



17' 근로조건 자율개선 지원사업(방송분야 자율준수 지원)



드라마 제작 근로환경 가이드라인

촬영분야

드라마 제작 근로환경 가이드라인

촬영분야

I. 가이드라인 제작 목적

1. 드라마 제작 근로환경 실태조사를 통해 드러난 문제점

■ 불명확한 계약관계로 인한 고용상태의 불안정

- 현재 드라마 제작에 종사하는 인력은 도급, 위탁, 고용계약 등 다양한 계약형태가 존재하는데, 구체적 내용에 대한 합의 없이 근로를 제공하기에 고용상태가 불안정함
- 외주제작사는 일부 인력을 제외하고는 촬영, 조명, 장비 등 전문 업체와 하도급 계약을 하는 형태임. 이 경우 촬영팀, 조명팀, 장비팀과 소위 '통계약'을 체결하는 경우가 많고, 팀 내 개별 스태프들과의 계약과 임금지급까지는 외주제작사가 관여하기 불가능한 상태임

■ 장시간 근로로 인한 생산성 저하 및 산업재해 위험 노출

- 드라마의 한정된 제작비 제한 구조로 정해진 방송시간에 맞춰 제작이 이루어지고 있어 이는 장시간 근로 등 불안정한 근로환경으로 이어지고 있음
- 기존 드라마 제작환경은 드라마제작 스태프들의 장시간 근로 관행으로 인하여 생산성 저하는 물론 산업재해 위험에도 노출되어 있는 상태

■ 드라마 산업 시스템에서 비롯된 임금지급원칙의 유명무실화

- 드라마 제작 시 전체 제작비를 방송사로부터 드라마의 방영이 끝난 시점에 정산 받는 구조이기 때문에 실 지급시기는 드라마 방영 2~3개월 이후임
- 이러한 자본출자 형태 및 제작비 지급 구조로 인하여 스태프들에 대한 인건비를 확보하지 못한 상태에서 근로를 제공하기에 임금지급원칙을 준수하기 어려움

■ 노동인권 및 노동법에 대한 인식 부족으로 인한 기초고용질서 미확립

- 현재 드라마 제작사 및 드라마 제작현장 전체에 대하여 노동인권 및 노동관계법령 준수의 중요성에 대한 인식이 부족함에 따라 근로계약, 근로시간, 임금 등 기초고용질서가 확립되어 있지 않음

2. 가이드라인 제작 목적 및 취지

- 현재 드라마 산업계 전반에 고착된 근로에 대한 인식과 환경은 단순한 가이드라인 제작을 통하여 해결될 수 없는 구조적 문제를 내포하고 있음
- 그러나, 드라마 산업현장의 근로환경을 개선하기 위하여 단기적으로 개선 가능한 방안에 대한 가이드라인을 제작·배포함으로써 당장의 근로자의 생계·안전을 위협하는 요소를 제거하는 것으로부터 시작하여, 장기적으로 인식 개선, 근로환경 개선, 구조적 문제를 해결의 디딤돌이 되기 위함
- 한편, 현실적으로 준수하여야 할 법적기준과 드라마 제작 현장의 현실을 고려하여 당장 실현이 불가능한 법적기준에 대한 리스크를 최소화시킴으로써 드라마 제작현장의 인사·노무관리의 안정을 도모하기 위함

II. 촬영 스태프가 느끼는 드라마 제작환경



“촬영팀은 감독과 1st, 2nd, 3rd, 수습(막내)로 이루어진다. 만일 4,500만원을 계약한다면 촬영감독이 생각하는 자신의 임금을 제외하고 나머지를 4명에게 나눠준다. 일반적으로 이미 촬영감독과 제작사 간에 임금에 관하여 이야기가 끝난 후 결정되는 경우가 많기에 임금에 대하여 불복하기 현실적으로 어려운 경우가 많다.”

“자신의 인맥을 통하여 단기간의 프로젝트에 참여하는 경우가 많기에 이들의 고용안정성은 보장되기 어려우며, 자신의 능력관리보다는 인맥관리에 더 치중할 수밖에 없는 현실이다.”

- 드라마제작 근로환경 개선컨설팅 보고서 中 -



INTERVIEW 1

“계약서는 있는데, 촬영하다 다쳤을 경우 그 책임을 본인에게 돌리는 경우도 있어요...업무에 지장이 되는 행동을 했을 경우, 일반적으로 계약을 파기 할 수 있고 위약금이 있다는 내용도 담겨있어서...6개월 동안은 그만 둘 수조차 없는 환경이었어요.”

- 촬영 스태프 대면 인터뷰 中 -



INTERVIEW 2

“2주 정도 연속촬영을 해요. 숙소가 있긴 합니다. 잡아줄 때도 있고 찜질방도 있고, 서울에서 지방에 이동할 때 자거나 그런 경우가 있어요.”

- 촬영 스태프 대면 인터뷰 中 -

Ⅲ. 드라마 제작 스태프가 알아야 하는 근로기준법

1. 스태프가 관련 내용을 알고 있어야 하는 필요성

■ 드라마 제작 근로환경의 현재

- 드라마 제작에 있어 촬영, 조명 등 기술·보조 스태프가 명확하지 않은 고용상태에서 맞이하게 되는 고용불안, 장시간·고강도 노동, 저임금과 사회보장의 부재는 방송노동시장의 양극화 현상을 의미
- 이러한 양극화 현상은 드라마 산업 전반에 고착되어 여전히 개선되지 않는 현실로 남음

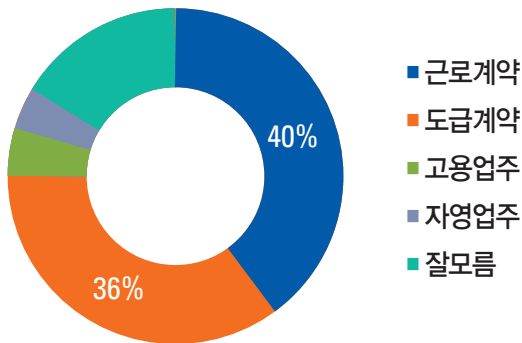
■ 더 나은 드라마 제작 근로환경을 위해서

- 드라마 스태프가 일하기 좋은 환경을 만들고자 한다면, '지켜야하는 법'이 진짜 지켜질 수 있고, 스태프가 근로자로서 보호받을 수 있는 내용은 무엇이며, 주장할 수 있는 권리는 무엇인지 아는 것부터 시작됨

2. 상태에서 나타난 주요 문제점과 보장받을 수 있는 권리

■ [계약형태] 관련 사항

- 계약형태 관련 현황



귀하의 계약형태는 무엇입니까?					
근로계약	도급계약	고용업주	자영업주	잘 모름	계
40	36	3	5	16	100

- 감독급 스태프, 법인 사업자 또는 개인사업자 등록을 한 스태프의 경우에는 드라마 제작사와 도급계약서를 작성하고 있으나, 대부분의 스태프의 경우 계약관계가 불분명한 상태

■ 현황과 관련된 문제점

- 계약관계가 불분명한 상태에서 근로를 제공하는 경우 스태프는 근로자로서 보호받아야 할 근로시간 제한, 휴게시간 보장, 휴일의 보장, 해고의 제한, 산재보상 등의 법적 보호로부터 사각지대에 놓이게 됨

■ 스태프가 근로자인가

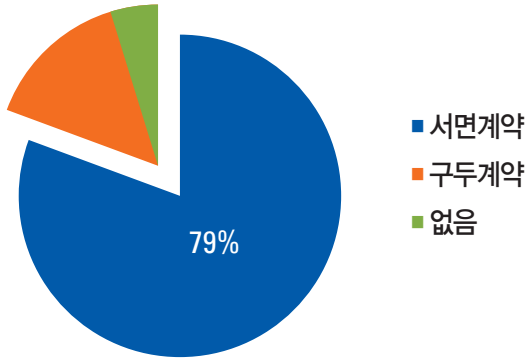
- 근로자인지 아닌지의 문제는 단순히 산재처리가 가능한지의 문제에서 끝나는 것이 아님. 근로자에 해당된다면 근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법 등의 노동법의 보호를 받을 수 있음
- 근로자에 해당되기 위해서 '도급'계약을 체결했는지, '근로'계약을 체결했는지 혹은 서면으로 계약을 체결했는지는 크게 중요하지 않음. 내가 지금 하고 있는 일이 근로자로서 하는 것이라면 근로자에 해당
- 내가 지금 일을 하고 있는 것이 ① 나의 상급자의 지휘·감독을 받고 있고, ② 나의 상급자가 근로시간과 근무장소를 지정하고 내가 따르고 있으며, ③ 내가 현재 받고 있는 보수가 근로에 대가로 받고 있고, 또한 ④ 현재의 상급자와 계속적으로 일을 하고 엮매어 있다는 등의 요소가 있다면 나도 근로자에 해당될 수 있음

근로기준법 제2조 제1항 제1호

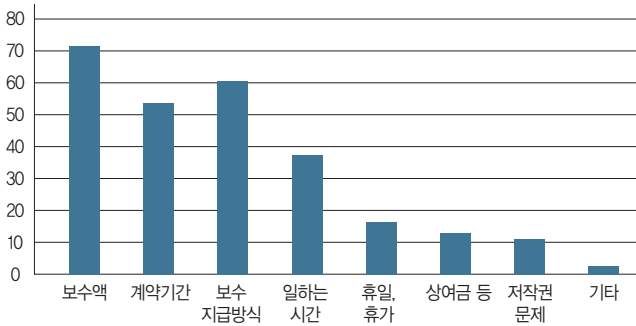
1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

■ [근로계약] 관련 사항

· 근로계약 관련 현황



귀하의 현재 고용계약 방식은 무엇입니까?			
서면계약	구두계약	없음	계
79	17	4	100



서면계약 또는 구두계약에 기재(함의)된 내용은 무엇입니까?							
보수액	계약기간	보수지급 방식	일하는 시간	휴일, 휴가	상여금 등	저작권 문제	기타
72	53	61	38	16	13	11	2

- 대부분의 스태프들이 서면계약을 하지만 계약서상에는 보수에 관한 사항만 포함되어있는 경우가 많음
- 구두계약의 경우 보수와 계약기간에 대한 이야기만 듣고 노무를 제공하고 있으며, 보수도 기본급, 연장·야간·휴일근로수당 개념이 아니라 일당, 월급 등으로 정하고 있음

■ 근로계약 미작성 및 근로조건 미설정으로 인한 문제점

- 고용불안, 그리고 장시간 근로와 수면부족, 그리고 일당제의 불합리성 등이 모두 불명확한 계약관계로 인하여 초래
- 근로계약 미작성 및 근로조건 미설정의 경우는 노동법상으로도 위법한 사항이며, 이는 스태프의 권리보장에 어려움이 있고, 사후에 근로조건과 관련한 문제가 발생한 경우 스태프에게 불리하게 작용될 수 있음

■ 근로계약서는 어떻게 작성하는 것인가

- 근로계약서는 사용자(팀장)와 스태프가 서면으로 작성하여, 각각 한 부씩 보관하여야 함.
- 근로계약서에는 ① 임금(구성항목·계산방법·지급방법), ② 소정근로시간, ③ 주휴일, ④ 연차유급휴가, ⑤ 취업장소와 종사업무가 반드시 기재되어야 합니다.

제17조(근로조건의 명시)

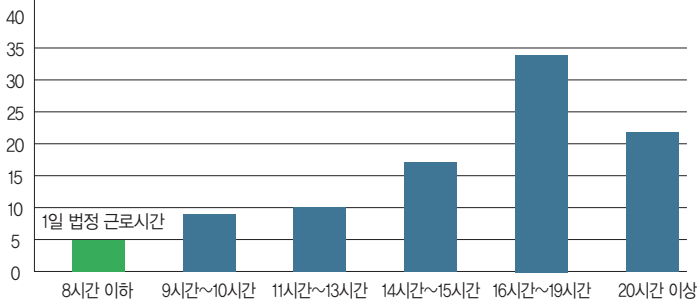
① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010.5.25.>

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

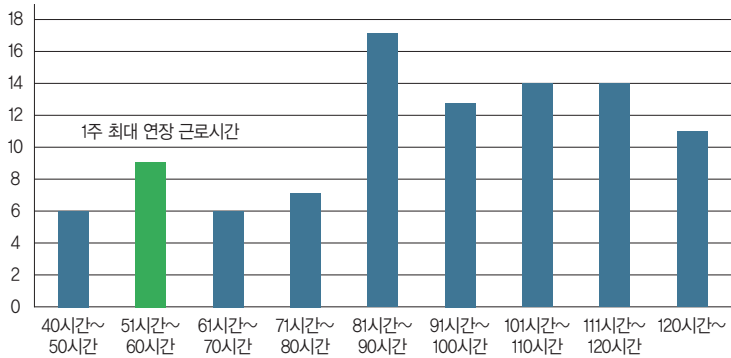
② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

■ [근로시간(장시간 근로)] 관련 사항

· 근로시간(장시간 근로) 관련 현황

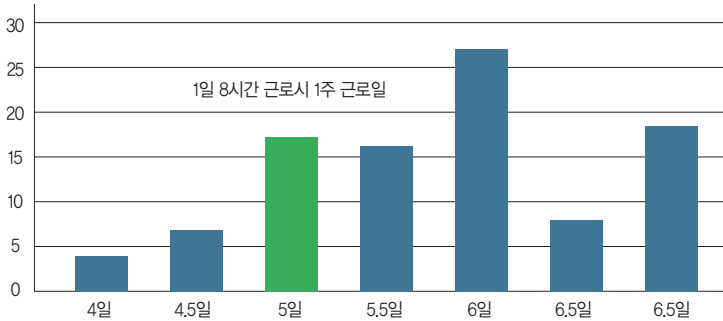


귀하의 현재 프로젝트 중 근로시간(1일)은 어떻게 되십니까?							
8시간 이하	9시간~10시간	11시간~13시간	14시간~15시간	16시간~19시간	20시간 이상	무응답	실/총
5	9	10	17	34	22	3	97/100

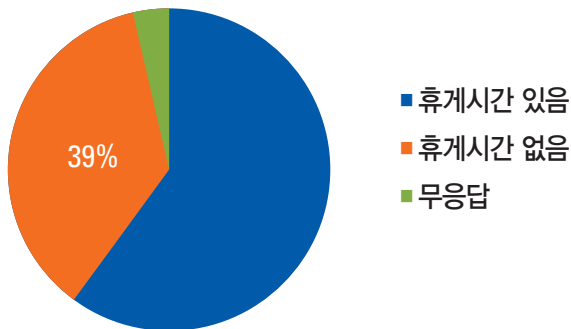


귀하의 현재 프로젝트 중 근로시간(1주)은 어떻게 되십니까?								
40시간~50시간	51시간~60시간	61시간~70시간	71시간~80시간	81시간~90시간	91시간~100시간	101시간~110시간	111시간~120시간	120시간~
6	9	6	7	17	13	14	14	11

- 현재 평균적으로 1일 17시간, 1주 80시간 이상 일하는 것으로 조사되었으며, 이는 법정근로시간인 1일 8시간을 2배 이상 초과하는 근로시간임



- 실제 드라마 촬영기간에는 1주 평균 6일 또는 7일을 근무하는 것으로 나타났고, 별도 휴게시간이 부여되지는 않지만 식사시간 등이 부여되어 1일 2~3시간 정도 주어짐



귀하는 현재 휴게시간을 보장받고 있습니까?		
휴게시간 있음	휴게시간 없음	무응답
59	39	2

■ 장시간 근로시간과 휴게시간 미보장으로 인한 문제점

- 이러한 장시간 근로와 휴게시간 미보장은 스태프의 업무능률을 저하시키며, 운전·장비작동 중 사고를 유발하는 원인이 됨

■ 내가 하루에 일할 수 있는 시간은?

- 법적으로 정해진 근로시간을 준수하고 합리적인 범위 내에서 근로시간을 유지한다면, 좋은 작품의 결과물을 얻는 지름길임
- 원칙적으로 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하되, 당사자 합의를 통하여 최대 1일 12시간, 1주 52시간을 근로시간으로 정할 수 있음
- 다만, 드라마 제작 현장의 경우 근로시간 특례가 적용되어 근로자대표와 사용자가 서면합의 한 경우 위 시간을 초과하여 근로시간으로 정할 수 있음
- 그러나 이 또한 합리적인 범위 내에서 설정되어야 하는 것이지 무관용적으로 확대하여서는 안됨

제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산시간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일)

사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

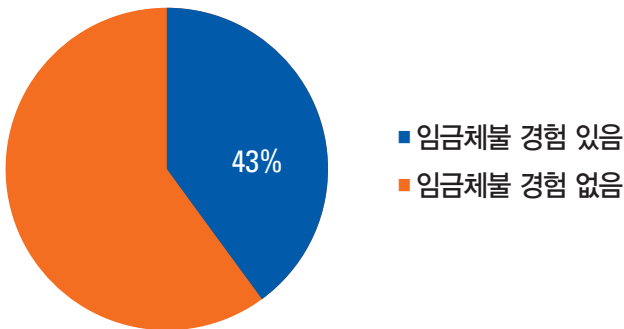
제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

■ [임금(임금지급 · 임금체불 등)] 관련 사항

· 임금(임금지급 · 임금체불 등) 관련 현황



귀하는 자신이 원래 받기로 한 임금을 받지 못하거나 적은 금액을 받은 경험이 있습니까?

임금체불 경험 있음	임금체불 경험 없음
43	57

- 대부분 일당으로 계산하여 월 집계된 총액을 월 1회 지급받고 있음
- 촬영시간과 관계없이 동일한 금액의 일당으로 계산되고 있음
- 이러한 임금지급방식은 근로기준법의 임금계산방법에도 어긋나는 것이며, 일당에 연장·야간 등 가산수당이 포함되어 있는지 혹은 최저임금 이상을 지급하는지도 명확하지 않음

■ 명확하지 않은 임금지급 방식으로 인한 문제점

- 임금은 근로자가 생활을 영위할 수 있도록 하는 유일한 수단이며, 임금이 미지급되는 경우 근로자의 당장의 생계가 위협
- 또한 현재와 같은 관행은 근로기준법상 임금지급방식에도 위반되는 내용이며, 근로자가 자신이 제공한 근로에 대한 정당한 대가를 받지 못하도록 하게 함

■ 임금은 어떻게 지급받아야 하는 것인가?

- 우선 모든 근로자(스태프 포함)는 1시간당 6,470원(2018년 7,530원) 이상의 임금을 지급받을 수 있음
- 또한 임금은 근로기준법상 임금지급 원칙에 따라 ① 월 1회 이내의 기일을 정하여 정해진 기일에, ② 기간 내 지급받을 수 있는 임금 전액을 지급받아야 하며, ③ 근로자가 즉시 이용 가능한 현금이나 계좌로 ④ 근로자에게 직접 지급되어야 함
- 또한 기본 임금을 결정하여 이를 기초로 실제로 근무한 시간에 따라 연장근로·휴일근로·야간근로 등의 법정수당을 산정하여 지급함이 원칙

제43조(임금 지급)

① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업

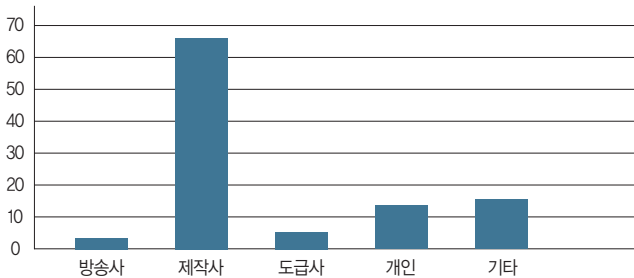
3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업

4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

■ [산업재해] 관련 사항

· 산업재해 관련 현황



촬영현장 등에서 발생하는 상해사고나 질병에 다른 후속조치가 필요한 경우 누가 부담하였습니까?

방송사	제작사	도급사	개인	기타
3	66	6	14	16

- 현재 제작사가 상해보험을 가입하여 스태프가 업무 중 사고로 상해를 입은 경우 치료비 등을 부담

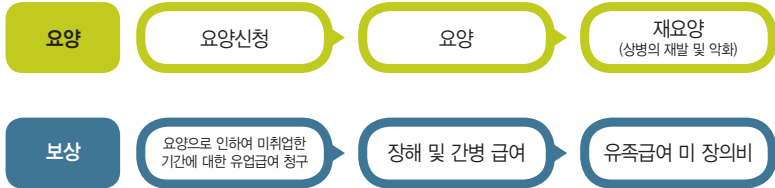
- 한편, 제작사가 치료비 등을 지원하는 경우는 많았지만, 개인 스스로 부담하는 경우도 있음

■ 산업재해 미처리로 인한 문제점

- 작은 부상의 경우 큰 문제가 없으나, 큰 부상을 당한 경우 드라마 제작에서 상해보험을 가입하여 두었다고 하더라도, 실제 재해를 입은 스태프에게 치료비나 일을 못한 기간 동안의 생활비 등은 턱없이 부족한 경우가 많음

■ 스태프도 산재처리를 받을 수 있는지

- 원칙적으로 근로자는 업무상 부상을 입은 경우 산재처리를 하여야 하고, 산재처리를 통하여 처리하는 것이 비용이나 사후 분쟁에 있어 가장 명확한 처리가 가능
- 큰 부상을 당한 경우 제작사가 상해보험에 가입한 경우 그 치료액과 더불어 산재 처리 시 받을 수 있는 금액을 계산하여 처리하는 것이 좋음
- 책임주체와의 협력이 원만히 이루어지지 않거나, 배상액이 터무니없이 적은 경우에는 근로복지공단에 산재신청을 하는 것이 좋음



[산재보상서비스 절차도]

17' 근로조건 자율개선 지원사업(방송분야 자율준수 지원)



드라마 제작 근로환경
가이드라인

촬영분야