

방송-미디어 산업 '무늬만 프리랜서' 어떻게 타파할 수 있을까?

: CJB청주방송 고 이재학 PD 사건을 중심으로

2021년 2월 2일 (화) 15시
한빛미디어노동인권센터 유튜브 생중계

※코로나 19 예방을 위해 오프라인 참석은 받지 않습니다.

사회

김성길 (동아방송예술대학교 교수)

'오늘의 이재학' 사례 발표

강윤희 (방송사 그래픽 디자이너)

김한별 (방송작가유니온)

발제

방송현장 비정규직-프리랜서 고용형태 문제점과 개선 방향

: CJB청주방송 이재학 피디 사망 사건을 중심으로

김유경 (돌꽃노동법률사무소 대표노무사)

토론

- ① 김동현 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
- ② 안명희 (전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)
- ③ 이기범 (언론노조 전략조직국장)
- ④ 김성영 (민주노총 충북본부 조직부장)

목차

발제

방송현장 비정규직-프리랜서 고용형태 문제점과 개선 방향

: CJB청주방송 이재학 PD 사망 사건을 중심으로

김유경 (돌꽃노동법률사무소 대표노무사) _____ 2

토론

1> 김동현 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사) _____ 17

2> 안명희 (전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)_____ 24

3> 이기범 (언론노조 조직쟁의실 전략조직국장)_____ 29

4> 김성영 (민주노총 충북본부 조직부장)_____ 33

발제

방송현장 비정규직-프리랜서 고용형태 문제점과 개선 방향

: CJB청주방송 이재학 PD 사망 사건을 중심으로

김유경 _ 돌곶노동법률사무소 대표 노무사

I. 들어가며

2020년 6월 22일, 국내 방송산업 분야에서 기존에 볼 수 없었던 소중한 보고서가 세상에 공개됐다. 바로 ‘CJB청주방송 故 이재학PD 사망 사건 진상조사보고서’이다.

1년 전인 2020년 2월 4일, 청주방송에서 14년간 무늬만 프리랜서로 근무해오던 고 이재학PD가 “억울해 미치겠다”는 유서를 남기고 세상을 떠났다. 고인의 죽음 이후 어렵게 진상조사위원회가 꾸려지고 국내에서 최초로 지역 민영방송사 비정규직에 대한 전수 조사를 거쳐 2020년 6월 22일, 청주방송의 구체적인 불안정 고용 실태가 드러났다.

이후 7개월, 고인이 생전에 그토록 원했던, ‘방송 비정규직들이 노동법의 보호를 받으며 인간답게 일할 수 있는 노동환경’은 어느 정도 현실화 되었을까? 고인의 죽음 1주기가 다가오는 지금, 여전히 방송 제작 현장에서 왜곡된 고용 구조 속에서 신음하는 또다른 ‘이재학들’을 어렵지 않게 마주친다.

본 발제문에서는 고인의 1주기에 즈음하여 지난해 6월 공개되었던 청주방송 진상조사보고서의 2소위 핵심 조사 결과를 요약하여 살펴봄으로써 방송사업 ‘무늬만 프리랜서’의 실태를 점검하고 이들의 노동권을 강화할 수 있는 실질적 방안 모색의 실마리로 삼고자 한다.

II. 오늘, 방송 제작 현장의 이재학PD들 : 청주방송 진상조사 결과 다시보기¹⁾

지난 1991년부터 국내에서 외주제작 의무편성 제도가 도입된 이래 이전보다 한층 유연화한 방송 산업 고용 구조, 특히 비정규직의 현황 및 문제점을 다룬 연구는 많았다. 그러나 단일한 방송사에서 근무하는 비정규직 전체를 대상으로 노동조건을 상세히 조사하고 직종별로 노동관계법령상 위법성을 따져본 연구는 없었다.

국내 방송업종 비정규직 남용 문제를 해결하기 위한 첫걸음은 마땅히 구체적인 실태조사부터 시작해야 하지만 그동안 방송사들은 ‘단일한 관리 창구가 없다, 부서 단위로 채용되어 근무하다가 퇴사하는 경우 일일이 파악하기 어렵다’는 등의 이유를 들어 정확한 실태 파악을 미뤘다.

1) 본 발제문에서는 2020년 6월 22일 발표되었던 ‘CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사보고서’에 반영된 실태 중 대표적인 사례들을 발췌, 요약하였음.

그런 점에서 비록 소규모 지역 민영 방송사의 사례라고 하더라도 청주방송 보고서에 담긴 비정규직 실태 조사 결과를 꼼꼼하게 살펴볼 필요가 있다. 무엇보다 청주방송의 사례는 규모를 막론하고 국내 모든 방송사들이 안고 있는 문제점을 망라한 축소판이라는 점에서 더욱 그러하다. 이곳의 사례는 유사한 지역민방은 물론 거대 지상파 방송사들에 대입하더라도 크게 다르지 않을 것이다.

1. 청주방송 비정규직 실태(요약)

(1) 청주방송의 비정규직 남용

진상조사위는 2020년 3월 청주방송 내 비정규직 전체를 대상으로 한 설문조사를 시작으로 직종별 심층 면접조사, 전화조사, 서면조사, 자료검토 등을 거쳤다.

조사 시점에서 청주방송 정규직은 78명, 비정규직은 42명으로 전체 인력 120명 중 비정규직이 차지하는 비중은 35%였다. 청주방송에서 일하는 노동자 10명 중 세 명 이상이 프리랜서, 도급, 파견 등 불안정 고용 노동자임을 나타내는 수치다.

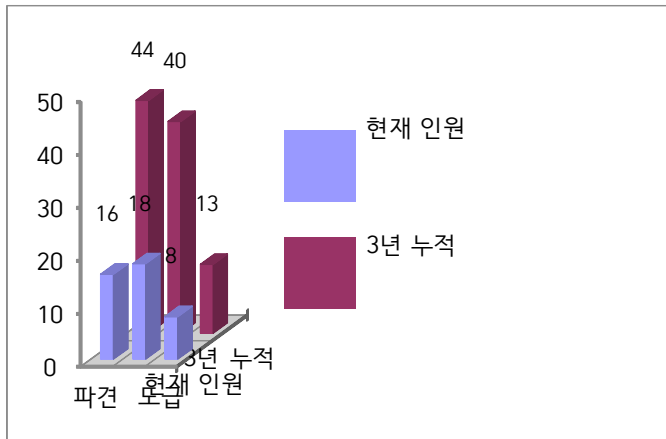
특이할 만한 점은 비정규직 노동자들이 몸담은 업종이 매우 다양했다는 것이다. 단순히 일부 직종에 국한되지 않고 MD, AD, 작가(TV/라디오), MC, CG, 리포터, DJ, 운전기사, 행정, 경비, 미화 등 광범위한 직종에 걸쳐 있었다.

또 주목할 대목은 최근 3년간 청주방송에서 일했던 상당수의 간접고용 인력이 입, 퇴사를 반복했는데 이들이 맡았던 업무는 대부분 마땅히 정규직으로 채용했어야 할 상시, 지속적인 업무들이었다.

청주방송이 제공한 ‘최근 3년간 비정규직 입사 및 퇴사 현황’에 따르면 2017년부터 2020년까지 청주방송에서 근무했던 프리랜서는 총 40명, 파견은 44명, 도급은 13명이다. 조사 시점인 2020년 3월 현재 근무중인 프리랜서 18명, 파견 16명, 도급 8명이라는 인원수와 비교할 때 단기간 근무하다가 이직한 인력이 적지 않다는 것을 확인할 수 있다.

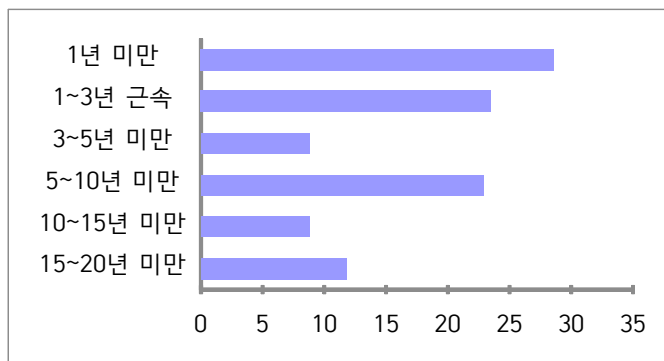
파견의 경우 파견법상 허용된 최대 사용 기한인 2년(1년+1년)이므로 3년간 근무했던 비정규직 누적 인원이 많았고, 프리랜서의 경우 장기간 근속하더라도 정규직 전환이 쉽지 않고 과중한 업무 대비 저임금 등을 이유로 단기 근속 이후 이직한 것으로 풀이된다.

[표] 청주방송 최근 3년간 근무 비정규직 누계 현황



실제로 이들의 근속기간을 살펴보면 1년 미만 근속자가 9명(28.6%), 1~3년 미만 8명(23.5%)로 근속 3년 미만 비정규직이 절반을 차지했으나 반대로 5~10년 근속자가 7명(20%), 10~15년, 15~20년 장기 근속자도 각각 3명(8.8%)이나 됐다. 이는 3년 미만 단기 근속자의 경우 파견법에서 정한 최대 사용기한 2년 제한의 영향을, ‘프리랜서’ 장기 근속자들의 경우 회사가 정한 ‘프리랜서’ 라는 고용 형태로 인하여 노동관계법령상 사용기한에 대한 어떠한 규제도 적용받지 않기 때문인 것으로 풀이됐다.

[그래프] 청주방송 비정규직 근속기간



(2) 본연의 업무 외 과도한 부가 업무 수행

방송업은 대표적인 노동 집약형 업종이며 사용자들은 갈수록 치열해지는 시장 경쟁 속에서 ‘고용 유연화’ 라는 미명 아래 비정규직의 비중을 확대해 왔다. 청주방송도 예외는 아니었는데 ‘프리랜서’ 또는 ‘직종별 위임계약서’ 에 명시된 업무 내용 외에 회사의 일방적인 지시로 추가되는 업무가 적지 않았다.

청주방송은 타 지역 민방과 비해서 가장 소수 인력으로 운영되는 소규모 방송사인 데다가 특정 업무를 수행하는 정규직이 퇴사한 이후 적정한 인력 충원도 이루어지지 않아 비정규직 노동자들에게 본연의 업무 외에 과도한 부가 업무를 일방적으로 부여한다.

규모가 큰 지상파 3사와 직접 비교는 어렵지만 타 방송사에서 2~3명이 담당할 직종을 1명의 비정규직이 전부 수행하는 경우도 다수였다.

조사결과 편성제작국 프리랜서 작가들이 아침 생방송에서 FD 역할까지 수행한다거나 기획제작국 작가들이 행사 기획사 직원처럼 근무하는 것, 도급 MD들의 재난방송 송출 및 블루레이 레코딩 작업 수행, 파견 운전기사의 오디오맨 업무 수행 등이 확인되었다.

고 이재학PD의 경우에도 특정 프로그램의 ‘조연출’로 입사하였지만 점차 연출의 범위가 확대되어 다수의 정규방송 프로그램 및 특집방송·행사의 연출을 담당하였고, 연출 본연의 업무 외에 외부로부터 사업을 따내고 관련한 행정, 정산 업무까지도 도맡았다.

(3) 업무량 대비 열악한 임금수준

이처럼 청주방송의 비정규직들은 애초 입사시 담당했던 고유 업무 외에 다수 부가 업무를 떠안고 있지만 이들에 대한 임금은 업무량 대비 열악한 수준이었다.

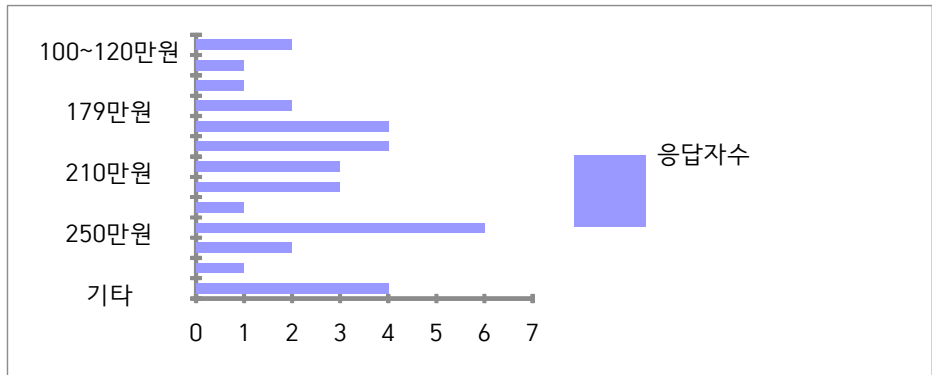
설문조사 결과 청주방송 비정규직 노동자들의 연간 총소득 중 청주방송으로부터 얻는 소득이 100%인 응답자는 19명(55.9%), 80~90%라고 답한 응답자도 7명(20.2%)으로, 청주방송에 대한 경제적 종속성은 매우 높았다.

프리랜서라고 하더라도 방송 프로그램 제작에 맞물린 꼭 짜여진 일정 탓에 별도의 외부 겸업이 불가능한 상태였는데 이들의 임금은 경력을 전혀 반영하지 못했다. 일례로 작가의 경우 ‘청주방송 프리랜서 등급표’ 상 작가에게 지급되는 이른바 ‘문예비’는 ‘5년 이상 경력자’가 1등급으로, 해당 등급의 보수가 작가가 받을 수 있는 최대치이다. 조사 당시 편성제작국 소속 TV 작가들의 근속기간이 적게는 5년 이상 최대 18년 이상이었다는 점을 감안하면 이들 모두 임금이 최대 10년 이상 동결된 셈이다.

조사 당시 만났던 다수 작가들은 타 지역 방송사들의 임금 수준이 정확히 공개된 바 없지만 청주방송의 회당 페이는 타 방송사 대비 60~70% 수준에 불과하다고 토로했다.²⁾

2) 진상조사 이후 권고안에 따라 청주방송은 일부 작가들과 경력 등급 세분화, 등급별 단가 인상안 등을 포함한 표준계약서를 체결했다고 밝혔다.

[표] 청주방송 비정규직 월 평균 임금 수준



청주방송 비정규직 노동자들의 월 평균 임금 수준은 ‘월 250만원’이 가장 많았지만 월 200만원 이하의 저임금을 받는 노동자들의 비중도 높았다. 특히 2020년도 기준 월 최저임금을 밑도는 임금을 받는다는 응답자도 6명(17.6%)이나 확인되는 등 정당한 노동의 대가를 받고 있다고 보기 어려웠다.

방송사들은 프리랜서로 명명된 노동자들이 이후 근로자성을 주장할 경우 통상 ‘위임계약서상 특정된 업무 외 추가되는 업무’에 대해서는 별도로 보수를 지급하며 업무 부과 이전에 당사자와 협의를 거친다는 등의 일관된 반박을 펼친다. 그러나 청주방송의 사례에서도 명확히 확인되듯이 추가된 업무에 대한 별도 보수가 책정되거나 사전에 추가되는 업무를 비정규직이 선택할 재량은 전혀 없다.

(4) 계약서 미작성 또는 형식에 불과한 일괄 계약 체결

지난 2017년 12월 문화체육관광부는 5개 부처가 공동으로 발표한 ‘방송 프로그램 외주제작 시장의 불공정관행 개선을 위한 종합대책’에서 방송제작인력에 관한 표준계약서 작성을 촉진하기 위하여 ‘표준 계약서 체결’에 대한 몇 가지 가이드라인을 제시한 바 있다. 이후 다수 방송사들은 장기간 계약서를 작성하지 않았던 비정규직 노동자들에게 일괄적으로 계약서에 서명할 것을 요구하기도 하였는데 청주방송의 경우도 유사하다.

진상조사위는 청주방송 비정규직들의 노동자성을 판단하는데 과정에서 집단적으로 일괄 계약서를 체결하게 된 경위를 살폈는데, 이는 타 방송사들과 마찬가지로 회사가 형식적으로 노동자성을 부정하는 계약서를 작성함으로써 실질적으로 근로기준법상 노동자인 비정규직들을 ‘자유소득 사업자’ 즉 ‘프리랜서’로 위장하려는 의도는 없었는지 판단하기 위해서였다.

조사결과 청주방송은 10년 이상 근무해온 프리랜서 등에 대해 단 한 차례도 계약서를 작성하지 않았다가 고인의 1심 소송 진행 도중인 2018년 11월 일괄적으로 모든 프리랜서 직군에 대한 계약서를 체결하였다. 당시 직군별로 체결한 계약 현황은 다음 [표]와 같다.

[표] 청주방송 프리랜서 직군 최초 서면 계약 체결 현황

직군 및 순번	계약서 종류	최초 계약 체결 시점	갱신 시점 및 횟수
작가1	방송 작가 집필 계약서	2018. 11. 21.	계약서상 계약기간은 최초 계약일로부터 1년이지만 최초 체결 이후 갱신 없음
작가2			
작가3			
작가4		2018. 11. 12.	
작가5			
작가6			
작가7	기획제작국 작가 집필 계약서	2018. 11. 21.	
작가8			
리포터1	방송 출연 계약서	2018. 11. 15.	
리포터2			
리포터3			
MC		2018. 11. 21.	
리포터/DJ			
AD1			
AD2	방송VJ 계약서		

위 [표]에서 확인되듯이 청주방송은 직군이 다양하고 입사 시점도 다른 프리랜서들을 대상으로 일시에 계약서를 체결하였는데, 면접 조사 결과 비정규직들은 “최초 회사가 제시한 계약서는 계약 조항이 수용 불가할 정도로 불공정한 것이 다수였고, 계약 당사자도 회사 대표이사가 아닌 부서별 관리자로 명시되어 있어 형식적 계약서임을 알 수 있었다” 고 진술했다.

청주방송 비정규직들에 대한 심층 조사 결과 대다수는 근로기준법상 근로자성이 뚜렷했다는 점을 감안하면 회사가 일괄 체결한 이들 직군별 계약서는 근로관계의 ‘실질’을 반영했다기보다 향후 고인과 마찬가지로 법률 대응에 나설 경우를 대비한 방어책이자 형식에 불과할 가능성이 높다.

(5) 보호받지 못하는 노동인권

방송계 비정규직들에 대한 각종 인권 침해 문제는 어제 오늘 부각된 사안이 아니다.

방송계 비정규직들이 경험한 ‘직장 내 괴롭힘’ 내지 ‘성희롱·성폭력’은 고용관계에서 상대적으로 취약한 피해자들의 지위 때문에 회사 내에서 적절한 조치가 이루어지지 못하는 경우가 대부분이다. 청주방송에 대한 진상조사 과정에서도 회사 내 우월적 지위를 이용하여 비정규직들에게 부당한 ‘괴롭힘’ 또는 ‘성희롱’ 행위들을 한 다수 사례들을 확인하였다.

주목할 부분은 조사 당시 이미 청주방송에는 2019년 7월 16일 근로기준법상 ‘직장 내 괴롭힘 금지 규정’이 제정된 직후 노사가 합의하여 마련한 “직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 지침”이 존재했다는 사실이다. 해당 지침에는 정규직 이외에도 해당 지침이 사업장 내 모든 비정규직에게 적용된다는 점, 조사과

정에서 외부위원을 참여시킨다는 점, 일상적인 괴롭힘 신고와 상담을 위해 고충상담원을 둔다는 점, 예방 차원의 교육을 정례화하고 있는 점 등 매우 의미있는 내용들이 담겨 있어 규정만 살펴보면 괴롭힘 행태에 대한 모범적인 대응을 하고 있다고 평가할 수 있었다.

그러나 현실은 규정과는 거리가 멀었다. 근로기준법상 괴롭힘 금지 규정과 사업장 내 지침의 시행 이후에도 매우 다양한 유형의 괴롭힘 행태가 일상적으로 자행되고 있음을 확인하였다. 이는 모범적 규정이 존재하더라도 비정규직들이 고용상 불안한 지위 탓에 신고를 꺼리고 이후 비밀 유지가 제대로 되지 않는 등 2차 피해에 대한 우려마저 상존한다면 해당 규정은 실제로 작동할 수 없음을 재확인시켜준다.

2. 청주방송 비정규직 특징 및 문제점

앞서 살펴본 몇 가지 진상조사 결과 나타난 핵심 쟁점들을 통해 청주방송 비정규직의 특징 및 문제점을 확인할 수 있었다.

(1) 비정규직의 실체 : 무늬만 프리랜서

진상조사위는 청주방송 비정규직들의 근로 실태 조사를 바탕으로 직군별로 근로기준법상 노동자성을 대법원 판례의 징표에 따라 판단한 바 있다.

그 결과 청주방송에서 일하는 편성제작국 작가, 기획제작국 작가, AD 등은 비록 회사에 의해 고용상 ‘프리랜서’라는 형식적 지위를 얻었으나 그 실질은 근로기준법상 근로자로 인정하는데 있어 부족함이 없었다.

특히 청주방송의 이들 ‘프리랜서’들은 장기 근속기간 동안 청주방송 사용자의 지휘 감독 아래 고정된 장소에서만 근무하였다. 회사는 프리랜서들에 대해 회당 보수를 지급하고, 사업소득세를 원천징수하고, 4대보험에 가입하지 않았지만 이는 모두 회사가 우월적 지위를 이용하여 맘대로 정하면 그만인 요소들이다.

청주방송을 포함한 방송사 비정규직들은 꼭 짜여진 ‘방송 프로그램 제작 일정’에 의해 근무 장소 및 근무 시간이 고정되고, 정규직들과의 유기적인 협업을 통해 일하는 것이 불가피하다. 이 때문에 우리 법원도 이러한 ‘방송업종의 특수성’을 방송 제작 현장에서 일하는 ‘무늬만 프리랜서’들의 노동자성을 인정하는 데 있어 주요 판단 근거로 삼고 있다.

1. 방송제작PD에 관한 대법원 판결(대법원 2014. 4. 10. 선고 2011두19390판결)

“업무의 내용 및 그 수행과정에 관하여 보건대, 참가인들이 수행한 업무는 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 위하여 정규직 근로자들과 함께 유기적으로 결합하여 수행하는 것으로서 그중 일부 분만 따로 떼어 내어 이를 독립된 사업자에게 업무위탁을 할 만한 성격으로 보이지 않는 점, 위 프로그램들은 사회적으로 민감한 시사프로그램으로서 단순히 몇 차례의 작업만으로 완성되는 것이 아니라 여러 단계의 제작과정과 협업과정을 거쳐야 되는 것이고 단계마다 원고의 기획의도에 맞도록 수정·보완의 과정을 거쳐야 하므로, 그 과정에서의 원고의 개입과 관여 및 그 정도는 업무위탁의 결과물에 대한 사전적 요구 및 사후적 평가나 건의의 수준을 넘어 일상적이고 지속적인 개입으로서 곧바로 참가인들의 업무를 구속하는 점을 고려하면, 참가인들의 업무수행과정에서 원고의 상당한 지휘·감독이 있었다고 평가하기에 충분하다.”

2. 영상취재요원(VJ)에 관한 대법원 판결(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754판결)

“참가인들이 정해진 기본급이나 고정급을 지급받은 것은 아니고 원고로부터 근로소득세를 원천징수당하지 아니하였으며 원고가 참가인들에 대하여 취업규칙 등의 규정을 적용하지 않은 사정이 있다고 하더라도, 이러한 사정들은 최근에 급격하게 증가하고 있는 비정규직 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상으로 볼 수 있을 뿐 아니라 사용자인 원고가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정할 수 있는 사정들에 불과하다고 여겨지는 점 등을 인정한 다음, 이러한 사정을 종합하여 보면 비록 참가인들이 6mm 카메라를 직접 소유하고 있고 원고로부터 명시적인 출·퇴근시간 등의 근태관리를 받지 않았으며 참가인들에 관하여 4대 보험이 가입되어 있지 않다고 하더라도, 참가인들은 원고와의 근로관계에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 원고에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단하였다.”

3. 교통방송 객원PD의 노동자성에 관한 하급심 판결(서울행정법원 2017. 12. 7. 선고 2017구합58731판결)

“이 사건 근로자가 기본급이나 고정급이 없이 방송제작 건당 일정액의 주급을 받은 점, 사업소득세가 원천징수되고 4대 사회보험이 가입되지 않은 점, 취업규칙이나 인사규정이 적용되지 않은 점 등은 이 사건 사용자가 경제적으로 우월적 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크므로 이러한 요소들은 근로관계의 실질을 평가함에 있어서 부차적인 요소에 불과하다.”

이들 판례에 나타난 근로자성 판단 기준들에 비춰 보더라도 청주방송에서 근무하는 대부분 비정규직 노동자들은 마땅히 법의 테두리 내에서 보호받아야 할 노동자들임을 재확인할 수 있었다.

참고로 지난 2017년 4월 25일 충북지방노동위원회는 청주방송의 편성제작국 프리랜서 라디오 작가 정 OO가 청주방송을 상대로 제기한 ‘부당해고 구제신청’에서 해당 작가의 노동자성을 인정하면서 아래와 같은 판단 근거들을 제시하였다.

[표] 청주방송에서 부당 해고된 프리랜서 라디오 작가에 대한 충북지노위 판정문 일부

[충북2017부해37 주식회사 청주방송 부당해고 구제신청 판정서의 노동자성 판단]

1. 신청인의 업무내용은 다른 부서 또는 노동자들과 유기적으로 결합하여 수행하는 것으로서 업무성질이 고유하거나 업무수행방식이 독립성 또는 독자성이 있다고 보기 어려운 점
2. 신청인의 업무일정이 매일 고정적으로 짜여져 있고, 근무 기간 내내 상기 일정에 따라 계속적, 반복적으로 업무를 수행하였던 점
3. 신청인이 전체 근무기간(약 3년) 동안 단절없이 동일 유사한 업무를 지속적으로 수행한 점, 회사의 사업이 유지되는 기간 동안 신청인이 수행한 업무의 필요성은 계속적으로 존재한다고 보이는 점
4. 신청인에게 업무공백이 생길 경우 회사가 회사 내 다른 직원에게 업무대행을 하도록 지시한 점을 볼 때, 신청인이 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등의 업무 대체가능성은 없었다고 보이는 점

위 판정문에 나타난 프리랜서 작가의 근로 실태는 나머지 청주방송의 프리랜서들과 다를 바 없다. 참고로 해당 작가는 지노위의 부당해고 인정 이후 회사로 복귀했으나 청주가 아닌 충주로 발령이 나면서 퇴사하였다.

(2) 불법파견의 문제

프리랜서들의 근로자성에 이어 진상조사위가 특히 주목한 쟁점은 형식상 ‘도급’으로 위장된 직종에 대한 ‘불법파견’ 여부였다.

관련하여 가장 부각된 직군은 MD였다. 방송국의 구조정실에서 근무하는 ‘MD(Master Director)’는 ‘방송운영책임자’로서, 이들의 주요 업무는 편성된 프로그램과 광고 등이 정해진 시간과 내용에 맞게 운행될 수 있도록 셋팅하는 것이다.

그런데 청주방송은 이처럼 핵심 기술 직종인 MD를 비정규직으로 대체하는 과정에서 여러 가지 편법을 도입한다. 청주방송 내 MD가 구조정실에서 일하게 된 대략적 경위는 다음 [표]와 같았다.

[표] 청주방송 MD의 채용 경위

청주방송의 MD는 지난 2015년 초까지 정규직이 담당했다. 그러다가 정규직 MD 2명이 병가를 사용하자 청주방송에서 기존에 운전기사 업무를 수행해오던 파견 노동자 2명이 그 자리를 대체했다. 이들 비정규직 2인은 처음에는 파견 노동자로서 사용사업주인 방송국에서 MD 업무를 시작했으나 곧 방송국이 외부업체와 체결한 ‘근로자파견계약’을 ‘도급계약’으로 변경하였다. 겉으로는 파견 계약 시절과 전혀 달라진 점이 없었다.

청주방송의 또 다른 비정규직MD는 방송사에 직접고용을 요구했다가 거부되자 소송을 제기하였고 방송사는 이에 대한 방어책으로 형식적인 도급업체 현장 관리자를 두기 시작했다.

근로자 파견 여부를 판단하는 판례의 법리에 비춰볼 때 청주방송의 MD들은 ‘청주방송이 MD들에 대하

여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였
고’, ‘MD들은 청주방송 소속 정규직 노동자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는
등 청주방송의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있었으며’, ‘청주방송과 도급 계약을 체결한
업체가 작업에 투입될 MD의 선발이나 노동자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검
등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사할 수 없었기에’ 도급계약이라는 형식에도 불구하고 근로자파
견에 해당한다.

더욱이 이들 MD 업무는 과거 정규직이 담당했고, 조사 당시 일부 MD는 정규직과 일부 혼재 근무하였
고, 일정 기간은 계약서상으로도 도급이 아닌 파견 형태로 근무한 적도 있어 이들이 파견된 노동자임은
명백하였다.

청주방송은 진상 조사 이후 권고에 따라 일부 MD들을 최근 정규직으로 전환한 바 있다.

(3) 자회사 엔터컴 노동자들의 불법파견 문제

진상조사위는 조사에 앞서 청주방송의 100% 자회사인 ‘엔터컴’의 설립 목적 및 그 곳에서 일하는 비
정규직들의 채용 경로 등에도 주목했다.

엔터컴은 2008년 6월 19일 설립된 청주방송의 완전 자회사인데 청주방송 본사 건물 4층에 소재하면서
행사나 축제 등 기획, 프로그램 홍보물 제작·판매, 전시회 기획 유치, 건설업 등을 주요 사업으로 영위
한다. 엔터컴 소재 사무공간에는 청주방송 기획제작국이 함께 근무하고 있고 조사당시 엔터컴 대표이사
는 청주방송 기획제작국장이 맡았다.

진상조사위가 청주방송 현장 방문 조사를 할 때에도 표면적으로도 엔터컴과 청주방송을 분리된 회사로
보기 어려웠고, 무엇보다 엔터컴 소속 PD 등은 청주방송에 비정규직으로 입사하여 장기간 근무하다가
엔터컴의 연봉계약직 등으로 자리를 옮겼다. 고인도 마찬가지였다.

이들은 청주방송에서 실질적으로 근로자로서 근무하다가 엔터컴으로 옮긴 뒤에도 청주방송의 지휘 감독
하에 청주방송의 업무를 대부분 수행한다는 점에서 불법파견에 해당한다고 판단되었다.

(4) 노동자성을 지우려는 시도들

청주방송에는 고인과 마찬가지로 회사에 맞서 근로자성 인정 등을 주장하며 법률 다툼을 벌인 비정규직
들이 적지 않았다. 그런데 청주방송은 고인을 비롯하여 다수 법률 분쟁이 제기될 때마다 적극적으로 프
리랜서들의 노동자성을 지우려는 시도들을 감행하였다.

대표적으로 청주방송은 위 언급한 2017년 라디오 작가의 부당해고 구제신청 이후 기존 비정규직들에게
적용하였던 형식적 징표들을 다수 제거했다.

프리랜서에게 지급되었던 출장비를 없애고 월 1회 지급하였던 임금을 격주 지급으로 주기를 변경하고,

프리랜서 작가들의 근무장소를 ‘작가실’이라는 표지판 아래 정규직과 분리하였다.

MD의 경우에도 비정규직 MD의 소송 이후 근무 체계를 변경하는가 하면 기존에 없었던 현장 관리인을 두기도 했다.

무엇보다 입사 이후 단 한 차례도 서면 계약서를 체결한 적 없었던 직종별 프리랜서들은 2018. 11. 고인의 소송 과정에서 일괄적으로 계약서에 서명하였는데, 구체적인 임금 지급표가 없거나 실제 근무 실질과는 거리가 있는 형식적 문서에 불과하였다.

3. 비정규직에게만 전가되는 고통

위에서 살펴본 바, 청주방송은 과거 정규직이 수행하던 다수 상시 지속 업무를 점점 더 많은 비정규직들에게 떠넘겼고, 끊임없이 이들을 근로기준법상 근로자가 아닌 프리랜서, 또는 도급 노동자로 둔갑시키면서 이들로부터 노동법이 보장한 각종 권리를 빼앗았다.

특히 정당한 노동의 대가 또는 정규직에게 보장되는 각종 복리후생이 지급되지 않는 것을 넘어 근본적으로는 상시적인 고용불안, 정식 직원으로 취급받지 못한다는 자존감 훼손이 가장 심각한 문제로 부각되었다.

방송사들은 신규 플랫폼의 등장, 거대 제작사의 등장, 신기술의 출현 등 다양한 이유들로 인해 갈수록 치열해지는 경쟁 상황에 직면했는데, 그에 따른 고통은 고스란히 비정규직들에게 전가되고 있다. 표준제작비 가이드라인 등이 없는 상황에서 방송사들은 비정규직에게 지급되는 회당 보수를 쥐어짜는 데에만 급급하다. 또한 과거 정규직이 수행했던 업무를 비정규직에게 전가하면서 더 낮은 비용으로 장기간 아무런 법적 제재 없이 사용하고 버리는 행태를 반복하고 있다.

고인이 소송 과정에서 느꼈던 억울함과 분노는 14년을 청주방송에서 누구보다 성실하게 근무하였고, 누구나 고인을 정규직으로 여겼지만 회사만이 그를 직원으로 인정하지 않았다는 것으로부터 시작되었다. 그리고 입사 이후 처음 인건비 인상을 정식으로 요구당했다는 이유로 고인은 한 순간에 해고당했다.

Ⅲ. 개선방향 및 제언

지난 2017년 12월 19일 방송통신위원회, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 고용노동부, 공정위원회 등 5개 부처는 방송 프로그램 외주제작 시장의 불공정관행 개선을 위한 종합대책을 발표한 바 있다. 당시 대책은 실제 방송 프로그램을 제작하는 인력의 노동법적 지위와 권리를 중심으로 한 대책이라기보다 방송사와 제작사간 불공정 계약을 대상으로 한 개선대책 위주였다. 그나마 애초의 의도대로 이행된 부분은 많지 않다.

국내 방송업계에서 방송 비정규직 노동자들의 안타까운 죽음 이후 매년 산업 내 고용구조 개선 등 근본

적인 해법 마련이 절실하다는 지적은 되풀이되었다. 고인의 경우에도 마찬가지였다. 진상조사보고서가 도출된 이후 정부 부처, 국회, 노동조합 등 다수가 더 이상 이 현실을 방관할 수 없다며 목소리를 높였다. 하지만 고인의 죽음 1주기를 눈앞에 둔 지금, 구체적인 진전은 더디기만 하다.

(1) 제대로 된 실태조사부터 시작

청주방송에 대한 비정규직 실태 조사는 여러 모로 시사하는 바가 크다. 그동안 간헐적, 단편적으로 확인되었던 방송업종 비정규직들의 현실을 하나의 방송사 내에서 종합적, 구체적으로 확인한 최초의 사례이기 때문이다.

그렇기 때문에 소규모 지역민영방송사인 청주방송의 사례에서 그칠 것이 아니라 모든 방송사에서 근무하는 비정규직의 현황을 구체적으로 파악하는 것부터 시작해야 한다.

그동안 방송사들은 여러 차례 정부 부처, 노동조합 등으로부터 실태조사 요구를 받아왔으나 소극적 태도로 일관했다. 최근의 예로는 지난 2018년 전국언론노동조합이 최초로 산별 협약을 체결하면서 비정규직을 포함하는 ‘고용구조 실태조사’를 실시하고 이를 토대로 비정규직 처우개선 방안을 도출한다는 내용을 단협상 명시한 바 있다. 실제로 KBS가 비정규직에 대한 실태조사를 실시하였지만 여러 가지 이유로 그 결과는 공개되지 못하였고, 나머지 방송사들은 실태조사마저 진행하지 않았다.

청주방송에 대한 진상 조사 과정에서도 진조위는 비정규직 증감 현황 파악을 위해 회사에 ‘최근 10년간 비정규직 입·퇴사자 현황’ 자료 등을 요구했으나 “회사는 비정규직을 부서별 재량에 따라 채용하며, 따라서 부서별 인력관리대장을 별도로 작성, 보관하지 않고 있다”는 입장을 밝혔다. 그동안 각종 실태조사 권고가 말 그대로 권고에 그치는 상황에서 방송사들은 기존처럼 과거의 방식대로 비정규직 인력을 관리하였고, 이는 실태조사를 회피하는 변명거리가 되기 일쑤였다.

따라서 고인의 죽음 이후 2020년 12월 18일 방송통신위원회(이하 ‘방통위’)가 사상 최초로 모든 지상파 방송사의 재허가 공통조건으로 ‘비정규직 처우개선방안 마련’을 요구한 것은 늦었지만 매우 다행스러운 조치이다.

방통위는 △방송사별 비정규직(계약직, 파견직, 프리랜서 등) 인력 현황 및 근로실태 파악을 위한 자료를 매년 4월 말까지 방송통신위원회에 제출할 것 △비정규직 처우 개선 방안을 마련해 재허가 이후 6개월 이내에 방통위에 제출하고, 그에 대한 이행실적을 매년 4월 말까지 방송통신위원회에 제출할 것을 공통 재허가 조건으로 부여했다.

다만 방통위의 이번 조치와 관련해서는 방송사들이 실제 현실을 반영하지 않은 지극히 형식적인 통계치를 제출하지 않도록 최소한의 가이드라인을 마련하여 철저히 조사해야 할 것이다. 일례로 매년 방통위가 발간하는 ‘방송산업실태조사보고서’는 비정규직을 포함한 방송계 종사자 규모를 담고 있지만, 방송사들이 부서별로 채용하여 운용하는 모든 비정규직들의 규모를 반영한 수치라고 보기 어렵다.

(2) 재허가 조건상 경영 및 고용 건전성 기준 강화

진상조사위는 조사 과정에서 지역 민영 방송의 지배구조에 대해서도 살펴본 바 있다. 이는 방송사들 중에서도 민영방송사들에 대한 대주주의 사유화 문제가 매우 심각하기 때문이다.

단적으로 청주방송의 경우에도 진상조사 결과 이어진 4자 합의 이행 의무가 대주주인 이두영 회장의 말 한마디로 아직까지 이행되지 못하였고, 그 결과 고인의 사망 1주기를 눈앞에 둔 현재까지 청주방송 앞에는 ‘합의 미이행’을 규탄하는 1인 시위 등이 이어지고 있다.

진상조사 보고서 말미에도 담은 것처럼 방통위가 재허가 조건상 경영 건전성 기준을 강화함으로써 방송 사유화가 더 이상 심각한 결과를 초래하지 않도록 해야 한다.

현재 방송통신위원회의 방송사 재허가 심사는 콘텐츠 부문에만 집중되어 있어 경영 및 재정 건전성에 대한 평가는 심사 총점의 10% 안팎에 불과하며 ‘지배구조’ 영역은 방송법으로 다룰 사안이 아니라는 입장을 보이고 있다. 또한 제작인력현황 등에 대한 고용구조 건전성 부분은 총점의 0.2 ~ 0.3%만을 차지하는 데 그쳐 지역민영방송의 대주주들은 재허가를 ‘요식행위’로 여길 정도이다.

방통위가 민영방송 경영의 투명성과 합리성, 독립성 등을 평가하기 위해서는 공정거래위원회 수준의 조사가 필요하므로 최대주주의 공공성 문제는 공정위에 조사를 일임하거나 별도의 심사위원회를 구성하는 것이 바람직하다. 또한 방송사 경영 및 정책 부서가 관여하는 심사에서 벗어나 내부 구성원들의 심사 참여를 보장하여야 한다.

(3) 고용노동부의 역할

방송사업자에 대한 관리 및 감독 권한은 과거부터 방통위, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 고용노동부, 공정거래위원회 등 다수 부처로 분산되어 있었고, 이 구조 속에서 사실상 어느 부처도 방송업종에 종사하는 노동자들의 노동조건 및 인권에 대해 책임을 지고 실효성 있는 대책을 내놓지 못했다.

그나마 고용노동부가 지난 2018년 9월 드라마 제작 현장 특별 근로감독에서 다수 스태프들에 대한 근로자성을 공식적으로 인정한 사실이 있다. 당시 근로자성 인정은 대법원의 여러 판결에 이어 방송 제작 현장에서 프리랜서로 치부되어 온 다수 직종의 스태프들에 대해 노동부가 처음으로 근로자성을 공식 인정한 것으로 의미가 컸다.

그러나 이후에도 방송업종에서 근무하는 다수 위장된 프리랜서들이 퇴직시 밀린 임금을 청구하는 진정을 제기할 경우 노동청은 종래의 대법원 판례의 부수적 요소들, 즉 사용자가 경제적으로 우월적 지위를 이용하여 손쉽게 프리랜서로 위장할 수 있는 판단기준들에 주목하여 형식적인 조서를 작성하고 쉽게 노동자성을 부정하는 사례가 적지 않았다.

많은 시간과 적지않은 비용이 소요되는 법원 소송의 문턱을 넘기 힘든 노동자들은 가장 먼저 노동청을 찾기 마련이지만 오히려 노동부의 소극적 태도 앞에서 또 한번 좌절한다.

진상조사위 결과와 각종 대법원 판례에서 확인할 수 있듯이 방송업종의 특성상 대다수 비정규직들은 사

용자에게 종속된 상태에서 노동력을 제공할 수밖에 없고, 노동부 역시 이를 현장에서 확인하였다. 그만큼 노동청을 찾는 위장된 프리랜서들에 대해 종래의 판례에서 강조하는 부수적 요소들만을 잣대로 ‘노동자 아님’을 통보할 것이 아니라 최근 법원의 판결 등을 근거로 적극적으로 노동자성을 인정해야 할 것이다.

또한 청주방송의 사례에서 드러나듯이 방송사들은 고용구조에 있어 다수의 노동법 위반 행위를 저지르고 있으며 부당하게 노동자들의 권리를 빼앗고 있지만 그 누구도 이를 관리 감독하지 않는다. 고인의 죽음 이후 국회에서 여러 차례 고용노동부에 특별 근로감독을 요구한 끝에 뒤늦게 청주고용노동지청에서 청주방송에 대한 사흘간의 근로감독을 실시했다.

사회적인 관심사가 된 사안에 대한 특별 근로감독 외에 노동부가 방송사들에 대한 상시적인 근로감독을 통해 노동권 침해 사례를 감독할 필요가 있다. 그 과정에서 방송사들이 근로실질을 제대로 반영한 근로계약서를 체결했는지 여부 등도 확인해야 할 것이다.

청주방송을 포함한 다수 방송사들이 문체부의 표준계약서 3종을 직종별, 고용형태별로 자율적으로 선택, 서면계약을 체결하고 있으나 고용관계 또는 노동조건의 실질을 반영하지 못할 뿐더러 오히려 ‘무늬만 프리랜서’를 더욱 양산하는 원인이 되기도 한다.

무엇보다 방송사들은 표준계약서 중 ‘근로계약서’가 아닌 대체로 ‘하도급 계약서’, ‘업무위탁계약서’를 채택, 방송사가 일방적으로 정한 조건들을 명시하고 비정규직들에게 서명을 강요하는 사례가 적지 않다.

방송 비정규 노동자들이 현장에서 노동관계법령의 직접적인 보호를 받을 수 있는 ‘표준근로계약서’를 작성하도록 하고, 형식적으로 꾸민 위탁계약서가 아니라 실제 일하는 노동관계의 실질을 담은 조항이 포함되었는지 수시 점검이 요구된다.

(4) 국회에 요구할 사항

진조위는 국회에 요구할 사항으로서 방송산업 관계법령에 ‘방송 노동자’를 명시하는 법 개정 추진을 제시한 바 있다. 방송제작 현장에서 근무하는 다양한 직종의 비정규직들에 대하여 개별적으로 하나하나 판례의 판단기준에 대입해 근로자성을 가려내기보다 방송산업의 특성 등을 고려해 정의 규정 등을 통해 ‘근로자’임을 명시하는 것이다.

유사한 예로 ‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률’ 제2조 정의규정의 21호에서는 영화산업에 종사하는 자 등에 대한 정의를 다음과 같이 규정하고 있다.

[영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률] 제2조(정의)

21. “**영화근로자**”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.
22. “**영화업자단체**”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 영화업자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 영화업자의 단체를 말한다.

23. “영화근로자조합”이란 영화근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선, 그 밖에 영화근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.

이후 영화산업노동조합은 해당 법령에 근거하여 영화 제작 현장 스태프들의 근로계약서 작성 및 노동조건 개선 등에 있어 의미있는 진전을 보여왔다. 방송 제작 현장에도 영화 스태프들과 거의 동일한 방식으로 일하거나 또는 방송과 영화 제작 현장을 넘나드는 인력이 적지 않다는 점을 고려하여 방송산업 제작 법령에 ‘방송근로자’ 정의 규정을 포함시키는 법 개정을 고려해볼 만하다.

[방송법] 제2조(정의)

28. “**방송근로자**”란 방송산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.

29. “**방송업자단체**”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 “방송업자”에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 방송업자의 단체를 말한다.

30. “**방송노동조합**”이란 방송노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 노동조건의 유지와 개선, 그 밖의 방송 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.

IV. 맺는말

매번 누군가의 죽음 이후 비로소 현실을 돌아보고 대책을 마련한다. 그리고 시간이 지나면 약속은 희미해지고 또 다른 비극이 되풀이된다. 故 이재학PD의 죽음 이후 진행된 진상조사와 그 결과 도출된 보고서는 이러한 어리석음을 반복하지 않기 위한 작은 노력이었다.

보고서 속에 담긴 방송업종 비정규직의 실상과 문제점들을 토대로 이제 무늬만 그럴듯한 조치가 아닌 근본적인 개선을 이끌어낼 발걸음이 절실하다.

토론1 _ 법률 쟁점에 대하여

김동현 _ 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사

발제문은 이재학 PD 사망 사건 진상조사보고서를 중심으로 방송 산업의 비정규직 실태를 분석하고 노동권을 강화할 방안을 제시하고 있다. 토론자도 발제자의 내용에 전반적으로 동감하고, 이하에서는 발제자의 의견에 몇 가지 의견을 덧붙이는 것으로 토론을 갈음한다. 구체적으로 (1) 청주방송 진상조사보고서에서 제시한 여러 문제 중 마스터 디렉터의 파견법상 쟁점, (2) 방송노동자의 노동자성과 관련한 최신 판례와 시사점 및 (3) 방송노동자의 법적 보호를 위한 입법 방안 등의 세 가지 쟁점을 다룬다.

1. 청주방송의 MD(마스터 디렉터)의 불법파견³⁾

방송용어대사전에 따르면 마스터 디렉터(MD)란 주조정실에서 생방송 운영의 책임자로서 주조정실에서 송출되는 방송 프로그램에 대해 내용의 감시와 확인을 하고 프로그램 소재의 진행에 변경이 생길 때에는 적절한 조치를 취하는 권한과 책임을 갖고 있는 사람을 뜻한다.⁴⁾ 이들은 주조정실에서 방송프로그램 등을 정해진 시간과 내용에 맞게 운용되도록 하는 업무를 총괄하는데, 청주방송에서 근무하는 MD가 수행하였던 업무는 고유의 업무 이외에도 블루레이 레코딩, 재난방송 모니터링, 각종 행정업무 등의 업무를 수행하였다.⁵⁾

진상조사보고서 및 발제문에서 언급하듯이 형식적으로 도급계약을 맺고 있는 MD들은 업무의 내용 및 그 실질상 근로자파견으로써, 불법 파견에 해당함이 분명하다.

한편 청주방송 MD의 불법 파견의 문제는 다른 측면에서도 접근하여 볼 수 있다. 즉, 근로의 실질을 근로자파견으로 보았을 경우, MD의 업무가 파견법상 파견이 가능한 것인가의 문제를 생각해 볼 필요가 있다. 현장에서 불법적인 도급임을 인정하고 그 실질에 따라 근로자파견을 피할 수 있기 때문이다.

파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)은 근로자파견 대상 업무를 법령으로 규정하고 있다(파견법 시행령 제2조 별표 1). MD의 주된 업무로 보았을 때 MD는 영화, 연극 및 방송 관련 전문가의 업무(한국표준직업분류 코드 184) 내지 광학 및 전자장비 기술종사자(코드 235)에 해당하는 것으로 보인다. 먼저, 세부 코드를 보면 방송 관련 전문가에 해당하지 아니하는 것은 분명해 보인다.

3) 발제문 II. 2. (2) 부분

4) 백운춘, 이광직 감수, 『방송용어대사전』, 2000; 한편 영미권에서 마스터 디렉터라는 직역은 검색되지 않고, 일본의 방송제작 용어로 마스터 디렉터라는 업무가 존재하는 것으로 보아, 해당 개념은 일본에서 유래한 것으로 보인다.

5) 진상조사보고서, 166-167면.

184 영화, 연극 및 방송 관련 전문가	18411 <u>영화배우 및 탤런트</u>
	18412 <u>연극배우</u>
	18413 <u>코미디언 및 개그맨</u>
	18414 <u>성우</u>
	18415 <u>영화감독</u>
	18416 <u>무대감독</u>
	18421 <u>아나운서</u>
	18422 <u>전문 연예사회자</u>
	18423 <u>디스크 자키</u>
	18429 <u>기타 프로그램 진행자</u>

다음으로 광학 및 전자장비 기술종사자의 경우에는 방송장비 기사(23522), 송신장비 기사(23524) 또는 기타 방송 및 통신장비 기사(23529)에 MD가 해당할 여지도 있다. 다만, 파견법상 파견이 허용되는 업무의 범위는 보조업무에 한정된다(동법 시행령 별표 1.의 비교). 고용노동부 행정해석도 “파견이 허용되는 업무는 사진가, 촬영기사, 녹음 기사 등 광학 및 전자장비 기술종사자의 업무를 보조하는 일에 종사하는 자로 한정된다고 보인다” 라고 실시하고 있다(고용노동부 공용평등정책과-513, 2010. 9. 10. 질의회시). 따라서 편성팀장의 지시 하에서 자신의 업무로 송출 업무를 담당하는 MD의 업무를 보조 업무로 볼 수 없는바, MD업무는 근로자파견대상업무에 해당하지 않는다고 보아야 하고, MD업무를 근로자파견의 형식으로 전환한다면 이는 파견법상 위법한 파견에 해당한다고 보아야 한다.

235 광학 및 전자장비 기술종사자	23511 <u>사진가</u>	보조업무에 한정된다
	23512 <u>사진기자</u>	
	23513 <u>촬영기사</u>	
	23514 <u>녹음기사</u>	
	23519 <u>기타 광학 및 녹화장비 기사</u>	
	23521 <u>무선통신사</u>	
	23522 <u>전신장비 기사</u>	
	23523 <u>방송장비 기사</u>	
	23524 <u>송신장비 기사</u>	
	23525 <u>영사기사</u>	
23529 <u>기타 방송 및 통신장비 기사</u>		

2. 방송제작업 노동자의 노동자성⁶⁾

진상조사위 보고서 및 발제문은 청주방송 비정규직의 근로 실태 조사를 바탕으로 직군별로 노동자성을 대법원 판례가 제시하고 있는 근로기준법 제2조 제1호의 해석론에 포섭한 결과 근로자성이 인정된다고 판단하면서 방송업종의 근로기준법상 근로자성 인정 주요 판결을 제시하였다.

발제문에서 제시하는 판례들은 주로 방송사와 근로관계를 형성한 사안들, 다시 말하여 방송사의 지휘감독이 인정되는 사안들이다. 이러한 판례들로 보았을 때 청주방송 내 비정규직 노동자들의 노동자성 인

6) 발제문 II. 2. (1) 부분

정은 명확하다. 토론문에서는 이에 더하여 청주방송 사안에서는 드러나지 아니하지만, 방송제작업에서 문제가 되는 외주제작사 종사자의 근로자성과 관련된 최근 판례⁷⁾를 분석하면서 방송제작업 노동자의 일반적인 노동자성에 대하여 검토하여 보기로 한다.

사실관계는 다음과 같다. A는 편집을 담당하는 드라마스태프이다. 해당 드라마는 방송사가 외주제작한 드라마로, A는 이 드라마의 편집업무를 수행하고 외주제작사와 회당 대금을 수령하는 업무위탁계약을 체결하였다. A가 수행한 업무의 내용은 구체적으로 다음과 같다. A는 보조편집자와 함께 방송사의 편집실에서 외주제작사가 촬영을 완료한 부분의 1차 편집을 진행한 다음 연출자의 지시를 받아 송출용 최종 완성본 편집을 하였다. A가 2015. 8. 방송사의 편집실에서 연출자, 종합편집실 스텝, 제작진과 함께 드라마 편집을 마친 후 같은 층 숙직실에 들어간 후 쓰러진 채로 발견되었고, 며칠 후 뇌경색을 원인으로 하는 뇌부종을 직접사인으로 사망하였다.

A의 유가족은 산재신청(유족급여 및 장의비지급 청구)을 하였으나, 근로복지공단은 ‘망인은 업무상 질병으로 사망하였으나, 위탁용역대금을 받은 자유직업소득자로서 외주제작사의 복무규정이나 업무지시에 따르지 않고 근무시간과 장소에 제약이 없었으며, 보조편집자를 채용하여 업무를 지시하였으므로 근로자에 해당하지 않는다’는 사유로 산재신청을 받아들이지 않았다. 하지만 판례는 다음과 같은 이유로 A가 근로자에 해당하지 않는다는 근로복지공단의 판단을 뒤집으며 원고(A의 유가족)의 청구를 받아들였다.

판례가 실시하는 이유는 다음과 같다. 먼저, (1) 방송사는 대본 내용의 변경, 납품된 드라마의 수정 등을 통하여 외주제작사에게 드라마 제작에 관한 구체적인 지시를 할 수 있고, 외주제작사는 드라마 제작을 제3자에게 위탁할 수 없다고 판단하였다. 그리고 A는 연출자의 지시에 따라야 했고, 업무 결과를 연출자에게 보고하며, 필요하거나 요청이 있을 경우 외주제작사에도 보고하여야 한다는 업무위탁계약 조항을 근거로, A의 편집업무는 드라마 제작의 필수 작업이나 A가 독립적으로 판단하여 완성 여부를 결정하는 작업이라 보기 어렵다고 판단하였다.

(2) 근무시간과 장소의 경우, i) 외주제작사는 방송 4시간 전까지 드라마를 완성하여 방송사에 완제데이터를 납품하여야 하고, A는 연출자가 정하는 제작 일정 및 방식에 따라 편집 업무를 수행하여야 했으며, ii) A는 외주제작사의 촬영 데이터가 도착한 때로부터 방송 전까지 편집 업무를 수행하였고, 통상 방송 당일 최종 작업을 하였으며, iii) A는 방송사가 제공하는 방송국 편집실을 배정 받아 편집 업무를 수행하였다는 점 등을 기초로, 근무시간과 근무장소가 제약된다고 판단하였다.

(3) 판례는 A가 편집 업무를 계속적 및 전속적으로 수행하였다고 인정하였다. 즉, 이 사건 드라마가 회당 3-4일 소요되고 매주 2회분을 작업하였으므로 다른 업무를 수행할 수 있는 시간이 없고, 업무위탁계약상 제3자에게 업무를 수행토록 할 수 없다고 판단했다. 아울러, 보조 스텝 1인이 편집 보조업무를 수행하였다는 점과 관련하여서는 위 편집 보조 스텝이 외주제작사와 업무위탁계약을 체결하였다는 점, 이

7) 서울행정법원 2020. 8. 13. 선고 2020구합50959 판결, 쌍방 항소하지 않아 1심 판결로 확정됨.

스텝은 연출자의 지시에 따르고 연출자에게 결과를 보고할 의무가 있었다는 점에서 A가 이 스텝을 채용하여 업무지시를 하였다고 보기 어렵다고 판단하였다.

(4) 마지막으로 A에게 취업규칙 내지 복무규정이 적용되지 않거나 사회보험에 가입하지 않은 사실, 계약대금에서 사업소득이 원천징수되었다는 사정만으로 A가 근로자가 아니라고 단정하기 부족하다고 판단하였다.

판례가 실시하는 이 사건의 사실관계는 2015년의 계약관계를 대상으로 하지만, 최근의 제작현실도 크게 다르지 않다. 한 드라마를 시작하게 되면 대부분의 직종이 연출자(또는 연출자의 지시에 따른 감독 내지 팀장)의 업무지휘 하에서 업무 시간과 장소가 제한되고, 이들은 계속적이고 전속적으로 이 업무를 수행한다. 취업규칙이나 복무규정에 적용되지 않는다는 사실, 업무위탁계약의 형식과 사업소득이 원천징수되는 점도 동일하다.

이러한 점에서 편집 업무를 수행하는 드라마제작 스태프의 근로자성을 인정한 본 하급심판례는 편집 업무 외의 방송제작 노동자의 근로자성 인정에도 영향을 미칠 수 있다고 생각한다. 발제문에서도 언급하듯이 사법부와 행정부가 방송제작 스태프의 노동자성을 인정하는 해석을 밝힌 바 있지만 여전히 현실에서는 부차적인 요소나 소극적인 요소로 노동자성이 부정되는 경우들도 있다. 하지만 이 판례에서 밝히듯 업무의 종속성(연출자의 구체적인 지시에 따라야 한다는 점), 전속성(해당 드라마촬영기간 동안에는 실질적으로 다른 일은 하지 못하는 점), 근무장소와 근무시간의 종속성이라는 근로자성 인정의 핵심적인 징표에서 볼 때 방송제작 스태프 일반의 근로자성은 부인되기 어렵다고 보이며, 행정부에서는 사법부에 앞서 이 점을 명확히 판단하여 줄 필요가 있다.

아울러, 이 판례는 고용노동부에서는 이른바 팀장(감독)의 노동자성에 대한 문제에도 시사하는 바가 있다. 고용노동부는 특별근로감독 등에서 “외주제작사와 감독·PD등 팀장급 스태프들이 체결하는 계약은 팀장급 스태프들의 경우 해당 분야의 전문성과 경험을 바탕으로 본인 책임하에 독자적으로 업무를 수행하고 있어 근로계약에 해당하는 것으로 보기 어렵다”고 판단한 바 있다. 그러나 팀장들이 팀원에 비하여 경력과 기술 측면에서 전문성이 인정되는 것은 별론으로 하더라도 종속성과 전속성에서는 팀원과 팀장은 크게 다르지 않다. 해당 판례에서 A의 업무를 보조하는 스태프가 있었다는 점, 연출자의 요청에 따라 외주제작사가 A와 계약을 체결하였다는 점에서 A가 고용노동부가 밝히는 “전문성과 경험”을 가지고 있는 사람이지만, 판례가 그가 본인의 책임하에서 업무를 수행하지 않았다는 점을 명확히 인정한 것은 전문성과 경험이 노동자성 인정에 있어 소극적인 요소가 아니라는 점을 보여준다고 할 수 있다.

3. 방송노동자의 법적 보호를 위한 법개정 과제⁸⁾

8) 발제문 III. (2). 및 (4) 부분

발제문에서는 개선 방안으로서 방송통신위원회가 재허가 조건을 강화할 필요가 있으며, ‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률(이하 “이하 영비법’)’ 등의 예에 따라 방송 근로자 등의 정의 및 법적 보호를 입법적 개선방안으로 제시하고 있다. 토론자도 이에 대하여 공감하면서 몇 가지 사항을 추가적으로 살펴보고자 한다.

(1) 방송법상 재허가 및 방송 평가

먼저, 현행 방송법상 재허가 또는 재승인은 방송법 제10조 제1항 각호⁹⁾ 및 제17조 제3항의 각호¹⁰⁾의 사항을 조건으로 한다. 이 중 방송법 제17조 제3항 제2호 및 제2호의 2 각각 이 법에 따른 시정명령의 횟수와 시정명령에 대한 불이행 사례 및 방송의 공적 책임을 고려하여 대통령령으로 정하는 법령의 위반 여부를 각각 규정하고 있고, 동법 시행령은 이 법령을 방송사업자에 따라 각각 규율하고 있는데, 대표적으로 지상파방송사업자 및 중편사업자의 경우는 다음과 같다.

<p>방송법 시행령 제17조</p> <p>⑥ 법 제17조제3항제2호의2에서 “대통령령으로 정하는 법령” 이란 다음 각 호의 구분에 따른 법률과 그 시행을 위한 하위법령을 말한다. <신설 2019. 6. 25.></p> <p>1. 지상파방송사업자, 공동체라디오방송사업자, 종합편성 또는 보도에 관한 전문편성을 행하는 방송채널사용사업자</p> <p>가. 「방송통신발전 기본법」</p> <p>나. 「전파법」</p> <p>다. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」</p> <p>라. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」</p>

이러한 법령의 내용과 취지를 이해하기 위해서는 그 입법과정을 조금 더 살펴볼 필요가 있다. 이 조항은 2018년 12월 방송법 개정의 일환으로 도입된 것이다. 즉, 사업자의 법령 위반행위를 억제하고 방송의 공적 책임을 제고하기 위하여 재허가시 다른 법령 위반여부를 요건으로 할 것을 추가하는 법안¹¹⁾이 19

9) 1. 방송의 공적 책임·공정성·공익성의 실현 가능성
 2. 방송프로그램의 기획·편성 및 제작계획의 적절성
 3. 지역적·사회적·문화적 필요성과 타당성
 4. 조직 및 인력운영등 경영계획의 적정성
 5. 재정 및 기술적 능력
 6. 방송발전을 위한 지원계획
 7. 그 밖에 사업수행에 필요한 사항

10) 1. 제31조제1항에 따른 방송평가
 2. 이 법에 따른 시정명령의 횟수와 시정명령에 대한 불이행 사례
 2의2. 방송의 공적 책임을 고려하여 대통령령으로 정하는 법령의 위반 여부
 3. 시청자위원회의 방송프로그램 평가
 4. 지역사회발전에 이바지한 정도
 5. 방송발전을 위한 지원계획의 이행 여부
 5의2. 「방송광고판매대행 등에 관한 법률」 제20조제2항에 따른 네트워크 지역지상파방송사업자와 중소지상파방송사업자에 대한 방송광고 판매 지원 이행 정도
 6. 그 밖에 허가 또는 승인 당시의 방송사업자 준수사항 이행 여부

11) 방송법 일부개정법률안(의안번호 13612, 박선숙 의원 대표발의)

대 국회에서 발의되어 현재 법률의 문언과 같이 통과되었고, 위 시행령은 그 법안의 입법취지를 대통령령¹²⁾으로 구체화한 것이다.

이러한 사정을 종합하여보면 공정거래법 위반여부는 현재 방송평가와 방송 재허가 요건 등 두 측면에서 다루어진다고 볼 수 있다. 방송평가에서는 방송법, 공정거래법 등 관계법령 준수여부가 정량적으로 평가되고¹³⁾, 방송프로그램 등의 제작·유통상 공정거래 질서 확립 노력 평가도 별도 항목으로 평가된다¹⁴⁾(방송평가에 관한 규칙 별표, 방송평가 세부기준).

이와 같이 다소 장황하게 방송법령상 재허가 요건 및 방송평가 등 공정거래 등의 내용을 살펴본 취지는 방송노동자의 법적 지위에 대한 행정부/사법부의 판단의 변화가 방송평가 및 방송재허가에는 반영되지 않고 있는 것은 아닌가를 고민해 볼 필요가 있기 때문이다. 작년 비정규직 처우 개선 방안 마련이 지상파방송국 재허가 심사에 공통조건으로 제시되었으나, 여전히 방송법령 등에서는 방송노동자들은 이른바 ‘외주제작인력’으로, 다시 말해 방송사(내지 방송사의 정규직 노동자)와의 조직과 인력으로 표현된다. 그러나 앞에서 언급한 것처럼 방송노동자들의 근로자성이 인정된다면 방송노동자의 보호법제는 용역 위탁 등을 전제한 공정거래 또는 하도급법제가 아니라 근로기준법 등 노동자보호법이다. 가령 외주제작계약 가이드라인이나, 공정거래 질서 확립 노력 평가에 표준계약서, 외주제작인력의 상해, 여행자 가입여부 적정성등의 요소 상에 있는 여러 사항에 근로기준법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 등의 사항이 반영될 필요가 있는 것은 아닌지 검토할 필요가 있다.

12) 한편, 방송통신위원회에서 의결되고 입법예고된 시행령안에는 공정거래법 외에도 언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률 및 방송통신위원회가 고시하는 법률까지 있었으나, 이 항목들은 삭제되었다(2019년 제12차 방송통신위원회 속기록 등).

방송통신위원회 의결 및 입법예고된 시행령	현행
(...) 라. 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 마. 언론중재 및 피해구제 등에 관한 법률 바. 기타 방송의 공적 책임을 고려하여 방송통신위원회가 고시하는 법률	(...) 라. 독점규제 및 공정거래에 관한 법률

13) 공정거래법 감점내역

사업자별 배점	경고	과태료	시정명령	과징금	고발
감점	2점	4점	8점	10점	15점

14) 배점 방식

구분	배점
	지상파TV (KBS, MBC, SBS, EBS), 종편PP
	30점
방송프로그램 등의 유통 상 공정거래 관련 가이드라인 및 실행계획 수립, 가이드라인의 실시 적정성	5점
표준계약서 활용의 적정성	10점
외주제작인력의 상해·여행자보험 가입 여부 확인 적정성	7점
방송사와 외주제작사/독립창작자 간 상생협의체 등 운영 적정성	8점

(2) 방송법상 방송노동자 개념 등의 도입

이러한 논의는 방송법제에서 방송노동자의 개념을 도입하는 제안과 연결해서 생각해볼 수 있다. 방송법상 방송노동자의 정의를 도입하는 발제문의 제안과 관련하여, 다른 한편에서는 방송법의 입법 목적 내지 체계와 맞지 않다거나 비교법적 유래가 없다는 등의 비판을 제시할 수 있다. 이에 대하여 간단히 살펴본다.

우선, 방송노동자가 수행하는 업무가 영화, 예술, 문화 등 여러 산업에서 공통되고 방송노동자들이 각 영역을 넘나들고 있으며, 영화의 경우에는 영비법에서, 문화의 경우에는 대중문화예술산업발전법(이하 ‘대중문화산업법’)에서, 예술의 경우에는 예술인 복지법상의 각각 규정¹⁵⁾되어 있는 정의 규정에 충족될 경우 해당 법제가 제공하는 법적 보호를 받을 수 있다는 점을 언급할 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 방송법(내지 방송관련 법제)에서 별도의 정의가 필요하다면, 그 효용은 무엇일까. 각각의 법제가 규정하는 법적 보호 내지 지원의 사항이 상이하고, 각각의 정의에 포섭되는 범위가 상이하다는 것을 언급할 필요가 있다. 하지만 보다 중요한 부분은 방송법상 방송노동자의 개념 정의는 ‘방송’의 측면에서도 중요하다는 점이다. 영화 또는 대중문화예술보다 방송은 보다 강한 공적 책무 내지 공익의 달성을 요구하고 이는 방송법의 여러 규정에 반영되어 있다. 공적 책무 내지 공익의 달성과 방송노동자는 밀접한 관련을 가진다. 가령, 다양성의 경우 출연진뿐만 아니라 제작진의 다양성이 생산물(프로그램)의 다양성에 중요한 영향을 미친다.¹⁶⁾ 발제문에서는 권리보유자로서의 법적지위를 인정하기 위하여 방송노동자의 정의가 필요함을 역설하고 있는데, 이에 더하여 방송의 공적 책무 달성을 위해서 특정한 입법 행정 정책적 활동의 전제를 위하여 그 인적 범위의 경계를 설정할 필요가 있다고 보여지고, 또한 이는 단순히 ‘경계설정’이라는 조작적인 측면뿐만 아니라 공적책무(예컨대 다양성, 인간의 존엄 등)규범적 측면에서도 필요하다.¹⁷⁾

다른 한편, 방송, 문화, 예술노동자들의 법적 보호가 통일적으로 이루어지게 하는 노력도 필요하다. 위에서 언급한 것과 같이 생산물 차원에서 ‘다르게’ 대우하여야 할 필요도 있지만, 또다른 한편으로는 ‘갈게’ 대우 하여야 할 필요도 있다. 가령 동일한 업무를 하는 노동자가 영화를 할 때와 방송을 할 때 법적으로 보호되는 범위와 정도가 차이가 나는 현재의 상황은 각 개별 영역과 관련법제의 규범적 결과라기 보다는 개별 영역의 산업적 특성과 주체의 운동의 결과라고 보여진다. 이러한 측면에서 개별법제의 상이한 보호의 수준을 동일하게 하거나 기본법 차원의 정리도 고려해볼 수 있을 것이다. 끝.

15) 이해의 편의를 위하여 거칠게 분류함.

16) 영국 Ofcom의 Diversity and equal opportunities in television and radio 2019/20(2020)나 Representation and portrayal on BBC television Thematic review(2018)은 제작물과 제작진의 관계에 밀접한 관계를 명시적으로 언급한다.

17) 한편, 방송법에는 “방송전문인력”이라는 표현이 있다(제94조). 통상 전문분야의 인력 양성을 목적으로 하는 법률 조항에 이러한 표현이 사용되고 있으나, 이 개념이 방송제작업에 종사하는 사람들을 포괄하기는 어렵다.

프리랜서도 노동자다 - 프리랜서 노동의 문제점과 해결 방안 -

안명희 (전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)

1. 프리랜서로 ‘호명’ 된다는 것

프리랜서란 ‘누구’ 인가? 어떤 사람들을 가리켜 프리랜서라 하는가?

백과사전에서는 프리랜서에 대해 이렇게 설명하고 있다. △ 특정한 사항에 관하여 그때그때 계약을 맺고 일을 하는 사람, △ 집단이나 조직의 구속을 받지 않고 자기 자신의 판단에 따라 독자적으로 일을 하는 사람, △ 어떤 특정 조직에 명확하게 소속하지 않고, 또한 봉급을 받는 정식 직원도 아닌 사람. 요약하면 “일정한 집단이나 회사에 전속되지 않은 자유계약에 의하여 일을 하는 사람” 이 바로 프리랜서인 것이다.

이 같은 정의에 따라 프리랜서에 대한 사회적 이미지를 유추해보면, 일단 프리랜서에게는 ‘전문성’ 이라는 것이 전제되어 있다. 특수하고 전문적인 능력을 가지고 있음으로 인해 일을 내가 선택하고, 내가 일하고 싶을 때 일하고, 고소득이 보장되어 고정된 급여가 없어도 먹고살 수 있고, 계약관계에서 우위를 차지하거나 최소한 동등한 지위를 가지고 있다는 것이다.

그렇다면 현재 프리랜서로 불리는 이들이 사전에서 열거하는 대로, 사회적으로 그려지는 이미지처럼 실제로도 그러할까?

<2018년 서울시 프리랜서 실태조사> 결과를 보면, 일정한 직장에 얽매이지 않고 좀더 자유로운 삶을 살고 싶어서(21.3%), 고소득을 얻을 수 있어서(5.7%) 프리랜서를 선택했다는 응답은 전체 30%도 되지 않는다. 실제로는 개인사정으로(22.3%), 원하는 일자리의 형태가 프리랜서라서(12.6%), 취업 전 임시로(12.2%), 안정된 직장에 소속되길 원했으나 일자리가 없어서(10.4%), 가사부담으로 인해(6.8%), 경력을 쌓기 위해(6.6%) 할 수 없이 프리랜서로 일하고 있음을 알 수 있다.

또한 이들 프리랜서의 상당수는 일반 직장인과 비슷한 업무시간에 휴게시간이 매우 부족하며, 근무 장소가 정해져 있는 경우가 많았다. 낮은 단가, 과도한 책임전가로 인해 업무강도도 보통 이상이 다수였다. 불공정한 계약 사례를 많이 경험했으며, 고소득자가 많지 않았고, 월 평균 수입은 2018년 최저임금

수준에 불과했다.

방송미디어 산업에서 일하고 있는 프리랜서들도 이와 다르지 않다.

방송·영화 현장의 스태프들은 한 편의 프로그램에 종속되어 일하는 경향이 짙다. 방송작가들도 방송사의 업무 지시를 받고, 고정된 장소에서 출퇴근하며 일하고 있기도 하다. 기획출판 작가들은 출판사가 정한 주제, 컨셉, 본문구성 등에 따라 집필만 하는 경우도 많다. 웹툰웹소설 작가들의 경우도 플랫폼의 요구에 따라 분량이 정해지고, 스토리의 방향부터 그림의 구도까지 통제받으며 일하고 있다.

이는 곧 프리랜서라고 하지만, 실제로는 일정한 집단이나 회사에 전속되어 자율성과 결정권이 거의 없는 상태에서 사용자의 지휘·감독을 받으며 일하고 있다는 것이다. 무늬만 프리랜서, 위장된 프리랜서라는 말이 여기서 비롯되었다. 그런데 왜 정의되는 개념과 그 실질이 다른데도 이렇게나 다양하고 많은 노동자가 프리랜서로 호명되는 것인가? 그건 바로, 프리랜서라 불리는 그 순간 노동자성이 거세되는 효과가 생겨나기 때문이다.

2. 왜 프리랜서를 ‘사용’ 하는가?

지난 4월 방송작가유니온의 조사에 따르면, 방송작가 5명 중 4명이 코로나19로 방송 연기, 축소, 폐지 등의 피해를 직접적으로 입고 있는 것으로 나타났다. 프로그램 제작이 중단되거나, 정규방송이 재방송으로 대체되고, 방송이 연기된다는 것은 방송작가들에게는 실직을 의미한다. 회사 상황이 좋아질 때까지 대기하라는 것은 한동안 수입이 0원이라는 뜻이다. 그러나 정규적인 프로그램 제작이 중단되거나 연기되어도 일자리가 유지되고 월급이 꼬박꼬박 나온다.

출판 산업도 마찬가지다. 출판사 내부에 고정된 인력을 두는 것보다 외주 노동자들을 언제든 필요할 때 가져다 쓰는 방식을 택한다. 5인 미만 사업장이 전체의 70~80%에 달하는 것은 프리랜서인 외주 노동자가 그 구조를 유지시켜주고 있어서다.

방송미디어 산업에서 프리랜서를 사용하는 이유는 명확하다. 필요에 따라 쉽게 구조조정하고, 자유롭게 해고가 가능하기 때문이다. 기간제법과 파견법을 피해 노동자들을 장기적으로 사용하는 데 규제가 없으며, 노동자들을 사용하는 데 비용을 들이지 않아도 되기 때문이다. 사용자의 필요에 따라 유연하게 인력을 사용하고, 노동법상 책임과 의무를 회피하는 데 프리랜서만 한 것이 없다.

결국 프리랜서는 노동자를 노동자로 인정하지 않기 위한 자본의 한 방편이라는 것이다. 문제는 프리랜서가 계속해서 확산되고 있다는 점이다. 방송 비정규직의 한 유형을 넘어서, 전 사회적으로 프리랜서가 마치 하나의 고용형태인 양 받아들여지고 있다는 것이다. 노동자의 노동권을 박탈하는 근거로 프리랜서라는 또 하나의 자본의 무기가 생겼다는 것, 이에 대해 노동조합은 제대로 대응하지 못하고 있다는 것,

이것이 프리랜서 노동의 본질적 문제라 할 수 있다.

3. 프리랜서 보호법은 프리랜서를 보호하지 않는다

장면1. 2020년 7월 7일 플랫폼프리랜서노동자협동조합협의회가 국회에서 출범 기자회견을 가졌다. 가사노동자협회, 대리운전협동조합, 보조출연자노동조합, 씨엔협동조합(구, 충남문화예술협동조합), 번역협동조합, 프리랜서사회적협동조합 등의 당사자 조직들이 참여한 협의회의 주요 요구사항은 △ 가사노동자법과 플랫폼·프리랜서 기본법 제정, △ 페이크 프리랜서, 불법과건 퇴출, △ 내실 있는 고용산재보험 및 산업안전·직업훈련 제공, △ 노동자들의 자주조직, 노동자협동조합 활성화 계획 마련, △ 경제사회노동위원회에 플랫폼·프리랜서위원회 설치 및 당사자 참여 보장 등이다.

장면2. 12월 18일 이낙연 더불어민주당 대표와 한국독립PD협회의 현장간담회가 있었다. 이 자리에서 독립피디협회는 “근로기준법에 프리랜서의 조항을 추가해 비정규 노동자들의 최소한의 인권이 보장됐으면 청주방송에서 일했던故 이재학 PD도 노동자성을 인정받았을 것이라며 방송계 비정규 노동자의 노동환경 개선을 위한 입법을 촉구했다”고 한다.

장면3. 12월 21일 정부는 「플랫폼 종사자 보호대책」을 발표했다. “디지털 전환이 가속화되면서 플랫폼 종사자는 급증할 것으로 예상되고 있으나, 취업형태 및 유형이 다양하고 유형별로 실태가 상이하여 현재의 노동법이나 사회보험 체계로는 충분한 보호에 한계가 있어서 새로운 성장 동력인 플랫폼 산업과 고용 활성화의 선순환 구조 조성을 위해 ‘플랫폼 종사자 보호 대책’을 마련하였다”고 했는데, 여기서 핵심적 내용은 (가칭) ‘플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률’, 즉 플랫폼 종사자 특별법을 추진하겠다는 것이다. 특별법에는 플랫폼 노동자의 기본적인 노무제공 여건 보호를 위한 최소한의 규율이 담길 계획이다.

장면4. 2021년 1월 3일 김용범 기획재정부 차관은 “특고, 프리랜서, 플랫폼 노동자, 자영업자 등 비전형 노동자들은 회사가 장기적이고 종속적인 근로계약을 맺는 전형적인 근로자와 여러 가지 면에서 차이가 있다”며, “기존의 노동법 적용대상에서 배제돼 있는 이들 비전형 노동자들에게 적절한 노동법적인 보호장치를 마련”해 주는 것, “근로기준법을 근간으로 하되 분야별 특성에 맞는 법률을 개별적으로 제정하는 접근법”이 있다며, “‘일하는 사람을 위한 기본법’을 제정하는 목소리도 나온다” 등의 이야기를 했다.

코로나19라는 재난상황을 맞닥뜨리면서 우리 사회에서 가장 불안정한 노동자들이 누구인지가 확인되었다. 당사자들은 법제도의 허점을 지적하며 대책을 요구했으며, 이에 정부는 특고, 플랫폼, 프리랜서를 언급하며 이들에게 사회안전망 제공을 약속하며 여러 보호방안을 내놓기 시작했다. 그러나 이 대책이라고 하는 것은 노동자 지위를 부여하거나 노동자로서 권리보장을 하는 방식은 아니다. 특고, 플랫폼, 프리랜서 등으로 노동자들을 선별하고, 취약한 노동자 보호라는 명목으로 이들 노동자가 가진 법제도적 불안정성을 공고히 하고 있다. 근본적으로 위장된 노동자들을 예외가 아닌 일반화하는 데 그 목적이 있다.

우리는 지금까지 말해왔다. 모든 노동자에게 근로기준법을 적용하라고. 이미 근로기준법은 사업장의 규모를 이유로 노동자들에게 차별적으로 적용되고 있다. 그것도 노동시간, 해고 등의 핵심 조항을 적용하지 않고 있다. 이를 미루어 짐작할 때, 근로기준법에 프리랜서라는 별도의 정의 조항을 넣는다고 해서 프리랜서가 실질적으로 보호될 수 있을 것이라고 장담할 수 없다. 의도치는 않았으나 결과적으로 프리랜서를 법률상으로 정의하면서 근로자와 구분되는 법적 근거를 낳게 된다. 일명 프리랜서 기본법, 프리랜서 보호법 역시 우려가 된다. 특고에 대한 정부의 기본 태도가 플랫폼, 프리랜서에도 그대로 고수되고 있기 때문이다.

권리를 제도적으로 박탈당한 노동자들을 진정 보호하고자 한다면, 지금의 경직된 노동법을 바꾸면 된다. 이 간단하고 명확한 방법을 정부와 자본은 왜 애써 회피하고 있는가? 우리는 이 질문을 계속해서 해야 한다. 예외적으로 특별한 보호를 바랄 게 아니라, 일하는 형태를 이유로 노동자의 지위가 결정될 수 없다는, 일하는 모든 사람은 노동자라는 원칙을 확인해나가는 것이 필요하다.

4. 결국, 현장을 누가 장악하고 있느냐의 문제다

앞서 여러 제시된 대책을 훑어보면서 우리가 고민해야 할 점은 노동자의 집단적 조직화와 교섭 및 투쟁에 대한 법제도적 보장에 대한 부분은 ‘삭제’ 되어 있다는 것이다. 이는 프리랜서 노동에 대한 현장의 요구와 대응에서도 마찬가지다. 과연 노동조합이 프리랜서로 호명되어 노동권을 박탈당하는 노동자들의 교섭과 투쟁에 대해 얼마만큼의 의지와 전략을 가지고 있는지도 확인해야 한다는 것이다. 프리랜서 조직화, 교섭, 투쟁은 선언으로 가능하지 않기 때문이다.

방송미디어 비정규직을 비롯한 프리랜서 대책은 여러 가지가 있을 수 있다. 문제는 이를 관철시킬 수 있는 힘이 우리에게 있느냐 하는 것이다. 노동조합이 현장을 장악하고 있지 못하다면, 현장을 장악할 수 있는 방안을 마련하는 게 급선무이다.

고이재학피디 진상조사위원회는 국회에 요구할 사항으로 방송산업 관계법령에 ‘방송 노동자’를 명시하는 법 개정 추진을 제시하였다. 발제문에서 인용하면, “방송제작 현장에서 근무하는 다양한 직종의 비정규직들에 대하여 개별적으로 하나하나 판례의 판단기준에 대입해 근로자성을 가려내기보다 방송산업의 특성 등을 고려해 정의 규정 등을 통해 ‘근로자’임을 명시하자”는 것이다.

유사한 예로 ‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률’을 들고 있는데, 여기서 우리가 분명히 기억해야 할 것은, 법률에 ‘영화근로자’라는 조항을 넣기 위해 영화노조는 교섭과 투쟁을 했다는 점이다. 해당 법률을 근거 삼아 오랜 시간 영화제작 현장에서 표준근로계약서 강제를 위한 활동을 해왔다는 것이다.

코로나19 시기에 영화제작이 연기되면서 많은 영화 스태프들이 방송제작 현장으로 들어왔다. 이때 문제

가 되었던 것이 영화제작 현장에서는 개별근로계약을 맺으면서, 방송제작 현장에서는 턴키계약을 하고 있다는 점이었다. 도대체 이 차이는 무엇 때문에 생겨난 것인가? 노동조합의 현장 장악력에서 비롯되었다고 봐야 한다.

최근 언론노조 방송작가지부는 언론노조 위원장과 수석부위원장 선거에 출마한 후보들에게 ‘프리랜서 및 비정규직’ 정책에 대해 공개질의하였다. 질의 중 하나가 “방송작가지부는 출범 이후 각 방송사와 단체교섭을 진행하고자 했으나, 2018년 대구MBC에서 진행된 단체교섭 1회 이 외에는 방송사 측의 거부로 단체교섭에 어려움을 겪고 있습니다. 현 상황에 대한 진단 및 향후 해결방안에 대해 말씀해주십시오” 이다.

사실상 방송사와의 단체교섭은 쉽지 않다. 방송연기자노조만 해도 2018년 10월 대법원에서 노조법상 노동자로 인정받으면서 7년 만에 방송사를 비롯한 방송사업자를 대상으로 단체교섭을 재개할 수 있었다. 이렇듯 언제든 노동자성 시비가 걸릴 수 있는 이들이 방송미디어 노동자들이다. 그래서 어렵지만, 그러한 함에도 피해갈 수는 없다. 교섭과 투쟁 없이는 이들 노동자의 노동권 보장은 기대할 수 없기 때문이다.

방송미디어 비정규직 노동자, 프리랜서로 호명되는 무수한 노동자들이 노동자 권리를 인정받는 길은 단 하나뿐이다. 노동조합으로 뭉쳐 교섭하고 투쟁하는 길이다. 그래서 정부와 자본은 여러 대책을 반복해 내놓으면서도 노동자로 집단적 목소리를 낼 수 있도록 법제도적 대책을 마련하는 것은 굳이 애써 회피하고 있는 것이다.

그렇다면 프리랜서 노동에 대한 문제 해결 방안은 명확해졌다. 어떻게 교섭하고 투쟁할 것인지 그 전략을 마련하는 것이다. 혹 노동조합 역시도 이를 회피하고 있는 건 아닌지 돌아볼 때이다.

조직화와 연대 그리고 교육! 그래 가보자!

이기범 _ 언론노조 조직쟁의실 전략조직국장

○ 우리는 어디에 서 있는가?

방송 현장 속에서 일하는 노동자들은 몇 명인가? 이 질문이 오면 꼭 막힌다.

현재 언론노조 조합원은 1만5천명이다. 그 중 비정규직은 몇 명인가라고 물으면 방송사비정규지부 MBC 분회 SBS분회, 대구MBC비정규직다운분회, 방송작가지부, 서울경인지역인쇄, 서울경기지역출판 등이 있다. 과거 MBC업무직지부, 대전MBC계약직, 부산MBC계약직, KBS계약직지부 등이 있었지만 지금은 조직이 해소됐다. 긴 투쟁 끝에 정규직화로 전환되기도 했고, 조직 자체가 해산되기도 했다.

2019년 기준 우리나라 노동조합 조직율은 12.5%로 민주노총 1,045천명(41.3%), 한국노총 1,018천명(40.2%), 공공노총 48천명(1.9%) 순이다. 사업장 규모별로 보면 300명 이상 54.8%, 100~299명 8.9%, 30~99명 1.7%, 30명 미만 0.1%다. 이중 비정규직 조직화율은 낮다.

현재 언론노조 비정규직은 방송작가지부(343명), 서울경인지역출판지부(139명) 중 외주편집자, 대구MBC 방송사비정규직 다운분회(12명), 서울 경인지역 출판인쇄(30명), 방송사비정규지부 MBC분회(38명) SBS분회(56명), 등으로 약 500여명 규모로 추산(1만5천 조합원 중 약 3.3% 규모)된다.

방송통신위원회는 매년 방송산업실태조사를 통해 임원, 경영직, 방송직(기자 PD 아나운서, 제작관련 기타), 기술직, 연구직 영업홍보직 등 구분해 성별, 연령, 학력, 정규직 비정규직, 외국인 장애인 등을 조사 집계해 오고 있다. 여기에 나오는 비정규직 통계는 신뢰할 수가 없다.

2020년 방송산업실태조사 보고서 결과에 따르면 전국 51개 지상파 방송사에 1만4,458명이 일하고 이중 정규직은 1만2,468명, 비정규직은 1,990명으로 집계하고 있다. 이 같은 조사로는 실제 방송사 내 비정규직 규모 등을 제대로 파악할 수 없음. 지난 2018년 KBS프리랜서 조사 규모만 봐도 1,009¹⁸⁾으로 알려져 있다. 매년 진행되는 방송산업실태조사는 현장을 제대로 반영하지 못하고 있다.

18) 방송사 비정규직과 프리랜서 실태 보고서에서 국회 환경노동위원회 이수진 의원실(2020.10.21.) 자료를 인용.(2020.12.09.)

유형	전체	대표	임원	경영직	방송직					기술직 ³⁾	연구직	영업/ 홍보직	기타
					기자	PD	아나 운서	제작 관련 ¹⁾	기타 ²⁾				
지상파방송 (TV,라디오)	14,458	60	97	1,668	2,473	2,467	507	2,329	861	2,088	112	825	971
직종별 구성비(%)	100.0	0.4	0.7	11.5	17.1	17.1	3.5	16.1	6.0	14.4	0.8	5.7	6.7
정규직	12,468	50	85	1,538	2,402	2,307	445	1,901	253	1,964	107	750	666
남자	9,593	49	83	1,178	1,895	1,585	193	1,582	148	1,875	90	521	394
여자	2,875	1	2	360	507	722	252	319	105	89	17	229	272
비정규직	1,990	10	12	130	71	160	62	428	608	124	5	75	305
남자	889	10	6	53	31	61	21	246	174	106	2	14	165
여자	1,101	0	6	77	40	99	41	182	434	18	3	61	140

방송채널 사용사업 ⁴⁾	17,181	148	336	2,981	1,341	2,301	134	2,219	1,149	636	187	3,683	2,066
직종별 구성비(%)	100.0	0.9	2.0	17.4	7.8	13.4	0.8	12.9	6.7	3.7	1.1	21.4	12.0
정규직	15,290	138	310	2,674	1,300	2,161	92	1,633	874	609	180	3,452	1,867
남자	8,923	128	285	1,572	933	1,282	51	1,046	348	521	104	1,711	942
여자	6,367	10	25	1,102	367	879	41	587	526	88	76	1,741	925
비정규직	1,891	10	26	307	41	140	42	586	275	27	7	231	199
남자	697	10	26	72	25	80	13	236	95	21	4	42	73
여자	1,194	0	0	235	16	60	29	350	180	6	3	189	126

2020년 방송사 비정규직과 프리랜서 인력 활용(한국노동사회연구소 2020-22호 김종진)에 따르면 국내 공공부문 방송사 전체 인력은 15,227명으로 파악되고 비정규직은 2,891명(기간제 665명, 간접고용 비정규직 2,215명)으로 전체 18.9% 차지함. 방송사 프리랜서의 고용불안문제와 함께 절반 이상은 최저임금에도 못 미치는 상황이다. 월평균 180.3만원으로 정규직 대비 24.7% 수준이라고 분석하고 있다.

이재학PD 사망사건 진상조사 보고서(2020.7)에 따르면 청주방송의 경우 전체 120명(정규직 78명, 비정규직 42명)으로 비정규직 비율은 35%다. 비정규직은 도급(14.3% MD, 경비, 청소) 파견(28.6% 운전, 행정, CG), 프리랜서(47.1% AD, MC, 리포터, DJ, 분장, 작가)로 나뉨. 보고서에서는 비정규직의 연령, 성별, 직종, 근속기간, 월평균 임금, 노동시간, 노동자성 대한 항목을 조사해 발표했다.

○ 우리는 어떻게 해 왔는가?

과거 자료를 살펴보면 언론노조 비정규직 투쟁은 2년 단위로 잘려나가는 비정규직법안 폐기를 위한 투쟁을 꼽을 수 있다. 대표적인 투쟁이 KBS 운전노동자(2000년)들이다. 당시 주봉희 지부장이 투쟁을 이끌었다. 긴 투쟁 끝에 KBS는 자회사 비즈니스 아래 방송차량서비스라는 자회사를 뒀다. 일부 회사는 고용의무를 피하기 위해 임의적으로 자회사를 만들어 운영했고, 자회사내에 비정규 노동자들을 만들려 했다.

이에 대한 대표적인 투쟁이 KBS계약직지부(2011년, 지부장 홍미라)의 투쟁이다. 당시 사업장 중심 투쟁이 주요했다. 그리고 정규직 노동조합, 자회사 노동조합과 연대의 틀이 만들어져 투쟁이 집행됐다. 각 사업장별로 단계적으로 비정규직 정규직 전환 등의 조치가 이뤄졌다.

2015년 투쟁과 조직화 양상은 달라졌다. 2015년 미디어산업 비정규직 노동조건 개선과 고용안정을 위해 노동인권 조사를 진행한다. 독립PD 노동인권조사를 비롯해 미로찾기 사업단을 출범시키고, 2016년 방송작가실태조사를 통해 보고서를 발표한다. 2015년에 시작된 방송사비정규직 조직화 사업은 2017년 11월 방송작가지부를 출범시킨다. 그해 방통위에 지상파 방송사 노동실태 조사의 중요성을 계속해 요구했다. 2018년 지상파 산별 교섭을 통해 드라마제작환경개선TF를 구성하고 사업장별 노동실태를 조사 필요성을 사회적으로 알렸다. 2019년 방송사비정규직 다운분회가 결성됐고, 투쟁 끝에 2020년 합의를 이뤘다.

○ 우리는 어디로 어떻게 갈 것인가?

언론노조 10대 제11차 중앙집행위원회에서 언론 전반에 걸친 비정규 노동의 문제점을 개선해 나가기 위한 실태 조사 및 사업방향·체계를 의결함. 사업체계 마련을 위해 ‘언론계 비정규 문제 해결을 위한 사무처 내 연구반 구성. 목표는 언론계 비정규직 문제 해결을 위한 실태 분석과 요구 사항 정리, 제도적/환경적 난제 및 대책을 검토하고 장기적인 활동계획 수립하게 했다. 그리고 2020년 10월 비정규 미조직 강화 계획을 15차 중집(2020.10.22.)에 보고했다. 결론부터 이야기하면 언론노조 조직쟁의실 내에 전략조직국을 설치하며 전담 인력을 배치했다. 그리고 2021년 사업계획안을 마련했다. 오는 2021년 2월4일 정기대의원회에 아래와 같은 내용을 제출한다.

방통위 비정규 실태 조사 대응	방통위에 조사 방법안 제시(1월) 비정규직 처우개선 사례안과 방향 제시(3월) 사업장별 비정규 관련 의제 논의 및 홍보(2월~) 민영방송 비정규직 협약 이후 사업 집행(1월~)
조합원 변동 추이 조사	사업장별 조합원수 변동 취합(~5월)
사업장별 전략조직 담당자 배치	전략조직 담당자 및 국장 중요성 제시(2월) 비정규직 현안 대응 매뉴얼 마련(3월) 전략조직 담당자 워크숍(6월)
비정규직 정규직화 사례 조사	사업장별 비정규직 정규직화 사례 취합(5월) 1차 현장 조사(5월), 2차 현장 조사(10월)
전략조직 분야 방향안 마련	타 산별 사례 조사 분석(상반기) 내부 회의 및 논의 통해 방향안 마련(12월)
신규 조직화 사업	비정규 사업장 연대 회의(3월, 6월, 9월, 11월) 신규 조직화를 위한 워크숍(7월)

○ 이재학 PD 1주기를 앞두고 많은 생각이 든다. 사태가 해결되지 않고 있는 것에 대한 무거움이다. 토론을 앞두고 청주방송지부장과 통화를 했다. 청주방송지부 역시 사내에서 사태 해결을 위해 노력하고 있다는 점을 밝혀준다. 최근 진행된 청주방송에 대한 진조위 이행 점검 내용을 보면 아직 부족한 점은 있지만 상당수 노력이 있었음을 부정할 수는 없다. 지부는 1주기 전에 어떻게든 문제를 풀기 위해 노력 중이라고 했다.

조직화가 답이라고 말한다. 운동은 머리에서 가슴으로 그리고 다리로 간다고 배웠고, 그렇게 실천해야 한다. 그 속에는 수많은 노력이 필요하다. 연대, 교육, 선전, 홍보 그렇게 공을 들여야 노력해야 노동조합이 단단해지고 그 기반으로 사회적 우산까지 나아갈 수 있다.

“1969년 8~9월경이라고 짐작된다. 태일은 어느 바지공장에서 닷새 동안 일을 해주고 받은 임금으로 노동실태 조사용 설문지 300매를 인쇄했다. 바보회 회원 서너 명이 그것을 평화시장 노동자들에게 돌렸다. ... 곳곳에서 업주들에게 발각되어 빼앗기거나 찢기는 일이 생겼다. 그리하여 그때까지 돌린 설문지 100여 매 중에서 제대로 걸린 것은 불과 30매 정도였고, 나머지 200매 가까이는 아예 돌리지도 못했다.” (전태일평전 197쪽)

당신의 직종은 무엇입니까. 몇 일 쉽니까? 왜 주말에 쉬지 못합니까? 1일 몇시간 일합니까? 당신의 건강은 어떻습니까? 당신 교육을 위한 서적은 보십니까? 취미는 무엇입니까? 1개월 수당은 얼마입니까? 언론노조 조직쟁의실 전략조직국은 노동자들에게 물을 예정입니다.

노동조합이 있었을 때와 없었을 때는 큰 차이가 난다. 최근 방송작가지부 김한별 부지부장이 한국일보 인터뷰한 내용과 윤미영 대구MBC비정규다온분회장이 작은책에 기고한 글로 마무리 한다.

“과거엔 사측에서 원고료 떼먹고도 계약서 있냐고 발뺌하고 나서면 똥 밟았구나하고 말았죠. 이젠 노조에서 전화 한통이면 바로 임금이 돼요. 노조가 생겨서 좋은 점이에요. 방송작가의 노동환경 개선을 위해 노조가 함께 싸울 겁니다.” (한국일보, 김한별 방송작가지부 부지부장)

“이번 첫 교섭을 통해 우리는 소폭이지만 임금 인상을 이끌어 냈고, 교통비 지급, 매년 교섭을 정례화 하는 것과 조합원들의 직군별 연차에 따른 차등을 둔 임금 테이블을 내년에 만드는 것으로 마무리했다. 이제 나는 내가 노동자임을 자신 있게 말할 수 있다. 그동안 수많은 노동자들이 우리의 권리를 위해 싸워 온 덕분에 오늘날 내가 더 나은 환경 속에서 일할 수 있음에 감사할 줄도 알게 되었다. ... 우리 노조 슬로건이 우리가 뉴스다인 만큼 우리 노동현장이 방송국 전파를 통해 세상에 알려질 때까지 우리는 지치지 않고 싸워나갈 것이다” (우리가 뉴스다. 작은책 2021년 1월. 윤미영 대구MBC비정규직다온분회장)

토론4 _ 대책위 투쟁을 중심으로

김성영 _ 민주노총 충북본부 조직부장

■ 보고서는 어떻게 가능했는가?

토론회 발제문에서 언급한 것처럼 ‘CJB청주방송 故 이재학PD 사망 사건 진상조사보고서’ (이하 ‘보고서’)는 여느 방송계 비정규직 투쟁에서도 찾아볼 수 없는 소중한 보고서다. ‘보고서’는 1)CJB청주방송의 파견/용역/프리랜서/기간제를 막론한 전체 비정규직 노동자들을 대상으로 했다는 점 2)어려움이 있었으나 진상조사위원회가 권위를 가지고 회사 전체의 자료를 동원 할 수 있었던 점 3)회사 전체를 조망함으로써 책임소재와 문제를 투명하게 볼 수 있다는 점 등 이후 방송계 비정규직 관련한 청사진의 바탕일 될 수 있는 소중한 보고서이다.

이 보고서는 이후 투쟁에서 뿐만이 아니라 비정규직 처우개선과 관련한 조치들의 제도화에도 많은 영향력을 미쳤다. 뿐만 아니라 노동부 및 방통위, 문체부 등 관계 기관에서도 부정할 수 없는 자료로서 그 영향력을 확인했다.

위와 같은 보고서가 만들어지기까지 진상조사위원회에 결합한 분들의 노고가 컸음을 부정할 수 없다. 더불어 대책위의 문제제기와 CJB청주방송에 대한 사회적 압박 또한 사측이 진상조사를 받아들일 수 밖에 없게 만들었다. 지역에서도 이를 지속적으로 요구하며 투쟁했던 시민/노동/정당 등 여러 노력이 이를 가능하게 했다.

무엇보다도 고 이재학 피디의 염원이 있었기에 이 모두를 움직일 수 있었으며 견결한 유가족들의 모습으로 우리 모두가 자신의 투쟁으로 받아들이고 함께 할 수 있었다. 이 보고서를 통해 (법원의 판결을 통해) 후배들에게 사례를 남기고자 했던 이재학 피디의 염원이 일정 실현되었다고도 할 수 있겠다.

■ 원인과 한계

발제문에서는 CJB청주방송, 어쩌면 방송계 전체(그 중에서도 지역민방)의 비정규직 노동자에 대한 낮은 처우, 불안한 고용의 원인에 대해서 짚고 있다. 발제문에 거론 된 것을 포함하여 여러 원인이 있을 것이다. 더불어 투쟁과정에서 드러났던 문제들도 함께 서술하고자 한다.

1) 조직화 되어 있지 않은 비정규직

사실 조직화 되어있지 않다는 것은 원인이기도 하고 결과이기도하다. 보고서가 말하고 있듯이 많은 비정규직들은 방송사에서 가장 낮은 지위에 처해있다. 보고서에서 밝힌 것처럼 비단 처우 뿐 아니라 괴롭힘과 성폭력에도 노출되어 있다. 여러 조건들이 조직화 될 수 있는 가능성마저 차단된 가운데 처우개선을 요구할 수 조차 없게 만들고 있다. 고 이재학 피디 또한 처우개선 요구를 하자 바로 해고 된 것이 그러한 사실을 적나라하게 드러내주고 있다. 비정규직 노동자들에게 신뢰 받을 수 있는 방과제를 만들어가지 못한다면 앞으로도 조직화는 어려울 수도 있을 것이다.

2) 지역 언론과 정치권의 부동자세

지역언론과 정치권의 태도는 투쟁과정에서 드러난 문제이다. 평소 지역의 소식과 논쟁에 대한 필요성을 주장하던 지역언론이 유난히 제 역할을 하지 못한게 아닌가 싶다. 물론 더 알려지지 못한 것에 대한 개인적 안타까움에 그렇게 생각 되었을 수도 있겠다. 하지만 소수의 언론을 제외하고서 CJB청주방송에 대해 지역 기사가 별로 없었고 오히려 중앙 언론사들의 취재가 더 많았다는 것은 기사 수를 통해서 드러나고 있다. 지역에서 활동하는 사람으로서 말하기 조심스럽지만 고 이재학 피디 투쟁에 있어서만은 지역언론의 ‘로컬’은 찾아보기 힘들었다.

이는 지역 정치권에서도 유사하게 드러났다. 대책위는 제도권 정치에서도 도움을 얻기 위해 여러 노력을 기울였다. 하지만 결국 문제제기에 함께한 국회의원들 중 지역 의원들은 찾아보기 힘들었다.

이는 이어서 이야기할 지배구조, 사유화에서 영향을 받는 부분이기도 하다.

3) 지배구조, 사유화

지금도 대책위는 이두영 의장이라는 벽에 가로막혀 있다. 이두영 의장은 지역 건설사의 회장이며 청주상공회의소의 회장이다. 각종 행사에서 여러 지자체 장의 바로 옆에 착석하기도하고 수재의연금을 내며 사진을 찍고 여러 행사에서 상석을 차지한다. 투쟁이 한창이던 2020년 7월에는 코로나를 이겨내자는 ‘스테이 스트롱’ 릴레이 캠페인에서 다음 릴레이 주자로 도지사의 지목을 받기도 했다.

문제는 이두영 의장의 생각대로 청주방송이 움직인다는 것이다. 그렇기에 개인이 문제있다가 아닌 지배구조의 문제가 되는 것일테다. 사실 이러한 측면은 CJB청주방송 뿐 아닌 여러 민영방송의 문제이며 결국 방송사에게도 좋지 못하다. 최소한의 경제적/실리적 판단도 개인의 성향과 감정에 따라 그르칠 수도 있기 때문이다. 최근 CJB청주방송의 법원 조정문을 통한 재판 종결이라는 합의가 제대로 이행되지 않는 것도 이러한 측면에서 볼 수 있다. 이미 사회적 지탄을 충분히 받고 있는데도 이해할 수 없는 이유로 조정-종결이 아닌 재판을 택하고 있다. 아마 반성하는 모습과 제대로 된 이행 태도가 있었다면 지금처럼 CJB청주방송과 이두영 의장에게 시선이 집중되지 않았을지도 모르겠다.

■ 제언 : 원인을 극복하기 위해

- 내부제도 측면에서

방송사업 특성이라는 부분의 일반화 : 근무형태, 노동시간, 고용 등 노동조건과 내부 문화까지 방송사업의 특성을 이유로 구성원들에게 고통을 감내하게 하는 구조는 정규직/비정규직 가리지 않고 나타나고 있는 것으로 보임. 더불어 관계기관과 주변에서도 이를 묵인하기도 함.

- 노동조합의 기본역할

언론/보도/취재 뿐만 아니라 ‘노동, 노동조합’ 까지

메모