

미국 엔터테인먼트 산업 노사관계에 관한 연구*

최 인 이†

충남대학교 사회학과

본 논문은 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계의 형성과정을 기존 연구들에서 제시한 미국 노사관계의 일반적 성격에 비추어서 검토해보고, 엔터테인먼트 산업 노동조합들의 구체적인 조직화 방식 및 조합 활동의 전략들을 살펴보는 것을 통해 한국 문화예술산업 노동조합들의 활동에 대한 시사점을 찾아보는 것을 목표로 한다. 지금까지 미국 노사관계에 대해 다루어온 다양한 연구들은 일반적으로 미국 내 노동조합의 성격을 “실리적 노동조합주의(business unionism)”, “서비스 모델(service model)”, “계약적 노동조합주의(Contract Unionism)” 등으로 정의해 왔다. 하지만 지속적인 노조 조직률 하락 및 노동운동의 쇠퇴로 인해 이러한 기존의 노동운동 전략에 대한 비판이 제기되고 ‘사회운동 노동조합주의’와 같은 새로운 노동운동의 방향성과 조직화 전략이 제기되고 있는 것도 사실이다. 이러한 노동운동의 변화과정 속에서도 프로젝트형 고용구조를 기반으로 하는 엔터테인먼트 산업의 노동조합들은 오히려 기존의 조직화 방식을 유지하면서 실리적 노동조합주의, 서비스 모델, 그리고 계약적 노동조합주의의 모습을 더욱 강하게 드러내는 전략을 통해 전통적 노조로서 위치를 점하고 있다. 따라서 미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계의 발전과정을 역사적으로 살펴보고, 노동조합들의 활동전략을 검토해보는 것은 최근 들어 조직화를 시작하고 있는 한국 문화예술산업 노동조합들의 활동과 관련하여 다양한 시각을 제공한다는 점에서 그 의미가 있다. 또한 미국 엔터테인먼트 노동조합의 역사 및 구조에 대해 축적된 국내 연구가 매우 미약하다는 점을 감안할 때, 보다 새로운 관점에서 미국 노사관계를 분석할 수 있는 기초를 제공할 수 있다는 점에서 학문적인 의의를 가진다고 하겠다.

주요어: 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계, 노동조합, 실리적 노동조합주의, 계약적 노동조합주의, 한국 문화예술산업 노동조합

* 이 연구는 2017년 충남대학교 교수 해외파견 프로그램에서 지원받아 수행되었음.

† 단독저자 : 최인이, 충남대학교 사회학과 교수, 대전시 유성구 대학로 99, E-mail : inyichoi@cnu.ac.kr

■ 최초투고일 : 2018년 6월 1일 ■ 심사마감일 : 2018년 7월 18일 ■ 게재확정일 : 2018년 10월 8일

1. 서 론

본 연구는 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계의 형성과정을 기존 연구들에서 제시한 미국 노사관계의 일반적 성격에 비추어서 검토해보고, 엔터테인먼트 산업 노동조합들의 구체적인 조직화 방식 및 조합활동의 전략들을 살펴보는 것을 통해 한국 문화예술산업 노동조합들의 활동에 대한 시사점을 찾아보는 것을 목표로 한다.

지금까지 미국 노사관계에 대해 다루어온 다양한 연구들은 미국 사회에서의 노동조합의 성격을 “실리적 노동조합주의(business unionism)”, “서비스 모델(service model)”, “계약적 노동조합주의(Contract Unionism)” 등으로 정의하고 있다. 이는 미국 노동조합들이 사회구조의 변혁에 대한 관심보다는 조합원들의 이익을 보장하기 위해 사용자와의 타협을 통한 단체협약을 시도하는 서비스 제공자로서 철저하게 조합원과 사용자 간의 계약관계를 중재하는 것으로 그 역할을 제한하고 이를 통해 조직을 유지해 왔다는 점을 강조하는 것이라 할 수 있다. 하지만 최근 들어 지속적인 노조 조직률 하락 및 노동운동의 쇠퇴로 인해 이러한 기존의 노동운동 전략에 대한 비판이 제기되고 ‘사회운동 노동조합주의’와 같은 새로운 노동운동의 방향성과 조직화 전략이 제기되고 있는 것도 사실이다.

이러한 노동운동의 변화과정 속에서도 엔터테인먼트 산업의 노동조합들은 오히려 기존의 조직화 방식을 유지하면서 실리적 노동조합주의, 서비스 모델, 그리고 계약적 노동조합주의의 모습을 더욱 강하게 드러내는 전략을 통해 전통적 노조로서 자리매김하는 독특성을 보여주기도 한다. 엔터테인먼트 산업 노동조합의 이러한 전략적 지향은 엔터테인먼트 산업이 가지고 있는 독특한 노동시장 구조와 관련이 있다. 프로젝트형 고용구조

가 일반화되어 있는 노동시장 상황에서 조직을 유지하기 위해서는 조합원들의 이익을 최대한 보장하는 것이 관건이며, 이를 위해서는 자본주의 시장경제 체제에 동의하면서 사용자와 최대한의 타협을 이루어내는 것이 필요했던 것이다. 따라서 노동조합들은 엔터테인먼트 산업의 성격을 반영한 독특한 노사관계 구조를 형성하고 이를 바탕으로 조합원들의 물질적 이익을 최대한 보장하기 위한 계약의 주체 및 사용자와 조합원들 간의 중재자로서의 역할을 충실히 수행하고 있다고 할 수 있다.

미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계는 프로젝트형 노동시장구조에 기반한 고용관계가 노동조합 조직의 매개를 통해 유지 관리된다는 점에서 현재 한국사회에서 다양하게 나타나고 있는 문화예술산업 영역에서의 노동조합 및 이해대변 조직의 조직화 과정에 제공하는 시사점이 크다고 할 수 있다.

그간 진행된 한국 문화예술산업 노동자들에 관한 연구들은 유럽식 사회보장제도의 강화를 기반으로 한 생존권 보장 및 노동권 보장에 주로 관심을 기울여 왔다. 따라서 매우 유연한 노동시장구조 하에서 창작노동(creative work)에 종사하는 노동자들을 조합원으로 조직화 해온 미국 엔터테인먼트 산업 노동조합들의 조합원 이해대변 전략에 대해서는 상대적으로 관심을 기울이지 못했던 것이 사실이다. 하지만 한국사회에서 제작자라고 불리는 사용자들이 상당부분 미국의 엔터테인먼트 산업의 경영방식을 받아들이고 이를 통해 사업영역의 확장에 매진하고 있는 상황임을 감안한다면 이에 대응할 수 있는 보다 다양한 방식의 조직화 전략 및 활동 전략을 검토해 보는 것도 필요하다. 미국 엔터테인먼트 노동자들의 이해대변 조직화 방식 및 노동조합 활동 전략에 대한 검토는 이제 갓 조직화의 목소리를 내기 시작한 한국 문

화예술산업 노동자들에게 또 다른 전략적 관점을 제시할 수 있다는 점에서 그 의의가 충분하다고 할 수 있다.

따라서 본 논문은 1) 미국 노사관계의 일반적 성격을 정리해보고, 2) 미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계의 발전과정을 역사적으로 살펴 본 후, 3) 엔터테인먼트 노동조합의 대표적인 사례로서 SAG-AFTRA 와 IATSE의 활동전략을 검토해 보는 것을 통해 미국 엔터테인먼트 노사관계의 성격을 규명해 보고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 한국 문화예술산업 노동조합들의 조직화 전략과 관련하여 보다 다양한 시각을 제공하고자 한다. 또한 지금까지 축적된 미국 엔터테인먼트 노동조합의 역사 및 구조에 관한 국내 연구가 미약하다는 점을 지적하면서 본 연구가 이 분야에 있어 좀 더 새로운 관점을 제공할 수 있을 것이라 기대해 본다.

2. 이론적 자원 및 선행연구 검토

1) 미국 노사관계의 성격에 대한 논의

(1) 실리적 노동조합주의 혹은 계약적 노동조합주의

미국 사회에서 노동조합의 형성은 산업혁명 이전 시기인 1794년 필라델피아의 제화공조직이 등장한 것을 그 태동으로 하여, 1896년 직능별 조직(craft union)들을 중심으로 한 AFL(American Federation of Labor)이 조직된 것으로부터 시작된다. 당시 AFL은 “실리적 노동조합주의(business unionism)”을 표방하며 사용자와의 단체교섭을 통한 노동자들의 처우개선을 노조 제일의 임무로 규정하였다(홍찬표, 2008, 42-43쪽). 이후 대공황기를 겪으면서 NRA(National Recovery Act)를

기반으로 경제회복을 위한 정부 노력의 일환으로 노동조합 조직화 및 활동에 대해 다소 허용적인 조치들이 등장하기 시작하였고 특히 1935년 와그너법이라 불리는 “NLRA(National Labor Relations Act)”가 제정되면서 노동조합들이 세력을 확장할 수 있는 기반이 형성되었다. 노사관계에 있어 노동조합들에게 보다 유리한 정치적·제도적 국면을 제공했던 와그너법에 힘입어 보다 급진적인 이데올로기를 바탕으로 산업별 노동조합을 건설한 CIO(Congress of Industrial Organization)가 결성되어 기존의 직능별 노조의 대표조직인 AFL과 경쟁관계를 형성하기도 했던 이 시기는 노동조합들이 다수 만들어지고 인정받았던 노동조합의 황금기였다. 하지만 이러한 노동조합의 황금기는 2차 세계대전의 발발로 인해 새로운 국면을 맞이하게 되었고, 특히 전후 1947년에 제정된 테프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)은 새로운 노사관계법(Labor Management Relations Act)으로서 사용자들에게 유리한 방식으로 노사관계를 제도화하는 법적 원리로 작용하였다. 또한 이데올로기 및 조직적으로 경쟁관계에 있던 AFL과 CIO가 보다 실리적이고 보수적인 입장을 고수하고 있던 AFL중심으로 통합되고, 뒤이어 각종 노동조합의 비리와 부패에 대한 폭로가 이어지면서 1959년 제정된 “노사 보고 공개법(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)”인 “랜드럼-그리핀 법(Landrum-Griffin Act)”의 제정을 가능하게 하였고, 이 법은 노동조합의 활동을 더욱 위축시키는 법으로서 그 효과를 발휘하게 되었다.

대체적으로 2차 대전 이후부터 1960년대까지 30% 이상의 조직률을 보이던 미국의 노동조합들은 1960년 이래로 점차 쇠퇴의 길을 걷게 된다. 1980년 23.0%, 1990년 16.1%, 2000년 13.4%, 2010년 11.9% 그리고 2017년에는 10.7%로 급속한 하향세를 보여주고 있다(Bureau of Labor Statistics,

각 년도). 윤진호(1992)는 미국 노동운동이 쇠퇴한 원인으로 기존의 뉴딜형 노사관계를 가능하게 했던 물질적 기반인 포드주의적 축적체제가 위기를 맞게 되면서 등장한 자본의 반 노조 공세에 실리적 노동조합주의가 제대로 대응하지 못했었다는 점을 지적한다. 대공황시기를 거치면서 국가 경제 회복의 목표를 가지고 도입된 뉴딜형 노동협약을 통해 자본은 노동조합에게 “단체협약의 법적 승인, 노동조합의 직무통제권 인정, 준사법적 고충처리절차의 도입, 각종 사회보험제도의 도입, 그리고 실질임금 향상”이라는 양보를 하였고, 노동조합은 이에 대한 급부로서 실리적 노동조합주의를 채택하면서 기업의 전략적 의사결정에는 관여하지 않고 자본주의 시장경제체제를 적극적으로 옹호하는 방향으로 나아갔다는 것이다(윤진호, 1992, 121-122쪽). 권혜원(2011)은 공식적인 계약 및 준사법기구적 구조를 통한 분쟁해결 등이 종업들의 과업 예방효과를 가지게 되고, 개별 노동자들의 분쟁처리 절차가 공식적인 절차를 통해 해결되도록 제도화되는 과정에서 “계약적 노동조합주의(contract unionism)”가 미국식 노동조합주의 특유의 패턴으로 자리잡게 되었다고 주장한다. 이 논의들은 표현방식에서 차이가 있기는 하지만 미국의 노동조합들이 일반적으로 자본과 노동의 이해관계에서 시장경제를 옹호하는 방향으로 타협점을 도출하고 이를 통해 공식적인 계약 및 절차를 통한 분쟁해결의 제도화를 기반으로 사용자와 노동자간의 중재기구로서 서비스를 제공하는 역할을 해 왔음을 지적한다는 점에서 동일한 관점을 공유하고 있다고 하겠다.

(2) 서비스 모델 노동조합의 쇠퇴와 새로운 노동운동 전략의 등장

노동조합의 실리적 성격 혹은 계약적 노동조합

주의는 포드주의 축적체제가 한계에 직면하면서 기존의 노동협약을 파괴하고자 하는 자본의 새로운 공세에 적절한 대응을 하지 못하고 수세에 몰리게 되었고 그 결과 1950년대 이래로 지금까지 급격한 노동조합 조직률의 하락이 이어져왔다. 특히 새롭게 등장한 자본의 노동유연화 강화전략 및 QC 도입등과 같은 노동자들의 제한된 경영참여를 통한 경쟁강화 및 포섭의 과정이 노조의 무력화를 더욱 가속화 한 것으로 평가되기도 한다.

자본가들의 새로운 경영전략 도입과 더불어 서비스산업이 급격히 증가하는 과정에서 발생한 노동운동의 급격한 약화에 대응하기 위해 미국 최대 노동조합조직인 AFL-CIO는 그간의 서비스모델 중심의 노동조합 활동 전략을 조직화 모델로 전환하기 위한 다양한 노력을 경주하기 시작하였다. 지금까지의 AFL-CIO가 추구해온 서비스 모델은 노동조합이 조합비를 내는 조합원들을 대신해서 단체협약을 통한 서비스를 제공하는 것에 집중해 왔다. 서비스의 주요내용은 단체교섭을 통해 협약으로서 직무규칙을 정하고 직무규칙과 관련된 조합원들의 고충처리를 노조에 고용된 전문직원이 대신하는 것이었다. 그러나 이러한 모델에서는 고용된 전문직원 중심으로 노조가 움직이는 과정에서 노조 관료주의가 만연하고 더불어 조합원들의 노동조합 활동 참여가 제한되고 저지되는 결과를 초래하게 되었다(정이환, 1998, 280-281쪽). “서비스 노조는 실리적 조합주의라는 미국 노조의 전통에 서는 것이었고 동시에 포드주의 노사관계에 걸맞는 것”(정이환, 1998, 281쪽)이었지만 경제구조 변화에 따라 결국은 한계에 다다르게 되었고, 지도부는 노동운동 활성화를 위한 대안을 찾아야하는 필요성에 직면하게 된 것이다.

1995년 AFL-CIO의 새로운 지도자로 선출된 스위니(Sweeney)가 대안적인 전략으로 선택한 “조직화 모델”은 쇠퇴하고 있는 기존의 노조 조

직을 강화하고 미조직 노동자들을 조직화하는 것에 초점을 두었다. 특히 사회운동적 노동조합주의(Social Movement Unionism)로 대변되는 조직화 모델은 현재까지도 미국 노동조합운동의 기본적 전략으로 지속되고 있기도 하다. 조직화 모델은 급격하게 증가하는 서비스산업의 하층 노동자들을 조직하는 데 모든 역량을 집중하였고, 그간 노동조합의 주요활동으로 인식되었던 직장에서의 고충처리하는 직장위원들에게 위임하고 노조의 상근간부들은 미조직 노동자들에 대한 조직화 작업에 매진하도록 노총의 전략노선을 설정했다는 점에서 의미가 있다. 이와 같은 맥락에서 학계에서는 미국 노동운동의 부활을 위한 노조 재활성화 방안으로서 허드와 밀크만 그리고 터너(Hurd, Milkman & Turner, 2003)가 주장한 비노조의 조직화(organizing), 정치행동(political actions), 연합형성(coalition building), 노사 파트너십(labor-management partnership), 조직 혁신(organizational change), 국제 연대(international solidarity) 등의 여섯 가지 전략이 소개되어 지기도 하였다.

2000년대에 들어서면서 새로운 노동조합전략에 대한 실증연구들이 다양하게 생산되어지기 시작하였는데, 대부분의 논의들이 기존 노동조합의 조직화 전략의 변화 및 조직구조의 개방화(Milkman, 2013)나 외부 세력과의 연대의 강화(Dickson & Martin, 2012)라는 전략의 변화에 초점을 맞추어서 쇠퇴하는 노동조합운동의 부흥을 꿈꾸었다고 할 수 있다. 그리고 전반적인 노동운동 전략의 전환 모색의 관점에서 한발 더 나아가 보다 구체적으로 노동조합 활동방식으로서의 새로운 수단(repertoires)들에 대한 논의들도 시작되었다. 구체적인 전략적 차원에서 사회운동적 노동조합주의를 현장에 직접적으로 적용한 캠페인 성공사례(Engeman, 2015) 연구 등이 그 예이다.

하지만 앞서 제시한 노동조합 조직률의 지속적인 하락이라는 지표는 조직화 모델 전략이 아직까지 가시적인 성과를 내지 못하고 있음을 간접적으로 보여주고 있다. 특이할 만한 점은 실리적 조합주의의 한계로 인해 쇠퇴하는 미국 노동운동의 전반적인 움직임 속에서도 오랜 역사를 가진 노조조직들이 여전히 버티고 있다는 점이다. 조직률의 전반적인 하락에도 불구하고 전통적인 실리적 노동조합주의를 고수하면서 눈에 띄는 노동조합 활동을 보여주고 있는 엔터테인먼트 산업 노동조합들이 그 대표적인 예이다. 따라서 엔터테인먼트 산업의 노사관계의 형성 및 변화과정을 미국 노사관계의 역사적 변천과정과 함께 검토해보고 이들이 여전히 건재하게 활동할 수 있는 배경은 무엇인지 그리고 이들 조직을 여전히 유지시켜주는 구체적인 전략들은 어떠한 것인지 살펴볼 필요가 있다고 하겠다.

2) 미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계

1920년대 경제적인 번영을 누리기 시작한 미국 사회에서 여가 및 오락에 대한 소비가 증가하면서 대중문화는 급격하게 발전하기 시작하였다. 특히 이전에 존재하던 극장 및 유랑 극단 중심의 문화소비가 영화의 등장으로 인해 급격한 산업구조적 변화를 겪게 되고 특히 유성영화의 등장은 그간 영화산업의 판도조차 바꾸게 되었다. 이렇듯 기술의 발달과 관련된 노사관계의 변화가 나타나기도 하였지만 다른 한편으로는 경제적 및 정치적 환경의 변화가 노사관계 및 노동조합 활동에 역시 중요한 영향을 미쳤다는 점도 간과해서는 안 될 것이다.

로스(Ross, 1967)에 의하면 엔터테인먼트 산업의 노동조합 활동 변화과정에 영향을 끼친 주요 요인은 대공황을 비롯한 경제 상황의 변화 및 이

에 수반되는 정치적 상황 변화 그리고 노사관계 관련 법제도의 변화이다. 대공황 시기 이후에 국가 경제 부흥을 위한 국가부흥법 NRA(National Recovery Act) 제정을 시작으로 다양한 정부개입을 통한 노사관계의 제도화 과정에서 1935년 와그너 법(Wagner Act)에 기반한 NLRB(National Labor Relations Board)의 설립은 엔터테인먼트 산업 노동조합들의 힘을 강화시켜주는 계기를 마련하였다. 하지만 이시기에 SAG(Screen Actors Guild), DGA(Directors Guild of America), WGA(Writers Guild of America) 그리고 IATSE(International Alliance of Theatrical and Stage Employees)까지 거의 모든 노동조합들은 제작사협회(AMPP)를 상대로 상당한 수준의 협약을 체결해내기에 이르렀고 조합원들의 이익대변에 탁월한 능력을 보여주었다. 그러나 1940년대 사회전반에 불었던 반공주의의 강풍으로 인해 노동조합운동은 역풍을 맞게 되었고, 노동관계법 또한 사용자들에게 유리한 조항을 다수 가지고 있는 테프트-하틀리 법안으로 개정되면서 침체를 맞게 되었다. 전반적인 미국 노사관계 자체가 침체를 겪게 되는 과정에서 엔터테인먼트 산업 또한 침체를 겪었다. 이후 1959년 랜드럼-그리핀 법안이 제정되면서 기존의 테프트-하틀리 법안이 가지고 있던 노동조합활동 관련 독소조항들은 다수 개정되었고, 노동조합들의 조합원 권익보호를 위한 활동이 본격화 되었다. 이러한 일련의 과정은 일반적인 미국 노사관계의 변천과정에 대한 역사적 설명과 대부분 일치하고 있다. 엔터테인먼트 산업 노동조합들은 다른 미국 노동조합들과 마찬가지로 이 과정에서 서비스모델을 장착한 실리적 노동조합주의를 조직의 목표로 삼게 되었고 이러한 노동조합의 성격은 지금까지 지속적으로 이어지고 있다.

(1) 최초의 엔터테인먼트 산업 노동조합: IATSE

넬슨(Nelson, 1988)에 의하면, 미국 엔터테인먼트 산업 노동조합의 시초는 1890년대에 만들어진 “극장 노동조합(theatrical workers union)”이라 할 수 있다. 초기에는 ‘극장 소속 극단(resident stock company)’의 형태를 유지하면서 소속 배우들과 무대 노동자들 간에 구분이 없이 공연을 진행하는 방식으로 운영되었고 공연을 통해 발생한 이윤은 극단의 모든 멤버들이 평등하게 공유하는 것을 원칙으로 하였다. 하지만 이후 극장 소속 극단과 유랑공연단(touring company: 뉴욕에 기반을 두지만 철도가 있는 곳이라면 어디든 지 가는 공연단)의 하이브리드 형태인 콤비네이션 컴퍼니(combination company)가 등장하게 되었고, 그에 따라 지역 극단의 배우들과 무대 기술자들이 점차 일자리를 잃게 되게 되었다. 이들은 결국 대도시로 이동하거나 유랑공연단에 참여할 수밖에 없게 되었고 그 결과 극장소속의 극단들은 더 이상 의미가 없게 되었다. 하지만 유랑공연단에 소속된 기술자들은 장시간 노동과 낮은 임금이 시달렸으며, 지역단위로 추진되던 노조 조직화는 고용주들이 다른 지역에서 대체 노동자를 고용함으로써 파업을 방해하는 등의 대응으로 인해 한계를 보이게 되었다. 이에 전국단위의 노동조합이 필요함을 인지하게 된 공연 관련 기술직 노동자들은 AFL 산하에 전국단위 노조를 조직하게 되었다. 1886년 뉴욕에 지부 1호(Local 1)을 설립한 공연 기술자 노동조합은 설립초기부터 철저하게 조합원들의 이익을 위해 복무한다는 원칙을 가진 실리적 노동조합주의를 채택하였고 이후에도 이익단체로서의 성격을 꾸준히 유지하였다.

이들이 초창기에 무대 노동자(stage workers)의 고용보장을 위해 내걸었던 4가지 조건을 보면 이러한 노조의 성격이 아주 잘 드러난다(Nielsen,

1988, p. 122).

<무대 노동자들의 고용보장을 위한 4가지 조건>

- ① 업무 영역의 확실한 구분
- ② 8 to 5, 표준 8시간 노동정착
- ③ 공연과 비공연(non-performance) 의무의 확실한 정의 및 각 분야에 따른 적절한 임금체계 (pay rate) 마련
- ④ 배우나 혹은 기술이 없는 부적격자를 기술직 (carpenters, property managers, gas men, stagehands)에 고용할 수 없음

이렇게 형성된 “National Alliance of Theatrical and Stage Employees”는 1902년 IATSE (International Alliance of Theatrical and Stage Employees)로 전환되어 현재까지 엔터테인먼트 산업에 종사하는 기술직 노동자들의 이해대변 조직으로 그 역할과 기능을 담당하고 있다.

(2) 영화산업의 발전과 노조의 성장

산업화 과정을 통해 활동사진이 발명되고 이를 기반으로 한 영화산업(Motion picture industry)이 급성장하기 시작하면서 극장주들의 노동조합에 대한 대응은 변화하기 시작하였다. 극장주들은 영화산업의 발전을 기존 노조와의 협상에 이용하기 시작하면서 노동조합들 또한 새로운 대응방안을 모색하게 되었다. 기존의 극장 및 무대 노동자들은 영화산업 발전 초기에는 상영기사(projectionists)의 노조 참여에 대해 대부분 반대하였지만 이후 영화산업이 활성화되는 과정에서 유랑공연단의 기술자들이 영화제작 스튜디오로 이동하는 현상을

경험하게 되었다. 특히 많은 조명기사들이 상영기사로 전환하게 되었고, 그 결과 이들은 노동조합의 일원이 되었다(Nielsen, 1988).¹⁾

1차 세계대전 이전, 뉴욕은 공연을 위한 무대장치를 공급하는 씬 샵(scene shops), 무대 소품상(theatrical supply shops)이 다수 포진해 있었고, 더불어 숙련된 공연활동 관련 노동자들이 다수 존재하는 영화산업의 중심이었다. 하지만 1888년 10월 로스엔젤레스 상공회의소(chamber of commerce)의장이었던 개리 오티스(Gray Otis)는 샌프란시스코와의 비즈니스적 경쟁을 위해 로스엔젤레스 지역 노동자들의 임금을 낮추는 정책을 사용하기 시작하였고 이와 더불어 임금이 높은 뉴욕의 비즈니스를 로스엔젤레스 지역으로 유치하기 위한 전략을 구사하기 시작하였다. 당시 샌프란시스코의 경우는 이미 안정된 노동조합이 중심이 되어 임금수준이 동부 도시들과 비슷한 수준이었기 때문에 로스엔젤레스는 낮은 임금을 바탕으로 노동력을 공급할 수 있는 매력적인 지역으로 홍보될 수 있었다. 오티스는 더 나아가 저임금정책을 계속 유지하기 위해 노동조합을 상대로 협상을 거부하고 노조를 파괴하는 전략을 도입하여 본보기로 사용하기도 하였다. 그는 로스엔젤레스타임즈(Los Angeles Times)의 식자공(typographers)노조와의 임금 협상을 거부로 일관하고 결국 노조가 파업에 돌입하도록 유도한 후 캔자스 시티(Kansas city)에서 대체노동자(strikebreaker)를 고용하여 타격을 입히는 전략을 사용하여 자본가들에게 유리한 상황을 만들어내었다(Nielsen, 1988, p. 125).

로스엔젤레스 타임즈 파업이 일어나던 1910년 당시, 영화산업 노동자들은 기존의 극장 노동자들의 노동조건과는 매우 다른 조건에 처해 있었다.

1) 기존의 무대 기술자들은 영화산업의 분업구조에 영향을 미쳤다. 할리우드 스튜디오에서 고용하는 기술자들은 기존의 극장산업에서의 경험을 가지고 있는 사람들이었다고 한다(초기에 이동한 기술자들이 자신들의 네트워크를 이용한 고용을 유도함).

쉬는 시간 없이 12시간 이상 일해야 했으며, 초과 노동이나 휴일 노동에 대한 보상이 전혀 이루어지지 않았고 스튜디오 제작자들이 이들을 착취하는 양상은 더욱 심화되는 추세였다. 게다가 정규직으로 고용되는 노동자들은 대부분 핵심 영화노동자들 그리고 그들과 친근한 관계에 있는 노동자들이었기 때문에 그 외의 노동자들은 매일 아침 영화가 제작되고 있는 ‘스튜디오의 문 앞에서 호명되기를 기다리는 (panned the gates) 노동자’들이 되었다(Nielsen, 1988, p. 126). 게다가 작업 관리자들은 문제를 일으킬 소지가 있는 노동자들의 블랙리스트를 작성하여 고용에서 제외하였다. 그 결과 대부분의 노동자들은 실업급여, 휴일 보상, 병가 등의 혜택을 받지 못했고, 연금은 물론 장애보상도 전혀 받지 못하는 지경에 이르게 되었다. 이러한 와중인 1896년에 설립된 로스엔젤레스 지역 극장 노동자들의 노조는 NATSE 산하의 무대노동자 지부 33(Stagehands' local 33)이 되면서 AFL의 일부가 되었고, 1908년 로스엔젤레스는 IATSE 소속의 영화기술자 지부(separate motion picture machine operators charter: local 150)를 가진 최초의 4개의 도시 중 하나가 되었다(ibid:125).

1915년을 기준으로 영화산업 제작자들의 연간 수입은 지역 사회에 약 2억 달러 이상을 제공할 만큼 성장하였다. 노동조합 또한 영화산업의 성장 과정과 함께 발전하였다. IATSE의 최초의 조직화는 지역 노동에 대한 주도권 확보에 집중하는 경향이 강했다. 1911년 IATSE 총회에서 주도권을 장악한 지부 33은 북쪽 할리우드 지역의 모든 영화제작에 대한 관할권을 주장하는 첫 번째 결정을 제출하고, “지역 관할권(home rule rights)”을 주장하였다. 지역 관할권이란 지역 노조는 해당 지역의 극장, 영화관, 무대장치 관련 사업장(scene shops), 놀이공원, 영화제작 스튜디오, 그 외 관련

사업장들에 대한 배타적인 관할권을 가질 수 있도록 하자는 것이었고, 따라서 노조의 관할권에 해당하는 사업장에서 일하기를 원하는 노동자는 반드시 해당 지역 노조에 가입하여 지역 사업장에서 일할 수 있는 허가서를 받아야 한다는 것이었다(ibid:126). 이 결정안은 당시 IATSE가 조합원의 권익보호를 위해 해당 지역에서 조합원에 대한 배타적 노동권을 주장하고 있음을 보여준다. 이는 철저히 조합원들만의 이익에 복무하는 실리적 노동조합주의의 전형을 보여주는 것이다.

하지만 이 지역 관할권 문제는 이후에 복잡한 문제를 야기하기도 하였다. 로스엔젤레스 지역의 지부 33은 급격하게 증가한 그 지역의 영화 산업이 필요로 하는 만큼의 자격 있는 노동자들을 공급하기에 역부족이었다. 따라서 지부 33은 IATSE에게 다른 지역 지부 조합원들이 이 지역에서 일할 수 있도록 특별허가증을 발부할 것을 요구하게 되었다. 그러나 이 특별히 허가된 노동자들은 지부 33의 어떠한 업무나 정책에 대해서도 발언권이나 투표권을 가지지 못하도록 강제하는 내용을 담고 있어서, 실제로 1914년, 로스엔젤레스 지역의 목수 노조가 영화 스튜디오에서 일을 시작하게 되자 다시 관할권 다툼이 재점화 되는 결과를 낳게 되었다. 당시 목수 노조는 해당 지역의 건설 사업의 침체로 인해 실업률 50%의 위기를 맞고 있었던 반면 영화 스튜디오 건설은 호황기를 맞고 있었고 그에 따라 특별 허가권을 통해 영화 스튜디오 건설에 참여하게 되었지만 지부 33이 기존에 부여받았던 지역 관할권은 목수 노조와 다른 지역 노조 소속 노동자들과 갈등을 초래하는 원인이 되었다. 게다가 IATSE는 노동조합에 대항하기 위해 제작자들이 조직한 MPPA(Motion Picture Producers Association)와의 교섭을 시작해야 하는 임무를 부여받기도 하여 조직 안팎으로 다양한 도전을 받게 되었다. IATSE의 위원장

셰이(Shay)는 지부 33의 불만을 접수하고 다른 노조들과의 분쟁을 해결하기 위해 영화산업의 노동조합 조직화만을 담당하는 상근간부를 지부 33의 간부들 중에서 임명하고, 노조 관할권으로 인한 타 노조 소속 특별허가 노동자들과의 분쟁 해결을 위해 특별 허가 노동자들이 타 노조의 멤버십을 포기할 경우 지부 33 소속으로의 변경할 수 있도록 허가하는 조치를 취하게 되었다(ibid:127).

이 사이 직능노조주의(craft unionism)를 주장하는 AFL은 무대 노동자(stage hands), 전기 기술자, 카메라맨, 필름 기사(laboratory operatives) 등의 다양한 직업군을 조직화하기 시작하였고 이 조직이 IATSE를 넘어서는 조합원을 확보할 것으로 기대하였다. 하지만 양 측의 조합원 확보의 노력에도 불구하고 대부분의 노동자들은 지부 33과 AFL 숙련공 노조 양쪽의 멤버십을 모두 갖는 전략을 선택하는 결과를 낳게 되었다. 또한 여전히 노조에 소속되지 않은 노동자들은 문밖에서 대기하는 상황(panned the gates)이 지속되었고, 일단 일을 하게 되더라도 노조 소속 노동자들에 비해 열악한 노동조건을 감내해야 했다.

한편, AFL 소속 숙련공 노조와 IATSE 모두는 동일 산업 내에서 입지를 확보하기 위해 제작자와의 협상에서 영화 스튜디오 노동자에 대한 임금 삭감이라는 딜(deal)을 감행하게 되었다. 로스(Ross, 1967)는 당시 노조 간부들이 스튜디오에서 작업관리자(foremen and managers)들의 비위를 맞추었고, 이것이 바로 할리우드의 스위트하트 노조주의(sweatheart unionism)의 예라고 지적하였다(10). 이 과정에서 제작자들은 노조들을 상대로 경쟁 구도를 형성하는 전략을 사용하게 되었다. 초기 할리우드의 제작자와 노동자 간의 갈등에 있어서의 근본적인 요소들이 이 시기에 등장하기 시작하였다고 해도 과언 아닐 것이다. 애초의 IATSE는 숙련 노동자 보다는 산업 전반에

기반을 둔 조직화를 목표로 하였다. 하지만 영화 스튜디오 제작 시스템 하에서 조합원들을 확보하고 이해를 대변하기 위해서는 숙련공 노조의 성격을 포기할 수 없는 딜레마에 빠지게 되었다. 하지만 이미 노동조합의 확대 과정에서 지역 목수들까지도 엔터테인먼트 산업과 연관되어 있는 구조를 감안할 때, 숙련 노동자를 중심으로 한 조직화에만 집중하기에는 구조적인 한계가 뚜렷이 나타나기 시작하였다. 기존의 극단 중심의 공연 산업에서 보다 확장된 스튜디오 시스템을 기반으로 하는 엔터테인먼트 산업으로의 변환은 숙련공 노조 시스템을 지향하는 AFL의 조직화 정책 방향과 일치하지 않았다. 결국 산업기반의 조직화와 숙련 노동자 기반의 조직화 간의 관할권 갈등은 이후 50년간의 영화산업 노동조합의 효과적인 조직화에 있어 지속적인 논쟁거리로 남게 되었다(Nielsen, 1988, p. 127).

다른 한편으로 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계의 발전과정은 앞서 살펴본 전후의 미국 노사관계 변화과정과 정확히 일치한다. 대공황 직전의 시기인 1920년대 대부분의 엔터테인먼트 산업 제작자들은 기존의 중심지역이었던 뉴욕을 떠나 값싼 노동력과 각종 세제 혜택을 제공하는 로스엔젤레스로 이동하였고, 조직화된 노동조합들과 제작자협회(AMPP: Association of Motion Picture Producers) 간의 교섭이 이루어지기 시작하였다. 배우들의 경우 배우연합(Actor Equity Association)을 조직하여 제작자들과 교섭을 벌이고자 하였으나 제작자협회는 배우협회 보다는 중립성을 표방하며 배우, 작가, 감독, 영화스태프와 제작자 사이의 중재역할을 자처한 아카데미(Academy of Motion Picture Art and Sciences)와 교섭을 희망했다(Ross, 1967). 이 아카데미를 중심으로 1930년 표준계약서가 만들어졌고, 대공황으로 인한 할리우드의 대규모 임금삭감 사태 이전까지 아카데미

와 제작자협회 간의 교섭관행은 이어져 왔다. 하지만 아카데미는 1933년에 발효된 임금삭감조치에 대응하지 못했고, 이에 불만을 가진 배우들과 작가, 그리고 감독들은 독자적인 이해대면 조직을 길드(guild)라는 이름으로 만들기에 이르렀다. 이들은 당시 이미 강력한 노동조합의 형태를 갖추고 있던 IATSE가 단체협약에 의거하여 임금삭감 조치에서 배제되는 것을 목격하고는 제작자협회와 직접 교섭을 할 수 있는 독자적인 이해대면 조직을 만들게 된 것이다. 로스(Ross, 1967)는 이들의 조직화를 가능하게 한 대표적인 외부적 요인은 1차 뉴딜정책의 일환으로 만들어진 전국산업복구법(National Industrial Recovery Act)이라고 보고 있다. 이 법에는 노동자의 노동조합 조직권과 단체협약권을 법률적으로 인정하는 조항이 삽입되었고, 이 법안의 지원을 받아 배우, 작가, 감독, 영화스태프들의 조직화가 가속화 되었다. 그리고 뒤이어 1935년 와그너법이 만들어지면서 전국노동관계위원회(NLRB: National Labor Relations Board)가 설립되면서 엔터테인먼트 산업에서의 노동조합 활동이 더욱 활발하게 진행되기 시작하였다. 와그너법의 제정으로 인해 그간 노동조합들의 교섭력을 약화시켜왔던 제작자협회의 사수를 받은 어용노조와의 싸움이 끝날 수 있었고, 현재의 엔터테인먼트 산업의 주요 노동조합들이 이해대면 조직으로서의 지위를 공고히 하게 되었다고 할 수 있다. 1933년 임금삭감조치에 반대하면서 조직된 작가조합(WGA)은 스튜디오의 후원을 받은 어용노조인 영화극작가협회(Screen Playwrights)와의 경쟁관계를 전국노사관계위원회의 투표를 통해 청산하고 유일한 작가노조로서 인정받게 되었다. IATSE의 경우도 조직적인 내분 및 몇 차례의 파업실패 등의 시행착오를 반복하다가 1935년에 이르러서야 제작사들과 기본합의서 이행 및 클로즈드숍에 대한 협약을 체결하

고 이를 기반으로 그간 조합원으로 가입되지 않았던 도장공, 보일러공, 배관공, 요리사, 메이크업 아티스트, 헤어 스타일리스트 등을 영입하여 조직을 확장하게 되었다. SAG의 경우도 1933년 대규모 임금삭감 조치에 대응하기 위해서 만들어진 조직이었지만 이후 수 년 간의 노력 끝에 1937년 정식 조합으로 인정을 받았고, 5년간의 단체협약을 체결하였다. 이 협약에는 “엑스트라, 스탠트맨, 일용배우 및 프리랜서, 극단배우 등을 포함하는 모든 영화제작에 참여하는 배우는 길드의 회원이어야 하며, 조합은 모든 조합원들의 명부를 소유하며 이를 통해 이들에게 부과되는 어떠한 종류의 비합리적인 비용부담으로부터 이들을 보호할 수 있는 권리를 가진다”는 점이 명시되었다(Ross, 1967, p. 163). 감독들 또한 1936년에 조합(DGA)을 결성하고 1938년 전국노사관계위원회 공청회를 통해 마침내 조합으로 인정받게 되었다. 이들은 1939년 제작자협회와 9년간의 단체협약을 체결하였고, 조합원들에 대한 의무고용, 프리프로덕션단계의 작업 인정, 감독의 편집 및 캐스팅 권한 확대, 영화 크레디트에 이름을 올릴 권리 확보 등을 획득하게 되었다.

이러한 노동조합들의 약진은 그러나 1940년대에 밀어닥친 메카시즘의 광풍에 휘말리며 그 세력이 약화되기 시작하였다. 특히 전후에 공산주의에 반대하는 정치세력이 강화되면서 와그너법안에 대한 수정이 요구되었고, 결국 노사관계를 사용자측에게 매우 유리한 방향으로 구조화하는 테프트-하틀리 법안이 통과되면서 또 한 차례의 위기를 경험하게 된다.

1959년 기존의 독소조항들을 제거하고 주법원이나 주노동위원회의 권한을 강화하는 랜드럼-그리핀 법안이 통과되면서 엔터테인먼트 산업의 노동조합들도 그간의 침체를 벗어나기 위한 자구책을 마련하기 시작하였다. 초기의 실리적 노동조합

주의의 기초가 더욱 철저하게 강화되기 시작한 것도 이 시기라고 할 수 있겠다. 특히 이시기에는 미디어 기술의 변화로 인해 새롭게 등장한 텔레비전과 비디오 등으로 인해 발행하는 재방영수익(residuals)분배 문제가 중요한 이슈로 떠오르기 시작하였다. 엔터테인먼트 산업의 주요 노동조합들은 여전히 재방영수익 배분의 문제를 가지고 제작자협회와 지속적으로 갈등을 겪고 있다. 지난 2007년의 작가협회(WGA)의 파업이 그 대표적인 예이다. 배우조합(SAG)또한 여러 차례의 파업경험을 통해 재방영수익 배분의 문제, 최저임금 보장 및 인상 등의 결과물을 얻어냈으며, 감독조합(DGA) 역시 재방영수익 배분과 관련한 협약을 지속적으로 맺고 있다(SAG-AFTRA, DGA, WGA web-site).

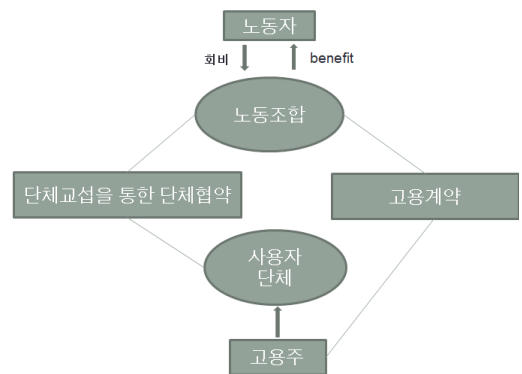
3. 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계

엔터테인먼트 산업은 TV, 라디오, 영화, 음악, 무대공연 등을 포함하는 대중문화 및 클래식 문화산업 전반을 포함하며, 이에 덧붙여 케이블 방송국과 같은 문화상품의 배급자(distributor)까지 포함하는 광범위한 영역을 아우르는 산업을 의미한다. 엔터테인먼트 산업의 영역 안에서 노동자들은 대부분 직능별로 조직화되고, 조합비를 납부하는 조합원으로서 일 관련 계약 및 의료, 연금 보험 등을 포함하는 복지혜택의 수혜와 관련한 사안을 노동조합의 중재에 맡기는 방식으로 노동조합에 참여하게 된다.

1) 구조 및 현황

미국 엔터테인먼트 산업 노사관계는 노동자들

의 대리인 격인 노동조합들과 제작사들의 대리인 격인 제작자협회가 단체교섭을 통해 기본 협약을 맺고, 이 협약을 기반으로 개별 노동자들과 제작사 간의 계약이 이루어지고 이행되도록 노동조합이 개입·중재하는 형식으로 제도화되어 있다(<그림 1> 참조).



<그림 1> 엔터테인먼트 산업 노사관계
출처: 저자 구성

(1) 엔터테인먼트 산업 노동조합: Above-the-line 노동조합, Below-the-line 노동조합

미국 엔터테인먼트 산업 노동조합은 엔터테인먼트 산업과 관련된 전 분야를 포괄하여 노동자들을 조직화하고 있다. 산업 전 분야는 영화 및 드라마, 음악 등의 엔터테인먼트 상품을 제작하는 분야로부터 시작하여 이와 연계되고, 이로부터 파생되는 산업분야를 모두 의미한다. 따라서 영화 제작사, TV·라디오 방송국, 극장 및 영화관, 영화배급사, 무대 장치 및 세트 작업사, 테마파크 까지 다양한 분야가 모두 포함된다고 볼 수 있다. 이러한 다양한 분야에 소속된 노동자들은 각자의 분야 및 보유한 기술, 숙련도 등에 따라 다양한 노동조합에 소속되어 있고, 소속된 노동

조합으로부터 노동시장에서 일자리 확보에 있어 우월한 지위를 얻을 수 있는 권리를 가지게 된다. 이는 관련 노동조합들이 숙련노동자들을 중심으로 형성되기 시작한 초기단계에서부터 노동조합이 사용자 단체에 대항하여 주장해온 클로즈드 샵(closed-shop)의 영향력이 남아있기 때문으로 보여진다. 엔터테인먼트 산업에서 일을 하고자 하는 노동자들은 일단 해당분야의 노동조합에 먼저 가입하여야 일자리를 얻는데 유리하며, 노동조합은 자신들의 조합원의 구직을 매개하고 이들에게 집단적인 혜택(benefit)을 제공하기 위한 사용자와의 교섭(negotiation)을 주요 업무로 하고 있다. 구직의 매개 및 단체협약을 통한 조합원들의 이해대변을 통해 노동조합은 사용자로부터 그리고 노동자들로부터 이데올로기적인 측면 외에 실질적으로도 없어서는 안 되는 조직으로 자리 잡고 있다.

엔터테인먼트 산업 전반에 걸친 노동자들을 포함하고 있는 다양한 노동조합들은 소속된 조합원들의 일의 성격에 따라서 above-the-line 노조와 below-the-line 노조로 구분되어 진다.²⁾ above-the-line 노조는 탈렌트(talent) 노조로 불리기도 하는데, 주로 창작 및 연기, 공연 등 일반적인 노동과는 다른 종류의 창작노동(creative work)에 종사하는 노동자들이 결성한 노동조합들로 이루어져 있다. 사실 이들 노동조합은 일반적인 노동조합으로 보여지기 보다는 같은 직업군에 종사하는 사람들의 이익집단 즉 길드(guild)로 조직되어진 단체체들이라고 보는 것이 맞는 것 같다. Above-the-line 노조에 포함되는 조합들은 AEA(Actors Equity Association), AFM(American Federation

of Musicians), AFTRA(American Federation of Television and Radio Artists), AGMA(American Guild of Musical Artists), SAG(Screen Actors Guild), DGA(Directors Guild of America), WGA(Writers Guild of America) 등이다.

Above-the-line 노조에 비해서, below-the-line 노조에는 일반적인 노동조합에 매우 가까운 조직들이 속해 있다. 주로 엔터테인먼트 산업 중 에서 숙련된 기술이 필요한 육체노동자들을 주축으로 한 다양한 노동조합들이 여기에 속해 있는데, 가장 대표적인 두 조직은 IATSE(International Alliance of Theatrical and Stage Employees)와 NABET(National Association of Broadcast Engineers and Technicians)이라고 할 수 있다. 1893년부터 조직되기 시작한 IATSE(International Alliance of Theatrical and Stage Employees)에는 공연무대, TV·영화 제작과 관련된 일을 하는 숙련 기술자들과 영화관의 상영 기술자들이 소속되어 있으며, 2000년 현재 조합원이 98,700명에 달하는 below-the-line 노동조합 중 최대 조직이다. NABET(National Association of Broadcast Engineers and Technicians)은 1937년에 만들어진 조직으로 라디오와 TV 관련 기술자들이 소속되어 있으며 2000년 현재 13,000명의 조합원을 대표하고 있다. Below-the-line 노동조합에 소속된 조합원들은 육체노동의 성향이 강한 업무에 주로 종사하기 때문에, 조합원들의 숙련을 기반으로 노동조합의 정체성을 규정하는 경향이 강하다. 또한 직무의 성격상 기술발달로 인한 산업구조 변화의 영향을 가장 많이 받는 노동조합이기도 하다

2) 영화제작과 관련하여 Above the line 이란 영화제작과정과 관련된 회계 용어로서 실제 영화 촬영에 들어가기 전에 사용되는 비용들을 의미한다. 따라서 여기에는 배우, 제작자, 감독, 그리고 작가들에게 지불되는 비용들이 포함된다. 반면 Below the line은 이들을 제외한 영화제작관련 예산을 의미한다. 엔터테인먼트 산업 노동조합을 분류하는 데 있어서 이 두 가지 용어를 사용한 구분이 명확히 이루어지고 있다.

는 점에서 지난 30년간 사용자들과의 갈등도 다양하게 겪어왔다.

<표 1>은 엔터테인먼트 사업의 주요 노동조합들이 보유한 조합원들의 직업구성과 1967년 이후 2000년까지의 조합원 수의 변화를 보여주고 있다. 미국 사회에서 미디어 산업의 급격한 성장을 반영하듯이 음악가 노조인 AFM(American Federation of Musicians)을 제외한 모든 분야에서 조합원 숫자가 증가했음을 알 수 있다. 이것은 산업의 성장에 따른 해당 분야의 노동자 수가 증가한 것을

반영하기도 하지만, 상대적으로 엔터테인먼트 산업 분야에서 노동조합들의 힘이 여전히 유지되고 있다는 것을 증명하기도 한다.

(2) 사용자 단체

미국 엔터테인먼트 산업을 대표하는 사용자 단체는 AMPTP(Alliance of Motion Pictures and Television Producers)으로서 350개의 텔레비전, 영화 프로덕션들을 공식적으로 대표하여

<표 1> 미국 엔터테인먼트 산업의 주요 노동조합

Below-the-Line Unions					
소속노동조합	설립년도	조합원 구성	조합원 수		
			1967	2000	1967년 이후 증가율(%)
International Alliance of Theatrical and Stage Employees(IATSE)	1893	숙련된 프로덕션 및 기술노동자, 공연, 영화, TV 제작과정의 무대 디자이너, 영화상영기사	60,000	98,700	+63
National Association of Broadcast Engineers and Technicians(NABET)	1937	라디오와 TV의 기술직 노동자들	8,600	13,000	+51
Above-the-Line Unions					
소속노동조합	설립년도	조합원 구성	조합원 수		
			1967	2000	1967년 이후 증가율(%)
Actors Equity Association (AEA)	1913	배우, 가수, 무용수, 공연 무대 매니저	14,000	39,000	+107
American Federation of Musicians(AFM)	1896	콘서트를 제외한 모든 형식의 공연에 참가하는 음악가들	283,200	110,000	-64
American Federation of Television and Radio Artists (AFTRA)	1937	라디오와 TV의 생방송 및 녹화방송에 출연하는 배우, 아나운서, 뉴스앵커	23,000	67,251	+144
American Guild of Musical Artists(AGMA)	1936	오페라, 무용공연에 참여하는 가수 및 무용수, 단독 공연자	4,000	5,317	+33
Screen Actors Guild(SAG)	1922	영화 및 TV 드라마 출연 배우	26,000	76,309	+192
Directors Guild(DGA)	1936	영화, 라디오, TV 연출가	3,500	11,829	+238
Writers Guild(WGA, divided into East and West, 1979)	1954	영화, 라디오, TV 작가	4,200	11,794	+180

Source: 1967 membership from Moscow; 2000 from BNA
출처: Gray, L.(2001)

단체교섭에 참여한다. 단체교섭의 파트너는 현재 SAG-AFTRA, DGA, WGA, AFM, IATSE 등 다양하다.

1924년 설립 당시에는 AMPP(the Association of Motion Picture Producers)로 명명되다가 텔레비전 프로그램 제작자들이 합류하게 되면서 현재의 AMPPT로 발전하였다. 최근에는 엔터테인먼트 산업 전반에 걸쳐 80개의 단체협약을 체결하는 등 활발히 활동하고 있다. 소속되어 있는 주요 회원사로는 Paramount Pictures, Sony Pictures, Twentieth Century Fox, Universal Pictures, Walt Disney Pictures, Warner Bros. Pictures 등의 메이저 영화사와 ABC, CBS, FOX, NBC 등의 주요 방송사, HBO 등의 케이블 방송사 그리고 독립영화 및 텔레비전 방송 제작사 등이 있다. 이 조직의 주요 업무는 소속사들을 대신하여 영화 및 방송 프로그램 제작에 참여하는 모든 인력들의 고용계약이 체결될 수 있는 기본 협약(minimum basic agreement)을 교섭 파트너들과의 단체협약을 통해 체결하는 것이다.

일반적인 기본협약의 내용은 조합원의 범위, 고용처리 및 중재의 절차, 제작비 규모별 최저임금과 고용기간, 촬영 전후(프리프로덕션, 포스트 프로덕션) 기간의 근로조건 권한, 의무 등에 대한 규정을 담고 있다. 또한 크레딧 표기 방식 및 재방영 수익(residual)의 배분에 관한 상세한 규정들을 담고 있으며, 무엇보다 중요한 건강보험, 퇴직연금 등에 관한 조합원들의 의무와 권리에 대해 자세히 서술하고 있다(SAG-AFTRA, DGA, WGA 홈페이지).

2) 노동조합 활동 전략: 실리적 노동조합주의

이 장에서는 최근의 엔터테인먼트 산업 노동조합의 활동을 좀더 자세히 살펴보기 위해서 Above-

the-line 노동조합에 속하는 SAG-AFTRA와 Below-the-line 노동조합에 속하는 IATSE의 활동 및 전략을 분석해 보도록 하겠다.

미국 엔터테인먼트 산업분야의 노동시장에서 일부 스타의 지위를 가지고 있는 사람과 그렇지 못한 사람들 간의 양극화가 극명하게 나타나고 있다는 점은 한국과 다르지 않다(Faulkner & Anderson, 1987; Gray, 2001). 일례로 거트니와 롬버그(Gautney & Rhomberg, 2015)에 따르면, 현재 미국 영화 산업 노동자들은 감독 및 작가, 주연 배우 등 자신들의 재능을 가지고 개인적으로 에이전트를 통해 계약을 맺는 사람들인 “above-the-Line” 노동자와 촬영, 녹음, 제작지원 등을 담당하며 프로젝트별로 고용되어 단체협약의 대상이 되는 “below-the-line” 노동자로 나누어지며, “below-the-line” 노동자들의 경우는 주로 연출망을 통해 프로젝트에 참여하게 된다는 점을 지적하고 있다. 이들의 경력은 기술습득을 통해 경력 사다리를 타고 올라가는 형태로 이루어지며, 경력을 쌓기 위해서 프로젝트별로 단기간 고용된다는 점에서 한국의 영화산업 분야 노동자들과 비슷하다고 할 수 있다(265).

이렇게 불안정한 고용관계가 지난 120년간의 미국영화산업의 발전과정에서 지속되어 올 수 있었던 것은 철저하게 조합원들의 이익을 대변하고 이데올로기 보다는 실리를 추구하는 이해대변 조직들이 조합원들을 유연적 노동시장으로부터 보호하는 완충제 역할을 하고 있기 때문인 것으로 추측할 수 있다. 따라서 이 장에서는 대표적인 엔터테인먼트 산업 노조인 SAG-AFTRA와 IATSE가 구체적으로 어떻게 조합원들의 이익을 위해 활동하는 지에 대해 좀더 구체적으로 살펴보고자 한다. 그리고 엔터테인먼트 산업 노동조합이 보유하고 있는 독특한 전략으로써 조합원들을 대상으로 적용되고 있는 3차원 보상방식(3-tier compensation

system)이 운영되는 방식과 이 방식에 내제되어 있는 실리적 노동조합주의의 성격을 분석해 보고자 한다.

(1) SAG-AFTRA (Screen Actors Guild- American Federation of Television and Radio Artists)

SAG-AFTRA는 영화 및 텔레비전 그리고 라디오 프로그램을 통해 연기를 펼치는 연기자들이 가입하여 활동하는 대표적인 Above-the-line 탈렌트 노조이다. 지난 2012년 통합이 이루어지기 전까지 SAG와 AFTRA는 별개의 조직으로 구성되어 있었다. SAG는 1933년 영화에 출연하는 다양한 층위의 영화배우들을 중심으로 결성된 이해대변 조직으로서 제작자 협회인 AMPTP 등과 소속 배우들의 임금 및 노동조건 결정 그리고 각종 복지혜택 증진을 위해 지속적으로 단체협약을 체결해 왔다. AFTRA는 1937년 라디오 연기자들을 중심으로 결성된 이해대변 조직으로서 이후 텔레비전과 광고 등을 통해 대중을 만나는 다양한 계층의 연기자들과 공연예술가들이 가입하면서 조직을 확장해 왔으며, SAG와 마찬가지로 제작자협회와의 단체교섭을 통한 조합원들의 임금 및 노동조건, 그리고 복지혜택의 증진을 위해 노력해 왔다. 이렇게 영화와 텔레비전, 라디오라는 매체의 상이성으로 인해 서로 독립적으로 약 70년 이상을 활동해 오던 두 조직은 미디어 산업구조의 변화에 따라 조합원들의 활동영역이 중첩되어지고, 그리고 무엇보다도 거대해지는 미디어 산업들과의 교섭에서 수적으로 유리한 고지를 점령하기 위하여 1980년부터 시작된 약 30년간의 논의를 거쳐 지난 2012년 마침내 통합된 조합을 결성하기에 이르렀다(Fortmueller, 2016).

현재 SAG-AFTRA는 약 160,000명의 배우, 아나운서, 방송저널리스트, 무용수, DJ, 뉴스 작

가, 뉴스 에디터, 프로그램 호스트(MC), 녹음기사, 가수, 스탠트연기자, 성우 등 매우 다양한 직업의 공연관련자들이 소속되어 있는 조직으로서 AFL-CIO의 회원조합이기도 하다.

SAG-AFTRA는 실리적 노동조합주의의 전형을 보여주는 조직으로서 조합원들의 이해대변과 복리증진을 노조 제일의 목표로 삼고 있다

SAG-AFTRA는 우리의 관할 아래 임금, 노동조건, 건강보험과 연금 보장에 대한 교섭, 조합원들의 일의 기회 확대 및 보호, 계약의 이행에 대한 엄수, 그리고 계약서 이외의 노동으로부터 조합원들을 보호하는 것을 주요 임무로 삼는다 (Mission Statement-www.sagaftra.org).

구체적으로 SAG-AFTRA에서 추진하는 회원대상 서비스(benefit)는 계약 및 단체교섭을 통한 임금 및 노동조건 조정(최저 표준 협약 minimum basic agreement), 건강보험 및 연금, 퇴직연금 플랜, 교육특전(연기 및 기타 공연 퍼포먼스 관련 교육), 캐스팅 워크샵 등이 포함되며, 재단운영을 통해 회원들의 가족 및 커뮤니티를 위한 사업도 활발히 진행하고 있다. 그 외에 회원들의 캐스팅 특권 확보를 위한 'I Actor' 제도 운영, 회원들의 여가, 부동산, 법률 관련 서비스 제공을 위한 'Deals and discount' 프로그램 등도 시행하고 있다.

또한 제작자 협회에 속하지 않은 저예산 영화 제작과 관련된 소속 조합원들의 계약을 조정하고, 조합원들을 대상으로 한 영화관람 할인 등의 혜택도 꾸준히 개발하고 있다. 또한 소속 조합원들은 SAG awards 투표에 참여할 수 있는 권리를 부여받는 명예를 누리기도 한다. 위와 같은 조합원 혜택을 누리기 위해서 조합원들은 명확한 의무를 이행해야 한다. 먼저 수입 총액에 비례하는

조합비를 지불해야하는데, 예를 들어 1달러에서 500,000달러 사이의 수입을 가진 조합원들은 자신의 총 수입의 1.575%의 조합비를 매년 내야하고 그 이상의 수입을 가진 조합원들에게는 또 다른 기준이 적용된다. 조합원으로 등록된 이상 SAG-AFTRA와의 계약이 형성되지 않은 작업에는 참여하는 것이 불가능하며, 반드시 제작자와 SAG-AFTRA 간의 계약이 체결된 작품에만 참여하도록 강제된다.³⁾

따라서 SAG-AFTRA 소속의 배우 및 기타 아티스트와 작업하기를 원하는 제작자들은 작품 제작에 들어가기 전에 반드시 SAG-AFTRA와 작품에 대한 계약을 체결해야한다. 이 계약을 체결하기 위해서 제작자들은 과거의 재무상황 및 임금지불 상황 등에 대한 서류 등을 재정보장(financial assurance) 증빙을 위해 노조에 제출해야 한다. 노조는 이 서류심사를 바탕으로 제작자와 계약을 체결할지 여부를 결정하게 된다. 이러한 재정보장을 통해서 노조는 출연자들의 임금 미지급 사태를 미연에 방지할 수 있다. 더불어 제작자는 출연자들의 임금 및 건강 보험, 연금 등에 지불되어야 하는 총 비용의 40%에 해당하는 보증금(Security deposit)을 노조에 지불해야 하며, 상업 작품의 수익 추정액에서 산출되는 예상되는 재방영수익에 대한 현금 예탁(residual reserve)도 반드시 제공해야 한다(www.sagaftra.org).

이처럼 SAG-AFTRA는 조합원들의 이익을 위해 제작자협회와 계약을 체결하는 중간자 역할을 충실히 수행함으로써 조합원들의 이익을 철저히 보호하는 전형적인 서비스모델 방식의 노동조합임을 보여주고 있다. 노조의 모든 활동은 조합

원들의 임금 및 노동조건에 향상 그리고 복지혜택의 확대에 귀결되며, 이 과정에서 제작자들과의 단체협약 체결이 이루어지며, 개별 제작자들이 제작하는 작품에 대해서도 다양한 방식으로 개입하여 계약의 형태로 조합원들을 보호한다. 따라서 조합원 이외의 동일 산업분야 노동자들과는 철저히 분리하여 조합원들을 관리하는 전통적인 클로즈드숍 방식을 고수함으로써 지난 100년 동안 조직을 유지해 왔다고 평가할 수 있겠다. 또한 때때로 이들은 제작자들과의 단체교섭 시 제작기간 동안 무과업 원칙 등을 계약조건으로 상정하고 이를 준수하는 등의 전략을 사용하기도 한다는 점에서 철저한 비즈니스의 관점에서 조직을 운영하고 조합원들의 이익을 담보하고 있다는 것을 알 수 있다.

(2) IATSE (International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, Its Territories and Canada)

IATSE는 1893년 설립된 노동조합으로서 엔터테인먼트 산업 전반에 걸쳐 무대 뒤 노동자들을 주요 가입대상으로 하는 조직이다. 현재는 미국 및 캐나다에 걸쳐 375개의 지역 지부와 13개 지역본부를 중심으로 구성되어 있다. 2018년 현재 140,000명의 조합원을 보유하고 있으며 기존의 조합원들의 권리를 보장하는 활동과 더불어 새로운 직업군들을 노동조합으로 영입하여 조직을 확대해가는 전략을 지속적으로 유지하고 있다. 앞에서 살펴본 SAG-AFTRA와 유사하게 IATSE도 주로 조합원의 노동조건과 노동권을 보장하는 계

3) 배우, 작가, 연출가 등이 작품을 위한 계약을 체결할 때, 라이선스를 가진 에이전시가 중간 역할을 하기도 한다. 그러나 이 에이전시는 작품 제작자가 계약을 체결한 노동조합의 규정에 따라 계약관계를 형성할 수 있다. 노동조합의 규정에 근거하지 않은 계약은 위법으로 간주된다. 뉴욕주의 경우에 에이전시의 수수료는 수익의 10% 미만으로 제한하고 있다(<http://portal.kocca.kr/cop/bbs/view/B0000153/1256250.do?menuNo=200911>).

약 협상에 활동의 초점을 맞춘다. 조합원들의 고용안정성을 보장하고 안전한 노동환경을 조성하고 건강보험 및 퇴직연금 프로그램을 운영한다는 점에서는 여타 노조들과 다를 바가 없다. 하지만 IATSE는 창작활동을 주로 하는 Above-the-line 노동조합들과 구별되는 숙련 기술직 노동자들이 주요 조합원이기 때문에 단체교섭의 내용에는 기술 및 숙련형성을 위한 교육훈련 제공과 관련된 내용이 포함되어진다. 실제로 1980년대 이후 엔터테인먼트 산업 특히 영화 및 방송 분야에서는 새로운 기술이 도입되면서 기존의 노동자들이 일자리를 잃게 되는 경우가 다수 발생하였고, 이를 해결하기 위해 노동자들이 파업을 하는 등 다양한 방식의 저항이 있었다(Gray, 2001). 그러나 대부분의 파업이 성공하지 못했고 이로 인해 조합원들이 실업자가 되는 것을 목격해온 노동조합으로서 새로운 기술 및 숙련형성을 위한 교육훈련 제공을 단체협약의 중요한 사항으로 포함시킬 수밖에 없는 구조에 놓이게 되었다. 이 교육훈련 제공 프로그램은 변화하는 기술 환경에 노동자들이 적극적으로 대응할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 매우 의미있는 제도라고 할 수 있다.

조합원 이익증진을 위한 프로그램들을 운영하기 위한 재원은 사용자들과의 단체교섭을 통해 마련된 펀드로부터 조달된다. 조합원들의 연금, 건강보험, 휴가(휴직) 비용 등을 수령할 수 있는 기금을 펀드 형태로 운영하고 있으며, 장학기금 재단(SCHOLARSHIP FOUNDATION)을 운영하여 조합원들의 자녀들에게 대학 학자금을 지원하는 등의 사업에 힘을 기울이고 있다. 조합원의 자녀들에 대한 노동조합의 관심은 다음 세대 노동운동에 대한 일종의 투자로서, 노동조합의 장학제도를 이용한 자녀들이 이후 조합원이 되어 노동조합을 이끌어 갈 것이라는 기대를 기반으로 한다. 이러한 노동조합의 활동전략은 IATSE 뿐

만 아니라 AFL-CIO에서도 지속적으로 추진하고 있는 대표적인 노동운동 확산 및 조직화 프로그램 중 하나이다.

(3) 엔터테인먼트 산업 노동조합의 전략의 특성: 3차원 보상체계(3-tier compensation system)

최근 들어 엔터테인먼트 산업 노사관계에서 새롭게 쟁점화 된 이슈는 재방영수익(residuals) 분배 문제이다. 미디어 산업이 발전하면서 생산된 미디어 상품의 재방영은 미디어 기업들의 또 다른 수익창출 기반이 되었고, 대체의 다변화는 이러한 추세를 강화하고 있는 상황이다. 따라서 노동조합들은 파생적으로 발생하는 수익을 노동자 입장에서 관리하고 분배할 수 있도록 하기 위한 지속적 노력을 기울이게 되는 것이다. 특히 오랜 기간 동안 진화되어도 노동조합과 제작자 간의 관계에서 만들어진 독특한 보상체계를 통해 재방영수익 배분의 문제가 해결되는 과정은 노동조합의 전략적 성과로서 주목할 만하다.

클라인가르트너(Kleingartner, 2001)는 미국의 영화와 텔레비전산업(MPTV)의 노동조합들이 단체교섭을 위해 사용하는 주요 전략인 3차원 보상체계(3-tier compensation system)를 통해 노사관계에서 유리한 고지를 확보하게 되었다고 주장한다. 3차원 보상체계는 최저임금, 능력에 따른 개인적 보상, 그리고 제작된 작품의 상영으로부터 파생되는 재방영수익의 분배로 구성된다. 최저임금은 균등기준의 원리에 따라 모든 조합원들에게 적용되는 임금으로 신참노동자들에게는 특히 많은 영향을 미친다. 최저임금기준은 작품에 참여한 연차와 참여 작품의 수에 따라 정해진다. 개인적 보상은 조합원 개인의 협상력을 유지하기 위해 마련된 것으로서 개인의 능력에 따라 성과로 보상 받을 수 있다는 원리에 기반한다. 개인들은 노

동조합을 통해 각자의 능력에 따른 보상치에 대한 계약을 진행하게 된다. 마지막으로 재방영수익은 최저표준협약으로 정해진 최저임금에 덧붙여 협상할 수도 있고, 개인별 계약기준에 따라 협의될 수도 있다. 재방영수익의 분배는 노조의 성격에 따라 다르게 운영되기도 한다. SAG-AFTRA 등의 탈랜트 노조들의 경우는 개인별 계약을 통해 재방영수익을 분배하는 한편 IATSE의 경우는 개인이 아닌 조합 전체의 혜택으로 간주하여 연금플랜 및 건강보험 펀드에 귀속시키는 정책을 사용하고 있다(pp. 119-120).

3차원 보상 요소 중 가장 큰 이슈로 등장하고 있는 것은 재방영수익이다. 실제로 재방영수익을 사이에 두고 노동조합과 제작사들 사이에는 힘겨루기가 지속되어 왔고, 지난 2002년, 2007년에 WGA(Writers Guild of America)를 중심으로 진행된 파업의 주요 이슈도 재방영수익의 분배였다는 점에서 임금교섭에서 재방영수익 분배가 차지하는 위치는 더욱더 중요해지고 있다. 재방영수익은 제작된 작품의 완성 및 상영 이후에 발생하는 이윤이므로 기존에는 비디오, DVD, Cable 텔레비전 네트워크를 통해 재방영되는 작품을 통해 발생하는 수익만을 의미했지만 최근에는 넷플릭스, 훌루, 아마존 등 플랫폼 서비스를 통해 얻어지는 수익이 급격하게 증가하면서 다시 새로운 교섭의 대상으로 등장하고 있다.

특이한 점은 이러한 재방영수익 분배에 관한 행정적인 처리를 노동조합에서 전담하고 있다는 것이다. 노동조합들은 오랜 기간 동안 쌓아온 노하우를 중심으로 재방영수익의 분배과정에 직접적으로 개입하여 행정적인 처리를 도맡게 됨으로써 제작자들의 역할을 분담하게 될 뿐만 아니라, 직접적인 제작 행정 업무에도 참여하게 되었다. 즉 이 3차원 보상체계를 통해 노동조합은 단체교섭에서 유리한 고지를 확보하게 되는 기반을 가지

게 되는 것이다(Paul & Kleingartner, 1994). 노동조합은 작품 제작에 참여하는 조합원들의 개인적인 계약을 대행하고 있기 때문에 조합원들의 계약관련 정보를 가지고 있고 이를 통해 재방영수익의 분배업무를 효율적으로 수행할 수 있는 기반을 가지고 있었다. 따라서 제작자의 업무를 분담하면서 제작행정업무에 자연스럽게 참여하게 되었고, 이러한 과정에서 일정부분 제작자와 공통의 이해관계를 인식하고 상호협조하는 전략을 구사하게 된다는 것이다. 즉 3차원 보상체계를 통해 엔터테인먼트 산업의 노동조합들은 조합원들의 이익을 확대하고자 하는 목적과 노동조합 조직 자체의 유지 및 강화라는 목적을 동시에 달성할 수 있게 되는 것이다.

결국 노동자들에 대한 3차원 보상체계는 실리적 노동조합주의에 기반한 서비스 모델로서의 노동조합 활동을 잘 드러내주는 대표적인 전략이라고 할 수 있겠다. 이는 또한 유연한 노동시장 구조에서 인력공급이 이루어지지만, 노동시장의 유연성을 완충할 수 있는 노동자 조직이 존재함으로써 고용관계의 안정성이 일정부분 확보되는 구조가 만들어 질 수 있다는 점을 보여주는 것이라고도 할 수 있다.

4. 결론: 미국 엔터테인먼트 산업 노사관계의 성격 및 시사점

지금까지 살펴본 미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계에 대한 성격은 “실리적 노동조합주의”에 기반한 전형적인 서비스 모델 노동조합과 이에 상응하여 비즈니스적 목표를 관철시키고자 하는 제작자들 간의 공존의 과정이라고 할 수 있다.

제조업과는 달리 매우 유연화된 노동시장구조 하에서 주로 단기간의 프로젝트형 작품제작에 참

여하는 노동자들에게 노동조합은 제작자들과의 단체교섭을 통해 기본 협약을 마련하고 이 협약을 기반으로 개별 조합원들의 계약에 관여하는 역할을 담당하는 매개 조직으로서 그 중요성과 기능을 유지하고 있는 것이다. 노동자들은 경쟁적인 노동시장에 개별적으로 참여하기보다는 조합에 속하여 조합원의 자격을 획득하는 것을 통해 더 많은 일의 기회와 고용안정성을 보장 받을 수 있고, 임금 및 노동조건에 있어서도 유리한 계약 조건을 획득할 수 있다. 노동조합은 조합비를 납부하는 회원들을 위해서 고용안정성, 더 높은 임금, 더 좋은 노동조건과 더불어 건강보험 및 퇴직연금을 관리 운영함으로써 조합원들에게 철저히 서비스를 제공하며, 이러한 서비스 제공을 위해 제작자협회와 단체교섭을 통한 기본합의서를 마련하고 개별 조합원들의 계약을 관리하는 역할을 맡게 된다.

이렇게 조합원들의 이익에 복무하는 것을 노동조합의 최상위 목표로 삼게 된 것은 한편으로는 최초로 노동조합이 조직되었던 시기의 경제적, 정치적 상황이 영향을 미쳤기 때문이기도 하지만, 다른 한편으로는 엔터테인먼트 산업 노동시장이 가지고 있는 고유의 성격 때문이기도 하다.

대공황시기를 거치면서 제작자들의 대규모 임금삭감 요구에 대응하는 과정에서 엔터테인먼트 산업 노동조합들의 실리적 노동조합주의에 바탕을 둔 전략이 더욱 확고해지기 시작하였고, 이후 미디어기술의 발달에 따른 산업구조 변화에 대응하기 위해 3차원 보상체계를 사용하게 되는 과정에서 노동조합은 노동운동의 이데올로기나 운동 전략의 변화에 집중하기 보다는 조합원들의 이익 확보에 관심을 기울이는 것을 통해 조직을 유지해 온 것으로 볼 수 있다. 또한 엔터테인먼트 산업 노동시장의 구조가 가지고 있는 특성을 파악하여 개별 노동자들과 제작자들 간의 계약을 대

행해주고 관리하는 과정에서 축적한 조합원들의 정보가 다시 제작자들과의 교섭 및 협업을 가능하게 하는 기반을 제공해주게 되었다는 점에서 매우 독특한 성격을 보여주고 있다고도 할 수 있다. 이와 더불어 노동조합은 조합원들에게 ‘노동조합과 계약을 맺지 않은 제작사의 일에는 참여할 수 없다’는 점을 조합원의 의무로써 강제하고 있다. 결국 노동자들에게 매우 불리한 노동시장의 구조를 이용한 노동조합의 전략이 조합원들의 이익을 증진시키고 나아가 제작자들과의 협업이 가능한 수준에서 교섭력을 확보할 수 있게 한다는 점에서 기존 노동조합의 전략과는 사뭇 다른 방식을 제시해 준다고 할 수 있다.

또한 유연한 노동시장 구조에서 인력공급은 이루어지지만 노동시장 유연성을 완충할 수 있는 노동자 조직이 존재함으로써 고용관계의 안정성이 일정부분 확보되는 구조를 보여준다는 점에서 프로젝트형 고용구조에서 개별화된 노동자들이 열악한 임금 및 노동환경을 감내해야하는 한국 문화예술산업 노사관계에 대해 시사하는 바도 크다고 할 수 있겠다. 더불어 SAG-AFTRA가 시행하고 있는 임금, 건강 보험 및 연금에 상응하는 보증금(Security deposit) 납부제도 및 재방영 수익 현금 예탁(residual reserve)제도 등은 임금 체불의 문제를 고질적으로 경험하고 있는 한국 문화예술산업 노동자들의 노동권을 사용자들로부터 보호할 수 있는 세부적인 방안들에 대해 다시 한 번 고민해 볼 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 의미가 있다고 하겠다.

하지만 이런 실리적 노동조합주의에 기반한 엔터테인먼트 산업 노동조합이 미국 엔터테인먼트 산업 전반에 종사하는 모든 노동자들을 대상으로 서비스를 제공하고 있지 못하다는 점은 반드시 지적되어야 할 부분이다. 2017년 현재 미국 엔터테인먼트산업에서 노동조합에 가입되어 있는 노

동자들의 비율은 6.5%이며, 2000년 6.9% 이래로 다소 감소하고 있는 추세이다.⁴⁾ 또한 2017년 미국 내 민간부문 노동조합 조직률 7.3%와 비교해 볼 때 여전히 낮은 수치임을 알 수 있다.⁵⁾ 엔터테인먼트 산업은 양적으로 확대되어가고 있고 이에 따라 이 산업에 종사하는 노동자들의 숫자도 증가하고 있지만 노동조합들은 여전히 기존의 노동조합의 운영방식을 고수하면서 조합원중심의 폐쇄적인 서비스 노조를 지향하고 있다는 점은 조직률이 낮아지고 있는 원인 중 하나로 지적될 수 있을 것이다.

이 논문은 미국 엔터테인먼트 산업의 노사관계

의 발전과정을 역사적으로 살펴보고, 노동조합들의 활동전략을 검토해보는 것을 통해 최근 조직화를 시작하고 있는 한국 문화예술산업 노동조합들의 활동 및 전략형성에 이론적, 실천적 보탬을 더하고자 한다는 점에서 의미를 찾고자 한다. 이제 막 자신들의 노동자성에 대해 고민을 시작하고 목소리를 내기 시작하는 한국 문화예술산업 노동자들이 이해대변 조직의 구성을 통해 그동안 고질적인 문제로 지적되어 왔던 고용과 소득의 불안정성을 하루 빨리 해소하여 “밥 먹고 예술” 할 수 있는 세상이 오기를 희망한다.

참 고 문 헌

- 권순원 (2004). 미국 노동조합의 조직운영과 노사관계. <국제노동브리프>, 2(5), 72-79.
- 권혜원 (2011). The Formation of Contract Unionism: the Institutional Anchors of American Industrial Relations. <국제경영리뷰>, 15(3), 69-92.
- 성민규 (2010). 미국 엔터테인먼트 매니지먼트: 음악 분야를 중심으로 <KOCCA 해외시장동향>, 통권301호. <http://portal.kocca.kr/cop/bbs/view/B0000153/1256250.Do?menuNo=200911>
- 윤진호 (1992). 미국 노사관계의 새로운 변화에 관한 연구. <연구논문집>, 6, 95-127.
- 정이환 (1998). 미국 노사관계의 새로운 전환? <경제와 사회>, 38, 265-293.
- 홍찬표 (2008). 미국 노사관계의 역사적 발전과정에 관한 연구. <노동연구>, 16, 37-52.
- Amman, John (1996). The Transformation of Industrial Relations in the Motion Pictures and Television Industries: Craft and Production. In G. Gray and R. Seeber (Eds.) *Under the Stars: Essays on Labor Relations in Arts and Entertainment*, 113-155, Cornell University Press.
- Curtin, M., & Senson, K(Eds.). (2017). *Voices of Labor: Creativity, Craft and Conflict in Global Hollywood*, University of California Press.
- Dickson, M., & Martin, A. W. (2012). We Can't Win This on Our Own: Unions, Firms, and Mobilization of External Allies in Labor Disputes. *American Sociological Review*, 77(6), 946-969.
- Engeman, Cassandra (2015). Social Movement Unionism in Practice: Organizational Dimensions of

4) 이 수치는 Art, Entertainment, Recreation industry에서의 노동조합조직률이다(Bureau of Labor Statistics, 2017).

5) 이 수치는 미국 내 전산업 중 민간부문의 노동조합조직률이다(Bureau of Labor Statistics, 2017).

- Union Mobilization in the Los Angeles Immigrant Rights Marches. *Work, Employment, and Society*, 29(3), 444-461.
- Fortmueller, Kate (2016). The SAG-AFTRA Merger: Union Convergence in a Changing Media Landscape. *Television and New Media*, 17(3), 212-227.
- Gautney, H., & Rhomborg, C. (2015). The Runaway Production Complex? The Film Industry as a Driver of Urban Economic Revitalization in the United States. *City and Community*, 14(3), 262-285.
- Gray, L. (2001). Entertainment Unions Tune up for Turbulent Times. *New Labor Forum*, 9, 122-132. Sage Publication.
- Gray, L., & Seeber, R. (1996). Looking Ahead. In G. Gray and R. Seeber (Eds.) *Under the Stars: Essays on Labor Relations in Arts and Entertainment*, 181-192, Cornell University Press.
- Hurd, R., Milkman R., & Lowell Turner (2003). Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization. *European Journal of Industrial Relation*, 9(1), 99-117.
- Kleingartner, A. (2001). Collective Bargaining: Hollywood Style. *New Labor Forum*, 9, 113-121.
- Milkman, Ruth (2013). Back to the Future? US Labour in the New Guild Age. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 645-665.
- Nielsen, Michael (1988) Labor Power and Organization in the Early U.S. Motion Picture Industry. *Film History*, 2(2), 121-131, Indiana University Press.
- Paul, A., & Kleingartner, A. (1994). Flexible Production and the Transformation of Industrial Relations in the Motion Picture and Television Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 47(4), 663-678, Cornell University Press.
- Paul, A., & Kleingartner, A. (1996). The Transformation of Industrial Relations in the Motion Pictures and Television Industries: Talent Sector. In G. Gray and R. Seeber (Eds.). *Under the Stars: Essays on Labor Relations in Arts and Entertainment*, 156-180, Cornell University Press.
- Prindle, David (1988). Labor Union Ideology in the Screen Actors Guild. *Social Science Quarterly*, 69(3), 675-686. University of Texas Press.
- Ross, Murray (1967). *Stars and Strikes: Unionization of Hollywood*. AMS Press, NY.
- US Bureau of Labor Statistics: <https://www.bls.gov/home.htm>
- SAG-AFTRA: <https://www.sagaftra.org/home>
- IATSE: <http://www.iatse.net/>
- DGA: <https://www.dga.org/>
- WGA: <http://www.wga.org/>

A Study of the Characteristics of Labor Relations in the US Entertainment Industry

Inyi Choi

Chungnam National University

This paper examines the characteristics of US labor relations through the specific case of the U.S. entertainment industry. Labor relations in the entertainment industry have used labor unions throughout its long history. Therefore, this study explores the characteristics of US labor relations reflected in the US entertainment industry. Existing studies concerning US labor relations have considered the characteristics of “business unionism”, “service model”, or “contract unionism.” The structure of the labor market and employment relations in the entertainment industry is distinguished from the traditional manufacturing industry; therefore, the ways of organizing workers and managing unions also differ. These differences in the entertainment industry could be elements of the general characteristics of US labor relations such as business unionism, service model, or contract unionism for the past 100 years. Looking at the historical development of labor relations and the current structure of labor unions in the US entertainment industry is meaningful in that it will contribute to the literature regarding labor relations in Korea. Considering there are limited studies about the history and characteristics of unions in the US entertainment industry, this paper provides useful insights in analyzing US labor relations from this perspective.

Keywords: Labor Relations in the US Entertainment Industry, Labor Unions in the U.S., Business Unionism, Contract Unionism, Unions in Culture and Art Industry in Korea