

2022.01.21. 연세대 젠더연구소 발표문

불안정 단속 노동자 이해대변을
위한 단체교섭구조 모색:
건설노동자와 영화 스태프
노동자를 중심으로

동덕여자대학교
권혜원

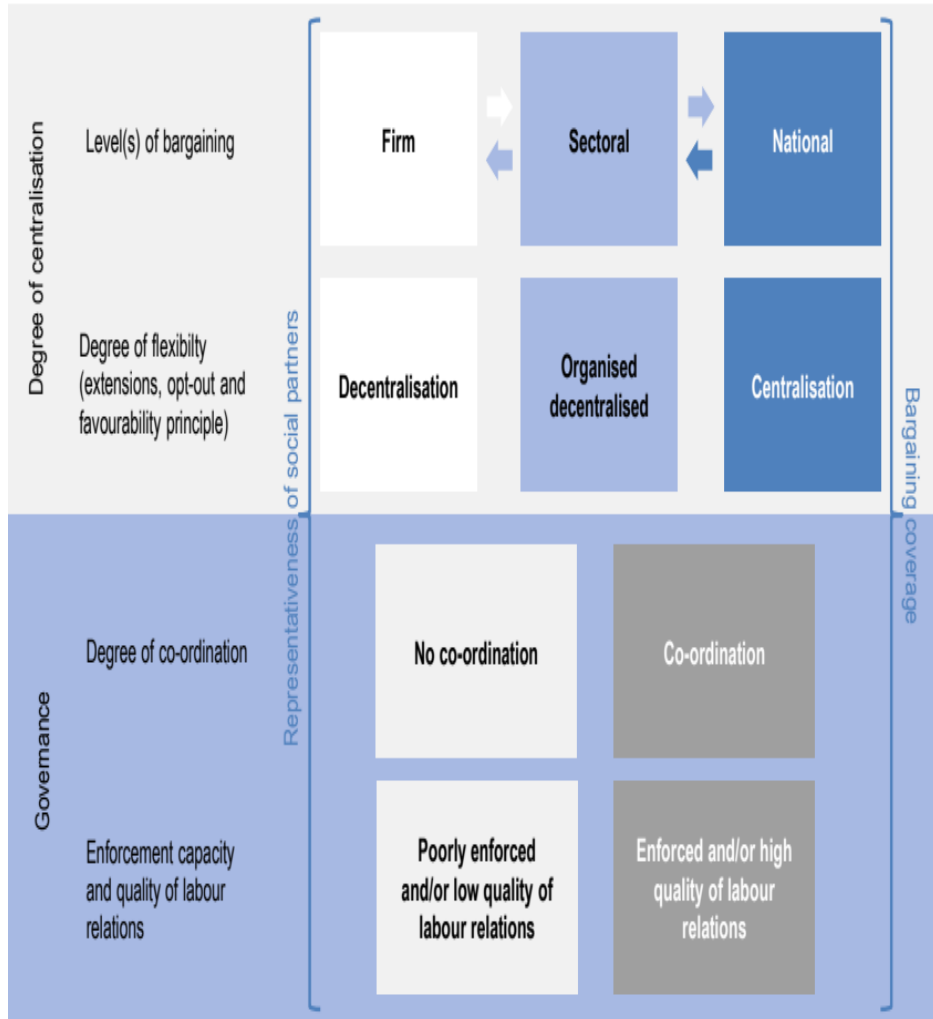
연구배경과 목적

- 외주화와 다단계 하청구조 확대로 오늘날 고용관계는 파편화, 다변화
- '균열일터'로 인해 단일 사용자 범주가 해체되고 사용자 책임도 모호
- '균열'의 과정은 노동보호를 약화시키고 불평등을 강화
- 민간부문일수록 비용절감을 위한 임금경쟁, 하청구조의 아래로 내려갈수록 열악해지는 임금과 노동조건의 문제가 심각
- 임금 및 노동조건 격차의 심화에 맞서 이를 완화할 수 있는 단체교섭 구조 확립을 위한 노동조합의 전략이 중요
- 단체교섭 구조를 기업단위로 제한하는 것은 기업간 임금과 격차를 더욱 심화시키는 요인이므로 초기업 단체교섭을 통해 산업이나 업종 전체에 동질적 임금과 노동조건을 형성하여 임금경쟁을 억제해야 함

연구배경과 목적

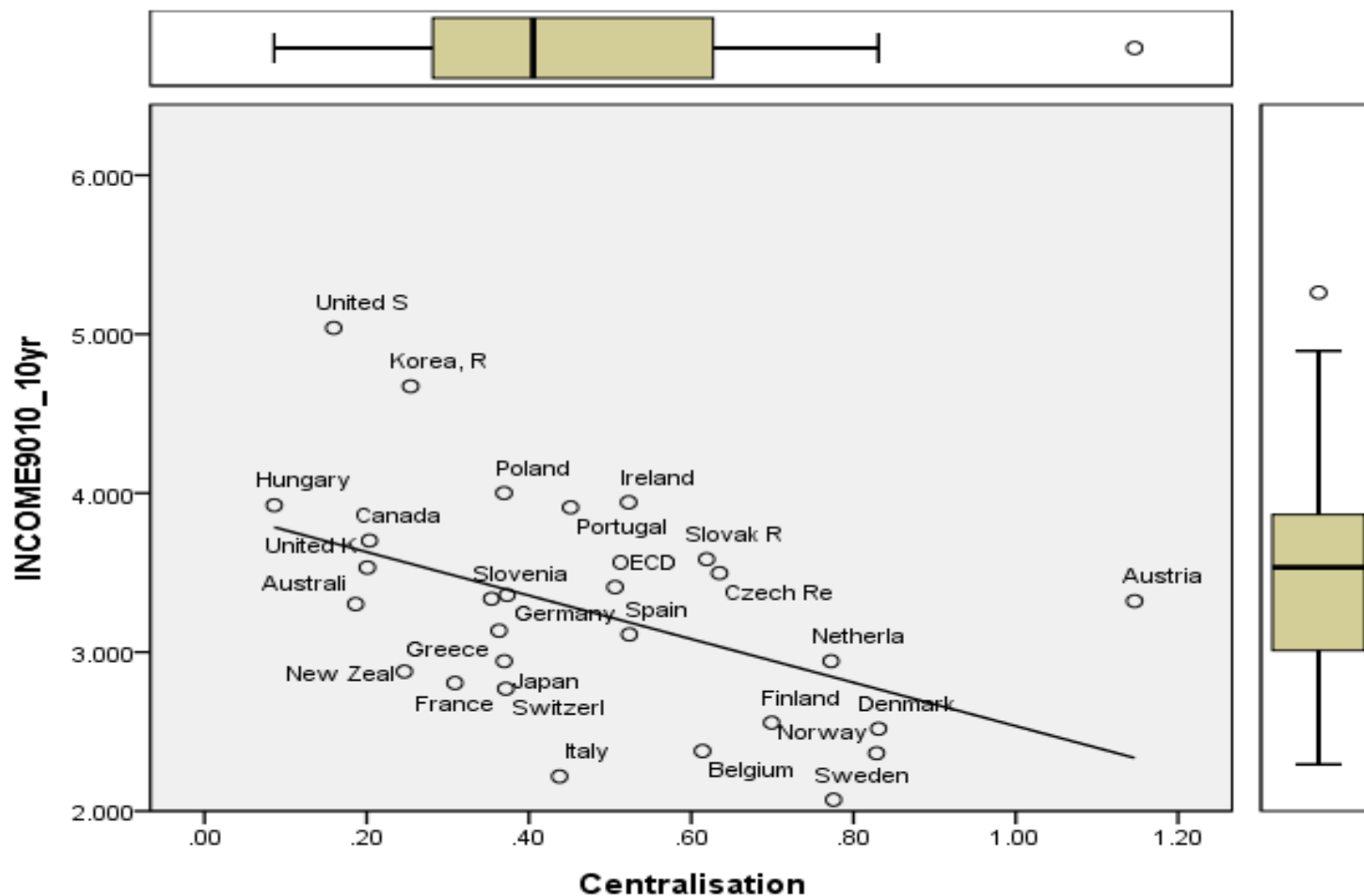
- 우리나라는 여전히 기업별 단체교섭 구조가 지배적이지만 초기업 단체교섭 사례들이 존재
- 민간부문 초기업 단체교섭 사례들은 단속적 유동적 노동을 하는 임시직과 프리랜서 노동자들, 작은 사업장 취약 노동자들에게 유효한 단체교섭 모델을 제공할 수 있음: 본 연구는 그와 같은 사례의 의의와 시사점을 탐색

단체교섭 구조의 비교분석 틀



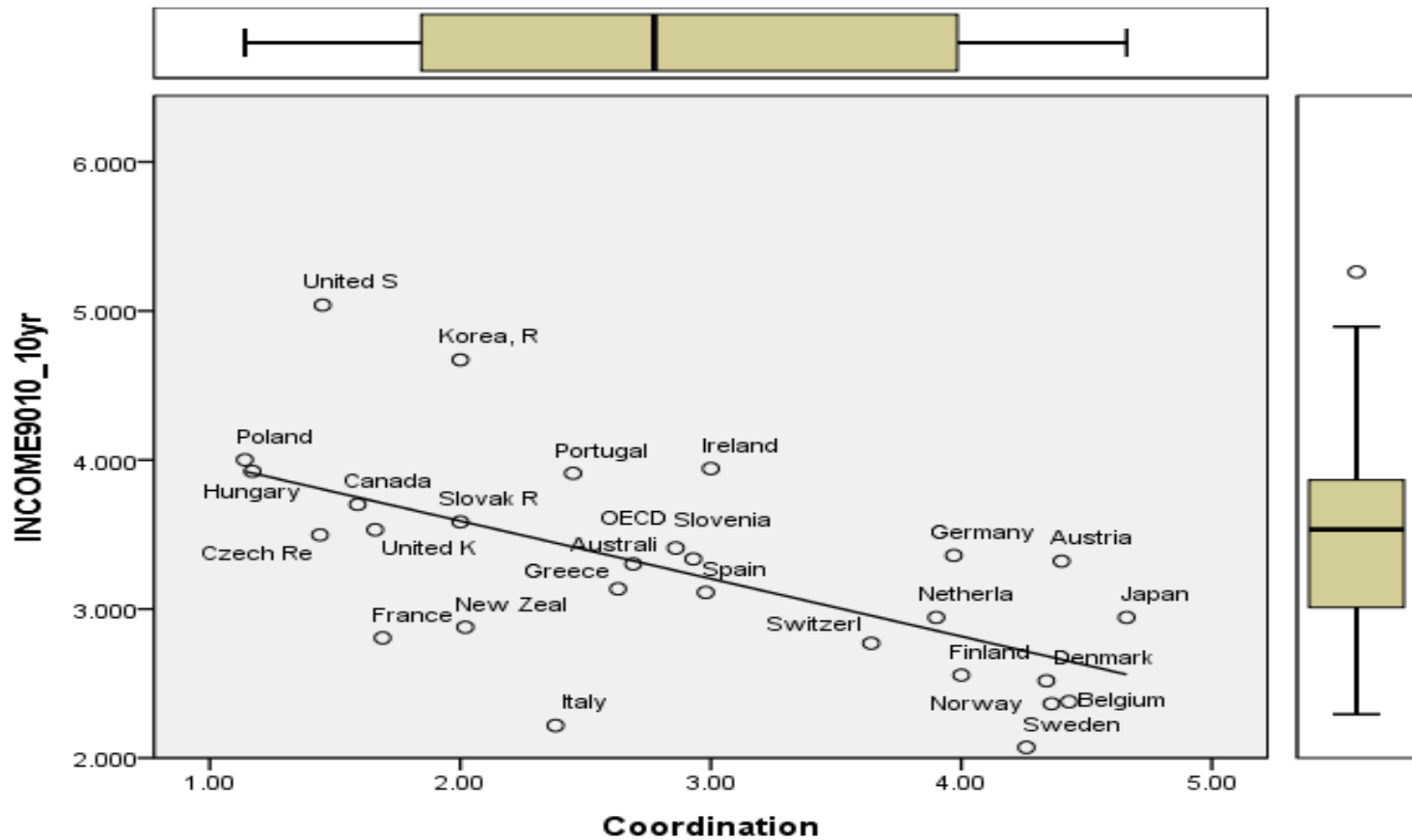
- 노동조합과 사용자 대표성-조직률
- 단체교섭 수준: 기업, 산업/업종, 국가
- 유연성 정도: 단체교섭 확장 메커니즘, 협약 적용제외(opt-out) 가능성, 더 낮은 수준의 협약에서 상위수준 협약 내용을 수정할 수 있는 여지 등에 의해 결정됨. 분권화/집권화의 수준에 영향을 미침
- 사회적 파트너 간, 그리고 노-노, 사-사 간 내부 조정 수준에 따라 완전히 개별화, 파편화된 수준의 협상이 이루어지거나, 서로 다른 단체교섭 단위간 전략과 목표의 조율을 통한 임금 조정이 이루어질 수 있음
- 사회적 파트너간 신뢰와 노사관계의 질, 상위협약을 소속 조직들에게 실행할 수 있는 역량

단체 교섭 구조와 노동시장 격차

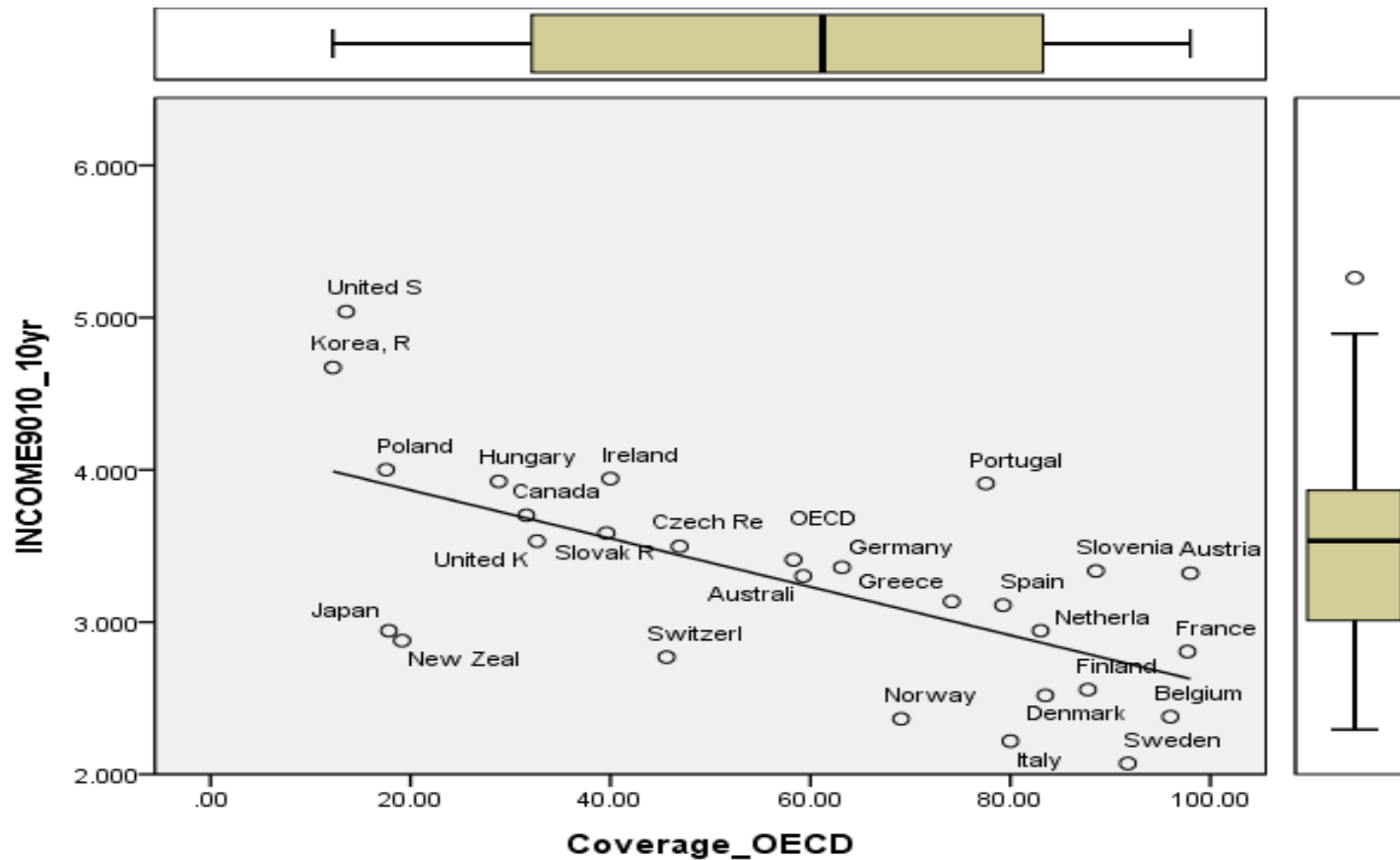


자료: OECD/AIAS 데이터베이스, 권순원 (2019)에서 인용

단체 교섭 구조와 노동시장 격차



단체 교섭 구조와 노동시장 격차



단체교섭 구조와 노동시장 격차

- 단체교섭이 탈집중화되어 다수사용자 교섭보다는 개별교섭이 지배함과 동시에 임금결정의 조정 수준이 낮고, 단체협약의 적용률이 낮아 미조직 취약노동자에 대한 단체협약의 효과가 미비한 나라에서는 노동시장 이중화 현상과 임금격차가 증대하고 있음
- 반대로 임금 조정 수준이 높고 단체협약의 효과가 광범위하게 적용되는 나라에서는 임금 불평등이 상대적으로 낮음
- 우리나라처럼 단체교섭의 적용이 대기업 핵심 정규직 노동자들에게 국한되고 무노조 사용자들에 의한 소셜 덤핑이 방치된다면, 취약 노동자들의 임금과 노동조건이 더욱 하락하고 양극화가 심화될 수 밖에 없음
- 노사관계 차원에서는 초기업 수준에서 임금 조정 수준을 높이고, 다수 사용자 교섭을 통해 임금과 노동조건을 균등화시키는 전략이 필요

불안정 단속 노동자 초기업교섭 모델

- 건설노동자와 영화스태프 노동자들은 특정 사용자와 고용관계를 맺고 단일 사업장에 귀속되는 것이 아니라, 수요와 일에 따라 사용자들 사이에서 이동하며 순환적, 단속적 노동을 수행
- 기업별 단체교섭 모델은 프로젝트의 일시적 특성과 단일 사용자에 대한 전속성 부재, 사용자와 프로젝트들 사이에서 끊임없이 이동하며 일하는 단속적 유동적 노동의 특성에 부합하지 않음
- 해외에서와 마찬가지로 우리나라에서도 건설업과 영화산업 내에서는 초기업별 이해대변 및 단체교섭 모델이 시도, 발전되어옴
- 이와 같은 사례는 고용이 불안정하고 유동적인 노동계층에게 유효한 단체교섭 구조 모델을 제공할 수 있다는 점에서 중요

단체교섭 구조와 노동시장 격차

- 우리나라의 경우 법과 제도가 단체교섭을 기업단위로 제한함으로써 산업별 업종별 초기기업단위 교섭과 조정시스템의 발전을 저해
- 단체교섭의 분권화와 약한 조정 수준에 의해 일터의 균열과 노동시장 분절이 더욱 가속화되었으며, 이는 다시 임금과 노동조건의 하향 경쟁에 의한 불평등과 격차의 강화로 귀결됨
- 기업단위 교섭구조는 단일 사용자 범주가 해체되어 사용자 책임이 모호해지고 고용관계가 파편화, 다변화된 환경에 적합하지 않은 구조이기도 함
- 개별 사용자에게 대한 전속성이 없거나 약하고, 고용의 단속성과 유동성이 강한 노동계층의 경우, 노동조합을 통해 개별 사용주와의 단체협약을 체결한다고 하더라도 고용관계가 종료되면 효력을 상실
- 개별 하청기업과의 단체협약은 다단계 원하청구조와 결부된 저단가 임금경쟁을 억제할 수 없고, 오히려 이로 인해 원청이 유노조 하청 기업과의 계약을 회피하게 되는 요인이 됨

건설노조 토목건축분과위원회 사례

- 교섭 당사자: 건설노조 산하 토목건축 분과위원회와 권역별 철근콘크리트협의회. 서울경기인천 철근콘크리트 사용자연합회가 법정 사용자단체로 인정받은 후부터는 전국의 건설노조 지부장들이 사용자연합회와 중앙교섭을 진행
- 조합원수는 2021년 9월 현재 총 37,373명으로 노조 추정 노조조직률 8.6%
- 중앙교섭을 통해 형틀목수기능공 임금협약과 단체협약을 체결: 다른 직종의 경우, 지역별 보충교섭을 통해 임금을 정하지만 사실상 형틀목수기능공 임금인상액이 유형을 확립(내용적으로는 표준 협약)
- 2021 단체협약(안)의 경우 지역별 보충협약의 중복 내용들을 중앙협약안에 포함하여 포괄성을 확장

건설노조 토목건축분과위원회 사례

- 단체교섭전개과정: 초기 현장 개별 교섭에서 지역별 교섭, 중앙통일 교섭으로 이행
- 단속적 노동의 특성 때문에 사업장별 협약은 근로계약 종료되면 효력 상실
- 초기 지역별 단체교섭: 사용자도 지자체가 가진 행정력과 권한에 의한 제약을 받을 수 밖에 없기 때문에 지자체의 지원과 개입을 요구 (대구시가 앞장서서 사용자들을 교섭테이블에 나오게 하라고 요구)
- 2006년 이후 대구를 시발점으로 하여 지역별 통일교섭의 틀이 마련 되었고 이후 광주전남, 부산 등에서 지역별 단체협약 체결
- 그러나 이 과정에서 지역 공사현장에만 적용되는 지역협약의 한계를 인식하며 전국단위 중앙교섭을 추구

건설노조 토목건축분과위원회 사례

- 노동조합의 중앙교섭 추진 이유:
 - 최저낙찰제, 저단가 경쟁이 만연한 가운데 건설기능공들의 저임금 고용불안 심화
 - 이와 같은 상황을 타파하려면 공사금액의 기준이 되는 노동조건을 동일하게 정하고 그것을 근거로 원청의 공사비 지급 수준과 공사 기간 단축 관행을 제재해야 함 → 초기업 교섭을 통한 임금과 노동 조건 동질화를 통해 하향경쟁 억제
 - 건설산업 고령화 문제 해결을 위해 고용의 질 제고, 기능인력 육성 등을 추구하여 노사 공동의 이익을 실현해야 할 필요성: 개별 기업 차원에서 해결될 수 있는 문제가 아니므로 초기업 단위 교섭을 통해 직업훈련 및 전반적 산업혁신 방안을 노사 공동으로 모색해야 함 (최명숙, 2017)

건설노조 토목건축분과위원회 사례

- 노조는 2015년 본격적으로 전국단위 중앙교섭을 추진하였고, 2017년 최초로 전국단위 중앙교섭이 성사됨
- 전국단위 중앙교섭 추진과정에서 가장 어려운 점은 교섭 상대방 구성: 전문건설업체들도 지역만이 아니라 전국에서 공사를 수주하기 때문에 임금과 노동조건을 가급적 동일하게 만드는 것이 이익이 된다는 인식을 공유 → 2019년에는 서경인 철콘 사용자 연합회가 법적 사용자단체성을 확보, 전국의 건설노조지부장들과 중앙통일 교섭을 진행

건설노조 토목건축분과위원회 단체교섭구조

- 건설노조 토목건축분과가 서울·경기·인천 사용자연합회와의 단체교섭을 통해 형틀목수기능공의 기본일급을 정하고 동시에 마스터 협약(master contract)의 성격을 갖는 중앙협약을 체결하여 노동시간, 휴일휴가, 산업안전 등과 관련된 합의 내용을 전국에 공통적으로 적용. 그 후 필요에 따라 보충협약을 체결
- 중앙단체협약이 공통적으로 적용되는 기본 틀을 포괄적으로 마련하고 있고, 보충협약에서 변경될 여지는 거의 없다는 의미에서 표준협약의 성격을 지님. 초기에는 중앙협약이 최저 수준의 공통성만 지니고 있었으나 이후 통합성과 포괄성을 높임으로써 공통 내용이 점차 확장됨

2021 단체협약요구 사항



형틀 목수 기능공
일급기준
235,000원으로 1만원
인상



단체협약: 지역별 보충협약의
유사 조항을 중앙협약에 통합:
1장 총칙, 2장 노조활동,
3장 근로시간 및 휴일휴가,
5장 후생복지 및 산업안전보건,
6장 교섭 신설 및 수정



성별에 따른 차별금지 조항,
근로시간 전국통일,
백신접종 유급휴가,협약의
구속력 조항 신설, 추가됨

단체협약 효과

- 주요 직종인 형틀 목수 기능공 임금을 전국 중앙교섭에서 정하고, 다른 직종의 기능공 임금은 지역 보충교섭을 통해 정함으로써 상대적으로 높은 임금 조정수준을 유지. 형틀 목수기능공 임금 인상액이 다른 직종 임금인상액의 패턴 역할을 함
- 임금경쟁과 지역별 편차를 억제할 수 있는 방향으로 인상액을 조정하고 있어서 노조가 연대임금의 원리를 초기업 교섭체계와 부분적으로 연계(수도권의 경우 건설 수요가 계속 늘어나고 있어 중앙협약의 임금인상액을 상향 조정해야 한다는 조합원들 정서가 있거나 노조에서는 지역편차를 고려하여 전국단위 표준임금을 통해 균등한 임금조건을 확립)
- 매우 집약적인 기본협약의 내용만을 중앙협약안으로 체결하는 방식에서 벗어나 협약안의 공통내용과 포괄범위를 확장하고 있으며, 상위협약에서 결정한 임금 기준을 지역보충교섭에서 변경할 수 있는 여지가 없기 때문에 구속력이 강함
- 초기업 교섭을 통해 비교적 높은 수준의 집중화와 조정을 이루고 토목 건축업종의 노동조건을 균등화
- 불법하도급 관행, 낮은 노조조직률, 형틀목수기능공을 제외한 직종에서의 중앙 임금협약 부재 등은 전체 토목건축업종 시장 내에서의 저가 경쟁을 억제하는 데 한계로서 작용

성평등 단체교섭의 현주소

- 2021년 중앙단체협약 요구안에는 노동시간 전국 통일, 백신접종 유급휴가 외에도 성별에 따른 차별금지 조항이 신설됨
- “건설현장은 여성노동자 비율이 점차 늘어나고 예전과 같이 남성만 일하는 현장에서 벗어나 미래 비전을 가지고 누구나 일할 수 있는 현장으로 바뀌는 추세”이며, 이에 따라 “관례와 관습을 벗어나 누구나 노동과 고용에 차별을 받지 않는 것이 현재 사회적 요구이며 흐름이기에 건설현장 역시 이러한 사회적 요구와 흐름에 발맞춰 나가야 할 것이다”(노동조합 단체협약 요구안 자료)



성평등 단체교섭의 현주소

- 작업현장에서의 성별 직무분리가 광범위하게 존재하며, 여성노동자들이 주요 업무로부터 배제되고 있음. 여성노동자들이 숙련과 노하우를 축적할 수 있는 기회를 공평하게 보장받지 못하고 있으며, 성희롱 성폭력 만연
- 작업도구와 작업방식이 남성 표준에 맞추어져 있고, 안전화, 장갑 등도 모두 남성 사이즈에 맞추어져 있어 산업 안전 위험 증가
- Messing et al.(2000): “여성은 과거 남성의 전유물이었던 직무에 진입할 수 있는 기회를 부여받아야 할 뿐만 아니라, 그 직무 자체가 평균여성들이 건강상의 해를 입지 않고 수행하기에 적합한 직무로 바뀌어야 한다.”
- 이와 같은 작업장 불평등이 건설노조 여성위원회 출범 및 젠더 이슈의 공론화와 2021 단체협약에서의 성차별금지조항 신설의 배경이 됨
- 그러나 직무재설계와 작업조건의 변화를 통한 젠더통합적 과업공유, 동등한 교육과 숙련형성 기회 보장, 작업도구 현대화 경량화, 여성에게 적합한 안전화와 안전보호구 지급 등을 통해 근골격계 손상 및 부상으로부터의 여성노동자 보호, 성희롱 성폭력 예방 및 근절 대책 내실화 등이 단체교섭의 핵심 의제로 설정되지 못하고 있음
- 여성위원회가 제기하는 이슈가 상임, 중앙 집행위에서 논의되어 단체교섭 요구안으로 수렴되지 못하고 있음

성평등 단체교섭의 현주소

- 구조화된 불평등의 결과에 따라 남성에게 비해 불리한 위치에 있는 여성의 특수한 니즈에 대한 차별화된 개입과 적극적 조치를 통해 작업장 내 결과의 평등을 마련하기 위해서는 성주류화의 관점에서 성차별 이슈를 단체교섭의 핵심 의제로 제기할 필요가 있음
- 이를 위해서는 특히 교섭 안건을 상정하고 교섭과정에 주도적으로 참여하는 주체의 성비가 중요
- 성평등 단체교섭은 “여성에게 대한 특별한 관심이나 이익을 제공하여 성평등을 촉진할 수 있는 조항들을 단체협상에서 다루고(특별대우), 임금과 기회 등 교섭안건을 다루는 데 있어서 교섭 당사자들이 성평등 자각(equality awareness)을 갖고 성별영향에 대한 체크(gender-proofing)를 하여 변화를 위한 협상 과정에서 성평등 관점의 투사를 통해 현재의 성별 불이익을 해소하기 위한 조치를 교섭에 반영하는 것”을 의미(Colling & Dickens, 1998)
- 이와 같은 개념에서 볼 때, 토목건축분과 초기업 단체교섭 내에 아직 성평등 의제는 주변화되어 있어서 향후 여성의 교섭대표성을 강화해야 할 필요가 있음

시사점과 과제

- 프로젝트 기반의 단속적 노동을 수행하는 유동적 노동자들에게 유효한 단체교섭 모델을 제시: 전국 단위 초기업교섭 틀을 통해 임금 하향 경쟁을 억제하고 토목건축 업종 내 동일한 임금과 노동조건을 형성할 수 있는 기반을 형성
- 여전히 약 8.3%의 낮은 노조 조직률로 인해 단체협약 적용률도 낮은 한계가 존재. 서울경기인천 사용자 단체가 전국수준에서 형성되어 전국의 사용자단체와 노조가 중앙단체협약을 체결할 수 있는 틀로 발전시켜야 함
- 전국 중앙협약안에 구체적 성차별 개선조치안이 반영될 수 있도록 초기업 수준의 성평등 단체 교섭 추진 전략이 필요
- 기존의 고비용 교섭구조가 산업혁신을 저해하고 있다는 것을 보여줌으로써 사용자들을 초기업 교섭 구조로 유인할 필요가 있음. 초기업 교섭을 통해 사용자들간 출혈경쟁을 막는 것이 업체에게도 이익이 될 수 있다는 것을 입증할 필요가 있음
- 사용자들에게 교섭대표단체를 구성하라는 압력을 행사하는 과정에서 노조가 지나친 비용을 소모하는 구조이므로 초기업 단체교섭 구조 확립을 위한 정부와 지방자치단체의 적극적 역할을 통해 소모적 갈등을 방지할 필요가 있음: 정부 지원금 수혜대상 선정시, 정부 위원회 등의 의사결정 참여 단위 결정시 노조법에 의한 교섭단체로서의 지위와 권한을 갖는 사용자단체에 우선권을 부여하는 조치 등 필요
- 초기업 교섭 틀 내에서 노사정 공동 훈련기금을 통해 노사 공동의 기능공 양성 및 숙련향상 체계를 마련할 필요가 있음
- 노르웨이에서 도입한 단체협약 효력확장제도를 참조하여 건설산업 내 단체협약 적용률을 높이기 위한 제도 개혁 추진 필요(노르웨이는 사회적 덤핑이 우려되는 산업에 한하여 단체협약 효력확장 제도를 도입)

공공운수노조 전국영화산업노동조합

- 초기업교섭 당사자는 전국영화산업노동조합과 한국제작가협회.
2015년부터는 (사) 한국영화프로듀서조합과 공동으로 사측 교섭단 구성
- 노동조합은 시나리오, 제작, 연출, 촬영, 조명, 미술, 소품, 분장, 의상, 그립/지미집, 녹음, 후반사운드, 편집, 특수효과, CG, 후반작업, 배우 지부에 소속된 영화스태프로 구성되어 있고, 노조 추정 조직률은 10%
- 2017년까지 초기업 단위 임금 및 단체협약을 체결
- 2018년부터는 제작사별 개별 단체교섭체계로 전환함으로써 분권화의 경로를 밟음
- 전환 이유: 제작가협회와 프로듀서조합의 회원사가 줄어들어 단체협약의 포괄 범위가 지나치게 협소. 초기업협약이 실제 영화 현장 스태프들에게 대부분 적용되지 못하는 한계
- 개별교섭으로 전환하였지만 노조는 사회적 교섭을 통해 외부노동시장 전체를 규제하고자 하는 전략은 계속 추구



공공운수노조 전국영화산업노동조합

- 영화산업노조는 2006년 1월 설립필증을 교부받고 2007년 4월 한국제작가협회와 단체협약을 체결
- 처음부터 초기업 수준의 단체협약을 체결: 개별 제작사와 전속계약을 맺지 않고 프로젝트 기반의 단속적 유동적 노동을 하는 프리랜서 노동자로서의 특성으로 인해 개별제작사와의 단체협약효력이 영화제작 현장을 포괄하지 못하는 한계를 지님
- 낮은 노조조직률로 인해 초기업단위 단체협약 적용률도 여전히 한계를 보이고, 이로 인해 대부분의 영화제작 현장의 열악한 임금과 노동조건이 개선되지 못하고 근로기준법 위반 만연
- 노조조직률과 사용자단체 조직률이 모두 낮은 상황에서 단체협약의 효력도 대다수 제작 현장을 포괄하지 못함



이 근로표준계약서는 영화 노사정 협의를 통해 2019.10.30.일 마련되었습니다.

[영화산업 근로표준계약서]

사용자(이하'갑') (대표)와 근로자(이하'을') 는 아래와 같이 근로계약을 체결하고 성실히 이행할 것을 약한다.

아 래

제1조(계약의 목적)

본 계약은 근로조건에 관한 기준과 양 당사자 간의 권리의무를 명확히 정하기 위함이다.

제2조(계약의 대상)

① 본 계약의 대상이 되는 영화(이하 '본 건 영화'라 함)의 정보는 다음 각 호와 같다.

1. 영화제목 :

2. 감독 :

3. 제작사 :

공공운수노조 전국영화산업노동조합

- 이와 같은 문제를 해결하기 위해 노동조합은 한국제작가협회, 영화진흥위원회가 참여하는 노사정 사회적 교섭과 협약을 추진하여 1-3차 노사정이행협약 체결 → 산업 전체에 표준적 노동기준을 확립하여 이와 같은 최저기준이 준수될 수 있는 환경을 조성
- 초기업 단체협약과 사회협약을 통해 영화산업 전반의 노동환경 개선에 기여 → 표준근로계약서, 4대보험, 장시간 노동 관행 해소: 이와 같은 노동조건이 산업표준으로 확립됨
- 노조 조직률이 낮은 프리랜서 노동자들에게 사회적 교섭을 통한 이해대변 기제 확립 및 **standard setting** 전략의 유효성을 입증
- 개별 사용자를 대상으로 하나의 작업장에 적용되는 단체협약의 한계를 인식하고 노사정 협약을 통해 전체 영화 산업 스태프들에게 적용될 수 있는 최저 표준을 확립(권혜원·권순원, **2016**)
- 기업 단위 단체협약을 통한 내부노동시장 규제보다는 외부 노동시장 전체를 규제하는 협약 모델을 제시
- 초기업 단체교섭과 사회적 교섭 병행하면서 영화스태프 노동환경과 일자리 질 개선을 추구

	1차	2차	3차
협약 당사자	전국영화산업노동조합 영화진흥위원회 한국영화제작가협회 CJ E&M, CJ CGV	전국영화산업노동조합 영화진흥위원회 한국영화제작가협회 CJ E&M, CJ CGV , 쇼박스, 롯데시네마, 롯데엔터테인먼트, 넥스트엔터테인먼트월드	전국영화산업노동조합 영화진흥위원회 한국영화제작가협회 CJ E&M, CJ CGV , 쇼박스, 롯데시네마, 롯데엔터테인먼트, 넥스트엔터테인먼트월드, 메가박스, 국회교육문화체육 관광위원회 설훈 위원장, 국회의원 신성범 김태년 박창식 조정식
협약 내용	-훈련인센티브 제도 기금 마련 및 추진 -4대보험 등 기초사회보장 제도 조기도입 -표준근로계약서 적극 권고	-훈련인센티브 제도 기금 마련 및 추진(영화발전기금 & 민간 모금) -협약 당사자들 투자 제작시 4대보험 적용, 표준근로계약서 적용, 단체협약 준수, 영화산업 표준 임금 가이드라인 적용, 영화인 신문고에서 확인하는 임금체불 중인 제작사에 대한 투자 및 배급, 상영 금지	-훈련인센티브 제도 기금 마련 및 추진(영화발전기금 & 민간 모금) -협약 당사자들 투자 제작시 4대보험 적용, 표준근로계약서 적용, 단체협약 준수, 영화산업 표준 임금 가이드라인 적용, 영화인 신문고에서 확인하는 임금체불 중인 제작사에 대한 투자 및 배급, 상영 금지 -임금체불 방지를 위해 영화 근로자 임금별도관리제도 도입

단체협약 성평등 관련 내용

- 단체협약의 기본 틀은 공공운수노조 표준단체협약안을 따름
- 그 중 성평등과 여성권 보호 관련 내용은 다음과 같음:

제62조(성 평등과 차별 금지)

- ① 회사는 헌법의 평등이념에 따라 고용 및 노동조건에 있어서 남녀평등한 기회와 대우를 보장하고, 모성을 보호하고 여성의 지위향상과 복지증진을 도모한다.
- ② 회사는 채용·퇴직·해고에서 성별 및 성정체성을 이유로 차별대우를 하지 않는다.

제63조(성폭력의 예방과 처벌)

- ① “성폭력”이라 함은 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 각종표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱을 포함한다.
- ② 사용자, 사용자에게 준한 지위를 가진 자 및 노동자 그리고 업무에 관련한 제3자는 제1항의 성폭력을 해서는 안 된다.
- ③ 회사는 성폭력 발생을 알게 된 경우, 해당 성폭력 해결을 위해 최선을 다해야 한다.

단체협약 성평등 관련 내용

다만, 회사는 성폭력의 피해자가 요청한 경우 영화인신문고에 피해자가 요청한 범위 내에서 피해사실을 고지할 수 있으며, 관련 조사에 협조할 수 있다.

④회사는 가해자에게 징계조치를 결정할 때까지 근무장소 변경, 배치전환 등 피해자로부터 격리조치를 해야 한다.

⑤회사는 영화인신문고 조사결과 성폭력 피해가 확인된 경우 가해자에 대하여 징계 등 조치를 해야 한다. 가해자의 피해자에 대한 2차 가해가 확인된 경우 회사는 이를 징계양청에 반영한다.

⑥회사는 피해자가 성폭력 피해 후 제3자에 의한 음해 등 추가적 피해를 받지 않도록 피해자 보호를 위해 최대한 노력해야 한다.

⑦회사는 피해자에게 유급휴가의 사용, 근무장소의 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취해야 한다.

⑧회사는 성폭력과 관련하여 피해자 및 피해자를 조력한 자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 해서는 안 된다.

단체협약 성평등 관련 내용

제65조(생리휴가 및 태아검진휴가)

- ①회사는 여성 노조원이 청구하면 월1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다.
- ②임신 중인 여성 노조원에게는 월 1일의 유급 태아검진휴가를 주어야 한다.

제66조(출산·유산휴가 등 임신부의 보호)

- ①회사는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ②임신 중인 여성 노조원에게는 월 1일의 유급 태아검진휴가를 주어야 한다.
- ③회사는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 노동자가 청구하면 「근로기준법 시행령」 제43조로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

단체협약 성평등 관련 내용

⑤회사는 임신 중의 여성 노동자에게 시간외노동을 하게 하여서는 아니 되며, 그 노동자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 노동으로 전환하여야 한다.

⑥회사는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦회사는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 노동자가 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 노동시간이 8시간 미만인 노동자에 대하여는 1일 노동시간이 6시간이 되도록 노동시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧회사는 제7항에 따른 노동시간 단축을 이유로 해당 노동자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨제7항에 따른 노동시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 「근로기준법 시행령」 제43조의2에 따른다.

제67조(육아시간)

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노조원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

성평등 단체교섭

- 촬영 조명 등의 경우에는 남성이 90%이상, 분장 헤어 의상 직군에는 여성이 90%를 차지: 직군간 성별분리가 매우 강함
- 성별 임금격차, 여성 직군의 숙련 부정, 촬영현장에서의 성희롱 성폭력의 문제가 여전히 해소되지 않고 있음
- 노동의 비공식성, 단속성과 불안정성이 성별분업과 교차하여 젠더 불평등을 존속
- 단체협약의 내용에서 성희롱 성차별 예방과 처벌에 대한 조항이 비중있게 다루어지고 있는 것은 이와 같은 성차별적 작업 현장 실태를 반영
- 성별 임금격차 개선 등의 근본적 문제가 핵심 의제로 제기되지는 못하고 있음
- 건설노조와 마찬가지로 노동조합 지도부의 성주류화 관점 채택과 여성의 교섭 대표성이 강화되어야 할 과제가 있음

시사점과 과제

- 사회적 교섭은 영화제작 현장 전반에 적용될 있는 최저기준 확립에 기여
- 최저기준을 넘어서서 노동조건 상향 평준화를 이루기 위해서는 초기업 수준의 단체협약 체결이 필요
- 영화산업노조의 초기업 단체교섭 구조가 지속가능하지 못했던 이유를 파악하는 것이 중요: 제도적 기반의 취약성과 교섭 상대방으로서의 사용자 단체 조직률의 취약성
- 이와 같은 한계로 인해 초기업 단체교섭 전략은 2017년까지만 지속되고 그 이후 개별 제작사와 단체협약 체결: 사용자단체의 조직률이 너무 낮아 초기업 협약이 체결되어도 실제 영화 제작 현장에는 적용되지 못하는 한계
- 단체협약의 낮은 적용률은 기업간 제작환경 및 내부 격차 해소라는 초기업 단체교섭의 목표달성을 억제하지만, 그 해법이 분권화된 단체교섭구조일 수는 없음

시사점과 과제

- 지속가능한 초기업단체교섭 구조를 위해서는 사용자단체의 조직률과 법적 교섭단체 구성이 매우 중요함을 시사
- 개별교섭의 고비용 저효율 구조에 대한 노사간 공동인식을 통해 초기업 교섭구조를 복원함과 동시에 정부가 나서서 제작사들의 사용자단체 가입에 대한 유인과 인센티브를 제공할 필요가 있음
- 영화노사정협의회와 같은 업종별 교섭위원회를 통해 표준보수 지침등을 마련할 필요가 있음
- 초기업 단체교섭 추진 과정에서 성별임금 격차 해소 및 성차별 이슈의 주류화가 필요
- 노동조합 주도의 영화인공제회를 통해 노조 조직률을 제고하고 초기업교섭 전략과 연계하는 전략에 대해서도 고민이 필요