

문화예술 노동안전

을 위한
국회 토론회



일시 2022년 9월 19일(월) 10시~12시

장소 국회의원회관 제9간담회의실

주최 국회 문화체육관광위원회 류호정 국회의원
국회 환경노동위원회 이은주 국회의원
문화예술노동연대 

프로그램

사회

이신정석 문화예술노동연대 대표

발제

안명희 문화예술노동연대 집행위원

토론

이상길 전국영화산업노동조합 사무국장

임인자 공공극장안전대책추구연극인모임 활동가

최민 한국노동안전보건연구소 상임활동가

오빛나라 종대재해 예방과 안전권 실현을 위한

학자·전문가 네트워크 변호사

이은복 문화체육관광부 문화예술정책실 예술정책관

조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장



Program

●● 일시 및 장소

- 일 시: 2022년 9월 19일 (월) 10~12시
- 장 소: 국회의원회관 제9간담회의실

●● 주최

- 국회 문화체육관광위원회 류호정 국회의원
- 국회 환경노동위원회 이은주 국회의원
- 문화예술노동연대

●● 프로그램

발 제	<ul style="list-style-type: none">• 문화예술노동자 노동안전 및 건강권 보장을 위하여<ul style="list-style-type: none">- 안명희 문화예술노동연대 집행위원
토 론	<ul style="list-style-type: none">- 이상길 전국영화산업노동조합 사무국장- 임인자 공공극장안전대책추구연극인모임 활동가- 최 민 한국노동안전보건연구소 상임활동가- 오빛나라 중대재해 예방과 안전권 실현을 위한 학자·전문가 네트워크 변호사- 이은복 문화체육관광부 문화예술정책실 예술정책관- 조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

목 차

●● 인사말

- 류 호 정 정의당 의원 i
- 이 은 주 정의당 의원 iii

●● 발제

문화예술노동자 노동안전 및 건강권 보장을 위하여

- 안명희 문화예술노동연대 집행위원 1

●● 토론

- 이상길 전국영화산업노동조합 사무국장 17
- 임인자 공공극장안전대책추구연극인모임 활동가 25
- 최 민 한국노동안전보건연구소 상임활동가 31
- 오빛나라 중대재해 예방과 안전권 실현을 위한 학자·전문가 네트워크 변호사 ... 39
- 이은복 문화체육관광부 문화예술정책실 예술정책관 49
- 조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장 55

인사말



류 호 정
정의당 의원

정의당 류호정입니다.

〈문화예술노동안전을 위한 국회 토론회〉 개최를 매우 뜻깊게 생각합니다. '오징어게임'의 에미상 수상 소식에 또 한 번 '드높은 문화의 힘'을 실감합니다. 우리 일상 곳곳을 가득 채우고 있는 문화 콘텐츠의 국제 경쟁력을 위한 다양한 층위의 논의가 이어져야 할 때입니다.

가려진 노동을 비출 때입니다. 화려한 콘텐츠의 이면에는 다양한 형태의 수많은 노동자가 있습니다. 예술은 '원해서 하는 일'이라는 넓은 사회적 인식과, 작품의 화려함에 노동은 가려집니다. 우리 노동관계, 사회보험법령도 예술을 '노동'으로 보고 있지 않습니다.

사회보험 가입에 대한 예술인의 수요가 지속적으로 증가하고 있습니다. 예술인 복지법에 따른 '예술인 활동증명' 수요는 작년을 기준('21년 기준 127,221명)으로 5년 전에 비해 3배 가까이 늘었습니다.

문화체육관광부가 발행한 '2021년 예술인 실태조사'에 따르면, 예술인의 고용보험 가입률은 27.6%, 산재보험 가입률은 28.5%에 불과합니다. 그러나 1년 이상 예술 경력 단절 경험 예술인의 비중은 36.3%, 업무상 상해 경험이 있는 예술인은 4.9%에 달합니다. 같은 조사에서, 업무상 상해를 경험이 있는 예술인의 83.1%가 보상을 받지 못했다고 답했습니다.

정책이 시민의 수요를 따라가지 못하고 있습니다. 특히 산재보험 역시 고용보험과 마찬가지로 당연 가입화 할 필요가 있습니다. 노동자성을 갖춘 예술인의 경우 직장가입자로 분류되지만, 임의가입 비율은 전체의 3.5%('21년 예술인 실태조사)에 불과합니다.

한국예술인복지재단의 사무대행과 보험료 지원 정책이 있지만 부족합니다. 일반 노동자 처럼 당연 가입화하고, 보험료의 지원 폭을 상향해야 합니다. '예술'을 '노동'으로 볼 수 있는 관점의 전환과 함께 이뤄져야 할 정책 조정입니다.

오늘 토론회에서 나올 풍성한 논의를 기대합니다. 토론회에 참석해 주신 이썬정석 문화예술노동연대 대표, 안명희 문화예술노동연대 집행위원, 이상길 전국영화산업노동조합 사무국장, 임인자 공공극장안전대책추구연극인모임 활동가, 최민 한국노동안전보건연구소 상임활동가, 오빛나라 변호사를 비롯해 문화체육관광부와 고용노동부 부처 관계자에게 깊은 감사의 인사를 전합니다.

발제와 토론을 통해 전달 주신 제언을 꼼꼼히 살피겠습니다. 예술인의 노동 처우 개선을 위해 힘써 나가겠습니다. 감사합니다.

2022년 9월 19일(월)

정의당 국회의원 류호정

인사말



이 은 주
정의당 의원

문화예술 노동안전을 위한 국회 토론회에 오신 여러분, 반갑습니다.
정의당 비상대책위원장 이은주 의원입니다.

한류에서부터 K-컨텐츠까지 대한민국 문화예술의 위상은 갈수록 높아져 가고 있습니다. 그러나 문화예술산업에 종사하고 있는 문화예술노동자들은 기본적인 노동권조차 제대로 보장받지 못하고 있는 현실입니다.

소송 등을 통해 일부 근로기준법이나 노조법상 근로자로 인정받은 일부 노동자를 제외하면 대부분의 문화예술노동자는 특수고용·플랫폼·프리랜서로 분류됩니다. 그러나 최근의 논란에서 확인할 수 있듯 이들은 대부분 '위장된 프리랜서'로서 노동자임에도 노동자로 불리지 못하고 있으며, 이로 인해 기본적인 노동권 뿐 아니라 고용안전, 산업재해 등의 문제에 소외되어 있습니다.

그동안 노동자로서의 권리를 보장받기 위한 문화예술노동자들의 노력으로 표준근로계약서, 예술인 고용보험 및 산재보험 제도가 만들어졌지만 일부 '예술가'를 대상으로 하는 한계가 남아있습니다. 또한 임의가입, 가입자의 보험료 100% 부담 역시 개선되어야 할 과제입니다.

산업전환의 시대, 코로나19 시대를 지나며 어디까지가 노동이며 누구를 노동자로 부를 것인지에 대한 논의가 다시 이뤄지고 있습니다. '일하는 시민을 위한 기본법'이 논의될 만큼 기존 노동법이 보호하지 못하는 다양한 형태의 노동이 등장했습니다. 특수고용·플랫폼·프리랜서 등 직종을 나눠서 차별할 것이 아니라 모든 일하는 시민을 제도로 보호하기 위한 인식의

대전환이 필요한 시점입니다. 문화예술산업에 종사하는 이들 모두 역시 노동자로서 권리를 보장받아야 할 것입니다.

오늘 토론회를 준비하고 진행하는 모든 분들의 수고에 감사드립니다. 발제를 맡아주신 안명희 집행위원님을 비롯한 모든 토론자 분들께도 감사의 말씀을 전합니다. 정의당은 노동권의 사각지대에 놓은 모든 시민들의 권리를 지키기 위해 계속해서 노력할 것입니다. 이 과정에서 문화예술산업 노동자들의 권리 보장을 위한 제도화에도 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 오늘 토론회에 오신 분들께 감사드립니다.

2022년 9월 19일(월)

정의당 국회의원 **이은주**

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

발제

문화예술노동자
노동안전 및 건강권 보장을 위하여

안명희 문화예술노동연대 집행위원

문화예술노동자 노동안전 및 건강권 보장을 위하여

안명희 문화예술노동연대 집행위원

1. 문화예술노동자란?

(1) 문화예술산업 및 ‘예술인’의 범위

- 문화예술노동자는 문화예술산업 종사자라고 할 수 있을 것임. 통계청 및 문화예술 관련 법들을 종합해볼 때, 「문화산업진흥기본법」과 「문화예술진흥법」에서 정하고 있는 “문화산업” 및 “문화예술”에 종사하는 이들 모두를 문화예술노동자라고 보는 것이 적합하겠음.
- 문화예술노동자 중 극히 적은 일부가 ‘예술인’의 지위를 가짐. 「예술인복지법」 상의 예술인으로 인정되었을 때, 고용보험의 우선 적용, 산재보험 신청 및 보험료의 지원, 창작 지원(일의 준비), 용자 대출, 불공정 피해 신청 등의 여러 복지제도의 혜택을 받을 수 있음.

① 문화예술산업의 범위

■ 한국표준사업분류체계(통계청) > 콘텐츠산업 특수분류

- OECD(콘텐츠미디어산업분류)와 UNESCO(2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics)가 작성한 국제기준을 참조하고 국내산업의 특성을 반영하여 작성함.
- 1.출판산업, 2.만화산업, 3.음악산업, 4.게임산업, 5.영화산업, 6.애니메이션산업, 7.방송산업, 8.광고산업, 9.캐릭터산업, 10.지식정보산업, 11.콘텐츠솔루션산업, 12.공연산업

■ 문화산업진흥기본법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화산업”이란 문화상품의 기획·개발·제작·생산·유통·소비 등과 이에 관련된 서비스를 하는 산업을 말하며, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 포함한다.
 - 가. 영화·비디오물과 관련된 산업
 - 나. 음악·게임과 관련된 산업
 - 다. 출판·인쇄·정기간행물과 관련된 산업
 - 라. 방송영상물과 관련된 산업
 - 마. 문화재와 관련된 산업
 - 바. 만화·캐릭터·애니메이션·에듀테인먼트·모바일문화콘텐츠·디자인(산업디자인은 제외한다)·광고·공연·미술품·공예품과 관련된 산업
 - 사. 디지털문화콘텐츠, 사용자제작문화콘텐츠 및 멀티미디어문화콘텐츠의 수집·가공·개발·제작·생산·저장·검색·유통 등과 이에 관련된 서비스를 하는 산업
 - 아. 대중문화예술산업
 - 자. 전통적인 소재와 기법을 활용하여 상품의 생산과 유통이 이루어지는 산업으로서 의상, 조형물, 장식용품, 소품 및 생활용품 등과 관련된 산업
 - 차. 문화상품을 대상으로 하는 전시회·박람회·견본시장 및 축제 등과 관련된 산업. 다만, 「전시산업발전법」 제2조제2호의 전시회·박람회·견본시장과 관련된 산업은 제외한다.
 - 카. 가목부터 차목까지의 규정에 해당하는 각 문화산업 중 둘 이상이 혼합된 산업

■ 문화예술진흥법

제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文), 출판 및 만화를 말한다.

※ 2022.09.07. 국회 본회의 통과한 문화예술진흥법 개정으로 게임·애니메이션·뮤지컬이 “문화예술” 범위에 포함됨.

② ‘예술인’의 범위

■ 예술인복지법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.

2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.

※ 예술인복지법상 예술분야 (예술인복지법 시행규칙 [별표 1] 예술 활동 증명에 관한 세부 기준) : 문학, 미술, 사진, 건축, 음악, 국악, 무용, 연극, 영화, 연예, 만화

※ 예술활동증명 : 예술인 복지사업 참여를 위한 기본 절차로, 예술인복지법상 예술을 ‘업’으로 하여 예술활동을 하고 있음을 확인하는 제도

■ 예술인 고용보험

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

(2) 문화예술노동자와 ‘예술인’의 고용형태

① 근로기준법상 근로자

- 사업장(국공립예술단 등)에 소속된 예술인들은 명백한 근로기준법상 근로자임.
- 방송·영화·공연 노동자의 경우, 소송을 통해 법상 근로자의 지위를 인정받고 있음.

※ 노동조합법상 근로자

- 방송연기자 : 2018년 대법원에서 노조법상 근로자로 인정받음.
- 영화스태프 : 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2조(정의) 21. “영화근로자”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다. 여기서 영화근로자는 노조법 제2조제1호에 따른 근로자를 말함.

② 문화예술노동자는 대개 특수고용, 플랫폼, 프리랜서로 분류됨

- 문화예술산업에서 일하는 대개의 문화예술노동자들은 특수고용, 플랫폼, 프리랜서로 분류됨. 이 때문에 노동자로 인정받지 못해 노동관계법상 권리를 보장받지 못하고 있음.
- 그러나 실체는 ‘위장된 프리랜서’임. 프리랜서가 아님에도 프리랜서로 호명되면서 노동자성이 박탈당하고 있는 것임.
- 직종과 고용형태를 동일시하고 있음. 방송작가는 곧 프리랜서라고 간주하는 것이 그 한 예임.

③ ‘예술인’은 노동자가 아닌 것으로 간주됨

- 예술인과 노동자는 배치되는 개념이 아님. 그러함에도 예술인은 노동자가 아니라고 단정 지음. ‘예술인 = 프리랜서’로 간주하는 것임.
- 예술인복지법상 예술인은 근로기준법상 근로자가 아니라고 해석함. 광주광역시가 운영하는 광주시립극단 객원단원(작품별 단기고용)들이 노동자의 지위를 인정해달라고 요구했을 때, 광주문예회관 관장은 “객원단원의 노동자 인정 여부는 근로기준법과 예술인복지법 중 어떤 것을 적용하느냐의 문제다. 우리는 예술인복지법을 적용했다”고 했음.
- 이렇게 예술인 관련 법제도(예술인복지법, 예술인 고용보험)가 문화예술노동자의 노동자성을 박탈하는 근거로 작동함. 예술인 고용보험을 적용받으려면 근로자가 아닌 ‘프리랜서 예술인’이 예술인복지법에 따른 ‘문화예술용역계약’을 해야 함. 이 때문에 현장에서 예술인 고용보험 적용을 빌미로 근로계약을 회피하는 사례가 발생함. 계약서의 명칭과 관계없이 계약의 실질을 판단해야 한다는 원칙은 실제 현장에서는 유의미하게 작용하지 않음.

④ ‘예술인’조차 되지 못하는 문화예술노동자

- 문화예술노동자의 극히 ‘일부’만 예술인복지법과 예술인 고용보험을 적용받음.
- 예술인복지법은 예술인의 정의 및 범위를 설정하고 있음. 이는 예술인 고용보험을 적용받는 예술인은 누구인지를 규정함. 출판은 문화예술진흥법상 문화예술에 속하지만, 예술인복지법상 예술분야에는 포함되지 않으므로, 출판노동자는 방송·영화노동자와는 달리 예술인이 아님(이에 대해 문체부는 정당한 근거를 대지 못했음. 예술인복지재단의 관계자는 ‘사회적 합의’ 여부로 답했음). 또한 대부분의 방송작가는 예술인이지만, 교양·예능분야 작가와는 달리 보도분야 작가는 예술인이 아님. 이 때문에 방송보도작가와 출판노동자는 예술인 고용보험 적용에서 배제되었음. 다만, 법 시행 이후 노동조합의 문제제기로 적용받을 수 있게 된 것임. 만약 예술인 산재보험이 예술인복지법상의 예술인으로 그 대상을 좁힌다면, 출판노동자를 비롯한 대개의 문화예술노동자들은 산재보험을 적용받지 못하게 될 것임.

2. 문화예술노동자 산재 실태

(1) 분야별 실태¹⁾

■ 공연

- 2014년 문체부의 「공연장 안전사고 사례집」은 △ 사고의 종류(기계기구 고장, 끼임, 낙하, 추락, 압사, 화재 등), △ 사고의 발생 위치(관객영역, 공연영역, 작업영역 등), △ 사고 발생의 시점(관리 및 점검 중, 설치 및 준비 중, 공연 중, 해체 중, 보수 중), △ 사고의 원인(설계 및 설치의 문제, 안전계획 미수립, 안전교육 미실시, 운영 미숙, 의사소통 부재, 관리소홀, 노후화 등)을 기준으로 사고 사례들을 분류하였음.
- 스태프, 배우, 설치·철수인력 등 사망사고 사례 : 2018년 김천문화예술회관에서 조연출이 무대 작업을 하던 중 추락하여 사망하였음. 2022년 뮤지컬 공연 중 무대 구조물이 넘어지면서 배우가 추락한 사고가 있었음. 2022년 공연 시설물을 해체하던 하청노동자가 추락해 사망하였음.
- 「2019 공연예술실태조사」에서 조사된 단체특성별 단원고용형태를 살펴보면, 국립단

1) 2020.12.08. 「또 다른 김용균, 문화예술노동자 산재실태 현장발표」 참조.

체와 공립(광역)단체의 정규직 단위 비율은 각각 91.5%와 75%였으며, 민간공연단체에서의 정규직 단위 비율은 9.0%에 불과했음. 국공립단체 및 민간단체를 포함하면 20.6%가 정규직이고, 79.4%가 비정규직임. 그러나 여기에 포함되지 않는 ‘유령 단위’들이 있음. 작품별 계약을 하는 객원 단위들의 경우 프리랜서로 분류되어 노동자성이 인정되지 않고 있음.

■ 영화

- 촬영 현장에서 위험에 노출되는 빈도는 현장의 직무에 따라 차이가 발생함. 촬영 중에 발생하는 사고는 카메라와 가깝게 일하는 부서로 연결되며, 현장에서의 사고는 상당 부분 출연자의 사고를 동반함. 출연자 중에서도 위험한 장면이 연출될 때마다 투입되는 무슬팀 및 스텐트팀이 가장 많은 위험에 노출되어 있음.
- 영화 제작 현장에 주 52시간 노동이 정착됨에 따라 장시간 노동 이슈는 많이 줄어들었음. 그러나 촬영 준비의 업무까지 맡는 연출, 제작, 미술 부서의 경우는 여전히 장시간 노동에 노출되어 있음. 미술팀의 경우 월 400시간이 넘게 일을 하고 쉬는 날도 특정되지 않아 피로가 누적될 수밖에 없음.
- 영화 현장의 노동시간 단축 흐름은 개별 스태프에게 업무능력에 대한 압박으로 이어져 사고를 유발하기도 함. 「2019년 영화스태프 안전보건 실태조사 연구보고서」에 따르면, 응답자의 88.5%가 작업 스트레스로 인한 우울, 두려움, 수면부족, 두통 등을 경험했다는 결과가 나왔음. 작업 스트레스는 업무수행의 기한준수 요구 및 업무처리 시간에서 비롯된 것으로 확인되었음.

■ 방송

- 드라마나 교양·예능 제작 현장에서 일하는 방송스태프들은 업무 내용에 있어서는 영화 제작 현장과 유사하지만 업무 강도 등 노동환경 측면에서는 상대적으로 더 열악함.
- 「2019 방송작가 노동 실태조사」에 따르면, 방송작가들은 사실상 모두가 비정규직임. 프리랜서 93.4%, 계약직 6.4%로 580명의 응답자 중 단 1명만이 정규직이었음. 주당 평균 근로일수는 6일(35.0%), 심지어 7일도 28.7%에 달했음. 하루 8시간 노동을 지키는 작가는 8.7%에 그쳤음. 프로그램 특성상 밤샘작업이나 야간노동이 일상화된 방송작가들도 많았음. 이들의 업무는 대부분 노트북 앞에서 이뤄지기 때문에 목디스크나 손목터널증후군에 시달리는 경우도 적지 않았음. 특히 다수의 방송작가들은 일과 쉼의 경계가 모호한 데다가 고용 불안정으로 인한 불안장애와 같은 심리장애를 호소했음.

■ 출판

- 「2013 외주출판노동자 노동실태 연구보고서」에 따르면, 마감 일정을 위해 10시간 이상 일하는 경우는 81.1%, 그 가운데 12~14시간 근무는 42%로 가장 많은 비율을 차지했음. 응답자 가운데 59.7%는 한 달 중 5~7일 또는 그 이상을 잠을 포기한 채 일을 하고 있었음.
- 65.2%가 최근 3개월 동안 외주작업을 두 가지 이상 동시에 진행하였다고 답변하였음. 23.7%가 노동강도를 강화하는 주된 원인으로 낮은 단가로 인한 과도한 노동량을 꼽았음. 생계를 위해서는 여러 일을 동시에 할 수밖에 없다는 것임. 또한 촉박한 일정(32.6%)으로 마감노동, 야간노동을 일상적으로 하고 있기 때문에 노동강도는 더욱 커질 수밖에 없음. 이에 78.4%가 정신적·육체적으로 힘들음을 토로하고 있음.
- 장기간 컴퓨터를 사용하거나 손과 팔을 오랫동안 사용하고 있어서 근골격계 관련 통증이나 질병을 가지고 있는 경우가 많았음. 열악한 노동조건은 스트레스성 질환을 수반하기도 함. 이에 외주출판노동자들의 81.7%가 산재보험 적용을 원하고 있음.

■ 웹툰/웹소설/일러스트

- 「2020년 전국여성노동조합 플랫폼 기반 청년노동자 실태조사」에 따르면, 디지털콘텐츠 창작노동자의 체감 업무 강도는 ‘힘들다’가 78.6%였는데, 그 이유는 과도한 노동량(37%), 결과물의 질 유지(23.4%), 낮은 단가(23.2%) 때문이었음.
- 평균 주당 노동시간은 52.5시간(웹툰 59시간, 웹소설 35.4시간, 일러스트 40.1시간)이며, 심야·새벽노동이 빈번한 것으로 조사되었음. 작업량이 많아서 철야를 할 수밖에 없기 때문임. 웹소설과 일러스트는 주당 노동시간이 웹툰에 비해 적은 것으로 나오나, 이 두 직군의 업무 강도가 높은 이유는 ‘낮은 단가’가 1위를 차지해서임. 생계를 위하여 많은 일을 해내야 하거나 부업을 병행할 수밖에 없는 것임.
- 업무로 인한 질병 경험은 두통·눈의 피로(82.5%) > 어깨·목·팔 등 근육통(76.8%) > 요통(허리)(64.9%) > 전신피로(62.5%) > 수면장애(57.5%) > 복통(위장·소화장애)(52.6%) > 우울증(52.3%)이었음.

(2) 소결

- 문화예술노동자들은 무대 설치 및 사고성 재해, 촬영 등 출장 중 사고, 과로사, 근골격계 질환 등 산재 위험성이 높음. 장시간 노동이 일상화되고 있고, 한편으로는 정해진

시간 내 일을 완수해야 하는 조건에 놓여 있기도 함. 감정노동, 야간노동, 마감노동에 시달리고 있어 작업 스트레스가 높은 편임.

- 고용의 불안정성이 높음. 특수고용, 플랫폼, 프리랜서로 분류되어 노동자성을 인정받지 못해 법제도의 보호망 밖으로 밀려나고 있음. 예술인복지법, 예술인 고용보험 등의 예술인 관련 법제도가 문화예술노동자의 노동자성을 박탈하는 근거로 작동하고 있음.
- 문화예술 현장에서 반복되고 있는 산재는 문화예술노동자 개인의 책임(작업 습관, 부주의 등)으로 떠넘겨지고 있음. 도급계약, 팀단위계약 등 다단계 하도급 구조에서 실질 사용자의 책임 회피가 만연함. 민간 영역뿐 아니라 (지원이라는 명목으로 이뤄지는 여러 사업에 대한) 공공 영역(정부/지자체)의 사용자 책임에 대해서도 지적되어야 함.
- 현재 문화예술노동자 노동안전 및 건강권 보장을 위한 관련 법제도 논의로는 ‘예술인 산재보험’이 있음.

3. 예술인 산재보험 적용 방향

(1) 2012년 중소기업사업주 산재보험 적용

- 2012년 11월 예술인복지법 시행 및 산재보험법 개정으로 예술인도 산재보험 가입이 가능해짐. 이는 ‘제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례)’로 예술인 본인이 선택하여 임의로 가입하는 방식이며, 보험료는 100% 본인이 부담해야 함.
- 한국예술인복지재단은 예술인의 산재보험 가입을 처리하는 산재보험 사무대행기관으로 지정되어 있음. 예술인복지재단 홈페이지에 따르면, “예술인이 보험 사무대행 및 보험료 지원을 받으려면 예술인 복지법 제2조에 따른 예술인으로서 예술활동증명을 완료”해야 함.
- 문화체육관광부의 「2021 예술인 실태조사」에 따르면, ‘예술인 산재보험 = 중소기업사업주 산재보험’으로 가입한 예술인은 3.5%에 불과함(직장 가입 25.0%, 가입하지 않음 71.5%).
- 2020년 12월 10일 예술인 고용보험 시행 이후, 문화예술노동연대를 주축으로 예술인 산재보험 당연가입을 위한 논의가 진행되고 있음.

(2) 예술인 산재보험 적용 방향

① 예술인 고용보험처럼, 산재보험도 ‘당연가입’되어야 함

- 문화체육관광부 「2021 예술인 실태조사」에 따르면, 업무상 상해를 입은 경험이 있는 예술인의 83.1%가 ‘보상을 받지 못함’. 질병으로 인한 예술경력 단절 경험은 4.9%임.
- 산재보험 당연가입 요구에 대해, 행정적 업무부담 가중, 보험료 부담, 근로계약 회피 우려 등을 제기하는데, 이는 다른 방식으로 해결할 문제임. 이를 이유로 예술인 업무상 재해에 대한 보상을 늦춰서는 안 됨.

② 직종별 단계적 적용은 안 됨. 예술인복지법상 예술인에게만 좁혀 적용해서도 안 됨. 모든 문화예술노동자에게 ‘전면적용’되어야 함

- 현재 정부는 연구자의 연구를 빌려 예술인 산재보험의 단계적 적용을 관철시키려고 함. 특고·플랫폼 산재보험처럼 예술인 산재보험도 직종별로 단계적으로 적용하고 차츰차츰 확대해나가자는 것임.
- 몸을 많이 쓰는 무용수 및 연기자, 무대·조명·음향·촬영 등 위험한 장비를 다루는 방송·영화·공연 스태프들에게 산재보험을 우선적으로 적용하고, “비교적 위험도가 낮은” 창작자들에게는 나중에 도입하자는 것임. 이는 2012년 중소기업사업주 특례방식으로 예술인에게 산재보험 임의가입을 허용할 당시, 고용노동부가 입법예고 설명자료에서 다수 가입할 것으로 예상하여 지목한 직종과 동일함. 결국 정부는 지난 10년간 단 한 발자국도 나아가지 않았다는 것임.
- 예술인들은 무대 설치 및 사고성 재해, 촬영 등 출장 중 사고뿐 아니라, 예술 활동에서 비롯되는 스트레스나 우울, 근골격계 질환 등의 질병에도 노출되어 있음. 정신질환의 경우 분야와 유형을 막론하고 모든 예술인에게서 나타나고 있음. 사고와 질병을 비교해 위험의 경중을 따질 수는 없음. 더 위험한 분야, 덜 위험한 분야로 구분할 수도 없음.
- 또한 창작자가 위험하지 않다는 건 편견임. 최근 과도한 작업량으로 인해 한 웹툰작가가 뇌출혈로 사망한 일이 있었음. 문학작가들 역시 작품을 위해 취재를 나가고, 작품이 완성되면 출판사가 주최하는 여러 행사에 참여하게 됨. 방송작가들은 방송스태프들과 함께 촬영장에 나가기도 함. 그런데도 창작이 오로지 ‘안전한’ 책상 앞에서만 이뤄질 것이라는 건 창작자들이 어떠한 환경에서 일하고 있는지를 제대로 들여다보지 않아서임.

- 만약 정부 뜻대로 단계적 적용이 실시된다면, 문화예술노동자 모두에게 산재보험이 적용되기까지 얼마나 많은 시간이 걸릴지 알 수 없음. 특고 산재보험의 경우, 2008년 제도 도입 당시 4개 직종에 적용되었고, 이후 계속해 적용 확대를 해왔다고는 하지만 2022년 현재에도 겨우 15개 직종에 불과하다. 만약 예술인 산재보험 역시 단계적 적용으로 첫 단추를 끼운다면, 번번이 적용 직종에 포함되기 위한 논의와 싸움을 반복할 수밖에 없을 것임.
- 특히나 미조직된 예술인/문화예술노동자의 경우엔 제도 적용에서 아예 배제될 수 있음. 예술인복지법상 예술인이 아닌 방송보도작가와 출판외주노동자에게도 예술인 고용보험 적용이 가능했던 건, 이들이 노동조합으로 조직되어 있었기 때문임. 뒤집어 말하면, 조직되어 있지 않은, 집단적 힘을 발휘하기 어려운 예술인/문화예술노동자일 경우엔 사실상 산재보험 적용을 기대하기란 어려운 것임.
- ‘예술인복지법상 예술인’은 모든 문화예술노동자를 포함하고 있지 않음. 이에 산재보험법상 근로자 정의 규정을 “근로기준법에 따른 근로자”로 한정 짓지 않도록 개정하여 모든 노동자에게 산재보험이 적용될 수 있도록 해야 할 것임. 모든 노동자에게 산재보험을 적용하는 방식이어야 문화예술노동자 역시도 차별과 배제 없이 산재보험을 전면 적용받을 수 있음. 그렇지 않다면 예술인복지법상의 범위를 넘어서는, 문화예술산업 전체로 확대하여 적용해야 할 것임.

③ 산재의 책임은 사업주에게 있음. ‘실질 사용자가 산재보험에 가입해야 하며, 산재보험료 전액을 부담’해야 함

- 근로자의 경우, 산재보험료는 사업주가 100% 납부함. 이에 반해 특수형태근로종사자(노무제공자)는 사업주와 본인이 절반씩 부담함. 중소기업사업주(예술인)는 본인이 100% 부담하고 있음.
- 노동환경(예술활동환경)은 노동자(예술인)의 건강에 영향을 미침. 예술인 산재 위험에 대해 실질적 책임을 져야 하는, 권한과 결정권을 가진 자가 사업주임. 예를 들어 ‘마감’을 결정하는 건, 방송사(방송작가), 출판사(출판작가), 플랫폼(웹툰웹소설작가)이므로 이들 사업주가 산재의 책임 및 보험료를 전액 부담해야 함.
- 예술인/문화예술노동자 계약 관행에서 대표적인 문제점으로 지적되는 것이 바로 도급계약, 팀단위계약(턴키계약)임. 팀장이 원청이나 하청과 업무 전체를 모두 포괄하여 계약하는 것인데, 영화나 방송 현장에서는 턴키계약을 근절하고 개별 근로계약을 맺기

위해 오래 싸워왔음. 영화의 경우 감독급 스태프도 법원에서 근로자성을 인정받았는데, 당시 노동조합에서는 감독급 스태프에게 책임을 전가하는 도급계약은 중단되어야 하며 제작사는 사용자로서의 책임을 다해야 한다고 강조했다. 방송 분야 문체부 표준계약서(방송프로그램 제작스태프 근로/하도급/업무위탁 표준계약서)는 계약의 형식과는 상관없이 방송사 또는 제작사에 스태프에 대한 안전 배려 의무를 부과하고 있음. 실질 사용자에게 책임을 부과하고 있는 것임. 때문에 산재보험의 가입 및 보험료 납부 책임은 계약서상의 당사자가 아닌, 원청 및 실질 사용자에게 있음을 반드시 확인해야 함.

- 특히나 ‘지원’이라는 이름으로 행해지는 공공 영역의 사업에 있어 실질 사용자는 정부 및 지자체라는 것 역시 염두에 두어야 함.

④ 제도의 안착, 제대로 된 운영을 위해서는 정부의 관리감독이 강화되어야 함

- 서면계약을 하지 않는 문제, 개별계약을 하지 않는 문제, 예술인 고용/산재보험 적용을 이유로 근로계약을 회피하는 문제, 제도 적용을 회피하기 위해 조건을 변경하는 편법 발생 등에 대한 정부의 적극적인 관리감독이 필요함.

⑤ 제대로 된 예술인 산재보험을 위해 정부는 예술인 당사자와 직접 논의/결정해야 함

- 예술인 고용보험 제도 설계 과정에서 문화예술노동연대가 핵심적으로 지적한 문제 중 하나가 예술인 당사자를 배제한 채 논의·합의하는 의사결정 구조에 대한 것이었음.
- 제도 적용 당사자인 예술인이 실제 논의에 참여하여, 예술인 당사자에게 적합한 제도를 만들 수 있도록 계속해서 문제제기해야 할 것임.

4. 안전하고 건강한 문화예술 활동을 위한 방안

- 현재 정부는 산재보험법 적용 범위를 최대한 좁히려 하고 있으며, 한편으로는 산재보험법상 사용자가 이후 노동법상 사용자가 되어 각종 의무와 단체교섭의 당사자가 될 것을 우려하여 산재보험법만의 사용자 개념을 형성하기 위한 방법도 고려하고 있음.
- 문화예술노동자 노동안전 및 건강권 문제를 예술인 산재보험법 적용으로 좁혀서는 안 됨. 산업안전보건법과 중대재해처벌법 적용까지 나아가야 하고, 궁극적으로는 노

동자성 인정과 노조 할 권리가 보장되어야 함.

(1) 산재보험법 외 산업안전보건법, 중대재해처벌법 적용 논의가 시작되어야 함

- 현재 예술인 산재보험 적용을 위한 논의가 진행중임. 제대로 된 산재보험 적용은 중요한 문제임. 또한 산재 보상을 넘어 산재 예방을 위한 법제도 적용 논의도 시작되어야 함.
- 산업안전보건법 개정 요구 : “안전교육에 관한 사항, 현장의 안전을 담당하는 사람에 대한 규정은 산업안전보건법에서 다루고 있고 사업장의 상시근로자 수에 따라 사업장에 적용되는 내용을 달리 하고 있다. 한편 영화 제작을 위한 고용은 촬영이 임박해서 이루어지고 상시근로자 수에 대한 확인이 시기별로 달라질 수 있다. 건설공사의 경우 공사금액으로 구분하고 있어 프로젝트별로 ‘사업’이 운영되는 영화산업의 경우에도 건설 사례와 같은 유사한 방식으로 ‘제작비 규모’로 산안법 적용 범위의 보완이 필요하다. …… 조사에서도 나타나듯 안전교육의 효과는 확인되고 있어 저예산 영화라 할지라도 일을 시작하기 전 안전교육이 이뤄질 수 있도록 지원하는 방안이 검토되어야 한다.” (영화노조, 2020년 문화예술노동자 산재실태 현장발표)
- 중대재해처벌법 적용을 위한 요구 : 현재 기준에 따르면 방송·영화·공연 스태프가 현장에서 사망했을 시에 제작사 대표가 처벌받음. 이 때문에 실제 현장에서 방송사나 제작사에 책임을 묻고 처벌을 강제하기란 어려움. 또한 과로사, 과로자살, 일터괴롭힘 등에 의한 죽음에 대해서는 법 적용이 되지 않음. 최근 웹툰작가의 죽음에 대해 플랫폼은 어떤 책임도 지지 않고 처벌도 받지 않음. “왜 이렇게 문화예술노동자들의 산재사망 사고는 반복되고 있는 건가? 그 이유를 우리는 너무도 잘 알고 있다. 일하고 있으나 노동자로 인정받지 못해 사회적 위험으로부터 법·제도적 보호를 받지 못하기 때문이다. 정부와 기업이 우선하는 건, 문화예술노동자의 안전과 건강이 아니라 이윤이기 때문이다. 방송산업, 영화산업, 출판산업, 공연산업 등이 덩치를 키워나갈 때, 문화예술노동자들은 외주화와 다단계하도급 구조하에서 안전하게 일할 권리를 박탈당했고, 기업, 정부, 공공기관, 지자체 모두가 문화예술노동자들의 산재사망사고에 대해 책임을 회피하기 때문이다. 이제 우리는 이 비극을 멈추고 싶다. 더 이상 우리의 동료들이 죽어가는 것을 보고 싶지 않다. 그래서 더는 숨죽여 있지 않을 것이다. 우리의 죽음을 드러내고, 우리의 죽음에 대해 정부와 자본에 책임을 물을 것이다.” (문화예술노동연대, 2020년 문화예술노동자 중대재해기업처벌법 제정 촉구 기자회견문)

(2) 작업중지권, 쉼 권리 보장 등에 대한 제도적 적용도 있어야 함

- 산재 발생 위험을 느꼈을 때 문화예술노동자는 작업을 중지할 수 있어야 하고, 아파서 예술 활동을 하지 못하는 예술인에게 제대로 된 쉼과 소득이 보장되어야 함.
- 안전하고 건강하게 문화예술 활동을 하기 위해 필요한 문화예술노동자의 권리는 무엇 인지를 계속해서 발굴하고, 문화예술 활동에 적합한 형태로 법제도적 적용을 받을 수 있도록 요구와 투쟁을 해나가야 함.

(3) 문화예술노동자 노동자성 인정 및 노조 할 권리의 보장

- 산재보험법은 ‘근로기준법상 근로자’에게 적용되는 법임. 근로기준법상 근로자로 인정 받지 못하는 노동자들에게는 예외적으로 적용하고 있을 뿐임. 특수고용노동자에 대한 산재보험법 적용의 시작은 특수고용노동자에 대한 노동법 적용을 회피하면서 보호라는 명목으로 일부 직종에 특례로 적용한 것이었음. 고용보험법도 마찬가지임. 피보험자를 ‘근로자, 예술인 또는 노무제공자’로 명시하고 있음. 예술인 고용보험은 ‘근로자가 아닌 예술인’에게 적용하는 법임. 이 때문에 예술 현장에서 근로계약이 아닌 문화예술용역계약을 강요받는 것임.
- 그러므로 산재보험법과 고용보험법이 모든 노동자에게 적용될 수 있도록 법제도 개정이 이뤄져야 할 것임. 궁극적으로는 문화예술노동자 모두가 노동자로 인정되어 노동관계법을 적용받을 수 있도록 해야 할 것임.
- 노동조합 설립 인정과 노동조합 활동 인정은 별개임. 특수고용/플랫폼노동자들 모두가 노동조합 설립필증을 받지만, 그렇다고 교섭이 가능한 것은 아님. 사용자가 사용자임을 부정하고 사용자 책임을 회피하고 있음.
- 예술인/문화예술노동자가 안전하고 건강하게 예술 활동을 하기 위해서는 예술활동과정/노동과정에 개입할 수 있어야 함. 예술인 산재는 개인의 습관, 개인의 부주의 때문이 아님. 노동환경에 따른 것임. 작가의 경우, 일하는 업종은 다르지만(방송, 영화, 출판, 웹툰웹소설 등), 발생 질환이 유사함(근골격계질환, 정신질환 등). 산재의 원인으로 ‘마감’이 공통적으로 지목되는데, 마감시간(노동시간)을 결정하기 위해서는 사용자와의 교섭이 필요함. 결국, 예술인 노동조합이 사용자를 대상으로 교섭을 해낼 수 있느냐가 관건임.
- 때문에 ILO 결사의 자유 협약 및 국제노동기준에 맞게 노조법을 개정하여 근로자의

범위를 넓히고, 원청 및 플랫폼 기업 등에까지 사용자의 범위를 확대하여 직접 단결하고 단체교섭을 통해 단체협약을 체결하여 문화예술노동자들의 권리를 확장해나가는 데 그 어떤 제약도 없어야 함.

토론문 1

산업안전보건법 적용대상의 확대와 문화예술산업 내 실효성 제고 “일하는 모든 사람의 안전과 건강을 위해”

이상길 전국영화산업노동조합 사무국장

1. 산업안전보건법 적용대상의 확대

모든 국민의 건강에 대해 그 향상 및 증진을 목적으로 국민건강보험이 있다.

국민건강보험법 제1조(목적)

이 법은 국민의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민보건 향상과 사회보장 증진에 이바지함을 목적으로 한다.

■ 일하는 사람이면 누구나 필요한 산재보험

유사하게 일하는 모든 사람의 재해 예방 및 보호를 목적으로 해야하는 법이 있다. 그것이 산재보험이다.

산재보험법 제1조(목적)

이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

하지만 이 법은 일하는 사람 전반이 아닌 마치 ‘근로자’에 한정되어 적용되는 것으로 명기하고 있다.(산재보험법 제5조(정의)에서는 ‘근로자’를 근로기준법에 따른 근로자로 정의하면서 적용대상의 ‘한계’가 애초부터 드러나 있다.)

■ 일하는 사람이 있는 모든 곳에 필요한 산업안전보건법

산재보험법이 후속 조치와 관련한 법이라면 산업안전보건법은 선제 조치에 해당하는 법이다. 하지만 산재보험법과 산업안전보건법이 제정된 처음 시기에는 현재의 농업·서비스업·문화산업·공업 등 산업 전반을 포섭하는 의미의 ‘산업’이 아닌 공장 또는 중공업·경공업 등의 협소한 의미에서의 산업을 주로 고려한 것이었다. 그렇지만 짧은 기간 동안 ‘산업’은 모든 일하는 곳으로 확장되었고 그와 동시에 모든 일하는 사람의 안전이 중요한 문제가 되었다. 하지만 이런 확장에 맞춰 재해석되고 개정되어야 할 관련 법제도는 개선이 더디기만 하다.

산업안전보건법 제1조(목적)

이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다. <개정 2020. 5. 26.>

그나마 최근 산업안전보건법은 기존의 ‘근로자’에서 ‘노무를 제공하는 사람’ 그리고 ‘사업주’ 등에서 ‘노무를 제공받는 사람’ 등으로 크게 확장되긴 하였다. 하지만 문화예술노동자에게는 많은 경우 비껴 나가고 있다. 그 이유는 노무 자체의 제공과 관련하여 그 책임자(사업주, 노무수급자 등)를 밝혀가며 규정과 벌칙을 세우는 해당 법은 ‘노무’ 그 자체를 제공받으며 사업을 영위하는 사업주(책임자)에 맞춰져 있기 때문이다.

물론 문화예술산업 중에서도 이처럼 사업주와 특정 기간 계약하여 공연, 게임개발, 디자인, 영상제작 등과 같이 노무 그 자체를 제공하는 형식이 있지만, 많은 경우에 예술노동(노무) 그 자체가 아니라 노무의 결과물(예를 들어 웹툰 등)만을 제공받는 형식을 갖춰 사업(산업)이 이뤄지기 때문에 해당 법의 적용 영역 밖으로 밀려나기 쉽기 때문에 보완이 필요하다.

■ ‘일터에서의 안전’을 넘는 산업안전보건법의 적용

사업자가 직접 사업장을 제공하지 않아도 사업이 가능한 소위 ‘플랫폼’ 시스템이 나날이 고도화되고 있다. 직접 사업장을 제공하지 않으면서 눈에 보이는 ‘지휘감독’도 없이, 오로지 ‘배달 시간’, ‘납품 시기’ 등만 효율적으로 관리하면 비용 절감은 물론 사용자 책임에서 벗어나면서도 사실상 ‘지휘감독’을 얼마든지 할 수 있는 현실이다.

플랫폼 시스템 또는 결과물 제공으로 이뤄지는 다양한 문화예술산업에서의 ‘노동’과 ‘예술노동자’는 해당 법 적용대상을 확대하는 속도 이상으로 오히려 그 적용영역 밖으로 빠르게 튕겨나갈지 모른다. 반복해서 산재보험 ‘일괄적용’과 산업안전보건법 적용대상 확대의 시급함을 주장하는 근본적인 이유이다.

다른 측면에서 이 두 법의 ‘일괄적용’과 적용대상 확대는 전 산업의 축소판이라 할만한 ‘문화예술노동의 다양성’을 고려할 때, 타 산업에 대해 선례와 가이드로 작동될 수도 있다. 따라서 타 산업보다 규모는 적지만 법제도 개선 등이 검토되고 실행될 가치가 충분하다.

■ 산업안전보건법 상 ‘사업주(노무를 제공받는 사람)’의 확장

이미 건설 등에서 발주·설계·건설하는 자 등 ‘건설노동의 결과물로 사업을 영위하는 자’에게 해당 법 관련 사업주의 의무를 명시한 것을 볼 때, ‘예술노동의 결과물로 사업을 영위하는 자’에게 마찬가지로 적용을 고려할 여지는 충분하다. 다만 산업 또는 개별 사업의 규모를 고려할 때 건설과 비교해서 상대적으로 열악한 소위 ‘사업자’가 많지만, 의무와 벌칙의 경중을 조정할 문제이지 애초 적용 불가능한 것으로 상정하지 말아야 한다.

■ 사업자인 예술노동자에 대한 산업안전보건법의 확장

해당 법의 태생과 제정 취지가 고용관계 등을 상정하였기에, ‘예방’과 ‘사전 안전 조치’ 등을 위해 사업주(사용자 등)의 의무와 벌칙(책임)을 명시하고 있다. 하지만 고용관계 등이 형성되어 있지 않은 ‘직접 노동하는 사업주’에 대한 예방과 안전 조치(지침)는 해당 법에 담겨있지 않다. 특정 산업에 구체적인 사람으로 분명한 역할을 하고 있음에도 사업주라는 이유로 자신의 노동과 관련된 안전보건 정책의 외곽에 놓여있다.

많은 문화예술노동자가 다양한 분야에서 이 같은 유형의 예술노동자로 일하고 있다. 해당 법이 책임과 벌칙에 대한 정책 이외에 예방과 안전 조치 관련 조치 및 정책까지 담고 있기 때문에 이같은 문화예술노동자를 선제적·전면적으로 배제하지 말고, 오히려 해당 법의 일부분이 적용될 수 있도록 법제도 개선이 필요하다.

2. 산업안전보건법의 문화예술산업 내 실효성 제고

고용보험과 산재보험 관련하여 ‘사용자’ 또는 실질적 ‘사용자’ 논의가 있기 때문에 여기서 다루지 않는다. 이하의 내용은 사용자(사업주) 등이 확인되더라도 현재 산업안전보건법의 많은 내용이 문화예술산업과 예술노동자에게 실효성이 낮거나 실효성 자체가 없다시피한 문제에 관한 것이다.

■ 예방·안전보건교육 밖 문화예술노동자

정작 문화예술산업의 특정 분야에서 ‘어렵게’ 사용자(사업주)를 확인하여도, 산업안전보건법 상 “산업안전보건교육” 실시 의무 예외 대상에 해당된다. 이 법에서는 50인 미만 사업 및 사업장에서 일하는 문화예술인은 산업안전보건교육 대상자가 되기가 너무나 어렵다.(산안법 제3조, 동법 시행령 제2조).

산업안전보건법 제29조를 요약하면 아래와 같이 교육의 종류를 정리하고 있다.

- ① 정기교육: 해당 사업장의 근로자를 대상으로 정기적으로 실시
- ② 채용 시 교육: 근로자를 신규로 채용하여 직무 배치 전 실시
- ③ 작업내용 변경 시 교육: “다른 작업으로 전환한 때”나 “작업설비나 작업방법 등의 변경이 있는 때” 등에 근로자가 변경된 작업을 하기 전 실시
- ④ 특별교육: 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에 실시

하지만 동법 제3조와 동법 시행령 제2조의 적용 예외는 문화예술노동자를 안전예방을 위한 가장 기초 제도인 ‘안전교육’ 시스템 밖에 놓이게 한다.

〈법의 일부를 적용하지 않는 법규정〉

산업안전보건법 제3조
 이 법은 모든 사업에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 **대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에 는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.**

산업안전보건법 시행령 제2조(적용범위 등)
 ① 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 법 규정은 별표 1과 같다.
 ② 이 영에서 사업의 분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

산업안전보건법 시행령 [별표 1] : 일부 발췌함.

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조제1항 관련)	
대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 상시 근로자 50명 미만을 사용하는 사업장 가. 농업 나. 어업 다. 환경 정화 및 복원업 라. 소매업; 자동차 제외 마. 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 바. 녹음시설 운영업 사. 방송업 아. 부동산업(부동산 관리업은 제외한다) 자. 임대업; 부동산 제외 차. 연구개발업 카. 보건업(병원은 제외한다) 타. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 파. 협회 및 단체 하. 기타 개인 서비스업(세탁업은 제외한다)	제29조(제3항에 따른 추가교육은 제외한다) 및 제30조
6. 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장	제2장제1절·제2절, 제3장(제29조제3항에 따른 추가교육은 제외한다), 제47조, 제49조, 제50조 및 제159조(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다)
비교: 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 않는다.	

추가로 해당 논의 앞에서 서술했던 ‘사업자인 예술노동자에 대한 산업안전보건법의 확장’ 등 안전보건교육을 실시 적용 대상 확대를 위한 법제도 개선도 필요하다.

■ 문화예술 분야별 안전조치 또는 안전지침

안전조치(지침)은 안전보건교육의 내용이기도 하다. 따라서 안전교육 실시 대상 확대와 함께 마련되어야 할 것이 문화예술 분야별 안전지침이다.

공연법의 공연장 관련 안전기준을 제외하면 문화예술 분야별로 제대로 마련된 안전지침은 법제도는 물론이고 권고 수준의 가이드조차도 찾기 어렵다. 문화예술 분야별 실태조사가 최근 들어 이뤄지고 있으니 이에 맞춰 안전지침 또한 개발되어야 한다. 아울러 장기적으로는 이러한 안전지침 마련 및 보급·적용의 근거법도 마련되어야 한다.

공연법 중 조문 목록 발췌 제10조의2 안전한 창작환경에서 활동할 권리 제11조 재해예방조치 제11조의2 안전관리비 제11조의3 안전관리조직 제11조의4 안전교육 제11조의5 피난안내 제11조의6 사고보고의무 등 제12조 무대시설의 안전진단 등 제12조의2 안전진단기관의 지정 등 제12조의3 안전진단기관의 지정 취소 제12조의4 안전검사등의 결과에 대한 확인 등 제12조의5 공연안전지원센터 제12조의6 공연안전지원센터의 지정 취소 제12조의7 공연장안전정보시스템
--

영화노조 단체협약 중 일부 발췌 (*영화산업안전보건 관련 연구를 토대로 안을 마련함) 제**조(안전상의 일반 조치) ①회사는 안전보호장구 지급 및 안전보호에 최선을 다해야 한다. ②회사는 노동자가 노동환경이 위험하다고 판단하는 부분의 보완 및 조치를 요청하는 경우 시정을 위해 적극 응해야 하며 안전보건 조치에 최선을 다해야 한다. ③회사는 아래 각호의 제작현장에서는 다음의 같이 안전보호장구 지급 및 안전보호에 최선을 다해야 한다. 1.작업장으로 통하는 장소 또는 작업장 내에 안전통로를 확보해야 한다. 2.작업에 적합한 개인 보호구를 지급하고 노동자는 반드시 착용해야 한다. 단, 착용하지 않은 경우 작업장의 출입을 금해야 한다. 3.출입구가 봉쇄된 세트장 또는 오픈세트장 촬영시 방진마스크를 사용해야 한다. 4.물이나 기름이 있는 장소에서 작업을 하는 경우 미끄럼 방지 풋말 및 미끄럼 방지를 위한 신발 등 보호구를 제공해야 한다. 5.높이 2m이상 작업시 작업발판, 안전난간, 추락방망, 안전대 부착, 노동자 개인보호구(안전모, 안전대 등) 착용하고 2인 1조 작업해야 한다. 6.무거운 물건은 이동대차(밀차) 또는 2인 1조 운반해야 한다. 7.화기를 사용하는 촬영장에서는 반드시 소화기를 비치해야 한다. 8.바닥 물청소, 사다리 등을 설치하여 작업하는 경우 안전라인을 설치해야 한다. 9.전기작업시 접지를 하고 각각의 사용목적에 적합한 절연용 보호구를 지급해야 한다. 10.추락하거나 넘어질 위험이 있는 장소에는 안전난간, 개구부 덮개 등을 설치해야 한다. 11.와이어를 사용하는 경우 안전장치(에어매트 등)를 모두 갖춰야 한다.
--

12. 높이가 7미터 이상인 경우의 사다리 작업시 높이가 2미터 되는 지점부터 등받이 울을 설치해야 한다.
13. 촬영이 이뤄지는 장소의 주변에 일반인의 접근을 막기 위해 접근금지 표지판을 설치하고 유도자를 배치해야 한다.
14. 도로 촬영시 안전확보를 위한 안전대(삼각대 등)을 설치하여 안전한 노동환경을 제공해야 한다.
15. 촬영용 견인차 또는 촬영용 차량에서 촬영시 안전난간 등을 통해 추락위험을 방지해야 하며, 안전모의 착용은 물론 원활한 촬영을 위해 안전한 차량통제를 해야 한다.
16. 기타 노동환경이 위험하다고 판단하는 부분의 보완 및 조치를 요청하는 경우 회사는 적극 응해야 하며 안전보건 조치를 해야한다.

3. 결

산업안전보건법 개정 및 개선의 최종 목적지여야 할 ‘일하는 모든 사람’과 ‘모든 일터’의 안전과 건강이 장기적인 과제인 것을 모르지 않는다. 하지만 현실적으로 문화예술노동자의 사회경제적 역할이 분명하기 때문에 관련 법의 한계를 극복하기 위한 ‘획기적인’ 진전은 필수불가결하다. 일 백의 힘으로 움직일 수 있는 상자를 오 십의 힘으로 평생 밀고 있어봐야 ‘언젠가’가 되어도 절대 움직이지 않는다. 산재보험과 산업안전보건법의 적용 대상과 당연 가입 문제도 ‘해마다 조금씩 개선되면 언젠가 전환의 지점에 도달할 것’ 같지만, 정작 ‘문제’라는 것도 해마다 조금씩 늘어나기 마련이다. 조금씩 개선하는 동시점에 변화의 한계 점도 조금씩 더 높아질 수도 있는 것이다. ‘일괄적용’, ‘당연가입’도 충분한 토론과 준비 그리고 현실적인 개선 방안이 합리적인 것 같지만, 특정 시점에서는 ‘결단’이 요구되는 것 아닌가 생각한다.

그럼에도 불구하고 당장의 산업안전보건법의 실효성 제고를 위한 안전보건교육 적용 확대와 분야별 안점지침 마련 등을 위한 법제도 개선은 사전 예방은 물론 산재보험의 필요성 그 자체를 해당 산업 내에 확산하기 위해서라도 너무나 필요한 선결 사안이다.

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

토론문 2

유령, 여전히 유령인 문화예술인

임인자 공공극장안전대책추구연극인모임 활동가

1. 노동자로서의 지위, 여전히 유령인 광주시립극단 ‘작품별 단원’

광주시립극단 ‘전우치’ 공연에 참여한 조연출과 작품별 객원 배우들은 광주시립극단에서 있었던 직장내 갑질, 성희롱, 불공정계약 강요, 연습 중 안전사고 등에 문제제기를 하였다. 하지만, 광주시립극단으로부터 노동자성을 인정받지 못해 광주지방노동청에 제소하였고, 직장내 갑질 및 직장내 성희롱 여부가 인정되면서, 그 노동자성을 인정받았다. 이는 조례상으로도 상임단원, 비상임단원의 구분만 존재하여 그 지위가 없어 유령이 되어버린 광주시립극단 ‘작품별단원’에 대한 노동자성을 인정한 최초의 인정이었다. 하지만, ‘작품별단원’에 대한 항구적인 노동자성 인정이 아니라, 사안별로 계속 판단을 받아야한다는 것이다. 여전히 유령인 상태로 무대에 올라야하는 공연자들은 그 기회가 있음에 감사해야하는가.

게다가 광주시립극단은 계약서도 그대로, 산재보험 가입 의무도 여전히 공연자에게 떠넘기고 있다.

국립극단을 비롯한 다른 시도는 어떤지 전수조사가 필요하다. 광주시립극단부조리문제 해결을위한대책위의 조사에 따르면 국립극단은 시즌제 단원으로 운용되고 있고, 다행히 산재보험 등은 국립극단이 가입한다는 조항이 있다. 타 시립극단의 경우 정단원의 형태 혹은 상임, 비상임 단원 형태로 되어 있는 경우 4대보험에 가입하는 형태도 존재하지만, 광주시립극단과 같은 상임, 비상임 단원도 아닌 객원의 형태를 배우 바람직한 극단 운용의 사례로 이야기되고 있는 경우도 있어 문제가 아닐 수 없다.

국회에서는 국공립문화예술단체의 노동 형태와 그 실태에 대한 전수조사가 필요하다.

2. 고 박송희님의 추락 사망사건과 공연법 개정

2018년 9월 김천시문화예술회관에서는 공연준비가 이루어지고 있었다. 김천시문화예술회관 무대감독은 무대 위에 걸릴 호남오페라단의 무대 장치가 지지분하며 이러한 무대 장치는 우리극장에 걸수 없으니 다시 칠을 해야한다고 요구했다. 계획에 없던 무대 디자인 장치의 수정이었다. 호남오페라단에서는 당시 조연출로 아르바이트를 왔던 고 박송희님이 김천시문화예술회관에 도착한 당일에 계획에 없던 무대 채색을 해야했다. 그리고 무대 채색은 무대 위에서 이루어졌다. 문제는 거기에 있었다 무대 위에서 고 박송희님이 무대 채색을 하고 있었지만, 아무런 주의 조치 없이 6.9m가 되는 무대 리프트가 하강해 있었다. 그녀는 유령이었다. 아무도 그녀의 무대 작업은 개의치 않았다. 경광등도 경고음도 없었다.

무대 채색이 잘 이루어졌는지 확인하기 위해 뒷걸음 하던 고 박송희님은 그대로 6.9m 리프트 아래로 추락하였고, 몇일 뒤 사망하였다. 박송희님이 사망하자, 김천시문화예술회 관 무대감독은 안전교육 서류를 조작하였다. 하지만 이 조작된 서류로 검찰 조사에서 김천시는 기소조차 되지 않았다. 그리고 이러한 안전교육서류 조작 사실은 2020년 1월 대구지방법원 김천지원에서 있었던 형사재판에서야 밝혀지게 되었다. 이미 김천시는 안전교육을 했다는 이유로 기소되지 않았고, 또한 한국문화예술회관연합회의 사업의 일환으로 김천시가 주최하고 호남오페라단을 초대한 초청공연이었지만, ‘도급’이라는 이유를 앞세워서 공연의 주최자는 기소조차 되지 않았던 것이다.

명백한 ‘위험의 외주화’였다. 2018년 9월 사건의 발생 이후, 사건이 잘 해결될 것으로 믿었지만, 2020년 1월 형사재판의 방청을 위해 재판장에 찾았을 때, 거기에는 고 박송희님의 부모님과 변호사님만 자리하고 있었다. 연대의 필요성을 느낀 연극인들이 모여 ‘공공극장안전대책추구연극인모임’을 결성하고 이 사건의 문제들을 살피기 시작했다.

거기에는 유명이 되어버린 고 박송희님, 계약도 하지 못했고, 이제 막 도착하여 안전교육도 받지 못했으며, 본인의 업무와는 상관없는 일을 해야했던, 성악도가 있었다. 안전교육서류는 조작되었고, 공공기관의 주최로 이루어진 공연이었지만 모든 책임은 공연단체에게 전가되어 있었다.

안전교육의 조작 등의 사안을 살펴보면서 공연법 개정 운동이 진행되었다. <고 박송희님>의 사망 이후, 2022년 1월에 공연법이 개정되었고, 7월에는 공연법 시행령도 시행되었다. 공연법 시행령은 공연과 관련해 ▲사망사고 ▲2개월 이상의 입원 치료가 필요한 부상자가 발생한 사고 ▲시설 파손으로 복구까지 7일 이상이 걸릴 것으로 예상되는 사고가 발생한 경우 공연장 운영자 등이 지방자치단체장에게 이를 보고하도록 했다. 지자체장은 공연장 운영자로부터 보고받은 내용을 문체부 장관에게 통보하고 사고 조사에 필요하면 공연장 운영자 등에게 자료 제출을 요구할 수 있다. 지자체장의 자료 제출 요청을 받은 공연장 운영자 등은 7일 이내에 자료를 제출하되, 부득이한 사유가 있는 경우 10일의 범위에서 기한 연기를 신청할 수 있다. 개정안은 이와 함께 공연장 외의 장소에서 1000명 이상 규모의 공연이 이뤄질 경우 피난 안내를 하도록 했다. 또 공연 안전관리 전담기관 지정요건을 공공기관, 비영리법인, 정부출연연구기관 중 하나로 정하고, 전문인력·전담 조직·사무공간 및 정보시스템을 갖출 것으로 규정했다. 공연법은 무대 작업 중 추락 사고로 목숨을 잃은 고 박송희님 사건 등 각종 안전사고를 계기로 지난 1월 개정됐으며, 문체부는 사고 보고 의무가 있는 중대한 사고의 기준 등을 정한 시행령을 마련한 것이다.

여전히 남아 있는 숙제들은 많다. <공연법> 상 무대 시설은 정기점검과 정기 정밀안전점검을 해야했지만, 그 서류를 살펴보니, 모든 것은 시설 그 자체에 대한 점검이었다. 예를들면, 경광등, 경고음과 같은 장치들, 사람의 안전을 위한 장치들에 대한 점검은 항목에도 올라가 있지 못했다. ‘시설이 아닌 사람을 위한 안전점검’이 필요하다는 것을 확인했다. 하지만, 이는 여전히 법, 시행령, 시행규칙 어디에도 담겨있지 못한 내용이다. 향후 개선이 필요하다.

그리고 이번에 <공공극장안전대책추구연극인모임>에서는 고 박송희님 4주기 기억 집담회를 개최하였다. 이 자리에서 홍예원님의 조사로 지자체에서의 공연법 개정(고 박송희법)을 알고 있는지에 대한 인식조사 등을 실시했지만 극장에서는 알고 있지만, 대부분 지자체에서는 잘 모르는 곳이 많았다. 사고, 사건에 대한 예방 및 사후 대책을 위한 책임의 명확화와 예방 및 해결을 위한 소통이 절실하지만 이에 대한 필요성을 느끼지 못하는 것 뿐만 아니라 인지조차 되어 있지 않은 점은 큰 문제라 아니할 수 없다.

3. 싸이 공연에서의 추락 사망 사건, 중대재해처벌법의 사각지대

싸이 공연에서도 안타까운 죽음이 발생했다. 공연 이후, 조명 장비 철수 중에 일어난 일이었다. 비가 많이 오는 날이었지만, 철수 작업이 강행되었고, 언론에 알려진 바로는 루프와 같은 안전장비도 없었고, 안전모도 착용하지 않았다고 한다. 그러한 상태에서 추락하여 사망하고 말았다. 중대재해처벌법에 의하면 사망사건이 일어났어도 50인 이상의 사업체가 그 대상이 된다.

그런데 우리가 살펴봐야하는 것은 공연단체의 계약 구조이다. 싸이와 같은 매우 대중적인 예술가의 대중적인 공연에서도 단체의 계약 구조는 다층적으로 되어 있다. 기획사와 무대, 조명, 음향 등 업체 계약이 별도로 이루어지고, 그 업체 내에서 스태프들이 고용되는 형태가 일반적이다. 이러한 경우 기획사가 모든 스태프를 직고용하는 형태가 아니다 보니 결국 사건의 책임 소재가 불명확해지고, 업체가 비교적 큰 업체라 하더라도 중대재해처벌법의 대상이 되지 않을 가능성이 높다. 싸이 공연의 경우에도 그 계약 관계 등 면밀히 검토할 필요가 있고, 공연단체 대부분은 중대재해처벌법에 해당하지 않아, 사망 사건과 같은 경우 결국 유령으로 남을 수 밖에 없는 구조적인 문제를 지적하지 않을 수 없다.

또한 고 박송희님의 죽음을 기화로 개정된 <공연법>에 따르면 이 사망 사건 이후, 사망사건 발생후 지자체에 신고토록 되어 있다. 제대로 신고하도록 하는 이유는 사건에 대한 조작

등이 없도록 하기 위한 장치인데, 이번 싸이 공연에서 일어난 스태프 추락 사망 사건에서 이 사건의 조치가 어떻게 이루어졌는지 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

4. 유명이 된 사람들, 재난과 사건에 취약한 문화예술인, 더 이상 유명이어서는 안된다.

이 세가지 사건을 종합해보면 우리는 중요한 문제를 발견할 수 있다. 안전사고, 추락사고, 사망사건 등 모든 일들에 유명이 되어버린 사람들이 있다. 이 공연예술가들은 모두가 가장 취약한 위치에 놓인 사람들이라는 것이다. 정규직, 비정규직도 아닌 그 조차도 되지 못한 이들은 사고가 일어났을 당시에 유명으로 취급받아 사고가 일어났을 뿐만 아니라, 사건 이후의 사후 에서도 유명일 따름이다.

많은 제도적 장치에도 불구하고 그 모든 제도의 사각지대에 놓인 문화예술인의 위치에 대한 성찰과 제도적인 보완이 필요하다. 오늘 국회에서 <문화예술노동안전을위한국회토론회>가 중요한 것은 사각지대에 놓인, 그래서 여전히 유명으로 남은 문화예술인들을 위해서다.

따라서 산재보험의 '당연가입' 및 '전면적용'과 같은 의제는 너무 당연하게 실현되어야 하고, 이는 사용자의 의무가 되어야 함도 당연하다. 다시한번 말하지만 광주시립극단과 같은 시립극단 조차도 배우와 스태프들에게 산재보험을 가입하라고 하는 이런 주객이 전도된 상황을 언제까지 지켜봐야할까. 이는 가장 먼저 제정된 공연예술분야 표준계약서에 남은 문항에 그 이유가 있을 지도 모르지만, 이는 노동자성을 인정하지 않는, 노동안전을 그 누구도 책임지지 않은 근본적인 문제에 닿아 있는 것이기도 하다. 따라서 산재보험의 당연가입, 전면적용, 사용자 책임과 같은 문제는 당연히 실현되어야 할 뿐만 아니라 시급하게 이루어져야 한다.

최근 kbs 드라마 '미남당'에 참여한 스태프들이 근로시간이 지켜지지 않은 현실에 문제제기를 했고, 그것을 이유로 근로 연장이 되지 않아 결국에는 해고가 된 일이 있었다. 그간의 상황을 살펴보니 방송 현장에서 새벽 촬영과 일상적으로 이루어진 노동 시간 미준수의 촬영 환경이 일상화 된 데에는 여러 원인이 있지만, 원청의 무책임함 등 뿐만 아니라 안전을 지키려는 문화의 문제도 중요하게 이야기되어야 한다는 것을 더욱 생각하게 되었다. 이 역시 이야기할 기회가 마련되면 더 이야기를 나누고 싶다.

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

토론문 3

문화예술노동자에게도 안전하고 건강하게 일할 권리를

최민 한국노동안전보건연구소 상임활동가

아직 한국사회의 노동안전 패러다임은 ‘산업안전’을 넘어서지 못 하고 있다. 법규는 건설업과 제조업 등 산업사회의 주요 업종의 안전 문제를 주로 규율하고 있고, 여기서 주된 관심사는 추락, 전도, 낙하, 충돌 등의 재래형 사고 예방이다. ‘일하는 사람의 안전하고 건강할 권리’를 중심으로 사고하기보다, ‘사고 예방과 보상을 통한 노동력 재생산’에 관심이 더 많다. 이렇게 되면 전통적인 근로계약을 맺고 전일제로 일하는 좁은 의미의 ‘노동자’ 이외의 ‘일하는 사람들’은 관심에서 멀어지고, 실제 일하는 사람들의 안전과 건강에 대한 욕구는 무시되기 쉽다. 현행 산업안전보건법, 산업재해보상보험법이 이런 틀을 대표하는 법체계이며, 여기서 기존의 근로계약 관행과는 다른 방식으로 일해 온 문화예술인들이 배제되거나 취약해지기 쉽다.

문화예술노동자에게도 산업안전보건법을 제대로

산업안전보건법에는 ‘창작 및 예술관련 서비스업’도 규율 대상이 된다. 그러나 많은 문화예술인들이 특정 업체나 극장에 고용돼 있지 않고, 프로젝트 별로 계약을 맺어 작업한다. 심지어는 계약서도 작성하지 않은 채 일하는 경우도 여전히 많다. 근로계약을 맺고 일하는 경우에도 사각지대가 많다. 현행 산업안전보건법은 유해요인별, 사업장별 관리를 기본으로 한다. 사업장이 고정되지 않고, 맡는 프로젝트에 따라 유해요인도 달라지는 문화예술노동자의 경우 효과적으로 산업안전보건법의 보호를 받기 어렵다. 또한, 건강검진, 근골격계유해요인조사, 작업환경측정 등 정기적으로 이행되어야 할 법적 의무는 공연, 영화나 방송 제작, 작품 제작이나 전시 등 단기적 목표를 중심으로 한 문화예술산업에서 제대로 이행되기 어렵다. 또, 산업안전보건법은 사업장 규모에 따라 규율을 달리 하는데, 프로젝트 성격의 사업을 하는 대부분의 문화예술업의 사업체는 상시 고용된 노동자가 적어 소규모사업장으로 분류된다. 이는 실제로는 일하는 사람이 매우 많은 방송이나 영화연장, 공연 현장도 다양한 산업안전보건의 의무를 벗어나게 된다는 뜻이다.

예를 들어, 창작 및 예술관련 서비스업에서는 상시 근로자 50인 이상 사업장에서만 안전관리자와 보건관리자를 두도록 하고 있는데, 대부분의 공연장은 여기 해당되지 않을 것이다. 하지만, 공연 기간 동안에는 50명 넘는 사람들이 해당 공연장에서 일하는 경우가 많은데, 이런 식의 사각지대 때문에, 많은 공연장들이 일하는 사람의 안전과 보건을 위한 전문적인 관리를 전혀 받지 않는 것이다. 매번 새로운 사람들이 와서 작업을 하게 되니, 안전관리나 감독, 새로 일하게 된 노동자들에게 교육과 정보 제공 등이 훨씬 강화되어야 할 것

같은데, 오히려 이렇게 상시적인 고용이 아니라는 이유로 현존하는 법과 제도의 규율도 받지 못 한다.

위험성 평가 등 사업장에서 자율적으로 실시하는 안전조치들도 문화예술현장에 잘 맞지 않는다. 산업안전보건법의 위험성 평가에 따라, 사업주는 ‘건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아 내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야’ 한다. 그리고 위험성 평가의 주기는 1년이다. 하지만 매번 공연이나 촬영 현장마다 서로 다른 위험이 발생하는 문화예술노동자의 경우, 간략한 형태로라도 위험성 평가가 공연이나 촬영, 업무 시작 때마다, 사업 책임자와 안전 책임자, 실제 관련 업무를 맡은 노동자(예술인)가 함께 참여한 가운데 진행되어야 한다.

문화예술산업에서 산업안전보건법이 제대로 적용되지 않는 이유 중 하나는, 문화예술산업에 산업안전보건법의 규율 자체가 잘 맞지 않기 때문이다. 문화예술인들의 고용상의 지위를 안정시키기 위한 노력과 동시에, 산업안전보건법이 최근에 달라지는 산업과 고용 형태를 반영하여, 더 많은 일하는 사람을 보호하기 위한 제도로 변화해 나가야 한다.

예를 들어, 프로젝트 중심으로 사업 활동이 이루어지는 것을 고려하여 사업장 뿐만 아니라 사업 기준으로 안전보건관리체제를 구성하여야 한다. 방송산업의 예를 든다면, 장시간 대규모 인원의 촬영제작활동이 독립적으로 이루어지는 드라마 촬영의 경우에는 사업 기준으로 해당 드라마만을 대상으로 하는 안전보건관리체제를 구성하여야 한다. 하지만, 소규모로서 독립적인 안전보건관리체제를 구성하기 어렵거나 별도의 체제 구성이 불필요한 경우에는 방송사 또는 외주제작사 중심으로 구성하되, 개별 사업에 대한 상황이 해당 체제 내에서 제대로 다루어질 수 있도록 하는 유연한 접근이 필요하다.

발주자-제작자-사업자-공연자 등으로 매우 복잡하게 구성되는 문화예술산업의 특성상, 산업안전보건법상 건설공사 발주자에게 지우는 법적 책임을 문화예술산업의 ‘발주자’에 해당하는 곳에도 부과하는 방안도 검토할 수 있다. 산업안전보건법상 건설공사발주자는 계획단계, 설계단계, 시공단계 등 각 단계에서 산업재해예방조치를 취하여야 하고(산업안전보건법 제67조), 공사기간 단축 및 공법변경이 금지되며(제69조), 건설공사 기간 연장 의무(제70조)를 진다.

방송사의 경우 해당 프로그램의 제작과 관련하여 건설공사발주자로서의 지위를 가지는

경우에는 적어도 이 법상 산업재해예방조치와 공사기간단축 및 공법변경의무와 관리비계상 등이 동일하게 적용되도록 할 필요가 있다. 구체적으로, 방송사는 계획단계에서 유해위험요인을 파악하고, 실제 제작 단계에서 그 이행여부를 점검 및 확인하여야 하며, 프로그램의 제작기간의 단축과 연장과 관련하여서 임의로 이를 결정하여서는 안된다.

공연이 꼭 상연돼야 할 기간을 정하고, 어떤 장소에서 어떤 공연을 할지 결정하는 공공기관들에게도, 건설현장에만 적용되던 발주자 책임을 적용하도록 할 수 있다. 예를 들어 문화체육관광부나 지자체에서 공연을 지원하는 사업을 할 때, 사업을 수행하는 각 공연장의 안전 상황 등을 점검하여, 적격하다고 생각될 때 선정하도록 한다든지¹⁾, 안전상의 문제로 공연을 약속한 기한 내에 상연하지 못 할 때, 특별한 사유가 없으면 기간을 연기·연장하도록 수용한다는 조건이 담긴 계약을 체결하는 등, 공공기관이 단순히 지원금을 전달하는 통로로서 뿐 아니라, 문화예술인의 안전과 건강과 관련한 책임을 지도록 하는 제도적 보완이 가능할 것이다.

최근 문제가 되는 웹툰 플랫폼에 안전과 관련된 책임을 지우는 것도, 직접적인 고용관계가 인정되지 않는다 하더라도 유사한 형식으로도 고려해볼 수 있다.

이를 위해서는 법 개정도 필요하지만, 당장 할 수 있는 일/ 적용되어야 하는 조항들에 대한 적극적인 행정도 꼭 필요하다.

업종별 자율안전보건체계 구축

문화예술산업이라고 하지만, 그 범위와 산업의 양태, 노동의 종류가 너무 넓고 다양하다. 문화예술산업 내 업종별로 자율안전보건체계가 잘 구축되는 것이 중요한 이유다.

이미 몇 가지 선례도 있다. 예를 들어 영화산업에서는 영화산업진흥위원회가 영화및비디오물의진흥에관한법률을 개정하면서 영화업자의 안전 책임을 법적으로 부여하고, 관련 지원 체계를 만들었다. 이후 영화진흥위원회의 지원사업 등을 매개로 촬영현장 안전 체계 구축, 영화종사자 건강검진 지원 등 업종 내에서 ‘자율적인’ 변화를 이끌어내기도 했다.

영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률

제3조의6(안전사고로부터의 보호) ① 영화업자는 영화 촬영 중에 발생하는 안전사고로부터 영화근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

② 국가는 제1항에 따른 조치를 위하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

1) 산업안전보건법 상의 적격 수급인 개념 차용

故 박송희 님 사고 후, 올해 개정된 공연법에서도, 아예 법의 목적에 ‘공연예술 작업자의 안전한 창작환경 조성’이 명시되었고, 공연예술노동자의 ‘안전한 창작환경에서 ... 활동을 수행할 권리’가 조항으로 삽입되었다. 이 법 개정이 현장에서 어떤 실질적인 변화로 이어질지는 남은 과제이지만 기대되는 부분이기도 하다.

개정 공연법 주요 내용 [법률 제18758호, 2022. 1. 18., 일부개정]	
제1조(목적) 이 법은 예술의 자유를 보장하고, 공연자 및 공연예술 작업자의 안전한 창작환경 조성과 건전한 공연 활동의 진흥을 위하여 공연에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	
제10조의2(안전한 창작환경에서 활동할 권리) ① 공연자와 공연예술 작업자(무대시설의 설치, 운영 등을 위하여 공연 현장에서 일하는 자를 말한다. 이하 같다)는 안전한 창작환경에서 공연예술에 필요한 활동을 수행할 권리를 가진다. ② 공연장운영자 및 공연장 외의 장소에서 공연을 하려는 자(이하 “공연장운영자등”이라 한다)는 제1항에 따른 공연자와 공연예술 작업자의 권리를 보장하도록 노력하여야 한다.	
제11조의2(안전관리비) ① 공연장운영자등은 공연장 및 공연의 안전관리에 필요한 비용(이하 “안전관리비”라 한다)을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공연장운영 또는 공연비용에 계상하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 공연장운영자등은 안전관리비를 계상하지 아니할 수 있다.	
제11조의6(사고보고의무 등) ① 제11조에 따라 재해대처계획을 수립하는 공연장운영자등은 공연과 관련하여 대통령령으로 정하는 인명·시설피해 등 중대한 사고가 발생한 때에는 지체 없이 공연장의 사용중지 등 재해대처계획에 따라 필요한 재해예방조치를 취하고 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 이를 보고하여야 한다. ② 제1항에 따라 보고를 받은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 사고 내용을 문화체육관광부장관에게 통보하고, 사고조사에 필요하다고 판단되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공연장운영자등에게 자료의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요청받은 공연장운영자등은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ③ 누구든지 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장이 실시하는 사고조사와 관련하여 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다. 1. 정당한 사유 없이 조사를 거부·방해 또는 회피하는 행위 2. 거짓으로 진술하거나 거짓 자료를 제출하는 행위 3. 고의적으로 사실을 누락·은폐하는 행위	
제12조의5(공연안전지원센터) ① 문화체육관광부장관은 제11조에 따른 재해예방조치와 제12조에 따른 무대시설 안전진단의 체계적인 지원 등을 위하여 인력, 시설 및 전문성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 기관을 전담기관(이하 “공연안전지원센터”라 한다)으로 지정할 수 있으며, 예산의 범위에서 그 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다. ② 제1항에 따라 지정된 공연안전지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다. 1. 제11조에 따른 공연장운영자등의 재해대처계획 수립 지원 2. 제11조의4에 따른 공연장운영자등의 안전교육 지원 3. 제12조에 따른 무대시설 안전진단 지원 및 기술 지원 4. 제12조의4에 따른 안전검사등의 결과에 대한 확인 지원 5. 제12조의7에 따른 공연장안전정보시스템의 구축·운영 지원 6. 그 밖에 공연의 안전관리를 위하여 필요한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무	
제12조의7(공연장안전정보시스템) ① 문화체육관광부장관은 공연장의 안전과 관련한 다음 각 호의 정보를 종합적으로 수집·관리하기 위하여 공연장안전정보시스템을 구축·운영할 수 있다. 1. 제9조에 따른 공연장의 등록 정보 및 등록 현황 2. 제11조에 따른 공연장의 재해대처계획 3. 제11조의4에 따른 공연자, 안전총괄책임자 및 안전관리담당자 등의 안전교육 수료 정보 및 현황 4. 제11조의6에 따른 사고보고의 내용	

개정 공연법 주요 내용
[법률 제18758호, 2022. 1. 18., 일부개정]

5. 안전검사등의 결과
6. 안전진단기관의 지정 현황
7. 그 밖에 공연장의 안전관리에 필요한 것으로서 문화체육관광부령으로 정하는 정보
 - ② 문화체육관광부장관은 공연장안전정보시스템을 통하여 다음 각 호의 사항을 포함한 공연장에 대한 안전정보를 공개할 수 있다.
 1. 공연장의 명칭 및 소재지
 2. 안전검사등을 실시한 안전진단기관 및 안전검사등의 실시 기간
 3. 안전검사등의 결과와 유효기간
 4. 다른 법령에 따른 공연장에 대한 안전진단·검사·점검 등의 결과
 5. 그 밖에 공연장의 안전관리를 위하여 필요한 정보로서 문화체육관광부령으로 정하는 정보
 - ③ 문화체육관광부장관은 공연장운영자, 안전진단기관, 공연안전지원센터, 관계 행정기관 등에 대하여 공연장안전정보시스템의 구축·운영에 필요한 자료를 제출 또는 등록하도록 요청할 수 있으며, 해당 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
 - ④ 그 밖에 공연장안전정보시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

정기적, 대규모의 업종별 안전보건 실태조사와 개선, 산업 수준의 안전보건 체계 운영, 노사가 함께 만드는 업종/ 직종의 안전보건가이드라인, 해당 문화예술 전공교육에 노동안전보건 교육 도입 등이 고려해볼 수 있는 활동들이다. 몇몇 업종, 혹은 해외 여러 나라에서는 이미 시행되고 있는 내용이기도 하다.

미국이나 영국의 방송, 영화산업에서는 현장의 경험과 목소리를 반영하여 매우 방대한 안전보건가이드라인이 만들어져 있고, 이에 기반해 개별 현장의 안전보건 조치가 이루어진다. 고전음악이나 순수미술 등 전통적으로 대학 예술 교육이 중요했던 영역에서는 업계에서 안전보건 교육의 표준을 제시하고 이를 학교에서 교육하고, 기준에 맞춘 실습실을 갖추게 하는 등의 활동을 한다. 이런 활동들이 말 그대로 ‘자율적’으로 시작되기 어려우니 문체부나 노동부에서 공적 자원을 통한 개입이 필요하다.

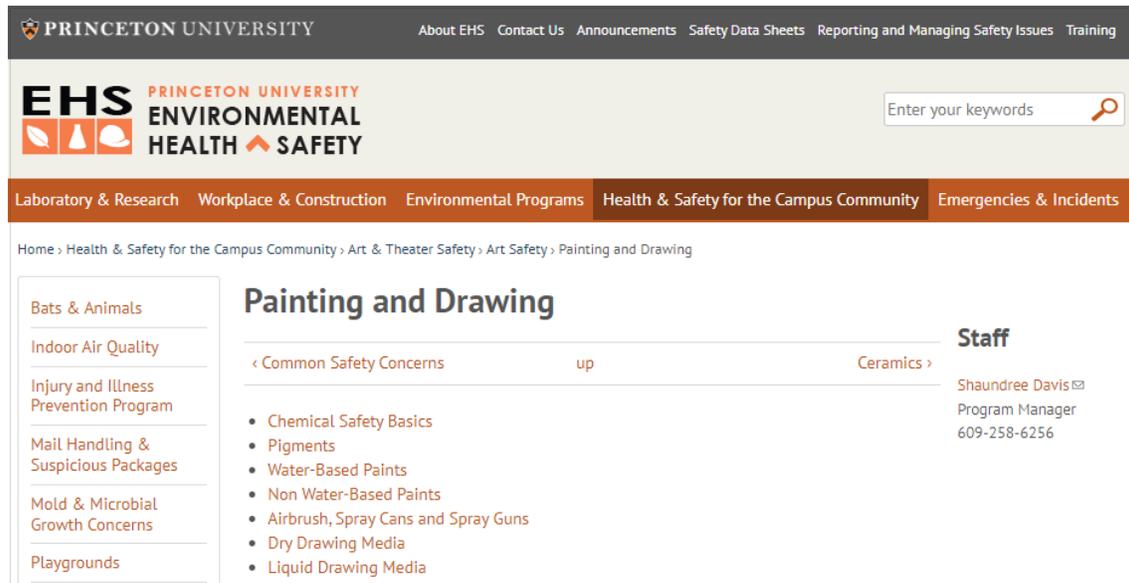


그림 1. 프린스턴대학의 미술 영역 안전보건 페이지

나가며

현행 노동안전보건 법과 규율 자체가 문화예술산업, 문화예술노동자들에게 잘 맞지 않는다는 생각을 자주 한다. 그런데 이런 문제는 문화예술 일부 노동자만의 문제가 아니다. 프로젝트 기반의 산업, 다양한 계약관계를 매개로 이루어지는 산업에서는 동일하게 나타나는 문제이고, 나날이 이런 영역이 늘어나고 있는 것도 사실이다. 문화예술노동자들의 노동 안전보건 관련 과제와 도전을 직면하여 진지하게 풀어나가는 것은, 이렇게 변화하는 시대에 노동안전보건의 제 기능을 하기 위한 출발점인지도 모른다.

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

토론문 4

문화예술노동자의 노동안전 및 건강권 보장

오빛나라 중대재해 예방과 안전권 실현을 위한
학자·전문가 네트워크 변호사

1. 들어가며

발제문이 제시하는 문화예술노동자의 산재보험 적용 방향과 안전하고 건강한 문화예술 활동을 위한 방안은 다양한 분야의 문화예술노동자의 산재 실태를 기반으로 한만큼 매우 현실적이고도 실용적이라는 생각이 듭니다. 발제자께서 문화예술계 현장에서 목도한 산업 안전보건 관련 법령 및 산업재해보상보험 제도 미비에 따른 문제점과 이를 해결하기 위한 방향을 모색하기 위해 심도 깊은 고찰을 하신 것을 알 수 있었습니다.

문화예술노동자의 안전과 건강권을 보장하는 제도가 형식에 그치지 않고 실질적으로 발전하는 방향으로 수립되기 위해서는 현장의 목소리가 반영되어야 하고, 이를 위해 오늘과 같은 논의의 장이 지속적으로 마련되어야 한다는 생각이 듭니다. 이러한 자리에 참여하여 토론을 하게 되어 저로서는 큰 영광입니다. 이 토론문에서는 문화예술노동자의 노동 안전과 건강권 보장 방안에 관하여 토론자의 생각을 보태겠습니다.

2. 예술가의 안전권과 건강권에 관한 헌법 및 관련 법령

가. 헌법

대한민국 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”고 하고, 제37조 제1항은 “국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.”고 규정합니다. 생명·신체의 안전권은 헌법 제10조와 헌법 제37조 제1항에 의해 보장되는 포괄적이고 일반조항적인 성격을 가지는 기본권입니다. 안전권은 헌법에 명시되어 있지 않더라도 인간의 존엄과 자유권이 실현되기 위한 전제조건으로 기능하는 헌법상 기본권입니다.

대한민국 헌법은 제22조 제1항 “모든 국민은 예술의 자유를 가진다”, 동조 제2항 “예술가의 권리는 법률로써 보호한다”고 규정합니다. 헌법 제22조 제2항은 기본권 형성적 법률유보를 규정하여 입법자로 하여금 예술가의 권리를 실현하고 행사방법을 정하는 법률을 제정해 예술가의 기본권을 보장하고 객관적 가치질서를 형성하고 제도적으로 보장하도록 하는 성격을 가지고 있습니다.

나. 예술인권리보장법

‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률(이하 “예술인권리보장법”)’은 2021. 9. 24. 제정되어 2022. 9. 25.부터 시행될 예정입니다. 예술인권리보장법 제3조 제3항은 **“예술인은 노동과 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받는다”**, 동법 제10조 제3항은 **“예술인은 신체적 안전이 보장된 환경에서 예술활동을 할 권리를 갖는다”**, 동법 제5조 제1항은 **“국가기관등은 예술인의 예술창작과 표현의 자유를 보호하고 노동과 복지에 있어 예술인이 직업적 권리를 신장하기 위한 시책을 마련하여야 한다.”**고 규정합니다.

다. 예술인 복지법

예술인 복지법 제3조 제2항은 **“모든 예술인은 인간의 존엄성 및 신체적·정신적 안정이 보장된 환경에서 예술활동을 할 권리를 가진다”**, 동 법 제4조 제1항은 “국가와 지방자치단체는 예술인의 지위와 권리를 보호하고 **예술인의 복지 증진에 관한 시책을 수립하여 시행하여야 한다**”고 규정합니다.

라. 산재보험 관련 법령

예술인복지법 제7조 제1항은 “예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 산업재해보상보험법에서 정하는 바에 따른다”고 규정합니다. 구 산업재해보상보험법 시행령(대통령령 제29950호, 2019. 7. 2. 시행)은 제122조 제1항 제2호 마목에서 “예술인복지법 제2조에 따른 예술인으로서 예술활동의 제공 대가로 보수를 받을 목적으로 체결된 계약에 따른 사람에 해당하면서 근로자를 사용하지 아니하는 사람”을 “대통령령으로 정하는 중·소기업사업주”로 규정하였습니다. 그러다가 2020. 1. 7. 산업재해보상보험법 시행령(대통령령 제30334호, 2020. 1. 7. 시행)은 기존의 중·소기업 사업주에 해당하였던 화물운송차주 등을 특수형태근로종사자의 범위에 포함시키고, 산업재해보상보험 특례의 적용 대상인 중·소기업 사업주의 범위를 확대하는 등 법의 보호대상을 넓히는 취지로 일부 개정하면서, 동 시행령 제122조 중·소기업 사업주의 범위에서 예술인에 관한 규정을 삭제하였습니다.

3. 사후적 보상: 산업재해보상보험법 적용방향에 관하여

가. 산재보험의 당연가입에 관하여

예술인이 임의적으로 산재보험에 가입하는 것이 아니라 가입 신청 여부와 무관하게 산재보험에 당연히 가입하도록 예술인 산재보험이 설계되어야 한다는 발제자 제안에 동의합니다.

예술인권리보장법 제3조 제3항은 “예술인은 노동과 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받는다”고 규정하고 있습니다. 이에 따라 예술인은 산재보험에 있어서 다른 근로자와 동등한 지위를 보장받아야 하므로 다른 근로자와 동일하게 산재보험에 당연 가입되는 것으로 제도가 설계되는 것이 타당합니다.

개정 산재보험법(법률 제18928호, 2023. 7. 1. 시행)에 따르면 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 노무제공자 정의를 신설하고, 기존의 특수형태근로종사자의 산재 적용 제외신청 제도에 관한 규정이 삭제돼 노무제공자는 산재보험에 당연 가입될 예정입니다. 예술인에 한정해 다른 근로자나 노무제공자와 달리 산재보험에 임의가입을 하도록 할 합리적인 이유가 없습니다.

나. 직종별 단계별 적용에 관하여

문화예술노동자를 직종별로 구분해 산재보험을 차등 적용하고 단계적으로 적용범위를 확장해 가는 것이 아니라 직종별 구분없이 전면 적용하여야 하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

역동적으로 변화하는 사회에서 문화예술노동자의 범위를 획정하는 일은 어려운 문제임은 분명합니다. 그렇지만 이를 해결하기 위한 방법은 어려움 속에서 최선의 방안을 강구하는 것이 되어야 합니다. 문화예술노동자임이 분명한 직종을 빠짐없이 산재보험법 대상으로 포함시킨 이후에 미처 고려하지 못하였거나 새롭게 생성된 직종이 있다면 추가하는 것은 부득이하게 일어날 수밖에 없다고 생각합니다. 그런데 문화예술노동자임이 분명함에도 불구하고 그 중에서 특정 일부만을 선정해 선별적으로 산재보험을 적용하는 간이한 방식을 선택하는 것은 문제를 회피하는 것에 불과합니다. 문화예술노동자를 직종별로 구분해 산재보험에 가입할 수 있도록 하겠다는 것은 또다른 차별의 문제를 야기할 뿐입니다.

다. 예술인의 산재보험료 전액 부담에 관하여

예술인이 산재보험료 전액을 부담하는 것이 타당하지 않다고 생각합니다.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제5조 제3항, 제4항에 의해 사업주는 산재보험의 보험가입자가 되고, 동법 제13조 제1항 제2호, 제5항에 따라 산재보험료는 사업주가 부담합니다. 동법 제49조의 3 제2항은 “산재보험료는 사업주와 특수형태 근로자가 각각 2분의 1씩 부담한다. 다만, 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우에는 사업주가 부담한다.”고 규정합니다. 이에 따라 일반 근로자는 사업주가 산재보험료 전액을 부담하고, 특수형태근로자는 사업주가 산재보험료 1/2을 부담하게 됩니다.

예술인권리보장법 제3조 제3항 “예술인은 노동과 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받는다”는 규정에 의하면, 예술인은 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받아야 하므로 예술인에게 산재보험료 전액을 부담하라는 것은 타당하지 않다고 생각합니다.

예술인들은 작품에 참여하지 않으면 빈번하게 실업상태를 겪고, 일부 저명한 예술인을 제외하고는 소득수준이 낮은 경우가 많아 생계를 유지하는 데 어려움을 겪는 것으로 알려져 있습니다. 이러한 상황에서 예술인에게 산재보험료를 전액 부담하라고 하는 것은 경제적 부담이 되고, 이는 산재보험 가입을 회피하는 강한 동기로 작용할 수 있습니다.

문화예술계에서 도급계약과 팀 단위 계약이 관행으로 자리잡았다면, 이를 반영해 산재보험료 부담 주체를 설정하여야 합니다. 이에 대한 해결방안을 마련하기 위해 건설업의 산재보험 관계를 참고할 수 있습니다. 고용보험징수법 제9조 제1항에 의하면, 건설업 등 대통령령으로 정하는 사업이 여러 차례의 도급에 의해 시행되는 경우에는 원칙적으로 원수급인을 사업주로 봅니다. 공정거래위원회의 건설업종 표준하도급계약서에 의하면 아래와 같이 규정하여 원사업자가 산재보험에 가입하고, 보험료를 이유로 하도급대금 감액을 금지하도록 하고 있습니다.

건설업종 표준하도급계약서

2020. 12. 17. 개정

제22조(보험료의 지급 및 정산) ① 원사업자 또는 수급사업자는 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 이 공사와 관련된 수급사업자의 근로자에 대한 보험을 가입한다.

1. 원사업자 : 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 보험(단, 공단의 승인을 받은 경우에는 수급사업자가 가입) 등 관련법령에 따라 가입하여야 하는 보험

⑤ 원사업자가 산업재해보험에 일괄 가입하였을 경우에 수급사업자가 책임이 있는 경우를 제외하고 원사업자가 재해발생으로 인한 모든 책임을 진다.

제33조(감액금지) ① 원사업자는 이 계약에서 정한 하도급대금을 감액하지 아니한다. 다만, 원사업자가 정당한 사유를 증명한 경우에는 하도급대금을 감액할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 원사업자의 행위는 정당한 사유에 의한 감액행위로 보지 아니한다.

8. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, 「산업안전보건법」 등에 따라 원사업자가 부담하여야 하는 고용보험료, 산업안전보건관리비, 그 밖의 경비 등을 수급사업자에게 부담시키는 행위

이를 차용해 사업주가 산재보험에 가입하고, 산재 보험료를 이유로 하도급대금 감액을 금지하는 조항을 예술인 복지법에 반영하거나 표준계약서에 반영하도록 하는 것을 고려해 볼 수 있습니다.

4. 사전적 재해 예방: 산업안전보건법 및 중대재해처벌법

가. 사전적 재해 예방제도의 부재

문화예술노동자의 안전과 건강의 보장 수준을 실질적으로 높이기 위해서는 사전적 재해 예방 제도와 사후적 보상이 유기적으로 작동하여야 합니다. 문화예술노동자에게 재해가 발생한 이후에 보상을 충실히 하는 것도 중요하지만, 이에 못지 않게 중요한 것은 사전에 재해가 발생하지 않도록 안전한 작업 환경을 조성하도록 하고 재발을 방지하는 것입니다. 그런데 현행 제도 하에서는 문화예술노동자를 위한 사전적 재해 예방 제도가 부재합니다.

나. 산업안전보건법

예술인은 예술인권리보장법 및 예술인 복지법에 따라 인간의 존엄성 및 신체적, 정신적 안정이 보장되고 신체적 안전이 보장된 환경에서 예술활동을 할 권리가 있고, 노동과 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받아야 하며, 국가기관 등은 예술인의 지위와 권리를 보호하기 위한 시책을 마련할 의무가 있습니다.

이에 따라 문화예술노동자의 산업재해를 예방하기 위해서 산업안전보건법의 적용대상에 문화예술노동자를 포함시키거나 산업안전보건법 역할을 하는 문화예술노동자를 위한 특별법을 제정하는 것은 국가의 의무라고 생각합니다.

문화예술노동자가 인간의 존엄성 및 신체적, 정신적 안정이 보장되고 신체적 안전이 보장된 환경에서 예술활동을 할 수 있도록 문화예술노동자를 산업안전보건법의 보호대상에 포함시키고, 문화예술산업의 특수성에 맞춘 구체적인 안전조치를 마련하여 산업안전보건기준에 관한 규칙에 반영하기 위한 논의를 시작해야 할 시점이라고 생각합니다.

참고로 현장실습생의 경우, 산업안전보건법에 현장실습생에 대한 특례는 2020. 3. 31. 신설되어 2020. 10. 1.부터 시행되고 있습니다. 2021. 1. 1. 시행된 산업안전보건법은 특수형태근로종사자를 법의 보호대상으로 확대하였습니다.

다. 중대재해처벌법

(1) 서론

안전보건조치 의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원, 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 하는 중대재해처벌법의 취지를 고려해 문화예술노동자의 중대재해에도 중대재해처벌법이 전면 적용되어야 합니다. 또한 문화예술계의 특수성을 반영하여 실질적인 책임자가 책임을 지도록 중대재해처벌법 규정을 명확하게 하여야 한다고 생각합니다.

중대재해처벌법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중대재해”란 “중대산업재해”와 “중대시민재해”를 말한다.
2. “중대산업재해”란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해¹⁾ 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.
 - 가. 사망자가 1명 이상 발생
 - 나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생
 - 다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생
7. “종사자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 「근로기준법」상의 근로자
 - 나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자
 - 다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

1) 산업안전보건법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “산업재해”란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.

(2) 문화예술노동자가 중대재해처벌법상 종사자에 포함되는지 여부

중대재해처벌법상 종사자란 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자와 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 근로자 또는 사업 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자를 포함합니다.

예술인복지법 제2조 3호는 “문화예술용역이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.”고 규정하고, 용역의 사전적 정의는 “물질적 재화의 형태를 취하지 아니하고 생산과 소비에 필요한 노무를 제공하는 일”입니다.

이에 의할 경우, 근로기준법상 근로자가 아닌 문화예술노동자도 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자에 해당하여 중대재해처벌법상 종사자에 해당한다고 해석할 수 있습니다.

(3) 문화예술노동자의 과로사, 과로자살에 대해 중대재해처벌법이 적용되는지 여부

문화예술노동자의 과로사, 과로자살에 대해 중대재해처벌법이 적용되는지 여부는 질병으로 사망하는 경우도 중대산업재해에 포함되는지가 쟁점입니다. 중대재해처벌법에는 사망의 경우, 그 원인 등이 중대산업재해에 해당하기 위한 다른 요건을 규정하지 않고, 산업안전보건법상 산업재해에 해당한다면 사고에 의한 사망 뿐만 아니라 직업성 질병에 의한 사망도 중대산업재해에 포함됩니다. 다만, 질병으로 인한 사망이 산업재해에 해당하기 위해서는 업무와 관계되는 유해, 위험요인에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 발생한 직업성 질병임이 증명되어야 합니다.²⁾

(4) 문화예술노동자의 중대재해 발생시 처벌대상

사업주 또는 경영책임자가 중대재해처벌법상 안전 및 보건확보의무를 위반하여 문화예술노동자의 중대산업재해에 이르게 한 경우 사업주 또는 경영책임자 등이 처벌대상이 됩니다.

그런데 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 중대재해처벌법 제5조에 따라 사업주 또는 경영책임자 등은 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전 및 보건확보의무 조치를 하여야 하는 것은 사업주나 법인 또는 기관이 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배, 운영, 관리하는 책임이 있는 경우에

2) 이는 고용노동부가 배포한 2022. 1. 중대재해처벌법령 FAQ 중대산업재해 부문을 참고하였습니다.

한정됩니다.

사업주나 법인 또는 기관이 문화예술노동자와 문화예술용역계약을 체결한 경우에 사업주나 법인 또는 기관에게 시설, 장비, 장소 등에 대한 지배, 운영, 관리 책임이 있고, 문화예술노동자의 안전 및 보건확보의무가 있다는 내용을 법령을 통해 명시하거나 문화예술용역계약의 내용에 포함되도록 의무화하는 것이 필요하다고 생각합니다.

5. 마치며

기생충, 오징어게임, 베틀그라운드, 리니지, 방탄소년단 등 대한민국이 양질의 문화예술 콘텐츠를 생산해내며 세계가 인정하는 문화강국으로 자리잡을 수 있었던 것은 문화예술노동자들의 끊임없는 노력과 희생이 있었기 때문에 가능했습니다. 우리나라의 문화예술 콘텐츠가 해외에서 인정받으며 성과를 낼 때 마다 언론에 대대적으로 보도되고 온 국민이 국가에 대한 자부심을 느껴왔지만, 정작 문화예술노동자들의 열악한 작업 환경에 대해서는 깊은 관심을 기울인 적이 없었습니다. 이제는 문화예술 콘텐츠의 높은 수준에 걸맞게 문화예술노동자의 안전에 대한 인식이 성숙해지고 문화예술노동자가 안전권과 건강권을 보장받을 수 있도록 제도적으로 뒷받침되어야 한다고 생각합니다. 앞으로 문화예술노동자들이 안전이 보장된 환경에서 활동하면서 예술 창작과 표현의 자유를 오롯이 향유할 수 있도록 체계적인 제도를 마는 데 있어서 이 토론회가 도움이 되었으면 좋겠습니다.

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

토론문 5

이은복 문화체육관광부 문화예술정책실 예술정책관

□ 예술인 산재보험 현황

- (도입) 예술인 복지법 제정('11.11.27.)과 산재보험법 시행령 개정('12.11.6.)으로 근로 계약을 맺은 근로자에게만 적용하던 산재보험이 확대 적용되어, 주로 자유계약을 맺어 활동하는 예술인도 가입 가능하게 되었음. 예술인 산재보험은 피보험자의 업무상 재해 발생이 인정되면 지원 기간의 한도 없이 요양급여, 휴업급여, 장해급여 등을 다각적으로 지원 받을 수 있는 예술인 사회복지제도의 큰 축이라 할 수 있음.
- (현황) 산재보험법 시행령에 따라 예술인은 중·소기업 사업주 특례를 적용받고 있음. 예술인복지법(이하 '복지법')의 '예술인'이 적용 대상이며, 임의가입 방식임. 가입대상 구분을 위해 복지법 상 일정기간 동안의 예술활동 실적 또는 소득(복지법 시행규칙 별표 1)이 있는 예술인이 예술활동증명을 완료 한 경우를 가입요건을 정하고 있음. 다만, 보다 많은 예술인이 산재보험을 가입할 수 있도록 보험 가입을 위해 활동증명 신청을 한 경우, 예술활동 계약서와 최소 1회 실적만으로 활동 증명을 한시적으로 할 수 있는 특례를 두고 있음.
- (가입지원) 예술인은 개인이 자발적으로 보험에 가입하는 형태이기 때문에, 복잡한 보험 제도에 대한 정보 부족, 행정처리 어려움, 보험료 부담 등으로 근로자에 비해 상대적으로 가입이 어려움. 이에 예술인 산재보험 사무 대행기관으로 지정된 한국예술인복지재단에서 보험가입·변경 업무 대행과 예술인이 납부한 보험료의 50~90%를 지원하고 있음.
- (가입확대) 산재보험의 다양한 혜택과 정부의 가입 지원에도 불구하고, 본 제도 적용 이후 가입률은 여전히 저조한 상태임. 예술인 산재보험이 취하고 있는 임의가입 방식이 사업주가 의무적으로 보험을 가입하는 당연가입 방식에 비해 가입이 어렵기 때문이라 생각함. 대다수의 예술인이 산재보험 필요성은 인정하면서도 가입을 하지 않는 것은 까다로운 가입방식에 비해 보험 혜택에 대한 정보가 부족한 부분도 있으므로, 제도개선과 함께 가입 절차 및 산재보험 혜택에 대한 지속적인 안내와 홍보를 병행해야 할 것임.

□ 예술인 산재보험 확대 추진

- (확대 필요) 예술인 산재보험 확대는 예술인의 창작활동 중 발생한 재해 등을 신속하게 보상하고, 예술인의 예술 현장으로의 복귀를 지원하며, 문화예술용역 계약 등을 맺은 사업주의 보상 부담을 경감 하는 효과가 있음. 건전하고 안전한 예술생태계 구성에 기여할 수 있는 예술인 산재보험 확대는 필요하며, 가입 제고를 위해 현재와는 다른 보험제도 적

용이 필요함.

- (추진현황) 예술인 산재보험 확대에 대한 논의는 꾸준히 지속됐는데, 향후 당연가입 방식으로 개선될 것으로 보임. 현재 고용노동부 주관으로 산재보험 확대방안에 대한 연구를 추진 중이며, 문화체육관광부도 협력하고 있음. 연구의 일환으로 운영중인 포럼에서 노·사·정이 함께 산재보험 제도 도입에 따른 쟁점 사항들을 논의 중에 있음. 동 연구와 포럼을 통해 예술 현장의 의견을 수렴하여, 보다 많은 예술인이 안정적인 산재보험 혜택을 누리면서 보험 가입 의무자의 행정적 부담은 줄일 수 있는 방안이 도출될 것이라 기대하고 있음.
- (실태조사) 다양한 예술인 근로유형 실태조사 등에서 알 수 있듯이, 예술 활동은 분야별로 다양하고 이에 대한 계약방식도 상이하여 일률적인 제도를 적용하기에는 한계가 있음. '20년 예술인 고용보험 도입 시에도 노무 제공기간(문화예술용역 계약기간)이 중요한 보험 제도 특성을 고려하여, 계약방식, 노무제공 방식 등 11개 분야의 문화예술용역에 대한 실태조사를 실시한 바 있음('20.7~12월). 산재보험도 분야별 작업환경, 산업재해 유형 등이 다양하므로 이에 대한 실태조사는 필요할 것임.
- (향후계획) 연구결과 등을 토대로 고용노동부와 협력하여, 보다 많은 문화예술 분야 종사자에 대해 예술인 산재보험 당연가입이 적용될 수 있도록 추진하겠음. 또한, 신규 제도 도입 기간에는 현행 가입지원을 지속 추진하여 예술인 산재보험의 사각지대가 최소화될 수 있도록 하겠음.

□ 예술인의 작업환경 안전 강화

- (문화시설 안전 강화) 예술인이 안전한 창작 환경에서 활동할 수 있도록 공연안전지원센터를 통해 공연장 등 고위험 안전 취약 문화시설을 중심으로 시설 개보수, 소규모 시설 안전진단 지원, 법정 교육 등 종합적인 안전 강화 지원을 추진하고 있음.
- (안전관리 제도기반 등) 지난 '18년 공연무대 추락사고로 안타깝게 목숨을 잃은 고(故) 박송희 씨 사건 등에 대한 후속조치로 공연장 안전관리를 강화하기 위해 「공연법」 및 동법 시행령, 시행규칙을 개정하여 체계적인 공연장 안전 관리를 위한 제도적 기반을 마련하였음. 앞으로도 노후 시설 안전 컨설팅 지원, 영세 사업장 안전진단 부담 경감 등의 지원과 함께 안전지침 개발, 안전교육 등을 통해 자율적인 안전 문화 정착과 시스템이 확립될 수 있도록 하겠음.

□ 결론

- 예술인이 안전한 환경에서 창작활동에 매진할 수 있도록 예술인복지법에 따른 예술인 복지 지원, 공연법 등에 따른 문화시설 안전 관리 등 관련 정책을 지속 개선해 나가겠음. 또한, 산재보험 확대가 효과적으로 추진되어 예술인의 안전한 작업환경을 보장할 수 있도록 이번 토론회 의견을 경청하고, 다양한 예술 현장의 의견을 들어 관계부처인 고용노동부와 지속 협의해 나가겠음.

문화예술 노동안전을 위한 국회토론회

토론문 6

예술인 산재보험 당연적용 관련 주요 쟁점

조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

- 현행 산재보험법상 예술인은 본인 희망에 따라 산재보험 임의가입이 가능('12. 11월~)하며, '22년 현재 약 4천 명 적용 중
 - 재해에 노출되어 있는 예술인의 산재보험 당연적용을 통한 보호 강화가 요구되고 있어, 주요 쟁점 검토 후 제도개선 필요

- ① 법령상 예술인에 대한 정의가 다르고*, 분야별로도 창작, 실연, 기술지원 등 업무 영역이 다양하여 산재보험 당연 보호 대상 예술인에 대한 깊이 있는 사회적 논의 필요
 - * 「문화예술진흥법」상 어문·출판을 포함 총 13개 분야를 문화예술로 규정하고 있으며, 「예술인복지법」상 예술인은 문학, 미술, 사진 등 11개 분야에서 예술활동을 증명할 수 있는 사람으로 규정
 - 특히 현행 산재보험 당연가입 제도는 보험가입자인 사업주가 있는 경우 적용되는 점을 감안, 기존 제도와의 균형 등을 고려할 필요
 - 또한 문화예술활동 특성상 업무상 재해 발생 및 업무상 재해 여부 확인이 어려운 창작 분야까지 포함할지 여부

- ② 예술인 소득(보수)은 근로자, 노무제공자와 달리 문화예술용역의 대가로서 지급되는 보수 뿐 아니라 저작권료 등 다양하고,
 - 보수 지급방식 또한 월 고정적 지급방식이 아닌 계약금-잔금, 분기 지급, 개런티(일정 기간 이후 정산) 등 다양
 - 예술인의 합리적인 산재보험료 산정 및 산재보상의 기준이 되는 보수 산정 기준 마련

- ③ 사업주의 재해보상 책임(위험률)을 반영한 현행 사업종류별 산재보험료율 제도의 예술인 적용 타당성 검토
 - 예술분야별 재해발생 위험률을 고려한 요율 결정 또는 예술인의 사회연대 원칙을 고려한 예술인 요율 특례 도입 등

- ④ 예술인의 경우 임금근로자와 달리 시간, 장소 등에 관계없이 문화예술활동이 이루어지는 경우가 많아 근로자의 업무상 재해 인정 기준 적용에 한계
 - 별도 취업 장소가 없는 예술인에 대한 출퇴근 재해 인정, 객관적 직업력 확인이 어려

은 경우 업무상 질병의 인정 기준 등 마련

⑤ 예술인의 보수(소득) 수준에 따른 적정 휴업급여 수준, 부분휴업급여 적용 여부나 산정 방법 등 검토 필요

⑥ 문화예술분야 특성에 따라 형성된 다양한 계약(매니지먼트계약, 팀단위 계약 등)실태를 고려한 보험가입자(신고의무자) 검토

○ 그 밖에 플랫폼 사업 특례* 적용 여부, 예술인 산재보험료 상·하한선 설정, 보험료 감면(면제) 여부 등 검토 필요

* 보험가입자를 대신하여 플랫폼 사업자가 피보험자 신고, 보험료 납부 등 보험행정 수행

◇ 주요쟁점에 대한 현장의견 수렴 및 적용방안 마련 등을 위한 사업주·예술인 인터뷰, 설문조사 및 노·사·전문가 참여 포럼 운영 중