

영화 후반작업에서 직능별 단체가 품질 향상에 미치는 영향 - 음향인력의 사례를 중심으로 -

조 현 일[†]

The Influences of Labor Organizations on the Post-production
Quality with Concentration of Sound Workers' Cases

Hyun-Il Cho[†]

ABSTRACT

The Film-making industry in Korea has significantly expanded during last decade. However, the development didn't necessarily mean there's improvement in terms of the quality of life for the film staffs. In post-production stages, especially, any workers involved in the production can get tremendous amount of mental pressure and stress due to the deadline. Thus, in this period, most labor issues are found and often ignored. In this research, compared to Hollywood, Korean domestic film industry will be analyzed with focus on labor organizations. Their role will be explored and examined in terms of improving the quality of life as well as of the film itself.

Key words : Film Industry, Union Policy, Post-Production, Sound Workers

1. 서론

우리나라에도 전국영화산업노조가 정식으로 출범하고 사용자측과의 단체교섭을 통한 영화 권력의 재분배 현상이 일어나고 있다. 특히 그 동안 실제적으로 우리 영화 산업의 버팀목 역할을 해왔음에도 경제적인 보상을 받지 못했던 현장 스태프, 후반 작업 인력 등의 처우가 개선될 가능성이 생겼다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다.

영화산업에 투입되는 인력은 그 제작단계에 따라 기획

/개발인력, 사전제작인력, 제작인력, 후반작업인력 등으로 구분하여 볼 수 있는데 이 연구에서는 후반작업, 그 중에서도 사운드 트랙과 관련된 인력을 논의의 축으로 한다.

이제 우리나라의 영화산업노조가 본격 가동되어 활발한 활동이 기대되고 한미 FTA, 정권교체 등 여러 변수로 인해 2008년 이후의 영화산업 전개양상에 대한 불확실성이 제기되고 있는 이 시점에서 이미 영화인력 노조가 정착된 외국의 사례를 분석하여 우리나라 노조에 주는 시사점을 알아볼 필요가 있다.

우리나라는 영화의 도입에 있어서는 일본의 영향을, 정부정책 운용에 있어서는 프랑스의 영향을 받아왔다. 지

[†] 남서울대학교 멀티미디어학과 교수

논문접수 : 2008년 6월 20일, 심사완료 : 2008년 8월 30일

금 정부기구조로 영화정책을 주도하는 프랑스의 국립영화센터가 산업조합의 성격으로 시작되었을 만큼 프랑스 영화노조의 역사와 의의는 깊다. 일본도 1945년 패전 후 미국에 의해 노동조합 육성이 장려되고 영화 부문도 각 촬영소별로 노조가 결성되었다.

그러나 이 연구에서는 미국의 노동조합의 사례를 주로 다루려고 한다. 현재 정부주도의 영화진흥사업이 한미 FTA로 말미암아 그 한계가 예상되고 국내영화산업도 신자유주의적 시장질서에 적응이 필요한 시점이기 때문이다. 비정부기구인 영화산업노조와 각 부문별 단체들이 새로운 영화산업 내 질서를 확립하고 품질향상과 노동시장의 안정을 가져올 것으로 기대된다. 또한 영상과 동기화된 음향의 생성과 운용은 미국 영화의 역사상 가장 큰 발명 중 하나였고 이 과정에서 많은 노동문제가 야기되고 해결되는 과정을 겪었기 때문에 미국의 경우를 살펴볼 이유가 있다.

1927년 제작된 영화 <Jazz Singer>는 최초로 영상과 음향이 동기화된 영화라는 의의가 있다. 이 영화를 필두로 이전 무성영화에서 talkie라 불리는 유성영화의 시대로 접어들게 되었다. 유성영화시대에는 배우들의 연기력이 무엇보다 더욱 중요해지고 따라서 경험 많은 노장 배우들이 이전보다 더 큰 힘을 갖게 되었다. 개인주의적인 성향의 젊은 배우들보다는 노장 배우들의 출연빈도가 높아짐에 따라 자연스레 노조활동에도 관심이 높아지고 Actor's Equity가 활성화되는 계기가 되었다. 또한 이 시점부터 음향이 영화의 한 부분으로 등장함에 따라 음향과 관련된 수많은 인력들의 고용문제가 제기된 것도 주지할 만한 사실이다.

헐리우드로 대표되는 미국의 영화산업의 스튜디오 시스템과 경영전략을 다루고 있는 연구들은 무수히 많다. 여기서는 영화후반작업 중 사운드트랙과 관련하여서 영화노조와 직능별 단체들이 어떤 장치들을 통하여 영화의 품질 향상에 기여하고 있는지를 고찰해보고 우리나라의 사례와 접목하여 발전적인 대안을 제시해보고자 한다.

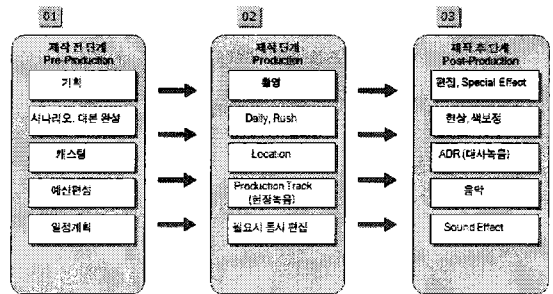
영화 관련 인력들의 단체에는 Union, Guild, Alliance, Federation 등 다양한 표현이 사용되고 있으며 여기서는 각각의 경우에 따라 노조, 단체, 협회 등으로 번역하기로 한다.

2. 미국영화 후반작업에서의 직능별 단체의 사례

<그림1>에서 보듯이 영화의 제작단계 중 음향과 관련된 부분 즉, 사운드 트랙은 후반작업에서 다루어지는 것

이 일반적이다. 뮤지컬 영화, 애니메이션 등 특수한 경우에 사전제작단계, 제작단계에서 사운드 트랙을 제작할 수도 있지만 여기서는 일반적인 경우에 한정하여 인력의 구조를 살펴본다.

영화의 사운드 트랙은 크게 3가지로 구분하여 볼 수 있다.



<그림 1> 영화 제작단계

(1) 음악

흔히 사운드 트랙이라고 하면 이 음악부분을 일컫는다. 1920년대 이전 무성영화의 시대에는 대부분의 영화관들이 자체 오케스트라 내지는 피아니스트를 고용하여 음악을 실연하였다. 이후 녹음기술이 급속히 발달하고 극장주들의 비용절감욕구가 커지면서 음악을 따로 트랙에 녹음하여¹⁾ 대량복제를 통해 극장의 비용을 절감할 수 있게 되었다. 대부분의 음악은 촬영이 다 끝나고 locked picture²⁾가 작곡가에게 전달되면 음악에 관한 의사결정회의를 갖는다. 여기에는 제작자, 감독, 작곡가, 음악편집자 등이 참여한다. 작곡가의 작곡이 끝나면 편곡자가 적절한 악기 편성을 위해 편곡을 하고 스튜디오에서 연주자, 녹음기사 등과 모여 녹음작업을 하게 된다.

흥미로운 점은 같은 스튜디오에서 작업을 하는 인력들이 각각 소속 단체가 다르다는 것이다. 가장 많은 인원을 차지하게 되는 연주자(오케스트라의 경우 80~100여 명)의 경우 각 지역의 음악인협회³⁾에서 정한 union scale에 따라 급료를 지급받게 된다.

편곡자 역시 음악협회의 union scale에 따르는데 편곡

1) 토마스 에디슨이 1889년 발명한 영화는 무성영화였고 이후 1920년대에 들어서야 phonofilm, vitaphone 등 초기적인 형태의 영상/음향 동기화 방법이 시도되었다.
 2) 더 이상 편집하지 않는 편집본이라는 의미에서 사용하지만 실제의 경우 감독의 의사에 따라 편집되기도 한다.
 3) American Federation of Musicians산하의 로컬, 뉴욕의 경우 Associated Musicians of Greater New York가 있다.

악보(score)의 페이지수와 라인 수(악기)를 곱하여 산정한다.

녹음기사는 IATSE(International Alliance of Theatrical Stage Employees) 산하의 지역별, 직능별 단체(예를 들어 Motion Picture Editors Guild)에 속하게 된다. 4)

작곡가의 경우 대부분 union scale을 따르지 않고 Creative Fee라고 하는 작곡료를 따로 받게 된다. 이 경우 근로시간에 따라 급료를 산정하기는 불가능하므로 작품 당 급여체제로 정한다. 근무의 특성상 작곡가들은 노동조합보다는 ASCAP이나 BMI같은 저작권 관리 단체에 더욱 의존하는 특수성이 있고 실제로 이들 단체가 작곡가들의 권리보호 역할도 겸한다.

(2) 대사 녹음5)

대부분의 영화에서 배우의 대사는 후반작업과정에서 다시 녹음된다. 카메라나 촬영장의 소음 등에 요인으로 제작단계에서의 음향을 제대로 녹음하기가 기술적으로 어렵기 때문이다. 또한 배우의 연기를 보정하고 촬영단계에서의 실수를 만회하고자 하는 목적도 있다.

이 단계에서는 촬영에 참여했던 배우들이 다시 등장하게 된다. 또한 대사 녹음 작업은 음악작업과 동시에 행해지는 경우가 많으므로 별도의 녹음기사와 편집자가 필요하게 되는데 이들 또한 IATSE 산하 단체에 속하게 된다.

(3) 효과음 편집/녹음

대사 녹음과 같은 이유로 영화의 효과음도 역시 대개 제작과정에서 녹음된 트랙을 사용하기 보다는 새롭게 녹음하거나 편집하는 경우가 많다.

새롭게 녹음하는 경우 조합 소속의 녹음기사도 필요하지만 실제로 소리를 만들어내는 Foley Artist와 Foley Editor의 역할이 필수적이다. 구두를 신고 걸거나 돌을 부딪쳐 소리를 만들어내는 등 단순해 보이는 업무이지만 실제로는 고도의 전문성이 필요한 직종이다. 그래서 이들을 artist이자 연기자라고 호칭하는 것이 일반적이다.

아직 미국에도 Foley Artist들의 조합은 결성되지 못하고 협회 수준에 머무르고 있다. Foley Artist들은 지금도 기존 배우들이 대사 녹음 중에 해야 하는 효과 연기까지도 강제로 떠맡고 있는 실정이며 자기보호를 위한 장치가 전무한 상황이다. 이들의 협회인 United Foley Artists Assn은 Screen Actors Guild6)(이하 SAG)에 가

입신청을 거듭하고 있으나 협회는 계속 거절하고 있다.7) 가입신청을 한 80명의 회원들의 연 수입 총합은 600만 불이 넘는에도 불구하고 SAG가 계속 가입을 거절하는 것은 조합의 폐쇄성을 보여준다.

이제 이 세 분야로 나누어 볼 수 있는 영화 후반작업의 사운드 트랙 제작과정에서 각각의 조합들이 그 품질 향상을 위해 어떠한 역할을 하는지 알아 볼 것이다.

2.1 교육주체로서의 협회 사례

헐리우드의 제작자들은 일정한 분담금을 통해 계약 업무 관리 트러스트 펀드(Contract Services Administration Trust Fund)를 설립하였다. 사용자는 피고용인들의 작업시간당 7센트의 분담금을 펀드에 지급하고 있으며 이 펀드는 별도로 정한 이사회에서 운영된다. 이 이사회는 사용자측을 대표하는 ATMPPT8) 뿐만 아니라 IATSE에 의해 공동으로 임명된다. 또한 펀드의 자문위원회는 IATSE의 대표들이 맡고 있을 정도로 IATSE의 영향력과 지배력은 막강하다.

<표 1> CSATF의 Training Program

Local #40	Motion Picture Studio Electrician Apprentice Program/ Motion Picture Studio Maintenance Air Conditioning Mechanic Apprentice Program
Local #44	Pyrotechnic License Reimbursement
Local #706	Make-Up Artist Training Series 2001
Local #706	Hair Stylist Training Series 2001

이와 같은 교육 프로그램을 통해 헐리우드는 도제 시스템 관리, 제작 인력의 체계적인 육성을 꾀하고 있으며 이 과정에서 노조의 역할이 크다고 할 수 있다.

(1) IATSE의 교육 서비스

IATSE는 소속 영화인 자녀에 대한 학자금 지원, National Labor College를 통한 교육지원, CSATF 운영 외에도 자체적인 프로그램을 운영하고 있다. IATSE 소속 영화 기술인들은 제작환경이 시시각각 변화하고 지속적인 재교육이 필요하다는 특징이 있기 때문에 다른 단체에 비해 교육에 대한 욕구가 크다.

4) IATSE는 14개의 지역 사무(district)와 소단위 지역 또는 직종별로 나누어진 418개의 로컬(local)들로 이루어진다.
5) A.D.R.(Automated Dialogue Replacement) 또는 looping이라고도 한다.

6) 12만 명 이상의 회원을 보유한 미국의 배우협회
7) <http://www.variety.com> 중 DAVE MCNARY의 기사
8) 350개의 영화제작사 및 배급사를 대표하는 영화 및 텔레비전 프로듀서 연합(Alliance of Motion Picture and Television Producers/AMPTP)

IATSE 자체 프로그램 중 현대 기술 세미나(Modern Technology Seminar)는 무대 제어, 조명, 음향과 녹음에 이르기까지의 최신 기술에 대한 교육을 일주일 동안 집중적으로 실시하고 있으며 현장 교육 세미나(Education-On-Location Seminars)를 통해 각 로컬 단위별로 기초적인 기술 개발을 전수하고 있다.

(2) ASCAP의 교육 서비스

ASCAP은 BMI, SESAC과 함께 음악사용에 대한 저작권료를 관리하기 위한 비정부기구 중 하나로 미국 정부로부터 인허를 받은 단체이다. 따라서 다른 영화노조와는 근본적인 성격이 다르다고 할 수 있다. 하지만 앞서 본 바와 같이 영화 후반작업의 큰 부분을 차지하는 작곡가에게 있어서는 일정부분 노조의 역할을 하고 있는 것이 사실이다. 또한 영화의 부가 윈도우 개발에 있어서 음원 재사용 문제 등 ASCAP과 같은 단체가 영화산업에 미치는 영향은 상당히 크다.

ASCAP은 자체적으로 ASCAP Television & Film Scoring Workshop을 운영 중이다. 이 프로그램을 통해 TV와 영화 전문 작곡가를 양성하며 이들 인력이 ASCAP의 일원인 전문 작곡가로 성장하여 추후 급료의 일부분을 ASCAP에 지급하는 선순환 구조를 목적으로 하고 있다.

또한 뉴욕대학교, 콜롬비아대학교 등과 연계한 산학 프로그램을 운영하고 있다. 이를 통해 공교육 시스템의 인력들의 현장적응력을 도모하고 관련단체와도 밀접한 관계를 맺을 수 있는 기회를 제공하고 있다.

ASCAP은 별도로 인력양성을 목적으로 하는 ASCAP Foundation을 설립하기까지 하였는데 이 재단은 디즈니사와 제휴하여 ASCAP Foundation/Disney Musical Theatre Workshop을 운영하고 있다.

〈표 2〉 ASCAP의 교육프로그램

출처 : ASCAP홍보자료를 토대로 재구성

ASCAP	2008 ASCAP Television & Film Scoring Workshop The 2007 NYU/ASCAP Film Scoring Workshop in Memory of Buddy Baker ASCAP/Columbia University Film Scoring Workshop in NYC ASCAP East Coast Film and TV Events
ASCAP Foundation	ASCAP Foundation/Disney Musical Theatre Workshop in New York The ASCAP Foundation/Disney Musical Theatre Workshop in Los Angeles

(3) American Federation of Musicians의 교육 서비스
음악 연주자들이 주로 속해있는 음악인 협회는 별다른 교육 프로그램을 운영하고 있지 않다. 직무의 특성상 기능을 마스터한 이후에만 노동시장 진입이 가능하고 첨단 기술 분야에 비해 재교육의 필요성이 상대적으로 낮은 것이 그 원인이다.

교육 관련 서비스는 소속원 자녀에 대한 장학금 지원과 Teacher's Registry정도가 운영되고 있다.

(4) 그 외 영화 협회의 교육 서비스

미국작가협회인 Writers' Guild of America (WGA)는 할리우드에 입성한 전문작가와 작가입문희망자들을 연결시켜 멘토링하는 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램을 통해 지속적인 인력양성과 세대 간 네트워크가 가능해지는 효과가 있다.

또한 미국감독협회인 Directors' Guild of America (DGA)는 조감독 훈련 프로그램(Assistant Directors Training Program)을 통해 비회원들에게 직업 체형과 교육의 기회를 제공한다. 400일의 훈련기간 동안 연수생들은 실제 영화 현장에서 급여를 받으며 작업에 임하게 되고 세미나를 비롯한 교육프로그램에 참여하게 된다. 성공적인 임무완수를 통해 연수생들은 협회 가입의 기회도 얻을 수 있다. 이 프로그램은 사용자 측인 AMPPT와 함께 운영되고 있다.

2.2 단체협약을 통한 품질유지노력

교육 프로그램 외에도 단체 협약을 통해 영화 인력들이 제작물 품질을 향상시키려는 노력이 존재한다.

할리우드 영화 인력들의 포괄적인 노동환경과 조건은 IATSE와 서해안 로컬(West Coast Local)이 대표로 사용자측과 단체교섭을 체결한다. 이 밖의 직종별, 지역별 영화 인력의 노동조건에 관해서는 IATSE 및 각 지역을 대표하는 로컬들이 교섭에 나서는 공동교섭의 형식이다. 이들 단체교섭은 통상적으로 3년에 한 번씩 이루어지고 이 과정에서 소속 노동자들의 권리보호를 위한 수단들이 강구된다.

단체 협약의 내용은 임금규모와 노동시간, 건강플랜 및 연금플랜, 안전, 분쟁협의 등을 포괄적으로 다루고 있다. 여기서 주지할 것은 음악협회의 경우 결과물의 품질을 유지하기 위한 장치들이 협약의 내용으로 채택되고 있다는 점이다. 품질 유지를 위한 장치들은 결국 조합원들의 노동조건과도 밀접한 관련이 있지만 그 목적 자체가 최종결과물의 품질에 관한 것이므로 단체 협약의 다

른 항목들과는 구분된다.

(1) 녹음 방식 규제를 통한 품질 유지

1940년대 Les Paul이 멀티트랙 레코딩⁹⁾을 개발/발견시킨 이래 double(Overdubbing)¹⁰⁾의 관행은 지속되어 왔다. 특히 오케스트라 녹음의 경우 적은 인원을 고용하고도 대규모 오케스트라가 연주한 것처럼 녹음할 수 있다. 이는 우리나라를 비롯해 동구권 등 연주자 단체의 힘이 미약한 곳에서는 비밀비재하게 일어나고 있고 사용자 입장에서는 제작비 절감에 큰 역할을 한다.

이와 관련한 단체 협약의 내용은 지역별, 영화등급별로 지엽적인 부분 이외에는 대동소이하다. 뉴욕의 상업영화 녹음의 경우를 살펴보면, 사용자가 연주자에게 double을 요구하려면 기본 50%의 할증료가 부과된다. Double로 인한 추가시간(overtime)에는 20%할증이 추가되어 총 70%의 할증료를 부담해야 한다. ¹¹⁾

Double에 따른 스튜디오 사용료, 녹음기사 등 다른 인력들의 추가노동급여를 따져보면 사용자입장에서 double은 아무런 비용절감효과가 없다. 따라서 이러한 협약내용은 실질적으로 double을 금지하는 것으로 간주된다.

(2) 녹음시간 규제를 통한 품질 유지

음악협회에서는 영화작품 당 최소녹음시간을 규정하고 있다. 최근 극장용 영화의 경우에는 규제가 대폭 축소 또는 아예 없어지는 추세를 보이고 있다. TV영화의 경우에는 보다 엄격한 규제가 적용되고 있는데 자세한 내용은 아래의 표와 같다.

<표 3> Los Angeles지역 음악협회(Professional Musicians local 47) Dramatic TV Film 최소 작업시간

13 ¼-hour	15 scoring hours
13 1-hour films	39 scoring hours
13 1½ hour films	59 scoring hours
13 2-hour films	78 scoring hours

대개 13회분을 기준으로 작업 시간을 산정하고 있으며 13회분 미만의 프로그램의 경우 일반적으로 비례를 적용하여 계산한다.

이와 같은 최소 녹음 시간의 확보를 통해서 사용자들

이 음악 연주자들의 노동력을 최대한 끌어내어 보다 단위 시간당 많은 작품을 완성시키려는 관행을 근절할 수 있다. 이를 통해 연주자들은 보다 편안한 분위기에서 연주에 집중할 수 있고 결과적으로 작품의 품질 향상에 도움을 줄 수 있다.

(3) 녹음결과물에 대한 양적 규제를 통한 품질 유지

같은 맥락의 규제로서 단위 시간당 녹음결과물의 양을 규제하는 방법이 있고 이는 앞서 본 녹음시간 규제와 상호보완적으로 사용되고 있다.

뉴욕의 경우 음악인협회(Associated Musicians of Greater New York)가 TV영화에 한하여 3시간¹²⁾당 15분 이상의 음악을 녹음할 수 없다. 이는 최종결과물의 길이를 뜻하는 것으로 중간 take¹³⁾에 대한 제한은 없으며 사용자는 협회의 허락 없이 중간 take를 사용할 수 없다.

만약 사용자측이 3시간당 15분 이상의 결과물을 사용하고자 한다면 30초당 30분의 급료를 모든 연주자들에게 추가로 지급해야 한다. 정상적인 녹음과정에서 사용자측은 30분당 2분 30초의 최종결과물을 얻을 수 있으므로 이 경우에도 마찬가지로 사용자측은 얻을 수 있는 이익이 없게 된다. 따라서 실질적으로는 최종결과물을 추가 사용할 수 없는 강력한 규제 수단으로 작용한다.

극장용 영화의 경우 3시간 당 9분 이상의 최종결과물을 생산할 수 없도록 규정되어 있었으나 최근에는 이와 같은 조항은 삭제되고 있는 추세이다.

3. 국내 사운드 후반작업 인력의 노동조건

미국의 사례에서 보듯이 연방단위의 노조이외에도 각 지역별, 직능별 단체들이 긴밀한 협력, 경쟁 관계를 통해 영화 인력이 힘의 균형을 이루고 있다. 우리나라의 경우 이미 출범한 전국영화산업노조처럼 전국단위의 협의체는 구성되어 있으나 산하 직능별 단체들의 역사와 영향력은 아직 미약한 것이 현실이다.

2007년 3월 28일 한국영화제작가협회와 전국영화산업노동조합이 체결한 단체협약내용을 들여다보면 일요일 등 휴일보장 / 식사시간 보장, 4대 보험 가입, 주급제 도입, 조합원 우선채용, 성희롱 금지, 산업안전보건법 준수,

9) 두 개 이상의 트랙을 동시에 사용하는 녹음 방식. 후후 원하는 트랙만 재녹음, 추가녹음이 가능하다.

10) 약기를 여러 번 덧입혀 녹음하는 것

11) 예외조항으로 피아노, 드럼, 전자악기는 double로 간주되지 않는다.

12) 스튜디오의 녹음 작업은 기본 3시간 단위로 이루어지고 있으며 매 시간당 10분씩의 휴식시간을 강제하고 있다. 체코 등 동구권에서는 중간 휴식시간 없이 4시간 단위로 이루어진다.

13) 녹음과정에서 시도된 결과물. 최종결과물을 선택하게 되면 중간 take는 따로 보관되지만 사용할 수는 없다.

업무상 재해발생시 반드시 산재처리, 노동조합 활동 보장 등 주로 노동 시간과 임금지급에 관한 내용을 담고 있음을 알 수 있다. 아직까지 노조의 역사가 짧고 직능별, 지역별로 구체적인 협약 체결이 미진하기 때문이다. 또한 영화노조의 협약주체가 배우, 작가 등 사전제작 혹은 제작 단계인력들을 중심으로 하고 있으며 특히 후반작업의 음향관련 인력들은 현재까지도 아무런 안전장치 없이 방치되어 있는 것이 현실이다.

3.1 품질유지를 위한 장치부재

2006년 개봉된 <미녀는 괴로워>의 경우 오케스트라 녹음에 11명의 연주자가 동원되었다. 2004년 작인 <태극기 휘날리며>에는 60인 이상의 풀 오케스트라(코리안 심포니 오케스트라)가 사용된 것과는 대조적이다. 대부분의 한국영화들이 이와 같은 소수 연주자들의 double에 의존하고 있거나 전자장치를 사용한 연주를 보조적으로 사용하고 있다. 이러한 관행은 교섭력을 가진 연주단체가 전무하기 때문이다.

단체의 부재를 통해 당연히 단위 시간당 최종결과물을 사용자가 임의대로 조정하는 일도 비밀비재하다. 특히 후반작업의 경우 개봉일정에 맞추어 사전제작 혹은 제작 단계에서 초과된 시간을 만회하는 경우 또한 발생하기 때문에 제작자의 시간관념은 매우 촉박해질 수밖에 없다. 이러한 상황에서 노조의 규제마저 없다면 당연히 녹음 과정은 매우 급행적으로 진행될 수밖에 없다.

실제로 영화 한 편의 연주 녹음에 주어지는 시간은 1주일도 안 되는 경우가 많으며 이때 사용되는 인력들은 야간수당/주말수당 같은 안전장치도 없이 급행 녹음에 노출되어 있는 상태이다. 이러한 배경에는 사운드 트랙 제작과정 전반에 걸친 하청/재하청 구조와 이를 감독하고 조정하는 기구가 없다는 문제가 깔려있다. 프로젝트를 기반으로 하는 프리랜서 계약이 계약서도 없이 구두계약으로 이루어지는 경우가 많고 비용처리 또한 투명하지 못하게 이루어지는 측면이 아직까지는 크다.

녹음기사의 경우에도 대개 스튜디오 소속으로 스튜디오 자체의 급여체계와 노동조건을 그대로 따르고 있다. 하지만 동일한 조건에도 미국의 경우 영화의 프로젝트에 계약된 인력은 영화사와의 단체 협약을 체결한 노조의 규제와 임금조건을 따르게 되어 있으며 이를 통해 영화인력의 노동 조건이 통합적으로 관리될 수 있다. 우리나라의 경우 사단법인 한국음향협회가 결성되어 활동 중이나 단체 협약과는 거리가 먼 기술정보 교류 등 학술단체로서의 역할에 치중하고 있는 형편이다.

그 외에도 후반작업에 참여하는 사운드 디자이너, 폴리 아티스트 등에 대한 안전장치도 전무할 수밖에 없어 결국 후반작업의 사운드 제작 부분은 현재 가장 무방비 상태로 방치되어 있다고 볼 수 있다.

미국에 경우와 마찬가지로 작곡가의 경우 직무의 특수성 때문에 시간 단위 급여를 받는 다른 영화 인력들과는 다른 노동조건에 놓여 있다. 우리나라의 경우도 역시 작곡가를 위한 단체로는 한국영화음악작곡가협회가 결성되어 스크린쿼터축소 저지투쟁에 나서기도 하였지만 실질적인 노조로서의 성격은 없다고 볼 수 있다. 작곡가들은 노조대신 한국음악저작권협회, 한국음원제작자협회 등의 권리보호 기관을 통해서 안전장치를 확보하고 있다.

4. 발전방향 및 제언

4.1 교육기관과의 선순환구조

현재 우리나라의 영화 인력의 교육은 정규교육기관(대학 및 대학원), 관련과정을 가지고 있는 비정규교육기관(공공아카데미 및 학원), 자체교육을 실시하고 있는 기업체를 통해 이루어지고 있는 상황이다. 현재 후반작업과 관련된 인력은 영화 관련 학과보다도 음악인의 경우 음악대학, 녹음기사의 경우 멀티미디어 등의 공과대학 관련 학과를 통해 배출되고 있어 영화를 전문적인 목표로 하는 인력양성과는 차이가 존재한다.

정규교육기관의 경우 교수인력의 질적/양적 부족, 현장적용을 위한 장비와 시설 부족 등으로 교육에 대한 만족도가 떨어지고 있으며 산업체 요구수준에도 미달되고 있다. 또한 첨단 기술이 필요한 후반작업의 경우 인력에 대한 재교육이 이루어지기 힘든 상황이므로 영화 인력의 교육기관에 대한 만족도가 낮다.

영화진흥위원회에서 운영하고 있는 공공아카데미(비정규교육기관)로는 한국영화아카데미가 있는데 영화연출, 촬영, 애니메이션의 전공을 운영하고 있을 뿐 후반작업에 대한 교육과정은 없다.

노동조합이 임금협상 등의 노동조건을 향상시키는 것이 가장 최우선 과제라면 그 이후 발전 단계에서는 교육에 대한 투자로 선순환 구조를 정착시킬 필요가 있다. 애초에 노조 설립의 정당성으로 내세운 것 중 하나가 낮은 임금으로 인한 미숙련 인력 남발의 악순환구조였다. 노조 소속 영화 인력의 권익이 향상되는 만큼 새로운 우수 인력을 창출하기 위하여 교육에 투자하게 되는 것은 자연스러운 현상이라고 할 수 있다.

노조가 영화 진출을 목표로 하는 예비 영화 인력의 교육에 적극적으로 나섬으로써 우수인력의 직업유인효과를 기대할 수 있다. 또한 현장적용력이 뛰어난 인재를 배출함으로써 인재채용에 대한 리스크를 최소화하고 품질 향상에 기여할 수 있다. 또한 우수한 인력을 노조가 확보함으로써 교섭에 있어서도 큰 영향력을 행사할 수 있다.

이를 위한 방법으로는 외국 사례에서 보듯이 노조 소속의 전문 인력이 교육기관의 예비 인력을 멘토링하는 프로그램, 지역의 대학과 직능 협회가 공동으로 교육프로그램을 개최, 우수 예비 인력에 대한 장학금 지원 사업 등의 방안을 도입할 수 있을 것이다. 교육프로그램을 위한 재원은 해당 협회와 사용자측이 공동으로 기금을 조성하고 운용하는 것이 필요하다.

4.2 영화 인력의 경쟁 유도 강화

Union Scale로 대표되는 미국 노조의 임금규정은 영화 인력 개개인의 능력차이 보다는 평등한 분배에 초점을 맞춘 것으로 오해되기 쉽다. 하지만 프리랜서 계약의 경우 협회 소속의 전문 계약자(Contractor)가 개개인의 데이터베이스를 관리하며 직무능력을 평가하고 있으며 결국 인력의 직무능력 계발을 촉진하는 효과가 있다. 또한 union scale을 적용하는 경우에도 능력과 지명도에 따라 double scale, triple scale을 적용받는 경우가 많다. 이러한 점은 단일 scale체제로 인한 인력의 하향평준화를 예방하며 결과물의 품질 유지에도 영향을 미친다.

〈표 4〉 뉴욕 음악인 협회의 Union Scale
(극장용 영화의 경우)

SINGLE SESSION Minimum call 3 hours (=1 pro-rated hold hour)	August 14, 2005 through February 25, 2009 *Overtime is in 15-minute increments									
	Straight time before midnight (Hold Hour)		After midnight or beyond hold hour @ 150%		Beyond hold hour between midnight & 5:00am @ 165%		Beyond 8 hours between midnight & 5:00am @ 200%			
4% FACILITY PAY	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Schedule A: 25 or more musicians	\$261.98	\$251.86	\$23.83	\$20.99	\$32.74	\$31.48	\$35.02	\$34.63	\$43.66	\$41.98
Schedule B: 20 to 24 musicians	\$275.08	\$264.44	\$22.92	\$22.04	\$34.38	\$33.06	\$37.82	\$36.36	\$45.84	\$44.07
Schedule C: 24 to 29 musicians	\$288.11	\$277.03	\$24.01	\$23.09	\$36.01	\$34.63	\$39.62	\$38.09	\$48.02	\$46.17
Schedule D: 23 musicians or less	\$301.26	\$289.67	\$25.11	\$24.14	\$37.66	\$36.21	\$41.42	\$39.83	\$50.11	\$48.28

특정 직무 분야와 그 협회에 속한 구성원들이 경쟁우위를 확보하기 위해서는 내부 구성원 간의 경쟁이 핵심적인 요소로 작용한다. 따라서 TV영화, 극장용 영화, 다큐멘터리 등 영화의 종류와 상황에 따른 scale을 확정하되 이를 보완하여 경쟁을 촉발할 수 있는 제도적 장치를

동시에 마련해야 할 것이다.

4.3 공공기관과 노조가 함께 운영하는 교육프로그램

전국영화산업노조가 출범한 이후 영화진흥위원회는 각 관련 협회들과 공동으로 신규인력 양성을 위한 교육 프로그램을 운영하고 있다. 영진위는 전국영화산업노동조합 <촬영지부>와 함께 촬영 스태프 양성을 위한 촬영워크숍을 개최하였고 한국영화프로듀서조합과는 프로듀서 실무교육을 실시한 바 있다.

아직까지는 장소와 비용 등은 영진위가 맡고 교육인력은 협회가 담당하는 식의 단순협력 방식의 공동 교육프로그램이지만 늦게나마 이러한 시도가 등장한 것은 환영할 만한 일이다.

앞으로의 발전을 위해서는 교육기능을 전담하는 상설 기구가 필요하다. 이미 영화 인력의 교육을 담당하는 부문들이 존재하지만 노조와 인력의 질 향상이라는 틀에 초점을 맞춘 교육기관은 없다. 따라서 앞으로의 영화 노조는 인력양성과 재교육을 위한 펀드를 단체교섭을 통해 확보하고 관련된 정규기관/비정규기관, 공공기관과의 협조를 통하여 교육부문을 강화해나갈 필요가 있다.

5. 결론

이상에서 우리는 노조의 본연적인 역할, 즉 사용자와의 교섭을 통해 구성원의 노동조건을 향상시키는 기능 이외의 교육기능, 단체 협약을 통한 결과물의 품질 유지 노력을 살펴보았다. 외국의 사례를 우리나라에 그대로 적용하는 것은 우리가 있고 특히 우리나라 노조의 경우 노조가 직무기능교육을 담당하는 것에 대한 거부감이 크다. 즉, 사용자가 노동자 교육에 무임승차하여 결국 수준 높은 노동을 값싸게 얻을 것이라는 불안감이 그것이다. 이러한 의혹을 불식시키기 위해 사용자는 노조와 단체 협약을 통해 임금의 일정부분을 교육 프로그램에 투자하도록 명문화할 필요가 있다.

이미 할리우드의 경우 노동조건의 강화로 인해 상당수 영화후반작업이 동구권 등 저임금 국가에서 이루어지고 있다. 이들 국가는 숙련된 노동력과 낮은 임금, 노동조합의 규제로부터 자유롭다는 점이 커다란 매력으로 자리 잡고 있으며 노동조건이 강화된 국가들의 산업을 잠식하

14) 유성원 영화노조 수석 부위원장 인터뷰 “급진적? 가장 기본적인 것 요구할 뿐” - 컬처뉴스 7.20 / 안효원 기자

고 있다. 이러한 맥락에서 영화부문 노동조합이 국제적인 연대를 추진할 필요도 다분하다.

현재 우리나라의 영화 노조는 시작이 늦은 만큼 앞으로 가야할 길도 멀다. 특히 각 직능별 협회와 중앙노조의 긴밀한 관계와 상호 견제를 통한 균형 있는 발전을 위해서는 각 부문별 노조가 더욱 육성되어야 한다. 특히 후반 작업의 사운드와 관련된 직무는 상대적으로 적은 대중들의 관심을 받아왔고 산업 전면에 노출되어 있지 않기 때문에 협회의 발전도 미약하였다. 하지만 오히려 이러한 점이 교섭력 있는 협회의 필요성을 더욱 뒷받침한다. 향후 연주자, 음향감독, 녹음기사, 폴리아티스트에 이르기 까지 각 부문별 협회의 균형발전을 통해 영화 인력의 노동조건이 상승하는 동시에 결과물의 품질도 향상되길 기대한다.

참 고 문 헌

- [1] 김창유(2001), 국내 영상 전문 인력에 대한 인적자원 통계조사 및 분석.
- [2] 김현정(2002), 한국 영화산업내 조합의 필요성 연구.
- [3] 전국영화산업노동조합/한국영화제작가협회/김현정의(2002), 영화현장스태프의 노동환경 개선을 위한 발전적 노사관계모델 연구.
- [4] 문화콘텐츠진흥원(2004), 문화콘텐츠 인력양성 종합 계획.
- [5] 영화진흥위원회(2006), 해외 영화제작 스태프 처우 현황 조사.
- [6] Davis, Richard.(2000), "Complete Guide to Film Scoring", Berklee Press.
- [7] Kompanek, Sonny.(2004), "From Score to Screen: Sequencers, Scores and Second Thoughts", Schirmer Books.



조 현 일

- 2001 서울대학교
불어교육학 (학사)
- 2003 Berklee College of
Music (B.A.)
- 2005 New York University
(M.A.)

2006 한국과학기술원 문화기술대학원(박사과정중)
 2006~현재 남서울대학교 멀티미디어학과 교수
 관심분야 : 영상음향, 디지털콘텐츠
 E-Mail : hyunilc@nsu.ac.kr