

KLSI

ISSUE PAPER

제 143 호
2021-2호
(2021.01.26.)

www.klsi.org

영화산업 스태프의 경력인증시스템 필요성과 추진 방향

박용철 | 한국노동사회연구소 부소장

[목차]

1. 서론
2. 영화산업의 특성
 - 1) 영화산업 노동시장의 특성
 - 2) 영화산업의 작업방식 및 숙련 특성
3. 경력인증시스템의 필요성
 - 1) 경력인증의 중요성
 - 2) 효과적이고 공정한 인력관리의 기반
4. 경력인증시스템 추진 방향
 - 1) 추진 방향
 - 2) 전제 조건
5. 임금체계와의 연계
 - 1) 임금체계와의 연계 중요성
 - 2) 직무급체계와의 연계
6. 결론

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로 50 (골든브릿지빌딩) 3층

전화 02)393-1459

팩스 02)393-4449

www.facebook.com/ksli.org/

〈요 약〉

영화산업은 대표적인 직종노동시장의 형태를 갖는다. 하지만, 산업 특성상 각 작품마다 프로젝트 성격을 지니고 있기 때문에 일반적인 직종노동시장과 달리 불확실성이 높으며, 주로 개인의 네트워크를 중심으로 작업조직(부서/직종)을 구성해 작품에 참여하는 방식이 주류를 이루는 특이한 직종노동시장의 특성을 갖는다고 할 수 있다.

영화산업 노동시장의 특징은 해당 직종에서 고도의 전문성이 필요하다는 것과 전문성의 확보를 통해 개별적으로 불확실성을 감소시켜야 한다는 사실이다. 그것을 위해서는 상식적으로 전문성 확보를 위한 숙련(경력)관리시스템과 교육훈련시스템이 무엇보다 중요하다는 사실을 도출할 수 있다. 하지만, 우리나라 영화산업의 경력관리/인증시스템과 교육훈련시스템은 상당히 미흡한 수준이라고 할 수 있다. 영화진흥위원회는 영화관입장권통합전산망(www.kobis.or.kr)을 통해서 영화인 데이터를 관리·운영하고 있지만, 현재 한국영화 개봉 영화 크레딧 명기의 기준이 통일되어 있지 않은 상황이기 때문에 대략의 작품 참여 내용은 파악할 수 있으나, 엔딩 크레딧을 통하여 개별 스태프가 해당 영화 제작에서 어떤 역할을 수행하였으며, 어느 기간만큼 참여했는가에 대한 세부 정보를 확인할 수 없는 상황이다(최은화, 2016).

경력인증시스템을 통해 스태프의 경력이 객관화되어 공공성을 획득하게 되면, 사측과 스태프 간의 경력 해석에 관한 불필요한 분쟁을 피할 수 있으며, 그것을 기준으로 보수 책정 및 협상이 가능해진다. 이를 통해 사용자는 제작 현장 운영의 안정성을 피할 수 있고, 스태프는 본인의 전문 업무에 집중할 수 있는 환경을 마련할 수 있다. 경력인증시스템이 구축되면, 각 스태프들이 가진 경력을 바탕으로 보다 객관적인 직무수행능력의 측정이 가능해 질 것으로 보이며, 그것을 통해 영화산업 스태프들에게 가장 적합한 임금체계와 공정한 임금수준 설계의 바탕이 마련될 것으로 보인다.

경력인증시스템은 단순히 경력관리만을 위한 도구에 머물러서는 안 될 것이다. 경력인증시스템의 정보를 활용해서 스태프들의 역량을 개발하고 교육훈련시스템에 활용하며, 이것이 궁극적으로 노동시장에서의 불확실성을 최소화 하는 기제로 작동되어야 할 것이다. 이를 위해 경력인증시스템의 지표들은 최대한 구체적인 사항들을 파악할 수 있도록 관리해야 하며, 이를 위해 공신력 있는 기관에서 노사당사자들에게 의무를 부여하고, 혜택 역시 받을 수 있도록 해야 할 것이다. 개인 차원에서는 제작비

(예산)별, 참여 직종별로 누적된 작품 수, 참여회차, 경력기간, 보유 자격 등이 필요할 것이며, 각 작품별로 세부적인 수행직무, 직급, 참여회차, 참여기간, 근로조건(임금, 복리후생 등), 영화 관련 정보(예산, 제작기간, 참여인원 등) 등이 관리되어야 할 것이다.

누적된 정보를 통해서 각 직종(부서)별/직급별 인력규모가 파악되면, 이를 바탕으로 필요한 교육수요를 도출하여 다양한 맞춤형 교육훈련프로그램을 설계할 수 있을 것이고, 나아가 적정 임금체계와 임금수준 설계, 인사관리체계의 정비까지 확대될 수 있을 것으로 판단된다. 이러한 선순환과정을 통해 궁극적으로 영화산업 노사는 노동시장의 불확실성을 해소할 수 있을 것이다. 특히, 처우가 상대적으로 열악한 신규 진입자와 낮은 직급의 스태프들에게 보다 효과적인 방향으로 작동될 수 있도록 해야 할 것이다.

경력인증시스템이 제 역할을 다하기 위해서는 현재 각 직종별(부서별), 직무별, 직급별 정의와 함께 구체적인 직무 내용과 직무수행에 필요한 능력/자격 등 일반적으로 직무기술서에서 제공하는 내용을 체계적으로 정리하고 실증하는 작업이 필요하다. 경력인증시스템은 기본적으로 노사가 이것을 통해서 얻을 수 있는 혜택이 있어야 하고, 상호 공동의 목표와 실행방안이 협의되어야 본래의 의도대로 추진할 수 있다. 그러한 차원에서 영화산업의 핵심주체가 참여하는 노사정협의회를 통한 협의와 추진은 필수 불가결한 전제 조건이라고 할 수 있다.

결론적으로 경력인증시스템은 영화스태프의 숙련 형성을 가능하게 하고, 이를 바탕으로 교육훈련체계와 임금체계를 설계할 수 있으며, 제반 인사관리체계를 개편할 수 있다. 경력인증시스템 구축을 위해서는 직종/직무별 정의와 내용 등의 기준을 마련하고, 노사정협의회 차원의 직무평가위원회 운영 등을 통해서 직무평가와 임금체계에 대한 신뢰성을 확보해야 한다. 궁극적으로 경력인증시스템의 구축은 노동시장의 불확실성을 해소하고, 전문성의 확보를 가능하게 할 수 있다.

영화산업 스태프의 경력인증시스템 필요성과 추진 방향

박용철 | 한국노동사회연구소 부소장

1. 서론

영화산업과 같은 직종노동시장은 개별 노동자의 숙련수준과 전문성이 가장 중요한 근로조건인 척도라고 할 수 있고, 기업(제작사) 입장에서도 안정적인 전문인력의 확보가 무엇보다 중요하다. 하지만, 여전히 각 직종(부서) 감독급의 개인적 네트워크에 의해 구성되는 작업조직이 근간을 이루고 있는 상황에서는 숙련 수준의 객관적 입증은 쉽지 않다. 이러한 영화산업 노동시장의 불확실성과 폐쇄성을 극복하기 위해서는 객관적이고 구체적인 경력관리/인증시스템의 구축이 시급하다. 구체적인 경력관리 자료들을 바탕으로 각 개인별/직급별 숙련 수준을 파악하고 숙련도 향상을 위한 교육훈련시스템을 구축하는 작업은 전문성을 근간으로 하는 영화산업 노동시장에서 무엇보다 중요하다. 영화산업에 적합한 임금체계의 설계, 공정한 임금수준의 설정, 경력경로의 제시 등 인적자원관리 전반에 걸친 합리적인 개편도 경력인증시스템이 뒷받침되어야 비로소 가능하다.

현재 영화산업은 제작사나 스태프 개인적으로나 스태프들의 숙련 수준을 입증할 만한 객관적 자료를 보유하지 못하고 있는 실정이다. 아울러 각 직종/직급에 맞는 적절한 교육훈련체계 역시 미흡하고, 스태프들에게 구체적인 경력경로를 제시하는 것도 쉽지 않은 상황이다. 무엇보다 제작사 입장에서는 객관적으로 검증된 우수인력을 확보하기 어렵고, 개별적인 네트워크에 의존할 수밖에 없으며, 스태프들 역시 자신의 전문성을 입증할 자료를 제시하기 어려운 상황이다. 그렇기 때문에 자신의 경력과 숙련도에 따른 공정한 임금수준을 확보하는 것 또한 어렵기는 마찬가지이다.

이 보고서는 이러한 현실 인식을 바탕으로 경력인증시스템 구축과 전반적인 인력관리 체계의 개편이 필요하다는 문제제기를 위해 작성되었다. 특히 영화산업 노동시장의 특성을 파악하고 문제점을 해결하기 위한 경력인증시스템의 필요성을 제기하고, 경력인증시스템을 통해 합리적인 임금체계와 교육훈련시스템 등의 설계가 가능하다는 사실과 궁극

적으로 이러한 일련의 작업을 통해서 영화산업 노동시장의 불확실성을 해소하고 직종노동시장의 핵심인 전문성을 확보할 수 있다는 가능성을 제시하고자 한다.

이러한 문제제기는 영화제작 현장의 대다수 스태프들(90% 이상)이 “경력”을 급여 산정의 기준으로 하는 것이 타당하다는 조사결과를 반영하는 것이기도 하다(영화진흥위원회, 2020).

2. 영화산업의 특성

1) 영화산업 노동시장의 특성

영화산업은 대표적인 직종노동시장의 형태를 갖는다. 하지만, 산업 특성상 각 작품마다 프로젝트 성격을 지니고 있기 때문에 일반적인 직종노동시장과 달리 불확실성이 높으며, 주로 개인의 네트워크를 중심으로 작업조직(부서/직종)을 구성해 작품에 참여하는 방식이 주류를 이루는 특이한 직종노동시장의 특성을 갖는다고 할 수 있다.

(1) 전문성을 기반으로 하는 직종노동시장

영화산업 노동시장은 산업 특성상 전문성을 기반으로 한 직종노동시장의 특성을 갖는다. 영화산업 종사자 중 회사법인 혹은 개인사업체에서 고용계약을 통해 근로하는 노동자들은 일반적인 고용계약과 동일한 형태로 계약을 맺지만, 영화 제작에 참여하는 소위 ‘영화 스태프’라고 불리는 노동자들은 영화 작품(프로젝트)을 기반으로 계약을 맺고 노동을 제공하는 경우가 대부분이다.

영화산업 제작 스태프 계약서에는 구체적인 작품(프로젝트)명이 기재되어 있으며, 이의 완성을 위해 각 직종(부서)별 전문인력이 직무를 수행하게 된다. 또한 이 계약은 기간을 정하여 이루어지는 유한기간 계약이다. 계약기간은 보통 영화(프로젝트) 제작 중 계약의 대상이 되는 직무가 필요한 기간(제작완료 시점 등)으로 정해진다. 이 경우 임금은 직무의 성격과 직무수행자의 경력 혹은 직위에 따라 정해진다. 즉, 영화 제작 스태프는 특정 사업체에 고용되어 있는 것이 아니라 작품당 계약으로 자신의 직무를 수행하고 그 결과를 바탕으로 다음 계약의 단가를 조정하는 방식을 취하며, 자신의 직종(부서)에서 요구되는 전문지식과 개인의 경험을 바탕으로 한 직무수행이 이루어진다. 이러한 영화산업에서의 계약과 직무수행 형태는 각 영역별로 독립적인 영역을 구축하면서 전문지식과 숙련을 바탕으로 하는 직종노동시장의 전형적인 특성을 갖는다고 할 수 있다.

(2) 프로젝트 기반의 외부노동시장

영화산업은 전형적인 프로젝트 기반 노동시장의 특성을 갖고 있다. 영화산업은 특정한 작품(프로젝트)을 제작하기 위해 자본과 노동이 탄력적으로 결합되는데, 자본(제작사)은 투자유치의 책임을 지고, 노동을 포함한 생산요소 관련 비용을 지급하며, 잔여적 수익에 대한 수취권을 갖는 형태를 띤다. 제작사는 작품(프로젝트) 수행의 위험을 외부화하고, 노동 역시 외부노동시장에서 필요에 따라 확보하여 활용하는 것이다. 이로 인해 전형적 임금노동 대신 비전형적 노동이 일반적이며, 기업 내부노동시장 대신 외부노동시장을 활용하는 특성이 강하다고 할 수 있다(최영섭, 2020).

영화산업의 불확실성과 창조 인력의 중요성을 반영하여 발달하여 온 것이 프로젝트 조직이다. 프로젝트조직은 작품(프로젝트)별로 팀을 구성하고 제작이 완료되면 해산하는 임시적인 조직형태로서, 창의적이고 예술 중심적인 가치와 시장 통제 중심의 가치가 상호 충돌할 경우 발생하는 불확실성에 대처할 수 있는 유연성을 생명으로 한다(김미현, 2009).

(3) 폐쇄성과 안정성을 갖는 네트워크 중심 노동시장

영화산업은 네트워크 중심의 노동시장 특성을 갖고 있다. 영화 제작에 필요한 인력의 충원은 대부분 개인적 혹은 집단적 네트워크를 통해 이루어진다. 영화 제작사가 감독 및 주연 배우, 감독급을 선정할 때는 물론이고, 조명이나 촬영감독 혹은 조감독들이 팀원을 구성할 때도 자신들의 인맥을 통하여 사람을 고르는 경우가 많다. 이러한 네트워크 중심의 채용은 팀 단위의 협력과 전문성이 중요한 영화제작에 있어서 실제로 작업을 같이 해 본 제작경험, 영화계의 평가 등이 중요한 요소로 작용하기 때문에 네트워크 활용이 상당 부분 효과적인 방안이 된다고 할 수 있다(황준욱 외, 2009).

현재, 한국 영화산업에서 전통적인 의미의 도제시스템은 붕괴되었으나, 팀 단위 작업은 여전히 중요한 경력 형성방식으로 작동하고 있다. 개별 근로계약이 증가하는 추세이지만 상당수는 감독 중심으로 느슨하게 형성된 팀을 이루고 있는 경우가 많기 때문이다. 영화 제작에 필요한 인력은 대부분 개인적 혹은 집단적 네트워크를 통해 구성된다(김미현, 2009).

실제로 매년 진행되고 있는 영화스태프 근로환경 실태조사 결과를 보더라도 작품 참여 경로를 보면, 동료 또는 선후배를 통해서 작품에 참여한다는 비율이 2016년의 경우 71.7%였으며(영화진흥위원회, 2017), 2019년의 경우에도 73.8%에 달했다(영화진흥위원회, 2020). 이러한 경향을 볼 때 영화산업 노동시장은 네트워크 중심의 폐쇄성과 네트워

크 내에서의 전문인력 확보라는 안정성을 동시에 갖고 있으며, 이것이 전문성을 생명으로 하는 영화 제작 현장에서 나름대로의 불확실성과 리스크를 해소하는 방법으로 활용되어 온 것으로 판단된다.

(4) 불확실성이 높은 노동시장

영화산업은 전반적으로 불확실성이 높은 노동시장의 특성을 갖고 있다. 제작자와 창작자는 과거에 어떤 작품이 상업적으로 성공했는지에 대해서는 잘 알고 있지만, 이 지식을 새로운 프로젝트의 초기 단계에서 적용하는 것은 매우 어렵고, 자신의 비전이 동등하게 타인에게도 효과적인지 계량화하기 곤란하다(김미현, 2009). 그 이유는 영화가 경험재(experience good)이기 때문에 소비하기 전에는 만족도를 알 수 없고, 창작자와 관객 사이에는 정보의 비대칭성(asymmetrical information)이 존재할 뿐만 아니라, 작품에 대한 평가가 매우 주관적이기 때문이다(Caves, 2000).

이와 함께 스태프 입장에서는 작품(프로젝트)별 계약을 맺고, 해당 작품의 제작이 종료됨과 동시에 계약도 종료되기 때문에 고용의 불안정성이 상당히 높다는 특성을 갖고 있으며, 우리나라의 경우 경력(숙련)인증 시스템의 미비로 인해 개인의 경력을 공정하게 인정받기 어려운 상황이기 때문에 불확실성이 상당히 높은 노동시장이라고 할 수 있다. 아울러 신규 진입자 입장에서 보면 네트워크 중심의 노동시장은 진입장벽이 높고, 주로 내부인력을 활용하는 폐쇄성이 강하기 때문에 노동시장의 불확실성을 가중시키는 요소로 작동할 수 있다.

2) 영화산업의 작업방식 및 숙련 특성

(1) 직종별 전문작업과 협력체계

앞서 제시한 것처럼 영화산업의 특성은 전문성을 기반으로 한다고 할 수 있다. 영화 제작 과정은 하나의 작품을 중심으로 고용이 이루어지며, 각각의 인력들은 자신의 전문성과 창작성을 기반으로 협업을 통해 작업하는 과정이라고 요약할 수 있다(김미현, 2009). 제작사 입장에서 인력고용은 영화제작의 전문성을 확보한다는 의미이고, 개별 스태프 입장에서는 전문성을 인정받아 영화산업 노동시장에서 자신의 불안정성을 제거한다는 의미를 갖는데, 이런 쌍방의 이해관계가 작품 제작과정에서 서로 결합하는 것이라고 할 수 있다. 상식적으로도 제작사 입장에서 우수한 작품을 만들기 위한 전문인력의 확보는 가장 중요한 일이며, 스태프 입장에서는 자신의 전문성과 창의성을 인정받는 것, 그리고 그것을 위해 끊임없이 노력하는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 전문성은 영화산

업의 근간을 이루며, 수많은 전문성이 제작과정에서 발휘되면서 하나의 완성된 작품을 통해 외화되어 왔다고 할 수 있다.

영화 제작 작업은 감독, 연출부, 제작부, 촬영팀, 조명팀, 음향, 미술팀, 소품팀, 의상, 분장, 음악, 특수효과, CG, 편집, 현상, 기획 등 다양한 직무로 이루어진다. 이러한 제작 부문의 각 작업 과정은 영화 소재를 만드는 기획, 그 기획안을 촬영을 통해 영상 콘텐츠로 구현하기 위한 준비단계인 전공정(pre-production), 촬영 관련 작업들을 통칭하는 주공정(production), 촬영된 데이터를 편집하고 음향, 효과 등을 입히는 후반 공정(post-production)으로 구분할 수 있는데, 이 과정에서 각 팀들 간의 끊임없는 협력이 이루어진다.

제작에 참여하는 스태프들은 각 팀별로 수시 협의를 통해 작업을 진행한다. 영화 촬영에 들어가기 전 주요 관련자들 간에 협의하여 합의된 기획안을 중심으로 제작이 이루어진다. 영화 촬영 현장에서 연기자와 스태프는 시나리오에 기반하여 배우의 움직임, 촬영과 조명의 기본적인 위치와 방법을 그려놓은 콘티를 보고 움직인다. 영화의 기획 의도는 시나리오 작가, 아이디어를 제안하고 제작 책임을 맡은 제작사 대표, PD와 감독, 투자자, 주연 배우 등 영화 기획과정에 참여하는 사람들의 협의된 의견이다. 이러한 기획 의도가 시나리오와 콘티에 반영되어 있는 것이다. 영화촬영과정은 대부분의 경우 기획과정에서 정해진 합의가 유지되는 과정이다(황준욱 외, 2009). 이러한 분업구조는 생산라인처럼 각 직무가 독립적으로 분화되어 있지만, 각자 위치에서 주어진 일만 행하는 고립적인 구조가 아닌, 독립되어 있는 각 부문이 하나의 작품제작을 위해 유기적으로 결합되는 통합체로서의 특성을 갖는다고 할 것이다.

(2) 직종 내 숙련 형성 및 근로조건 차이

한국 영화산업에서 전통적인 의미의 도제시스템은 붕괴되었으나 팀 단위 작업은 여전히 중요한 경력형성 방식으로 작동하고 있다(김미현, 2009). 영화스태프는 ‘직장’보다 다양한 ‘일’을 통해 경력을 쌓고 숙련을 축적해 나간다는 점에서 조직에 소속된 임금근로자와는 다르다고 할 것이다. 영화스태프의 고용관계 및 근로조건, 그리고 위험에 대한 대처 방식 등에는 산업별·직무별 특성, 숙련도 차이 등의 요소들이 종합적으로 영향을 미치고 있는 것이다(황준욱 외, 2009).

숙련도의 차이는 영화스태프의 임금 및 근로조건을 만들어 내는 결정적인 요인이라고 할 수 있다. 영화스태프 중 숙련의 표준화 정도가 낮거나 숙련 형성 이전의 노동자들은 개별 협상력을 발휘할 수 있는 직종노동시장에 속하지 못하고, 임금 및 근로조건

의 결정에 있어 임금근로자의 특성을 강하게 갖는 반면, 고숙련의 영화스태프들은 계약 및 근로 조건에서 비교적 높은 자율성과 협상력을 가지고 있다.

영화스태프의 숙련 및 경력 형성과정은 창작적 요소가 많이 요구되는 직무들에서 숙련의 정의와 측정이 힘들고, 이를 습득하는 과정 또한 유형적인 요소 이외에 경험 등 무형적 요소가 많이 좌우하는 것을 보여주고 있다. 반면, 비교적 직무가 표준화되어 있는 경우는 상대적으로 객관화된 숙련 기준과 습득과정이 존재한다.

영화스태프는 숙련 수준에 따라 두 집단으로 구분할 수 있다. 하나는 '고숙련 프리랜서'들로서 이들은 작가 및 PD와 웹일러스트레이터 등 창의성과 전문성의 요구 정도가 비교적 높은 직종 혹은 영화산업에서 경력 연수가 높은 인적 속성을 가지고 있으며, 자발적으로 프리랜서를 선택하여 계약과정과 작업과정에서 비교적 높은 자율성, 독립성, 협상력을 갖고 있는 인력들이다. 이들은 일감을 확보하는 과정에서 비교적 상호 동등한 조건에서 계약을 하며, 작업시간의 배분, 작업장 선택, 작업 도구의 소유 및 선택 등에 있어 자율성을 갖는다. 그리고 해당 작업의 최종 결과물에 대한 시장에서의 질적 평가에 의해 다음 작업을 수주할 수 있는 기반을 갖는 최종 결과물 중심의 경력형성과정을 가지며, 이러한 과정에서 인맥 등 개인적 네트워크가 중요한 역할을 한다. 숙련습득은 주로 일을 통한 경험의 과정 속에서 이루어지고 있으며, 개인적인 방법으로 숙련형성을 위한 교육훈련을 진행한다.

다른 하나는 '중간 혹은 저숙련층'으로서 영화산업 제작 스태프들 중에서 주로 경력이 낮은 사람들에서 발견되며, 직무수행 과정에서 자율성이 낮은 집단이다. 계약 과정에서 일을 주는 계약 상대와 협상력에서 차이가 많이 나며, 작업 시간, 공간, 도구 등의 결정이 자신의 선택보다는 일을 주는 계약 상대의 지시에 의해 좌우되는 경향이 강하다. 일에 대한 통제에서도 자신의 자율적 규율보다는 조직 내 위계에 의한 통제가 이루어지며 주요 통제 기제로 양적 통제가 활용된다. 이 집단의 숙련형성 과정 또한 주로 일을 통한 경험으로 이루어지는 가운데 숙련습득 책임이 각 개인들에게 주어져 있다.

이와 같이 영화스태프들은 결국 전문성을 좌우할 수 있는 숙련도의 차이에 따라 크게 두 개의 집단으로 나뉘면서, 한쪽은 고임금과 자율성이 보장되는 반면, 다른 한쪽은 상대적 저임금에 통제받는 정도 또한 높아지는 식으로 근로조건에서 상당한 차이가 생기고 있음을 알 수 있다.

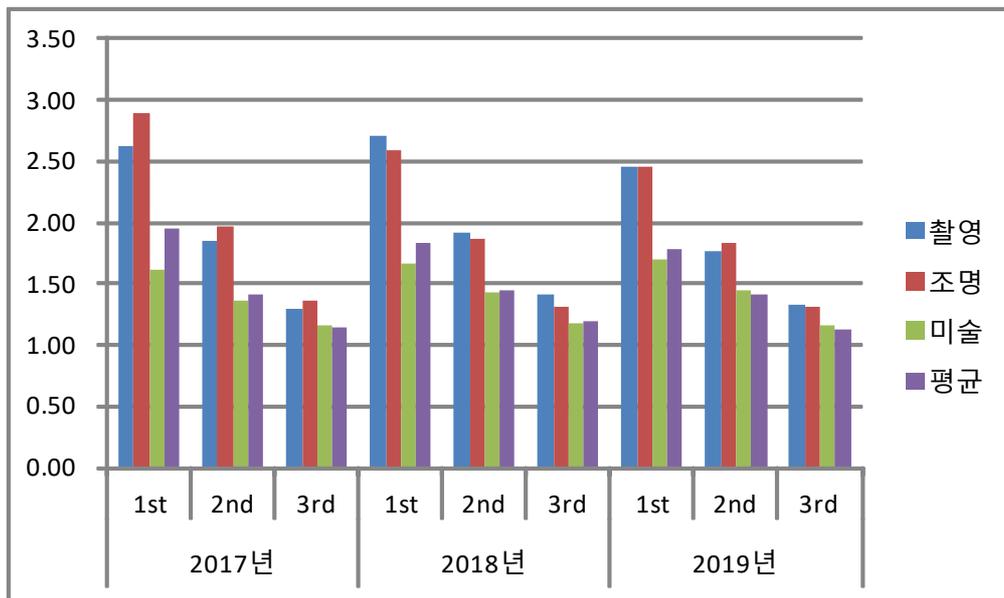
실제로 매년 진행되고 있는 영화스태프 근로환경 실태조사에서 직종(부서)내 직급 간 임금격차를 보면, 수습과 퍼스트의 평균임금 차이는 1.8배 정도 차이가 나지만, 상대적

으로 임금수준이 높은 촬영이나 조명의 경우는 2.5~2.8배 내외로 상당히 격차가 크며, 상대적으로 임금수준이 낮은 미술이나 의상 등의 경우는 1.6~1.7배로 평균 보다 낮은 격차가 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 1〉 직종(부서)별 월급여액 추이(단위: 천원)

부서	2017년				2018년				2019년				
	퍼스트	세컨드	써드	수습	퍼스트	세컨드	써드	수습	퍼스트	세컨드	써드	수습	
제작	3,237	2,501	2,154	1,905	3,535	2,840	2,471	1,969	4,374	3,654	2,986	2,443	
연출	3,296	2,521	2,128	1,900	3,415	2,751	2,462	2,150	4,383	3,165	2,937	2,478	
촬영	5,306	3,747	2,626	2,028	5,546	3,907	2,902	2,043	6,009	4,325	3,258	2,452	
조명	5,503	3,740	2,589	1,903	5,870	4,251	2,970	2,271	6,201	4,634	3,322	2,524	
동시녹음	3,448	2,478	2,082	2,025	3,707	2,905	2,214	2,223	3,877	3,304	2,829	2,412	
미술	3,124	2,664	2,241	1,944	3,723	3,168	2,635	2,228	4,352	3,694	2,969	2,568	
소품	3,953	2,456	2,119	2,108	3,162	2,614	2,387	2,264	4,011	3,441	2,857	2,721	
분장	3,450	2,508	2,125	2,005	3,406	2,576	2,424	2,136	3,628	3,291	2,817	2,437	
의상	3,267	2,533	2,198	1,935	3,112	2,748	2,350	1,952	3,580	3,334	2,921	2,600	
평균	3,843	2,794	2,251	1,973	3,942	3,084	2,535	2,137	4,525	3,566	2,824	2,521	
수습 대비 차이(배)	촬영	2.62	1.85	1.29	1.00	2.71	1.91	1.42	1.00	2.45	1.76	1.33	1.00
	조명	2.89	1.97	1.36	1.00	2.58	1.87	1.31	1.00	2.46	1.84	1.32	1.00
	미술	1.61	1.37	1.15	1.00	1.67	1.42	1.18	1.00	1.69	1.44	1.16	1.00
	평균	1.95	1.42	1.14	1.00	1.84	1.44	1.19	1.00	1.79	1.41	1.12	1.00

〈그림 1〉 주요 직종(부서)별 수습 대비 급여 차이(단위: 배)



자료: 영화진흥위원회(각년도).

(3) 경력(숙련)관리시스템 및 교육훈련시스템 미비

이상에서 살펴본 영화산업 노동시장의 특징은 해당 직종에서 고도의 전문성이 필요하다는 것과 전문성의 확보를 통해 개별적으로 불확실성을 감소시켜야 한다는 사실이다. 그것을 위해서는 상식적으로 전문성 확보를 위한 숙련(경력)관리시스템과 교육훈련시스템이 무엇보다 중요하다는 사실을 도출할 수 있다.

프로젝트 조직의 인력시스템과 관련해서는 자유로운 입출입과 불안정적인 근로조건으로 인해 인력의 전문성을 담보할 수 있는 교육훈련과 직무경력을 관리할 수 있는 방안이 필요하다(김미현, 2009).

하지만, 우리나라 영화산업의 경력관리/인증시스템과 교육훈련시스템은 상당히 미흡한 수준이라고 할 수 있다. 영화진흥위원회는 한국 영화 인력의 정제작업 및 영화 직군/직무 분류 작업을 거쳐 현재 영화관입장권통합전산망(www.kobis.or.kr)을 통해서 영화인 데이터를 관리·운영하고 있는데, 이는 2000년도 개봉작부터 영상물등급위원회에 등재된 한국 장편영화의 개봉작 크레딧 전수조사를 통해 확보된 결과물로서 현재까지 한국 영화계의 스태프 경력 확인의 기초 자료로 활용되고 있다. 하지만, 현재 한국영화 개봉작 크레딧 명기의 기준이 통일되어 있지 않은 상황이기 때문에 대략의 작품 참여 내용은 파악할 수 있으나, 엔딩 크레딧을 통하여 개별 스태프가 해당 영화 제작에서 어떤 역할을 수행하였으며, 어느 기간만큼 참여했는가에 대한 세부 정보를 확인할 수 없는 상황이다. 영화인 데이터베이스는 스태프의 작품 참여에 관한 데이터가 매년 업데이트되고 있지만, 이것을 경력인증시스템으로 전환하기 위해서는 보완할 사항이 상당부분 존재한다(최은화, 2016).

이와 관련해서 현장에서는 스태프 고용계약시 경력증명서를 요구하기도 하지만 필수적인 요건이 아니며, 그마저도 객관적으로 인정할 수 있는 기준이 없는 상황으로 영화인 데이터베이스는 현재 스태프의 작품참여를 확인하는 정도로만 활용하는 실정이다. 결국, 고용이나 근로조건 결정에 있어서 가장 중요한 요소인 경력을 구체적으로 확인할 수 있는 관리/인증시스템이 없는 상황에서 제작사는 스태프의 경력을 정확하게 확인할 수 없으며, 스태프는 본인의 경력을 입증하기 어려워 노사 핵심 당사자의 숙련/경력 입증에 대한 불확실성은 해소되지 못하고, 오히려 도덕적 해이(moral hazard)¹⁾와 역선택(adverse selection)²⁾을 초래할 수 있는 상황이기도 하다.

아울러, 경력관리/인증시스템이 부재한 상황에서 교육훈련시스템 역시 온전하게 작동

1) 도덕적 해이란 한쪽이 상대를 완벽하게 감시할 수 없는 정보의 비대칭성이 존재할 경우 정보를 지닌 쪽이 정보를 지니지 못한 쪽에게 손해되는 행동을 하는 현상을 말함.

2) 역선택이란 시장에서 경제주체들이 거래행위를 할 때 어느 일방이 다른 일방보다 더 많은 정보를 가지고 있는 경우 정보가 부족한 입장에서 볼 때 바람직하지 못한 상대방과 거래하게 되거나 열등한 재화를 구매하게 되는 상황을 말함.

할 수 없게 되는데, 현재 영화진흥위원회 영화인 교육지원센터 등에서 관련 교육을 실시하고 있을 뿐 현장의 세분화된 요구를 만족할 만한 통합적인 경력인증과 연계된 교육훈련 시스템은 부재한 상황이며, 그동안 현장스태프 대상 심층면접에서도 교육훈련시스템의 부재를 지적한 경우가 많았다.

한편, 자격제도는 신규 인력의 공급과 자유로운 시장 활동을 저해할 소지가 있어 제한적으로 시행되고 있다. 진입 장벽을 제도화하는 것은 다양한 인력의 자유로운 진입을 제한하여 산업의 경쟁력을 떨어뜨릴 수 있기 때문이다(황준욱, 2005).

(4) 적합한 임금체계 모색 필요

임금이란 노동의 대가로 지급하는 일체의 금품을 말한다(근로기준법, 제2조 제5호). 노동의 대가란 개별 노동자들이 성과물(결과)의 산출에 기여한 만큼 지급받는 것이라고 할 수 있다. 그런데, 성과에 대한 기여분은 노동의 성격이나 형태에 따라 그 기준이 다를 수 있다. 즉, 성과에 대하여 개인의 인적 속성(연령, 근속, 학력 등)이 더 크게 기여했을 수도 있고, 직무적 속성(직무난이도, 직무능력, 숙련 등)이 더 크게 기여했을 수도 있는데, 이러한 성과기여 요소들을 어떻게 반영하여 임금을 공정하게 지급하는가에 관련된 것이 바로 임금체계의 문제라고 할 수 있다.

당연히 영화산업 스태프의 경우에도 일의 성격에 따라 인적·직무적 속성을 반영할 수 있는 임금체계가 필요하고, 기여한 만큼의 임금수준 보장이 필요하다. 그렇다면, 영화산업 스태프에게 가장 적합한 임금체계는 어떤 형태일까? 앞에서 제시한 대로 영화산업 스태프들이 노동의 결과물인 작품에 얼마나 기여했는가가 최우선의 평가 척도가 될 것이고, 그러한 기여를 가능하게 하는 중요한 전문성 필요 요소들에 의해 임금이 결정되어야 할 것이다. 그리고 영화 스태프의 전문성을 측정할 수 있는 요소로는 우선 해당 분야(직종)에서의 숙련수준이 있을 것이고, 수행한 직무의 난이도, 직무수행능력 등이 포함될 것이다.

결국, 영화산업 스태프의 노동시장 특성과 상황을 가장 잘 반영할 수 있는 임금체계의 설계를 위해서는, 직종(부서)의 직무난이도와 그것의 특성에 맞는 직무수행능력, 그리고 그것을 뒷받침할 수 있는 숙련/경력 등의 요소가 필요할 것으로 보이며, 향후 임금체계의 설계는 이러한 요소들을 반영하는 것이 무엇보다 중요할 것으로 보인다.

영화산업의 특성을 보면, 숙인급(연령, 근속, 학력 등과 같이 외부적으로 관찰되는 개인적 속성을 기준으로 임금을 결정)이 적용되기 어려운 상황인데, 활발한 외부노동시장

으로 인해 속인급(연공급)의 실행이 상당히 어렵다고 할 것이며, 개인의 창의성, 전문성 등이 강한 영향을 미치는 문화산업의 일반적 특성상 연령이나 학력도 큰 영향을 미치기 어렵다고 할 것이다. 속인급을 대신하여 직종별 근무조건, 요구역량 등을 반영한 직무급을 ‘공공적 관점’에서 설정한다면, 역학관계 특성에 따라 특정 직종 근로자의 과도한 생활불안정, 그로부터 야기되는 자본의 경쟁력 저하를 완화할 가능성이 크다고 할 것이다(최영섭, 2020). 다만, 이를 위해서는 장기적으로 주체들의 충분한 논의와 준비, 전제조건 마련 등이 동반되어야 할 것이므로 단기간에 일방적인 추진을 해서는 안 될 것이며, 그렇게 할 수도 없을 것이다.

3. 경력인증시스템의 필요성

1) 경력인증의 중요성

(1) 경력(숙련)인증의 필요성

이 글에서 주장하는 바를 한마디로 표현하자면, 영화산업 스태프들의 전문성을 판단하는 경력(숙련) 요소를 관리하고 인증할 수 있는 시스템을 구축하고, 그것을 바탕으로 노사 주체는 노동시장의 불확실성을 해소하는 한편, 스태프들의 지속적인 숙련 향상을 위한 교육훈련시스템을 마련하자는 것이다. 그러한 관점에서 볼 때, 스태프들의 경력(숙련)인증시스템은 바로 문제해결의 중심에 있다고 할 수 있다.

스태프들에 대한 경력인증시스템을 통해 스태프의 경력이 객관화되어 공공성을 획득하게 되면, 사측과 스태프 간의 경력 해석에 관한 불필요한 분쟁을 피할 수 있으며, 그것을 기준으로 보수 책정 및 협상이 가능해진다. 이를 통해 사용자는 제작 현장 운영의 안정성을 피할 수 있고, 스태프는 본인의 전문 업무에 집중할 수 있는 환경을 마련할 수 있다. 경력인증시스템의 정착은 개별 스태프의 직무 수행 내용의 불분명함으로 인해 최저시급 중심으로 이루어지는 현재의 노사간 임금협상 방식을 넘어서 직무와 직급에 따른 표준보수지침 적용의 주요한 기준이 될 것으로 보인다. 궁극적으로 경력인증시스템은 작품 계약시 스태프가 해당 분야에서 전문성을 인정받고, 그것에 따라 적정하게 보상을 받을 수 있는 체계를 구축하는 것이라고 할 수 있다(최은화, 2016).

물론, 여기서 한 가지 우려되는 점은 경력과 숙련은 중복되는 측면도 있지만, 상이한 측면도 있다는 점이다. 경력은 보다 외형적이고, 객관적 측정이 가능한 반면, 숙련은 내재적이고, 작업과정에서 발휘되는 능숙함으로서 외형적인 측정이 어려운 측면이 있다.

하지만, 숙련도에 의해 외형적 경력이 표현되고, 경력은 다시 숙련도를 표현하는 역할을 하므로, 두 요소는 밀접하게 결합되어 있다고 할 수 있다. 그러므로 경력인증시스템에서 어떠한 요소를 관리하는가에 따라 충분히 내재적 요인을 예상할 수 있을 것으로 보이며, 이 글에서는 두 요소를 일맥상통하는 개념으로 사용해도 큰 문제는 없을 것으로 판단한다.

(2) 안정적 인력확보와 공정한 처우보장

앞서 제기한 영화산업 노동시장의 특성에서 보면, 궁극적으로 불확실성을 해소하는 것이 무엇보다 중요한데, 구체적이고 정확한 경력인증시스템이 구축되면, 제작자 입장에서는 객관적으로 전문성이 입증된 인력을 확보할 수 있고, 스태프 입장에서는 보다 객관적으로 자신의 숙련도(경력)에 따라 직급과 직무를 부여받고, 그것에 맞는 공정한 임금수준을 보장받을 수 있을 것이다. 나아가 이와 연계한 임금체계의 설계와 정비가 가능하며, 경력인증시스템에 따라 교육훈련시스템을 정비하여 신규 진입자는 물론, 경력자들에 대한 지속적인 재교육을 통한 숙련 향상과 전문성 확보를 가능하게 할 수 있다.

2) 효과적이고 공정한 인력관리의 기반

(1) 임금체계와의 연계 가능

경력인증시스템이 구축되면, 각 스태프들이 가진 경력을 바탕으로 보다 객관적인 직무 수행능력의 측정이 가능해 질 것으로 보이며, 그것을 통해 영화산업 스태프들에게 가장 적합한 임금체계와 공정한 임금수준 설계의 바탕이 마련될 것으로 보인다. 임금체계는 인사관리 체계 전반에 영향을 미치는 핵심 요인으로서 직종이나 조직의 목표에 맞는 전략적 인적자원관리 차원에서 외부노동시장으로부터의 인력수요 관리와 채용관리, 경력개발, 교육훈련, 처우관리 등에 있어서 그 기초를 제공하는 역할을 하는 만큼, 영화산업 스태프들에게 경력인증시스템과 임금체계와의 연계, 임금체계와 인적자원관리와의 연계는 핵심적인 사안이라고 할 수 있다.

(2) 교육훈련시스템 구축과 숙련 확보

위에서 제기한 경력인증시스템과 인적자원관리와의 궁극적인 연계에 있어서 가장 핵심적인 사안은 경력(숙련)에 따른 맞춤형 교육훈련시스템의 구축과 그것을 통한 전문성(숙련) 확보라고 할 수 있으며, 그것이 선순환 할 수 있도록 하는 것 역시 중요한 이슈라고

할 수 있다.

앞에서 제기한 영화산업 노동시장의 불확실성을 해소하는 궁극적인 해결책은 결국 전문성(숙련) 확보라고 할 수 있으며, 그것은 명확한 경력인증, 직종/직무 정의와 내용, 자격 등을 통해 가능할 것이다.

하지만, 현재 영화산업에서 공식적인 학교 교육을 통한 숙련 습득은 매우 어려운 상황인데, 이는 영화산업 직무들의 숙련이 실제 작업경험을 통해 이루어지는 경우가 많다는 점도 있고, 전공교육에 있어 현장경험이 있는 교원의 부족 및 필요 장비의 부족 등과도 연관된 것으로 보인다. 아울러 아카데미 등과 같은 비정규적인 교육기관도 일정한 한계가 존재하는 것으로 보인다(황준욱 외, 2009). 이런 상황에서 숙련의 형성은 주로 스스로 학습하는 방법, 실제로 일을 해서 경험을 많이 하는 방법 등에 의존할 수밖에 없는데, 이것은 영화 인력들의 숙련 형성이나 체계적인 인력 양성을 어렵게 만드는 주요한 요인이라고 할 수 있다. 이러한 현실을 개선하기 위해서라도 경력인증시스템과 교육훈련시스템의 연계가 중요하다고 판단된다.

4. 경력인증시스템 추진 방향

경력인증시스템의 추진은 앞에서 제기한 것처럼 영화산업 스태프를 둘러싸고 있는 노동시장 환경의 불확실성을 해소하고, 숙련 형성과 경력경로를 구체화 할 수 있는 방향으로 설정되어야 할 것이며, 이를 위한 전제 조건 역시 동시에 충족되어야 할 것이다.

1) 추진 방향

(1) 전문성 확보를 위한 지표 활용, 그것을 통한 역량개발과 불확실성 최소화

앞에서 수차례 강조한 것처럼 스태프들의 전문성 확보가 무엇보다 중요하고 모든 것의 근간이 되는 만큼 경력인증시스템은 단순히 경력관리만을 위한 도구에 머물러서는 안 될 것이다. 경력인증시스템의 정보를 활용해서 스태프들의 역량을 개발하고 교육훈련시스템에 활용하며, 이것이 궁극적으로 노동시장에서의 불확실성을 최소화 하는 기제로 작동되어야 할 것이다.

이를 위해 경력인증시스템의 지표들은 최대한 구체적인 사항들을 파악할 수 있도록 관리해야 하며, 이를 위해 공신력 있는 기관에서 노사당사자들에게 의무를 부여하고, 혜택 역시 받을 수 있도록 해야 할 것이다. 개인 차원에서는 제작비(예산)별, 참여 직종별로

누적된 작품 수, 참여회차, 경력기간, 보유 자격 등이 필요할 것이며, 각 작품별로 세부적인 수행직무, 직급, 참여회차, 참여기간, 근로조건(임금, 복리후생 등), 영화 관련 정보(예산, 제작기간, 참여인원 등) 등이 관리되어야 할 것이다.

그리고 중요한 것은 이렇게 누적된 정보를 통해서 각 직종(부서)별/직급별 인력규모가 파악되면, 이를 바탕으로 필요한 교육수요를 도출하여 다양한 맞춤형 교육훈련프로그램을 설계할 수 있을 것이고, 나아가 적정 임금체제와 임금수준 설계, 인사관리체제의 정비까지 확대될 수 있을 것으로 판단된다. 이러한 선순환과정을 통해 궁극적으로 영화산업 노사는 노동시장의 불확실성을 해소할 수 있을 것이다. 특히, 처우가 상대적으로 열악한 신규 진입자와 낮은 직급의 스태프들에게 보다 효과적인 방향으로 작동될 수 있도록 해야 할 것이다.

〈표 2〉 경력인증시스템 관리 지표 예시

기재 사항 예시		활용 방안
개인별 누적	참여 작품별	
<ul style="list-style-type: none"> - 제작비(예산)별 누적 작품 수, 참여회차, 경력기간, 보유 자격 등 - 참여 직종별 상기 내용 - 교육훈련 이수 기록 - 개인기초 자료(학력/이력 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 작품별 수행직무, 직급, 참여회차, 참여기간, 근로조건(임금, 복리후생 등), 영화 관련 정보(예산, 제작기간, 참여인원 등) 등 - 기타 관련 사항 	<ul style="list-style-type: none"> - 직종(부서)별/직급별 교육 수요 파악 - 맞춤형 교육훈련프로그램 설계 - 인사관리 각 영역의 기초 자료로 활용

(2) 숙련형성 과정과 경력경로의 구체화

경력인증시스템과 가장 직접적으로 연계되어 있는 사안은 스태프들에게 숙련형성의 각 과정에서 적절한 교육훈련을 제공하고, 나아가 경력경로를 구체적으로 제시할 수 있는 기초자료로 활용하는 것이다.

최근에는 다행히도 현장영화인직업훈련, 영화아카데미 등 다양한 교육이 제공되고, 과거와 달리 전문직업인으로서 스태프를 인식하는 경향이 높아지고 있는 상황이지만(관계자 인터뷰, 2020), 여전히 영화산업 스태프들에게 경력형성 경로가 충분히 제시되지 못하고 있는 상황이다(관계자 인터뷰, 2019). 영화스태프들은 회사의 직급체제를 따라 경력형성 경로를 쌓아가는 임금근로자들과 달리 스스로 일감을 찾아 결과물을 만들어 가는 과정에서 경력과 숙련을 쌓는다. 따라서 각 직종의 전문인력으로서 어떤 과정을 밟아야 하며, 이 과정 중에 어떤 교육훈련이 필요하고 현재 상황에서 가능한 미래가 어떤 모습 인지를 예측할 수 있는 경력형성 경로 제시가 필요하다(황준욱 외, 2009).

이에 경력인증시스템 구축과 스태프들이 필요한 재교육을 지속적으로 발굴하여 제공할 필요가 있으며, 향후 다양한 경력경로를 제시할 수 있는 방향의 모색이 무엇보다 중요하다고 할 것이다(관계자 인터뷰, 2019).

2) 전제 조건

(1) 직종/직무 정의 및 내용 구체화

경력인증시스템이 제 역할을 다하기 위해서는 현재 각 직종별(부서별), 직무별, 직급별 정의와 함께 구체적인 직무 내용과 직무수행에 필요한 능력/자격 등 일반적으로 직무기술서에서 제공하는 내용을 체계적으로 정리하고 실증하는 작업이 필요하다. 하지만, 현재 영화산업은 현장에서 이에 대한 실질적인 검증과정이 미흡한 실정이고, 각 직급별 업무수행능력 역시 추상적인 논의수준에 머무르고 있다(영화산업노조, 2020).

이러한 현장 스태프의 직종별 직무에 대한 개념 정립과 관련해서 영화계의 공동 인식이 필요하다. 이는 상이한 역할 인식으로 인해 빚어지는 노사간의 이견을 줄일 수 방법으로 작용할 것이다(최은화, 2016).

(2) 노사정 공동 협의 및 추진

노사간 이해가 대립할 수 있는 사안에서 어느 일방의 정책 추진은 결국 실패로 귀결되는 경우를 흔히 볼 수 있다. 경력인증시스템은 단순히 행정적인 차원에서 이루어지는 것이 아니라, 기본적으로 노사가 이것을 통해서 얻을 수 있는 혜택이 있어야 하고, 상호 공동의 목표와 실행방안이 협의되어야 본래의 의도대로 추진할 수 있다. 그러한 차원에서 영화산업의 핵심주체가 참여하는 노사정협의회를 통한 협의와 추진은 필수 불가결한 전제 조건이라고 할 수 있다.

스태프 경력인증시스템 구현을 위해서는 경력인증 내용의 적용 주체인 영화산업 내 종사자들의 협의에 의해 적용기준을 만들어야 한다. 현행 “영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률(시행령)”에 따르면, ‘정부를 대표하는 자를 영화진흥위원회로 지정하고, 영화근로자조합, 영화업자단체의 합의로 노사정협의회를 구성하여, 표준보수지침의 마련, 표준계약서 사용 및 확산, 근로자 안전, 직업훈련 등에 대한 사항을 협의’해야 한다는 내용이 포함되어 있다. 따라서 만약 영화 스태프의 경력인증시스템의 구축에 대해 영화산업 내에서 합의가 이루어진다면, 그것의 실행을 위한 구체적인 협의는 노사정협의회를 통해 진행하는 것이 타당해 보인다(최은화, 2016).

5. 임금체계와의 연계

1) 임금체계와의 연계 중요성

앞에서 경력인증시스템은 영화산업의 특성을 반영한 임금체계와 결합되어야 한다는 점을 강조하였으며, 이러한 적정 임금체계와 공정한 임금수준의 확보는 노사 모두에게 노동시장의 불확실성을 해소할 수 있는 방법이라는 점을 강조하였다. 그렇다면, 영화산업의 특징인 전문성을 기반으로 하는 직종노동시장에 적합한 임금체계는 무엇일까? 이와 관련하여, 노동시장 구조의 특징을 간단히 확인해 볼 필요가 있다. 왜냐 하면, 한 산업의 노동시장 환경(특성)은 해당 산업 내의 직무 또는, 직종의 임금체계나 교육훈련체계 등 인사관리시스템에 직접적인 영향을 미치기 때문이다(박용철 외, 2013).

노동시장은 크게 기업 수준 노동시장과 기업수준을 넘어서는 초기업 수준 노동시장으로 구분할 수 있는데, 직종노동시장은 초기업 수준 노동시장에 포함된다.

먼저, **기업 수준의 내부노동시장**은 기업 내 관리규칙이나 제도 등이 서로 연관되어 통일된 체계를 이루며, 노동자집단의 분절화가 상당 수준 진행된 노동시장으로서 조직체계 및 규칙의 구조화 또는, 분절화가 상당히 진전되어 관리규칙 등에 의해 노동시장이 결정되는 단계의 시장이라 할 수 있다. 내부노동시장의 특성을 보면, 기업특수적 숙련이 필요하므로 주로 OJT방식의 교육훈련이 지배적이며, 이에 따라 장기고용관행이 강하므로 고용안정성이 높은 편이다. 임금체계는 우리나라의 경우 연공급체계가 지배적이며, 임금수준은 상대적으로 높은 편이다. 내부승진시스템과 직급간 위계도 강한 편이다.

다음으로, **초기업 수준의 노동시장**은 기업 외부에서 노동력이 거래되고, 노동력의 수요와 공급에 따라 임금이 결정되는 노동시장을 의미한다. 초기업 수준 노동시장의 범위에는 경쟁시장과 직종·산업노동시장이 포함될 수 있다. 직종노동시장이나 산업노동시장의 특성을 보면, 기술유형은 해당 산업이나 직종에 적합한 특수적 기술을 사용하며, 일정수준의 숙련이나 전문직 수준의 숙련체계를 가지고 있다. 주로 OJT에 의존하는 교육훈련체계를 가지고 있다. 임금지급은 주로 고정급(직무/직종급)체계를 활용하며, 분업시스템이 존재하므로 직무위계도 명확하게 존재한다(박용철, 2013).

〈표 3〉 노동시장 구조의 특징

구분	기업 수준 노동시장	초기업 수준 노동시장	
	내부노동시장	직종노동시장	산업노동시장
특징	기업 내 관리규칙이나 제도 등이 서로 연관되어 통일된	각 직종에 따라 직종 내에서 노동력의 수요와 공급이	하나의 산업 내에서 노동력의 수요와 공급이 이루어지

	체계를 이루며, 노동자집단의 분절화가 상당수준 진행된 노동시장	이루어지고, 그것을 바탕으로 임금이 결정되는 노동시장	고, 그것을 바탕으로 임금이 결정되는 노동시장
숙련시스템	기업 내부의 고유한 숙련체계를 가짐. (기업특수적 숙련)	숙련의 형성과 인정을 위한 제도가 필요하기 때문에 제도화 수준이 높음. (직종특수적 숙련)	산업구조의 변화가 숙련구조를 변화시키면서 산업별로 차별화가 큼. (산업일반/특수적 숙련)
숙련수준	상대적 고숙련	고숙련	반숙련/저숙련
고용안정성	높음	높지만, 일부 흔재	낮음
임금정책	고임금	고임금	저임금(적정임금)
임금체계	연공급	직무(직종)급	직무급
교육훈련	OJT	도제/OJT	일반교육

자료: 김유배(2009), 박덕제·이원덕(1995), 신원철(2001), 정이환(2005), Doeringer & Piore(1971), Althausen(1989) 등 정리(박용철(2013)에서 재인용).

여기서 중요한 것은 영화산업이 속해있는 각 직종노동시장의 특성이라고 할 수 있는데, 우리나라 영화산업이 특이하긴 하지만, 기본적으로 일반적인 직종노동시장의 특성과 거의 유사한 특성을 갖는다고 할 수 있다. 외부노동시장이 형성되어 있다는 점, 각 직종별로 특수한 숙련이 지배한다는 점, 각 직종별(부서별) 직무특성으로 인해 급여에 차이가 있다는 점, 그 차이가 직종(직무)급 체계에 상당부분 반영되어 있다는 점 등은 일반적인 특성이라고 할 수 있다. 결론적으로 보면, 영화산업은 현재 체계도 그렇지만, 산업이나 노동시장 특성으로 볼 때 직무/직종별 성격이 강하고, 그것에 따라 직무급 임금체계가 적합하다는 사실을 도출할 수 있다.

2) 직무급 체계와의 연계

(1) 직무급 체계의 특성

직무급은 업무를 수행하는 사람의 특징과는 관계없이 직무의 가치에 따라서 기본급이 결정되는 보상체계이다. 예를 들어, 어떤 직무가 월 기본급 200만 원으로 책정되어 있다면, 나이와 무관하게(20세가 수행하든 60세가 수행하든), 성별과 무관하게(남자든 여자든), 고용형태와 무관하게(정규직이든 비정규직이든), 학력과 무관하게(중학교 졸업자이든 박사학위 소지자이든), 국적과 무관하게(한국인이든 외국인이든), 출생과 무관하게(한 문화 가정이든 다문화가정이든), 근속연수와 무관하게(장기근속자든 단기 근속자든) 누구나 월 기본급 200만 원을 받는 것을 말한다. 따라서 직무가치가 높은 직무를 수행하는

노동자에게 직무가치가 낮은 직무를 수행하는 노동자보다 더 높은 임금을 주는 것이 공정하다는 논리이다. 직무급은 해당 직무의 가치를 기준으로 임금이 결정되기 때문에 “동일한 가치의 직무”를 수행하는 노동자들은 그들의 능력, 연공, 학력 등에 관계없이 “동일한 임금”이 지급되는 것이다. 직무급은 연공급과 달리 산업화를 먼저 시작한 서양 선진국에서 널리 시행되고 있는 제도이다(박용철 외, 2015).

직무급 체계의 장점으로는 능력주의 인사풍토의 조성에 유리하다는 점, 인건비 효율성을 증대할 수 있다는 점, 개인별 임금 차이에 대한 불만을 해소할 수 있다는 점, 동일노동 동일임금 원칙의 실현에 유리하다는 점 등을 들 수 있다. 반면, 단점으로는 절차가 복잡하다는 점, 학력·연공주의 풍토에서 저항이 크다는 점, 종신고용 풍토에 혼란을 줄 수 있다는 점, 노동의 자유로운 이동이 수용되지 않는 사회에서 적용이 제한될 수 있다는 점 등을 들 수 있다(박용철, 2019).

〈표 4〉 직무급체계의 장단점

장 점	단 점
1. 능력주의 인사풍토 조성 2. 인건비의 효율성 증대 3. 개인별 임금 차이에 대한 불만의 해소 4. 동일노동에 대한 동일임금 실현	1. 절차가 복잡함 2. 학력·연공주의 풍토에서 오는 저항 3. 종신고용 풍토의 혼란 4. 노동의 자유이동이 수용되지 않는 사회에 적용 제한

(2) 직무급 체계의 문제점

직무급 체계의 문제점은 다음과 같다.

첫째, 직무평가의 신뢰성 문제이다. 직무급 임금체계 시행에 있어서 필수적으로 거쳐야 하는 과정이 직무분석과 직무평가인데, 그 과정에서 직무평가의 신뢰성 문제가 발생할 수 있다. 이것은 기술-책임-노력-작업조건 등 평가요소 및 항목, 그리고 평가방법 등에 문제가 발생할 수 있으며, 노사공동의 수행, 공동위원회를 통한 보완 방안이 필요하다고 할 것이다.

둘째, 평가의 주체 문제와 노동통제를 위한 악용의 소지가 있다는 것이다. 일반적으로 직무평가는 사용자가 주도하는 경우가 많으며, 도입 이후에는 직무평가를 노동통제 수단으로 악용할 수 있다는 우려가 있다. 이러한 점은 현실적으로 노동조합이 가장 우려하는 점이다. 이를 위해 직무평가 과정에서부터 직무급을 시행하는 전 과정을 노사공동으로 수행하고 보완해 나갈 필요가 있다.

셋째, 연대임금정책을 위한 직무급체계의 실질적인 확산의 어려움이다. 산별교섭 체계가 미진한 상황에서 노동자들 간 임금격차와 불평등을 해소할 방안으로 동일가치노동 동

일임금 원칙을 실현할 수 있는 직무급체계의 필요성을 제기해 왔으나, 현실적으로 별다른 진전이 없는 상황이다. 이중노동시장은 오히려 더 확대되어 왔으며, 초기업적 노동시장이 활성화되지 못한 상황에서 쉽게 돌파구를 찾기 어려운 상황이다.

임금체계는 저마다의 장·단점을 가지고 있기 때문에 어느 임금체계가 다른 임금체계보다 우월하다고 할 수 없다. 현실에서는 상기와 같이 극단적인 사례는 거의 없고 직무급이라 하더라도 어느 정도 속인적인 특징을 반영하고, 연공급이라 하더라도 수행하는 직무의 특성을 어느 정도 반영하게 된다. 직무급 하에서는 그 직무의 특징에 맞는 사람을 선발할 것이고, 연공급 하에서는 그 사람의 특징에 맞는 직무를 맡길 것이기 때문이다.

임금체계는 자본주의 경제변화 등에 따라 끊임없이 변화해 왔다는 공통점을 가지고 있으며, 최근 주요 국가의 임금체계는 한 가지 요소만으로 이루어진 기본급체계라고 특정하기보다는 고유의 임금체계를 바탕으로 하면서 환경변화에 적응하는 과정에서 다른 임금체계가 결합되어 있는 복합적인 성격을 보인다. 이러한 특성은 한 국가의 역사적 배경과 해당 기업의 특성을 고려하지 않은 획일적인 임금제도의 도입이 아닌 고유한 역사적 배경에 환경변화를 고려한 임금제도를 정착시켜 나가는 것이 바람직하다는 사실을 시사한다고 할 것이다.

(3) 실행 방향

직무급 체계의 가장 큰 강점은 동일노동 동일임금 원칙을 실현하기에 가장 유리한 임금체계라는 점이다. 임금체계를 통해 동일노동 동일임금 원칙을 완전히 해결하기는 어렵겠지만, 실마리는 제공할 수 있을 것으로 보이기 때문이다. 새로운 임금체계를 통해 동일 직무나, 유사한 직무간의 임금격차가 줄어들면, 노동시장의 이중구조도 완화될 수 있으며, 이를 바탕으로 산별 연대임금의 실현과 산별 교섭체계의 활성화에도 기여할 것으로 보인다. 특히, 영화산업은 직무급적 특성을 강하게 갖고 있는 직종노동시장을 바탕으로 하기 때문에 직무급체계의 정착과 확산에 상당히 유리한 상황에 있다고 할 수 있다.

직무급체계를 운영하는데 무엇보다 중요한 것은 직무평가의 실행과 관리라고 할 수 있는데, 직무평가를 추진하는 과정에서 노사 공동으로 추진하는 것이 필수적이며, 직무급체계를 시행한 이후에도 노사 공동이 직무평가위원회를 구성하여 직무평가 내용 및 직무급 임금체계에 대한 지속적이고 정기적인 보완작업이 필요하다. 아울러 직무급제도 시행과정상의 문제점을 보완하고, 이에 대한 개선책을 마련해야 하는데, 그 역할 역시 직무평가위원회에서 수행할 필요가 있다.

직무평가위원회의 주된 역할은 첫 번째, 직무기술서와 직무명세서 준비, 직무평가서와 숙련등급평가서 준비, 경력개발 관련 훈련기준, 자가진단 도구, 학습모듈 준비 등 인사

관리에 관한 제반 자료를 정비하고, 데이터를 축적하는 것이다. 두 번째, 우수인력 필요성 검토 및 확보 전략과 대책 마련, 임금수준 등의 체계를 구축하는 것이다. 세 번째, 정기적 설문조사와 노사 공동 평가로 직무평가 및 임금체계의 타당성, 신뢰성, 수용성을 확보해야 한다. 네 번째, 직무에 대한 정확한 평가자료를 바탕으로 교육훈련체계와 경력개발 경로를 보완해야 한다.

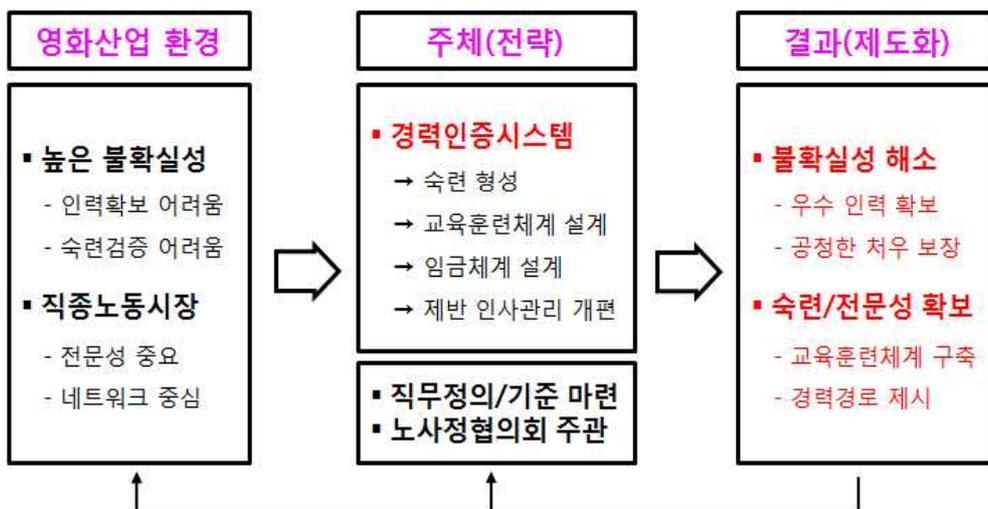
6. 결론

이상에서 영화산업 노동시장의 특성과 함께 경력인증시스템이 왜 필요한지, 그리고 경력인증시스템이 임금체계와 교육훈련시스템 구축에 왜 중요한지를 정리하였다. 전체적인 흐름에서 핵심은 경력인증시스템이 중심적인 역할을 한다는 것이다.

영화산업을 둘러싼 환경은 높은 불확실성과 직종별 노동시장의 특성을 갖고 있다. 이런 특성으로 인해 발생하는 문제를 해결하기 위한 핵심 방안으로 경력인증시스템의 구축이 필요하다. 경력인증시스템은 영화스태프의 숙련 형성을 가능하게 하고, 이를 바탕으로 교육훈련체계와 임금체계를 설계할 수 있으며, 제반 인사관리체계를 개편할 수 있다. 경력인증시스템 구축을 위해서는 직종/직무별 정의와 내용 등의 기준을 마련하고, 노사정협의회 차원의 직무평가위원회 운영 등을 통해서 직무평가와 임금체계에 대한 신뢰성을 확보해야 한다. 궁극적으로 경력인증시스템의 구축은 노동시장의 불확실성을 해소하고, 전문성의 확보를 가능하게 한다는 것이다.

이상의 내용은 아래의 [그림 2]와 같이 도식화할 수 있다.

[그림 2] 영화산업 스태프 경력인증시스템 구축을 둘러싼 환경과 문제해결 흐름



참고 문헌

- 김미현(2009), “영화산업 경력 인증 체계와 자격 제도: 영사 관련 직무를 중심으로”, 한국문화관광연구원
- 박용철·임상훈(2013), “기업별 노동조합 형성에 있어서 내부노동시장의 영향과 노사의 전략적 선택”, 산업관계연구 제23-2호, 한국고용·노사관계학회.
- 박용철·박희상·이종수(2015), 『울산지역 자동차산업 사업장의 월급제 개편 방안』, 전국금속노동조합 울산지역 공동운영위원회.
- 박용철(2019), “동일노동 동일임금 실현을 위한 임금체계 모색” KLSI 이슈페이퍼 2019-10호, 한국노동사회연구소
- 영화진흥위원회(2017), 『영화스태프 근로환경 실태조사』, 영화진흥위원회.
- 영화진흥위원회(2018), 『영화스태프 표준보수지침 개발연구』, 영화진흥위원회.
- 영화진흥위원회(2019), 『영화스태프 표준보수지침 개발연구』, 영화진흥위원회.
- 영화진흥위원회(2020), 『영화근로자 표준보수지침 연구보고서』, 영화진흥위원회.
- 최영섭(2020), “영화산업에서 직무급제 정착을 위한 직무능력 정보의 활용 방안”, 영화진흥위원회 주관 ‘영화예술인 생활환경 개선 포럼’ 발제문.
- 최은화(2016), “한국영화 스태프(staff) 경력인증 시스템 구축에 관한 소고”, KOFIC 이슈페이퍼 2016, Vol.20, 영화진흥위원회.
- 황준욱(2005), “영화 제작 인력의 작업 및 고용 특징”, 한국영화 동향과 전망, 2005년 12월호, 영화진흥위원회.
- 황준욱·권현자·김영미·박제성·남재량(2009), 『프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로』, 한국노동연구원.