□ 있음　□ 없음	자녀 유/무	□ 있음　□ 없음
부양가족 수	본인 제외 (　　)명	소속회사 유/무	□ 있음　□ 없음
입직연도	(　　)년	경력	(　　)년 (　　)개월

계약체결에 관한 질문

문2 현재 어떤 형태의 계약을 맺고 일합니까?

① 서면계약 ➔ 문2번으로
② 구두계약 (구두로 설명) ➔ 문2번으로
③ 특별한 계약이 없었음 ➔ 문3번으로

문3 현재 계약 체결의 방식은 무엇입니까?

① 방송사와 개별 계약　② 독립제작사와 개별 계약
③ 방송사와 팀별 계약　④ 독립제작사와 팀별 계약
⑤ 기타 (　　)

문4 방송제작과 관련된 일을 하기 위해서 사업자등록을 하였습니까?

① 예　② 아니오

문5 문화체육관광부에서 만든 방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서에 대해서 알고 계십니까?

① 예 ➔ 문5번으로　② 아니오➔ 문6번으로

문6 문화체육관광부에서 만든 방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서가 실제 방송제작현장에서 실효성을 가지고 있다고 생각하십니까?

① 예　② 아니오

업무수행에 관한 질문

문7 현재 업무를 수행하면서 주로 누구로부터 업무지시를 받습니까?

① 방송사의 관리자 (인 하우스 PD)　② 독립제작사의 대표 혹은 관리자
③ 독립적으로 업무를 수행　④ 기타 (　　)

문8 현재 업무를 수행하면서 업무의 일부를 별도로 다른 독립제작사나 독립PD가 대행하여 수행하도록 할 수 있습니까?

① 가능하다 ② 불가능하다

문9 현재 업무를 수행하면서 필요한 장비 등은 누가 제공합니까?

① 방송사에서 제공 ② 독립제작사에서 제공
③ 팀별로 마련 ④ 본인 스스로 마련
⑤ 기타 ( )

보수에 관한 질문

문10 현재 보수지급형태는 어떠합니까?

① 일급 (일당) ② 주급 ③ 월급
④ 회당(건당) 지급 ⑤ 도급 (선금과 잔금) ⑥ 기타 ( )

문11 현재 보수는 누구로부터 받습니까?

① 방송사 ② 독립제작사
③ 다른 독립PD ④ 기타 ( )

문12 최근 1년 간 귀하의 총 수입은 얼마입니까?

연간 총 ( ) 만원

문13 지금까지 보수가 체불된 적은 몇 번이었으며 그 금액은 총 얼마나 됩니까?

체불횟수 : ( )번 체불금액 : 총 ( )만원

문14 방송프로그램이 제작 전이나 제작 중간에 취소되었을 때 일한 대가를 받으셨습니까?

① 항상 받았다 ② 받은 적이 더 많다
③ 받지 못한 적이 더 많다 ④ 받은 적이 없다
⑤ 기타 ( )

4대 보험에 관한 질문

문15 현재 다음의 4대 보험에 가입되어 있습니까?

국민연금	□ 직장가입	□ 지역가입	□ 미가입	□ 잘 모르겠다
건강보험	□ 직장가입	□ 지역가입	□ 다른 가족을 통해	□ 잘 모르겠다

고용보험	□ 직장가입 □ 미가입 □ 잘 모르겠다
산재보험	□ 직장가입 □ 미가입 □ 잘 모르겠다

문16 4대 보험의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 필요 없다	필요 없는 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다
국민연금	□	□	□	□	□
건강보험	□	□	□	□	□
고용보험	□	□	□	□	□
산재보험	□	□	□	□	□

문17 업무와 관련된 부상이나 질병의 치료비는 어떻게 해결하십니까?

① 산재보험을 통해서 해결 ② 독립제작사에서 공상으로 해결
③ 개인적으로 해결 ④ 기타 ( )

인권침해에 관한 질문

문18 다음은 업무와 관련된 인권침해 사례에 대한 질문입니다.

사례	경험유무와 횟수	가해자 (복수응답 가능)
인격무시와 관련된 발언	□ 없다 □ 있다 총 ( )번	□ 방송사 소속 관리자 및 직원 □ 독립제작사 소속 관리자 및 직원 □ 같은 팀에서 일하는 독립PD □ 기타 ( )
욕설	□ 없다 □ 있다 총 ( )번	□ 방송사 소속 관리자 및 직원 □ 독립제작사 소속 관리자 및 직원 □ 같은 팀에서 일하는 독립PD □ 기타 ( )
폭행	□ 없다 □ 있다 총 ( )번	□ 방송사 소속 관리자 및 직원 □ 독립제작사 소속 관리자 및 직원 □ 같은 팀에서 일하는 독립PD □ 기타 ( )
성폭력(성희롱, 성추행 포함)	□ 없다 □ 있다 총 ( )번	□ 방송사 소속 관리자 및 직원 □ 독립제작사 소속 관리자 및 직원 □ 같은 팀에서 일하는 독립PD □ 기타 ( )

업무환경 개선에 관한 질문

문19 현재의 업무환경에서 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까? 세 가지

를 선택해 주십시오.

① 장시간 노동
② 낮은 보수
③ 보수 체불
④ 사회안전망 미비 (4대 보험 등)
⑤ 부당한 계약 (표준계약서 미비 등)
⑥ 각종 인권침해
⑦ 기타 ( )

문20 현재의 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도는 무엇이라고 생각하십니까? 세 가지를 선택해 주십시오.

① 표준계약서(표준제작비) 도입 및 강제화
② 4대 보험 등 사회안전망 확충 (실업부조제도, 퇴직공제제도 등)
③ 외주제작에서 공정거래환경 구축 (최저임금 가이드라인, 저작권 등)
④ 방송영상산업 노동자들을 위한 상시적인 인권침해감시제도 도입
⑤ 다양한 권익 향상을 현실화하기 위한 단체교섭능력 확보
⑥ 기타 ( )

문21 그동안 독립PD로 일하면서 겪었던 열악한 업무환경이나 인권침해에 관한 사례나 이러한 문제점들을 개선하기 위한 의견을 자유롭게 적어주십시오.

긴 질문에 성실히 답해주셔서 감사합니다.