

연기자 임금제도 실태조사 및 개선방안 연구

한국방송연기자노동조합·한국방송실연자권리협회

연구진

최인이 충남대학교 사회학과 교수

이찬우 충남대학교 사회학과 박사수료

정순영 충남대학교 사회학과 석사수료

〈본문 목차〉

I. 서론	1
1. 연구배경	1
1) 방송 미디어 산업의 성장과 일자리	1
2) 매체의 다변화와 외주화	1
3) 프로젝트 기반의 불안정한 고용구조	2
4) 예술 ‘노동자’로서의 재인식	2
2. 연구내용	3
1) 국내 방송연기자 임금제도의 실태와 문제점 분석	3
2) 방송연기자 임금제도 관련 해외사례 및 국내 유사 산업의 사례조사	3
3) 설문조사 및 심층면접을 통한 실태조사	4
4) 임금제도 개선안 도출	4
II. 국내 드라마 산업생태계 및 출연료 결정 구조	5
1. 국내 드라마 산업 생태계의 변화과정	5
1) 국내 드라마 산업의 시작과 성장	5
2) 방송사 직접 제작에서 외주제작으로의 변화	7
3) 드라마 방송 채널의 확대(케이블PP 및 종편)	15
4) 넷플릭스의 한국 진출과 OTT의 확산	16
2. 출연료 결정 구조	18
1) 전속제와 등급제의 해체 : 방송사의 권위 약화	18
2) 드라마 제작 시장의 주도권 변화 : 외주제작사의 성장	20
3) 캐스팅의 외주화 : 캐스팅 디렉터의 등장	22

III. 실태조사 결과 분석	25
1. 응답자 인구사회학적 특성	26
2. 활동과정	32
3. 소득 및 지출	39
4. 출연료에 대한 평가	50
5. 계약	55
6. 부당사례 및 대응	62
7. 정체성	69
8. 노동조건 만족도 및 정책제안	74
IV. 국내 유사 업종 및 해외 출연료 제도	79
1. 국내 유사 업종의 임금제도	79
1) 영화산업 스태프 임금제도	79
2) 연극 분야 최저임금제도	83
2. 해외 방송 산업의 연기자 출연료 정책	88
1) 미국	88
2) 영국	109
3) 프랑스	116
V. 국내 방송연기자 출연료 제도 방안	123
1. 최저출연료 제도 마련의 필요성	123
1) 현행 출연료 제도의 문제점	123
2) 해결책으로서의 최저출연료 제도의 필요성	126
2. 한국형 연기자 출연료 제도 제안	130
1) 한국형 출연료 제도 마련을 위한 기본 원칙	130
2) 한국형 연기자 출연료 제도 예시	135

VI. 결론	143
참고문헌	145
부록(설문지)	147

〈표 목차〉

〈표 2-1〉 시기별 외주정책의 흐름	8
〈표 3-1〉 심층면접 대상자 정보	25
〈표 3-2〉 성별	26
〈표 3-3〉 연령대	27
〈표 3-4〉 학력	27
〈표 3-5〉 연기 전공 여부	28
〈표 3-6〉 거주지역	28
〈표 3-7〉 직능 분야	29
〈표 3-8〉 활동 분야(복수응답)	29
〈표 3-9〉 전업 여부	30
〈표 3-10〉 연기 외 경제활동 고용형태	30
〈표 3-11〉 연기 외 경제활동 분야(복수응답)	32
〈표 3-12〉 활동기간	33
〈표 3-13〉 데뷔 경로(복수응답)	33
〈표 3-14〉 데뷔 경로별 활동기간 및 평균연령	34
〈표 3-15〉 출연 작품 수	34
〈표 3-16〉 배역/매체별 출연 경험	35
〈표 3-17〉 주요 캐스팅 경로(복수응답)	36
〈표 3-18〉 소속사 계약 여부	37
〈표 3-19〉 수익배분에서 소속사가 수령하는 비율	37
〈표 3-20〉 작품 선택 가능 여부	38
〈표 3-21〉 작품 선택 기준(복수응답)	38
〈표 3-22〉 연평균 전체소득	39
〈표 3-23〉 연평균 방송소득	40
〈표 3-24〉 연평균 소득 전업 여부	40
〈표 3-25〉 배역에 따른 출연료(조연)	41

〈표 3-26〉 희망하는 적정 출연료(조연)	41
〈표 3-27〉 평균 조연 출연료-전업 여부	42
〈표 3-28〉 배역에 따른 출연료(단역)	42
〈표 3-29〉 배역에 따른 적정 출연료(단역)	43
〈표 3-30〉 평균 단역 출연료-전업 여부	43
〈표 3-31〉 방송 1회차당 평균 촬영/대기시간-전업 여부	44
〈표 3-32〉 촬영시작 전 준비기간-전업 여부	44
〈표 3-33〉 월 평균 지출액	45
〈표 3-34〉 평균 단역 출연료-전업 여부	45
〈표 3-35〉 촬영 과정에서의 지출	46
〈표 3-36〉 방송촬영을 위한 지출	47
〈표 3-37〉 방송촬영을 위한 지출의 보상 여부	48
〈표 3-38〉 방송촬영을 위한 의상, 헤어, 메이크업 지출 보상 여부	49
〈표 3-39〉 연기활동을 통해 얻는 출연료에 대한 견해(6점 만점)	50
〈표 3-40〉 동일 조건의 계약시, 캐스팅 만족도에 미치는 요인(복수응답)	51
〈표 3-41〉 연기자의 출연료에 영향을 미친 주요 사건(복수응답)	51
〈표 3-42〉 출연료 지급방식 선호도(6점 만점)	52
〈표 3-43〉 현행 출연료 지급 형식 및 시기에 대한 평가 (6점 만점)	53
〈표 3-44〉 계약체결 방식(복수응답)	55
〈표 3-45〉 계약서 작성시기(복수응답)	56
〈표 3-46〉 계약 담당 주체	57
〈표 3-47〉 계약조건의 협의 가능 여부	58
〈표 3-48〉 출연료 지급방식(복수응답)	59
〈표 3-49〉 출연료 책정방식	60
〈표 3-50〉 계약기간의 명시 여부	61
〈표 3-51〉 계약기간 설정 방식(복수응답)	61
〈표 3-52〉 부당경험 (복수응답)	62

〈표 3-53〉 대응방식 (복수응답)	63
〈표 3-54〉 부당사례에 대응하지 않고 참는 이유 (복수응답)	63
〈표 3-55〉 촬영 중 상해 경험 여부	64
〈표 3-56〉 촬영 중 상해에 대한 보상 여부	64
〈표 3-57〉 보충촬영에 대한 보상 경험 여부	65
〈표 3-58〉 제작 무산에 대한 보상 경험 여부	65
〈표 3-59〉 편집 미방영에 대한 보상 경험 여부	66
〈표 3-60〉 음성출연에 대한 보상 경험 여부	66
〈표 3-61〉 사진출연에 대한 보상 경험 여부	67
〈표 3-62〉 화상이나 장면재사용에 대한 보상 경험 여부	67
〈표 3-63〉 출연료 체불 경험(복수응답)	68
〈표 3-64〉 노동조합 등 권익단체 가입 여부	68
〈표 3-65〉 노동조합의 역할(복수응답)	69
〈표 3-66〉 직업으로서의 연기자에 대한 인식(6점 만점)	70
〈표 3-67〉 매체선호도(6점 만점)	71
〈표 3-68〉 연기자 여건 개선 정도(5점 만점)	72
〈표 3-69〉 직업으로서 연기 지속의 어려움(복수응답)	73
〈표 3-70〉 만족도(6점 만점)	74
〈표 3-71〉 정책 선호도(순위형)	76
〈표 3-72〉 출연료 산정 인식(6점 만점)	77
〈표 3-73〉 실연권(재방료)에 대한 보상을 받은 경험 여부	78
〈표 3-74〉 실연권 보상의 중요성 인식(6점 만점)	78
〈표 4-1〉 단수촬영 일일 계약 출연자(Day Performer)의 임금	90
〈표 4-2〉 단수촬영 주간 계약 출연자(Weekly Performer)의 임금	90
〈표 4-3〉 30분~1시간 계약 출연자의 임금	90
〈표 4-4〉 1시간 30분~2시간 계약 출연자의 임금	90
〈표 4-5〉 30분~1시간 계약 출연자의 주간 임금	91

〈표 4-6〉 1시간 30분 계약 출연자의 주간 임금	91
〈표 4-7〉 2시간 계약 출연자의 주간 임금	91
〈표 4-8〉 30분 시리즈, 13개 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	92
〈표 4-9〉 30분 시리즈, 7회 이상~13회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	94
〈표 4-10〉 30분 시리즈, 6회 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	94
〈표 4-11〉 1시간 시리즈, 13회 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	95
〈표 4-12〉 1시간 시리즈, 7회 이상~3회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	96
〈표 4-13〉 1시간 시리즈, 6회 에피소드 출연자의 회당 임금	97
〈표 4-14〉 1시간 30분 시리즈, 13회 에피소드 출연자의 회당 임금	98
〈표 4-15〉 1시간 30분 시리즈, 7회 이상~13회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금	99
〈표 4-16〉 2시간 시리즈, 13회 에피소드 출연자의 회당 임금	100
〈표 4-17〉 2시간 시리즈, 13회미만 에피소드 출연자의 회당 임금	101
〈표 4-18〉 10~19주 보장, 기간계약 출연자의 주급	102
〈표 4-19〉 20주 보장, 기간계약 출연자의 주급	103
〈표 4-20〉 예산 한도에 따른 프로젝트 텔레비전·라디오 출연자 협약 내용	107
〈표 4-21〉 출연자 기본임금 체계(The Basic Rates)	112
〈표 4-22〉 출연자 최저임금	119
〈표 5-1〉 각국의 출연자 주요 임금제도	129
〈표 5-2〉 30분-1시간 단막극 제작시 계약기간에 따른 최저임금, 2022년	133
〈표 5-3〉 드라마 출연료 분석	136
〈표 5-4〉 미국과 프랑스의 최저출연료와 최저임금 비교	140
〈표 5-5〉 최저출연료 예시	140

〈그림 차례〉

[그림 2-1] 플레이어들의 경쟁 관계(생태계 간 경쟁 체계)	13
[그림 2-2] 지상파방송 외주제작 비중	14
[그림 2-3] 드라마 유통구조의 변화	17
[그림 2-4] 1994년 MBC 연기자 출연료 등급표	19
[그림 2-5] 드라마 외주제작사의 수익구조	21
[그림 3-1] 만족도	75
[그림 4-1] 영화산업 표준 보수 지침	83
[그림 4-2] 일반공연 배우 표준인건비	87

I. 서론

본 연구는 방송미디어 산업의 노동시장과 고용구조를 파악하고, 이를 바탕으로 국내 실정에 맞는 연기자 임금제도 개선방안의 도출을 목적으로 한다. 이를 위해 우선 방송미디어산업 임금체계의 역사적 형성과정을 파악하고, 방송미디어 산업의 고용관계의 특성을 사회학적으로 조명해 보고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 방송산업의 고용관계가 노동시장에 참여하고 있는 종사자들에게 미치는 영향을 규명하여 현행 임금제도의 합리적인 개선방안을 모색해 보고자 한다.

1. 연구배경

1) 방송 미디어 산업의 성장과 일자리

오늘날 국내 문화예술산업은 글로벌 시장경쟁력을 갖춘 산업으로 성장하였으며, 특히 방송 분야의 콘텐츠는 그 대표주자로서 전 세계적으로 인정받고 있는 추세이다. 특히 문화컨텐츠를 통한 고부가가치 창출이 가능하기 때문에 고용 없는 성장 및 실업의 문제 특히 고학력 청년층의 실업 문제를 해결할 수 있는 잠재력도 보유하고 있다.

이처럼 방송미디어 산업은 저성장 시대에 대안적인 산업으로서 그 의미를 지니고 있으므로, 노동시장 및 고용관계에 대한 분석을 통한 미래의 일자리 창출 및 그와 동반되는 바람직한 고용관계의 정립을 위한 기초연구를 필요로 한다.

2) 매체의 다변화와 외주화

과거 소수의 공중파 방송국에 의해 독점되었던 미디어 시장은 케이블, 종합편성 채널 그리고 최근의 OTT, 웹드라마/예능에 이르기까지 매우 다양한 매체들로 확장되었다. 이와 같은 매체의 다변화는 연기자를 비롯한 방송예술인의 활동 영역을

넓히는 데 기여하고 있다. 하지만 이러한 매체의 다변화와 확장이라는 변화의 흐름에 비해 변화된 환경을 반영하는 임금제도에 대한 논의는 정체되어 있다.

특히 매체의 다변화와 함께 맞물리는 것이 방송제작의 외주화이다. 정부는 1990년대 초반 다매체 다채널 시대를 맞아 다양한 콘텐츠산업의 육성과 영상산업의 국제경쟁력 강화라는 명분으로 외주제작 비율 확대를 추진해왔다. 하지만 한국 사회에서의 외주화가 늘 그러했듯이, 결국 책임과 비용의 절감으로 이어졌고, 이는 기존의 지상파 방송국과의 준(準)전속적 관계에 기반하여 설정된 연기자 임금제도의 한계와 균열을 가져왔다. 따라서 이러한 외부적 변화를 고려한 접근이 필요하다고 하겠다.

3) 프로젝트 기반의 불안정한 고용구조

최근의 문화예술산업의 양적·질적 성장에도 불구하고, 다수의 종사자들은 고용 불안정성과 저임금 그리고 열악한 노동조건에 처해 있으며, 이는 사회문제로 대두되고 있다. 방송연기자들의 경우, 개별적인 작품을 중심으로 고용이 시작되고 작업이 진행되는 동안에도 고용된 인원 중 임무가 끝난 인력은 고용관계가 종료되는 형태를 보인다. 이러한 고용형태를 프로젝트형 고용관계로 개념화할 수 있다. 이러한 고용형태는 문화예술산업 전반에서 쉽게 찾아볼 수 있으며, 고용관계의 연속성이 담보되지 않기에 안정적인 일감과 소득을 유지하는 것이 어렵다.

따라서 연기자들의 임금제도를 살펴보기 위해서는 기업의 고용/계약관계에 기반한 일반적인 임금구조와는 다른 차원의 접근이 요구된다. 이러한 문제를 풀 수 있는 기반이 되는 문화예술산업에서 독특하게 나타나는 고용관계의 특성을 사회학적으로 조명해보고 이러한 고용관계가 노동시장에 참여하고 있는 방송연기자들에게 미치는 영향을 규명하는 것은 이 연구의 출발점이 될 수 있다.

4) 예술 '노동자'로서의 재인식

예술과 노동 간의 관계는 오래된 논쟁 중 하나이다. 예술활동은 생존을 위해 노동력을 판매하는 노동과는 다른 차원의 행위로서 인식되었고, 이러한 전통은 예술

가의 예술노동에 대한 경제적 보상을 제한하는 기제로 작동하였다. 제도적 차원에서 예술가는 노동자성은 인정되지 않았고, 제도의 사각지대에서 낮은 임금과 불합리한 계약 관계가 유지되었다.

이러한 통념에 대한 예술인들의 반발은 2010년대 초 두 예술가들의 비극이 촉매제가 되었고, 이후 예술‘노동자’운동으로 활발하게 전개되고 있다. 한국방송연기자 노동조합 역시 “우리는 연기하는 노동자입니다” 라는 캐치프레이즈 하에 연기자의 실연(實演) 역시 사용자에게 제공하는 노동이라는 점을 명확히 하고 있다. 따라서 본 연구는 방송연기자의 노동자성에 기반하여 임금체계 제도화를 논의할 것이다.

2. 연구내용

주요 연구내용은 다음과 같다.

1) 국내 방송연기자 임금제도의 실태와 문제점 분석

현재 국내 방송연기자들의 임금제도의 실태 및 문제점을 분석하기 위해서는 국내 방송연기자 임금제도의 형성과정에 대한 역사적 분석이 선행되어야 한다. 현재 까지 제도화되어 통용되고 있는 임금체계가 최초로 형성된 원인과 과정을 중점적으로 살펴보는 것을 통해 연기자들에게 ‘출연료’의 의미가 어떻게 정의되고 변화되어 왔는지 고찰해 보고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 현재 방송 연기자 임금제도의 현황과 문제점을 분석하고자 한다.

2) 방송연기자 임금제도 관련 해외사례 및 국내 유사 산업의 사례조사

국내 연기자 임금체계의 성격을 조명하기 위해서는 관련 해외사례들과의 비교가 필요하다. 이를 위해서 한국 엔터테인먼트 산업과 유사한 환경을 가지고 있는 미국, 영국, 프랑스 등의 해외 방송산업구조와 연기자 임금제도에 대한 조사를 통해 유사점과 차이점을 분석해 보고자 한다.

또한 국내에서 프로젝트형 고용구조를 유지하고 있는 유사한 산업들의 임금제도를 살펴보고자 한다. 특히 연극, 영화스태프 등의 사례를 중점적으로 살펴보고 이들의 임금체계로부터 대안적 임금제도 마련을 위한 시사점을 찾아보고자 한다.

3) 설문조사 및 심층면접을 통한 실태조사

연기자들의 임금실태를 보다 정확하게 파악하기 위해 방송연기자들을 대상으로 설문조사(420명)와 심층면접(15인)을 실시하고, 해외사례 및 국내사례에 대한 검토 자료를 토대로 10인의 관계자를 대상으로 초점집단인터뷰(FGI: Focus Group Interview)을 실시하였다. 설문조사를 통해 연기자들의 임금실태 및 노동조건, 노동과정 전반에 대한 데이터를 수집하고, 심층면접을 통해서 설문조사로는 파악하기 힘든 연기자들이 직면한 구체적인 현실에 대한 정보들을 수집하고자 하였다. 또한 초점집단면접을 통해 현실적으로 가능한 대안적 연기자 임금제도의 방향성을 파악해 보고자 하였다.

4) 임금제도 개선안 도출

문헌조사와 실태조사를 바탕으로 국내 연기자 임금제도의 구조적 문제점을 분석하고, 해외의 사례들과 국내 산업들의 임금체계 사례들을 참고하여 방송연기자 임금제도의 대안적 방향을 제시하고자 한다. 특히 방송연기자들을 위한 최저임금제도의 필요성을 주장하기 위한 논리적 근거를 마련하고, 바람직한 최저임금의 수준을 제시하고자 한다.

II. 국내 드라마 산업생태계 및 출연료 결정 구조

1. 국내 드라마 산업 생태계의 변화과정

1) 국내 드라마 산업의 시작과 성장¹⁾

〈한국 TV드라마 50년사 통사〉에 따르면 국내 TV 드라마의 기원은 1956년 7월 한국 최초의 방송국 HLKZ-TV에서 방영된 〈사형수〉라는 30분짜리 생방송 단막극이다. HLKZ는 한국 최초의 TV방송사였고, 민간자본으로 설립된 방송사였다. 전쟁이 끝난 지 얼마되지 않은 가난한 나라에서 제대로 된 방송제작 여건이 갖춰지기 어려운 상황이었고, 이 시기 등장한 드라마는 사실상 연극 무대를 스튜디오로 옮겨놓은 형식이었다. 당시 연출진과 연기자들 역시 연극 영역에서 활동하던 이들이었다.

1961년 HLKZ는 문을 닫지만, 1961년 12월 31일 국영방송인 KBS가 개국하면서 배턴을 이어받게 된다. 당해 1월 25일 KBS는 1기 탤런트 26명을 공개 선발하면서, 최초로 공채 탤런트 제도가 시행되었다.

1964년 민간 상업방송인 동양 TV방송(TBC)가 개국한다. TBC는 KBS와 같이 자체 공채 탤런트를 모집함과 더불어 일정 계약 기간 동안 자사의 방송사에 전속되는 전속 탤런트 개념을 도입하게 된다. 제작 시스템적으로는 최초로 녹화드라마인 〈초설〉이 제작 및 방영되었는데, 기존까지 제작된 드라마들이 생방송으로 제작되었다면, TBC는 본격적으로 녹화기를 사용함으로써 드라마의 질적 향상이 이뤄질 수 있었다.

1969년 MBC TV방송이 개국하면서, ‘1공영 2민영’이라는 3방송사 체제가 확립되었다. 매체가 증가한 만큼 연기자에 대한 수요와 이를 두고 방송사들 간의 경쟁이 심화되면서 전속제 체계가 공고화되기 시작한다. 또한 영화배우들의 드라마 출연 역시

¹⁾ 본 연구는 드라마 연기자의 출연료 제도에 관한 연구이기에 연기자의 고용 및 계약 차원에서 드라마 산업의 전개 과정을 정리한다.

활발하게 전개되었다.

국내 드라마 제작의 성장은 지속적으로 이어졌지만, 여전히 외국 프로그램에 대한 의존도가 높았던 시기를 지나 1970년대 <아씨>와 같은 연속극 드라마들이 엄청난 대중적 사랑을 받으면서 방송국들이 자체 제작기반을 강화하는 계기를 맞이하게 되었고, 많은 드라마가 제작되는 제1의 전성기가 시작되었다.

하지만 이러한 양적 팽창 이면에는 방송사의 수익창출을 위한 자극적이고 비슷한 소재의 일일연속극 양산이 자리하고 있었다. 광고비에 의존하는 방송국으로서는 상대적으로 제작비는 낮지만 일정 수준의 인기가 보장되어 비교적 높은 광고를 받을 수 있는 드라마가 주요 수익 창출 수단이었다. 하지만 이 과정에서 각 방송국의 전속 작가들과 연기자들의 과도한 혹사가 이뤄졌다. 방송국이 드라마에 대한 투자와 제작, 방영 모든 것을 독점하는 구조 속에서 연기자들은 상대적으로 약자의 위치에 있을 수밖에 없었고, 화려한 겉모습과 달리 투여되는 노동에 비하여 낮은 출연료를 받고 있었다.²⁾ 더욱이 전속제의 존재는 연기자들이 활동할 수 있는 영역을 제한하면서 협상력을 약화하는 족쇄로 작용하기도 했다.

1980년 정부의 방송사 통폐합 정책으로 TBC, 동아방송이 KBS로 통폐합되면서, KBS2채널이 등장하였다. KBS는 TV수신료를 통해서 운영되어왔으나 법령 개정을 통해 KBS2에서 광고가 가능해졌다. 또한 MBC 역시 한국방송공사가 대주주가 되면서 사실상 TV방송이 공영화 체제가 되었다. 이러한 구조는 군사정권이 지속된 약 10여년 간 지속된다.

1980년대 후반 민주화와 자유화의 바람은 방송계에도 커다란 영향을 미쳤다. 우선 1980년대 방송 정책의 근간이었던 언론기본법이 개혁되면서 KBS로부터 교육방송(EBS)이 분리되었고, 민영방송이 허용되면서 SBS가 등장할 수 있었다. 1991년 민영방송인 서울방송(SBS)의 등장은 방송계와 드라마 산업에 커다란 지각변동을 야기했다. 우선 연기자뿐만 아니라 경영진, 연출, 스태프, 작가 등 다수의 인력이 SBS로 이동했다. 이 과정에서 기존의 '전속 탤런트제도'가 사실상 붕괴되었고, 연기

2) 1978년 382명의 탤런트를 대상으로 한 조사에서 연평균 수입은 월 평균 21만 6천 원 정도였으며, 이는 한국노총이 발표한 최저생계비 21만 992원과 비슷한 수준이었다. 하지만 탤런트들 간 임금 격차가 심하여 최저생계비 기준에 미달하는 연기자가 72.5%에 달했다고 한다.

자들은 작품별 계약에 따라 3사를 넘나들 수 있게 되었다. 물론 여전히 이후로도 공채 제도가 지속되었고, 공채로 선발된 배우들은 일정 기간 동안 타 방송사에서의 활동이 제한되었지만, 과거와 같은 전속의 개념은 사라진 것이다. 또한 매체의 증가에 따른 드라마 제작의 활성화는 배우들의 작품별 계약을 더욱 증가시켰다.

또 하나의 거대한 변화는 외주제작 의무편성 비율 정책이었다. 이는 그동안 방송사에 의해서 사실상 독점되었던 드라마 제작 구조를 흔드는 변화였다. 드라마 외주제작의 시작은 1986년 KBS가 소재 고갈 및 매너리즘의 문제에 빠져 있던 <TV문학관>의 외부 용역을 시도하면서부터이다. 이는 1991년 제도의 변화에 따른 외부의 강제적인 외주화가 아니라 방송사 자체적인 개혁적 시도라는 점에서 주목할만하다.

2) 방송사 직접 제작에서 외주제작으로의 변화³⁾

노동렬(2014)은 1991년 외주제작의무편성비율정책⁴⁾이 실시되면서, 국내 드라마 산업의 근본적인 변화가 시작되었고 평가한다.

국내 방송산업구조는 제작에서 방송에 이르는 일련의 생산과정이 하나의 단위로 묶인 수직적 통합구조(vertical integration)를 이루고 있었다. 이러한 이유로 이미 수십 년 전부터 수평적인 분업구조를 구축해온 미국이나 일본의 경우와는 다르게 국내 방송사는 방영되는 거의 모든 프로그램을 방송사 스스로 제작해왔다. 따라서 방송사 이외에는 방송에 참여할 수 있는 길이 극히 제한될 수밖에 없었고, 산업의 분업화가 이뤄지지 못하면서 방송산업에 특화된 전문 기업군의 등장과 성장 역시 제대로 이뤄지지 못했다. 이러한 특성은 산업에 고스란히 반영되어 창의 산업 입에도 불구하고 국내 방송산업은 상당히 관료제적인 경직성을 지니게 된다.

이러한 구조에 균열을 일으킨 것이, 외주제작의 의무화이며, 이후 전개되는 외주제작의 급팽창은 기획, 제작, 유통의 모든 부분에서 독점적 지위를 누리고 있던 방송사의 힘이 외주 제작사, 제작자원(배우, 작가 등)으로 이전되는 변천을 겪게 된다.

3) 본 단락은 노동렬의(2014), '외주제작시장의 공정경쟁 체계 구축방안 연구'를 토대로 외주제작 이후의 변화를 정리하고 있다

4) 외주제작 방송프로그램 편성비율 제한제도는 지상파방송사업자나 지상파 방송채널사용사업자로 하여금 외주제작 방송 프로그램을 일정 비율 이상 의무적으로 편성하게끔 한 제도를 의미한다.

이 과정에서 제작 주체, 제작자원 등의 방송 제작산업 참여자의 규모가 확장되고 방송 환경 및 산업환경의 급변화에 따라 복잡도가 증가하였다. 또한 시장의 범위 및 규모가 국내를 넘어서 글로벌 수준으로 확장되면서 방송제작 산업은 경쟁이 심화된 매우 복잡한 생태계가 구축되었다. 이러한 변화의 저변에는 방송제작의 외주화가 자리하고 있으며, 노동력은 이와 같은 외주정책의 흐름을 <표 2-1>과 같이 여섯 단계로 구분한다.

<표 2-1> 시기별 외주정책의 흐름

시기		주요내용
외주시장 도입기	1991년-1998년	외주정책의 시작과 점진적인 비율의 상승
	1998년-2000년	특수관계자 외주비율 대폭 제한 및 외환위기
	2000년-2003년	주 시청 시간대 외주비율 규제 정책 실시
외주시장 갈등의 전개기	2003년-2008년	한류의 본격화
	2008년-2011년	글로벌 시장 확대 및 인센티브 갈등 심화
외주시장 갈등의 고착화기	2012년-2014년	종편, 민영미디어랩 등 방송산업 복잡도 극대화

* 출처: 노동력 외 (2014). 외주제작시장의 공정경쟁 체계 구축방안 연구. 방송통신위원회.

시기별로 외주정책은 방송제작 산업의 근본적인 변혁을 지향하기보다는 1991년 이후 외주정책체계 하에서 발생하는 변화들에 미봉적으로 대응하는 성격을 띠고 있다. 제작 시장에서 발생하는 인센티브를 배분해주는 제도적 기준이 부재한 상황에서 시장 참여자들은 시기별로 변화하는 방송제작 생태계에서 자신들의 인센티브를 추구하는 경향을 보인다. 시기에 따라서 방송 시장 내 참여자들의 힘의 균형이 변화하며, 인센티브를 둘러싼 힘의 균형이 달라지는데, 노동력은 앞선 여섯 단계의 시기를 시장 내에 제작주체의 힘의 균형에 따라 ‘(외주시장) 도입기 - 갈등의 전개기 - 갈등의 고착화기’라는 3개의 시기로 다시 구분하고 있다.

‘외주시장 도입기’에서 방송사와 제작사의 관계는 방송사가 외주의무편성비율정책을 준수하기 위해 일부 프로그램의 제작을 제작사에 의뢰하는 입장이었다. 여전히 방송사가 주도하는 방송제작 시장에서 제작사는 방송제작 산업의 주된 플레이어로 제대로 기능하지 못하였고, 충분한 제작역량을 갖추지 못한 제작사들은 주 시간대

프로그램 외주비용, 특수관계사 외주비용 제한 등의 정책을 강력히 주장하는 방식으로 변화하는 방송제작 생태계에서 자신들의 인센티브를 구축하기 위해 노력하였다.

힘의 균형 변화는 제작자원(배우, 작가 등)의 이동이 외주정책과 만나면서 시작된다. 인기 작가의 이동으로 시작된 제작자원의 이동은 영화산업의 급성장, 대형 엔터테인먼트 기획사의 등장과 함께 배우에게로 확대되었고, 이후 한류와 결합하면서 급변동을 촉진하였다. 일본, 중국 등의 한류 시장의 확대에 따른 방송제작 시장의 글로벌화, 대형 드라마 제작에 있어서 제작사의 제작자원 확보의 수월성 증가 등으로 외주제작시장은 양극화되기 시작한다. 이러한 제작환경의 변화 속에서 제작사는 방송사와 좀 더 대등한 입장에서 인센티브 협상이 가능한 위치를 확보할 수 있었다. 이 시기를 '갈등의 전개기'로 구분할 수 있다.

'갈등의 전개기'에는 저작권, 광고 수익 배분, 출연료 등의 문제를 놓고 본격적으로 제작사, 방송사, 제작자원 간의 갈등이 시작되었다. 이 시기에는 편성 문제 보다는 인센티브의 배분에 관한 갈등이 주를 이루었다. 또한 장르별, 제작사 규모별 양극화 현상이 심화되기 시작하면서 외주비용, 특수관계사 외주비용 등의 양적 정책은 복잡도가 증가하는 시장에서 큰 효용을 얻지 못하였다. 2011년 종편이 개국하고 2012년 민영 미디어랩이 출범하면서 방송시장은 다시 큰 변화를 맞이하게 된다. 예능 및 드라마 연출자들이 제작사, 종편사 등으로 이동하면서 방송 생태계의 복잡도가 더욱 심화된다.

'갈등의 고착화기'는 '갈등의 전개기'에서 촉발된 제작주체, 제작자원 간의 갈등이 본격화되는 시기이다. 인센티브 배분에 대한 제도적 기준이 부재한 생태계에서 보다 다양해진 플레이어들은 자신의 인센티브를 확보하기 위한 노력이 수반되었고, 필연적으로 인센티브를 둘러싼 충돌과 갈등이 발생할 수밖에 없었다.

(1) 외주시장 도입기

방송콘텐츠 제작 활성화를 위한 정책으로는 외주제작의무편성비율 정책이 실시되었다. 하지만 3%의 비율로 시작된 외주제작의무편성비율 정책이 곧바로 방송제작 시장의 변화로 이어진 것은 아니었다. 방송 콘텐츠의 '기획-제작-유통'을 아우

르는 수직적 통합구조를 구축하고 있는 방송사 입장에서는 제도적 변화만으로는 외주제작을 실시할 충분한 동인을 제공 받지 못했다. 방송콘텐츠를 생산하는 핵심 요소인 연출자, 작가, 연거지는 모두 방송사의 직원이거나 전속시스템을 통해 방송사와 장기계약 관계를 형성하고 있는 환경에서 제작사는 방송콘텐츠의 제작자원을 확보하는 것이 어려울 수밖에 없었다. 따라서 초기 외주제작은 방송사가 향후 외주제작의 무편성비율의 증기에 대비하여 계열사(KBS 제작단, MBC 프로덕션)의 인력을 충원하는 등 방송사와 특수 관계를 형성하고 있는 계열사를 중심으로 진행되었다.

방송국을 중심으로 하여 수직적으로 통합되어 있던 드라마제작산업은 외주화의 도입으로 인해 수직적 해체가 이루어지면서 가치사슬의 커다란 변동이 일어나기 시작하였지만, 아직 이 시기에는 방송사와 외주제작사 간에 경쟁이 발생할 수 없는 구조였다. 드라마, 예능프로그램은 물론 교양 프로그램을 제작할 수 있는 역량을 갖춘 외주제작사조차 흔하지 않은 상황에서 방송사는 특수 관계에 있는 계열사를 활용해 외주제작의 무편성비율정책을 수행하였다. 외주제작사는 제작 인프라 구축을 통해 외주제작사로서의 형태를 갖추기 위해 노력하였으나, 당시 외주제작을 수행할 수 있는 독립프로덕션 대부분이 영세성을 벗어나지 못하고 있는 수준이었다. 주로 교양, 다큐멘터리, 단막극 등의 장르를 제작하고 있었고, 미니시리즈, 연속극, 쇼 프로그램 등 다양한 제작자원이 필요한 장르를 제작하기에는 외주제작사의 역량이 많이 부족한 상태였다. 따라서 이 시기에 외주제작사는 방송사의 지원에 의존하거나 일반인을 상대로 하는 교양 장르의 콘텐츠를 제작하였다.

(2) 외주시장 갈등 전개기

2000년대 이후 겨울연가 등의 드라마들이 해외에서 인기를 얻으면서, 한류열풍이 불기 시작했고, 자연스레 해당 드라마의 연거지가 한류의 주역으로 드라마 콘텐츠 수출을 주도해나갔다. 일본을 비롯한 아시아권에 불어닥친 한류는 일부 스타 연기자들에게 대한 국내외적인 선호와 수요와 확산되었고, 이를 바탕으로 강력한 스타 파워를 형성하면서 권력화되기 시작한다.

외주정책 초기 제작역량과 자원을 보유하지 못한 외주제작사들은 방송사로부터 독

립한 연출자들을 흡수하고, 드라마를 생산하면서 성공의 경험을 축적하였다. 하지만 이 시기에는 스타 배우를 캐스팅하는 것이 곧 방송사 드라마 편성과 투자 유치의 성공을 의미하였고, 다양한 자원들 가운데서도 연출자나 작가의 존재보다는 A급 인기 배우의 결합이 드라마 편성에 우선순위로 작용하였다. 그러나 한류를 선도하는 연기자들은 극히 소수였고, 방송 드라마의 주역들이었던 연기자들은 다른 생태계인 영화산업으로 이동하면서 A급 스타 배우의 몸값과 영향력은 더욱 강화되었다.

A급 스타 배우들의 출연료 상승에 맞서, 방송사들은 출연료의 상한선을 제한하는 담합을 시도하였으나, 결과적으로는 연기자 캐스팅에 난항을 겪게 되었고, 그 부담은 외주제작사들에게 전가되었다. 한편 이 시기 인기 연기자의 희소가치 증가와 함께 연예기획사의 제작 겸업 현상은 인기 연기자들이라는 제작요소가격 급상승에 영향을 미쳤다. 그들은 제작과 매니지먼트를 겸업하였고, 드라마와 영화 제작을 겸하고 있었기 때문에, 소속 연기자들의 캐스팅이 자유로웠으며 출연료 산정도 자유로웠다. 스타들을 영화와 드라마에 번갈아 출연시키면서 출연료를 상승시키는 전략은 다른 외주제작사나 연예기획사들에게 영향을 미치기 시작했으며, 이로써 제작업과 매니지먼트업의 겸업 현상, 그리고 시소효과로 인한 주연배우들을 비롯한 제작자원 가치의 급격한 상승을 초래했다. 또한 영화와 드라마라는 다른 산업 영역에서 별도의 인센티브 체계를 구축하면서 내수시장에서의 본격적인 가치사슬의 변화를 유도하였다.

외주제작사들은 코스닥 등록과 같은 시장 외부로부터의 인센티브 확보가 필요했는데, 불안정한 내수시장에서 인센티브 리스크를 외부에서 만회하려는 경제 행위는 인센티브 구조의 버블(Bubble)현상으로 이어졌다. 즉, 얻을 수 있는 인센티브가 제한되고, 불확실성이 높은 내수시장의 한계를 극복하기 위한 대안으로 외주제작사는 한류 스타 등의 캐스팅을 통해 드라마의 상품가치를 증폭시킬 필요가 있었다. 하지만 그 결과 연기자 출연료는 급격히 상승하게 되었고, 이로 인한 제작비의 증가는 외주제작사의 위험부담이 더욱 높아지는 결과로 귀결되었다. 한편 이 시기에 영화로 이동했던 연기자들이 다시 방송 드라마로 복귀하였는데, 이들은 방송사의 담합가격을 파괴하는 선두주자가 되었다. 이 시기의 요소이동은 영화산업과 방송 드라마산업이라는 다른 영역 사이에 발생하였다는 점에서 특징을 지닌다.

(3) 외주시장 갈등 전개기

이 시기에 이르러 이전 시기에 드러났던 제작주체, 제작자원들 간의 인센티브를 둘러싼 경쟁은 정책적 요인에 의해 더욱 고착화 되었다. 드라마 제작 생태계 안에서 장르 간 갈등, A-list(인기배우, 작가, 연출 등)와 B-list(상대적인 비인기)의 제작 자원 간 갈등, 제작 주체 간 갈등과 같이 갈등의 복잡도 높아지면서, 각 참여자들은 일종의 죄수의 딜레마 게임 상황에 놓이게 되었다.

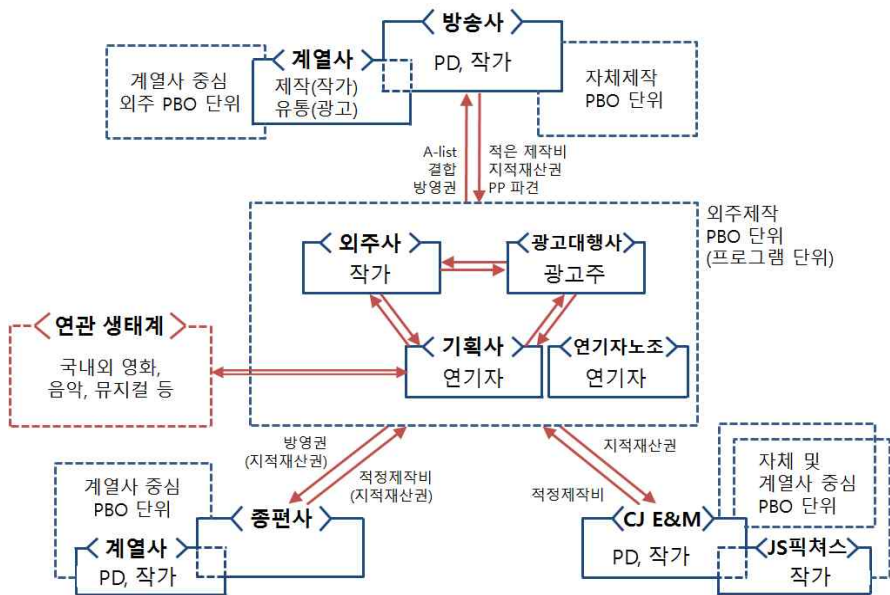
이 무렵, 종편 4사 승인은 생태계를 더욱 요동치게 만들었다. 종편 4사의 등장은 기존 방송사에게 위기로, 외주제작사에게는 기회로 작용하였다. 기존 방송사로서는 새로이 등장한 종편 4사와 광고시장을 공유해야 하는 상황이었던 반면, 외주제작사에게는 제작시장이 확대되면서 시장의 확장될 기회가 되었다. 특히 종편 4사가 자체제작보다는 외주제작 방식을 활용하는 방향을 선택하면서, 드라마 외주제작사들의 기대감은 더욱 커졌다. 한편 제한된 제작자원시장에서 A-list 제작자원을 공유해야 하는 지상파방송사, 종편사, tvN 간의 제로섬 게임은 더욱 심화되는 방향으로 귀결된다. A-list 제작자원을 둘러싼 경쟁의 심화 속에서 기존에 누리던 독점적인 힘을 잃게 된 지상파방송사는 A-list 연출자 보호와 육성에 큰 부담을 안게 된다.

한편, 드라마제작산업의 참여자들이 다양해지면서 참여자들 간의 자발적인 결합을 통해 자신의 인센티브를 극대화하는 상황이 동시다발적으로 발생하기 시작하였다. 노동렬은 이러한 복잡한 생태계에서 행위자들이 적응하기 위한 적응과정을 '복잡적응시스템'이라고 개념화하고 있다. 복잡적응시스템의 가동은 드라마제작산업 전체의 이익보다는 플레이어 개인이 이익을 위해 자유롭게 이동하면서 창의성을 극대화하는 시스템이다. 이러한 시스템의 작동원리 중 하나는 최소한의 규제를 통해 이동의 자율성을 보장하는 데 있다. 복잡적응시스템의 가동은 출연료 미지급 사태에 대응하는 행위자들의 전략에서 확인할 수 있다. 이전 시기부터 본격적으로 발생한 출연료 미지급 사태는 A-list 제작자원에게 인센티브가 집중되는 현상으로 인해 외주제작시장 전체의 인센티브 시스템에 불균형이 초래되면서 부각된 결과라 할 수 있다. 출연료 미지급 사태는 방송사, 외주제작사, A-list 연기자, 연기자 노조, 방송통신위원회, 문화체육관광부 등이 해결하려는 의지를 가지고 적극적으로 노력을 하였지만 제도적으로 뒷받침되지

않는 경쟁구조 하에서 근본적인 해결에는 한계가 있었다.

이전 시기까지 드라마제작산업에서의 경쟁 관계는 A-list 제작자원 확보와 지적재산권 소유를 둘러싼 방송사와 외주제작사 간 경쟁 구도였다. 그러나 이 시기에는 방송사와 외주제작사, 종편사 간에 경쟁 구도가 형성되었으며, 경쟁의 대상은 지적재산권, 광고 수주, 그리고 A-list 제작자원의 결합이었다. 공급이 한정되어 있는 A-list 제작자원을 확보를 둘러싼 드라마제작사들 경쟁은 일종의 생존게임이라고 할 수 있었고 핵심적인 수입원인 광고 역시 그 단가와 총량이 정해져 있기 때문에 최대 수익은 한계가 있었다. 이처럼 지상파방송 3사가 독점 배분하던 광고시장에 종편 4사와 함께 외주제작사까지 경쟁하는 제로섬 게임 상황이 조성되었고, 따라서 협력적 경쟁체제 구축은 어려워지고 이기적 경쟁자 관계가 형성될 수 밖에 없었다.

[그림 2-1] 시장 참여자들의 경쟁 관계(생태계 간 경쟁 체계)



* 출처: 노동렬 외 (2014). 외주제작시장의 공정경쟁 체계 구축방안 연구. 방송통신위원회.

현재 드라마제작산업에 참여하는 행위자들의 경쟁 관계는 [그림 2-1]과 같다. 지상파 방송3사, 종편4사, 그리고 CJ-ENM은 각각의 플랫폼과 계열사를 보유하고 있다.

A-list 작가를 보유하고 있는 A-list 외주제작사들은 A-list 연기와 종합광고대행사를 포함시키는 프로젝트기반조직을 구축하여 각각의 플랫폼사업자와 거래 관계를 형성하고 있다. 종합광고대행사는 광고효과를 극대화하기 위해서 A-list 작가와 우호적인 관계를 유지하고 있으며, 제작협찬과 간접광고에 호의적인 외주제작사를 선호하는 경향이 높다. 시장 참여자들 각자 자발적인 이기적인 경쟁자 전략을 실천하고, 프로젝트기반조직의 성공을 목표로 자유롭게 이동하며 결합하는 생태계가 구성되어 있다. A-list 외주제작사를 중심으로 하는 프로젝트기반조직 단위는 각각의 플랫폼사업자들의 자체제작 프로젝트기반조직 단위와 경쟁에서 성공해야만 생존이 가능하고 인센티브 극대화가 가능하다. 이러한 외주제작 프로젝트기반조직 단위의 수는 지속적으로 증가하면서 드라마제작산업의 복잡도를 급격히 증가시켰다.

이러한 흐름 속에서 지상파 방송의 외주제작 의무편성비율은 1991년 최초 도입 시에 3%에 불과하였으나 이후 꾸준히 증가하여 현재는 30-35%대에 이르고 있으며, 실제 외주제작 비중은 의무편성비율을 훨씬 넘어서고 있다.

[그림 2-2] 지상파방송 외주제작 비중



출처: 방송통신위원회(2022), 2022년 방송산업실태보고서

3) 드라마 방송 채널의 확대(케이블PP 및 종편)

앞서 언급하였듯이, 2000년대 이후, 지상파 3사 뿐만 아니라, 2006년 tvN을 비롯하여 케이블 채널들의 자체제작 활성화 그리고 2011년 종합편성채널설립법의 통과에 따라 JTBC, TV조선, 채널A, MBN이라는 종편 4사가 등장하면서, 드라마 제작의 양적 팽창은 보다 더 가속화되었다.

지상파 중심이었던 드라마 시장은 PP(program provider)와 종편이 등장하면서 다자적인 경쟁 구도가 형성되었다. 이를 계기로 다양한 시간대의 편성이 등장했으며, 지상파에서는 외주제작 중심으로 이루어지던 드라마 제작 방식이 PP와 종편에서는 인하우스(In-House) 제작 시스템 및 스튜디오 체제로 바뀌게 되었다.

앞서 언급하였듯 지상파 드라마들은 방송요소를 보유한 방송사 자체 제작을 하는 형태였으나, 외주화 정책 이후 현재는 대부분의 드라마 제작을 외주로 맡기는 형태가 자리잡았다. 반면, 2011년에 시작한 종편 중 드라마를 가장 많이 만들고 있는 JTBC는 인하우스 제작 시스템을 도입했다. JTBC는 중앙그룹의 방송사로, 중앙일보를 기반으로 설립되었고, 중앙그룹에서 콘텐츠와 영화 산업을 담당하는 회사가 제이콘텐츠이다.

CJ-ENM은 2006년 tvN의 개국 후 초창기에는 <막돼먹은 영애씨>의 시즌 위주로 연간 2편 정도의 드라마를 편성했다. 그러다가 2011년에는 종편에 대응하기 위해 드라마 편성 규모를 확대하기 시작했고, 특히 2012년 <응답하라 1997>의 대흥행은 중요한 분기점이 되면서, 드라마 편성 비율은 지속적으로 확대하여, 2021년에는 27개의 드라마를 편성했다. ENM 역시 성공적인 인하우스 제작 시스템을 구축하고 있다. 처음에는 드라마 제작을 ENM 내의 드라마 사업본부에서 담당하다가, 2016년 드라마 본부의 물적분할을 통해 스튜디오드래곤이라는 드라마 제작 전문 회사를 탄생시켰고, 이후 ENM은 연간 2~3개 정도의 자체 제작 드라마를 제외하면 대부분 스튜디오드래곤을 통해 드라마를 공급받고 있다. 한편, ENM은 미국 등의 해외에서 활용되던 시즌제 시스템을 본격적으로 도입시켰으며, 드라마를 전문적으로 관리하기 위한 스튜디오 체제를 도입한다.

또한, 기존의 지상파 드라마에서 고착화된 오전 8시 아침드라마, 19시 일일연속극, 월화/수목 오후 10시 미니시리즈, 토일은 오후 8시 주말연속극 등의 편성 체계에서 탈피하여, 지상파와의 경쟁을 피하기 위해 틈새 전략으로 편성시간의 변화를 시도하였다. 이를 통해 금토, 토일 심야, 평일 오후 11시 등 새로운 드라마를 편성 시간대가 자리 잡았고, 이러한 시도의 성공은 역으로 지상파의 편성시간에도 영향을 미치는 결과를 가져왔다.

한편, ENM은 텐트폴 시장을 개척하였다. 드라마와 영화 시장에서는 제작비 규모가 큰 작품을 텐트폴이라고 표현한다. 현대극의 경우 16부작 기준 100억 원 정도의 제작비가 투입되는데, 텐트폴은 250~300억 원 이상의 제작비가 소요되기에 큰 리스크를 감수해야 했기에, 시도되기 어려웠다.

ENM은 2018년에 방영된 <미스터션샤인>에 430억 원, 2019년에 방영된 <아스달 연대기>에서는 540억 원이라는 막대한 자금을 투입하였다. 이러한 시도는 기존의 지상파에서 시도되기 어려운 도전이라고 할 수 있으며, 여기에는 드라마 제작을 통한 수입구조의 다각화가 저변에 자리하고 있다.

하지만 이러한 매체의 다양화는 드라마의 양적, 질적 성장에 이바지한 반면에, 제한적인 국내 광고시장의 파이가 분할되는 문제점을 야기하게 된다. 과거 지상파 드라마가 30-50%가량의 높은 시청률을 보이던 시절이 있었으나, 오늘날 TV 시청률 20%만 넘겨도 크게 흥행한 것이라 할 수 있다. 시청률의 분산과 더불어, 광고판매율 역시 분산되었는데, 2001년 SBS의 TV 광고 총판매율은 97.9%에 이르렀지만, 2011년 72.4%를 달성한 후, 다양한 PP와 종편이 등장하면서 급격히 하락하기 시작했고, 2020년 총판매율은 33.2%, 2021년에는 43% 수준에 머무는 것으로 나타났다.

4) 넷플릭스의 한국 진출과 OTT의 확산

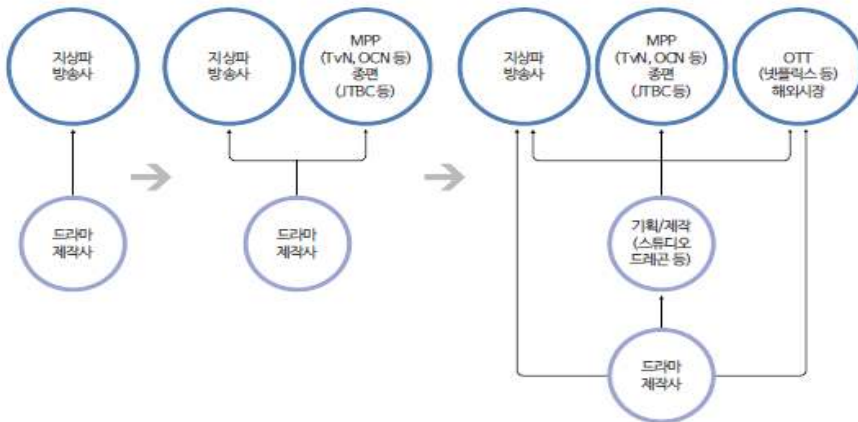
2017년 넷플릭스의 한국 진출은 또 하나의 급변화를 가져오게 된다. 넷플릭스의 진출이 가져온 파장은, 플랫폼의 다변화와 텐트폴 제작의 확산 및 계절성 탈피로 정리할 수 있다. 일반적으로 제작사가 드라마를 제작하게 되면, TV 플랫폼(지상파, 종편, 케이블 PP)이 드라마 제작비의 약 50~70% 정도를 방영권료로 지급하고 제작사로부터 구

매하게 되며, 제작사는 제작비의 나머지를 PPL(협찬, 간접 광고), 판권 판매(VOD, 드라마 전문 채널 또는 해외 판매)를 통해 충당하고 수익을 얻는 구조였다. 넷플릭스라는 새로운 플랫폼이 등장은 제한된 내수시장을 넘어서 국내 콘텐츠의 판매처를 확대하는데 중요한 역할을 하게 되었다. 넷플릭스는 약 2억 명 이상의 가입자를 보유한 글로벌 사업자인 만큼 한국 콘텐츠가 넷플릭스를 통해 전세계에 소개되는 계기가 마련되었다.

넷플릭스의 한국 진출 초기부터 ENM과 JTBC는 구작 판매 위주로 적극적으로 넷플릭스를 활용했고, 이후 2018년부터는 신작 제작에 넷플릭스의 제작비가 투입된 콘텐츠 작품들이 등장했다. ENM과 스튜디오드래곤은 2019년 11월에 2020년부터 3년간 넷플릭스에 21편 이상의 오리지널 콘텐츠 제작 및 라이선스 유통을 하는 계약을 체결한 바 있다.

OTT와의 동시방영 및 오리지널 작품의 등장은 제작사의 수익성을 개선할 수 있는 중요한 계기가 되었다. 동시방영 방식에서는 넷플릭스가 제작비의 60~80% 수준의 제작비를 지급하고 동시방영권을 사들이기 때문에, 기본 TV 방영권 50~70%를 감안하면 최대 50% 수준의 작품 마진이 가능해진 것이다. 여기에 제작사의 PPL 수입까지 더해지면 50% 이상의 마진도 가능하다. 기존의 제작/판매 구조에서는 손익분기점에서 많아야 30% 수준의 마진이 가능했던 것과 대비하여 수익성이 크게 개선되는 구조라 할 수 있다.

[그림 2-3] 드라마 유통구조의 변화



출처: 이효진(2019.3). 미디어 3.0 권력이동의 시작, 메리츠증권증권.

넷플릭스 외에도 디즈니+, 애플TV+ 등 글로벌 OTT의 한국시장에 진출과 티빙(tving), 시즌(Seezn), 웨이브(Wavve) 등 국내 OTT들의 투자 확대 등에 힘입어 본격적인 콘텐츠 경쟁이 심화되고 있다. 이처럼 기존의 TV플랫폼에 의해 독점되었던 드라마 유통구조가 OTT라는 새로운 플랫폼을 통해 다각화되면서, 콘텐츠에 대한 수요와 이를 둘러싼 경쟁과 투자의 활성화가 진행되고 있다.

2. 출연료 결정 구조

드라마 시장에서 연기자의 출연료에 영향을 미치는 주요 주체들은 크게 방송사(플랫폼)와 제작사로 구분할 수 있다. 일종의 영상문학인 드라마를 제작하고 방영하는 핵심 주체이자, 연기자를 고용 및 관리하는 주체이기 때문이다. 물론 이외에도 드라마 제작 시장에는 투자자, 광고주, 소속사, A-list 배우와 작가 그리고 시청자라는 여러 행위 주체들이 관계되어 있고 출연료 시스템에 영향을 미치지만, 방송사와 제작사는 가장 가시적이고 직접적인 영향을 미친다.

1) 전속제와 등급제의 해체 : 방송사의 권위 약화

앞서 언급한 바와 같이 기존의 드라마 제작체계는 소수의 지상파 방송사라는 매체가 드라마의 제작부터 방영까지 독점하는 수직적이고 폐쇄적인 구조를 지니고 있었다. 이러한 구조 속에서 드라마 제작진 및 작가, 연기자들의 임금 체계 역시 방송사가 주도하여 형성될 수밖에 없었다. 물론 외부적인 정치/경제적인 변수들과 방송사 간의 경쟁이라는 것이 존재하였지만, 사실상 암묵적 담합의 체계가 오랜 기간 유지되었고, 전속제 및 등급제는 그 산물이었다고 할 수 있다.

스타의 드라마 출연료는 방송사가 탤런트를 공채로 선발해 탤런트가 소속 방송사 드라마에만 출연하는 시스템인 전속제를 운영하던 시기와 그 이후로 구분할 수 있는데, 그 시점을 대략 1991년 SBS의 등장으로 보고 있다. 전속제가 시행되던 시기에는 연기자의 연기경력, 드라마 종류(일일극, 주말극, 미니시리즈), 주조연 등 배

역 비중, 방송사 기여도 등을 종합적으로 평가해 부여하는 등급제에 의해 출연료가 지급됐다. 등급제는 일정한 서열별로 연기자의 작품 방영 회당 출연료를 정해놓는 제도이다. 이 서열은 주로 연공과 작품에 대한 기여도를 중심으로 해마다 조정이 이뤄지는 구조이며, 등급제는 방송사가 자신의 '권위'(또는 수요자독점)를 이용하여 제작자원(연기자)를 관리 가격화한 결과라고 할 수 있다(장용호, 1993).

연기자의 등급제에 의해 드라마 출연료가 지급되던 1977년, 한국 텔레비전 방송연기자협회의 '출연료 현실화 자료'에 따르면 최고 스타의 40~50분 드라마 회당 출연료는 3만5000원 선이었다. 연기자들의 수입은 일반 직장인들의 월급과 비교해 높았지만, 지금처럼 출연료의 격차가 크지는 않았다. 등급제에 기반하여 출연료가 지급되는 구조였기에, 단순히 인기가 높다고 해서 젊은 연기가 경력 많은 연기자보다 더 많은 출연료를 지급받는 구조가 아니었다. 연기자의 등급은 매년 PD 등이 참여하는 등급조정위원회에서 결정되었고, 연기경력이 등급 결정에 중요한 역할을 했기 때문에 상대적으로 경력이 많은 높은 등급의 중견 연기자들의 출연료가 높게 책정되었다.

[그림 2-4] 1994년 MBC 연기자 출연료 등급표

등급 \ 시간	25분	50분	60분
18	222,200	618,200	741,900
17	209,200	582,000	698,400
16	186,200	518,000	621,800
15	172,400	479,700	575,600
14	163,200	464,200	545,000
13	142,500	396,600	475,900
12	130,100	362,100	434,500
11	106,800	297,100	356,500
10	95,300	265,300	318,300
9	83,800	233,200	279,800
8	71,500	199,000	238,800
7	61,300	170,600	204,800
6	52,500	146,100	175,300

출처: 한국방송개발원(1994). '방송환경 변화와 TV드라마의 대응'

1991년 SBS의 등장 이후 전속제가 폐지되면서 스타급 배우들은 등급제 적용을 받지 않고 방송사 혹은 제작사와 소속 기획사 간의 협의를 통해 출연료를 결정하는 시스템으로 변화했다. 물론 스타가 아닌 조/단역 연기자의 경우 여전히 등급제에 근거한 출연료 책정이 이어졌지만, 이 역시 2010년대 이후로 거의 자취를 감춘 상태이다. 현재에도 방송사 및 제작사와 방송연기자노동조합 간의 협상을 통해 결정된 출연료 등급표가 존재하지만, 사실상 적용되지 않는다고 할 수 있다.

이처럼 출연료를 산정하는 시스템의 변화가 있던 1991년 이후로 스타들의 몸값은 천정부지로 치솟았고 1990년대 후반, 영화산업의 활성화로 인한 영화출연료의 급상승, 2000년대 이후 한류 활성화를 통해 일부 스타 배우들의 출연료의 폭발적인 증가가 이뤄졌다.

1997년에는 탤런트 드라마 출연료가 천정부지로 오르면서 드라마 제작에 어려움이 생기자 KBS, MBC, SBS 방송 3사 사장들이 긴급회동을 통해 스타들의 몸값 상승을 자제하자는 담합이 이뤄졌고, 이때 방송 3사 사장들은 스타들의 드라마 회당 출연료의 상한선을 제한하는 합의가 이뤄지기도 했지만, 제작사들 간의 경쟁으로 인해 담합이 깨져 실질적인 효과를 발휘하지 못하였다.

정리하자면, 방송국이 강력한 독점력을 바탕으로 하여, 등급표에 기반해 제한하던 출연료 결정 구조는 제작 외주화의 활성화와 한류/영화산업 등의 외부적인 요인의 영향으로 방송국의 독점적 지위가 약해짐에 따라서 결정 구조의 매커니즘은 시장 중심으로 이동하게 된다.

2) 드라마 제작 시장의 주도권 변화 : 외주제작사의 성장

기존의 방송사 중심의 제작시스템에서는 방송사의 권위에 기반한 등급제 방식의 출연료 제도가 유지되었지만, 외주제작의 활성화 그리고 제작사의 자립적인 힘이 강해진 이후에는 방송사의 권위는 힘을 상실하게 되었다. 즉 기존의 등급을 부여하고, 유지할 수 있었던 권력의 주체 자체가 사라지게 된 것이다.

현재 드라마 시장에서 제작의 주도권은 제작사에게 있으며, 더 엄밀한 의미에서

힘의 정점에는 투자사가 있다고 볼 수 있다. 드라마 투자시장은 크게 제작사, 방송사, 그리고 투자사로 구성된다. 제작사에 따라 차이는 있지만 작품에 소요되는 비용을 제작사가 함께 부담한다는 점에서 드라마를 만드는 제작사는 영화와 달리 투자적인 측면에서도 최전방에 서 있다.

과거 방송사는 영화에서 투자와 방영의 역할을 동시에 하기 때문에, 매우 강력한 지위를 누리고 있었다. 이러한 구조에서 제작사가 외부 투자를 통해 독자적인 제작을 수행하기 어려웠고, 방송사로부터 제작 지원을 받는 것이 일반적이었다. 그러나 지상파 드라마는 제작비의 절반이나 그 이하의 금액을 방송사로부터 지원 받고, 작품의 지적재산권(IP)은 방송사에 귀속되는 구조였기에, 제작사로서는 큰 부가 수익을 기대할 수 없었다. 그나마 시청률이 좋으면 광고 단가가 올라가기에 방송사로부터 나오는 인센티브 정도가 추가 이익이 될 수 있었다. 이러한 구조에서 외주제작사는 갑인 방송사의 요구에 맞춰야 했고, 방송사에서 요구하는 배우와 작가를 캐스팅해야 했다. 제작사의 입장에서는 제한된 제작비와 낮은 부가가치의 현실에서 조/단역 연기자의 출연료를 줄이는 방식은 가장 손쉬운 경영전략이라고 할 수 있다.

[그림 2-5] 드라마 외주제작사의 수익구조



출처: 이현지(2020), 유진투자증권 투자리포트

하지만 오늘날에는 제작사가 방송사의 제작 지원을 받는 대신 해외 미디어 그룹으로부터 자금을 유치하는 형태로 변화하고 있다. 그것도 단순 프로젝트 투자를 넘어 지분투자나 합작사 설립 등으로 확대되면서 장기적인 협력 관계를 구축하고 있다. 앞서 갑으로부터 나오던 자금이 독립되자 을의 입장에서는 여러 부가사업을 고민할 수 있게 되었고, 모든 제작비를 충당하는 대신 IP를 통해 직접 수익을 내는 것이 가능해졌다. 작품의 해외 선판매와 PPL 등이 뒷받침되면서 수익구조의 다각화가 이뤄지게 된다.

물론 이러한 논리가 모든 외주제작사에 적용되는 것은 아니다. 2012년 한국콘텐츠진흥원의 자료에 따르면, 국내 독립제작사들의 숫자는 1,764개에 이르고 있지만 실질적으로 실제 매출을 올리고 있는 업체는 600여 개에 불과하며, 드라마를 외주제작할 수 있는 정도의 규모를 지닌 업체는 더욱 적은 것으로 파악된다. 한국드라마제작사협회에 회원으로 등록되어있는 드라마 제작업체가 45곳이며 이들은 제한된 인기작가나 스타배우, IP 등을 둘러싸고 지속적인 경쟁을 하고 있는 것이다. 중소기업의 제작사는 여전히 방송사와의 관계에서 불리한 위치에 있으므로 낮은 수익률을 올릴 수밖에 없다. 이러한 경쟁 과정에서 투입되는 비용을 줄이기 위한 가장 쉬운 방법은 연기자들 중 주조연급을 제외한 단역 배우들의 인건비를 줄이는 것이라는 점은 부정하기 어려운 사실이다.

3) 캐스팅의 외주화 : 캐스팅 디렉터의 등장

캐스팅 디렉터는 한 작품의 캐스팅을 도맡아 주연부터 단역까지 배우들을 기용하는 일을 하는 직군으로 국내 드라마 시장에서는 1990년대 등장하여, 본격적으로 활성화된 것은 2010년대 이후라고 할 수 있다. 캐스팅 디렉터를 통해 배역의 캐스팅을 외주화하는 방식은 이미 미국 등에서 활성화되어 있고, 국내영화산업에서도 일찌감치 등장했다. 반면 국내 드라마시장의 경우, 제작초창기부터 전속제 및 각 방송사의 공채 등 자체적인 인재풀을 유지하고 있었고, 이를 바탕으로 제작진 내부적(FD 등)으로 캐스팅이 이뤄져왔기에 상대적으로 캐스팅 디렉터의 중요성이 크게 부각 되지 않았다고 볼 수 있다.

그러나 드라마 제작의 외주화의 여파로 기존의 전속제나 방송사 공채 시스템이 붕괴되었고, 매체와 제작되는 드라마 편수의 양적 팽창 등 환경적 변화는 캐스팅의 외주화가 정착하기에 유리한 배경을 제공하였다. 제작진의 입장에서는 배우의 캐스팅에서부터 스케줄까지 관리해주는 캐스팅 디렉터 및 캐스팅 전문 업체의 등장은 업무를 보다 수월하게 해주고, 쉽게 다양한 연기자풀을 제공한다는 점에서 이점을 지닌다. 특히 자체 연기자풀을 확보하기 힘든 외주제작사들이 캐스팅 디렉터와 계약을 통해 연기자 캐스팅을 진행하게 되면서 드라마 제작산업에서 캐스팅 디렉터의 역할과 권위는 상당히 높아졌다.

캐스팅 디렉터는 작품에 필요한 배역들을 분석하고 각 배역에 걸맞는 연기자들을 연결하여 제작사나 PD에게 추천하고 섭외하는 역할을 수행하면서 점점 드라마 제작과정에서의 역할 비중을 늘려갔다. 또한 연기자들을 연결해주는 과정에서 출연료를 조정하고 지급하는 역할까지 맡게 됨으로써 특히 소속사를 가지고 있지 못한 단역 연기자들에게는 영향력을 행사할 수 있는 주요 직군으로 자리잡게 되었다. 하지만 캐스팅 디렉터 시스템의 정착과정에서 나타나는 부작용도 무시할 수는 없다.

'캐스팅디렉터'는 연기자에게 또 다른 '갑'이다. 2000년대 중반부터 등장한 캐스팅 디렉터는 제작사와 연기자를 중개하며 그 사이에서 30%의 수수료(AP, Agency Pay)를 관행적으로 챙겼다. 출연료로 생계를 이어가기에도 벅찬 조·단역 연기자에게 하루 밥값 8천원에까지 30%를 요구하는 수수료는 큰 부담이다. 출연료는 정당한 노동의 대가임에도 불구하고, 캐스팅 디렉터가 임의로 지연지급하거나 미지급해 개인 용도로 착복하는 경우도 있다. 캐스팅 디렉터의 부당한 관행에 대해 연기자 노조는 2019년 주요 방송사와의 단체교섭을 통해 '캐스팅 비용 사용자 지급 원칙(방송 프로그램 제작비에 캐스팅 비용을 별도로 책정해 연기자가 아닌 사용자인 방송사가 부담)'의 합의를 끌어냈지만, 여전히 AP 요구 문제는 완전히 사라지지 않은 것으로 보인다⁵⁾

캐스팅의 외주화를 통해서 새로 진입하는 연기자들이 배역을 얻을 수 있는 기

5) 오마이뉴스 2020.4.13.일자 '출연료 미지급, 살인적인 촬영시간...연기자는 노동자 아닌가요?'
https://www.ohmynews.com/NWS_View/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002630016&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news

회가 늘어났을지 모르지만, 중개 수수료의 문제는 조·단역 연기자들의 경제적인 어려움을 가중시켰다. 또한 캐스팅 디렉터의 권력 강화는 연기자들로 하여금 공정한 경쟁을 보장받기 어려운 상황에 직면할 가능성을 높이기도 하였다는 점에서 주의 깊게 살펴보아야 할 문제이다. 연기자들을 괴롭히던 수수료의 문제가 지금은 일정부분 해결된 것으로 보이지만, 여전히 연기자들의 출연료는 제작사와 계약을 맺고 출연료 예산을 관리하는 캐스팅 디렉터들이 결정한다고 해도 과언이 아니므로, 적절한 출연료의 보장을 위한 시스템이 정착되기 위해서는 캐스팅 외주화가 가지고 있는 근본적인 구조적 문제를 고치기 위한 노력도 병행되어야 할 것으로 보인다.

더욱이 캐스팅을 희망하는 인력풀이 매우 많은 배우 노동시장의 특성상 수수료나 출연료의 하락을 감수하더라도 출연하려는 배우들이 많기 때문에 이러한 구조적 문제가 해결되기는 더더욱 쉽지 않다.

물론 캐스팅 디렉터는 제작사와 배우 사이에서 중개를 해주는 중개자의 역할이기에 드라마 캐스팅 과정과 출연료의 하락 문제를 캐스팅 디렉터에게만 돌리는 것은 적절하지 않다. 하지만 직접적으로 캐스팅의 열쇠를 쥐고 있는 캐스팅 디렉터와 (단역)배우의 관계는 위계적일 수밖에 없다. 따라서 근본적인 문제의 해결점은 출연료에 대한 제도적이고 표준적인 기준이 마련되어 보다 투명한 출연료의 책정과정이 정착되는 것이라 할 수 있겠다.

Ⅲ. 실태조사 결과 분석

본 연구에서는 연기자 당사자의 실태와 의견을 파악하기 위한 실태조사를 실시하였다. 실태조사는 한국방송연기자노동조합 조합원 및 한국방송실연자권리협회 회원을 대상으로, 온라인 설문조사와 심층면접 그리고 초점집단인터뷰(FGI)를 병행하였다.

설문조사는 온라인 설문 폼을 활용하여 모바일/온라인을 통해서 발송되었으며, 한국방송연기자노동조합과 한국방송실연자권리협회의 조합원 및 회원을 대상으로 진행되어 총 420명이 설문조사에 참여하였다.

심층면접은 한국방송연기자 노동조합의 추천 및 설문조사에서 심층면접 참여를 희망한 연기자 중 성별/연령/경력 등을 고려하여 면접대상을 선정하였다. 총 15명을 대상으로 심층면접이 수행되었고, 반구조화된 설문지를 바탕으로 1-2시간 가량의 대면면접이 진행되었다.

〈표 3-1〉 심층면접 대상자 정보

순번	ID	성별	연령대	비고
1	AF-1	여성	40대	
2	AM-2	남성	30대	
3	AM-3	남성	50대	
4	AM-4	남성	40대	
5	AF-5	여성	40대	
6	AM-6	남성	40대	
7	AF-7	여성	40대	
8	AM-8	남성	10대	
9	AF-9	여성	30대	
10	AM-10	남성	30대	
11	AF-11	여성	30대	
12	CM-12	남성	40대	캐스팅디렉터
13	AM-13	남성	50대	
14	AF-14	여성	20대	
15	AM-15	남성	40대	

초점집단인터뷰(FGI: Focus Group Interview)는 기존의 방영회차 기반의 출연료 책정방식에 대한 인식과 대안으로서 실제 투입된 노동시간에 기반한 출연료 체계를 화두로 하여 진행되었다. 한국방송연기자노동조합 및 한국방송실연자권리협회 관계자를 대상으로 진행되었으며, 10명의 관계자들이 참여하였다.

1. 응답자 인구사회학적 특성

(1) 성별

전체 설문 응답자 420명 중 남성이 278명으로 66.2%였고, 여성은 142명이 참여하여 33.8%를 차지하였다. 설문조사는 별도로 모집단의 성비를 고려한 배분을 하지 않았기 때문에 해당 설문의 성비는 전체 배우들의 성비와 비례하지는 않는다. 다만 심층 면접에서는 연령과 성비를 고려하여 면접자를 섭외하였다.

〈표 3-2〉 성별

구분	빈도(명)	비중(%)
남성	278	66.2
여성	142	33.8
전체	420	100.0

(2) 연령

연령 문항에서는 출생년도를 질문하였고, 여기에서 나온 수치를 만 나이로 변환하여 연령을 산출하였다. 응답자의 연령대는 최소 13세에서 최대 73세까지 분포하고 있으며, 평균연령은 45.77세였다.

연령대별로는 40대가 36.0%로 가장 많은 빈도를 보였고, 이어서 50대 24.3%, 30대 22.6%, 60대 이상 12.1%, 20대 이하 5.0% 순으로 뒤를 이었다. 연령대 역시, 별

도로 비율을 할당한 것은 아니기에 모집단의 연령비와 비례하지 않는다.

〈표 3-3〉 연령대

구분	빈도(명)	비중(%)	
20대 이하	21	5.0	
30대	95	22.6	
40대	151	36.0	최소: 13세
50대	102	24.3	최대: 73세
60대 이상	51	12.1	평균: 45.77세
전체	420	100.0	

(3) 학력 및 연기 전공 여부

학력 문항에서는 대졸 이상이 63.6%로 가장 많았고, 이어서 대학교 재학 또는 중퇴 16.9%, 대학원 이상 11.9%, 고등학교 졸업 이하 7.6% 순으로 뒤를 이었다.

〈표 3-4〉 학력

구분	빈도(명)	비중(%)
고등학교 졸업 이하	32	7.6
대학교 재학 또는 중퇴	71	16.9
대학교 졸업	267	63.6
대학원 이상	50	11.9
전체	420	100.0

이어서 연기 전공의 여부에서는 전공자가 56.6%로 절반 이상을 차지하고 있었고, 비전공자는 39.3%로 나타났다. 기타 응답들에서도 대학원 과정을 연기 전공으로 하고 있다는 응답이 다수로 나타나 실질적으로 전공자의 비중이 60%에 가깝다고 볼 수 있다.

〈표 3-5〉 연기 전공 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
고등학교만 전공(예술고)	6	1.4
고등학교와 대학교 모두 전공	17	4.0
대학교만 전공	215	51.2
비전공자	165	39.3
기타	17	4.0
전체	420	100.0

(4) 거주지역

거주지역을 묻는 질문에서는 서울에 거주한다는 응답자가 54.3%로 절반이상을 차지하고 있으며, 이어서 경기/인천 등 수도권 지역 거주가 41.9%를 차지하고 있었다. 서울 및 수도권 거주자의 비중이 96.2%로 압도적으로 높았다. 이는 방송국 및 제작사 등이 수도권에 집중되어 있는 구조 상 연기자들의 수도권 집중은 불가피한 결과라고 볼 수 있다.

〈표 3-6〉 거주지역

구분	빈도(명)	비중(%)
서울	228	54.3
경기/인천	176	41.9
강원	4	1.0
충청/대전	5	1.2
경북/대구	3	.7
경남/부산	1	.2
전라/광주	2	.5
제주	1	.2
전체	420	100.0

(5) 직능 분야 및 활동 분야

본인이 소속된 직능 분야에서는 탤런트가 80.0%, 이어서 연극인 17.1%, 코미디언, 무술연기자 각각 0.2% 순이었다. 기타 응답에서는 모델, 방송인, 영화배우, 뮤지컬 배우 등의 응답이 있었다.

〈표 3-7〉 직능 분야

구분	빈도(명)	비중(%)
탤런트	336	80.0
코미디언	1	.2
무술연기자	1	.2
연극인	72	17.1
기타	10	2.4
전체	420	100.0

응답자의 주요 활동 분야를 묻는 질문에서는 96.9%가 드라마 분야에서 활동하고 있으며, 영화 65.5%, 연극 41.0%, 뮤지컬 11.7%, 기타 9.3% 순이었다. 상당수의 연기자들이 드라마, 영화, 연극 부문을 병행하여 활동하고 있음을 확인할 수 있으며, 기타응답으로는 광고모델, MC, 가수, 흡쇼핑, 성우 등의 활동을 병행하는 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 활동 분야(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
드라마	407	96.9
영화	275	65.5
연극	172	41.0
뮤지컬	49	11.7
기타	39	9.3
전체	942	224.3

(6) 전업 여부

전업으로 연기자 활동을 하고 있는지 묻는 질문에서는 응답자의 43.6%가 '연기활동을 주업으로 하고 있지만, 부업으로 다른 일도 병행'하고 있다고 밝혔다. 이어서 '다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업'으로 하고 있다는 비율이 43.3%였고, '다른 본업이 있고, 부업으로 연기활동'을 한다는 응답이 13.1%였다. 즉, 전업으로 연기활동만을 이어가는 경우는 전체 응답자의 절반에 미치지 못하고 있었다.

〈표 3-9〉 전업 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	182	43.3
연기활동을 주업으로 하고, 부업으로 다른 일	183	43.6
다른 본업이 있고, 부업으로 연기활동	55	13.1
전체	420	100.0

(7) 연기 외 경제활동 고용형태 및 종사분야

부업 또는 전업으로 연기 이외의 영역에서 경제활동을 하는 응답자의 고용형태를 묻는 질문에서는 프리랜서/자영업이 47.5%로 가장 많았고, 이어서 비정규직 임금노동자 29.0%, 정규직 임금노동자 9.2%, 개인사업 7.6% 순이었다.

〈표 3-10〉 연기 외 경제활동 고용형태

구분	빈도(명)	비중(%)
정규직 임금노동자	22	9.2
비정규직 임금노동자	69	29.0
프리랜서/자영업	113	47.5
개인사업	18	7.6
기타	16	6.7
전체	238	100.0

기타 응답으로는 고등학생, 대학생, 대학원, 레슨, 대리기사, 배달업, 보험판매, 아르바이트, 일용직, 전업투자자 등이 있었다.

가장 이상적인 것은 배우라는 직업을 통해 생계를 안정적으로 이어갈 만큼의 수입을 보장받는 것이지만, 대부분의 경우 이것이 쉽지 않기 때문에 부업 등의 다른 경제활동을 할 수밖에 없다. 문제는 캐스팅 및 출연일정이 불규칙한 연기자의 직업적 특성상, 부업을 선택할 때도 시간 활용이 자유롭지만 불안정한 고용형태의 경제활동을 선택하게 됨을 확인할 수 있었다.

고정된 건 어려워요. 왜냐하면 고정된 거 하고 있다가 갑자기 드라마나 영화 스케줄로 잡으면 그거를 못 빼잖아요. 못 빼기 때문에 좀 더 프리하게 할 수 있는 스케줄 열어놓고서 일할 수 있는 것들을 찾다 보니까 개인들이 이 노동의 질도 많이 떨어지죠. 사실 (AF-5)

잘 버는 사람들 엄청 별로 못 버는 사람들은 진짜 아예 못 벌어요. 대부분 꿈은 있는데 못 버니까 아르바이트를 하다 보면은 알바도 배우들이 대부분 단기 알바를 해요. 그쵸 단기 알바 아니면은 노가다. 왜냐면은 매일 나가야 되는 사무직 이런 거는 언제 못 빼주니까요. 어느 순간 생길지 모르는 못 빼주니까. 그 알바에 적응이 되는 거예요. 배우에 대한 꿈도 이제 서서히 이제 기회도 없어지면서도 그러면서 포기를 많이 하게 되죠. (AM-6)

그니까 꾸준한 돈이 없다 보니까 사실 생활하기에 좋지 않아서 그 알바는 못 놓고 있는 것 같아요. 정말 정확하게 뭐 회사가 생겨서 이제는 알바를 하지 않아도 괜찮다는 지점이 생기지 않는 한 계속 알바를 하지 않을까 그렇죠. (AF-9)

경제활동을 하는 분야의 경우, 예술/여가서비스업이 31.5%로 가장 높은 비중을 차지했고, 이어서 교육서비스업 22.7%, 기타 18.5%, 판매업 16.0%, 숙박/음식점업 12.2%, 운수/물류업 10.9%, 건설/건축업 7.1%, 협회/단체/조합 3.4%, 제조업 2.9% 순으로 뒤를 이었다. 여기서 예술/여가서비스 혹은 교육서비스 등은 연기 레슨 등과 같은 분야로 추정할 수 있다. 부업 선택에 있어서도 연기와 연계되는 문화예술분야 활동은 절반 정도에 불과하고, 나머지는 연기와 관련 없는 업종에 종사하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-11〉 연기 외 경제활동 분야(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
판매업	38	16.0
건설/건축업	17	7.1
제조업	7	2.9
운수/물류업	26	10.9
숙박/음식점업	29	12.2
교육서비스업	54	22.7
예술/여가서비스업	75	31.5
협회/단체/조합	8	3.4
기타	44	18.5
전체	298	125.2

기타 응답의 경우도 학생이라는 응답을 제외하면 대체로 불안정한 임시직 업무가 다수를 차지하고 있다. 구체적인 서술 내용은 다음과 같다.

MC, 인터넷 강의, 결혼식 사회, 경비보안, 공감대여, 교수, 기술직, 대리기사, 대학교에서 소방관련 업무, 대학원 박사과정, 로케이션, 물류센터, 배달업, 사무, 서비스업, 일용직, 설문 아르바이트, 심리상담, 알바, 연기학원 상담실장, 요양원 종사, 인형탈아르바이트, 전업투자자, 중고차, 창소, 콜센터, 피팅모델, 학교 강의, 학생, 학원, 행사, 행사(도슨트, 프로모터), 행사조명, 홍보마케팅, 회계

2. 활동과정

(1) 활동기간

응답자가 연기자로 활동한 기간을 묻는 문항은 데뷔 연도를 묻는 방식으로 조사되었으며, 2023년에서 데뷔 연도를 제하는 방식으로 활동기간을 산출하였다. 응답자 중 데뷔 연도가 가장 오래된 경우는 1972년(51년)이었고, 가장 최근은 2022년(1년)으로 분포되었고, 평균 활동기간은 16.38년이었다.

활동기간을 범주화하였을 때, '11년 이상-20년 미만'이 34.4%로 가장 많았다. 이어서 '5년 이상-10년 미만' 26.0%, '21년 이상-30년 미만' 22.2%, '30년 이상' 11.9% 순이었고, '5년 미만'은 5.5%로 가장 비중이 적었다.

〈표 3-12〉 활동기간

구분	빈도(명)	비중(%)	
5년 미만	23	5.5	최소값: 1년 최대값: 51년 평균: 16.38년
5년 이상-10년 미만	109	26.0	
11년 이상-20년 미만	144	34.4	
21년 이상-30년 미만	93	22.2	
30년 이상	50	11.9	
전체	419	100.0	

(2) 데뷔 경로

연기자로 데뷔하게 된 경로를 묻는 질문에서는 응답자의 54.0%가 '캐스팅 디렉터'를 통해서라고 답하였다. 이어서 24.5%는 오디션, 18.1%는 연극 등 타분야 활동, 9.0%가 방송국 공채, 5.5%가 소속사라고 응답하였다.

〈표 3-13〉 데뷔 경로(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방송국 공채	38	9.0
오디션	103	24.5
캐스팅 디렉터	227	54.0
소속사	23	5.5
연극 등 타분야 활동	76	18.1
기타	17	4.0
전체	484	115.2

데뷔 경로별 응답자의 활동기간과 평균연령의 평균을 분석해보면, 방송국 공채의 경우, 활동기간 및 평균연령이 각각 30.66년, 54.13세로 타 경로에 비해 높은 연령과 경력을 보이고 있다. 공채 제도가 사라진 현재 캐스팅 디렉터가 주요한 데뷔 경로로 자리잡고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-14〉 데뷔 경로별 활동기간 및 평균연령

구분	활동기간(년)	평균연령(세)
방송국 공채	30.66	54.13
오디션	15.95	42.40
캐스팅 디렉터	12.23	43.32
소속사	14.30	43.17
연극 등 타분야 활동	52.62	52.62
전체	16.38	45.77

(3) 총 출연 작품 수

데뷔 이후 출연한 작품 수에 대한 질문에서는, 최소값 2편에서 최대값 600편까지 분포하고 있었다. 일부 응답에서는 셀 수 없이 많다는 응답 등이 있어 최대값은 이보다 더 클 수 있다. 평균 57.83편이었다.

〈표 3-15〉 출연 작품 수

구분	빈도(명)	비중(%)	
10편 미만	21	5.0	최소값: 2편 최대값: 600편 평균: 57.83편
10편 이상-30편 미만	138	33.0	
30편 이상-50편 미만	102	24.4	
50편 이상-100편 미만	77	18.4	
100편 이상	80	19.1	
전체	420	100.0	

(4) 배역 및 매체별 출연 경험

배역에 따른 드라마 출연 경험을 묻는 질문에서는 응답자의 19.8%가 주연으로 출연 경험이 있다고 응답했다. 이어서 조연 출연 경험은 57.4%, 단역 출연 경험은 91.9%였다.

〈표 3-16〉 배역/매체별 출연 경험

구분	있음	없음
주연 출연	19.8	80.2
조연 출연	57.4	42.6
단역 출연	91.9	8.1
지상파	97.9	2.1
종편/케이블	96.4	3.6
OTT	64.3	35.7
웹드라마/유튜브	48.1	51.9

매체에 따른 출연 경험에서는 97.9%가 지상파 출연 경험이 있다고 응답하였고, 종편/케이블은 96.4%로 대부분의 응답자들이 지상파나 종편/케이블 등의 기존 TV매체의 출연 경험이 있었던 반면, OTT 출연 경험은 64.3%, 웹드라마/유튜브 등의 매체는 48.1%로 상대적으로 낮은 빈도를 보여주고 있다.

(5) 주요 캐스팅 경로

주요한 캐스팅 경로를 묻는 질문에서는 응답자의 81.2%가 캐스팅 디렉터를 통해 캐스팅되고 있다고 응답하고 있다. 오디션을 통한 경우는 39.0%, 제작진이 직접 섭외하는 경우가 37.6%, 소속사를 통한 경우는 16.7%였다.

제작진의 직접 섭외나 오디션 등 캐스팅 경로는 여러 방식이 공존하고 있지만, 역시 캐스팅 디렉터를 통한 캐스팅이 가장 주요한 경로가 되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-17〉 주요 캐스팅 경로(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
제작진(연출 등)의 섭외	158	37.6
오디션	164	39.0
캐스팅 디렉터	341	81.2
소속사	70	16.7
기타	2	.5
전체	735	175.0

그때는 거의 소개로 했고 최근에는 이제 거의 캐스팅 디렉터 아니면 오디션은 거의 없어요. 방송이나 약간 영화 영화는 가끔 있긴 한데 진짜 그게 뭐랄까 정보가 제한적이랄까요? 제한적이기도 하고 약간 가짜 정보도 많고 학원에서 홍보용으로 하는 그런 정보들도 많고 해서 거의 없고 캐스팅 디렉터를 통해서 제일 많이 돼요. (AM-4)

보통 캐스팅 디렉터 님들 통해서 일을 많이 하잖아요. 저도 이제 알게 되는 캐스팅 디렉터님들한테 되게 열심히 발품을 팔았다고 해야 되나 연락도 많이 드리고 프로필이나 제 포트폴리오를 좀 업데이트될 때마다 좀 이렇게 보내드렸어요. 그리고 프로필 투어나 이런 것도 하긴 했지만 사실 프로필 투어를 많이 하지는 않았고 저는 그게 지금 연락을 드리고 개인적으로 전달하는 방식을 좀 많이 했던 것 같고요. (AF-14)

한편, 심층면접과정에서 캐스팅 과정에서 오디션의 필요성에 대해 다수의 면접자들이 강조하고 있다. 오디션의 경우, 개인의 연기력을 보이고 선발될 수 있는 가능성이 있는 반면, 캐스팅 디렉터를 통한 캐스팅이 활성화되면서 오디션의 비중이 축소되고, 이로 인해 능력을 보여줄 수 있는 기회가 제한된다는 것이다.

그런 것도 있는데 요새는 약간 오디션을 볼 기회가 없어요. 이게 없으니까 이게 바뀌어야 돼요. 진짜 드라마도... 그냥 무슨 그냥 준비도 안 되는데 그냥 들이 이미지 있고 하려는 애들이 너무 많은데 그건 안 되고 그 사람들(캐스팅 디렉터)도 자기가 가지고 있는 몇 십명이 있어요. 그 사람만 쓰는 거고 가끔 이제 잘 모르는데 이미지 괜찮다면 아주 작은 배역을 주겠죠. 그런 게 많아서 그 데이터베이스 안에 없으면 못 나가는 건데 만약 오디션을 본다면 어디든 가지고 그래서 이 사람 누구지? 해서 한번 써보자. 이게 되잖아요. 그럼 그러면은 적어도 에이전시 페이도 안 떼고 바로 들어가는 거니까 (AM-6)

(6) 소속사 계약 여부

현재 소속사와 계약되어 활동하고 있는지 묻는 문항에서는 23.3%가 소속사와 계약되어 있다고 응답하였다.

〈표 3-18〉 소속사 계약 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
계약되어 있음	98	23.3
계약되어 있지 않음	322	76.7
전체	420	100.0

한편 소속사와 계약되어 있다는 응답자들이 소속사와의 수익배분 비율을 살펴보면, 소속사가 수령하는 비율이 최소 10%에서 최대 70%까지 분포하고 있으며, 이 중 40%라는 응답이 가장 높은 빈도를 보였다.

〈표 3-19〉 수익배분에서 소속사가 수령하는 비율

구분(%)	빈도(명)	비중(%)
10	2	2.1
20	10	10.4
30	21	21.9
35	1	1.0
40	38	39.6
45	1	1.0
50	17	17.7
60	4	4.2
70	2	2.1
전체	96	100.0

(7) 캐스팅 제안이 왔을 때, 작품을 선택하여 출연 가능 여부

캐스팅 제안이 왔을 때, 연기자가 해당 작품의 조건을 검토하여 선택할 수 있는지를 묻는 질문에서는 79.5%가 현실적으로 작품을 골라 출연하기 어렵기 때문에 대부분 출연하고 있다고 답하였고, 19.8%만이 개인적 선택 기준을 고려하여 선별 출연한다

고 답하였다. 기타 응답으로는 '1,2안을 최대한 절충', '소속사와 논의'가 있었다.

형식적으로는 누구나 작품에 대한 선택의 권한이 있겠지만, 실질적으로는 출연 기회가 제한되는 구조 속에서 선택과 교섭의 여지가 제한되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-20〉 작품 선택 가능 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
개인적 선택 기준을 고려하여 선별	83	19.8
현실적으로 작품을 골라 출연하기 어려워 대부분 출연	334	79.5
기타	3	.7
전체	420	100.0

(8) 작품 선택의 기준

작품을 선택하는 주요한 기준을 묻는 질문에서는 응답자의 71.4%가 '출연료의 금액 수준'을 꼽았다. 이어서 '연기 자체에 대한 즐거움'이 56.9%, '고정출연 여부' 44.5%, '작품을 통한 경력 축적' 35.5%, '다음 작품의 출연 가능성' 32.9% 순으로 높은 비중을 보였다. 기타응답에서는 이전 문항의 연장선에서 상당수가 작품 선택의 여지가 없다고 응답하였다.

〈표 3-21〉 작품 선택 기준(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
고정출연여부	187	44.5
작품성	142	33.8
출연료의 금액 수준	300	71.4
작업을 통한 경력 축적	149	35.5
시간활용의 자유로움	40	9.5
사회적/공익적 유익성	17	4.0
연기 자체에 대한 즐거움	239	56.9
다음 작품의 출연 가능성	138	32.9
기타	15	3.6
전체	1227	292.1

3. 소득 및 지출

(1) 연평균 전체소득(방송소득+방송 외 소득)

방송소득과 방송 이외의 소득을 합산한 전체 연평균 소득의 경우, 최소값이 0원으로 소득이 없다는 응답에서 최대 5억원까지 분포하고 있었다. 전체 평균은 3254.59원이었다.

소득을 범주화하여 살펴보았을 때, 연평균 소득 ‘3000만원 이상-5000만원 미만’이 32.3%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 이어서 ‘1000만원 이상-2000만원 미만’ 21.8%, ‘2000만원 이상-3000만원 미만’ 18.9%, ‘5000만원 이상-1억원 미만’ 15.5%, ‘1000만원 미만’ 8.7%, ‘1억원 이상’ 2.7% 순이었다.

〈표 3-22〉 연평균 전체소득

구분	빈도(명)	비중(%)	
1000만원 미만	36	8.7	최소값: 0원 최대값: 5억원 평균: 3254.59만원
1000만원 이상-2000만원 미만	90	21.8	
2000만원 이상-3000만원 미만	78	18.9	
3000만원 이상-5000만원 미만	133	32.3	
5000만원 이상-1억원 미만	64	15.5	
1억원 이상	11	2.7	
전체	412	100.0	

(2) 연평균 방송소득

이어서 전체 소득 중에서 방송을 통해서 얻은 소득은 최소값이 0원으로 소득이 없다는 응답에서 최대 3억원까지 분포하고 있었다. 전체 평균은 1732.96만원으로 앞서 살펴본 전체소득과 비교하여 1500만원 가까이 낮은 수치를 보이고 있다.

방송소득 역시 동일하게 범주화하여 살펴보면, 1000만원 미만이라는 응답이 40.4%로 가장 높았다. 이어서 ‘1000만원-2000만원 미만’ 25.2%, ‘2000만원 이상-3000만원 미만’ 16.9%, ‘3000만원 이상-5000만원 미만’ 10.2%, ‘5000만원 이상-1억원 미만’ 5.6%, ‘1억원 이상’ 1.7% 순이었다.

이처럼 순수 방송소득의 분포는 앞서 살펴본 전체소득과 이질적인 경향을 보이고 있다. 60% 이상이 방송소득으로 2000만원 미만의 수입을 얻고 있으며, 이는 2022년 기준으로 최저임금을 받는 노동자의 연평균 소득에도 미치지 못하는 금액이다. 즉, 순수하게 방송활동만으로 생계를 유지할만큼 충분한 소득을 올리는 연기자가 많지 않다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 3-23〉 연평균 방송소득

구분	빈도(명)	비중(%)	
1000만원 미만	167	40.4	최소값: 0원 최대값: 3억원 평균: 1732.96만원
1000만원 이상-2000만원 미만	104	25.2	
2000만원 이상-3000만원 미만	70	16.9	
3000만원 이상-5000만원 미만	42	10.2	
5000만원 이상-1억원 미만	23	5.6	
1억원 이상	7	1.7	
전체	413	100.0	

전업 여부에 따른 소득 차이를 비교해보면, 전체적인 평균소득 자체는 본업이 있고, 부업으로 연기하는 경우가 높았으나, 전업으로 연기활동을 하는 경우가 다른 부업을 하면서 연기활동을 하는 경우에 비해서 더 높은 소득을 보이고 있다.

이는 다른 의미로는 어느 정도 연기활동을 통해 적정 소득이 유지되기 때문에 부업이 없이 전업으로 연기활동에 전념할 수 있다고도 해석할 수 있다.

〈표 3-24〉 연평균 소득-전업 여부

구분	연평균 전체소득(만원)	연평균 방송소득(만원)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	3687.39	2602.21
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	2698.60	1189.27
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	3992.45	823.92
전체	3296.09	1762.84

(3) 배역에 따른 출연료(조연)

조연 출연의 경우, 작품 1회당 최소 15만원에서 최대 4,000만원까지 분포하고 있으며, 평균 출연료는 248.80만원이었다.

출연료를 범주화하여 살펴보면, '100만원 이상-300만원 미만'이 56.5%로 가장 많았으며, '300만원 이상-500만원 미만' 20.0%, '100만원 미만' 14.3%, '500만원 이상-1000만원 미만' 7.8% 순이었다. 1,000만원 이상은 응답자 중 3명에 불과하였다.

〈표 3-25〉 배역에 따른 출연료(조연)

구분	빈도(명)	비중(%)	
100만원 미만	33	14.3	최소값: 15만원 최대값: 4000만원 평균: 248.8만원
100만원 이상-300만원 미만	130	56.5	
300만원 이상-500만원 미만	46	20.0	
500만원 이상-1000만원 미만	18	7.8	
1000만원 이상-1500만원 미만	1	.4	
2000만원 이상	2	.9	
전체	230	100.0	

조연 배역에 대한 적정 출연료로 희망하는 금액을 물었다. 이에 대해서 최소 25만원에서 최대 8,000만원까지 분포했고, 평균은 742.53만원으로 실제 출연료 평균과 약 500만원 가량의 괴리를 보이고 있다.

〈표 3-26〉 희망하는 적정 출연료(조연)

구분	빈도(명)	비중(%)	
300만원 미만	6	1.6	최소값: 25만원 최대값: 8000만원 평균: 742.5만원
300만원 이상-500만원 미만	75	19.6	
500만원 이상-700만원 미만	88	23.0	
700만원 이상-1000만원 미만	121	31.7	
1000만원 이상-1500만원 미만	56	14.7	
1500만원 이상-2000만원 미만	4	1.0	
2000만원 이상	32	8.4	
전체	230	100.0	

전업 여부에 따라서는 전업인 경우가 302.36만원으로 상대적으로 높은 출연료 평균을 보였다. 반면 희망하는 적정 출연료에서는 상대적으로 격차가 크지 않았다.

〈표 3-27〉 평균 조연 출연료-전업 여부

구분	평균 출연료(만원)	희망 출연료(만원)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	302.36	767.65
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	192.16	772.40
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	136.82	555.61
전체	247.72	742.53

(4) 배역에 따른 출연료(단역)

단역 출연의 경우, 작품 1회당 최소 5만원에서 최대 450만원까지 분포하고 있으며, 평균 출연료는 88.71만원이었다.

출연료를 범주화하여 살펴보면, '100만원 이상-150만원 미만'이 24.6%로 가장 많았고, 이어서 '50만원 이상-70만원 미만' 23.5%, '70만원 이상-100만원 미만' 21.6%, '150만원 이상' 14.3%, '30만원 이상-50만원 미만' 11.4%, '30만원 미만' 4.6% 순이었다.

〈표 3-28〉 배역에 따른 출연료(단역)

구분	빈도(명)	비중(%)	
30만원 미만	17	4.6	최소값: 5만원 최대값: 450만원 평균: 88.71만원
30만원 이상-50만원 미만	42	11.4	
50만원 이상-70만원 미만	87	23.5	
70만원 이상-100만원 미만	80	21.6	
100만원 이상-150만원 미만	91	24.6	
150만원 이상	53	14.3	
전체	370	100.0	

한편, 응답자들이 생각하는 단역 출연의 작품 1회당 적정 출연료는 최소 10만원에서 최대 500만원까지 분포하고 있으며, 평균 134.53만원이었다. 이 금액은 현재 평균 88.71만원과 대략 46만원 가량의 격차를 보인다.

〈표 3-29〉 배역에 따른 적정 출연료(단역)

구분	빈도(명)	비중(%)	
30만원 미만	5	1.3	최소값: 10만원 최대값: 500만원 평균: 134.53만원
30만원 이상-50만원 미만	8	2.1	
50만원 이상-70만원 미만	36	9.4	
70만원 이상-100만원 미만	37	9.7	
100만원 이상-150만원 미만	149	39.1	
150만원 이상	146	38.3	
전체	381	100.0	

전업 여부에 따른 출연료(단역) 비교에서는 실제 받는 평균 출연료와 희망하는 금액 모두에서 전업 응답자의 평균이 높게 나타나고 있다.

〈표 3-30〉 평균 단역 출연료-전업 여부

구분	평균 출연료(만원)	희망 출연료(만원)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	107.65	150.09
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	76.81	126.96
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	69.35	108.30
전체	88.71	134.53

(5) 촬영시간 및 준비기간

연기자들의 노동시간이라고 할 수 있는 촬영시간은 작품이나 배역 등에 따라서 상이하기에, 응답자들의 방영 1회차(회당)기준으로 소요되는 시간에 대해 질문하였다. 방영 1회차 기준으로 소요되는 평균 촬영일 수는 2.63일이었고, 하루평균 촬영시간은 6.11시간, 평균 대기시간은 3.88시간이었다. 다만 이 수치는 작품에 따라서 유동적일

수 밖에 없기 때문에 일반화하기에는 다소 한계가 있다.

〈표 3-31〉 방송 1회차당 평균 촬영/대기시간-전업 여부

구분	평균 촬영일 수	하루 평균 촬영시간(시간)	하루 평균 대기시간(시간)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	2.85	6.48	3.87
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	2.47	5.69	3.79
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	2.40	6.29	4.24
전체	2.63	6.11	3.88

〈표 3-32〉 촬영시작 전 준비기간-전업 여부

구분	작품 준비기간(일)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	7.90
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	4.83
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	4.64
전체	6.10

한편 작품 촬영을 위해서 필요한 준비시간 역시 편차가 크게 나타났다. 짧게는 1일에서 길게는 3달까지 분포하고 있었고, 평균치는 6.10일로 이 역시 작품과 배역에 따라서 필요로 하는 준비기간은 차이가 있을 수밖에 없겠으나, 평균적으로 1주일 정도가 소요된다고 판단할 수 있다.

드라마로 단역으로 가는 경우는 솔직히 아무리 짧아도 일주일은 줘야 된다고 생각해요. 최소 이틀 전 3일 전에 해주면 힘들어요. 할 수는 있는데 하루 전 그러니까 그런 경우도 있어요. 다음 날 새벽 5시 콜인데 7시에 캐스팅이 돼요. 전날 오후 오후 7시에 캐스팅이 돼서 그때 대본을 줘요. (AM-4)

조금 여유 있게 오는 건 일주일 전에 오고요. 만약에 급하게 오는 경우에는 하루 전날 오는 경우도 있고, 3,-4일 전날 오는 경우도 있고 그렇게 돼서 연출부에서 픽스 나서 만약에 내일이 촬영이면 오늘 저녁에 연락이 오는 경우도 있고요. 아니면 조금 빨리 오는 경우도 있고 그거는 그때그때 좀 사정에 따라 다른 것 같아요 (AF-5)

(6) 월 평균 지출

응답자들의 실제 월 평균 지출액을 살펴보면, 최소 15만원에서 최대 1500만원까지 분포하고 있으며, 전체평균은 288.78만원이었다.

범주에 따라서는 '200만원 이상-300만원 미만'이 27.5%로 가장 많았고, 이어서 '300만원 이상-400만원 미만' 21.7%, '100만원 이상-200만원 미만' 20.8%, '500만원 이상' 13.0%, '400만원 이상-500만원 미만' 12.3%, '100만원 미만' 4.6% 순이었다.

〈표 3-33〉 월 평균 지출액

구분	빈도(명)	비중(%)	
100만원 미만	19	4.6	최소값: 15만원 최대값: 1500만원 평균: 288.78만원
100만원 이상-200만원 미만	86	20.8	
200만원 이상-300만원 미만	114	27.5	
300만원 이상-400만원 미만	90	21.7	
400만원 이상-500만원 미만	51	12.3	
500만원 이상	54	13.0	
전체	414	100.0	

개인에 따라서 요구되는 지출금액은 상이할 수밖에 없다. 단지 생계를 이어가기 위한 최소한의 금액으로서의 요구되는 비용은 평균 274.34만원이었고, 반면에 배우로서의 생활을 지속하기 위해 요구되는 여러 가지 숙련이나 계발, 사회적 관계 등을 유지하기 위한 지출액은 319.52만원으로 조사되었다. 당연히, 배우에 대해 적용되어야 할 출연료의 기준은 후자를 기반으로 하여 설정될 필요가 있다.

〈표 3-34〉 평균 단역 출연료-전업 여부

구분	실제 월평균 지출(만원)	최소 생계 지출(만원)	배우 생활 지속 지출(만원)
다른 일은 하지 않고 연기활동만 전업	320.59	305.79	335.91
연기활동을 주업으로 하고 다른 일을 부업	256.33	247.11	303.06
다른 본업이 있고, 부업으로 연기 활동	291.45	261.48	321.30
전체	288.78	274.34	319.52

원하지 않고 한 달에 진짜 딱 200만 원 정도만 약간 고정적으로 역할이 들어오는 그 수준까지 있으면 굉장히 행복할 것 같아요. 지금은 거의 거기에 뭐 터무니 없이 못 미치니까 많이 힘든 건데 만약에 그러면은 (AM-2)

그니까 2-300만원은 벌어야 그니까 저는 항상 생각하는 게 직장만큼 벌어야 이게 유지가 된다. 프리랜서니까 계속 프리랜서라는 게 돈이 언제 들어올지도 모르고 정확히 안정이 되니까 그 수를 밖에 잘 굴러야 된다고 생각해서 항상 그 수입에서 2-300만원은 벌어야 된다. 이렇게 제 머릿속에 잡혀 있는 한데... (AM-10)

근데 이게 배우가 또 보니까 어쩔 수 없이 지출해야 되는 게 좀 자기 관리를 해야 되잖아요. 마냥 막 안 쓸 수도 없더라고요. 그래서 저는 그걸 봤을 때는 최소 그래도 350에서 400만원은 벌어야 되지 않을까 피부에 뭐가 나면 사실 직장 다니는 친구들은 그냥 냅두거든요. 저희는 그거 안 되잖아요. 그게 잘하는 거 그러니까 저는 그 정도는 벌어야 되지 않나라고 생각을 하고... (AF-11)

(7) 드라마 촬영 과정에서의 지출과 보상 여부

드라마 1회 촬영시 연기자가 지출하는 지출액은 최소 0원에서 최대 300만원까지 분포하고 있었으며, 전체 평균은 18.81만원으로 조사되었다.

‘10만원 이상-20만원 미만’이 51.3%로 가장 높은 빈도를 보였고, ‘20만원 이상-30만원 미만’ 28.8%, ‘10만원 미만’ 10.7%, ‘50만원 이상’ 6.9%, ‘30만원 이상-50만원 미만’ 2.3% 순으로 뒤를 이었다.

〈표 3-35〉 촬영 과정에서의 지출

구분	빈도(명)	비중(%)	
10만원 미만	42	10.7	최소값: 0만원 최대값: 300만원 평균: 18,81만원
10만원 이상-20만원 미만	201	51.3	
20만원 이상-30만원 미만	113	28.8	
30만원 이상-50만원 미만	9	2.3	
50만원 이상	27	6.9	
전체	392	100.0	

방송촬영과정에서 발생하는 지출을 교통비, 숙박비, 식비, 의상 및 헤어/메이크업 비용 등으로 세분화하면, 교통비의 경우, 평균 7.70만원, 숙박비는 7.13만원, 식비는 3.04만원, 의상 및 헤어/메이크업 비용은 10.92만원으로 조사되었다. 물론 지출되는 비용은 촬영지의 위치나 촬영 기간 등의 여러 가지 변수에 따라 변동되겠지만, 일정 비용의 지출이 발생할 수밖에 없다. 따라서 상대적으로 낮은 출연료를 받는 조/단역일 수록 지출의 부담은 더 크게 체감될 수 있다.

〈표 3-36〉 방송촬영을 위한 지출

구분	빈도(명)	평균(만원)	표준편차
방송촬영을 위해 지출되는 금액	392	18.81	20.977
방송촬영시 교통비 지출	376	7.70	6.179
방송촬영시 숙박비 지출	356	7.13	5.122
방송촬영시 식비 지출	361	3.04	3.259
방송촬영시 의상, 헤어, 메이크업 지출	157	10.92	16.240

이처럼 방송촬영을 위해 발생하는 비용에 대해서 어떻게 보상받고 있는지 묻는 문항에서는 응답자의 51.9%가 ‘계약시 출연료에 포함하여 계약하고 있다고 응답하였고, ‘별도의 보상이나 지원이 없이 개인이 지출’한다는 응답이 43.8%로 뒤를 이었다. 기존의 계약 관련 데이터들을 검토해보았을 때, 계약시 출연료에 촬영을 위해 소요되는 별도 비용을 포함하여 계약한다고 해서 더 높은 출연료를 보장해주는 것은 아니었기에, 사실상 연기자들은 지출액에 대한 별도의 지원을 받지 못하고 있다는 것을 알 수 있다. 실제로 응답자 중 출연료와 별개로 지출금액을 지원받는 경우는 1.9%에 불과했다.

그니까 만약에 예를 들면은 그니까 드라마에서 경력이 없었을 때 등급도 없고 경력이 없었을 때 지금 만약에 대사가 한두 마리 있다고 했을 때 최소 페이가 30만 원이에요. 최소 페이가 30만 원인데 그게 모든 촬영이 서울일 수는 없잖아요. 지방일 수도 있어요. 그래도 그 안에 다 포함이 돼요. 근데 이제 처음에는 계약 조건이 그렇기 때문에 어쩔 수 없이 나한테는 첫 스타트이기 때문에 그냥 안 하는 것보다는 그게 커리어가 중요하기 때문에 이제 배우들이 가겠죠. (AF-5)

지금은 그게 들어가 있다고 그냥 명시가 돼 있는 상황이지요. 그래서 그거를 감안을 하고 계약을 하는데 감안을 하는데 사실 이게 있어요. 얼마만큼의 지출이 발생할지 알 수 없는 경우가 많은 것 같아요. 내가 뭐 회식 나오는 배역이다. 근데 갑자기 거제도로 가서 5일 동안 있으면서 차 렌트해서 숙박하고 이러면서 돈 엄청 많이 쓰고 그러니까 어떤 로케이션에 따라서도 지출이 너무 달라져서 그걸 알기 전에는 사실 얼마를 내가 받는 게 맞을지 이런 것도 좀 어렵고 그래서 한 번 이런 적도 있었어요. 그냥 진짜 막말로 캐디님 저 그만큼 받아도 상관은 없는데 제가 적자만 안 나면 된다고 저는 그냥 어디서 몇 번 정도 찍을지 정도는 알 수 없냐 근데 알 수가 없다. 이랬던 적도 있어요.(AM-14)

〈표 3-37〉 방송촬영을 위한 지출의 보상 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
계약시 출연료에 포함하여 계약	218	51.9
출연료 이외에 추가적으로 제작사에서 지원	8	1.9
별도의 보상이나 지원 없이 개인 지출	184	43.8
기타	10	2.4
전체	420	100.0

기타 서술에서도 계약서 상 출연료에 해당 비용을 포함하지만, 실질적인 출연료의 금액을 볼 때, 촬영을 위해 지출되는 금액은 연기자가 부담하는 것이라고 평가하고 있으며, 일부 소속사가 있는 경우에는 소속사로부터 지원을 받지만, 이 역시 연기자가 소속사와 수익을 분할 한다는 점을 고려한다면, 연기자 개인의 부담이라고 판단하는 것이 적절할 것이다. 일정 부분 지출 비용에 대한 조율이 이뤄지기도 하지만 이는 표준적인 기준에 의거한 것이 아니라 배우, 캐스팅디렉터, 제작사 등의 입장에 따라 상이하게 이뤄진다는 점에서 근본적인 한계를 지닌다.

근데 이제 그게 이제 한두 번은 그렇게 가지 계속 지속적으로 반복이 되면 조금 그 캐디하고 좀 친해졌어요. 그 캐디가 나한테 일을 좀 많이 줘요. 그러면 이제 사이드로 얘기를 하죠. 사실 아시겠지만 지방이고 20~30만 원에 제가 숙박도 해야 되고 이거는 너무 적은 것 같아서 주유비라든가 툄비라든가 이런 거 사이드로 어떻게 좀 조율해 줄 수 없냐 라고 요청을 하면 제작사 측에 알아볼게요 라고 해가지고 제작사에서 ok 해주면 번외로 되지만. 드러봤는데 제작사 측에서 조금 어렵다고 해요. 선배님 그러면 그냥 또 그냥 그렇게 가야 하는 네 그거는 내가 요청했을 때 확률이 이제 반반인 거죠. 했다고 다 해주는 것도 아니고.. (AF-5)

촬영장이 스튜디오나 수도권 인근에서 이뤄질 경우, 이동이나 숙박, 식비는 발생하지 않을 수 있다고 가정하더라도, 연기자의 의상과 헤어, 메이크업 등은 촬영시 상시적으로 요구되는 부분이므로 이에 대한 별도의 질문을 통해 응답을 받아보았다. 그 결과, 별도의 보상이나 지원 없이(46.4%), 계약시 출연료에 포함하여 계약(37.1%) 경우가 매우 높게 나타나고 있다. 물론 기타의견을 포함하여, 촬영장에서 분장/의상팀을 운영하고 있다는 응답이 16% 가량으로 다른 지출에 비해서는 지원이 이뤄지고 있는 것으로 보이나, 심층면접 등에서 확인된 바에 따르면, 모든 촬영장에서 항시적으로 이뤄지는 않는 것으로 확인되고 있다.

〈표 3-38〉 방송촬영을 위한 의상, 헤어, 메이크업 지출 보상 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
계약시 출연료에 포함하여 계약	156	37.1
출연료 이외에 추가적으로 제작사에서 지원	42	10.0
별도의 보상이나 지원 없이 개인 지출	195	46.4
기타	27	6.4
전체	420	100.0

이외에 촬영과정에서 연기자가 지출하게 되는 비용들을 묻는 자유 문항을 살펴보면, 앞서 언급한 톨게이트비나 주차비, 차량유지비와 같은 교통비용과 배역에 따른 의상비용 등이 다수 확인되고 있다. 특히, 메이크업과 같은 분장은 일정 부분 지원이 되지만 사극 등의 장르가 아닌 이상 단역 연기자들에게 의상 지원은 제한적으로 이뤄지는 것으로 확인되고 있다.

한편, 배역을 받고 해당 배역을 소화하기 위해 필요한 여러 가지 준비과정에 소요되는 비용들(레슨, 연습비 등) 역시 연기자들에게 부과되고 있었다. 또한 외모나 신체를 비롯한 배우의 이미지를 관리하기 위한 비용들 역시 조/단역 배우들에게는 부담스러운 지출인 것으로 나타났다.

4. 출연료에 대한 평가

(1) 출연료에 대한 견해

6점 만점으로 현재 응답자들의 출연료에 대한 인식을 물었다. 우선 소득의 안정성에 대한 평가에서는 1.95점, 소득의 충분함에 대해서는 1.73점으로 매우 부정적인 평가를 하고 있었다. 본인의 연기력이나 노력 대비 출연료의 적정성에 대해서는 각각 4.39점, 4.50점으로 역시 부정적인 견해를 보여주고 있었다.

출연료의 상승 여부에 대해서도 3.03점으로 긍정적인 평가를 보이지 않았고, 출연료 상승으로 인한 캐스팅 어려움에 대해서는 3.88점으로 다소 어려움이 있음을 보이고 있다.

〈표 3-39〉 연기활동을 통해 얻는 출연료에 대한 견해(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
출연료를 통한 소득이 일정하게 유지되는 편이다	420	1.95	1.169
출연료를 통한 소득이 생활을 영위할 만큼 충분하다	420	1.73	1.007
나의 연기력에 비해 현재의 출연료가 부족하다고 생각한다	420	4.39	1.409
내가 투여한 시간과 노력에 비해 현재의 출연료가 부족하다고 생각한다	420	4.50	1.503
데뷔 이후 출연료가 지속적으로 높아지고 있다	420	3.03	1.555
과거에 비해 출연료(등급) 상승으로 인해 캐스팅에 어려움을 겪은 적이 많다	420	3.88	1.669

(2) 캐스팅 만족도에 영향을 미치는 요인

출연료 등 캐스팅 조건이 비슷할 경우, 캐스팅 만족도에 미치는 영향을 묻는 질문에서는 응답자의 82.1%가 배역을 꼽았다. 이어서 출연 횟수 73.8%, 드라마 유형 36.7%, 방송매체유형 36.0%, 사전촬영여부 8.3%, 장르 6.9% 순으로 조사되었다.

〈표 3-40〉 동일 조건의 계약시, 캐스팅 만족도에 미치는 요인(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방송매체유형	151	36.0
배역	345	82.1
출연횟수	310	73.8
드라마유형	154	36.7
장르	29	6.9
사전촬영여부	35	8.3
기타	6	1.4
전체	1030	100.0

(3) 연기자의 출연료에 영향을 미친 주요 사건

현재 연기자의 출연료 체계에 영향을 미친 주요한 사건을 선택하는 질문에서는 응답자의 63.3%가 ‘방송제작 외주화’를 우선적으로 꼽았다. 이어서 ‘OTT의 등장’ 54.0%, ‘tvN, 종편, 케이블 등의 채널 확대’가 53.3%, ‘유튜브 등의 대안 매체 등장’ 20.1%, ‘한류의 활성화’ 13.2%, ‘기타’ 9.6%, ‘영화산업의 성장’ 6.7% 순으로 뒤를 이었다. 객관식 상에 제시된 보기 중에서는 새로운 매체의 등장과 확산을 주요한 사건으로 꼽고 있었다.

〈표 3-41〉 연기자의 출연료에 영향을 미친 주요 사건(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방송제작 외주화	264	63.3
tvN, 종편, 케이블 등의 채널 확대	221	53.0
OTT의 등장	225	54.0
유튜브 등의 대안 매체 등장	84	20.1
영화산업의 성장	28	6.7
한류의 활성화	55	13.2
기타	40	9.6
전체	917	219.9

한편, 주어진 보기와 별개로 기타 응답에 다양한 의견들이 제시되었는데, 여러 답변들 중에서 가장 많은 빈도를 보이는 것은 ‘캐스팅 디렉터’와 ‘주연배우의 과도한 출연료’를 꼽고 있었다.

(4) 출연료 지급방식 선호도 및 만족도

출연료 지급방식에 대한 선호도 평가에서는 ‘촬영일 수’를 기준으로 하는 방식이 4.67점으로 가장 높은 평점을 받았고, 이어서 ‘방송회차 기준’이 4.40점으로 다른 지급방식에 비해서 비교적 높은 선호도를 보였다. 상대적으로 촬영시간이(시급)나 촬영 횟수를 기준으로 하는 방식은 각각 3.03점, 2.93점으로 낮은 선호도를 보였다.

〈표 3-42〉 출연료 지급방식 선호도(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
방송회차 기준	420	4.40	1.581
촬영시간 기준	420	3.03	1.854
촬영 일 수 기준	420	4.67	1.628
촬영 횟수 기준	420	2.93	1.828
포괄임금 형태 지급	420	3.46	1.832

실제 촬영일 수를 기준으로 출연료를 책정하는 방식에 대한 선호는 심층면접 참여자 대부분에게서도 동일하게 나타나고 있다.

제 생각에는 당연히 당연히 회차 통으로 하면 안 되죠. 당연히 이건 안 되요. 그거는 당연히 지금 하고 있는 거는 말이 안 되는 거고 촬영 일을 좀 저걸 해야죠. 그리고 야외 수당이 당연히 등급이 없더라도 당연히 붙어야 된다고 생각해요. (AM-2)

무조건 (촬영)회차 계약해야 돼요. 무조건 부당 계약이 아니라. 단역보다 그러니까 이미지 단역 같은 경우가 계약을 잘못하면요 일부 회차당 계약이 있고 부당 계약이 있는데 한 분인데 세네 번 불러버리면은 일주일에 한 4-50만 원 주면서 그러면 돈 못 벌어요. 보조출연보다 더 못 버는 거예요. (AM-6)

저도 그러니까 나갈 때마다 한 번씩 나갈 때마다 그 페이를 받는 게 저는 무조건 좋다고 생각해요. (AM-10)

근데 이게 진짜 좀 어려운 게 이게 시간으로 따지자니 내가 뭔가 진짜 성심성의 있게 준비해야 되는 역할들이 있잖아요? 그건 절대 시간으로 저는 계산할 수 없다고 보거든요. 근데 만약 그게 시간으로 자기가 계산했을 때 이 정도 부르면 내가 소비한 만큼의 에너지를 뽑아낼 수 있겠다 싶으면 그 협상 능력이 된다면 시간으로 따지는 것도 나쁘지 않겠지만 대부분의 배우들은 분명히 안 될 거예요. 그게 그럴 때는 제 생각에는 일단 기본적인 페이를 정해놓고 그 역할에 그리고 만약 딜레이가 발생을 한다. 그럼 거기에 대한 페이를 좀 더 협상할 수 있는 방면으로 전 그렇게 보통 가거든요. 이러면 그들도 돈 더 주기 싫으면 빨리 끝내줘요. (AF-11)

현재의 출연료 지급 형식 및 시기에 대한 평가에 대해서 6점 만점을 기준으로 질문 하였다. 출연료 지급 형식은 현행 출연료의 지급 형식은 드라마 방영 회차 기준으로 책정하고, 회차별 출연료에 모든 비용이 포함되는 통계약 형식이 보편적으로 자리잡고 있다. 이에 대한 평가는 3.36점으로 앞선 문항에서 살펴본 것처럼 현행의 지급 방식이 긍정적인 평가를 받지는 못하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-43〉 현행 출연료 지급 형식 및 시기에 대한 평가 (6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
출연료 지급 형식	420	3.36	1.489
출연료 지급 시기	420	2.77	1.494

한편, 출연료 지급시기에 대한 평가는 2.77점으로 상대적으로 부정적인 수치가 높게 나타나고 있다. 여기에는 두 가지 측면에서의 문제점이 자리하는데, 첫 번째는 일반적인 기준으로서의 지급 시기에 대한 불만이 있을 수 있다. 대체로 출연료 지급의 기준은 촬영 직후가 아니라 드라마 방영 이후에 지급되고 있다. 그나마 현재 방영 중이거나 혹은 가까운 시일 내에 방영될 경우에는 상대적으로 빠른 시일 내에 출연료를 받을 수 있겠지만, 사전제작으로 방영시기를 확정할 수 없을 경우에는 한 없이 지급시기가 밀릴 수 있는 문제가 발생하기도 한다. 주연급 배우들은 계약금, 선금금 등의 방식으로 일부 비용을 먼저 지급받기도 하는 것에 비해서, 일반 조단역 배우들은 대체로 출연료가 방영 이후에 들어오기 때문에 그 전까지 개인의 지출을 감수해야만 하는 문제가 있다.

저는 그렇게 생각해요. 방영 후 왜 한 달 반이지? 촬영 후 한 달 내가 촬영 한 달 뒤가 아니라 왜 이 드라마가 방영한 달에 한 달 반이죠? 제가 알기로는 제작사가 돈이 없는 게 아니거든요. 이 정도 하나 못 준다고 난 그게 좀 말이 안 된다고 생각하는데 어쨌든 한 달 반까지는 제가 불만 가지지는 않아요. 않았는데 돈은 안 나오는 사람도 많아요. 못 받는 사람도 많았고 요새는 안 그러는데 거기에 대해서는 표준 계약서를 무조건 싸야 제가 이제 뭔가 못 받았을 때 좀 어필할 수 있고... (AM-6)

그때까지 페이를 하나도 못 받거든요. 지방 촬영 다니고 숙소 뭐 이런 거 썼는데도 돈이 없으니까 너무 힘들었어요. 000도 한 10개월 찍었는데 페이를 다 끝나고 주는 거예요. 방송까지 다 되고 나서 그러니까 그동안 내가 가족들한테 막 빌리고 엄마한테 빌리고 이려고 너무 불편한 거예요. 그렇죠 그래서 저는 이것도 좀 말씀드리고 싶은 게 계약서에 좀 페이 부분도 촬영이 끝나면 50%는 지급이 되고 그 방송 후에 50이 들어온다든가 다 달라는 건 아니지만 제작사도 사정이 있으니까 진짜 한 발 물러서서 촬영이 끝나면 50프로를 주고 나머지를 준다든가 아니면 왜냐하면 저희는 촬영을 일단 했잖아요. (AF-7)

안 그래도 지금 하고 있는 두 개가 두 개 다 사전 제작이거든요. 근데 조건이 달라요. 하나는 그냥 만약에 사전 제작이었고 만약에 이반 달에 1 2 3화 촬영분을 했으면 그 다음 달에 이 촬영분에 대해서 지급을 하는 걸로 되어 있어서 실제 지급을 일단 받았고 하나는 전체 촬영이 다 끝난 다음에 한 달 뒤에 준다고 되어 있더라고요. 그러니까 나는 거의 거의 한 반 년 지나고 나서 받는 게 맞더라고요. 그래서 저도 안 그래도 근데 저는 pd님 저는 계속 나오지도 않고 3화까지밖에 안 나온다. 혹시 가능하면 페이 지급일을 당길 수가 있겠느냐 했더니 알아봐 주시겠다 하면서 굉장히 곤란하다는 식으로 말씀을 하시더라고요.(AF-14)

또 하나의 문제로는 제작진 혹은 캐스팅 디렉터의 사정으로 인해서 지급이 늦어지거나 지급이 안 되는 경우이다. 출연료의 지급 일정이 명확하게 계약서상에 명시되고 지급된다면 문제가 없겠으나, 그렇지 않을 경우, 배우 본인이 당연하게 받아야 할 출연료를 받기 위해 캐스팅 디렉터 등의 관계자에게 연락을 해서 확인해야 한다는 것 자체가 큰 스트레스이자 부담일 수밖에 없기 때문이다.

그러니까 한 달 반쯤 지나면 출연료가 들어오는데 그 출연료가 들어오는 날이 명기돼 있지 않아요. 그래서 한 달 반쯤 지났는데 왜 안 오지 이거를 캐디한테 전화하는 차라리 매니저가 있으면 이거 왜 안 들어와 연락해 봐 이렇게 할 수 있는데 내가 피할 수 있는데 그거 제가 해야 알잖아요. 6개월 만에 받았다는 분도 계속 저도 처음에는 전화해서 이게 안 들어와서요. 이랬다가 나중에는 조금 화도 났다가 그러다가 화내고 막 이러면 또 사이 들어지고 그럴까 봐 또 나중에도 그런 과정들에 대한 공포가 생기는 거예요. 이렇게 들어올 때쯤 됐는데 안 들어오면 그래서 딱 들어오는 날짜가 그 날짜가 정해져 있으면 그 날짜에 안 들어왔을 때 내가 전화하기가 조금 더 당당할 것 같아요. 근데 이거는 언제 들어온다는 날짜가 그냥 그냥 다들 알듯이 한 달 반이나 두 달쯤 되면 들어와 뭐 이렇게 알고 그냥 알고 넘어가는 거지 그게 명사돼 있는 건 아니니까 그런 스트레스도 좀 있는 것 같아요. (AF-1)

5. 계약

(1) 계약체결 방식과 시기

계약체결 방식을 묻는 질문에는 60.3%의 응답자가 계약시 제작사 자체 양식 계약서를 작성한다고 응답하였다. 이어서 방송출연표준계약서를 작성한다는 응답이 31.3%로 뒤를 이었고, 구두계약이 5.0%, 아무런 계약절차가 없었다는 응답이 2.6%로 조사되었다.

〈표 3-44〉 계약체결 방식(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방송출연표준계약서 작성	131	31.3
제작사 자체 양식 계약서 작성	252	60.3
구두로 계약	21	5.0
아무런 계약 절차가 없었음	11	2.6
기타	3	.7
전체	418	100.0

설문조사 상에서는 계약서 작성 비율이 비교적 높게 나타나고 있으나, 다음의 인터뷰의 내용을 고려할 때, 이처럼 문서화된 계약서의 작성이 정착된 것은 그리 오래된 것은 아닌 것으로 파악된다.

그때도 이제 캐스팅 디렉터한테 연락이 왔었고 계약서라는 걸 그때 쓰진 않았어요. 그래서 계약서 없어 그냥 구두로 선배님 언제 촬영이고 어떤 역할이에요 근데 이제 제가 일일 드라마였기 때문에 등급이 없거든요. 등급이 없기 때문에 일일 드라마 기준으로 얼마예요. 근데 그때는 제가 처음이고 드라마를 시작을 안 했기 때문에 뭐든지 주시면 감사한 입장이었기 때문에 '네 알겠습니다' 해가지고 나갔는데 계약서가 없다라는 거를 그때 사실은 인지를 못 했어요. 그냥 관행이라고 저도 제 생각을 했고 제가 계약서를 받기 시작한 게 한 5-6년? 정도 된 것 같아요. 근데 그것도 계약서를 써주는 데가 있고 그냥 출연 확인서라고 그것도 배우가 요구를 했을 때 주는 경우가 있고 그것조차도 없이 아무것도 없는 경우도 있었고(AF-5)

저는 그러니까 제가 계약서를 썼다고 생각했던 적은 한 2010 몇 년도까지는 없었던 것 같아요. 거기 는 제가 받은 건 18년부터 정확하게 받았어요. 구두로 하고 계약서 안 받고 왜냐하면 제가 예술인 복 지재단에 가입하려고 그때 전화를 했는데 계약서 3개가 필요하다고 했었어요. 3개가 없더라고요. 제가 그때 당시에 한 2 30편 촬영을 했는데도 두 개가 하나가 부족했어요. 그래서 제가 그런 얘기를 복 지재단 측 상담사한테 했는데 뭐 말인지 모르더라고요. 그런 구두로 우린 한다. 그리고 만약에 그걸 캐스팅 디렉터한테 요구했던 친구가 있었어요.(AF-7)

또한 계약서를 작성하더라도 본인이 작성하고 있는 표준계약서인지, 적절한 내용을 담고 있는 것인지를 정확하게 알지 못하는 경우도 있었다.

표준계약서처럼 보이긴 하는데 사실 표준 계약서가 뭐가 표준 계약서인지 잘 몰라서 근데 거의 비슷하 긴 해요. 비슷한데 조금 달라지는 게 팬지 화차지. 돈을 언제 줄 것인지 그러니까 사전 제작이 많다 보니까 사전 제작이 끝나고 나서 방영이 되고 이걸에 두겠다는 게 있고 그게 아니라 우리는 1회에서 6회까지는 이때 주고 6회에서 12회까지는 이때 주고 이런 식으로 되어 있던 것도 있었고 아니면 방송 되고 이번 달 내에 보통 방송되고 다음 달로 생각을 하고 있는 편이라서 그것만 달라지는 것 같아요. 대다수는 그렇게 빼고는 거의 다 비슷하게 되어 있던데(AF-9)

계약서의 작성시기로는 ‘촬영 직전’이 53.2%로 가장 많았고, 이어서 ‘촬영 종료 후’가 39.3%, ‘촬영 중’ 33.5% 순으로 뒤를 이었다. ‘작품 기획 단계’에서 계약서를 작성 하고 진행하는 경우는 11.2%에 불과하였다.

〈표 3-45〉 계약서 작성시기(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
작품 기획 단계	46	11.2
촬영 직전	219	53.2
촬영 중	138	33.5
촬영 종료 후	162	39.3
기타	8	1.9
전체	573	139.1

계약서는 계약의 주체들이 상호 간의 합의된 약속을 문서화된 형태로 기록하여 공식 적인 증빙을 남기는 것임에도 불구하고, 많은 경우, 촬영하는 과정이나 종료 이후에 작

성하는 경우가 다수 확인되고 있었다. 따라서 구두로만 논의되었거나 혹은 사전에 논의 되지 않았던 문제들이 발생했을 경우 이에 대한 적절한 대처나 보상이 어려울 수 있다.

보통 계약을 그러니까 큰 작품들은 거의 다 쓰는 경우가 많아요. 그러니까 등급제로 들어가는 거는 아예 계약서 자체가 없어요. 어차피 등급으로 들어가니까 등급에 축정을 해서 페이를 주기 때문에 등급으로 들어가는 작품은 계약서가 아예 없고 그 다음에 이제 다른 이제 계약자분들은 계약서 거의 다 쓰긴 써요. 쓰긴 쓰는데 쓰는 시기가 달라요. 그러니까 촬영 끝나고 쓰는 경우도 있고 촬영 직전에 쓰는 경우도 있고 그날 현장 가서 쓰는 경우도 있고.. (AM-4)

(2) 계약의 주체와 계약 내용의 협의 가능 여부

드라마 출연에 대한 계약시 계약의 담당 주체가 누구지를 묻는 질문에서는 당사자가 직접한다는 응답이 70.2%로 가장 많았고, 이어서 소속사가 대리하여 계약한다는 응답이 24.7%로 뒤를 이었다. 기타 응답에서는 다수의 응답자들이 '캐스팅 디렉터'를 언급하고 있었다.

〈표 3-46〉 계약 담당 주체

구분	빈도(명)	비중(%)
연기자 당사자가 직접 계약	287	70.2
소속사가 대리하여 계약	101	24.7
노동조합 또는 직능협회	1	.2
기타	20	4.9
전체	409	100.0

해당 문항은 계약과정에서 계약조건에 대한 협의가 가능한지, 즉 교섭력에 대하여 확인하는 문항으로 60.4%가 '협의는 가능하지만 주로 제작사의 의사가 반영' 된다고 응답하였고, 34.2%는 '제작사로부터 계약조건을 일방적으로 제시/통보' 받는다고 응답하였다. 동등한 위치에서 협상하여 결정할 수 있다는 응답은 4.1%에 불과하였다.

〈표 3-47〉 계약조건의 협의 가능 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
제작사로부터 계약조건을 일방적으로 제시/통보 받음	141	34.2
협약이 가능하지만 주로 제작사의 의사가 반영	249	60.4
동등한 위치에서 협상하여 결정	17	4.1
기타	5	1.2
전체	420	100.0

현실적으로 제작사 혹은 이를 매개하는 캐스팅 디렉터 등과의 관계에서 주연급 배우가 아닌 이상 대체로 연기자들은 을의 자리에 위치하고 있으며, 계약내용이나 출연료 등에 대한 문제 제기나 협상시도가 자칫 차후의 캐스팅에 불리하게 작용할 수도 있음을 우려하고 있었다.

협상은 거의 그 거건 거의 지금 생각하면 되게 기적적인 원가 좀 살짝 저도 어렵고 그래서 만약에 그렇게 하면 아예 말을 요즘에는 아예 말을 이렇게 해요. 통으로 40만 원으로 나와서 어쩔 수가 없다. 통으로 50만 원에 내려와서 어쩔 수가 없다. 이 가격 마음에 안 들면 댄 애한테 전화하겠더라는 식으로 말을 해요 (AM-2)

저희는 사실 문제가 생기는 게 이거를 말을 할 수 있어요. 근데 말을 했을 때 이 사람들이 귀찮아짐으로써 우리한테 다음 캐스팅에 문제가 생길까 봐 말을 못하는 거거든요. 내가 이거를 귀찮게 하면 다음 번에는 안 귀찮게 하는 다른 배우를 쓰지 않을까 그럴 수 있죠. 그러다 보니까 제 돈인데도 묻는 게 정말 애매해져요. 제가 저 자세 좌송한테 혹시 언제 나오나요? 언제 받을 수 있을까요? 하다가 이제 한 5번 썩으면 신고하겠습니다. (AF-9)

물론 출연료를 비롯한 계약 내용에 대한 협상과 조정이 불가능한 것은 아니지만, 캐스팅 권한에서 비롯되는 암묵적인 권력 관계는 연기자로 하여금 쉽게 협상을 요구하기 어렵게 한다. 애초에 표준적인 출연료 기준과 교통비 등의 제반 비용 책정 기준이 있었다면, 부담스러운 협상 자체가 필요하지 않았을 것이다.

저는 그래도 요즘은 하는 편이긴 해요. 나이를 먹으면서 처음에는 솔직히 저도 신입이고 하니까 이거 그냥 불러주면 감사하지 약간 이런 느낌으로 했는데 요즘은 예를 들어 이 금액이 나왔는데 촬영제 지

방이다. 그러면 너무 교통비라도 좀 더 해야 되는 거 아니냐 약간 픽스 다 되고 나서 다 되고 나서 그 런 거 말씀을 드리니까 그러면 보통은 해 주세요 (AM-10)

일정 비용 진짜 사실은 그게 뭐 사실상 가능한 게 맞는데 관계상 되게 어려웠어요. 그래서 초반에는 아예 못했고 제가 최근에 들어서야 그냥 진짜 그냥 철판 깔고 약간 안 되면 안 되는 거지 뭐라는 거 의 그런 위험을 감수하면서도는 좀 얘기를 하고 있어요. 저도 내가 나를 지켜야지 누가 나를 지켜 이런 생각으로 정말 별로 안 하고 싶은 배역이 있을 때는 잘 말씀드리기도 하고 페이가 내가 생각하기에 그 래도 내가 이렇게 관리해 온 것들이 있는데 그게 좀 안 되겠다 싶은 말씀 드리는 경우가 저도 맞추려 고 노력하는 경우도 많고 일정 같은 경우는 좀 되게 힘들어요. 아직도 전혀 그 배려가 전혀 반영이 될 수가 없는 상황이라고요.(AF-14)

(3) 계약 내용

계약진행 시, 출연료의 지급방식을 묻는 문항에서는 방송 회차 계약이 92.2%를 차지하여, 가장 일반적인 형태의 출연료 지급방식으로 확인되었다. 이어서 촬영 회차(씬) 계약이 14.1%, 촬영 일자 단위의 지급 5.8%, 구체적인 날짜나 촬영회차와 상관없이 작품 전체 단위로 통계약하는 방식도 5.6%였다.

〈표 3-48〉 출연료 지급방식(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방송 회차(편당) 계약	380	92.2
촬영 일(일, 주, 월) 계약	24	5.8
촬영 회차(씬) 계약	58	14.1
작품 전체 단위 포괄임금 계약	23	5.6
전체	485	117.7

출연료를 책정하는 방식을 묻는 문항에서는 44.9%가 개별적인 자유 협상을 통해서 결정된다고 응답하였고, 방송국 자체 등급표 기준이나 소속사를 통한 대리협상은 각각 22.0%였다. 개인 차원의 협상이든 소속사의 대리협상이든, 전체적으로 기존의 등급표에 기반한 출연료 책정의 비중이 상당히 낮게 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-49〉 출연료 책정방식

구분	빈도(명)	비중(%)
방송국 자체 등급표 기준	91	22.2
개인의 자유 협상	184	44.9
소속사의 대리협상	90	22.0
기타	45	11.0
전체	410	100.0

거의 2천년 후반부터는 이제 등급제가 거의 없어지고 해당 계약으로 그러니까 십오 년 정도 된 것 같아요. 지금은 2023년이니까 한 15년 정도 된 것 같아요. 등급제가 붕괴되기 시작한 것부터 (AM-3)

다수의 응답자들이 개인의 자유 협상이라고 응답하고 있으나 앞서 언급하였듯이 제작사나 캐스팅 디렉터와의 관계에서 오는 암묵적 위계구조는 실질적으로 자유로운 협상이 어렵게 한다. 일반적으로 출연료는 제작사 및 캐스팅 업체가 자체적으로 산정한 기준 혹은 전작 출연료 기준이 일반적이다.

해마다 이게 임금이 조율되고 인상이 되는데 제작사 측에서 그거 기준으로 밖에 페이 지급을 못 하겠다고 하니 4년 전 페이에 많은 배우들이 묶여 있어요. 제작사에 직접 입금 해주긴 하지만 이제 지금은 이제 ap 명목으로 에이전시에서 떼어가는 건 없어요. 없는데 대신 제작사에서 전작 출연료를 기준으로 그거를 첨부를 해야 되고 서류를 그래서 만약에 예를 들면 내가 전달에 30을 받았어요. 30을 받았으면은 3년 4년 짜 30인 거예요. 그걸 뛰어넘을 수가 없는 거예요. 왜냐면 그 기준으로 페이가 책정돼서 지급이 된다고 계약서에도 명시가 돼 버리고 제작사 측에서 개네들도 '선배님 저희도 출연료 올려드리고 싶는데 제작사에서 그 서류를 원하기 때문에 저희도 그 기준에서 밖에 회의 협상을 못 드립니다'라고 하니깐 이거는 영원히 신분제 노예가 아니고 오디션 통해서 제작사가 아닌 PD라인이라든가 연출 라인 쪽에서 아니면 정말 이런 캐디를 거치지 않고 오디션을 봐서 조단역 이상으로 역할을 받아서 1대1로 계약을 하지 않는 이상 그냥 그 페이로 영원히 묶이는데.. (AF-5)

계약서상에 계약기간을 명시하고 있는지를 묻는 질문에서는 70.9%가 명시되어 있으며, 준수되고 있다고 응답하였고, 17.7%는 명시되어 있지만 지켜지지 않는다고 응답, 9.7%는 계약서상에 계약기간이 아예 명시되어 있지 않다고 답변하였다.

〈표 3-50〉 계약기간의 명시 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
계약서에 명시되어 있고 준수되고 있다	292	70.9
계약서에 명시되어 있으나 준수되지 않는다	73	17.7
계약기간이 명시되어 있지 않다	40	9.7
기타	7	1.7
전체	412	100.0

계약기간의 형태로는 ‘방영 종료시까지’가 63.2%로 가장 많았고, 이어서 ‘촬영 종료시까지’ 38.3%, 구체적인 날짜를 명시하는 경우가 14.1%, 상호합의를 통해 결정한다는 것이 10.0% 순으로 나타났다. 문제는 방영될 플랫폼을 확정하지 않은 상태에서 사전제작되는 경우, 자칫 방영 종료시라는 계약기간 조항이 장기간 출연료를 받을 수 없는 상황으로 이어질 수가 있다. 또한 다른 드라마의 촬영스케줄과의 조율에 있어서도 제한이 될 수 있다.

근본적으로 이처럼 모호한 계약 기간은 방영회차를 기준으로 출연료가 책정되는 현실정에서 실제 투여되는 노동시간의 산출을 어렵게 한다는 점에서 계약기간을 구체적으로 명시하는 계약 방식이 정착될 필요가 있다.

〈표 3-51〉 계약기간 설정 방식(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
방영 종료시까지	259	63.2
촬영 종료시까지	157	38.3
구체적인 날짜 명시	58	14.1
상호합의	41	10.0
기타	16	3.9
전체	531	129.5

6. 부당사례 및 대응

(1) 부당 경험 사례와 대응

본 문항에서는 캐스팅이나 촬영, 계약과정에서 발생하는 다양한 부당사례의 경험여부를 물었다. 이중 부당경험이 없다는 응답은 39.6%에 불과하였다. 가장 많은 부당사례로는 출연료의 체불이 34.5%로 가장 많았으며, 이어서 폭언과 모욕 30.2%, 부당하차 21.6%, 계약범위를 초과한 업무지시 14.4%, 계약내용 위반 13.7% 등이 뒤를 이었다. 이외에도 '노조가입을 이유로 불이익'을 받았다는 경우도 6.0%를 차지하고 있었고, 금품을 요구받은 경우가 3.8%, 성희롱 또는 성추행이 3.6%로 조사되었다.

〈표 3-52〉 부당 경험 (복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
없음	165	39.6
폭언과 모욕	126	30.2
폭행	2	0.5
성희롱 또는 성추행	15	3.6
계약내용 위반	57	13.7
임금체불	144	34.5
부당하차	90	21.6
저작권 분쟁	3	0.7
노조가입을 이유로 불이익	25	6.0
금품요구	16	3.8
계약범위를 초과한 업무지시	60	14.4
기타	11	2.6
전체	714	171.2

부당한 경험을 하였을 때, 대응방식을 묻는 질문에서는 63.3%가 그냥 참고 견뎠다고 응답하였다. 이어서 16.7%가 노동단체나 노동조합의 도움을 받았으며, 소속사를 통해 처리한 경우가 9.0%였다. 공적기관이나 법률소송과 같은 제도적 대응은 각각 3.8%, 1.0%로 연기자들이 제도적 보호의 사각지대에 놓여있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-53〉 대응방식 (복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
그냥 참고 견딜	266	63.3
온라인 커뮤니티의 도움	3	.7
소속사를 통해 처리	38	9.0
방송국이나 제작사에 직접 대응	22	5.2
노동단체나 노동조합의 도움	70	16.7
공적기관의 도움	16	3.8
법률 소송	4	1.0
부당한 일을 겪은 경험이 없음	88	21.0
기타	11	2.6
전체	518	123.3

앞선 부당사례에 대해 참고 대응하지 않는다는 응답자를 대상으로 그 이유를 질문하였다. 우선 제작사나 PD 등과의 관계가 악화되어 추후 캐스팅에 불이익을 받을 것이 우려된다는 점이 81.2%로 가장 컸고, 이어서 대응하더라도 해결될 가능성이 낮다는 회의적인 입장이 42.7%였다. 유사한 맥락에서 대응을 하더라도 여기에 들어가는 노력과 부담에 비해서 얻을 수 있는 것이 낮다는 답변도 32.7%를 차지했다. 대응방식이나 경로 자체를 모르는 경우도 13.8%였다.

〈표 3-54〉 부당사례에 대응하지 않고 참는 이유 (복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
제작사나 PD등과의 관계 악화로 인해 출연이나 캐스팅 불이익	211	81.2
대응을 통해 얻는 성과에 비해 들어가는 노력과 부담이 크기 때문	85	32.7
대응할 방식이나 경로를 몰라서	36	13.8
대응해도 해결될 가능성이 낮다고 생각해서	111	42.7
기타	4	1.5
전체	447	171.9

(2) 촬영과정에서 보상

촬영과정에서 상해 경험여부를 묻는 질문에서 24.9%가 상해 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 3-55〉 촬영 중 상해 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
있음	104	24.9
없음	313	75.1
전체	417	100.0

앞선 문항에서 촬영 중 상해 경험이 있다는 응답자들 중, 상해에 대한 보상을 받았는지 여부를 물었다. 응답자의 69.2%가 보상을 받지 못했다고 답하였고, 19.2%는 제작사 등 고용주 측의 개별비용이나 보험으로 처리했으며, 산재처리하는 7.7%였다.

〈표 3-56〉 촬영 중 상해에 대한 보상 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
보상을 받지 못함	72	69.2
고용주측 개별 비용이나 상해보험으로 처리	20	19.2
산재처리를 통한 보상	8	7.7
소속단체(노동조합 등)의 도움	2	1.9
기타	2	1.9
전체	104	100.0

계약된 일정의 촬영을 마친 이후, 제작사의 필요에 따라 보충촬영을 수행했을 경우, 이에 대한 보상을 받았는가를 묻는 질문에서는 22.4%만이 보충촬영에 대한 추가적인 보상을 받은 적이 있다고 답하였고, 절반 이상인 52.4%는 별도의 보상을 받지 못한 것으로 나타났다.

〈표 3-57〉 보충촬영에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
보충촬영에 대한 추가적인 보상을 받았다	94	22.4
보충촬영에 대한 별도의 보상을 받지 못했다	220	52.4
보충촬영 경험이 없다	102	24.3
기타	4	1.0
전체	420	100.0

출연 계약이 이뤄졌으나 제작사의 사정으로 인해 제작이 무산되었을 경우에 대한 보상 경험 여부를 물었다. 이에 대해서 40.7%는 전혀 보상받지 못했다고 응답하였고, 10.0%는 계약된 출연료의 일부를 보상받았다고 답했다. 계약된 출연료를 모두 보상 받은 경우는 4.8%에 불과했다.

〈표 3-58〉 제작 무산에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
계약된 출연료를 모두 보상받았다	20	4.8
계약된 출연료의 일부를 보상받았다	42	10.0
전혀 보상받지 못했다	171	40.7
제작 무산 경험이 없다	183	43.6
기타	4	1.0
전체	420	100.0

촬영은 하였으나 제작진의 편집으로 인해 촬영분이 미방영된 경우, 37.9%가 처음 계약된 출연료를 모두 받았다고 답하였고, 계약된 금액의 일부만을 받았다는 경우가 28.1%였다. 9.0%는 전혀 받지 못했다고 답했다.

〈표 3-59〉 편집 미방영에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
처음 계약된 출연료를 모두 받았다	159	37.9
처음 계약된 출연료에서 일정 비율을 제외하고 받았다	118	28.1
계약된 출연료를 전혀 받지 못했다	38	9.0
해당 경험이 없다	102	24.3
기타	3	.7
전체	420	100.0

작품에 음성으로만 출연했을시, 보상 경험 여부를 물었다. 35.6%는 음성출연에 대한 보상을 받았던 반면, 33.2%는 음성출연에 대한 별도의 보상을 받지 못하였다고 응답하였다.

〈표 3-60〉 음성출연에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
음성출연에 대한 추가 보상을 받은 적이 있다	149	35.6
음성출연에 대한 추가 보상을 받지 못했다	139	33.2
관련 경험이 없다	127	30.3
기타	4	1.0
전체	419	100.0

드라마에 사진만 출연했을 시에 보상 경험을 살펴보면, 30.6%가 사진출연에 대한 추가적인 보상을 받았다고 응답한 반면, 29.9%는 사진출연에 대한 별도의 보상을 받지 못했다고 밝혔다.

〈표 3-61〉 사진출연에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
사진출연에 대한 추가 보상을 받은 적이 있다	128	30.6
사진출연에 대한 추가 보상을 받지 못했다	125	29.9
관련 경험이 없다	164	39.2
기타	1	.2
전체	418	100.0

드라마에서 기존에 찍었던 장면이 회상이나 재사용되었을 경우, 보상여부에 대해서 물었다. 회상이나 장면재사용에 대한 보상을 받은 경우가 35.6%였고, 그렇지 못한 경우가 35.4%였다.

〈표 3-62〉 회상이나 장면재사용에 대한 보상 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
회상이나 장면재사용에 대한 추가 보상을 받은 적이 있다	149	35.6
회상이나 장면재사용에 대한 추가 보상을 받지 못했다	148	35.4
관련 경험이 없다	114	27.3
기타	7	1.7
전체	418	100.0

출연료를 체불당한 경험과 이에 대해서 어떻게 대응하였는지를 묻는 질문에서는 체불경험이 없는 경우가 46.4%로 절반 이상의 응답자들이 체불 경험이 있는 것으로 나타났다. 23.8%는 체불을 당했지만 끝까지 보상받지 못했고, 19.3%는 개인차원에서 대응하여 해결했으며, 14.8%는 노조나 공적기관을 통해서 해결했다고 답하였다.

〈표 3-63〉 출연료 체불 경험(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
체불 경험이 있으며, 개인적으로 대응하여 해결	81	19.3
체불 경험이 있으며, 노조나 공적기관을 통해 대응하여 해결	62	14.8
체불 경험이 있으며, 끝까지 보상 받지 못했음	100	23.8
관련 경험이 없음	195	46.4
기타	8	1.9
전체	446	106.2

(2) 노동조합

응답자들 중 노동조합을 비롯한 연기자의 권익을 대변하는 단체 가입 여부를 묻는 질문에서는 61.0%가 가입되어 있다고 응답하였다.

〈표 3-64〉 노동조합 등 권익단체 가입 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
소속되어 있음	255	61.0
소속되어 있지 않음	163	39.0
전체	420	100.0

노동조합 등의 대변단체가 연기자를 위해서 해주길 원하는 역할을 물었다. 67.1%가 방송/제작사, OTT 등과의 단체협상을 우선 순위로 뽑았고, 이어서 법률 자문, 권리보호 등 상담 서비스가 63.7%, 국가를 대상으로 연기자들의 이해대변

및 법률/제도 수립이 50.4%로 가장 높은 선호를 보였다.

〈표 3-65〉 노동조합의 역할(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
법률자문, 권리보호 등 상담 서비스	263	63.7
국가를 대상으로 연기자들의 이해대변 및 법률/제도 수립	208	50.4
방송/제작사, OTT 등과의 단체협상	277	67.1
타 부문과의 연대를 통한 사회 전반적인 노동환경 개선	141	34.1
연기자 권익대변을 위한 연구조사 사업	148	35.8
연기자들의 안전과 권익보호를 위한 교육프로그램 운영	123	29.8
취업 및 전직 지원 상담	75	18.2
동종업계에 있는 사람들과의 활발한 교류 지원	89	21.5
기타	6	1.5
전체	1330	322.0

7. 정체성

(1) 직업으로서의 연기와 노동 인식

본 문항은 직업으로서 연기와 노동에 대한 인식을 확인하였다. 우선 연기활동도 노동이라고 생각한다는 견해에 대해 5.17점으로 매우 높은 긍정을 보여주고 있었다. 연기활동이 경제성과 대비되는 예술성을 지향하는 활동이라는 논리에 대해서는 2.35점으로 부정적인 입장이 높았던 반면, 연기활동에 대한 적절한 경제적 보상이 필요하다는 견해에 대해서는 5.81점으로 높은 동의를 보였다. 작품을 위해 개인의 불이익을 감수할 수 있다는 입장에 대해서는 3.31점으로 다소 유보적인 평가를 내리고 있었다. 마지막으로 연기자가 연기활동 과정에서 제작자나 연출자로부터 통제를 받는다는 견해에 대해서는 4.60점으로 상대적으로 긍정하는 경향을 나타냈다. 전체적으로 설문에 참여하고 있는 연기자라는 직업이 일정한 통제 관리를 받는 노동의 성격이 있다는 점에 동의하며, 이에 대한 적절한 보상이 필요하다는 것에 대해서 동의하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3-66〉 직업으로서의 연기자에 대한 인식(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
연기활동도 노동이라고 생각한다	417	5.17	1.434
연기는 경제성과 무관하게 예술성을 지향하는 활동이다	417	2.35	1.659
연기활동에 대한 적절한 경제적 보상이 반드시 필요하다	417	5.81	.637
개인이 다소 불이익을 보더라도 작품을 위해 감수할 수 있다	417	3.31	1.571
연기자는 연기활동 과정에서 제작자나 연출자 등에 의해 통제받는다고 생각한다	417	4.60	1.443

심층면접에서도 정도의 차이는 있지만 배우들은 대체로 연기를 노동으로 인식하고 스스로를 노동자로 규정하는 것에 대해서 자연스럽게 받아들이고 있었다.

일종의 노동이죠. 여기 어디 쓰여 있었는데 그 말(한국방송연기자노동조합 캐치프레이즈: ‘우리는 연기하는 노동자입니다’)이 저는 딱 맞는 말인 것 같아요. 예술 활동을 하고 있지만 어찌 됐건 그게 생업이고 일이 고 그리고 출연료라는 임금이 오고 가는 현장이잖아요. 그렇기 때문에 노동의 일종이라고 봐야죠(AF-1)

그거는 그거를 만약에 제가 설문지를 받으면 되게 웃긴 것 같아요. 그게 왜 노동이 안 됐느냐 고 물어 보고 싶어요. 왜냐면은 그게 산업이고 우리가 즐기는 콘텐츠고 예술 분야 예술 분야이긴 하지만 어쨌든 예를 들어 미술 전시회를 가더라도 그 그림들을 보면서 즐기는 게 아닌 건 아닌 거잖아요. 그렇죠 그거에 대한 노동으로 노동이 인정받는 게 당연하고...(AM-2)

없어요. 전혀 없어요. 오히려 좀 그렇게 처됐으면 좋겠어요. 사람들이 연기는 무조건 예술이리는데 어쨌든 팔릴 때는 상업이거든요. 그렇죠 이거는 그리고 저희가 이걸로 먹고 사는 거잖아요. 그럼 저희는 노동자가 맞는 건데 조금 사람들이 우리는 예술인이라서 약간 이런 오히려 이게 피해 의식을 받는 근원이라고 저는 보기 때문에 정당한 권리를 찾고 싶으면 예술인이라고만 외칠 게 아니라 나는 내가 돈 받고 와서 내가 갖고 있는 능력을 위해서 펼치는 사람이다. 그래서 일을 해주는 거라고 봐야 자기는 책임감을 갖고 일을 하는 거지. 전 그렇게 생각하니 (AF-11)

저는 노동이 있다고는 생각하지만 비중이 낮다고 생각을 하는 게 저는 연기가 제 욕심이 80% 그리고 노동의 20%가 어느 정도 섞여 있다고 생각을 하는데 어찌 보면 그래도 노동이 아닌 건 아니잖아요. 그래도 제 시간을 투자를 해서 제 어떤 뭔가를 일을 하는 건데 아무리 제가 좋아서 하는 거라고 치더라도 어느 정도 노동이 들어가는 있기 때문에 노동이 20% 정도 있다고 생각을 하긴 하는데 (AM-8)

(2) 매체선호도

국내의 다양한 매체들에 대한 응답자들의 선호도를 살펴보면, 종편이 4.81점으로 가장 높았고, 이어서 OTT 4.69점, 기타 케이블 4.65점 순으로 선호도가 높았던 반면, 지상파는 4.35점으로 가장 낮은 선호도를 나타냈다.

〈표 3-67〉 매체선호도(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
지상파(KBS 등)	416	4.35	1.634
종편(JTBC 등)	415	4.81	1.349
OTT	412	4.69	1.504
기타 케이블(tvN, ENA 등)	415	4.65	1.440

한편 심층면접에서는 실질적으로 드라마들 대부분이 외주제작되는 시스템에서 매체 자체가 배우에게 미치는 영향이나 선호의 차이는 그리 크게 부각 되지는 않았다. 다만 최근 넷플릭스 등의 OTT 쪽에서는 영화계에서 많은 인력들이 이동하면서 제작 환경이나 분위기가 더 좋아졌다는 반면에 KBS 등의 지상파는 제작환경이 상대적으로 더 권위주의적이라는 의견도 확인할 수 있었다.

제작 환경은 차이를 못 느끼는데 ott는 또 조금 다른 것 같기도 하고 좀 더 자유로운 느낌이기도 한 것 같고 그리고 영화 쪽에서 많이 넘어오다 보니까 시스템이 드라마 시스템보다는 조금 더 영화 느낌 인 것 같아요. ott가... 조금 섞여가고 있는 추세인 것 같아요. 근데 여전히 KBS나 이런 데 가면은 나 이 많으신 감독님들이 있는데 거기는 진짜 딱딱해요. 그니까 자유로워졌지만 그분들을 딱 부딪히면 옛 날에 이런 분위기에서 연기했나 소리 지르시고 갑자기 제 옆에 배우가 엄청 긴장을 했는데... (AF-9)

근데 맞아 분명히 차이가 있다고 들었어요. 선배님들한테. 근데 저는 아직 그걸 체감을 못했어요. 왜냐면 현장에서 내 연기하기 바빠서 아직은 뭔가 이렇게 미세한 변화들을 잘 못 느끼는데 그냥 살짝 느꼈던 거는 이제 넷플릭스 제작의 경우에 좀 예산이 아무래도 넉넉해 보이는 게 보이더라고요. 거기 가 이제 유일하게 제가 굳이 올려달라고 하지 않았는데 아주 조금이었지만 말한 거보다 높게 준 처음.. (AF-14)

(3) 연기자 여건 개선 정도

응답자 본인의 데뷔 초기와 비교했을 때, 현재의 연기자들의 여건이 어느정도 개선되었다고 생각하는지 물었다. 출연료와 연기자 처우는 각각 3.19, 3.15점으로 개선을 체감하지 못하는 것으로 보인 반면, 배역 경쟁은 2.25점으로 상대적으로 경쟁이 심화되어 여건이 악화되었음을 체감하는 것으로 나타났다.

〈표 3-68〉 연기자 여건 개선 정도(5점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
출연료	416	3.19	1.306
배역 경쟁	414	2.25	1.214
연기자 처우	415	3.15	1.168

심층면접에서도 현장에서의 연기자에 대한 처우나 콜 타임 등의 관리의 합리성에 대해서는 비교적 개선되고 있다고 생각하는 반면, 배역 경쟁은 오히려 더 심화되고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 출연료의 절대적 금액 뿐만 아니라 스타급 배우와의 상대적인 격차의 심화에서 오는 심리적 박탈감 등을 확인할 수 있다.

옛날보다는 그래도 많이 좋아진 것 같아요. 그냥 단역 배우들에 대해서 많이 뭐 무시한다거나 하대한다거나 그러지는 않아요. 근데 이제 간혹 가다가 연출자님이 오래 이렇게 나아가 연배가 있으신 분이시면은 그런 경우도 있어요. 욕설까지는 아닌데 단역 배우들한테 욕설한다는 건 아니지만 자기가 원하는 대로 연기를 안 한다거나 뭔가 약간 배우가 뭔가 딜레이시킨다든가 이러면 짜증을 내더라고요. (AF-5)

우리 입장에서는 그냥 주부 모델 하다 오신 분들 일반 학원에서 배우신 분들하고 똑같은 선 안에서 경쟁 아니면 경쟁을 해야 되고 이미지 상으로 그분들한테 밀리면 이제 선택을 받지 못함으로써 일이 없어지는 것 같아요. 예전보다는 이 일만 했던 배우들한테는 사실상 좀 더 많이 어려워진 것 같아요. 어떻게 보면 배우로서 어떤 배우가 갖고 있는 어떤 전문성 이런 것들이 많이 퇴색됐죠. (AF-5)

소위 말하는 출연료 회당 2억-3억씩 이렇게 그전에는 예전에 뭐 상당히 많이 받아보야 진짜 많이 받아봤자 1천만 원 이쪽 저쪽에 그랬었는데 그것이 이제 그러면은 이제 아무래도 그 스타급 배우가 이번 조연 배우의 값이 그만큼 좀 적었는데 지금은 돈이 이렇게 되버리죠. 누구는 30만 원 받고 출연하는데 3억 받고 출연하고 이런 물론 그 양반이 3억원의 값어치를 하겠지만(AM-15)

(4) 직업으로서 연기 지속의 어려움

직업으로서 연기를 지속을 어렵게 하는 요인을 물었다. 82.3%가 ‘불안정한 직업적 전망’을 꼽았고, 이어서 64.2%가 ‘낮은 출연료로 인한 경제적 어려움’이라 답했다. 또한 직업 연기자들 사이의 과도한 경쟁도 42.5%로 뒤를 이었다.

〈표 3-69〉 직업으로서 연기 지속의 어려움(복수응답)

구분	빈도(명)	비중(%)
낮은 출연료로 인한 경제적 어려움	269	64.2
불안정한 직업적 전망	345	82.3
개인의 연기 관련 능력의 한계	72	17.2
문화예술에 대한 공적 지원과 관심의 부족	86	20.5
직업 연기자들 사이의 과도한 경쟁	178	42.5
변화하는 방송 문화와 기술시스템	61	14.6
기타	13	3.1
전체	1024	244.4

심층면접에서도 직업으로서의 연기를 지속하는데 가장 어려움을 불안정한 직업적 전망을 꼽고 있었다. 물론 경제적인 어려움에 대한 측면도 있지만, 연기에 대한 열정이나 미래에 대한 희망이 있다면 극복할 수 있겠으나, 미래에 대한 불안정성이 주는 부담감은 연기자에게 큰 부담으로 다가오는 것으로 보인다.

삶이나 연기나 이런 쪽에 대해서는 다 만족을 하는데 다만 이렇게 뭔가 소득이 안 되다 보니까 생활적으로 힘들어질 때는 뭔가 다 안 되는 느낌이에요. 직업적으로도 안 되는데 돈도 안 되지 약간 낙오자가 된 느낌 저는 제가 수밖에 없다. 무조건 잘 된다고 생각을 하고 있음에도 불구하고 정말 다 떨어진다거나 아니면 좌절감을 크게 맛봤을 때는 정말 되는 건가 오늘도 그런 생각을 했어요. 이렇게 계속하면 내가 몇 년 더 할 수 있을까 그러니까 물론 버티고 버텨서 내 기회가 있을 거라고 생각을 하지만 그게 언제지 그러면서 제가 또.. (AF-9)

되게 근데 금전적인 것도 있겠지만 되게 심리적인 게 큰 것 같은데 지금 크게 떠오르는 건 두 가지예요. 아까 말씀드린 뭔가 경쟁과 비교하는 이게 사실 사람이라면 어느 영역에 있던 자본주의 사회에서

누구나 겪는 어려움이 있을 배우라서 그런지 영향을 많이 받는 것 같아요. 그럴 때 그런 게 힘들고 또 하나는 배우라는 직업이 좀 특수한 부분 중에 하나는 너무 이렇게 신상이 드러나잖아요. 그러다 보니까 내가 배우 연관된 거 외에는 좀 자유롭지 못하다는 좀 갇혀 있다는 생각을 많이 해요. 그런 느낌 많이 들어요. (AF-14)

8. 노동조건 만족도 및 정책제안

(1) 연기활동에 대한 만족도

본 문항에서는 연기활동과 관련하여 여러 차원에서의 만족도를 살펴보았다.

〈표 3-70〉 만족도(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
연기자체에서 오는 성취/보람	420	4.95	1.240
연기를 통한 경제적 보상(출연료)	420	3.08	1.492
제작사의 업무 및 관리방식	420	2.74	1.182
직업에 대한 사회적 인식	420	4.02	1.377
연기환경 및 연기자 처우(시설, 안전, 위생 등)	420	3.13	1.314
연기수행의 강도(연기를 위해 요구되는 노력이나 위험)	420	3.70	1.283
출연기회	420	2.43	1.503
개인의 발전 가능성	420	3.85	1.492
직업으로서의 전망 및 지속 여부	420	3.39	1.587
전체 평균	420	3.47	.911

6점 만점을 기준으로 전체 평균이 3.47점인 가운데, ‘연기 자체에서 오는 성취감과 보람’에 대한 만족도가 4.95점으로 매우 높은 만족도를 보이고 있었다. 이어서 ‘연기 자라는 직업에 대한 사회적 인식’에 대해서도 4.02점으로 평가가 이뤄졌다. 다음으로 향후 ‘개인의 발전가능성’과 ‘연기수행의 강도’ 역시 각각 3.85점, 3.75점으로 전체 평균 이상의 만족도를 보였다.

반면, 출연기회에 대한 만족도가 2.43점을 가장 낮은 만족도를 나타냈고, 제작사의

업무 및 관리방식에 대한 만족도 역시 2.74점으로 낮았다. 연기활동에 대한 경제적 보상과 연기자 처우에 대해서도 각각 3.08, 3.13점으로 평균 이하에 머물렀다. 직업으로서의 전망과 지속 여부 역시 3.39점으로 다소 낮은 평가를 받았다.

[그림 3-1] 만족도



(2) 정책선호도

본 문항은 제시된 보기의 응답에서 선호하는 정책 3개를 선택하고 있다.

우선 1순위에서는 출연료 인상(현실화)가 46.5%로 가장 시급한 사안으로 꼽혔다. 이어서 표준계약서의 작성 의무화가 26.9%로 뒤를 이었다.

2순위에서도 출연료 인상은 20.3%로 우선 순위로 꼽혔다. 이어서 준비 및 대기시간에 대한 보상체계 마련 18.3%, 예술인 기본소득 15.6%, 사회보험 보장 12.0% 순으로 나타났다.

3순위에서는 예술인 기본소득 도입이 26.3%로 가장 높은 선호를 보였고, 이어서

재방에 대한 실연권 보상 강화가 13.9%로 뒤를 이었다.

전체적으로 출연료 인상이라는 경제적인 문제와 표준계약서를 통한 시장의 기준 확립, 그리고 예술인에 대한 복지 강화에 대한 요구가 높음을 확인할 수 있었다.

〈표 3-71〉 정책 선호도(순위형)

구분	1순위	2순위	3순위
표준계약서 작성 의무화	26.9	3.2	4.1
제작사와의 협의/소통 창구 마련	3.8	3.7	3.5
출연료 인상(현실화)	46.5	20.3	6.8
준비 및 대기시간에 대한 보상체계 마련	8.4	18.3	8.4
사회보험의 보장	4.8	12.0	9.4
방송연기자 공제회 설립/운영	.2	1.2	2.3
출연료 하한선 설정(최저출연료)	2.9	9.0	9.1
출연료 기준 가이드 마련 및 보급	.5	5.6	7.6
예술인 기본소득 도입	3.6	15.6	26.3
작품 제작시 출연료 보호시스템(에스크로) 마련	.7	3.7	7.6
재방에 대한 실연권 보상	1.4	7.3	13.9
기타	.2	-	1.0
전체	417	409	395

(3) 출연료 산정 인식

본 문항은 출연료 기준의 산정을 위해 출연료와 관련된 여러 변수들에 대해서 응답자들이 어떻게 인식하고 있는가를 확인하기 위한 문항이다.

우선, 연기자의 경력 또는 숙련을 인정하는 방식으로서의 차등이 필요한지를 묻는 문항에서는 평균 4.87점으로 경력과 숙련에 대한 인정이 필요함을 보이고 있었다. 이어서 스타성에 따른 출연료의 차등과 인정에 대해서는 4.47점으로 앞선 경력과 숙련의 인정에 대한 평가에 비해서는 다소 낮지만, 역시 스타성에 따른 차등을 인정하고 있었다. 작품의 예산에 따른 출연료 차등의 필요성에서는 4.00점으로 해당 문항에서 가장 낮은 평가를 받고 있었다.

특정 주연급 연기자에 출연료가 편중되는 것을 막기 위한 상한선의 필요성에 대해

서는 4.84점을 비교적 높은 동의를 보이고 있었다. 앞서 언급된 것처럼 스타성에 따른 차등을 인정하면서도 일정 수준의 제한은 있어야 한다고 해석될 수 있다. 이와 반대로 출연료의 하한선의 필요성에 대해서는 5.34점으로 매우 높은 점수를 보여주었다.

마지막으로 출연료 산정과정에서 계약기간의 명시와 초과/예외적인 사항들에 대한 별도의 보상체계가 보장될 필요성이 5.52점으로 본 문항에서 가장 높은 평점을 받았다.

〈표 3-72〉 출연료 산정 인식(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
연기 경력에 따른 출연료의 차등이 필요하다	420	4.87	1.374
인기(스타성)에 따른 출연료의 차등이 필요하다	420	4.47	1.405
작품의 예산에 따른 출연료의 차등이 필요하다	420	4.00	1.469
특정 주연급 연기자에 대한 출연료 편중을 막기 위한 출연료 최고 상한선의 설정이 필요하다	420	4.84	1.572
연기자에게 적정 수준의 소득을 보장할 수 있는 출연료의 최저하한선이 필요하다	420	5.34	1.120
계약기간의 명시와 기간 초과에 따른 보상체계가 필요하다	420	5.52	.864

어느 정도 필요는 한 것 같은데 근데 스타를 쓰지 않고도 웰메이드 좋은 드라마들이 사실 요즘 되게 많잖아요. 근데 많은 사람들이 되게 안정적인 것들을 더 선호하는 것 같아요. 그니까 유명하지 않은 메인 벨리가 그다지 스타성을 갖고 있지 않은 배우들보다는 스타성을 갖고 있는 왜냐하면 이제 해외 판권이나 이런 것 때문에 그럴것조근데 그렇기 때문에 파이가 그쪽이 너무 많이 커져서 아까도 말씀 드렸다시피 저희 같은 유명 단역 배우들이 가져갈 수 있는 역할도 없고, 너무 많이 잡아주는 건 사실 이에요 (AF-5)

어느 정도의 제안은 필요한데 그게 되게 최소의 제한이 될 것 같아요. 그니까 이 연기를 시작을 했지만 아무것도 없는 사람들이 포기하지 않고 이걸 직업적으로 할 수 있게에 대한 어느 정도의 제한 제도 그리고 너무 갑질을 하지 않기 위한 제안 이게 조금 상충하면서 예술의 시장에는 맡겨야 되지 않을까요? 그게 맞는 것 같은데 사실 그거의 정도의 문제일 것 같아요. 위에서 당연히 돈을 많이 가져가면 밑에 남는 게 없고 그걸 갈라먹기 안 그래도 없는 사람들이 그걸 갈라먹기 하니까 당연히 돈이 안 되는 거라고 생각을 하는데 그렇다고 해서 또 어떻게 보면 투자를 받고 하는 게 그 한 스타로 이루어지는 건 또 맞는 구조인데 그 시장 자체를 자유의 시장 자체를 망가 들리는 건 또 안 맞는 것 같고 그 레니까 너무하지는 않게 걸고 아래도 걸고 하는 게 맞지 않을까 (AF-9)

그럼요. 그거는 자본주의 사회에서 당연하죠. 그런 것들이 있으므로 더 퀄리티 있는 작품을 찍을 수 있게끔 투자가 들어오는 거니까 그렇기 때문에 조금 더 구체화된 제도가 있고 이 시스템이 있어서 그걸 그나마 조금 더 세어하고 좀 이렇게 나눌 수 있는 부분을 만들어야지 그 자체를 부정한다는 건 말이 안 되는 거죠.(AM-13)

(4) 방송 실연권

재방료 등의 실연권에 대한 보상을 받은 경험을 묻는 질문에서는 96.4%가 보상받은 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 3-73〉 실연권(재방료)에 대한 보상을 받은 경험 여부

구분	빈도(명)	비중(%)
실연권 보상을 받은 경험이 있음	405	96.4
실연권 보상을 받은 경험이 없음	15	3.6
전체	420	100.0

연기자 실연권 보상의 현실화에 대한 중요성에 대해서는 6점 만점에 5.67점으로 그 중요성을 강하게 인식하고 있었다.

〈표 3-74〉 실연권 보상의 중요성 인식(6점 만점)

구분	빈도(명)	평균(점)	표준편차
연기자 실연권 보상의 현실화에 대한 중요도 인식	420	5.67	.765

심층면접에서도 재방료 등 실연권 보상을 통해 얻는 수입에 대한 높은 만족을 보이고 있었으며, 개선사항으로 방송사에 따른 재방료의 차이에 대한 개선 및 넷플릭스 등의 OTT 작품에서의 실연권을 보장 받지 못하는 문제의 해결 등을 요구하고 있었다.

IV. 국내 유사 업종 및 해외 출연료 제도

본 장에서는 드라마 산업과 유사한 영화산업의 임금제도와 연극 분야에서의 최저출연료 보장에 대한 연구 등을 살펴보고, 미국, 영국, 프랑스 등 해외 드라마 산업에서의 출연료 제도를 검토하면서 국내 드라마 산업에 적용할 수 있는 대안적 가능성을 확인할 것이다.

1. 국내 유사 업종의 임금제도

1) 영화산업 스태프 임금제도

(1) 산업 개요

영화란 “연속적인 영상이 필름 또는 디스크 등의 디지털 매체에 담긴 저작물로서 영화상영관 등의 장소 또는 시설에서 공중에게 관람하게 할 목적으로 제작한 것”을 의미하며, 영화산업을 시장으로 나눈다면, 투자, 제작, 배급, 상영, 부가시장으로 구분할 수 있다. 다만 일반적으로 노동의 측면에서는 주로 ‘제작’의 영역에 주목하는 것이 일반적이다.

1990년대 이후 현재에 이르기까지 한국영화산업은 양적으로 질적으로 지속적인 발전이 이뤄졌다. 그러나 그 이면의 영화 제작 시스템과 내부의 고용 관계는 전근대적인 도제시스템에 기반하고 있다고 지적되어 왔다(정이환 2005; 최인이 2010). 따라서 성장하는 영화산업의 흐름과 맞물려 제작현장에서 일하는 영화스태프의 근로환경과 임금수준을 현실화하고 불공정한 계약사례를 바로잡아야 한다는 지적이 꾸준히 제기되어 왔다.

영화스태프들은 한 사업 또는 사업체에 고용되지 않는 프로젝트형 고용에 따라 계약을 맺기 때문에 개별 스태프의 협상능력에 의존하기보다는 제도적 문제로 접근해야 된다는 취지에서 한국영화산업에 근로표준계약 도입의 필요성이 제기되었고, 그 성과로 2007년 한국영화제작가협회가 사측에 참여하고 전국영화산업노동조합이 노측으로 참여한 ‘영화산업 단체협상’이 최초로 체결되었다. 당시 협상의 주요 내용은 최저임금적용과 격주 임금 지급 및 4대보험 적용, 최대 주 66시간 노동, 휴일·휴가에 대한 법정기준 적용 등이었다.

이후 2008년 ‘영화산업임금협약 체결’, 2012년 ‘1차 노사정 이행협약’이 체결되면서, 영화스태프의 계약방식은 기존의 노동시간에 상관없이 프로젝트별 ‘통계약’으로 임금을 결정하던 도급계약에서 노동시간을 적용한 근로계약으로 변경되었다. 더불어 기초사회보장제도로서의 4대보험 적용, 1일 근로시간 12시간 원칙, 주휴일 변경 사전 통보, 근로기준법, 노동법 등을 기초로 하는 근로표준계약이 도입되었다.

2013년에는 ‘2차 노사정 이행협약’을 통해, 영화산업 노사정 이행협약 참여 확대, 훈련인센티브제도(사다리제도) 기금 마련 및 추진, 영화산업 종사자의 기초사회보장제도 확대, 영화산업 표준근로기준 적용 등으로 동 이행협약의 당사자들은 투자, 제작(공동제작 포함)을 진행할 경우 4대 보험을 적용하기로 하는 등 기초사회보장제도를 확대하고, 모든 직무의 임금 및 근로조건에 대한 계약은 영화산업노사단체협약으로 작성된 “표준근로계약서”를 적용하기로 합의한다. 또한 영화인 신문고에서 확인된 임금체불 중인 제작사에 대한 투자 및 배급, 상영을 금지하는 강력한 제재수단을 부여하였는데, 이러한 배경에는 롯데시네마, 메가박스, CGV 등 영화산업에서 투자, 배급, 상영을 독과점하는 대기업들이 노사정이행협약에 참여하였기 때문이다. 배급과 상영 부문에 속하는 대기업이 참여함에 따라 임금체불 제작사에 대한 상영금지와 같은 제재조항은 상당한 영향력을 갖게 되었다.

투자-제작-상영이 분리되어 있는 영화산업의 특성을 고려할 때, 이러한 포괄적 교섭은 제작사와의 교섭에 비해 훨씬 더 실효적인 파급력을 가져올 수 있음을 확인할 수 있다.

2014년의 ‘3차 노사정 이행협약’에서는 훈련인센티브 제도 기금마련 및 추진(영화

발전기금 & 민간모금), 협약 당사자들 투자 제작시 4대보험 적용, 표준근로계약서 적용, 단체협약 준수, 영화산업 표준 임금 가이드라인 적용, 영화인 신문고에서 확인하는 임금체불 중인 제작사에 대한 투자 및 배급, 상영 금지, 임금체불 방지를 위해 영화 근로자 임금 별도 관리제도 도입 등이 합의되었다.

한편, 영화산업노조는 2017년까지 초기업 단위 임금 및 단체협약을 체결하였지만, 사측인 제작가협회와 프로듀서조합의 회원사가 줄어들면서 단체협약의 포괄범위가 크게 축소되었고, 초기업계약을 통한 협약이 실제 다수의 영화현장의 스태프들에게 적용되지 못하는 한계에 직면하였다. 이로 인해 2018년부터는 제작사별 개별 단체교섭체제로의 전환이 이뤄졌다.

(2) 고용구조

영화산업 노동시장은 전형적인 프로젝트형 노동시장이다. 영화산업 종사자들은 영화제작을 통해 고용계약이 시작되고, 제작이 마무리되면서 고용계약이 끝나는 형태를 보인다. 따라서 장기적 고용관계를 맺는 일이 드물며, 대부분 한 영화제작을 마칠 때까지 프로젝트 단위로 계약을 한다. 따라서 상시적인 고용의 불안정성을 안고 있다.

또한 영화 스태프들의 고용계약은 팀 단위로 이루어지는 일이 많다. 즉 제작사가 스태프들과 개별적으로 고용계약을 체결하는 것이 아니라 직종별 감독이나 제1조수를 중심으로 팀이 만들어지고, 이 팀 전체가 제작사와 계약을 하는 것이다.

영화산업에 존재하는 자율적 팀의 성격은 도제제도와 관계를 통해 더 잘 이해할 수 있다. 도제제도는 오랫동안 한국 영화산업 노동시장의 중요한 특징이었다. 한국영화의 도제제도는 본래적 의미에서의 도제제도와 유사했다(이현승 외, 2002). 특정 팀은 막내라고 불리는 도제를 선발하며, 이들을 교육하여 서드, 세컨드, 퍼스트로 승급시킨다. 교육과 재교육이 팀 내부에서 이루어지며, 승급은 감독에 의해 결정된다. 도제제도가 유지되었다는 것은 감독들이 노동공급을 통제했다는 것을 뜻한다. 그럼으로써 감독들은 시장에서의 자신의 지위를 유지할 수 있었다. 그리고 도제제도 하에서 직종별 팀 내에는 강한 위계질서가 있었다. 감독은 팀원들에게 절대적 영향력을 행사했으며, 퍼스트, 세컨드, 서드, 막내 사이에도 위계질서가 강한 특성을 보여준다.

(3) 임금체계

기존의 영화 스태프들의 임금형태는 포괄임금제 형태로, 보통 3개월에서 5개월 사이의 영화 제작기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는 방식이었다. 영화 스태프들의 연간 임금수준은 월 100여만원을 넘기기 어려웠고, 임금인상 또한 장기간에 걸쳐 이루어지지 못했다.

노사정 2차 협약 이후 영화산업 표준임금가이드라인의 적용이 합의되었고, 이에 따라서 투자, 제작(공동제작 포함)을 진행할 경우, “영화산업 노사단체협약”을 통해 공시되는 “영화산업 표준임금가이드라인”을 적용하게 되었다. 김선아·안영진(2016)의 연구에 따르면, 표준근로계약 시행 이후 연출, 제작, 촬영, 조명 등 모든 분야에서 스태프 1인당 월급여액이 상승하였음을 확인할 수 있으며, 그 수치는 전체 평균으로 40.73%에 이르는 것으로 나타났다.

2022년 진행된 ‘영화근로자 표준보수지침 연구’에서 제시된 ‘영화산업 표준보수지침(안)’에서는 표준 보수 책정 기준으로 다음의 내용을 담고 있다.

제6조(표준보수액의 결정 기준) ① 표준보수액의 결정 시에는 다음 각 호의 사항들이 해당 보수수준에 반영되어야 한다.

1. 「최저임금법」에 따른 최저임금
2. 영화근로자단체와 영화업자 등이 작성한 단체협약이 정하는 최저임금
3. 법 제3조의3에 따른 실태조사에서 확인된 보수 수준
4. 영화근로자의 직무와 직급에 대한 직무가치
5. 영화근로자의 경력
6. 기타 물가상승률 등 보수수준 결정에 필요한 사항

다만, ‘순제작비 10억원 미만인 작품에 종사하는 영화업자 및 영화근로자에 대해서는 문화체육관광부 장관이 별도로 정하는 바에 따라 그 적용 여부를 달리 할 수 있다’는 예외 조항을 두고 있다.

영화산업 표준임금 체계의 특징은 동일한 직군(팀) 내에 숙련을 고려한 임금체계를 반영하고 있다는 점이라고 할 수 있다.

[그림 4-1] 영화산업 표준 보수 지침

(2022년 표준보수액) (단위: 원)

1) 제작				
구분	1st	2nd	3rd	4th 이하
월액(원)	5,376,083	4,144,524	3,331,586	2,788,034

2) 연출				
구분	1st	2nd	3rd	4th 이하
월액(원)	5,457,558	4,207,334	3,382,076	2,830,287

3) 촬영				
구분	1st	2nd	3rd	4th 이하
월액(원)	6,297,218	4,854,644	3,902,417	3,265,734

4) 조명				
구분	1st	2nd	3rd	4th 이하
월액(원)	6,515,787	5,023,143	4,037,866	3,379,084

2) 연극 분야 최저임금제도

(1) 산업개요

연극은 공연예술의 한 분야이다. 공연법에서는 공연을 ‘음악, 무용, 연극, 연예, 국악, 곡예 등 예술적 관람물을 실연에 의하여 공중에게 관람하도록 하는 행위’라고 정의하고 있다. 즉, 공연예술은 무대에서 관객을 대상으로 춤, 음악, 연기 등을 비롯한 다양한 볼거리를 제공하는 현장 예술이라 할 수 있다. 한편 연극은 공연 현장에서 공연자, 무대, 관객이 집합적으로 모임으로써 생산되고 즉시 소비된다. 이러한 시간적·공간적 제약은 실연물에 대한 저장을 통해 원하는 시간과 장소에서 재생이 가능한 방송매체와 구별되는 특징이라고 할 수 있다.

산업적인 측면에서 연극은 상대적으로 높은 상업성을 지닌 뮤지컬에서부터, 대규모 기업형 제작 공연, 그리고 상대적으로 낮은 예산으로 운영되는 비영리 동인제 극단에 이르기까지 다양한 제작 형태가 존재한다. 앞서 언급했던

시/공간적 제한에서 오는 상영 횟수나 기간, 공간의 제한이라는 매체 자체가 지닌 한계와 더불어, 인프라의 부족, 그리고 연극이라는 문화상품을 소비하는 소비층의 부족 등으로 인해 연극 분야의 종사자들은 상당히 열악한 조건에서 활동하고 있다.

1999년 9월 세종문화회관의 공연예술노동자가 ‘예술가도 노동자다’라는 구호 아래 노동조합을 설립하게 되고, 2003년 12월 14개의 국공립 예술단체를 중심으로 한 전국문화예술노동조합의 탄생이 이어졌다. 다만 이들은 전체 공연예술인들에 비해서 극소수이며, 국공립이라는 명확한 고용주체가 존재하며, 고용관계를 이루고 있다는 점에서 다른 자유예술인들과 다소 이질적인 측면을 가지고 있었다.

2011년 예술인복지법의 제정과 함께, 예술인의 처우 및 복지, 인건비 문제에 대한 논의가 활발하게 전개되면서, 2014년에는 한국예술인복지재단의 발주로 ‘공연예술 전문인력 표준인건비 산출연구’가 진행된 바 있다. 당시 해당 연구에서는 2019년까지 5년 동안은 권장 표준인건비를, 2020년부터는 법제화를 통해 의무 표준인건비를 산정해 발표할 것을 제안하였으나, 결과적으로 문화부에서 이를 수용하지 않음으로써 법적 강제력을 갖지 못하고 단순한 참고 자료 정도로 남고 말았다.

한편 2017년 ‘공연예술인노동조합’이 설립되면서 전체 공연예술인을 대변하는 노동조합이 최초로 등장하게 된다. 이들은 예술인 최저 임금제도, 예술인 기본소득 등을 주요한 운동 이슈로 제시하였다. 이후 2020년 고용보험 가입 대상을 프리랜서 예술인들에게까지 확장한 ‘예술인 고용보험’이 실시되었고, 2022년 예술인 권리보장법이 제정되는 등의 일정 정도의 제도적 확장이 이루어졌다.

(2) 고용구조

연극이라는 분야 내부에는 배우, 연출, 작가, 기획, 스태프 등의 여러 직종이 존재한다. 또한 유형 역시 국가나 지자체에서 운영하는 극단에서부터 상업극단, 동인제 극단 등 다양하게 분포한다. 국가나 지자체에서 운영하는 극단의 경우는 상

대적으로 고용관계가 명확하고, 자체적인 인건비 기준과 예산이 존재하는 반면, 민간에서 운영하는 극단은 고용관계의 모호성과 더불어, 출연료에 대한 기준 역시 모호한 특성을 보인다.

극단의 규모나 역량에 따라서 각각의 분야가 세분화되어 있는 경우도 있지만, 많은 경우, 여러 가지 역할을 한 사람이 병행하는 경우도 다수 존재한다. 또한, 극단에서 연극 활동하는 과정 자체가 연출가와 선배 배우에게 연기를 배우는 도제식 시스템인 경우가 많다. 물론 뮤지컬이나 대규모 상업연극의 경우는 나름의 시스템이 갖춰진 경우도 있지만, 고용구조나 산업시스템적 차원에서는 상당히 전근대적인 특성을 지니고 있다.

이러한 특성을 가장 크게 반영하는 것인 동인제극단 유형이다. 동인제극단이란 단원 전체가 연극의 제작자, 극단의 운영자인 형태로, 동인제 극단은 1960년대 기존의 단순 흥행 중심의 공연보다는 실험적이고 예술성이 깃든 연극 활동을 추구했던 극단들이었다. 개인운영자가 없기 때문에 '경제적인 면에서' 극단에 수입이 있을 때는 수익배당이 이루어지지만, 적자를 냈을 때는 동인들이 공통으로 손해를 부담하는 구조이다. 결국 이러한 구조하에서는 동인제라는 미명하에서 배우들이 모호한 계약관계를 통해 정당한 출연료를 받지 못하는 결과가 반복되어 진다고 할 수 있다.

물론 별도의 제작기획자 및 프로듀서가 존재하는 상업 연극의 경우는 계약서 작성을 비롯하여, 출연료에 대한 정산 등이 상대적으로 시스템화되어 있으나, 전속계약보다는 작품 단위의 프리랜서 계약이 주를 이루며, 출연료에 대한 명확한 기준이 없고, 임금체불 역시 자주 발생하는 것도 현실이다.

(3) 임금체계

실제 제도화에 이르지 못하는 못했지만, 앞서 언급했던 '공연예술 전문인력 표준인건비 산출연구'에 따른 연극분야 종사자의 표준인건비(안)을 살펴보겠다.

오세곤 등에 의해 작성된 해당 연구의 기본 원칙은 다음과 같다

- ① 원칙적으로 직종에 따른 차이는 없어야 하며, 따라서 경력의 연한도 같고 투여되는 시간과 노력의 양도 같다면 보상 또한 동일해야 함
- ② 인건비 책정은 경력, 투여율, 규모 가중치 등을 적용함
- ③ 표준인건비 산출을 위한 근거는 일반 공연은 최저임금으로, 비영리공연은 최저생계비로 하되 점차 둘 사이 격차를 줄이면서 궁극적으로 모두 대졸 평균 초임을 지향하도록 함
- ④ 비영리공연의 경우 지급형계약과 출자형계약(지분계약)으로 이원화된 적용 방식을 제시함

표준인건비는 최저임금 또는 최저생계비 1년치를 이 전업기준으로 나누는 방법으로 산출한다. 또 오퍼레이터 등 아르바이트 개념 인건비 계산을 위한 시간당 단가는 배우 기준으로 1작품 단가를 3(연습 2개월, 공연 1개월)으로 나눈 뒤 그것을 다시 96(4주 24회 공연, 1회 공연 당 4시간)으로 나누는 방식이고, 추가 공연 시 배우와 공연 스태프의 수당 계산을 위한 공연 1회당 단가는 1작품 단가를 3으로 나눈 뒤 그것을 다시 24로 나누는 방식인데 이는 결국 1시간 당 단가의 4배가 된다. 해당 연구는 여기에 경력과 공연규모 가중치, 투여율 등을 적용하여 최종 인건비를 산출하도록 하고 있다.

경력은 전업기준의 3분의 1에서 2분의 1 정도로 기준을 정해 몇 년 경력인지 따지고 1년당 5%를 가산하는 방식이다.

공연규모 가중치는 공연 시간이 60분 이상이면 100%, 40분 이상 60분 미만이면 80%, 20분 이상 40분 미만이면 60%, 20분 미만이면 40%를 적용하며, 특별히 대작으로 공연시간 150분 이상, 출연자 20명 이상, 연습기간 4개월 이상, 중극장 규모 이상 등을 기준으로 종합 판정하여 공연 규모에 의해 작업량과 투여 시간이 상당히 영향을 받는 것이 확실할 경우에 한하여 200% 이상 인정이 가능하다.

투여율은 배우의 경우 주연과 비중이 높은 정도의 조연은 100%, 비중이 중간 정도의 조연은 80%, 비중이 약한 정도의 조연은 60%, 중요도가 높은 정도의 단역은 40%, 중요도가 중간 정도의 단역은 30%, 중요도가 약한 정도의 단역은

20%, 카메오 출연은 10%의 투여율을 인정한다. 마찬가지로 스태프의 경우 비중이 아주 높은 정도면 100%, 비중이 높은 정도면 80%, 비중이 중간 정도면 60%, 비중이 약한 정도면 40%, 비중이 아주 약한 정도면 20%를 인정한다.

일반공연(영리)의 경우, 2015년 정부고시 최저임금(1개월: 116만 6220원 / 1년: 1399만 4640원)을 바탕으로 산출한 것이 [그림 4-2]이다.

[그림 4-2] 일반공연 배우 표준인건비

배 우 (전업기준 : 4편)		기본	
		1편당 단가	349만 8660원
		연습 1시간당 단가	1만 2148원
		공연 1회당 단가	4만 8593원
5년 경력		25년 경력	
1편당 단가	437만 3325원	1편당 단가	787만 1985원
연습 1시간당 단가	1만 5185원	연습 1시간당 단가	2만 7333원
공연 1회당 단가	6만 742원	공연 1회당 단가	10만 9334원
10년 경력		30년 경력	
1편당 단가	524만 7990원	1편당 단가	874만 6650원
연습 1시간당 단가	1만 8222원	연습 1시간당 단가	3만 370원
공연 1회당 단가	7만 2890원	공연 1회당 단가	12만 1483원
15년 경력		35년 경력	
1편당 단가	612만 2655원	1편당 단가	962만 1315원
연습 1시간당 단가	2만 1259원	연습 1시간당 단가	3만 3407원
공연 1회당 단가	8만 5038원	공연 1회당 단가	13만 3631원
20년 경력		40년 경력	
1편당 단가	699만 7320원	1편당 단가	1049만 5980원
연습 1시간당 단가	2만 4296원	연습 1시간당 단가	3만 6444원
공연 1회당 단가	9만 7186원	공연 1회당 단가	14만 5779원

2. 해외 방송 산업의 연기자 출연료 정책

1) 미국

미국 방송 출연자들은 SAG-AFTRA 텔레비전 단체협약에 근거하여 출연자들의 노동권을 보장받고 있다. 이 단체협약은 텔레비전 영화에 고용된 모든 출연자에 대한 최저임금 범위와 근로조건을 명시한다. SAG-AFTRA 텔레비전 단체협약은 스크린 배우 길드 미국 텔레비전 및 라디오 예술가 연맹(SAG-AFTRA)과 영화 및 텔레비전 제작자 연합(AMPTP) 간에 체결한다. 단체협약에서 사용하는 '출연자'라는 용어에 연기자, 가수, 스텐트 연기자, 비행기 조종사(airplane pilots), 스텐트 코디네이터, 전문 인형극단, 바디더블(body doubles), 댄서가 포함되지만 엑스트라(background actors)는 제외된다.

계약형태와 임금조건은 제작형태와 편성시간을 기준으로 일당, 주급 그리고 회당 형태로 나타난다. 초과근무에 대해서는 별도의 근무수당을 지급 받을 수 있다.

미국 텔레비전 프로그램의 계약형태는 단수촬영(single picture), 복수촬영(multiple pictures), 시리즈계약(Series Contracts)으로 나눌 수 있다. 단수촬영은 3일계약, 시리즈 계약은 에피소드 시간당 13회 이상, 13회 미만에 따라 기준을 달리하여 출연자의 고용을 보장한다.

단수촬영(Single Pictures)의 경우 매일(Daily)/매주(Weekly) 30분, 1시간, 1시간 30분, 2시간 편성 프로그램 촬영시 출연자는 일일계약과 주간계약을 맺을 수 있다. 단수촬영(Single Pictures) 3일계약을 할 경우 출연자는 30분~1시간, 1시간30분~2시간 프로그램에 대해 3일 계약을 체결할 수 있다. 복수촬영(Multiple Pictures)은 1주일에 2개 이상의 텔레비전 영화(Television Motion Pictures)에 서비스를 제공하기 위해 출연자를 고용하는 계약으로 30분~1시간, 1시간 30분, 2시간 촬영에 대해 주간계약을 진행할 수 있다.

시리즈(Series Contracts)는 30분, 1시간, 1시간30분, 2시간 프로그램 마다 13회 이상·13회 미만 에피소드로 나누어 고용을 보장하는 계약을 할 수 있다.

미국 방송 출연자의 노동시간은 하루 8시간(식사시간 포함 9시간) 주 5일을

기준으로 주 40시간이며, 제작요건을 고려하여 촬영이 6일에 걸쳐 진행되는 경우 6일째 되는 날은 초과 근무시간에 포함된다. 메이크업 또는 미용 그리고 분장을 제거하는데 소요되는 시간도 근무시간으로 간주한다.

(1) 고용조건

고용조건은 단수촬영물(Single Picture), 복수촬영물(Multiple Pictures), 시리즈계약(Series Contracts)별로 차이가 있다.

① 단수촬영물(Single Pictures)

단수촬영물에 대한 계약 진행시 매일(Daily)/매주(weekly) 30분, 1시간, 1시간30분, 2시간 촬영에 일일계약과 주간계약을 맺을 수 있다.

네트워크 프라임 타임 텔레비전 시리즈(network prime time television series)의 30분 또는 1시간 에피소드, The CW 프라임 타임 텔레비전 시리즈의 30분 또는 1시간 에피소드, 새로운 30분 또는 1시간 대본의 에피소드에 출연하는 경우, 2011년 7월 1일 이후에 유료 텔레비전의 황금시간대에 방영하기 위해 처음 제작되었으며 두 번째 또는 그 이후의 시즌에 방영되는 텔레비전 드라마 시리즈에 출연하는 경우, 프리랜서 계약에 따라 고용되어 텔레비전 시리즈 에피소드에 '주요역할(major role)'⁶⁾을 수행하는 출연자는 최저임금액의 110%에 해당하는 금액에다 보상받아야 할 일수를 곱한 금액 이상을 지급 받아야 한다. 단, 출연자가 5일 미만 촬영으로 계약한 경우에는 프리랜서 주간계약을 적용할 수 없다.

1일 출연자 계약에 따라 최대 2일의 출장 전용일(travel-only day)을 제외하고 1일 이하로 고용된 출연자를 대상으로 1시간짜리 에피소드 시리즈에 고용된 '주요

⁶⁾ 프로그램의 전반부 크레딧에 이름을 올리는 출연자 또는 프로그램의 뒷부분 크레딧에 이름을 올리는 출연자, "게스트(Guest Star)", "스페셜 게스트(Special Guest Star)", "주연(Starring)", "특별 출연자(Special Appearance By)" 중 한가지 형태로 이름을 올리는 사람을 말한다. 제작사와 출연자는 명시된 "주요역할" 출연자의 정의에 동의하면서 "주요역할" 출연자의 정의에 전통적으로 "최고 수준의 출연료"를 받았던 출연자 등급도 포함하는데 동의한다. 제작사와 출연자는 "주요역할" 출연자의 범위를 확대하거나 축소하지 않으며, 이 조항이 의도한 바에 따라 적용되는지 확인하기 위해 출연자의 크레딧(credits)을 모니터링하는데 동의할 수 있다.

역할' 출연자의 최소 보장 기간은 해당 에피소드에서 8일이며, 30분짜리 에피소드 시리즈에 고용된 출연자는 해당 에피소드에서 5일 이상 고용된 것으로 간주한다.

〈표 4-1〉 단수촬영 일일 계약 출연자(Day Performer)의 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$1,005	\$1,030	\$1,056	\$1,082

〈표 4-2〉 단수촬영 주간 계약 출연자(Weekly Performer)의 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$3,488	\$3,575	\$3,664	\$3,756

② 단수촬영(Single Pictures) - 3일계약

출연자는 단일 30분~1시간, 1시간30분~2시간 촬영에 대해 3일 계약을 체결할 수 있다. 출연자의 3일 이상의 계약을 보장하며 임금은 아래와 같다.

〈표 4-3〉 30분 ~ 1시간 계약 출연자의 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$2,545	\$2,609	\$2,674	\$2,741

〈표 4-4〉 1시간 30분 ~ 2시간 계약 출연자의 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$2,994	\$3,069	\$3,146	\$3,225

해당 3일을 초과하여 출연자의 촬영이 필요한 경우, 출연자는 추가되는 각 일수에 대해 최저 임금율에 비례하여 임금을 받을 수 있다. 고용보장 기간 내에 하루 10시간을 초과하는 촬영시 임금은 최저임금의 2배로 지급하고, 8시간을 초과

하여 촬영한 모든 시간에 대해서는 최저임금의 1.5배에 고용보장 일수를 곱한 금액을 지급한다. 보장된 고용기간을 초과하는 촬영은 하루 24시간, 또는 3일 고용기간을 기준으로 비례하여 계산한 임금으로 지급한다. 이러한 경우가 발생한 경우, 계약서에는 출연자에게 3일을 초과하여 보장된 고용일수가 명시되어야 한다.

③ 복수촬영물(Multiple Pictures)

스턴트 출연자 또는 파일럿(Pilot) 출연자를 제외한 출연자는 주당 프리랜서 계약에 따라 1주일에 2개 이상의 텔레비전 영화(Television Motion Pictures)에서 서비스를 제공하기 위해 고용될 수 있으며, 30분~1시간, 1시간 30분, 2시간 촬영에 대해 주간계약을 적용한다.

〈표 4-5〉 30분~1시간 계약 출연자의 주간 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$2,585	\$2,650	\$2,716	\$2,784

〈표 4-6〉 1시간 30분 계약 출연자의 주간 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$3,038	\$3,114	\$3,192	\$3,272

〈표 4-7〉 2시간 계약 출연자의 주간 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$3,580	\$3,670	\$3,762	\$3,856

해당 계약에 따른 출연자의 서비스가 1주일을 초과하는 경우, 추가되는 각 일수에 대해 해당 주급에 비례한 임금을 받아야 한다. 출연자는 해당계약에 따라 같은 날에 하나 이상의 작품에 출연하도록 요구받을 수 있다. 일일 및 주간 초과

근무, 위약금 등은 출연자의 주급을 기준으로 금액을 산정한다. 복수작업에 대한 계약은 단일 시리즈(Single Series)의 에피소드에만 사용할 수 있으며, 2회의 개별 시리즈(Separate Series)의 일부로 상영되는 연속 스토리의 2회의 에피소드에 대해서는 이러한 제한이 적용되지 않는다. 또한 길이가 2시간을 초과하는 촬영의 고용에는 적용되지 않는다.

④ 시리즈(Series Contracts)

출연자는 시리즈 30분, 1시간, 1시간 30분, 2시간 프로그램으로 나누어 계약을 진행할 수 있으며 각 시간당 시리즈는 13회 이상의 에피소드와 13회 미만의 에피소드에 출연할 수 있는 고용을 보장한다.

a) 30분 프로그램, 13회 에피소드보장

출연자는 전체 18주 연속 기간 내에 제작될 13회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있으며, 해당기간 동안 출연자의 촬영은 13주 이하로 요구받을 수 있다. 출연자가 나오는 파일럿 프로그램이 첫 번째 에피소드에 포함되는 경우, 첫 번째 시리즈에 대한 보장은 16주 3일 이내의 기간 내에 제작되는 12회의 에피소드에 대해서만 이루어져야 하며, 해당기간 동안 출연자의 서비스는 12주 이하다. 여기에 규정된 전체 기간내의 휴식기간(layouts)은 마지막 휴식(layout)를 제외하고 연속 3일 이상이어야 한다. 이러한 3일 간의 휴식(layouts)에는 촬영일 중 6일과 7일 및 공휴일은 제외한다.

〈표 4-8〉 30분 시리즈, 13개 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$3,488	\$3,575	\$3,664	\$3,756

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하거나, 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당

급여와 동일하며 일일 급여는 해당 주간 급여의 비례 비율로 간주한다.

출연자의 개별 계약에 명시하지 않았다면, 제작사는 에피소드를 혼합 (intermingle)하여 고용 기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연 하도록 요구할 수 있다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

13회의 에피소드 제작에 13주 이상의 근무시간이 필요한 경우, 13주를 초과하는 시간은 연속적으로 진행되어야 하며, 제작사는 출연자에게 13주를 초과하는 각 주에 대한 주급을 지급하거나 13주를 초과하여 근무한 날에 대해 주급에 비례하여 계산한 임금을 지급해야 한다. 마찬가지로 13회 이상의 에피소드로 구성된 프로그램이 제작되는 경우, 18주 기간은 추가 에피소드마다 1주씩 연장되며, 제작사는 출연자에게 그에 맞는 추가 보수를 지급해야 한다.

b) 30분 프로그램, 13회 미만 에피소드 보장

출연자는 전체 14 주내에 제작될 7회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있지만, 제작자가 6회 이하의 에피소드를 주문한 시리즈의 경우, 출연자는 파일럿 프로그램을 포함하여 전체 고용기간 12주 이내에 제작될 6회의 에피소드만 고용을 보장받으면 된다. 10회, 11회 또는 12회 에피소드에 대해 보수를 받는 출연자의 경우 전체 제작기간은 16주로 늘어난다. 총 근무시간은 해당 출연자가 고용된 에피소드의 회수와 동일한 주(Weeks)를 초과할 수 없다.

출연자가 휴직(laid off)을 통보받은 경우, 제작사는 출연자를 1주일 이내에 소환할 수 없으며, 출연자는 임금을 받는 기간이 만료 될 때 까지 휴직(laid off)할 수 있다.

〈표 4-9〉 30분 시리즈, 7회 이상 ~ 13회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$3,993	\$4,093	\$4,195	\$4,300

〈표 4-10〉 30분 시리즈, 6회 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$4,656	\$4,772	\$4,891	\$5,013

출연자의 일일 및 주간 초과 근무시간, 위약금 등을 계산하거나 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간 급여는 '에피소드(per episode)'당 급여와 동일하며 일일 급여는 해당 주간 급여의 비례 비율로 간주한다.

출연자의 개별 계약에 명시하지 않는다면, 제작사는 에피소드를 혼합(inter mingle)하여 고용기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다.

출연자의 서비스가 위에 명시된 작업시간보다 더 많이 필요한 경우, 제작사는 출연자에게 추가되는 각 일수에 대해 해당 주급에 비례한 금액을 지급해야 한다. 각 콜(Call)은 재촬영, 장면추가 등을 위한 콜(Call)을 제외하고 최소 1주일 이상 출연자를 고용해야 한다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급 해야한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격주 이상 지급 해야하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

c) 1시간 프로그램, 13회 에피소드 보장

출연자는 전체 22주 연속 기간 내에 제작될 13회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있으며, 해당기간 동안 출연자는 16주 이하로 출연하게 된다. 출연자가 나오는 파일럿 프로그램이 첫 번째 시리즈에 포함된 경우, 첫 번째 시리즈에 대한 보장은 연속 20주 2일 이내의 기간에 제작되는 12개의 에피소드에 대해서만 이루어져야 하며, 해당기간 동안 출연자의 서비스는 14주 4일 이하다. 여기에 규정된 전체 기간내의 휴직(layoffs)은 마지막 휴직(layoff)를 제외하고 연속 3일 이상이어야 한다. 이러한 3일 간의 휴직(layoffs)에는 촬영일 중 6일과 7일 및 공휴일은 제외된다.

출연자는 계약에 명시적으로 더 짧은 기간의 일수 또는 주를 규정하지 않는 한, 13회 이상의 에피소드를 보장하는 시리즈 고용계약을 맺을 수 있다. 13회 이상의 에피소드가 제작되는 경우, 전체 기간의 비율은 위에 명시한 것과 동일한 비율로 출연자는 계약을 맺을 수 있다. 출연자의 촬영이 더 이상 필요하지 않을 경우가 발생하면 출연자는 기존 계약기간에 얽매이지 않아도 된다는 것에 제작사는 동의해야 한다.

〈표 4-11〉 1시간 시리즈, 13회 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$4,197	\$4,302	\$4,410	\$4,520

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하거나 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당 급여의 6분의5로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로 간주한다.

출연자의 개별 계약에 명시하지 않는다면, 제작사는 에피소드를 혼합(inter mingle)하여 고용기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정

규 스튜디오 급여일에 급여를 지급 해야한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 대해 해당하는 임금을 격주 이상으로 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

13회의 에피소드 제작에 16주 이상의 근무시간이 필요한 경우, 16주를 초과하는 시간은 연속적으로 진행되어야 하며, 제작사는 출연자에게 13주를 초과하는 각 주에 대한 주급을 지급하거나 13주를 초과하여 근무한 날에 대해 주급에 비례하여 계산한 임금을 지급해야 한다. 마찬가지로 13회 이상의 에피소드로 구성된 프로그램이 제작되는 경우, 22주 기간은 추가 에피소드마다 6일씩 연장되며, 제작사는 출연자에게 그에 따라 추가보수를 지급해야 한다.

d) 1시간 프로그램, 13회 미만 에피소드 보장

출연자는 전체 기간 내에 제작될 7회 이상의 에피소드 출연을 보장받을 수 있으나, 제작자가 6회 이하의 에피소드를 주문한 시리즈의 경우에는 파일럿 프로그램을 포함하여 15주 이내에 6회 에피소드만 출연을 보장받을 수 있다. 10회, 11회 또는 12회 에피소드에 대한 출연료를 받는 출연자의 전체 제작 기간에 대한 출연 기간은 20주다. 총 근무시간은 7개의 에피소드에 대해 8주 5분의 2를 초과할 수 없으며, 출연자가 7개를 초과하는 에피소드에 참여하는 경우 근무시간은 에피소드 수에 1주 1일을 곱한 시간으로 한다.

출연자가 휴직(laid off)을 통보받은 경우, 제작사는 출연자를 1주일 이내에 소환할 수 없으며, 출연자는 임금을 받는 기간이 만료될 때까지 휴직(laid off)할 수 있다.

〈표 4-12〉 1시간 시리즈, 7회 이상 ~ 13회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$4,682	\$4,799	\$4,919	\$5,042

〈표 4-13〉 1시간 시리즈, 6회 에피소드 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$5,476	\$5,613	\$5,753	\$5,897

출연자의 개별 계약에 명시하지 않는다면, 제작사는 에피소드를 혼합(inter mingle)하여 고용기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다.

일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하거나, 출연자의 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당 급여의 6분의 5로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로 간주한다.

출연자의 서비스가 위의 명시된 작업시간보다 더 많이 필요한 경우, 제작사는 출연자에게 추가되는 각 일수에 대해 해당 주급에 비례한 금액을 지급해야 한다. 각 콜(Call)은 재촬영, 장면추가 등을 위한 콜(call)을 제외하고는 최소 1주일 이상 고용해야 한다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

e) 1시간 30분 프로그램, 13회 이상 에피소드 보장

출연자는 전체 25주 연속 기간 내에 제작될 13회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있으며, 해당 기간 동안 출연자의 서비스는 21주 이상이다. 출연자가 나오는 파일럿 프로그램이 첫 번째 에피소드에 포함된 경우, 첫 번째 시리즈에 대한 보장은 연속 23주 이내에 제작되는 12회의 에피소드에 대해서만 이루어져야 하며, 해당 기간 동안 출연자의 서비스는 19주 2일 이하이다. 여기에 규정된 전

체 기간 내의 휴직(layoffs)은 마지막 휴직(layout)을 제외하고 연속 3일 이상이
 어야 한다. 이러한 3일간의 휴직(layoffs)에는 근무일 중 6일과 7일 및 공휴일은
 제외된다.

〈표 4-14〉 1시간 30분 시리즈, 13회 에피소드 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$5,590	\$5,730	\$5,873	\$6,020

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하기 위해, 출연자의 주
 간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per
 episode)’당 급여의 8분의 5로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로
 간주한다.

출연자의 개별 계약에 명시되지 않는다면, 제작사는 에피소드를 혼합
 (intermingle)하여 고용기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연
 하도록 요구할 수 있다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정
 규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드
 에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격
 주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그
 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정
 기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

13회의 에피소드 제작에 21주 이상의 근무시간이 필요한 경우, 21주를 초과하
 는 시간은 연속적으로 진행되어야 하며, 출연자에게는 21주를 초과하는 각 주에
 대한 주급을 지급하거나 21주를 초과하는 각 날에 대해 주급에 비례하여 계산한
 임금을 지급해야 한다. 마찬가지로 13회 이상의 에피소드로 구성된 프로그램이
 제작되는 경우, 25주 기간은 추가 에피소드마다 8일씩 연장되며, 제작사는 출연
 자에게 그에 맞는 추가 보수를 지급해야 한다.

f) 1시간 30분 프로그램, 13회 미만 에피소드 보장

출연자는 전체 기간 내에 제작될 7회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있으며, 출연자의 전체 제작 기간에 대한 고용은 연속 21주 이상이다. 총 근로시간은 7회의 에피소드 경우 11주 5분의 1을 초과할 수 없으며, 출연자가 7회 이상의 에피소드에 참여하는 경우, 근무시간은 에피소드 수에 1주일과 3일을 곱한 시간으로 한다.

출연자가 휴직(laid off)을 통보받은 경우, 제작사는 출연자를 1주일 이내에 소환할 수 없으며, 출연자는 임금을 받는 기간이 만료될 때까지 휴직(laid off)할 수 있다.

출연자의 개별 계약에 명시하지 않는다면, 제작사는 에피소드를 혼합(inter mingle)하여 고용 기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다. 출연자의 서비스가 위의 명시된 근무시간보다 더 많이 필요한 경우, 제작사는 출연자에게 추가되는 각 일수에 대해 해당 주급에 비례한 금액을 지급해야 한다. 각 콜(Call)은 재촬영, 장면추가 등을 위한 콜(Call)을 제외하고 최소 1주일 이상 출연자를 고용해야 한다.

〈표 4-15〉 1시간 30분 시리즈, 7회 이상 ~ 13회 미만 에피소드 보장 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$6,331	\$6,489	\$6,651	\$6,817

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하기 위해, 출연자의 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당 급여의 8분의 5로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로 간주한다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격

주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

g) 2시간 프로그램, 13회 에피소드 보장

출연자는 전체 기간 내에 제작될 13회 이상의 에피소드에서 고용을 보장받으며, 고용 기간은 연속 31주 이상이어야 한다. 이 기간 동안 출연자는 26주 이상 출연한다. 출연자가 나오는 파일럿 프로그램이 첫 번째 시리즈에 포함된 경우, 첫 번째 시리즈에 대한 보장은 연속 29주 이내에 12개의 에피소드 제작에 한하고, 이 기간 동안 출연자의 출연은 24주 이내로 요구될 수 있다. 여기에 규정된 전체기간 내의 휴직(layoffs)는 마지막 휴직(layoff)을 제외하고 연속 3일 이상이어야 한다. 이러한 3일간의 휴직(layoffs)에는 근무일 중 6일과 7일 및 공휴일을 제외한다.

〈표 4-16〉 2시간 시리즈, 13회 에피소드 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$6,988	\$7,163	\$7,342	\$7,526

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하기 위해, 출연자의 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당 급여의 2분의 1로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로 간주한다.

출연자의 개별 계약에 명시되지 않는 한, 제작사는 에피소드를 혼합(inter mingle)하여 고용기간에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격

주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

13회의 에피소드 제작에 26주 이상의 근무시간이 필요한 경우, 26주를 초과하는 시간은 연속적으로 진행되어야 하며, 제작사는 출연자에게 26주를 초과하는 각 주에 대한 주급을 지급하거나 26주를 초과하여 근무하는 날에 대해 주급에 비례하여 임금을 지급해야 한다. 마찬가지로 13회 이상의 에피소드로 구성된 프로그램이 제작되는 경우, 31주 기간은 추가 에피소드마다 10일씩 연장되며 제작사는 출연자에게 그에 따라 추가보수를 지급해야 한다.

h) 2시간 프로그램, 13회 미만 에피소드 보장

출연자는 총 27주 기간에 제작될 7편 이상의 에피소드에서 고용을 보장받을 수 있다. 총 근무시간은 7회의 에피소드에 대해 14주를 초과할 수 없으며, 출연자가 7회를 초과하는 에피소드에 출연하는 경우 근무시간은 에피소드 수에 주당 2주를 곱한 시간으로 한다.

출연자의 개별 계약에 명시하지 않는다면, 제작사는 고용기간 내에 출연자에게 하루에 하나 이상의 에피소드에 출연하도록 요구할 수 있다. 출연자의 서비스가 위의 명시된 근무시간보다 더 많이 필요한 경우, 제작사는 출연자에게 추가되는 각 일수에 대해 해당 주급에 비례한 금액을 지급해야 한다.

각 콜(Call)은 재촬영, 장면추가 등을 위한 콜(Call)을 제외하고 최소 1주일 이상 출연자를 고용해야 한다. 출연자가 휴직(laid off)을 통보받은 경우, 제작사는 출연자를 1주일 이내에 소환할 수 없으며, 출연자는 임금을 받는 기간이 만료될 때까지 휴직(laid off)할 수 있다.

〈표 4-17〉 2시간 시리즈, 13회미만 에피소드 출연자의 회당 임금

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$8,099	\$8,301	\$8,509	\$8,722

출연자의 일일 및 주간 초과근무시간, 위약금 등을 계산하기 위해, 출연자의 주간 또는 일일 급여율을 결정해야 하는 경우, 출연자의 주간급여는 ‘에피소드(per episode)’당 급여의 2분의 1로 간주하며 일일 급여는 해당 주급에 비례한 비율로 간주한다.

제작사는 전주 토요일을 포함하여 주 촬영이 완료된 모든 에피소드에 대해 정규 스튜디오 급여일에 급여를 지급해야 한다. 완료 여부와 관계없이 각 에피소드에 대해, 제작사는 출연자에게 이전 2주 동안 근무한 일수에 해당하는 임금을 격주 이상 지급해야 하며, 출연자가 한 주에 2개 이상의 에피소드를 작업하고 그 중 어느 하나도 해당 주 내에 완료되지 않을 경우, 제작사는 출연자에게 다음 정기 급여일에 1개 이상의 에피소드에 대한 선급금을 지급해야 한다.

⑤ 기간계약(Term Contracts)

기간계약은 출연자가 텔레비전 영화(Television Motion Pictures) 및 고예산 SVOD 프로그램(High Budget SVOD Programs)⁷⁾, 극장용 텔레비전 영화(Theatrical Motion Pictures)에 고용되는 계약으로, 계약기간은 13주 중 최소 10주이며, 출연자가 요청하더라도 노동조합이 승인하지 않는 한 배역, 작품 또는 시리즈를 지정할 수 없다. 노동조합은 이러한 요청이 있을 경우, 자유롭게 출연자에게 예외를 허용할 수 있다.

〈표 4-18〉 10~19주 보장, 기간계약 출연자의 주급

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$2,994	\$3,069	\$3,146	\$3,225

7) "높은 예산" 기준을 충족하는 구독 주문형 비디오 소비자 지불 플랫폼에서 초기 전사를 위해 제작된 원본 및 파생 드라마틱 뉴 미디어 제작물, Paragraph E.2. of Sideletter H, 2014 SAG-AFTRA TELEVISION AGREEMENT 참조

〈표 4-19〉 20주 보장, 기간계약 출연자의 주급

구분	2019년	2020년	2021년	2022년
임금	\$2,492	\$2,554	\$2,618	\$2,683

텔레비전 시리즈의 지속적인 역할로 기간계약을 적용하는 경우, 출연자는 30분 분량의 텔레비전 시리즈에서 해당 서비스 기간 동안 시리즈 계약에 대한 임금 및 해당 방송과 관련하여 재방송, 극장용 및 해외방송에 대한 요율이 단체협약에 따라 조정된다.

출연자가 1시간, 1시간 30분 또는 2시간 텔레비전 시리즈에서 지속적인 역할로 나오는 경우, 출연자는 해당 서비스 기간 동안 주간 프리랜서 계약을 맺을 수 있다. 임금 및 해당방송과 관련하여 재방송, 극장용 및 해외방송에 대한 요율이 단체협약에 따라 조정된다. 만약 출연자가 보장된 고용기간을 초과하여 추가 촬영을 하는 경우, 추가되는 각 주 또는 에피소드에 대해 발생하는 임금은 주간 프리랜서 임금과 비교하여 더 높을 수 있다.

텔레비전 시리즈의 지속적인 역할이 아닌 경우, 26주 중 최소 20주를 보장받는 기간제 출연자는 해당 기간 동안 15회 이상의 텔레비전 에피소드에 출연할 수 없다. 출연자가 그러한 에피소드에 15회 이상 출연해야 하는 경우, 추가되는 각 에피소드에 대해 추가 주급과 해당 재방송, 극장 및 해외 방송 요율을 지급해야 한다.

13주 중 최소 10주를 보장받는 기간제 출연자가 지속적인 역할을 맡지 않고 7회 이상의 에피소드에 출연하는 경우, 에피소드마다 추가 1주의 급여와 해당 재방송, 극장 및 외국 방송 요율을 지급해야 한다. 해당 출연자가 보장된 고용 기간을 초과하여 출연하는 경우, 추가되는 각 주 또는 에피소드에 대한 주급과 동일한 금액 중 더 큰 금액을 지급할 수 있다. 계속 출연하지 않는 모든 기간제 출연자의 경우, 에피소드당 해당 재방송, 극장 및 해외 방송 요율은 해당 주간 요율을 기준으로 한다.⁸⁾

(2) 주당 근무시간(The Performer's Workweek)

주당 근무시간은 야간 로케이션(Overnight Location)과 스튜디오 근무로 나눌 수 있다. 야간로케이션의 주 근무일은 6일의 야간 로케이션 일수 또는 스튜디오와 야간로케이션 일수의 조합으로 6일로 구성된 주 근무일이 있다. 이때 6일째의 야간 로케이션 일수가 포함된다. 야간로케이션 근무일 이외의 모든 근무일은 스튜디오 근무일로 간주하며, 스튜디오 주 근무일은 제작사가 각 제작 프로그램 단위별로 지정한 연속 7일 중 5일로 구성된다. 각 근무일의 여섯째 날과 일곱째 날은 정기 휴무일이다.

출연자의 주간 기본요율(Weekly Base Rate)은 계약서에 명시된 주간 급여율이며, 출연자의 시간당 초과 근무요율 계산을 위해 해당 초과근무 할증료(Overtime Premium)(초과근무 시간의 0.5배 또는 2배)에 출연자의 주간 기본요율의 44분의 1을 곱한다.

① 스튜디오 주 5일 근무

출연자의 스튜디오 근무일은 주 7일 중 연속 5일을 근무하는 것을 의미하며, 6일과 7일은 정기휴무일로 간주한다. 모든 출연자는 주 6일째의 스튜디오 근무에 대해 제작사와 SAG-AFTRA 성문화 기본계약에 규정된 것과 동일한 범위와 기준에 따라 추가수당을 지급 받는다. 단, “개별거래계약(Deal Contracts)”, “복수 촬영계약(Multiple Picture Contracts)” 또는 “기타 고용계약(any other employment contract under which the performer)”과 관련하여 체결 당시 지급의 금액⁸⁾에 따라 주 6일째 스튜디오에서 근무하는 것에 대해 사전에 동의할 수 있다.

공휴일이 정기적으로 예정된 근무일에 해당하고 출연자가 휴일주간(in the holiday week)에 5일(공휴일제외)을 근무해야 하는 경우, 출연자는 6일째 되는 날을 근무일로 계산하여 임금을 지급 받을 수 있다. 출연자가 연속된 취업규칙

8) 자세한 내용은 2014 SAG-AFTRA TELEVISION AGREEMENT, 15. Term Contracts; Salary; Conditions 참조

9) 자세한 내용은 2014 SAG-AFTRA TELEVISION AGREEMENT, 29. THE PERFORMER'S WORKWEEK (b) Studio five day workweek 참조

(Consecutive Employment Rules)에 따라 ‘근무하지 않은 날(Hold Day)’에 대해 수당을 지급 받고 해당 출연자가 ‘근무하지 않은 날’을 포함하여 실제로 스튜디오 근무 주에 5일 또는 6일을 근무하는 경우, 해당 출연자는 할증임금 (Premium Pay) 지급 목적으로 ‘근무하지 않은 날(Hold Day)’에 근무한 것으로 간주되며, 스튜디오 근무일 중 5일 근무한 날에 대해서는 6일 근무한 것으로 간주하여 수당을 지급하고, 스튜디오 근무일 중 6일 근무한 날에 대해서는 7일 근무한 것으로 간주하여 수당을 지급해야 한다. 야간 촬영지에서 근무한 6일째는 ‘프리미엄일(Premium Day)’로 간주하지 않는다.

② 야간 로케이션 주 6일근무

출연자의 야간 로케이션 근무는 주 7일중 연속 6일을 근무하는 것을 의미하며, 7일은 정규 휴무일로 간주한다. 초과근무 시간 범위에 속하는 주간 출연자의 경우, 정규 야간로케이션 주 근무시간은 해당 출연자의 주 근무 첫날부터 시작하여 누적 48시간으로 하며, 이 48시간에는 근무 여부에 관계없이 정규시간당 시급으로 4시간의 초과근무에 대한 임금이 추가로 포함된다.

(3) 메이크업, 미용 및 의상

제작사는 분장을 위해 메이크업 아티스트 또는 미용사 서비스를 제공해야 하며, 분장 및 미용을 제거하기 위한 적절한 시설이 제공되어야 한다. 일반적인 메이크업 또는 미용 이외의 메이크업 또는 미용을 제거하는데 소요되는 시간은 근무시간으로 간주한다.

출연자에게 지출이 필요한 특별한 헤어스타일(hairdress)이 요구되는 경우, 출연자는 그러한 헤어스타일을 제작사로부터 제공받거나 제작사가 지정한 시설에서 지출한 금액을 상환받을 수 있다.

제작사의 요청에 따라 출연자가 자신의 의상을 제공하는 경우, 제작사는 세탁수당(Cleaning Allowance and Reimbursement)으로 다음과 같은 금액을 지급해야 한다. 세탁수당은 일일 출연자에게는 매주 마다, 3일 출연자와 주간 출연자에

게는 출연자가 프로그램에 고용된 각 근무 주마다 지급해야 한다.

- 정장착용: \$17.00 (2015년 7월 1일 이후에 체결된 계약의 경우 \$18.00)
- 기타 모든 복장(복장당): \$11.50 (2015년 7월 1일 이후 체결된 계약의 경우 \$12.00)

(4) 초과근무(Overtime)

텔레비전 작품에 고용된 출연자의 초과근무시간은 제작사와 SAG AFTRA 간의 기본계약에서 정한 해당 스케줄에 따라 계산 및 지급된다. 일일 출연자의 초과근무에 대한 비용(Money Break)은 일일 출연자 최저임금의 2배로 한다.

3일 고용에 대한 보장급여가 \$3,000 이상인 출연자는 \$3,000을 기준으로 계산하여 하루 10시간을 초과하여 근무한 각 시간 또는 그 일부에 대해 2배의 시간 외 수당을 지급한다.

주당 보장급여가 \$4,400 이상인 모든 카테고리의 주간(Weekly), 시리즈(Series), 기간제(Terms) 및 기타 모든 출연자에게는 주당 \$4,400을 기준으로 계산하여 어느 하루라도 10시간을 초과하여 근무한 각 시간 또는 그 부분에 대해 2배의 시간 외 수당을 매일 지급한다.

주당 \$4,400 이하의 급여를 받는 주간 프리랜서 및 시리즈 출연자가 주 5일 스튜디오 근무에 고용된 경우 또는 주 6일 야간촬영지(Overnight Location)에서 근무하는 경우, 해당 주에 출연자가 10시간을 초과하여 근무하는 각 날에 10시간을 초과하여 근무한 모든 시간에 대해 2배의 비율로 임금을 지급받을 수 있다.

출연자가 해당 주에 2일 이상 하루 8시간을 초과하여 근무할 경우, 2일을 초과하는 날에 근무한 9번째 시간, 10번째 시간에 대하여는 시간당 임금에다 하루 임금의 10분의 1단위의 절반(one-half in one-tenth(1/10) hour units)을 기준(1.5배)으로 추가수당을 받을 수 있다.

(5) 야간근무

야간근무는 오후 8시부터 오전 6시 사이의 근무를 말한다. 오전 5시 또는 그 이후에 하루의 첫 근무를 시작하는 것은 야간근무로 간주하지 않는다. 야간근무에 대해 지급되는 할증료(premium)는 없다. 단, 루핑(looping), 노래(singing), ADR(automatic dialogue replacement) 작업을 위해 섭외된 출연자의 경우 시간당 임금의 10%에 해당하는 할증료를 지급 받을 수 있다. 야간근무 진행시 제작사는 출연자에게 사전에 통지해야 한다.

(6) 저예산 프로젝트 텔레비전·라디오 출연자 협약

(TELEVISION AND RADIO ARTISTS LOW BUDGET PROJECT AGREEMENT)

저예산으로 진행되는 영화 및 프로젝트를 대상으로 만든 협약으로 이 협약을 적용할 수 있는 조건은 총제작비의 예산이다. 예산 한도를 설정하고 이를 바탕으로 출연자에게 지급할 수 있는 최저임금을 설정하여 출연자의 임금 및 노동조건을 보호하는 역할을 한다.

〈표 4-20〉 예산 한도에 따른 프로젝트 텔레비전·라디오 출연자 협약 내용

구 분	LOW BUDGET THEATRICAL MOTION PICTURES 저예산 영화	MODERATE LOW BUDGET PROJECT AGREEMENT (MPA) (for non-episodic projects) 중저예산 프로젝트 협약(MPA) (非에피소드 프로젝트)	ULTRA LOW BUDGET PROJECT AGREEMENT (UPA) (for non-episodic projects) 초저예산 프로젝트 협약(UPA) (非에피소드 프로젝트)
적용 조건	총제작비(total production cost) ¹⁰⁾ \$2,000,000 미만	총제작비(total production cost) \$700,000 미만	총제작비(total production cost) \$300,000 미만
	모든 촬영은 반드시 미국에서 진행해야 함		
최저 출연료 (2022년)	day performer : \$703	day performer : \$379	day performer : \$216
	week performer : \$2,441	week performer : \$1,315	-
	기본협약(basic	기본협약(basic	기본협약(basic

	agreement)에 명시한 임금의 65%와 동일	agreement)에 명시한 임금의 35%와 동일	agreement)에 명시한 최저임금의 20%
	<ul style="list-style-type: none"> - 출연료의 경우 주간임금은 주5일(studio week)에만 적용 - 6일의 야간로케이션(overnight location)인 경우 출연자는 규정노동시간(straight time) 임금으로 4시간의 추가시간에 대한 초과근무 인정 - 모든 초과근무는 반드시 주5일(studio week) 임금으로 계산 		
초과 근무	<ul style="list-style-type: none"> - 출연자의 계약상 임금(contractual salary) 기준으로 계산 - 일일·주간출연자의 하루 12시간 초과근무는 정규근무시간 임금의 1.5배 지급 - 13시간 초과근무는 2배이상 지급 		출연자의 계약상 임금(contractual salary) 기준으로 계산 일일·주간 출연자의 하루 12시간 초과근무는 10분단위 또는 일부에 대해 규정노동시간 임금의 1.5배 지급 13시간 초과근무는 2배이상 지급
스튜디오 주 6일 촬영 면제	<ul style="list-style-type: none"> - 출연자에게 7일동안 최소 36시간의 연속휴가 및 출연자의 동의를 있을 경우, 프리미엄 임금 지급 없이 6일 연속 근무일에 출근 6일째 근무시 근무시간은 연속 8시간으로 제한 8시간 초과시 초과근무수당 지급 		
연속 고용	<ul style="list-style-type: none"> - 일일출연자는 보장받지 못함 - 주간출연자의 경우 최소 1주단위로 고용 및 임금지급 	주간출연자 최소 1주단위로 고용 및 임금지급	
리허설	<ul style="list-style-type: none"> - 리허설 및 초과근무시 규정노동시간(straight time) 기준으로 임금 및 초과수당 지급 		
출장	<ul style="list-style-type: none"> - 출연자가 하루밤 이상 거주지를 떠나야 하는 경우, 야간로케이션(overnight location)으로 간주 - 교통비, 일일경비(per diem)외에 출장에 소요되는 보상을 지급 - 제작진 중 한 명이라도 항공 일반석 이외의 좌석으로 비행하는 경우, 모든 출연자는 동일한 상위좌석으로 탑승 		

10) 총제작비(total production cost)는 이연보상(deferred compensation)을 포함한 모든 '어버그더라인(above the line)', '벨로우더라인(below the line)' 비용을 의미한다. 영화진흥위원회 프로덕션용어에 따르면 '어버그더라인(above the line)'이란 '원자료, 각색료, 감독 및 프로듀서 쪽에 쓰여지는 고정비용'을 말하며, '벨로우더라인(below the line)'이란 "프로덕션 스텝, 보조연기자 인건비, 장비대여료 등 예산표 아래쪽에 쓰여지는 비용으로 고정비와 달리 증감 가능한 비용"을 말한다.

2) 영국

PACT-EQUITY의 단체협약¹¹⁾은 방송제작을 위해 특별히 안무를 담당하는 댄서 및 텔레비전 방송제작을 위해 고용된 스탠트 출연자, 공동연출자를 포함한 모든 출연자(악기연주자, 군중예술가, 단역(Walk-on artists) 및 엑스트라(Background artists) 제외)에 대한 최소한의 조건을 제공하여 영국 방송출연자들의 노동권을 보장한다.

계약의 형태와 임금조건에 있어서 제작사는 계약금(Engagement Fee)과 하루 촬영임금(Production Day Payment)을 기준으로 주급 또는 일당형태로 촬영을 진행한 주(Week)/일(Day)의 다음주 금요일까지 임금을 지급해야 한다. 여기에는 초과근무와 휴일근무에 대한 별도의 촬영수당이 포함된다.

영국의 계약 형태는 크게 리허설계약과 일반계약으로 나눌 수 있다. 리허설 계약은 1시간의 무급식사 시간을 포함한 10시간, 주5일을 기준으로 계약을 진행할 수 있으며, 출연자의 협상에 따라 주 6일 계약도 가능하다.

일반계약의 경우 첫 번째 촬영일에 포함되는 계약금(Engagement Fee)을 추가하여 첫 번째 촬영 이후 각 후속 촬영에 대해 60.50파운드의 협상 불가능한 보수를 받는다. 출연자가 7일 연속으로 촬영을 하는 경우, 7일째 되는 날에는 90 파운드로 인상된 촬영수당을 추가로 받을 수 있다.

영국 방송 출연자의 노동시간은 하루 10시간으로, 노동시간에는 1시간의 무급 식사시간을 포함한다. 식사시간을 제외한 9시간을 초과한 이후부터는 초과근무 시간에 해당한다. 하루 최대 2시간 이내의 초과근무에 대한 수당은 시간당 22파운드의 비율로 임금을 지급할 수 있으며, 공휴일, 야간근무 및 일요일에 근무하거나 하루 최대 2시간을 넘는 초과근무를 진행할 경우 42.50파운드의 비율로 임금을 받을 수 있다.

¹¹⁾ 본 파트는 2019년 체결된 PACT-EQUITY 단체협약서의 내용을 바탕으로 하고 있으며, 세부적인 금액은 연도에 따라서 변동될 수 있음

(1) 고용조건

① 리허설

연기자의 파트를 녹화할 목적으로 연기자는 리허설에 참여할 수 있다. 리허설 기간을 녹음·촬영 기간의 단축을 위해서 사용해서는 안 되며, 최소 3일 전에 출연자에게 대본을 전달해야 한다.

연기자는 주 5일 기준으로 454파운드 이상 또는 하루 113.50파운드 이상의 금액으로 임금을 받을 수 있으며 협상이 가능하다. 제작사가 6일째 리허설을 요구하는 경우, 출연자는 협상한 주당 임금의 4분의 1에 해당하는 추가 수수료를 받을 수 있다. 이때 추가 수수료는 출연자의 총수입에 포함되지 않는다.

리허설 촬영시간은 1시간의 무급 식사시간을 포함하여 10시간으로 한다. 초과 리허설 촬영에 대한 수당은 10시간(1시간의 무급 식사시간을 제외한 실제 촬영시간이 9시간을 초과하는 경우를 말함)을 초과하여 근무한 모든 시간에 적용된다. 초과 촬영 시에는 30분 또는 그 일부에 대해 10.65파운드의 비율로 초과 촬영수당을 지급해야 한다.

② 일반계약

출연자의 계약서에 명시된 계약금(Engagement Fee)과 임금(Production Day Payment)은 제작사 단체와 노동조합이 합의한 최소한의 금액 이상이어야 한다. 출연자의 근로계약서에는 추가 사용의 근거가 되는 지불금이 명시되어야 한다. 추가 사용료는 리허설(Rehearsal) 14조항, 추가촬영(Overtime Payments) 22조항, 2차 콜(Second Call) 18조항에 따른 지불금을 제외한 출연자의 총수입을 기준으로 계산하며 제작에 사용하기 위한 스틸사진, 사전 녹음된 사운드 및 출연자의 파트 완성을 위한 재촬영(re-take)은 제외한다.

출연자의 계약서에는 제작사로부터 첫 콜(Call)을 받아야 하는 요일/주(기간)가 명시되어야 한다. 첫 번째 콜기간은 출연자가 자신의 파트의 리허설, 사진촬영 또는 녹음서비스를 제공하기 위해 참석해야 하는 날짜(요일 또는 주)이다. 제작사가 출연자에 맺은 계약서에 명시된 날짜에 리허설을 진행하기 위해 출연자를

부르지 않을 경우라도 출연자는 계약에 따라 모든 적절한 추가 비용을 받을 수 있다.

제작사는 17조항(Extension of First Call - Special Provisions)에 규정된 경우를 제외하고, 계약서에 명시된 날짜를 변경하거나 추가할 수 없다. 제작사가 출연자의 고용계약서에 명시한 참여 기간 또는 연장촬영 기간 외에 출연자의 촬영을 요구하는 경우, 이는 출연자의 가용여부에 따라 결정되며, 추가촬영에 대한 비용은 재협상이 포함될 수 있는 별도의 고용계약서를 작성해야 한다.

(2) 임금

① 영국 텔레비전 계약금(UK Television Engagement Fee)

출연자는 제작사의 첫 번째 콜(Call)을 받고 연속 7일 동안 촬영한 첫날에 대해 546파운드 이상의 보수를 받을 수 있다. 계약금은 협상 가능하며 제작사는 출연자의 지위, 역할 및 참여 기간을 반영해서 보수를 산정할 수 있다. 출연자는 여러 에피소드(Episode), 단편(Segment), 1회분(Instalment)에 참여한 촬영에 대해 임금을 받는다.

제작사는 촬영을 진행한 주(Week)/일(Day)의 다음주 금요일까지 출연자의 서비스에 대한 모든 금액을 지불해야 한다. 여기에는 직전 토요일까지의 제작에 대한 2차 콜(Second Call)과 초과근무수당이 포함된다. 제작사는 출연자의 합리적인 요청이 있을 경우, 출연자에게 지급된 모든 금액에 대한 세부정보를 요청일로부터 30일 이내에 제공해야 한다.

〈표 4-21〉 출연자 기본임금 체계(The Basic Rates)

구분	내용
리하설 (Rehearsal)	<ul style="list-style-type: none"> ■ £454 : 1주일 (5일기준) ■ £113.50 : 하루 촬영시 ■ £10.65 : 리하설 초과근무 촬영시 30분 단위
계약금 (Engagement fee)	<ul style="list-style-type: none"> ■ £546 이상
하루촬영임금 (Production day payment)	<ul style="list-style-type: none"> ■ £60.50 : 1~6번째날(월~토요일) 각 촬영일 당(each additional day) ■ £90 : 7번째 날 촬영시
초과근무 (Overtime)	<ul style="list-style-type: none"> ■ £22 : 1~6번째날(월~토요일) 촬영시 30분 단위 ■ £42.50 : 공휴일 촬영, 야간촬영(자정전까지) 및 7일째 촬영시
야간촬영 (Night Calls)	<ul style="list-style-type: none"> ■ £30 자정부터 새벽4시까지 촬영시 ■ £75 공휴일 촬영시

①-1 촬영임금(Production Day Payment)

출연자는 연속 7일의 기간 중 첫 번째 촬영일에 포함되는 계약금(Engagement Fee)을 추가하여 출연자는 첫 번째 촬영 이후 각 후속 촬영에 대해 60.50파운드의 협상 불가능한 보수를 받는다. 출연자가 7일 연속으로 촬영을 하는 경우, 90 파운드 인상된 제작수당을 지급받을 수 있다.

〈연속 7일 동안의 촬영예시〉

- 2일 촬영시
 - 계약금(Engagement Fee) + 1일 촬영일(Production Day) 60.50파운드

- 6일 촬영시
 - 계약금(Engagement Fee) + 5일 촬영일(Production Day) x 60.50파운드

- 7일 촬영시
 - 계약금(Engagement Fee) + 5일 촬영일(Production Day) x 60.50파운드 + 7일째 촬영일 90파운드

〈2주 동안의 촬영예시〉

- 1주차 1일 촬영, 2주차 1일 촬영
 - 제작일수에 따른 비용지불없이 2회 계약금(Engagement Fee)

- 1주차 4일 촬영, 2주차 2일 촬영
 - 계약금(Engagement Fee) 2회 + 4일 촬영일(Production Day) x 60.50파운드

- 1주차 6일 촬영, 2주차 6일 촬영
 - 계약금(Engagement Fee) 2회 + 10일 촬영일(Production Day) x 60.50파운드

② 다회 에피소드에 대한 임금(Multi-Episodic Payments)

다회 에피소드 임금을 위한 제작 카테고리는 2가지로 나눌 수 있다. 카테고리 A는 드라마 프로덕션, 시리즈 및 연재물(가벼운 오락프로그램, 다큐멘터리, 학교·성인 교육 다큐멘터리 및 중요한 드라마 요소가 포함된 학교·성인 교육 프로그램 포함)의 성인 및 아동용 프로그램 모두에 적용된다. 또한 카테고리 B의 조항이 적용되는 경우를 제외하고 브로큰 코미디/스케치(Broken Comedy/Sketch) 제작물에도 적용된다. 카테고리 B는 Equity와 제작자간에 카테고리 A에 명시된 여러 에피소드에 대한 대체 약관으로 합의가 이루어지는 경우이다.

영국텔레비전 제작의 경우 카테고리 A에서 출연자는 자신의 공연이 포함된 에피소드(Episode), 단편(Segment), 1회분(Instalment)에 대한 임금을 보장받는다. 카테고리 B에서 출연자가 참여하는 분야는 다음과 같다. 브로큰 코미디/스케치(Broken Comedy/Sketch) 프로그램에서 최대 2주 연속 또는 전체 프로그램 제작 기간동안 최대 5일(5 single days) 또는 송출시간이 15분 이하인 어린이용 제작물의 경우이다. 각 에피소드(Episode), 단편(Segment), 1회분(Instalment)에 대한 출연자의 임금은 각 촬영기준을 출연자의 촬영수로 나눈 계약금의 총액으로 하며, 이는 에피소드(Episode), 단편(Segment), 1회분(Instalment)에 대해 153파운드 이상이어야 한다.

(3) 노동시간

① 주간 또는 야간(Normal Day or Night)

촬영시간은 1시간의 무급식사시간을 포함하여 10시간으로 한다.

② 메이크업, 미용 및 의상작업(Make-up, Hairdressing and Wardrobe)

출연자는 메이크업, 미용 및 의상작업을 이용할 수 있어야 하며, 이 시간은 주/야간 근무 시간의 일부로 계산된다.

③ 데이 콜(Day Calls)

출연자의 배역준비를 포함한 근무일은 일반적으로 07시부터 정오 사이에 시작해야 한다. 출연자가 촬영을 하기 위해 호출을 받거나 참석하는 시점부터 시작하며, 어떠한 경우에도 정오를 넘지 말아야 한다.

④ 주·야간 연속 근무(Continuous Working Day/Night)

사전제작 또는 기타 유사한 회의에서 합의가 이루어진 경우, 연속 근무시간은 식사를 위한 중단없이 8시간으로 구성된다. 이러한 연속 근무시간은 일반적으로 07시에서 19시 또는 20시에서 08시까지 이루어진다.

a) 8시간을 초과하여 근무가 계속되는 경우 초과 근무규정이 적용된다. 이러한 초과근무는 예정되어 있는 것이 아니며, 초과근무가 요청되는 경우 긴급상황을 제외하고는 연속 근무기간에 2시간을 초과할 수 없다. 초과근무는 출연자의 예정 촬영시간이 종료된 시점의 22:00에서 시작된다.

⑤ 호출간 휴식(Break Between Calls)

동일한 근무시간 사이의 휴식기간은 일반적으로 12시간 이상이어야 한다.

⑥ 새벽호출(Dawn Calls)

일광(예: 일출) 또는 기타도로, 장소에 대한 접근 제한 등의 요인으로 인해 정

상적인 근무일 동안 수행할 수 없는 촬영은 새벽호출이 필요할 수 있다. 새벽호출은 04시에서 09시까지 계속되거나, 05시에서 10시까지 계속될 수 있다. 09시 또는 10시 이후에는 정상 근무한 것과 같이 초과근무 규정이 적용된다.

(4) 식사 시간(Meal Breaks)

연기자에게 합의된 시간에 1시간의 무급 식사시간이 주어지며, 촬영상의 이유로 출연자의 식사시간이 취소 또는 시간이 단축되지 않았지만 시간이 연기되어 결과적으로 유닛콜(Unit call)시간으로부터 5시간 이내에 이루어지지 않은 경우, 출연자는 최대 1시간을 조건으로 매 30분 또는 그 일부에 대해 식사시간을 지급받는다.

출연자에게 적절한 식사시간을 제공하는 것이 권장되지만, 운영요건을 충족하기 위해 식사시간을 단축하거나 취소해야 하는 경우에는 출연자에게 1시간에 42.50파운드 가 지급된다.

(5) 야간촬영(Night Calls)

야간 근무는 특별히 자정을 넘어 연장되거나 04시 이전까지 진행되는 촬영을 말한다. 야간 작업당 30파운드가 추가로 지급되며, 이 금액은 추가 사용료를 계산할 때 출연자의 총 수입에 포함되지 않는다. 일곱째 날 또는 공휴일에 수행한 야간 작업에는 추가 75파운드가 부과되며, 이 금액은 추가 사용료를 계산할 때 출연자의 총 수입에 포함되지 않는다.

(6) 초과근무(Overtime Payments)

초과근무는 9시간을 초과하여 10시간을 근무한 모든 시간에 적용한다. 정상근무일(Normal Day)에 근무한 시간 외 촬영은 하루 최대 2시간까지 매 30분 또는 그 일부에 대해 22파운드의 비율로 임금을 지급한다. 공휴일, 야간 근무 및 제 7일에 근무하거나 정상근무일(Normal Day)에 2시간을 초과하여 근무한 초과근무는 매 30분 또는 그 일부에 대해 42.50파운드의 비율로 임금을 지급한다. 연기자의 출연료가 3,553파운드를 초과하는 경우, 연기자의 계약서에 명시된 특별 규정에 따라 초과 근무 요율이 달라질 수 있다.

3) 프랑스

프랑스의 방송연기자 노동조합인 SFA(Le Syndicat français des artistes interprètes)는 드라마, 안무, 버라이어티, 더빙, 라디오, 서커스예술가, 인형극, 전통공연예술가들을 위한 전문연합체이다. 1992년에 만들어진 텔레비전 프로그램 촬영을 위해 고용된 출연자에 대한 전국단체협약(CONVENTION COLLECTIVE DES ARTISTES INTERPRETES ENGAGES POUR DES EMISSIONS DE TELEVISION)은 1994년 단체협약을 맺은 제작사 중 한 곳에서 제작하거나 공동제작하는 모든 프로그램에 적용되도록 확정되었다.

단체협약에서 말하는 출연자란 드라마 배우, 작사가, 안무가, 버라이어티 아티스트(가수, 서커스예술가, 시각적 행위를 수행하는 아티스트 포함), 스텐트 연기자, 인형극연기자 등으로 방송에 종사하는 사람을 말한다.

프랑스 방송출연자들은 자국의 노동법과 단체협약에 근거하여 출연자들의 노동권을 보장받고 있다. 계약의 형태와 임금조건에 있어서 하루 최저임금을 기준으로 계약기간 동안 법정노동시간인 주 35시간을 기준으로 주급 또는 일당 형태로 지급 받는다. 초과근무와 휴일근무에 대해서도 별도의 근무수당을 받을 수 있다.

프랑스의 계약의 형태는 크게 리허설계약과 일반계약으로 나눌 수 있다. 리허설계약은 리허설 촬영 시간을 기준으로 임금을 받는다. 일반계약의 경우 하루, 하루이상, 주단위, 총보수에서 출연자는 계약을 진행할 수 있으며, 계약서에는 촬영 날짜를 명시해야 한다. 주 단위 촬영에 대한 계약은 연속 2주 이상의 촬영에 대한 계약을 말하며, 최소 10일의 촬영일을 보장해야 한다. 총보수 계약은 하루 최저임금의 5배를 초과하는 출연료를 받는 출연자의 계약조건이다.

프랑스 방송 출연자의 노동시간은 하루 9시간으로, 노동시간에는 1시간 이내의 의상착용 및 분장시간을 포함한다. 35시간의 법정노동시간을 고려하여 1일 노동시간에는 2시간의 초과근무가 포함되며, 제작요건을 고려하여 촬영이 6일에 걸쳐 진행되는 경우 6일째 되는 날은 초과근무시간에 포함된다. 출연자가 연속되는 촬영을 하는 경우 30분의 휴식시간을 받을 수 있으며, 이는 근무시간에 포함

되지 않는다. 1시간에서 1시간30분의 식사시간을 보장받을 수 있다.

(1) 고용조건

① 리허설

고용조건에는 리허설, 일반계약으로 나눌 수 있다. 우선 단체협약 3.1조 “리허설(Essai)”에 따르면 프로그램 캐스팅을 위해 연락을 받은 출연자는 역할의 성격, 대본의 양, 특별한 제약조건, 촬영시간표, 촬영장소 등 출연작품에 대한 정보를 제공 받아야 한다. 이를 통해 출연자는 출연작품에 대한 완전한 지식을 바탕으로 출연작품을 평가한 후, 임금협상을 진행할 수 있다.

제작사는 출연자에게 리허설에 대한 미팅을 요청할 수 있으며, 리허설은 전문적, 예술적, 기술적 조건이 갖춰진 상태에서 이루어져야 한다. 리허설에 대한 임금은 아래와 같다.

- 연기자에게 리허설을 요청한 경우
 - 2시간 30분 이상 촬영시 : 하루 최저임금의 절반에 해당하는 보수
 - 5시간 이상 촬영시 : 하루 최저임금과 동일한 보수

- 연기가 여러 장면의 리허설을 진행할 경우(4시간 이상을 촬영해야 하는 조건)
 - 4시간 이상 촬영시 : 하루 최저임금의 절반에 해당하는 보수
 - 6시간 30분 이상 촬영시 : 하루 최저임금과 동일한 보수

연기자가 하나 이상의 리허설을 진행하고 프로그램의 배역에 최종적으로 선발된 경우, 단체협약 3.1조 “리허설(Essai)”규정에 따라 지급된 보수는 출연자에게 지급될 총 보수에 대한 선급금으로 간주할 수 있으며 출연자가 나중에 받을 보수에서 공제된다.

② 일반계약

근로계약서는 촬영시간 전, 늦어도 촬영시간 후 48시간 이내에 양 당사자 또는 정당한 권위를 위임받은 대리인이 최소 2부를 작성하고 각자가 1부를 보관해야 한다. 제작사는 예외적인 사유가 없는 한, 첫 회 촬영전에 계약서를 읽고 서명하여 다시 보낼 수 있도록 미리 출연자 또는 위임받은 대리인에게 계약서를 보내야 한다. 제작사가 제공하거나 발송한 서면 계약서가 프로덕션과 공동작업 시작 전에 출연자가 다시 받지 않은 상태에서 출연자가 첫 촬영에 임하는 것은 촬영 시작 전에 명시적으로 통지된 유보조항의 한도 내에서 본계약의 조건을 숙지하고 이를 수락했음을 의미한다. 계약서는 단체협약에 명시한 내용¹²⁾에 따라 모범계약서를 사용해야 한다.

③ 계약기간과 계약형식

출연자는 제작하는 프로그램의 성격에 따라 매우 다양한 형태의 계약조건을 가질 수 있다. 이러한 다양성을 보장할 수 있는 몇 가지 계약조건을 정의할 수 있으며, 출연자는 다음과 같은 기준으로 계약을 할 수 있으며, 계약서에 명시된 근무일은 아래와 같다.

- 하루 : pour une seule journée (보수; cachet)
- 하루이상 : pour plusieurs journées (보수; cachet)
- 주단위 : à la semaine (보수; cachet)
- 하루 이상의 특정기간을 포함하는 총보수¹³⁾ : pour une rémunération globale couvrant une ou plusieurs périodes déterminées.

12) CONVENTION COLLECTIVE DES ARTISTES INTERPRETES ENGAGES POUR DES EMISSIONS DE TELEVISION DU 30 DECEMBRE 1992 MODIFIEE Brochure JO 3278, Titre III : Conditions d'engagement - Suspension et résiliation des contrats, Article 3.2 내용 참고

13) une rémunération globale : 기본임금 외에 추가로 받는 수당을 포함한 임금

- 계약서에 명시된 근무일
 - 촬영일이 5일인 경우(월요일부터 금요일까지의 모든날)
 - 촬영일이 6일인 경우(월요일부터 토요일까지의 모든날)

하루 촬영에 대한 계약이 이루어지는 경우, 계약서에 촬영하는 특정 날짜를 명시하면 된다. 하루 이상 촬영에 대한 계약을 진행하는 경우, 계약은 2가지로 나뉜다. 첫째, 일정기간 내 촬영날짜를 명시한다. 둘째, 근로계약서에 합의된 일정기간 내 촬영을 진행할 불특정 다수의 날짜를 언급한다. 후자의 계약을 진행할 시에는 출연자에게 일정한 작업 일수를 보장해야 한다. 주 단위에 대한 계약을 진행하는 경우, 연속 2주 이상의 모든 계약을 말하며, 연속 2주 미만의 계약은 하루 이상의 계약으로 간주한다. 임금계산을 위해 주 단위 계약은 최소 10일의 근무일을 포함해야 한다. 총보수(une rémunération globale)의 경우 연기와 자유롭게 논의할 수 있으며 이러한 형태의 계약은 최소 하루 최저임금의 5배를 초과하는 출연료를 받는 출연자에게 적용할 수 있다.

(2) 임금

최저임금 기준은 텔레비전으로 제작하는 드라마 촬영에 참여하는 출연자에 해당한다. 출연자의 급여는 아래의 하루 최저임금¹⁴⁾보다는 낮을 수 없다.

〈표 4-22〉 출연자 최저임금

리허설 또는 녹화시(journée répétition ou enregistrement)	278,03유로
하루 촬영시(journée unique)	293,17유로

주단위 계약인 경우, 출연자의 계약서에 명시된 주간임금은 하루 최저임금의

¹⁴⁾ CONVENTION COLLECTIVE DES ARTISTES INTERPRETES ENGAGES POUR DES EMISSIONS DE TELEVISION DU 30 DECEMBRE 1992 MODIFIEE Brochure JO 3278, - Avenant du 30 septembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er octobre 2022, <https://www.legifrance.gouv.fr/>

5배 이상이어야 한다. 2주 또는 3주 연속계약인 경우 주간임금은 10%를 뺀 금액이며, 3주 이상 연속계약인 경우 주간임금은 15%를 뺀 금액이다. 특정 기간에 고정되지 않은 하루 이상을 계약하는 경우 및 하루 이상의 특정 기간을 포함하는 총보수의 경우를 제외하고, 출연자가 계약기간에 포함되지 않은 추가 일수를 근무해야 하는 경우 기본 하루임금은 25%가 인상된 금액이다. 하루 이상의 고용계약을 맺은 경우, 촬영날과 다음 촬영날이 최소 4주간격으로 촬영기간이 벌어진 경우 출연자의 임금은 최소 하루 최저임금의 2.5배 이상이어야 한다. 계약기간이 2주(10일 촬영기간)인 경우, 3일째 되는 날부터, 계약기간이 3주(15일 촬영기간)인 경우 4일째 되는 날부터 기본 하루임금은 25%이상 인상되어야 한다.

(3) 노동시간

출연자의 1일 노동시간은 1시간 이내의 의상착용 및 분장시간을 포함하여 9시간이다. 단 예외적으로 상호 합의된 경우 1일 노동시간을 조정할 수 있다. 따라서 35시간의 법정 근무시간¹⁵⁾을 기준으로 1일 노동시간에는 2시간의 초과근무가 포함된다.

1주일 기준 노동시간은 10시간의 초과근무시간이 포함된다. 제작요건을 고려하여 촬영이 6일에 걸쳐 진행되는 경우, 6일째 되는 날도 초과근무시간에 포함된다.

야외촬영의 경우, 집결지에서 촬영장소까지 이동시간은 근무시간 외에 무급으로 하루 1시간(왕복 이동시간)을 초과할 수 없다. 무급 이동시간을 초과할 경우 출연자¹⁶⁾는 하루 최저임금을 시간당 9로 나눈 금액(30분단위로 나눌수 있음)에 해당하는 추가임금을 지급받을 수 있다.

(4) 휴식 및 식사시간

출연자가 계속 근무하는 경우, 근무일 중 30분의 휴식시간을 받을 수 있으며, 이는 근무시간에 포함되지 않는다. 식사시간은 스튜디오에서 식사를 하는 경우

¹⁵⁾ Article L3121-27, La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020376

¹⁶⁾ 하루 최저임금의 5배이상을 받는 출연자는 제외한다.

최소 1시간, 스튜디오에서 식사를 하지 않는 경우 1시간 30분으로 식사시간은 근무시간으로 계산되지 않는다.

(5) 교통비(Rémunération des jours de voyage)

이동시간이 2시간 이상 4시간 미만인 경우, 출연자는 하루 최저임금의 절반에 해당하는 추가 임금을 받을 수 있다. 이동시간이 4시간 이상 지속되는 경우, 추가임금은 하루 최저임금과 동일하다.¹⁷⁾ 단, 오후 8시에서 오전 7시 사이에 이동을 하는 경우에 이러한 추가임금은 지급되지 않는다.

(6) 추가촬영(Heures supplémentaires)

계약이 끝났음에도 제작 프로그램이 완성되지 않은 경우, 출연자는 추가촬영에 대한 재협상을 진행할 수 있다. 추가촬영 계약은 구체적 날짜를 명시하거나 계약의 목적이 달성될 때까지 계속될 수 있는 최소기간으로 체결해야 한다. 추가촬영에 대한 임금은 출연자의 계약에 명시된 일일요금 기준을 기준으로 한다.

하루계약인 경우 하루 10시간(의상착용 및 분장시간 포함)째부터 추가촬영이 시작되며 주단위계약인 경우 46시간(의상착용 및 분장시간 포함)째부터 추가촬영이 시작된다.

추가촬영에 대한 보수는 주당 47시간까지는 기본시간당 임금의 125%, 그 이후부터는 150%의 비율로 지급된다.

(7) 야간촬영(Travail de nuit) 및 공휴일 촬영(Jours fériés)

시청각 제작의 특수성을 고려할 때, 자정부터 오전 7시 사이의 모든 촬영은 야간촬영으로 정의한다. 픽션프로그램(la production de fiction)을 제작할 경우 야간촬영시간은 아래와 같다.

¹⁷⁾ 제작사는 출연자에게 철도, 비행기와 같은 운송수단을 제공해야 하며, 부득이한 경우 개인 교통수단을 이용하여 이동하는 출연자의 경우에만 추가임금을 청구 할 수 있다. 단, 제작사의 동의를 얻을 경우 보험에 가입한 개인교통수단을 이용할 수 있다.

- 겨울철 오후 8시부터 오전 6시까지(12월21일부터 3월20일까지)
- 나머지 기간에는 오후 10시부터 오전 7시까지

야간촬영에 대해서는 출연자에게 기본시급의 100%(30분 단위로 나눌 수 있음)에 해당하는 인상분을 지급하며, 이는 하루 최저임금을 9로 나눈 금액의 최대 5배까지이다. 야간촬영 시간이 6시간 이상인 경우, 출연자는 모든 야간촬영 시간에 대해 기본 일일임금(Salaire journalier de base)의 두배를 받을 수 있다. 단, 야간촬영은 생방송 또는 생방송으로 녹화되는 프로그램에는 적용되지 않는다.

공휴일 촬영의 경우 기본 일일 임금(Salaire journalier de base)의 100%에 해당하는 추가보수를 받을 수 있다.

V. 국내 방송연기자 출연료 제도 방안

1. 최저출연료 제도 마련의 필요성

1) 현행 출연료 제도의 문제점

① 포괄적 출연료 산정(통계약) 관행

소위 '통계약'이라고 불리는 출연료에 대한 포괄적 산정은 출연료에 교통·숙박비 같은 제경비와 모든 수당을 포함하는 방식이다. 기존에 방송사의 등급제 방식의 출연료 체계에서는 등급에 따른 출연료 지급과 더불어, 교통비나 숙박비 등의 제경비, 초과되는 촬영일정에 대한 초과임금을 지급하고 있었다. 이후 드라마 제작의 외주화 확대와 캐스팅 에이전시(디렉터)를 통한 캐스팅 시스템이 정착되면서 최초 계약되는 금액에 모든 경비와 수당을 포괄하는 방식이 일반화되었다. 제작진의 입장에서 포괄적 출연료 산정 방식은 출연료 산정과정에서 별도의 계산과 관리를 요구하지 않는다는 점에서 선호될 수 있는 출연료 제도라고 할 수 있다.

배우의 입장에서 살펴보면, 일정을 관리해줄 소속사가 있는 상대적으로 출연료의 금액이 높은 주연급 배우의 경우에는 포괄 계약 방식을 적용해도 별다른 불이익이 없다고 볼 수 있다. 하지만 상대적으로 출연료가 낮은 단역 배우들의 경우에는 출연료에서 제경비를 제외하면 실제 수령하게 되는 시간당 출연료는 최저임금에도 못 미치거나 경우에 따라서는 마이너스인 경우가 발생하기도 한다.

더욱이 드라마 연기자의 출연계약을 분석해보면, 단순 제경비 뿐만 아니라 저작권 접권·초상권 등 권리 귀속까지 포괄적 출연료로 산정하는 경우도 다수 확인할 수 있었다. 설문조사 상에서도 보충촬영(52.4%), 음성출연(33.2%), 사진출연(29.9), 장면재사용(35.4%) 등에 대한 보상을 받지 못한 경우가 존재함을 알 수 있었다. 이 경우는 상당 부분 출연료에 해당 비용들이 포괄되는 방식의 통계약 때문일 것으로 추정된다.

물론 정액제 방식으로 출연료 기준이 정해져 있는 등급제 방식과 달리 포괄제 방식은 협상을 통한 출연료의 조율이 가능하다는 장점이 있지만, 별도의 기준이 없는 상황에서는 단역 연기자들의 협상력은 제한적일 수밖에 없다는 점에서 근본적인 한계를 지닌다. 설문조사에서도 계약과정에서 응답자의 34.2%는 일방적으로 제시/통보 받는다고 응답하였고, 60.4%는 협의가 가능하지만 주로 제작사의 의사가 반영된다고 응답하고 있다(표 3-47).

심층면접 과정에서도 출연료에 대한 협상이나 조율을 제작사나 캐스팅 디렉터에게 요청하는 것이 연기자 입장에서는 상당히 부담스러운 일임을 확인할 수 있었다. 애초에 적절한 출연료 기준 및 제비용에 대한 책정 기준이 있다면 이러한 소모적인 협상이 전제될 필요가 없다는 점에서 현행의 포괄적 출연료 산정방식에 대한 재검토 및 재설정이 필요하다.

② 주요배역과 단역 배우 간의 과도한 격차

드라마 산업을 비롯한 연예산업(entertainment industry)에 있어서 스타 비즈니스(star business)는 매우 중요한 위치를 차지한다(장규수, 2013). 시청자들이 드라마를 선택하는 것에 있어서 여러 가지 조건이 있겠지만, 주연 배우가 누구인지는 중요한 선택의 기준이 된다. 이러한 특성으로 인해 주연 배우에 대한 높은 보상은 국내뿐만 아니라 해외에서도 보편적인 현상이라고 할 수 있다.

등급제와 전속제가 유지되던 시기에는 주조연배우와 단역 배우 간의 출연료 격차는 크지 않았다. 방송사가 제작과 송출을 모두 독점하는 구조 하에서 배우들의 협상력이 크지 못했기 때문이다. 그러나 1990년대 이후 방송제작 외주화의 활성화, 케이블, 종편 등 매체의 확대, 한류의 성장 등으로 인해 특정 배우들에 대한 수요와 그들의 영향력이 커지면서, 스타배우의 입지는 크게 강화되었고, 주연 배우들의 출연료는 급등하게 되었다. 2013년도 국정감사에서 전병헌 의원이 한국방송공사 KBS로부터 제출받은 최근 3년간 출연료 자료를 분석한 결과 KBS 전체 출연자에게 지급된 출연료의 60%(예능 60.3%, 드라마 56.2%)를 출연료 상위 5%의 출연자가 가져가는 것으로 확인된 바 있다. 또한 연구진이 확보한 출연료 데이터를 검토한 결과에서도 몇몇 주연배

우의 출연료가 전체 출연료의 50-60% 가량을 차지하고 있음을 확인할 수 있었다.

물론 연예산업에서 스타시스템 자체를 부정할 수는 없기에 스타연기자에 대한 보상은 자연스러운 것이며, 설문조사나 심층면접 과정에서도 참여자들은 스타배우들에 대한 보상의 필요성을 인정하고 있었다. 문제는 전체적인 출연료 파이가 함께 증대되지 않는 상황에서 특정 배우에 과중한 편중은 자연스럽게 제작비의 제한으로 이어지면서 조단역이나 제작진에게 불이익(임금이나 인원의 감축)으로 돌아오게 된다는 점이다.

그러나 현실적으로 상한선을 통해 주연배우의 출연료를 제한하는 것은 쉽지 않다. 여전히 드라마시장에서 A-list배우와 흥행의 상관관계는 유의미하게 작동하고 있기에, 이를 둘러싼 제작사들 간의 경쟁은 사라지지 않을 것이기 때문이다. 실제 2008년 방송사와 외주제작사들이 출연료 상한선을 회당 1,500만원으로 제한하겠다고 선언하였지만 실패한 것이 대표적인 사례이다. 오히려 출연료의 상한선보다는 하한선의 설정을 통해서 연기자들에게 최소한의 기준과 보상을 부여하는 방향으로의 상향 평준화를 도모하는 것이 더 합리적일 것이라고 판단된다.

③ (방영)회당 계약방식의 불합리성과 추상적인 계약기간

설문조사와 심층면접, 계약서 검토를 통해서 드라마 출연계약 상에서 제시되는 계약기간이 불명확함을 확인할 수 있었다. 일부 예외적 케이스가 있겠으나, 일반적으로 드라마 배우들의 계약방식은 '방영회차'를 기준(본 설문에서는 응답자의 92.2%가 방영회차로 계약을 하고 있었음)으로 하여 이뤄지고 있었다. 방영회차라는 것은 실제 방송으로 송출되는 회차를 기준으로 출연료가 책정되는 것이다. 이는 실제 촬영일수나 시간을 기준으로 출연료가 책정되는 미국이나 영국, 프랑스 등의 해외 사례와 구분되는 특징이라고 할 수 있다.

방영회차라는 모호한 범주는 실제 연기를 위해 투입된 노동력과 시간을 반영하지 못한다는 한계를 지니고 있다. 과거 녹화시스템이 없던 시기에는 실제 방영시간과 촬영시간이 등치될 수 있었기에 방영회차를 기준으로 한 출연료 책정이 타당할 수도 있었겠지만, 현재와 같은 녹화방식의 방송시스템에서는 실제 투입된 노동시간과 방영시간은 등치될 수 없다. 즉, 방영회차 방식의 출연료시스템은 노동시간에 대한 고려가

부족한 방식이라고 할 수 있다. 물론 노동시간을 기반으로 한 출연료 책정을 위해서는 노동시간을 측정하고 계량화할 필요가 있고, 이를 위해서는 산업의 표준화가 필연적으로 요구된다. 이를 달리 이야기하면, 국내 드라마제작시스템은 아직도 근대적 합리성이 다소 결여되어 있음을 의미한다. 하지만 장기적으로 산업의 표준화와 체계화는 드라마 제작 환경의 개선 뿐만 아니라 산업생태계 전반적인 합리화를 가져올 수 있다는 점에서 검토될 필요가 있다.

한편, 노동시간의 표준화 결여는 더불어 전체적인 계약기간의 모호성에도 연계된다. 계약서 검토나 심층면접 등을 통해서 드라마 촬영 계약시 계약기간, 즉 촬영시작과 종료의 명확하게 명시되지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 설문조사에서 계약기간은 ‘방영종료시까지’, ‘촬영종료시까지’라는 응답이 대부분을 차지하고 있었고, 구체적으로 날짜를 명시한 계약경험은 14.1%에 불과했다. 노동력에 대한 보상은 투여된 노동력과 노동시간에 비례하는 것이 표준적인 임금시스템이지만, 그동안 국내 드라마 제작현장에서는 방송산업의 예외성을 방패 삼아 이 부분의 표준화를 진척시키지 않았던 것으로 보인다. 이는 미국 등에서 드라마 제작을 위해 최대 소요일 수 있는 시간에 대한 표준화된 가이드라인을 두고 있는 것과 비교되는 지점이라고 할 수 있다.

최근 방송스태프들의 고용계약에 52시간제가 적용되는 등 방송산업에서도 노동시간의 표준화 및 이에 기반하여 임금체계가 정비되고 있는 상황을 고려할 때, 연기자들에게 대한 출연료 체계 역시 실제 투여된 노동시간에 기반한 방식으로 재정비될 필요가 있다.

2) 해결책으로서의 최저출연료 제도의 필요성

현행 한국의 출연료 제도가 가지고 있는 문제점을 해결하기 위해서는 앞서 살펴본 미국, 영국, 프랑스의 연기자 출연료 시스템을 참고할 필요가 있다. 3개국의 출연료 제도는 1) 기본적으로 연기자가 작품에 투입된 시간을 기반으로 출연료가 책정되고, 지불시점 또한 명확히 규정되어 있으며, 2) 연기자에게 보장되는 “최저 계약 시간 혹은 일수”가 정해져 있으며, 3) 연기를 위해 필요한 준비시간이 체계적으로 계산되어 출연료에 가산되고, 4) 노동력 재생산을 위한 적절한 휴게시간과 식사 시간 등이 보장

되어 있다는 점에서 공통점을 가지고 있다. 그리고 5) 출연의 기회가 적을수록 최저출연료를 통해 최소한의 생계비를 보장받을 수 있는 시스템으로 설계되어 있다는 점도 반드시 주목해야 할 지점이다. 이러한 공통점은 한국의 연기자 출연료 제도를 개선하기 위해서 반드시 반영해야 할 가장 중요한 요소들이라고 할 수 있다.

방영회당으로 책정되는 한국의 출연료 시스템에는 연기자들이 연기에 투입되는 노동시간의 개념이 전혀 반영되어 있지 않아 실제 현장에서 발생하는 다양한 상황에서 연기자들이 보호받을 수 있는 기본적인 장치가 부재한 상황이다. 예를 들어 방영 회당 30만원을 받기로 한 연기자는 해당 방영 회차의 출연을 위해서 일반적으로 기대되어 지는 시간 이상으로 대기하거나 촬영하는 일이 발생해도 그 상황을 감내하며 일정을 맞춰야만 하고 추가적인 금전적 보상은 받지 못하는 실정인 것이다.

하지만 미국에서는 단막극의 경우도 극의 방영시간을 기준으로 하루, 3일, 혹은 5일 이상(주간) 단위로 일일 최저출연료가 책정되고, 1일 8시간, 주 40시간을 기준으로 그 이상 일하게 될 경우 초과근무 수당이 부과된다. 시리즈물에 출연하게 될 경우에도 각 에피소드의 방영시간에 따라서 13회 시리즈가 18주 이내에 촬영 종료될 것을 전제로 하여 각 에피소드 당 출연료가 책정된다. 여기서 주목할만한 점은 6회 이하의 에피소드를 출연하는 연기자의 경우 7회 이상의 에피소드를 출연하는 연기자보다 에피소드 당 출연료가 높게 책정된다는 점이다. 2022년 현재, 6회 에피소드 출연자의 에피소드당 출연료는 5,013달러(640만원)이고 7회이상 출연자는 4,300달러(549만원)이다. 이는 단막극에서도 적용되는 원리이다. 1일계약 출연자의 경우 1,082(138만원)달러인데 비해 주간계약 출연자의 경우는 5일 촬영에 3,756달러(480만원)이다. 이러한 원리는 고용안정성과 최저임금액이 보완 적용되고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 이외에 헤어와 메이크업을 받는 시간과 지우는 시간도 노동시간에 포함되고, 하루 10시간 이상 촬영이 진행된 경우 시간당 출연료의 2배를 시간의 수당으로 책정하여 지급한다. 출연료 지급 기한은 계약에 따라 상이하지만 대부분의 경우 주급으로 지급한다고 볼 수 있다.

영국의 경우는 PACT-EQUITY의 단체협약 안에서 다양한 방송 출연자들의 노동권을 보장하고 있다. 협약에 따르면 촬영 이전에 수행되는 리허설 계약과 실제 촬영이

진행되는 일반계약으로 나뉘며, 일반계약은 계약금(engagement fee) 546파운드와 촬영일수에 해당하는 최저출연료(60.5 파운드, 약 9만원)의 합으로 전체 출연료가 결정된다. 이때 계약금은 546파운드 이상의 금액에서 협상이 가능하며 촬영계약이 지속되는 한, 매 7일마다 첫날에 지급되며, 이후에는 6일째까지 촬영일 당 60.5 파운드의 출연료가 가산된다. 만일 7일 연속으로 촬영이 진행된 경우에는 7일째 되는 날 90파운드로 인상된 금액이 지급된다. 이는 1주일에 6일 이상의 촬영을 권장하지 않기 때문으로 풀이된다. 주목할 점은 연기자들의 노동시간은 촬영시간에 상응한다는 점을 명시하고 있다는 것이다. 1일 촬영시간은 1시간의 식사시간을 포함한 10시간이며, 메이크업, 헤어, 의상 관련한 시간도 근무시간에 포함된다. 출연자에게 적절한 식사시간을 제공할 수 없거나 단축해야 할 경우에는 식사 시간에 대해 42.5파운드를 보상해야 한다. 10시간 이상 촬영할 경우 초과근무수당을 지급해야 하며 초과근무 시간은 2시간을 넘을 수 없도록 규정되어 있다.

프랑스 방송출연자들은 방송연기자 노동조합인 SFA와 제작사들이 맺은 단체협약 및 노동법에 근거하여 노동권을 보장받는다. 영국과 유사하게 리허설계약과 일반계약으로 나뉘어 출연료가 결정되는데, 리허설의 경우는 리허설 촬영시간을 기준으로 임금이 지급되며, 일반계약의 경우는 하루, 하루이상, 주단위, 총보수 등으로 다양한 계약 형태가 존재한다. 주단위 촬영계약은 연속 2주 이상 촬영시 가능하며, 최소 10일 이상의 촬영을 보장해야 한다. 하루 최저임금의 5배를 초과하는 일일 출연료를 받는 출연자의 경우는 총보수 계약을 체결할 수 있다. 노동시간은 하루 9시간이며 1시간 이내의 의상 및 분장시간을 포함한다. 주 35시간 법정노동시간을 고려하면 1일 2시간의 초과근무는 자동적으로 포함되는 것으로 계산된다. 만일 6일째에 촬영이 진행된다면 그날은 모두 초과근무로 계산된다. 촬영에 대한 계약에는 반드시 촬영날짜에 대한 구체적인 명시가 있어야 한다. 프랑스는 철저히 출연료 하한선이 정해져 있는데, 리허설은 278.03유로(약 39만원), 하루 촬영료는 293.17유로(약 41만원)이다. 어떠한 경우도 이보다 낮은 금액으로 계약할 수 없다. 프랑스도 고용안정성과 최저임금의 보완관계가 존재하는 것으로 보인다. 2주 혹은 3주 연속 계약을 체결할 경우는 주간임금 기준액에서 10%를 감한 금액으로 결정되며, 3주 이상 연속계약의 경우에는 15%를

감한 금액으로 출연료가 결정된다. 하지만 계약기간에 포함되지 않는 추가 출연의 경우는 25% 인상된 금액을 출연료를 받는 것으로 되어 있다. 이 외에 이동시간에 따라서 추가 촬영료가 부과되기도 한다.

〈표 5-1〉 각국의 출연자 주요 임금제도

구분	미국	영국	프랑스	비고
하루 노동시간	9시간(식사시간 포함)	10시간(식사시간 포함)	9시간(식사시간 포함)	※ 프랑스의 경우 35시간의 법정근무시간을 기준으로 하기때문에 2시간은 초과근무에 해당함
하루 최저임금	제작형태와 시간에 따라 계약별로 상이	£147	€293.17	※ 영국의 경우 계약금 £546 + 1일 촬영임금 £60.50(6일까지) 이 최저임금보다 높아야 함
주 단위 평균임금	제작형태와 시간에 따라 계약별로 상이	£588	약 €1,465.85	※ 프랑스의 경우 하루최저임금*5일 이상
초과근무 수당	일일임금·3일 계약 임금·주당임금에 따라 2배 추가	시간당 최대 £88	주당 47시간 까지는 기본시간당 임금의 125%, 그 이후부터는 150%의 비율	
식사시간	30분~1시간 ※ 식사시간 위반시 첫번째 30분 : \$25, 두 번째 30분 : \$35, 세 번째 30분 : \$50 지급	1시간 ※ 식사시간 단축 및 취소 시 시간당 42.50파운드 지급	1시간~1시간 30분	

이처럼 해외 드라마 산업에서는 일찍부터 연기자들이 촬영에 투여한 시간을 기반으

로 출연료를 책정하는 관행이 정착되었고, 드라마 촬영이라는 노동과정의 특성을 고려하여 촬영에 참여한 시간보다는 촬영일을 기준으로 최저출연료를 책정하는 방식을 채택하고 있는 것을 알 수 있다. 최저출연료는 말 그대로 연기자들에게 주어진 최저보상의 수준이므로 연기를 처음 시작하는 신인 단역에게 지불되는 최초의 금액 정도로 볼 수 있다. 따라서 일정 정도의 경력을 가진 연기자들이라면 계약과정에서의 협상을 통해 최저출연료 보다는 많은 금액을 받는 것이 자연스럽다. 미국과 프랑스에서 최저출연료는 계약을 위한 최소한의 가이드라인으로 볼 수 있으며, 연기자들은 그 이상의 선에서 출연료 협상이 가능하고, 영국의 경우는 계약금(engagement fee) 협상을 통해 스타성 및 배역의 중요성 등에 따른 별도의 보상이 가능한 시스템을 운영하고 있다는 점에서 참고할 만하다.

2. 한국형 연기자 출연료 제도 제안-일일최저출연료보장제도

1) 한국형 출연료 제도 마련을 위한 기본 원칙

기존의 출연료 제도가 가지고 있는 불합리성을 해결하기 위해서는 제작사와 연기자들이 모두 동의할 수 있는 새로운 출연료 시스템을 만들어가는 것이 필요하다. 새로운 시스템은 앞서 살펴본 해외 사례들이 가지고 있는 장점을 최대한 반영하여 만들어져야 한다. 새로운 출연료 제도에 반영되어야 할 5가지 원칙을 다음과 같이 정리하고 이 원칙에 입각하여 제도에 대한 대안을 마련해 보고자 한다.

- ① 연기자가 작품에 투입된 시간을 기반으로 출연료가 책정되고, 지불 시점 또한 명확히 규정되어야 한다.
- ② 연기자 출연 계약 시 “최저 계약 일수”가 보장되어야 하며, 일일 기본 촬영(노동)시간이 정해져야 한다.
- ③ 단일 작품 내에서 촬영 일수가 적을수록 최저출연료를 높여 최소한의 생계비를 보장받을 수 있는 시스템으로 설계되어야 한다. (고용안정성과 최저출연료

의 상호보완)

- ④ 최저출연료는 일별, 주별 기준 촬영시간을 기준으로 책정하고, 촬영시간에는 연기를 위해 필요한 준비시간(분장, 헤어, 메이크업, 의상, 이동 등)을 포함한다.
- ⑤ 노동력 재생산을 위한 적절한 휴식 시간과 식사 시간 등이 보장되어야 한다.

위의 원칙에 입각하여 제안할 수 있는 한국형 출연료 제도는 최저출연료의 책정을 통해 연기자들의 최저생계비를 보장할 수 있는 시스템이다. 최저출연료 책정은 출연료의 최저선을 설정하고 상한선은 정하지 않는 것이다. 즉 일정 수준 이상의 출연료를 받는 연기자들에게 대해서는 기존 계약관행을 그대로 유지시키는 것이다. 예를 들어 프랑스의 경우 일일 최저출연료의 5배 이상을 일일 출연료로 받는 연기자들의 경우에는 총보수 계약을 체결할 수 있도록 하는데, 우리도 이러한 제도를 반영할 수 있다는 의미이다. 이 지점에서 제기되는 가장 중요한 문제는 최저출연료를 어떠한 기준으로 어떻게 설정할 것인가 하는 것이다.

(1) 출연료 책정 기준으로서의 촬영시간 개념 도입

현행 출연료는 단역들의 경우 캐스팅디렉터가 역할에 따라 미리 설정해둔 출연료를 연기자에게 제시하는 형태로 진행된다. 캐스팅디렉터가 출연료 책정 시 고려하는 사항은 배역의 비중과 연기자의 경력, 연기자의 이전 작품 출연료 그리고 기타 배역 및 촬영장소와 관련하여 고려되는 사항들 정도이며 명확한 책정 기준은 정해져 있지 않다. 간혹 기존 방송국 전속계약 배우들에게 적용되어지던 회당 출연료 등급이 기준으로 이용되는 경우가 있긴 하지만 이미 방송국 등급제는 사라졌고, 특히 신인 연기자들에게는 등급이라는 것이 아무 의미 없다고 할 수 있다. 따라서 단역 연기자들을 위한 출연료는 제작사에게서 할당받은 총 출연료 안에서 주조연에게 배당되는 부분을 제외한 나머지 부분을 캐스팅디렉터들의 기준에 따라 분배하는 형식으로 책정된다. 인접

산업인 영화 스태프들의 임금표과 같은 표준화된 임금표는 전혀 마련되어 있지 않은 상황이다.

특히 연기자가 촬영에 참여한 시간에 대한 고려 없이 방영 회차에 따라 지급되는 기존의 출연료 책정방식이 드라마 제작산업 전반에 통용되어 오고 있는 상황에서는 1회차의 방송을 위해서 연기자가 얼마의 시간을 투여해야 할지 전혀 예측할 수 없다는 비합리성이 존재한다. 실제로 방송제작 스태프들에게는 노동시간에 따른 임금이 지급되고 있다는 사실을 고려할 때, 연기자들에게 지급되는 출연료의 기준 또한 촬영시간을 기준으로 책정하는 것이 합리적이라고 할 수 있다. 이는 앞서 살펴본 해외사례들에서도 명확하게 나타난다.

따라서 연기자들의 출연료를 책정하는 기준을 기존의 방영 회차에서 실제 촬영 시간 혹은 촬영일수로 변경해야 할 필요가 있다.

(2) 계약된 연기자에게 “최소 계약 일”의 보장

미국, 영국의 사례를 통해 볼 때 계약이 성립되는 최소시간 단위는 1일이다. 일단 촬영계약이 성사된 연기자는 아무리 적은 시간의 촬영을 하더라도 이 1일치 출연료를 받게 된다는 것이다. 기존의 방영 회차에 따른 출연료를 촬영시간을 기준으로 환산한 출연료로 바꾸게 될 경우, 촬영시간이 짧은 연기자들에게는 오히려 출연료의 수준이 낮아지는 역효과가 발생할 수 있는데, “최소 계약 일”을 보장하게 되면, 최저출연료의 수준이 높아지면서 단시간 촬영에 임하는 연기자들의 최저생계를 어느 정도 보장하도록 할 수 있다.

설문조사에서 촬영일수를 기준으로 출연료를 지급하는 것이 합리적이라는 의견이 가장 높은 점수(4.67, 5점 만점)를 차지하고 있고(표 3-42), 심층면접에 참여한 연기자들도 “단시간 촬영을 하더라도 촬영지로 이동하고 준비와 촬영에 임하게 되면 결국 하루를 다 소비하게 되므로 출연료의 최소보장 단위는 1일로 하는 것이 적절하다”는 의견을 주었다는 점에서 연기자들에게 가장 적합한 출연료 최소보장 기준은 1일로 하는 것이 타당하다고 하겠다.

(3) 연기자의 고용안정성과 최저출연료 액수 간의 상호보완이 가능한 시스템 도입

최소 계약 일의 보장은 단일 작품 내에서 촬영일수가 적을수록 최저출연료를 높여 최소한의 생계비를 보장받을 수 있는 시스템이 작동할 경우 더욱 구체적인 효과를 발휘할 수 있을 것으로 판단된다. 예를 들어 SAG-AFTRA의 임금체계를 보면, 계약기간이 길수록 1일 최저출연료가 점점 낮아지는 것을 알 수 있다.

〈표 5-2〉 30분-1시간 단막극 제작시 계약기간에 따른 최저임금

(SAG-AFTRA, 2022년)

구분	일일계약	3일계약	주간계약
총임금	\$1,082	\$2,741	\$3,756
1일 임금	\$1,082	\$913.66	\$751.2

이러한 임금체계는 고용안정성이 보장되지 않는 연기자의 최저출연료를 상대적으로 높게 책정하여 일정 정도의 생계비 보장을 가능하게 해주는 효과가 있다는 점에서 눈여겨 볼만하다.

(4) 최저출연료는 하루 10시간 주 50시간을 기준으로 책정

최저출연료는 1일 기본 촬영시간을 기준으로 책정되는데, 1일 기본 촬영시간은 해외 사례를 참고하여 1일 10시간으로 설정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 한국 노동자들의 기본 노동시간은 1일 8시간, 주 40시간이지만 드라마 제작 환경의 특수성을 고려하고, 미국, 영국, 프랑스 사례를 종합하여 볼 때, 점심시간을 포함한 1일 10시간, 주 50시간이 합리적이라고 하겠다.

기본 촬영시간을 설정하고 그에 상응하는 최저출연료가 책정되면, 그동안 제작 현장에 적용되지 않았던 초과근무수당의 적용도 가능하게 된다. 1일 10시간을 넘겨서 촬영이 이루어진 경우 초과근무수당이 주어지도록 제도화되면 현장에서 연기자 노동권을 보호할 수 있는 기반이 마련될 것으로 기대된다.

다. 제작사가 연기자에게 긴 대기시간이나 예상을 넘어서는 촬영시간을 요구해야 할 경우, 규정에 의해서 초과근무수당을 지급해야 하기 때문에 제작 현장에서의 스케줄 관리가 더욱 효율적으로 이루어질 수 있을 것이다. 초과근무수당과 관련된 구체적인 계산 방식은 통상적인 임금계산 방식을 준용할 수 있다.

1일 기본 노동시간인 10시간에는 연기를 위한 준비과정이 포함되어야 한다. 연기자들은 촬영 전에 대본을 숙지하고 배역에 적합한 모습을 위해 분장, 헤어, 메이크업, 의상 피팅 등의 시간을 가지게 되는데, 촬영 준비를 위한 모든 행위를 촬영시간에 포함하도록 한다면 출연료를 더욱 현실화할 수 있을 것이다.

*** 촬영시간(노동시간)= 준비시간(분장, 헤어, 메이크업, 의상, 이동)+실제 촬영시간**

(5) 적절한 휴식 시간과 식사 시간 보장

각국의 출연자 주요 임금제도에서 볼 수 있듯이, 각 나라 별로 연기자들의 식사 시간과 휴식 시간에 대한 명확한 규정이 마련되어 있다. 미국의 경우는 30분에서 1시간의 식사 시간이 주어지고 촬영과정에서 이에 대한 위반이 발생하면 보장받지 못한 시간의 길이에 비례하여 보상이 주어진다. 영국의 경우에는 보장된 1시간의 식사 시간이 단축되거나 취소될 경우, 제작사는 42.5 파운드를 지불하도록 명시되어 있다. 프랑스도 1시간에서 1시간 반의 식사 시간이 주어지는 것이 기본계약 사항에 포함되어 있다. 각 나라의 문화에 따라 식사 시간의 길이와 보장 방식이 상이하지만 모두 계약사항에 식사 시간이 반드시 지켜지도록 따로 규정되어 있다는 점에서는 동일하다.

이 외에 휴식 시간에 대한 규정도 눈에 띄는데, 미국의 경우 일일 출연 계약을 맺은 배우가 2일 연속 촬영에 임할 경우, 12시간의 휴식이 주어지도록 하고 있으며, 주간계약을 맺은 연기자는 56시간의 휴식 시간을 보장받도록 하고 있다.

2) 한국형 연기자 출연료 제도 예시

2022년 1월 1일 스튜디오 드래곤의 등급 연기자 출연 기준표에 의하면 최저출연료를 받는 6등급 연기자는 60분짜리 단막극에 출연할 경우 405,980원을 받는다. 물론 야외, 철야 수당이나 숙박비, 식비 등이 따로 책정되어 지불되기도 하지만 수당을 받을 만한 특별한 경우가 아니라면 단막극에 출연한 연기자의 출연료는 몇 차례 혹은 며칠의 촬영에 임했던 가와는 상관없이 '60분간 방영되는 1회 작품에 출연한 것'을 기준으로 결정되는 것이다. 하지만 미국의 60분짜리 단막극에 출연하는 연기자는 최소 8일간은 반드시 고용되도록 규정되어 있고, 주간계약 시 1일 최저출연료가 \$751.2로 책정되어 있으므로, 단순히 8일 일한 것으로 계산해 보더라도 \$6,008을 받을 수 있다.

위의 비교는 한국의 방영 회차 개념의 출연료 책정이 가지고 있는 불합리성을 보여주는 예라고 할 수 있다. 물론 단순한 비교가 불가능한 여러 가지 상황들이 존재하지만, 연기자가 연기라는 직업을 통해 최소한의 생계유지를 할 수 있도록 하기 위해서는 최저출연료의 책정과 더불어 최소 고용기간을 확보하는 것이 중요하다. 미국의 경우는 시리즈물에 출연하는 경우 회당 출연료를 산정하기도 하지만, 제작기간에 대한 확실한 규정과 제작기간 동안 배우 개인에게 적용되는 한계 촬영 일수가 명확하게 규정되어 있고, 영국과 프랑스의 경우는 방영 회당 출연료 지급 개념이 아예 존재하지 않는다. 이러한 점들을 근거로 할 때, 현재의 방영회차에 따른 출연료 책정은 불합리해 보이며, 촬영일수에 따른 출연료 책정방식으로 개선되어야 할 필요가 있다.

(1) 회당(방송회차기준) 출연료에서 촬영일수에 기반한 최저출연료로

설문조사 결과에 따르면 응답자들이 단역으로서 방영 회차당 받는 출연료의 평균은 88.71만 원이다. 출연료 액수별 분포를 보면 50-70만 원이 23.5%, 70-100만 원이 21.6%, 100-150만 원이 24.6%로 나타나며, 30만 원 미만을 받는 경우는 4.6%로 조사되었다. 이와 비교하여 연기자들이 희망하는 출연료의 평균은 단역의 경우 방영 회차당 134.53만 원으로 실제 받고

있는 출연료 평균과 많은 차이가 있다. 특히 전업 연기자들의 경우 실제 출연료가 107.65만 원인데 비해 희망 출연료는 150만 원이라는 점에서 전업 연기자로서의 생활을 유지하는 데 있어 현재의 출연료 수준이 매우 낮다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-3〉 드라마 출연료 분석

	전체평균 (회당)	중위값 (회당)	최빈값 (회당)	출연료 주연/조·단역 비중(%)	출연료(회당) 최대/최저
천원짜리 변호사	165	40	30	65.8 / 34.2	1억 6천만원 / 20만원
금수저	119	46	30	55.8 / 44.2	7천만원 / 10만원
왜 오 수재인가	236	100	50	53.7 / 46.3	9천5백만원/ 30만원
꽃선비 열애사	192	90	100	42 / 58	3천2백만원 / 20만원
법전	242	50	30	71.5 / 28.5	2억원 / 10만원
갯마을 차차차	665	250	60	54 / 46	7천만원 / 25만원
스타트업	809	250	30	68 / 32	6천만원 / 15만원
설강화	425	80	80	47.1 / 52.9	1억1천만원 / 15만원
기상청 사람들	635	150	100	63.9 / 46.1	6천8백만원 / 20만원

지난 2년간 방송된 9개 드라마 제작에 지급된 연기자들의 출연료를 분석해 보면, 현재 드라마 제작 현장에서 통용되고 있는 최저출연료는 방영 1회차당 2-30만 원 수준인 것을 알 수 있다. 9개 드라마 중 4개 드라마에서 단역 출연료 최빈값이 회당 30만 원으로 나타났고, 50만 원, 60만 원, 80만 원인 드라마가 각 하나씩, 그리고 100만 원이 최빈값인 드라마가 2개 있었다. 특히 이들의 출연료는 모두 촬영시간이나 일수로 계산되는 것이 아니라 방영회차

를 기준으로 설정되었다는 점에서 단역 연기자들의 불리한 노동조건을 직접적으로 보여주는 것이라 할 수 있겠다.

1-2시간 촬영이 진행되더라도 연기자 개인은 그 촬영을 위해 하루를 투자하게 된다는 점을 고려할 때, 최소출연료 산정의 기준을 촬영일수로 하는 것이 합리적이라는 점은 앞서 살펴본 해외사례를 통해서도 재차 확인할 수 있다.

연기자 출연료 제도와 관련하여 또 하나 짚고 넘어가야 할 부분은 출연료 지급 시기에 관한 것이다. 관행적으로 연기자 출연료는 드라마가 방영된 이후에 지급되어왔다. 따라서 이미 오래전에 출연한 작품이 있어도 방영이 미루어지는 등의 상황이 발생하면 출연료 지급이 계속 미루어졌던 경우가 많았다. 최근에는 사전제작 드라마가 늘어나면서 전체 촬영 종료 후 일정기간이 지나면 지급하는 형식이 다수를 차지하고 있기는 하지만 대부분의 드라마 촬영 기간이 6-7개월이상 소요된다는 점을 고려한다면 적절한 지급기간을 명시하는 것이 매우 중요하다는 점을 강조하지 않을 수 없다. 적어도 계약서에 고용기간을 명확하게 기재하고 주급, 혹은 월급의 형태로 정기적으로 지급하는 시스템을 갖추는 것이 필요하다.

(2) 최저출연료와 고용보장의 상호보완을 통한 출연료 격차의 해소

앞서 살펴본 9개 드라마의 출연료 분석에서 또 하나 주목할 만한 부분은 단역 출연료의 최빈값이 100만 원인 드라마들의 경우에도 많은 단역들은 여전히 30만 원 혹은 20만 원의 출연료를 받고 있다는 사실이며 이들이 출연한 방송 회차는 대부분 5회 이하라는 점이다. 즉 적은 출연료를 받는 연기자 일수록 출연기회가 더 적기 때문에 주/조연, 단역 간의 총 출연료 격차는 더욱 벌어질 수밖에 없는 상황이라고 할 수 있다. 연기자들 대상 설문조사에서도 동일 조건으로 계약을 할 경우, 캐스팅 만족도에 영향을 주는 요소로서 배역(82%)이 1위를 차지하고, 출연횟수(73.8%)가 2위를 차지했다는 점은 연기자들에게 고용기간이 매우 중요함을 잘 드러내주는 것이라 하겠다.

하지만 드라마 제작 상황에서 각 배역에 따른 출연 횟수는 달리 설정될 수

밖에 없으므로 고용기간이 짧은 역할에 투입되는 연기자들에게는 최저출연료는 높게 설정하고, 고용기간에 비례하여 최저출연료를 일정 비율씩 낮게 책정하는 미국의 SAG-AFTRA나 프랑스의 SAF의 임금체계를 받아들인다면 보다 합리적인 출연료 제도를 만들 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 출연료의 기준점이 되는 최저출연료의 수준은 현실적인 수준으로 높이고, 고용기간과 최저출연료 간의 상호보완이 이루어지는 체계를 구축하는 것이 필요하다.

(3) 촬영시간 및 촬영일 산정에 포함되어야 할 요소

설문조사에 따르면 연기자들의 1회 방영 회차당 평균 촬영 일수는 2.63일, 순수하게 촬영에만 소비되는 시간의 평균은 6.11시간 그리고 평균 대기시간은 3.88시간으로 나타난다. 따라서 1일 촬영일에 소요되는 연기자들의 평균 노동시간은 9.99시간 즉 10시간 정도라고 할 수 있다. 흥미롭게도 앞서 살펴본 해외사례들에서도 대부분 1일 기본 노동시간을 10시간 정도로 규정하고 있다는 점에서 한국 드라마 현장의 평균 노동시간은 합리적인 수준이라고 평가할 수 있겠다. 다만 해당 10시간에 포함되어야 할 준비시간 및 대기시간 등에 대해서는 앞으로 좀 더 구체적인 논의가 필요해 보인다.

1일 10시간 주 50시간을 기준으로 하여 기본 출연료를 결정하게 되면, 이후의 추가 근무에 대해서 보다 확실한 보상을 규정할 수 있다는 장점이 있다. 특히 통계약이 만연한 지금의 출연료 시스템을 개선하기 위해서는 시간(일) 단위의 출연료 계산 방식이 정착되고, 추가 근무에 대한 노동법상의 규정이 반드시 적용되어야 하며, 이것이 실현될 경우, 연기자들의 노동권에 대한 보호가 가능해질 수 있다.

또한 계약된 본 촬영이 끝난 이후 실시되는 보충 촬영에 임하고도 보상을 받지 못한 경험이 있는 연기자들이 응답자의 52.4%를 차지한다는 점에서 계약기간 이후에 추가되는 촬영분에 대한 별도의 계약서를 반드시 작성하도록 의무화하는 것도 필요하다고 하겠다.

(4) 최저출연료제도

설문조사 결과에 의하면 단역 연기자들은 방영 회차당 평균 89만 원(88.71만 원)정도를 받고 있는 것으로 조사되었고, 방영 회차당 평균 촬영일수가 약 3일(2.63일)이므로, 일일 평균 출연료는 대략 30만 원 선이라고 추정할 수 있겠다. 하지만 이는 평균 출연료이므로, 현장에서 가장 낮은 수준의 출연료(20-30만 원)를 받고 있는 연기자들의 상황을 반영하지는 못하는 수치이다.

앞서 드라마 출연료의 실제 사례들에서 나타나듯이 회당 30만 원 이하를 받는 연기자들이 다수이고 이들은 작품당 출연 회차가 5회 이하인 경우가 많으며 한 회당 촬영시간이 길지 않다는 점을 고려할 때, 이들의 최소한의 생계를 보장할 수 있는 수준에서 최저출연료가 책정되어야 할 필요가 있다.

적정한 최저출연료의 산정을 위해, 미국과 프랑스의 최저출연료와 시간당 최저임금을 비교해보았다. 미국 캘리포니아의 2023년 최저시급은 15.5달러이므로, 일일 최저출연료와의 비교를 위해, 편의상 1일 9시간 노동으로 최저 일급을 계산해 보면 139.5달러이다. 2023년 시리즈 에피소드의 일일 최저출연료는 1,082(식사시간 포함 하루 9시간)달러이므로 최저일급과 일일 최저출연료의 격차는 7.75배(1,082/139.5) 정도라고 볼 수 있다.

프랑스의 경우는 2022년 기준 최저임금이 시급 10.57유로이므로, 시급을 기준으로 총 9시간 일할 경우, 하루 임금을 계산해 보면 100.39유로라고 할 수 있다. 이는 (7시간 x 10.57유로=73.99유로) + 26.4유로(2시간*초과근무 1.25배)로 산출된 것이다. 이를 하루 최저 촬영임금 278.03유로와 비교해보면 2.78배 즉 약 3배 정도 차이가 나타난다.

〈표 5-4〉 미국과 프랑스의 최저출연료와 최저임금 비교

	최저시급	최저일급	최저출연료(1일)	최저시급과 최저출연료간 격차
미국(캘리포니아, 2023년)	15.50 달러 (20,816원)	139.5달러 (15.50*9시간)	1,082달러	7.75배
프랑스 (2022년)	10.57유로 (15,432원)	100.39유로 (7시간*10.57유로)+ (10.57*1.25*2시간)	278.03유로	2.78배

한국의 경우 2024년 기준 최저시급이 9,860원이므로 이를 1일 10시간 일급으로 환산해보면 약 98,600원이다. 앞서 살펴본 미국과 프랑스의 최저일급과 최저출연료 간의 격차를 고려할 때, 최저시급의 3배에서 7배 정도 높은 수준으로 최저출연료를 책정하는 것이 필요해 보이므로 중간값인 5배 정도 수준으로 일일 최저출연료를 책정해 보고자 한다. 이렇게 일일 최저출연료를 50만원 수준으로 설정하고 고용기간 즉 촬영일수에 따라 10% 혹은 20%씩 차감하는 방식으로 최저출연료를 책정하게 되면 현행 회당 출연료 시스템이 가지고 있는 비합리성을 일정부분 개선할 수 있을 것으로 보인다.

예를 들면, 하루 10시간 촬영을 기준으로 하여 1일을 계약하는 연기자는 50만 원*1일= 50만 원을 받게 된다. 만일 3일 계약을 하게 된다면 최저출연료는 50만 원에서 10%를 감한 45만원*3일=135만 원을, 2주간 계약을 하게 된다면 20%를 감하여 40만원*10(5일+5일)=400만 원을 받게 되는 것이다.¹⁸⁾

〈표 5-5〉 최저출연료 예시

구분	일일계약	3일계약	주간계약
총임금	50만원	135만원	400만원
1일 임금	50만원	45만원	40만원

이러한 방식으로 최저출연료를 책정하게 되면 고용기간이 늘어날수록 최저출연료가 낮아지는 합리적인 방식으로 제도 설계가 가능해 보인다. 여기에는 물론 일일 기본촬영(노동)시간(10시간)의 제도화가 반드시 수반되어야 한다.

이와는 별도로 일정 수준 이상의 출연료를 받는 연기자들의 경우는 촬영일수와 시간에 따라 출연료를 책정하지 않고 총보수로 출연료를 책정할 수 있도록 하는 제도도 필요하다. 최저출연료를 제도화하는 것은 출연료가 극히

¹⁸⁾ 참고로 유사 분야의 임금 테이블에 따르면 영화산업의 최저급여액은 제작 부문 4th 가 받는 월 2,788,034원이며, 연극 공연 1편당 표준 인건비는 경력 미산정한 일반공연을 기준으로 4,188,360원으로 계산된다. 연극의 경우 1년에 4편 공연하는 것으로 가정하였다(2019년).

낮은 단역 연기자들의 적정 임금보장을 통해 생계유지가 가능하도록 하는 것이 목적이지만 전반적인 연기자들의 임금수준을 하향 평준화하고자 하는 것이 아니다. 따라서 연기자의 스타성과 배역의 중요도에 따라 자유로운 방식의 계약이 가능하도록 길을 열어놓는 것도 필요하다. 다양한 계약방식을 통해 경력/숙련에 대한 인정, 혹은 스타성에 기반한 보상 시스템을 유지할 수 있기 때문이다. 설문조사 결과에서도 연기자들에게 연기경력에 따른 출연료 차등(4.87점), 인기(스타성)에 따른 출연료 차등(4.47점)의 필요성에 대한 동의가 출연료 최저하한선 보장(5.34점), 계약기간 명시와 기간 초과에 따른 보상체계 필요(5.52점) 등에 뒤이어 높게 나타난다는 점도 최저출연료 보장과 더불어 일정 수준 이상의 출연료 계약부터는 자유계약 방식을 제도화하는 것이 필요하다는 점을 뒷받침해준다(표 3-72). 연기자들의 최소 생계를 보장하는 최소출연료제도를 공고화하면서 동시에 자유계약의 가능성을 열어놓는 것은 드라마 산업에서 건전한 경쟁시스템을 유지하면서 연기자들의 최소한의 노동권을 보장하는 길이 될 수 있을 것이다.

VI. 결론

본 연구는 방송미디어 산업의 노동시장과 고용구조를 파악하고, 이를 바탕으로 국내 실정에 맞는 연기자 임금제도 개선방안의 도출을 목적으로 1) 연기자들을 대상으로 설문조사 및 심층면접을 통한 실태조사를 실시하고 2) 국내 유사 산업의 사례조사 및 방송 연기자 임금제도 관련 해외사례를 조사하였다. 그리고 3) 임금제도의 대안적 방향으로서 방송연기자들을 위한 최저임금제도의 필요성을 주장하고 가능한 제도적 기준을 제시하고자 하였다.

실태조사 결과를 토대로 현행 연기자 출연료 제도의 문제점은 1) 포괄적 출연료 산정(통계약) 관행 2) 주조연과 단역 배우 간의 과도한 격차 3) 방영회차(회당) 계약방식의 불합리성과 추상적인 계약기간 등으로 요약할 수 있었다. 그리고 그에 대한 해결책을 찾기 위해 해외 사례들과의 비교를 통해 대안적인 출연료 제도의 방향을 설정해 보았다.

먼저 한국형 연기자 출연료 제도를 제안하기 위해서는 다음과 같은 기본 원칙들이 마련되어야 할 것이다.

- ① 연기자가 작품에 투입된 시간을 기반으로 출연료가 책정되고, 지불 시점 또한 명확히 규정되어야 한다.
- ② 연기자 출연 계약 시 “최저 계약 일수”가 보장되어야 하며, 일일 기본 촬영(노동)시간이 정해져야 한다.
- ③ 단일 작품 내에서 촬영 일수가 적을수록 최저출연료를 높여 최소한의 생계비를 보장받을 수 있는 시스템으로 설계되어야 한다. (고용안정성과 최저출연료의 상호보완)
- ④ 최저출연료는 일별, 주별 기준 촬영시간을 기준으로 책정하고, 촬영시간에

는 연기를 위해 필요한 준비시간(분장, 헤어, 메이크업, 의상, 이동 등)을 포함한다.

- ⑤ 노동력 재생산을 위한 적절한 휴식 시간과 식사 시간 등이 보장되어야 한다.

위의 원칙들을 반영하여 대안적인 출연료제도는 1) 회당으로 출연료를 계약하는 관행에서 벗어나 촬영일수에 기반한 최저출연료를 규정하고 2) 고용기간에 따라 차등적인 최저출연료를 설계하는 것을 통해 고용보장과 최저출연료의 상호보완을 통한 출연료 격차 해소를 도모하고 3) 촬영시간 및 촬영일 산정에 포함되어야 할 연기준비 및 대기시간들을 세밀하게 규정하고 초과근무에 대한 명확한 규정을 마련하는 것을 목표로 해야 할 것이다.

이러한 출연료 제도 개선 방안은 열악한 출연료로 인해 생계를 위협받는 단역 연기자들의 노동권과 생존권을 보호하기 위한 최소한의 제도로서 의미가 있다는 점을 다시 한번 강조할 필요가 있다. 최저출연료는 “최저”로서의 의미를 가질 뿐이므로, 연기자의 숙련과 경력에 따라 진행되는 계약에 있어서는 최저출연료 이상이라면 얼마든지 자유로운 출연료 책정이 가능하다. 따라서 현행 출연료제도와 병행도 충분히 가능하다고 할 수 있다. 다만 연기자들의 촬영시간이나 일수를 적절하게 관리하고 그에 대한 적절한 보상을 감독할 수 있는 체계마련이 필요해 보인다. 앞서 살펴본 미국, 영국, 프랑스의 경우 모두 연기자 노동조합이 협상의 주체인 동시에 관리, 감독을 하고 있다는 점에서 앞으로 한국연기자노동조합 및 관련 단체들의 적극적인 제도개선을 위한 노력이 절실히 필요해 보인다.

참고문헌

- 권호영. 2015. 『드라마 제작과 유통』. 커뮤니케이션북스
- 김희재, 2022, “콘텐츠, 4차 Wave의 시작”, 『미디어 이슈 & 트렌드』 vol.49, 한국방송통신전파진흥원
- 노동렬. 2014. “방송 드라마제작산업의 공진화 과정과 인센티브 딜레마”, 서강대학교 신문방송학과 박사학위논문
- 노동렬. 2022. “제작자원 가격의 변화와 드라마 제작시장의 진화”, 『연기예술연구』. 27:171-196
- 노동렬 외. 2014. “외주제작시장의 공정경쟁 체계 구축방안 연구”, 방송통신위원회
- 방송통신위원회. 2022, 『2022년 방송산업실태보고서』
- 신상일 외. 2014. 『한국 TV 드라마 50년사 통사 1』. 한국방송실연자협회
- 오세근 외, 2015, 『공연예술 전문인력 표준인건비 산출연구: 연극분야 종사자를 중심으로』. 한국예술 인복지재단
- 이중수 외 , 2022. 『2022년 영화근로자 표준보수지침연구』 영화진흥위원회
- 이효진, 2019, “미디어 3.0 권력이동의 시작”. 메리츠증권증권 보고서
- 이현지, 2020. “Show me the media: 드라마 제작사에게 주어지는 합격 목걸이”, 유진투자증권 보고서
- 장규수. 2013. 『스타시스템』. 커뮤니케이션북스
- 장용호, 1993. “탈렌트 노동시장 연구”, 『한국언론학보』, 30:203-242
- 정의환, 2005. “노동시장의 변화: 한국 영화산업 노동시장의 구조적 특성”, 『산업노동연구』. 11(2): 89-119
- 최동길 외. 2011. “국내 공연산업의 수익구조에 관한 연구”, 『예술경영연구』. 18:5-34
- 최인이, 2010, “노사관계: 한국영화산업의 노사관계 시스템 형성에 관한 연구: 전국영화산업노동조합 결성과 1차 단체교섭 이후의 변화를 중심으로”, 『산업노동연구』. 16(2): 199-233
- 한국방송개발원, 1994, 『방송환경변화와 TV드라마의 대응』

2014 SAG-AFTRA TELEVISION AGREEMENT

2019 Pact-Equity-TV-Agreement

Convention Collective Des Artistes Interpretes Engages Pour Des Emissions De
Television Du 20 Decembre 1992 Modifiee Broche JO 3278

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

<https://www.pact.co.uk/>

<https://sfa-cgt.fr>

<https://www.sagaftra.org>

업종코드

ID

방송연기자 임금제도 연구 실태조사

안녕하십니까?

본 설문은 한국방송연기자노동조합과 한국방송실연자권리협회에서 진행하는 연구 사업의 일환으로 방송연기자들의 임금 및 종사실태를 파악하고, 이를 바탕으로 방송연기자들의 임금제도 개선 및 활동여건을 개선하기 위한 정책수립에 그 목적을 두고 있습니다. 여러분의 응답은 방송연기자들의 활동여건 개선을 위한 소중한 기초자료가 될 것입니다.

설문에 참여하시는 것은 앞서 설명문 및 동의서를 읽고 그 내용에 동의하신 것을 의미합니다.

2023년 4월

주관기관 : 한국방송연기자노동조합 한국방송실연자권리협회

연구책임자 : 최인이 (충남대학교 사회학과, 교수) 042-821-6335

연구담당자 : 이찬우 (충남대학교 사회학과, 박사수료) 010-9918-3494

연구담당자 : 정순영 (충남대학교 사회학과, 석사과정) 010-5695-0631

* 연구대상자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 충남대학교 생명윤리위원회에 연락하십시오.

충남대학교 생명윤리위원회 전화번호 : 042-821-5293

[1] 응답자 인구사회학적 특성

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성 ③ 기타()

2. 귀하의 출생연도는 몇년입니까? ----- 년

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 이하 ② 대학교 재학 또는 중퇴 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 이상

4. 현재 거주지역은 어디입니까?

- ① 서울 ② 경기 ③ 충청·대전 ④ 강원 ⑤ 경북·대구
⑥ 경남·부산 ⑦ 전라·광주 ⑧ 제주

5. 귀하의 직능 분야는 무엇입니까?

- ① 탤런트 ② 코미디언 ③ 성우 ④ 무술연기자 ⑤ 연극인 ⑥ 기타()

14. 지금까지 출연한 드라마 작품의 총 편 수는 얼마나 됩니까? 약 _____ 편

15. 지난 3년 간(2020년~2022년) 출연작품 횟수를 기재주세요?

구분		출연 횟 수
총횟수		
배역	주연	
	조연	
	단역	
매체	공중파	
	중편/케이블	
	OTT	
	기타(웹드라마 등)	

16. 귀하는 주로 어떤 경로를 통해 방송에 출연하십니까?(복수 응답 가능)

- ① 제작진(연출 등)의 섭외 ② 오디션 ③ 캐스팅 디렉터 ④ 소속사 ⑤ 기타()

17. 현재 귀하는 소속사와 계약이 되어 있으십니까?

- ① 있다(17-1로 이동) ② 없다

17-1. 소속사와의 수익배분에서 소속사가 수령하는 비율은 얼마입니까?

약 _____ %

18. 귀하는 방송 출연 제안이 왔을 때, 작품을 선택하여 출연하실 수 있으십니까?

- ① 개인의 선택 기준을 고려하여 선별할 수 있다 ② 현실적으로 작품을 골라서 출연하기 어렵기에 대부분 출연한다

19. 작품 선택 기준 (복수응답)

- ① 고정출연여부 ② 작품성
 ③ 출연료의 금액 수준 ④ 작업을 통한 경력 축적
 ⑤ 시간활용의 자유로움 ⑥ 사회적/공익적 유익성
 ⑦ 연기 자체에 대한 즐거움 ⑧ 다음 작품의 출연 가능성
 ⑨ 기타 ()

[3] 소득 및 시간

20. 최근 3년 간(2020년~2022년) 기준 연평균 소득은 얼마입니까?

1) 연평균 전체수입(방송수입+방송외수입)	약 () 만원
2) 연평균 순수 방송 출연 수입	약 () 만원

21. 최근 작품을 기준으로 방영 1회분 촬영을 위해 소요되는 평균 촬영일수와 하루 평균 촬영시간은 어떻게 되십니까?

1) 1회 평균 촬영일 수	주당: () 일
2) 하루 평균 촬영시간	하루: () 시간
3) 촬영 대기시간	하루: () 시간

22. 보통 한 작품을 위해 소요되는 연습 및 준비기간은 얼마나 됩니까?

() 일

23. 현재 작품 1회당 받으시는 출연료는 얼마입니까?

구분		실제 출연료	적정 출연료
배역	주연	약 () 만원	약 () 만원
	조연	약 () 만원	약 () 만원
	단역	약 () 만원	약 () 만원
매체	공중파	약 () 만원	
	종편/케이블	약 () 만원	
	OTT	약 () 만원	
	기타(웹드라마 등)	약 () 만원	
러닝타임 (방영시간)	회당 30분 미만 드라마	약 () 만원	
	회당 30분 이상 드라마	약 () 만원	

[5] 출연료에 대한 평가

30. 연기활동을 통한 출연료 소득에 대한 평가를 해주세요.

내용	그렇지 않다		보통		매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
출연료를 통한 소득이 일정하게 유지되십니까?	①	②	③	④	⑤
출연료를 통한 소득이 생활을 영위할 만큼 충분하십니까?	①	②	③	④	⑤
출연료가 자신의 연기능력에 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
출연료가 내가 투여한 시간과 노력 대비 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
데뷔 이후 출연료가 지속적으로 높아지셨습니까?	①	②	③	④	⑤
출연료(등급) 상승으로 인해 방송출연에 어려움을 겪으신 적이 있으십니까?	①	②	③	④	⑤

31. 동일한 계약(출연료) 조건일 시, 귀하의 만족도에 영향을 미치는 요인은 어떠한가요?

- ① 방송매체유형(지상파, OTT 등) ② 배역 ③ 출연횟수
 ④ 드라마유형(일일/미니/주말 등) ⑤ 장르(액션/사극 등) ⑥ 사전촬영여부 ⑦ 기타()

32. 귀하는 방송연기자의 출연료 환경에 영향을 미친 주요한 사건이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 방송제작 외주화 ② tvN, 종편의 등장 ③ OTT의 등장
 ④ 유튜브 등의 대안 매체 등장 ⑤ 영화 산업의 성장 ⑥ 한류의 활성화 ⑦ 기타()

[6] 계약

33. 방송출연시 어떤 유형의 계약을 맺으셨습니까?

- ① 방송출연표준계약서 작성 ② 제작사 양식 계약서 작성
- ③ 구두로 계약 ④ 아무런 계약 절차가 없었음
- ⑤ 기타()

34. 방송 출연시 언제 계약(서)을 주로 체결하십니까?(복수응답 가능)

- ① 작품 기획 단계 ② 촬영 직전 ③ 촬영 중 ④ 촬영 종료 후
- ⑤ 기타()

35. 계약은 누가 담당하십니까?

- ① 연기자 당사자가 직접 ② 소속사
- ③ 노동조합 또는 직능협회 ④ 기타()

36. 계약과정에서 계약조건에 대한 제작사와의 협의가 가능하십니까?

- ① 제작사로부터 계약조건을 일방적으로 제시/통보 받음 ② 협의가 가능하지만 주로 제작사의 의사가 반영됨
- ③ 동등한 위치에서 협상하여 결정함 ④ 기타()

37. 계약과정에서 출연료 지급방식은 어떠하십니까?(복수 응답 가능)

- ① 방송 회차(편당) 계약 ② 촬영 일당(일, 주, 월) 계약
- ③ 촬영 회차(씬) 계약 ④ 작품 전체 단위 포괄임금
- ⑤ 기타 ()

38. 계약과정에서 출연료 책정 방식은 주로 어떠하십니까?

- ① 방송국 자체 등급표 ② 개인의 자유 협상
- ③ 소속사의 대리 협상 ④ 기타 ()

39. 출연 계약시 계약서에 계약기간이 명시되어 있습니까?

- ① 계약서에 명시되어 있고, 준수되고 있다
- ② 계약서에 명시되어 있으나, 준수되지는 않는다
- ③ 계약 기간이 명시되어 있지 않다
- ④ 기타 ()

40. 대체로 계약기간은 어떻게 설정되어 있습니까?

- ① 방영 종료시까지
- ② 촬영 종료시까지
- ③ 구체적인 날짜 명시
- ④ 상호 합의
- ⑤ 기타()

41. 출연료 책정 및 지급방식 선호도에 대해서 평가해주세요

내용	비선호		보통		선호
1) 방송회차 기준	①	②	③	④	⑤
2) 촬영시간(시급) 기준	①	②	③	④	⑤
3) 촬영일당(일 주, 월) 기준	①	②	③	④	⑤
4) 촬영 횟수(쌍) 기준	①	②	③	④	⑤
5) 작품 전체 포괄임금	①	②	③	④	⑤

[기] 부당사례 및 대응

42. 귀하가 작품 촬영과정에서 경험한 부당한 사례가 있습니까?(복수응답)

- ① 없음
- ② 폭언과 모욕
- ③ 폭행
- ④ 성희롱 또는 성추행
- ⑤ 계약내용 위반
- ⑥ 임금체불
- ⑦ 부당하차
- ⑧ 산재 보상 거부
- ⑨ 저작권분쟁
- ⑩ 노조 가입을 이유로 불이익
- ⑪ 금품 요구
- ⑫ 계약범위를 초과한 업무 지시
- ⑬ 기타()

43. 귀하께서는 부당 사례에 대해서 어떻게 대응 하십니까? (복수응답)

- ① 그냥 참고 견딘다(43-1로 이동)
- ② 온라인 커뮤니티의 도움을 받는다(게시판, SNS, 단톡방 등)
- ③ 소속사를 통해 처리
- ④ 방송국이나 제작사에 직접 대응
- ⑤ 관련 노동단체나 노동조합의 도움을 받는다
- ⑥ 공적기관(노동청, 예술인복지재단 등)의 도움을 받는다
- ⑦ 법률 소송을 한다
- ⑧ 부당한 일을 겪은 적이 없다
- ⑨ 기타 ()

43-1. 부당 사례에 대해서 참고 견디신 이유는 무엇입니까? (복수응답)

- ① 제작사나 PD 등과의 관계 악화로 인해 출연이나 캐스팅에 불이익을 받을 수 있어서
- ② 대응을 통해 얻는 성과에 비해 들어가는 노력과 부담이 크기 때문에
- ③ 대응할 방식이나 경로를 몰라서
- ④ 대응해도 해결될 가능성이 낮다고 생각해서
- ⑤ 기타 ()

44. 방송 촬영 과정에서 업무상 상해를 입으신 적이 있습니까?

- ① 예(44-1로 이동)
- ② 아니오

44-1. 업무상 상해로 인한 피해는 어떻게 보상 받으셨습니까?

- ① 보상을 받지 못함(본인 비용 처리)
- ② 고용주측 개별 비용이나 상해보험으로 보상
- ③ 산재 처리를 통한 보상
- ④ 소속단체(노동조합 등)의 도움
- ⑤ 기타()

45. 촬영 완료 이후 제작사 사정에 따른 추가적인 보충촬영에 대한 보상 경험이 있으십니까?

- ① 보충촬영에 대한 추가적인 보상을 받았다
- ② 보충촬영에 대한 별도의 보상을 받지 못했다
- ③ 보충촬영 경험이 없다

46. 귀하의 책임과 상관없이 제작이 무산되었을 때, 보상을 받으신 적이 있으십니까?

- ① 계약된 출연료(계약금)를 보상받았다
- ② 계약된 출연료(계약금)의 일부를 보상받았다
- ③ 전혀 보상받지 못했다
- ④ 제작 무산 경험이 없다

47. 촬영은 했으나 편집되어 방송에 나가지 못했을 경우 어떤 처우를 받으셨습니까?

- ① 처음 계약된 출연료를 모두 받았다
- ② 처음 계약된 출연료에서 일정 비율을 제외하고 받았다
- ③ 출연료를 받지 못했다
- ④ 경험이 없다

48. 음성출연에 대한 추가 보상을 받은 경험이 있으십니까?

- ① 음성출연에 대한 추가 보상을 받았다
- ② 음성출연에 대한 추가 보상을 받지 못했다
- ③ 경험이 없다

49. 사진출연에 대한 추가 보상을 받은 경험이 있으십니까?

- ① 사진출연에 대한 추가 보상을 받았다
- ② 사진출연에 대한 추가 보상을 받지 못했다
- ③ 경험이 없다

50. 회상이나 장면재사용에 대한 추가 보상을 받으신 경험이 있으십니까?

- ① 회상출연이나 장면재사용에 대한 추가 보상을 받았다
- ② 회상출연이나 장면재사용에 대한 추가 보상을 받지 못했다
- ③ 경험이 없다

51. 촬영을 마쳤으나, 제작사에서 계약된 출연료를 체불당한 경험이 있으십니까?

- ① 체불 경험이 있으며, 개인 차원에서 대응하여 해결하였다
- ② 체불 경험이 있으며, 추후 노조나 법적 대응을 통해 해결하였다
- ③ 체불 경험이 있으며, 이후에도 보상받지 못하였다
- ④ 체불 경험이 없다
- ⑤ 기타 ()

[8] 정체성

52. 귀하는 노동조합 등의 연기자의 권익을 대변하는 단체에 소속되어 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오

53. 귀하는 방송연기자들의 이해를 대변하는 노동조합 또는 대변단체에 가장 필요한 역할은 무엇이라 생각하십니까?

1순위 : _____ 2순위: _____ 3순위: _____

- ① 법률자문, 권리보호, 심리치료 등 상담서비스
- ② 국가를 대상으로 연기자들의 이해대변 및 법률/제도 수립
- ③ 방송사/제작사/OTT 등과의 단체협상
- ④ 타 부문과의 연대를 통한 사회 전반적인 노동환경 개선
- ⑤ 권익대변을 위한 연구조사 사업
- ⑥ 종사자들의 안전과 권익보호를 위한 교육 프로그램 운영
- ⑦ 취업 및 전직 지원 상담
- ⑧ 동종업계에 있는 사람들과의 활발한 교류 지원
- ⑨ 기타()

※ 기타 개인 의견을 자유롭게 써주세요. (추가적인 의견이 없으시면 응답하지 않으셔도 됩니다)

※ 기프트콘을 받으실 연락처를 기입해주세요

※ 설문조사보다 더 깊고 자세한 내용에 대해서 추가적인 면접 인터뷰를 진행할 예정입니다. 참여의사를 밝혀주시면 조율을 통해 연구진이 별도로 연락을 드리겠습니다.

① 인터뷰 참여 의사 있음

② 인터뷰 참여 의사 없음