

청년 비전형 노동 실태분석과 제도개선 방안

김민수 나현우 외 청년유니온 4인

청년 비전형 노동
실태분석과
제도개선 방안

연구책임

김민수	청년유니온 정책위원
나현우	청년유니온 기획팀장

연구진

김병철	청년유니온 위원장
김영민	청년유니온 사무처장
이기원	청년유니온 노동상담팀장
김강호	경기청년유니온 위원장

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약

비전형 노동 보호 확대·개념 재정립으로
디지털자본주의 시대에 맞는 노동권 확립

기존 제도로 판명 어려운 ‘경계에 서있는 노동’이 청년층에 확산

산업자본주의와는 작동 메커니즘이 다른 디지털자본주의가 발전하는 과정에서 임금 노동과 자영업의 이분법적 기준으로는 지위를 판명하기 어려운, ‘경계에 서있는 노동’이 빠른 속도로 늘어나고 있다.

20세기 서구 산업자본주의의 역사는 이윤추구라는 자본의 속성과 인간다운 삶의 보장이라는 노동의 저항이 충돌한 결과 ‘현대적 노동법’과 ‘고용기반 복지국가’라는 사회적 합의로 귀결되었다. 이제는 우리나라도 포함된 21세기 디지털자본주의 사회에서 새롭게 펼쳐지는 노동과 자본의 대결이 어떤 양상으로 진행되고 어떤 합의로 귀결될지를 고민해볼 때다. 분명한 점은 ‘경계에 서있는 노동’에 대한 사회적 합의와 제도적 대안은 반드시 실현되어야 한다는 점이다.

디지털자본주의에서 발현되는 노동의 변화양상을 첨단에서 맞닥뜨리는 사람은 오늘날의 청년노동자다. 그리고 앞으로 노동시장에 진입하는 노동자는 기존의 고용시스템이 아닌 미래 시스템에 속할 가능성이 크다. 따라서 이 연구는 청년 비전형 노동자를 주된 연구의 대상으로 특정하고, ‘경계에 서있는 노동’의 제도적 대안을 이들의 관점에서 모색하는 일에 주력했다.

비전형 노동 관련 제도개선 논의는 미룰 수 없는 시대적 과제

국제노동기구(ILO)는 이미 2006년에 『고용관계에 관한 권고』를 채택하며 유연해지고 다변화되는 노동시장과 고용형태에 맞는 국가적·제도적 수준의 대응을 주문했다. ILO는 특히 노동법상 보호를 받지 못하는 노동자층 증가의 주요 원인이 고용관계 관련 법제도가 지나치게 협소하게 설정된 상황에 있다고 지적하며 노동현실에 맞는 제도개선의 필요성을 역설했다.

그러나 ILO의 권고는 한국사회에서 제대로 작동하지 않고 있다. 현행 근로기준법 제2조 1호는 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 명시하고 있는데, 이는 1953년 근로기준법 제정 당시와 같은 규정이다. 근로자 개념의 서술이 모호하고 세부적 판단 기준이 제시되지 않아 개별 사업장에서 수없이 발생하는 노·사 분규는 매번 사법부의 판단에 의존해야 하는 실정이다.

1994년 이래로 사법부의 판례 경향은 근로자의 개념 정의를 확대하는 방향으로 발전해 왔지만, 소송과 판결로 자신의 권익을 보호받는 노동자는 결코 많지 않다. 법률상 근로자 개념의 모호성과 협소함, 그리고 사법부 판결에의 높은 의존도는 전형적이지 않은 고용계약 관계에 처한 다수 노동자의 권익을 심각하게 침해하는 결과를 낳고 있다.

이와 같은 문제를 개선하기 위해 정부와 국회 등은 2000년부터 관련 대책을 수차례 논의하고 발표하였지만, 근본적 개선과는 거리가 먼 미완(未完)의 대책으로 머물렀다. 근로자 개념 확대나 신규 개념 추가 등의 입법 방안은 번번이 좌초되었고, 정부와 국회는 핵심 쟁점을 우회하는 수준의 대책 발표에 그쳤다. 2013년에는 이전보다 진전된 노사정 위원회의 논의가 이루어졌지만, 이 또한 19대 국회의 문턱을 넘지 못했다. 정부와 국회의 대응이 미완에 머무른 사이 노동시장의 고용관계 복잡성은 더욱 증대되고 있다.

제도 사각지대 해소·제3의 개념 도입 공론화로 해법 모색

현대적 관점에서 대안을 모색할 때 마주하는 첫 번째 난관은 청년 비전형 노동자를 정의하는 개념이 불명확하고 통계조차 형성되어 있지 않은 점이다. 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료를 토대로 전체 청년 취업자 중 안정적인 고용관계가 성립되지 않았고, 노동법 적용에서 배제된 청년 비전형 노동자의 전체 규모를 다음과 같이 총 58만 5천 명으로 추산했다.

[표 1] 전문직 청년 비전형 노동의 노동법 배제 상태와 규모

사유	제도상 배제		사실상 배제
	명시적 배제	모호한 배제	
기준	개인 사업자 형태 계약	개인 위탁계약과 근로계약 사이의 모호한 계약	근로계약을 했지만, 사회보험 미가입
규모 (추정)	209,151명 (고용원이 없는 자영업자)		375,883명 (임금근로자 중 고용보험 미가입)

자료: 강성태(2016)의 표를 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 추산한 결과를 토대로 재구성

아울러 비전형 노동자 권익보호 연구의 하나로 디지털 산업 분야에 프리랜서로 종사하는 노동자 4명을 대상으로 심층면접 조사를 진행했다. 면접 결과 이들은 ‘존재하지만 존재하지 않는 노동’의 실태를 호소하였고, 사회보장의 부재, 클라이언트와의 거래 관계에서의 구체적인 애로사항, 불안정한 소득여건 등의 문제점을 제기하였다. 그들은 ‘자신이 원하는 방식’으로 일할 자유를 원했지만, 사회적 환경과 제도의 발전 정도는 이들의 노동을 포용하지 못하고 있었으며, 면담자 대부분은 자신의 노동방식(프리랜서)을 지속할 수 있을지에 대해 회의적으로 전망했다.

또한, 이 연구는 우리나라보다 앞서 비전형 노동자를 둘러싼 논의와 제도수립을 수행해 온 서구사회의 사례를 검토했다. 미국, 독일, 프랑스, 일본 등 각 국가가 비전형 노동자를 법률적으로 규정하거나 사회보장 제도로 편입하는 방식은 대단히 다르며, 각 사회가 갖는 특징과 역동성을 존중하며 발전해나가는 맥락을 살펴볼 수 있었다.

이상의 연구를 종합적으로 검토해 도출한 시사점은 ① ILO 권고 이행과 노동행정 강화를 바탕으로 한 사각지대 해소, ② 근로자성에 구애받지 않는 사회보험 전면 적용, ③ 제3의 개념 도입을 검토하는 공론의 장 형성 등 세 가지로 요약된다.



목차

01 서론	2
1_문제 제기	2
2_개념 규정	3
3_보고서의 구성	4
02 비전형 노동 관련 선행연구 검토	6
1_특수고용노동자 관련 논의	6
2_프리랜서, 방송분야, 플랫폼 등 관련 논의	7
3_사회보험 및 보장제도 관련 논의	8
03 비전형 노동 관련법제와 기존대책 검토	12
1_ILO의 『고용관계에 관한 권고』	12
2_근로자성 판단에 관한 사법부 판결	13
3_비전형 노동자 관련 역대 정부 논의	18
4_비전형 노동자 관련 20대 국회 입법동향	21
04 청년 비전형 노동자 기초통계 분석	26
1_비전형 노동의 노동법 배제	26
2_협회의 청년 비전형 노동 규모 분석	28
3_광의의 청년 비전형 노동 규모 분석	37

05 청년 비전형 노동자(프리랜서) 면접조사 분석	48
1_심층면접조사 개요	48
2_노동분야 유입경로와 프리랜서 노동 선택동기	50
3_프리랜서 노동의 실태	52
4_프리랜서의 일과 생활 만족도 및 장래성	71
5_4대보험 가입여부와 제도적 보호	78
6_소결	82
06 비전형 노동 관련 해외사례 검토	86
1_국가별 프리랜서 정의	86
2_프리랜서 권리와 법률적 보호	90
3_임금과 소득에 대한 보호	91
4_사회보험 및 보장 정책	92
5_해외사례 시사점	93
07 결론	96
1_시사점	96
2_사각지대 해소	97
3_사회보험 전면 개편	97
4_제3의 개념 도입 검토	98
참고문헌	101

표

[표 3-1] 20대 국회 비전형 노동 관련 법안 발의 현황(2018년 2월 말 기준)	23
[표 4-1] 노동법 배제 사유	26
[표 4-2] 40세 미만 ‘전문가 및 관련 종사자’의 종사상 지위 분포	30
[표 4-3] 40세 미만 전문직의 직업 소분류별 고용원이 없는 자영업자 분포	31
[표 4-4] 주요 직업군 고용원이 없는 자영업자 연령대별 분포	32
[표 4-5] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 구성	34
[표 4-6] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 규모 추이	35
[표 4-7] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 학력별 추이	36
[표 4-8] 전체 임금근로자의 고용보험 미가입률	39
[표 4-9] 40세 미만 임금근로자의 고용보험 미가입률	41
[표 4-10] 전체 및 청년 임금근로자의 고용보험 미가입률 증감(산업별)	43
[표 4-11] 전체 및 청년 임금근로자의 고용보험 미가입률 증감(직업별)	44
[표 4-12] 전문직 청년 비전형 노동의 노동법 배제 상태와 규모	45
[표 5-1] 심층면접조사 대상자의 경력과 업종	48
[표 6-1] 판례 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소(미국)	86
[표 6-2] 경제적 실체 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소(미국)	87
[표 6-3] 영국의 프리랜서 정의	88
[표 6-4] 프리랜서 관련 해외사례 요약	94

그림

- [그림 3-1] 비전형근로자 보호방안연구위원회 정책보고서(노사정위원회, 2013) 20
- [그림 6-1] 프랑스의 취업자 구분(사회보장 관점) 89



01

서론

- 1_문제 제기
- 2_개념 규정
- 3_보고서의 구성

01 | 서론

1_문제 제기

임금 노동과 자영업이라는 이분법적인 기준으로 지위를 판명하기 어려운, ‘경계에 서있는 노동’이 빠른 속도로 늘어나고 있다.

장지연(2017)은 오늘날 디지털 기술의 발달이 ‘지배하되 책임지고 싶지는 않은’ 자본의 속성에 날개를 달아주고 있다고 지적한다. 과거 산업자본주의 시대에는 노동자를 대공장에 모아놓고 위계적 질서 속에 생산노동에 종사하게 하였지만, 오늘날에는 이런 방법을 사용하지 않더라도 자본의 노동에 대한 지배를 관철할 다른 방법들이 무수히 생겨나고 있다.

그러나 오늘날 고용관계 다변화의 요인을 자본의 속성으로만 규정하는 것은 무언가 불충분해 보인다. ‘지배하되 책임지고 싶지는 않은’ 것이 자본의 속성이라면, ‘권한(안정)은 누리되 지배받고 싶지는 않은’ 것은 노동의 속성이기 때문이다. 인간의 존엄성을 유지하는 소득 수준과 안정성이 보장되는 가운데, 자신의 노동방식을 자유롭게 설정할 수 있다면 ‘경계에 서있다’는 것은 위험한 줄타기가 아니라 매력적인 삶의 방식이 될 수도 있는 것이다.

20세기 서구 산업자본주의의 역사는 이윤추구라는 자본의 속성과 인간다운 삶의 보장이라는 노동의 저항이 충돌한 가운데에 ‘현대적 노동법’과 ‘고용기반 복지국가’라는 사회적 합의로 귀결되었다. 그렇다면 한국도 포함되어 있는 21세기 디지털자본주의 시대의 노동과 자본의 새로운 대결은 어떤 양상으로 진행되고 어떤 합의로 귀결 될 것인지 고민해보아야 한다.

산업자본주의 시대의 노동과 자본의 갈등이 비유적으로 대공장에서의 격렬한 몸싸움이었다면, 오늘날 디지털자본주의의 시대의 노동과 자본의 갈등은 계약서를 둘러싼 은밀한 논리싸움이 될 가능성이 높다. 노동에 대한 사용종속성과 그에 따

른 자본의 책임을 어디까지 인정할 것인가? 작업 과정에 대한 노동의 자율성은 어디까지 존중될 수 있는가? 플랫폼에 사용자로써의 지위를 부여할 수 있는가? 독립계약자의 자율적인 작업 결과물에 대한 클라이언트의 수정요청은 몇 차례까지 허용될 것인가?

물론 노동자(worker) 개인과 기업이라는 집합적 자본의 대결 구도라면 결과는 불 보듯이 뻔하다. 논리싸움에는 변호사 비용이 소요되고 기업은 이 비용에 대한 지불여력이 충분한 반면에 노동자 개인은 그렇지 않기 때문이다. 자본이 활용하는 디지털 기술이라는 날개가 태양과 너무 가까워진 나머지 결국 사회시스템 전체가 추락해버리는 디스토피아를 바랄 것이 아니라면, ‘경계에 서있는 노동’에 대한 사회적 합의와 제도적 대안의 실현은 반드시 이루어져야 한다.

디지털자본주의에서 발현되는 노동의 변화 양상을 첨단에서 맞닥뜨리고 있는 것은 오늘날의 청년 노동자이다. 그리고 앞으로 노동시장에 진입하는 노동자들은 기존의 고용시스템에 속하기 보다는 미래 시스템에 진입할 가능성이 높다. 따라서 이 연구는 청년 비전형 노동자를 주된 연구의 대상으로 특정하고 이들의 관점에서 ‘경계에 서있는 노동’에 대한 제도적 대안 모색에 주력했다.

2_개념 규정

‘경계에 서있는 노동’을 규정하는 단일한 개념은 존재하지 않는다. 전통적으로는 특수형태근로종사자라는 개념이 일반적으로 통용되었으나 ‘사회적으로 쟁점이 형성된 특정 직군’의 뉘앙스를 벗어나기는 어렵다. 그렇다고 해서 연구 대상인 청년 노동자들이 일반적으로 사용하는 단어인 프리랜서(freelancer)를 채택하기에는 개념이 불분명하다. 서구 사회에서는 독립계약자나 독립근로자 등의 개념이 일부 활용되고 있지만, 한국사회에는 잘 알려지지 않았다. 따라서 이 보고서에서는 ‘경계에 서있는 노동’을 규정할 때 (현재적 의미에서) 고용관계에 전형이 불분명하다는 요소만을 특정했고, 이에 따라 <비전형 노동자>라는 개념을 사용하려 한다.

3_보고서의 구성

이 보고서는 총 7장으로 구성된다. 2장에서는 선행연구 분석을 수행해 한국사회에서 소위 특수형태근로종사자의 지위와 처우에 관한 갈등이 사회적으로 대두되었던 2000년대 초반의 연구부터, 디지털플랫폼 노동의 등장과 고용관계의 변화를 다룬 오늘날의 연구까지 폭넓게 검토하였다. 3장에서는 비전형 노동자의 권익과 관련된 기존의 법제도 및 정부의 대책, 국회의 입법 동향 등을 다루었다. 4장에서는 기술통계 분석을 활용해 우리의 연구 대상인 비전형 노동자의 개념을 보다 구체화하고 이들의 대략적인 규모를 파악했다. 5장에서는 디지털산업에서 현직 프리랜서로 종사하는 청년노동자를 대상으로 심층면접 조사를 진행함으로써 이들의 노동실태와 사회적 요구 등을 분석하였다. 6장에서는 비전형 노동자 보호에 관한 해외의 사례를 검토하고, 마지막으로 7장에서는 앞선 연구의 결과를 토대로 연구진의 관점에서 제도적 대안 마련을 위한 시사점을 도출하였다.



02

비전형 노동 관련 선행연구 검토

- 1_특수고용노동자 관련 논의
- 2_프리랜서, 방송분야, 플랫폼 등 관련 논의
- 3_사회보험 및 보장제도 관련 논의

02 | 비전형 노동 관련 선행연구 검토

비전형 노동 관련 논의는 과거에는 학습지교사, 보험모집인, 골프장 경기보조원 등 주로 전통적인 특수고용노동자에 대한 근로자성 문제와 보호방안 논의가 주를 이루었다. 최근에는 프리랜서 노동과 디지털 경제의 등장으로 플랫폼 경제나 공유 경제 등에 종사하는 자의 근로자성 문제와 사회안전망 구축 방향까지 논의가 이루어지고 있다.

1_특수고용노동자 관련 논의

윤애림(2004)은 특수고용노동자(학습지교사, 보험모집인, 골프장 경기보조원)의 근로자성과 입법 방향을 다루었다. 근로자성 인정을 둘러싼 문제가 사회적 쟁점으로 부각된 시기적 상황(2004년) 조건을 고려한 문제제기를 하면서, 근로자성을 둘러싼 판례의 경향성을 분석하여 근로자성 판단의 기본지표를 비판적으로 재구성하고 입법 방향을 제시하였다. 재구성한 근로자성 판단지표로는 ① 노무이용자 권한, ② 지휘감독권의 포괄적 인정, ③ 보수에 관한 사항의 포괄적 인정, ④ 제공 노무와 해당 사업 간의 관계, ⑤ 노무공급자의 사정이다. 이를 위해 제시한 입법 방향으로는 고용형태와 무관한 노동법적 보호규범의 전면 적용과 특수고용노동자 작업방식의 특수성을 고려한 특례입법이다.

윤애림(2006)은 국제노동기구(ILO)가 고용형태 다양화에 따른 노동자 보호의 약화 문제에 대응하기 위해 2006년 제95차 총회에서 채택한 『고용관계에 관한 권고』를 중심으로 한국의 특수고용 문제에 대한 입법논의 시사점 도출하였다. ILO는 계약의 형식으로 노동법의 보호를 받지 못하는 유형을 ‘위장된 고용관계’, ‘모호한 고용관계’, ‘삼각 고용관계’로 구체화 하였고 계약의 형식이나 고용상의 지위와 관계없이 모든 노동자가 존엄성이 존중되는 기본적 권리를 동등하게 보장받

아야 한다는 원칙을 재차 확인하였다. 또한 ILO는 고용관계의 판단과 관련하여 법과 고용관계의 현실 사이의 괴리를 줄이는 조치로서 관련 법·규정을 평가하고 필요시 범위를 명확하게 하거나 조정해야 한다는 권고를 도출하였다.

강성태(2007)는 특수고용직의 판례상 근로자 판단 방식의 변화를 살펴보았다. 당시 특수형태근로종사자에 관한 법적 접근이 입법론(근로자 개념확대)과 해석론(근로자 판단방식 재정립)이라는 두 축으로 진행되고 있음을 지적하며, 후자에 해당하는 판례의 변화양상 분석에 주안점을 두었다. 근로자성 판단기준에 관한 2006년 신 판결(2004다29736)의 의미를 집중적으로 분석하였는데, 그 주요 내용은 종래의 “구체적이고 직접적인 지휘감독” 대신에 “상당한 지휘감독”만을 요구하는 등이다. 이를 통해 근로자성 판단기준 판례에 대한 개선방향으로 ① 노무제 공자의 자영인성에 대한 검토 강화, ② 지휘명령관계의 직업적 특성을 충분히 고려, ③ 근로자성에 관한 실질적 징표와 부수적 징표의 구별, ④ 개별 징표가 가지는 근로자성 판단에서의 비등가성 발전이다.

김인재(2009)는 특수형태근로종사자 보호방안의 논의경과(정부대책 및 입법안)를 요약·검토하고, 특수형태근로자의 법적 보호방안과 관련해 총론적으로는 근로자 개념의 재구성과 근로자성 판단기준의 정립이 필요하다는 점을 지적하였다. 이를 위해 근로기준법상 근로자와 노조법상 근로자의 개념 정의의 구분을 통해 통일적인 개별적 권리 보호방안이 강구되기 어려운 특수형태근로종사자의 노동기본권(노동3권 등)을 폭넓게 인정하는 방안을 제시하였다. 사회보장법적 관점에서도 근로자와 경제적 속성이 동일한 특수형태근로종사자에 대한 보호의 필요성을 강하게 제기하며 외국의 입법례 등을 인용하여 적용범위 확대를 주장하였다.

2_프리랜서, 방송분야, 플랫폼 등 관련 논의

황준욱(2009)은 프리랜서 고용형태가 다수 포진해 있는 정보통신분야와 영화분야를 대상으로 종사자 인터뷰를 진행하여, 노동특성을 분석하고 정책 대응 시사

점을 도출하였다. 먼저 숙련(고-중-저), 작업방식(개별적 완결작업-팀단위 협업작업-팀별 모듈작업)에 따라 프리랜서 집단을 구분하는 기준점을 도출하고, 이에 따른 정책 지원 방향을 제시하였다. 공통적으로는 경력형성 경로 제시, 재교육 지원, 사회보험 체계로의 포용, 콘텐츠 저작권 보호가 필요하며, 저숙련 프리랜서에게는 근로자성에 입각한 보호가 필요하다고 보았다. 고숙련 프리랜서에게는 자영업자와 임금근로자로 양분되어 있는 종사상 지위 구분에서 벗어나 프리랜서라는 제3의 고유개념 인정과 중장기적 정책방향이 필요하다고 보았다.

박정인·박민제(2014)는 방송스태프 계약의 불공정성을 다루었는데, 표준계약서 도입, 비정규직 차별 시정, 저작권 기여도 인정 등의 기존 방안이 방송 스태프의 입장에서는 근본대책이 될 수 없음을 지적하며, 주 대상층에 대한 근로자성 인정과 관계법령 적용이 핵심 대책임을 지적하였다.

이다혜(2017)는 온라인 플랫폼을 기반으로 한 공유경제가 새로운 경영방식으로 등장함에 따라 플랫폼에서 서비스를 제공하는 이들의 노동법적 지위 규명이 새로운 문제로 제기된다고 보고, 공유경제의 노동법적 쟁점을 미국 사례를 중심으로 분석하였다. 여기서 공유경제 종사자 근로자성에 관한 학술적 논의 범주를 ① 기존 근로자와 다를 바 없으므로 현행법에 따라 근로자성 인정, ② 기존 근로자와는 다르므로 제3의 새로운 범주를 창설, ③ 근로자성 해석방식의 확장 내지는 변혁의 3가지로 유형화하고, 앞으로 플랫폼 기반 서비스 제공자에 대한 효과적인 노동법적 보호를 위해서는 근로자성 판단 시 ‘종속성’ 여부에만 얽매이지 않는 대안적인 방법론 모색이 필요하다고 보았다.

3_사회보험 및 보장제도 관련 논의

이운진(2017)은 사회보험에서의 근로자 개념에 대해 연구하였다. 고용보험심사위원회 자료에서 근로자성이 부정되어 급여를 받지 못한 사례를 분석해 제도와 현실의 정합성을 고찰하였다. 노동법상의 근로자 개념과 사회보험의 근로자 개념을

일치시키는 것이 부적절함을 지적하며, 사회보험의 취지를 고려해 근로자 개념에 대한 별도의 기준을 마련하여 판단하는 방안을 제시하였다.

장지연(2017)은 최근 노동시장 변화에 따른 프레카리아트의 확산을 이론적으로 검토함으로써, 이 현상은 단순한 고용 불안정성의 증가가 아닌 “노동계급의 분화”라는 의미를 갖는다는 점을 주장하였다. 프레카리아트의 보호와 관련해서는 고용보호의 관점과 사회보장의 관점을 구분해서 접근할 수 있음을 지적하였는데, 고용보호의 관점에서는 해당 노무제공자의 근로자성을 포괄적으로 인정하자는 주장과 ‘준종속근로자’의 개념(제3지대)을 도입하자는 상반된 주장이 있음을 밝혔다. 사회보장의 관점에서는 3가지 대응 방안이 있음을 소개하였다. 그 방안으로는 ① 기본소득의 전면적 도입, ② 공공부조방식의 소득보장제도 강화, ③ 사회보험의 적용대상을 자영업자까지 전면적으로 포괄하는 개혁이다. 최근 노동시장의 변화가 기존의 사회보험 체계의 의미와 역할에 치명적인 영향을 미칠 수 있음을 지적하고, 특히 최근 프레카리아트의 확산(노동계급의 분화)을 사회보험 미가입 문제가 아닌 사회보험의 제도적 배제로 보는 관점을 제시하였다는 데에 의의가 있다.

이상의 논의에서 사회경제 변화에 따라 비전형 노동에 대한 논의도 조금씩 변화해왔음을 살펴 볼 수 있다. 아울러 청년층에서 새롭게 출현하는 프리랜서 노동 등으로 대표되는 비전형 노동 형태에 관한 연구는 아직 찾아보기 어려우며, 그 규모의 추정부터 실제로 이들이 겪는 노동법 등에 의한 보호의 배제와 사회안전망의 부재를 당사자의 시선에서 고찰하는 작업이 요구된다고 하겠다.

03

비전형 노동 관련법제와 기존대책 검토

- 1_ ILO의 『고용관계에 관한 권고』
- 2_ 근로자성 판단에 관한 사법부 판결
- 3_ 비전형 노동자 관련 역대 정부 논의
- 4_ 비전형 노동자 관련 20대 국회 입법동향

03 | 비전형 노동 관련법제와 기존대책 검토

1_ILO의 『고용관계에 관한 권고』

20세기 후반 프리랜서, 위탁계약 등의 증가로 그동안의 전통적인 고용계약을 벗어나는 고용관행의 변형과 일탈이 발생하기 시작함에 따라 많은 노동자가 노동 법과 사회보장의 보호 영역에서 배제되었고 전 세계적으로 노동자의 권리 박탈, 노사관계 불안 등이 심각한 문제로 대두 되었다.

이에 따라, 국제노동기구(ILO) 총회는 2006년 6월 15일 『고용관계(employment relationship)에 관한 권고』(이하 『권고』)를 채택했다.

총론적으로 『권고』는 고용관계와 관련된 국가정책이 ILO의 1998선언과 양질의 노동의제(Decent Work Agenda)에 부합해야 함을 전문에 명시하고 있다. 이 전문에 따르면 ILO는 계약의 형식이나 고용상의 지위와 관계없이 모든 노동자가 존엄성이 존중되는 조건 속에 기본권을 동등하게 보장받을 수 있어야 한다는 점을 일관되게 요구하고 있다.

또한 고용관계와 관련된 법제도의 범위 조정과 관련하여 『권고』는 제1조에서 “회원국은 고용관계의 맥락에서 일하는 노동자를 효과적으로 보호하기 위하여 관련된 법·규정의 범위를 적절한 간격을 두고 평가하며, 필요하면 그 범위를 명확히 하고 조정할 수 있도록 국가 정책을 수립하고 적용해야 한다.”라고 규정하고 있다. 이는 노동법상 보호를 받지 못하는 노동자층 증가의 주요 원인이 고용관계와 관련된 법제도가 지나치게 협소하게 설정된 상황에 있다는 지적이며, 지금의 노동 현실에 부합하도록 관련 제도 조정을 요구하고 있는 것이다.

이와 관련하여 ILO는 『권고』에서 고용관계의 판단에서 계약의 형식보다는 ‘노동의 수행 및 보수의 지급’ 등에 관련된 실질적 사실에 입각해야 한다는 원칙을 강조했다. 고용관계를 판단하는 지표와 관련해서는 ‘타인의 지시와 통제에 따라 노

동이 수행된 사실’, ‘노동자에 대한 보수의 정기적 지급’, ‘기업 조직에의 통합’, ‘타인의 이익을 위한 작업’ 등이 예시되어 있다.

또한 고용관계의 판단을 원활히 하기 위하여 하나 또는 그 이상의 고용관계 지표가 존재할 때는 해당 고용관계의 존재를 법적으로 ‘추정’하는 국가제도의 도입이 권장되었다. 결론적으로 『권고』에는 변화된 현실에 걸맞게 고용관계에 관한 법제도를 조정하고 해석 과정의 역동성을 존중하라는 의미가 내포되어 있다.

한편, 윤애림(2006)은 『권고』가 ‘고용관계에 있는 노동자의 보호’에 집중되어 있는 점을 한계로 지적한다. 이는 ‘고용관계의 범위’에 관한 재조정을 넘어서 고용관계를 전제로 하지 않는 노동 보호의 확장이라는 관점이 충분히 모색되지 않았다는 것이다. 이 지적은 『권고』가 발표된 2006년의 시점보다 현재에 이르러 더 큰 의미를 지닌다. 전통적인 의미의 고용관계가 대단히 빠르게 해체되고 있기 때문이다.

2. 근로자성 판단에 관한 사법부 판결

우리나라는 법률상 근로자의 개념이 대단히 모호하게 정의 되어있다. 근로기준법 제2조1호는 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 규정한다. 근로자의 정의는 고용보험법, 최저임금법 등 여타의 노동관계법령에도 넓게 적용되고 있지만, 세부적인 판단 기준이 명시되어 있지 않아 해석의 여지가 넓고 사법부의 판결에 대한 의존도가 대단히 높다.

강성태(2000)는 근로자성 판단의 기본적 입장이 나타났던 대법원 1994.12.9. 선고 94다22589를 전후로 한 근로자성 판단의 징표를 분석했다.

1994년 이전에는 근로기준법상 ‘임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’의 의미를 ‘사용종속관계’ 또는 ‘종속관계’에서 노무를 제공하는 자로 파악하였다. 그러나

사용종속관계의 존재여부를 결정할 수 있는 구체적 요소를 무엇으로 포착할 것인지에 대해서는 1994년까지 통일된 기준이 없었다.

1994년까지 판례에서 근로자성 판단의 징표로 주로 채택한 것은 ① 노무이용자의 지시 등이 의뢰적인 것인가 아니면 권리적인 것인가의 여부, ② 노무공급자에게 업무중사의 승낙 여부에 대한 재량이 있는가의 여부, ③ 보수가 근로 자체에 대한 대상적 성격이 있는가의 여부, ④ 타 직무의 겸직허용 여부, ⑤ 징계대상이 되었는가의 여부 등이었다.

근로기준법상 근로자성 판단에 관한 판례의 통일적 입장은 대법원 1994.12.9. 선고 94다22589(이하 ‘1994년 대법원판결’)이다. 1994년 대법원판결은 그동안 판례와 학설 등에서 주장되어 온 근로자성 판단의 제반요소를 종합정리한 입장을 밝혔다. 1994년 대법원판결은 근로기준법상 근로자 여부 판단의 기본방식을 두고 “(전략) 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고 (중략) 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다”라고 서술한다.

강성태(2000)는 1994년 대법원 판결이 종래의 판례와 마찬가지로 ‘종속성에 의한 판단’과 ‘실질적 판단’의 원칙을 채택하고 있다는 점은 동일하지만, ‘종합적 고려’의 대상이 되는 제반요소를 통일하였다는 점을 특징으로 제시한다. 또한 제반요소를 크게 지휘명령성의 요소, 임금성의 요소, 기타의 요소로 분석한다.

1994년 대법원 판결에 따르면 근로자성 판단에 관한 제반요소로 첫째, 지휘명령성의 요소는 ① 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정해지는가, ② 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는가, ③ 업무수행과정에서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는가, ④ 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는가, ⑤ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 대체성이 있는가 등으로 구성되어 있

다. 둘째, 임금성의 요소는 ① 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 가지고 있는가, ② 기본급이나 고정급이 정하여져 있는가 등으로 구성되어 있다. 셋째 기타의 요소로는 ① 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ② 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 전속성의 유무와 정도, ③ 세법이나 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ④ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등이 제시된다.

위에 서술한 1994년 대법원 판결로 일정한 통일성을 가졌던 근로자성 판단에 대한 변화는 2006. 12. 7. 선고. 2004다29736(이하 ‘2006년 대법원 판결’)에서 드러난다. 2006년 대법원 판결은 “근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고 (...) 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”고 판시한다.

강성태(2007)는 2006년 대법원 판결의 의미를 두고 “근로자성 판단지표는 긍정의 방향에서는 근로자성을 드러내는 적극적 가치를 가지며, 부정의 방향에서는 근로자성을 드러내지 못하는 소극적 가치만을 가질 뿐”이라고 분석하고 “썩이 올라왔을 때에는 땅 속에 씨앗이 있음을 알 수 있지만, 썩이 올라오지 않았다고 해서 땅속에 씨앗이 없다고 말할 수는 없는 것과 같은 이치”라는 비유를 들었다.

※ 참고: 근로자성 판단에 관한 최근 행정조직 판정 사례

(1) 방송국 프리랜서 PD 근로자성 및 갱신기대권 인정 사례(2017. 중앙노동위원회)

A는 2007년 10월 30일부터 2014년 9월 18일까지 교통방송(tbs)에서 프리랜서 PD로 근무했다. 2014년 9월 19일 이후 A는 방송국과 3회에 걸쳐 업무위탁 계약을 체결했다. 그러던 중 방송국은 청사 이전을 이유로 A의 담당 프로그램 폐지를 결정한다. 이에 방송국은 6월 3일자로 계약기간 종료를 A에 통보하였고 A는 서울지방노동위원회에 부당하고 구제신청을 제출했다.

서울지방노동위원회는 “방송국 직원 PD로서 「근로기준법」상 근로자로 인정되나, 기간을 정함이 있는 근로계약으로서 갱신기대권이 인정되지 않는다.”고 판정했다.

① 생방송 뉴스 프로그램 제작 업무의 특성상 일부분만 따로 떼어 독립된 사업자에게 위탁하기 어려운 점, ② 사용자가 프로그램의 아이템 등을 결정하고 제작과 정에도 지속적으로 개입하는 등 업무수행과정에서 상당한 지휘·감독을 행한 점, ③ 근무시간과 장소가 고정되어 있고 사용자가 제공한 장비와 각종 사무용품을 사용한 점, ④ 보수가 근로의 대가성이 인정되는 점 등을 고려했을 때 A가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 있으나 프로그램 종영 이후에도 반드시 새로운 프로그램의 제작이 보장된다고 보기 어려운 점 등을 종합하면 근로계약의 갱신기대권을 인정하기 어려우며, 프로그램이 폐지되면서 근로관계가 종료된 것으로 보는 것이 타당하다고 판정했다.

그러나 중앙노동위원회는 서울지방노동위원회의 초심을 뒤집고 A의 갱신기대권을 인정하는 판정을 내린다. A가 수행한 프로그램 제작업무는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상의 한시사업에 해당하지 않으며 기간제법에 의해 제한의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자를 청사이전에 따른 프로그램 종단을 이유로 계약 해지한 것은 부당해고라고 판단했다.

(2) 대학원생 조교 근로자성 인정 사례(2017. 서울지방고용노동청)

고용노동부 서울지방고용노동청은 한태식 동국대 총장을 근로기준법 및 근로자 퇴직급여보장법 위반 혐의로 고발한 사건을 2017년 11월 12일자로 서울중앙지검에 기소의견 송치하였다. 서울지방고용노동청에 따르면 한 총장의 혐의는 학생 신분의 조교 총 458명에게 퇴직금이나 연차수당 등을 지급하지 않은 것이다.

퇴직금과 연차수당 등의 미지급이 기소의견으로 검찰에 송치되기 위해서는 고용노동부 차원에서 해당 사건의 당사자인 조교에 대한 ‘근로자성’의 인정이 선행되어야 한다. 고용노동부는 해당 학교 조교들이 장학금을 받았는데, 이 장학금은 명칭 여부와 관계없이 근로의 대가인 만큼 임금으로 봐야 한다고 해석했다. 장학금을 받은 것은 명칭에 불과할 뿐 사실상 근로제공의 대가로 볼 수 있고, 경우에 따라 전일제로 근무하면서 교직원과 비슷한 업무를 수행한 점 등을 종합적으로 고려할 때 ‘사용종속성’이 인정된다는 판단이다.

(3) 지휘감독 받는 화물차주에 대한 근로자성 인정 권고(2017. 인권위원회)

진정인 등 지입차주는 자신들의 노동력을 근로자와 동일하게 제공하고, 업무에 대한 구체적인 지휘·감독을 받았음에도 형식상 개인사업자라는 이유로 「근로기준법」에서 정한 해고제한, 연차 유급 휴가 등의 일부 또는 전부를 제공하지 않는 것은 차별이라며 인권위에 진정을 제기하였다.

인권위는 2017년 2월 24일 15진정0394800 결정에서 진정서를 제출한 지입차주들이 실질적으로 회사의 지시를 받으며 운전업무를 해왔다는 점을 들어 이들을 근로자로 보호하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별이므로 회사에게 앞으로 지입차주와의 계약 시 계약 내용에 “계약의 존속보호(계약기간 만료를 이유로 한 사실상 해고금지)”, “휴일·휴가의 보장(연차휴가 보장)”, “노동3권의 보장(지입차주들의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 보장)”을 포함시킬 것을 권고했다.

3_비전형 노동자 관련 역대 정부 논의

1) 2000년부터 2006년까지

김대중 정부 시절이던 2000년 당시 노동부는 비전형 근로자의 확대 추세 원인을 외환위기를 거치면서 많은 기업이 생존전략의 하나로 사업의 비핵심부문(청소, 경비, 운송 등) 아웃소싱을 확대하는 등 인력운용 방식을 변화시킨 때문이라고 진단했다. 또한 재택근로 등 새로운 고용형태의 출현과 기업의 노동유연성 확보 노력 등으로 비전형적인 근로의 증가 추세가 불가피하게 지속될 전망으로 분석하고, 적절한 법정 근로조건의 확보와 노동시장 유연성 확보가 조화될 수 있도록 한다는 취지를 밝히며 비전형 근로자 보호대책(이하 ‘비전형 대책’)을 발표한다.

비전형 대책에 명시된 주요 대책은 ① 근로조건 보호 강화, ② 사회안전망 확충, ③ 능력개발 지원 확대, ④ 실태조사 및 통계기반 구축 등 총 4가지 분야로 구분된다.

비전형 대책은 핵심적으로 “학습지 교사, 골프장 캐디, 보험설계사 등 근로계약이 아닌 민법상의 도급, 위임 등 형태로 노무를 제공하는 이른바 특수고용관계 종사자는 경제적 종속관계가 있는 등 보호 필요성이 있으므로 이들에 대해서는 『근로자에 준하는 자』 개념을 신설하여 대통령령으로 정하는 일부 규정을 적용하되 퇴직금, 근로시간, 휴일·휴가 등의 규정은 적용을 제외한다.”는 내용을 담고 있다.

김인재(2009)에 따르면 비전형 대책은 노사 양측으로부터 비판을 받았다. 이에 비전형 노동자의 보호에 관한 논의는 정부차원을 대신하여 노사정위원회로 옮겨지게 되었다. 노사정위원회 비정규근로자대책 특별위원회(이하 ‘비정규특위’ 2001.7.~2003.7.)는 특수형태근로종사자 보호방안의 논의결과로 <공익위원안>을 도출하고 가칭 ‘유사근로자’라는 개념을 제안한다.

<공익위원안>은 ‘유사근로자’에 대하여 정당한 사유 없는 계약해지, 성희롱, 보수 및 기타 사항에 대한 보호방안을 강구하고(개별적 권리 보호), 산재보험을 적

용하며(사회보장적 보호), 노동3권을 부여하는 등 노조법상 관련 규정의 준용방안을 제시하였다. 그러나 앞선 정부대책과 마찬가지로 근로자성과 그에 따른 보호를 부분적으로 인정하는 ‘유사근로자’ 개념과 관련된 입법은 진전되지 않았다.

비정규특위의 활동이 종료된 이후에 노사정위원회는 특수형태근로종사자 특별위원회(이하 ‘특고특위’, 2003.9.3.~)를 통해서 특수형태근로종사자의 보호방안을 50여 차례 회의를 하며 논의하였으나 2005년 6월 노사 간 견해 차이로 논의가 중단되었다. 노사정대표자회의는 특고특위의 논의 경과를 받아서 진전된 대책방안을 강구하기 위한 실무협의회를 구성하기로 하고(2006.7.6.), 논의를 진행하였으나 이 또한 합의를 도출하지 못했다.

이에 정부는 2005년 12월 국정현안정책조정회의에서 ‘정부차원의 보호방안’을 마련하기로 결정하였고 2006년 10월 관계부처 합동으로 특수형태근로종사자 보호대책(이하 ‘특수형태 보호대책’)을 발표한다. 정부 발표에 따르면 특수형태 보호대책은 특수형태근로종사자의 애로사항 중 노·사 간에 쟁점이 적거나 시급한 사항부터 우선 해소하는 관점을 취하고 있다.

이 관점에 해당하는 주요 내용은 ① 산재보험 적용(근로자 개념 확대가 아닌 특례적용 방식), ② 고용보험기금의 직업능력개발비용 지원(「영세 자영업자 훈련」 적용 대상에 특수형태근로종사자 포함), ③ 공정거래법과 약관법을 적용하여 불공정한 계약 및 행위에 대한 규제 등이다. 특수형태 보호대책은 ‘근로자성 인정을 통한 보호방안’, ‘실업급여 적용’ 등 핵심 쟁점을 장기적인 과제로 남겨 놓는 한계가 있었다.

앞선 ①, ②, ③의 대책은 모두 노동관계법상 근로자 개념의 확대 내지는 준근로자 개념의 도입 등 핵심적인 합의의 도출을 전제하지 않고 우회적으로 특수형태 근로종사자의 보호방안을 모색한 수준에 그쳤다. 이는 노·사 양측의 합의 도출 난망, 그리고 입법 논의가 원활하지 않은 국회 상황 등이 반영된 결과였다.

2) 2013년 노사정위원회 비전형근로자 보호방안연구위원회

2000년 비전형 대책부터 2006년 특수고용 대책에 이르기까지 비전형 근로자의 보호에 관한 정부의 대책은 ‘미완(未完)’에 그쳤지만, 2009년 세계경제위기를 전후하여 노동시장의 유연성은 더 심화되어 갔다. 이에 대한 대응으로 노사정위원회는 비전형근로자 보호방안 연구위원회(이하 ‘비전형 연구위원회’)를 발족하여 2013년 6월부터 12월까지 대안 모색을 추진했다.

정책보고서에 따르면 비전형 연구위원회는 노민기 노동부 전 차관을 위원장으로 두고 법학, 경영·경제학 교수, 전문연구기관 연구위원, 정부위원 등 12명의 위원으로 구성되었으며, 총 10차례의 회의를 진행하였다.

비전형 연구위원회는 “특수형태근로종사자 보호를 위한 기존의 경제법적 대책(공정거래법, 약관법 등)은 그 대상이 제한적이며 실정법상 노동법의 보호범위에서 배제되어 있는 노무공급자들에 대한 법적보호를 보완하기 위한 보충적 성격을 전제로 함으로써 실효성 있는 보호대책으로 정착되지 못했고, 결국 경제법적 보호방안 혹은 특정 직종의 현안에 대응하는 방식만으로는 한계가 존재한다”고 지적하며 입법적 보호방안이 필요함을 제기했다.

특수형태근로종사자의 보호입법의 방식으로는 기존 노동관계법과는 별도로 특별법을 제정하고 그 안에 특수형태근로종사자 정의 및 범위, 보호내용 등을 규정하는 방식이 다수안으로 채택되었다.

유형 1		
근로자	특수형태근로종사자	자영인

[그림 3-1] 비전형근로자 보호방안연구위원회 정책보고서(노사정위원회, 2013)

특수형태근로종사자 개념과 관련하여서는 ① 계약의 형식에 관계없이, ② 근로기

준법이나 노조법상 근로자에 속하지는 않지만 이와 유사한 지위에 있을 것, ③ 노무를 제공하고 보수를 받아 생활할 것, ④ 타인을 사용하지 아니할 것 등의 요소에 기초하여 개념을 정의하는 데에 위원들의 의견이 일치하였다. 이는 ‘상당한 지휘감독과 사용종속성’을 요구하는 사법부 판례상 근로자성 판단기준에 비추어 보았을 때 상대적으로 유연한 규정이라 할 것이다.

특수형태근로종사자의 개별적 권리와 관련하여서는 ① 서면계약의 체결, ② 부당한 계약해지 등의 제한, ③ 보수지급의 원칙, ④ 1년 중 12일 범위의 연차휴가(무급), ⑤ 산전후휴가 및 육아휴직 등이 제시되었다. 아울러 집단적 권리와 관련 된 노동3권의 보장과 관련해서는 다수 의견인 일부인정(단체행동권 제외)과 소수 의견인 전부인정이 충돌하였다.

사회보험과 관련하여서는 산재보험은 적용대상 확대, 고용보험은 신중한 논의 필요, 국민연금과 건강보험은 특수형태근로종사자에게 관련 규정을 두는 것이 시급하지 않다는 쪽으로 의견이 모아졌다.

결론적으로 비전형 연구위원회는 2013년 6월 4일 정부가 발표한 「고용률 70% 로드맵」에 특수형태근로종사자에 대한 합리적 보호 계획이 포함되어 있음을 언급하며, 보호입법을 마련하는 것이 시급하다고 지적했다. 그러나 당시 19대 국회에 발의된 관련 입법 논의(김진표, 조성래, 김상희 의원안 등)는 원내에서 합의점을 도출하지 못하고 계류되다가 2016년 5월 20대 국회 개원과 함께 자동 파기됐다.

4_비전형 노동자 관련 20대 국회 입법동향

특수형태근로종사자, 프리랜서 등 비전형 노동자의 권익 보호에 관한 법안은 [표 3-1]과 같이 총 22개 안이 발의되어 있다. 이 중 산재보험, 고용보험 등 사회보험 적용 대상을 확대하는 취지로 발의 된 법안이 18개, 노조법상 노동3권의 보장을 받는 근로자의 개념을 확대하는 취지로 발의 된 법안이 2개이다. 마지막으로 예

술인, 영화·방송제작 종사자 등 관계법령상 직능을 특정하여 해당 노동자에 대한 권익보호방안을 도출한 법안이 2개이다.

20대 국회에 근로기준법상 근로자 개념의 확대 내지는 준종속근로자(유사근로자) 등의 신규 개념 도입 등과 관련하여 발의된 법안은 전무하고, 사회보험 적용 대상 확대와 관련한 발의 건수가 다수인 것은 특징적이다. 이는 노·사 양측의 합의점 도출이 어려운 쟁점은 우회하되, 쟁점이 적고 실효성은 거둘 수 있는 영역으로 입법 논의의 경향을 집중한 것으로 추론된다.

특이할 만한 법안은 진선미 의원이 대표발의한 「예술인 복지법 일부개정법률안」과 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 일부개정법률안」이다.

진선미 의원은 해당 법안을 발의하며 “영화계 등 예술계에서 합의되지 않은 연출이나 기획, 우월적인 지위를 이용한 권한 남용으로 인해 예술인들이 신체적, 정신적 피해를 입거나 성폭력까지 당하는 사례가 종종 발생해왔음. (중략) 예술인의 경우 개인 프리랜서나 계약직 등 비정규직이 많아 이들의 특성상 인격 모독이나 성폭력 등 피해를 입어도 사건이 쉽게 은폐될 수 있을 뿐만 아니라 한 개인의 노력만으로는 구제받기 어려운 것이 현실임. 이에 예술인의 권리에 인간의 존엄성 및 신체적·정신적 안전이 보장된 환경에서 예술 활동을 할 권리를 명시하고, 불공정행위에 계약과 다른 조건 및 활동을 강요하는 행위를 추가하여 예술인의 권리를 보호하는 데 기여하려는 것임”으로 취지를 밝혔다.

[표 3-1] 20대 국회 비전형 노동 관련 법안 발의 현황(2018년 2월 말 기준)

사회보험 적용확대(총 18개 의안)		
일련번호	법안명	발의 의원
[2000588]	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안	(한정애의원 등 11인)
[2000589]	고용보험법 일부개정법률안	(한정애의원 등 10인)
[2000592]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(한정애의원 등 11인)
[2001237]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(홍영표의원 등 10인)
[2001582]	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안	(강병원의원 등 16인)
[2001583]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(강병원의원 등 16인)
[2001586]	고용보험법 일부개정법률안	(문진국의원 등 12인)
[2001587]	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안	(문진국의원 등 12인)
[2001588]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(문진국의원 등 12인)
[2001999]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(하태경의원 등 12인)
[2002522]	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안	(장석춘의원 등 14인)
[2002523]	고용보험법 일부개정법률안	(장석춘의원 등 14인)
[2003253]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(서형수의원 등 11인)
[2004542]	산업재해보상보험법 일부개정법률안	(이명수의원 등 10인)
[2006308]	국민연금법 일부개정법률안	(조경태의원 등 10인)
[2006661]	산업안전보건법 일부개정법률안	(송옥주의원 등 19인)
[2011789]	고용보험법 일부개정법률안	(박광온의원 등 12인)
[2011793]	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안	(박광온의원 등 12인)
노조법상 노동3권 적용대상 확대(총 2개 의안)		
일련번호	법안명	발의 의원
[2002679]	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	(이정미의원 등 10인)
[2005441]	노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안	(한정애의원 등 11인)
직능을 특정한 권익보호 강화(총 2개 의안)		
일련번호	법안명	발의 의원
[2012653]	예술인 복지법 일부개정법률안	(진선미의원 등 13인)
[2012655]	영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 일부개정법률안	(진선미의원 등 12인)

자료: 국회 의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>)

04

청년 비전형 노동자 기초통계 분석

- 1_비전형 노동의 노동법 배제
- 2_협회의 청년 비전형 노동 규모 분석
- 3_광의의 청년 비전형 노동 규모 분석

04 | 청년 비전형 노동자 기초통계 분석

1_비전형 노동의 노동법 배제

1) 노동법 배제의 유형

비전형 노동의 등장이 문제가 되는 것은 노동법에서 제도상 배제되는 영역이 커지기 때문이다. 강성태(2016)는 [표 4-1]과 같이, 노동법 배제 사유를 제도상 배제와 사실상 배제로 구분하고, 제도상 배제는 명시적 배제와 모호한 배제로 구분하였다.

[표 4-1] 노동법 배제 사유

사유	제도상 배제		사실상 배제
	명시적 배제	모호한 배제	
내용	입법에서 명시적으로 배제	법 해석을 통한 배제	법집행의 실패로 인한 배제
예시	가사 사용인, 5인 미만 사업장	특수형태근로종사자	불법체류 외국인 근로자, 아르바이트

자료: 강성태(2016), p.154에서 인용

청년 비전형 노동이 주로 겪는 문제는 노동법을 비롯한 법제도의 보호를 전혀 받지 못하는 것이다. 이는 두 가지 유형으로 나타나는데, 사실상 근로자에 가까운 형태로 노동력을 제공하고 있으나 계약 형태에 대한 해석상 분쟁이 있는 모호한 배제에 해당하는 유형과, 애당초 그러한 분쟁의 여지가 차단된 완전한 개인 사업자로 계약한 상태에 놓여 명시적으로 배제되는 유형이 있다.

여기에 청년 비전형 노동이 등장하는 직업군에는 법이 제대로 작동하지 않는 사

실상 배제도 존재한다. 이는 엄연히 근로계약을 맺은 노동이지만, 해당 업계의 특성 등으로 인해서 법의 작동이 실패하는 유형이다.

2) 청년 비전형 노동의 규모 분석

이러한 청년 비전형 노동의 규모를 추정하기 위해서, 제도상 배제에 해당하는 협의의 청년 비전형 노동과 실질적 배제까지 포괄한 광의의 청년 비전형 노동의 규모를 각각 추정해보고자 한다.

제도상 배제는 통계상 임금근로자에 해당하지 않는, 1인 개인 사업자 유형을 생각해볼 수 있다. 이는 통계청 조사에서 종사상 지위가 고용원이 없는 자영업자에 해당한다.

실질적 배제는 임금근로자 중 노동법이 제대로 작동하지 않는 근로자가 대상이다. 이는 강성태(2016)에서 정의한 비공식 고용을 활용해 분석할 수 있다. 비공식 고용은 형식적으로는 ‘행정적으로 파악에서 제외되어 있는 고용’이다. 실질적으로 공적, 법적인 보호로부터 배제된 고용으로 최저임금, 퇴직금, 공적연금에서 배제된 고용이다. 강성태(2016)는 형식적 비공식 고용은 ‘임금근로일자리 행정통계’에 의하면 전체 임금근로자의 18.0%(2010년 말 기준)에 달하고, 실질적 관점에서는 기준에 따라 차이는 있으나 40.2%(2011년 8월 경제활동인구 근로형태별 부가조사 기준)에 달한다고 보고 있다.

이 연구에서는 실질적 배제를 보수적으로 추정하여, 고용보험 가입 여부를 토대로 실질적 배제를 판단하고자 한다. 청년 비전형 노동이 겪는 가장 큰 문제는 고용과 그에 따른 소득의 불안정이고, 이를 해결하기 위한 가장 기본적인 사회안전망이 고용보험이기 때문이다.

2_협회의 청년 비전형 노동 규모 분석

1) 선행 연구의 비전형 노동 규모 추산

현재 우리나라에서 시행하는 고용통계 중 전체 비전형 노동 규모를 파악하는 조사는 없다. 다만 여러 고용통계에서 이를 간접적으로 파악할 수 있다.

황준욱 외(2009)은 프리랜서, 혹은 자영형 계약근로자를 “자신의 고유한 사업을 운위하면서 타인을 고용하지 않고 기업과의 계약을 기반으로 형성·유지되는 서비스를 제공하는 근로자”로 지칭하였다.

이승렬 외(2013)에서는 경제활동인구조사와 지역별고용조사를 활용해 한국의 프리랜서 규모를 추산해 본 바 있다. 여기서는 특수형태 근로종사자와 고용원이 없는 자영업자를 합산하여 481만 명(2012년 8월 경제활동인구조사)으로 추산하였고, 아울러 고용원이 없는 전문직 자영업자 규모를 59만 1천 명(2012년 3/4분기 조사)으로 추정했다.

이러한 연구 결과와는 달리, 프리랜서나 특수형태 근로종사자와 같은 비전형 노동이 새로운 노동형태로 등장하는 청년층을 대상으로 한 규모 분석은 거의 없는 상황이다. 따라서 이 연구에서는 주로 40세 미만 청년층의 비전형 노동 규모를 분석하고자 한다.

2) 전문직을 중심으로 본 청년 비전형 노동의 직업분류

통계상으로는 고용주가 없는 자영업자로 집계되지만, 실제로는 비전형 노동으로 분석해야 할 대상은 주로 직업분류상 ‘전문가 및 관련 종사자’가 해당한다.

이 직업군에 속하는 직종을 세세분류까지 살펴보면, 소위 ‘프리랜서’라고 일컬어지는 비전형 노동이 등장하는 영역은 직업 중분류 기준으로 ‘22 정보통신 전문가 및 기술직’, ‘25 교육 전문가 및 관련직’, ‘27 경영/금융 전문가 및 관련직’, ‘28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직’이다.

‘전문가 및 관련 종사자’ 중에서 ‘21 과학 전문가 및 관련직’은 주로 연구원과 시
 험원으로 이루어지는데, 대체로 연구기관에 고용된 형태에서 벗어나기 어렵다.
 ‘23 공학 전문가 및 기술직’은 건축, 토목, 화학 및 재료공학, 항공기 및 선박 등
 중후장대 산업에 종사하는 비율이 높다. 이들 산업은 고용 형태나 기간이 유연하
 기 어려우며, 관련 직군 진입에 상당한 교육 훈련이 필요하여 노동력 공급도 제한
 적이어서 비전형 노동을 찾아보기 어려운 편이다.

‘24 보건/사회복지 및 종교 관련직’의 대다수는 보건업 관련 종사자(의사 및 간호
 사 등)인데, ‘페이닥터’와 같은 비전형 노동이 존재하지만, 인력 공급이 국가 통제
 하에 제한되고 상시적으로 운영되는 특성 때문에 고용의 유연성을 확보하려는 동
 인이 높지는 않다. 이는 법률 및 행정 전문직(변호사 등)도 마찬가지로, 국가 자격
 증으로 인력 공급이 제한적으로 이루어져서 비전형 노동이 일반적이지 않다.

3) 협의의 청년 비전형 노동 규모 추산

[표 4-2]를 보면, 앞서 살펴본 직업군은 통계상 고용원이 없는 자영업자 비율이
 상대적으로 높은 직업군에 해당함을 확인할 수 있다. 전문직 종사자 중 40세 미
 만 고용원이 없는 자영업자는 20만 9천 명으로, 전체 전문직 종사자의 7.3%에
 해당한다.

직업 중분류에서 고용원이 없는 자영업자 비율이 상대적으로 높은 직업군은 ‘22
 정보통신 전문가 및 기술직’(4.6%), ‘25 교육 전문가 및 관련직’(14.8%), ‘27 경영
 /금융 전문가 및 관련직’(8.1%), ‘28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직’(15.9%)
 으로 비전형 노동이 주로 분포하는 직업군에 해당한다.

위의 직업군에서 비전형 노동 다수 분포 직업군의 소분류별 직업군을 살펴보면,
 [표 4-3]과 같다. 이를 바탕으로 청년 비전형 노동의 상을 구체적으로 살펴보자.

[표 4-2] 40세 미만 '전문가 및 관련 종사자'의 종사상 지위 분포

(단위: 명, %)

직업분류	임금근로자	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	계
21 과학 전문가 및 관련직	53,560 (99.4%)	336 (0.6%)	(0.0%)	(0.0%)	53,896 (100.0%)
22 정보통신 전문가 및 기술직	258,251 (94.5%)	1,966 (0.7%)	12,695 (4.6%)	350 (0.1%)	273,262 (100.0%)
23 공학 전문가 및 기술직	413,575 (98.0%)	4,426 (1.0%)	3,580 (0.8%)	548 (0.1%)	422,129 (100.0%)
24 보건/사회복지 및 종교관련직	744,706 (95.7%)	25,828 (3.3%)	6,046 (0.8%)	1,434 (0.2%)	778,014 (100.0%)
25 교육 전문가 및 관련직	544,274 (81.7%)	18,870 (2.8%)	98,872 (14.8%)	3,799 (0.6%)	665,815 (100.0%)
26 법률 및 행정 전문직	10,792 (85.4%)	1,535 (12.1%)	312 (2.5%)	(0.0%)	12,639 (100.0%)
27 경영/금융 전문가 및 관련직	182,342 (86.0%)	11,794 (5.6%)	17,077 (8.1%)	847 (0.4%)	212,060 (100.0%)
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	349,528 (78.9%)	18,506 (4.2%)	70,569 (15.9%)	4,443 (1.0%)	443,046 (100.0%)
계	2,557,028 (89.4%)	83,261 (2.9%)	209,151 (7.3%)	11,421 (0.4%)	2,860,861 (100.0%)

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 가중치를 적용하여 산출

정보통신 관련 직종의 비전형 노동자는 주로 IT산업 종사자 중 ‘코딩’ 업무로 대표되는 정보시스템 개발 전문가를 들 수 있으며, 약 1만 명이 1인 사업자로 종사하고 있다. 교육 분야의 비전형 노동자는 주로 문리/기술 및 예능 강사로서, 흔히 학원 강사로 지칭되는 직업군임을 볼 수 있다. 여기에는 전문직 비전형 노동 종사자의 단일 직업군으로는 최대 규모인 9만 8천 명이 종사하고 있다.

경영 및 금융 분야의 비전형 노동자는 주로 인사 및 경영, 상품기획 및 홍보, 기술 영업 및 증개 등의 분야에 약 1만 5천 명이 1인 사업자 형태로 종사하고 있다.

문화예술 및 스포츠 분야에는 7만에 달하는 청년이 비전형 노동으로 일하고 있는

것으로 보이며, 그 분야는 다양하다. 작가·기자·출판부터, 연극·영화·영상, 화가·사진·공연 등 문화예술 계통과 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자가 다수 존재한다. 이 중에서 가장 많은 직업군은 2만 여명이 종사하는 디자이너로, 제품·패션·인테리어·웹 디자인 등 다양한 분야에 분포해 있다.

소분류 기준으로 청년 비전형 노동 종사자가 많은 직업군은 학원 강사(9만 8천여 명), 디자이너(2만 2천여 명), 스포츠 및 레크레이션 관련(1만 5천여 명) 등이다.

[표 4-3] 40세 미만 전문직의 직업 소분류별 고용원이 없는 자영업자 분포

(단위: 명)

직업 중분류	직업 소분류	고용원이 없는 자영업자	전체 종사자 수
22 정보통신 전문가 및 기술직	221 컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	220	25,111
	222 정보시스템 개발 전문가	11,714	201,214
	223 정보 시스템 운영자	761	45,243
	224 통신 및 방송송출 장비 기사		1,694
25 교육 전문 가 및 관 련직	251 대학 교수 및 강사	332	22,534
	252 학교 교사	424	207,263
	253 유치원 교사		48,613
	254 문리/기술 및 예능 강사	97,787	340,822
	259 기타 교육 전문가	329	46,583
27 경영/금융 전문가 및 관련직	271 인사 및 경영 전문가	2,423	21,381
	272 금융 및 보험 전문가	553	20,692
	273 상품기획/홍보 및 조사 전문가	3,482	37,523
	274 기술영업 및 중개 관련 종사자	10,619	132,464
28 문화/예술 /스포츠 전문가 및 관련직	281 작가/기자 및 출판 전문가	11,540	48,631
	282 큐레이터/사서 및 기록물관리사		15,007
	283 연극/영화 및 영상 전문가	10,066	56,340
	284 화가/사진가 및 공연예술가	11,290	40,530
	285 디자이너	22,333	180,613
	286 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	15,340	101,925

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 가중치를 적용하여 산출

4) 비전형 노동의 연령별 분포 추정

그렇다면 이러한 비전형 노동에 종사하는 자의 연령별 분포를 살펴보자. [표 4-4]를 보면 연령대 중에서는 30대가 다수를 차지함을 볼 수 있다.

[표 4-4] 주요 직업군 고용원이 없는 자영업자 연령대별 분포

(단위: %)

	20대	30대	40대	50대	60대 이상
22 정보통신 전문가 및 기술직		48.4%	38.4%		
222 정보시스템 개발 전문가		48.2%	40.3%		
25 교육 전문가 및 관련직	13.5%	30.0%	39.6%	13.9%	3.1%
254 문리/기술 및 예능 강사	13.4%	30.4%	39.1%	14.1%	3.0%
27 경영/금융 전문가 및 관련직	2.9%	10.4%	29.0%	38.4%	19.4%
273 상품기획/홍보 및 조사 전문가		32.8%	22.4%	28.4%	
274 기술영업 및 중개 관련 종사자		7.5%	29.1%	39.4%	22.1%
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	17.1%	33.9%	30.9%	13.5%	4.5%
281 작가/기자 및 출판 전문가	13.1%	32.4%	30.2%	17.0%	7.2%
283 연극/영화 및 영상 전문가	41.6%	23.4%	25.3%		
284 화가/사진가 및 공연예술가	9.8%	33.6%	25.4%	19.7%	11.5%
285 디자이너	14.4%	37.1%	37.4%	9.6%	
286 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	17.9%	37.3%	30.4%	12.4%	

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출 (표본수 10개 미만 제외)

세부적으로는 정보통신(IT 개발자), 교육(학원 강사), 문화예술 및 스포츠 분야에
서 30대가 적게는 30%, 많게는 50% 가까이 차지하고 있음을 확인할 수 있다.
숙련과 경력으로 볼 때, 시장에서의 협상력이 보다 강할 수 있는 40대와 50대에
비해 30대가 차지하는 비중이 높은 점은 비전형 형태의 고용이 종사자가 시장에
서 보다 높은 수익을 얻기 위한 것이라기보다는 클라이언트의 비용절감과 기술
및 사회 변화의 결과라고 추정할 수 있다.

경영 및 금융 분야에서는 연령 분포가 50대에서 가장 많음을 볼 수 있는데, 이는
기술영업 및 중개 관련 종사자에서 50대가 39%를 차지하기 때문이다. 이들은 주
로 부동산과 자동차 관련 기술영업 및 중개 관련 종사자임을 해당 직업군의 직업
세분류에서 확인할 수 있다. 다만 경영 및 금융 분야에서도 상품기획 및 홍보
관련 분야에서는 30대가 더 많이 나타나는데, 광고, 여행, 마케팅 분야에서는 비
전형 형태의 고용이 청년층을 대상으로 나타나고 있음을 알 수가 있다.

문화·예술·스포츠 분야도 대체로 30대가 많지만, 연극·영화·영상 전문가에는
20대가 다수를 점하고 있다. 전체 종사자의 약 40%가 20대로 나타나 이례적이
다. 연극·영화·영상 분야의 열악한 노동 실태가 익히 알려져 있음을 생각해보면,
노동시장에 신규 진입한 20대 청년이 특히 그러한 노동 실태에 집중적인 피해를
보고 있으며, 이러한 특성이 불안정한 고용형태로 이어져 개인 사업자 형태로 종
사하게 되었음을 추정할 수 있다.

5) 청년층 비전형 노동자 학력별·성별 분포

지금까지 분석한 전문직 관련 비전형 노동에 종사하는 청년층은 구체적으로 어떤
청년층에 해당하는지를 종사자의 학력별, 성별 분포를 바탕으로 살펴보겠다.

[표 4-5]를 보면, 정보통신 분야는 대다수가 남성이고, 교육 분야에는 여성이 남
성보다 3배 더 많이 분포하고 있다. 경영 및 금융 분야는 남성이 2배 더 많으며,
문화예술 및 스포츠 분야에는 여성이 다소 많음을 볼 수 있다. 특히 작가 및 기자

등과 디자이너는 여성이 훨씬 많이 분포하는 반면, 스포츠 관련분야는 남성이 더 많은 것을 확인할 수 있다. 학력별로는 전반적으로 대졸자가 많지만, 문화/예술/스포츠 분야는 고졸 이하가 다소 높음을 확인할 수 있다.

[표 4-5] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 구성

(단위: %)

	고졸 이하	대졸	대학원 졸	남자	여자
22 정보통신 전문가 및 기술직		82.9		92.8	
222 정보시스템 개발 전문가		87.8		94.4	
25 교육 전문가 및 관련직	13.8	73.7	12.5	23.5	76.5
254 문리/기술 및 예능 강사	13.9	73.4	12.6	23.8	76.2
27 경영/금융 전문가 및 관련직	16.1	72.7		70.2	29.8
273 상품기획/홍보 및 조사 전문가		61.2		76.2	
274 기술영업 및 중개 관련 종사자	24.5	72.9		61.7	38.3
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	22.1	73.0	4.9	47.3	52.7
281 작가/기자 및 출판 전문가		84.2		29.0	71.0
283 연극/영화 및 영상 전문가		71.5		58.3	41.7
284 화가/사진가 및 공연예술가	27.6	65.9		52.3	47.7
285 디자이너	19.9	75.6		37.0	63.0
286 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	28.4	66.7		64.5	35.5

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출(표본 수 10개 미만 제외)

6) 청년 비전형 노동 규모 추이

최근의 청년 비전형 노동의 변화 추이를 살펴보고자 한다. 지역별 고용조사를 활용하여 이러한 청년 프리랜서의 규모 추이를 살펴보고자 한다. 월별 조사시점에 따라 차이가 있지만, 전체적인 시계열 변화는 확인할 수 있다.

[표 4-6]은 2009년 10월, 2013년 6월, 2017년 4월에 진행된 지역별 고용조사를 시계열적으로 분석한 결과이다. 해당 직업군에서 고용원이 없는 자영업자 규모와 해당 직업군 종사자 중 고용원이 없는 자영업자 규모의 비율 변화를 분석하여, 청년 프리랜서 규모 자체의 증가와 해당 산업의 프리랜서 비중 증가를 모두 살펴 고자 한다.

[표 4-6] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 규모 추이

(단위: 명, %)

	2009년	2013년	2017년	증가율 및 비중 추이
22 정보통신 전문가 및 기술직	6,912 (2.6%)	13,177 (4.4%)	12,695 (4.7%)	83.7% 2.1%p
25 교육 전문가 및 관련직	179,340 (19.5%)	142,498 (17.6%)	98,872 (14.9%)	-44.9% -4.6%p
27 경영/금융 전문가 및 관련직	24,204 (8.8%)	19,827 (8.9%)	17,077 (8.1%)	-29.4% -0.7%p
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	50,061 (15.1%)	72,429 (17.4%)	70,569 (15.9%)	41.0% 0.8%p

자료: 2009년 10월, 2013년 6월, 2017년 4월 지역별 고용조사 원자료에서 산출

(괄호 안은 해당 직업군 전체 종사자 중 고용원이 없는 자영업자 비중)

정보통신 분야와 문화예술 분야의 청년 프리랜서 규모가 8년 동안 2배 내외 증가한 것으로 추정된다. 특히 2009년부터 2013년 사이에 주로 증가했다.

반면 교육 분야와 경영 및 금융 분야는 오히려 청년 프리랜서 규모가 감소하였다. 특히 교육 분야는 관련 직업군 종사자 자체가 줄어드는 효과가 컸다고 보인다. 이는 인구구조 변화에 따른 학령인구의 감소, 사교육 시장 침체의 영향일 것이다.

이를 학력별로 살펴보면 [표 4-7]과 같다. 단 표본 규모의 문제상 직업, 종사상

지위, 학력을 교차 분석하는 것은 통계적으로 유의하지 않을 수 있음을 감안해야 한다.

[표 4-7] 주요 직업군 40세 미만 고용원이 없는 자영업자 학력별 추이

(단위: 명)

	교육정도	2009년	2013년	2017년
22 정보통신 전문가 및 기술직	고졸이하	1,572	2,316	871
	대졸	4,802	10,144	10,524
	대학원졸	538	717	1,300
25 교육 전문가 및 관련직	고졸이하	71,015	38,851	13,596
	대졸	99,805	94,073	72,907
	대학원졸	8,520	9,574	12,369
27 경영/금융 전문가 및 관련직	고졸이하	9,511	4,848	2,748
	대졸	14,534	14,661	12,410
	대학원졸	159	318	1,919
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	고졸이하	11,177	14,225	15,655
	대졸	35,180	51,675	51,481
	대학원졸	3,704	6,529	3,433

자료: 2009년 10월, 2013년 6월, 2017년 4월 지역별 고용조사 원자료에서 산출

(괄호 안은 해당 직업군 전체 종사자 중 고용원이 없는 자영업자 비중)

청년 비전형 노동이 증가한 정보통신 분야와 문화예술 분야의 학력별 분포를 살펴보면 서로 다른 양상을 확인할 수 있다. 정보통신 분야는 주로 대졸자가 많아졌고, 문화예술 분야는 대졸자 못지않게 고졸 이하 계층도 증가했다.

교육 분야의 종사자 규모 급감은 주로 대학생이 포함된 고졸이하 계층에서 급격하게 나타났다. 대졸자는 완만한 감소를 보인 반면, 대학원졸은 완만한 증가가 나타났다. 경영 및 금융 분야는 전반적으로 감소하였음을 확인할 수 있다.

3_광의의 청년 비전형 노동 규모 분석

1) 실질적 배제 상태에 놓인 종사자 규모

앞서 협의의 청년 비전형 노동 규모에 대한 다양한 분석을 진행하였다. 하지만 청년 비전형 노동이 다수 분포한 직업군에서는 이러한 비전형 노동 형식의 계약이 업계의 관행으로 여겨지면서 노동법이 제대로 작동하지 않는 실질적 배제가 발생하고 있다. 이러한 영역을 포괄하는 광의의 청년 비전형 노동 규모를 분석해보고자 한다.

2) 고용보험 미가입률로 살펴본 비공식 노동

먼저 고용보험 미가입률을 바탕으로 형식적인 측면의 비공식 노동 규모를 추산해보겠다. 이는 협의의 청년 비전형 노동 규모를 앞선 분석보다 넓게 파악하기 위한 작업이다.

[표 4-8]은 전체 임금근로자를 대상으로, [표4-9]는 40세 미만 청년 임금근로자를 대상으로 산업 및 직업별 고용보험 미가입률을 살펴보았다.

전체 임금근로자의 고용보험 미가입률은 26.4%에 달한다. 산업별로는 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동 - 농업, 임업 및 어업 - 숙박 및 음식점업 - 건설업 순으로 높으며, 직업별로는 단순노무 종사자 - 판매 종사자 - 농림어업 속련 종사자 - 서비스 종사자 순으로 나타났다.

40세 미만 청년 임금근로자의 19.5%가 고용보험 미가입 상태로 노동법에서 실질적으로 배제된 상태에 해당한다. 산업별로는 농업, 임업 및 어업 - 숙박 및 음식점업 - 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 - 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 순으로 미가입률이 높으며, 직업별로는 단순노무 종사자 - 서비스 종사자 - 농림어업 속련 종사자 - 판매 종사자 순으로 나타난다.

이러한 결과를 [표 4-10]과 [표 4-11]에서는 2013년 지역별고용조사와 비교하여

살펴보았다. 2013년부터 2017년까지 4년 동안 전체 임금근로자에서는 4.7%p 감소하였고, 40세 미만 청년 임금근로자에서도 3.6%p 감소한 수치이다.

산업별로 전반적인 미가입률 감소가 확인되었다. 특히 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에서 10%p 내외의 미가입률 감소가 두드러지는데, 이는 사회보험 지원 사업의 성과로 보인다. [표 4-11]의 직업별 증감을 살펴보면, 단순노무 종사자, 판매 종사자, 서비스 종사자에서 미가입률 감소가 연령 관계없이 두드러짐을 알 수 있다.



[표 4-8] 전체 임금근로자의 고용보험 미가입률

(단위: %)

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자
농업, 임업 및 어업	-	-	8.8	-	-
광업	-	-	-	-	-
제조업	9.4	2.0	1.9	21.1	9.1
전기, 가스, 증기 및 수도사업	-	6.6	0.5	-	-
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-	-	4.0	-	-
건설업	4.6	4.2	5.3	-	18.2
도매 및 소매업	6.1	8.9	5.5	30.9	40.0
운수업	-	3.2	5.4	3.7	4.2
숙박 및 음식점업	-	22.9	8.1	62.1	66.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	-	6.5	5.4	-	33.6
금융 및 보험업	6.6	4.6	4.8	-	82.3
부동산업 및 임대업	-	61.8	19.8	-	39.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.7	5.9	3.8	-	10.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	-	11.3	7.9	24.9	23.3
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	22.6	7.6	5.1	5.6	-
교육 서비스업	4.1	27.8	13.7	6.0	-
보건업 및 사회복지 서비스업	-	4.4	6.0	25.9	-
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-	38.0	26.7	62.5	65.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-	67.7	15.2	57.5	57.5
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	-	-	-	-	-
국제 및 외국기관	-	-	20.8	-	-
계	6.7	14.7	5.9	43.1	44.8

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출(표본 수 50개 미만 제외)

[표 4-8] (계속)

(단위: %)

	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장기계 조작 및 조립종사자	단순노무 종사자	계
농업, 임업 및 어업	60.9	-	-	95.3	82.0
광업	-	5.1	6.0	-	6.7
제조업	-	21.1	7.2	33.3	10.0
전기, 가스, 증기 및 수도사업	-	3.3	0.4	10.6	3.1
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-	-	5.0	13.5	6.4
건설업	-	54.5	28.4	87.7	46.1
도매 및 소매업	-	24.1	19.9	45.8	28.6
운수업	-	1.9	10.6	46.9	15.3
숙박 및 음식점업	-	16.9	10.6	73.0	61.9
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	-	2.9	-	14.0	7.4
금융 및 보험업	-	-	-	66.7	29.9
부동산업 및 임대업	-	13.7	8.1	51.2	36.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	-	22.8	20.2	59.1	6.3
사업자관리 및 사업지원 서비스업	-	52.3	12.9	49.9	36.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	3.8	0.2	65.7	18.7
교육 서비스업	-	6.1	43.1	61.7	26.4
보건업 및 사회복지 서비스업	-	31.7	22.4	72.8	16.5
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-	-	-	41.4	43.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-	11.1	66.4	81.5	47.5
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자(소비 생산활동)	-	-	-	99.6	99.6
국제 및 외국기관	-	-	-	-	12.2
계	43.9	33.7	10.4	59.5	26.4

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출(표본 수 50개 미만 제외)

[표 4-9] 40세 미만 임금근로자의 고용보험 미가입률

(단위: %)

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자
농업, 임업 및 어업	-	-	-	-	-
광업	-	-	-	-	-
제조업	-	1.3	1.3	-	5.5
전기, 가스, 증기 및 수도사업	-	-	0.0	-	-
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-	-	1.7	-	-
건설업	-	2.3	3.5	-	-
도매 및 소매업	-	6.1	4.8	-	40.5
운수업	-	0.0	3.5	0.0	-
숙박 및 음식점업	-	15.9	5.4	61.0	71.9
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	-	6.5	5.2	-	22.9
금융 및 보험업	-	2.5	4.1	-	76.9
부동산업 및 임대업	-	50.0	15.1	-	25.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	-	5.4	3.5	-	-
사업자지원 및 사업지원 서비스업	-	7.9	4.9	12.5	14.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	3.3	1.7	1.1	-
교육 서비스업	-	32.3	18.5	-	-
보건업 및 사회복지 서비스업	-	3.6	4.3	14.5	-
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-	38.9	37.0	68.4	77.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-	54.3	12.8	59.5	-
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자의 소비 생산활동	-	-	-	-	-
국제 및 외국기관	-	-	-	-	-
계	2.6	12.8	5.1	48.8	42.6

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출(표본 수 50개 미만 제외)

[표 4-9] (계속)

(단위: %)

	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장기/계 조작 및 조립종사자	단순노무 종사자	계
농업, 임업 및 어업	66.5	-	-	81.1	61.7
광업	-	-	-	-	-
제조업	-	11.8	7.4	27.2	6.4
전기, 가스, 증기 및 수도사업	-	-	0.0	-	0.7
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	-	-	1.9	-	3.9
건설업	-	36.8	24.9	84.0	26.2
도매 및 소매업	-	16.1	20.3	36.7	25.9
운수업	-	4.1	13.4	46.4	15.0
숙박 및 음식점업	-	12.0	-	65.0	58.1
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	-	1.0	-	21.9	7.0
금융 및 보험업	-	-	-	-	16.2
부동산업 및 임대업	-	-	-	60.3	27.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	-	-	-	-	5.6
사업자관리 및 사업지원 서비스업	-	32.8	10.7	53.3	19.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	-	-	-	7.9	1.9
교육 서비스업	-	-	-	-	30.0
보건업 및 사회복지 서비스업	-	-	-	46.3	5.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-	-	-	-	49.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-	9.1	-	61.1	36.9
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자(소비 생산활동)	-	-	-	-	-
국제 및 외국기관	-	-	-	-	-
계	44.7	19.0	9.0	49.0	19.5

자료: 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료에서 산출(표본 수 50개 미만 제외)

[표 4-10] 전체 및 청년 임금근로자의 고용보험 미가입률 증감(산업별)

(단위: %, %p)

	전연령			40세 미만		
	2013년	2017년	증감	2013년	2017년	증감
농업, 임업 및 어업	81.9	82.0	0.1	56.9	61.7	4.8
광업	5.9	6.7	0.8	5.9	-	-
제조업	14.5	10.0	-4.5	9.4	6.4	-3.0
전기, 가스, 증기 및 수도사업	5.9	3.1	-2.8	3.8	0.7	-3.2
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	9.3	6.4	-2.9	3.7	3.9	0.2
건설업	50.7	46.1	-4.6	30.9	26.2	-4.7
도매 및 소매업	38.9	28.6	-10.3	34.8	25.9	-8.9
운수업	18.3	15.3	-3.0	16.3	15.0	-1.3
숙박 및 음식점업	73.9	61.9	-12.0	69.0	58.1	-10.9
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	8.5	7.4	-1.1	8.3	7.0	-1.3
금융 및 보험업	29.6	29.9	0.3	18.5	16.2	-2.3
부동산업 및 임대업	44.6	36.8	-7.8	31.6	27.1	-4.5
전문, 과학 및 기술 서비스업	8.5	6.3	-2.2	7.0	5.6	-1.4
사업자관리 및 사업지원 서비스업	39.0	36.1	-2.9	19.9	19.0	-0.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	20.8	18.7	-2.1	4.1	1.9	-2.2
교육 서비스업	28.5	26.4	-2.2	33.9	30.0	-3.8
보건업 및 사회복지 서비스업	15.5	16.5	1.0	6.3	5.0	-1.3
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	49.6	43.0	-6.6	57.1	49.9	-7.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	53.7	47.5	-6.2	44.8	36.9	-7.9
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	98.6	99.6	0.9	-	-	-
국제 및 외국기관	14.9	12.2	-2.7	-	-	-
계	31.1	26.4	-4.7	23.1	19.5	-3.6

자료: 2013, 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료(표본 수 50개 미만 제외)

[표 4-11] 전체 및 청년 임금근로자의 고용보험 미가입률 증감(직업별)

(단위: %, %p)

	전연령			40세 미만		
	2013년	2017년	증감	2013년	2017년	증감
관리자	8.9	6.7	-2.3	1.5	2.6	1.1
전문가 및 관련 종사자	16.2	14.7	-1.5	15.1	12.8	-2.3
사무 종사자	8.2	5.9	-2.3	6.6	5.1	-1.6
서비스 종사자	53.0	43.1	-9.9	58.7	48.8	-9.9
판매 종사자	54.2	44.8	-9.3	51.8	42.6	-9.2
농림어업 숙련 종사자	48.2	43.9	-4.3	46.4	44.7	-1.7
기능원 및 관련 기능 종사자	38.7	33.7	-4.9	22.4	19.0	-3.4
장치·기계조작 및 조립종사자	14.8	10.4	-4.5	13.5	9.0	-4.5
단순노무 종사자	67.3	59.5	-7.8	59.1	49.0	-10.1
계	31.1	26.4	-4.7	23.1	19.5	-3.6

자료: 2013, 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료(표본 수 50개 미만 제외)

3) 광의의 청년 비전형 노동 규모

앞서 협의의 청년 비전형 노동은 직업 특성상 주로 전문직을 중심으로 분석했다. 그 규모는 전문직 관련 종사자의 7.3%에 해당하는 20만 9천 명에 달한다.

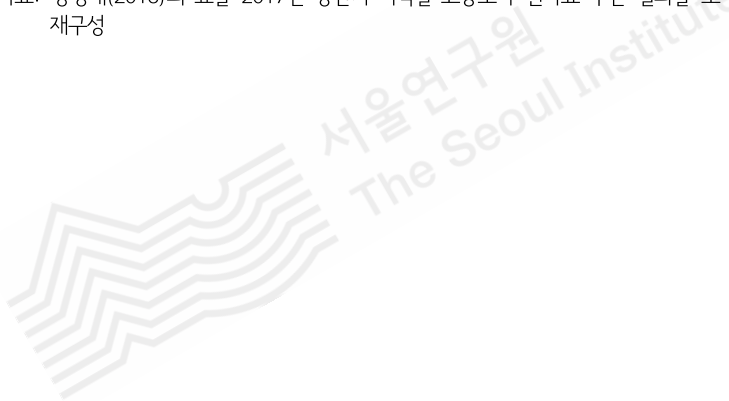
여기에 ‘전문직 및 관련 종사자’ 중 임금 근로자로 형태로 일하는 청년은 255만 7천 명이다. 여기에 앞서 살펴본 ‘전문직 및 관련 종사자’의 고용보험 미가입률을 적용하면, 37만 6천 명이 임금근로자로 집계되지만 실질적으로는 노동법의 보호에서 배제되어 있다고 추정할 수 있다.

이 둘을 합치면 58만 5천 명이 광의의 청년 비전형 노동이라고 볼 수 있다. 이는 전체 전문직 종사자의 20.5%에 달하는 규모다. 앞서 [표 4-1]에서 살펴보았던 노동법 배제 사유를 토대로 이를 재구성해보면 다음 [표 4-12]와 같다.

[표 4-12] 전문직 청년 비전형 노동의 노동법 배제 상태와 규모

사유	제도상 배제		사실상 배제
	명시적 배제	모호한 배제	
기준	개인 사업자 형태 계약	개인 위탁 계약과 근로 계약 사이의 모호한 계약	근로 계약을 하였으나 사회보험 미가입
규모 (추정)	209,151 명 (고용원이 없는 자영업자)		375,883 명 (임금근로자 중 고용보험 미가입)

자료: 강성태(2016)의 표를 2017년 상반기 지역별 고용조사 원자료 추산 결과를 토대로 재구성



05

청년 비전형 노동자 (프리랜서) 면접조사 분석

- 1_심층면접조사 개요
- 2_유입경로와 프리랜서 노동 선택동기
- 3_프리랜서 노동의 실태
- 4_프리랜서의 일과 생활 만족도 및 장래성
- 5_4대 보험 가입여부와 제도적 보호

05 | 청년 비전형 노동자(프리랜서) 면접조사 분석

1_심층면접조사 개요

이번 심층면접조사는 대표적 비전형 노동자인 미디어 콘텐츠 분야에서 일하고 있는 프리랜서 4명을 대상으로 하였다. 심층면접은 이들에게 프리랜서로서 자신의 노동형태, 작업과정에서의 어려움, 일과 생활에 대한 만족도, 장래성 및 은퇴나 이, 건강문제 및 4대 보험가입 여부, 향후 프리랜서에 대해 어떤 제도적 보호가 이뤄져야 하는지에 대해 물었다. 이러한 심층면접은 “프리랜서란 00이다”라는 명확한 규정 없이 고용되지 않고 일하는 20~30대 청년 4명을 대상으로 하였다. 프리랜서에 대한 사회적 규정, 제도적 규정에 대한 실마리는 이들의 일과 생활의 방식으로부터 찾을 수 있을 것이다.

1) 심층면접조사 취지와 대상자

이번 심층면접은 프리랜서의 노동이 어떻게 이뤄지는지를 프리랜서 종사자의 경험을 중심으로 살펴보면서, 이들이 어떠한 권리침해에 노출되어 있고, 어떤 제도적 보호가 필요한지를 살펴보기 위해 진행하였다. 대상은 [표 5-1]과 같다.

[표 5-1] 심층면접조사 대상자의 경력과 업종

	성별	나이	경력	업종
프리랜서 D	남	27	4년차	그래픽 디자인 및 영상제작
프리랜서 S	남	26	1년차	그래픽 디자인 및 홍보기획
프리랜서 K	여	32	4년차	일러스트레이션 디자인 및 웹 디자인
프리랜서 J	여	30	4년차	마케팅 기획

2) 심층면접조사 질문지

- 프리랜서로 일한 기간은 어느 정도 되는지?
- 어떤 분야의 일을 하는지?
- 해당 분야의 일을 선택한 이유.
- 해당 분야에서 프리랜서라는 형태로 일하는 것은 자발적인가? 비자발적인가?
- 일을 확보하는 경로는 무엇인가?
- 계약은 주로 구두로 이루어지는가? 서면으로 이루어지는가?
- 프리랜서 계약에서 나타나는 불공정한 계약내용은 어떤 것이 있었나?
- 불공정계약을 상대가 요구할 시 어떻게 대응하는지, 제도적 도움을 받은 적이 있는지?
- 보수의 책정은 어떻게 이루어지며, 어떤 기준에 의해 책정되는가?
- 보수 미지급, 체불의 경험이 있는지? 있다면 어떻게 대응했는지?
- 작업의 자율성을 1~10으로 볼 때, 몇 정도라고 보는지?
- 작업을 하는 공간은 주로 어디인가?(출근하는지 여부)
- 작업시간이 평소에 어느 정도 되는가? 하루 몇 시간, 주당 며칠.
- 일 작업시간의 최소~최대가 어느 정도인지?(불규칙성)
- 작업시간 결정의 자유가 있는지?
- 작업 시 발주자의 개입은 얼마나 자주, 어떤 식으로 이루어지는가?
- 프리랜서 업무 이외에 부업을 하는지?
- 부업을 한다면 그 이유는?
- 프리랜서 업과 부업의 보수 비중은?
- 프리랜서 일에 대한 만족도는 어떤지?
- 프리랜서 일에 대한 장래성을 어떻게 보고 있는지?
- 프리랜서로 일하는 동안의 생활에 만족하는지?
- 프리랜서 일을 하는 동안 건강문제는 없었는지? 있었다면 어떤 것이었는지?
- 프리랜서 일로 인해 다치거나 병을 얻은 적이 있는지?
- 프리랜서로 일하는 동안 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 중 가입한 것이 있는지?

-종합적으로 볼 때 프리랜서로 일하는 것의 이점은 무엇이며, 어려움은 무엇인지?
 -위와 같은 견지에서 프리랜서 노동을 보호하기 위해 필요한 제도는 무엇이라고 생각하는지?
 (이외 답변사항에 대한 추가질문 진행)

2_노동분야 유입경로와 프리랜서 노동 선택동기

1) 노동분야 유입경로

심층면접대상자들의 프리랜서 노동분야는 일러스트디자인, 그래픽 디자인, 웹디자인, 홍보기획, 마케팅, 영상기획 및 제작이다. 서울을 지역으로 노동하는 프리랜서들은 이처럼 광범위하게는 미디어콘텐츠 생산분야에서 노동하고 있었다.

저는 고등학교 때부터 이쪽 분야 일을 했었다. 고등학교 때 영상분야를 전공 했었고, 중간중간 이 분야의 자잘한 일들을 했었다.

-프리랜서 1년차 S-

동시에 디자인 톨을 다룰 줄 알다보니 기획에 맞춘 디자인을 함께 진행했었다.

-프리랜서 4년차 D-

마케팅 일을 하기 전에는 비서일을 했었다. 근데 회사 상황이 힘들어지면서 다른 일을 구해야 하기도 했고, 새로운 일을 시도해보고 싶은 마음에 마케팅 쪽을 시작하게 됐다.

-프리랜서 4년차 J-

심층면접 대상자의 노동분야 유입경로와 관련하여, D와 S는 이미 10대 때부터 현재 프리랜서로 노동하고 있는 분야에 관심을 갖고 있었으며, 해당 분야의 기술을 교육받거나 익히고 있었다. K는 대학에서 미술을 전공하였으며, 그림 그리는

일을 계속하고 싶어 일러스트디자인을 하게 되었고, J는 마케팅에 대한 관심이 생겨 마케팅 회사에 취업하면서 해당 분야로 유입되었다.

심층면접 대상자인 프리랜서들의 각 분야로의 진입경로는 경제활동이 주된 목적이라기보다는 해당분야에 대한 개인적 호감과 전망이 차지하는 비중이 상당했다.

2) 프리랜서 노동선택 배경 및 동기

심층면접대상자 S, K, J는 각자의 분야를 프리랜서노동으로 선택하기 이전 또는 동시에 같은 분야의 회사에 고용되어 일했던 것으로 나타났다.

저는 바로 취업하기 어렵기도 했고, 당장 뭔가를 만들어야하기도 했다.

-프리랜서 4년차 D-

전 직장을 그만둔 이유 중 하나가 거기서 한 작업들이 내 작업들로 남지 않는다는 것 때문이었다.

-프리랜서 1년차 S-

원래 마케팅회사를 다녔었다. 개인적인 이유로 회사를 그만두려고 했다. 근데, 회사 측에서 제안하기를, 집에서 마케팅 일을 해보면 어떻겠냐고 했다. 그때부터 집에서 마케팅 일을 회사로부터 받아 하기 시작했다.

-프리랜서 4년차 J-

일러스트는 좋아해서 한 거다. 하고 싶어서 한 건데, 실망을 많이 했다.

-프리랜서 4년차 K-

주목되는 부분은 이러한 배경에서 해당 분야의 프리랜서 노동을 선택한 동기였다. 그래픽 디자인 및 홍보기획을 주로 했던 S는 회사에서 해당 분야에 노동이 자신의 경력으로 축적되지 않는다는 것, 회사의 근무여건 및 분위기가 좋지 않아 프리랜서로 자신 노동방식을 전환하였다. 마찬가지로 J도 현재 프리랜서 노동 분

아인 마케팅 관련 회사에서 일했지만, 개인적 사정으로 회사를 그만두게 된 상황에서 해당 분야의 노동을 이어가기 위해 프리랜서 노동방식을 선택하였다. D는 해당 분야에 취업의사가 있었으나, 취업이 계속 유예되는 상황에서 해당 분야의 노동을 하기 위해 프리랜서 노동방식을 선택하였다.

일러스트디자인을 했던 K는 일러스트 디자인 관련 회사에 취업하였으나, 임금으로는 소득이 충당되지 않는 상황에서 부족한 소득분을 충당하기 위해 자신이 하고 싶은 분야인 일러스트 디자인을 프리랜서 노동방식으로 시작하였다.

즉, 심층면접대상자 4명중 3명(S, J, D)은 해당 분야의 노동을 이어가기 위해 프리랜서라는 노동방식을 선택하였다. K도 소득부족분을 충당하기 위하여 프리랜서 노동을 시작하였으나 일러스트 디자인이라는 분야에 대한 노동욕구가 작용하였음은 부정하기 힘들다.

3_프리랜서 노동의 실태

1) 프리랜서 일을 구하는 경로

(1) 인적 네트워크

저는 보통 인맥이었다. 아는 사람의 풀 안에 제가 들어가 있었고, 해당 작업을 할 수 있는 사람이 저였기 때문에 그 일을 받아서 작업하게 된 경우가 많았다. 예를 들어, 친구엄마가 일을 준다던가, 전에 같이 일했던 동료나 함께 교육을 받았던 분이 일을 준다던가 했었다.

-프리랜서 1년차 K-

디자이너 아는 사람 없나 찾는 과정에서 제가 거론되게 되고, 그렇게 일을 구하기도 한다. 초반에는 기획이나 문화 활동을 하게 되면서 알게 된 사람들이 나중에 클라이언트가 되는 형태가 많았는데, 어쨌든 한 다리 건

너서 알게 된 사람들로부터 일을 많이 받는다.

-프리랜서 4년차 D-

일을 구하는 경로에 대해 심층면접대상자 모두 공통적으로 인적네트워크의 빈도가 높았다고 이야기하였다. 인적 네트워크는 ‘지인’으로 표현되는 소위 인맥으로 구성되어 있는데, 이들로부터 일을 받거나 이들을 통해 다른 클라이언트를 소개받는 식으로 일을 받았다.

(지인과 구두로 계약하는 경우) 서로 얼굴 붉힐 일은 없으니까. 돈을 안 주는 일은 없었다. 나쁜 기관은 있었어도, 나쁜 지인은 아직까지 없었다.

-프리랜서 1년차 S-

나는 당신이 필요한 일을 이만큼 해주면 되는 거고, 그러면 당신은 나한테 얼마 정도 줄 거니 하는 정도가 (구두로) 합의된 상태에서 작업이 진행되는 것 같다.

-프리랜서 4년차 D-

그러나 인적네트워크로 일을 구할 때는 대부분 서면계약을 하지 않고 있었다. 이처럼 서면계약을 통한 구체적 계약사항이 없을 시에는, 작업과정에서 계약내용이 클라이언트에 의해 일방적으로 변경되는 불안정한 상황에 놓였으며, 심층면접대상자들은 이러한 상황에 각자의 ‘노하우’를 만들어 대응하고 있었다.

(2) 온라인

제 포트폴리오를 올리기 위해 웹사이트를 하나 만들었다. 구글에서 검색이 잘 되게 만들었다. 포트폴리오를 올릴 때, 저에게 작업을 주었던 클라이언트도 함께 기재해 놓는다.

-프리랜서 4년차 D-

위시켓, 크몽 등 프리랜서와 발주자를 연결시켜주는 온라인 플랫폼이 있지만, 심

층면접대상자 모두 이러한 온라인플랫폼 활용은 거의 없었다. D는 자신의 포트폴리오를 노출할 수 있는 홈페이지를 개설하여, D가 참여했던 작업을 온라인에서 검색하는 사람들이 자연스럽게 D의 홈페이지로 유입되도록 하고 있었다.

(3) 회사(에이전시)

제가 원하는 만큼 조절해서 일할 수 있고, 페이도 딱 일한 만큼 나온다. 무엇보다 자유로워서 좋았던 것 같다. ... 외주는 따로 받지 않았다. 저는 그 회사를 통해 받는 일만 4년간 받았다. ... 회사 입장에서든 편하고, 프리랜서 입장에서든 편하다.

-프리랜서 4년차 J-

J는 다른 세 명의 프리랜서와 달리 안정적인 한 업체와 지속적인 계약관계를 맺고, 프리랜서 노동을 하고 있었다. 해당 업체는 마케팅회사로서, 클라이언트로부터 마케팅 기획 의뢰를 받아 이 업무를 다시 프리랜서인 J에게 배분하고 있었다. 후술하겠지만, J는 에이전시로부터 안정적으로 일거리를 받음으로 인해 계약의 불공정성 및 불균질성, 소득불안정성이 어느 정도 해소되어 있었다.

2) 프리랜서 계약

(1) 서면계약 여부

나는 서면은 별로 없다. 계약 자체는 구두로 한다. 증빙을 위해서 견적서나 통장사본을 주고받는다. 지금까지 작업해오면서 계약서를 서면으로 쓴 경우는 3~4건 정도 된다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서들은 대부분 업무에 관해 서면계약을 맺지 못하고 있었다. D는 프리랜서로 노동한 지난 4년간 받았던 일 중에서 서면계약을 정식으로 맺었던 것은 3~4건이라고 답했다. S는 지난 1년간 받았던 일의 구두계약과 서면계약의 비율이 5:5

로 비교적 높았지만, 이에 대해 S는 공공기관에서 일을 받는 경우가 많아서 그렇다고 답했다. K도 프리랜서 업무에 관해 클라이언트들이 서면계약을 거의 맺지 않는 상황 속에서 이메일 등을 통해 계약내용에 준하는 사항을 상대방에게 동의 구하는 식으로 기록을 남겨 ‘계약서’로 활용했다. K는 심지어 구체적 계약내용도 없이 각 디자인 건별로 ‘이거는 5천 원, 이걸 만 원’과 같은 형태로 가격책정만 받은 때도 있었다고 답했다.

*서면으로 이뤄진다. 계약기간은 그렇게 길지 않다. 길어봐야 6개월, 1년 이
렇다. 그런데 계약기간이 지나고도 계속 그 회사와 이어서 일하기도 했다.*

-프리랜서 4년차 J-

J는 안정적인 에이전시가 있어서 클라이언트와 직접 프리랜서계약을 맺을 필요가 없었다. J는 에이전시와 프리랜서 계약을 서면으로 체결하고서 에이전시로부터 원하는 만큼의 업무를 받아 진행하였다. 이 때문에 매번 새로운 클라이언트의 업무를 맡을 때마다 계약을 새로이 체결하지 않아도 되었고, 계약내용에 관해서도 장기간 동일한 내용으로 체결이 가능했다. 그러나 계약기간이 경과했음에도 새로운 서면계약을 체결하지 않은 채로 일했던 기간도 있었으며, 에이전시가 재계약을 하지 않을지도 모른다는 불안을 상시 느끼고 있었다.

(2) 계약내용

*(수정횟수 제한에 관한 계약에 대해) 그런 건 전혀 없었다. 그냥 고치라고
할 때까지 고치는 거다.*

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서에게 계약내용은 향후 작업에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 계약내용이 서면으로 명확한 경우에는 그에 따른 예측성 안에서 프리랜서 노동이 가능하나, 서면계약이 없거나 계약내용이 부실한 경우 클라이언트로부터 업무지시, 작업물의 수정횟수 심지어는 대금금액에 관한 사항까지도 일방적으로 결정되었다. 앞서

심층면접대상자들의 답변에서 보았듯이, 서면계약이 원칙임에도 제대로 이뤄지지 않고 있었다.

(계약서가 없는 상황에서) 미리 과업당 단가가 이야기되어 있으면 추가비용을 요구하기가 수월해진다. 어떤 작업에 관해서 과업당 단가가 이야기되어 있다 보니, 나중에 추가로 요구하는 과업에 대해 추가비용이 발생하는 부분은 상대방이 먼저 수정된 견적서를 달라고 하더라.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서들은 이러한 상황에 대응하여, 스스로 자구책을 마련해 대응하였다. D는 서면계약이 제대로 이뤄지지 않는 상황 속에서 디테일한 견적서를 만들어 자신의 작업 각각에 대한 단가를 세분화함으로써 클라이언트가 추가 업무를 요구하는 것에 대해 추가 대금을 요구할 수 있는 근거를 만들었다. 또한, 클라이언트의 무제한적인 수정요구가 있음을 감안해 초기 단가책정 시에 수정횟수를 고려한 단가를 클라이언트에게 제시하고 있었다.

K는 서면계약을 대신하여 클라이언트와 주고받는 이메일을 통해 단가, 수정횟수 등에 관한 사항을 기록으로 남김으로써 계약서를 쓴 것과 동일한 효과를 만들었다. S는 서면계약의 계약내용이 불투명한 경우에도 클라이언트의 수정요청 횟수에 관해 구두로 제한이 있음을 요구하고, 업무에 관해 상대방이 무리한 요구를 할 때는 계약을 파기하는 식으로 대응하고 있었다. J는 에이전시와 계약을 맺고, 에이전시를 통해 클라이언트로부터 업무를 받았다.

(3) 저작권

근데 책을 내는 거니까, 지금까지 계속 팔리고 있더라고요. 그때 판권계약이나 이런 거까지 다 하는 게 맞았던 거다. 그러면 책이 얼마나 팔리냐에 따라 저에게 분배를 해주는 게 맞았던 거고. 그걸 그냥 50만 원에 했다. 개네는 엄청 개이득인거다.

-프리랜서 4년차 K-

심층면접대상자 모두 저작물을 생산하는 프리랜서로서 1차적으로 저작물에 대한 저작권을 갖는다. 그러므로 원칙적으로는 저작권의 이전을 위해서는 저작자인 프리랜서와 클라이언트 간의 거래가 이루어져야 한다.

저는 원본파일을 상대방이 받으려고 하면, 추가적인 비용을 요구한다. 저는 맨 처음에 웨딩업계에서 일했다. 거기서는 모든 게 비용이다.

-프리랜서 4년차 D-

D는 저작권은 어떻게 하느냐는 질문에 대해, 클라이언트가 작업물 원본파일(원본 파일이 있으면 저작물의 변형 및 수정재생산이 가능, 실질적으로 저작물을 변형할 수 있는 여건을 제공)을 요구하면 원본파일 제공에 대한 추가비용을 요구한다고 답했다. 디자인업무의 특성상 원본파일을 넘기는 것을 실질적으로 저작권을 넘기는 것으로 상정하고 있었으며, 원본파일 제공에 관해 따로 비용을 받음으로써 저작권을 매도하는 것으로 다루고 있었다.

저는 아예 처음 계약하는 비용에 원본 저작권에 대한 비용도 포함되어 있다고 생각하고 계약한다. 제가 추가로 저작권 사항을 기재하지 않지만, 그렇게 생각한다.

-프리랜서 1년차 S-

S는 저작권에 관한 비용이 애초에 클라이언트와의 계약된 금액에 포함된 것이라고 답변하였다. 그러나 S는 클라이언트와 계약과정에서 갈등이 있는 경우 등에는 원본파일을 넘기지 않는다고 하였다. 즉, 저작권에 관해 계약 시 정하지 않는 상황(상대방과 합의없음)에서 저작권자인 프리랜서가 임의로 실질적 저작권을 넘기거나 넘기지 않고 있는 것이다. S는 원본파일을 넘기는 때에도 계약금액에 저작권 비용이 포함되어 있다고 답변하였으나 계약금액이 세부항목으로 나뉘어 있지 않았다는 점(저작권 비용 미책정), 클라이언트와의 합의가 없다는 점에서 저작권비용을 받고 있다고 보기 어려웠다.

(클라이언트가 원본비용을 지불하지 않는 경우 원본제공을 거부할 수 있는 질문에 대해) 그게 맞다. 디자인에이전시에서는 절대로 원본파일 안 준다. 그걸 돈 주고 판다. 지적재산권이니까. 대기업이랑 에이전시랑 할 때는 돈 주고 팔더라...그래도 회사 대 회사로 하면 힘이 있으니 그렇게 하는 거고, 그것도 안정되게 살아야 (프리랜서의 저작권비용 요구가) 가능한 거다.

-프리랜서 4년차 K-

K는 직접적인 저작권 침해를 당했다. K의 디자인을 사용하여 지속적으로 수익을 내는 경우 K가 저작권을 갖고 있다면 일정한 수익을 분배받는 내용의 계약이 따로 이루어지거나 클라이언트가 저작권을 따로 구매해야 함에도 불구하고, 이러한 수익분배 또는 저작권 구매 없이 클라이언트가 디자인의 원본파일을 받아갔음은 물론 원본파일을 변형·응용하여 새로운 생산물에 사용하였다. K는 클라이언트의 부정한 저작물 이용을 거부할 수 없느냐는 질문에 대해 회사 대 회사의 거래에서 저작권에 관한 거래가 필히 이루어지는 것은 회사가 ‘힘’이 있으니 가능한 것이라 답했다. 즉, 프리랜서와 클라이언트의 거래 관계에서 프리랜서는 상대적으로 약자이기 때문에 불공정거래를 거부하기 힘들다는 것이다. 이러한 상황에서는 K가 암시했듯이 프리랜서로서 생활이 안정되어야 어떠한 권리를 요구했다가 발생할 수 있는 리스크를 감당할 수 있다.

3) 프리랜서 업무지시와 작업방식

(1) 업무지시 - 일시와 장소

제한이 없다. 차에서 한 적도 있다.

-프리랜서 4년차 D-

저는 정해진 시간에 밥을 먹는데, 회사 측은 그런 거에 대한 생각이 없는 지 밥 먹을 때 연락이 오기도 한다. 그럼 스트레스 받는다. 이거에 관해

*규칙을 정할 수는 없었다. 회사에서 급하면 급한 대로 연락이 오는 거라
어쩔 수 없다*

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서는 업무과정에서 클라이언트와 자주 커뮤니케이션을 한다. 프리랜서는 작업을 시작하기에 앞서 클라이언트와의 미팅을 통해 클라이언트의 요구사항을 파악하고, 그에 상응하는 기획안을 만들어 클라이언트로부터 컨펌 받아야 한다. (S, J, K, D 모두 해당)

초기 미팅 시 클라이언트의 요구를 반영한 기획안을 클라이언트가 컨펌하면, 프리랜서는 구체적 작업물을 생산해 작업물에 관해 커뮤니케이션을 시작한다. 이 과정에서 작업물에 대한 클라이언트의 수정요청은 주로 온라인을 통해 이루어지고 있었다. 온라인을 통한 클라이언트의 업무지시 및 수정요청은 시간적·장소적 구애를 받지 않고 이루어지고 있었으며, 이로 인해 프리랜서들이 겪고 있는 물리적·심리적 압박이 심한 것으로 나타났다.

D는 클라이언트에게서 갑자기 오는 업무지시로 이동 중인 차량을 세워놓고 노트북으로 작업하기도 하였다. J는 자체적으로 일하는 시간을 정해놓아, 되도록 클라이언트도 그 업무시간(9~15시) 사이에 연락하기는 하지만, 언제 연락이 올지 몰라 스트레스를 받고 있었다. K의 경우 클라이언트로부터 불규칙하고 계속적으로 오는 연락에 스트레스가 극심해, 수정요청 등 업무지시를 전화가 아닌 이메일로 받는다는 원칙을 세워 클라이언트측에 요구하는 식으로 대응하였다. 같은 동기는 아지만, S도 K처럼 클라이언트에게 수정요청 등의 업무지시를 이메일로 해 줄 것을 요구하고 있었다.

(2) 업무지시 - 수정요청

제가 부탁받은 사항은 포스터와 리플릿이었는데, 그 시안을 8개를 만들었다. 처음에 시안을 2개 만들었는데 클라이언트가 시안을 몇 개 더 만들어달라 계속 요구해서 8개까지 만들게 돼서 더는 못 만들어준다고 했었고, 그때

가까 잡자기 각 시안을 이용해 새로운 결과물을 만들어달라고 요구했다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 중에는 직접적으로 자신의 노동력을 제공하는 경우도 있었지만, 이번 심층면접대상자들은 자신의 노동력을 투입한 생산물을 클라이언트에게 제공하는 형태로 노동한다. 이때, 클라이언트는 생산물을 자신의 요구에 맞게 수정해줄 것을 요청하곤 하는데, 계약서가 없거나, 있어도 권력적 불균형이 있을 시에는 클라이언트의 무리한 수정요구에 프리랜서가 노출되기 쉽다.

S의 경우 애초에 하나의 생산물에 대해 2개의 시안을 만들었으나, 지속적으로 클라이언트가 요구하여 8개까지 시안을 만들었다고 했다. 이후 클라이언트는 각 시안에 대해 새로운 과업을 S에게 요구하였지만, 계약서가 없을뿐더러 이미 많은 노동력을 생산물에 투입한 S로서는 대금을 지급할 클라이언트의 요구를 거절하기 힘들었고, 이에 응할 수밖에 없었다.

(디자인 수정에 관한 이견으로) 교착상태가 오면, 그 날은 그 수정에 완전히 몰두해야 한다. 그러면서 계속 연락을 주고받아야 한다.

-프리랜서 4년차 D-

생산물에 대한 프리랜서 디자이너와 클라이언트의 의견이 엇갈릴 때는 프리랜서는 클라이언트가 마음에 드는 생산물이 나올 때까지 클라이언트의 수정요구에 시달릴 수밖에 없다. 프리랜서 D는 그러한 교착상태가 오면, 하루종일 클라이언트의 연락을 받으며 수정한다고 답했다. 그러면서 클라이언트가 무리한 요구를 할 때 이 같은 교착상태가 발생한다고 하였다. 한 번은 “9개의 선이 서로 직교하도록 해달라.”는 요구를 받았는데, 이는 기하학적으로도 불가능한 것이었다고 한다. 그리고 디자인을 전문으로 하는 프리랜서의 의견을 듣지 않고, 클라이언트가 지속적으로 자신의 추상적인 아이디어에 따라 수정할 것을 요구하는 경우에, D는 포기하는 심정으로 이상한 디자인임에도 불구하고 클라이언트의 의견대로 수정해 준다고 했다.

너무 무한정 아니까. 계속 요청이 들어오거나.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서 K가 수정횟수를 셀 수 없어 “무한정”이라고 표현한 것처럼 업무지시 중 가장 많은 부분을 차지하는 것이 클라이언트의 수정요청이었다. 보통 서면계약으로 한 생산물당 시안의 개수와 수정요청횟수의 제한을 두어야 하나, 구두계약을 맺었거나 권력관계 등의 이유로 프리랜서는 수정요청횟수 제한을 클라이언트에게 요구하지 못하거나, 제한을 두기로 했어도 이를 원칙대로 관찰하지 못하고 있었다.

(3) 작업의 자율성

프리랜서는 사용자에게 고용되어 일하는 ‘근로자’와 달리, 사용자에게 종속되어 있지 않는 것이 합당하다. ‘근로자’의 사용자에게 대한 종속성의 기준 중 하나가 ‘근로자’의 노동이 사용자의 업무지시에 얼마나 얽매어 있는가이다. 이러한 작업의 자율성에 관해 심층면접대상자에게 자율성이 가장 낮은 1에서 가장 높은 10까지 중 자신의 작업자율성이 어느 정도인지를 물었다.

클라이언트에 따라 다르다. 클라이언트가 크게 기관, 소상공인, 스타트업인 경우로 나눌 수 있을 것 같다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서 D는 클라이언트의 특성에 따라 자율성이 다르다고 했다. D는 작가와 같은 창작자는 작업 자율성이 10으로, 프리랜서 작업자의 작업 자율성을 존중해주는 편이라고 답했다. 한 편 소상공인처럼 경제노동 목적성이 강하고, 영세한 경우에는 작업의 결과물을 통해 자신의 경제적 목적을 달성하고자 하는 성격이 짙어 작업자율성이 매우 낮다고 답했다.

나는 7이다. 내가 만났던 스타트업이랑은 정말 다르다. 나는 너무 개입이 심해서 스타트업과 2번 작업이 파토 났었다. 시안작업과정에서도 가타부타 개입하고 그래서 손을 못 댔다.

-프리랜서 1년차 S-

7이라고 본다. 작업내용이나 업무량 결정에 관해 얽매여 있지 않아서 그렇다고 본다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서 1년차인 S와 4년차인 J는 작업자율성이 7이라고 답했다. S는 작업자율성이 낮은 요인이 클라이언트의 특성에 따라 다르다는 D의 말에 공감하면서, 통상적인 작업자율성은 7 정도라고 답했다. J는 에이전시로부터 클라이언트의 작업을 받을 때 작업량에 관한 선택권이 자신에게 있으므로 7이라고 답했다.

일러스트 할 때는 1~2 정도? 그림체도 정해져 있고, 채색 방법도 정해져 있고, 그대로 안 하면 나가리. 그리고 계속 그거에 맞춰서 수정해야 되는 거다.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서 4년차 K는 앞의 심층면접대상자들과는 대비되게 작업자율성이 1~2라고 답했다. K는 작업자율성이 낮은 근거로 일러스트 작업에 관해 그림체, 채색 방법이 정해져 있으며 이에 따르지 않을 시에는 클라이언트와 작업을 이어갈 수 없게 된다고 했다. 그러면서 그러한 클라이언트의 요구가 충족될 때까지 수정작업을 반복한다고 했다.

이 같은 심층면접대상자의 작업자율성 관련 답변을 보면, 작업자율성을 저해하는 요인은 클라이언트의 작업물에 대한 요구였다. 이는 프리랜서의 작업이 클라이언트의 발주에 따라 이뤄지므로 당연한 답변이라고 볼 수 있다. 그러나 이러한 심층면접대상자들의 답변은 클라이언트가 자신의 요구를 중심으로 프리랜서에게 수정요구만을 할 뿐, 프리랜서와 작업에 대해 상호 대등한 존재로서 논의하고, 결정하지 않고 있음을 동시에 보여주는 것이기도 하다. 이번 심층면접대상자인 프리랜서들의 분야는 창작물을 만들어내는 것이므로, 이러한 작업조건은 프리랜서가 클라이언트와 대등한 존재로서 창작작업을 하는 데에 제약이 있음을 보여준다.

(4) 작업시간

이번 심층면접대상자들은 자신이 제작한 생산물을 클라이언트에게 제공하는 형태로 노동하는 프리랜서로 사업장에 나갈 필요가 거의 없을뿐더러 작업시간대도 스스로 정하고 있었다. 그러나 이러한 작업시간의 길이는 작업 간의 격차가 매우 컸으며, 작업시간대도 불규칙했다. 심층면접대상자들은 이러한 작업 간의 시간 격차를 ‘숙련’의 문제로 접근하였고, 작업시간대의 불규칙성에 관해서는 자신의 자유로운 선택의 측면으로 보고 있었다.

30분 만에 상대 클라이언트에게 컨펌돼서 끝나는 날도 있다. 근데 어떤 때는 24시간 내내 작업하기도 한다. 작업시간대는 정해져 있지 않다.

-프리랜서 4년차 D-

플타임으로 작업한다 하더라도 그 시간대가 새벽일 때도 있고 그렇다. 저는 일이 많진 않다. 그런데 일이 있으면 끝날 때까지 붙잡고 있다. 하루종일 걸리는 일은 하루종일 붙잡고 있다.

-프리랜서 1년차 S-

최근 한 달 사이에는 4~5시간이었다. 그 정도 작업하면 더는 진행하기 힘들어서 작업을 멈춘다. 프리랜서로 노동한 지난 1년을 두고 보면, 24시간이 넘어간 적도 있다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 D와 S는 작업시간의 길이와 시간대 모두 불규칙하다고 답했다. D는 어떤 한 작업을 마무리하는 데 30분이 걸릴 때도 있고 24시간이 걸릴 때도 있다고 답했다. S 역시 플타임(6~8시간씩) 꾸준히 작업하는 편이기는 하나 사실상 작업시간의 길이는 정해져 있지 않다고 했다. 작업특성상 영상작업은 24시간이 넘어가기도 한다고 답했다.

제가 최대 작업시간으로 정한 것이 6시간이다. 6시간이 넘어가면 회사 측

에 컨디션이 좋지 않아 못하겠다고 이야기해서, 주말에 추가로 일한다든지 한다. 컨디션이 좋지 않을 때는 그 주에 매일 일한 적도 있다.

-프리랜서 4년차 J-

J는 하루 작업시간의 길이와 시간대를 모두 정해놓고 규칙적으로 일하고 있었다. 이는 스스로 생활의 규칙성을 형성하기 위함이었는데, 몸이 아플 때와 같이 컨디션이 좋지 않을 때는 작업시간을 줄인다고 했다. 그러나 작업시간을 줄이더라도 총작업량은 쉬는 날인 주말을 할애하여 채우고 있었다.

회사에 나가는 것만큼은 일했다. 하루 5시간에서 마감에 있으면 10시간도 넘게 작업했었고... 일이 있을 때는 거의 매일 했다. 회사 다니는 만큼 일 했던 것 같다...

-프리랜서 4년차 K-

K는 회사에 다니며 프리랜서 노동을 병행하였는데, 퇴근하고서 보통 5시간, 마감에 임박했을 때는 10시간 정도 작업 했다고 했다. 프리랜서로서의 작업시간만 보면 긴 편은 아니다. 그러나 프리랜서 노동의 소득이 적은 것을 고려하면, 산술적 계산상 전업 프리랜서로 노동했을 시의 작업시간은 대략 하루 15시간 정도가 된다(K가 150만 원 정도의 소득을 적정 소득이라고 했으며, 프리랜서 노동으로 매달 벌어들이는 소득이 50만 원 정도라고 답한 것을 반영). 주당 노동시간으로 계산하면 75시간으로, 근로기준법상 주5일 최대근로시간인 52시간보다 23시간이나 많게 된다.

(5) 작업장소

집에서 많이 한다. 답답하면 카페에 나가서 한다. 가끔 일이 급하게 들어와서 바로바로 처리해줘야 할 때도 있다. 그럼 장소에 구애받지 않고 작업한다.

-프리랜서 4년차 J-

심지어 이동 중에 휴게소에서 작업한 적도 있었다. 어딘가로 떠나면서 절대로 일을 안 하려고 다짐을 하면서 항상 노트북은 챙기고 있다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서의 작업장소는 주로 집이었다. 그러나 집이 작업장소라기보다는 ‘어디든 지’ 작업장소가 될 수 있는 상황에서 생활을 보내는 집이 필연적으로 작업장소가 되는 측면이 있어 보였다. 이외에 카페, 작업실, 코워킹스페이스 등을 이용하였다. 앞서 업무지시 부분에서 살펴보았듯이 클라이언트의 업무지시에 따라 급하게 작업이 이뤄져야 할 때는 도로, 휴게소, 카페가 작업장소가 되기도 하였다.

잠자기 직전까지도 머릿속에서 작업이 이뤄진다. 출퇴근이 불명확하다 보니 계속 업무에 시달린다. 컴퓨터가 있으면 작업을 해야 할 것 같은 압박을 심적으로 받게 된다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 D는 어딜 가든지 작업을 해야 할 수도 있다는 생각에서 노트북을 챙기며, 프리랜서 S는 직접적으로 계속 작업해야 할 것 같은 심리적 압박을 받는다고 말하였다. 작업시간의 불규칙성뿐 아니라 작업장소의 불규칙성에 노출되어 있는 프리랜서는 언제 어디서든 작업할 수 있다는 특성으로 높은 자유로움과 함께 언제 어디서든 작업해야 한다는 압박이라는 양가적 상태에 놓여 있었다.

4) 단가책정과 대금체불 및 지급지연

(1) 단가책정의 기준

S: 매체에 따라서 또 다르다. 책 내지 디자인의 경우에는 페이지 수로 책 정하기도 한다. 그리고 추가로 페이지에 표나 이미지가 들어갈 때는 그것의 개체 수만큼 추가로 책정하기도 한다.

D: 디자인에 들어가는 도형의 복잡함을 자체적으로 3단계로 나눠서

5~15만 원으로 책정하기도 한다.

S: 피피티의 경우 23장에 70만 원이라고 했을 때, N 분의 1해서 한 장당 얼마라고 나오면 그걸 기준으로 비용을 책정한 적도 있다.

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

프리랜서의 노동분야는 다양하며, 그에 따라 프리랜서의 노동 또는 생산물에 대한 단가도 작업분야에 따라 다를 수밖에 없다. 그래픽디자인이라는 범주 안에서 다양한 디자인을 하는 프리랜서 D와 S는 참고하는 단가기준은 따로 없으며, 작업특성마다 단가책정기준이 다르다며 작업별로 예시를 들어 보였다.

프리랜서마다 다 다르다. 작업시간에 비례해서 책정하는 프리랜서도 있다. ...저는 워딩플래너처럼 개별 작업마다 자체적인 단가를 미리 책정해 놓는다.

-프리랜서 4년차 D-

저는 통으로 계약을 하는 편이다. 상대방에게 '얼마를 생각하고 있냐' 물어보고 진행한다. 통으로 하다 보니 (추가비용에 대해) 돈을 많이 받지 못한다.

-프리랜서 1년차 S-

D는 단가책정기준이 없는 상황에서 자신의 작업별 단가표를 자체적으로 만들어 클라이언트와의 계약에서 활용하고 있었다. 공식적 단가기준이 없는 상황에서 D의 자체단가표는 클라이언트가 D의 작업물의 퀄리티와 성과를 고려하여 계약할지 말지를 결정하는 데 도움을 줄 뿐 아니라, D 역시 추후 클라이언트의 추가적인 과업부과, 수정요청에 대해 단가표에 따라 추가비용을 청구하기 수월하다고 했다. S의 경우 참고하는 단가표는 없으며 작업물에 대해 세부항목을 나눠 계약하지 않고 '통'으로 계약한다고 하였다. 프리랜서로 노동한 기간이 1년 정도밖에 되지 않아 작업물 및 작업형태에 따른 세부항목 단가를 구분을 짓는 게 쉽지 않은 것 같았다. D 역시 자체적인 단가표를 만들기 시작한 것은 프리랜서 2년차부터라고 했다.

(단가표가) 있긴 있더라. 근데 그걸 지키는 데는 별로 없는 거 같았다. 근데 그 단가표가 오래된 거다. 15년 된 거다. 그것도 못 주겠다고 하는 사람들이 많은 거다. 그래서 충격을 받았다.

-프리랜서 4년차 K-

K는 단가표에 대해, 공식적인 단가표가 없어 15년 전에 ‘찬그림’이라는 일러스트 디자인 프리랜서 플랫폼에서 만든 단가표를 활용한다고 했다. 해당 단가표는 15년 전이라 현재 시장가격보다 현저히 낮을 것으로 예상했지만, K는 클라이언트들이 해당 단가표에 따른 가격마저 후려치려고 한다며 답답해했다.

한 번은 대기업 OO로부터 친구 셋과 함께 아이돌 뮤직비디오에 들어갈 모션그래픽작업을 받아 했는데, 100만 원을 받았다. 이게 사실 부가가치가 엄청 큰 건데, 아이돌 뮤직비디오를 100만 원 주면서, 그런 작업을 주는 게 불공정했다. 작업결과물도 괜찮았는데, 대학생이라는 이유만으로 그렇게 된 게 부당했다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 S는 대금에 관해 클라이언트가 창출부가가치에 견줘 저렴하게 자신의 작업을 사 가는 것이 부당하다고 했다. 콘텐츠의 질을 측정한다는 것이 결국 클라이언트의 만족도에 의해 주관적으로 결정되는 것임은 차치하고서라도, 해당 작업물이 창출할 부가가치에 비해 저렴한 비용을 프리랜서에게 지급하면서 작업물을 내도록 하는 것은, 클라이언트, 특히 대기업 클라이언트의 권력관계를 이용한 ‘납품단가 후려치기’와 다른 바 없었다.

(2) 대금채불과 지급지연

1년차 때, 아예 못 받은 적도 있다. 그때 생각한 게, 내가 이거에 대해 클라이언트에게 컴플레인을 걸거나 내용증명을 보내면 앞으로의 노동에 해가 될 것 같았다. 그래서 하지 못했다.

그리고 금액을 (애초에 약속한 금액보다) 적게 받았던 경우에는 상대 클라이언트에게 '다음에 작업할 때는 가격 잘 쳐주세요.'라고 하면서 그냥 넘어갔었다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서와 클라이언트 간에 대금금액, 지급기간, 작업형태 등에 관한 명확한 계약이 있을 때는 그에 따른 채권을 행사하면 된다. 하지만 단순히 법적관계가 확실하다는 것만으로 대금채불 또는 클라이언트의 일방적 대금 삭감에 대항하기는 현실적으로 힘들었다.

프리랜서 D는 1년차 때, 대금을 아예 못 받은 경우도 있었다고 했다. 이에 관해 내용증명을 보내 대금에 관한 채권을 행사하려 해도 향후 프리랜서로서의 활동에 해가 될 것 같다는 우려에서 그러지 못했다.

아까 시안 8개 만들었던 작업이 그랬다. 되게 늦게 들어왔다. 거기에 애초 약속했던 100만 원에서 20만 원을 깎았다. 애초에 작업하기로 한 것에 다양한 피터작업도 해줬고, 캘리그래피, 그래픽, 일러스트 등 진짜 많이 해줬는데 자기들 마음대로 20만 원을 깎았다. 00000문화센터였다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 S는 애초에 클라이언트와 계약한 사항보다 추가적인 시안작업과 수정 작업을 해주고서도 계약금액에서 20만 원을 클라이언트로부터 일방적으로 삭감 당했다. S는 자신이 성향상 갈등을 싫어해 문제제기 하지 않았다고 했지만, 이는 개인의 성향과는 별개로 계약한 대로 이행하지 않을 수 있는 '권력'이 클라이언트에게 있기에 가능한 것이다. 결국, 대금금액의 삭감, 지급시기 조정, 계약보다 증가된 작업요구 등을 클라이언트가 하는 것은 '합리적' 금액 조정이나 파트너십에 따른 '서비스'가 되지만, 추가 과업에 대한 추가대금청구, 지급시기 내의 대금지급, 심지어 약속한 금액대로 대금을 지급해달라고 요구하는 것은 갈등을 일으키는 것이 되는 양측의 인식차이가 이를 보여준다. 약자의 요구는 갈등이 되지만,

강자의 요구는 ‘합리적 조정’이 되는 것이다.

없었다. 매달 정해진 날에 입금된다. 그달에 처리한 마케팅 건은 그달에
입금된다.

-프리랜서 4년차 J-

다른 프리랜서들과 대비적으로 안정적인 에이전시를 통해 업무를 받는 프리랜서
J는 매달 자신이 처리한 업무에 해당하는 대금을 정기적으로 지급받고 있었다.

5) 소득수준과 기본적 필요소득

(1) 소득수준

적긴 했지만, 인턴 때 80이었고, 정규직 되니까 120... 그리고 프리가 50
정도가 정기적으로 들어왔으니 대충 생활은 됐다.

-프리랜서 4년차 K-

내가 일을 조금 하는 편이라 크게 차이 나면 20만 원 정도 차이 난다.
적게 벌 때는 80만 원, 많이 벌 때는 120 정도 받는다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서의 수입은 매달 작업수행량에 따라 변동이 심하기 때문에, 어느 정도의
수입을 버는지 특정하기가 힘들었다. 그러나 프리랜서 K는 직장을 다니면서 프리
랜서 업무를 했기 때문에 매달 50만 원 정도의 수입을 프리랜서 노동으로 벌어들
이는 정도가 최대치였다고 했다. 한 편 에이전시를 통해 일을 받는 프리랜서 J는
월 소득이 100만 원 정도라고 답했는데, 자신의 업무량과 그에 투입되는 시간
그리고 자신의 소비수준을 고려하면 100만 원 정도 소득수준을 유지할 정도의
일만 하는 것이 적합하다고 판단해 이 이상으로 일을 더 받고 있지 않다고 했다.
대신 자신의 취미생활, 교류 등에 여가시간을 배분하고 있었다.

(2) 부업 여부

S: 소득이 필요해서 한 적은 없다. 근데 지인이 내 분야와 무관하게 도움을 요청해서 부업을 한 적은 있다.

D: 나도 그렇다. 작업분야와 무관하게 도움을 요청한 일을 해준 적은 있다.

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

프리랜서는 소득수준이 불규칙하기 때문에 정기적이고 안정적인 소득을 만들 수 있는 아르바이트 등의 부업을 하곤 한다. 그러나 이번 심층면접대상자들은 프리랜서로서의 소득부족분을 충당하기 위한 부업을 하진 않았다.

그냥 그 일(프리랜서 일)이 부업이었다. 정규직으로 회사에 다니고, 프리랜서가 부업인 거다. 아니면 되게 비정기적으로 외주를 받는 다거나. 월급이 6, 프리가 4 정도였다.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서 K는 일러스트 프리랜서 노동을 하다 일러스트 관련 회사에 취업하였는데, 회사에 받는 수입으로는 생활이 불가능해, 기존에 하던 프리랜서 노동을 병행하였다. 그러나 그마저도 투입되는 노동시간과 대비해 발생하는 소득은 일 5시간씩 주5일 작업할 때 1개월에 50만 원 정도 수준으로 굉장히 낮았다.

(3) 기본적 필요소득

150 정도면 내가 다른 일을 구하지는 않아도 될 것 같다. 월 150 정도를 프리랜서로 벌 수 있다면 다른 일을 구하지 않아도 될 것이다. 이 정도면 프리랜서도 버틸 수 있을 것 같다는 것이다. 이런 소득이 유지되지 않아서 그만두는 프리랜서들을 많이 봤다.

-프리랜서 1년차 S-

저도 150으로 본다. 월세 이런 것도 따지면 150~200. 연봉으로 치면 1800 정도 나온다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서로 노동을 이어나가기 위해선 적어도 한 달에 어느 정도의 소득이 보장되어야 하느냐는 질문에 대해 프리랜서 D와 S는 150만 원 정도라고 답했다. 2018년 최저임금 기준으로 일 8시간, 주5일 풀타임 노동자의 월급보다도 적지만, 최소한 그 정도의 소득을 프리랜서 노동으로 벌 수 있다면 프리랜서 활동을 이어갈 수 있다는 것이다.

근데 저는 일을 더 받을 필요성, 소득을 더 늘려야겠다는 필요성을 못 느껴서 지금 만큼의 일만 받고 있다. 주5일, 하루 4~6시간 일하고 한 달에 100만 원 전후를 받는다. ...전세라서 월세는 나가지 않는다. 그래서 월세 부담은 없는 상황이다. 처음 회사 취직해서 다닐 때는 비서일 하면서 아르바이트도 하고 하면서 전세금을 벌었다. 그 뒤로는 이렇게 돈만 벌려고 할 필요 없겠다 해서 이제 그러지 않는다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서 J는 현재 수준(월 100만 원)의 소득 정도면 될 것 같다고 답했다. 그러면서 소득을 늘려야겠다는 욕구가 거의 없다고 했다. 전세에 살고 있어 월세지출이 없다는 것을 감안하면, 프리랜서 D와 S가 말한 기본적 필요소득과 거의 비슷한 수준이다.

4_프리랜서의 일과 생활 만족도 및 장래성

1) 일에 대한 만족도

처음에는 재미있다 없더라를 생각한 다음 일을 받고 그랬는데 최근에는 불만족하는 것도 아니고 그냥 일을 받아서 한다. 일에 관해서 관성적이 되었다고 느낀다.

-프리랜서 4년차 D-

프리랜서 4년차 D는 특별한 감흥 없이 프리랜서로서의 일을 하고 있다고 했다. 4년차 정도의 경력이 되니, 업무 숙련도도 어느 정도 형성되었다. 또한, 업무에 배분할 시간과 투입될 노동량의 예상이 가능해진 것 등이 있다고 하였는데, 숙련이 형성된 것이 일에 대한 익숙함과 지루함을 가져온 것처럼 보였다.

나는 처음에 모아둔 돈도 좀 있어서, 재미있는 작업 위주로 일 할 수 있었다. 근데 이제는 점점 (모아둔 돈이) 줄어드는 게 보이면서 이제는 정말 일이 되는 걸 해야 한다는 생각이 든다.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 1년차인 S는 프리랜서 노동을 시작할 당시 직장에 다니며 모아둔 자산이 있어 생활을 위해 일정한 소득을 벌어야 한다는 압박에서 자유로웠다. S는 생활 걱정 없이 하고 싶은 작업 위주로 지난 1년간 프리랜서 노동을 해왔다. 그러나 최근 벌어들였던 자산이 거의 소진되어, 프리랜서로서 생활을 위한 소득을 내야 한다는 압박이 생겼다고 했다. 앞서 심층면접대상자들의 프리랜서 노동경로 유입 동기 조사에서 각자 해당 분야에 관심과 전망이 있었다는 것을 고려할 때, 소득 노동을 위해 앞으로 원치 않는 작업을 해야 한다는 것은 S에게 프리랜서 노동에 대한 회의를 일으킬 가능성이 커 보였다. 보통 프리랜서들이 1년차에 겪는 일과 생활에 대한 압박을 S는 모아둔 자산 덕분에 1년간 유예할 수 있었던 것이다.

우선, 제가 원하는 만큼 조절해서 일할 수 있고, 페이도 딱 일한 만큼 나온다. 무엇보다 자유로워서 좋았던 것 같다. ...만족도는 7이다. 깎인 3은 시간관리 하는 게 어려운 점, 온라인을 통해서 업무를 주로 처리하다 보니 관계를 쌓는다는 느낌 없이 일하는 것, 하루종일 모니터만 보고 일하는 게 건강하지 않다는 점 때문이다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서 4년차인 J는 3월부터 프리랜서 노동을 그만둔다고 했다. 프리랜서로 일하는 것에 대한 만족도는 7이라고 답했는데, 자유롭게 업무량과 작업시간, 작업

장소를 정할 수 있고 어느 정도 일하면 원하는 소득을 보장받을 수 있다는 점이 만족도를 올리는 요인이라고 하였다. 만족도를 저해시키는 요인으로는 혼자 일함으로써 시간관리가 어려운 점, 컴퓨터 앞에서 작업을 하다보니 건강이 안 좋아지는 점, 사람들과 관계를 맺으며 일할 수 없다는 점을 들었다.

그러나 프리랜서를 그만두는 이유에 대해서는 프리랜서 노동을 그만두려 한다고 보다는 새로운 분야의 일을 하고 싶다는 이유에서 마케팅분야의 프리랜서 일을 그만두는 것이며, 나중에 프리랜서로 다른 분야의 노동을 할 수 있음을 이야기했다. 하지만 최근 앞서 말한 프리랜서로 일하는 것에 대한 만족도를 저해시키는 요인을 이유로 들며, 취직해서 일해보고 싶다고 했다.

J의 프리랜서 노동이 안정적인 에이전시와만 이루어졌음을 고려할 때, 앞서 말한 프리랜서 노동의 만족도를 올리는 요인으로 들었던 안정적인 소득보장, 업무량의 결정이 앞으로 다른 분야의 프리랜서 노동을 할 때는 지금과 같은 수준을 갖기 힘들 것이다.

100점 만점에 30? 당연히 일이 계속 들어오리란 보장이 없으니까. 불안정성.

그리고 무한수장이라는 불합리성. 폭언이나 이런 걸 계속 들어야 하니까.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서 K는 프리랜서 노동의 만족도를 100점 만점에 30점이라고 답하면서 일의 양과 소득이 불안정하다는 점과 거래관계의 불공정, 인권침해 문제를 이유로 들었다. K가 이야기한 만족도를 저해시키는 요인은 프리랜서가 제도적 보호의 사각지대에 놓여 있기에 발생하는 것들이다. 서면계약을 하지 않은 것에 대한 제재, 불공정 계약 시의 제재, 계약이행 보장, 인권침해 등의 문제에 대한 제도적 보호 장치 등이 없는 조건이 프리랜서를 그러한 사각지대에 노출시키고 있다.

2) 생활에 대한 만족도

S:내 시간을 자유롭게 쓸 수 있다는 것, 자유도로부터 오는 것 같다. 나인

투 식스 하지 않아도 된다.

D: 저도 마찬가지입니다. 어떤 날은 기분이 안 좋으니 작업하지 말고 놀러 갈 수도 있다.

S: 어떤 날은 더 자고 싶어서, 일 안 하고 더 잘 수도 있고 그렇다. 이런 생활을 자유롭게 할 수 있다는 것에서 만족이 온다. 그러다 밤늦게라도 일하고 싶으면 일을 하면 된다는 것.

D: ‘이렇게 입으면 기분이 좋거든요’ 같은 거다.

S: 맞다. ‘이렇게 일하면 기분이 좋거든요’

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

프리랜서로 노동하는 것에 대한 만족도와 생활에 대한 만족도를 구분하여 질문하였으나, 프리랜서는 노동과 생활의 구분이 모호해 생활의 만족도 역시 일의 만족도를 구성하는 요인과 동일했다. 프리랜서 D와 S는 일하는 시간대를 자신의 마음대로 정할 수 있다는 점에서 “어떤 날은 기분이 안 좋으니 작업하지 말고 놀러 갈 수도” 있고, “어떤 날은 더 자고 싶어서, 일 안 하고 더 잘 수도”었다는 점에서 프리랜서로 일하며 생활하는 것에 만족을 느낀다고 한다.

덧붙여 이러한 워크스타일과 라이프스타일은 사용자에게 의해 노동자성을 부정당하는 문제와는 별개로 ‘자기선택’이 요즘 20대의 화두이며, 프리랜서라는 노동형태는 이러한 자기선택이 직업적으로 투영된 것이라는 점을 이야기했다. 이 같은 자발적 프리랜서에 대한 관점은 향후 프리랜서를 제도적으로 보호한다고 할 때, 어떤 프레임으로 접근해야 할지에 대한 시사점을 던져준다. 이들을 주변부 노동 시장에서 내부 노동시장으로 끌어올리려 노동자성의 범위를 확장하는 문제로 접근하는 것보다는 프리랜서 노동과 생활의 특성상 보호가 필요한 부분에 대한 제도구축을 통해 이들을 위한 사회보장을 형성하는 것이 필요하다. 즉, 프리랜서에 대한 제도적 보호는 사용자에게 의해 노동자성이 부정당하고 있는 노동자에게 노동자성을 법적으로 인정하는 문제와는 별개의 문제인 것이다.

예전에 회사 다녔을 때는 가족이랑 시간을 거의 보내지 못했다. 돈을 많이 벌려고 할수록 삶의 균형을 잃어갔다. ... (프리랜서로 일하는 동안의 생활에 대한 만족도는) 9다. ... (가족과 보내는 시간이) 많아졌다. 부모님과 시간도 많이 보내고 그럴 수 있어서 좋았다. 작년에 아버지가 수술을 받으셨는데, 시골에 내려가서 곁에 있으면서 작업을 했었다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서 4년차인 J는 이전의 부정적인 경제활동의 경험을 프리랜서로 일함으로써 해소하고 있었다. 돈을 벌기 위해 직장에 나가 일을 하고, 야근하고, 투잡까지 하면서 생활이 황폐해졌던 경험은 J로 하여금 프리랜서로 일하면서 일정한 노동 시간 이상으로 일을 하지 않고, 일정 수준 이상의 소득을 추구하지 않도록 만들고 있었다. 대신 자유로운 업무시간과 장소, 늘어난 여가시간을 활용해 자신의 취미생활과 가족과 함께 보내는 시간에 할애하고 있었다.

(생활은) 최악이었다. 돈이 없으니까. 한 달에 50만 원 버는 데 뭘 할 수 있겠나. 그나마 학생일 때는 조금이라도 용돈을 받을 수 있으니까. 대학생이니 대출도 쉽고, 근데 졸업하고 나서는 대책이 없었다. 알바를 조금 하다가 정규직을 해야겠다고 생각했다.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서K는 프리랜서 노동이 소득보장이 되지 않아 생활에 대한 만족도가 떨어진다고 답했다. 들어오는 일이 불규칙-불안정하기에 그에 따른 소득 역시 불규칙-불안정 할 수밖에 없을 뿐 아니라, 투입되는 노동력 대비 벌어들이는 소득이 적어 생활을 꾸리기 어려웠던 것이다. 이처럼 기본적 생활조차 보장되지 않을 때는 다른 질적 요소들은 만족도 산정의 기준에 들어갈 수조차 없게 된다. 이는 앞의 다른 프리랜서들이 일정 정도 자산이 있거나 소득이 보장되는 가운데 자유로운 시간활용 등을 만족도 상승요인으로 든 것과는 대비적인 부분이다.

3) 건강문제

S: 저 허리가 안 좋다. 보셨겠지만 앉아있지도 서 있지도 못한 적도 있다.
너무 아파서. 디스크가 올 수 있으니 조심해야 하는 상태라고 하더라.

D: 저는 허리랑 목...

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

심층면접대상자가 공통적으로 이야기한 건강문제는 허리와 목의 통증이었다. 대상자 모두 컴퓨터로 작업하는 노동을 하고, 노동시간에 대한 제약, 일하는 장소에 대한 제약이 없기 때문에 이러한 목과 허리의 통증은 필연적일 수밖에 없다.

J는 프리랜서 특성상 목·허리 등에 건강문제가 발생할 수 있음을 인지하고 운동과 자기 노동시간 제한을 통해 예방하려 했지만, 쉽지 않다고 했다. 허리 아픈 것뿐 아니라 집에서 일하다 보니 면역력에도 문제가 있는 것 같다고 답했다.

점점 성희롱이나 이런 것도 심해지고... 점점 단가를 어떻게든 깎아 먹으려고 작은 그림 위주로 부탁하더라. 그런 걸 참을 수 없었다. 그때는 아니었는데. 나중에 병원을 다녔다. 희롱이 심했는데. 처음이라 어떻게 대처해야 하는지도 몰랐다. 그리고 프리랜서라 대처하기도 어려웠다. 고용노동부에 진정도 안 되는 거 같고.

-프리랜서 4년차 K-

프리랜서 K는 건강문제에 대해 정신적 고통을 이야기했다. 작업과정에서 클라이언트에 의한 성희롱과 같은 인권침해, 단가 후려치기와 같은 상황에서 갈등으로 인한 심리적 압박으로 인해 정신적으로 힘들다는 것이다. 한 번은 성희롱으로 인해 병원 다니기도 했다고 답했다. 이와 같은 상황에서 프리랜서는 노동자처럼 노동부에 진정을 넣을 수도 없다. 결국은 소송을 해야 하는데, 소송은 비용과 시간이 많이 들어 피해자 입장에서 소송을 결정하기 부담스러울 수밖에 없다.

직장 노동자는 일 때문에 건강문제가 발생하면 산재보험의 보호를 받을 수 있으

며, 업무연관성이 없더라도 병가를 내고 일을 쉴 수도 있다. 또한, 직장인 건강보험 가입자는 2년에 한 번 건강검진도 받을 수 있다. 그러나 프리랜서는 노동해서 생산물을 내고 있음에도 불구하고, 직장인이 받는 건강검진도 받을 수 없으며, 노동하다가 질병이 생기거나 다쳐도 산재보험의 보호를 받을 수 없는 상황이다.

4) 프리랜서 은퇴 나이와 장래성

프리랜서를 보호할만한 법이 생기지 않는 이상, 장래성은 거의 없지 않나. ...나이를 조금 먹으면. 그런 식으로 일을 또 해야될 거 같은데. 계속 회사를 나갈 수는 없으니까.

-프리랜서 4년차 K-

K는 프리랜서에 대한 제도적 보호가 이루어지지 않으면 프리랜서의 장래성이 거의 없는 것 같다고 답했다. 은퇴나이와 장래성을 물었는데, 프리랜서로서의 노동 지속가능성에 대한 답이 돌아온 것이다. 앞서 프리랜서 K는 반복해서 프리랜서에 대한 제도적 보호가 없다는 점을 지적해왔다. 프리랜서가 제도적 사각지대에 놓여 있는 이상 프리랜서로서의 지속가능성은 담보되기 힘들다는 것인데, 이러한 상황에서는 은퇴나이와 장래성을 물어보는 것이 무색해졌다.

S: 직종의 차이일 수 있을 것 같다. 디자이너로 노동한다면 35세를 넘어서는 하기 힘들 것 같다. 왜냐하면, 그때부터는 노력이 더 필요해질 것 같다. 프리랜서가 자기 스튜디오를 운영하면서 기획과 컨설팅을 한다면 모를까,

D: 저는 33세 정도로 보고 있다. 그 정도 나이가 되면, 프리랜서 노동만으로 살기 힘들 것 같다. 겸업으로 시간강사나 자문을 병행해야 할 것 같다. 아니면 프로젝트를 만들어서 지속적인 수입루트를 만들어야 할 것이다.

S: 그 나이 이후로 프리랜서 중에 남은 사람은 진짜 유명한 사람이 아니고서는 본적이 없다.

D: 사실 나이가 중요하다기보다, 숙련과 경험이 쌓인 상황에서 프리랜서 다음 단계로 루트를 밟는 것 같다. 그렇지 않으면 지칠 것 같다.

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

프리랜서 D와 S는 은퇴나이와 장래성에 관해 디자인 분야의 특성상 30대 초중반을 넘어가면 은퇴해야 할 것으로 이야기했다. 이는 디자인에 대한 ‘감각’의 문제로서, 그 나이 넘어서까지 디자인 분야의 프리랜서를 경험적으로 본 적이 없다고 했다.

그러면서 ‘프리랜서 다음 단계’라는 말을 하면서, 지속적·안정적으로 수입을 벌어들일 수 있는 ‘전속’계약이 있거나, 굉장히 큰 프로젝트를 해나가지 않는다면 30대 초중반 이후에 프리랜서 노동을 이어가기 힘들다는 것이다.

두 사람의 이러한 판단은 앞서 프리랜서가 처한 소득의 불안정·불규칙성과 건강 문제 등 프리랜서가 처한 종합적 노동조건과 두 사람이 속해 있는 디자인 분야의 특성이 반영된 것으로 보여진다. 그러나 분야 특성을 제외하더라도 앞서 심층면접 대상자들이 언급해온 프리랜서 노동조건을 고려할 때, 지속가능한 프리랜서 노동은 담보되기 힘들다고 판단된다.

5_4대보험 가입여부와 제도적 보호

1) 4대보험 가입여부

저는 건강보험, 국민연금 지역가입자로 되어있더라. ...저는 심지어 개인보험도 없다.

-프리랜서 1년차 S-

저는 좀 애매한 상태로 되어있다. 불법적으로 산재보험이 되어있다. (건강과 관련해서는) 민영보험을 이용하고 있다.

-프리랜서 4년차 D-

건강보험은 가입되어있다. 세대주로 얼마 전에 검진을 받았다. 국민연금, 산재보험, 고용보험 다 가입하지 않았다.

-프리랜서 4년차 J-

없었다. 처참하다. 그래서 항상 알바를 끼고 했던 거다. 그러면 고용보험은 들어주지 않나.

-프리랜서 4년차 K-

심층면접대상자들은 4대 보험의 혜택을 받지 못함은 물론 가입조차도 거의 되어 있지 않았다. 가입을 할 수 없다고 보는 것이 맞을 것이다. 건강보험이나 국민연금은 직장에 다니지 않아도 지역가입자로 가입할 수 있으나 가입할 때 내야 하는 비용이 직장가입자보다 훨씬 많다. 프리랜서 S는 건강보험과 국민연금은 들었으나 그 혜택은 받을 수 없었으며, J는 건강보험은 들었으나 국민연금, 산재보험, 고용보험은 없었다. D는 산재보험에 가입할 수 없음에도 불법적으로 산재보험에 들어가 있다고 답했다. K는 프리랜서의 사회보험 가입이 어려워 아르바이트를 함으로써 사회보험에 가입했다고 답했다. 결과적으로 프리랜서로서는 사회보험에 가입하지 못한 것이다.

이들 모두 공통적으로 ‘프리랜서’로서 사회보험에 가입할 수 없어서, 선택적으로, 프리랜서가 아닌 각기 다른 방식으로 사회보험에 가입했지만, 대부분 사회보험에는 가입되지 않고 있었다.

2) 제도적 보호 필요

(1) 건강보험

프리랜서를 포함해 온 국민이 1년에 한 번씩은 건강검진을 제도적으로 보장받아야 한다고 본다. 20대 때 망가지고, 30~40대 때 건강문제가 드러나게 되는데, 프리랜서라는 이유로 이런 건강보호를 받지 못하는 게 문제

라고 본다. 난 지역가입자임에도 불구하고, 건강검진을 받지 못한다

-프리랜서 1년차 S-

복지가 좀 확충되었으면 좋겠다. 저야 건강검진이 세대주라서 나왔는데,
프리랜서들은 거의 대부분 건강검진을 받지 못한다.

-프리랜서 4년차 J-

보험은 무조건 해야 될 것 같다.

-프리랜서 4년차 K-

심층면접대상자들은 공통적으로 프리랜서에 대한 건강보험과 그에 따른 건강검진이 보장되어야 한다고 답했다. 현행 제도상 40세 미만의 건강보험 가입자는 지역가입자로 되어있어도 정기 건강검진을 받을 수 없다. 노동자는 직장 가입자로 되어있어 적어도 2년에 한 번씩 건강검진을 받을 수 있는 것과 대비된다. 특히 프리랜서는 고용되어 일하지 않는다뿐이지 분명 노동자처럼 노동을 하고, 생산노동을 함에도 불구하고, 40세 미만의 지역가입자라는 이유로 건강검진을 받을 수 없다. 앞으로 건강보험 사각지대에 놓여 있는 프리랜서에게 건강검진을 보장하는 방향으로 제도개선이 필요해 보인다.

(2) 고용보험

사실 저도 프리랜서로 이 회사와 계약을 맺고 일하고 있다 하더라도 언제든지 계약이 해지될 수 있다. 회사에 다니면 이럴 경우에 실업급여를 받을 수 있지 않은가. 그런데 프리랜서는 그게 불가능하다. 일이 없어지는 상황에서 아무런 보호도 받지 못한다. 퇴직금까지는 바라지도 않는다. 적어도 갑자기 수입이 끊겼을 때, 그런 불안함을 좀 해결해주었으면 한다.

-프리랜서 4년차 J-

프리랜서는 일이 언제 얼마나 들어올지 불안정하여, 이에 따른 소득 역시 불안정할 수밖에 없다. 노동자는 실업상태에 놓였을 때 퇴직금, 실업급여 등을 통해 소

득이 발생하지 않는 기간 동안 일정한 소득을 보장받을 수 있다. 그러나 프리랜서는 갑작스럽게 일이 들어오지 않아 소득이 끊겼을 때, 실질적으로 실업상태에 놓여 있음에도 불구하고 퇴직금, 고용보험의 혜택을 받을 수 없다. 앞으로 고용보험을 프리랜서에게 적용하는 방안을 강구할 필요가 있으며, 또한 수입이 몇십 개월 단위가 아니라 몇 개월 심지어는 월 단위 안에서 불규칙한 프리랜서를 위한 새로운 고용보험체계 검토를 수반해야 할 것이다.

(3) 불공정계약, 인권침해 등에 대한 진정

근로자는 성희롱이나 인격모독에 대해서 근로기준법에 나와 있지 않나. 그것에 의거해 보호를 받을 수 있고, 고용노동부에 진정도 넣을 수 있는데, 프리랜서는 그러기 어렵다. (프리랜서도) 고용노동부에서 진정이 좀 가능했으면 좋겠다. 그리고 계약문제가 많을 거 같다. 말도 안 되는 가격으로 후려치기 같은 거. 그리고 인권침해나 이런 거...

-프리랜서 4년차 K-

대부분의 프리랜서가 클라이언트와의 계약에서 약자의 위치에 있을 수밖에 없는 상황에서 단가후려치기와 같은 불공정계약, 권력관계를 이용한 인권침해로부터 프리랜서를 보호하기 위한 제도가 필요하다. 앞서 살펴본 바에 따르면, 프리랜서들은 제도적 보호가 거의 없는 상황에서 불공정계약, 인권침해를 하는 클라이언트를 수소문해 피해 다니는 식으로 각자도생했다. 프리랜서 보호를 위해 이들의 불공정계약에 대한 공정위의 행정제재, 인권침해에 대한 실효성 있는 제재를 가할 수 있는 시스템의 확충이 필요하다.

(4) 세무지원

누구는 3.3% 떼고, 누구는 4.4% 떼고 그런다. 혼란스럽다. 사실, 세무에 관해 세무서 갔을 때 좀 알려주면 좋겠는데, 세무서 사람들도 프리랜서 세금을 어떻게 부과해야 할지 잘 모른다. 3.3%, 4.4% 물어봐도 그 사람들도 모른다. 차라리 블로그가 더 친절하다.

-프리랜서 4년차 D, 1년차 S-

프리랜서는 각자 사업소득, 기타소득 등 자신의 노동 각각 마다 서로 다른 법적 규정을 받으면서, 이에 따른 세금을 납부하고 있다. 프리랜서에 대한 제도적 규정이 없다 보니, 프리랜서에 대한 과세 역시 중구난방으로 이루어지는 것이다. 단기적으로는 현행 과세제도 안에서 프리랜서에게 세금부과를 어떻게 할 것인지에 대한 가이드라인 및 세무지원 시스템이 필요하며, 장기적으로는 공정한 과세를 위해 프리랜서 노동을 하는 사람들이 일정하게 적용받는 프리랜서 세금부과 제도의 제정과 통일이 필요할 것이다.

(5) 프리랜서 관련 통계

프리랜서에 관해 (통계가) 자영업자와 섞여 있어서 이것도 파악이 필요할 것 같다. D의 경우 자영업자로 등록되어 있으나 프리랜서로 노동하고 있다. 자영업자와 프리랜서가 결이 다른데.

-프리랜서 1년차 S-

프리랜서 노동을 하는 인구에 대한 통계는 존재하지 않는다. 비전형노동자, 고용원이 없는 자영업자 통계 안에서 어느 정도가 프리랜서일 것이라는 추정 정도만 가능하다. 앞서 말한 프리랜서에 대한 제도적 보호를 시행하려면, 프리랜서 인구의 파악이 반드시 필요하다. 프리랜서의 연령별·지역별·산업별·성별 분포는 프리랜서에 대한 제도적 보호가 각 특성에 따라 어떻게 이뤄져야 하는지에 대한 판단값을 제공할 것이다.

6_소결

K는 더는 프리랜서 활동을 하지 않을 것이라 했다. 누구라도 불안정성과 착취에 시달리며, 제도적 보호도 받지 못하면서 어떤 분야에서 일하고 싶다는 바람 하나만으로 프리랜서 노동을 이어갈 수는 없을 것이다. 그러므로 K는 프리랜서 활동

의 포기를 선택하지 않았다. 그가 놓여 있는 프리랜서 노동환경이 그로 하여금 프리랜서로 일하며 살아가는 것을 포기시킨 것이다. J는 에이전시를 통해 일감을 받음으로써 안정적으로 프리랜서 활동을 했었지만, 앞으로 다른 분야의 프리랜서 활동을 하게 된다면 K처럼 불안정성에 시달리다 프리랜서 활동 포기를 고민하게 될 것이다. 이제 막 자유로운 직업 선택의 배경이었던 자산이 모두 소진되어가는 1년차 프리랜서 S 역시 활동의 지속가능성을 장담할 수 없게 되었다.

프리랜서는 존재하지만 존재하지 않는다. 그들이 만든 영상이 아이돌 뮤직비디오에 나오고, 그들이 기획한 마케팅을 보고 사람들이 물건을 사고, 그들이 만든 일러스트가 유통되고 있지만 그들의 생산노동에 대해 건강권을 어떻게 보장할 것인지, 공정한 계약관계를 어떻게 보장할 것인지, 실업에 준하는 상태에 자주 놓이는 그들의 소득불안정성을 어떻게 해소해줄 것인지, 성희롱과 같은 인권침해로부터 그들을 어떻게 보호할 것인지에 답해주는 제도는 존재하지 않는다. 프리랜서는 제도적으로 존재하지 않는다. 수많은 제도적 사각지대를 경유하지 않더라도 프리랜서에 대한 통계조차 존재하지 않는다는 사실이 이를 증명한다.

D는 농담처럼 “이렇게 일하면 기본이 좋거든요.”라고 말했다. 이번 심층면접에서 만난 프리랜서들은 자신이 가고자 하는 분야에서 프리랜서라는 비전형노동을 통해 생산활동을 함으로써 자신의 전망을 향해 나아가고 있었다. 그들이 바라는 것은 일하지 않을 자유가 아니었다. 그들은 자신이 원하는 방식으로 일 할 자유를 원했다.

앞으로 통계적으로 측정되지 못하고 있는 수많은 프리랜서가 K와 같은 선택을 하거나, S와 같은 기로에 놓이게 될 것이다. 프리랜서로 일 할 자유를 보장하기 위한 논의와 연구가 더 활발히 이어져야 할 것이다. 그로부터 프리랜서와 같은 비전형노동에 관한 제도적 정의와 이들 노동자를 위한 새로운 사회적 보장의 검토를 시작해야 할 것이다.

06

비전형 노동 관련 해외사례 검토

- 1_국가별 프리랜서 정의
- 2_프리랜서 권리와 법률적 보호
- 3_임금과 소득에 대한 보호
- 4_사회보험 및 보장 정책
- 5_해외사례 시사점

06 | 비전형 노동 관련 해외사례 검토

1_국가별 프리랜서 정의

해외 국가별 프리랜서에 대한 사회적 배경과 정의를 살펴보고, 또한 프리랜서에 대한 국가별 정의를 바탕으로 한국에 적합한 프리랜서 정의를 규정한다. 국가별로 프리랜서를 보호하는 양상을 파악하여 한국의 프리랜서 안전망의 부재를 드러내고 보호의 필요성을 제시하려고 한다.

이승렬 외(2013)의 논의를 중심으로 주요 국가별 프리랜서의 정의를 검토하고 근로계약을 맺는 근로자와 프리랜서의 지위를 구분하는지 살펴본다. 이를 이용해 정책 대상을 분류하는 항목을 확인하겠다.

1) 미국

미국은 법률로 프리랜서를 정의하고 있지 않다. 그러나 연방차원의 법률에 근로자의 정의가 포함되어 있으며, 이 중 독립계약자라는 개념에서 프리랜서를 정의하고 있다. 또한, 세부적 분류를 위한 세 가지 심사를 병행하고 있다.

첫 번째는 판례 심사, 둘째는 경제적 실체 심사, 셋째는 복합심사가 이에 해당한다. 이처럼 여러 심사를 하고 있어서 근로자와 독립계약자의 정의가 일률적이고 명확하게 이루어진다고 보기는 힘들다. 심사에 따라서 근로자로도 독립계약자로 분류될 수도 있다.

[표 6-1] 판례 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소(미국)

요소	근로자로 판정되는 사례	독립계약자로 판정되는 사례
통제권	고용주가 작업의 세부 내용을 통제	취업자가 작업의 세부 내용을 통제
사업 유형	고용주의 사업이나 직업이 아닌 일에 종사하지 않음	취업자가 고용주의 사업과 다른 사업에 종사
감독	고용주가 작업자를 감독	감독 없이 작업수행

요소	근로자로 판정되는 사례	독립계약자로 판정되는 사례
기술 수준	고도의 기술 수준이나 특별한 기술을 요구하지 않음	기술 수준이 특수하거나 특별하거나 상당한 훈련이 필요함
기구/재료	고용주가 수단, 기구, 작업장 임대 등을 제공	취업자가 수단, 기구를 제공하고, 고용주의 작업장과 다른 작업장에서 업무
관계 지속성	기간이 연장되거나 지속됨	취업자가 특정한 프로젝트를 위해 일하거나 한정된 기간에 일함
지급 방식	시간급, 작업시간에 기초한 산정방식으로 임금이 지급	취업자가 프로젝트별로 보수를 받음
통합	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부가 아님
고의성	고용주와 취업자가 고용주-근로자 관계를 설정	고용주와 취업자가 고용주-근로자 관계를 설정하지 않음
1개 이상의 회사가 고용	취업자가 한 명의 고용주에게만 서비스를 제공	취업자가 한 가지 이상의 사업에 서비스를 제공

자료: 이승렬 외(2013), p.12. 재인용

미국은 프리랜서를 법률로 정의하고 있지 않으나 근로자와 독립계약자의 구분을 세부적인 요소를 바탕으로 판단하고 있으며, 이를 기준으로 법률적 보호와 세금 등 경제적 지위를 분류하고 있다.

[표 6-2] 경제적 실체 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소(미국)

요소	근로자로 판정되는 사례	독립계약자로 판정되는 사례
통합	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부가 아님
시설설비투자	작업 시설 장비에 취업자가 투자하지 않음	작업 시설장비에 취업자가 상당히 투자
통제권	경영이 일정한 유형과 수준의 작업 통제권을 보유	경영이 취업자의 노동과정을 통제할 권한을 가지지 않음
위험	취업자가 이윤을 창출하거나 손실을 볼 기회가 없음	취업자가 이윤을 창출하거나 손실을 볼 기회가 있음
기술 수준	작업이 고도의 기술 수준이나 특별한 기술이나 판단을 요구하지 않음.	작업이 특수한 기술이나 특별한 판단이나 주도권을 필요로 함
관계 지속성	취업자와 사업의 관계가 영원하거나 연장됨	작업관계가 단일한 프로젝트나 한정된 기간에 이루어짐

자료: 이승렬 외(2013), p.13. 재인용

2) 영국

영국 또한 마찬가지로 법률로 프리랜서를 정의하고 있지 않다. 법적 개념이 아니며 합의된 정의가 있는 것도 아니다. 그러나 현실에서 프리랜서는 일반적으로 사용되는 실정이다. 다만, 영국 정부는 프리랜서를 자영업자로 분류하며, 안전과 차별과 같은 예외사항을 제외하면 근로자에게 보장되는 권리를 부여하지 않는다.

[표 6-3] 영국의 프리랜서 정의

기준	광의의 정의	협의의 정의
근로자의 법적 지위	피용자를 두지 않는 모든 자영업자와 유한책임회사 임원	피고용자를 두지 않고 자기 명의의 사업자번호를 가지고 있는 자영업자와 유한책임회사의 임원
우산회사	우산회사와의 계약 하에서 일하는 프리랜서 포함	우산회사와의 계약 하에서 일하는 프리랜서는 피용자로서의 법적 지위를 갖고 있기 때문에 제외
숙련/직업	모든 숙련/직업 포함	표준직업분류 1~2그룹만 포함
기반 고객의 성격	조직 고객과 개인 고객	조직 고객
고객의 수	단수의 고객과 일하는 근로자도 포함	복수의 고객과 일하는 근로자만 포함
계약 기간	어떠한 기간의 계약도 모두 포함됨	특정 최대 기한을 갖는 계약만
주업/부업	풀타임 또는 파트타임의 주업 또는 부업에서 유급으로 프리랜서 노동을 하는 근로자	풀타임의 주업에서 유급으로 프리랜서 노동을 하는 근로자

자료: 이승렬 외(2013), p.20. 재인용

3) 독일

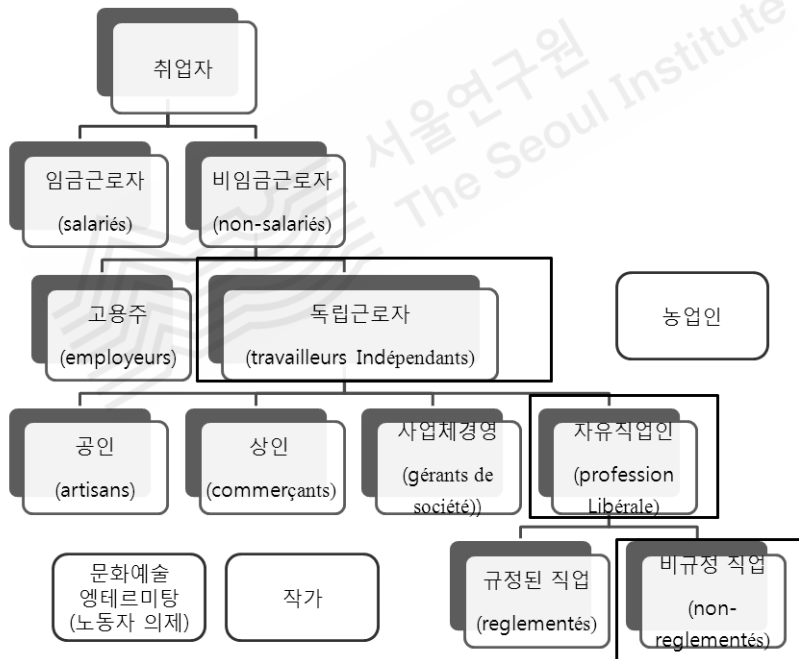
독일은 프리랜서를 좁게는 IT분야 개발자 가운데 프리랜서를 가리키는 한편, 넓은 의미로는 자유직종을 뜻한다. 이승렬 외(2013)의 자료에 따르면, 독일의 프리랜서 정의는 세 가지로 분류할 수 있다.

첫 번째 카탈로그상의 직업군이다. 여기에는 법률상 직업이 열거된 직업군을 말한

다. 두 번째는 이와 유사한 직업군이다. 예를 들면, 치과의사가 첫 번째 유형에 해당하고, 치과보조사는 유사 직업군에 해당한다. 세 번째는 업무상의 자유직업인이라고 하여 학문직, 예술직, 문필직 등이 이에 해당한다. 이처럼 독일은 프리랜서에 관해 법률 내에 정의를 두었으며, 세부적인 구분 또한 갖춰져 있다.

4) 프랑스

프랑스에서는 일반적으로 프리랜서라는 단어가 통용되고 있으나, 타 국가와 유사하게 법률적 정의는 존재하지 않는다. 따라서 개념 정의의 접근방식에 따라 차이가 발생할 수 있다. 다만, 공식 용어로 독립노동자를 사용하고 있다.



자료: 이승렬 외(2013), p.36. 재인용

[그림 6-1] 프랑스의 취업자 구분(사회보장 관점)

5) 소결

해외사례를 확인한 결과 한국과 마찬가지로 프리랜서에 관한 법률적 통계적 정의가 명확하게 이루어지지 않고 있다. 이는 새로운 산업체계, 유연해지는 노동시장 등의 요인으로 프리랜서를 단일하고 일률적인 정의로 포괄하지 못하는 경향성이 존재하기 때문이다.

하지만 한국의 근로기준법을 기준으로서는 근로자와 근로자가 아닌 이분법적 분류만이 가능하기 때문에 프리랜서와 같은 사회보장제도와 사회안전망의 보호를 받지 못하는 직업군은 여전히 과제로 남는다.

해외는 프리랜서의 개념과 정의가 명확하지 않으나 나름의 분류를 통해 사회보장·보호 체계를 갖추고 있는데, 이러한 사례를 바탕으로 한국의 적합한 모델과 방향성을 모색해야 한다.

2_프리랜서 권리와 법률적 보호

1) 영국

영국은 차별과 관련해 프리랜서에게도 여타 노동자와 동일한 권리를 보장하고 있다. 나이, 성, 결혼, 장애, 종교 등을 이유로 차별을 받지 않을 권리가 있다. 또한, 안전에 관해서는 사업주의 사업장에서 일하는 프리랜서는 노동자와 같은 권리를 갖는다. 이뿐 아니라 계약에 관한 부분 또한 권리와 의무를 규정할 수 있다.

2) 일본 - 업무위탁계약에 의한 근로형태와 노동법

오키 에이치(2016)에 의하면, 업무위탁계약 등 근로형태에 따른 노동자성에 관한 사회적 이슈가 존재한다. 프리랜서로 일하고 있다고 하더라도 노동자인지 아닌지 판가름하는 것을 보다 우선시하고 있다. 계약상의 근로형태가 아닌 실질적인 노동의 양상을 근거로 판단하는 것이다.

두 가지 기준이 있는데, 첫 번째는 지휘감독 하의 노동에 관한 판단 기준과 보수의 노무대상성이다. 이를 바탕으로 노동자성을 인정받을 시에는 프리랜서, 업무 위탁계약의 형태라고 하더라도 노동자가 보장받는 권리를 똑같이 적용한다.

3_임금과 소득에 대한 보호

1) 미국

a. 관계 법률상 기타 별도 방식으로 규정되어 있는 경우를 제외하고, 계약 체결 대상 보수 금액은 다음 기일 이전까지 해당 자유계약 근로자 앞으로 지급 이행되어야 한다:

1) 해당 계약 조건에 따른 보수지급 예정일 이전 또는 해당 계약서에 고용 당사자 측에서 계약 체결 대상 보수 금액을 지급해야 하는 날짜나 보수 지급일을 결정하는 방법이 명기되어 있지 않은 경우, 관련 계약 내용에 따른 자유 계약 근로자 측 서비스 완료 시점으로부터 30일 이내

b. 자유 계약 근로자 측에서 해당 계약 조건에 따른 서비스 이행 과정을 정상 완료한 경우, 고용 당사자는 적기 보수 수령 조건의 하나로 동 자유 계약 근로자 측에서 당초 계약 체결된 보수 지급액보다 적은 보수지급 조건을 수락하도록 요구하지 못한다.

- 뉴욕시 행정법 개정 20-929 적정 보수지급 기준

미국은 뉴욕을 중심으로 프리랜서 보호에 관한 사회적 흐름과 제도적 보완이 진전되고 있다. 미국은 전체 노동자 중 프리랜서 비중이 결코 낮지 않기 때문인데, 뉴욕의 경우 프리랜서의 임금과 보수 보호를 위한 행정법 개정을 시행했다. 보수 지급 이행을 명시해 지급의 강제성을 부과하고, 프리랜서 계약자에게 불이익한 변경을 하지 못하도록 보호하는 것이다.

2) 영국

영국의 임금 관련 보호장치는, 파견업체가 자영업자나 프리랜서에게 풀타임의 일을 시킬 때는 휴일수당의 권리가 발생하며, 일정 조건을 충족하면 병가에 해당하는 수당도 지급될 수 있다.

3) 일본

일본은 최근 들어 프리랜서의 최저보수를 보장하는 방안을 준비하고 있다. 뿐만 아니라, 서면계약으로 보수지급을 명확히 하는 것도 포함되어 있다. 작업별 최소 보수를 정하는 등 프리랜서 임금 보장체계의 법률명시를 진행하고 있다.¹⁾

4_사회보험 및 보장 정책

1) 미국

김성훈(2007)에 따르면, 프리랜서의 사회보장이 법률로 존재하진 않으나 프리랜서스 유니언이라는 노동조합을 통해 저렴한 의료보험을 제공하고, 경제적으로 세금을 낮추는 정책에 관한 활동을 펼쳐 프리랜서를 보호하고 있다.

2) 영국

이승렬 외(2013)에 의하면, 영국 프리랜서는 국민보험에 가입할 수 있으며, 구직자 수당, 고용지원 수당, 출산수당 등 소득을 보장하는 정책의 대상이 된다. 또한, 국가연금에 가입할 권리를 갖는다. 더불어 저소득 프리랜서는 세액공제와 복지혜택을 받을 수 있다.

¹⁾ 한겨레, 2018-02-20, "일본 프리랜서 '최저보수' 도입 검토"
<http://www.hani.co.kr/arti/international/japan/832850.html>

3) 프랑스

황준욱(2013)에 의하면, 프랑스 프리랜서는 근로자를 대상으로 한 사회보장과 농민, 독립노동자 대상 체계로 나뉜다. 의료, 산재, 가족 등의 보상으로 구성되어 있으며, 운영을 담당하는 조직은 구분된다. 또한 프리랜서, 내직종별 분류를 바탕으로 담당을 구분하고 있다.

4) 독일

이승렬 외(2013)에 의하면, 보장 내용에 따라 세부적으로 분류되어 있다. 건강보험은 질병 치료와 예방에 관한 급여가 포함되어 있다. 이는 프리랜서 여부를 떠나 국민 다수가 건강보험으로 보장을 받는다. 산재보험에 자영업자와 프리랜서가 자율적으로 가입할 수 있다. 연금과 노후보장은 직종과 종사지위에 따라 가입방식이 강제적, 의무적, 자율적으로 구분된다. 고용보험은 일부 제한이 있으나 자율적으로 가입할 수 있으며, 실직 시 보장도 가능하다.

5_해외사례 시사점

해외사례를 개괄적으로 검토한 결과 외국에는 보편적 사회보장법(영국, 독일)이나 직종별 사회보장(미국, 프랑스)을 바탕으로 한 프리랜서 보호는 있지만, 노동법체계에 프리랜서를 포함하지는 않고 있었다. 다만, 미국의 연방차원 독립계약자 규정이나 프랑스의 공식용어상 독립노동자 규정은 앞으로 프리랜서와 같은 비전형노동을 노동법체계에 포괄하는 논의의 단초가 될 수 있을 것으로 보인다.

[표 6-4] 프리랜서 관련 해외사례 요약

	미국	영국	독일	프랑스	일본
정의	연방차원 법률에 독립계약자	자영업자에 포함	법률상 자유직종	공식용어상 독립노동자	-
법률적 보호	뉴욕차원의 프리랜서 조례를 통한 행정적 보호장치	차별 관련은 노동자와 동일하게 보호	세 가지로 분류 (열거된 직업군, 유사 직업군, 업무상 자유직업)	-	계약의 실질상 노동자성 판단 후 보호
임금과 소득 보호	뉴욕 프리랜서 보수지급 이행 보장 행정제도 및 계약불이행변경 방지 조례	프리랜서 사용업체에게 일정조건에 따른 휴일수당, 병가수당 지급의무 부과	-	-	작업별 최소 보수 규정 등을 통한 임금보장 법률명시 논의 중
사회보장 보장	프리랜서스 유니언 등 노동조합을 통한 의료보험, 세금절감 등 혜택	국민보험을 통한 구직수당, 고용지원, 출산수당, 국가연금 수급	건강, 산재, 연금, 고용보험 가입가능	의료, 산재, 가족 등의 보상제도 갖춘	일반 사단법인 전문가 및 커리어 프리랜서 협회를 통한 복리후생, 배상책임보험 등
소결	국가차원의 경제법상 공정거래로 프리랜서 보호, 사회보장은 민간에 맡김.	자영업자 보호에 프리랜서를 포괄. 사회보험은 국가적 보편 보험을 적용.	사회안전망의 프리랜서 보호가 강함	노동의 방식과 직종에 따라 각기 다른 수당, 보험제도 마련	경제법상 보호, 공정거래를 바탕으로 한 프리랜서 보호 논의 중
노동법 체계에 프리랜서(비전형노동)를 포괄하여 보호하는 제도는 없거나 미비, 사회보장법상 보호는 보편적 사회보장을 통한 보호와 직종별 사회보장이 있으며, 비전형 노동 자체를 대상으로 한 사회보장설계는 없음.					

07

결론

- 1_시사점
- 2_사각지대 해소
- 3_사회보험 전면 개편
- 4_제3의 개념 도입 검토

07 | 결론

1_시사점

면접조사에서 만난 4명의 청년은 프리랜서라는 비전형 노동형태로 자신이 원하는 방식으로 노동하고자 하였으나 제도적 사각지대에서 ‘존재하지만 존재하지 않는 것’처럼 각자도생하고 있었다. 새롭게 등장하고, 증가하고 있는 비전형 노동 계층의 일과 삶에 대한 요구에 발맞춰 제도가 변화하지 못하고 있다.

디지털자본주의 발달에 대응한 제도개선의 미비는 결국 비전형 노동자를 제도로부터 배제해 노동자로서, 시민으로서 누려야 할 권리를 누리지 못하는 사각지대에 방치하는 결과로 이어지고 있다. 그리고 이러한 디지털 기술 관련 산업으로 유입되는 주 연령층은 지금의 청년층과 미래의 청년층이다. 기초통계상 기존 제도의 개선 부족과 행정집행 미비로 노동보호의 사각지대에 놓인 청년 비전형 노동자는 57만여 명에 달할 것으로 추정되나, 이 수치 또한 40세 미만의 전문직 및 관련 종사자에 한정된 것일 뿐이다. 플랫폼 경제의 활성화는 단순노무까지 플랫폼을 통해 활용하고 있기에, 이러한 부분까지 고려해 청년비전형노동자를 추산한다면 그 수는 더욱 증가할 것으로 보인다.

이미 2000년대 초반부터 논의했던 비전형 노동 보호 조치는 이 이상 미룰 수 없는 시대의 과제이다. 법률상 ‘근로자’의 정의는 모호하고, 법원의 ‘근로자성 판단기준’은 현장의 노동자가 도무지 알기 힘들다. 이것으로는 계속해서 변화하고 증가하는 비전형노동자를 포괄하여 보호할 수 없다. 해외사례검토에서 본 바와 같이 경제법상 보호, 사회보험법상 보호, 노동법상 보호, 정책 통계상의 가시화 등 비전형 노동자에게 노동자로서의 시민적 권리를 보장해 주는 국가의 적극적 대책을 추진해 나가야 한다. 이에 앞의 선행연구 검토, 법제와 입법 논의, FGI, 해외사례 검토를 바탕으로 ① ILO 권고 이행과 노동행정 강화를 통한 사각지대 해소, ② 근로자성에 구애받지 않는 사회보험 전면 적용, ③ 제3의 개념 도입을 검토하는

공론의 장 형성 등 세 가지 방안을 비전형 노동자를 위한 정책적 대안으로 도출했다.

2_사각지대 해소

국제노동기구(ILO)는 이미 2006년에 『고용관계에 관한 권고』를 채택하며 유연해지고 다변화되는 노동시장과 고용형태에 맞는 국가적, 제도적 수준의 대응을 주문했다. ILO는 특히 노동법상 보호를 받지 못하는 노동자층 증가의 주요 원인이 고용관계와 관련된 법제도가 지나치게 협소하게 설정된 상황에 있다고 지적하며 노동현실에 맞는 제도개선의 필요성을 역설했다.

한국은 1994년 이래로 사법부의 판례 경향이 근로자의 개념 정의를 확대하는 방향으로 발전하고 있지만, 소송과 판결로 자신의 권익을 보호받는 노동자의 수는 결코 많지 않다. 법률상 근로자 개념의 모호성 내지는 협소함, 그리고 사법부 판결에의 높은 의존도는 전형적이지 않은 고용계약에 처해 있는 다수 노동자의 권익을 심각하게 침해하는 결과를 초래하고 있다.

ILO 권고의 이행을 전제로 필요시 근로기준법이나 노동조합 및 노동관계조정법이 규정하는 근로자(노동자)의 정의 규정을 확대 혹은 명확히 해야 한다. 무엇보다도 근로자성 판단에 관한 노동행정의 역할을 대폭 강화해 개별 사업장에서 발생하는 분쟁의 사법부 판결 의존도를 낮추고 노동법 적용의 사각지대를 해소해 나가야 한다.

3_사회보험 전면 개편

상당한 사용종속관계를 전제로 사업주의 의무와 근로자(labor)의 권리를 규정하는 노동법과 노동자(worker) 소득의 일부 기여를 전제로 사회적 위험을 공동으로 관리하는 사회보험은 운영의 취지와 목적이 전혀 다르다. 달리 말하면 노동법

과 사회보험이 규정하는 ‘노동자’의 개념이 일치할 필요는 없는 것이다.

그러나 고용보험법 등 사회보험 관련 법률은 근로기준법이 규정하는 근로자와 거의 일치하는 개념을 사용하고 있다. 이로 인해 현행 사회보험은 노동법에서 명시적으로 혹은 모호하게 배제되어 있는 비전형 노동자를 포괄하지 못하고 있다. 앞으로 비전형 노동자가 점점 확대될 전망 속에서 이와 같은 제도와 현실의 부정합 상태를 방치하는 것은 바람직하지 않다.

관련하여 황덕순(2017)은 “좁은 의미의 근로자만을 피보험자로 하고, 완전실업자에게만 실업급여를 지급한다는 전통적인 패러다임을 넘어서 피보험자의 범위를 넓히고 급여 지급대상을 확대하는 방향으로 패러다임을 전환해야만 한다”고 지적한다. 보다 구체적으로 사업장과 피보험자 두 차원으로 규정된 적용범위를 ‘모든 종속 노동’(임금근로 및 특고 등 명백한 자영업 제외)을 제외한 모든 노동 포함)에 기반을 둔 소득활동을 기준으로 재정립해야 하며, 소득 감소에 따른 부분실업 시에도 실업급여를 지급하는 방안을 도입해야 한다고 주장했다.

4_제3의 개념 도입 검토

정부와 노사정위원회는 이미 2000년대에 준종속근로자 혹은 유사근로자 등의 개념을 제시하며 중간적 수준의 종속성을 전제로 중간적 수준의 보호요건이 성립하는 ‘제3의 개념’을 검토한 바 있다. 그러나 노사합의의 불발과 국회 논의의 난맥상 등의 요인으로 입법 과정이 진전되지는 못했다.

2010년대 들어 플랫폼 경제(platform economy), 클라우드 워크(crowd work) 등으로 상징되는 디지털자본주의가 발달함에 따라 제3의 개념 도입을 검토할 필요성이 커지고 있다. 이와 같은 경제적 환경의 변화는 노동법의 사각지대를 넓히는 위험요소로 볼 수도 있지만, 적절한 수준의 보호요건 성립을 전제로 노동자 개인의 자유로운 작업방식을 존중하는 긍정적인 요소도 착안할 수 있기 때문이다.

전통적인 경제법(공정거래법, 약관법 등)만으로는 새로운 형태로 등장하는 비전형 노동자의 권익을 온전히 보장하기 어렵다는 측면도 제3의 개념 도입을 지지하는 요인이다.

다만 제3의 개념의 도입은 기존의 근로기준법을 비롯한 노동관계법령의 체계에 영향을 받는 전체 사업주와 노동자에게 크게 영향을 미칠 수 있는 사안이기 때문에 신중한 접근이 필요하다. 이를 검토하는 필수적인 절차로써 비전형 노동 당사자와 전문가, 정책입안자 등이 숙의를 거쳐 합리적인 결론을 도출하는 공론의 장이 마련되어야 한다.



참고문헌

- 강성태, 2000, “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성의 판단”, 『노동법학』, 11, pp.35-52.
- 강성태, 2007, “특수고용직의 노동법적 보호”. 『노동정책연구』, 7(3), pp.93-117.
- 강성태, 2014, “비공식 고용과 노동법”. 『노동법연구』, 36, pp.147-178.
- 경제사회발전노사정위원회, 2013. 「비전형근로자 보호방안 정책보고서」
- 국가인권위원회, 2017, 「15진정0394800 차별시정위원회 결정문」
- 관계부처합동, 2006, 「특수형태근로종사자 보호대책」
- 김인재, 2009, “특수형태근로종사자의 법적 보호방안”. 『노동법학』, 31, pp.237-272.
- 노동부, 2000, 「비전형근로자 보호대책」
- 이승렬·김삼수·황준욱·박명준·신현구, 2013, 「프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제」, 한국노동연구원
- 윤애림, 2006, “ILO 『고용관계 권고』와 한국의 특수고용 입법논의”. 『노동법학』, 23, pp.157-183.
- 장지연, 2017, “프리캐리어의 확산과 사회보험의 미래”. 『사회정책연합학술대회』
- 황준욱·권현지·김영미·박재성·남재량, 2009, 「프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로」, 한국노동연구원
- 황덕순, 2017, “사각지대 해소를 위한 고용보험의 혁신방향과 과제”. 『노동리뷰』, 2017-05 pp.32-39, 한국노동연구원
- 오키 에이치, 2016, “일본 업무위탁 계약종사자의 근로형태”, 『국제노동브리프』, 2016-10, pp.54-55, 한국노동연구원
- 김성훈, 2007, “미국의 프리랜서 노동조합”, 『국제노동브리프』, 2017-12, pp.43-50, 한국노동연구원
- 황준욱, 2013, “프랑스 프리랜서의 사회보장”, 『국제노동브리프』, 2013-12, pp.3-15, 한국노동연구원

<http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>(국회 의안정보시스템)

<https://mdis.kostat.go.kr/index.do>(통계청 마이크로데이터 통합서비스)



작은 연구 좋은 서울 17-02

청년 비전형 노동 실태분석과 제도개선 방안

발행인 _ 서왕진

발행일 _ 2018년 3월 29일

발행처 _ 서울연구원

비매품

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.

