

연구보고 2001-4

# 영화인 복지향상을 위한 기초조사 연구

# 영화인 복지향상을 위한 기초조사 연구

참여연구진	김혜준 (영화진흥위원회 정책연구실장) 임정기 (한국보건사회연구원 연구원) 강철희 (이화여대 사회복지대학 교수) 이용표 (수원대학교 사회복지과 교수) 이윤이 (한국종합예술학교 영상원 졸업)
-------	--

# 차 례

## 1장 서 론

1. 조사연구의 배경 및 목적 .....	11
2. 조사연구방법 .....	13
3. 조사내용 요약 .....	16

## 2장 조사결과분석

1. 조사대상자의 일반적 사항 .....	20
2. 조사대상자의 가구경제 현황 .....	21
3. 조사대상자의 경제활동 상황 .....	29
4. 사회보험 및 사적보험 가입현황 .....	34
5. 영화인 복지관련 요구사항 .....	40
6. 영화인의 권익 .....	42
7. 영역별 비교 분석	
가. 인구학적 특성 비교 .....	52
1) 성별에 따른 비교 .....	52
2) 연령에 따른 비교 .....	61
3) 학력에 따른 비교 .....	63
4) 결혼상태에 따른 비교 .....	67
나. 주요활동분야에 따른 비교 .....	77

## 3장 결 론

1. 영화산업 종사자의 경제활동 및 사회보장 특성과 문제점	
1) 영화산업 종사자 가구경제의 특성 .....	80
2) 영화산업 종사자 경제활동의 특성 .....	81
3) 영화산업 종사자 사회보장의 특성 .....	82
4) 문제점 .....	83
2. 영화산업인력의 복지증진을 위한 정책 제언	
1) 소득대책 .....	84
(1) 영화산업인력기금 조성 및 활용 .....	84

(2) 영화인 공제조합 설립 .....	86
2) 고용안정대책 .....	87
(1) 취업알선센터 운영 .....	87
(2) 고용보험제도에 의한 영화산업인력훈련기관 설립 .....	88
(3) 공공근로제의 도입 .....	88
3) 사회보장 확대대책 .....	89
(1) 사회보험 가입대상 사업장 관리 강화 .....	89
(2) 사회보험 가입유인 방안 .....	91
(3) 사회보험에 관한 홍보 강화 .....	91

#### 4장 영화인 복지관련 사업 제안

1. 전국민을 대상으로 하는 사회복지제도의 내용과 한계 파악	
1) 국민연금제도 .....	94
2) 고용보험 .....	95
2. 전담기구 또는 단체	
1) ‘(가칭)영화인복지위원회’ .....	96
2) (재)한국영화복지재단 .....	97
3. 검토 가능한 영화인 복지사업	
1) 영화인 복지기금 확충 .....	98
2) 공로금(종신공로금) 지급대상 확대 .....	98
3) 인력정보 종합 조회시스템 구축 및 ‘영화인복지센터’ 운영 .....	99
4) 최저생계비가 반영된 개별계약제 실행과 표준계약서 채택 권고 ...	99
5) 저작권 및 판권 등록과 관련 법률서비스 .....	100
6) 전문성 향상을 위한 지원 .....	100
7) 국민연금, 고용보험, 사적연금 등 활용을 위한 홍보와 지원 .....	100
주요 참고자료 .....	101
영화인 현황조사 카드 .....	102
영화인 복지실태 조사 설문지 .....	104

## 표 차례

<표 I>	영화인 현황(1차 조사) 및 표본수 .....	15
<표 II>	가계수지 비교표 .....	17
<표 1-1>	조사대상자의 인구학적 특징 .....	20
<표 2-1>	조사대상가구의 가구원 수 .....	22
<표 2-2>	주택의 점유형태별 가구분포 .....	22
<표 2-3>	조사대상가구의 생계유지 .....	23
<표 2-4>	조사대상가구의 주소득원 .....	23
<표 2-4-1>	연령대별 주소득원(교차분석) .....	24
<표 2-5>	조사대상가구의 월평균 소득액 및 지출액 .....	24
<표 2-6>	조사대상가구의 부채여부 .....	24
<표 2-7>	조사대상가구의 부채금액 .....	25
<표 2-8>	조사대상가구의 부채 .....	25
<표 2-9>	조사대상가구의 저축액 .....	26
<표 2-10>	조사대상가구의 저축이유 .....	26
<표 2-11>	조사대상자 가구의 한달 최소생활비 .....	27
<표 2-11-1>	연령대별 최소생활비 소요액 판단(집단통계량) .....	27
<표 2-12>	조사대상자 가구의 친척도움 및 액수 .....	28
<표 2-13>	조사대상자 가구의 실직후 생활수준 유지기간 .....	28
<표 2-14>	조사대상자 가구의 생활수준 .....	29
<표 3-1>	조사대상자의 주요활동 분야 및 전문분야 .....	29
<표 3-2>	영화관련 유급 여부 .....	30
<표 3-3>	영화분야 활동기간 등 .....	31
<표 3-4>	고용형태 및 임금방식 .....	31
<표 3-5>	연도별 근로계약 현황 .....	32
<표 3-6>	부업여부 .....	33
<표 3-7>	개인의 연평균 소득 .....	33
<표 3-8>	직업 만족도 .....	34
<표 4-1>	노후준비 관련사항 .....	35
<표 4-2>	연금가입 기간과 납부액 .....	36
<표 4-3>	연금에 대한 가치판단 .....	36
<표 4-4>	고용안정성 및 고용보험 가입여부 .....	37

<표 4-5>	업무위험 관련 사항 .....	38
<표 4-6>	건강상태 및 의료보험 혜택 .....	39
<표 5-1>	복지사업에 대한 의견 .....	40
<표 5-2>	월별 공로금액에 대한 의견 .....	41
<표 5-3>	기금조성과 복지기금 참여여부 .....	41
<표 6-1>	정규직의 급여지급 .....	42
<표 6-2>	계약해지 합의 .....	42
<표 6-3>	지난 3년간 영화관련 계약체결 및 해지 .....	43
<표 6-4>	계약이행과 급여 .....	43
<표 6-5>	급여를 받기위한 조치 .....	43
<표 6-6>	문제된 계약금 지급 조치 .....	44
<표 6-7>	계약상의 지위 .....	44
<표 6-8>	계약전 작업에 대한 보상여부 .....	45
<표 6-9>	계약형태 .....	45
<표 6-10>	계약 체결시 불만족스러웠던 경우 .....	46
<표 6-11>	표준계약의 효과 .....	46
<표 6-12>	급여산정 방식과 최우선적용 요인 .....	47
<표 6-13>	단체 및 노동조합 .....	48
<표 6-14>	숙련도 .....	49
<표 6-15>	차별의 경험 .....	49
<표 6-16>	저작권 침해 .....	50
<표 6-17>	저작권 관리 .....	51
<표 7-1>	주소득원 여부 .....	52
<표 7-2>	주소득원 .....	52
<표 7-3>	저축이유 .....	53
<표 7-4>	생활수준 .....	53
<표 7-5>	실직 후 생활유지 기간 .....	54
<표 7-6>	전문분야 비교 .....	54
<표 7-7>	고용형태 .....	55
<표 7-8>	임금방식 .....	56
<표 7-9>	직업만족도 .....	56
<표 7-10>	고용보험 가입여부 .....	57

<표 7-11>	실업급여 수급여부 .....	57
<표 7-12>	산재보험 가입여부 .....	57
<표 7-13>	건강상태 .....	58
<표 7-14>	의료보험 형태 .....	58
<표 7-15>	공로금에 대한 인식 .....	59
<표 7-16>	복지기금 모금 참여 여부 .....	59
<표 7-17>	표준계약서 효과에 대한 인식 .....	60
<표 7-18>	단체소속여부 .....	60
<표 7-19>	성차별 경험 .....	60
<표 7-20>	전문분야 간 차별경험 .....	61
<표 7-21>	교육수준 .....	61
<표 7-22>	주소득원 .....	61
<표 7-23>	고용안정성 정도 .....	62
<표 7-24>	성차별 경험 .....	62
<표 7-25>	가구의 주소득원 .....	63
<표 7-26>	빌린 돈에 대한 변제 능력 .....	63
<표 7-27>	가구의 생활수준 .....	64
<표 7-28>	유급의 영화관련 일에 종사 여부 .....	64
<표 7-29>	산재보험 가입여부 .....	65
<표 7-30>	주관적 건강상태 .....	65
<표 7-31>	치료나 투약을 필요로 하는 질병여부 .....	65
<표 7-32>	필요한 노동조합 형태 .....	66
<표 7-33>	차별경험 .....	66
<표 7-34>	저작권법 상담창구의 필요성 정도 .....	67
<표 7-35>	가구의 주소득원 여부 .....	67
<표 7-36>	가구의 주소득원 .....	68
<표 7-37>	부채여부 .....	68
<표 7-38>	부모·형제·친인척·이웃으로부터 경제적 도움여부 .....	69
<표 7-39>	가구의 생활수준 .....	69
<표 7-40>	유급의 영화관련 일 종사여부 .....	69
<표 7-41>	노후 경제적 상황 대비 .....	70
<표 7-42>	국민연금에 대한 인지 여부 .....	70

<표 7-43>	특례 노령연금제도에 대한 인지 여부 .....	71
<표 7-44>	고용주의 고용보험 가입여부 .....	71
<표 7-45>	산재보험 가입여부 .....	71
<표 7-46>	업무와 관련된 사고나 질병 경험 .....	72
<표 7-47>	치료나 투약을 필요로 하는 질병 유무 .....	72
<표 7-48>	국민건강보험 가입 형태 .....	72
<표 7-49>	‘한국영화복지재단’의 공로 영화인에 대한 공로금 지급 .....	73
<표 7-50>	영화인 복지기금 조성방법 .....	73
<표 7-51>	영화인 복지기금 조성시 참여 유무 .....	74
<표 7-52>	계약해지 합의 정도 .....	74
<표 7-53>	급여 산정시 최우선으로 적용되어야 하는 부분 .....	75
<표 7-54>	본인의 전문분야에 대한 숙련도 .....	75
<표 7-55>	차별 경험 .....	76
<표 7-56>	저작권과 관련된 경험 .....	76
<표 7-57>	저작권법 상담 창구의 필요성 정도 .....	77
<표 7-58>	유급의 영화관련 일에 종사 여부 .....	77
<표 7-59>	전직 희망 여부 .....	78
<표 7-60>	고용주의 민간보험 가입여부 .....	78
<표 7-61>	업무와 관련한 사고 및 질병 경험여부 .....	79
<표 7-62>	급여산정시 최우선 적용 사항 .....	79
<표 7-63>	전문분야내 직급 차별 경험 .....	79



# 제 1 장 서 론

## 1. 조사연구의 배경 및 목적

사회적으로 실제 문제가 되는 것은 상대적인 불평등이듯이, “사람답게 산다는 것”은 절대적이기보다는 상대적인 개념이라 할 수 있다. 따라서 이 상대적인 개념과 연관된 문제를 푸는 바람직한 방법은 공동체 구성원들의 심리적 거리감과 상대적 박탈감을 줄이는 일이다. 물론 대내적인 불평등만 해소된다고 모든 문제가 해결되는 것은 아니므로, 한편으로는 공동체 의식을 키우고, 다른 한편으로는 공동체 구성원 모두의 삶의 질을 향상시킴으로써 대외적인 불평등도 해소할 필요가 있다.

노령인구가 늘고 사회적 단절감이 깊어지는 산업사회 단계일수록 적절한 공공부조제도를 마련하는 일이 더 절실해진다.<sup>1)</sup> 특히 급격한 산업화의 단계를 거치면서 현장 인력의 교체 현상이 뚜렷한 영화계의 경우는, 양적 성장의 부정적 측면을 보완하는 복지정책에 대한 요구와 필요성이 상당히 큰 분야이다.

영화계 입장에서의 복지정책은 크게 두 가지 차원으로 접근할 수 있겠는데, 한국영화의 발전에 기여해온 노년 세대를 대상으로 한 지원사업과 현재 영화현장에서 일하고 있는 인력들이 정당한 권리를 확보할 수 있도록 하는 ‘스텝처우개선’을 비롯한 인력운용시스템개선사업 사업이 그것이다.

노인세대에 대한 지원사업의 경우는, 무엇보다 퇴직금이 없는 영화업종의 특성을 감안할 필요가 있다. 영화계 종사자 대부분이 정규직 근로자가 아닐뿐더러, 다른 분야에 비해 연공서열도 덜 작용하는 분야라서, 최소한의 노후대책도 세우기가 어렵기 때문이다. 더구나, 영화 현장에서 실제적인 경제활동을 하고 있는 세대들 또한 상당한 고용불안을 느끼고 있기 때문에, ‘현재근로세대(미래노인세대)-현재노

---

1) 보통 65세 이상 노인 인구가 전체의 7%를 넘으면 ‘고령화사회’, 14%를 넘으면 ‘고령사회’로 분류된다. 우리나라는 65세 이상 인구가 2000년에 7.2%로 이미 ‘고령화사회’로 접어들었으며 2020년에는 15.1%가 될 것으로 예측되고 있다. 한편 2000년 현재의 평균 수명은 75.9세이다. 통계청 발표 “장래 인구 추계” 자료(2001년 11월 23일) 참조(보건복지부 자료 『2001년도 노인보건복지 국고보조사업 안내』에서는 65세 이상 인구가 7.1%). 문제는 2000년말 현재 65세 이상 인구 335만3393만명 중에서 국민연금·공무원연금·사학연금·군인연금 등의 공적연금중 단 하나라도 받고 있는 비율은 8% 정도에 그치고 있다는 사실이다. 특히 국민연금만을 놓고 보면 수혜율은 6%에도 못미친다. 문화일보 2001년 8월 28일자 “노인 90% 복지 사각지대에서” 기사 참조.

인세대-미래근로세대 등 3자간의 묵시적 계약참여'에 의해 성립되는 '직능 안에서  
의 부조사업'이 영화계의 자발적인 노력에 의해 실현되기는 거의 불가능에 가깝다.  
따라서 영화진흥위원회와 같은 영화진흥기구가 해당 사업을 주도하되, 영화계와  
정책당국의 동의를 얻어가면서 적정 규모의 '영화인 복지기금'을 조성하고 이를 효  
율적으로 운용하는 방안을 모색할 필요가 있다.

물론 '영화인복지재단'이 구성되어 활동 중이긴 하지만, 기금의 규모도 키워야  
하고 재단의 활동이 영화계 전체의 관심 속에서 이뤄질 수 있는 정책적인 노력과  
변화가 필요하다.

인력운용시스템 개선이라는 과제의 주요한 내용인 현장 인력의 정당한 권리 확  
보는 스태프들의 처우개선과 적절한 수익 배분에 관한 사항이라 할 수 있는데, 개별  
계약제·표준계약서·표준예산서 등의 도입과 저작권보호 활동이 이 범주에 속하  
는 구체적인 과제라 할 수 있다.

현장 영화인들이 겪는 노동환경이 상당히 열악하다는 것은 널리 알려진 사실이  
다. 비정규직(근로기준법에 의한 '단기간근로자'), 즉 작품당 계약이 일반적인 계약  
방식이고, 심지어 직종별 도급 책임자와 묶어서 팀으로 계약하는 경우가 많은 영  
화분야의 고용 불안정성을 감안하면, 이 문제는 매우 절실한 해결과제이다.

포괄적으로 말해서 '한국영화 제작시스템 개선'이라고 개념화할 수 있는 이 과제  
에 대한 영화계의 시도가 전혀 없었던 것은 아니다. 한편으로는 한정된 자원을 효  
율적으로 집행하면서, 다른 한편으로는 작품에 참여하는 모든 인력들의 권익을 제  
대로 보장하는 실질적인 고민과 토론은 영화계 한편에서 꾸준히 지속되어 왔다.  
대기업 투자담당자·프로듀서·주연배우·스태프·연구자 등이 한 자리에 모여 제작  
환경에 대한 구체적인 토론을 열기도 했고, 널리 알려지지는 않았지만 몇몇 영화  
인과 영화사들의 노동환경 개선을 위한 적극적인 노력은 높이 평가받아 마땅하다.  
'영화인 노동조합' 결성에 대해서도 꾸준한 모색이 있어 왔다. 이런 노력과 시도가  
축적되어 시나리오작가협회·영화감독협회·영화인회의 등에서 '표준계약제'나 '저  
작권 집중관리제' 등을 제안했고, 이와 관련된 기초작업이 상당 수준으로 진척되고  
있다. 노동 환경 개선의 다른 한 축이라 할 제작자나 프로듀서들의 고민과 노력도  
스태프들 못지 않다. 설사 접근의 방향에는 차이가 있을지 모르지만, 좋은 영화를 만  
들어 내려는 기본 입장에는 별다른 차이가 없을 것이고, 스태프들의 처우개선이 영  
화의 질적 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것임이 분명하기 때문이다.

최근 다양한 형태로 현장 영화인들이 느끼는 제작환경과 처우 개선에 대한 문제 의식이 적나라하게 표출되고 있다. 이런 적극적인 의사표현이 나오게 되는 배경에는, 우선 영화인들의 달라진 권리의식, 그리고 <쉬리>나 <공동경비구역> <친구>와 같이 흥행 면에서 큰 성과를 거두는 소수의 작품이 나오면서 깊어진 다수 영화인의 상대적 박탈감이 자리잡고 있다.

이런 문제의식을 간추려보면, 1) 한 명의 영화인이 가족·친지 등과 원만한 관계를 유지하면서 정상적인 생활인 또는 사회인으로 살 수 있는 조건, 2) 한 편의 영화에 참여하는 영화인 각자의 책임·의무·권한 등과 영화인으로서 자긍심을 느낄 수 있는 필요조건, 3) 제작시스템 개선을 위한 제작단계별·일정별 필요조건과 충분조건, 4) 제작비 규모, 제작기간, 개인별 기여도 등 변수 측정과 계약조건 산정의 합리적 방안, 5) '동인제 제작', '노무출자' 등 현장 영화인의 책임과 권한을 키우는 방안, 6) 개인 또는 직능 집단의 이해를 관철하기 위한 영화인 조직화의 방법, 7) 상충되는 이해관계를 조정하기 위한 협의 틀, 8) 한국영화 제작 활성화와 부가수익 극대화의 방안, 9) 현존하는 직능단체의 역할을 강화하는 방안, 10) 영화인 노동조합 설립에 필요한 기초 조사와 추진 주체 규합 등의 세부과제가 논의되고 정리될 필요가 있을 것이다.

본 연구과제는 위에서 언급한 두 가지 큰 과제와 다양한 세부과제를 풀어가기 위한 기초자료를 확보할 목적으로 기획되었다. 연구진은 복지 관련 전문가를 중심으로 구성하되, 향후 이 연구결과를 영화진흥위원회의 직간접적인 형태의 사업으로 연결시킬 필요성을 고려하고 위원회의 책임성을 분명히 한다는 차원에서 위원회 정책연구실장이 책임연구자로 참여하였다. 아울러 영화인복지재단 관계자들이 노년층 영화인의 생활 실태를 파악하는 과정에 참여하였다.

## 2. 조사연구방법

영화산업의 고용규모, 즉 영화계 종사자의 수가 어느 정도인지에 대한 믿을만한 자료를 얻기가 쉽지 않은 상황에서, 본 연구와 관련하여 적절한 표본을 선정하기가 쉽지 않았다. 예컨대 영화인협회의 회원(명예회원 및 특별회원 포함)이 2700명이라거나, 1998년 현재의 영화제작부문 종사자 수가 3714명이라는 문화관광부 자

료(1999 문화산업통계실태 조사연구, 206쪽)2), 영화업체 종사자수가 4255명이라는 문화관광부의 다른 자료(2001 문화산업 전문인력 수급대책과 투자의 고용창출효과에 관한 연구, 122쪽) 등만으로는 부문별 표본을 적절하게 선정하는데 일정한 한계가 있다는 얘기다.

따라서 연구팀에서는 우선, 조사 가능한 범위 안에서 개별 영화인의 인적사항을 파악하고, 이 자료에 기초하여 표본을 선정하는 방법을 채택하기로 하였다. 한정된 시간에 이뤄진 조사라는 또 다른 한계가 있긴 하지만, ‘영화인 현황조사 카드’(별첨) 작성이라는 방법을 통해 1차로 1850명의 인명록이 작성되었다. 그리고 이 인명록을 토대로 표본 추출작업이 이뤄졌다.

다음으로 연구팀을 고민에 빠지게 한 것은 어떤 방법을 구사해야 충실한 설문지 작성이 이뤄질 것인가 하는 문제였다. 결국 두 가지 방법, 즉 우편응답과 1대 1 직접 면담조사가 함께 진행되었다. 이 과정에서 1차로 선정된 표본수와 설문조사가 정상적으로 끝난 실제 유효 표본의 수(506명) 사이에 일정한 차이가 생겼다.

<표 I>은 인명록상의 전문분야와 실제 설문조사가 진행된 결과를 비교한 것이다.3) 이 수치와 본문 <표7-6>의 전문분야별 표본수가 약간 다른 것은 설문조사가 진행 중인 상황에서의 잠정 집계 수치와 최종 수치에 차이가 있기 때문이다. 조사가 진행되는 동안 최종적으로 2763명의 인명록이 작성되었는데, 이 자료는 앞으로 계속 보완해나갈 계획이다.

1차 조사된 영화인 인명록에서 나이가 확인된 것은 787인이었고, 이중에서 1941년 이전 출생(60세 이상)이 203명으로 25.8%, 50세에서 59세까지가 134명으로 17%, 1952년 이후 출생(49세 이하)이 450명으로 57.2%를 차지했다. 반면 수거된 설문 답변자는 60세 이상 60명(12.6%), 50세~59세 13인(2.7%), 49세 이하 403인(84.7%) 등이었는데, 이런 비율의 차이가 설문조사의 신뢰도에 영향을 미친다고 판단되지는 않는다. 실제 영화작업에 참여하고 있는 젊은 층의 입장을 감안하면 오히려 젊은 층의 표본수 비율을 높일 필요가 있을 것이기 때문이다.4)

2) 조사가 이뤄지던 당시의 영협 산하 분과협회의 회원수는 시나리오 217명(정회원 117명), 감독 226명, 배우 1020명(정회원 249명, 준회원 600명, 특별회원 171명), 기획장작 72명, 촬영 122명(정회원 73명), 기술 170명, 음악 80명, 조명 170명(정회원 126명) 등이었다. 따라서 준회원을 기준으로 한 영협 회원수는 1700여명 선이다. 특별회원을 포함한 감독협회 회원수를 400명으로 잡고, 배우를 1200명으로, 기획 쪽을 160명으로 각각 늘려 잡을 경우 영협 회원수는 2500여명 선이 된다.

3) 배우의 수가 적은 것은 900여명의 별도 명단을 포함시키지 않았기 때문이다. 영상자료원을 통해 확보한 이 명단의 상당수가 최근의 영화 활동상을 확인 할 수 없는 경우가 많아 표본 추출에는 큰 영향을 미치지 못했다. 이 숫자를 영화인 인명록에는 포함시켰다.

4) 본 연구에 공동으로 참여한 한국영화인복지재단의 내부자료에 따르면 60세 이상(2000년 8월 31일

<표 1> 영화인 현황(1차 조사) 및 표본수

코드	분야와 직급	영화인	백분율		표본	백분율
AD	미술	87		4.702	21	4.656
AX	무술 및 스텐트	4		0.216	2	0.443
BU	배우	28		1.514	39	8.647
CC	의상	37		2.000		
DD	연출	322	17.405	28.162	63	24.612
DD-1	조연출	199	10.757		48	
EE	편집	27		1.459	6	1.330
EP	프로듀서	306		16.541	83	18.404
LL	조명	53	2.865	6.865	13	5.543
LL-1	조명보	74	4.000		12	
MF	마케팅 및 홍보	56		3.027	17	3.769
MM	음악	45		2.432	1	0.222
MU	분장	63		3.405	12	2.661
PP	촬영	123	6.649	10.270	23	11.973
PP-1	촬영 보조	67	3.622		31	
RS	동시녹음	45		2.432	16	3.548
SD	소품	37		2.000	15	3.326
SE	기타	105		5.676	20	4.435
SFX	특수효과	14		0.757	11	2.439
SP	스틸 사진	38		2.054		
SR	음향효과	22		1.189		
SS	시나리오 작가	98		5.297	18	3.991
합계		1850	100%	100%	451	100%

설문은 1) 나이 등을 묻는 기본항목, 2) 가구소득, 가구부채, 생활수준 등 가구의 경제현황을 파악하는 항목, 3) 전문분야, 고용형태, 임금지급 방식, 영화활동 관련 수입, 직업 만족도 등의 경제활동 현황을 파악하는 항목, 4) 사회보험과 사적보험 가입 현황을 묻는 항목, 5) 복지관련 요구사항과 권익에 대한 의식을 묻는 항목으로 구성되어 있다.

설문조사에서는 특히 영화계만의 복지정책을 마련하기가 쉽지 않음을 감안하여 궁극적으로는 영화인 각자가 ‘국민연금’ 제도를 활용하여 노후를 준비할 수 있도록 국민연금에 대한 정보를 간접적으로 제공하고, 이와 관련된 영화인들의 의식을 파악하고자 하였다. 특히 ‘특례노령연금(‘95.7.1.현재 45세~59세, ‘99.4.1.현재 50세~59세 해당자, 가입기간 5년)’과 같은 국민연금 도입 초기의 예외성 제도에 대한 인지

기준)의 영화인은 321명이다.

도를 알아보고자 했다. 물론 영화계의 자발적인 노력으로 영화계 중심의 공공부조 활동이 이뤄질 가능성을 타진해보려는 내용도 포함되어 있다.

### 3. 조사내용 요약

우선 일반 도시근로자의 평균적 모습<sup>5)</sup>과 영화인 가구의 생활상을 비교한 결과 영화인 가구의 생활 형편이 도시근로자 가구의 평균치에 못 미치는 것으로 나타났다. 흥미로운 것은 도시근로자 가구와의 소득격차는 37.86만원인 반면, 지출격차는 3.4만원으로 나타나 내실이 부족한 생활을 하고 있는 것으로 보인다. 이런 생활상은 부채를 지고 있는 영화인가구의 비율이 53.7%나 되고, 부채금액도 4천만원(중간값)으로 서울시 근로자 가구 평균 부채액 946만원이나 저소득층 평균 부채액 1645만원에 비해 훨씬 많은 현실로 나타나고 있다.

영화인 개인의 영화관련 연평균 소득 2553.75만원(중간값 1750만원)<sup>6)</sup> 및 월평균 소득 212.81만원(중간값 145.83만원)을 도시근로자 가구주의 월평균 근로소득 163.94만원과 비교해 보면, 산술적으로는 영화인의 근로소득 수준이 높아 보이나 실질적으로는 그렇지 않을 가능성이 있는 것으로 판단된다. 특히 근로소득이 적은 스태프들의 경우가 그럴 것이다.

국민연금 납부액을 기준으로, 지역가입자의 보험료를 4%(2000년 7월부터 2001년 6월까지)를 대입하여 월평균 근로소득을 추산해보면 평균값은 171.5만원이고 중간값은 112.5만원이라는 결과가 나오는데, 이 금액을 기준으로 살펴봐도 영화인의 상대적인 소득수준을 판단해볼 수 있을 것이다.

영화인들의 계층의식은 ‘중하’ 또는 ‘하’가 56.3%(표2-14)로 대체로 중간층 이하의 생활수준을 가진 것으로 인식하고 있고, 조사대상자의 영화분야 활동 경력은 평균 9년인 것으로 나타났다. 한편 책임자급이 되는 영화계 종사 기간의 평균치는 9년인데 비해 중간값은 3년으로서(표3-3) 개인에 따라 차이가 많은 것으로 나타나고 있는데, 이런 차이는 도제제도의 붕괴로도 해석할 수 있을 것이다.

5) 통계청, “2000년 4/4분기 및 연간 도시근로자가구의 가계수지동향”(2001. 2) 자료 기준, 통계청 홈페이지 [www.nso.go.kr](http://www.nso.go.kr) 참조

6) 영화인 개인의 영화관련 소득액(표3-7)이 영화인가구의 소득액(표2-5) 보다 더 많은 것은 이 조사의 약점이라 할만하다. 영화인 개인의 부업소득 응답까지를 고려해보면, 영화인들이 자신의 소득을 실제보다 높은 것처럼 응답했을 가능성이 커 보인다.

&lt;표 II&gt; 가계수지 비교표

(단위 : 천원)

구 분		2000년 4/4분기	2000년 연간	1999년 연간 (영화인)
		(도시근로자 전체)		
가구원수		3.52명	3.54명	3.25명
월평균 소득	총소득	2,424.9	2,386.9	2,008.3
	근로소득	2,050.9	2,008.5	
	가구주 근로소득	1,675.2	1,639.4	
월평균 지출	가계지출	1,921.3	1,888.2	1,854.2
	소비지출	1,646.6	1,614.8	
	공적연금*	56.7	56.6	68.6(중간값 45.0)
	사회보험*	32.7	32.5	
흑자액(가처분소득-소비지출)		503.6	498.8	

\* 공적연금(영화인은 국민연금만)과 사회보험은 '비소비지출'

영화인들의 노후대비는 제대로 이뤄지고 있는 것일까? 우선 '작품별 계약제'로 경제활동을 하는 것이 일반적인 영화인의 경우, 정상적인 퇴직금을 받을 가능성이 상당히 희박하므로, 퇴직금제도의 혜택을 보는 일반 근로자가 누릴 수 있는 급여율을 20%(현재 받고 있는 월평균급여액 163.94만원을 기준으로 32.79만원을 노후대비 자금으로 퇴직금 적립을 통해 비축할 수 있다는 의미임)를 확보하지 못하는 형편이다. 한편 보편적인 공적연금제도로 정착되어가고 있는 국민연금의 소득대체율을 근거로 할 경우, 40대 영화인의 경우는 20년 가입을 기준으로 평균소득의 30%인 64만원 가량을, 30대 영화인은 30년 가입을 기준으로 소득의 45%인 96만원 가량을 각각 노후대비 자금으로 비축하고 있는 셈이다. 반면 50대 이상인 영화인들의 경우 대부분이 국민연금제도를 통해 실질적인 노후대비를 할 수 있다고 보기는 힘들다.

이와 같은 형편을 감안하면, 영화인들의 경우 타 직종 일반 근로자에 비해 노후대비에 많은 어려움이 예상되므로, 각별한 개인적인 노력이 절실하거나, 영화계 공동의 복지제도를 따로 마련할 필요가 있을 것이다.

7) 강제적인 법정제도로 운영되고 있는 퇴직금제도의 수혜자의 경우, 퇴직금을 노령소득보장체제로 공식화하여 연금화한다고 할 때, 약 20%의 급여율을 보장할 수 있는 것으로 추정된다. 석재은, "국민연금의 정책적 선택의 특성과 발전과제", 『한국 사회복지의 현황과 쟁점』, 한국사회과학연구소 편, 인간과복지, 2000., 99쪽 참조.

현재 시점에서 의미 있는 경제활동을 하고 있는 ‘현장 영화인’들은 장년 이상의 영화인들과 달리 당장 닥치고 있는 고용불안을 어떻게 해소할 것인가, 적정한 임금과 권리를 확보할 수 있을 것인가, 영화에 관한 전문성을 높임으로써 안정적인 미래를 확보할 수 있을 것인가와 같은 사항을 고민하고 해결책을 찾고 있을 것이다. 이런 처지와 고민은 설문조사 결과에서도 그대로 드러나고 있다. 실직할 경우 현재와 같은 생활을 유지할 수 있는 기간이 6개월 미만이라고 응답한 비율이 43.6%(표2-13)라는 조사결과는 여유자금의 부족하다는 의미이자 일할 수 있는 기회의 확보가 그만큼 절실하다는 의미이다. 한편 임금을 받지 못하고 일하는 경우가 20.2%(표3-2)나 된다거나, 전직을 희망하는 가장 큰 이유로 수입부족(‘수입이 낮아서’가 52.6%)을 꼽는 것은 개선할 사항이 많고 그만큼 품고 있는 불만도 클 것임을 짐작케 한다.

계약관계의 합리성을 확보할 수 있는 효과적인 대안으로 제시되고 있는 ‘표준계약제’를 채택하는 것에 대해서는 조사대상자의 절대다수인 96.8%(표6-11)가 긍정적인 효과를 기대하고 있다. 아울러 급여(개런티) 산정의 방식은 제작비와 작업기간에 따라 차등적용해야 한다(62%)는 응답이 많았고, 최저 개런티에다가 흥행에 따른 추가 지분배당을 요구하는 응답(24.5%)도 적지 않다는 조사결과(표6-12)는 지분배당의 현실성이나 적용 범위와는 관계없이 ‘지분배당’ 문제가 영화계의 논란거리로 등장할 상당한 가능성을 예측하게 한다.

여기서 놓치지 않아야 할 것은 실제 작업기간과 개런티의 상관관계를 정리하는 일이다. 무슨 말인가 하니 감독과 연출부 혹은 촬영기사와 촬영부와 같은 분야별 책임자와 부원의 관계가 상호독립적이지 못한 영화계의 관행을 합리적으로 개선하지 않은 상태로 개별 작품(프로젝트)별 개런티의 적절성을 따지는 것에는 큰 허점이 있다는 얘기다. 조사결과(표6-8)에서 보듯이 “정식 계약이 이뤄지기 전에 행한 작업에 대한 경제적 보상은 이뤄지는 경우에 비해 이뤄지지 않는 경우가 더 많다. 이런 불합리성이 초래되는 근본적인 원인은 시나리오 개발에서 파이낸싱에 이르는 ‘기획단계’에서부터 명확한 역할이 없는 상태로 연출부의 참여가 이뤄지기 때문이다. 따라서 기획단계에서의 기여도에 대한 보상을 프로듀서 측에 요구하기도 어렵다. 사실은 감독과 시나리오작가 그리고 프로듀서(기획자)라는 최소인원만으로도 충분한 개발작업에 연출부원이 참여할 경우, 해당 인력은 사실상 자신의 시간을 무의미하게 낭비할 수밖에 없는 것이다. 결국 해결책은 연출부, 촬영부 및 조명부



등의 역할을 전문화해야 할뿐만 아니라 책임자와의 관계도 상호 독립적일 수 있게 인력운용의 방식을 조정하는 것이다. 특정 작품의 제작에 참여하는 각자의 역할을 분명히 하는 것은 개런티 산정의 합리성인 근거를 확보한다는 이유만이 아니라 각 부문의 전문성을 확보함으로써 궁극적으로는 작품의 기술적이며 미학적인 완성도를 높이는데도 결정적인 영향을 미치는 조건이 될 것이다.

이렇게 개인별 역할을 확립한다는 전제하에 최저 생계비와 최저 개런티의 상관성(나아가 영화인 복지사업의 구체적인 근거로도 활용할 수 있을 것이다)을 예측해보자. 민주노총과 한국노총 등 양대노총이 2001년 7월에 '2001년 최저임금안'으로 수정 제시한 금액은 51만2930원으로 시간당 2270원, 일당 18157원에 해당한다. 반면 사용자측인 경총이 제시한 최저임금안은 43만8천여원이다.<sup>8)</sup> 물론 이 최저임금은 민주노총이 소속 조합원을 대상으로 조사한 1인 가구의 표준생계비 114만7596원이나, 2인가족 표준생계비 173만6680원에는 훨씬 못 미치는 금액이다.<sup>9)</sup> 한편 보건복지부가 중앙생활보장위원회의 의결을 거쳐 2002년도 최저생계비로确定的한 내용을 살펴보면 1인 가구는 34만5412원, 2인 가구 57만2058원, 3인 가구 78만6827원, 4인 가구 98만9000원등인데, 다른 법령에 따른 의료급여 등의 지원액을 제외한 현금급여는 이 금액보다 조금 줄어든다.<sup>10)</sup> 이 기준에 따르면 1인 가구는 연간 414만4944원, 2인 가구는 연간 686만4696원의 최저생계비가 필요하고, 영화인의 연간 참여 작품수의 평균치로 이 최저생계비를 나눈 금액이 영화인 한 사람이 받아야 할 작품당 최소 개런티가 될 것이다.

8) 양대노총은 전체 노동자 평균임금의 40% 수준을 최저임금의 근거로 설정하고 있다. 아울러 양대노총은 정부당국의 최저임금정책에 대해 △2003년까지 전체 노동자 평균임금의 절반수준까지 최저임금 인상 △최저임금 현실화로 저임금해소·소득불평등해소 △최저임금법을 개정해 최저임금 적용범위 확대 △최저임금법 위반사업장 감독강화 등을 촉구했다. 인권운동사랑방, “인권하루소식 제 1893호”, 2001.7.11 참조

9) 민주노총이 조합원 914명을 대상으로 실시한 종합생활실태조사 결과. 이들의 실제임금은 181만2,060원으로 조사되었는데, 이 금액은 희망(요구) 생계비라 할 수 있는 3.7인 가구 표준생계비 279만8,723원의 64.7%에 해당한다. 한겨레 2001년 1월 31일자 보도내용 참조.

10) 현금급여의 최대치는 1인 가구 30만4100원, 2인 가구 50만3639원, 3인 가구 69만2722원, 4인 가구 87만1348원 등이다. 한겨레 2001년 12월 1일자(2면) 보도내용 참조.

## 제 2 장 조사결과분석

### 1. 조사대상자의 일반적 사항

조사대상자의 일반적 사항은 성별, 연령, 최종학력, 혼인상태로 알아보았다.

우선 조사대상자의 성별은 무응답한 경우<sup>11)</sup>를 제외하고 남자 72.6%, 여자 27.4%로 나타났으며, 연령은 평균 38.75( $\pm 16.01$ )세, 중간연령은 32세로 나타났다.

최종학력은 무응답한 경우를 제외하고 대학교 졸업이 57.2%로 가장 높게 나타났으며, 다음 전문대학(18.4%), 고등학교(14.5%), 대학원 이상(7.7%) 등의 순으로 나타났다. 전체 조사대상자 중 대학교 졸업 이상(대학원 이상포함)은 64.9%, 전문대학 졸업 이상은 83.3%로 조사대상자의 학력 수준은 높다고 볼 수 있다.

조사대상자의 혼인상태는 미혼이 65.5%를 차지하였으며, 기혼 32.3%, 그 외 이혼(1.6%), 기타(0.4%), 사별(0.2%)의 순으로 나타났다.

(표 1-1) 조사대상자의 인구학적 특징

(계 506명)

	변 수	빈 도	%	유효 %
성별	남자	361	71.3	72.6
	여자	136	26.9	27.4
	Missing	9	1.8	
연령(세)	10대	2	0.4	0.4
	20대	195	38.5	40.9
	30대	174	34.6	36.7
	40대	33	6.6	6.8
	50대	12	2.4	2.4
	60대	43	8.6	9.0
	70대	14	2.8	2.8
	80대	3	0.6	0.6
	무응답	30	5.9	
	평균 $\pm$ 표준편차	38.75 $\pm$ 16.01		
	중간값	32.00		

11) 조사대상자 중 비밀보장을 우려하여 일반적 사항을 기재하지 않은 경우도 함께 포함하여 분석하였음. 따라서, 본 결과분석에서는 주로 무응답한 경우를 제외한 비율을 언급하는 것으로 하나, 무응답한 경우의 비율이 클 경우에는 비교 분석하기로 함.

	변 수	빈 도	%	유효 %
최종학력	초등학교	3	0.6	0.6
	중학교	8	1.6	1.6
	고등학교	72	14.2	14.5
	전문대학	91	18.0	18.4
	대학교	283	55.9	57.2
	대학원	38	7.5	7.7
	Missing	11	2.2	
혼인상태	미혼	326	64.4	65.5
	기혼	161	31.8	32.3
	이혼	8	1.6	1.6
	사별	1	0.2	0.2
	기타	2	0.4	0.4
	Missing	8	1.6	

이러한 결과를 우리나라 전체 조사결과와 비교해 보면, 국민평균연령은 32.6세(1999, 통계청)이지만, 국민평균연령이 0세 이상 모든 인구에 대한 결과인데 반해 조사대상자는 15세 이상 영화관련 종사자이므로 조사대상자의 평균연령이 상대적으로 낮게 나타났음을 알 수 있다. 최종학력에 대한 조사결과는 국민 전체의 학력 구성비에 비해 높게 나타났음을 알 수 있다. 즉, 표본조사결과 초등졸업 이하가 0.6%, 대졸 이상이 83.3%로 나타난데 비해, 우리나라 25세 이상 국민의 학력구성비는 1995년 인구주택총조사결과, 초졸 이하가 26.6%, 중졸 이하가 15.7%, 고졸 이하가 38.0%, 대졸 이상은 19.7%으로 나타났다(1999, 통계청).

이상을 종합해 보면, 조사대상자는 주로 미혼, 고학력, 남성의 젊은 연령대가 많았다고 볼 수 있다.

## 2. 조사대상자의 가구경제 현황

조사대상자의 복지실태를 파악하기 위하여, 우선 가구단위의 경제상태를 파악해 보고자 하였다. 한 개인의 경제적 상태는 가구의 경제적 상태에 의해 영향을 받으며, 일반적으로 경제상태의 수준은 가구단위의 분석결과를 뜻하기 때문이다. 따라서, 영화계 종사 인력들의 경제적 수준을 파악하기 위하여 가구단위의 경제현황을

조사하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

먼저 조사대상자의 가구원수를 살펴보면, 평균 3.25( $\pm 1.36$ )명으로 나타나, 우리나라 일반가구의 평균가구원수 3.1명(1999, 통계청)과 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 영화인의 경우 가구원 수가 우리나라 전체 가구원 수와 특별히 다르지 않다는 것을 알 수 있으므로, 전반적인 가구 경제현황을 비교해 볼 수 있다.

(표 2-1) 조사대상가구의 가구원 수

변수 (단위)	평균	표준편차	중간값
가구원수(명)	3.25	1.36	3.00

조사대상자 가구의 주택소유형태는 자가 51.9%, 전세가 34.2%, 월세가 8.2%, 그 외 기타가 5.6%로 나타나 조사대상자의 절반 이상이 자가 소유형태를 가지는 것으로 나타났다. 이를 우리나라 전체인구의 가구조사결과와 비교해 보면, <표2-2>와 같다.

(표 2-2) 주택의 점유형태별 가구분포

		조사대상자			전체 인구 <sup>1)</sup>
변수		빈도	%	유효%	%
주택	자가	258	51.0	51.9	53.3
	전세	170	33.6	34.2	29.7
	월세	41	8.1	8.2	14.5
	기타	28	5.5	5.6	2.5
	Missing	9	1.8		

1) 자료 : 통계청, 인구주택총조사, 1999

조사대상자 가구의 주 소득근원은 가장 비중이 큰 경우에 대한 중복응답을 통해 살펴보았는데, 분석결과 가구원의 근로소득인 경우가 426명(84.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 저축·적금·보험금·연금 등으로 생활을 유지해 나가는 경우가 100명(19.8%)으로 나타났다. 그 외 빚을 얻어서 사는 경우도 17.2%로 나타났다.

(표 2-3) 조사대상가구의 생계유지

		빈도 <sup>1)</sup>	(%) <sup>2)</sup>
생계유지	본인포함한 가구원의 근로소득	426	(84.1)
	퇴직금 또는 퇴직수당	14	( 2.7)
	따로 사는 친척, 친지의 지원	45	( 8.8)
	저축(적금, 보험금, 연금포함)	100	(19.7)
	이자, 집세 등 재산소득	31	( 6.1)
	집, 토지 등 재산을 팔거나 줄여서	19	( 3.7)
	빚을 얻어서	87	(17.1)
	기타	32	( 6.3)
	Missing	13	( 2.5)

주 1) 중복응답

2) 전체조사대상자 506명 기준 비율

조사대상자가 가구의 주소득원인 경우에 대한 조사에서는 주소득원인 경우가 31.0%, 아닌 경우가 65.0%, 응답하지 않은 경우가 4.0%로 나타났다. 조사대상자 가구의 주소득원에 대한 조사에서는 부모가 61.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음이 배우자(12.0%)로 나타났다.

(표 2-4) 조사대상가구의 주소득원

	변 수	빈 도	%	유효 %
주소득원	자신이 주소득원이다.	157	31.0	32.3
	자신이 주소득원이 아니다.	329	65.0	67.7
	Missing	20	4.0	
누가 주소득원	배우자	42	8.3	12.0
	부모	216	42.7	61.5
	자녀	21	4.2	6.0
	형제·자매	32	6.3	9.1
	기타	40	7.9	11.4
	Missing	155	30.6	

본 조사대상자가 미혼의 젊은 연령대가 주로 차지하고 있었으므로 주소득원의 경우 부모가 높게 나타난 이유가 될 수 있으며, 주소득원이 배우자라고 응답한 경우, 조사대상자 중 기혼인 경우와 비교하면, 기혼의 26.1%가 배우자에 의해 생활을 유지해 가고 있다는 것을 알 수 있다.

(표 2-4-1) 연령대별 주소득원 (교차분석)

단위: 명(%)

	40세 미만	40세 이상	계
배우자	35 (13.7)	6 (7.9)	41 (12.3)
부모	164 (64.1)	39 (51.3)	203 (61.1)
자녀	12 (4.7)	8 (10.5)	20 (6.0)
형제·자매	21 (8.2)	10 (13.2)	31 (9.3)
기타	24 (9.4)	13 (17.1)	37 (11.1)
전체	256 (100.0)	76 (100.0)	332 (100.0)

 $\chi^2=11.140^*$ 

조사대상자 가구의 월평균 소득액은 평균 200만원 선이며, 중간소득액은 150만원 선으로 나타났으며, 월평균 지출액은 185만원, 중간 지출액은 155만원 선으로 나타났다. 조사대상자의 가구 재산액은 평균 2억 7천 6백만원, 중간 재산액은 1억 정도의 수준으로 나타났다.

이러한 결과는 1998년 기준 도시근로자 가구의 월평균 소득인 213만원에 비해 약간 낮은 편으로 나타나며, 월평균 지출액은 1998년 기준 도시근로자 가구의 월평균 지출액인 130만원에 비해 약간 높게 나타남을 알 수 있다. 약간의 무리를 감수하며 판단해 보면, 영화인들은 일반 국민들에 비해 상대적으로 수익은 적은데 지출은 많은 특성을 보인다고 할 수 있다.

(표 2-5) 조사대상가구의 월평균 소득액 및 지출액

변수(단위)	평균	표준편차	중간값
월평균 소득액 (만원)	200.83	171.59	150.00
월평균 지출액 (만원)	185.42	140.09	155.00
가구 재산 (만원)	27,600.00	54941.64	10,000.00

이 중 부채가 있는 경우가 전체의 54%를 차지하는 것으로 나타나, 조사대상자 가구의 절반정도가 부채를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

(표 2-6) 조사대상가구의 부채여부

변수	빈도	%	유효 %
부채여부	예	244	48.2
	아니오	210	41.5
	Missing	52	10.3

부채금액은 평균 1억 683만원 수준이었으며, 중간값은 4천만원 정도로 나타났다. 평균 부채금액과 중간 부채금액이 큰 차이가 나타나는 것을 알 수 있는데, 이러한 결과는 부채금액이 아주 많은 경우와 아주 적은 경우가 큰 차이를 보이기 때문이다. 중간값에 비해 평균값이 높은 것은 조사대상자의 부채금액이 주로 큰 편이라는 것을 알 수 있다.

(표 2-7) 조사대상가구의 부채금액

변 수(단위)	평 균	표준편차	중간값
부채금액 (만원)	10,683.33	22027.13	4,000.00

또한 조사대상가구의 부채금액은 96년 통계청 가구소비실태조사결과 우리나라 근로자 가구 총부채액 평균 697만원, 서울시 근로자 가구 총부채액 평균 946만원 보다 상당히 높다는 것을 알 수 있다(1999, 통계청).

이러한 결과는 IMF 시기 이전과 이후의 차이일 수도 있겠으나, 1999년 저소득계층의 평균 부채금액 1,645만원(1999, 한국보건사회연구원)에 비해서도 높게 나타난 것은 일반적으로 영화관련 종사자 가구의 부채가 타집단 보다 높은 편이라고 볼 수 있다.

부채의 원인 및 부채를 빌린 곳은 중복응답한 결과이며, 45.6%가 생활비 이유였으며, 주택관련 자금(35.9%), 사업 및 업무관련 자금마련(31.0%), 빚 갚음(15.3%), 교육비(10.1%), 의료비(7.3%) 등의 순으로 나타났다. 부채를 빌린 곳은 은행이 67.3%로 가장 높았으며, 가족 및 친척(25.8%), 친구 및 동료(16.5%), 기타(9.3%), 사채(6.0%)의 순으로 나타났다.

부채 변제능력은 갚을 수 있다가 30.6%, 갚을 수 없다가 29.0%, 잘 모르겠다가 40.3%로 나타났다.

(표 2-8) 조사대상가구의 부채

변 수		빈 도	%
부채원인	교육비(학자금 마련)	25	6.4
	의료비	18	4.6
	생활비	113	29.0
	주택관련 자금	89	22.8
	자동차구입	9	2.3
	사업 및 업무관련 자금마련	77	19.7

변 수		빈 도	%
부채원인	빚 갚음	38	9.7
	관혼상제	7	1.7
	기타	13	3.3
누구에게 빌렸는가	가족 및 친척	64	26.1
	은행	140	57.1
	사채	5	2.0
	친구 및 동료	23	9.4
	기타	13	5.3
변제능력	갚을 수 있다	76	30.6
	갚을 수 없다	72	29.0
	잘 모르겠다	100	40.3

조사대상자 가구의 저축액은 평균 925만원으로 나타났으며, 중간값은 400만원 수준으로 나타났다. 1996년 우리나라 근로자가구 총저축보유액은 평균 1,648만원, 서울시 근로자가구 총저축보유액은 평균 1,959만원으로 조사대상 가구의 평균 저축액이 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다(1999, 통계청).

(표 2-9) 조사대상가구의 저축액

변수(단위)	평균	표준편차	중간값
저축액 (만원)	925.00	1418.45	400.00

저축하는 주된 이유를 조사한 결과 무응답한 경우가 28.7%를 차지하는 것으로 나타났는데, 이는 저축액이 없는 경우를 함께 포함한다고 볼 수 있다. 따라서, 저축 이유에 대해 무응답한 경우를 제외하고 살펴보면, 가장 높게 나타난 것은 노후 대비(43.5%), 다음으로 불안정한 직업 및 고용형태 때문이라고 응답한 경우가 34.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 영화계 관련 직업의 특성상 불안정한 고용과 불규칙적인 수입구조의 영향을 반영하는 것이라고 볼 수 있다.

(표 2-10) 조사대상가구의 저축이유

변 수		빈 도	%	유효%
저축이유	노후대비	157	31.0	43.4
	질병대비	19	3.7	5.2
	주택마련	69	13.6	19.1



변 수	빈 도	%	유효%
자식의 결혼대비	54	10.6	14.9
자녀교육비	42	8.3	8.3
빚을 갚기위해	62	12.2	17.1
사업자금	27	5.3	7.4
불안정한 직업 및 고용형태때문	124	24.5	34.3
기타	63	12.4	17.4
Missing	145	28.6	

또한 조사대상자 가구의 한 달간 최소 생활비는 평균 184만원 정도, 중간값은 165만원 정도 수준으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

(표2-11) 조사대상자 가구의 한달 최소생활비

변수(단위)	평균	표준편차	중간값
한달 최소생활비 (만원)	184.17	105.96	165.00

(표 2-11-1) 연령대별 최소생활비 소요액 판단(집단통계량)

연령	N (명)	Mean (원)	S.D
최소생활	40세 미만	176.1941	163.5175
	40세 이상	145.0000	83.9123

T-검정결과, 40세 미만과 40세 이상 집단에 따라 필요하다고 생각되는 가구의 월 최소생활비에 있어 유의미한 차이가 나타났다. 40세 미만은 약 176만원 (S.D=163.52)이 필요하다고 생각하는 반면, 40세 이상은 이 보다 적은 145만원 (S.D=83.91)이 필요한 것으로 조사되었다. 비교적 저연령층이 고연령층에 비해 필요하다고 인식한 최소 생활비가 높다고 말할 수 있다.

조사대상자 중 부모, 형제, 기타 친인척 및 이웃으로부터 경제적으로 도움을 받고 있는 경우는 약 30%로 나타났으며, 도움을 받는 이들의 월평균 도움액수는 62.5만원, 중간액수는 50만원 수준으로 나타났다.

(표 2-12) 조사대상자 가구의 친척도움 및 액수

변 수		빈도	%	유효%
친척도움	예	141	27.9	31.1
	아니오	312	61.7	68.9
	Missing	53	10.5	
도움액수	평균±표준편차	62.50±58.64		
	중간값	50.00		

조사대상자가 실직 후 조사대상가구의 생활수준을 얼마나 유지할 수 있는가에 대한 질문에서는 2년 이상 계속 유지하는 경우가 29.2%(유효 34.9%)로 가장 높게 나타났다. 이는 조사대상자가 주소득원인 경우가 30%에 지나지 않아, 조사 대상자의 실직이 가구 전체의 생활에 별다른 영향을 미치지 않기 때문이라고 볼 수 있다. 물론, 실직할 경우 당장 생활 곤란에 처하게 될 사람(유지기간 6개월 미만)이 43.6%(유효)에 이른다는 사실은 영화인들의 생활이 상당히 불안정하다는 점을 반증한다.

(표 2-13) 조사대상자 가구의 실직후 생활수준 유지기간

변 수		빈도	%	유효%
실직 후 생활수준유지기간	앞으로 1개월미만	45	8.9	10.6
	1~3개월 미만	82	16.2	19.3
	3~6개월 미만	58	11.5	13.7
	6개월~1년 미만	57	11.3	13.4
	1년~2년 미만	34	6.7	8.0
	2년 이상 계속 유지	148	29.2	34.9
	Missing	82	16.2	

조사대상자 가구의 생활수준에 대한 인식조사에서는 중하층으로 인식하고 있는 경우가 41.0%로 가장 높으며, 중층(36.4%), 하층(15.3%)등의 수준으로 나타나, 조사 대상자의 대부분이 중층 이하의 생활수준을 가지고 있다고 인식하는 것으로 나타남을 알 수 있다.

(표 2-14) 조사대상자 가구의 생활수준

변 수		빈도	%	유효%
생활수준	상	4	0.8	0.8
	중상	31	6.1	6.4
	중	176	34.8	36.4
	중하	198	39.1	41.0
	하	74	14.6	15.3
	Missing	23	4.5	

### 3. 조사대상자의 경제활동 상황

다음은 영화계 관련 종사자의 구체적인 경제활동 상황에 대해 알아보는 것으로 활동분야 및 전문분야, 고용형태, 임금방식, 부업여부, 직업만족도 등을 살펴 보았다.

먼저 조사대상자의 주요활동 분야는 무응답한 경우를 제외하고는 장편 극영화에 활동하고 있는 경우가 82.7%로 가장 많았으며, 기타(10.0%)<sup>11)</sup>, 소형 단편 영화(5.3%), 다큐멘터리(1.6%), 실험영화(0.4%)의 순으로 나타났다. 전문분야는 주요전문분야인 연출(23.4%), 제작(13.6%), 촬영(10.4%), 배우(9.6%), 조명(5.6%), 시나리오(5.0%)의 순으로 나타났으며, 기술분과에서는 장식(소품, 특수효과, 의상 포함) 5.2%, 미술 4.8%, 녹음 3.2%, 분장 2.6%, 편집 1.6%의 순으로 나타나 배우분야를 제외한 전체 영화계 종사 인력의 비율과 거의 일치하고 있음을 알 수 있다.

(표 3-1) 조사대상자의 주요활동 분야 및 전문분야

변 수		빈도	%	유효%
주요 활동분야	장편 극영화	407	80.4	82.7
	소형 단편영화	26	5.1	5.3
	다큐멘터리	8	1.6	1.6
	실험영화	2	0.4	0.4
	기타	49	9.7	10.0
	Missing	14	2.8	

11) 애니메이션 분야와 특정분야에 한정되어 있다고 보기 어려운 기술분야 등일 것으로 보임

변 수		빈도	%	유효%
전문분야	제작	68	13.4	13.6
	기획, 마케팅	44	8.7	8.8
	시나리오	25	4.9	5.0
	연출	117	23.1	23.4
	연기	48	9.5	9.6
	촬영	52	10.3	10.4
	조명	28	5.5	5.6
	녹음	16	3.2	3.2
	음악	1	0.2	0.2
	미술	24	4.7	4.8
	편집	8	1.6	1.6
	소품	14	2.8	2.8
	분장	13	2.6	2.6
	특수효과	12	2.4	2.4
	무술	1	0.2	0.2
	영화제	5	1.0	1.0
	영화정책 및 행정 (단체간사 등)	3	0.6	0.6
	기타	22	4.3	4.4
	Missing	5	1.0	

조사대상자 중 유급관련 일을 하고 있는 경우는 73.5%로 나타났으며, 유급관련 일을 하지 않는 경우(돈을 못 받고 일하는 경우)가 18.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

(표 3-2) 영화관련 유급 여부

변 수		빈도	%	유효%
유급여부	예	372	73.5	79.8
	아니오	94	18.6	20.2
	Missing	40	7.9	

조사대상자의 영화관련 활동 기간은 평균 약 9년이며, 영화관련 활동 시작 후 책임자급이 되는 시기는 평균 약 9년으로 나타났다. 다만, 평균값과 중간값(3년)의 차이가 큰 것은 도제제도의 붕괴를 반증하는 것으로 보인다.

(표 3-3) 영화분야 활동기간 등

변수 (단위)	평균	표준편차	중간값
영화분야 활동기간(년)	9.44	13.60	3
책임자급 재직기간(년)	9.36	12.76	3

조사대상자의 고용형태는 응답대상자 중 영화편당 계약직의 경우가 49.8%로 가장 많았으며, 회사의 정규직이 19.6%, 기타 6.7%, 도급을 받는 도제식팀의 조수가 6.0%, 1년 이하의 단기계약직이 5.8%, 회사의 대표가 5.0%, 도급을 받는 도제식 팀의 책임자가 4.3%, 도급을 받는 도제식 팀의 보조 및 견습생이 2.8%를 차지하는 것으로 나타났다.

조사대상자의 임금방식은 작품당 계약제가 57.3%로 가장 높게 나타났으며, 월급제 21.1%, 도급제 8.4%, 기타 7.3% 등의 순으로 나타났다.

(표 3-4) 고용형태 및 임금방식

변 수		빈도	%	유효%
고용형태	회사의 대표로서 고용주	23	4.5	5.0
	회사의 정규직	91	18.0	19.6
	비정규계약직(1년이하 단기계약)	27	5.3	5.8
	비정규계약직 (영화 편당계약)	231	45.7	49.8
	도급을 받는 도제식 팀의 책임자	20	4.0	4.3
	도급을 받는 도제식 팀의 조수	28	5.5	6.0
	도급을 받는 도제식팀의 보조,견습생	13	2.6	2.8
	기타	31	6.1	6.7
	Missing	42	8.3	
임금방식	작품당 계약제	266	52.6	57.3
	주급제	2	0.4	0.4
	일당제	10	2.0	2.2
	월급제	98	19.4	21.1
	연봉제	15	3.0	3.2
	도급제	39	7.7	8.4
	기타	34	6.7	7.3
	Missing	42	8.3	

이 중 작품당 계약제와 도급제의 경우, 최근 3년간 작품 건수와 근로기간 및 임금수준 등에 관해 구체적으로 살펴 본 결과, 99년의 경우 평균 작품 건수는 3.1건,

평균 근로기간은 9.5개월, 건당 평균 계약금은 1천266만원 정도이며, 최고 계약금의 평균 액수는 1천371만원, 최저 계약금의 평균 액수는 878만원으로 나타났다. 98년의 경우에는 평균 작품건수가 3.0건, 평균 근로기간은 7.9개월, 건당 평균 계약금은 914만원, 최고 계약금의 평균액수는 1021만원, 최저계약금의 평균 액수는 563만원으로 나타나, 99년에 비해 다소 낮게 나타났다. 97년의 경우에는 평균 계약 건수가 2.8건, 평균 근로기간은 7.7개월, 건당 평균 계약금은 666만원, 최고 계약금의 평균 액수는 776만원, 최저 계약금의 평균 액수는 481만원으로 나타나 최근 3년 중 가장 낮게 나타났다. 이러한 경향성은 IMF와 한국영화 제작편수 및 투자상황<sup>12)</sup>의 영향을 받은 것으로 해석할 수 있으며, 경기가 불황일 경우 계약제 및 도급제의 경우 고용과 관련된 여건이 더욱 불안정해진다는 것을 알 수 있다.

(표 3-5) 연도별 근로계약 현황

변수 (단위)		평균	표준편차	중간값
1999년도	계약 작품 건수 (건)	3.05	1.75	2.00
	근로 기간 (개월)	9.53	3.64	12.00
	건당 평균 계약금 (만원)	1266.58	1,264.31	1,000.00
	최고 계약금 (만원)	1371.05	1,254.47	1,300.00
	최저 계약금 (만원)	878.95	1,208.41	500.00
1998년도	계약 작품 건수 (건)	2.95	1.75	2.00
	근로 기간 (개월)	7.95	3.55	9.00
	건당 평균 계약금 (만원)	914.74	756.57	1,000.00
	최고 계약금 (만원)	1,021.05	918.83	800.00
	최저 계약금 (만원)	563.16	577.79	300.00
1997년도	계약 작품 건수 (건)	2.81	1.81	2.00
	근로 기간 (개월)	7.62	4.01	8.00
	건당 평균 계약금 (만원)	665.71	625.85	400.00
	최고 계약금 (만원)	775.71	745.95	500.00
	최저 계약금 (만원)	481.43	535.76	250.00

이러한 경향성은 최근 3년간 영화관련 일 이외의 다른 일이나 부업과 관련된 활동을 조사한 결과와 비교해 볼 수 있는데, 1999년에 부업을 가지고 있었던 경우

12) 연도별 제작편수는 1997년 59편, 1998년 43편, 1999년 49편, 2000년 59편 등임. 제작편수는 등급분류편수를 기준으로 하므로, 편수는 영화현장의 1년 전 상황을 예측할 수 있는 근거자료가 될 수 있다.

는 44.1%, '98년에 부업을 가지고 있었던 경우는 39.0%, 97년에 부업을 가지고 있었던 경우는 35.7%로 나타났다. 부업의 경우에는 경기호황과 함께 증가하고 있는 것을 알 수 있는데, 이는 또한 영화관련 일을 하면서 부업을 계속해서 하는 경우가 많다는 것을 알 수 있다. 아울러, 영화관련 이외의 일로 소득을 유지하는 경우가 약 40% 이상이 됨을 알 수 있다.

(표 3-6) 부업여부

변수 (단위)		평균	표준편차	중간값
부업여부 (1999년)	예	105	20.8	44.1
	아니오	133	26.3	55.9
	Missing	268	53.0	
부업여부 (1998년)	예	76	15.0	39.0
	아니오	119	23.5	61.0
	Missing	311	61.5	
부업여부 (1997년)	예	65	12.8	35.7
	아니오	117	23.1	64.3
	Missing	324	64.0	

조사대상자의 최근 3년간 연평균 소득을 살펴보면, 평균 소득액은 2,554만원 정도이며, 조사대상자의 중간 소득액은 1,750만원 수준으로 나타났다. 또한 부업을 가지는 경우, 최근 3년간 부업의 연평균 소득액은 1,375만원이며, 중간 소득액은 연 875만원으로 나타났다.

이와 같은 결과는 1998년 우리나라 전체 산업 및 직종별 평균임금수준 1,266만원에 비해 평균값은 높은 편이며, 중간값은 비교적 비슷하게 나오고 있음을 알 수 있다. 즉, 영화관련 종사자의 연평균 총소득은 우리나라 경제활동인구의 근로소득과 비교할 때 낮은 편은 아니라는 것을 알 수 있다. 다만 앞에서 살핀 가구소득과의 차이를 규명할 필요가 있어 보이는데, 영화분야 소득액이 실제수치가 아닐 수 있다는 생각이 든다.

(표 3-7) 개인의 연평균 소득

변수 (단위)	평균	표준편차	중간값
최근 3년간의 연평균 총소득	2,553.75	2,435.21	1,750.00
최근 3년간의 부업 연평균 소득	1,375.00	1,896.24	875.00

조사대상자의 영화인으로서의 활동에 대한 직업만족도를 조사한 결과, 매우 만족하는 경우와 만족하는 경우를 합하여 56%가 직업에 만족한다고 응답하였으며, 불만족 하는 경우와 매우 불만족 하는 경우를 합한 44%가 직업에 만족하지 않는 것으로 나타났다. 또한 영화 관련 이외의 일로 전직을 희망하는 경우는 23.1%로 나타나 영화관련 일로 불만족하더라도 70%이상은 전직을 희망하지는 않는 것으로 나타났다. 전직을 희망하는 경우, 그 이유로는 '수입이 낮아서'가 52.6%로 가장 높았으며, 그 외 '불안정한 고용형태이므로'가 18.8%, 기타 12.8% 등의 순으로 나타났다.

(표 3-8) 직업 만족도

변 수		빈도	%	유효%
직업만족	매우만족	38	7.5	7.9
	만족	231	45.7	48.1
	불만족	167	33.0	34.8
	매우 불만족	44	8.7	9.2
	Missing	26	5.1	
전직희망여부	예	108	21.3	23.1
	아니오	360	71.1	76.9
	Missing	38	7.5	
전직이유	수입이 낮아서	70	13.8	52.6
	적성에 맞지 않아서	5	1.0	3.8
	일하는 (직장)분위기가 좋지 않아서	3	0.6	2.3
	근무환경이 좋지 않아서	13	2.6	9.8
	불안정한 고용형태이므로	25	4.9	18.8
	기타	17	3.4	12.8
	Missing	373	73.7	

#### 4. 사회보험 및 사적보험 가입현황

다음은 영화인들의 복지 수급현황 및 복지욕구를 살펴보기 위하여, 4대 보험(국민연금, 고용보험, 산업재해보험, 의료보험) 및 사적보험에 대한 현황을 조사한 결과이다.

먼저, 노후의 경제적 수준을 보장하기 위한 제도로서 국민연금에 대한 현황 및 욕구를 살펴보았다. 조사대상자의 경우 “노후준비에 대한 응답으로 아무 준비도



하고 있지 않다”에 전체 조사대상자 506명중 244명(48.2%)이 응답하였으며, 국민연금 가입이 24.9%, 은행저축이 24.7%, 사적연금 및 보험가입이 11.5%, 기타가 5.9%로 나타났다.

(표 4-1) 노후준비 관련사항

변 수		빈도	%	유효%
노후준비	국민연금 가입	126	24.9	26.3
	사적연금 및 보험가입	58	11.4	12.1
	은행에 저축	125	24.7	26.0
	아무 준비도 하고 있지 않다.	244	48.2	50.9
	기타	30	5.9	6.2
	Missing	27	5.3	
국민연금 인지여부	예	324	64.0	78.1
	아니오	91	18.0	21.9
	Missing	91	18.0	
노령연금 인지여부	예	192	37.9	46.3
	아니오	223	44.1	53.7
	Missing	91	18.0	
연금가입의향	예	184	36.4	46.7
	아니오	210	41.5	53.3
	Missing	112	22.1	

우리나라 공적연금 적용률은 1998년 기준 18세 이상 취업자의 38.8%가 가입되어 있는데 반해(1999, 통계청), 영화인의 경우 노후준비에 대한 공적연금 가입이 낮은 것을 알 수 있다. 이러한 노후대책의 일환으로 국가의 국민연금제도에 대한 인식여부를 알아보았다. 국민연금이 가입하고 있지 않은 경우, 국민연금 및 특례노령연금에 대한 인지도를 조사한 결과, 국민연금의 경우 알고 있다가 289명(76.1%)으로 나타났으며, 특례노령연금에 대해서는 157명(41.3%)이 알고 있다고 응답하였다. 대체로 국민연금에 대한 인지도는 높은 편이었으며, 상대적으로 특정연령에 속하는 제한적 특례노령연금에 대해서는 잘 모르는 편으로 나타났다.

국민연금 및 특례노령연금에 가입하지 않은 경우, 가입의향을 물어본 결과 조사대상자의 46.7%가 연금에 가입하고 싶다고 응답하였으며, 53.3%가 가입하지 않겠다고 응답하였다.

한편 국민연금에 가입한 경우 가입기간은 평균 21개월이었으며, 월평균 납부액은 6.9만원, 중간 납부액은 4.5만원으로 나타났다.

(표 4-2) 연금가입 기간과 납부액

변수 (단위)	평균	표준편차	중간값
연금 가입기간 (월)	20.92	20.14	17.00
연금 월납부액 (만원)	6.8625	5.8732	4.5000

조사대상자에 대하여 국민연금의 문제를 조사한 결과, 저축·보험가입 등으로 스스로 노후대책을 세우는 것이 낫다고 생각하는 경우가 26.9%로 가장 높게 나타났다. 잘 몰라서 19.2%, 연금으로 받게 되는 금액이 너무 작다가 17.8%, 보험료가 너무 비싸다가 17.0%를 차지하는 것으로 나타났다. 조사대상 영화인의 경우, 국민연금에 대한 불신과 무지가 높게 나타났음을 알 수 있다.

(표 4-3) 연금에 대한 가치판단

변 수		빈도	%	유효%
연금문제	보험료가 너무 비싸다	86	16.9	20.6
	연금으로 받게 되는 금액이 너무 적다	172	33.9	41.3
	저축, 보험가입 등으로 스스로 노후대책을 세우는 것이 낫다고 생각한다	136	26.8	32.6
	자식 또는 친척에게 의지하는 것이 낫다	1	0.1	0.2
	잘 몰라서	97	19.1	23.3
	많이 내고 적게 받을 수 있으므로	54	10.6	12.9
	문제가 없다	7	1.3	1.6
	기타	2	0.3	0.4
	Missing	90	17.7	

다음 조사대상 영화인의 고용안정성에 대하여 조사한 결과, 고용안정성이 불안하다고 응답한 경우가 63.3%, 보통이라고 응답한 경우가 27.0%, 불안하지 않은 편이라고 응답한 경우가 9.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 즉, 영화인의 경우 고용불안심리가 크다는 것을 알 수 있다.

조사대상 영화인의 경우 고용안정의 측면에서 고용보험에 가입하고 있는지 여부를 조사한 결과, 가입하고 있지 않다가 53.0%로 가장 높게 나타났으며, 가입여부를 잘 모르는 경우가 25.8%, 가입하고 있는 경우가 18.3%로 나타났다. 고용보험의 수

급자격 및 내용에 대해서 인지하고 있는지 여부는 알고 있지 않은 경우가 53.0%, 알고 있는 경우가 35.2%, 무응답이 11.9%로 나타났다. 조사대상자의 절반 이상이 고용보험이 무엇인지 또는 고용보험의 수급자격 및 내용이 무엇인지 모르고 있다고 볼 수 있다. 또한 조사대상 영화인의 경우 고용보험에 의해 실업급여를 수급 받은 경우는 10명(2.0%)으로 나타났다.

영화인의 경우처럼 비정규직이 대다수를 차지하며, 고용형태가 아주 불안정한 직업에 해당하는 경우, 단기 계약직의 소득유지를 위해서는 고용보험이 아주 중요하다고 볼 수 있다.

(표 4-4) 고용안정성 및 고용보험 가입여부

변 수		빈도	%	유효%
고용안정	매우 불안하다	108	21.3	23.2
	불안하다	187	37.0	40.1
	보통이다	126	24.9	27.0
	불안하지 않다	33	6.5	7.1
	전혀 불안하지 않다	12	2.4	2.6
	Missing	40	7.9	
고용보험 가입여부	고용보험에 가입하고 있다	73	14.4	18.25
	가입하고 있지 않다	212	41.9	53.0
	가입여부를 잘 모르겠다	103	20.4	25.75
	고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다	12	2.4	3.0
	Missing	106	20.9	
실직급여 인지여부	예	178	35.2	39.9
	아니오	268	53.0	60.1
	Missing	60	11.9	
실업급여 여부	예	10	2.0	2.2
	아니오	409	80.8	89.1
	실업급여가 무엇인지 모른다	39	7.7	8.5
	기타	1	0.2	0.2
	Missing	47	9.3	

영화인의 산업재해에 대한 위험도 및 복지수급혜택에 대한 인지도를 살펴본 결과, 우선 산업재해에 대한 위험도는 높은 편이라고 응답한 경우가 42.8%, 보통이다가 40.2%, 낮은 편이라고 응답한 경우가 17%를 차지하는 것으로 나타나 영화관련 업무는 재해의 위험이 높은 편이라고 볼 수 있다.

따라서, 영화관련 종사자의 경우 우선적으로 정부가 운영하는 산업재해보험에 가입되어 있는지를 조사한 결과, 가입하지 않은 경우가 57.5%, 가입여부를 잘 모르는 경우가 30.2%, 가입한 경우가 12.3%로 나타났다. 즉 영화관련 업무의 위험도가 높은 편인데 비해 산업재해보험에 가입한 경우는 매우 낮다. 정부가 운영하는 산업재해보험에 대한 인지도를 조사한 경우 알고 있는 경우가 50.6%, 모르고 있는 경우가 49.2%로 나타났다. 또한 조사대상 영화인의 경우 업무와 관련된 민간보험에 가입되어 있는지 여부를 조사한 결과, 가입되어 있지 않은 경우가 70.4%, 가입되어 있는 경우가 29.6%로 나타났다.

이러한 결과는 영화관련 사업체의 경우, 산업재해와 관련하여 민간보험보다는 정부 운영의 산업재해보험에 가입되어 있는 경우가 조금 더 높다는 것을 알 수 있다.

조사대상 영화인의 경우, 업무와 관련하여 사고를 당하거나 질병에 걸린 경험에 대하여서는 경험이 없다고 75.5%, 경험이 있다고 24.5%로 나타났다. 우리나라 평균 재해 도수율이 1998년 기준 2.8%인데 반해 상당히 높은 편이라고 할 수 있다.

산업재해의 경우, 보험혜택을 받았는지에 대한 여부는 받지 못한 경우가 93.4%, 보험혜택을 받은 경우가 6.6%로 나타났다. 그러나 이 응답이 실제 사고를 당한 경우를 전제로 한 것인지, 아니면 사고와 상관없이 응답한 것인지가 확인될 필요가 있다. 어쨌거나 영화관련 업무의 특성상 위험도가 높은 상황에 대비해, 사업체는 고용인을 위한 산업재해보험에 가입되어 있어야 할 것이며, 불의의 사고를 입게 되었을 경우, 재해보험의 수급권을 행사할 수 있게 해야 할 것이다.

(표 4-5) 업무위험 관련 사항

변 수		빈도	%	유효%
업무위험	매우 높다	57	11.3	12.3
	높은 편이다	142	28.1	30.5
	보통이다	187	37.0	40.2
	낮은 편이다	66	13.0	14.2
	매우 낮다	13	2.6	2.8
	Missing	41	8.1	
산재보험 가입여부	예	57	11.3	12.3
	아니오	266	52.6	57.5
	잘 모르겠음	140	27.7	30.2
	Missing	43	8.5	

변 수		빈도	%	유효%
산재보험 인식여부	예	227	44.9	50.6
	아니오	221	43.7	49.2
	코드 3	1	0.2	0.2
	Missing	57	11.3	
민간보험	예	115	22.7	29.6
	아니오	274	54.2	70.4
	Missing	117	23.1	
업무사고	예	109	21.5	24.5
	아니오	335	66.2	75.5
	Missing	62	12.3	
보험혜택	예	24	4.7	6.6
	아니오	342	67.6	93.4
	Missing	140	27.7	

마지막으로 조사대상 영화인의 건강상태 및 의료보험혜택에 대한 조사결과, 조사대상자의 73.9%가 건강한 편이라고 응답하였다. 또한 치료나 투약을 필요로 하는 질병을 가지고 있는지 여부에 대하여서는 가지고 있지 않다가 77.0%를 차지하는 것으로 나타나, 전반적으로는 건강상태가 좋은 편이라는 것을 알 수 있다.

조사대상자의 의료보험 형태는 지역의료보험이 57.5%로 가장 높게 나타났으며, 직장의료보험이 22.7%, 어디에도 가입되어 있지 않은 경우가 14.7%로 나타났다. 이러한 결과는 영화관련 직업의 특성상 사업체 의료보험의 혜택이 미비하다는 것을 알 수 있다.

(표 4-6) 건강상태 및 의료보험 혜택

변 수		빈도	%	유효%
건강상태	건강하다	51	10.1	10.6
	건강한 편이다	303	59.9	63.3
	건강하지 않은 편이다	113	22.3	23.6
	건강하지 않다	12	2.4	2.5
	Missing	27	5.3	
질병여부	예	109	21.5	23.0
	아니오	364	71.9	77.0
	Missing	33	6.5	
의료보험	직장 의료보험	102	20.2	22.7
	지역의료보험	258	51.0	57.5

변 수		빈도	%	유효%
의료보험	직장 의료보험	102	20.2	22.7
	지역의료보험	258	51.0	57.5
	공무원, 교직원, 군인의료보험	10	2.0	2.2
	의료보호(생활보호대상자)	13	2.6	2.9
	어디에도 가입되어 있지 않다	66	13.0	14.7
	Missing	57	11.3	

## 5. 영화인 복지관련 요구사항

다음은 조사대상자들의 업무와 관련된 복지 요구사항을 살펴보았다.

영화진흥위원회나 영화계가 추진하기 희망하는 사업을 중복응답을 통해 알아보았는데, 재정지원 등을 통한 고용안정 77.1%, 노후대책 마련 및 원로·공훈영화인 연금 지원 32.8%, 건강관리 및 의료비 지원 24.8%, 취업정보센터 (영화인력뱅크)를 통한 취업정보제공 23.8%, 저작권 및 계약 관련 법률 서비스 23.8%, 영화 전문 보험상품 개발 11.1% 순으로 나타났다.

(표 5-1) 복지사업에 대한 의견

변 수		빈도	%	유효%
영화복지관련 희망추진사업 (복수응답)	제작지원 등을 통한 고용안정	360	71.1	77.1
	건강관리 및 의료비지원	116	22.9	24.8
	노후대책 마련 및 원로·공훈영화인 연금 지원	153	30.2	32.8
	취업정보센터(영화인력뱅크)를 통한 취업정보제공	111	21.9	23.8
	저작권 및 계약 관련 법률 서비스	111	21.9	23.8
	영화 전문 보험상품 개발	52	10.3	11.1
	Missing	39	7.7	
공로금 지급	더 적극적으로 해야 한다	237	46.8	49.4
	현재 수준으로 했으면 좋겠다	16	3.2	3.3
	잘 모르겠다	160	31.6	33.3
	사업에 대해 회의적이다	49	9.7	10.2
	필요없다	18	3.6	3.8
	Missing	26	5.1	

현재 ‘한국영화복지재단’에서 공로영화인에게 지급하고 있는 공로금에 대한 견해를 묻는 질문에 더 적극적으로 해야 한다 237명(46.8%), 잘 모르겠다 160명(31.6%), 사업에 회의적이다 49명(9.7%), 필요 없다 18명(3.6%)으로 응답해, 공로금 지급에 대해 긍정적인 것으로 보인다.

공로금 지급액수는 1개월에 평균 95만원이었으며 중간값은 90만원으로 나타나, 조사대상자간의 별 편차 없이 약 95만원선으로 생각하고 있는 것을 알 수 있다.

(표 5-2) 월별 공로금액에 대한 의견

변수 (단위)	평균	표준편차	중간값
월별 공로금액 (만원)	95.00	48.40	90.00

적절한 기금조성방법을 조사한 결과, 영화인들의 모금과 공적자금출연이 동시에 이루어져야 한다 186명(36.8%), 수익사업을 통해 조성해야 한다 143명(31.6%), 공적자금을 출연하여 조성해야 한다 117명(23.1%), 순수하게 영화인들의 모금으로 조성해야 한다 18명(3.6%) 순으로 나타났다.

영화인들의 모금을 통해 기금을 조성한다면 참여여부를 조사한 결과 여유가 있으면 참여하겠다 278명(54.9%), 참여하겠다 76명(15.0%), 참여하지 않겠다 66명(13.0%), 잘 모르겠다 51명(10.1%)으로 나타나 대체로 긍정적인 반응을 보였다.

(표 5-3) 기금조성과 복지기금 참여여부

변 수		빈도	%	유효%
기금조성방법 (복수응답)	순수하게 영화인들의 모금으로 조성	18	3.6	4.0
	공적자금을 출연하여 조성한다	117	23.1	25.8
	영화인들의 모금과 공적자금 출연이 동시에 이뤄져야 한다	186	36.8	41.1
	수익사업을 통해 조성해야 한다	143	28.2	31.6
	기타	14	2.8	3.1
	Missing	53	10.5	
영화인복지기금 참여여부	참여하겠다.	76	15.0	16.1
	여유가 있으면 그렇게 하겠다	278	54.9	59.0
	참여하지 않겠다	66	13.0	14.0
	잘 모르겠다	51	10.1	10.8
	Missing	35	6.9	

## 6. 영화인의 권익

다음은 영화인의 권익에 관한 내용을 알아보기 위해 정규직 여부, 급여, 급여 산정 방법, 계약상의 지위, 노동조합, 차별, 저작권 등을 살펴보았다.

조사대상자의 65.8%(333명)는 비정규직이었으며 23.1%(117명)만이 정규직이었다. 정규직일 경우 급여는 항상 제때에 받고 있다 72명(50.3%), 대체로 그렇다 35명(24.5%), 그때그때 다르다 25명(17.5%), 대체로 그렇지 않다 6명(4.2%), 항상 그렇지 않다 5명(3.5%)으로 급여수령은 제대로 되고 있는 것으로 보인다.

(표 6-1) 정규직의 급여지급

변 수		빈도	%	유효%
정규직 여부	예	117	23.1	25.9
	아니오	333	65.8	73.7
	Missing	56	11.1	
정규직급여여부	항상 그렇다	72	14.2	50.3
	대체로 그렇다	35	6.9	24.5
	그때그때 다르다	25	4.9	17.5
	대체로 그렇지 않다	6	1.2	4.2
	항상 그렇지 않다	5	1.0	3.5
	Missing	363	71.7	

또한 조사대상자가 정규직일 경우, 지난 3년간 영화와 관련한 계약체결 결과 해지 및 이행에 관한 내용을 조사한 결과는 (표6-3)과 같다.

(표 6-2) 계약해지 합의

변 수		빈도	%	유효%
계약해지 합의	확실히 그렇다	11	2.2	17.2
	합의했으나 해석에 따라 다르다	23	4.5	35.9
	확실히 그렇지 않다	14	2.8	21.9
	잘 모르겠다	16	3.2	25.0
	Missing	442	87.4	

1997년 1월부터 1999년 12월까지 조사대상자가 자신의 전문분야에서 계약했든 못했든 작업에 참여한 영화는 평균 3.1편이었다. 그 중 계약을 하고 작업에 참여한 영



화는 평균 2.5편이었으며 계약을 했으나 제작에 이르지 못한 영화는 평균 2편이었다. 또한 계약하고 제작에 들어갔으나 계약이 중도에 해지된 영화는 평균 1.3편이었다. 또한 계약 후 중도 해지할 경우 합의에 관한 질문에는, 합의했으나 해석에 따라 다르다 23명(35.9%), 잘 모르겠다 16명(25.0%), 확실히 그렇지 않다 14명(21.9%), 확실히 그렇다 11명(17.2%)로 합의가 명확히 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

(표 6-3) 지난 3년간 영화관련 계약체결 및 해지

변 수 (단위)	평균	표준편차	중간값
작업 참여영화 (편)	3.17	1.60	3.00
계약 후 작업 참여영화 (편)	2.50	1.05	2.50
계약후 미완영화 (편)	2.00	1.10	2.00
계약후 중도 해지영화 (편)	1.33	0.82	1.50

조사대상자 중 영화관련 계약을 이행하고 이에 따라 급여를 모두 받은 영화는 평균 2.3편이었으며, 계약을 이행하고도 계약 금액의 일부만 받은 영화는 평균 1편이었고, 계약을 이행하고도 계약 금액을 하나도 받지 못한 영화는 평균 1.5편이었다.

(표 6-4) 계약이행과 급여

변 수	평균	표준편차	중간값
계약 이행하고 이에 따라 급여 받은 영화(편)	2.33	1.03	2.00
계약 이행하고 계약금액의 일부만 받은 영화(편)	1.00	0.63	1.00
계약 이행하고 계약금액 전혀 못 받은 영화(편)	1.50	1.38	1.00

계약을 이행하고도 급여가 제대로 이행되지 않았을 때 취한 조치에 대해 조사한 결과, 지급을 구두로 촉구 39.2%, 조치를 취할 의사 없음 29.4%, 지급을 촉구하지 않고 기다림 22.5%, 지급을 서면으로 촉구 5.9%, 민·형사상의 소송 4.9%로 나타나 계약이행을 위해 조치를 취하도록 요구하는 것에 대해 소극적인 편으로 나타났다.

(표 6-5) 급여를 받기위한 조치

변 수		빈도	%	유효%
급여수취를위한 조치 (복수응답)	민, 형사상의 소송	5	1.0	4.9
	지급을 서면으로 촉구	6	1.2	5.9
	지급을 구두로 촉구	40	7.9	39.2

변 수		빈도	%	유효%
급여수취를위한 조치 (복수응답)	지급을 촉구하지 않고 기다림	23	4.5	22.5
	조치를 취할 의사 없음	30	5.9	29.4
	기타	5	1.0	4.9
	Missing	404	79.8	

이러한 조치를 취한 결과는, 문제된 계약금을 전혀 지급 받지 못했음 49.3%, 문제된 계약금액의 일부만 지급 받았음 16.4%, 문제된 계약 금액 전액을 지급 받았음 9.0%, 일정기간 후에 지급 받기로 합의했음 4.5%, 받지 않기로 합의했음 4.5%로 나타나 조치를 취하고도 대부분은 계약금을 지급 받지 못하고 있는 것으로 보인다.

(표 6-6) 문제된 계약금 지급 조치

변 수		빈도	%	유효%
조치결과	문제된 계약금액 전액을 지급 받음	6	1.2	9.0
	문제된 계약금액 일부만 지급 받음	11	2.2	16.4
	문제된 계약금액을 전혀 지급 받지 못함	33	6.5	49.3
	일정기간 후에 지급 받기로 합의했음	3	0.6	4.5
	받지 않기로 합의했음	3	0.6	4.5
	기타	11	2.2	16.4
	Missing	67	86.8	

조사대상자의 계약상 지위는, 계약서상의 계약 주체는 소속회사나 도제팀의 대표이다 51.4%, 계약서 상의 계약 주체이다 43.6%, 계약서 상의 계약 주체는 소속 에이전시이다가 4.7%로 나타났다.

(표 6-7) 계약상의 지위

변 수		빈도	%	유효%
계약상의 지위	개인이 계약서 상의 주체이다	156	30.8	43.6
	계약서 상의 계약주체는 고용한 회사 또는 도제의 대표	184	36.4	51.4
	계약서 상의 계약주체는 소속 에이전시이다	17	3.4	4.7
	Missing	149	29.4	

계약이 이루어지기 전에 작업해야 하는 경우, 계약 전 작업에 대한 보상을 계약을 통해 받았는지를 조사한 결과, 그때그때 다르다 35.4%, 대체로 그렇다 22.5%, 대체로 그렇지 않다 22.2%, 항상 그렇지 않다 13.7%, 항상 그렇다 6.1%로 응답했다.

(표 6-8) 계약전 작업에 대한 보상여부

변 수		빈도	%	유효%
계약전 작업에 대한 보상여부	항상 그렇다	21	4.2	6.1
	대체로 그렇다	77	15.2	22.5
	그때그때 다르다	121	23.9	35.4
	대체로 그렇지 않다	76	15.0	22.2
	항상 그렇지 않다	47	9.3	13.7
	Missing	164	32.4	

다음은 조사대상자가 고용 계약과 도급 계약을 맺었을 경우와 관련된 사항이다.

회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 구두로 계약한 영화는 평균 1.6편, 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 문서로 계약한 영화는 평균 1.6편이었으며, 조사대상자와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 구두로 계약한 영화는 평균 1.6편, 조사대상자와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 문서로 계약한 영화는 평균 1.6편이었다. 또한 조사대상자가 제시한 조건에 구두로 계약한 영화는 평균 1.8편, 조사대상자가 제시한 조건에 문서로 계약한 영화는 평균 1.6편이었다.

(표 6-9) 계약형태

	평균	표준편차	중간값
회사(도제팀)의 책임자조건에 구두계약 영화 (편)	1.60	0.89	1.00
회사(도제팀)의 책임자조건에 문서계약 영화 (편)	1.60	0.89	1.00
협의구두계약 영화 (편)	1.60	0.89	1.00
협의문서계약 영화 (편)	1.60	0.89	1.00
본인조건에 구두계약영화 (편)	1.80	0.84	2.00
본인조건에 문서계약영화 (편)	1.60	0.89	1.00

고용계약과 도급 계약을 맺었을 경우 불만족스러운 점을 조사한 결과, 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 구두로 계약한 경우 59.0%, 조사대상자와

회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의 통해 문서로 계약한 경우 32.3%, 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 문서로 계약한 경우 25.1%, 조사대상자가 제시한 조건에 구두로 계약한 경우 23.7%, 조사대상자와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의 통해 문서로 계약한 경우 8.6%, 조사대상자가 제시한 조건에 문서로 계약한 경우 3.6%로 나타났다.

(표 6-10) 계약 체결시 불만족스러웠던 경우

변 수		빈도	%	유효%
계약체결시 불만족스러웠던 경우 (복수응답)	회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 구두로 계약한 경우	82	16.2	59.0
	회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 문서로 계약	35	6.9	25.1
	귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의통해 구두로 계약	45	8.9	32.3
	귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의통해 문서로 계약	12	2.4	8.6
	귀하가 제시한 조건에 구두계약	33	6.5	23.7
	귀하가 제시한 조건에 문서계약	5	1.0	3.6
	Missing	367	72.5	

다음은 조사대상자의 전문분야에 대한 표준계약서의 효과에 대한 의견을 살펴 보았다. 이에 대해 긍정적이다 56.3%, 매우 긍정적이다 40.5%, 부정적이다 3.0%, 매우 부정적이다 0.2%로 응답해 표준계약서를 긍정적으로 생각하는 것으로 나타났다.

(표 6-11) 표준계약의 효과

변 수		빈도	%	유효%
표준계약 효과	매우 긍정적이다	164	32.4	40.5
	긍정적이다	228	45.1	56.3
	부정적이다	12	2.4	3.0
	매우부정적이다	1	0.2	0.2
	Missing	101	20.0	

전문분야에 대한 걱정 급여 산정방식을 조사한 결과, 제작비와 작업기간에 따라 (연동제) 62.0%, 최저 개런티와 작품의 흥행에 따른 일정 지분 배당 24.5%, 작업기간에 관계없이 작품 완성에 따라 일정 금액 13.3%, 최저 개런티 없이 흥행에 따른

일정 지분 배당 2.4% 순으로 응답했다.

전문분야에서 급여 산정시 최우선으로 적용해야 하는 것을 조사한 결과, 계약기간 초과시 초과수당 187명(51.0%), 일정 시간 이후 작업시 초과수당 115명(31.3%), 밤샘작업시 초과수당 34명(9.2%), 해당 없음 25명(6.8%), 휴일작업시 초과수당 19명(5.2%) 순으로 나타났다.

(표 6-12) 급여산정 방식과 최우선적용 요인

변 수		빈도	%	유효%
급여산정방식 (복수응답)	작업기간에 관계없이 작품완성에 따라 일정금액	55	10.9	13.3
	제작비와 작업기간에 따라	256	50.6	62.0
	최저 개런티와 작품의 흥행에 따른 일정지분 배당	101	20.0	24.5
	최저개런티 없이 흥행에 따른 일정지분배당	10	2.0	2.4
	기타	9	1.8	2.2
	Missing	93	18.4	
급여산정시 최우선적용요인 (복수응답)	일정시간 이후작업시 초과수당	115	22.7	31.3
	밤샘작업시 초과수당	34	6.7	9.2
	휴일작업시 초과수당	19	3.6	5.2
	계약기간 초과시 초과수당	187	37.0	51.0
	해당없음	25	4.9	6.8
	Missng	138	27.3	

조사대상자가 전문분야와 관련된 협회와 단체소속 여부를 조사한 결과, 소속되어 있지 않다 263명(59.9%), 소속되어 있다 173명(39.4%)으로 나타나 조사대상자의 과반수가 단체에 소속되어 있지 않은 것으로 나타났다.

전문분야와 관련된 협회와 단체에 소속되어 있는 경우, 협회 또는 단체가 조사대상자의 직급 권위 반영정도를 묻는 질문에 반영하지 않는 편이다 122명(24.1%), 전혀 반영하지 않고 있다 104명(33.2%), 반영하는 편이다 75명(24.0%), 매우 잘 반영하고 있다 11명(3.5%) 순으로 응답했다.

필요하다고 생각되는 노동조합을 조사한 결과, 전문분야별 노조 229명(52.5%), 모르겠다 79명(18.1%), 유사 직급간 통합 노조 72명(16.5%), 사업장 노조 32명(7.3%), 필요없다 24명(5.5%) 순으로 나타났다.

노동조합의 영향에 대한 질문에는 긍정적이다 280명(72.4%), 매우 긍정적이다 77명(19.9%), 부정적이다 28명(7.2%), 매우 부정적이다 2명(0.5%)이 응답했다.

(표 6-13) 단체 및 노동조합

변 수		빈도	%	유효%
단체소속 여부	그렇다	173	34.2	39.4
	아니다	263	52.0	59.9
	Missing	70	13.8	
단체의 권익반영 정도	매우 잘 반영하고 있다.	11	2.2	3.5
	반영하는 편이다	75	14.8	24.0
	반영하지 않는 편이다	122	24.1	39.0
	전혀반영하지않고 있다	104	20.6	33.2
	Missing	194	38.3	
필요 노동조합	사업장노조	32	6.3	7.3
	전문분야별노조	229	45.3	52.5
	유사 직급간 통합 노조	72	14.2	16.5
	필요없다	24	4.7	5.5
	모르겠다	79	15.6	18.1
	Missing	70	13.8	
노조의 영향	매우 긍정적이다	77	15.2	19.9
	긍정적이다	280	55.3	72.4
	부정적이다	28	5.5	7.2
	매우 부정적이다	2	0.4	0.5
	Missing	119	23.5	

조사대상자가 속한 전문분야 인력들의 기술 숙련도를 조사한 결과, 높은 편이다 207명(45.7%), 보통이다 179명(39.5%), 매우 높다 37명(8.2%), 낮은 편이다 27명(6.0%), 매우 낮다 3명(0.7%)으로 나타났다. 이는 조사대상자들이 자신이 속한 분야에 대해 대체로 긍정적으로 평가하고 있다는 의미다. 해당 전문분야에서 조사대상자 자신의 기술 숙련도는 보통이다 215명(46.9%), 높은 편이다 168명(36.7%), 매우 높다 35명(7.6%), 낮은 편이다 32명(7.0%), 매우 낮다 8명(1.7%) 순으로 응답했다.

조사대상자가 자신의 기술 숙련도를 높이기 위해 취한 방법을 복수응답을 통해 살펴보았는데, 현장에서의 습득 338명(75.4%), 독학 121명(27.0%), 국내 교육기관에서의 교육 85명(19.0%), 국내 전문 교육기관에서의 교육 56명(11.0%), 외국 교육기관에서의 교육 29명(5.7%), 기타 15명(3.3%)으로 나타났다.

(표 6-14) 숙련도

변 수		빈도	%	유효%
전문분야인력의 기술숙련도	매우 높다	37	7.3	8.2
	높은 편이다	207	40.9	45.7
	보통이다	179	35.4	39.5
	낮은 편이다	27	5.3	6.0
	매우 낮다	3	0.6	0.7
	Missing	53	10.5	
본인의 숙련도	매우높다	35	6.9	7.6
	높은편이다	168	33.2	36.7
	보통이다	215	42.5	46.9
	낮은편이다	32	6.3	7.0
	매우낮다	8	1.6	1.7
	Missing	48	9.5	
본인숙련방법 (복수응답)	현장에서의 습득	338	66.8	75.4
	국내교육기관에서의 교육	85	16.8	19.0
	국내 전문교육기관에서의 교육	56	11.1	11.0
	외국 교육기관에서의 교육	29	6.5	5.7
	독학	121	27.0	27.0
	기타	15	3.3	3.3
	Missing	58	11.5	

다음은 조사대상자가 영화계에서 경험한 차별에 대해 살펴보았다.

성차별에 대해서는 있다 68명(28.0%), 없다 175명(72.0%)이었으며, 학력차별을 조사한 결과, 있다 42명(18.6%), 없다 184명(81.4%)이 응답했다. 지역차별은 있다 22명(10.2%), 없다 193명(89.8%)으로 나타났으며, 전문분야 간 차별에 대해서는 있다 151명(57.2%), 없다 113명(42.8%), 전문분야 내 직급차별에 대해서는 있다 131명(47.0%), 없다 148명(29.2%)으로 나타났다.

(표 6-15) 차별의 경험

변 수		빈도	%	유효%
성차별	없다	175	34.6	72.0
	있다	68	13.4	28.0
	Missing	263	52.0	
학력차별	없다	184	36.4	81.4
	있다	42	8.3	18.6

변 수		빈도	%	유효%
학력차별	Missing	280	55.3	
지역차별	없다	193	38.1	89.8
	있다	22	4.3	10.2
	Missing	291	57.5	
전문분야간 차별	없다	113	22.3	42.8
	있다	151	29.8	57.2
	Missing	242	47.8	
전문분야내 직급차별	없다	148	29.2	53.0
	있다	131	25.9	47.0
	Missing	227	44.9	

조사대상자의 저작권 관련 경험을 조사한 결과, 침해한 적도 침해당한 적도 없다 118명(39.9%), 침해하거나 침해당할 우려가 상당히 있다 98명(33.1%), 침해당한 사례가 있다 41명(13.9%), 고의든 아니든 타인의 저작권을 침해한 사례가 있다 22명(7.4%), 침해하거나 침해당할 우려가 거의 없다 17명(5.7%)으로 나타났다.

저작권과 관련된 문제를 조사한 결과 작가와 영화제작자 사이에서 86명(56.2%), 영화제작자와 저작권 관리위탁업체 사이에서 25명(16.3%), 기타 24명(15.7%), 작가와 다른 작가 사이에서 20명(13.1%), 작가와 저작권관리위탁업자 사이에서 8명(5.2%)으로 나타났다.

(표 6-16) 저작권 침해

변 수		빈도	%	유효%
저작권	고의든 아니든 타인의 저작권을 침해한 사례가 있다	22	4.3	7.4
	침해당한 사례가 있다	41	8.1	13.9
	침해한 적도, 침해당한적도없다	118	23.3	39.9
	침해하거나 침해당할지도 우려가 상당히 있다	98	19.4	33.1
	침해하거나 침해당할우려가 거의없다	17	3.4	5.7
	Missing	210	41.5	
저작권관련문제 (복수응답)	작가와 다른 작가 사이에서	20	4.0	13.1
	작가와 영화제작자 사이에서	86	16.9	56.2
	작가와 저작권관리위탁업자 사이에서	8	1.6	5.2
	영화제작자와 저작권 관리위탁업체 사이에서	25	4.9	16.3
	기타	24	4.7	15.7
	Missing	353	69.8	



효율적인 저작물 도용 방지 조치는 법의 엄격한 적용과 처벌의 강화 126명(38.2%), 저작물 위탁관리사업의 활성화 102명(30.9%), 제도적 차원의 홍보와 계도 60명(18.2%), 협회나 단체 차원의 경고와 감시 38명(11.5%), 개인적 차원의 경계 18명(5.5%), 기타 3명(0.9%) 순으로 나타났다.

저작권법 상담 창구의 필요성에 대해서는 높은 편이다 130명(36.7%), 보통이다 116명(32.8%), 아주 높다 49명(13.8%), 낮은 편이다 40명(11.3%), 매우 낮다 19명(5.4%)으로 응답했다.

시나리오와 영화음악의 경우 작가의 저작권을 비디오, 방송, 인터넷, 출판물, 음반 등 매체별, 지역별(국내·국외)로 분리하여 계약해야 한다는 주장에 대한 견해는 찬성한다 205명(52.0%), 매우 찬성한다 97명(24.6%), 그저 그렇다 72명(18.3%), 반대한다 16명(4.1%), 매우 반대한다 4명(1.0%)으로 나타났다.

(표 6-17) 저작권 관리

변 수		빈도	%	유효%
도용방지조치 (복수응답)	개인적 차원의 경계	18	3.6	5.5
	협회나 단체 차원의 경고와 감시	38	7.5	11.5
	제도적 차원의 홍보와 계도	60	11.9	18.2
	법의 엄격한 적용과 처벌의 강화	126	24.9	38.2
	저작물 위탁관리사업의 활성화	102	20.2	30.9
	기타	3	0.6	0.9
	Missing	176	34.8	
저작권법 상담창구의 필요성	아주 높다	49	9.7	13.8
	높은 편이다	130	25.7	36.7
	보통이다	116	22.9	32.8
	낮은 편이다	40	7.9	11.3
	매우 낮다	19	3.8	5.4
	Missing	152	30.0	
저작권 계약	매우 찬성한다	97	19.2	24.6
	찬성한다	205	40.5	52.0
	그저그렇다	72	14.2	18.3
	반대한다	16	3.2	4.1
	매우 반대한다	4	0.8	1.0
	Missing	112	22.1	

## 7. 영역별 비교 분석

### 가. 인구학적 특성 비교

#### 1) 성별에 따른 비교

우선 성별에 따른 연령, 학력, 경제활동, 사회보험제도, 복지관련 요구 사항, 권익 등에 대한 비교분석을 해 보았다.

성별에 따른 연령 및 학력은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않은 것으로 나타났다.

경제활동 분야와 관련하여 남성은 경우, 자신이 주소득원이 경우가 37.6%, 여성의 경우는 18.0%로 나타나 조사대상 남성의 경우 주소득원인 경우가 여성보다 높다는 것을 알 수 있다.

(표 7-1) 주소득원 여부

단위: 명(%)

주소득원 여부	성 별	
	남	여
예	130(37.6)	24(18.0)
아니오	216(62.4)	109(82.0)

조사대상자가 주소득원이 아닌 경우, 주소득원을 조사한 결과 남성의 경우에는 부모가 55.8%, 배우자 13.7%, 기타 13.7% 등으로 나타났으며, 여성의 경우에는 부모가 74.3%, 배우자 8.8%, 형제자매 7.1%, 기타 6.2%, 자녀 3.5% 등으로 나타났다. 남성과 여성을 비교해볼 때, 여성은 부모가 주소득원인 경우가 높았으며, 남성은 상대적으로 배우자가 주소득원인 경우가 여성보다 높게 나타났음을 알 수 있다.

(표 7-2) 주소득원

단위: 명(%)

	배우자	부모	자녀	형제·자매	기타	계
남	32(13.7)	130(55.8)	16(6.9)	23(9.9)	32(13.7)	233(100.0)
여	10(8.8)	84(39.3)	4(3.5)	8(7.1)	7(6.2)	113(100.0)
계	42(12.1)	214(61.8)	20(5.8)	31(9.0)	39(11.3)	346(100.0)

성별에 따른 저축이유는 남성의 경우에는 노후대비 35.7%, 주택마련 16.5%, 불안정한 고용형태 16.5%, 빚을 갚기 위해 10.4% 등으로 나타났으며, 여성의 경우는 노후대비 58.5%, 주택마련 7.5%, 자식 결혼 대비 7.5%, 고용불안정 7.5% 등으로 나타났다.

(표 7-3) 저축이유

단위: 명(%)

	남	여	계
노후대비	89(35.7)	62(58.5)	151(42.5)
질병대비	5(2.0)	1(0.9)	6(1.7)
주택마련	41(16.5)	8(7.5)	49(13.8)
자식 결혼대비	11(4.4)	8(7.5)	19(5.4)
자녀 교육비	14(5.6)	5(4.7)	19(5.4)
빚을 갚기 위해	26(10.4)	6(5.7)	32(9.0)
사업자금	9(3.6)	2(1.9)	11(3.1)
고용불안정	41(16.5)	8(7.5)	49(13.8)
기타	13(5.2)	6(5.7)	19(5.4)
계	249(100.0)	106(100.0)	355(100.0)

성별에 따른 생활수준은 남성의 경우, 중하 44.7%, 중 30.5%, 하 19.0%, 중상 4.9%, 상 0.9%로 나타났으며, 여성은 중 51.6%, 중하 32.0%, 중상 10.9%, 하 4.7%, 상 0.8%로 나타났다.

(표 7-4) 생활수준

단위: 명(%)

	남	여	계
상	3(0.9)	1(0.8)	4(0.8)
중상	17(4.9)	14(10.9)	31(6.5)
중	106(30.5)	66(51.6)	172(36.2)
중하	155(44.7)	41(32.0)	196(41.3)
하	66(19.0)	6(4.7)	72(15.2)
계	347(100.0)	128(100.0)	475(100.0)

실직 후 조사대상가구의 생활수준을 얼마나 유지할 수 있는가를 성별에 따라 살펴해보면, 남성은 2년 이상 계속 유지하는 경우 25.8%, 1~3개월 미만 21.9%, 3~6개월 미만 16.6%, 6개월~1년 미만 15.9%, 앞으로 1개월 미만 10.6%, 1년~2년 미만

9.3%로 나타났으며, 여성은 2년 이상 계속 유지 58.8%, 1~3개월 미만 13.2%, 앞으로 1개월 미만 9.6%, 6개월~1년 미만 7.9%, 3~6개월 미만 5.3%, 1년~2년 미만 5.3%로 나타났다.

(표 7-5) 실직 후 생활유지 기간 단위: 명(%)

	남	여	계
1개월 미만	32(10.6)	11(9.6)	43(10.3)
1~3개월 미만	66(21.9)	15(13.2)	81(19.5)
3~6개월 미만	50(16.6)	6(5.3)	56(13.5)
6개월~1년 미만	48(15.9)	9(7.9)	57(13.7)
1년~2년 미만	28(9.3)	6(5.3)	34(8.2)
2년 이상 유지	78(25.8)	67(58.8)	67(58.5)
계	302(100.0)	114(100.0)	416(100.0)

다음은 업무와 관련된 조사대상자의 특성을 성별에 따라 살펴본 결과이다.

주요 활동분야는 성별에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 성별에 따른 전문분야는 남성의 경우 연출 26.3%, 제작 13.4%, 촬영 13.1%, 연기 10.6%, 조명 7.0%, 시나리오 5.6%, 미술 5.3%, 녹음 4.2%, 기획·마케팅 3.1%, 특수효과 2.5% 등이었으며, 여성의 경우 기획·마케팅 24.4%, 연출 15.6%, 제작 14.8%, 분장 8.1%, 연기 6.7%, 소품 5.9%, 등으로 나타났다.

성별에 따른 고용형태는 남성의 경우 비정규 계약직(영화 편당 계약) 52.0%, 회사의 정규직 14.8%, 기타 7.4%, 회사 대표로서 고용주 6.2%, 도급을 받는 도제식 팀의 조수 5.8% 등이었으며, 여성은 비정규 계약직(영화 편당 계약) 43.8%, 회사의 정규직 30.8%, 비정규 계약직(1년 이하 단기 계약), 도급을 받는 도제식 팀의 조수 6.9% 등이었다.

(표 7-6) 전문분야 비교 단위: 명(%)

	남	여	계
제작	48(13.4)	20(14.8)	68(13.8)
기획·마케팅	11(3.1)	33(24.4)	44(8.9)
시나리오	20(5.6)	5(3.7)	25(5.1)
연출	94(26.3)	21(15.6)	115(23.3)

	남	여	계
연기	38(10.6)	9(6.7)	47(9.5)
촬영	47(13.1)	5(3.7)	52(10.5)
조명	25(7.0)	2(1.5)	27(5.5)
녹음	15(4.2)	1(0.7)	16(3.2)
음악	1(0.3)	0(0.0)	1(0.2)
미술	19(5.3)	5(3.7)	24(4.9)
편집	4(1.1)	4(3.0)	8(1.6)
소품	6(1.7)	8(5.9)	14(2.8)
분장	2(0.6)	11(8.1)	13(2.6)
특수효과	9(2.5)	0(0.0)	9(1.8)
무술	1(0.3)	0(0.0)	1(0.2)
영화제	2(0.6)	3(2.2)	5(1.0)
영화정책 및 행정	1(0.3)	2(1.5)	3(0.6)
기타	15(4.2)	6(4.4)	21(4.3)
계	358(100.0)	135(100.0)	493(100.0)

(표7-7) 고용형태

단위: 명(%)

	남	여	계
회사 대표로서 고용주	20(6.2)	2(1.5)	22(4.8)
회사의 정규직	48(14.8)	40(30.8)	88(19.3)
1년 이하 단기 계약직	17(5.2)	10(7.7)	27(5.9)
영화 편당 계약직	169(52.0)	57(43.8)	226(49.7)
도급받는 도제팀 책임자	20(6.2)	0(0.0)	20(4.4)
도급받는 도제팀 조수	19(5.8)	9(6.9)	28(6.2)
도급을 받는 도제식 팀의 보조, 견습생	8(2.5)	5(3.8)	13(2.9)
기타	24(7.4)	7(5.4)	31(6.8)
계	325(100.0)	130(100.0)	455(100.0)

성별에 따른 임금방식은 남성의 경우 작품당 계약제 60.6%, 월급제 16.2%, 기타 8.9%, 도급제 8.3% 등이었으며, 여성은 작품당 계약제 49.2%, 월급제 32.8%, 도급제 8.6%, 연봉제 4.7% 등이었다.

(표 7-8) 임금방식

단위: 명(%)

	남	여	계
작품당 계약제	198(60.6)	63(49.2)	261(57.4)
주급제	2(0.6)	0(0.9)	2(0.4)
일당제	9(2.8)	1(0.8)	10(2.2)
월급제	53(16.2)	42(32.8)	95(20.9)
연봉제	9(2.8)	6(4.7)	15(3.3)
도급제	27(8.3)	11(8.6)	38(8.4)
기타	29(8.9)	5(3.9)	34(7.5)
계	327(100.0)	128(100.0)	455(100.0)

다음은 성별에 따른 직업만족도 비교이다. 남성은 만족 43.1%, 불만족 36.1%, 매우 불만족 11.8%, 매우 만족 9.0%이었고, 여성은 만족 61.6%, 불만족 31.2%, 매우 만족 5.6%, 매우 불만족 1.6%로 나타났다.

(표 7-9) 직업만족도

단위: 명(%)

	남	여	계
매우 만족	31(9.0)	7(5.6)	38(8.1)
만족	149(43.1)	77(61.6)	226(48.0)
불만족	125(36.1)	39(31.2)	164(34.8)
매우 불만족	41(11.8)	2(1.6)	43(9.1)
계	346(100.0)	125(100.0)	471(100.0)

다음은 조사대상자의 복지 수급현황 및 복지욕구를 성별에 따라 살펴보기 위하여, 4대보험(국민연금, 고용보험, 산업재해보험, 의료보험) 및 사적보험에 대한 현황을 조사한 결과이다. 노후대비나 국민연금제도, 노령연금제도에 대한 인식 여부, 연금에 대한 문제점 등은 성별에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다.

고용보험 가입여부에 대해서 남성은 가입하고 있지 않다 55.7%, 가입여부를 모르겠다 27.1%, 가입하고 있다 13.6%, 고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다 3.7% 이었고, 여성은 가입하고 있지 않다 47.9%, 가입하고 있다 28.1%, 가입여부를 잘 모르겠다 23.1%, 고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다 0.8%로 나타났다.

(표 7-10) 고용보험 가입여부

단위: 명(%)

	남	여	계
가입하고 있다	37(13.6)	34(28.1)	71(18.0)
가입하고 있지 않다	152(55.7)	58(47.9)	210(53.3)
가입여부를 모르겠다	74(27.1)	28(23.1)	102(25.9)
고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다	10(3.7)	1(0.8)	11(2.8)
계	273(100.0)	121(100.0)	394(100.0)

실업 급여 수급 여부에 대해, 남성의 경우는 받고 있다 0.9%, 받지 않고 있다 88.5%, 실업급여가 무엇인지 모른다 10.2%, 여성은 받고 있다 5.5%, 받지 않고 있다 89.8%, 실업급여가 무엇인지 모른다 4.7%로 나타났다.

(표 7-11) 실업급여 수급여부

단위: 명(%)

	남	여	계
예	3(0.9)	7(5.5)	10(2.3)
아니오	285(88.6)	115(89.8)	400(89.0)
실업급여가 무엇인지 모른다	34(10.4)	6(4.7)	39(8.7)
계	321(100.0)	128(100.0)	450(100.0)

성별에 따른 산재보험 가입 여부는 남성의 경우 가입하고 있다 10.5%, 가입하지 않고 있다 61.1%, 잘 모르겠음 28.4%이었으며, 여성은 가입하고 있다 16.8%, 가입하고 있지 않다 48.1%, 잘 모르겠음 35.1%로 나타났다.

(표 7-12) 산재보험 가입여부

단위: 명(%)

	남	여	계
예	34(10.5)	22(16.8)	56(12.3)
아니오	198(61.1)	63(48.1)	261(57.4)
잘 모르겠음	92(28.4)	46(35.1)	138(30.3)
계	324(100.0)	131(100.0)	455(100.0)

성별에 따라 건강상태를 비교했을 때, 남성의 경우는 건강한 편이다 64.6%, 건강하지 않은 편이다 20.4%, 건강하다 12.1%, 건강하지 않다 2.9%로 나타났고, 여성은

건강한 편이다 60.3%, 건강하지 않은 편이다 32.8%, 건강하다 6.1%, 건강하지 않다 0.8% 이었다.

(표 7-13) 건강상태

단위: 명(%)

	남	여	계
건강하다	41(12.1)	8(6.1)	49(10.4)
건강한 편이다	219(64.6)	79(60.3)	298(63.4)
건강하지 않은 편이다	69(20.4)	43(32.8)	112(23.8)
건강하지 않다	10(2.9)	1(0.8)	11(2.3)
계	339(100.0)	131(100.0)	470(100.0)

성별에 따른 의료보험(국민 건강 보험)형태를 조사한 결과, 남성은 지역의료보험 62.9%, 직장 의료보험 16.7%, 어디에도 가입되어 있지 않다 15.1% 등이었으며, 여성은 지역의료보험 43.9%, 직장 의료보험 38.2%, 어디에도 가입되어 있지 않다 13.8% 등으로 나타났다.

(표 7-14) 의료보험 형태

단위: 명(%)

	남	여	계
직장의료보험	53(16.7)	47(38.2)	100(22.7)
지역의료보험	200(62.9)	54(43.9)	254(57.6)
공무원, 교직원, 군인의료보험	8(2.5)	2(1.6)	10(2.3)
의료보호(생활보호대상자)	9(2.8)	3(2.4)	12(2.7)
어디에도 가입되어 있지 않다	48(15.1)	17(13.8)	65(14.7)
계	318(100.0)	123(100.0)	441(100.0)

다음은 영화인 복지관련 요구사항을 성별에 따라 살펴보았다. 영화계가 중점을 두고 추진하기 바라는 사업과 공로기금 조성방법은 유의미한 차이를 보이지 않았다.

성별에 따른 공로금에 대한 인식을 조사한 결과 남성의 경우, 더 적극적으로 해야 한다 53.1%, 잘 모르겠다 31.2% 등이었으며 여성의 경우는 잘 모르겠다 40.6%, 더 적극적으로 해야 한다 37.5%, 사업에 대해 회의적이다 12.5% 등으로 나타났다.



(표 7-15) 공로금에 대한 인식

단위: 명(%)

	남	여	계
더 적극적으로 해야 한다	182(53.1)	48(37.5)	230(48.8)
현재 수준으로 했으면 좋겠다	7(2.0)	9(7.0)	16(3.4)
잘 모르겠다	107(31.2)	52(40.6)	159(33.8)
사업에 대해 회의적이다	32(9.3)	16(12.5)	48(10.2)
필요없다	15(4.4)	3(2.3)	18(3.8)
계	343(100.0)	128(100.0)	471(100.0)

모금을 통해 복지기금을 조성한다면 참여여부를 성별에 따라 조사한 결과, 남성은 여유가 있으면 하겠다 56.9%, 참여하겠다 19.5%, 참여하지 않겠다 13.5%, 잘 모르겠다 10.2%로 나타났으며, 여성은 여유가 있으면 참여하겠다 64.8%, 참여하지 않겠다 15.6%, 잘 모르겠다 13.3%, 참여하겠다 6.3%로 나타났다.

(표 7-16) 복지기금 모금 참여 여부

단위: 명(%)

	남	여	계
참여하겠다	65(19.5)	8(6.3)	73(15.8)
여유있으면 참여	190(56.9)	83(64.8)	273(59.1)
참여하지 않겠다	45(13.5)	20(15.6)	65(14.1)
잘 모르겠다	34(10.2)	17(13.3)	51(11.0)
계	334(100.0)	128(100.0)	462(100.0)

다음은 영화인의 권익(정규직 여부, 급여, 급여 산정 방법, 계약상의 지위, 노동조합, 차별, 저작권 등)을 성별에 따라 살펴보았는데, 여기서는 유의미한 차이를 보인 것만 설명하고자 한다.

전문분야에서 공통적으로 사용하는 표준계약서의 효과를 성별에 따라 조사한 결과, 남성은 매우 긍정적이다 46.7%, 긍정적이다 49.8%, 부정적이다 3.2%, 매우 부정적이다 0.4%로 나타났으며, 여성은 긍정적이다 75.0%, 매우 긍정적이다 22.3%, 부정적이다 2.7%로 나타났다.

(표 7-17) 표준계약서 효과에 대한 인식

단위: 명(%)

	남	여	계
매우 긍정적이다	133(46.7)	25(22.3)	158(39.8)
긍정적이다	142(49.8)	84(75.0)	226(56.9)
부정적이다	9(3.2)	3(2.7)	12(3.0)
매우 부정적이다	1(0.4)	0(0.0)	1(0.3)
계	285(100.0)	112(100.0)	397(100.0)

전문분야와 관련된 협회 또는 단체에 소속되어 있는지 여부를 성별에 따라 살펴본 결과, 남성은 그렇다 44.5%, 아니다 55.5%로 나타났으며 여성은 그렇다 27.2%, 아니다 72.7%로 여성보다 남성이 단체에 소속되어 있는 것으로 나타났다.

(표 7-18) 단체소속여부

단위: 명(%)

	남	여	계
그렇다	138(44.5)	32(26.4)	170(39.4)
아니다	172(55.5)	89(73.5)	261(60.5)
계	310(100.0)	121(100.0)	431(100.0)

영화계에서 조사 대상자가 경험한 차별(성차별, 학력차별, 지역차별, 전문분야 간 차별, 전문분야내 직급 차별)을 성별에 따라 조사한 결과, 성차별과 전문분야 간 차별에서 유의미한 차이를 보였다.

성차별에 있어서 남성은 없다 85.6%, 있다 14.4%인 반면 여성의 경우 없다 37.1%, 있다 62.9%로 나타났다.

(표 7-19) 성차별 경험

단위: 명(%)

	남	여	계
없다	143(85.6)	26(37.1)	169(71.3)
있다	24(14.4)	44(62.9)	68(28.7)
계	167(100.0)	70(100.0)	237(100.0)

전문분야간 차별에서도 남성은 없다 46.4%, 있다 53.6%를 나타냈으며, 여성의 경우 없다 32.3%, 있다 67.7%로 나타났다.

(표 7-20) 전문분야 간 차별경험

단위: 명(%)

	남	여	계
없다	89(46.4)	21(32.3)	110(42.8)
있다	103(53.6)	44(67.7)	147(57.2)
계	192(100.0)	65(100.0)	257(100.0.)

## 2) 연령에 따른 비교

연령에 따라 각 항목에 대해 비교분석한 결과, 20대, 30대, 40대, 50대 이상 집단 간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

이를 50세미만(19세-49세)과 50세이상으로 나누어 분석한 결과, 다음과 같은 항목에서 두 집단간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

교육에 있어, 50세미만이 대졸이상이 많은 반면, 50세이상의 연령층에서는 고졸 이하의 학력을 가진 비율이 상대적으로 높았다.

(표 7-21) 교육수준

단위: 명(%)

	50세미만	50세이상	계
고졸이하	57(14.3)	22(31.9)	79(16.9)
전문대졸	74(18.6)	13(18.8)	87(18.6)
대졸이상	267(67.1)	34(49.3)	301(64.5)
전체	398(100.0)	69(100.0)	467(100.0)

주소득원이 본인이 아닌 경우, 50세미만이 부모 181명(64.2%), 배우자 36명(12.8%)로 이들에 대한 경제적 의존이 상대적으로 높은 반면, 50세이상은 부모나 배우자보다는 기타(20.0%), 형제·자매(14.0%), 자녀(12.0%)에 대한 의존 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

(표 7-22) 주소득원

단위: 명(%)

	50세미만	50세이상	계
배우자	36 (12.8)	5 (10.0)	41 (12.3)
부모	181 (64.2)	22 (44.0)	203 (61.1)

	50세미만	50세이상	계
자녀	14 (5.0)	6 (12.0)	20 (6.0)
형제·자매	24 (8.5)	7 (14.0)	31 (9.3)
기타	27 (9.6)	10 (20.0)	37 (11.1)
전체	282 (100.0)	50 (100.0)	332 (100.0)

본인의 현재 고용안정성 정도를 살펴보면, 연령에 상관없이 전체적으로 불안하다고 인식하고 있었다. 50세미만이 ‘불안하다’ 40.6%, ‘매우 불안하다’ 24.6%로 전반적으로 불안하다고 인식하는 비율이 상대적으로 높았고, 50세이상은 보통이거나 불안하지 않다고 생각하는 비율이 높아, 고연령층이 저연령층에 비해 현재 고용상태를 안정적으로 생각하고 있음을 보여주고 있다.

(표 7-23) 고용안정성 정도

단위: 명(%)

	50세미만	50세이상	계
매우 불안하다	92(24.6)	12(18.2)	104(23.6)
불안하다	152(40.6)	22(33.3)	174(39.5)
보통이다	99(26.5)	20(30.3)	119(27.0)
불안하지 않다	25(6.7)	7(10.6)	32(7.3)
전혀 불안하지 않다	6(1.6)	5(7.6)	11(2.5)
전체	374(100.0)	66(100.0)	440(100.0)

성차별 경험여부에 있어서 50세미만과 50세이상 집단간에 유의미한 차이를 보였는데, 50세미만은 성차별경험이 있다고 응답한 비율이 29.7%로 50세이상집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

(표 7-24) 성차별 경험

단위: 명(%)

	50세미만	50세이상	계
없다	142(70.3)	28(87.5)	170(72.6)
있다	60(29.7)	4(12.5)	64(27.4)
전체	202(100.0)	32(100.0)	234(100.0)

### 3) 학력에 따른 비교

가구의 주소득원이 본인이 아닌 경우, 주소득원을 살펴본 결과 학력에 따라 주소득원에 있어 유의미한 차이를 보였다. 모든 집단에서 부모가 주소득원이라고 응답한 경우가 높은 가운데, 고졸이하인 경우 자녀(20.0%), 배우자(14.5%)인 경우가 상대적으로 높았고, 전문대졸인 경우 부모(68.1%), 배우자, 형제·자매(9.7%)가 주소득원이라고 응답한 경우가 상대적으로 높았다. 그러나 대졸이상의 경우 자녀(3.2%)가 주소득원이라고 응답한 경우는 낮은 반면, 부모(63.8%), 배우자, 기타(12.4%) 비율이 높게 나타났다.

(표 7-25) 가구의 주소득원

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
배우자	8(14.5)	7(9.7)	27(12.4)	42(12.2)
부모	26(47.3)	49(68.1)	139(63.8)	214(62.0)
자녀	11(20.0)	3(4.2)	7(3.2)	21(6.1)
형제·자매	4(7.3)	7(9.7)	18(8.3)	29(8.4)
기타	6(10.9)	6(8.3)	27(12.4)	39(11.3)
전체	55(100.0)	72(100.0)	218(100.0)	345(100.0)

가구에 부채가 있다고 응답한 사람을 중심으로 타인에게 빌린 돈에 대한 변제 능력을 살펴본 결과, 고졸이하인 경우 ‘갚을 수 없다’ 22명(48.9%)으로 변제 능력을 부정적으로 생각하고 있었고, 전문대졸, 대졸이상의 경우 ‘잘 모르겠다’고 응답한 경우가 20명(54.1%), 65명(40.9%)으로 가장 많았고, ‘갚을 수 있다’고 응답한 비율이 각각 29.7%, 34.0%로 ‘갚을 수 없다’고 보는 비율에 비해 높은 것으로 나타났다.

(표 7-26) 빌린 돈에 대한 변제 능력

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
갚을 수 있다	10 (22.2)	11 (29.7)	54 (34.0)	75 (31.1)
갚을 수 없다	22 (48.9)	6 (16.2)	40 (25.2)	68 (28.2)
잘 모르겠다	13 (28.9)	20 (54.1)	65 (40.9)	98 (40.7)
전체	45 (100.0)	37 (100.0)	159 (100.0)	241 (100.0)

가구의 생활수준을 살펴보면, 전체적으로 자신이 속한 가구의 생활수준이 중하로 인식하고 있었다. 집단별로는 고졸의 경우 '중하' 32명(40.5%), '하' 23명(29.1%)의 순이었고, 전문대 집단의 경우 '중' 36명(40.4%), '중하' 33명(37.1%)으로 상대적으로 고졸보다 가구의 생활수준을 높게 생각하고 있었다. 대졸이상의 경우 '중하' 131명(43.0%), '중' 115명(37.7%)의 순으로 나타났다. 학력이 낮을수록 가구의 생활수준을 '하'로 낮게 생각하고 있는 상대적 비율이 높게 나타났다.

(표 7-27) 가구의 생활수준

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
상	1(1.3)	0(0.0)	3(1.0)	4(0.8)
중상	1(1.3)	4(4.5)	25(8.2)	30(6.3)
중	22(27.8)	36(40.4)	115(37.7)	173(36.6)
중하	32(40.5)	33(37.1)	131(43.0)	196(41.4)
하	23(29.1)	16(18.0)	31(10.2)	70(14.8)
전체	79(100.0)	89(100.0)	305(100.0)	473(100.0)

유급의 영화관련 일에 종사하고 있는 지를 살펴보면, 학력에 관계없이 전반적으로 유급의 일에 종사하는 경우가 많았다. 그러나 고졸의 경우 유급의 영화관련 일에 종사하는 비율이 63.4%로 전문대졸이상에 비해 상대적으로 낮았다.

(표 7-28) 유급의 영화관련 일에 종사 여부

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
유급의 일 함	44(63.8)	73(86.9)	247(81.0)	364(79.5)
유급의 일 하지 않음	25(36.2)	11(13.1)	58(19.0)	94(20.5)
전체	69(100.0)	84(100.0)	305(100.0)	458(100.0)

업무상 발생할지 모를 위험으로부터 보호 정도를 측정하기 위해 산재보험 가입 여부를 살펴본 결과 전체적으로 가입하지 않은 비율이 높아, 업무 환경이 열악한 것으로 나타났다. 이를 학력에 따라 살펴보면, 고졸, 대졸이상의 경우 가입 안한 경우가 각각 49명(67.1%), 173명(58.8%)으로 가장 높았고, 전문대졸의 경우 가입 여부를 잘 모르고 있는 경우가 39명(45.3%)으로 가장 많아 다른 집단보다 자신의 업무환경에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타났다.

(표 7-29) 산재보험 가입여부

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
예	10(13.7)	9(10.5)	36(12.2)	55(12.1)
아니오	49(67.1)	38(44.2)	173(58.8)	260(57.4)
잘 모르겠음	14(19.2)	39(45.3)	85(28.9)	138(30.5)
전체	73(100.0)	86(100.0)	294(100.0)	453(100.0)

자신의 건강상태에 대해서 고졸의 경우 건강하다고 생각하는 비율(13.0%)과 건강하지 않다고 생각하는 비율(9.1%)이 다른 집단에 비해 높았고, 전문대졸의 경우 역시 건강하다는 생각하는 비율(12.5%)이 높은 것으로 나타났다.

(표 7-30) 주관적 건강상태

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
건강하다	10(13.0)	11(12.5)	29(9.5)	50(10.7)
건강한 편이다	39(50.6)	55(62.5)	201(66.1)	295(62.9)
건강하지 않은 편이다	21(27.3)	21(23.9)	70(23.0)	112(23.9)
건강하지 않다	7(9.1)	1(1.1)	4(1.3)	12(2.6)
전체	77(100.0)	88(100.0)	304(100.0)	469(100.0)

현재의 건강상태를 알아보기 위해 치료나 투약을 필요로 하는 질병이 있는 지 살펴본 결과, 고졸이하의 경우 질병을 가지고 있는 비율이 (34.2%)로 학력이 비교적 높은 집단에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

(표 7-31) 치료나 투약을 필요로 하는 질병여부

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
있다	26(34.2)	15(17.4)	67(22.3)	108(23.3)
없다	50(65.8)	71(82.6)	234(77.7)	355(76.7)
전체	76(100.0)	86(100.0)	301(100.0)	463(100.0)

노동조합이 전반적으로 필요하다고 인식하는 가운데, 필요한 노동조합의 형태를 살펴본 결과, 전체적으로는 전문분야별 노조, 유사직급간 통합노조, 사업장 노조의 순으로 선호하고 있는 것으로 나타났다. 학력집단간의 차이를 보면, 대졸의 경우

‘유사직급간 통합 노조’를 선호하는 비율(7.9%)이 다른 집단에 비해 상대적으로 높았고, 전문대졸의 경우는 ‘전문분야별 노조’를 선호하는 비율(51.1%) 높았다. 그러나 고졸의 경우 ‘잘 모르겠다’고 응답한 경우가 32.3%로 다른 집단에 비해 분명한 의견을 밝히기를 꺼려했다.

(표 7-32) 필요한 노동조합 형태

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
사업장 노조	4(6.2)	4(4.9)	22(7.9)	30(7.0)
전문분야별 노조	29(44.6)	51(62.2)	143(51.1)	223(52.2)
유사 직급간 통합 노조	7(10.8)	9(11.0)	56(20.0)	72(16.9)
필요없다	4(6.2)	3(3.7)	17(6.1)	24(5.6)
모르겠다	21(32.3)	15(18.3)	42(15.0)	78(18.3)
전체	65(100.0)	82(100.0)	280(100.0)	427(100.0)

영화계에서 경험한 차별을 조사한 결과, 성차별, 전문분야간 차별 인식에 있어 학력간에 유의미한 차이를 나타냈다. 고졸이하의 경우 성차별이 있다고 인식하는 비율이 상대적으로 낮은 반면, 전문대졸의 성차별을 상대적으로 높게 인식하고 있었다.

전문분야간 차별인식에 있어서는 전문대졸은 없다고 인식하는 경우가 있다는 경우보다 많았고, 대졸이상의 경우 전문분야간 차별을 다른 집단에 비해 비교적 높게 인식하고 있었다.

그러나 학력차별, 지역차별, 전문분야내 직급차별 인식에 대해 학력간에 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

(표 7-33) 차별경험

단위: 명(%)

		고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
성차별	없다	34(94.4)	34(66.7)	103(68.2)	171(71.8)
	있다	2(5.6)	17(33.3)	48(31.8)	67(28.2)
	전체	36(100.0)	51(100.0)	151(100.0)	238(100.0)
전문 분야간 차별	없다	22(50.0)	29(54.7)	60(37.3)	111(43.0)
	있다	22(50.0)	24(45.3)	101(62.7)	147(57.0)
	전체	44(100.0)	53(100.0)	161(100.0)	258(100.0)



저작권법 상담 창구에 대한 필요성 인식 정도를 살펴보면, 고졸이하의 경우 '보통이다' 17명(45.9%), '낮은 편이다' 9명(8.1%)의 순으로 나타난 반면, 전문대졸의 경우 '높은 편이다' 24명(38.1%), '보통이다' 19명(30.2%)의 순으로, 대졸이상의 경우 '높은 편이다' 100명(40.3%), '보통이다' 77명(31.0%)의 순으로 나타나 고졸이하 집단보다 비교적 높게 그 필요성을 인식하고 있었다. 또한 대졸이상의 경우 상담창구의 필요성을 인식하고 있는 비율이 다른 집단에 비해 상대적으로 높고, 고졸이하의 경우 상대적으로 필요성을 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

(표 7-34) 저작권법 상담창구의 필요성 정도

단위: 명(%)

	고졸이하	전문대졸	대졸이상	계
아주 높다	4(10.8)	6(9.5)	38(15.3)	48(13.8)
높은 편이다	4(10.8)	24(38.1)	100(40.3)	128(36.8)
보통이다	17(45.9)	19(30.2)	77(31.0)	113(32.5)
낮은 편이다	9(24.3)	8(12.7)	23(9.3)	40(11.5)
매우 낮다	3(8.1)	6(9.5)	10(4.0)	19(5.5)
전체	37(100.0)	63(100.0)	248(100.0)	348(100.0)

#### 4) 결혼상태에 따른 비교

결혼상태(이혼, 별거, 사별, 기타는 Missing 처리)에 따라 미혼과 기혼집단간에 차이를 살펴본 결과, 다음과 같다.

먼저 응답 영화인의 가구 주소득원여부를 살펴보면, 미혼의 대부분이 가구의 주소득원이 아닌 반면, 기혼의 경우 가구의 주소득원인 비율이 55.5%로 상대적으로 높았다. 그러나 기혼이면서도 가구의 주소득원이 아닌 경우도 상당수 있는 것으로 나타났다.

(표 7-35) 가구의 주소득원 여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
주소득원이다	79(19.7)	86(55.5)	148(31.6)
주소득원이 아니다	252(80.3)	69(44.5)	321(68.4)
전체	314(100.0)	155(100.0)	469(100.0)

가구의 주소득원이 아니라고 응답한 이들의 가구의 주소득원을 살펴본 결과, 결혼상태에 따라 차이가 나타났다. 미혼의 경우 '부모'가 가구의 주소득원 경우가 209명(78.6%)로 가장 많았고, 기혼의 경우는 '부모'의 비율이 상대적으로 매우 낮은 가운데 '배우자'가 가구의 주소득원인 경우가 41명(55.4%)로 가장 많았다. 그 다음으로 '자녀' 19명(25.7%), '부모' 7명(9.5%)의 순으로 나타났다.

(표 7-36) 가구의 주소득원

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
배우자	1(0.4)	41(55.4)	42(12.4)
부모	209(78.6)	7(9.5)	216(63.5)
자녀	1(0.4)	19(25.7)	20(5.9)
형제·자매	27(10.2)	1(1.4)	28(8.2)
기타	28(10.5)	6(8.1)	34(10.0)
전체	266(100.0)	74(100.0)	340(100.0)

가구의 부채 여부의 경우, 가구에 대한 경제적 책임이 비교적 적은 미혼의 경우 '부채가 없다' 170명(58.4%)으로 나타난 반면, 가구에 대한 경제적 책임이 있는 기혼집단은 '부채가 있다' 112명(75.7%)으로 대부분 부채를 지고 있는 것으로 나타났다.

(표 7-37) 부채여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
예	121(41.6)	112(75.7)	233(53.1)
아니오	170(58.4)	36(24.3)	206(46.9)
전체	291(100.0)	148(100.0)	439(100.0)

부모·형제·기타 친인척·이웃으로부터 경제적 도움여부를 살펴보면, 미혼이 이들로부터 경제적 도움을 받은 비율이 기혼에 비해 상대적으로 높고, 기혼의 경우 이들에 대한 경제적 의존 정도가 낮은 것으로 나타났다.

(표 7-38) 부모·형제·친인척·이웃으로부터 경제적 도움여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
도움 받음	104(35.3)	32(22.2)	136(31.0)
도움 받지 않음	191(64.7)	112(77.8)	303(69.0)
전체	295(100.0)	144(100.0)	439(100.0)

가구의 생활수준과 결혼상태와의 관계를 보면, 미혼은 자신의 가구의 생활수준을 '중' 128명(41.6%)으로 가장 많이 인식하고 있었고, '중하' 117명(38.0%), '하' 39명(12.7%)의 순으로 나타났고, 기혼의 경우 '중하' 77명(48.4%)로 가장 많이 인식하고 있고 그 다음으로 '중' 41명(25.8%), '하' 31명(19.5%)의 순인 것으로 나타나 미혼보다 생활수준을 낮게 인식하고 있었다.

(표 7-39) 가구의 생활수준

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
상	1(0.3)	3(1.9)	4(0.9)
중상	23(7.5)	7(4.4)	30(6.4)
중	128(41.6)	41(25.8)	169(36.2)
중하	117(38.0)	77(48.4)	194(41.5)
하	39(12.7)	31(19.5)	70(15.0)
전체	291(100.0)	148(100.0)	467(100.0)

유급의 영화관련 일에 종사하는 지를 살펴보면, 결혼상태에 관계없이 유급의 영화일에 종사하는 수가 많았다. 그러나 미혼이 유급의 영화관련 일에 종사하는 비율이 258명(85.4%)로 상대적으로 높은 반면, 기혼의 경우 그 비율이 낮은 것으로 나타나 가구의 경제적 책임이 있는 결혼상태에서 경제적 상태가 더 불안정함을 보여주고 있다.

(표 7-40) 유급의 영화관련 일 종사여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
예	258(85.4)	101(67.8)	359(79.6)
아니오	44(14.6)	48(32.2)	92(20.4)
전체	302(100.0)	149(100.0)	451(100.0)

노후의 경제적 상황을 대비하기 위한 준비상태를 질문한 결과, 결혼상태에 따라 유의미한 차이를 나타내고 있다. 미혼의 경우 ‘아무런 준비도 하고 있지 않다’가 166명(53.0%)으로 가장 많았고, ‘국민연금 가입’ 59명(18.8%), ‘은행 저축’ 55명(17.6%)의 순으로 나타났고, 기혼의 경우 ‘국민연금 가입’ 이 58명(38.9%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘아무런 준비도 하고 있지 않다’가 55명(36.9%)으로 나타났다. 미혼이 아무런 준비도 하고 있지 않다는 비율이 상대적으로 높음을 보여주고 있다.

(표 7-41) 노후 경제적 상황 대비

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
국민연금 가입	59(18.8)	58(38.9)	117(25.3)
사적연금 및 보험 가입	16(5.1)	15(10.1)	31(6.7)
은행 저축	55(17.6)	18(12.1)	73(15.8)
아무런 준비도 하고 있지 않음	166(53.0)	55(36.9)	221(47.8)
기 타	17(5.4)	3(2.0)	20(4.3)
전체	313(100.0)	149(100.0)	462(100.0)

‘국민연금이 노후 및 장애, 사망 등에 따른 소득감소를 대비한 사회보험으로 만 18세 이상 60세 미만의 국내 거주자는 누구든지 직장 및 지역가입을 할 수 있다’는 사실을 알고 있는 지 살펴본 결과, 전반적으로 국민연금의 내용을 알고 있는 것으로 나타났다. 그러나 미혼의 비교적 젊은 계층보다 기혼의 경우 국민연금에 대해 알고 있는 비율이 상대적으로 높음을 보여 주고 있다.

(표 7-42) 국민연금에 대한 인지 여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
예	210(74.7)	104(86.0)	314(78.1)
아니오	71(25.3)	17(14.0)	88(21.9)
전체	281(100.0)	121(100.0)	402(100.0)

또한 공적연금인 특례노령 연금제도를 알고 있는 지 살펴본 결과, 결혼상태에 따라 분명한 차이를 보였다. 미혼의 경우 특례노령연금에 대해 알고 있지 않는 수가 167명(59.0%)으로 알고 있는 경우보다 더 많았고, 기혼의 경우는 알고 있는 수가 68명(57.1%)으로 나타났다. 비교적 젊은 계층이 많은 미혼의 경우보다 연령대가 높은 기혼의 경우가 더 많이 관심을 가지고 있음을 보여주고 있다.

(표 7-43) 특례 노령연금제도에 대한 인지 여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
예	116(41.0)	68(57.1)	184(45.8)
아니오	167(59.0)	51(42.9)	218(54.2)
전체	283(100.0)	119(100.0)	402(100.0)

작업환경의 안정성을 알아보기 위해 사업장의 고용보험 가입여부를 살펴본 결과, 전체적으로 가입하고 있지 않은 경우가 많았다. 결혼상태에 따라 고용보험 가입 사업장에 종사하는 지의 차이를 보면, 기혼의 경우 고용보험 가입 사업장에 종사하는 비율이 20.6%로 미혼에 비해 상대적으로 높았고, '가입여부를 잘 모르겠다'고 응답한 비율이 그 다음 순으로 나타났다. 미혼의 경우는 '가입여부를 잘 모른다'가 82명(28.7%)이고, 가입 사업장에 종사하는 비율이 52명(18.2%)의 순으로 나타났다.

(표 7-44) 고용주의 고용보험 가입여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
가입하고 있다	52(18.2)	21(20.6)	73(18.8)
가입하고 있지 않다	142(49.7)	63(61.8)	205(52.8)
가입여부를 잘 모르겠다	82(28.7)	17(16.7)	99(25.5)
고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다	10(3.5)	1(1.0)	11(2.8)
전체	286(100.0)	102(100.0)	388(100.0)

업무환경을 나타내는 산재보험 가입여부는 전체적으로 가입하고 있지 않은 경우가 많은 가운데, 미혼이 가입하고 있는 상대적 비율이 14.2%로 기혼보다 높았고, 가입하지 않고 있는 비율이 기혼집단에서 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

(표 7-45) 산재보험 가입여부

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
가입하고 있다	44(14.2)	13(9.5)	57(12.8)
가입하고 있지 않다	156(50.5)	96(70.1)	252(56.5)
잘 모르겠다	109(35.3)	28(20.4)	137(30.7)
전체	309(100.0)	137(100.0)	446(100.0)

업무와 관련된 사고나 질병의 경험 유무를 살펴보면, 기혼의 경우 산재를 경험한 비율이 32.0%로 미혼 21.5%보다 상대적으로 높음을 보여주고 있다. 기혼 집단이 산재경험의 비율이 상대적으로 높은 반면, 산재보험 가입 비율은 미혼보다 상대적으로 낮아 업무상 발생하는 산재에 더 취약한 집단인 것으로 나타났다.

(표 7-46) 업무와 관련된 사고나 질병 경험

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
있다	65(21.5)	41(32.0)	106(24.7)
없다	237(78.5)	87(68.0)	324(75.3)
전체	302(100.0)	128(100.0)	430(100.0)

‘현재 치료나 투약을 필요로 하는 질병이 있는 지’ 살펴본 결과, 기혼의 경우 질병을 가지고 있는 비율이 30.8%로 미혼 19.3%로 보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 질병은 연령대가 높을수록 발병 가능성이 더 높은 것을 볼 때, 상대적으로 연령대가 높은 기혼 집단에서 질병을 가지고 있는 경우가 많은 것으로 볼 수 있다.

(표 7-47) 치료나 투약을 필요로 하는 질병 유무

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
있다	60(19.3)	45(30.8)	105(23.0)
없다	251(80.7)	101(69.2)	352(77.0)
전체	311(100.0)	146(100.0)	457(100.0)

가입된 국민건강보험의 형태를 보면, 대부분이 직장의료보험보다는 지역의료보험의 형태로 가입되어 있는 것으로 나타났다. 미혼의 경우 ‘어디에도 가입되어 있지 않다’가 59명(20.5%)으로 기혼 5명(3.5%)에 비해 수적으로나 비율 측면에 있어서 매우 높았다.

(표 7-48) 국민건강보험 가입 형태

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
직장의료보험	66(22.9)	33(23.1)	99(23.0)
지역의료보험	150(52.1)	96(67.1)	246(57.1)
공무원·교직원·군인의료보험	6(2.1)	4(2.8)	10(2.3)
의료보호(생활보호대상자)	7(2.4)	5(3.5)	12(2.8)
어디에도 가입되어 있지 않다	59(20.5)	5(3.5)	64(14.8)
전체	288(100.0)	143(100.0)	431(100.0)

‘한국영화복지재단’의 공로 영화인에 대한 공로금 지급사업에 대한 의견에 있어, 기혼의 경우 ‘더 적극적으로 해야 한다’ 103명(66.5%)으로 가장 많았고, 미혼의 경우 ‘잘 모르겠다’고 대답을 회피한 비율(40.2%)이 상대적으로 높았고, ‘공로금 사업에 회의적이다’인 비율이 11.8%로 기혼자 집단에 비해 공로금 사업을 부정적으로 보고 있는 것으로 나타났다.

(표 7-49) ‘한국영화복지재단’의 공로 영화인에 대한 공로금 지급

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
더 적극적으로 해야 한다	123(40.2)	103(66.5)	226(49.0)
현재 수준으로 했으면 좋겠다	13(4.2)	3(1.9)	16(3.5)
잘 모르겠다	123(40.2)	35(22.6)	158(34.3)
공로금사업에 대해 회의적이다	36(11.8)	9(5.8)	45(9.8)
필요없다	11(3.6)	5(3.2)	16(3.5)
전체	306(100.0)	155(100.0)	461(100.0)

‘공로금 지급 등 영화인들의 복지를 위한 기금 조성 방법’에 관한 질문에 ‘영화인들의 모금과 공적자금 출연이 동시에 이루어져야 한다’는 의견이 가장 많은 것으로 나타났다. 기혼의 경우 그 다음으로 ‘공적 자금을 출연하여 자금을 조성해야 한다’는 비율이 30.2%, 순익사업을 통해 조성해야 한다가 15.4%의 순으로 나타난 반면, 미혼의 경우 공적 자금 출연을 통한 기금 조성보다는 수익사업을 통해 조성해야 한다고 생각하는 비율이 31.9%로 상대적으로 높았다.

(표 7-50) 영화인 복지기금 조성방법

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
순수하게 영화인들의 모금으로 조성해야 한다	12(4.2)	6(4.0)	18(4.1)
공적자금을 출연하여 조성해야 한다	67(23.3)	45(30.2)	112(25.6)
영화인들의 모금과 공적자금 출연이 동시에 이루어져야 한다	108(37.5)	70(47.0)	178(40.7)
수익사업을 통해 조성해야 한다	92(31.9)	23(15.4)	115(26.3)
기타	9(3.1)	5(3.4)	14(3.2)
전체	288(100.0)	149(100.0)	437(100.0)

‘영화인들의 모금을 통해 영화인 복지기금을 조성한다면 참여하겠는가’의 경우, 전체적으로 자신의 경제 사정에 여유가 있으면 그렇게 하겠다는 찬성하는 의견이 높았다. 기혼의 경우 경제적 사정에 상관없이 ‘참여하겠다’는 의견을 나타낸 비율이 23.8%로 상대적으로 높았고, 미혼의 경우 ‘참여하지 않겠다’는 비율이 15.7%로 기혼자에 비해 높은 것으로 나타났다.

(표 7-51) 영화인 복지기금 조성시 참여 유무

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
참여하겠다	37(12.1)	36(23.8)	73(16.0)
여유가 있으면 그렇게 하겠다	185(60.5)	86(57.0)	271(59.3)
참여하지 않겠다	48(15.7)	15(9.9)	63(13.8)
잘 모르겠다	36(11.8)	14(9.3)	50(10.9)
전체	306(100.0)	151(100.0)	457(100.0)

제작계약이 중도에 해지된 경우, 계약 해지에 쌍방이 서로 합의한 정도에 있어 결혼상태에 따라 차이를 보였다. 기혼의 경우 ‘합의했으나 해석에 따라 다르다’는 경우 12명(46.2%)으로 가장 많았고 미혼은 계약해지 합의에 대해 ‘잘 모르겠다’고 응답한 경우가 14명(38.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났다

(표 7-52) 계약해지 합의 정도

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
확실히 합의했다	5(13.9)	6(23.1)	11(17.7)
합의했으나 해석에 따라 다르다	10(27.8)	12(46.2)	22(35.5)
확실히 합의하지 않았다	7(19.4)	6(23.1)	13(21.0)
잘 모르겠다	14(38.9)	2(7.7)	16(25.8)
전체	36(100.0)	26(100.0)	62(100.0)

전문분야에서 급여 산정시 최우선으로 적용해야 하는 부분에 있어서는 전반적으로 ‘계약기간 초과시 초과수당을 지급해야 한다’는 의견이 가장 많은 가운데, 미혼의 경우 ‘일정시간이후 작업시 초과수당을 지급’해야 한다가 35.1%, ‘휴일 작업시 초과수당 지급’ 6.0%로 상대적으로 중요하게 생각하고 있었고, 기혼의 경우 ‘밤샘 작업시 초과수당 지급’이 10.9%로 미혼보다 상대적으로 중요하게 생각하고 있었다.



(표 7-53) 급여 산정시 최우선으로 적용되어야 하는 부분

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
일정시간 이후 작업시 초과수당	87(35.1)	26(23.6)	113(31.6)
밤샘작업시 초과수당	20(8.1)	12(10.9)	32(8.9)
휴일작업시 초과수당	15(6.0)	2(1.8)	17(4.7)
계약기간 초과시 초과수당	116(46.8)	55(50.0)	171(47.8)
해당없음	10(4.0)	15(13.6)	25(7.0)
전체	248(100.0)	110(100.0)	358(100.0)

전문 분야에 있어 자신의 숙련정도를 살펴보면, 미혼의 경우 자신의 숙련도를 ‘보통이다’가 160명(53.7%)으로 가장 많았고, ‘높은 편이다’ 85명(28.5%)의 순으로 나타났고, 기혼의 경우 ‘높은 편이다’라고 생각하는 이들이 74명(51.4%)로 가장 많았다. 결혼상태가 연령과 관계가 있다고 볼 때, 연령대가 높은 기혼의 경우 미혼에 비해 기술 숙련도를 높게 인식하고 있는 것으로 생각해 볼 수 있다.

(표 7-54) 본인의 전문분야에 대한 숙련도

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
매우 높다	15(5.0)	18(12.5)	33(7.5)
높은 편이다	85(28.5)	74(51.4)	159(36.0)
보통이다	160(53.7)	51(35.4)	211(47.7)
낮은 편이다	31(10.4)	0(0.0)	31(7.0)
매우 낮다	7(2.3)	1(0.7)	8(1.8)
전체	298(100.0)	144(100.0)	442(100.0)

영화계에서 경험한 차별을 살펴보면, 성차별, 지역차별, 전문분야간 차별, 전문분야 내 직급차별에 있어서 결혼상태에 따라 다르게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

‘성차별’ 경험의 경우 미혼(38.9%)이 경험한 비율에 있어서 기혼(12.9%)보다 상대적으로 높았고, ‘지역차별’ 또한 미혼(13.9%)이 기혼(4.5%)보다 경험한 비율이 높았다. ‘전문분야 간 차별’도 미혼이 100명(64.5%)으로 기혼 44명(45.4%)보다 높게 인식하고 있었고, ‘전문분야 내 직급차별’ 경험에 있어서도 미혼이 경험한 경우가 97명(56.7%)으로 높은 반면, 기혼은 경험이 없다고 응답한 경우가 65명(67.0%)으로

나타났다. 미혼이 기혼 집단에 비해 상대적으로 성차별, 지역차별, 전문분야 간 차별, 전문분야내 직급 차별을 더 높게 경험한 것으로 나타났다.

(표 7-55) 차별 경험

단위: 명(%)

		미혼	기혼	계
성차별	없다	85(61.6)	81(87.1)	166(71.9)
	있다	53(38.4)	12(12.9)	65(28.1)
	전체	138(100.0)	93(100.0)	231(100.0)
지역차별	없다	99(86.1)	85(95.5)	184(90.2)
	있다	16(13.9)	4(4.5)	20(9.8)
	전체	115(100.0)	89(100.0)	204(100.0)
전문분야 간 차별	없다	55(35.5)	53(54.6)	108(42.9)
	있다	100(64.5)	44(45.4)	144(57.1)
	전체	155(100.0)	97(100.0)	252(100.0)
전문분야내 직급 차별	없다	74(43.3)	65(67.0)	139(51.9)
	있다	97(56.7)	32(33.0)	129(48.1)
	전체	171(100.0)	97(100.0)	268(100.0)

저작권과 관련된 경험과 결혼상태와의 관계를 보면, 기혼의 경우 침해당한 경험에 있어 25.3%로 미혼보다 상대적으로 높게 나타났고, 미혼은 침해당한 적도 침해한 적도 없지만 침해하거나 침해당할 우려가 상당히 있다고 인식하고 있는 부분에서 기혼자보다 더 높게 나타났다.

(표 7-56) 저작권과 관련된 경험

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
고의든 아니든 타인의 저작권을 침해한 사례가 있다	15(8.1)	7(7.1)	22(7.7)
침해당한 사례가 있다	15(8.1)	25(25.3)	40(14.0)
침해한 적도 침해당한 적도 없다	79(42.5)	33(33.3)	112(39.3)
침해하거나 침해당할 우려가 상당히 있다	66(35.5)	28(28.3)	94(33.0)
침해하거나 침해당할 우려가 거의 없다	11(5.9)	6(6.1)	17(6.0)
전체	186(100.0)	99(100.0)	285(100.0)

저작권법 상담 창구의 필요성 인식 정도를 살펴보면, 대부분 상담 창구의 필요성을 높게 인식하고 있었다. 미혼의 경우 상담 창구의 필요성을 기혼 집단에 비해 상대적으로 낮게 인식하고 있었고 반면, 기혼의 경우 상담창구의 필요성은 ‘아주 높다’ 23.0%, ‘높은 편이다’ 39.0%로 상대적으로 높게 인식하는 것으로 나타났다.

(표 7-57) 저작권법 상담 창구의 필요성 정도

단위: 명(%)

	미혼	기혼	계
아주 높다	26(10.8)	23(23.0)	49(14.4)
높은 편이다	85(35.4)	39(39.0)	124(36.5)
보통이다	85(35.4)	25(25.0)	110(32.4)
낮은 편이다	29(12.1)	9(9.0)	38(11.2)
매우 낮다	15(6.3)	4(4.0)	19(5.6)
전체	240(100.0)	100(100.0)	340(100.0)

나. 주요활동분야에 따른 비교

주요활동분야를 크게 장편극영화와 그 외 분야(소형단편영화, 다큐멘터리, 실험영화, 기타 포함)에 따라 집단간에 차이를 나타낸 부분을 살펴본 결과 다음과 같다.

유급의 영화관련 일에 종사 여부를 살펴보면, 장편극영화에서 활동하는 경우 유급의 영화일을 하는 비율이 83.6%로 상대적으로 높은 반면, 소형 단편영화를 비롯한 그 외 분야에 종사하는 경우 유급의 일을 하지 않는 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 장편극영화 이외 분야에 종사하는 이들이 상대적으로 열악한 경제 상황에 처할 수 있음을 보여주고 있다.

(표 7-58) 유급의 영화관련 일에 종사 여부

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
유급의 일 함	317(83.6)	52(65.0)	369(80.4)
유급의 일 하지 않음	62(16.4)	28(35.0)	90(19.6)
전체	379(100.0)	80(100.0)	459(100.0)

‘영화관련 이외에 전직을 희망하는 가’의 경우, 장편극영화에서 활동하는 집단이 전직을 희망하지 않는 비율(79.5%)이 상대적으로 높은 반면, 그 외 분야에서 활동하는 집단은 전직을 희망하는 비율이 장편극영화 종사자들보다 높은 것으로 나타났다. 즉 장편극영화에 종사하는 경우 다른 분야에 종사하는 이들에 비해 상대적으로 영화분야에 대한 만족도가 큼을 보여주고 있다.

(표 7-59) 전직 희망 여부

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
전직 희망	79(20.5)	27(35.5)	106(22.9)
전직 희망하지 않음	307(79.5)	49(64.5)	356(77.1)
전체	386(100.0)	76(100.0)	462(100.0)

작업환경을 알아보기 위해 고용주의 업무상 재해를 대비한 민간보험 가입여부를 살펴본 결과, 장편극 영화분야에 비해 그 외 분야는 민간보험에 가입하지 않은 비율이 84.5%로 상대적으로 매우 높은 것으로 나타났다. 소형단편영화, 다큐멘터리, 실험영화 분야 작업 환경이 상대적으로 열악함을 보여주고 있다.

(표 7-60) 고용주의 민간보험 가입여부

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
가입함	104(33.0)	11(15.5)	115(29.8)
가입하지 않음	211(67.0)	60(84.5)	271(70.2)
전체	315(100.0)	71(100.0)	386(100.0)

작업환경과 관련하여 업무와 관련된 사고나 질병에 걸린 경험을 알아본 결과, 장편극영화 분야에 종사하는 경우 다른 분야에 비해 사고나 질병에 노출된 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 장편극영화가 상대적으로 업무 위험이 높음을 알 수 있고, 이는 고용주의 민간보험 가입동기와 연관되었을 것으로 보여진다.

(표 7-61) 업무와 관련한 사고 및 질병 경험여부

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
있음	96(26.7)	12(15.2)	108(24.6)
없음	264(73.3)	67(84.8)	331(75.4)
전체	360(100.0)	79(100.0)	439(100.0)

전문분야에서 급여산정시 최우선으로 적용되어야 할 사항 또한 전문활동분야에 따라 차이를 보였는데, 장편극영화분야의 경우 '계약기간 초과시 초과수당을 적용해야 한다' 156명(51.5%)으로 가장 많았고, '일정시간 이후 작업시 초과수당을 지급해야 한다'가 90명(29.7%)의 순으로 나타난 반면 그 외 분야에 종사하는 경우 일정시간이후 작업시 초과수당을 최우선으로 적용해야 한다가 24명(38.7%)으로 가장 많았다.

(표 7-62) 급여산정시 최우선 적용 사항

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
일정시간이후 작업시 초과수당	90(29.7)	24(38.7)	114(31.2)
밤샘작업시 초과수당	25(8.3)	8(12.9)	33(9.0)
휴일작업시 초과수당	15(5.0)	2(3.2)	17(4.7)
계약기간 초과시 초과수당	156(51.5)	20(32.3)	176(48.2)
해당없음	17(5.6)	8(12.9)	25(6.8)
전체	303(100.0)	62(100.0)	365(100.0)

영화계에서 경험한 차별을 살펴보면, 활동분야에 따라 전문분야내 직급 차별 경험에 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 장편극영화에 종사하는 경우 직급차별을 경험했다고 응답한 비율이 높은 반면, 그 외 분야의 경우 직급 차별을 경험한 적인 없는 이들이 경험한 이들에 비해 약 2배 많은 것으로 나타났다.

그러나 이외 활동분야에 따라 성차별, 학력차별, 지역차별, 전문분야간 차별인식에 있어 유의미한 차이를 보이지 않았다.

(표 7-63) 전문분야내 직급 차별 경험

단위: 명(%)

	장편극영화	그 외 분야	계
없음	113(49.8)	32(66.7)	145(52.7)
있음	114(50.2)	16(33.3)	130(47.3)
전체	227(100.0)	48(100.0)	275(100.0)

## 제3장 결 론

### 1. 영화산업 종사자의 경제활동 및 사회보장 특성과 문제점

본 연구조사의 결과에 근거하여 영화산업 종사자들의 경제활동 및 사회보장 특성과 문제점을 가구경제의 특성, 경제활동의 특성, 사회보장의 특성 그리고 문제점으로 나누어 서술한다.

#### 1) 영화산업종사자 가구경제의 특성

영화산업 종사자의 가구경제 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 가구의 주소득원이 종사자 자신이 아닌 비율이 매우 높다. 즉 조사결과에 따르면 조사 대상자가 주소득원인 경우가 31.0%에 불과한 반면, 아닌 경우가 65.0%에 이르는 것으로 나타난다. 이는 조사 대상자의 65.5%가 미혼인 것과 대체로 일치하는 것을 감안하더라도, 조사 대상의 72.6%가 남성이라는 것을 고려하면 종사자들이 부모나 배우자에게 의존적인 생활을 영위하는 경우가 높은 것으로 보인다.

둘째, 영화산업 종사자간의 생활수준 차이가 크다. 즉 조사대상 종사자 가구의 월평균 소득액이 200만원이며 중간 소득액이 150만원 정도로 나타난 것으로 볼 때, 종사자들 간 소득격차가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 조사대상 종사자 가구의 절반이 월평균 소득 150만원 미만의 어려운 경제상황에 놓여 있지만 전체적인 월평균 소득이 200만원으로 나타난 것은 종사자들 중 상당한 고소득층이 존재함을 의미한다. 이는 평균 부채 금액이 1억 683만원 수준이지만 부채금액의 중간값이 4천만원으로 나타난 것이나 평균 저축액이 925만원인 것에 비해 중간값이 400만원으로 많은 격차가 발생하고 있는 것 등과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

셋째, 영화산업 종사자들의 대다수가 저축을 하지 못하고 있다. 종사자들의 중간 월소득이 150만원이며 중간 월지출이 155만원인 것에서 알 수 있는 것처럼 종사자들의 절반 이상이 자신의 수입을 거의 전액 생활비로 지출하고 있는 것으로 볼 수 있다. 더욱이 부채의 원인에 관한 질문에서 응답자의 45.6%가 생활비 때문이라고 답변한 것은 현재의 수입으로 생활비를 충당하는 데 어려움을 겪고 있는 종사자가

상당수 존재함을 알 수 있게 한다. 즉 대다수 종사자의 월수입은 저축에 사용되기 어려운 상황에 있다고 하겠다.

## 2) 영화산업 종사자 경제활동의 특성

첫째, 상당수의 종사자들이 급료를 받지 않고 있거나 급료라 하기 어려운 수준의 보상을 받고 있다. 즉 조사 대상자들 중 무응답을 제외하면 급료를 받지 않고 일하는 사람이 20.2%에 이른다. 이는 영화산업의 전문가 양성시스템이 별도의 전문기관을 통해 이루어지는 것이 아니라 영화현장에서의 도제식 교육을 통해 이루어지는 전통과 관련된다고 보여지며, 이러한 관습은 급료가 없는 견습생들이 종사자들 중 상당수 존재하는 것으로 나타난다. 이들의 경우 다른 가족들에게 의존적인 생활을 유지하고 있는 것으로 보이며 대부분의 사회보장 체계에서 제외되어 있는 실정이다.

둘째, 영화산업 종사자의 고용형태는 작품 편당 계약제가 49.8%로 거의 절반에 이르는 것으로 나타나 고용의 불안정성을 보여준다. 즉 조사대상자 중 정규직 종사자는 19.6%에 불과하며 대부분의 종사자는 작품 편당 계약제, 도급제로 일하고 있어 고용의 불안정성이 매우 높다. 이러한 고용형태는 고용기간이 명백하지 않을 뿐 아니라, 도급방식의 경우도 고용주가 실제적으로는 일반 종사자들과 유사한 경제 상태에 있는 영세업자인 경우가 대부분이다.

셋째, 임금지불 방식은 작품당 계약제가 대부분이다. 즉 작품당 계약에 의해 일 시불이나, 계약에 따라 계약시와 작품 완료시에 급료를 나누어 받는 형태가 57.3%로 가장 높다. 이와 같은 임금지불방식은 임금지불 시기에 관한 예측이 불안정하고 영화산업체의 재정상황에 따라 체불의 가능성이 상존하게 만든다. 그리고 종사자들의 사회보장체계 편입을 어렵게 만드는 구조적 요인으로 작용한다.

넷째, 연중 실업기간이 상시로 존재한다. 즉 영화산업 종사자들의 연간 평균근로기간은 97년 7.7개월, 98년 7.9개월, 99년 9.5개월로 작품과 작품 사이 실업기간의 존재가 보편화되어 있다. 최근 3년간 상황으로 볼 때 연중 실업기간이 평균 2.5~4.3개월로 나타나고 있어 고용의 불안정성을 보여주고 있다.

다섯째, 경기변동에 따라 근로기간이나 편당 계약금액의 편차가 심하다. 97년의 근로기간이 평균 7.7개월, 건당 평균 계약금액이 666만원이었던 것이 99년에는 평균 근로기간 9.5개월, 건당 평균 계약금액 1천2백6십6만원으로 경기에 따른 고용기

간과 조건의 변화가 심한 것으로 나타난다.

여섯째, 영화산업 종사자들의 경우 영화일 외에 부업을 가진 비율이 매우 높다. 즉 영화일 외에 부업을 가진 경우가 99년 44.1%, 98년 39.0%, 97년 35.7%로 약 40% 정도가 부업을 가지고 생활하고 있다. 이는 영화산업의 낮은 임금구조를 반영하고 있다고 보여지며, 다른 한편으로는 종사자들이 영화산업에 전념하는 것을 방해함으로써 산업 발전의 저해요인으로 작용할 가능성이 있다.

일곱째, 영화산업 종사자들의 직무 만족도는 낮은 편이나 전직을 희망하는 경우 또한 상대적으로 낮은 편이다. 즉 직무에 관한 만족정도에서 44%가 불만족 혹은 매우 불만족으로 응답했으나 전직을 희망하는 경우는 23.1%로 나타나 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 이와 같은 사실은 영화산업이 근로조건의 측면에서는 열악하고 불안정하지만 계속 영화산업에 종사할 의사를 가진 종사자들이 70% 이상임을 보여준다.

### 3) 영화산업 종사자 사회보장의 특성

첫째, 영화산업 종사자 중 아무런 노후준비를 하지 않고 있는 사람이 절반에 가까운 높은 비율로 나타났다. 즉 조사에 따르면 대상자의 48.2%가 아무런 노후 준비를 하고 있지 않은 것이다.

둘째, 국민연금 가입율이 24.9%로 매우 낮게 나타났다. 국민연금 적용대상이 전국민으로 확대되었음에도 불구하고 영화산업 종사자들의 경우 매우 낮은 가입율을 보이고 있다. 이는 퇴직금도 없는 계약제 고용형태에서 노후 보장을 매우 취약하게 하는 주요인이 되는 것으로 보인다.

셋째, 대다수 종사자들이 고용 안정성에 관한 불안을 느끼고 있으나 고용업체의 고용보험 가입율은 매우 저조하다. 조사대상자들의 67.3%가 고용 안정성이 불안하다고 느끼고 있는 반면, 영화산업 종사자들 중 고용보험 가입을 인식하고 있는 경우는 18.3%에 불과했다.

넷째, 절반에 가까운 종사자들이 산업재해의 위험을 느끼고 있으나 고용업체의 산업재해보험 가입율은 매우 낮다. 조사대상자들의 42.8%가 산재 위험이 높은 것으로 인식하고 있으며, 실제 업무관련 사고나 질병을 경험한 경우가 24.5%에 달했으나 산재보험 가입을 인식하고 있는 경우는 12.3%에 불과했다.

다섯째, 조사 대상자들의 의료보험 유형에서 직장의료보험 가입율은 매우 낮으



며, 상당수의 종사자들이 어떠한 의료보험에도 가입하고 있지 않다. 지역보험 가입자 비율이 57.5%로 가장 높게 나타났으며, 어디에도 가입되어 있지 않은 응답자가 14.7%에 이르렀다. 물론 의료보험 가입과 관련하여 가구원으로서 피부양인의 자격을 갖고는 있으나 이를 알지 못할 가능성도 배제하긴 어렵다.

#### 4) 문제점

첫째, 영화산업 종사자의 임금수준은 매우 낮다. 본 연구조사 결과에서 나타난 것처럼 대다수의 종사자들이 가족들에게 의존적인 생활을 영위하고 있으며, 자신의 수입은 저축을 하기에 부족한 경우가 대다수이고, 생활비로 인한 부채를 가지고 있는 종사자들이 거의 절반에 이른다. 이와 같은 저임금은 종사자들이 부업이나 다른 종류의 일거리에 동시에 종사하지 않고는 일반적인 수준의 생활을 영위하기 어렵게 만들고, 중견의 숙련 인력이 되기 전에 영화산업에서 이탈하게 할 가능성을 높임으로써 영화산업의 발전을 저해하게 된다. 이는 영화산업이 중요한 하나의 문화산업으로 인식되고 대중의 관심도가 매우 높을 뿐 아니라 다양한 후발효과를 가져오는 수출산업이라는 측면에서 볼 때 장기적으로는 국가의 전반적인 산업 경쟁력에 손실을 가져올 수도 있다.

둘째, 영화산업 종사자들은 매우 큰 고용불안정 상태에 놓여 있다. 대다수 영화산업 종사자의 고용형태와 임금지불 방식에서 작품당 계약제 혹은 도급제라는 산업적 특성을 보여 주고 있다. 이는 고용기간의 불명확, 비정기적 급여의 지급과 같은 고용 불안정 상태를 야기 시키며 영화산업 종사자들이 한 작품과 다음 작품 사이에 상시적 실업을 경험하게 만든다. 이러한 고용 불안정은 상시적 수입발생의 중단으로 생활고를 경험케 하며, 정기적인 저축을 통한 사적 위험 대비에도 어려움을 가져다준다. 뿐만 아니라 작품당 계약제나 도급제는 불명확한 노사관계 형성으로 인하여 대부분의 사회보장제도의 진입에도 장애요인이 되고 있다. 또한 도제 방식에 의한 인력 양성체계는 20% 정도에 해당하는 인력을 무급으로 고용케 함으로써 수입이나 사회보장제도의 완전한 사각지대를 만들고 있다.

셋째, 영화산업 종사자들은 대부분의 사회보장제도에서 제외되어 있다. 국민연금 가입율이 조사대상자의 24.9%에 불과하며, 고용보험 가입율 18.3%, 산재보험 가입율 12.3%로 매우 낮은 사회보험가입상태에 있다. 의료보장에서도 직장의료보험 가입율은 22.7%에 불과하며 아무런 의료보험에도 가입되어 있지 않은 종사자가

14.7%에 이른다. 이와 같은 영화산업 종사자들의 사회보장 실태는 대다수 종사자들이 생활상의 위협에 무방비로 노출되어 있음을 뜻하며, 한 번의 큰 사고나 재해에 의해서도 종사자 개인이나 영세한 영화산업체는 심각한 경제적 손실을 입을 가능성이 높다. 실제 대다수의 종사자들이 고용 불안정성을 심각하게 인식하고 있으며 산재의 위험까지 느끼고 있다는 측면에서 볼 때 영화산업을 이와 같은 사회보장의 사각지대로 계속 남겨두는 것은 더 큰 손실을 조장하는 결과를 낳게 될 가능성이 매우 높다. 그리고 장기적으로는 정부의 사회보장비 부담 증가, 영화산업 종사자의 사기 저하로 인한 산업 침체를 가져올 수도 있으리라 본다.

## 2. 영화산업인력의 복지증진을 위한 정책 제언

### 1) 소득대책

#### (1) 영화산업인력기금 조성 및 활용

현행 영화진흥금고에 의한 영화종사자 복지사업은 (재)한국영화복지재단을 통한 원로 영화인 대상 공로금 지급 사업과 영화산업 종사자 자녀들에 대한 장학금 지급 사업 등이 있다. 즉 이와 같은 기금의 사용은 비록 소액이지만 기금의 일부가 산업 종사자 복지 증진을 위해 사용되고 있음을 뜻한다. 따라서 여기에서는 기존의 영화진흥금고 이외에 새로운 영화산업인력기금의 조성방안을 검토한 다음, 이들 기금의 활용방안을 제안하고자 한다.

먼저 새로운 영화산업인력기금의 조성과 관련하여 크게 세 가지 방안을 검토해 볼 수 있다.

첫째, 영화진흥금고 과실금의 일부를 매년 기금으로 적립하는 방안이다. 복지재단 사업에 필요한 재원의 대부분은 재단 기금의 과실금에서 충당된다. 한편 지속적인 금리하락으로 인해 기금이 늘어나지 않으면 과실금 규모는 줄어들 수밖에 없다. 더구나 노령사회로 진입하면서 공로금 지급 대상은 갈수록 늘어날 수밖에 없다. 따라서 복지재단의 공로금 지급이나 장학금 지급 사업을 안정화하기 위해서는 복지재단의 기금 규모를 늘려야 한다.

둘째, 일정 수준 이상의 흥행수익을 올린 영화로부터 기금을 출연 받는 방법이다. 이는 전자의 방법에 비해서 예측 가능성이 약하다는 문제는 가지고 있으나, 영화산업의 수익금을 영화인 복지를 위해 환원한다는 측면과 영화산업의 발전에 따라 기금이 동시에 성장한다는 점에서 사회적 명분을 충분히 지니고 있으며 종사자들의 작업동기를 고취한다는 점에서도 합리적인 방안이라고 본다. 또한 영화산업의 여건에 따라 획기적인 기금의 증대를 가져다 줄 가능성도 내포하고 있다. 다만 영화산업 주체들의 합의를 어떻게 끌어내느냐의 문제가 있긴 한데, 현행 문예진흥기금 제도를 수정해서 입장권에 부과되는 기금의 일정비율을 영화산업인력기금으로 출연하는 간접적인 염출 방법을 도출하는 편이 적절할 것이다.

셋째, 영화인의 대중적 인지도를 활용하는 방법으로 기금조성을 위한 대규모 후원행사를 통한 기금조성방법이다. 우리나라의 일부 사회복지조직들은 대중적 인기를 누리는 연예인들을 활용하여 다양한 협찬행사를 펴서 일정규모의 모금을 하는 경우가 드물지 않다. 영화계에서도 이러한 행사를 정례화함으로써 상당한 기금을 조성할 수 있을 것이다. 다만 이 방법은 영화계의 사회적 책임을 함께 고려하는 방식, 즉 법적인 공식성을 보장받고 있는 '사회복지공동모금회'등과 함께 모금한 금액의 일부를 영화산업인력기금으로 지원받는 방식을 택하는 것이 명분 있고 현실성 있는 방법이다.

실제 기금 조성에서 위와 같은 세 가지 방안 중 어느 하나를 선택할 필요는 없다. 도리어 세 가지 방안을 모두를 실행할 수 있다면 실제 기금조성의 성과가 가장 크리라는 것은 당연하며, 또한 특정 기금이나 특정 주체에게 지나친 부담을 주지 않으면서 적정규모의 기금을 조성할 수 있을 것이다. 다만 위의 세 가지 중 어느 하나를 선택하는 경우라도 결국 문제로 남는 것은 사업수행의 주체가 누구인가 하는 점이다. 즉 이러한 방안을 수행하기 위해서는 영화산업 전체의 대표성을 가진 집단이 필요하다. 이와 같은 사업을 수행하거나 전체적인 종사자들의 대표성을 가진 집단이 존재하지 않는 경우 대표성을 가질 수 있는 조직을 새로이 형성해서 공평무사하게 사업을 추진해나가야 할 것이다.

이 기금의 활용방안은 다음의 몇 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 노후 빈곤상태에 있는 영화인에 대한 생활지원이다. 본 조사에 따르면 영화인들의 국민연금 가입율은 24.9%에 불과하다. 이와 같은 사실은 영화산업 종사

자들에게 있어 노후 소득보장이 매우 취약한 상태에 있음을 알 수 있게 하며, 노후에 생활상에 어려움을 겪을 가능성이 있는 종사자들이 상당히 존재하는 것으로 추측할 수 있다. 따라서 기초생활보장 수급권자에 속하는 대상자들은 정부가 책임을 질 것으로 본다면, 이에 속하지 않으면서 경제적 곤란상태에 있는 고령의 영화인들을 대상으로 한 생활지원을 위해 기금이 사용될 수 있을 것이다.

둘째, 경제적 곤란상태에 있는 영화인들에 대한 융자·대부사업이다. 본 조사에 의하면 절반의 영화인들이 생활비 마련, 주택임대·구입 등을 주원인으로 한 부채를 가지고 있었다. 이와 같은 사실은 이들에 대한 융자, 대부사업의 필요성을 극명하게 보여준다. 즉 지속적인 부채 상황의 부담은 저축, 사보험 가입 등을 통한 노후 대책의 가능성을 점점 줄어들게 하며, 사회적인 대책의 필요성을 발생시킨다. 이 기금을 활용하여 장기저리의 융자, 대부를 제공한다면 영화인들의 생활상의 어려움을 어느 정도 완화시켜줌으로써 장기적으로는 실효성 있는 소득대책이 될 것이다. 이 경우에 고려해야 하는 것은 융자 대부금의 확실한 회수 방법을 갖추는 일이다.

셋째, 영화인들의 사회보장체계 편입 확대를 위한 영세 영화산업체의 지원이다. 본 조사에서 나타난 것처럼 의료보험을 제외하고 영화인들의 사회보장제도 가입율은 매우 낮은 것이 현실이다. 이와 같은 현실에서 영화산업체들에 대해 국민연금, 고용보험, 산재보험 가입을 유인하는 용도로 기금이 활용될 수 있을 것이다. 즉 영화산업인력기금의 일부를 산업 종사자들의 4대보험 가입을 전제로 산업체 또는 프로젝트별로 지원하는 방안을 고려해볼 수 있겠다. 물론 이를 위해서는 산업 종사자 특히 현장 스태프들의 인건비가 공개되어야 한다.

## (2) 영화인 공제조합 설립<sup>13)</sup>

본 조사에 의하면 영화산업 종사자는 작품 편당 계약제가 49.8%로 거의 절반을 차지하는 고용형태 상의 특징을 보여준다. 이와 같은 고용형태는 노사관계를 불분명하게 하여 노동조합의 설립을 통한 종사자들의 권익보호, 복지증진에 한계를 가

13) 참고사례로는 ‘건설근로자 퇴직 공제회’가 있다. 공제회는 건설일용근로자의 복리 증진을 위해 ‘건설근로자의 고용개선등에 관한 법률’에 근거하여 설립된 공공복지 기관이다.  
(www.kcwmf.or.kr.참고)

져다준다. 따라서 노동조합의 대안으로서 영화인 공제조합 설립을 검토해볼 수 있다. 즉 공제조합을 통해 노동조합이 가진 영화산업 종사자 권익보호, 복지증진 등의 기능을 대체할 수 있다.

종사자 권익보호와 복지증진에서 가지는 공제조합의 이점은 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

첫째, 종사자 출연금을 기반으로 하기 때문에 종사자 참여의 적극성을 이끌어낼 수 있다.

둘째, 종사자들의 의사에 기반을 두고 운영되기 때문에 다양한 복지프로그램을 종사자들의 욕구에 맞게 운영할 수 있다.

셋째, 공제조합을 기반으로 하는 종사자들의 조직화는 종사자들의 권익 증진을 위한 제도 개선이나 발전의 중요한 토대를 제공할 수 있다. 즉 공제조합을 토대로 종사자들이 자신이 공유한 문제들을 해결하기 위해 다양한 권익증진 활동을 전개해나갈 수 있다.

이와 같은 이점을 가진 공제조합들의 일반적인 활동은 생활 안정을 위한 용자대 부사업을 중심으로 이루어지고 있으며, 취업알선, 장학금 지급사업, 건강관리사업 그리고 업무관련 상담 및 자문 등도 수행된다.

공제조합 설립에서도 가장 중요한 문제는 설립주체의 문제이다. 본 조사에서 영화인복지기금 참여에 긍정적인 종사자는 약 75%로 나타나 공제조합의 필요성에 관한 인식은 높은 수준임을 알 수 있다. 다만 종사자들의 이러한 욕구를 조직화하여 공제조합을 설립할 주체가 현재 존재하는가? 그리고 현재 존재하지 않는다면 어떻게 주체를 형성해나가야 하는가의 문제가 남아 있다.

또한 중요한 문제는 초기 조합원 모집과정에서 공제조합 운영이 가능한 수준의 기금규모를 달성하는 데에 기여할 수 있는 기금 출자자를 확보할 수 있는가 하는 점이다. 이는 조합 설립 주도집단의 활동이나 설득력에 의해 크게 영향받을 것이다.

## 2) 고용안정대책

### (1) 취업알선센터 운영

영화산업 종사자들의 고용특성을 보면 최근 3년간 평균 2.5~4.3 개월의 연중 실

업기간이 상시로 존재하며, 약 40% 정도의 종사자들이 부업을 병행하고 있는 것으로 나타난다. 이와 같은 현실은 공공 차원의 취업알선센터 운영이 매우 시급한 상황임을 잘 보여준다. 즉 취업알선센터의 운영을 통해 연중 실업기간을 감소시키는 정책이 필요하며, 현재의 영화산업 수입구조의 취약성을 보완하기 위해 적절한 부업의 알선이 필요하다고 본다.

취업알선센터는 현재의 영화진흥위원회에서 직접 설립하여 운영할 수 있으며, 여러 영화사들의 취업정보를 관리할 수 있는 정보통신망의 설치의 업무를 효율화하는 데에 도움을 줄 것이다.

최근 들어 촬영단계의 제작 효율화의 방안으로 전문화된 적정인력을 투입하는 '소수정예화' 문제가 제기되고, 동시에 작업비중이 낮은 일당제 또는 시간제로 참여하는 '2부 스태프(Crew)' 운영이 거론되고 있는데, 이는 일자리 창출과 영화 전문성 제고라는 두 가지 효과를 동시에 누릴 수 있는 방법일 수 있다.

## (2) 고용보험제도에 의한 영화산업인력훈련기관 설립

고용안정과 영화산업의 발전을 위해 고용보험제도에 의한 영화산업인력훈련기관 설치의 필요성이 있다. 본 조사에 따르면 응답자 중 급료를 받지 않고 일하는 사람이 20.2%에 이른다. 이는 일반적인 영화산업의 전문가 양성시스템이 별도의 전문기관을 통해 이루어지는 것이 아니라 영화현장에서의 도제식 교육을 통해 이루어지는 전통과 관련된다고 보여진다. 그렇기 때문에 젊은 연령층의 영화 지망자들에게 영화산업과 관련된 일정한 교육을 제공하며, 소정의 교육 후 영화산업 현장에서 실습하는 프로그램을 고용보험제도와 연계함으로써 영화산업 진입인력들이 일정한 전문교육과 수당을 동시에 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다고 본다. 이러한 전문교육은 산업현장에 필요한 전문기술 습득을 용이케 함은 물론, 최소한의 구직수당도 받을 수 있다는 측면에서 일석이조의 효과를 가져올 수 있다.

## (3) 공공근로제의 도입

20.2%에 이르는 무급 종사자들을 위한 제도적 장치로서 영화산업에의 공공근로제 도입도 고려해볼 만한 제도이다. 이 제도는 영화산업 현장에서 정부가 제공하는 수당을 받으면서 공공근로를 수행하게 하는 제도이다.

이 제도가 장기적인 고용대책은 될 수 없으나 일시적인 취업대책으로는 어느 정도의 경제적 효과가 있는 제도라고 하겠다. 다만 영화산업의 성격을 어느 정도까지 공공성을 띠는 것으로 볼 수 있느냐의 문제가 남아 있다. 모든 영화산업을 공공성을 띠는 것으로 보기는 어려울 것이다. 그렇지만 적어도 영화산업이 중요한 문화산업으로 일정부분 공공성을 가진다는 것을 부인하기는 어렵다. 그렇기 때문에 공공성을 띠는 것으로 인정할 수 있는 일정한 요건을 정하고 그 요건에 맞는 일에 공공근로를 파견할 수 있는 제도를 도입하는 것을 고려해볼 필요가 있다.

각 지역의 주민자치센터·문화센터 등을 통한 시민 대상 미디어 교육, 초·중·고등학교에서의 미디어 교육 등이 실현 가능한 방안인데, 영화인들에 대한 재교육 문제가 동시에 해결되어야 한다. 최근들어 본격화되고 있는 시민참여프로그램 제작도 같은 맥락으로 활용할 수 있다.

### 3) 사회보장 확대대책

#### (1) 사회보험 가입대상 사업장 관리 강화

영화인 복지증진을 위한 사회보장 확대방안으로 가장 먼저 고려할 수 있는 것은 현행의 사회보험제도들이 법적 규정에 맞게 원칙대로 운영될 수 있도록 관리하는 방안이다. 사실상 현행법의 규정대로 제도가 적절히 운영될 수 있다면 상당수의 영화산업 종사자들이 사회보험의 테두리 안에서 최소한의 사회보장 혜택을 받을 수 있을 것이다. 다만 사회보험제도가 제도적 원칙에 맞게 가입대상 사업장의 가입을 강제하는 것이 전체적 산업구조가 아닌 영화산업에 국한해서 이루어지는 것에는 많은 한계가 있다는 데에 근본적인 문제가 있다. 여기에서는 현행 사회보험 제도와 제도의 영화산업 적용문제를 알아보겠다.

먼저 국민연금의 경우 사업장 가입자는 당연적용 사업자와 임의적용가입자로 구분되며, 당연적용 사업자는 상시 근로자 5인 이상인 사업장이다. 즉 상시 근로자 5인 이상인 사업장에서 일하는 18세 이상 60세 미만의 사용자 및 근로자는 당연적용 사업장 가입자가 된다. 그리고 여기에서 말하는 근로자 범주에서 일용 근로자나 시간제 근로자는 제외되지만 일용 근로자가 3개월 이상 근무하는 경우 3개월을 초과한 날부터 가입하여야 한다. 한편 근로자 5인 미만의 사업장은 근로자 2/3 이상의 동의를 얻어 국민연금 사업장 가입자가 될 수 있다. 이러한 규정을

1999년의 영화종사자 평균 계약건수와 근로기간 자료로 추정된 건당 평균근로기간이 3-4개월이라는 것에 비추어보면 대부분의 종사자들이 사실상 국민연금 당연 적용 대상사업장에서 일하는 것으로 보기 어렵다. 따라서 노후 생활보장의 근간이 되는 국민연금은 사업장 가입의 형태로 영화 종사자 가입을 확대하는 방안은 실효성이 적다.

그 대안은 종사자들이 개별적으로 국민연금에 가입토록 유도하는 방안이 될 수 밖에 없다. 1999년 4월 1일부터 18세 이상 60세 미만 대한민국 국민은 공무원연금, 군인연금, 사립학교교직원연금, 국민연금 중 하나의 연금에 의무적으로 가입하도록 되었다. 타 공적연금이나 무소득 배우자를 제외한 18세 이상 60세 미만 대한민국 국민은 의무적으로 국민연금에 가입하여야 한다. 따라서 국민연금의 경우 산업재해 방안보다는 개별 연금가입 확대의 방안이 필요하다.

고용보험의 경우 1998년 10월 1일부터 1인 이상 근로자가 있는 모든 사업주는 의무적으로 고용보험에 가입하도록 제도의 적용대상을 확대하였다. 그리고 고용보험 적용제외 근로자도 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 근로자나 월간 소정근로시간이 80시간(주간 18시간) 미만인 근로자로 축소됨으로써 대부분의 근로자가 고용보험에 가입할 수 있는 제도를 구축하였다. 그러므로 고용보험의 경우 현행법의 테두리 내에서 행정적 관리를 통해 영화산업 종사자들이 그 혜택을 받을 수 있는 제도가 된다.

산업재해보험의 경우 가입대상 사업장은 상용, 일용, 임시직 등 고용형태나 명칭에 상관없이 상시 근로자 1인 이상 사업 또는 사업장이며, 총 공사금액 2,000만원 이상의 건설공사인 경우에도 가입대상이 된다. 산업재해보험은 고용보험과 같이 현행법 규정만으로도 상당수의 영화인들을 산업재해의 위험으로부터 일정 정도 보호할 수 있는 제도가 된다. 그리고 도급제의 경우에 그것을 건설공사의 성격을 다분히 띠고 있는 경우 적용이 가능할 것이다.

의료보험은 현재 영화산업 종사자들이 가장 높은 가입율을 보이고 있는 제도이다. 현실적 필요에 의해 많은 종사자들이 지역보험에 가입하여 제도에 편입되어 있다. 그러나 의료보험의 경우에도 어떠한 보험에도 가입하지 않은 20% 이상의 응답자들이 존재하는 것으로 나타난다. 의료보험의 경우 당연가입 대상 사업장은 상



시 근로자 5인 이상 사업장으로 국민연금과 유사하며 그렇기 때문에 현행제도에서 사업장 가입방식으로 영화산업 종사자들의 가입범위를 확대하는 데에 어려움을 가지고 있어 지역보험에의 개별가입을 장려하는 것이 현실적이다.

## (2) 사회보험 가입유인방안

작품당 계약제가 많은 고용형태에서 영화산업체들로 하여금 사회보험에의 가입을 장려하여 영화산업인력의 권익을 보호하기 위해서는 일정 정도 유인제도가 필요한 것이 현실이다. 사실상 4대 보험 중 의료보험은 현실적 필요에 의해 상당수 영화산업 종사자들이 지역의료보험에 가입되어 있으며, 국민연금의 경우 가입율은 낮으나 지역단위 국민연금 가입이라는 대안적 장치가 존재하고 있다. 이렇게 본다면 실제 사회보험 가입 유인제도의 표적은 고용보험과 산재보험이다. 고용보험과 산업재해 보험에의 가입 유인제도는 다음과 같은 세 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 기존 영화진흥재원의 산업체 지원에서 계약제 종사자에 대한 고용보험 및 산재보험 가입을 지원요건으로 하는 방법이다. 이 방법은 지원사업 관련 규칙 개정을 통해 당장 실행할 수 있다.

둘째, 현재 무보수 견습생들을 위한 영화산업인력훈련기관 지정 및 공공근로 파견사업의 대상업체 요건으로 고용보험 및 산업재해 가입을 정하는 방법이다. 이 방법은 무보수 견습생 활용의 부담을 정부가 일정부분 부담해주면서 그 대신 사회보험 가입을 요구한다는 측면에서 합리성을 가진다. 다만 이 방법의 실효성은 기존 영화산업체들이 무보수 견습생에 대해 어느 정도 부담을 느끼고 있으며, 그 부담을 경감시키려는 노력을 할 의사가 있는가에 달려 있다고 본다.

셋째, 새로이 설치되는 영화산업인력기금의 산업체 용자대부사업의 대상요건으로 계약제 종사자들에 대한 고용보험 및 산업재해보험 가입을 강제하는 것이다. 이 제도는 실제 기금이 설치되어야만 운용될 수 있다는 문제를 가지고 있지만 기금이 설치되는 경우 많은 산업체들에게 실효성 있는 방법이 될 것으로 보인다.

## (3) 사회보험에 관한 홍보 강화

국민연금과 의료보험, 그 중에서도 특히 국민연금의 경우 현재의 낮은 가입율을

향상시키려면 국민연금에 관한 다양한 홍보활동이 필요하다고 본다. 현재 국민연금이 당연가입제도로 운영되고 있지만 제도발전 초기이기 때문에 다양한 이유로 미가입 상태에 있는 사람들이 상당수 존재한다. 본 조사에 따르면 응답자의 국민연금 가입율은 24.9%에 불과하며, 가입하고 있지 않은 종사자들의 국민연금 인지율 76.1%, 특례노령연금 인지율 53.3%로 나타나 국가의 기반 사회보장제도인 국민연금의 인지율이 기대에 미치지 못함을 알 수 있다. 그리고 향후 가입의향에 관해서는 53.3%가 가입하지 않겠다고 응답했으며, 그 이유로는 잘 몰라서, 연금액이 너무 적어서, 보험료가 너무 비싸서 등이 15~20% 사이에서 비슷하게 나타나고 있다. 이와 같은 사실은 국민연금제도의 수익성이나 다양한 혜택 등에 관한 이해가 영화종사자 사이에 절대적으로 부족하다는 것을 보여주며, 보다 실효성 있는 홍보방안 마련의 필요성을 보여준다.

영화인 종사자들에 대한 국민연금 홍보방안을 보면 다음과 같다.

첫째, 국민연금관리공단에 의한 직접적인 종사자 대상 교육이다. 이는 가장 실효성 있는 홍보방법이 될 것이다. 다만 분산되어 있는 종사자들을 어떻게 교육으로 동원해낼 수 있는가 그리고 누가 교육프로그램 마련의 주체가 될 것인가의 문제가 있다. 현재로서는 공공성을 띤 영화진흥위원회가 교육프로그램을 주관할 수 있는 조직일 것이다. 공제조합이 결성되는 경우에는 공제조합이 교육의 주체가 되는 것이 더욱 바람직할 것이다.

둘째, 영화진흥위에서 영화산업 종사자들을 대상으로 제작하는 각종 인쇄매체를 활용하여 홍보하는 방안을 강구할 수 있을 것이다. 이 방법은 가장 적은 예산부담으로 홍보를 실행할 수 있다.

## 제4장 영화인 복지관련 사업 제안

### □ 목적 혹은 목표

- 영화인으로서의 자긍심을 느낄 수 있는 ‘삶의 질’의 개선을 복지사업의 목표로 설정함
- 현역 영화인들의 권리 확보와 선배 영화인들에 대한 부조활동을 조화시켜 영화인으로서의 자긍심과 영화인 공동체 의식을 제고함

### □ 사업 추진 관련 고려사항

- 경제적인 측면을 중심으로 한 영화인의 생활 향상
- 사회적 영향력 확대, 저작권·저작인접권 보호 등을 통한 영화인 권익 확보
- 특정 작품(프로젝트)에 참여하는 영화인과 프로덕션 사이의 개별계약제 시행, 제작기간·제작비규모에 따른 권장 개런티가 책정된 표준계약서 도입 등으로 경제적 측면의 성취감을 갖도록 함
- 개별 스태프의 분명한 역할을 규정함으로써 전문성을 확보할 수 있는 동기를 부여하고, 궁극적으로는 영화의 완성도를 높여 한국영화의 경쟁력을 제고함
- 영화계 선배 세대와 현역 영화인들의 입장을 함께 고려한 사업계획 마련
- 영화계 안팎의 동의를 이끌어 낼 수 있는 객관적으로 합당한 사업안 마련

## □ 검토사항

### 1. 전국민을 대상으로 하는 사회복지제도의 내용과 한계 파악

#### 1) 국민연금제도<sup>14)</sup>

○ 성격 : ‘공적연금’이란 노동력을 상품으로 판매함으로써만 소득을 얻을 수 있게 된 산업사회로 넘어오면서, ‘노령기의 소득상실’이 누구나 당면하게 되는 보편적인 사회적 위험이라는 인식을 토대로, 노령계층에 대한 경제적 부양책임을 전통적인 가족 부양체계에서 사회적 부양체계로 전환하기 위해 창안한 제도임

※ 우리 연금제도의 재정운영방식은 “현근로계층이 각출한 보험료로 현노령계층의 연금급여비용을 조달하는 ‘부과방식’(수익자 부담원칙으로 적용하는 ‘적립방식’에 상대되는 개념)임. 따라서 현역 영화인들에게 의무적으로 영화인 연금을 각출하게 하는 것은 불가능에 가까움. 왜냐하면 현역 영화인이 추후 영화인으로 계속 남아 있을 가능성이 불확실하며, 나중에 영화에 투신할 후배 영화인들이 현시점에 현역으로 있는 영화인들을 위해 연금을 각출할 가능성은 더 불확실하기 때문임. 제작비에 일정비율의 기금을 포함시켜 부과하는 방법이 있으나 현실화하기는 매우 어려움. 개런티가 불만족스럽다고 생각하는 해당 프로젝트 참여 인력들이 반발할 것이기 때문임.

#### ○ 국민연금제도 시행

- 1986년 제정된 국민연금법이 1988년 1월부터 시행됨  
(10인 이상 사업장 근로자 대상)
- 1999년 4월부터 도시지역 자영업자까지 확대 시행  
(1999년 1월 법 개정)
- 수급연령 : 60세를 기준으로 하되, 2013년부터 5년 간격으로 1세씩 상향조정  
(최종 65세)
- 최소가입연수 : 10년

---

14) 석재은, “국민연금의 정책적 선택의 특성과 발전과제”, 한국사회과학연구소(사회복지연구실) 편, 『한국사회복지의 현황과 쟁점』, 인간과 복지(2000) 참조

- 연금급여율 : 40년 가입을 기준으로 할 때 평균소득계층 급여율 60%. 이는 ILO 기준 54%(40년 가입기준)를 충족시키는 수준임

#### ○ 영화인의 특수성

- 정규직 노동과 거리가 있는 비정규직 노동자이므로 연금급여 확보에 어려움이 있음  
(‘보험료납부예외자’로 보내는 시간이 많을 가능성)
- 퇴직금 소득이 있는 노동자의 경우 퇴직금(급여율 20%)과 국민연금(급여율 60%)을 합칠 경우 평균소득의 약 80%를 연금급여로 확보할 수 있는데 비해, 영화인의 경우는 상대적으로 불리한 조건임

※ 결과적으로 영화계에는 별도의 ‘공적부조제도’가 필요함

## 2) 고용보험<sup>15)</sup>

#### ○ 의의와 성격

- 고용불안과 실업으로부터의 위협을 예방하고 실업후의 생활보장을 위한 제도적 수단 중의 하나임
- 근로자가 실직하였을 경우에 실직자의 생활안정을 위하여 일정기간 동안 실업급여를 제공하는 실험보험사업을 비롯하여, 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 생활안정과 고용구조 개선을 위한 고용안정사업, 직업수행능력을 개발하고 향상시키는 직업능력개발사업 등의 적극적인 노동정책을 결합시킨 사회보험제도

#### ○ 고용보험 적용범위와 대상자

- 적용범위 : 1998년 10월 1일부터 1인 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업장으로 확대함
- 적용제외근로자 : 60세 이후에 새로이 고용된 자, 65세 이상인 자, 1월간의 소정근로시간이 80시간 미만인 자, 일용근로자(1월 미만의 기간 동안 고용된 자), 실습생 등
- 2000년 현재 적용대상 수 대비 피보험자 비율은 74.2%

15) 류진석, “고용보험제도의 성과와 과제”, 앞의 책. 참조

○ 보험료율(2000년 1월 현재 : 임금총액 대비율)

- 실업급여 : 노사 각 1/2씩 부담(근로자 0.5%, 사업주 0.5%)
- 고용안정사업 : 사업주가 전액 부담(0.3%)
- 직업능력개발사업 : 기업별 부과(150인 미만인 경우 0.1%)

○ 실업급여의 내용

• 급여수급요건

-실업발생이전에 일정한 양의 보험료 납부기록을 소지하여 급여신청자격을 획득할 것 : 실직 전 고용보험적용사업장에서 18개월(기준기간) 중에 180일(피보험단위기간)의 보험료 납부기록을 갖고 있을 것

-실업자가 지속적으로 노동시장에 참여하고 있음을 증명

- 구직급여(2000년 2월 기준) : 이직 전 평균임금의 50%(최고 3만원, 최저 시간급 최저임금의 90%), 연령과 피보험기간에 따라 90~240일간 지급(30세 미만 연령 해당자의 피보험기간이 3년 미만이면 90일, 30세 이상부터 50세 미만 연령의 경우 피보험기간이 1년 미만이면 90일, 1년 이상부터 3년 미만이면 120일 등)

※ 결론적으로 영화계의 경우는 영화인들이 급여수급 요건을 갖추 수 있도록 프로덕션 측의 협조가 필요하며, 영화인들에 대한 효과적인 홍보가 이뤄질 수 있도록 해야 함

## 2. 전담기구 또는 단체

### 1) '(가칭)영화인복지위원회'

○ 성격 및 위상 : 영화진흥위원회의 특별위원회

○ 모델 : 사회복지공동모금회법에 의한 민간복지모금단체인 '사회복지공동모금회'(1999년 9월부터 활동 중), 참여연대의 '아름다운 재단' 등

- 성금 모금과 배분을 담당
- 모금행사 기획관리, 복지모금 배분 심사

- 역할 : 영화인복지를 위한 기금모금 등 복지사업 기획 진행
- 구성 : 운영위원 및 실무위원(영화인 자원활동가)으로 구성
- 기존 (재단법인)한국영화복지재단과의 관계
  - 영화인복지위원회 : 전체 영화계의 복지향상을 위한 활동  
(성금 출연 대상 중의 한 곳이 '영화복지재단')
  - 영화복지재단 : 복지재단에 출연되는 기금 관리, 공로 영화인 대상 공로금 지급
- 주요사업
  - 기금(성금) 모금 : 민간모금 캠페인 및 모금사업 추진
  - 각 영화단체의 복지사업 지원

## 2) (재)한국영화복지재단

- 기존 단체
- 기금 성격 및 규모
  - 영화인 복지사업을 위한 재단의 '기본재산'
  - 2000년말 현재 13억5145만6250원 조성
- 사업
  - 원로 영화인 대상 공로금 지급  
2001년 1월-9월 기간 : 연인원 340명 대상(월별 37~39명)  
월 30만원씩, 총 1억2백만원 지급
  - 영화인 자녀 대상 장학금 지급  
2001년 1월-9월 기간 : 840만원 지급  
고교생 10인(30만원씩), 대학생 9인(60만원씩)
  - 생계곤란 영화인 대상 생계보조비 지급  
2001년 1월-9월 기간 : 연인원 102명 대상  
30만원씩, 총 3060만원 지급
  - 위로금(사망 또는 와병) 지급 : 2001년 1월-9월간 총 440만원
- 영화진흥위원회의 역할
  - 매년 단체사업지원 예산에서 복지재단의 '기본재산' 또는 사업비 출연(지원 규모는 매년 별도 검토, 2002년의 경우 사업비 명목으로 2억2천만원 지급)

결정<sup>16)</sup>)

- 복지재단 사업의 효율화를 위한 제안
- 복지재단 이사 또는 감사 추천

### 3. 검토 가능한 영화인 복지사업

#### 1) 영화인 복지기금 확충

- 공공재원 확보와는 별도로 영화계의 자발적인 기금 모금 추진
  - 공공재원 확보를 위해서는 규모와 상관없이 영화계의 자발적인 모금이 전제되어야 대외적인 설득력이 생김
  - 방법 : 후원행사, 개런티 일정비율 출연운동 등
- '기부금카드' 등을 활용한 기금 확보
  - 계약에 의해 카드사가 회원이 결제한 카드사용금액의 일정비율을 기부금으로 전입시켜주는 방식임
  - 사례 : 강릉시 문예진흥기금 카드, 기아대책카드, 소방복지카드, 장학회 카드, 그린스카우트 카드 등 (이상 '국민카드'의 경우)<sup>17)</sup>

#### 2) 공로금(종신공로금) 지급대상 확대

- 복지재단의 재원을 확대하여, 늘어난 과실금으로 공로금 지급 대상을 확대함
  - 1인당 지급액은 보건복지부가 2인 가구를 기준으로 설정한 월간 최저생계비 57만2058원과 본 조사에서 영화인들이 생각하는 공로금 95만원 사이의 어떤 금액으로 정함
- 선결 과제
  - 공공재원 확보
  - 복지재단의 대표성 강화

---

16) 2000년까지는 기금 적립금을 지원하는 것을 원칙으로 했으나, 2001년에는 저금리로 인한 사업비 확보의 어려움을 감안하여 사업비를 지원하였다.

17) 국민카드 홈페이지 [www.kookmincard.co.kr](http://www.kookmincard.co.kr) 참조



- 실지급대상자 실태 파악 : 별도 수당을 받는 예술원 회원, 일정규모 이상의 자산 및 금융소득이 있는 영화인은 제외 (포함시키더라도 차등제 시행)
- 원로영화인 건강진단사업 등 지원

### 3) 인력정보 종합 조회시스템 구축 및 '영화인복지센터' 운영

- 성격 : 영화인력정보 집중관리  
산업정보 · 취업정보 소개  
영화인 만남의 광장으로서의 '시설 및 공간' 운영
- 필요사항 : 영화인 데이터베이스 구축 및 관리
- 운영예산
  - D/B 및 조회시스템 구축 : 위원회 정보화사업의 일부로 예산 반영
  - 공간확보 : 취업소개, 데이터베이스 서비스용 컴퓨터 설치 등에 필요한 공간 마련  
카페테리아 등은 휴게시설은 기존업체 연계 운영
  - 전담인력 : 상근 2인, 실무위원 6인(요일별 책임자 역할)

### 4) 최저생계비가 반영된 개별계약제 실행과 표준계약서 채택 권고

- 목적 : 불평등 계약관계 해소, 저작권 보호, 적정 개런티 지급 등의 근거 마련
- 방식 : '(가칭)영화인복지위원회' 또는 영화계 공동으로 구성하는 '(가칭)영화인 권익향상협의회'가 공공 캠페인과 분쟁조정작업을 주도할 수 있도록 지원
- 고려사항
  - 기획 · 제작 · 후반작업 등 제작 전과정의 합리화를 통한 제작 시스템 개선
  - 책임자(메인 스태프)부터 부문별 단순 보조자까지의 역할 규정
    - 도제시스템의 단점을 보완
    - 권리와 책임을 분명하게 규정
    - 전문역량에 대한 평가를 토대로 한 등급 산정
  - 제작비(순제) 대비 스태프 인건비의 적정비율 산정
  - 순수익 발생분 배분의 원칙과 방식(미니멈개런티, 인센티브, 보너스), 창구별 판권수입 배분 방식 등을 미리 확정

- 모범사례를 발굴하여 그 모범을 따라가게 하는 긍정적인 접근방법을 구사할 필요가 있음

#### 5) 저작권 및 판권 등록과 관련 법률서비스<sup>18)</sup>

- 목적 : 저작권 보호와 합리적인 저작권 관리  
작품별 추가매출 확인을 통한 합리적인 수익배분의 근거자료 확보
- 방식
  - 저작권 위탁관리제 시행
  - 저작권 등록제의 강화와 정보관리시스템의 구축  
(위원회 정보화사업의 일부로 시행)
  - 법정 허락제도(공탁에 의한 포괄적 이용허락)의 확대

#### 6) 전문성 향상을 위한 지원

- 영화인 재교육 지원 : 영화아카데미 교육연수실 담당 업무, 종합촬영소에서 지원
- 연구모임·세미나 등 전문성 향상을 위한 자발적인 활동 지원 : 위원회 정책 연구실 담당 업무

#### 7) 국민연금, 고용보험, 사적연금 등 활용을 위한 홍보와 지원

- ‘특례노령연금’, 고용보험의 구직급여 등 공적제도를 적절히 활용하도록 홍보
- 연금보험료 납입 지원 등의 방안은 별도 검토

---

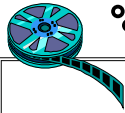
18) 영화진흥위원회 정책연구실의 2001년도 연구과제 “영화콘텐츠의 문화산업적 활용을 위한 연구”에서 별도로 다룬다.

## □ 주요 참고자료

- 건설근로자퇴직공제회, 『공제제도 해설서』, 공제회 홈페이지([www.kcwmf.or.kr](http://www.kcwmf.or.kr))
- 국민연금관리공단, 『국민연금실무편람』, 국민연금관리공단, (1999)
- 보건복지부, 『2001년도 노인보건복지 국고보조사업 안내』, 보건복지부 홈페이지 [www.mohw.go.kr](http://www.mohw.go.kr), (2001)
- 전국민주노동조합총연맹 정책보고서(2001-2), 『2001년 민주노총 요구안 해설』, 전국민주노동조합총연맹, (2001. 3)
- 통계청, “2000년 4/4분기 및 연간 도시근로자가구의 가계수지동향”, 통계청 홈페이지 [www.nso.go.kr](http://www.nso.go.kr), (2001. 2)
- 통계청, “인구주택총조사(1995, 2000)”, 통계청 홈페이지 [www.nso.go.kr](http://www.nso.go.kr)
- 한국노동연구원, 『2000년 KLI 노동통계』, 한국노동연구원, (2000. 4)
- 한국사회과학연구소 사회복지연구실 편, 『한국 사회복지의 현황과 쟁점』, 인간과복지, (2000)







## 영화인 복지실태 조사

안녕하십니까? 영화인 여러분. 한국영화의 발전을 위해 애써주시는데 대해 감사드리며 건승을 기원합니다.

저희 영화진흥위원회에서는 영화인의 '삶의 질'을 높이고 영화제작 환경을 개선하기 위한 노력의 일환으로 '영화인 실태조사'를 폭넓게 진행하고 있습니다. 이 작업에는 영화관련 전문인력이 얼마나 활동하고 있는지와 같은 기초자료(영화인력 통계조사)에서부터 영화인의 사회경제적 환경, 직업활동의 조건, 전문교육 및 복지 관련 요구 등에 관한 설문조사가 포함됩니다. 이 조사를 통해 파악된 내용은 저희 위원회의 영화인 복지정책 수립과 정책 건의활동의 중요한 근거자료로 활용될 것입니다.

응답해 주시는 모든 내용은 통계법 제7조에 따라 비밀이 완전하게 보장되며, 통계분석 자료로만 활용되오니, 안심하시고 응답하셔도 됩니다.

저희 영화진흥위원회는 영화인의 복지향상과 한국영화의 진흥발전을 위해 더욱 노력할 것입니다. 아울러 영화인 여러분의 조언을 항상 귀담아 들겠습니다.

바쁘신 가운데 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

2000년 8월 영화진흥위원회 위원장 유길촌

▶본 조사와 관련한 문의는 정책연구실(전화 958-7656, e-mail : kofilm@kofic.or.kr)로 해 주십시오.

## ① 일반적 사항

1. 귀하의 성별은?                      ① 남                      ② 여

2. 귀하의 생년월일은?                      년                      월

3. 귀하의 최종학력에 V표하여 주십시오

	재학	휴학	중퇴	수료	졸업
무 학					
초 등 학 교					
중 학 교 (고 등 공 민 학 교)					
고 등 학 교					
전문대학(기능대학, 구사범학교)					
대 학 교					
대 학 원					

4. 귀하의 혼인상태는?

- ① 미혼                      ② 기혼(사실혼 포함)  
③ 이혼                      ④ 별거                      ⑤ 사별                      ⑥ 기타

## ② 가구 경제현황

5. 귀하의 가구원 수는? 총 ( )명

6. 귀하께서 지금 살고 계신 댁의 소유형태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 자가                      ② 전세                      ③ 월세                      ④ 기타

7. 귀하 가구는 어떻게 생활을 해 나가고 있는지 비중이 큰 두 가지 경우를 표시하여 주십시오. (     ) (     )

- ① 본인 포함하여 가구원이 일하여 얻은 근로소득으로  
② 퇴직금 또는 퇴직 수당으로  
③ 따로 사는 친척, 친지의 지원  
④ 그 동안의 저축으로 (적금, 보험금, 연금 포함)  
⑤ 이자, 집세 등 재산소득  
⑥ 집, 토지 등 재산을 팔거나 줄여서  
⑦ 빚을 얻어서  
⑧ 이웃/ 종교단체 및 사회기관의 도움  
⑨ 실업급여  
⑩ 공공근로사업  
⑪ 정부의 대부사업(생활안정자금 등)  
⑫ 영세민 생활보호사업 등 정부보조금으로  
⑬ 기타

8. 귀하께서는 가구의 주 소득원입니까?

- ① 예    ② 아니오 → (8-1번으로)

8-1. 귀댁의 주 소득원은 누구입니까?

- ① 배우자                      ②부모                      ③자녀                      ④형제·자매  
⑤ 기타



9. 1999년 한해 귀하 가구의 월평균 소득액은 얼마입니까?

월평균 \_\_\_\_\_만원

10. 1999년 한해 귀하 가구의 평균 월지출액은 얼마입니까?

(혼례비, 장례비, 빌려준 돈 등 예외적인 지출은 제외)

월평균 \_\_\_\_\_만원

11. 귀하 가구의 재산은 모두 얼마나 됩니까?

억                      만원

12. 귀하 가구는 부채가 있습니까?

① 예 → (12-1번으로)

② 아니오 → (13번으로)

12-1. 현재의 부채금액(집주인의 경우는 전세금 포함)은 얼마입니까?

부채총액 :        억                      만원

12-2. 현재의 부채가 발생한 주된 원인은 무엇입니까?

보기 중에서 두 가지만 표기하여 주십시오 ( ) ( )

① 교육비(학자금 마련)

② 의료비

③ 생활비

④ 주택관련 자금

⑤ 자동차구입

⑥ 자동차 이외 내구재 구입

⑦ 사업 및 업무관련 자금 마련

⑧ 빚 갚음

⑨ 관혼상제

⑩ 기타

12-3. 누구에게 빌렸습니까? (복수응답 가능)

- ① 가족 및 친척    ② 은행    ③ 사채    ④ 친구 및 동료  
⑤ 기타

12-4. 빌린 돈을 제 기간 내 충분히 갚으실 수 있으십니까?

- ① 갚을 수 있다    ② 갚을 수 없다    ③ 잘 모르겠다

13. 예금, 보험, 적금 등 저축액은 모두 얼마나 됩니까?

(부채는 고려하지 마시기 바랍니다)

저축액 :                  억                  만원

13-1. 귀하가구가 저축하는 이유는 주로 무엇입니까?

- ① 노후대비    ② 질병대비    ③ 주택마련    ④ 자식의 결혼대비  
⑤ 자녀 교육비    ⑥ 빚을 갚기 위해  
⑦ 유산을 목적으로    ⑧ 사업 자금  
⑨ 불안정한 직업 및 고용형태 때문에(불규칙한 수입구조)  
⑩ 기타

14. 귀하 가구의 한 달간 생활비는 최소한 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

(생활비는 식품비, 주택유지비, 교육비, 보건의료비, 교통비 등을 포함하여 실제  
적으로 가구에서 한 달 생활에 필요한 생활비를 뜻함)

한달 최소생활비 :                  만원

15. 귀하 가구의 생활수준은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 상    ② 중    ③ 중    ④ 중하    ⑤ 하

16. 귀하는 부모, 형제, 기타 친인척·이웃으로부터 경제적으로 도움을 지속적으로 받고 있습니까? (관혼상제와 관련하여 오고 간 도움은 제외)

- ① 예                                  ② 아니오 → (17번으로)

16-1. 도움을 받고 있다면 그 액수는 월평균 얼마나 됩니까?

월평균 만원

17. 현재 일자리를 그만 두게 된다면 귀 가구는 현재의 생활수준을 얼마동안이나 유지할 수 있습니까? (다른 가구원들의 소득은 변화가 없는 것으로 가정합니다)

- ① 앞으로 1개월 미만                      ② 1~3개월 미만
- ③ 3~6개월 미만                          ④ 6개월~1년 미만
- ⑤ 1년~2년 미만                          ⑥ 2년 이상 계속 유지

### ③ 경제활동분야

18. 귀하의 주요활동 분야는?

- ① 장편 극영화    ② 소형 단편영화    ③ 다큐멘터리    ④ 실험영화  
⑤ 기타

19. 귀하의 전문분야는?

- |        |           |                      |      |
|--------|-----------|----------------------|------|
| ① 제작   | ② 기획, 마케팅 | ③ 시나리오               | ④ 연출 |
| ⑤ 연기   | ⑥ 촬영      | ⑦ 조명                 | ⑧ 녹음 |
| ⑨ 음악   | ⑩ 미술      | ⑪ 편집                 | ⑫ 소품 |
| ⑬ 분장   | ⑭ 특수효과    | ⑮ 현상                 | ⑯ 무술 |
| ⑰ 영화평론 | ⑱ 영화제     | ⑲ 영화정책 및 행정(단체 간사 등) |      |
| ⑳ 기타   |           |                      |      |



- ⑤ 연 봉 제
- ⑥ 도 급 제 → (23-1번으로)
- ⑦ 기 타

23-1. 최근 3년간 계약 (또는 구두 약속)한 작품 건수와 근로기간 및 임금 수준은 얼마나 됩니까?

	계약 작품 건수	근로 기간	건당 평균 계약금	최고 계약금	최저 계약금
99년도	건	총 개월	만원	만원	만원
98년도	건	총 개월	만원	만원	만원
97년도	건	총 개월	만원	만원	만원

24. 최근 3년간 (97년 1월 1일~ 99년 12월 31일) 귀하가 영화를 통해서 벌어들인 소득은 얼마나 됩니까? (세금포함)  
연평균                      만원

25. 최근 3년간 귀하께서 주로 하는 일(직장)이외에도 또 다른 일(직장)이나 부업/아르바이트 등을 하고 계십니까? (영화관련 이외의 수입이 있는 일들만 포함되며, 돈을 받지 않는 사회봉사활동 등은 제외됩니다)

	그렇다→ (25-1번으로)	아니다
99년도		
98년도		
97년도		

25-1. 최근 3년간 부업이나 아르바이트로 벌어들이는 소득은 연평균 얼마나 됩니까?(세금포함)  
연평균                      만원

26. 귀하는 현재 영화인으로서의 직업 활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 만족      ② 만족      ③ 불만족      ④ 매우 불만족

27. 귀하는 영화관련 이외의 다른 일(전직)을 희망하십니까?

- ① 예 → (27-1번으로)      ② 아니오 → (28번으로)

27-1. 다른 일을 찾고 있다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 수입이 낮아서      ② 적성에 맞지 않아서  
③ 일하는(직장) 분위기가 좋지 않아서  
④ 근무환경이 좋지 않아서  
⑤ 불안정한 고용형태이므로      ⑥ 기타

#### 4 사회보험 사적보험 가입 현황

28. 귀하는 노후의 경제적 상황을 대비하기 위하여 어떤 준비를 하고 계십니까?

(복수응답 가능)

- ① 국민연금 가입 → (28-4번으로)  
② 사적연금 및 보험 가입  
③ 저축  
④ 아무 준비도 하고 있지 않다  
⑤ 기타

28-1. 귀하는 "국민연금은 노후 및 장애, 사망 등에 따른 소득감소를 대비한 사회 보험으로써 만 18세 이상 60세미만의 국내 거주자는 누구든지 직장 및 지역 가입을 할 수 있다"는 사실을 알고 계십니까?

- ① 예      ② 아니오



31. 귀하의 고용주는 귀하를 위해 고용보험에 가입하고 있습니까?
- ① 고용보험에 가입하고 있다      ② 가입하고 있지 않다  
 ③ 가입여부를 잘 모르겠다      ④ 고용보험이 무엇인지 잘 모르겠다
32. 귀하께서는 “임시직 근로자도 3개월 이상 계속 근무하면 고용보험에 가입되며 타의에 의하여 실직된 경우에는 실직급여를 받을 수 있다”는 사실을 알고 계십니까?
- ① 예      ② 아니오
33. 귀하께서는 실업급여를 받으신 적이 있습니까?
- ① 예      ② 아니오  
 ③ 실업급여가 무엇인지 모르겠다.
34. 귀하께서는 본인의 업무와 관련하여 사고를 당하거나 질병에 걸릴 위험이 어느 정도라고 생각하십니까?
- ① 매우 높다      ② 높은 편이다      ③ 보통이다      ④ 낮은 편이다  
 ⑤ 매우 낮다
35. 귀하께서 정부가 운영하는 산재보험에 가입되어 있습니까?
- ① 예      ② 아니오      ③ 잘 모르겠음
36. 귀하께서는 “산재보험은 사업주가 부담하는 소정의 보험료를 재정으로 사업장 소속 근로자가 업무상 사유로 부상, 질병, 사망 등의 재해를 당할 경우 사업주를 대신하여 국가가 재해를 보상하는 사회보험이다” 라는 사실을 알고 계십니까?
- ① 예      ② 아니오





## **5** **영화인 복지관련 요구 사항**

42. 다음의 사항 중에서 영화진흥위원회나 영화계가 중점을 두고 추진하기를 바라는 복지 관련 사업 두 가지를 골라 주십시오. 우선 순위 또는 중요도에 따라 (1)과 (2)로 표시해 주시기 바라며 구체적인 방안을 말씀해 주십시오.

- ① 제작지원 등을 통한 고용안정 ( )
- ② 건강관리 및 의료 지원 ( )
- ③ 노후 대책 마련 및 원로·공훈영화인 연금 지원 ( )
- ④ 취업정보센터(영화인력뱅크)를 통한 취업정보 제공 ( )
- ⑤ 저작권 및 계약 관련 법률 서비스 ( )
- ⑥ 영화 전문 보험상품 개발 ( )

43. 현재 ‘한국영화복지재단’에서는 공로영화인을 대상으로 매달 약간의 공로금을 지급하고 있습니다. 이런 사업에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 더 적극적으로 해야 한다.
- ② 현재 수준으로 했으면 좋겠다.
- ③ 잘 모르겠다.
- ④ 사업에 대해 회의적이다.
- ⑤ 필요 없다.

44. 만약 영화계에서 원로영화인 또는 공로영화인에 대해 공로금을 지급한다면 그 금액은 얼마나 되어야 한다고 생각하십니까? (응답하지 않으셔도 됩니다)

1개월에                      만원

45. 공로금 지급 등 영화인들의 복지를 위한 기금을 조성한다면 어떤 방법이 적절하다고 보십니까?

- ① 순수하게 영화인들의 모금으로 조성해야 한다.
- ② 공적자금을 출연하여 조성해야 한다.
- ③ 영화인들의 모금과 공적자금 출연이 동시에 이뤄져야 한다.

- ④ 수익사업을 통해 조성해야 한다.
- ⑤ 기타 :

46. 만약 영화인들의 모금을 통해 영화인복지기금을 조성한다면 참여하시겠습니까?

- ① 참여하겠다.
- ② 여유가 있으면 그렇게 하겠다.
- ③ 참여하지 않겠다.
- ④ 잘 모르겠다.

## **[6] 영화인의 권익**

47. 귀하는 정규직 직원입니까?

- ① 예 → (47-1번으로)
- ② 아니오 → (47-2번으로)

47-1. 회사의 정규직 직원이라면 급여를 제때에 받고 계십니까?

- ① 항상 그렇다.
- ② 대체로 그렇다.
- ③ 그때그때 다르다.
- ④ 대체로 그렇지 않다.
- ⑤ 항상 그렇지 않다.

47-2. 지난 3년간 영화와 관련한 귀하의 계약의 체결과 해지 및 이행에 관한 아래의 내용을 보시고 (     )칸을 채워 주십시오

1997년 1월부터 1999년 12월까지 귀하의 전문분야에서

- 1) 계약했든 못했든 작업에 참여했던 영화는 총 (     )편이며
- 2) 그 중 계약을 한 영화는 (     )편이며
- 3) 계약을 했으나 제작에 이르지 못한 영화는 (     )편이며
- 4) 계약하고 제작에 들어갔으나 계약이 중도에 해지된 영화는 (     )편이며→  
(4-1번으로)

4-1) 계약 해지의 이유가 쌍방이 서로 합의했던 것이었습니까?

- ① 확실히 그렇다                      ② 합의했으나 해석에 따라 다르다  
③ 확실히 그렇지 않다                ④ 잘 모르겠다.

5) 계약을 이행하고 이에 따라 급여를 모두 받은 영화는 ( )편이며

6) 계약을 이행하고도 계약 금액의 일부만 받은 영화는 ( )편이며→(47-1번으로)

7) 계약을 이행하고도 계약 금액을 하나도 받지 못한 영화는 ( )편이다→(47-1번으로)

47-1) 6과 7)에 답한 경우 급여의 일부나 전부를 받기 위해 어떤 조치를 취하  
셨습니까? (복수응답가능)

- ① 민, 형사상의 소송                      ② 지급을 서면으로 촉구  
③ 지급을 구두로 촉구                      ④ 지급을 촉구하지 않고 기다림  
⑤ 조치를 취할 의사 없음                ⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

47-2) 해당하는 조치를 취한 결과는 어떠했습니까?

- ① 문제된 계약 금액 전액을 지급 받았음  
② 문제된 계약금액의 일부만 지급 받았음  
③ 문제된 계약금액을 전혀 지급 받지 못했음  
④ 일정기간 후에 지급 받기로 합의했음  
⑤ 받지 않기로 합의했음  
⑥ 기타 (\_\_\_\_\_)

48. 다음 중 귀하의 계약상의 지위에 해당하는 것은 어느 것입니까?

- ① 계약서 상의 계약 주체이다.
- ② 계약서 상의 계약 주체는 귀하를 고용한 회사 또는 도제의 대표이다.
- ③ 계약서 상의 계약 주체는 귀하가 소속된 에이전시이다.

49. 귀하가 계약이 이루어지기 전에 미리 작업을 진행해야 하는 편이라면 계약 전에 이루어진 작업을 계약을 통해 보상받습니까?

- ① 항상 그렇다                      ② 대체로 그렇다  
③ 그때그때 다르다                ④ 대체로 그렇지 않다  
⑤ 항상 그렇지 않다.

50. 지난 3년간 고용 계약과 도급 계약을 맺었을 경우에 관련한 질문을 읽고 ( )칸  
을 채워주십시오

- 1) 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 구두로 계약한 영화는 ( )편이며
- 2) 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 문서로 계약한 영화는 ( )편이며
- 3) 귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 구두로 계약한 영화는 ( )편이며
- 4) 귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 문서로 계약한 영화는 ( )편이며
- 5) 귀하가 제시한 조건에 구두로 계약한 영화는 ( )편이며
- 6) 귀하가 제시한 조건에 문서로 계약한 영화는 ( )편이다

50-1. 50번 문항에서 귀하가 가장 불만족스러웠던 경우를 두 가지만 표기하여 주십시오.

- ① 1) 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 구두로 계약한 경우
- ② 2) 회사 또는 도제팀의 책임자가 제시하는 조건에 문서로 계약한 경우
- ③ 3) 귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 구두로 계약한 경우
- ④ 4) 귀하와 회사 또는 도제팀의 책임자간의 협의를 통해 문서로 계약한 경우
- ⑤ 5) 귀하가 제시한 조건에 구두로 계약한 경우
- ⑥ 6) 귀하가 제시한 조건에 문서로 계약한 경우

51. 귀하의 전문분야에는 공통적으로 사용하는 표준계약서가 생긴다면 어떤 효과를 미칠 것이라고 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적이다.
- ② 긍정적이다.
- ③ 부정적이다.
- ④ 매우 부정적이다.

52. 귀하의 전문분야에서 적절한 급여 또는 개런티의 산정방식은 어떤 것이어야 한다고 생각하십니까?

- ① 작업기간에 관계없이 작품 완성에 따라 일정 금액
- ② 제작비와 작업기간에 따라 (연동제) → 52-1번으로
- ③ 최저 개런티와 작품의 흥행에 따른 일정 지분 배당
- ④ 최저 개런티 없이 흥행에 따른 일정 지분 배당
- ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

52-1. 귀하의 전문 분야에서 급여 산정시 적용되어야 한다고 생각하는 것은 다음 중 어느 것입니까?

- ① 일정 시간 이후 (예 : 오후 8시 이후) 작업시 초과수당
- ② 밤샘 작업시 초과수당
- ③ 휴일 작업시 초과수당

- ④ 계약기간 초과시 초과수당
- ⑤ 해당 없음

53. 귀하는 귀하의 전문분야와 관련된 협회 또는 단체에 소속되어 있습니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

53-1. 귀하의 전문분야와 관련된 협회 또는 단체가 귀하의 직급의 권익을 어느 정도 반영하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 잘 반영하고 있다.
- ② 반영하는 편이다.
- ③ 반영하지 않는 편이다.
- ④ 전혀 반영하지 않고 있다.

54. 귀하에게 노동조합이 필요하다면 다음 중 어느 것입니까?

- ① 사업장 노조
- ② 전문분야별 노조
- ③ 유사 직급간 통합 노조
- ④ 필요 없다
- ⑤ 모르겠다.

54-1. 위에 표기한 노동조합이 생긴다면 귀하에게 미치는 영향은 어떠하리라 생각하십니까?

- ① 매우 긍정적이다
- ② 긍정적이다
- ③ 부정적이다
- ④ 매우 부정적이다

55. 54-1번에 답하셨다면 그 이유를 설명해 주십시오

---





60. 귀하가 저작권과 관련하여 귀하에게 해당하는 것은?

- ① 고의든 아니든 타인의 저작권을 침해한 사례가 있다 → (61번으로)
- ② 침해당한 사례가 있다 → (61번으로)
- ③ 침해한 적도 침해당한 적도 없다
- ④ 침해하거나 침해당할지도 모를 우려가 상당히 있다
- ⑤ 침해하거나 침해당할 우려가 없다.

61. 저작권과 관련하여 귀하에게 문제가 된 경우는 다음 중 어느 것입니까?

- ① 작가와 다른 작가 사이에서
- ② 작가와 영화 제작자 사이에서
- ③ 작가와 저작권관리위탁업자 사이에서
- ④ 영화제작자와 저작권 관리위탁업체 사이에서
- ⑤ 기타 (\_\_\_\_\_)

62. 귀하는 저작물을 도용 당하지 않기 위해 어떤 수준의 조치가 가장 효율적이라고 생각하십니까?

- ① 개인적 차원의 경계
- ② 협회나 단체 차원의 경고와 감시
- ③ 제도적 차원의 홍보와 계도
- ④ 법의 엄격한 적용과 처벌의 강화
- ⑤ 저작물 위탁 관리사업의 활성화
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

63. 귀하에게 저작권법 상담 창구의 필요성은 어느 정도 입니까?

- ① 아주 높다.
- ② 높은 편이다.
- ③ 보통이다.
- ④ 낮은 편이다.
- ⑤ 매우 낮다.

64. 시나리오와 영화음악의 경우 작가의 저작권을 비디오 방송 인터넷 출판물 음반 등 매체별로 그리고 국내와 국외 등 지역별로 분리하여 계약해야 한다는 주장이 있습니다. 귀하의 견해는 어떻습니까?

- ① 매우 찬성한다.
- ② 찬성한다.
- ③ 그저 그렇다.
- ④ 반대한다.
- ⑤ 매우 반대한다.

65. 현행 저작권법의 조항 중에서 귀하의 전문분야와 관련하여 개정이 필요하다고 생각하는 부분이 있다면 서술하여 주십시오.

## 영화인 복지향상을 위한 기초조사 연구

2001년 12월 31일 인쇄

2001년 12월 31일 발행

---

발행인 유길춘

발행처 영화진흥위원회

130-010 서울시 동대문구 청량리동 206-46

T. 9587-656~9 F. 9587-625 <http://www.kofic.or.kr>

제작대행 신생커뮤니케이션

100-015 서울 중구 충무로5가 19-7

T. 2268-5396 F. 2269-4354

---

© 2001 영화진흥위원회

이 책의 저작권은 영화진흥위원회에 있습니다.

본 위원회의 허가없이 무단복제나 전재를 금합니다.