

영화 Production 스태프의 탈 현장 원인 분석과 개선을 위한 제언

Analyses of the Causes that Film Production Staffs Leave Film Sites and Proposals for the Improvement

하철승
한성대학교 한국어문학부

Chul-Seung Ha(vicwater@empas.com)

요약

우리나라는 미국 영화에 맞서 자국 영화시장이 활성화되어있고 영화 산업이 꾸준히 성장을 하고 있는 소수의 국가지만 영화 제작의 실무를 담당하고 있는 Production 스태프 대부분이 물가 상승률과 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 받는 비정규직이며 기회가 닿는다면 영화 제작 현장을 떠나려 하는 탈 현장의 분위기가 퍼져있다. 본 연구에서는 탈 현장의 원인이 열악한 근로환경뿐만 아니라 Production 스태프의 영화산업 입문과정과 영화제작 참여에서 발생하는 근로성과 노동에 대한 인식 차이에 기인하고 있음을 밝히며 탈 현장 요소의 개선을 위해 스태프의 전공 대다수를 차지하는 영화 영상 관련 학과에서 영화를 예술적 관점으로만 접근하는 현행 교육과정에 대한 개편을 선행하여 잠재적 Production 스태프에게 영화 제작 참여에 따른 근로의 개념을 확립시키고 인식 전환을 가져옴으로써 스태프의 근로성과 근로자로서의 인식을 확립하여야 한다.

■ 중심어 : | 영화 | Production | 스태프 | 탈 현장 |

Abstract

The Korean film market has revved up against American movies and the movie industry has continued to grow even though Korea is a small country. However, most production staffs who are responsible for practical business of film production get wages that fall short of the inflation rate and minimum wages as temporary employees. And there's the atmosphere that they try to leave film sites on the first opportunity. This study finds that the cause to leave film sites is attributed to perception gaps about the hardworking character and labor which occur in the process that production staffs enter the movie industry and participate in film production as well as poor surroundings. And it should establish staffs' hardworking character and recognition as workers to them by reorganizing the current curriculums which approach movies from the only artistic viewpoint in the departments related to movies and images that hold a large majority in their majors, establishing the concept of work according to participation in film production to potential production staffs, and changing their recognition to improve the elements that they leave the sites.

■ keyword : | Film | Production | Staff | Leave Film Sites |

I. 서론

우리나라는 전 세계를 시장으로 다양한 장르의 영화를 수출하고 있으며 세계 영화 시장을 장악하고 있는 미국에 맞서 자국영화의 점유율이 더 높고 시장이 활성화 되어있는 극소수의 국가들 중 하나다. 많은 장·단편 영화들이 세계 주요영화제 본선에 진출하여 한국영화의 예술성과 우수성을 알렸으며 박찬욱, 김기덕 감독과 배우 전도연은 칸, 베니스, 베를린 영화제에서 감독상과 작품상, 여우주연상을 수상하며 예술가로서 위상을 높였다. 박찬욱과 김지운 감독은 연출력과 흥행성을 인정받아 헐리우드에서 영화 <라스트맨 스탠드>, <스토커>를 연출하였고 봉준호 감독은 기획 단계부터 전 세계 시장을 대상으로 하여 헐리우드 유명 배우와 다국적 스태프를 기용한 영화 <설국열차>를 연출하여 흥행을 하였다. 이러한 우리 영화산업의 긍정적인 대내외적 분위기와는 달리 영화 제작의 실무를 담당하고 있는 Production 스태프는 대부분 물가 상승률과 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 받는 비정규직으로 열악한 근로환경에서 어려움을 겪고 있다.

영화산업협력 위원회의 2009년 근로실태 조사결과에 따르면 팀장(1st, 제1조수)급 이하의 1년 수입은 평균 623만원으로 2004년 평균 연봉 634만원보다 줄어든 금액이며 2001년 비둘기 등지의 영화 스태프 근로실태조사 이후 영화 스태프들의 근로환경 개선을 위해 영화산업 노동조합의 설립과 다양한 제도적 개선, 지속적인 연구가 이루어지고 있지만 향상된 조사 결과가 나타나지 않고 있다[1]. 이는 Production 스태프에게 영화제작 현장을 떠나거나 기회가 닿는다면 떠나려고 하는 원인이 되고 있으며 영화의 산업적인 측면에서 보면 숙련된 제작 전문 인력의 부족으로 이어져 영화의 질적 저하와 영화산업의 위축을 부를 수 있으며 Production 스태프 개인 차원에서는 오랜 시간을 투자하여 본연의 직군에서 갖춘 전문성을 버리거나 더욱 발전시킬 기회의 상실로 이어져 산업적인 측면이나 개인적인 측면에서 모두 바람직하지 못한 현상이다.

영화산업은 1억원을 투입했을 때 2,324억원의 직·간접적 생산유발효과가 국민경제에 파급될 만큼 높은 생

산유발효과를 가져오는 산업[2]으로 콘텐츠 산업을 국가 경쟁력 제고의 핵심으로 두고 있는 현 시점에서 영화 같이 높은 생산유발효과를 가져오는 산업의 지속적인 발전을 담보하기 위해서는 능력 있는 젊은이들이 영화산업에 꾸준히 유입되고 오래도록 일하며 자아를 실현할 수 있는 산업 생태계를 만들어야 한다.

따라서 본 연구는 영화제작에 있어서 핵심실무를 담당하는 Production 스태프와 이들의 근로환경 분석을 통해 향후 영화산업의 근로환경 개선을 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다.

production 스태프는 상업영화 제작 단계에 있어서 Production 단계에 관여하는 연출, 촬영, 조명, 녹음, 미술 등의 스태프로 한정하고 이들이 본연의 전문 직군을 떠나 다른 직무를 하거나 직업을 바꾸는 이직이나 전직하려는 현상을 탈 현장으로 규정하여 Production 스태프의 탈 현장 원인을 분석하고 개선 방향을 찾아보고자 한다.

전체 영화 스태프에 대한 분석은 영화산업협력위원회의 2012년 영화스태프 근로환경 실태조사 통계를 사용하였으며, Production 스태프에 대한 분석은 2013년 12월2일부터 12월11일까지 조사원들이 상업영화 제작 현장을 방문하여 147명의 Production 스태프들에게 근로실태에 대해 설문 조사한 내용을 바탕으로 하였다.

II. 한국 영화산업 현황

2012년 김기덕 감독의 <피에타>는 베니스영화제 황금사자상을 수상하였고 <광해, 왕이 된 남자>와 <도둑들>은 1천만 이상의 관객을 동원하였다. 이는 예술적으로나 상업적으로 한국영화 산업이 나날이 발전하고 있는 추세의 반영이라 하겠다.

표 1. 연도별 한국영화산업 주요 지표[3]

연도	2008	2009	2010	2011	2012
전국관객 수 (만 명)	15,083	15,696	14,918	15,972	19,489
증감률 (%)	-5.0	4.1	-5.8	7.0	21.9
한국영화 점유율 (%)	42.1	48.7	46.6	51.9	58.8

극장 매출액 (억 원)	9.794	10.941	11.684	12.358	14.551
전국스크린 수 (개)	2,004	2,055	2,003	1,974	2,081
1인당 관람횟수 (회)	3.03	3.15	2.92	3.15	3.93

상기한 영화산업의 주요지표를 보면 전국 관객수, 점유율, 극장 매출액, 전국 스크린 수, 1인당 관람횟수 등 모든 지표가 매년 꾸준히 긍정적 방향으로 증가하며 한국영화산업이 괄목할만한 성장을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 영화진흥위원회의 가장 최근 통계인 2012년 한국 영화산업 결산에 따르면 2012년도 한국영화 완성작 수출액은 20,174,950달러를 기록하며 전년대비 27.5% 증가하였고 연간 제작편수 역시 증가세를 보였으며 관객 수는 1억 9489만명으로 전년대비 21.9% 증가하며 자국 영화 점유율 58.8% 를 기록하였다[4].

2011년 우리나라가 52%의 자국 영화 점유율로 주요 국가의 자국 영화 점유율 부문 5위에 올라 있었고 90% 이상의 자국 영화 점유율로 부동의 1,2위를 차지하고 있는 인도와 미국을 제외하고 3위와 4위 국가가 55%와 54%로 매년 하락추세를 보이던 일본과 중국[5]이었음을 감안할 때 2012년도 한국 영화의 자국 영화 점유율 58.8%은 매우 높은 비율이라는 것을 알 수 있다. 이는 우리나라가 전 세계에서 할리우드로 대변되는 미국 영화에 맞서 자국 영화시장이 활성화되어 있는 극소수의 국가이며 영화 산업이 전반적으로 활발히 성장하고 있다는 의미이기도 하다. 하지만 이러한 긍정적인 영화시장의 분위기와는 달리 영화 제작의 핵심을 담당하는 Production 스태프의 근로환경은 소득, 작업환경, 복지 등 거의 모든 부문에서 상당히 열악하며 산업계 안팎에서 이러한 근로환경을 개선하기 위해 노력을 하고 있지만 가시적인 개선이 이루어지지 않고 있다.

III. Production 스태프의 역할과 근로실태

1. Production 스태프의 역할

Production은 Crank in부터 Crank up까지이며 영화의 실체가 만들어지는 단계이다. Production에서 작

업을 하는 스태프는 연출, 촬영, 조명, 미술, 동시녹음 스태프 등이 있으며 이들의 역할은 시나리오를 영상화하는 일이다. 일반적으로 각 전문분야 별로 감독·기사, 팀장(1st, 제1조수), 2nd(제2조수), 3rd(제3조수), 수습·막내 등이 하나의 부(部)를 이루어 자신들의 분야에서 업무를 수행한다[6]. 감독·기사급은 Production 각 분야의 작업 및 결과물에 최종책임을 지고 그 밑으로 제1, 2, 3조수들은 감독·기사급이 설계한 분야별 업무를 직급별로 분담하고 실행한다. 연출부의 수장 감독은 영화의 연출을 담당하는 스태프로 영화 전체에 정체성을 부여하고 컨셉을 정해 Production 분야별 각 부(部)의 장(長)인 프로듀서, 촬영감독, 조명감독, 미술감독, 동시녹음기사와 분야별로 작업을 조율하고 배우의 연기를 지도한다. Production이 끝난 후 극장 상영 전까지의 과정 즉 편집, 녹음, 색 보정, CG, 등의 과정인 Post-Production과 Production에 들어가기 위한 사전 작업인 Pre-Production 즉, 기획 및 투자유치, 시나리오 작업, 캐스팅, 스태프 구성, 헌팅 및 촬영, 후반 작업 섭외까지 관여하며 영화의 전반을 책임지는 영화 제작의 총 책임자라 할 수 있다. 촬영감독은 촬영부의 책임 스태프로 감독과 시나리오의 영상화에 대한 작업을 조율하고 실제 촬영의 전 과정을 책임지며 촬영 후 Post-Production에서 색 보정, DI, CG 등의 작업에 관여하며 촬영한 영상에 최종 책임을 지는 스태프이다. 조명감독은 촬영 감독과 긴밀한 협조를 이루며 영화에 어울리는 최적의 영상을 구현하기 위해 촬영 시, 분위기에 맞는 조명을 설계하고 설치한다. 미술감독은 영화 전체의 mise-en-scène을 책임지는 스태프로 야외 및 세트의 미술을 관장하며 동시녹음기사는 촬영현장에서 필요한 배우의 대사 및 ambience를 녹음하여 영화의 현장감을 높이는 일을 한다.

2. Production 스태프의 근로실태

Production 스태프의 근로실태는 영화스태프에 대한 가장 최근의 통계인 영화산업협회위원회의 2012년 영화스태프 근로환경 실태조사 통계에 사용한 전체 스태프에 대한 설문 문항을 참조해 Production 스태프의 근로 특성에 맞춰 설문을 수정, 조사하여 결과를 분석하

였다. 설문조사는 2013년 12월2일부터 12월11일까지 조사원들이 상업영화 제작현장을 방문하여 147명의 Production 스태프에게 근로실태에 대해 설문 조사를 하였으며 충실한 설문 응답을 위해 조사원들이 Production 스태프에게 설문지를 나눠주고 설문조사의 취지를 설명한 이후 조사를 진행하였다. 설문 조사 결과 분석에 따르면 2013년 12월2일부터 12월11일까지 조사한 상업영화 제작현장 147명의 Production 스태프들은 남성이 82.6 %, 여성이 17.4 %였다.

표 2. Production 스태프의 평균 연령대

평균 연령대	비율
10대	2.7
20대	55.8
30대	38.1
40대 이상	3.4

이들의 평균 연령대는 28.1세로 10대가 2.7%, 20대가 55.8%, 30대가 38.1%, 40대 이상이 3.4% 로 전체의 96.6% 가 30대 이하였다. 학력은 4년제 이상이 58%, 2년제 이상은 88%였으며 비정규직이 96%, 고용보험 가입율은 2.7%, 산재보험 가입율은 17% 였다.

직무와 관련성이 높은 전공자의 비율은 91.7% 로 Production 스태프의 대부분이 직무와 관련성이 높은 전공을 한 것으로 나타났으며 전공을 세부적으로 보면 연극영화 전공 57%, 영상관련 전공 18.4%, 미술 및 기타 예술 전공이 16.3% 로 나타났다. 이런 높은 비정규직 비율과 직무 관련성 높은 전공자 비율은 영화의 실체를 만들어내는 Production 단계의 특성상 영화 제작 때마다 Production 분야별로 팀이 계약에 의해 구성되어 작업하는 단기 프로젝트 방식이며[7] 연출, 촬영, 조명 등 대학에서의 전공을 연계한 전문성을 지닌 업무들이 많기 때문인 것으로 풀이 할 수 있다. 또한 고용보험 가입율 2.7%, 산재보험 가입율 17% 는 Production 스태프의 근로환경이 매우 열악하다는 것을 보여주는 단적인 지표임을 알 수 있다.

Production 스태프의 평균 영화산업 종사기간은 4.9년이며 67.3% 가 5년 이하의 영화산업 종사 경력을 가진 것으로 조사되어 평균 5.8년과 55% 가 5년이하의 영화산업 종사경력을 가진 전체 영화 스태프에 비해서도

짧은 영화산업 종사 기간과 경력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 Production 스태프는 91.7% 가 직무와 관련성이 높은 전공을 했고 2.7% 만이 고용보험에 가입했으며 산재보험 가입 비율이 17%, 96% 가 비정규직인 5년 이하의 짧은 영화산업 종사경력을 가진 30대 이하의 젊은층이라 요약 할 수 있다.

소득을 살펴보면 전체 영화 스태프의 소득 수준은 일반 근로자에 비하면 근로에 대한 소득이라고 하기에 매우 열악한 수준이며 그중에서도 Production 스태프는 더욱더 열악한 것을 알 수 있다.

표 3. 2012 영화 스태프 직급별 최근 1년간 영화 제작 참여에 따른 평균수입[8] (단위: 만원)

직급	평균수입
회사대표	1,763
감독급 / 기사	1,633
팀장 (1st)	1,472
2nd	1,073
3rd	902
수습 (막내)	416

최저임금위원회가 명시한 2012년 기준 월 최저임금은 957,220원으로 이를 연 소득으로 환산할 경우 11,486,640원인데 영화 스태프는 팀장급 (1st, 제1조수), 감독·기사급이 되어야 소득이 최저임금 수준을 넘을 수 있으며 그 이하의 스태프는 영화 제작 참여로 인해 발생한 수입, 즉 근로소득이 최저 임금보다 낮게 나타났다. 따라서 영화 스태프의 경우 업무의 특성과 책임한계 면에서 일반 회사의 부장급인 팀장(1st, 제1조수), 임원급인 감독·기사급이 되어야 최저임금을 넘는 생활을 할 수 있다고 봐도 무리가 아닐 만큼 근로에 대한 소득이 낮은 것이 현실이다.

표 4. 2012 영화 스태프 분야별 최근 1년간 영화 제작 참여 수입[9] (단위: 만원)

분야	수입
시나리오	694
기획	1,041
제작	997
연출	554
촬영	1,253
조명	1,422
미술	968
소품	1,300

분장 / 헤어	1,440
의상	646
동시녹음	1,391
특수효과	2,225
스틸 / 메이킹	700
사운드 믹싱	1,150
현상	2,250
편집	2,220
CG 및 DI	2,274

특히, Production 스태프의 근로소득은 Post-Production 스태프보다도 더욱 낮은 경향을 보이고 있는데 Production 주요스태프인 연출부, 미술부, 촬영부, 제작부의 2012년 연평균 수입은 554만원, 968만원, 1253만원, 997만원으로 CG 및 DI 2274만원, 편집 2220만원, 현상 2250만원, 특수효과 2225만원 등 Post-production 스태프의 연평균 수입보다 훨씬 적게 나타났다. 본 연구를 위해 Production 스태프만 조사한 2013년 통계에서는 Production 스태프의 연평균 수입이 연출부 539만원 미술부 895만원 촬영부 1223만원 제작부 1008만원으로 나타나 제작부가 미세한 증가를 보였지만 나머지 부문의 Production 스태프는 모두 감소하여 모집표본과 통계조사의 시간적 차이를 감안하더라도 Production 스태프의 근로소득은 Post-Production 스태프보다 여전히 낮음을 알 수 있다.

표 5. 2012 영화 스태프 직무별 연평균 근로기간[10] (단위:개월)

직무	근로기간
기타	5.38
시나리오	6.33
기획	7.00
제작	7.21
연출	6.05
촬영	6.18
조명	6.17
미술	7.35
소품	11.33
분장 / 헤어	6.79
의상	7.76
동시녹음	6.53
특수효과	10.50
스틸 / 메이킹	8.25
사운드 믹싱	10.67
현상	11.67
편집	7.55
CG 및 DI	11.11

전체적으로 열악한 영화 스태프의 소득 중에서도 Production 스태프의 소득이 더욱 낮은 이유에는 여러 가지 복합적인 요소들이 있겠지만 평균적으로 짧은 연평균 영화제작 참여기간 즉, 짧은 근로기간에 기인하고 있음을 알 수 있다. 상기한 [표 5] 영화산업협력위원회 2012년 영화 스태프 근로환경 실태조사 중 연출, 촬영, 조명, 녹음, 미술 등 Production 스태프의 연평균 영화 제작 참여기간은 5.38~6.79 개월로 현상·CG 및 DI의 11.11개월, 사운드 믹싱 10.67개월, 특수효과 10.50개월, 현상 11.67개월의 연평균 근로기간을 가지는 Post-Production 스태프와 비교하면 근로기간이 훨씬 짧으며 본 연구를 위해 2013년 실시한 Production 스태프에 대한 설문조사에서도 Production 스태프의 연평균 근로기간은 2012년 영화산업협력위원회의 조사에 비해 유의미한 변화가 발생하지 않았다. 이는 짧은 근로기간의 원인이 Production 스태프 개인에게 있는 것이 아니라 근로환경의 문제라는 것을 알 수 있다.

Production 스태프가 이렇게 짧은 근로기간을 가지는 원인에는 여러 가지 근로 환경의 구조적 요인들이 있겠지만 Production 스태프의 전공 중 75.4%를 차지하는 연극영화와 영상 관련 전공의 학과 수 증가 추이를 살펴보면 수요와 공급의 논리에 따라 해석할 수 있는 부분이 있음을 알 수 있다.

표 6. 연도별 연영, 영상관련 학과 수 (단위:개)

년도	합계	대학		전문대학	
		연·영	영상 예술	연·영	영상 예술
2012	349	92	112	49	96
2011	338	89	109	44	96
2010	336	89	110	38	99
2009	333	88	108	39	98
2008	316	85	110	33	88
1999	124	37	35	13	39

출처: 2012. 한국교육개발원 교육통계연구센터

1999년에 124개였던 우리나라의 대학과 전문대학 영화 관련학과 수는 매년 증가하여 2012년 349개로 281% 늘어났음을 알 수 있다. 또한 대학입학 원서 접수 기관인 유웨이와 진학사의 학과별 입시 경쟁률 통계에 따르면 영화, 영상 관련학과는 대학마다 매년 수 십대 일의 경쟁률을 기록하며 여타의 학과에 비해 매우 높은 경쟁

를을 보이는 것으로 나타났다. 스태프 전공에 비해 경쟁률이 상대적으로 높은 연기 전공까지 포함되어 산출된 경쟁률이라는 것을 감안하더라도 같은 기간 점진적으로 증가한 한국 영화산업의 시장 규모에 비해 상대적으로 급속히 증가한 영화와 영상관련 학과의 정원은 업무특성상 영화, 영상 관련 전공자들이 대부분인 Production 단계의 인력을 시장의 수요보다 더 많이 배출하였다.

영화산업은 구입 이전에 재화의 품질을 제대로 파악할 수 없는 경험재적 특성을 가지고 있어 마케팅이라는 P&A (Print and Advertisement) 비용이 들어가는 데[11] 최근 수년간 경기 침체로 인해 전체 영화 제작편수가 줄어들면서 영화시장은 P&A 비용을 쏟아 부을 수 있는 대기업 제작, 투자, 배급의 영화와 저 예산 영화로 양분되는 경향이 두드러지며 저 예산 영화 제작의 증가를 가져왔고 저 예산 영화의 제작 증가는 적은 예산과 짧은 제작기간으로 인해 비정규직으로 프로젝트 단위의 계약으로 일하는 Production 스태프에게 그나마도 양질의 일자리가 줄어들어 오는 원인이 되었다. 이는 프로젝트 단위로 작업하는 업무 특성을 가진 Production 스태프에게 96%라는 높은 비정규직 비율과 2.7%의 고용보험 가입율, 17%의 산재보험 가입율과 함께 짧은 근로기간을 가질 수밖에 없게 만들어 최저임금을 하회하는 열악한 근로환경을 고착화시키는 원인이 되었다고 볼 수 있다.

일자리가 줄어든 Production 스태프는 경력을 쌓기 위해 저임금 또는 무임금으로 영화제작에 참여하게 되는 상황을 양산하였다. 이는 본 연구를 위해 Production 스태프에게 실시한 2013년도 조사에서도 나타났는데 Production 스태프 중 경력을 쌓기 위해 임금을 받지 않고 영화제작에 참여한 경험이 있는 비율이 66.6%로 나타났으며 이들의 48.9%가 인적 네트워크를 형성하기 위해 참여했다는 답변을 하였다.

여타의 산업에서는 볼 수 없는 이러한 무임금 노동 제공은 인적 네트워크를 통해 산업계에 입문하고 이를 통해 영화 제작 프로젝트에 참여할 가능성이 큰 우리나라 영화산업의 고용 특성이 반영된 결과이며 Production 스태프가 프로젝트 참여와 경력관리를 위해

노력하는 형태이며 임금이나 노동조건을 문제 삼는 노동자이기보다는 예술작품의 완성에만 관심을 기울이는 예술가여야 한다는 일종의 사명감을 가지고 있다고 할 수 있다[12].

Production 스태프에 대한 부당 노동행위를 살펴보면 55.8%가 임금을 체불 당한 경험이 있었는데 임금 체불 이후 취한 행동은 46.3%가 받기를 포기하거나 피해를 감수하면서 기다리는 소극적인 대응을 택했으며 법적인 대응을 포함한 적극적인 대응은 14.2%에 불과하였다. 이런 소극적인 대응의 원인은 본 연구를 위해 설문 조사한 영화산업 입문 6년차 촬영부 제1조수 (1st) 32살 이종영씨의 인터뷰를 보면 알 수 있다.

“영화계에서 Production 스태프는 돈에 연연하지 않아야 한다는 암묵적인 행동 양식이 있어요. 예술 하는 사람이 돈을 밝히면 품위 없어 보인다는 거죠. 그래서 정당한 근로의 대가를 요구하는 게 눈치 보일 때가 있어요. 사실 저도 처음에는 내가 하는 일이 근로라는 생각보다는 예술을 한다는 생각이었기 때문에 근로의 대가를 요구하는 것에 적극적이지 못했어요. 예술을 위한 작업을 한다고 생각했으니까요. 저만 그런 게 아니라 다른 스태프도 그렇게 생각하는 것 같았고 그렇게 해왔으니까 체불 임금 역시 적극적으로 달라고 요구하기 애매한 분위기죠. 제작사가 상황이 어려우니까 못주는 건데... 그래서 제작사에서 알아서 주길 기다리다 떼이는 경우도 있고 떼이면 제작사에 적극적인 대응을 하려고 해도 다른 사람들이 돈 밝힌다고 생각할까봐 적극적인 대응을 안 하는 편이죠. 제작사나 관계자 중엔 절 영화계에 입문 시켜준 선배도 있고 또 다음 프로젝트를 같이 할 사람들이 있기도 하구요. 근데 이제 와서 생각해 보면 전 예술 작업을 한게 아니라 근로를 했다는 생각이 들어요. 경제적으로 곤란할 때면 특히 더 그런 생각이 들죠. 내가 지금 뭐하고 있나 그런 생각이요”

인터뷰의 내용과 같이 Production 스태프 세계에서는 소득이 근로에 대한 대가라기보다는 예술 행위를 하면서 부수적으로 따라오는 부가적인 것으로 인식해 왔음을 알 수 있으며 열악한 근로환경에서 일해오며 불합리

한 상황을 익숙하게 받아들여 왔기 때문에 정당한 노동의 대가를 요구하는데 익숙하지 못하다는 것을 짐작할 수 있다. 이러한 Production 스태프의 노동에 대한 현실 인식 괴리는 제작사로부터 임금체불을 당했을 때도 나타나는데 많은 Production 스태프가 학교나 업계의 선후배 관계나 동료로 엮여있으며 예술을 하는 사람은 돈에 연연하지 않아야 한다는 암묵적인 사고가 자리 잡고 있기 때문에 임금을 체불한 제작사 사장과 관계자를 자신들의 고용주로 생각하는 것이 아니라 업계 선후배나 동료로 인식하게 만들어 적극적인 대응을 하지 않는 원인이 되고 이는 열악한 근로환경의 개선을 더디게 하는 요인으로 작용하기도 한다. 이러한 영화산업의 기형적이고 열악한 근로 환경에도 Production 스태프의 75.4%가 영화와 영상관련 전공자이며 96.6%가 30대 이하라는 인력분포 비율은 영화산업이 여전히 젊은 층의 선호도가 높은 산업임을 알 수 있지만 높은 선호도만큼 Production 스태프의 탈 현장 현상도 가속화되고 있다는 것이 우리 영화산업의 더욱 큰 문제점이다.

IV. 탈 현장 원인 분석

Production 스태프가 영화일 이외 다른 직종에 참여한 경험이 있는지 알아본 결과 89.7%가 다른 직종에 참여한 경험이 있었다.

표 7. 영화일 이외 다른 직종 경험 (단위: %)

있음	없음
89.7	10.3

표 8. 영화일 외 다른 직종 참여 동기

경력 관리	4.8% (7명)
전문성 향상	6.1% (9명)
생계 유지	68.9% (101명)
경제적 여유	24.7% (36명)
기타	4.8 (7명)

(일부 복수 응답)

동기로는 생계유지 68.9%, 경제적 여유를 갖기 위해서가 24.7%로 경제적 이유가 93.6%로 대부분의 비중을 차지했다.

표 9. 전직 의향 유무 (단위: %)

있음	없음
61.9	38.1

탈 현장에 대한 물음에는 Production 스태프의 61.9%가 현장을 떠날 의사가 있는 것으로 조사됐다. 20대의 43.9%, 30대의 94.6%가 탈 현장 의사가 있는 것으로 나타났는데 영화산업에 갓 입문한 20대 초중반보다는 후반으로 갈수록, 30대는 거의 전부라고 봐도 무방할 정도로 탈 현장의 비율이 높은 특징을 나타냈다. 탈 현장의 진행으로 영화제작 현장은 Production 스태프의 연령대가 전체적으로 낮아지며 과거에 비해 경력 있고 업무에 숙련된 Production 스태프를 찾는 게 힘들어졌다.

Production 스태프는 제3조수, 제2조수, 제1조수 등 스태프 단계별로 여러 작품에 참여하며 숙련된 상위 단계의 스태프에게 업무와 작업 기술을 전수 받고 제작에 참여하며 숙련도를 높여왔다. 하지만 최근에는 탈 현장으로 인해 한 두 작품에 참여 후 다음 단계의 스태프 역할을 할 정도로 영화 제작현장의 Production 스태프 층이 얇아져 상위 직급 Production 스태프로부터 영화 제작현장에 맞는 적절한 작업 노하우의 전수와 습득 없이 상위 직급의 스태프로 올라가 업무를 맡게 되어 영화의 질적 저하와 영화산업의 위축을 내포하고 있다.

최저임금을 밀도는 근로소득과 비정규직이 대부분인 불안한 고용 안정성, 극도로 낮은 고용보험과 산재보험 가입을 등을 감안하면 20, 30대가 Production 스태프의 대부분을 이루고 있을 만큼 젊은 층의 선호도가 높으며 자국 영화 시장이 활성화 되어있다는 것이 아이러니지만 일반적인 산업구조에서는 볼 수 없는 Production 스태프의 영화산업 입문과정을 살펴보면 이해 할 수 있는 부분이 있으며 탈 현장의 원인까지도 짐작해 볼 수 있다.

표 10. 영화산업 진입경로

가족 / 친인척	2.7% (4명)
친구 / 동료	59.9% (88명)
온라인 네트워킹	24.5% (36명)
광고	3.4% (5명)
기타	9.5% (14명)

Production 스태프의 영화산업 입문 경로는 59.8%가 동료나 친구를 통해 입문하는 것으로 나타났다.

표 11. 영화산업 참여 동기

개인적 관심 및 선호	42.8% (63명)
친구 또는 선배 지인의 권유	1.4% (2명)
전공을 살리기 위해	49.7% (73명)
돈을 벌기 위해서	6.1% (9명)
기타	0% (0명)

입문 동기는 개인적인 관심과 전공을 살리기 위해서가 92.5%를 차지해 Production 스태프의 91.7%가 직무와 관련이 높은 전공을 한 것과 맥을 같이하며 영화산업 입문 동기가 경제활동보다는 개인적인 관심과 전공을 살리기 위해서였음을 알 수 있다.

표 12. 본인의 정체성에 대한 물음

예술가(예술활동)	64.6% (95명)
근로자(노동활동)	25.2% (37명)
모르겠다	10.2% (15명)

자신의 정체성에 대한 질문에는 64.6%가 자신이 예술 활동(예술가)을 하고 있다고 답변을 했는데 특이한 점은 20대에선 91.4%가 자신이 예술 활동(예술가)을 하고 있다고 답한 반면 30대는 71.4%가 자신이 노동활동(근로자)을 하고 있다고 답하여 연령대 별로 영화제작 참여에 대한 정체성 인식이 큰 차이를 보였다. 바로 이 지점에서 탈 현장의 잠재적인 원인을 발견할 수 있는데 20대 Production 스태프는 대부분 자신이 예술 활동을 하고 있다고 생각하며 탈 현장 희망 비율이 17%로 낮은 반면 30대는 대다수가 자신을 근로자로 인식하며 탈 현장 희망비율이 91%로 매우 높았다. 이는 Production 스태프가 영화산업에 입문해서 평균 근로기간인 5년차가 되는 시점과 남성이 대부분인 Production 스태프가 일반적으로 가정을 꾸리기 시작하는 연령대인 30대와 일치한다. 즉 예술 활동을 한다는 생각으로 20대에 영화산업에 들어와 열악한 근로환경을 버티다가 자신들의 행위에 예술가성 뿐만 아니라 노동자성이 내재되어 있다는 것을 깨닫는 데까지 걸리는 시간이 5년 안팎이며 결혼 등의 생활환경 변화로 영화제작 참여행위가 근로 행위라는 현실에 대한 인식을 하게 되는 30대부터 탈 현장이 급격히 진행되고 있음을 알 수 있다. 따라서 Production 스태프는 자신들의 작업이 근로 행위임을

인정하게 되는 순간부터 열악한 근로환경이 더 이상 예술행위를 하기 위해 버티고 이겨내야 할 작업조건이 아니라 현장을 떠나야 할 직접적인 요인으로 작용하여 30대의 경력 있는 스태프 상당수에게 탈 현장의 직접적 요인이 되고 있다고 볼 수 있다.

결과적으로 최근에 벌어지는 탈 현장의 1차적 원인은 열악한 근로환경이지만 저변에는 Production 스태프가 영화 제작 참여에 있어서 자신들의 작업 행위가 예술성 뿐만 아니라 노동성도 공존하고 있다는 사실을 인식하지 못하고 예술행위로만 접근하고 있는데 있다고 할 수 있다. 이는 인적 네트워크를 통해 이루어지는 영화산업의 고용 특성과 맞물려 Production 스태프의 희생을 바탕으로 현재와 같은 영화 산업의 활황을 이끌었지만 다른 한편으로는 급속도로 진행되는 탈 현장의 원인이 되고 있어 영화 산업의 유지와 발전이 Production 스태프의 희생만으로는 지탱할 수 없는 임계치에 닿은 우리나라 영화 산업의 현실이라 하겠다.

V. 탈 현장 개선을 위한 제언

본 연구는 Production 스태프의 탈 현장 원인을 분석하여 개선을 목적으로 한다. 살펴본 바와 같이 Production 스태프의 탈 현장을 개선하기 위해서는 근로환경의 개선이 우선되어야 한다. 이를 위해 영화 제작자 협회를 비롯한 영화 산업계와 전국영화노동자 조합이 대화와 타협을 통해 제도 개선을 위한 연구, 표준 근로 계약서의 자율시행 등 노력을 하고 있지만 가시적인 개선이 이루어지지 않고 있다.

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 방향을 제시한다. 첫째 영화진흥위원회 권고사항으로 10% 이하의 저조한 이행율을 보이고 있는 표준근로 계약서[13]를 강제함으로써 Production 스태프들에게 최소한의 생계를 보장함과 동시에 근로자로서 최소한의 권리를 찾을 수 있게 한다.

둘째 영화 제작비에서 인건비를 따로 분리하여 인건비 이외에는 예산을 집행하지 못하게 하는 인건비 에스 크로제(escrow)를 강제한다. 그럼으로써 Production 스태프의 반 이상 경험이 있는 임금체불의 가능성을 거세

하여 근로환경을 개선할 수 있다.

셋째 Production 스태프에게 자신의 작업이 예술가성 뿐만 아니라 근로자성이 공존하고 있음을 인식시킨다.

살펴 본 바와 같이 Production 스태프 대부분은 자신이 예술가 또는 예술 활동을 한다는 인식으로 근로에 대한 정당한 소득 추구의 개념 없이 영화산업에 입문하는 경우가 대부분이기 때문에 자신이 영화 제작에서 행하는 작업이 창의적인 요소가 있는 근로행위라는 인식 전환이 필요하다. 이러한 근로에 대한 인식 전환은 정당한 노동에 대한 근로 소득의 개념을 확립하게 만들어 부조리한 근로환경을 예술 활동을 한다는 생각으로 받아들이며 감내해야 하는 고통에서 벗어날 수 있다. 그러기 위해서는 개인의 인식 전환과 함께 Production 스태프 전공의 대부분을 차지하는 영화 영상 관련 학과에서 영화제작 행위를 예술적 관점뿐만 아니라 산업적 관점에서도 접근하는 교과목을 개발하여 교육해야 할 것이다. 즉 미래의 Production 스태프가 될 학생들에게 영화제작에서 자신들이 수행하는 작업이 예술성 안에 근로성이 공존한다는 점을 인식시키면 이들이 영화산업에 입문하게 될 때는 이미 예술성을 가진 근로자로서의 인식이 확립되어 부조리한 근로 환경에 대한 현실이 한꺼번에 인식되면서 급진적으로 일어나는 탈 현장 요소를 근본적으로 거세할 수 있을 것이다.

Production 스태프의 탈 현장은 우리 영화산업의 근간을 흔드는 원인으로 작용 할 수 있다. 따라서 보다 심층적인 연구를 통한 해결이 시급한 실정이다. 본 연구자가 제언하는 표준근로계약서와 인건비 에스스로제를 강제하기 위해서 관련 법령의 개정이 필요하고 미래의 Production 스태프를 위한 교과목 개발 역시 많은 후속 연구를 필요로 하기 때문에 Production 스태프의 근로 환경 개선에 대한 지속적인 관심만이 우리 영화 산업 발전의 긍정적인 가능성을 열어둘 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] 김도학, 원동연, 홍태화, 2012년 영화스태프 근로 환경 실태조사, 영화산업협력위원회, p.3, 2012.
 [2] 배기형, "영화산업의 경제적 파급효과 분석", 한국

콘텐츠학회논문지, 제12권, 제9호, p.176, 2012.

[3] 영화진흥위원회, 2012년 한국 영화산업 결산, 영화진흥위원회, p.2, 2012.
 [4] 영화진흥위원회, 앞의 책, pp.1-4.
 [5] 박주영, 최상희, 김수연, 2011년 세계영화산업 현황과 한국영화의 해외 진출, 영화진흥위원회, p.11, 2013.
 [6] 김영호, 영화 스태프의 근로조건 개선에 관한 연구, 연세대학교 석사논문, pp.9-18, 2009.
 [7] Robert R. Faulkner and Andy B. Anderson, "Short-term Projects and Emergent Careers : Evidence from Hollywood1," American Journal of Sociology, Vol.92, No.4, pp.879-909, 1987.
 [8] 김도학, 원동연, 홍태화, 앞의 책, p.21.
 [9] 김도학, 원동연, 홍태화, 앞의 책, p.20.
 [10] 김도학, 원동연, 홍태화, 앞의 책, p.17.
 [11] 최은영, "한국영화산업의 발전방향 분석", 한국콘텐츠학회논문지, 제8권, 제11호, p.135, 2008.
 [12] 최인이, 강윤주, "영화인'의 영화 '노동자' 되기 - 영화산업노동조합 사례를 중심으로", 담론201, 제13권, 제4호, p.39, 2010.
 [13] http://baekn.etoday.co.kr/view/news_view.php?varAtcId=19561

저 자 소 개

하 철 승(Chul-Seung Ha)

정희원



- 1997년 8월 : 중앙대학교 영화학과(문학사)
 - 2007년 8월 : 중앙대학교 영상예술학과(MFA)
 - 2006년 2월 ~ 2007년 8월 : 건양대학교 공연미디어학과 전임강사
 - 2012년 2월 ~ 현재 : 한성대학교 한국어문학부 조교수
 - 2013년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 응용언어협동과정 문화콘텐츠학 전공 박사과정
- <관심분야> : 방송, 영화, 문화콘텐츠