

대중문화예술제작물스태프의 작업 안전과 표준계약에 관한 소고

A Study on Work Safety and Standard Contract for Popular Culture Production Staff

김시열*, 이경호**
한국지식재산연구원*, 국제예술대학교 공연기획과**

Si Yeol Kim(sykimlaw@hanmail.net)*, Kyung Ho Lee(morsecode3@naver.com)**

요약

최근 일련의 사건은 대중문화예술 산업에 종사하는 스태프에 대한 부실한 작업 안전 문제에 대해 다시 논의할 수 있는 계기가 되었다. 우리나라에서는 그동안 대중문화예술제작물스태프의 문제에 대해 표준계약서를 통한 해결을 주된 정책의 한 방법으로 추진하고 있었다. 그럼에도 불구하고 기존의 표준계약서가 스태프의 작업 안전 문제에 대해서 시장의 특성 및 요구 등을 적절히 반영하지 못하고 있다 보니 마련된 표준계약서를 현실에서 활용하고자 하더라도 실질적인 효과를 얻는데 큰 한계가 발생한다. 이에 본 연구에서는 표준계약을 통한 계약당사자 간 의무 규율 사항을 개선함으로써 스태프의 작업 안전에 대한 유의미한 효과를 얻고자 하였다. 이를 위해 안전사고의 주요 원인과 계약 사례 등을 고려하여 계약항목의 구성을 최적 작업역량 유지를 위한 부정적 요인의 제거, 스태프 개인의 주의 해태(懈怠) 원인의 제거, 외부요인에 의한 주의 해태 원인 제거로 설정하고, 이들 각 상위 구성요소에서 각각 다루어야 할 구체적인 계약사항을 제시하였다.

■ 중심어 : | 대중문화예술제작물스태프 | 대중문화예술 산업 | 작업 안전 | 스태프 계약 | 표준계약서 |

Abstract

A series of recent events have laid the groundwork for discussions on the safety issues regarding production staff in the popular culture industry. In Korea, the standard contract has been pursued as a means of dealing with issues involving popular culture production staff. However, the existing standard contract failed to incorporate the characteristics and requirements in today's market, which greatly restricted its efficacy in real-world cases. Therefore, this study seeks to significantly improve the provisions in the standard contract that govern obligations between contractual parties, and the work safety of the production staff. To this end, considering the main causes of safety accidents and actual contracts, this study groups contractual provisions into several categories: the removal of adverse factors affecting optimal competency, factors causing individual staff's negligence, and external factors causing negligence. Then, this study proposes specific provisions to be included in each category.

■ keyword : | Popular Culture Production Staff | Popular Culture Industry | Work Safety | Staff Contract | Standard Contract |

I. 서론

우리나라 대중문화예술 산업은 최근 한류의 열풍과 함께 우리나라뿐 아니라 해외 각지에도 상당한 영향을 미치며 우리 산업에서 중요한 지위를 차지하고 있다. 그러나 지난해 영화 '화유기' 촬영 과정에서 발생한 스태프 추락 사건, 드라마 '킹덤' 스태프의 사망 사건 등은 대중문화예술 산업에 종사하는 스태프의 부실한 작업 안전 문제에 대해 다시 논의할 수 있는 계기가 되었다.

그동안 대중문화예술 산업 분야에서는 10여 년 전부터 대중문화예술제작물스태프에 대한 최소한의 보호를 위한 표준계약서 활용 논의가 이루어지고 있었다[1]. 그 결과 2010년 '영화산업 스태프 표준근로계약서'를 비롯하여 많은 표준계약서가 마련되고[2], 상당한 수의 표준계약서가 고시(문화체육관광부 고시 제2018-33호 「문화체육관광부 분야별 표준계약서」 등 다수)로 제정되어 활발히 적용되고 있다. 현재 스태프 작업 안전 문제해결을 위한 표준계약서의 활용이 매우 효과적이라는 점에 대해서는 공감대가 형성되어 있지만, 그럼에도 일부 분야를 제외하고는 여전히 표준계약서가 적극적으로 활용되고 있지는 않은 실정이다.

이는 현재 마련되어 있는 표준계약서가 실제 계약 환경에서 사용되는 것 자체에 정책적 초점이 맞추어진 면이 있기 때문이라 볼 수 있다[3]. 그러다 보니 시장의 특성과 요구 등을 적절히 반영한 표준계약서 개발에는 아직 미치지 못한 상황인 것이다. 특히 상대적으로 더 많은 주목을 받는 대중문화예술 산업 종사자, 즉 배우나 가수 등에 대한 논의에 밀려 대중문화예술제작물스태프를 대상으로 한 논의는 비교적 최근에서야 이루어지기 시작한 점도 한 원인이라 할 수 있다. 이와 같은 상황에서 대중문화예술제작물스태프의 작업 안전 확보를 위한 논의를 표준계약 사항의 개발 측면에서 살펴볼 필요가 있다는 점은 현실적으로 상당히 중요한 과제라 생각한다. 대중문화예술 산업에서 계약당사자 간의 의무와 책임을 명확히 하기 위한 수단으로 표준계약은 현실적으로 매우 효과적인 수단이기 때문이다.

본 연구에서는 대중문화예술 산업에 있어서 그동안 상대적으로 논의의 사각지대에 속한 대중문화예술제작물스태프의 작업 안전을 보장할 수 있도록 하기 위해 표준

계약을 수단으로 그 개선점을 살펴보았다.

II. 기존 표준계약서를 통한 대응의 한계

1. 대중문화예술제작물스태프 작업안전과 표준계약서

「대중문화예술산업발전법」 제2조 9호는 “대중문화예술산업에 종사하는 자로서 대중문화예술제작물 제작과 관련된 기획, 촬영, 음향, 미술 등 업무에 기술적 또는 보조적인 용역을 제공하는 자”를 대중문화예술제작물스태프라 정의한다. 또한, 대중문화예술산업실태조사에서는 대중문화예술제작에 관여하는 자 중에서 실연창작을 담당하는 대중문화예술인을 제외한 나머지를 대중문화예술제작물스태프(이하, ‘스태프’라 한다.)로 분류한다. 이때 「대중문화예술산업발전법」은 용역을 수행하는 자만을 대중문화예술제작물스태프로 정의하고 있는데, 용역이라 하더라도 일정한 경우 근로자로 인정될 수 있으므로 본 논문에서 이를 특별히 구별하지는 않아도 될 것으로 본다. 작업 안전 측면에서는 사용자에 고용된 근로자이거나 혹은 근로자가 아닌 프리랜서 등의 용역을 수행하는 자 모두 다르지 않은 계약 기준 정립에 필요하기 때문이다.

한편, 작업 안전의 개념을 명확히 정의하는 법률 규정은 없지만, 안전의 사전적 의미를 ‘위험이 생기거나 사고가 날 염려가 없어 편안하고 온전한 상태’로 정의한다는 점을 고려할 때, 작업 안전은 작업 과정에서의 직접적인 안전에 관한 사항 외에 안전을 위하여 필요한 제반 사항, 즉 근무시간, 휴식시간 혹은 안전한 작업에 영향을 주는 일련의 요구 등을 모두 포괄하는 개념이라 생각된다. 다만, 직접적인 의미의 작업 안전 관련 사항 외의 내용은 근로 및 휴게시간 등 각기 개별적으로 다루어지는 영역이므로 본 연구에서는 직접적인 의미의 작업 안전 관련 사항만을 대상으로 하는 것이 타당하다고 생각한다.

이러한 개념 하에서 현재 고시(告示)로 제정되어 활용되는 표준계약서 가운데 스태프를 계약 대상으로 할 수 있는 것을 특정하면, “영화산업 근로표준계약서(시간급용,포괄임금용)”, “방송영상프로그램 제작 스태프 표준근로계약서”, “방송영상프로그램 제작 스태프 표준하도급계약서”, “방송영상프로그램 제작 스태프 표준업무위탁

계약서”, “공연예술 기술지원계약서”, 그리고 고용노동부의 “표준근로계약서”가 해당된다.

2. 표준계약서의 본질적 한계

「민법」 및 특별법 등에 의하여 계약자유 원칙에 제한이 가해지고 있지만, 상대적 약자인 계약당사자는 현실적으로 여전히 계약 체결상 지위의 차이, 정보 능력의 차이 등에 따라 실질적인 계약의 공정성을 유지하는데 어려움이 있다. 이러한 현실을 고려하여 계약당사자 간의 상대적 힘의 불균형을 줄여 공정한 계약체결을 유도하기 위해 최근에는 표준계약서 활용이 중요하게 논의되고 있다.

표준계약서는 보통 정형적 거래에 대한 일반적이고 표준적인 내용을 모아 놓은 계약 서식을 의미하는데, 크게 ‘양식으로서의 표준계약서’와 ‘규제로서의 표준계약서’로 구별한다.

양식으로서의 표준계약서는 특정 산업 분야에서 필요한 전문적인 계약 내용을 정형화하여 새로운 진입자들이 쉽게 사용할 수 있도록 하는 표준양식, 즉 견본계약서를 의미한다. 이는 주로 업무의 편의성을 목적으로 사용되며, 개별 계약이 요구하는 상황에 따라 표준양식에 적법한 변형을 가하여 사용하도록 한다[4]. 반면, 규제로서의 표준계약서는 양식으로서의 표준계약서가 계약당사자 간에 이를 채택할 시 법적 구속력을 갖는 효력이 나타나게 됨에 따라 그 내용에 의하여 불공정한 결과가 발생하지 않도록 규제를 가할 필요가 있다는 점에 기인한다. 표준계약이 개별 계약으로 편입되어 구체적 거래에 영향을 미치게 되는 경우 상대적 약자의 불공정한 계약체결을 방지하기 위한 규제가 고려된 것이다[5].

그러나 이와 같은 표준계약서는 이를 실제 계약에서 채택하지 않는 한 그 자체로는 어떠한 법적 구속력을 갖지 못한다는 본질적 한계가 있다. 건축 관련 법령에서의 예와 같이 법률에서 표준계약서 활용 및 특정 계약항목의 반영에 의무를 부여하는 경우에 아닌 한, 표준계약서는 결국 계약당사자 간 합의에 따라 적용될 수밖에 없다. 그럼에도 불구하고 표준계약서를 활용함으로써 상대적 약자인 계약당사자 일방이 계약 과정에서 자신의 권리 보호를 위한 기준으로 활용할 수 있으며, 상황에 맞도록 일부 규정을 보완하여 사용함으로써 계약의 효율성을 높

일 수 있다는 장점이 있다.

3. 기존 표준계약서의 내용상 한계

앞서 특정한 대중문화예술 산업에서의 스태프 관련 주요 표준계약서 가운데 스태프 작업 안전에 관한 사항을 살펴본다.

첫째, ‘영화산업 근로표준계약서(시간금융, 포괄임금용)’는 제12조에서 산업안전과 재해보상 조치 규정을 두고 있다. 본조에서 사용자는 근로자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 하는 책임을 부여하며(제1항), 위험한 장면 촬영 등 작업 안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 직종과 업무에 적합한 검정 합격품의 안전장구를 지급함으로써 근로자에 대한 안전배려의무를 다하도록 한다(제2항 전단). 스태프인 근로자는 사용자의 안전보건 조치에 대한 제반 지시를 성실히 따라야 할 의무가 부여된다(제2항 후단). 또한, 사용자는 사고 예방을 위하여 근로자에 연속하여 10시간 이상의 휴식시간을 보장해주어야 하며(제3항), 근로자가 업무상 재해를 입은 경우 산업재해보상보험법에 따라 근로자가 보상받을 수 있도록 관련 업무처리에 성실히 협조할 의무가 사용자에게 부여된다(제4항).

둘째, ‘방송영상프로그램 제작 스태프 표준근로계약서’는 제5조 방송사 또는 제작사의 의무 규정 제2항에서 위험한 장면 촬영 등 작업 안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 스태프에 대한 안전 배려 및 스태프의 노무 제공 과정에서 생명, 신체, 건강에 대한 보호 의무를 부여한다. 제4항에서는 스태프에게 적절한 환경을 제공하여야 할 의무를 부여하며, 제6항에서는 스태프의 휴식을 위한 편의를 제공할 의무, 제7항에서는 해외 로케이션이 있는 경우 안전 등에 대해 스태프와 별도로 협의하도록 의무를 부여한다. 제6조는 스태프의 의무 규정으로 스태프는 프로그램 제작 중 안전조치에 관한 방송사 또는 제작사의 제반 지시를 성실히 따르도록 의무가 부여된다.

셋째, ‘방송영상프로그램 제작 스태프 표준하도급계약서’는 제11조에서 안전배려의 의무 규정을 두고 있다. 본조에서는 산업재해보험 가입 여부에 관한 확인 의무, 작업현장에서의 사고에 대비하여 스태프가 안전한 업무 수행이 가능하도록 제반 조치를 취할 의무, 스태프의 안전한 작업환경 요구 권리 및 제작사 등이 이에 응할 의무

등을 정하고 있다.

넷째, '방송영상프로그램 제작 스태프 표준업무위탁계약서' 제3조는 방송사 또는 제작사의 의무 규정인데, 동 조 제1항에서는 방송사 또는 제작사는 위험한 장면 촬영 등 작업 안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 스태프에 대한 안전배려의 의무를 다하여야 하며, 기타 스태프의 생명, 신체, 건강에 대한 보호 의무를 부여하며, 제2항에서 적절한 작업환경을 제공할 의무를 부여한다. 한편, 제4조에서 스태프는 프로그램 제작 중 안전조치에 관한 방송사 및 제작사의 제반 지시를 성실히 따를 의무가 부여된다. 제7조에서는 업무량에 비해 현저히 짧은 기간을 정하거나 일일업무량을 과도하게 정하지 말아야 할 것을 정하고 있다. 제11조는 안전배려의 의무 규정인데, 본조에서는 산업재해보험 가입 여부에 관한 확인 의무, 작업현장에서의 사고에 대비하여 스태프가 안전한 업무 수행이 가능하도록 제반 조치를 취할 의무, 스태프의 안전한 작업환경 요구 권리 및 제작사 등이 이에 응할 의무 등을 정하고 있다.

다섯째, '공연예술 기술지원계약서'는 제5조에서 스태프의 의무와 권리 규정을 두고 있다. 본조에서는 스태프는 공연준비 또는 공연 중 유발될 수 있는 진행상의 안전 사고에 만전을 기하며, 발생하는 사고가 스태프의 귀책 사유로 인한 경우 일체의 책임을 지도록 정하고 있다. 반면 제작자에게는 작업 안전에 관한 별다른 의무를 부여하지 않고 있다.

여섯째, '고용노동부의 표준근로계약서'는 기간의 정함이 없는 경우 및 기간의 정함이 있는 경우 모두 별도의 작업 안전에 관한 규정이 제시되지 않으며 적용되는 사회보험 종류를 정함에 있어 산재보험 항목이 있을 뿐이다. 이는 연소근로자(18세 미만인 자)에 대하여도 동일하다.

이와 같은 현재의 표준계약서들은 다음의 두 가지 한계점을 가지고 있으며, 이러한 점들로 인하여 현실에서의 효용이 크지 않은 것으로 평가된다.

첫째, 계약사항으로 제시하고 있는 내용들이 소극적 성격을 갖는다는 점이다. 대부분의 표준계약서에 기재된 계약사항들이 포괄적이고 선언적 내용이거나, 스태프에 주의를 요구하는 사항, 기획사 등의 비용이 수반되지 않는 범위에서 제시되는 사항 등에 해당한다. 이러한 점은

표면적으로는 스태프에 대한 작업 안전에 관하여 일련의 사항들을 충분히 계약을 통하여 반영하고 있는 것으로 보일 수 있지만, 그 실재를 보면 효과적인 스태프 보호가 이루어지고 있다고 판단하기는 어려운 면이 크다.

둘째, 제시된 계약사항 역시 강제될 수 없는 것이어서 계약체결 단계에서 스태프에 불리한 형태로 변경이 가능하다는 점이다. 노동조합에 의하여 이러한 불이익 변경에 대한 견제가 가능한 자들과 달리 기본적으로 용역계약에 터 잡고 있는 스태프에 대해서는 계약의 내용이 기획사 등에 유리하게 변경된다고 하더라도 이를 직접 제재하기는 쉽지 않다.

4. 기존 표준계약서를 통한 대응의 문제점

이와 같은 표준계약서를 통한 기존의 스태프 작업 안전에 관한 대응은 다음의 몇 가지 문제를 갖는다.

첫째, 계약의 형태가 근로계약인지 혹은 용역계약인지에 따라 계약 대상 스태프에 대한 작업 안전 관련 규범 정도가 차이를 보인다. 근로계약의 경우에는 스태프가 계약자에 의하여 직접 고용된 근로자에 해당하다 보니 일정한 수준 사용자가 작업 안전의 의무를 부담하는 것을 발견할 수 있다. 반면 용역계약의 경우에는 작업 안전에 대한 일련의 의무가 제작사 등 보다는 스태프에 부여되고 있는 모습이 많이 발견된다. 다만 이때에는 구체적인 사항을 명시하기보다 포괄적으로 스태프에 안전하게 수행할 것을 요구하는 방식을 보인다.

둘째, 포괄적 의무만을 선언적으로 규정한 경우가 많으며, 작업 안전을 보장하기 위하여 구체적인 사항을 명시한 경우는 거의 발견되지 않는다. 이러한 형태의 계약은 제작사 등에 지나치게 높은 재량을 부여하게 되며, 스태프의 작업 안전이 비용으로 인식되는 경우에는 그 제작사 등의 재량이 부정적인 방향으로 흐를 위험이 있다는 점에 우려가 있다. 스태프의 입장에서도 작업 과정에서 발생하는 수많은 행위 가운데 구체적으로 어떠한 행위가 작업 안전을 저해하는 것인지 특정되어 있지 않다 보니 안전에 대해 피상적인 인식이 발생할 우려도 있다고 본다. 아울러 안전한 작업환경 구성에 대해서도 물리적 요인에 대해 주안점을 두고 있을 뿐, 작업을 수행할 인적 요인에 대한 부분은 특별히 고려되지 않고 있다는 점 역시 문제이다.

셋째, 휴일 및 휴게시간 등의 보장을 작업 안전의 시각에서 다루는 사례가 거의 없다. 과도한 작업은 필연적으로 수행자의 체력 및 집중력 저하를 초래하므로 사고로 이어질 개연성이 높은 요인이다. 이에 최근 「근로기준법」 개정을 통하여 주당 최대 근로시간을 52시간으로 단축한 흐름과 더불어 충분한 휴식을 통한 작업 안정성을 확보할 필요가 있다.

넷째, 표준계약서의 본질적 한계 및 실제 대중문화예술 제작환경을 고려한 나머지 지나치게 보수적인 태도를 보이는 것이 아닌지 의문이 든다. 기본적으로 작업 안전에 관한 사항은 현실적으로 부담이 될 수 있는 비용에 해당하므로, 오히려 좀 더 구체적인 사항들을 표준계약에 반영하여 제시함으로써 계약 쌍방에 적절한 인식 제공과 이를 통한 협상의 여지를 제공할 필요가 있다고 생각한다.

III. 작업 안전 규범의 구체화를 위한 방향 검토

1. 안전사고의 원인 분석

문화체육관광부 등의 “공연장 안전사고 사례집”은 공연장에서의 사고 원인을 ‘설계 및 설치의 문제’, ‘안전계획 미수립’, ‘안전교육 미실시’, ‘운영 미숙’, ‘의사소통 부재’, ‘관리소홀’, ‘노후화’, ‘방화’, ‘부주의’, ‘자연재해’ 및 ‘기타’로 분류하고 있다[6]. 이에 대해 그 구체적 내용을 고려하여 근본적인 원인을 도출하면 ①사용자의 물리적 환경 관리 미흡, ②스태프의 역량 부족, ③스태프의 주의 해태(懈怠), ④업무 체계 미정립을 주된 이유로 할 수 있다. 이 가운데 계약을 수단으로 한 방법으로 다루어볼 수 있는 원인은 ‘스태프의 역량 부족’ 요인과 ‘스태프의 주의 해태(懈怠)’ 요인이라 생각한다.

‘스태프의 역량 부족’ 요인은 특정 스태프 본질적 요인에 기인할 수 있고, 또한 스태프의 역량을 발휘할 수 없도록 하는 외부적 요인에 기인하는 것이 원인이 된다. 전자에 대해서는 계약을 통하여 정할 수 있는 성질이 아니나, 후자에 대해서는 계약을 통하여 스태프의 적절한 작업역량 발휘에 부정적 영향을 주는 요인을 제거하도록 하는 의무를 부여하는 것이 가능하다. 반면, ‘스태프의 주의 해태’ 요인은 특정 스태프의 내부적 문제로 인한 주

의 해태와 스태프가 작업을 수행하는 데 있어서 외부적으로 발생한 문제에 기인한 주의 해태를 원인으로 볼 수 있다. 전자에 대해서는 특정 스태프가 음주 혹은 명정상태(酩酊狀態)에서 작업을 수행하는 등의 형태가 대표적일 것이며, 후자에 대해서는 충분한 휴식시간의 미부여, 과도하게 다양한 업무의 요구 등으로 인한 것이 원인이 될 수 있다. 계약을 통하여 전자와 후자의 문제를 방지할 수 있는 사항을 규정화한다면, 스태프의 주의 해태로 인한 사고 등을 방지할 가능성을 상대적으로 높일 수 있다.

2. 법정정책적 태도의 검토

대중문화예술 산업과 관련한 법률로는 「대중문화예술산업발전법」과 「공연법」이 스태프의 작업 안전에 관하여 규정을 두고 있으며, 전자는 표준계약서의 마련 시 안전에 관한 규정을 포함할 것을 요청하는 내용이며, 후자는 공연장 시설안전에 관한 관리 측면에 관한 내용을 주로 하고 있다. 구체적으로 보면, 「대중문화예술산업발전법」은 제7조에서 대중문화예술용역 계약체결 시 대중문화예술인의 정신건강 지원에 관한 사항, 대중문화예술인 보호에 관한 사항을 계약서에 명시하도록 하며, 제8조에 따른 표준계약서의 경우에도 동일하게 적용한다. 한편, 「공연법」은 공연장의 시설안전에 관하여 규정을 둔다. 이는 2014년 성남시 공연장 환풍구 붕괴사고 이후 공연장의 시설안전 강화를 위해 마련된 것인데, 주요한 사항으로는 재해예방조치를 강화하여 공연장 내외의 다수 인원의 공연 관람 시 안전문제를 강화할 수 있도록 한 점(제11조), 공연을 위한 예산 산정 시 안전관리비를 계상하도록 한 점(제11조의2), 공연장마다 안전관리조직을 두도록 한 점(제11조의3), 관련 직원에 대한 안전교육 의무화(제11조의4) 등이 있다. 특히 무대예술 전문인 자격을 됴으로써 무대기계·무대조명·무대음향 등의 종류별로 1급부터 3급까지 자격을 구분하도록 하였고(제14조), 이들 무대예술 전문인을 공공 공연장 등에 배치하도록 의무화하였다(제16조).

일반적인 산업안전에 관하여는 「재난 및 안전관리 기본법」, 「산업안전보건법」이 대표적인 법률이며 대중문화예술 산업 역시 작업 안전과 관련하여서는 이들 법률의 적용 범위에 해당한다. 「재난 및 안전관리 기본법」은 재난 발생 위험이 높은 시설물에 대해서는 정밀안전진단,

보수 또는 보강 등 정비, 재난을 발생시킬 위험요인의 제거를 국가가 명할 수 있도록 한다(제31조). 또한 「산업안전보건법」은 사업장 단위로 안전관리를 위한 담당자를 지정하고 작업 과정에서 발생할 우려가 있는 위험을 방지하기 위한 일련의 의무를 사업주 및 근로자에 부여하는 것을 내용으로 한다. 구체적으로는 사업장 단위로 안전보건관리책임자를 두어 안전에 관한 업무를 총괄하게 하며(제13조), 관리감독자(제14조) 및 안전관리자 등(제15조)을 두도록 정한다. 사업주에게는 유해·위험 예방 조치를 할 의무가 부여되며, 구체적으로 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험, 폭발성·발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험, 전기·열·그 밖의 에너지에 의한 위험에 관한 조치를 하여야 한다(제23조 제1항). 그리고 근로자가 작업 중 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소, 그 밖에 작업 시 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소에는 그 위험을 방지하기 위한 필요 조치를 할 의무가 있다(제23조 제3항). 근로자는 사용자가 안전 등에 대하여 한 조치에 대해 준수할 의무가 부여된다(제25조). 작업 과정에서의 안전 관련한 의무는 도급사의 경우도 사업주와 동일하게 부여된다(제29조).

대중문화예술 산업에서 스태프의 작업 간 안전에 관하여는 현재 일반적이고 포괄적인 사항이 규정되어 있을 뿐 실제 현장에서 적용하여야 할 사항들은 당사자 간의 계약에서 정하도록 하는 것이 현행 법규의 태도로 생각된다. 이러한 태도는 스태프 작업 안전에 대한 문제가 일단 계약에 기초하는 것이라는 점을 고려하였기 때문으로 볼 수도 있겠으나, 그 보다는 아직까지 스태프가 겪을 수 밖에 없는 작업환경에 대한 특수성과 현실을 구체적으로 반영하지 못하였기 때문인 것으로 판단된다. 최근 근로기준법 개정의 사례에서 발견할 수 있는 것과 같이 산업종사자의 인권적 문제가 산업상의 이익에 우선한 것으로 보는 것이 지금의 관련 법상의 태도이다. 이러한 면에서 보면 지금의 대중문화예술 산업에서 작업 안전과 관련한 법규는 이러한 흐름에 편승하지 못하였다고 생각한다. 이에 상기의 관련 법규의 태도를 스태프 작업 안전에 대한 계약상 규범을 마련하는데 필요한 가이드로 삼기는 어렵다고 본다. 이에 계약 단계에서 실제 작업환경 및 과

정에서 발생하는 다양한 안전 관련한 문제들에 대해 구체적인 규칙이 논의되고 반영될 필요가 있다.

3. 미국의 스태프 계약 사례의 검토

미국에서 대중문화예술 종사자를 위한 표준계약서는 정부에 의한 노력보다는 각 동업조합(guild, equity)을 중심으로 하는 단체교섭을 통한 협약서(Collective Bargaining Agreement)에 의해 구체화 되는 형태로 발전한 것으로 보인다. 다양한 계약서 사례 가운데 유의미한 사항을 담고 있는 것은 다음과 같다.

첫째, C 사(社)의 사례는 무대 관련 스태프에 대한 기획사와 조합 간의 협약이다. 전체 23개 조항으로 이루어진 본 협약에서 스태프의 작업 안전에 관한 규정은 직접적인 안전에 관한 규정과 안전한 행위를 이끌기 위한 휴식 등의 제반 사항을 정하는 규정으로 나타난다.

직접적인 작업 안전과 관련하여서는 제17조(SAFETY)에서 정한다. A 항에서는 고용주의 의무를 명시하는 규정으로, 고용주는 업무의 수행을 위한 안전하고 건강한 환경을 제공하고, 현장 특정 필수 교육을 포함하여 모든 연방·주 보건 및 안전 관련 규범을 준수할 의무를 갖는다. 이에 모든 직원이 따르는 안전한 근무 관행을 보장하기 위하여 합리적인 안전규칙, 교육 프로그램을 수립하기 위한 관리권을 갖는다. 또한, 고용주가 결정한 불안정하거나 건강하지 않은 근무조건으로 인하여 직원이 일하지 못하거나 일하기를 거절한 직원에 대해 차별·보복을 할 수 없도록 하고 있다. B 항과 C 항, D 항에서는 고용되는 직원의 직무기능을 엔터테인먼트 기술자 인증프로그램(ETCP)을 통해 인증함으로써 직무수행을 위한 적절한 역량을 확인하도록 하고 있다. 이를 통하여 공연장 설치 경험(B 항), 전기기사 자격(C 항), 조명 장비 설치 자격(D 항)을 보장하게 된다.

그 외에는 휴게시간과 식사시간에 관한 조항이 눈에 띈다. 식사시간의 경우 식사시간의 요청이 5시간을 초과 시 1시간의 무급 식사시간을 제공하거나 고용주가 직접 식사 제공 시 1/2시간의 유급 식사시간을 제공하도록 하며, 모든 식사시간은 요청 시간으로부터 4~5시간 사이에 주어져야 하도록 한다. 식사시간 부여 미이행 시 이행될 때까지 할증임금이 제공된다. 또한, 업무의 4시간 이내에 고용주는 15분의 유급 휴식을 부여한다. 다만,

업무의 특성상 모든 직원이 동시에 휴식을 취할 수는 없도록 한다.

둘째, M 사(社)의 사례도 무대 관련 스태프에 대한 기획사와 조합 간의 협약이다. 전체 25개 조항으로 이루어진 본 협약에서 스태프의 작업 안전에 관한 직접적인 규정은 존재하지 않는다. 다만, 스태프의 주의 해태를 방지하기 위해 마약이나 음주에 관한 규정이 상세히 명시되어 있는 것이 특징이다.

마약 및 음주에 관한 정책은 제21조(Drug and Alcohol Policy)에서 정한다. 동조 21.1항 (a) 및 (b) 호는 스태프가 작업장에서 근무하는 동안, 그리고 근무에 영향을 주는 근무 직전의 아침 또는 점심시간에 음주(a 호) 및 마약(b 호)을 하는 것을 포함하여, 대상 공연에서의 안전한 운영에 직접적 악영향을 줄 수 있는 상황에서 마약, 환각제, 흥분제, 진정제, 약물 등의 보유, 사용, 이전, 제공 또는 그 영향 아래 있지 않도록 하며, 이의 위반 시 해고를 포함한 징계 사유로 명시한다. c 호에서는 예외 사항을 명시한다. 근무시간이라도 의학적으로 처방된 약 등의 사용은 허용되며, 그러한 약이 스태프의 직무수행에 부정적 영향을 줄 수 있는 명시적 표시가 있지 않은 고용주에 통지할 의무는 없다고 정한다. 이 예외에 해당하는 경우가 아닌 한 스태프는 자신이 사용하는 약물 등에 대하여 고용주에 통지할 의무가 있다. 또한, 마리화나의 경우는 의학적 처방을 받은 것이라 하더라도 예외에 해당하지 않으며, 보유, 사용, 이전, 제공 등 모든 영향 안에 있는 행위가 금지된다. 21.3항은 고용주의 수색, 검사 및 마약 또는 음주 테스트를 지속적인 고용의 조건으로 삼을 수 있도록 정한다.

셋째, 위스콘신 지역의 무대 관련 스태프 조합의 표준 계약서 사례이다. 전체 14개 조항으로 이루어진 본 협약에서는 리허설의 보장, 무대장치 설치 등의 행위 시 지켜야 할 안전규칙을 구체적으로 명시하고 있다.

직접적인 작업 안전과 관련하여서는 먼저 제8조(Rigging And Climbing)에서 정한다. 본조에서는 무대장치를 설치하기 위한 좁은 통로 혹은 지지구조물 또는 사다리·비계 등에서 떨어질 위험이 수반된 경우에 작업할 것이 요청된 스태프에 적용되는 것이다. 이때 안전을 위하여 최소 2인이 함께 작업하도록 명시하며(8.1.항), 지상 설치자와 연극 격자판에 장비를 부착하거나 천장

또는 지붕 구조에서 작업하는 클라이머에 대해서는 각각 정해진 비율에 따라 임금을 지급하도록 정한다(8.2항, 8.3항). 8개 지점 미만에 매달려야 하는 스태프(클라이머)의 경우 2인의 클라이머 당 최소 1인의 지상 설치자가 지원하여야 한다(8.4항). 한편, 조명, 마이크 또는 트러스 스포트라이트에 집중하는 목적을 위한 클라이밍의 경우 해당 작업을 수행하는 스태프는 시간당 현행 비율의 1.5배의 위험수당을 받는다(8.5항). 본 조의 대상이 되는 작업은 커트 및 이동 기중기, 차폐 및 스크린의 본래 설치 및 다양한 장치의 유지관리 및 수리가 포함된다(8.7항).

한편, 제9조(Truck Loading Rate Conditions)는 차량 적재를 위한 조건을 명시한다. 본조는 대상 공연에서의 무대장치 등을 적재 및 하역하기 위한 직무를 수행하는 전담 스태프를 지정하도록 하며, 그들의 책임 범위를 해당 직무에 대한 것으로 한정한다(9.0항, 9.1항 전단). 다만 이들을 지원하기 위하여 이를 감독하는 스태프가 차량에 일시적으로 들어가는 것은 허용한다(9.1항 후단). 차량 적재 및 하역 담당하는 스태프가 1인일 때 최소 1인의 스태프가 이를 감독하여야 하며(9.2항), 차량의 종류(세미트레일러, 스트레이트 트럭)에 따라 지정되어야 하는 스태프의 인원이 상이하게 명시된다(9.4항).

그 외에는 식사 휴식에 관한 규정이 있으며, 스포트라이트 기사와 차량 적재인, 영화기계 기사들은 정해진 무대 설치 스태프 인원에 포함하지 않고 별도로 구성하여 해당 직무수행을 보장하는 규정, 리허설은 세 시간이 최소 보장되어야 하는 점 등이 규정되어 있다.

4. 대중문화예술 산업의 특성과 계약 규정 마련의 방향

타 산업과 다른 대중문화예술 산업의 특성은 여러 가지가 있지만, 스태프의 작업 안전과 관련한 것으로는 특정 작품 등에서 활용되는 스태프의 상당수는 프리랜서라는 점이 대표적이라 할 수 있다. 즉, 스태프는 제작사 등에 직접 고용된 근로자가 아니다 보니 「근로기준법」 등의 규제를 받지 않는 사각지대가 상당히 존재한다. 물론 최근 형식적으로는 위탁계약 혹은 용역계약을 체결하였음에도 실질적으로는 근로계약에 해당한다는 고용노동부의 해석이 있기는 하다[7]. 그러나 이러한 점이 실제

산업현장에서 세부적인 사항들에까지 적절한 영향을 미치기까지는 많은 과제가 있으므로 이 자체만으로 문제의 해결을 가져온다는 것은 아직 한계가 있을 수밖에 없다. 결국, 대중문화예술 산업에서 스태프의 작업 안전을 보장하기 위해서 현실적으로 가장 효과적인 방법은 각각의 계약을 통하여 개별적·구체적인 의무와 책임을 규정하는 것이라 할 수 있다.

여러 계약상 규정 요소 가운데 안전에 대한 요구는 다소 이중적인 성격을 갖는다. 작업을 수행하는 '인간'이 최소한으로 혹은 효율적 작업을 수행하기 위해 노력해야 하는 보장이어야 하다 보니 인권적 요인이 고려될 수밖에 없다. 또한, 부여된 작업의 궁극적 목적인 대상 공연 등의 작품이 적절하게 이루어질 수 있도록 하여야 한다는 점에 책임적 요인 역시 고려되어야 한다. 특히, 대중문화예술 산업은 작업(운동)과 공연 등이 사실상 동시에 이루어지는 면도 있다 보니, 산업안전의 영역에서 흔히 살펴볼 수 있는 건축현장 등의 경우와는 작업 안전의 중요성 및 최종 결과물에 미치는 영향에 있어서 큰 차이를 갖는다.

계약상 작업 안전 사항을 어떠한 깊이와 넓이로 다루어야 하는지를 앞서 살펴본 미국의 사례를 보면 일단 개별성에 기반을 두고 있는 것으로 볼 수 있다. 미국의 주요 계약 사례에서는 특정의 계약이 궁극적으로 어떠한 결과를 위한 것인지를 고려하여 필요한 사항을 택하여 상당히 구체적인 계약 내용을 구성하는 것을 발견할 수 있다. 작업 안전이라는 요인을 위하여 필요한 것으로 정한 일련의 규정의 틀을 사용하는 것이 아니라 개별 계약에 따라 반드시 요구되어야 할 사항들이 달리 규정된다. 이러한 체계에서는 표준계약이라는 형태의 계약양식이 크게 의미가 있기 어렵다. 다만, 우리나라의 경우 이러한 점을 유의미하게 고민하기에는 환경적 차이가 상당하다고 생각한다. 스태프들이 계약당사자로서 충분히 대등한 관계에서 있다고 보기 어려운 우리의 상황에서 계약의 개별성에 중점을 둘 수는 없기 때문이다. 따라서 우리나라는 대중문화예술 산업에 있어서 보편적으로 고려되어야 할 작업 안전에 대한 의무와 책임 요소를 표준계약의 형태를 통하여 구체적으로 제시함으로써 일련의 산업적 기준을 형성하도록 유도할 필요가 있다.

앞서 계약을 수단으로 하여 안전사고를 방지하는 것이

가능한 요인을 '스태프의 역량 부족'과 '스태프의 주의 태도' 요인으로 제시하였고, 계약에서 다루어야 할 요소로는 전자의 경우 부정적 요인을 제거할 수 있는 의무를 부여하고, 후자의 경우 음주 등 스태프 개인적 주의의무를 부여 혹은 충분한 휴식을 부여하는 등을 통하여 외부적 요인을 제거하는 것이 가능한 것으로 살펴보았다. 이에 스태프의 작업 안전을 담보하기 위한 표준계약은 이와 같은 요인들이 구체적인 계약 내용으로 제시되어야 할 필요가 크다고 할 수 있다.

IV. 스태프 작업 안전 개선을 위한 표준계약 사항 도출

1. 최적 작업역량 유지를 위한 부정적 요인의 제거

대중문화예술 산업에서 스태프가 일련의 작업 수행을 하는 데 있어서 대상 스태프가 충분히 필요한 역량을 발휘할 수 있도록 하려고 외부의 부정적 요인 제거가 보장되어야 할 것으로 생각한다. 이는 내용을 고려할 때 대부분 스태프보다 스태프에게 업무를 부여하는 제작사 등의 의무로 다루는 것이 일반적일 것으로 본다. 구체적인 방안은 다음과 같다.

첫째, 기본적으로 안전한 작업환경이 확보되어야 한다. 현재 우리나라는 대중문화예술 산업에서는 공연장 등의 운영·시설 분야에서 안전성을 논의하는 것이 보통이다[8]. 그러나 단순히 고정된 장소 차원에서의 안전한 환경이 아닌, 무대를 만들고 이를 운영하는 일련의 작업 과정에서 작업자인 스태프의 안전이 보장될 수 있는 일련의 환경 기반의 마련이 필요하다. 구체적으로는 제작사 등에 안전한 작업환경 구축에 대한 일반 의무를 부여하는 것이 가능하며, 작업 수행에 필요한 장비 등을 적절히 구비·제공, 그리고 작업환경의 정비를 하도록 의무 부여가 필요하다.

둘째, 충분한 작업시간이 확보되어야 한다. 통상 대중문화예술 산업에서 일련의 작업은 공연 등의 전후로도 진행된다. 그런데 시간의 소요는 결국 비용의 증가와 직결되는 문제가 있다 보니, 스태프의 작업시간을 가능한 한 짧게 부여하는 경향이 있다. 계약 환경상 스태프 입장에서도 충분한 작업시간의 배정을 요구하기가 쉽지 않은

것도 사실이다. 그런데 무리한 일정은 필연적으로 위험의 발생을 유발하는 원인이 된다. 이에 적절한 작업시간의 보장은 매우 중요한 요인이 된다. 구체적으로는 제작사 등에 필요한 작업시간의 확보에 대해 일반 의무를 부여하는 것이 적절할 것으로 생각된다. 특히 최근 근로시간이 주당 최대 52시간으로 단축된 점과 연계하여 실무적으로 작업시간에 대한 새로운 기준 마련이 필요하다.

셋째, 예행연습 실시 기회를 제공하는 것이 필요하다. 통상 대중문화예술 산업에서 예행연습(리허설)은 실연자들을 대상으로 진행한다. 그러나 같은 장소에서 상시 운영되는 작품이 아닌 한, 대부분의 공연장에서 이루어지는 작업은 처음인 상황에 해당할 것이다. 물론 동일한 작품과 장소의 경험이 있다고 하더라도 모든 공연 등이 각각 개별성을 가질 수밖에 없다는 점을 고려하면 전적으로 동일한 경험은 크게 나타나지 않는다고 본다. 그러다 보니 스태프의 작업 역시 전체적인 진행에 대하여 예행연습이 가능하다면 위험요인을 미리 확인할 수 있는 등 효과적인 안전의 보장을 도모할 수 있다고 생각한다.

2. 스태프 개인의 주의 해태 원인의 제거

안전을 저해하는 최종적 행위는 스태프 자신에 의하여 발생하기 때문에, 스태프 개인 차원으로도 위험에 대하여 충분한 주의가 이루어진다면 작업 안전을 보장할 수 있게 된다. 구체적인 행위자의 주의를 확보하는 방안이라는 점에 이는 스태프의 의무로 다루는 것이 일반적일 것으로 본다. 구체적인 방안은 다음과 같다.

첫째, 충분한 주의를 확보하기 어렵게 하는 신체적 원인을 유발하는 행위, 즉 음주 등을 제한하여야 한다. 작업을 수행하는 스태프에게 신체적 영향을 미치는 요인은 미국의 사례를 보면, 약물·마약·주류 등을 들고 있으며, 이들 요인에 대해 적절히 관리자의 통제를 가하거나 혹은 원천적으로 소지 자체를 금하는 것을 발견할 수 있다. 생각건대, 마약류를 소지하거나 복용하는 행위에 대해서 아직 우리나라의 경우 보편적으로 나타나는 현상이라 보기는 어렵다 보니 이를 명시적으로 다루기는 아직 이르다고 생각되며, 약물류의 경우에도 처방 등의 모든 사항을 보고 혹은 통제받는 것은 현실을 고려할 때 쉽지 않을 것으로 생각된다. 반면, 주류에 대한 문제는 제한을 가하는 것이 가능할 것으로 본다. 이에 작업 시점을 기준으로

음주의 영향 내에 있는 것과 이를 초래할 위험이 있는 주류 등을 작업장에서 소지하는 행위 등은 제한하는 규정을 두는 것이 타당하다. 한편, 음주와 관련하여서는 작업에 영향을 주는 정도를 넘어서는 때에만 제한하는 것이 타당하다는 반론이 있을 수 있겠으나, 대중문화예술 산업에서 작업 안전 문제는 타 산업보다 상대적으로 작업자인 스태프 개인뿐 아니라 집중적으로 군집된 대중에게 까지 상당한 영향을 미칠 수 있다는 점에 원천적인 제한이 필요하다고 생각한다.

둘째, 위험이 발생할 수 있는 환경에서의 작업을 스태프가 스스로 거부할 수 있는 권리의 보장이 필요하다. 작업 과정에서 발생하는 위험으로 인한 피해는 실제 작업을 수행하는 스태프에게 가장 크게 발생한다. 이러한 점은 안전사고를 방지하기 위한 최후의 존재가 스태프임을 의미한다. 따라서 스태프로서는 경험상 제공된 환경이 위험을 초래할 가능성이 상당한지 아닌지를 인지하게 될 것이다. 이에 스태프의 판단을 통하여 제공된 환경에서의 작업 수행이 현저한 위험을 초래할 것으로 예견될 때는 해당 작업을 거부할 수 있도록 하는 권리를 부여할 필요가 있다. 특히 스태프의 결정이 불이익으로 돌아오지 않도록 명시적으로 보장하여야 실효성을 확보할 수 있다.

셋째, 스태프에 적절한 안전 규범을 준수하는 등의 성실의무가 부여되어야 한다. 제작자 등이 제시하는 기준뿐만 아니라 법률 등에 따라 작업자에 부여되는 일련의 규제를 충실히 준수하도록 의무를 부여하여야 한다. 구체적으로는 성실한 안전 규범 준수를 위한 일반 의무를 스태프에 부여하는 것이 적절한 것으로 생각된다.

3. 외부요인에 의한 주의 해태 원인 제거

스태프 자신의 주의 의지만으로는 대중문화예술 산업에서 이루어지는 작업 안전 확보에 한계를 갖는다. 이는 스태프 개인의 노력에도 불구하고 작업이 이루어지는 객관적 환경, 그리고 스태프 개인의 주의 노력의 효용을 낮추는 요인 등 외부요인에 의하여 영향을 받기 때문이다. 이는 대체로 제작사 등의 의무로 다루는 것이 타당할 것이나, 내용에 따라 일부 스태프의 의무로 다루는 것도 가능할 것으로 본다. 구체적인 방안은 다음과 같다.

첫째, 충분한 휴식 및 안전한 휴식공간의 제공이 필요

하다. 신체를 활용하는 작업 시 적절한 휴식이 함께 이루어지지 않는다면 누적된 피로는 재해 및 사고의 위험성을 증가시킨다[9]. 이에 적절한 휴식이 보장되지 않는다면 스태프 개인의 안전에 대한 노력에도 불구하고 안전 사고의 발생 가능성이 커진다. 「근로기준법」은 제54조에서 휴게시간 개념을 인정하며 근로시간이 4시간 이상인 때에는 30분 이상, 근로시간이 8시간 이상인 때에는 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 강제하고 있다. 다만 앞서 언급한 것과 같이 대중문화예술 산업에서 스태프의 경우 용역계약에 기초하여 직무를 수행하다 보니 (사실상 근로자로 인정받을 수 있는 것과 별론으로) 이와 같은 휴식시간 부여의 사각지대에 있게 되었다. 구체적으로는 「근로기준법」이 정하는 휴게시간 보장을 포함하여, 작업의 유형과 난이도에 따라 별도의 휴식시간 부여를 인정하는 계약이 필요하다. 또한, 일일 업무량의 적절한 수준이 유지되도록 하여야 휴식을 통한 스태프의 안전 확보 노력이 실효성을 가질 수 있다. 아울러 최근 정부가 휴게시간 보장을 강화하면서 현업에서는 근로자의 휴식 장소에 대한 논란도 다소 발생하고 있다[10]. 이는 적절한 휴식을 취할 수 있도록 하는 것과 업무 수행의 효율성 확보 사이의 간극으로 인한 것으로 본다. 대중문화예술 스태프도 동일하게 적용될 수 있는 논의인데, 스태프에 대해서는 단순히 장소에 따른 문제 외에도 휴식을 취할 수 있는 장소가 안전성을 확보한 곳이어야 한다는 점도 중요하게 고려하여야 한다.

둘째, 충실한 안전교육이 이루어져야 한다. 미국의 사례에서 스태프는 일정한 수준의 안전에 대한 자격을 갖추어야 하는 것은 어렵더라도, 일련의 제공되는 교육의 실효성을 높일 수 있도록 계약 양 당사자 모두에 의무를 부여하여야 한다. 현재 많은 대중문화예술 산업 분야의 작업장에서 안전교육 등이 이루어지고 있기는 하나 형식적인 수준에 그치고 있다는 지적이 있다. 그 원인으로는 교육의 제공 수준에 문제가 있는 사례도 있지만, 스태프의 불성실한 교육 의지에도 원인은 존재한다. 이에 구체적으로는 제작사 등 또는 스태프 모두에 안전교육을 충실히 제공 및 이수할 것을 계약상 의무로 마련하는 것이 필요하다.

셋째, 그 외에도 차별적 행위인격무시폭언·폭행·성희롱 등의 인권피해[11]를 방지하는 사항, 법정근로시간의

준수 등도 작업 안전을 위해 계약에서 명시되어야 할 사항이라 생각한다.

4. 계약이행의 확보 필요

계약을 체결할 때 해당 계약의 적절한 이행을 하지 못하는 경우 귀책있는 일방의 손해배상 등이 이루어지도록 근거 규정을 마련하는 것이 일반적인 모습이다. 다만, 이와 같은 구제방안은 기본적으로 사후적으로 피해를 복구하는데 초점을 두고 있는 것이다. 그런데 작업 안전에 대한 사항은 그 피해의 유형을 고려할 때 배상이 이루어진다 하더라도 엄격한 의미에서 피해의 완전한 회복을 기대하기는 어렵다. 그러한 면에서 스태프 작업 안전에 대해서는 안전을 확보하기 위하여 제시된 규범들을 계약 당사자가 충분히 이행할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

생각건대 이는 계약의 양 당사자 간의 행위로 적절히 이루어지기는 어려운 문제라 보며, 계약행위에 대한 감독권을 갖는 국가, 혹은 협회 등에 의한 적극적 개입이 필요하다고 본다. 즉각적인 개입이 필요하다는 점에 간이조정 등의 방식을 활용할 수 있다고 생각한다.

V. 결론

최근 작업장 안전에 관하여 많은 논의 및 개선이 이루어지긴 하였으나, 대중문화예술 스태프의 작업장 안전문제에 대해서는 여전히 부족하다는 것이 현장의 일반적인 태도이다. 더군다나 이점에 있어서 법률적 보호의 사각지대에 속하는 스태프의 경우에는 이들을 실질적으로 보호할 수 있는 수단이 계약임에도 불구하고 안전과 관련하여서는 기존의 계약 실무, 또는 표준계약 영역에서도 거의 논의가 이루어지지 않아 왔던 것이 현실이다.

미국의 사례에서 보는 것과 같이 대중문화예술 산업에서도 작업장 안전문제는 매우 중요하게 다루어진 사항임을 확인할 수 있었다. 아울러 안전에 대한 문제는 제작사 등이 안전한 작업환경을 구성하고, 작업 과정에서 스태프가 주의를 다할 수 있는 여건을 만들어주며, 위험에 대한 적절한 보상을 제공하는 체계를 운용하고 있음을 사례에서 알 수 있다. 우리 대중문화예술 산업에서도 궁극적으로는 계약 문화의 실질이 개선되어야 하겠지만, 그

시작으로 표준계약의 사항들을 정비함으로써 최소한 이상의 효과는 끌어낼 수 있을 것으로 생각한다. 이를 통해 최소한 스태프의 작업 안전에 관해 계약당사자 간 고려하여야 할 일련의 기준을 제시할 수 있다는 점은 충분히 기대할 수 있을 것이다. 아울러 물리적 안전을 중심으로 다루다 보니 연구범위에서 제외된 심리적 안전에 관하여도 추후 깊은 고민이 요구된다.

물론 표준계약이라는 수단이 본질적으로 한계를 갖는다는 점은 명백하다. 이 한계를 정부 차원의 다양한 정책적 수단을 활용하여 극복하는 것이 요구된다. 그러나 주의할 점은 계약이라는 사인간의 영역을 국가가 개입하는 것은 상당한 제약이 따른다는 점이다. 이에 계약체결에 대해 직접 관여할 수는 없으며, 인센티브를 부여하는 등의 간접적인 정책을 활용하는 것이 적절한 접근법이라 생각한다.

* 본 연구는 2018년 한국콘텐츠진흥원 연구과제로 수행된 것의 일부를 보완 및 발전시킨 것입니다.

참 고 문 헌

[1] 박영정, *공연예술분야 표준계약서 제도 연구*, 한국문화관광연구원, p.88, 2009.
 [2] 김익상, 김승경, “표준근로계약서 도입 후 영화제작 현장의 근로 환경 변화에 관한 연구,” *씨네포럼*, 제21호, p.153, 2015.
 [3] 백현주, *공연예술 계약 사례연구*, 예술인복지재단, p.64, 2013.
 [4] 강석홍, *예술분야 표준계약서 개발 및 보급방안*, 문화체육관광부, p.39, 2012.
 [5] 박영정, *공연예술분야 표준계약서 제도 연구*, 한국문화관광연구원, p.20, 2009.
 [6] 김상현, 박수홍, 김동균, 박진규, 박용규, *공연장 안전사고 사례집*, 문화체육관광부, 한국문화예술위원회, 한국산업기술시험원 공연장안전지원센터, pp.13-14, 2014.
 [7] 고용노동부, “드라마 제작현장 근로감독 결과 발표,” 2019.7.18 보도자료.
 [8] 박용규, 김동균, 박진규, 김경훈, “소규모 공연장 안전실태 및 개선방안에 대한 연구,” *한국안전학회지*, 제29권

제6호, pp.26-27, 2014.

[9] 정은숙, 차남현, “일개 생산직 근로자들의 작업수행과 피로도와의 관계,” *지역사회간호학회지*, 제22권, 제4호, p.420, 2011.
 [10] 서울신문, “경비원 휴게시간 때 강제로 근무장소에 있으면 근로,” 2016.10.4.
 [11] 대한변호사협회, *2016년도 인권보고서*, 제31집, p.320, 2016.

저 자 소 개

김 시 열(Si Yeol Kim)

정회원



- 2012년 6월 : 숭실대학교 대학원 법학과(법학박사)
- 2007년 6월 ~ 2012년 6월 : 한국저작권위원회
- 2015년 9월 ~ 2019년 8월 : 숭실대학교 법학과 겸임교수
- 2012년 6월 ~ 현재 : 한국지식재산

연구원 부연구위원

<관심분야> : 콘텐츠 라이선스, 저작권 분쟁 등

이 경 호(Kyung Ho Lee)

정회원



- 2016년 8월 : 경희대학교 대학원 공연예술학과(예술경영학박사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : (주)네오알엔에스 기업부설연구소 소장
- 2018년 9월 ~ 현재 : 국제예술대학교 공연기획과 초빙교수

<관심분야> : 사회과학, 문화예술