

영화스태프의 고용보험료 지원
필요성



영화스태프의 고용보험료 지원 필요성

이종수 (노무법인 화평 공인노무사)

윤해경 (노무법인 화평 공인노무사)

발행인 김세훈

발행일 2016 년 6 월 3 일

-

영화진흥위원회

부산광역시 해운대구 센텀중앙로 55 경남정보대 센텀산학캠퍼스 13 층, 14 층

전화 (051)720-4700 / 팩스(051)720-4849

홈페이지 www.kofic.or.kr

© 영화진흥위원회, 2016

Contents

01

논의의 배경 / 5

02

논의의 필요성 / 6

03

고용보험료 지원사업의 필요성 / 8

04

결론 / 15

I. 논의의 배경

고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금 등 4대 보험은 근로자들의 기본적 생활을 보장하기 위한 기초 사회보장제도이다. 그러나 그동안 영화제작현장에서는 여러 가지 이유로 제작사가 4대 보험에 가입을 회피하면서 가입률이 저조하였다.

2012년 실태조사(김도학 외)에서 고용보험 가입률은 29.1%, 2014년 실태조사(이종수 외)에서 고용보험 가입률은 28.9%로 나타났다. 또한 영화 제작예산 규모별 고용보험 가입률을 살펴보면 10억원 미만 작품의경우가 10.4%, 10억원~30억원 미만 작품의경우가 8.7%, 30억원~50억원 미만 작품의경우가 46%, 50억원이상 작품의경우가 30.7%로, 30억원 미만 영화의 고용보험 가입 실태가 매우 열악한 것으로 나타났다.(2014년 실태조사) 이러한 결과는 스태프 개인의 인식에 근거한 조사라서 오차를 감안하더라도 실제로 스태프들의 고용·산재·건강·연금 등 4대 보험 가입률은 30% 전후가 될 것으로 보인다.

[표1] 고용보험 가입여부에 대한 응답결과(단위:%)

구분	2012년	2014년
비율	29.1	28.9

* 출처 : 2012 영화스태프 근로실태조사(김도학 외), 2014 영화스태프 근로환경실태조사(이종수 외).

[표2] 영화예산별 고용보험 가입률 (단위:%)

예산	10억원미만	10억원~30억원미만	30억원~50억원미만	50억원이상
가입률	10.4	8.7	46	30.7

* 출처 : 2014 영화스태프 근로환경실태조사(이종수 외).

또한 통계청 자료를 살펴보면 영화 스태프들의 기초사회보험 가입률이 매우 심각한 수준이라는 것을 쉽게 알 수 있다. 2014년 기준으로 우리나라 전체 근로자의 고용보험 가입률은 88.5%이고, 정규직은 95.4%, 비정규직은 63%이다. 이 가운데 영화 스태프와 같이 매우 열악한 지위에 있을 것으로 추정되는 ‘일일근로자’와 ‘한시적 근로자’의 기초사회보험 가입률은 각각 44.2%, 40.6%로 영화 스태프보다 가입률이 높은 것으로 나타난다. 조금더 범위를 좁혀서 예술 스포츠 및 여가관련 서비스업의 비정규직의 고용보험 가입률은 49.5%이다.

[표3] 일반근로자와 영화스태프의 고용보험 가입률 비교(단위:%)

구분	임금근로자 전체	정규근로자	비정규근로자	영화스태프
2012	87.5	95.4	57.8	29.1
2014	88.5	95.4	63	28.9

* 출처 : 통계청(<http://kosis.kr>), 2012 영화스태프 근로실태조사(김도학 외), 2014 영화스태프 근로환경 실태조사(이종수 외).

II. 논의의 필요성

앞에서 살펴본 배경을 참고하여 영화스태프들의 4대 보험 가입률을 확대하는 것은 스태프 처우개선을 위한 매우 기본적이면서도 중요한 사업이라고 할 수 있다. 주지하다시피 영화스태프들의 노동시장은 전형적인 프로젝트형 노동시장의 특성을 갖는다(정이환, 2005, "한국영화산업 노동시장의 구조적 특성"). 프로젝트형 노동시장이란 기업내부 노동시장과 다르게 외부화된 직종 노동시장으로 영화제작기간 동안에만 고용되는 특수성을 띠고있으며 단기 고용이 반복되는 등 유동성이 강하게 나타나는 노동시장을 말한다.

[표4] 영화스태프의 고용 형태 (단위:%)

구분	정규직	비정규직	기타	합계
2012년	16.0	79.8	4.1	100
2014년	12.7	83.0	4.3	100

* 출처 : 2012 영화스태프 근로실태조사(김도학 외), 2014 영화스태프 근로환경실태조사(이종수 외).

[표5] 비정규직 스태프의 근로계약기간 (단위:%)

구분	작품별 계약	1년 단위	1년 미만	일용직 (1개월미만)	잘 모름	기타	합계
2012년	82.4	5.7		6.8		5.1	100
2014년	47.3	1.5	39.9	4.4	4.4	2.5	100

* 출처 : 2012 영화스태프 근로실태조사(김도학 외), 2014 영화스태프 근로환경실태조사(이종수 외).

몇 년동안 주기적으로 실시된 근로실태조사 결과를 살펴보면 영화 스태프들은 영화제작사와 장기적 고용관계를 맺는 일이 드물며, 대부분 한 작품의 영화제작을 마칠 때까지 프로젝트 단위로 고용계약을 한다. 2014년 조사결과에 의하면 영화스태프 1인이 참여하는 한 작품의 제작참여기간이 4.5개월이고, 1년에 2편 정도의 영화제작에 참여하므로, 평균적으로 1년에 9개월은 고용상태이지만 3개월 정도는 실업상태에 처하게 된다.

[표6] 1년간 참여 작품수와 1작품 근무기간

구분	1년간 참여 작품수(편)	1작품당 근무기간(월)
2009	1.64	6.35(연간 취업기간)
2012	1.95	6.9
2014	2.18	4.54

* 출처 : 2009 영화스태프 근로환경 실태조사(이종수 외), 2012 영화스태프 근로실태조사(김도학 외), 2014 영화스태프 근로환경 실태조사(이종수 외).

따라서 영화스태프들은 프로젝트형 노동시장의 특성상 단기고용과 실업이 반복되고 있으며, 실업기간 동안 생계유지를 위해 기초사회보장제도의 도입이 절실하게 필요한 상황이다. 그동안 영화계에서는 영화스태프들의 주기적인 실업문제에 대처하기 위해 다각적인 논의를 진행하였으며, 2007년도에 처음 체결된 영화산업 임금협약 내용에 '단체협약 체결 이후 영화 제작에 고용된 노조원들의 명의로 4대 보험에 가입하는 것을 원칙으로 한다'(제11조)고 규정하였고, 2008년, 2012년, 2015년 임금협약에서도 그대로 유지되었다. 특히 2012년부터 임금협약서 별지로 첨부된 '영화산업 표준근로계약서'에서는 4대 보험 가입을 의무화하였고, 2015년 임금협약 별지 '표준근로계약서'에도 동일하게 규정하였다.

또한 2012년부터 시작된 '노사정 이행협약'에서는 '협약 당사자들이 투자, 제작을 진행할 경우 4대 사회보험 및 표준계약서를 의무적으로 적용 한다'고 합의하였다. 노사정 이행협약의 협약당사자에는 노동조합과 사용자단체(한국영화제작가협회, 한국영화프로듀서조합, 한국독립영화협회), 공공부문(국회, 문화체육관광부, 영화진흥위원회)외에 롯데, CJ, 쇼박스(주)미디어플렉스, (주)넥스트엔터테인먼트월드, (주)메가박스 등의 대기업들이 참여하였다.

영화산업 내 주체들의 위와 같은 노력과 관심 덕분에 앞으로 영화산업에서 표준근로계약서 작성과 사회보험 확대가 이루어질 것으로 낙관할 수 있지만, 무작정 경제주체들의 노력에만 기댈 수 있는 상황은 아니다. 그동안 사회보험가입을 기피해 온 작업장 관행을 고려하면 적극적인 공공부문의 역할도 중요하며, 근로감독과 같은 처벌위주의 역할 외에 인센티브와 지원금을 활용한 적극적 유인책이 필요하다고 볼 수 있다.

정부에서는 사회보험제도의 중요성 및 사각지대에 놓여 있는 비정규직과 영세사업장 근로자들이 사회보험의 혜택을 받지 못하는 점을 개선하기 위해 3가지의 차별화된 사회 보험료를 지원하는 사업을 하고 있다. 첫째는 '두루누리 사회보험제도'로써 10명 미만 소규모 사업장에 "고용보험"과 "국민연금"의 보험료 일부를 지원하는 사업이며, 근로자 기준으로는 월평균 보수가 140만원 미만인 근로자가 지원 대상이다(2016년 4월 현재). 2016년 1월 현재 월평균 보수 140만원 미만 근로자를 고용한 사업주와 근로자에게 보험료를 최대 60%까지 지원하되 신규가입 근로자는 60%, 기존가입 근로자는 40%를 지원하고 있다. 둘째로 '상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업'은 상용형 시간선택제 근로자를 새롭게 채용하는 중소기업 사업주에게 시간선택제 근로자의 고용보험, 국민연금 사회보험료 전액을 2년간 지원하는 사업이다. 그러나 위 두 가지 사회보험료 지원제도는 영화 스태프들에게 적용하기 어렵다. 영화제작현장이 10인 미만 사업장인 경우가 거의 없고, 스태프들이 상용형 시간선택제 근로자로 채용되는 것도 아니기 때문이다. 세째는 예술인복지재단에서 운영 중인 '예술인 사회보험료 지원 사업'으로 예술인복지법에 따라 예술 활동 증명이 완료된 예술인 중 표준계약서를 체결한 예술인에 대하여 지원되고 있으며 월 급여 140만원을 상한으로 표준계약서 체결기간동안 고용보험료 및 국민연금보험료의 50%를 지원해 주고 있다.

III. 고용보험료 지원의 필요성

1. 기초 사회안전망 강화

2014년 영화스태프 근로환경실태조사 결과를 바탕으로 판단 해보면, 영화 스태프들이 평균적으로 연간 3개월의 실업기간동안 고용보험법상 실업급여를 받기 위해서는 '이직일 이전 18개월간 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 180일 이상'이어야 한다. 따라서 영화 스태프들은 평균적으로 1년에 9개월 정도 일하고 실업이 발생하기 때문에 피보험기간은 매년 '1년 미만'에 해당하고, 아래 표와 같이 적어도 90일(3개월)정도 실업급여를 수급할 수 있다.

[표7] 고용보험법상 실업급여의 소정급여일수

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연 령	30세 미만	90일	90일	120일	150일	180일
	30세 이상 50세 미만	90일	120일	150일	180일	210일
	50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

* 고용보험법 제50조 제1항 [별표1]

그러나 현재 영화스태프들의 고용보험가입 비율은 28.9%로 낮게 나타나고 있어서, 대다수의 영화스태프들이 사회안전망의 사각지대에 놓여 있음을 알 수 있다.

2014년 영화스태프 근로환경실태조사에 따르면 영화스태프들이 고용보험에 가입하지 않은 이유는 '사업주가 원하지 않아서'가 25.2%, 가입방법을 몰라서가 44.1%, 임금수령액이 적어져서가 17.25%, 기타 가 13.4% 등으로 나타났다.

[표8] 고용보험 미가입 이유(단위 : %)

미가입 이유	2012	2014
가입방법을 모름	42.3	44.1
가입 후 임금수령액 감소	16.2	17.2
고용주가 원하지 않음	26.6	25.2
기타	14.9	13.4
합계	100	100

* 출처 : 2014 영화스태프근로환경실태조사(이종수 외).

영화스태프들은 사업주의 명확한 거부 의사 때문이 아니라 여러 가지 다른 이유로 고용보험에 가입하지 않는다고 볼 수 있다. 특히 스태프들이 '가입방법을 몰라서' 고용보험에 가입하지 않는다고 응답한 것은 고용보험 가입이 사업주의 의무적 신고를 통해 이루어진다는 것을 잘 모르기 때문이다. 또 사업주들 스스로도 고용보험 등 기초사회보장에 대한 인식이 높지 않다. 또한 스태프들이 고용보험 가입을 꺼리는 것은 사회 보험료가 원천 징수됨에 따라 실질 소득이 감소하기 때문인 것으로 보인다.

고용보험 가입률 확대를 위해서는 표준근로계약서 작성이 활성화 되어야 하지만 표준근로계약서 활용을 증가가 매우 더디게 진행되고 있고 산업내 인식률이 낮은 문제로 상호 작용을 일으키는 것으로 보여진다. 이를 빠른기간에 두가지 사항을 견인해 내기 위해서는 최소한의 공공부문에서의 정책적인 지원이 필요하다고 여겨진다. 먼저 4대보험중 고용보험료지원을 통해 스태프들의 실업기간동안의 생계대책을 마련해주면서 표준계약서 작성의 활성화가 유도되도록 전략적인 지원정책이 필요해 보인다.

고용보험료 우선 지원정책을 통해 지금까지의 작업장 관행 및 이해당사자들의 인식개선을 유도하고 기초사회안전망이 자리잡을수 있도록 힘써야 할때이다.

2. 산업 경제적 측면

1) 영화산업의 경제적 파급효과

영화산업은 한 나라의 문화에 대한 척도로서 국민들의 자긍심을 높여주는 산업일 뿐만 아니라 국가 경제발전과 국민의 삶의 질 향상에 기여하고 있어 반드시 육성해야 하는 전략산업 중의 하나이다.

“영화산업의 경제적 파급효과 분석”(배기형, 2012)에 따르면 영화산업의 총 생산유발액을 82.8조원으로 추정하고, 영화산업이 높은 고용창출과 소득을 유발하며 타 산업과의 경제활동 연계가 높은 분야이므로 국가전략산업으로 발전할 가능성이 충분히 있다고 분석하였으며, 「영화산업 신성장동력화를 위한 개선과제」(상공회의소, 2009)에서도 영화산업은 종합산업이며 영화산업의 발전을 통해 출판, Hardware, Software, 음악, 관광 등 관련 산업 역시 동반 성장할 가능성이 크다고 평가하였다. 또한 “산업연관모형을 이용한 문화콘텐츠산업의 생산 및 부가가치파급효과 분석”(오현석다라 외, 2015)에 의하면, 영화산업은 문화콘텐츠산업중에서도 광고를 제외하면 부문별 생산유발효과가 가장 높은 것으로 나타났다. 문화콘텐츠산업에서 생산유발효과를 보면 광고와 방송의 생산 및 부가가치 유발효과는 전반적으로 감소추세인 반면 영화는 전반적으로 증가하는 추세로 나타났다.

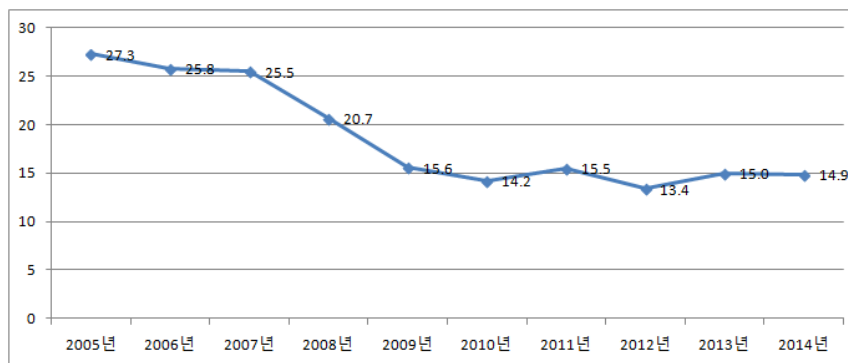
영화가 문화상품으로써 한류 붐의 중요한 축을 담당하면서 국가경제에 미치는 영향과 다른 산업에 연관효과가 큼에도 불구하고, 산업의 근간이 되는 스태프들에 대한 지원은 미약한 실정이다. 영화스태프들이 단순 기능공이 아니라 숙련과 창의성을 요구하는 전문가라는

것을 인정한다면 산업을 보호하고 육성한다는 차원에서 인적자원관리가 이루어져야 하며, 공공부문에서의 지원이 강화되어야 한다.

2) 영화산업의 구조적 변화에 대응 필요성

한국영화산업은 제작비 예산규모면에서 양극화가 심화되고 있다. 영화제작편수는 증가하고 있지만, 40억원 이상의 영화제작편수 비중이 줄어들었다. 이는 작품성은 좋지만 상업성이 떨어지는 영화들이 대기업의 투자를 받지 못하는 상황과 관련된다. 영진위의 연도별 '한국영화산업결산' 자료를 보면, 10억원 미만의 영화는 매년 증가하여 2011년 56.2%이던 것이 2012년 62.6%, 2014년 72.3%로 증가한다. 반면 40-50억원대의 작품은 2011년 9.6%, 2012년 5.7%, 2014년 5.5%로 줄어들어서 중간규모 영화제작이 감소하고, 80억원 이상 영화제작은 꾸준히 증가하여 양극화가 심화되는 것을 알 수 있다. 순제작비를 기준으로 연도별 평균 제작비를 살펴보면 2005년 평균 27.3억원이던 것이 점차 감소하여 2014년 14.9억원으로 줄어들었다.

[그림1] 연도별 한국영화 평균 순제작비(단위: 억원)



*출처 : 한국영화산업결산, 영화진흥위원회

이처럼 평균제작비가 감소하면서 일부 블록버스터 영화를 제외하고 대다수 영화제작에서 스태프 고용 및 고용기간의 감소, 노동시간의 증가, 저임금·저소득, 임금체불 증가, 4대 보험 미 가입과 같은 부작용이 발생하게 되었다. 한국영화의 관객점유율이 매년 50%를 상회하는 상황에서도 오히려 대다수 스태프들의 근로환경은 개선되지 않고 있다. 따라서 산업 구조적 문제로 기초사회보장마저 흔들리는 상황에서 공공부문이 보다 적극적으로 대응할 필요가 있다.

3) 산업차원의 인적자원관리 필요성

기업은 일반적으로 조직의 발전과 존속을 위해 채용, 훈련, 유지관리, 퇴직과 같은 인적자원관리를 중요한 경영과제로 인식하고 있다. 반면 영화산업은 스태프들의 인적자원관리가 제작사(기업)에게 맡겨졌으나 프로젝트 형 노동시장의 특성상 기업체(제작사)에서 인적자원

관리가 제대로 이루어지지 못하였다.

영화스태프들은 영화제작에 필요한 인적자원으로 관리되기 보다는 제작기간에만 필요한 소모품과 같은 존재로 취급되었다. 그러나 낮은 급여와 열악한 근로환경, 그리고 주기적 실업기간의 소득공백이 겹친 상황에서 우수한 인력이 버틸 재간은 없다. 다른 직업으로 이직의향이 있는 스태프의 비율은 2012년 39.6%, 2014년 39.1%로 1/3이 넘는 스태프가 현재의 불규칙한 수입, 미래에 대한 불확실성 등의 이유로 이직을 고려하고 있다(2012, 2014년 실태조사). 따라서 향후 영화스태프들의 인적자원관리는 제작사에게 맡겨두기 보다 영화노사정 협의회를 토대로 공공부문이 개입하여 산업보호육성 차원에서 인적자원관리가 이루어질 필요가 있다. 현재 진행 중인 훈련제도, 훈련인센티브제도, 표준근로계약서제도, 표준보수제도 등은 모두 산업차원의 인적자원관리 제도들이다. 기초사회보장제도는 최소한의 법적 근로조건이기 때문에 기존 인적자원관리제도들과 함께 공공부문이 관리할 필요가 있다.

[표9] 이직하고 싶은 이유(단위:%, 복수응답)

이유	2012	2014
경제적 이유(불규칙한 수입 등)	46.1	67.5
미래에 대한 불확실성	45.6	57.9
열악한 근로조건, 복지수준	10.6	30.2
자신의 능력한계	5.1	6.6
기타	8.3	5.9

* 출처 : 2014 영화스태프근로환경실태조사(이종수 외).

공공부문에서 영화스태프들의 고용보험료 지원에 나설 경우 다음과 같은 효과가 기대된다. 첫째 산업 전반에 기초사회보장이 강화됨에 따라 저소득 하위 스태프들의 직무에 대한 몰입이 강화될 것이다. Adams(1965)의 공정성 이론(Equity Theory)에 따르면 자신의 노력 투입에 대한 산출의 비율과 타인의 노력 투입에 대한 산출의 비율이 같다고 지각(perceive)할 때 공정성(Equity)을 느끼고 자신의 노력투입을 지속적으로 유지하게 된다.

둘째 업종수준에서 인적자원의 유지(retention)에 기여한다. 평균적으로 연간 9개월을 일하고 3개월을 실업상태에 있는 스태프들에게 연간 3개월 정도 실업급여가 지급된다면, 매월 일정한 수입이 발생하게 되어 스태프들이 영화산업에 머무는 기간을 연장할 수 있을 것이다.

셋째 업종수준에서 근속기간의 연장은 숙련의 증대로 이어져 영화산업의 발전에 기여할 수 있다.

4) 영화발전기금의 합목적적 활용

영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률(이하 '영비법'이라 함)에 의하면, 영화발전기금은 '영화예술의 질적 향상과 한국영화 및 영화·비디오물산업의 진흥·발전을 위하여 존속한다(제23조). 같은 법 제25조에 의하면 기금의 용도에 관해 열거하면서 제1항 5의2호에 "영화산업 종사자의 복지향상을 위한 사업 지원"을 명시하고 있다.

영화스태프의 복지향상과 관련하여 가장 기초적이고 중요한 것이 고용보험 가입 확대라는 점은 앞에서 충분히 설명하였다. 더구나 영화산업의 주체들, 즉 노동조합과 사용자 그리고 공공부문은 2007년부터 한 목소리로 '4대 보험 가입 의무화', '표준근로계약서 적용 확대', '기초사회보장제도 확대' 등에 합의한 바 있다. 2007년부터 시작된 산별 단체협약, 2012년부터 시작된 노사정이행협약과 동반성장이행협약 등이 그것이다. 따라서 아직까지도 소외되어 있는 하위 스태프들의 기초사회보장 확대를 위해 재정적 지원이 하루라도 빨리 이루어져야 할 것이다.

물론 영화산업에만 저소득층 근로자들이 있는 것은 아니며, 영화 스태프들만 고용보험료 지원의 필요성이 있는 것은 아니다. 그러나 영화스태프들에게 고용보험료를 지원해줄 근거와 필요성은 여러 가지로 제시할 수 있다.

첫째 영화산업 내 노사정 주체들의 기초사회보장 확대에 관한 명확한 컨센서스가 존재한다. 이는 다른 업종이나 산업에서 발견하기 어려운 것이다. 업종 내 노사정 주체들이 모여 종사자들의 기초사회보장 확대에 대해 수차례 문서로 합의하였을 뿐 아니라, 관련 법률에서도 근거가 명시되어 있다면 예산지원의 충분한 근거가 될 것이다.

둘째 영화산업은 산업발전을 위한 별도의 발전기금이 존재한다. 이는 영비법에 근거한 것이며, 영화산업의 국가경제에서 차지하는 중요성이 인정된 결과이다. 법률에서 종사자의 복지향상을 위해 재원을 사용하도록 규정한 바 있고, 고용보험료의 지원이 궁극적으로 영화산업 인력의 개발과 유지에 기여할 것이 명확하다.

셋째 영화발전기금은 관람객들의 기금납부를 통해 조성되고 있다. 기금을 납부하는 관람객들의 요구는 더 나은 한국영화를 만들어 달라는 것이고, 이는 제작현장을 지키는 스태프들에게 최소한의 근로환경이 보장될 때 가능하다. 좀 더 나은 제작환경을 조성하고, 더 나은 영화를 관객에게 제공하는 것이 영화발전기금의 존재이유라고 한다면, 기초사회보장에 대한 지원은 더 이상 미루거나 거부할 이유가 없다고 본다.

3. 노사관계적 측면

영화산업에서 고용보험 등 4대 보험의 가입확대에 관한 합의는 산별 단체협약, 노사정이행협약, 동반성장이행협약(부속합의) 등에서 계속되었다. 특히 공공부문(국회, 문화체육관광부, 영화진흥위원회)이 협약체결 당사자로 참여한 노사정이행협약과 동반성장이행협약(부속합의)에서 "표준근로계약서 도입확대"와 "기초사회보장제도 확대"가 공통적으로 포함되었다.

[표10] 4대 보험가입 확대관련 사회적 합의 체결현황

협약	참여 주체	관련 내용
제1차 노사정이행 협약 (2012.4.9.)	문화체육관광부, 영화진흥위원회, CJ E&M, CJ CGV, 한국영화제작가협회, 전국 영화산업노동조합	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>영화산업 종사자의 기초사회보장제도 확대</u> ● 영화산업 표준근로계약서 도입 확대
제2차 노사정이행 협약 (2013.4.16.)	영화진흥위원회, 롯데쇼핑(주)롯데엔터테인먼트, 쇼박스(주)미디어플렉스, (주)넥스트엔터테인먼트인먼트월드, CJ E&M, CJ CGV, (사)한국영화제작가협회, 전국영화산업노동조합	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>영화산업 종사자의 기초사회보장제도 확대 : 협약당사자들이 투자, 제작을 진행할 경우 4대보험 적용</u> ● 영화산업 단체협약으로 작성된 표준 근로계약서 적용
제3차 노사정이행 협약 (2014.10.)	영화진흥위원회, 롯데쇼핑(주)롯데엔터테인먼트, 쇼박스(주)미디어플렉스, (주)넥스트엔터테인먼트인먼트월드, (주)메가박스, CJ E&M, CJ CGV, (사)한국영화제작가협회, 한국독립영화협회, 한국영화프로듀서조합, 전국영화산업노동조합, 국회교육문화체육관광위원회 국회의원 설훈, 신성범, 박창식, 김태년, 조정식	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>영화산업 종사자의 기초사회보장제도 확대 : 협약당사자들이 투자, 제작을 진행할 경우 4대보험 적용</u> ● 영화산업 단체협약으로 작성된 표준 근로계약서 적용
한국영화동반성장 이행협약 (2012.7.16.)	문화체육관광부, 영화진흥위원회, 한국영화인총연합회, 영화단체연대회의, 한국영화제작가협회, CJ E&M, 롯데쇼핑(주)롯데엔터테인먼트, 쇼빅창업투자 등 총 26개 단체 및 기업	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>영화스태프의 4대보험(건강, 고용, 산재, 국민연금) 가입 의무화</u> 및 영화스태프의 교육훈련 인센티브 지원 연중 시행
한국영화동반성장 이행협약 부속합 의 (2013.4.11.)	문화체육관광부, 영화진흥위원회, 한국영화인총연합회, 영화단체연대회의, 한국영화제작가협회, CGV, 쇼박스(주)미디어플렉스, CJ창업투자 등 총 24개단체 및 기업	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>표준근로계약서를 통한 4대보험 가입 의무화</u>

공공부문이 참여하는 업종수준의 사회적 합의에서 '기초사회보장제도 확대'에 대한 합의가 이루어졌기 때문에 참여주체들은 각자의 영역에서 기초사회보장제도 확대를 위해 일정하게 노력할 의무가 있다. 투자와 제작에 참여하는 기업은 4대 보험 적용을 의무화하고, 표준근로계약서를 적용하기로 하였다. 노동조합으로 대표되는 스태프들은 제작에 참여할 때 표준근로계약서 작성과 4대 보험 가입을 요구할 권리를 얻었지만, 동시에 사업주가 표준근로계약서 작성과 4대 보험가입을 요구할 때 이에 따를 의무도 동시에 부여받았다.

한편 공공부문에서는 협약의 당사자로서 표준근로계약서의 작성 및 사용을 권장하고 4대 보험 가입을 의무화할 수 있는 기반과 작업장 관행을 조성할 의무가 있다. 이 점은 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 제3조의5에서 명시되었다. 동 조항에 의하면, 문화체육관광부장관은 영화업자 또는 영화업자 단체에 표준계약서의 작성 및 사용을 권장할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 현재 공공부문에서는 기초 사회보장제도를 정착하기 위한 구체적 액션이 이루어지지 못하고 있다.

공공부문에서 영화 스태프의 기초사회보장제도 확대와 표준근로계약서 도입을 적극적으로 지원해주지 않는다면 오랫동안 논의되어온 노사정 이행협약 정신이 희석 되어질 수 있다.

4. 지원 규모와 타당성

현재 영화스태프 전체의 규모가 통계에서 보고된 바는 없으나, 「크레딧으로 본 한국영화 스태프 변천사」(최은화, 2013)에서 개봉영화의 크레딧 분석을 통해 과거 11년간 한국영화 1,101편에 참여한 스태프를 158,660명으로 파악하고, 작품당 스태프 수를 144명으로 추정하였다. 이 결과를 2015년 개봉한 영화 232편에 적용하면 2015년 기준 영화 스태프는 15,325명으로 추정할 수 있다. 그 중 두루누리 사회보험 제도의 지원기준인 월 140만원 이하의 급여를 받는 스태프들을 지원 대상으로 한다면, 약 6,441명의 스태프가 지원대상이 된다. 연간 평균 근무기간인 9.89개월 동안 이들에게 지원되는 고용보험료는 1,382,322,333원으로 연간 약 14억원의 예산으로 고용보험 가입율을 높여 저임금의 영화스태프들의 실업에 대한 최소한의 안전장치를 마련할 수 있다.

[표11] 고용보험 지원금 산출근거

구분	기준	비고
지원기준액	월 급여 140만원	- 두루누리 사회보험 지원지급 기준액
영화스태프	15,325명	- 영화1편당 144명, 2015년 작품수 232편, 1년간 평균 2.18편 참여 - 232편 X 144명 / 2.18편 = 15,325명
지원대상자	6,441명	- 영화스태프 15,325명의 42.03% - 프로덕션 기간 월급여 140만원 이하 비율: 42.03% (2014 영화 스태프 실태조사 결과)
고용보험료율	1.55%	- 근로자(0.65%) + 사업주(0.90%)
지원기간	9.89개월	- 1년간 평균 2.18편 참여, 1작품 평균 4.54개월 근무 (2014 영화 스태프 실태조사 결과)
140만원 X 1.55% X 6,441명 X 9.89개월 = 1,382,322,333원		

IV. 결론

이상에서 영화스태프의 고용보험 가입 등 기초사회보장제도 확대를 위한 정부의 지원 필요성에 대해 검토하였다.

한국 영화시장은 2000년 이후 비약적 성장을 거듭하여 2011년 이후 5년간 한국영화의 시장점유율은 50%를 넘어섰다. 2015년 한국영화는 특히 한국사회의 어두운 면을 스크린에 담은 작품들이 흥행에 성공하면서 전체적인 관객점유율을 끌어올렸다. '베테랑', '내부자들', '돌연변이', '소수의견' 등은 사회의 구조적인 비리와 모순을 파헤쳐서 관객들의 사랑을 받았다. 하지만 한국영화산업은 오랫동안 사회적 약자인 하위 스태프들의 불공정한 처우에는 눈을 감았다. 2007년 이후 산별 단체협약, 노사정이행협약, 동반성장이행협약을 거치면서 산업내부에서 스태프 처우개선과 기초사회보장제도 확대에 대한 공감대를 만들고 이를 사회적 합의의 형태로 제도화에 성공한 것은 낮은 감은 있으나 다행스러운 일이다. 이제 기초사회보장제도 확대에 관한 컨센서스를 이행할 책임은 각 당사자들 모두에게 남겨졌으나 특히 공공부문의 책임이 무겁다.

공공부문에서는 적극적으로 노사정이행협약과 영화비디오법, 그리고 기본적인 노동관계법의 법령들이 산업에서 이행되는지 감독하고, 필요하다면 예산을 지원하여야 한다. 공공부문에서 앞장서서 고용보험료 지원 등 기초사회보장제도 확대를 위한 조치를 취한다면, 스태프들의 실업기간 중 기초사회보장에 관한 사회적 합의(Social pact)가 비로소 빛을 발하게 될 것이며, 영화산업을 뒷받침할 숙련된 스태프들의 유지(retention)에도 큰 기여를 하게 될 것이다.

아울러 공공부문은 스태프들을 위한 기초사회보장 확대를 넘어서 산업차원의 종합적인 인적자원 및 경력관리 시스템구축에도 관심을 가져야 한다. 앞서 살펴보았듯이 39%가 넘는 스태프들이 이직을 고려하는 상황에서는 기초사회보장만으로 숙련된 스태프들을 충분히 확보하기 어렵다. 따라서 현재 개별 사업으로 추진되는 교육훈련, 훈련인센티브, 표준근로계약서, 표준보수 등 제도가 상호 적합성을 갖도록 하고, 여기에 경력관리시스템 등 부족한 부분을 보완하여 장기적이고 체계적인 인적자원 및 경력관리 제도로 발전시키는 노력이 필요한 시점이다.

[참고문헌]

- 고정민(2011), "영화산업 지원 늘려야", 한국일보 시론(2011.6.24.).
- 김도학 외(2012), 「2012 영화 스태프 근로실태조사」, 영화산업협력위원회
- 김성희(2009), "불안정 노동층을 위한 실업부조 도입 및 고용보험 확대방안", 「사회법연구」 제12호, pp.81-121.
- 김익상·김승경(2015), "표준근로계약서 도입후 영화제작 현장의 근로환경 변화에 관한 연구", 「씨네포럼」제21호, pp.141-172.
- 김태환(2014), "사회보험의 사각지대에 관한 고찰 : 두루누리 사회보험 지원사업을 중심으로", 「법학논고」제46권, 경북대학교 법학연구원, pp.431-456.
- 대한상공회의소(2009), 「영화산업 신성장동력화를 위한 개선과제」.
- 배기형(2012), "영화산업의 경제적 파급효과 분석", 「한국콘텐츠학회논문지」제12권9호, pp. 172-181.
- 오현석·다라·진현정·권혁인(2015), "산업연관모형을 이용한 문화콘텐츠산업의 생산 및 부가가치파급효과 분석", 「산업경제연구」제28권4호, pp.1331-1351.
- 이병희(2010), "근로빈곤과 고용안전망 확충방안", 「동향과 전망」2010.6. pp.249-280.
- 이종수·홍태화·이경아(2009), 「2009년도 영화스태프 근로환경 실태조사」, 영화산업협력위원회.
- 이종수 외(2014), 「영화스태프 근로환경 실태조사」, 영화산업협력위원회.
- 임응순·정군오·김의범(2011), "영화산업의 경제적 파급효과 추정", 「산업혁신연구」제27권1호, pp.89-108.
- 정이환(2005), "한국영화산업 노동시장의 구조적 특성", 「산업노동연구」, 제11권제2집, pp.89-118.
- 정헌일(2014), 「콘텐츠산업의 경제적 효과 및 전망 분석」, 한국문화관광연구원.
- 최은화(2013), 「크레딧으로 본 한국영화 스태프 변천사」, 영화진흥위원회
- 통계청(<http://kosis.kr>)
- 4부조수연합(2004), 「영화현장스태프의 근로조건개선과 전문성향상을 위한 연구」, 영화진흥위원회.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2) (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Kochan, T.(2003), *An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations*, McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T. and Newman, J. M.(2008), *Compensation*, New York: McGraw-Hill/Irwin.