

**방송 비정규직
운동 방향과
과제 도출을 위한
토론회**

일시 : 2022년 9월 29일 (목) 오전 10시

장소 : 국회의원회관 제3간담회의실

자료집 순서

인사말	3
정의당 국회의원 류호정	
주제 발표	6
방송 비정규직 비정규직 법적 대응 현황과 평가 : 강은희 (공익인권법재단 공감 변호사)	
토론1	19
교섭을 매개로 한 주체 형성 및 조직화 :안명희 (전국불안정노동철폐연대 상임활동가)	
토론2	27
방송 비정규직 문제 해결을 위한 연대방안 : 이용우 (민주사회를위한 변호사모임 노동위원장)	
토론	33
사용자인 방송사 책임 묻기 : 김유경 (돌꽃노동법률사무소 대표노무사)	

인사말

인사말

류호정 _ 정의당 국회의원



어린 시절, ‘사람들은 왜 텔레비전 속에만 들어가면 다 작아질까’ 생각했던 적이 있습니다. 나보다 큰 어른들도 그 안에선 손바닥 크기만 했으니까요. 이제는 압니다. 방송이라는 업계가 눈으로 보이는 사람의 크기뿐 아니라 어떤 사람의 가치, 명예, 자존감까지도 작아지게 만들 수 있단 사실어요.

토론회 소식을 듣고 2021년 방송 제작 노동환경 실태조사를 살펴봤습니다. 직업 만족도와 관련하여 전반 만족도는 2.79점(5점 척도)으로 직업의식과 관련된 성취감(3.50점), 업무의 자율성(3.29점), 산업의 발전 가능성(3.17점) 등은 전반 만족도보다 높게 나타났습니다.

하지만 보수 수준(2.74점), 워라벨(2.69점), 복리후생(2.63점), 노후 준비(2.31점), 고용의 안정성(2.75점) 등 근무 환경에 관련된 부분은 전반 만족도보다 낮게 측정되었습니다. 물리적 근무 환경이 방송 노동자들의 높은 직업의식을 뒷받침하지 못하는 것입니다.

업계가 노동자를 존중하지 않아도, 자기 일을 사랑하고 최선을 다하는 사람들이 여기 있습니다. 노동자들의 일방적인 짝사랑이 되지 않도록 업계의 노력을

독촉해야 하는 시점입니다. 이번 토론회는 지금까지 진행된 방송 비정규직의 법적 대응을 평가한 후, 투쟁의 방향과 과제를 도출하기 위해 준비되었습니다. 노동자성 인정 소송이 개인의 싸움으로 남는 것이 아니라 집단의 역사로 기록될 수 있는 해결책이 적극적으로 도모되길 바랍니다.

이 자리에 함께하신 여러 방송 노동자분들, 강은희 변호사님, 안명희 상임활동가님, 이용우 노동위원장님, 김유경 대표노무사님 감사합니다. 그리고 무엇보다 현장 실태 증언을 위해 어려운 자리에 함께 해 주신 방송 노동자 분들께 감사드립니다. 공동주최자이신 정의당 이은주 의원님과 더불어 민주당 이병훈 의원님께도 감사의 인사를 드립니다.

언젠가 방송 비정규직에 대한 차별과 불평등이 끝난 세상이 올 때, 마지막 회 엔딩 크레딧에 제 이름 석 자도 함께할 수 있도록 저 역시 국회에서 제 몫을 다 하겠습니다.

감사합니다.

주제 발표

주제 발표

방송 비정규직 법률 대응 현황과 평가

강은희 | 공익인권법재단 공감 변호사

I. 서론

방송가에 만연한 비정규직과 근무자들에 대한 노동착취 문제에 대한 나의 가장 오래된 기억은 2016년 고 이한빛 PD의 사망 사건으로 거슬러 올라간다. 하루에 20시간 넘게 일하고 2~3시간 자는 비정규직 노동자들을 쥐어 짜내 만든 것이 방송가의 화려함이었다.

방송, 미디어노동 현장의 부조리와 열악한 현실이 본격적으로 수면 위로 드러났다. 그리고 방송가 노동자들의 노동현실을 개선하기 위한 움직임도 본격화됐다. 2018년 이한빛 PD의 유지를 이어갈 한빛미디어노동인권센터가 설립되었다. 2017년 말에는 언론노조 방송작가지부가, 2018년에는 희망연대노조 방송스태프지부(현 공공운수노조 희망연대본부 방송스태프지부)가 출범하였다. 2018년에 방송작가지부는 대구MBC와 첫 단체협약을 체결했다. 고용노동부는 2018년 근로감독을 통해 드라마 제작 현장 스태프들의 노동자성을 인정했다. 방송계의 노동현실은 조금씩 변했다.

방송계의 변화는 분명 고 이재학PD에게도 보였을 것이다. 14년간 CJB 청주 방송에서 프리랜서로 일했던 고 이재학 PD는 2018년 어느 날 스태프들의 처우 개선을 방송사 국장에게 건의한다. 그리고 그 이유로 해고된다. 고 이재학 PD는 해고 후 법원의 근로자지위확인 소송을 제기한다. 근데 변화는 너무 느렸던

것일까? 2020년 1심 법원은 고 이재학 PD의 노동자성을 부정했다. 그리고 고 이재학 PD는 며칠 후 목숨을 끊었다. 다시 사망한 방송계 노동자를 위한 진상조사위원회가 꾸려져야 했다.

2022년 오늘 방송계의 노동현실을 어디까지 왔을까? 고용노동부와 법원은 방송계 노동자의 현실 인식을 이제는 따라잡았을까? 고 이재학 PD의 노동자성을 부정한 1심을 뒤집고 끝내 노동자성을 인정한 2021년 청주지방법원의 2심 판결 이후에도 방송계 노동자의 노동자성을 인정한 결정과 판결들은 이어졌다.

2022년 방송사가 비정규직 백화점이라는 사실은 대중의 뇌리에 새겨졌고 정치권의 관심 대상이며, 노동조합 출범 여부조차 불투명했던 방송 비정규직 노동자들의 노동조합은 여전히 건재하고, 방송 비정규직은 노동자라는 인식은 고용노동부와 법원, 그리고 현장에서 퍼지고 있다.

그러나 방송계 노동자들의 잇따른 크고 작은 승리들에도 불구하고 많은 방송계 노동자들은 여전히 근로계약을 체결하지 못한다. 심지어 근로감독을 통한 노동자성 인정 결정 이후에도 근로계약을 맺지 못하는 사례들이 생기고 있다. 무엇보다 방송사는 사과와 반성은커녕 차별과 노동자성 은폐로 노동자성을 인정받고 방송사로 돌아오는 노동자들을 맞이하는 것만 같다.

노동자성 인정 투쟁에서의 승리가 노동환경 개선으로 이어지지 않는 이 시점에서, 지금까지의 방송비정규직 운동, 그 중에서도 노동자성 인정 법적 대응 현황을 정리하고 그 성과와 한계를 따져 볼 필요가 있다.¹⁾ 오랫동안 계속 이어져 왔던 법적 대응 활동에 대한 평가를 토대로 이어지는 토론에서 앞으로 방

1) 법적 대응 이외에도 비정규직 노동조합은 단체교섭 또는 협의를 꾸준히 시도했다. 방송스태프지부는 2019년 지상파 방송사, 언론노조, 드라마제작사협회가 참여하는 노사협의체 방식의 협의를 시도 했다. 그러나 노사협의체는 '지상파 방송 드라마제작환경 가이드라인 기본사항' 합의에는 도달했지만 '표준근로계약서'에 대해서는 논의가 멈췄다. 2018년에는 정부를 포함한 방송산업 노사정협의체 설치를 제안한 바 있다. 방송작가지부는 2019년 언론노조 산별교섭에서 공영방송 3사와 방송작가특별협의체를 구성하기로 협의하였고 2020년 4월부터 협의체가 운영되었다. 그러나 아직 합의된 내용은 없다.

송 비정규직 운동이 나아갈 방향을 도출할 수 있을 것이다.

II. 방송 비정규직 관련 사건 일지²⁾

지금까지 고용노동부, 노동위원회 또는 법원에서 다뤘던 방송 비정규직 사건들은 아래와 같다.

일시	사안	이후 진행 상황/ 비고
2002. 7. 26.	대법원, KBS F.D., S,C,(외부제작요원)의 노동자성 인정	
2011. 3. 29.	대법원, 프리랜서 VJ의 노동자성 인정	
2011. 6. 30.	서울고등법원, 프리랜서 PD 노동자성 인정	
2013. 10. 10.	서울행정법원, MBC 프리랜서 PD 노동자성 인정	
2014. 4. 10.	대법원, 프리랜서 PD 노동자성 인정	
2017. 12. 7.	서울행정법원, 교통방송 객원 PD 노동자성 인정	
2018, 2019년	고용노동부, 2차례 근로감독에서 드라마 제작 현장 팀원급 스태프들의 노동자성 인정	감독, 프로듀서(PD) 등 팀장급 스태프의 노동자성 부정
2020. 2. 4.	CJB청주방송 이재학PD 사망	진상조사위 구성 및 보고서

2) 2022. 2. 7. 김유경 노무사(돌꽃노동법률사무소), <현장을 중심으로 살펴 본 방송 비정규직의 현실과 과제>, 현장증언대회 발표문에 기재되었던 표에 사건을 추가하는 방식으로 작성

일시	사안	발표
2020. 3. 5.	서울서부지방법원 MBC 계약직 아나운서, 노동자성 인정	MBC 정규직 채용
2021. 4. 26.	고용노동부 CJB청주방송 특별근로감독 결과, 프리랜서 12명 노동자성 인정	노동자성 인정된 다수 정규직 채용
2021. 5. 13.	청주지방법원 항소심, 고 이재학PD 노동자성 인정	
2021. 5. 20.	서울중앙지방법원 드라마 촬영감독 임금청구소송에서 노동자성 인정	
2021. 7. 20.	대전지방법원 항소심 재판부, TJB 아나운서 노동자성 인정	
2021. 12. 30.	고용노동부 지상파 방송3사 근로감독 결과 방송작가 152명 노동자성 인정 결과 발표	직접고용 무기계약 체결 인원은 18명 ³⁾
2022. 3. 14.	고용노동부 KBC광주방송과 KNN부산 경남방송 방송작가, AD 등 12명 노동자성 인정, 시정지시	*근로감독 결과 직접고용 계약 체결 인원은 0명 ⁴⁾
2022. 1. 27.	대법원, 대전방송 불법파견 MD 직접 고용 시 기간제 채용 위법 판결	
2022. 4. 12.	중앙노동위원회, 전주 KBS 방송작가 노동자성 인정	복직
2022. 6. 3.	중앙노동위원회 YTN 방송작가 노동자성 인정	지노위 판정 취소
2022. 6. 26.	지방노동위원회, 중앙노동위원회 TBS 시사교양 서브작가 노동자성 인정	

2022. 7. 14.	서울행정법원, MBC 보도국 방송작가 2인 노동자성 인정 판결	'방송지원직' 직군으로 복직
2022. 9. 15.	중앙노동위원회, MBC 뉴스외전 방송작가 1인 노동자성 인정, 1인 기각(2년 미만 기간제 근로자, 해고가 아닌 계약 만료로 판단)	소제기 여부 확인
2022. 9. ?	미남당, 근로감독 결과 다음 주 발표 예정	감독급 스태프의 노동자성 인정 여부가 관건
2021	고용노동부 남부지청, 강남지청, 서부지청 6개 KBS 드라마 근로기준법 위반 수사	
2022	서울서부지방법원, YTN 프리랜서 그래픽 디자이너 12인 노동자성 인정 판결 -> YTN 항소	
2021. 11.	중앙노동위원회, 울산방송 아나운서 노동자성 인정 -> YTN 소제기	복직 후 계약서 없이 단시간 근로자로 근무 ⁵⁾
2022	광주고용노동청, 광주MBC 아나운서 근로자지위확인 및 연차 휴가수당 진정 수사 중	

3) 김예리, “‘노동자’ 인정 방송작가 152명인데 고용 보장 18명,” <미디어오늘> 2022. 3. 23.
4) 김예리, “지역방송 ‘무늬만 프리랜서’ 12명 직접고용 명령했지만 근로계약 0명,” <미디어오늘> 2022. 3. 14.
5) 김예리, “‘무늬만 프리랜서’ 바꿀 생각 않고 고사 작전 펼치는 방송사,” <미디어 오늘> 2022. 5. 19.

2017년과 2018년에는 한빛미디어노동인권센터, 방송작가유니온과 방송스태프지부가 각 출범하여 방송 비정규직 조직화의 주축이 되었다면 2020년 이후에는 방송 비정규직 노동자성 인정을 위한 법적 대응이 활발해지고 방송 비정규직 노동자성을 인정하는 결정과 판결들이 이어졌다. 다만, 대법원은 2002년에 이미 방송가 프리랜서의 노동자성에 대해 판시했다.

III. 법적 대응의 성과 - MBC 방송작가 노동자성 인정 판결

직군과 무관하게 법원과 노동위원회에서 방송 비정규직의 노동자성을 인정하는 추세이다. 대법원의 2002년 KBS 외부제작요원의 노동자성을 인정 판결, 2011년 VJ의 노동자성을 판결 이후, 2020년 이후부터 촬영감독, MD, 아나운서 등의 노동자성을 인정하는 판결들이 하급심과 대법원에서 뒤따랐다. 비록 항소심 진행 중이지만 방송사 소속 그래픽 디자이너도 1심에서 노동자성을 인정받았다. 2021년 3월 중앙노동위원회의 첫 방송작가 노동자성 인정 판정 이후, 노동위원회에 구제신청을 제기한 방송작가 여럿이 노동자성 인정 판정을 받았다. 방송스태프지부와 방송작가지부는 각각의 요청으로 개시된 근로감독에서도 노동자성 인정 결과를 받았다.

노동자성 판단 요건이 완화된 것과 법원과 노동부의 방송산업에 대한 이해도가 높아진 것이 노동자성을 인정받는 방송비정규직이 늘어나게 된 배경으로 보인다.

특히 올해 초 선고되었던 서울행정법원 2022. 7. 14. 선고 2021구합 63518(MBC 방송작가 노동자성 인정) 판결에서 법원은 어느 정도의 재량이 있더라도 근로자에 해당할 수 있으며 겸직만을 이유로 전속성을 부정할 수 없다고 판시하였다. 특히 해당 판결은 업무 범위를 특정하지 않은 채 포괄적으로 일을 지시하는 것은 근로관계로 보이는 사정으로 봤다. 또 법원은 원고들이 기

본급이나 고정급 없이 회차당 원고료를 지급받았다 하더라도 원고들이 담당할 코너의 방영 시간이 고정되어 있어 매월 대체적으로 일정 금액이 원고료로 입금된 것은 원고료가 근로에 대한 대가로서의 성격을 가짐을 보여주는 요소로 평가하였다. 위와 같은 판시 내용은 전속성이 문제 되고, 원고료 또는 출연료 등 회차당 보수를 지급하는 방송 비정규직에게 유리하다.

또 위 판결에서 방송 제작 업무는 본질적으로 “프로그램 제작이라는 공동의 목표를 위하여” “유기적으로 결합하여 업무를 수행” 하여야 한다는 점에서 정규직 근로자와 프리랜서의 업무를 구별하기 어렵다는 서울고등법원 2011. 6. 30. 선고 2010누37973 판결의 판시 내용이 반복되었다. 위 판시내용은 방송 제작 업무가 다수의 협업을 통하여 이루어져 그 일부를 따로 떼어 위탁할만한 성질이 아니라는 점에 대한 법원의 이해를 보여준다.

IV. 방송사의 대응 양태 변화 - 방송3사 방송작가 근로감독

2022년 고용노동부는 방송3사 방송작가에 대한 근로감독 결과를 발표했다. 방송3사는 방송작가들과 직접고용계약을 맺으라는 고용노동부의 요구에 방송작가 직군을 차별하고 축소하는 방식으로 대응했다. 방송사의 위와 같은 행태는 고용노동부의 시정지시의 본질을 외면하고 이행하지 않겠다는 것이며 사실상 방송작가를 방송국의 온전한 직원으로 인정하지 않겠다는 표현이기도 하다.

구체적으로 고용노동부의 시정지시는 각 방송사에서 아래와 같은 방식으로 이행하였다.⁶⁾

6) 김예리, “‘노동자’ 인정 방송작가 152명인데 고용 보장 18명,” <미디어오늘> 2022. 3. 23.

A. KBS

KBS는 전환대상이 된 방송작가들에게 무기계약 체결 후 방송지원직(행정직)으로 업무 전환 또는 프리랜서 방송작가로 남는 것 중 하나를 선택하라고 했다. 시정 대상자 중, 계속 고용 의무가 없는 2년 미만 계약직 근속자에 대해서는 6개월짜리 단기 근로계약을 맺고 2년 이상 고용하지 않겠다고 공개했다. 결국 노동자성이 인정된 70여명의 방송작가 가운데 9명(12.8%)만이 무기계약을 선택하였다. 14명은 프리랜서 방송작가로 남기로 했고 21명은 회사를 떠났다. 프리랜서 형태로 방송작가 업무를 하는 작가들의 경우 예전과 같은 방식으로 방송제작 업무를 하는 것으로 알려졌다. 그러나 KBS 관계자는 노동자성 우려를 없애기 위한 출퇴근 감독도 하지 않고 업무 내용도 계약서 내용에 따라서만 하고 있다고 주장했다.

사실상 KBS의 사례를 보면 근로감독 이후 2년 이하 계약직들은 일자리를 근로감독 이전보다 더 빨리 잃게 생겼다. 2년 이상 근속한 근로자들의 경우에는 방송작가 업무를 포기한 경우에만 KBS의 직원으로 채용될 수 있었다. 방송작가 업무를 수행하고자 한다면 프리랜서를 택해야 했다. KBS 위 두 조치는, 종합하면, 사실상 2년 이상 KBS에서 근무하는 방송작가 직원을 두지 않겠다는 취지다.

B. MBC

MBC는 근로감독 결과 시정명령의 대상이 된 방송작가들과 서울행정법원 판결 확정됨에 따라 근로자로 채용해야 하는 두 방송작가에 대하여 무기계약직 근로계약을 체결했다. MBC는 방송작가들을 기자와 PD가 속한 일반직에 배치하지 않고 ‘방송지원직’이라는 직군을 신설해 배치하였다. 방송지원직의 경우 일반직과 달리 호봉제가 존재하지 않아 임금과 노동조건 등 처우에 있어 차이가 크며 무기계약직 계약 내용은 이전과 달리 겸직금지의무를 엄격하게

규정하고 있다.

C. SBS

SBS는 노동자성이 인정된 방송작가 중 6명과 고용보장계약을 맺었다. 14명에 대해서는 2년 미만 기간제 별정직으로 고용했고 6명은 프리랜서로 고용했다. 그러나 프리랜서 작가들의 경우에도 이전과 동일하게 업무를 수행한다. 즉 프리랜서지만 노동자로 판단받은 업무와 그 실질이 동일할 가능성이 높다. SBS는 시정지시 후 새로 계약하면서 직접고용 시 기존 급여보다 10% 적은 금액을 받는 것으로 했다. 또한 겸직 금지 의무를 제시하였다. 급여가 줄어드는 사실상의 불이익을 주어 방송작가 스스로 프리랜서를 택하도록 유도하였다.

고용노동부는 방송작가 152명의 노동자성을 인정하였다. 이 중 49명은 최대 2년의 기간제 계약을 맺었다. 28명은 프리랜서 신분을 유지하고 57명은 결국 퇴사했다. 근로감독 이후 실제로 방송사와 무기 계약을 체결한 노동자는 단 18명에 불과한 것이다. 그마저도 MBC와 KBS의 경우를 보면 차별적 대우를 받거나 방송작가 업무를 포기하고 체결한 것이다. 방송작가의 노동자성을 인정하여 방송작가를 방송국의 근로자로 보아야 한다는 근로감독의 취지와 전혀 다르게 일부 방송작가는 행정업무를 하는 근로자로 전환되고 그보다 많은 방송작가는 임금상의 불이익 때문에 프리랜서를 선택하였다. 고용노동부의 노동자성 인정이 방송작가 정규직화라는 결과를 가져오기는커녕 방송작가들의 노동환경, 특히 2년 미만의 계약을 체결했던 방송작가들의 노동환경을, 악화시켰다고 볼 여지도 있다.

방송사는 고용노동부의 노동자성 인정 이후 방송작가 직군을 없애거나, 차별적인 취업규칙을 제정하거나 사실상의 불이익을 주어 프리랜서 계약을 택하도록 압박하는 방식으로 대응하였다. 무기계약직 선택 시 겸직금지의무 강화, 추가 업무 지시, 업무 변경, 급여 삭감 등 사실상의 불이익을 주는 방식으로 방송작가가 프리랜서 계약을 선택하도록 유도했다.

행정직과 프리랜서 중 하나를 택하라는 KBS의 태도는 원직복직이라고 볼 수 없다. 그러나 고용노동부는 KBS의 시정명령 이행 보고에 대하여 재차 시정을 요구하지 않을 것임을 이미 밝혔다. 또 노동자성 판단이 이루어진 업무에 대하여 프리랜서 계약을 맺는 것은 애초의 노동자성 인정 판단 사실을 무시하는 조치라고 보아야 한다. 노동자성 판단은 업무의 실질을 기준으로 이루어지는데 이미 그 업무의 실질이 노동자의 업무로 판단 된 업무라면 형식상으로는 프리랜서 계약을 맺는다 하더라도 그 업무는 여전히 노동자의 업무로 판단 받을 가능성이 높다. 특히 보도국 작가의 경우 사실상 보도시간 때문에 출퇴근 시간이 고정되므로 출퇴근 감독을 하지 않는다는 사정만으로 업무시간이 고정되지 않았다고 주장하기 어렵다.

지상파3사 근로감독 결과보다 고용노동부의 지역방송 근로감독 결과는 더 처참하다. 고용노동부는 KBC와 KNN 방송비정규직 근로감독을 실시한 결과 KBC 4명, KNN 8명을 근로자로 확인하였다. 그러나 이 중에서 근로계약을 맺은 사람은 단 한 명도 없었다.

V. 펴지지 않는 성과

2020년 이후 방송 비정규직 노동자성 인정을 위한 법적 대응은 그 이전보다 활발해졌다. 표에 따르면 2020년부터 2022년까지 총 6건의 소송에서 방송비정규직이 노동자성 인정을 받았다. 근로감독을 실시하여 그 결과가 나온 것이 5건이다. 지노위, 중노위 단계에서 노동자성을 인정받은 노동자도 계속 늘어난다. 방송스태프도 이미 2차례 근로감독에서 노동자성을 인정받았다.

그러나 지금까지 고용노동부와 노동위원회에서의 승리, 그로 인한 계약 내용의 변경은, 법적절차의 당사자에게만 영향을 미쳤다. 무기계약직으로의 전환 선택권조차도 당사자에게만 주어졌다. 노동자성을 인정받은 근로자와 유사한

근로자여도 그 결과에 대한 혜택을 보지 못한다. 방송작가에 대한 노동자성 인정 판결은 방송작가 직군 전체에 대한 인식 재고로 이어지지 않았다. 법적 대응 사건의 수가 늘어나고 그 성과가 안정되어도 법적 대응의 결과가 개별적으로만 귀속된다는 한계는 뛰어넘지 못했다.

방송스태프의 경우에도 마찬가지이다. 2차례 근로감독 이후에도 방송스태프가 근로자라는 인식은 퍼지지 않았다. 오히려 ‘미남당’ 근로감독을 촉구하려 갔을 때 고용노동부는 방송스태프의 경우 노동자성부터 증명하여야 한다고 말했다. 법원 판결이 있는 경우에도 노동자성은 개별 사안마다 판단 받아야 한다는 것이 지금까지 경험한 고용노동부의 입장이다. 나아가 근로계약서를 쓰지 않는 방송스태프가 노동자성 입증 단계를 뛰어넘기 위해서는 드라마 스태프의 노동자성을 인정하는 합의가 필요하다고 말했다.

결국 2020년부터 2022년까지 만 3년간의 법률 대응으로 그 대상이 된 개인은 노동자성 인정을 받았으나 그 결과가 업계 노동자 전반의 노동법 적용으로 이어지지 않았다. 그렇다면 이 시점에서 법률 대응의 결과를 확대할 방안이 없는지, 법률 대응이 방송비정규직 운동에서 갖는 의의가 무엇인지, 법률 대응을 지속하는 것의 의미가 무엇인지 고민이 필요하다.

VI. 근로감독 결과 비판

고용노동부가 근로감독을 통하여 방송비정규직의 노동자성을 인정한 것은 고무적인 결과이다. 그러나 고용노동부의 근로감독 결과는 그 내용을 자세히 보면 그 한계가 분명하다. 고용노동부가 노동자성 인정에 있어서 소극적이라는 비판도 가능하다.

고용노동부는 2018년, 2019년 드라마 제작 현장 근로감독에서 감독급 스태프의 노동자성을 부정하였다. 그러나 법원은 2011년부터 이미 프리랜서 PD의 노

동자성으로 인정하였으며 감독급 스태프도 비록 그 계약 형식은 토크계약이나 도급계약이어도 실질에 있어서 연출감독의 지휘를 받는다는 점에서 노동자성 인정이 가능하다.

지상파 3사의 방송작가 근로감독 결과에 대하여도 비판적 검토가 필요하다. 근로감독 대상이 된 방송작가 중 42%만이 노동자성을 인정받았다. 당시, 방송작가의 노동자성을 인정한 판례는 없었다는 점을 고려하면 노동자성을 일부라도 인정받았다는 것만으로는 충분히 긍정적인 결과이다. 그러나 나머지 절반이 넘는 노동자가 노동자성을 부정당한 이유에 대한 검토가 필요하다. 또한 고용노동부가 노동자성을 부정하였어도 그와 달리 판단할 여지가 없었는지에 대한 확인도 필요하다. KNN와 KBC의 근로감독의 경우, 노동자성 인정 비율은 8~14%로 그보다도 훨씬 낮다.

근로감독 결과 일부 노동자가 노동자성을 인정받았다는 점은 분명히 긍정적이다. 그러나 여전히 고용노동부는 방송 비정규직에 대하여 근로감독을 실시하는 경우 절반이 넘는 노동자들의 노동자성을 부정한다. 부정의 이유에 대한 세밀한 검토를 거쳐 노동자성 부정에 타당성이 있는지 확인해야 한다.

VII. 나가며

발제를 통해 지금까지 방송 비정규직 법적 대응 활동의 내용과 성과, 그리고 한계를 정리하고자 했다. 발제는 방송 비정규직 운동의 법적 대응 활동의 과거를 서술하는 것을 목표로 했다. 이를 토대로 토론에서 방송 비정규직 운동의 나아갈 방향에 대한 활발한 논의가 이어질 수 있기를 바란다.

토론1

토론1

교섭을 매개로 한 주체 형성 및 조직화

안명희 _ 전국불안정노동철폐연대 상임활동가

2017년과 2018년, 언론노조 방송작가지부 및 희망연대노조 방송스태프지부(현 공공운수노조 희망연대본부 방송스태프지부)가 출범했으며, 한빛미디어노동인권센터가 설립되었다. 방송 현장에서 사업장 단위를 뛰어넘는 비정규직 노동조합과 비정규직의 권리를 위해 활동하는 단체가 만들어진 것이다. 그리고 지난 5년간 당사자와 당사자를 지원하는 단체는 방송 비정규직 투쟁의 주체로서 여러 활동을 해왔고, 실제 유의미한 변화도 이끌어냈다.

그러나 현재의 고민은 지금까지 그 나름의 성과가 전체 방송 비정규직 노동자들의 노동권을 보장하는 방식으로 확대되고 있지 않다는 데 있다. 이 문제를 어떻게 극복할 수 있을지 여러 논의가 펼쳐지고 있는데, 이 토론문에서는 그 중 ‘방송 비정규직 운동의 주체’에 대해 살펴보고자 한다. 결국 모든 논의를 실물화하기 위해선 현장의 주체가 조직되어 집단적 힘을 발휘해야만 가능하기 때문이다.

토론문은 크게 내용상 두 부분으로 나뉘는데, (1) 공제회를 통한 조직화 방안과 법원 및 정부의 노동자성 판단에 기댄 투쟁이 방송 비정규직 운동에 있어 유효한 전략인지를 확인하고, (2) 집단적 투쟁으로 전환하기 위한 새로운 주체 형성을 어떻게 마련할 것인지에 대해 모색한다.

1-1. 공제회를 통한 조직화 방안의 문제점

“전국언론노동조합은 2022년 5월 1일 출범을 목표로 미디어노동공제회 설립을 준비하고 있습니다. 노동시민사회단체와 함께 추진 중인 미디어노동공제회는 방송사, 신문사, 출판사 등 미디어산업내 비정규직 노동자들이 노동조합을 만들고 공제회를 통해 처우 개선과 노동 복지를 만들어내는 힘을 키워 내는 것을 목표로 합니다.”⁷⁾

현재 언론노조는 미디어 산업 내 비정규직 노동자들을 조직화하기 위해 ‘미디어친구들’을 중심으로 ‘미디어노동공제회’ 설립을 추진하고 있다. 노동조합의 문턱을 낮추어 방송 미디어 비정규직 노동자들이 목소리를 낼 수 있는 공간을 만들어내겠다는 것이다. 미디어노동공제회 설립과 운영에 필요한 자원은 ① 비정규직 조합원들이 납부하는 공제회비, ② 정규직 노동자들의 지원, ③ 비정규직 문제에 책임이 있는 회사의 상생 기금, ④ 정부와 공공 사회단체 등을 통해 사회적 자원 등을 모아낼 계획이다.⁸⁾

최근 노동법과 사회보험의 사각지대에 놓여 있는 작은사업장, 특고·플랫폼·프리랜서 노동자들을 경제적으로 보호하고, 취약한 지위에 있는 이들을 조직하는 하나의 방안으로 ‘노동공제회’가 대두되고 있다. 물론, 공제회는 그 자체로서 의미가 있을 수 있다. 특정 업종에 있어서는 효과적인 조직화 방안이 될 수도 있을 것이다. 문제는 이것이 방송 비정규직 노동자들을 조직하고 이들의 노동을 보호하는 전략으로써 유효한가에 있다.

방송 비정규직 노동자들에게 있어 정규직 노동자들의 지원, 그렇다, 절실하다. 그러나 얼마의 복지기금이 전부일 수 없다. 방송 비정규직이 정규직에게 기대하는 것은 방송 비정규직 문제가 방송 비정규직들만의 문제가 아니라 방송 노동자 전체의 문제임을 인식하고, 방송 노동현장을 바꾸어내기 위해 정규직 노동자들이 이를 자신의 과제로 인정하고 비정규직과 함께 투쟁하는 것이다. 정

7) [공지] 미디어노동공제회 설문조사에 함께해주세요. 언론노조 홈페이지, 2021.10.13. http://media.nodong.org/bbs/view.html?idxno=123665&sc_category

8) 이기범, 미디어(신문, 방송, 출판), 작은 사업장 및 비정규직 조직화에 대해, 민주노총 작은사업장 조직사례 및 요구과제 연속 워크숍, 2021.12.08. 참조.

규직 노동자들이 비정규직 노동자들을 진정 지원하고자 한다면, 가장 먼저 방송사가 방송 비정규직 노동자들의 현실과 투쟁을 보도할 수 있도록 앞서 싸우면 된다. 그것이 얼마의 복지기금보다 더 강력한 지원이 될 것이다.

또한 미디어노동공제회의 가장 큰 문제점은 사용자에게 제대로 된 책임을 묻지 않는다는 데 있다. “비정규직 문제에 책임이 있는 회사의 상생 기금”을 통해 미디어노동공제회를 설립한다? 현재 방송사는 노동자성을 인정받은 작가들조차 정규직으로 고용하는 것이 아닌 별도의 직군으로 분리하여 차별하고 있다. 스태프들에 대한 근로계약서 작성은 요원하다. 방송사는 갖은 수를 써서 사용자 책임을 회피하고 있는데, 안일하게도 노동조합은 상생 기금을 운운하고 있다. 상생 기금은 결국 사용자 책임을 무마시키는 결과를 낳게 될 것이며, 노동조합은 사용자 책임 회피를 용인해주는 꼴이 된다.

1-2. 정부·법원에 기댄 투쟁을 재고해야 한다

방송 비정규직 노동자들은 왜 조직되어 집단적 투쟁을 하지 않는가? 다양한 진단이 있을 수 있다. 개별화된 상태로 오래 일했고, 방송 일을 한다는 자긍심이 노동자로서의 정체성을 갖는 데 방해 요소가 되는 등 방송 노동자 특성을 이유로 꼽을 수 있다. 그러나 가장 주요하게는 현장 변화에 대한 기대가 없어서 일 것이다. 방송 비정규직 운동의 전망을 갖지 못해서일 것이다. 소송과 근로감독 결과에 대한 학습 효과가 있을 수밖에 없다. 법에서는 이겼는데 현실에서는 졌다고 볼 수 있는 상태. 이것이 현장의 방송 비정규직들에게 심리적으로 어떤 영향을 미쳤을지 분석해야 한다. 투쟁의 성과가 현장을 왜곡시키는 방식으로 작동했을 때 그 패배감은 생각보다 클 수 있다.

현재 여러 방송 비정규직 당사자들이 소송을 통해 노동자성을 인정받고 있다. 이는 분명 투쟁의 성과이고 변화이다. 다만 이것이 소송을 제기한 당사자에 한정되었다는 한계는 있다. 그러나 이 한계를 극복하는 건 노동조합의 일이다. 문제를 제기한 당사자만이 오롯이 남아 싸울 게 아니라는 말이다. 당사자가 제

기한 문제와 성과가 보편성을 띠지 못하고 전체로 확장되지 못하는 건, 노동조합이 제대로 대응하지 못해서이다. 노동조합은 당사자를 넘어 이를 과제로 떠안고 풀어내야만 하는 책임이 있다.

정부의 판단에 기대는 것 또한 재고되어야 한다. 2018년과 2019년, 고용노동부는 두 차례 근로감독에서 방송스태프들의 노동자성을 인정했다. 2021년에는 지상파 방송 3사에 대한 근로감독이 있었고 방송작가에 대한 노동자성이 인정되었다. 그러나 방송사는 방송스태프와 여전히 근로계약을 체결하지 않고 있고, 방송작가들을 별도의 직군으로 분리하여 차별하거나 프리랜서 계약을 강요하고 있다. 여기서 확인할 수 있는 건, 문제해결의 키는 정부가 아니라 방송사에 있다는 것이다. 사정이 이러함에도 여전히 노동조합은 방송사를 대상으로 한 실질적인 투쟁을 전개하기보다 여전히 정부와 국회만을 바라보고만 있다. 이는 지금까지 확인된 투쟁의 한계를 되풀이하는 것과 다름없다.

방송 노동자 조직화 및 투쟁에 있어 사례로 삼는 영화노조나 방송연기자노조의 경우, 노동자성 인정 투쟁이 아니라 사용자를 대상으로 한 단체교섭을 가능하게 하기 위한 투쟁을 먼저 시도하였다. 그 결과 영화 스태프들은 근로계약을 맺고 노동조건을 개선해나갔으며, 방송연기자노조는 ‘교섭을 재개’하기 위해 7년간의 투쟁 끝에 대법원에서 노조법상 근로자로 인정받은 뒤 조직 확대까지 이뤄냈다. 투쟁의 첫 단추를 어떻게 끼우느냐에 따라 그 결과가 달랐다는 점을 주목할 필요가 있다.

방송 노동현장을 바꾸고, 방송 비정규직 노동권을 보장받기 위해서는 전체의 싸움이 필요하다. 운동의 목표 및 지향, 투쟁 전략, 노조의 시스템 등 고려해야 할 것들이 많다. 그러나 현재 방송 비정규직 투쟁에 있어서는 당사자와 그 당사자를 대리하는 법률가들이 노동조합보다 앞장서 싸우고 있다. 당사자와 법률가들의 투쟁이 중요하지 않다는 게 아니라, 의미가 없다는 아니라, 노동조합이 제대로 싸우고 있지 않다는 점을 지적하는 것이다. 방송 비정규직 운동에 있어 집단적 투쟁을 가능하게 하고자 한다면, 반드시 노동조합을 다시 세워내야만

한다.

2-1. 교섭은 집단적 투쟁을 만들기 위한 방안이다

현재 방송미디어분야 노동조합 중 교섭을 통해 단협을 맺고 있는 단위는 영화노조와 방송연기자노조이다. 방송작가지부와 방송스태프지부는 협의체 방식으로 논의를 시작했으나 진전된 바가 없다. 여전히 교섭은 노동조합의 과제로 남겨두고 있을 뿐이다. 이는 교섭을 위해 별도의 사업을 기획하고, 교섭을 관철하기 위해 조직의 역량을 투여하지 않고 있다고 봐야 한다. 결과적으로 선언만 있을 뿐, 사실상 교섭을 전개할 의지가 없다고 봐도 무방하다.

특수고용·플랫폼 노동자에게 있어 교섭의 의미는 사업장 단위에서의 교섭과 다르다. 일반 사업장의 경우 노동조합을 만들고, 교섭을 시도하고, 단협을 맺는 과정을 거친다면, 특수고용·플랫폼 노동자는 교섭에 이르는 과정을 통해 주체를 형성하고 조직을 확대해나간다. 교섭을 시도하면서 변화의 가능성을 현장에 주는 것이다. 조직과 교섭·투쟁을 분리하지 않고, 조직 이후에 교섭·투쟁을 단계적으로 배치할 것이 아니라, 교섭·투쟁을 통해 조직 확대를 꾀할 수 있다는 말이다.

“본 연구에서 확인한 특수고용 및 플랫폼 노동조합의 초기업교섭 성과는 첫째, 초기업교섭은 노동조합 조직화에 기여함을 확인한 것이다. 예를 들어 화물연대는 안전운임제 관련 지역별 교섭을 통해 레미콘 노동자 재조직화가 이루어졌으며, 배민라이더스지회도 단체협약이 체결되자, 다수의 배달 노동자들이 노조에 가입하여 지역별 분회가 활성화되었다. 이러한 결과는 초기업교섭이 노조 조직화와 긴밀한 관계를 가지고 있음을 보여준다.”⁹⁾

특수고용·플랫폼 노동자들에게는 교섭이 곧 투쟁을 의미한다. 교섭을 시도하는 과정에서, 교섭을 가능하게 하는 활동에서, 교섭의 영향력을 맞닥뜨리면서

현장은 집단적으로 조직되고 투쟁하는 경험을 갖게 된다. 개별 사업장 안에서는 가질 수 없는 현장의 변화에 대한 기대감과 가능성을 확인하며 조직된다는 것이다. 그런 면에서 방송 비정규직 노동자에게 있어 교섭 역시 현장 조직화와 집단성을 회복하는 계기로 작동할 수 있다.

방송 비정규직의 교섭은 방송 비정규직의 노동조건을 개선하는 데에 그 목적이 있을 테지만, 교섭의 과정과 결과가 더 아래로 더 넓게 확장되기 위해서는 현장 시스템을 변화시키는 데 보다 근본적 목적이 있어야 할 것이다. 방송 노동자를 파편화하고, 차별 짓고, 배제하는 시스템을 바꿔내는 것을 궁극적 목표로 삼아야 한다는 의미다. 방송 비정규직 노동자들에게 교섭이 곧 투쟁이라는 의미는 바로 여기에 있다.

현재 대리운전노조는 카카오와의 교섭 투쟁을 진행 중이다. 얼핏 하나의 기업을 상대로 교섭 투쟁을 진행하고 있는 것으로 생각되지만, 웹 시장의 90%를 차지하고 있는 카카오와의 교섭은 사실상 대리운전 웹 시장의 대표적 기업과 교섭을 하는 것으로 보아야 한다. 이처럼 방송 비정규직 노동조합의 교섭 대상이 설령 하나의 방송사에 불과할지라도 그 교섭의 영향력은 단 하나의 사업장을 넘어설 수 있다. 그러므로 교섭의 목표를 어디에 두느냐, 교섭을 통해 무엇을 얻고자 하느냐가 중요할 수밖에 없다.

2-2. 또 다른 노동조합을 상상해도 좋다

현재 노동조합 바깥에서 여러 소송이 진행되고 있다. 노동조합과 함께 싸우지 않는 투쟁이 진행되고 있다는 것인데, 여기서 질문해야 한다. 왜 많은 방송 비정규직 노동자들은 노동조합에 가입하지 않는가? 노동조합에 가입하여 투쟁하는 방식을 선택하지 않는가? 이는 기존 노동조합에 대한 기대가 없어서일 수도 있고, 현재 노동조합 시스템이 이들을 포괄하지 못하고 있어서이기도 할 것이다.

9) 이창근 외, 초기업교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명, 2021.

만약 기존 노동조합에 대한 기대가 없어서라면, 물론 쉽지는 않겠지만, 현장에 대한 신뢰를 회복해나가는 활동을 노동조합이 하면 된다. 그러나 현재 노동조합의 틀이 과편화된 방송 비정규직 노동자 모두를 담아낼 수 없다면, 새로운 방식을 고안해야 할 것이다. 그 새로운 방식 중 하나는 또 다른 노동조합을 만드는 것일 수도 있다. 현재의 틀을 넘어서는, 맨 밑의 현장과 맞닿은 노동조합을 상상하는 것도 필요하겠다는 말이다.

반월시화공단에서 활동하는 월담노조의 경우, “초동주체를 담고 훈련하는 틀이자 지역투쟁을 위한 도구로 노동조합을 활용하겠다”는 명확한 목적을 가지고 만들어진 노동조합이다. 사업(의제)을 전진 배치하고, 실질적인 성과를 통해 공단 노동자에게 변화의 가능성을 보여주고, 그 가능성을 확인한 노동자들이 스스로 조직되는 경로를 설정한 것이다. 이를 위해 노동조합을 건설하고, 핵심 의제 사업을 통해 사용자단체나 지자체, 공공기관을 대상으로 요구와 투쟁을 만들어내고 있다.

이처럼 다양한 방식의 투쟁과 조직화 사례들을 살펴보면, 방송 비정규직 노동자 운동의 시준2를 열어보는 것은 어떨까 싶은 제안으로 이 토론을 마무리한다.

토론2

토론2

방송 비정규직 문제해결을 위한 연대방안

이용우 _ 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원장

1. 방송 비정규직

- 방송사에는 직접고용 비정규직, 간접고용 비정규직, 소위 ‘프리랜서’ 등 다양한 형태의 비정규직이 망라되어 근무 중. ‘비정규직 백화점’이라고 불릴 정도임.
- 방송 비정규직의 경우 프로그램을 중심으로 고용과 업무수행이 이루어지는 특징으로 고용불안 등이 심각하고, 이것이 주체적인 목소리를 내는 것에 질곡으로 작용함.
- 업종의 특성상 구직 풀(pool)이 한정되어 있어서 운신의 폭이 좁음
- 연대의 경험이 부족하고, 막강한 권한을 행사하는 방송사를 상대로 하는 싸움에 대한 두려움이 상존함

2. 연대의 경험

- 2016년 이한빛 PD 사망에 따른 대책위 활동이 전개되었음. 사실상 방송노동자 문제에 대한 첫 연대활동으로 평가됨. 이후 한빛미디어노동인권센터가 출범하였고, 방송미디어 분야에서 연대활동의 구심점 역할을 수행하고 있음.
- 2017년 말 ‘직장갑질119’ 산하에 ‘방송계갑질119’가 구성되어 약 1년 6개월 동안 활발한 활동을 전개하였음. 당시 방송계갑질119는 여러 단위의 활동가와 법률가 등이 개별적, 자발적으로 결합하여 이슈파이팅 위주의 활동을 전개하면서 주체들과의 접점도 찾아가는 활동도 하였음. 이를 통해 표준근로계약서 도입, 노동시간 단축, 상품권 폐기 문제 등을 제기하였고, 일정한 성과도 있었으며, 이와 같은 활동의 연장선에서 ‘방송스태프지부’가 설립되었음.
- 2020년 2월 4일 CJB청주방송 이재학 PD의 사망이 방송 비정규직 문제를 전 사회적으로 환기하는 중요한 계기가 되었고, 이 과정에서 여러 노동시민사회단체가 결합한 대책위가 구성되어 약 1년 4개월 동안 활동을 전개하였음. 방송 비정규직 현안을 중심으로 하는 사실상 첫 연대체 활동으로서 방송 비정규직 문제를 다양한 층위에서 광범위하게 공론화시키고, 이를 통해 현안 해결은 물론 일정한 제도개선까지 도출하는 성과를 낸 것으로 평가됨. 이후 대책위 해소 과정에서 상시적인 연대체 구성에 대한 언급이 일부 있었지만 실행으로 옮겨지지는 못했음.
- 방송제작현장에 근로기준법의 적용이 부재한 현실을 폭로하고 노동법의 적

용을 정착시키기 위한 공대위 활동이 진행 중임.

○ 2021년 11월 언론노조 방송작가지부를 중심으로 여러 사회단체가 함께 하는 ‘방송작가 친구들’이 구성되었고, 이후 ‘미디어 친구들’로 발전되어 현재 활동 중임. 방송 비정규직 문제를 다양한 방식으로 알려내는 캠페인 등의 활동을 하고 있음.

○ 이외에도 다양한 단체와 법률가들이 연대한 소송 활동과 이와 결부된 대응들이 산발적, 지속적으로 전개되었음. 그 성과로 정규직 전환 등이 이루어지기도 함.

○ 단일 현안대응 중심의 연대활동과 방송 비정규직 일반에 관한 연대활동의 경험들이 누적되고 있음. 현재까지 ‘미디어 친구들’을 제외하면 일정 기간 현안대응 중심의 연대활동이었고, 이와 같은 활동이 문제해결 측면에서 성과는 물론 이에 결합한 활동가나 법률가, 참여 단위의 경험으로 누적되는 성과도 있었음.

그러나 한시적 연대체로서의 한계, 방송 비정규직 당사자가 중심에 서지 못하는 등의 한계 또한 있었음. 또한 현안 해결에 있어 일부 진전도 있었지만 방송 비정규직 문제의 근본적 해결에 있어서는 여전히 진전이 미미한 것도 사실임. 이와 같은 그간의 연대의 경험에 대한 반추를 통해 향후 방송 비정규직 문제 해결을 위한 연대방안의 원칙과 틀, 내용 등이 구성되어야 할 것임.

3. 연대방안의 원칙

○ 그간의 현안중심, 일시적 연대활동의 한계를 넘어서기 위해서는 상시적 연대체의 구성이 필요함. 그간 방송 비정규직 문제해결을 위한 여러 연대활동의 경험이 있기에 상시적 연대체 구성을 고민할 여지가 있다고 보임.

○ 그간의 연대활동이 주로 당사자들을 대상화, 객체화하면서 활동가나 법률가 등이 문제해결의 중심 역할을 수행하는 방식이었다면 이제는 당사자들이 주체로 나설 수 있도록 하는 방식의 연대활동이 고민되어야 함. 주체를 담는 그릇이 반드시 노동조합일 필요는 없지만 적어도 방송 비정규직 당사자들이 문제해결의 주체로 나서고 연대체가 이에 함께 하는 연대방안이 고민되어야 함.

○ 상시적 연대체를 구성한다면 초기 경험이 매우 중요함. 따라서 연대체와 방송 비정규직 당사자들이 현안문제를 제기하고 이를 반드시 해결할 수 있도록 집요한 활동이 필요하고, 이를 통해 연대활동에 대한 효능감을 주어야 함

○ 현안 해결에 나서는 것도 벽찰 수 있지만 방송 비정규직 문제의 근본적 원인에 대한 문제해결에도 방점을 두는 연대활동이 필요함.

4. 연대의 틀과 내용

○ 여러 인적, 물적 토대와 그간의 연대 경험에 비추어 당장 높은 수준의 상시

적 연대체를 구성하기는 쉽지 않을 수 있음. 느슨한 형태의 네트워크 모임, 조직체계와 최소한의 물적 토대를 갖춘 상시적 연대체 구성, 단일한 연대조직의 출범 등 단계적인 연대체 구성 방안을 고민할 수 있음.

○ 무엇보다 중요한 것은 활동가 등이 중심이 되어 연대체를 구성하는 것 자체에 의미를 두는 것이 아니라 비정규직 당사자들을 조직하고 문제를 해결하는 과정으로 연대체 구성의 의의가 이해되어야 함.

○ 방송 비정규직들에게 소박하지만 매우 필요한 문제들을 발굴하여 이를 적극적으로 제기하여 해결하는 한편 매우 근본적인 의제도 함께 제기하는 등의 활동을 병행할 필요가 있음.

토론3

토론3

사용자인 방송사 책임 묻기

김유경 _ 돌꽃노동법률사무소 대표 노무사

1. 들어가며

발제문에서 상세히 정리한 대로 최근 수년 간 방송계에서 이례적으로 다수의 법률 대응이 전개되었고 괄목할 만한 인정 사례, 근로감독 결과 등도 이어졌다. 그러나 각각의 결과들은 개별 성공 사례로 파편화되었고 안타깝게도 왜곡된 방송사 내 인력 구조를 조금이라도 정상적인 방향으로 바꿔 나가는데 직접적 영향을 미치지 못했다.

그 핵심적인 이유 중 하나가 고용의 최종 열쇠를 쥐고 있는 사업주, 즉 원청인 지상파 방송사들이 여전히 책임을 회피하는 데만 급급한 채 방송사 인력의 절반 가량을 차지하는 비정규직 인력들에 대해 손을 놓고 있기 때문이다.

이하 토론문에서는 지상파 방송사들의 책임 회피의 배경, 방송사에게 책임을 물어야 하는 이유, 감독 당국의 역할, 방송사들이 즉각적으로 취하여야 할 조치 등에 대해 짚어보고자 한다.¹⁰⁾

2. 지상파 방송사의 책임 회피

¹⁰⁾ 발제문에서 언급한 최근 법률 대응 사례들이 주요 지상파 방송사들에 집중되어 있는 만큼 본 발제문에서도 지상파 방송사들에 초점을 맞춰 서술한다.

“어떻게든 선례를 만들지 않겠다”

최근 몇 년 사이 주목받은 ‘무늬만 프리랜서’ 사안이 발생했던 KBS, MBC 등 양대 지상파 방송사들이 각 법률 대응 과정에서 표면적으로 가장 강조한 것은 비정규직과 정규직이 채용경로부터 채용 이후 업무 수행 방식과 내용이 구분되고, 무엇보다 ‘사회적 신분’이 다르다는 것이었다.

그래서일까. 법원과 노동위원회, 노동청 등이 연이어 ‘방송사 내 다수 직종의 비정규직들이 근로 실질에 있어서 근로자에 해당하고 처음부터 근로계약을 체결하였어야 할 근로기준법상 근로자’라는 판단을 내린 이후에도 방송사들은 좀처럼 그 결과를 받아들이지 않고 있다. 그리고 비록 ‘일부의’ 승소 사례가 나왔다고 하더라도 지난 수십 년간 비정규직으로 채용해온 직종에 대해서는 비정규직 채용 방식을 고수하겠다는 의지를 드러내기도 했다.

KBS전주총국 방송작가 부당해고 구제신청 과정에서 심문회의에 참석한 회사 관계자가 “설령 신청인의 이번 구제신청이 받아들여진다고 하더라도 향후에도 KBS는 방송작가를 정규직 직군으로 신설하여 운용할 계획이 없다”고 당당하게 언급한 바 있다. 이후 실제로 해당 작가가 일터로 복직하는 과정에서 KBS는 지난한 협상 끝에 작가 업무 대신 다른 업무를 부여했다.

방송 비정규직들에 대한 법원 등의 법률적 판단 이후에도 방송사가 그들을 정규직과 동등한 위치에서 대우하면서 동일한 직군 내에 편입시키기를 거부하는 근본적인 이유는 이미 방송사가 수십 년간 되돌릴 수 없을 만큼의 다수 일자리를 비정규직으로 채워왔기 때문이다. 그들 중 상당수는 최근 속속 확인되고 있듯이 처음부터 근로계약서를 작성했어야 마땅한 근로기준법상 근로자에 해당한다.

이 때문에 방송사들은 무슨 수를 써서라도 아예 ‘선례’라는 것을 만들지 않

겠다는 태도로 일관해왔다. 방송사들의 표현대로, 때로는 고용노동부 노동지청 근로감독관들의 표현대로 “단순히 이번 한 건의 인정으로 끝나지 않을 것” 이기 때문이다.

실제로 방송사들은 일부 방송작가 등의 근로자성이 인정되었다고 해서 일거에 모든 비정규직들에 대한 대책을 마련하기란 불가능하다고 항변하기도 했다. 일례로 KBS는 발제문에서 언급된 다수의 근로자성 인정 사례가 등장하기 훨씬 전인 지난 2018년 말 회사의 주도로 KBS 본사의 전체 비정규직에 대한 실태조사를 실시하였다. 조사 결과 연구진은 KBS가 예상을 뛰어넘는 비중의 비정규직을 사용하고 있으며 그중 다수는 정규직으로 채용하여야 할 인력임을 확인하였으나 이후 회사는 뚜렷한 후속 대책을 내놓지 않았다.

그 때문인지 발제문에서 언급한 대로 여러 승소 사례 이후에조차 방송사들은 큰 틀에서의 장기 대책을 고민하기보다 별도의 직군 신설, 프리랜서와 근로자 중 선택권 부여 등 비정상적인 방식으로 개별 대응을 하는 데만 급급해왔다.

하지만 언제까지 이렇게 주먹구구식 대응으로 그칠 수 있을 것인가? 무엇보다 이러한 지상파들의 책임 회피에 대해 누구도 뚜렷한 제재를 가할 수 없는 것일까?

3. 방송사에 책임을 물어야 하는 이유

지난 20년간 ‘방송작가는 (재량에 의해 일하는) 창작자’ 라는 도식이 당연시 되었다가 처음으로 중앙노동위원회가 방송작가는 근기법상 노동자라는 판정을 내리면서 방송사들은 더 이상 법률 다툼에서 ‘지금까지 작가가 노동자로 인정된 선례가 없다’ 는 단골 멘트를 언급할 수 없게 되었다. 문화방송 보도국 ‘뉴스투데이’ 방송작가 2인의 사례는 시작에 불과하였고 이후 첫 ‘선례’

덕분에 노동위원회와 법원의 태도는 이전과 사뭇 달라졌다.

이러한 상황인 만큼 더 이상은 방송사가 ‘유연한 인력 운용’ 을 이유로 비정규직을 필요 이상으로 남용하는 관행을 방관만은 할 수 없게 되었다. 그리고 방송사에 책임을 물어야 할 이유들은 매우 명백하다.

(1) 원청으로서의 책임

발제자가 언급한 거의 모든 사례는 지상파 방송사가 직접 고용하였던 인력들인 만큼 당연히 고용 과정에서 발생한 위법한 행위는 물론 평상시 인력 관리의 주체 역시 방송사다. 그러나 다양한 고용 형태가 상존하는 방송사에서 비단 직접 고용 인력뿐 아니라 여러 간접 고용 노동자들에 대해서도 지상파는 원청으로서의 책임을 질 의무가 있다.

방송 프로그램에 있어 최종적인 편성 권한은 원청인 지상파에 있다. 지상파 방송사가 직접 제작하는 보도 프로그램 등은 물론이고, 프로그램 제작시 표면적으로 방송 제작 현장에 상주하는 담당자가 지상파 방송사 소속이 아니라 외주 제작사라고 하더라도 편성권을 쥔 지상파 방송사가 최종적인 모든 결정 권한을 갖게 되다.

다단계 하도급 계약 관계와 유사하게 방송 프로그램 제작 현장이야말로 다수의 사용자가 난립하여 인력 운용에 있어서도 마치 책임 주체가 모호한 것처럼 보일 뿐 결국 공공재인 전파를 활용하여 프로그램을 편성하는 권한은 지상파에게 부여되며 프로그램 제작에 참여하는 모든 인력들에 대한 기본적인 사용자 책임 역시 피할 수 없다.

(2) 경쟁 대응 및 유연한 인력 운용을 위한 선택, ‘비정규직’

무엇보다 전형적으로 ‘노동집약적’인 일터인 방송 프로그램 제작 현장에서 사용자인 방송사는 합법적이고 체계적인 장기 인력 운용 계획을 고민해 본 적이 없다. 방송법 개정과 다매체 다채널 도입 등 방송 시장의 격변기 속에서 경쟁 심화라는 변수에 대응하는 방법은 오로지 비정규직 노동자의 비중을 급격히 확대하는 것이었다.

예를 들어 특정 직종, 대표적으로 방송작가라는 직종은 방송사들의 표현대로 ‘원래부터 프리랜서로 정해진 직종’이 아니었다. 방송작가를 프리랜서로 채용하겠다는 방침은 전적으로 사용자인 방송사가 정한 것이며, 그 업무 내용과 실질이 무엇인지와 무관하게 모든 ‘작가’를 프리랜서 형태로 채용하면서 ‘작가=프리랜서’라는 견고한 도식이 업계에서 통용되었다.

방송사가 ‘프리랜서’라고 정한 직종들은 방송사들의 제작비 절감과 언제든 지 채용하였다가 쉽게 내보낼 수 있는 ‘유연한 인력 운용’을 위해 갈수록 늘어났다.

그 과정에서 방송사들은 비정규직들로부터 법에 근거하여 마땅히 보장해주어야 할 각종 권리들을 의도적으로 박탈함과 동시에 인력 관리 책임을 각 부서의 재량에 맡겨버렸다. 각 부서별로 상시적인 구두 해고가 발생해도 간단히 ‘부서가 알아서 한 일’이라는 말로 책임을 회피하기 일쑤였다. 가장 큰 문제는 방송사들이 비정규직, 특히 프리랜서로 채용한 다수의 인력들이 수행해온 업무가 처음부터 정규직으로 채용했어야 마땅한 ‘상시, 지속적 업무’였다는 점이다.

(3) ‘방송 바닥은 원래 그렇다?’

방송업종이 근로기준법상 근로시간 특례 업종에서 제외된 이후에도 ‘방송 바

닥은 원래 그렇다’는 말은 무척 힘이 세다. 프로그램 한 편을 정해진 기한까지 완성하려면 법정 근로시간 한도를 어느 정도 초과하는 것도 불가피하다는 논리가 여전히 통용된다.

인력 운용에 있어서도 마찬가지다. ‘방송 작가는 원래부터 당연히 프리랜서다’, ‘방송사 편성 계획에 따라 인력이 들고 나는 것은 당연하다.’, ‘프로그램이 종료되면 프리랜서들은 당연히 업무가 종료된다’ 등의 도식은 모두 방송사가 만든 것이다.

작가를 프리랜서로 채용하면서 계약 종료일을 ‘프로그램 개편시’로 정하는 것 역시 흔한 일이었고 개편이 되면 하루 아침에 일을 그만둬야 하는 사례도 비일비재했다.

그러나 애초부터 해당 업무가 ‘상시 지속적인 것’이었고 방송사가 존재하는 한 없어지지 않을 것이었다면, 실제로도 ‘프리랜서’ 계약서를 매년 갱신하면서 10년 가깝게 근무해왔다면? 이 모든 사실을 너무도 잘 아는 사용자 방송사가 해당 업무를 수행하는 직원에게 예외없이 ‘프리랜서 계약서’에 서명하도록 안내하고 아무 때나 해고를 남발하는 것은 너무도 ‘고의적인 의도를 지닌’ 편법적인 행위에 해당한다.

각종 판결문 등에서 공통적으로 확인되는 것은 ‘방송 프로그램 제작업의 특수성’ 상 필연적으로 방송 제작업 종사자들은 독립적으로 재량을 갖고 업무를 수행하는 것이 사실상 불가능하고 동료들과 유기적으로 협업할 수밖에 없다는 점이다. 그럼에도 불구하고 적지 않은 시간 동안 방송사들이 관행적으로 특정한 직종들에 대하여 채용방식부터 이후 해고에 이르기까지 정규직과 다른 방식을 취한 것은 다른 이유가 없다.

바로 유연한 인력 운용을 통한 비용 절감이라는 뚜렷한 목적 때문이었다.

그동안 방송사들은 수십 년간 마땅히 정규직으로 채용했어야 할, 그래서 밤샘

노동에 대한 야간 수당을, 휴일 노동에 대한 휴일 수당을 지급하였어야 할 노동자들에 대해 ‘프리랜서 위탁 계약서’ 라는 종이 한 장으로 프리랜서로 위장하고 합당한 노동의 대가를 지불하지 않았다. 현재 방송사들이 축적한 이윤의 상당 부분은 이처럼 방송 프로그램을 만드는 인력의 절반에 가까운 비정규 노동자들을 남용한 결과이다.

4. 관리 감독 당국의 역할

방송 비정규직 문제가 불거질 때마다 반복적으로 언급되는 대안은 방송사를 관리 감독할 주체들이 실효성 있는 제재 장치를 마련해야 한다는 것이었다. 그러나 항상 문제가 불거지는 시점 뿐이었다. 국정감사 시즌마다 방송사들은 비정규직 문제에 소홀히 대응했다는 이유로 못매를 맞곤 하지만 그 때 뿐이다.

단적인 예로 방송통신위원회가 지상파 방송사들로부터 매년 비정규직 실태를 보고받고 이를 재허가 심사때 고려한다는 방침을 내놓은 지 여러 해가 지났지만 피부로 느껴지는 변화는 거의 없다. 방통위가 지상파 방송사에 대한 재허가 시 근본적으로 평가 항목 변경 등을 통해 고용 시스템을 엄격히 심사해야 한다는 등의 이야기도 반복되고 있으나 당장 현실화하기는 쉽지 않아 보인다.

최소한 방통위가 각 방송사별로 상시 지속적 업무임에도 비정규직을 남용하고 있는 실태에 대해서 만이라도 형식적인 자료 접수가 아닌 실질적으로 파악할 수 있는 장치를 마련해야 한다. 이러한 모니터링은 방송사들이 비정규직에 대한 무분별한 해고가 부당하다는 것이 인정된 이후에도 책임지려는 자세는커녕 오히려 일터로 돌아간 비정규직을 다양한 방식으로 압박하고 괴롭히거나 또 다른 법률 대응에 대비하여 더욱 교묘한 ‘위장술’ 을 펼치는 현실을 고려할 때 더더욱 중요하다.

5. 지금 당장 방송사들이 할 일

방송 제작 현장 비정규직들의 부당함에 맞선 법률 대응은 이제 시작에 불과하다. 최근 몇 년간 방송사들은 개별 사안이 불거질 때마다 각각의 사안을 어떻게 단 시일내 ‘처리할 것인가’ 에만 초점을 맞춰 왔다.

이제는 방송사 입장에서도 단편적 대응만으로는 장기적인 생존을 담보하기 어렵다. 방송사가 공고히 구축해온 비정규직 남용 시스템은 결국 제작 현장의 전문 인력을 감소시키고 안정적인 제작 시스템을 위협할 수 있다. 무엇보다 그동안 지상파 방송사들은 각 부서별로 ‘알아서 프리랜서를 채용해서 사용하고 알아서 내보내라’ 는 식으로 큰 틀에서의 인력 관리 책임을 아예 회피했다.

현업 부서가 ‘알아서 쓰고 버리기에는’ 각 방송사별로 비정규직의 비중이 너무 높아졌다. 이들에 대하여 어떤 방식의 채용이 이루어지는지, 사업장 내 동종 유사 업무를 수행하는 이들과의 차별은 존재하지 않는지, 부당한 해고가 상시적으로 이루어지고 있지는 않은지 등을 이제라도 제대로 파악해야 한다. 점검을 통해 또다시 법률 분쟁의 소지가 불거질 가능성이 농후한 지점들에 대해서는 과감한 개선이 요구된다. 대표적으로 보도국 작가의 사례처럼 상시 지속적인 업무를 수행하는 이들에 대해서는 처음부터 프리랜서 계약서를 작성할 것이 아니라 근로계약서를 작성, 고용해야 한다.

또한 비정규직 고용 구조와 처우 개선 등을 위해 노사가 교섭을 통해 논의할 현안들이 있다면 방송사는 성실하게 교섭에 임해야 할 것이다. 지난 수년간 다양한 채널을 통해 비정규직들은 방송사와의 교섭을 꾸준히 시도하였으나 매번 여러 이유를 들어 교섭을 거부하고 해태했던 것은 사용자였다.

비정규직에 대한 부당한 대우 또는 차별을 개선하기 위한 교섭 요구는 점점 더 거세질 것이며, 반대로 방송사가 이를 거부할 수 있는 근거는 점점 더 희박

해질 것으로 보인다. 더 이상은 방송사가 합당한 이유조차 제시하지 못한 채 무작정 교섭이 ‘곤란하다’는 입장을 밝히는 것만으로 문제가 해결될 수 없을 것이라는 의미다. <끝>