

프리랜서의 노동과 위험

- 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제 -

www.kli.re.kr

이승렬 · 김삼수 · 황준욱 · 박명준 · 신현구

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(이승렬) 1
제1절 이 연구를 하는 까닭은 무엇인가?	1
제2절 어떻게 연구할 것인가?	3
1. 보고서 구성과 연구 방법	3
2. 사례 연구 대상 선정	7
제2장 프리랜서의 정의와 통계	(이승렬 · 김삼수 · 황준욱 · 박명준) 10
제1절 외국의 프리랜서 정의와 통계	11
1. 미 국	11
2. 영 국	16
3. 독 일	26
4. 프랑스	34
5. 소 결	40
제2절 한국의 프리랜서 규모	41
1. 경제활동인구조사 2012년 8월 부가조사 결과	41
2. 지역고용조사 2012년 3/4분기 조사 결과	42
제3장 프리랜서의 일자리 특성과 위험 : 한국노동패널조사	
결과	(이승렬) 47

제1절 한국노동패널의 프리랜서 조사 개요	47
1. 조사 개요	48
2. 2010년 현재의 상황	52
제2절 프리랜서의 일자리 특성과 변동	54
1. 프리랜서의 일자리 특성	54
2. 프리랜서의 종사상 지위 변동	69
제3절 프리랜서의 소득·건강·사회보험	72
1. 프리랜서의 소득	72
2. 프리랜서의 건강	74
3. 프리랜서의 사회보험 가입	76
제4절 소 결	77
 제4장 사례 연구 1 : 건축가	(황준욱) 80
제1절 도 입	80
1. 연구 대상, 목적 및 내용	80
2. 연구 방법	82
3. 건축가 고용 현황	83
제2절 프리랜서 건축가의 선택 및 진입과정	85
1. 건축가의 진입경로	85
2. 프리랜서 건축가의 진입경로	86
3. 프리랜서 건축가의 자발적 선택	86
4. 프리랜서 건축가 선택 시 위험에 대한 대비	88
제3절 프리랜서 건축가의 직무, 일감, 네트워크	89
1. 프리랜서 건축가의 직무	89
2. 프리랜서 건축가의 일감과 네트워크	93
제4절 프리랜서 건축가의 보상 및 근로환경	101
1. 프리랜서 건축가에 대한 계약과 보상	101
2. 프리랜서 건축가의 근로시간과 자율성	104

3. 프리랜서 건축가에 대한 사회보장	105
4. 프리랜서 건축가의 노동자 인식과 업무 창의성 인식	107
제5절 프리랜서 건축가의 행복	108
1. 프리랜서 건축가의 일과 가정(또는 개인생활)	108
2. 프리랜서 건축가의 만족도	110
제6절 프리랜서 건축가의 교육훈련, 경력형성 및 조직 활동	112
1. 프리랜서 건축가의 교육훈련 및 자격	112
2. 프리랜서 건축가의 경력형성	115
3. 프리랜서 건축가의 조직활동	117
제7절 요약 및 시사점	118
1. 요 약	118
2. 일감의 불안정성과 네트워크	119
3. 관련 조직 활동의 활성화	120
 제5장 사례 연구 2 : 만화가	(신현구) 121
제1절 서 론	121
제2절 만화산업 및 만화시장	123
1. 만화 생태계 및 만화시장 개관	123
2. 만화가 관련 통계	130
제3절 진입 및 경력형성	132
제4절 소득 및 계약조건	137
제5절 작업수행 방식	146
제6절 위험과 사회안전망	151
제7절 요약 및 시사점	154
 제6장 사례 연구 3 : 방송 피디(PD)	(김삼수) 158
제1절 연구의 개요	158

1. 연구의 과제	158
2. 연구 방법	159
3. 방송 프로그램의 생산과 관련 직무	160
제2절 프리랜서 방송 피디의 인적자본 축적과 직업선택	164
1. 방송 피디의 진입경로	164
2. 방송직 경력과 프리랜서 방송 피디 전환	166
제3절 방송 피디의 숙련형성과 프리랜서 피디의 숙련	170
1. 숙련형성	170
2. 독립계약자로서의 프리랜서 피디의 숙련	171
제4절 프리랜서 방송 피디의 계약과 업무	172
1. 업무 수주와 계약	172
2. 업무수행	177
3. 작업도구	179
제5절 프리랜서 방송 피디의 직업상의 제 위험: 일감, 소득, 직업의식과 노동권	181
1. 일감과 소득	181
2. 업무상 재해	184
3. 직업의식	185
4. 집단적 대표권 문제	186
5. 저작권 문제	187
제6절 프리랜서 방송 피디의 사회적 안전망 적용실태와 문제점	188
1. 사회적 안전망의 적용실태	188
2. 문제점	190
제7절 요약 및 시사점	192
1. 프리랜서 직업선택과 노동자성	192
2. 노동권과 업무 수주계약의 개선	193
3. 사회적 안전망의 정비 및 확충	194

제7장 사례 연구 4 : IT부문 소프트웨어 개발자 (박명준)	196
제1절 도 입	196
제2절 IT부문 소프트웨어 개발업과 개발자 개관	200
1. IT부문 고용구조의 특징	200
2. 소프트웨어 개발업과 개발자의 특성	204
제3절 IT 개발자 프리랜서 되기 : 인적자본 축적과 직업선택	208
1. 기본 직업교육부터 프리랜서로의 전환까지의 경력	208
2. 프리랜서로의 전환 : 프리랜서 선호구조와 수요	211
제4절 개발자 프리랜서의 업무수행 방식	215
1. 업무 수주	215
2. 업무계약	218
3. 업무수행	222
제5절 개발자 프리랜서의 사회적 위험	224
1. 개발자 프리랜서를 둘러싼 사회적 위험들	225
2. 사회적 위험에 대한 프리랜서들의 대응	229
제6절 소 결	231

제8장 프리랜서 사회보장의 국가 간 비교

..... (이승렬 · 김삼수 · 황준욱 · 박명준)	235
제1절 한 국	235
1. 고용보험	236
2. 산재보험	239
3. 국민연금	240
4. 건강보험	242
제2절 영 국	245
1. 영국 프리랜서의 고용관련 권리	245
2. 영국 프리랜서의 사회안전망	248
3. 요약 및 정책적 시사점	255

제3절 프랑스	258
1. 프랑스 프리랜서의 사회보장	258
2. 정책 시사점	266
제4절 독 일	267
1. 독일 사회보장체계의 발전상과 기본 원리	267
2. 자유직업인의 사회적 안전망	269
3. 소 결	278
제5절 미 국	279
1. 프리랜서를 위한 건강보험 및 퇴직연금제도 운영	280
2. 프리랜서를 대상으로 하는 정보제공	281
3. 정치적 운동	282
 제9장 결 론	 (이승렬) 284
제1절 프리랜서의 노동과 위험	284
제2절 프리랜서 노동의 미래를 위한 정책과제	289
1. 프리랜서를 위한 사회보험의 적용 확대와 가입 강화	289
2. 프리랜서의 전문성 제고: 향상훈련·재교육의 강화	292
3. 프리랜서 계약관계의 공정성 강화	293
4. 프리랜서 고용통계의 작성	294
5. 프리랜서의 조직적 대응	296
 참고문헌	 298

표 목 차

〈표 1- 1〉 교육·경력 조사 설문지 주요 내용	5
〈표 1- 2〉 심층면접 조사 설문지 주요 내용	6
〈표 1- 3〉 1주일 작업일지(예)	7
〈표 2- 1〉 근로자 구분을 위한 심사	12
〈표 2- 2〉 판례 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소	13
〈표 2- 3〉 경제적 실체 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소 ...	14
〈표 2- 4〉 피고용자와 자영업자의 판단기준	18
〈표 2- 5〉 프리랜서 정의	20
〈표 2- 6〉 직업별 프리랜서 노동력(대분류 : 2011년)	23
〈표 2- 7〉 주요 직업별 프리랜서 규모(소분류)	24
〈표 2- 8〉 산업별 프리랜서 규모(2011년)	25
〈표 2- 9〉 프랑스의 고용 현황(2010년 기준)	38
〈표 2-10〉 프리랜서 직업별 규모(2012년 8월)	41
〈표 2-11〉 프리랜서 직업별 구성(2012년 8월)	42
〈표 2-12〉 지역고용조사의 전문가 및 관련 종사자 분류	43
〈표 2-13〉 전문직 중분류 종사상 지위별 구성(빈도)	44
〈표 2-14〉 전문직 중분류 종사상 지위별 구성(백분율)	45
〈표 2-15〉 지역별 고용조사(2012년 3/4분기) 고용원이 없는 전문직 자영업자 구성	46
〈표 3- 1〉 고용형태별·경영특성별 취업자 구성(2007년)	48
〈표 3- 2〉 고용형태별 프리랜서 여부(2007년)	49
〈표 3- 3〉 경영형태별·고용형태별 프리랜서 구성(2007년)	50
〈표 3- 4〉 경영형태별·종사상 지위별 프리랜서 구성(2007년)	50

〈표 3- 5〉 성별 프리랜서 구성(2007년)	51
〈표 3- 6〉 연령대별 프리랜서 구성(2007년)	51
〈표 3- 7〉 학력별 프리랜서 구성(2007년)	51
〈표 3- 8〉 직종별 프리랜서 구성(2007년)	52
〈표 3- 9〉 프리랜서 종사상 지위별 구성(2010년)	53
〈표 3-10〉 프리랜서 근로시간 · 소득(2010년)	54
〈표 3-11〉 요인별 직무 만족(2007년)	62
〈표 3-12〉 주된 일자리 취업 연도	67
〈표 3-13〉 프리랜서 취업개월(2007~09년)	68
〈표 3-14〉 취업개월별 프리랜서 구성(2007~09년)	68
〈표 3-15〉 프리랜서 종사상 지위 변동(빈도 : 2006~07년)	69
〈표 3-16〉 프리랜서 종사상 지위 변동(백분율 : 2006~07년)	70
〈표 3-17〉 프리랜서 종사상 지위 변동(빈도 : 2007~08년)	71
〈표 3-18〉 프리랜서 종사상 지위 변동(백분율 : 2007~08년)	71
〈표 4- 1〉 인터뷰 대상 건축가 개요	82
〈표 4- 2〉 Job Map 직업분류에서 건축가	84
〈표 4- 3〉 인터뷰 대상자 주요 경력형성 과정	115
〈표 5- 1〉 1960~2000년대까지 한국 만화시장의 변화와 주요 특징 ...	126
〈표 5- 2〉 우리나라 만화시장 규모 및 웹툰시장 규모 추이	127
〈표 5- 3〉 만화 및 애니메이션산업 종사자 수	131
〈표 5- 4〉 포털사이트 웹툰의 최저 원고료 기준(2009년)	140
〈표 5- 5〉 강풀 작가의 웹툰 〈그대를 사랑합니다〉의 작업과정	148
〈표 6- 1〉 인터뷰 대상 방송 PD의 개요	160
〈표 6- 2〉 방송산업 직무 구분	162
〈표 6- 3〉 방송인력의 취업형태에 따른 분류	163
〈표 6- 4〉 방송산업 직무별 종사자 현황	163
〈표 6- 5〉 방송영상 독립제작사 직무별 종사자 현황	164

〈표 7- 1〉 IT 개발자 피면접인들 개관	198
〈표 7- 2〉 개발자 프리랜서의 유형과 피면접인별 위치	199
〈표 7- 3〉 한국 IT부문 인력 현황의 변동(2001~11년)	201
〈표 7- 4〉 한국 IT산업의 부문별 고용추이	201
〈표 7- 5〉 한국 IT산업 인력 고용의 질적 현황	204
〈표 7- 6〉 IT부문 개발자들의 유형들	208
〈표 7- 7〉 개발자 프리랜서의 유형	232
〈표 8- 1〉 고용보험 적용사업장 정의	236
〈표 8- 2〉 고용보험 적용예외 근로자 정의	237
〈표 8- 3〉 고용보험의 보험료율	237
〈표 8- 4〉 고용보험 자영업자 가입 요건	238
〈표 8- 5〉 고용보험 자영업자 가입제한 업종	238
〈표 8- 6〉 산재보험 적용제외 사업장	239
〈표 8- 7〉 국민연금 사업장 가입자 적용대상 제외	241
〈표 8- 8〉 사업장 가입자의 국민연금 연금보험료율(2013년 기준) ...	241
〈표 8- 9〉 국민연금 기준소득월액 정의	241
〈표 8-10〉 국민연금 지역가입자 적용대상 제외	242
〈표 8-11〉 건강보험 직장가입자 적용제외자	243
〈표 8-12〉 사업장 가입자의 건강보험료율(2013년 기준)	243
〈표 8-13〉 건강보험 지역가입자 적용제외자	244
〈표 8-14〉 건강보험 지역가입자 보험료 산정방식	244
〈표 8-15〉 국민보험기여금의 구분과 보험료(2013~14년)	252
〈표 8-16〉 국민보험금부의 수급자격 여부(국민보험 종류별)	252
〈표 8-17〉 기초퇴직연금 기여금과 점수	265
〈표 8-18〉 보충퇴직연금 기여금과 점수	265
〈표 9- 1〉 프리랜서 계약근로자(professional contractors) 분류	285
〈표 9- 2〉 사례 연구 대상의 일자리 특성 비교	286

그림목차

[그림 2- 1] 미국 독립계약자 통계(1995~2005년)	15
[그림 2- 2] 독일의 자유직업인의 경제활동인구	31
[그림 2- 3] 독일의 자영업적 자유직업군의 주요 업종별 분포	31
[그림 2- 4] 1950~2012년 독일 내 자유직업인 내 자영업자 규모의 연도별 발전상(2013. 1. 1. 기준)	32
[그림 2- 5] 독일의 자영업적 자유직업인의 직종별 분포 (2012년 기준)	33
[그림 2- 6] 프랑스의 취업자 구분(사회보장 관점)	36
[그림 3- 1] 프리랜서·자영업자의 근무시간 규칙성 비교 (2007년)	55
[그림 3- 2] 프리랜서·자영업자의 근무시간 결정방법(2007년)	55
[그림 3- 3] 프리랜서·자영업자의 근무시간 불규칙성 이유 (2007년)	56
[그림 3- 4] 프리랜서의 사업자등록 여부(2008년)	57
[그림 3- 5] 사업체가 운영되는 장소	57
[그림 3- 6] 프리랜서·자영업자의 사업체 상황(2007년)	58
[그림 3- 7] 작업환경(2007년)	59
[그림 3- 8] 교육훈련 경험 여부·희망 여부(2007년)	60
[그림 3- 9] 직무 만족(2007년)	61
[그림 3-10] 좋은 일자리 조건(1순위, 1&2 순위)	63
[그림 3-11] 생활 만족(2007년)	64
[그림 3-12] 사회경제적 지위(2007년)	65
[그림 3-13] 사회적 지위 향상 가능 정도(2007년)	65
[그림 3-14] 주·부업 여부별 프리랜서 구성(2007년)	66

[그림 3-15] 세전·세후 연간 근로소득(2007년)	72
[그림 3-16] 세후 연간 근로소득 추이(2007~09년)	73
[그림 3-17] 건강이 좋지 않은 개인의 비중(2007~10년)	74
[그림 3-18] 감각기관 장애 및 육체적 제약 여부(2007년)	75
[그림 3-19] 프리랜서·자영업자의 국민연금 가입 여부	76
[그림 3-20] 프리랜서·자영업자의 산재보험 가입 여부	77
[그림 5- 1] 한국만화 생태계 기본구조	125
[그림 5- 2] 주요 포털사이트의 웹툰 연재작품 수	128
[그림 7- 1] 한국 IT인력의 고용규모 추이	202
[그림 7- 2] 최근 한국 IT산업 인력의 고용증감 현황	202
[그림 7- 3] 한국 IT부문 상장기업 고용 추이	203
[그림 8- 1] 우산회사의 고용구조	258

요 약

◆ 연구 목적과 방법 및 보고서 구성

미래의 고용형태로 알려진 프리랜서(freelancer)의 일과 삶 그리고 이들이 일과 삶의 현장에서 직면하는 위험을 알아보는 것이 본 연구가 가지는 첫 번째 목적이다. 그리고 두 번째 목적은 근로자도 자영업자도 아닌 모호한 종사상 지위로 사회안전망 체계에 명확하지 않게 편입되어 있는 프리랜서를 대상으로 하여 한국과 외국의 사회보장체계를 비교함으로써 한국의 프리랜서가 일과 삶에서 직면하는 위험에 대한 불안을 조금이나마 완화하도록 하는 사회보장체계의 구축을 강구하여 보고자 하는 것이다.

제2장에서는 프리랜서 정의와 규모를 문헌 검토와 통계자료 집계로 알아보았다. 이어서 제3장에서는 프리랜서 여부를 조사한 한국노동패널 10차(2007년) 부가조사 결과를 이용하여 프리랜서의 일자리 특성을 파악하였다. 제4~7장은 대표적 프리랜서 직종인 건축가, 만화가, 방송 PD, IT 개발자를 대상으로 사례 연구를 시도하였다. 사례 연구 방법으로서 현재 활동을 하고 있는 프리랜서 2~3명과 면접하고, 이들이 작성한 1주일간의 활동일지를 분석하는 방법을 채택하였다. 제8장에서는 외국의 프리랜서 사회보장 실태를 파악하였다. 복지국가로 알려진 영국, 프랑스, 독일을 대상으로 하였으며, 해당 국가를 방문하여 관계자를 면담하고 자료를 수집하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 하여 프리랜서의 미래를 위한 정책과제를 고민하여 본 것이 제9장의 결론이다.

◆ 프리랜서의 정의와 통계

1. 정 의

미국, 영국, 독일, 프랑스의 4개국 사례에서 확인된 공통점이라면 프리랜서에 대한 공식적 정의가 없다는 점이다. 먼저 미국의 경우에 프리랜서를 법률에서 정하고 있지는 않은 것으로 보이나 연방 법률의 ‘독립계약자(independent contractor)’라는 용어가 프리랜서를 통칭한다고 볼 수 있을 것이다. Cohany(1996)는 인구현황조사(Current Population Survey: CPS) 1995년 2월 결과에 기초하여 다양한 고용형태의 취업자 규모를 산정하는 과정에서 독립계약자의 규모를 1995년 2월 현재 8.3백만 명으로 추계하였다. 그리고 미국의 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)이 공식적으로 독립계약자 통계를 발표한 것은 2005년까지인 것으로 파악되는데 2005년의 경우에 독립계약자는 10.3백만 명으로 이는 취업자 전체의 7.4%였다.

다음으로 영국에서 프리랜서는 근로자, 노동서비스의 최종사용자, 다양한 노동현장 조직에서 다양하게 사용되고 있다. 정부(BIS)에서 사용하는 기준에 따르면, 프리랜서는 자영업자(self-employed)로서의 고용상의 지위를 가지며, 컨설턴트, 청부업자와 같은 계약 유형에 속한다. 자영업자로서 산업안전이나 차별로부터의 보호와 같이 예외적인 사항을 제외하고는 근로자(workers)에게 폭넓게 보장되는 고용 관련 권리(employment rights)가 부여되지 않는다. 그리고 조세나 영국의 사회보장의 중추가 되는 국민보험기여금도 스스로 처리해야 한다. 그리고 숙련된 전문직(skilled professional)을 프리랜서로 보는 Kitching and Smallbone(2008)은 관례적 정의를 이용하여 광의, 협의, 그리고 양자를 결합한 중간 정도의 세 가지로 프리랜서의 일을 정의하고, 2011년 4~6월 시점에서 협의의 정의에 따라 추계하면, 영국의 프리랜서는 155만 9천 명이었다. 이는 전체 취업자의 5~6% 수준으로 광의의 정의에 따른 프리랜서 추계는 같은 기간 중 353만 6

천 명이었다.

독일에서 프리랜서라는 용어는 최근에야 등장한 표현으로 그것은 두 가지 의미를 지닌다. 협의로는 IT 분야의 소프트웨어 개발자들 가운데 프리랜서로 활동을 하는 이들을 가리키며, 광의로는 보다 넓은 의미의 소위 ‘자유직종’을 가리킨다. 후자의 경우 전통적으로 ‘프라이에 베루플러(Freie Berufler)’라고 하는 이름으로 통칭되는데, 이는 한국어로 ‘자유직업인’으로 번역 가능하며, 통상 한국에서 생각하는 프리랜서와 상당히 일치한다. 독일의 자유직업인은 법률적으로 명시된 개념으로 별도로 성립되어 있고 그 세부 규정까지 되어 있다. 관련 법령에 따르면, 자유직업이란 “일반적으로 특별한 직업적 특성 또는 창조적 재능을 기반으로 하며, 위탁자와 공익 사이에서 높은 수준의 서비스를 제공하면서, 개인적이고 책임감 있는 독립 콘텐츠를 창출하는 직업”을 가리킨다. 자유직업인에는 크게 세 가지 유형이 존재하는데, 그것은 각각 ‘카탈로그상의 직업군’, 그와 ‘유사한 직업군’, 그리고 ‘업무상의 자유직업군’ 등이다. 연방자유직업연합(BFB)의 자료에 따르면, 자유직업인으로서 경제활동을 수행하는 이들의 규모는 2012년에 43만 9천 명에 이른다. 2012년 경제활동인구가 약 4,150만 명이었으므로, 자유직업인의 비율은 대략 10.5% 정도다.

프랑스에서는 프리랜서 범위를 크게 독립노동자, 자유직업인, 규정되어 있지 않은 자유직업인 등 세 가지로 본다. 실제적으로, 프랑스는 프리랜서를 유사하게 나타내는 기준으로 독립노동자라는 독자적인 정의와 기준을 가지고 프리랜서적으로 일을 하고 있는 사람들을 표현하고 있으며, 이에 따라 프랑스 통계청이 매년 발표하는 고용 통계(Enquête Emploi) 2010년 자료에 따르면, 종사상 지위를 기준으로 할 때 프랑스 내 독립노동자는 약 1,667천 명인 것으로 추산하였다. 이는 전체 취업자 25,692천 명 중 6.5%이며, 비임금근로자 2,957천 명 중 56%에 해당한다.

한국에서는 아직 프리랜서에 대해 명확한 정의가 없으나 근로기준법의 고용관계 기준으로는 ‘근로자’와 ‘근로자가 아닌’ 경우만으로 구

분되며, 통계청의 경제활동인구조사 분류(종사상 지위)로는 ‘임금근로자’와 ‘비임금근로자’의 영역에 속한다. 따라서 프리랜서는 고용관계의 기준으로는 계약관계의 성격에 따라 고용관계라면 근로자로 분류가 될 것이고, 고용관계가 아니라면 근로자로 간주되지 않는다. 외국의 정의를 참고한다면, 경제활동인구조사의 종사상 지위에서는 임금근로자의 ‘특수형태근로종사자’와 비임금근로자의 ‘고용원이 없는 자영업자’에 프리랜서가 포함될 개연성이 크다. 다만, 이 경우에는 계약기간이나 계약 상대방의 다양성 등이 전혀 고려되고 있지 않게 된다. 영국과 같이 ‘고용원이 없는 자영업자’를 프리랜서로 간주하되 협의로서 관리직과 전문직만을 프리랜서의 범주에 포함시키는 방식도 생각해 볼 수 있다.

2. 한국의 프리랜서 규모

프리랜서가 경제활동인구조사의 ‘특수형태근로종사자’와 ‘고용원이 없는 자영업자’라는 범주 내에 있을 것으로 간주되는 만큼 2012년 8월 부가조사 결과로부터 광의의 프리랜서가 어느 정도의 규모가 될 것인지 추산해 보면, 2012년 8월의 경우에 특수형태근로종사자는 545천 명이고, 고용원이 없는 자영업자는 4,265천 명이다. 따라서 영국에서 사용한 광의의 프리랜서는 4,810천 명이 된다. 2012년 8월 현재 취업자 수는 24,859천 명이므로 19.3%에 해당한다. 협의의 개념을 적용한다면, 관리직과 전문직만이 프리랜서에 해당하게 되어 이들을 합산해 보면, 656천 명이다. 2012년 8월 현재 취업자 수의 2.6%에 해당한다.

경제활동인구조사 8월 부가조사의 아쉬움이라면, 직업분류가 두 자리라는 점이다. 이에 따라 조금 더 상세한 직업이 제시되지 못한다. 지역고용조사는 경제활동인구조사와 달리 세 자리의 직업분류가 확인되어 경제활동인구조사보다 상세한 직업 정보를 알 수 있다. 다만, 근로형태가 조사되지 않아 고용원이 없는 자영업자의 경우에 한

정하여 프리랜서의 직업적 구성을 알아보면, 문리·기술 및 예능 강사와 기술영업 및 중개관련 종사자의 구성비가 합하여 63.2%를 차지한다. 그리고 작가·기자 및 출판 전문가, 화가·사진가 및 공연예술가, 디자이너, 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가, 정보시스템 개발전문가, 연극·영화 및 영상전문가, 건축 및 토목공학 기술자 및 시험원, 사회복지 관련 종사자의 순으로 많은 편이다.

◆ 프리랜서 일자리 특성과 위험 : 한국노동패널조사 결과

한국노동패널 10차 부가조사에서는 자영업자와 특수형태근로종사자를 대상으로 하여 본인이 프리랜서인지를 확인하였다. 자신이 프리랜서라 응답한 개인은 165명이었다. 한국노동패널조사에서 확인된 프리랜서의 일자리 특성은 첫째, 근무시간이 자영업자보다 불규칙적이었다. 둘째, 프리랜서의 55.4%는 사업자등록을 하지 않은 상태였다. 셋째, 사업(체) 상황이 고전하거나 그다지 좋지 않다고 응답한 프리랜서는 45.8%였다. 넷째, 프리랜서는 상용근로자보다 상대적으로 좋지 못한 작업 환경에 노출되어 있다. 특히 먼지, 매연, 공해를 내는 환경에 노출되는 정도는 임시·일용근로자 다음으로 높은 편이었다. 다섯째, 2007년의 조사 시점에서 최근 1년간 교육훈련을 받은 적이 없는 비율, 그리고 교육훈련을 받고자 하는 의향이 상용근로자와 비교할 때, 프리랜서는 자영업자나 임시·일용근로자와 유사하게 낮은 편이었다. 여섯째, 프리랜서의 경우에 현재의 일을 지속하고자 하는 의향과 열정이 높은 편이면서 만족이나 보람은 상대적으로 낮게 나타났다. 일곱째, 가족의 수입, 여가활동, 주거 환경, 가족관계, 친인척 관계, 사회적 친분관계라는 항목에 대하여 만족의 정도를 알아본 결과, 프리랜서는 여가활동을 제외하고는 다른 항목에서 모두 자영업자보다 낮았다. 여덟째, 자신의 사회적 지위가 향상될 수 있는지를 질문한 결과에 대하여 자영업자가 가장 긍정적인 의견을 가지고 있었으며, 반대로 프리랜서가 상대적으로 긍정적이지 못한 편이었다.

아홉째, 직업력 조사를 이용하여 부업 여부를 확인해 보면, 2007년에 부업을 가진 프리랜서는 전체의 6.1%였으며 대체로 12개월의 취업 상태를 보였다.

다음으로 2007년 조사에서 프리랜서라고 응답한 사람(165명)의 62.4%에 해당하는 103명은 2006년에도 고용원이 없는 자영업자(‘자영자’)였으며, 2007년에도 이는 변함이 없었다. 고용주로 바뀐 프리랜서 4.2%를 포함하면 자영업자로 머무른 프리랜서는 프리랜서 전체의 73.4%였다. 그리고 2007년과 2008년 모두 자영자인 프리랜서는 전체에서 70.9%의 비중을 보였다. 80%가 자영업자의 지위를 유지하고 있었음을 알 수 있다.

2007년의 연간 총 근로소득을 세전·세후로 나누어 확인하였다. 이 결과에 따르면, 프리랜서 평균소득(2,033만 원)은 상용근로자(2,665만 원)와 임시·일용근로자(1,313만 원)의 중간이었다. 프리랜서의 2009년 세후 연간 근로소득은 2,192만 원으로, 말하자면 매월 집으로 가져가는 근로소득이 183만 원 정도로 200만 원이 채 되지 못하는 수준이었다.

2007~2010년 4개년간의 주관적 건강상태 결과를 알아보면, 건강이 좋지 않은 프리랜서는 7.1%(2008년)~12.2%(2009년)였으며, 프리랜서의 사회보험 가입 상황을 알아보기 위하여 비임금근로자를 대상으로 하여 국민연금 및 산재보험 보험료 납부 여부를 확인한 2008년 조사 결과를 보면, 프리랜서의 국민연금 가입률은 36.4%이고, 산재보험 가입률은 5.0%였다.

◆ 사례 연구 1 : 건축가

건축가는 “건물이나 구조물 따위를 세우거나 쌓아 만드는 일에 전문적인 지식과 기술을 가진 사람”으로 정의된다. 이 연구는 프리랜서이거나, 경험이 있는 건축가 3명을 대상으로 각각 이루어진 3개의 인터뷰를 분석하여 프리랜서 진입 과정, 프리랜서로서 직무, 일감, 네

트위크, 노동에 대한 보상 및 근로 환경, 행복, 교육훈련 및 경력형성과 조직 활동 등 다섯 가지 부문을 설명한다.

프리랜서에 진입하게 되는 과정은 모두 자발적 선택에 의해 이루어지고 있다. 건축사가 프리랜서를 자발적으로 선택할 수 있는 모습은 건축가에게는 건축기사, 건축사 등 자격이 존재하기 때문인 것으로 보인다.

고용되어 있지 않은 프리랜서에게 가장 중요한 일은 일감을 구하는 일이다. 일감에서 나타나는 특징은 불규칙하고, 일감이 연결되어 있으며, 일감 얻는 데 네트워크가 중요하다는 것이다.

프리랜서 건축가의 근로에서 나타나는 가장 큰 특징은 근로시간의 자율성이다. 하지만, 발주자의 특성에 따라 제한적으로 발현한다. 대부분의 건축가들은 실제 노동방식과 관계없이 어디든 고용되어 있는 상태이며 4대 보험의 적용범위에 들어가 있다.

프리랜서 건축가들이 일에서 얻는 행복은 각자 맡은 일의 완결성에 따라 달라진다. 하지만, 일반적으로 근로시간의 자율성과 이를 기반으로 하는 가족과 시간을 보내는 것이 자유로워 삶의 행복도는 높은 것으로 보인다.

이들의 경력형성은 다양하게 나타나지만, 건축사 시험 및 이를 위한 교육과 밀접하게 연계를 가지면서 이루어진다.

이 연구는 첫째, 프리랜서 건축가 선택의 자발성을 제고하기 위해 프리랜서의 전문적 능력 제고와 이를 공인할 수 있는 제도 및 프리랜서들의 시장 활성화가 필요하고, 둘째, 일감의 불안정성 문제를 완화하기 위해 현재 일감 확보에 중요한 역할을 하고 있는 개인적 네트워크를 보다 개방적인 직업적 네트워크로 발전시키기 위한 제도적 장치가 필요하고, 직종별 프리랜서들의 일감과 관련된 정보를 보다 개방적으로 공개하며, 이를 시스템적으로 지원할 수 있는 장치가 필요하고, 셋째, 현재 소극적인 활동에 머물러 있는 협회 및 단체들의 적극적인 활동이 필요하다는 점을 시사하고 있다.

◆ 사례 연구 2 : 만화가

한국 만화시장은 웹툰이 주도하는 온라인시장이 주도하고 있다. 만화잡지 및 단행본 중심의 출판만화시장 비중이 줄어들고 온라인시장 비중이 늘어나면서 만화가라는 직업은 큰 변동을 겪었다. 무엇보다 만화가가 되기 위한 전통적인 문하생 제도는 더 이상 유효하지 않다. 문하생 신분으로 10여 년 동안 기성 만화가 화실에서 교육을 받으며 만화가로 데뷔하던 방식은 사라졌다. 이제는 독학을 통하여 만화가에게 필요한 기능들을 습득하고, 인터넷 공간에 작품들을 발표하며 데뷔하는 방식이 주된 방식이 되었다. 이와 같은 데뷔 방식의 변화는 만화가가 되는 데에 소요되는 기간을 크게 줄여주고 개방된 인터넷사이트에 작품을 게재하여 소비자들에게 직접 인정을 받게 되는 방식이 됨으로써 만화가가 되는 진입장벽을 크게 낮춰주었다.

하지만 온라인이라는 공간이 만화가의 경제적 처우까지 올려준 것은 아니다. 만화라는 장르가 ‘원소스 멀티유즈’로서 영화나 게임, 드라마 등 다른 문화콘텐츠로 판매되는 경우가 많아져 2차 수익이 창출될 가능성은 높아졌지만 이는 극히 일부 스타 작가에만 해당되며, 대부분의 작가는 2000년대 초반 수준에 묶여 있는 원고료에 의존한 채 매우 낮은 소득을 올리는 것으로 나타났다. 특히나 만화가는 오랜 시간 앉아서 작은 그림과 글씨를 그리고 쓰는 작업 특성으로 인하여 고령에도 지속적으로 일하기가 어려운 직업이다.

따라서 만화가들의 경제적 처우를 개선하는 필요성이 절실하다. 그럼에도 불구하고 만화가들은 자신들의 이해관계를 조정하고 지도할 조직을 구성하지 못하고 있다. 대부분의 근로과정이 개인적인 창작 활동이기 때문에 조직화의 동력이 낮은 직업적 특성을 가지고 있기 때문이다.

최근 들어 창작집단을 구성하거나 협동조합 결성을 통해서 위험을 분산하고 예술 창작의 자율성을 유지하려는 시도들이 생기고 있다. 프랑스에서는 만화가노조가 결성되어 작화가, 스토리 작가, 채색가

등 만화 제작에 관련된 모든 이들이 가입하여 만화가들의 공공의 이익과 제도적 개선을 위해 활동한다. 우리나라에서도 반드시 노조 형식은 아니더라도 창작집단이나 협동조합 결성을 통해서 개인 활동이 갖는 경제적 위험을 분산하고, 나아가 만화가 전체의 이익을 위한 제도적 개선을 도모할 수 있을 것이다.

◆ 사례 연구 3 : 방송 피디(PD)

이 연구에서는 3명의 프리랜서 피디를 상대로 면담을 실시하였다. 면담 대상의 프리랜서 피디들은 케이블TV나 외주제작사에서 정사원으로 근무하였거나 정사원 채용에 지원한 경험이 있다. 프리랜서 전환은 개인적인 선택에 의해 이뤄졌으나 자발적 선택이었다고 할 수는 없는 것처럼 여겨지며, 이와 같은 비자발적 선택으로서의 프리랜서 전환은 방송사의 콘텐츠 제작 외주화 전략에 의해 앞으로도 더욱 강화되리라고 예상된다.

면담자들은 방송 피디의 일을 창의성이나 예술성이 강한 것으로 인식하고 있으나 그와 같은 창의성이나 예술성을 발휘하기 어려운 것이 현실이라는 점에서 모두 인식을 같이하고 있다. 더욱 큰 문제는 노동자처럼 일하면서도 자영업자로 취급되어 제대로 대우를 받고 있지 못하는 ‘비정규직 근로자’로 인식하고 있는 점이다. 현실에서 프리랜서 피디들은 하도급이나 위탁 방식으로 업무 수주를 하고 있어 고용이나 근로시간, 임금 등에 관련한 근로기준법상의 권리가 보장되지 않으며, 단결권도 일절 인정되지 않고 있다. 조합 결성 시도도 이루어진 일이 없다. 독립피디협회의 활동 또한 그다지 활발한 것 같지도 않다.

다른 한편, 프리랜서 피디의 업무 수주는 대부분 구두계약으로 이뤄지고 있으며, 그 내용 또한 계약조건에 관한 상세하고 엄밀한 약정이 결여되어 있는 문제가 있다. 계약 내용은 업무 기간과 피디의 연출 보수액을 간단히 약정하는 데 불과하다. 그렇기 때문에 작업량 변

경 등의 변화가 있을 시 계약 내용의 변경이 합리적으로 이뤄지기 어렵다. 외주제작비가 표준화되어 있지 않은 상황에서 외주화가 제작비 절감을 위한 수단으로 이용될 가능성이 크다.

숙련 수준의 피디가 절대적으로 부족한 상황에서 면담자들과 같은 고숙련의 프리랜서 피디의 경우는 일감을 확보하는 데 큰 어려움은 없어 보이나 프리랜서 팀원들이나 유사 프리랜서 피디 기간 중의 보수수준은 매우 낮다. 그리고 숙련된 프리랜서 피디의 경우도 방송사의 정규직 피디에 비해 보수수준이 낮다. 외주에 의한 제작비 삭감 시스템이 작동하기 때문에 프리랜서 피디의 상대적으로 낮은 보수수준은 지속될 것으로 예상된다. 더욱 큰 문제는 노동시장에서의 예상 퇴직 연령이 매우 낮다는 점이다. 그런데다 촬영이나 이를 위한 자동차 이동 등으로 인해 작업 중 상시 업무상 재해에 노출되어 있다.

그러나 이러한 직업상의 위험에도 불구하고 사회보험에 의한 사회적 안전망은 매우 취약하다. 이와 같이 사회보험에 의거한 사회적 안전망이 제대로 적용되지 않는 것은 프리랜서 피디가 우리의 사회보장제도에서는 철저히 자영업자로 취급되기 때문이다. 프리랜서 피디들은 오로지 빈곤에 처할 경우에 한해 공공부조에 의한 소득보장을 받을 수 있는데 그 보장 수준은 아직 낮은 수준에 머물러 있다. 그리고 직업적 제 위험에 대한 개인적 대비 또한 미흡한 상황이다. 이와 같이 취약한 사회적 안전망을 개선할 수 있는 조치를 강구할 필요가 있다.

◆ 사례 연구 4 : IT부문 소프트웨어 개발자

IT부문 소프트웨어 개발자집단은 고용형태상으로 크게 피고용인과 프리랜서로 나뉘어져 있다. 프리랜서는 피고용인에 비해 소득이 높고 자유로운 장점을 지니나, 안정성이 떨어지며 사회적 위험에 더 노출되어 있다. 피고용인과 프리랜서 모두 개발자 노동시장의 중상층에 속하느냐, 하층부에 속하느냐로 나누어진다. 개발자 프리랜서

들은 일단 업계에서 일정한 시간 동안 피고용인으로서의 경력을 쌓은 후에 프리랜서로 전향하는 편이다. 프리랜서로 전환 시 공식 자격증은 존재하지 않으며, 경력의 표준화도 되어 있지 않다. 프리랜서가 되는 이유를 보면, 대개 종속적 근로자로서의 생활이 부정적이어서 그로부터 탈출해 보려는 동기의 발로인 면이 크다.

개발자 프리랜서들의 업무 수주는 보통 개별적·파편적으로 하지 않고 일정하게 아웃소싱업체나 인력회사 등에 등록을 해 연결을 받는 식이다. 계약은 보통 단기계약 위주이나, 장기계약을 하는 경우도 존재한다. 단기계약의 경우 대략 1~3개월 정도다. 장기계약은 대개 한 회사에서 어떤 프리랜서의 역량이 마음에 들 경우 관계를 안정적으로 유지해 가기 위해 그를 회사로 들여와 1년짜리 계약을 하는 식이다. 발주처가 개발자 프리랜서들의 업무 과정에 개입하는 경우가 흔하다. 일부는 간여를 넘어 횡포라고 할 수 있을 정도로 심한 주문을 하기도 한다. 개발자 프리랜서들의 업무량을 정하고 평가하는 시스템은 그들의 노동의 성격과 잘 맞지 않는 면이 있어 개선이 될 필요가 크다.

지속고용이 보장되지 않는 상황에서 수입의 불안정성은 개발자 프리랜서들이 처해 있는 일차적인 위협이다. 상이한 업무 수주를 받아 여러 프로젝트들을 동시에 수행하는 겹치기 진행이 잦은 것도 새로운 위험을 동반하는 상황이다. 그들은 대개 향상훈련의 기회를 원하지만, 비용 부담 때문에 잘 엄두를 못 낸다. 계약을 파기할 경우 위약금을 물어야 하는 문제가 있어서 사고 재해가 발생해도 그것을 처리할 때에 여러 가지 불편함이 존재한다. 하위직들의 경우 특수고용과 유사한 형태를 취하기 때문에, 프리랜서식 고용형태가 현실을 호도한다는 비판도 크다.

개발자 프리랜서의 유형을 네 부류로 나누어 정책적 제언을 모색해 본다면, 먼저 ‘중층의 자발적 프리랜서’는 일시적으로 높은 보상이 주어지나, 프리랜서라는 불안정한 지위로 시장에서의 업무 수요에 지나치게 적극적으로 호응하며 나아가게 되고, 이는 건강문제를

비롯한 새로운 부작용을 유발시킬 위험이 크므로 세심하고 구체적인 규제조건을 별도로 마련해 그들의 시장의 위험성을 줄이고 보다 지속가능한 방식으로 그것이 작동할 수 있는 길을 마련해 주어야 한다. ‘하층의 자발적 프리랜서’는 회사 내 개발자로서의 일자리가 양호해 지면 오히려 그 안으로 들어갈 사람들이기 때문에 그들의 근로자성에 대해서 실제적인 고려를 해서 보다 바람직한 방향을 찾도록 해주어야 한다. ‘하층의 비자발적 프리랜서’는 가장 높은 불안정성과 사회적 위험성에 노출되어 있는데, 이들에게는 고용안정과 그들 본연의 성격에 비추어 피고용자적 성격이 부여될 필요가 있다. 끝으로 ‘상층의 비자발적 프리랜서’의 경우, 기업 문화적 내지 노동시장 문화적인 개혁이 필요한데, 그들이 상대적으로 고령화되었어도 고용관계를 유지해 나갈 수 있도록 변화를 만들어 줄 필요가 있다.

◆ 프리랜서 사회보장의 국가 간 비교

1. 한 국

프리랜서가 근로자라면 고용보험과 산재보험이 적용되며, 국민연금과 건강보험도 직장가입자로서 적용된다. 그리고 프리랜서가 특수형태근로종사자라면 고용보험은 적용되지 않으나 산재보험은 적용되며, 산재보험료의 50%를 부담하여야 한다. 이때 보험설계사, 학습지교사, 골프장경기보조원(캐디), 레미콘기사(콘크리트믹스트럭 운전사), 택배기사, 쿼서서비스기사 등 6개 직종의 특수형태근로종사자에겐 산재보험이 적용된다. 국민연금과 건강보험은 지역가입자로서 적용된다. 마지막으로 프리랜서가 자영업자라면 고용보험에 가입할 수 있으나 창업 후 6개월 이내에만 가입 자격이 주어진다. 산재보험은 근로자를 고용하고 있는 50인 미만인 자영업자에게만 자격이 주어지며, 아울러 2012년 11월부터 예술인복지법 시행령에 따라 예술인의 산재보험 가입이 가능하게 되었으므로 고용원이 없는 자영업자

에 해당하는 프리랜서로서 예술 분야에 종사하는 경우는 산재보험에 가입할 수 있다. 국민연금과 건강보험도 마찬가지로 적용된다.

2. 영 국

고용상의 지위나 고용관련 권리에 관해서는 프리랜서라는 명칭 자체의 사용 여부보다는 고용 및 노동의 실태에 따라서 판단되고 있으며, 또 그렇게 해야 한다는 것이 영국의 사례에서 얻을 수 있는 중요한 시사점 가운데 하나다. 영국의 사회보장체계에 있어서 프리랜서는 고용상의 권리 판단의 경우와는 달리 전적으로 자영업자로 취급되고 있는 점에 중요한 특징이 있다. 그렇기 때문에 국민보험의 기여와 사회보장급부에 있어서 자영업자의 조건이 그대로 프리랜서에게도 적용된다.

영국에서 자영업자는 일찍이 제2차 세계대전 후 베버리지 플랜에 의거해 성립한 사회보장체계에서 피고용자와 동일한 사회보험(국민보험)에 일원적으로 가입하고 있다. 자영업자로서의 프리랜서에 대해서는 당연히 국민보험과 조세를 재원으로 하는 사회보장제도가 적용된다. 그러나 국민보험 가입에도 불구하고 기여제 구직자수당이나 산업재해장애보상급부의 수급자격은 없다. 산업재해의 경우 산재장애보상수당은 제공되지 않지만 산업재해로 인한 치료를 받는 경우 재활을 포함해 무료의 의료서비스가 제공되고 있다. 그리고 실업자에 대해서 기여제 구직자수당은 제공되지 않지만 소득요건부의 구직자수당이 제공되고 있으며, 근로불능 판정을 받은 경우 기여제 고용·지원수당의 수급자격이 있다. 아울러 자영업자의 사회보장 가입을 용이하게 하는 제도로써 ‘우산회사’에 주목할 필요가 있다. 영국의 사회보장체계에서 자영업자는 국민보험기여금과 조세를 스스로 처리해야 하는데 최근에는 자영업자의 조세나 국민보험기여금의 납부를 처리해 주는 회사로서 우산회사가 이용되고 있다.

3. 프랑스

프랑스의 프리랜서(독립노동자)에 대한 사회보장체계는 종사상 지위를 기반으로 분류가 되어 있는 동시에 직종별 노령연금이 각 직종별 특수성을 감안하여 운영되고 있다. 의료보험은 일정한 조건하에서 가입이 의무적이며, 고용보험은 적용되지 않고, 산재는 의료보험 체계 속에서 보장되고 있다.

또한 프랑스는 프리랜서(독립노동자)들의 사회보장 보험 가입을 용이하게 하기 위한 오토-앙트러프리너 제도를 운영하고 있다. 상대적으로 적은 규모의 매출액을 올리고 있는 소규모 자영업자 혹은 독립노동자들을 대상으로 가입 절차를 편리하게 하고 운영을 단순하게 함으로써 편의성을 높이고 있다. 이 제도는 기본적으로 기존 세금 체계와 사회보장체계에 속하지 않는 독립노동자들을 체계 내로 유인하기 위한 제도이며, 이를 통한 가입 증대 효과도 큰 것으로 나타난다.

4. 독 일

독일에서 자영업적 성격을 지니는 자유직업인들이 자신들만을 위한 별개의 새로운 사회보험체계를 갖고 있지는 않으며, 대개 몇 가지 방식으로 기존의 사회보험에 다소 특수한 방식으로 통합되어 들어가 있다. 건강보험과 관련하여, 자영업적 자유직업인은 2000년대 말 개혁 이전까지는 원래 의무가입 대상자가 아니었다가 개혁 이후 의무적으로 가입을 하도록 되었고, 대체로 공사보험 불문하고 가장 최근까지 보장받았던 보장체제로 돌아가도록 되었다. 산재보험의 경우, 26개의 산업별 동업조합 중 9개가 기업가와 자유직업인을 위한 보험 의무규정을 자체적으로 규정하여 실행하고 있다. 이 경우 해당 동업조합에 신청해야 하며, 해당 자료는 동업조합중앙회에 문의하게 되어 있다. 연금보험의 경우 자유직업인들은 직업의 종류와 종사상 지위에 따라 세 가지 형태를 띈다.

우선 ① 보장기구에 자동 가입한 경우는 일반적으로 카탈로그 자유직업인이 해당한다. 그들은 그 직업의 수행과 동시에 직업협회로의 가입이 강제적이며, 그들의 직업 수행 시의 경제적 위치와 - 고용자이건 자영업자이건 - 관계없이 직업협회에서 그들의 연금보험과 노후보장을 관리한다. ② 법적으로 의무적이라고 규정된 경우는 자유직업인 중에 사회보장법 제2조 제1항 제1절에 따라 독일연금보험 연합(과거 연방사무직보험청)에 연금보험의 의무를 지닌 이들을 가리킨다. 그들은 교사, 교육자, 돌봄직종종사자, 조산보조원, 해양조종사, 예술인과 기자, 가사상업인, 해안어업인, 피고용자 유사 자영업자 등이다. 끝으로 ③ 연금보험의 의무가 없는 경우는 직업상의 보장기구들을 지닐 수 없는 특별한 자유직업인으로 이들은 개인이 알아서 노후보장을 해야 한다. 고용보험의 경우, 새로이 개혁된 제도(하르츠 III)에 따라, 소위 ‘자율적 실업보험’이 구축되었고, 자영업자와 생계형 창업자들은 그것을 통해 실업보장이 가능해졌다. 한편, 자영업자적 자유직업인의 다수를 차지하는 문화예술인들은 소위 ‘예술인 사회기금’이라는 별도의 사회보험체계를 특수하게 유지하고 있으며, 대체로 연금보험, 건강보험, 장기요양보험의 측면에서 사회적 보호를 제공하는 의무보험으로서 역할을 한다. 다른 사회보험에서의 피고용자와 똑같이 가입 예술인은 보험금의 절반을 지불하고, 나머지는 예술인 사회기금이 충당하는 방식이다.

5. 미 국

미국은 프리랜서의 사회적 연대로서 스스로 사회안전망을 구축하고 있는 사례다. 이는 ‘프리랜서 유니언(Freelancer Union)’이라는 프리랜서 노동조합으로 2001년에 사라 호로위츠(Sarah Horowitz)라는 노동변호사가 만들었는데 물론 프리랜서만을 위하여 만든 노동조합은 아니며, 파트타임, 파견근로자, 프리랜서, 가사돌봄서비스근로자, 영세자영업자 등을 포괄하는 조직이다. 프리랜서 유니언은 건강보험

에 가입하지 못하여 건강보험의 혜택을 받지 못하는 프리랜서를 위하여 건강보험을 운영하는 것으로 알려져 있으나 이 기능 이외에도 두 가지가 더 있다. 한 가지는 프리랜서를 위한 각종 정보를 제공하는 웹사이트를 운영하는 것이고, 다른 한 가지는 정치적 행동을 수행하면서 프리랜서의 권익을 증진시키는 것이다.

초기의 프리랜서 유니언은 뉴욕주의 독립노동자(independent workers)를 대상으로 하여 민간 건강보험회사에 단체로 가입하는 방식으로 프리랜서의 건강보험 가입 문제를 해결하였다. 문제는 보험회사와 계약을 하다 보니 상황에 따라 계약 내용이 달라지기도 하여 결국 프리랜서 유니언은 자체 보험회사인 Freelancer Insurance Company(FIC)를 2009년에 설립하였다. 최근에 프리랜서 유니언은 회원을 상대로 하여 401(k) 플랜도 제공하고 있다. 아울러 웹사이트에서는 먼저 일감을 찾는 프리랜서를 소개하고, 프리랜서의 일과 삶에서 벌어지는 각종 사건이나 개인적인 감상을 글로 올려 서로 연대하면서 정보도 교환하는 기능을 갖추고 있다. 게다가 회원 간 연대로서 회원 간에 거래가 있는 경우에는 계약금의 할인 제도도 운영하고 있으며, 고객점수카드(client scorecard)로 거래처에 대한 정보도 운영하는가 하면, 공정세 운동, 서비스로 지급보호운동, 정치인 지지운동 등의 정치적 운동도 병행한다.

◆ 결 론

1. 프리랜서의 노동과 위험

근로자 취급과 자영업자 대우, 바로 이 두 구절이야말로 우리가 살펴본 프리랜서의 종사상 지위를 명확히 나타낸다고 보아야 할 것이다. 일에서는 근로자와 같이 거의 사업주의 지휘·감독을 받으면서도 보수, 사회보험, 계약 등에서는 자영업자와 같이 일에서 발생할 수 있는 모든 위험은 프리랜서가 떠안아야 하는 것이다.

이러한 모순적 상황을 이해하기 위하여 황준욱 외(2009)가 제시한 작업방식과 숙련이라는 두 축을 포함하면서 외국의 프리랜서 정의에서 살펴보았던 몇 가지 기준을 추가하여 프리랜서의 현실을 살펴보았다.

첫째, 일의 전문성과 일반성으로 볼 때 건축가, 만화가, 방송 PD, IT 개발자 네 직종 모두 비교적 전문성을 갖추고 있다. 둘째, 일의 일시성과 상시성으로 볼 때 건축가, 방송 PD, 만화가, IT 개발자 모두 일에서는 일시성에 가깝다고 보아야 한다. 셋째, 사업 편입성을 기준으로 할 때, 건축가와 만화가는 단일한 위계구조에 속하나 방송 PD와 IT 개발자는 다단계 구조나 중층적 위계구조의 한 부분을 이루고 있다. 넷째, 작업방식과 최종 결과물의 최종성을 들 수 있다. 만 화가와 건축가는 작업방식이 독립적이며, 결과물은 최종성을 가지고 있으나 IT 개발자와 방송 PD는 개인 작업과 팀 작업이 혼재된 경우가 많고, 작업 결과물 역시 최종성을 가지고 있는 경우와 중간재인 경우가 혼재되어 있다. 다섯째, 보수 지급방식이라는 기준으로는 건축가, 만화가, 방송 PD는 서비스 결과에 따르는 방식이지만 IT 개발자의 맨 먼스(man month) 개념은 겉으로 볼 때는 서비스 결과에 따르는 듯하면서도 서비스 결과에 대한 투입요소로 측정된다.

이상의 요소로 판단할 때, 전문성(+ 자격제도), 일의 일시성, 프로젝트의 단일구조적 성격, 개별적 작업방식, 결과 중심의 보수 지급인 경우에는 프리랜서의 독립성이 강한 속성을 보인다. 이 경우는 일종의 ‘직종노동시장’이 형성되어 있다고도 할 수 있다. 우리의 사례에서는 건축가가 대표적인 것이다. 만화가도 이에 가까운 양상을 보이 나 건축가는 협회를 중심으로 프리랜서의 조직이 직종노동시장의 형성에 적극적으로 개입하고 있다고 한다면, 반대로 만화가는 조직적 대응은 미약하다. 이 미약한 조직적 대응이 만화가 내부에서도 일·소득의 안정성에 따른 차이를 나타낼 수 있다.

반대로 일반성, 일의 상시성, 프로젝트의 다단계적 성격, 팀 작업 방식, 투입요소 중심의 보수 지급인 경우라면, 프리랜서이면서도 실

제로는 근로자에 가까운 종속성을 보일 수 있다. 방송 PD의 경우에는 협회가 있긴 하지만, 방송 PD의 권익을 보호하는 기능까지 갖추고 있지는 못하다고 보아야 한다. 정책적 관심이 필요한 프리랜서는 이처럼 독립성이 약한 경우일 것이다. 이에는 일자리와 일감(프로젝트)의 확보, 전문성의 강화, 거래관계의 공정성·독립성 확보, 사회보장제도의 확충일 것이다.

2. 프리랜서 노동의 미래를 위한 정책과제

프리랜서가 일과 삶에서 직면하는 위험을 축소시키는 두 가지 대안은 사회보험 확충과 거래의 공정성 확보일 것이다. 후자가 위험을 예방하는 기능을 가지고 있다면, 전자는 위험의 발생이 초래하는 피해를 최소화하는 기능을 갖는다.

가. 프리랜서를 위한 사회보험의 적용 확대와 가입 강화

소득의 불안정성이라는 위험이 늘 상존하는 프리랜서에게 고용보험은 반드시 필요하다. 소득의 불안정성에 대한 대책임과 더불어 직업능력개발사업 수혜를 통하여 프리랜서 개인의 전문성도 강화할 수 있기 때문이다. 고용보험은 기본적으로 프리랜서의 경우에도 가입을 할 수 있다. 그런데도 여기에서 고용보험 적용 확대라 한 것은 자영업자가 고용보험에 가입할 수 있는 조건으로서 사업자등록이 되어 있어야 하기 때문이다. 프리랜서는 사업자등록을 하지 않은 채 활동하는 경우가 상당수라는 점에서 고용보험에 가입한 프리랜서는 많지 않을 것으로 보인다. 이에 대한 대안을 찾아야 하며, 자영업자에 대한 고용보험제도 홍보가 강화될 필요가 있다.

프리랜서가 자영업자로 간주되는 경우에는 화물운송기사이거나 예술인인 경우에만 가입이 가능하다. 예를 들어, 우리의 사례인 건축가, 방송프로듀서, 만화가는 예술인의 범주에 포함되므로 산재보험

가입이 허용되지만 IT 개발자는 1인 사업자인 경우에 산재보험에 가입할 수 없다. 하지만 우리의 사례에서 볼 수 있었던듯이, 업무와 관련하여 사고나 질병이 상존하는 프리랜서가 결코 적지 않다. 이러한 점에서 프리랜서에게도 산재보험 가입이 허용되어야 한다. 무엇보다 자영업자에게 산재보험이 확대됨으로써 프리랜서의 산재보험 가입도 해결되어야 할 것이다.

프랑스의 경우에 영세자영업자의 사회보험 가입을 독려하기 위하여 소규모 자영업자제도가 운영되고 있듯이, 한국의 경우에도 유사하게 ‘두루누리 사회보험지원제도’가 시행되고 있다. 근로자 10인 미만 사업장의 월평균 보수 130만 원 미만 근로자와 사업주의 고용보험·국민연금 보험료를 국가에서 50% 지원하는 제도로, 이는 2012년 2월부터 시범적으로 실시에 들어갔으며, 2012년 7월 1일부터 전국적으로 확대되었다.

하지만 이 경우에도 사업자등록이 있어야 한다는 조건이 프리랜서에게는 제약이다. 앞에서 제시하였듯이, 프리랜서의 경우는 국세청에 제출하는 소득신고 관련 서류나 계약서의 확인으로 사회보험 가입을 가능하도록 독려하고, 이를 기초로 하여 두루누리 사회보험제도의 적용도 가능하도록 하는 방안을 강구하여야 할 것이다.

나. 프리랜서의 전문성 제고 : 향상훈련·재교육의 강화

프리랜서는 전문직의 특성을 강하게 가지고 있어 스스로 전문성을 갖추고 있어야 한다는 인식이 강하다. 이 전문성이야말로 프리랜서가 어떠한 조직의 일원이 되기보다 조직 밖에서 독립적으로 일을 할 수 있는 원천이 되고 있다. 말하자면, 전문성이 강한 프리랜서는 결코 계약 상대방에게 종속적이지 않게 되는 것이다.

전문성이 강하기에 프리랜서가 되지만, 이 전문성은 프리랜서의 경우에 주로 현장교육(on-the-job training)과 수습제(apprenticeship)를 통하여 이루어지는 성격이 강하다. 우리의 사례에서 볼 수 있듯

이, 지금까지는 기업의 정규직 일자리가 현장교육과 수습제의 기능을 담당하고 있다. 현장교육과 더불어 현장 이외의 장소(대학, 학원 등)에서도 이루어지는 교육훈련(off-the-job training)도 강화될 필요가 있다. 프리랜서는 범용성이 있는 인적자본(general human capital) 축적이 필요한 만큼 다양한 경로를 통하여 교육훈련이 가능하기 때문이다.

이러한 점에서 고용보험제도의 직업능력개발사업에서 프리랜서를 대상으로 하는 교육훈련 프로그램이 강화되도록 하고, 프리랜서의 고용보험 가입 제고를 통하여 프리랜서가 이 사업의 혜택을 받을 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고 프리랜서협회나 조직에서도 향상 훈련 프로그램을 제공함으로써 프리랜서의 전문성 강화에 도움을 줄 수 있어야 할 것이다.

다. 프리랜서 계약관계의 공정성 강화

사례연구에서 볼 수 있듯, 서면계약이 제대로 실시되는 직종이 있는가 하면, 거의 구두계약으로 성사되는 직종도 있다. 이는 거래 관행으로 볼 때, 구두계약을 서면계약으로 전환하는 문화의 정착은 단시간에 이루어지기 어렵다. 사업자-프리랜서 사이에 개인적인 네트워크가 형성되어 있거나 종속성이 존재한다면, 프리랜서가 서면계약 체결을 요구하기가 쉽지 않기 때문이다. 최근 예술계 일각에서 표준계약서가 보급되고 경력증명이 확산되는 추세임을 감안한다면, 예술계 이외의 분야에서 활동하는 프리랜서에게도 이러한 문화의 확산이 가능할 것이다. 이는 프리랜서의 계약 상대자가 서면계약 체결에 무언가 동기부여가 되지 않으면, 서면계약 문화의 확산은 기대하기가 어렵다. 한 가지 대안이라면, 서면계약 없이 이루어지는 거래를 고용관계로 간주하는 방식을 들 수 있을 것이다. 이는 일종의 디스인센티브 체계로 작동할 것이지만, 서면계약 문화를 확산시켜 결과적으로 서면계약을 통하여 프리랜서의 독립적 지위를 점차 강화하는

계기로 작동할 수 있을 것이다.

그리고 서면계약이 체결된다고 하여도 프리랜서에게 불리한 계약이 적지 않다. 말하자면, 프리랜서의 권리보다는 프리랜서의 의무를 중심으로 계약 내용이 작성된다는 것이다. 반대로 말하면, 거래상대자의 권리가 강조되는 내용 위주라고도 할 수 있다. 이는 공정거래위원회나 해당 부처(문화체육관광부, 산업통상자원부, 고용노동부 등)에서 프리랜서 계약서를 최대한 확보하여 점검함으로써 프리랜서에게 불리한 계약 관행을 개선할 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해서는 공정거래위원회에 프리랜서의 불합리한 계약 관행을 신고하도록 하는 기능을 갖추고, 각종 사례를 수집·분석하여 대안을 찾아내도록 하여야 할 것이다. 아울러 공정거래위원회와 해당 부처가 프리랜서협회·조직과 더불어 공정한 거래질서가 정착되도록 새로운 계약 문화를 선도하여야 할 것이다.

라. 프리랜서 고용통계의 작성

프리랜서가 미래의 직업이라는 점에서 그리고 현재 프리랜서의 실태를 파악하여 이들을 위한 정책 수립을 고민하여야 한다는 점에서 먼저 프리랜서의 규모와 실태가 파악될 수 있어야 한다. 하지만 프리랜서의 규모와 실태를 파악할 수 있는 공식적 통계가 한국에는 없는 실정이다. 독일이나 프랑스의 사례에서 볼 수 있듯이, 고용통계에서 프리랜서에 가까운 개념의 독립노동자를 파악할 수 있다. 영국의 경우에는 몇 가지 조건을 통하여 정부가 공표하는 조사통계 결과에서 프리랜서 규모를 유추할 수 있다. 하지만 한국의 경우에는 고용통계로서 널리 이용되는 경제활동인구조사의 통계 결과로는 프리랜서 규모를 산출할 수가 없다. 이러한 점에서 경제활동인구조사의 조사표 개정을 통하여 프리랜서 규모를 파악하는 방안을 생각해 볼 만하다.

프랑스의 통계작성 설문지를 참조할 때, 경제활동인구조사 8월 부가조사에서 자영업자를 대상으로 실시하는 조사표에서 두 가지를 추

가하면 될 것이다. 첫째는 “귀하의 사업(일자리)은 누구를 위해서 하십니까?”라고 묻고, 이 질문에 대하여 “1. 단일한 고용주(사업자), 2. 다양한 고용주(사업자)이나 중요한 고용주(사업자)가 있음, 3. 다양한 고용주(사업자)이나 중요한 고용주(사업자) 없음”으로 응답하게 하는 것이다. 이는 자영업자만이 아니라 임금근로자에 속해 있는 특수형태근로종사자에게도 필요한 질문이다. 이 질문으로 프리랜서와 특수형태근로종사자의 종속성 여부를 파악하는 데 도움이 될 것이다.

그리고 두 번째 질문으로서 단일한 고용주(사업자)나 중요한 고용주(사업자)가 있는 경우에 대하여 계약기간이 어느 정도인지를 질문한다. 이 질문은 경제활동인구조사에서 근로자에게 실시하는 근로계약기간 질문을 그대로 이용하면 된다.

이러한 두 질문을 추가함으로써 Kitching and Smallbone(2008, 2012)이 제시하는 영국의 프리랜서 정의와 유사하게 프리랜서의 법적 지위, 고객의 성격, 고객의 수, 계약기간을 파악함으로써 프리랜서를 자영업자에서 구분할 수 있게 될 것이다. 이 구분 방식은 한국 노동패널조사에서도 반영한다면, 프리랜서의 패널자료 구축에도 도움이 될 것으로 본다. 특히 프리랜서에 대한 주관적 인식과 객관적 정의의 비교도 가능할 것이다.

마. 프리랜서의 조직적 대응

한국의 건축가 사례와 외국의 사례에서 볼 수 있듯이, 프리랜서의 사회안전망에 기초를 이루는 것은 역시 프리랜서의 네트워크이다. 달리 말하면, 협회나 노동조합과 같은 조직이다. 영국의 방송노동조합, 미국의 프리랜서 유니언, 프랑스의 작가협회 등 협회나 노동조합이야말로 프리랜서 회원이 직면하는 위험을 연대로 분산시키며, 위험의 방책으로서 기능할 수 있다.

미국의 프리랜서 유니언이 건강보험과 퇴직연금의 혜택을 회원에게 제공하며, 각종 일자리 정보도 교환함과 더불어 회원의 권익 신장

을 위하여 정치적 행동까지 나서는 방식은 참고할 만하다. 영국의 노동조합도 이와 유사하며, 프랑스의 작가협회는 일정한 판매액 이상의 출판에 대해서는 정률의 기금으로 기부하도록 하는 문화가 형성되어 있다. 이러한 기금으로 회원의 상호 부조와 더불어 회원의 재교육도 실시할 수 있는 것이다.

다행스럽게도 이미 10여 년 전부터 만화가, 출판기획자, 방송 PD, IT 개발자 등 프리랜서 일부 직종에서 연대 모임이나 노동조합(범외)을 설립하여 프리랜서의 권익을 신장하는 데 힘을 기울이고 있다. 최근에도 생산자협동조합의 설립을 통한 방식으로 프리랜서의 조직적 대응 움직임도 엿보인다. 웹디자이너를 중심으로 하는 소셜 네트워크도 활동하고 있다.

하지만 아직 소수의 참여로 프리랜서의 권익을 보호하는 기능을 활발히 전개하지는 못하고 있다. 이러한 점에서 미국의 프리랜서 유니언을 참고할 만하다. 미국의 프리랜서 유니언은 회원의 권익 보호를 우선함으로써 조직을 확대하고 그 확대된 조직을 바탕으로 정치적 지평을 확대하고 있다. 사회안전망이란 바로 ‘연대’에서 출발하고, 연대에 바탕을 두고서 지속된다는 점을 다시 한 번 깨달아야 한다.

제 1 장 서 론

제1절 이 연구를 하는 까닭은 무엇인가?

2011년 9월 1일 <아틀랜틱(The Atlantic)>지 인터넷 기사는 흥미로운 사실을 보도하였다. 2005년 미국의 노동력(labor force) 가운데 3분의 1에 이르는 사람이 프리랜서(freelancer)로 일한다는 것이었다.¹⁾ 이를 뒷받침 하듯이, ‘프리랜서 경제(freelance economy)’나 ‘프리랜서 국가(freelance nation)’라는 용어도 등장하였다. “1인 기업은 대세(the general trend)이고, 지식근로자(knowledge worker)는 모두 이것을 알고 있다”²⁾라고 드러커(Peter Drucker) 교수도 언급할 만큼 21세기는 프리랜서의 시대일 것이라고 예측하고 있다.

프리랜서와 같이 자신이 혼자 일을 하면서 업무의 일부나 전부를 위탁 받는 방식으로 일하는 지위의 취업자는 한국에서도 증가하는 추세이다. 예를 들어 2012년 11월 22일 교육과학기술부가 발표한 대학공시 자료에 따르면, 2010년 8월과 2011년 2월에 186개 4년제 일반대학 졸업자 가운데 11%가 프리랜서, 1인 창업자, 개인 창작활동가, 영농업 종사자 등으로 집

1) 이 기사는 다음의 사이트를 참고하기 바란다.

<http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelance-surge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>

2) <http://blog.daum.net/careerin/11027136>.

계되었다(한국일보, 2012.11.22 인터넷판 기사). 그리고 문화관광연구원 보도자료(2013)에 따르면, “문화, 체육, 관광으로 대표되는 창조산업은 세계 국내총생산(GDP)의 7% 이상을 차지하고 있고, 연간 10%를 웃도는 지속적인 성장세를 나타내는 분야로, 특히 OECD 국가에서 창조산업은 국가 경제를 선도하는 산업”이며, 따라서 “다종다양한 일자리를 창출할 수 있는 분야”로 보고 있다. 아울러 『2011~2020 중장기 인력수급 전망』(고용노동부·한국고용정보원, 2012)에 따르면, 전 산업의 연평균 취업자 증가율이 0.9%인 데 비해 창작·예술 및 여가 관련 서비스업의 연평균 취업자 증가율을 5.6%로 예측하고 있으며, 고용유발계수가 10억 원당 콘텐츠산업 12.1명, 문화서비스 12.6명으로 제조업 6.7명, 기타 전 산업 8.3명에 비해 높은 편이다. 이처럼 다종다양한 일자리창출에는 프리랜서 노동이 밀접한 관련이 있을 것이며, 따라서 창조경제의 인력확보와 고용창출이라는 관점에서 프리랜서 노동에 주목하여야 할 필요가 있다. 프리랜서 노동은 향후 한국의 창조경제(creative economy)를 이끄는 하나의 축으로서 부각될 가능성을 보이기 때문이다.

그런데 이렇게 프리랜서의 미래는 밝기만 한 것일까? 앞서 인용한 <아틀랜틱>지 기사가 소개하고 있듯이, 커피전문점에 앉아 커피를 마시면서 노트북 컴퓨터로 일하는 프리랜서가 팬찮은 일자리(decent job)의 미래상일까? 그렇다면 프리랜서의 현재는 어떠할까?

프리랜서의 현재를 들여다보는 조사나 연구는 그리 많지 않다. 황준옥 외(2009)와 같이 영화와 IT 분야를 대상으로 하여 2008년에 한국노동연구원에서 프리랜서의 고용관계를 중심으로 연구가 한 차례 수행된 적이 있는 정도이다. 프리랜서가 어떠한 직업에서 나타나고 있는지, 어떠한 방식으로 업무 위탁계약이 이루어지고, 어떠한 조건으로 일을 하고 있는지, 이들이 일과 삶에서 직면하는 위험(소득, 산재 등)은 이들이 감당할 수 있는지 등 프리랜서의 현실을 제대로 들여다봄으로써 프리랜서의 미래가 어떠할 것인지 그리고 어떠해야 할 것인지를 생각해 볼 수 있게 된다.

앞선 연구인 황준옥 외(2009)가 고용관계를 중심으로 프리랜서를 관찰하였다면, 이 연구에서는 프리랜서의 일과 삶 그리고 이들이 일과 삶의 현장에서 직면하는 위험을 알아보고자 한다. 이것이 본 연구의 첫 번째

목적이다. 여기에서 말하는 위험은 주로 사회안전망과 관련된 것으로서 소득과 일자리(고용보험), 건강(건강보험), 노후생활(국민연금), 산업재해(산재보험)이다.

프리랜서는 흔히 자영업자의 영역에 드는 것으로 알려져 있으나 ‘종사상 지위’³⁾가 사실 모호하다. 이 때문에 프리랜서에게 제공되는 사회보장 체계는 현실에서 명확하지 않다. 예를 들어 상당수가 프리랜서에 드는 예술인을 위해 2011년 11월에 정부는 『예술인복지법』을 제정하였다. 이에 따라 2012년 11월 18일부터 예술인은 중소기업사업주의 신분으로 산재보험에 가입할 수 있게 되었다. 그렇다면 예술인이 아닌 다른 분야에서 일하는 프리랜서는 어떠한가? 다른 복지국가에서는 프리랜서가 일과 삶에서 직면하는 위험을 어떠한 방식으로 대응해 주고 있는 것일까? 이 연구는 두 번째 목적으로서 프리랜서를 대상으로 하는 외국의 사회보장체계를 한국과 비교하여 본다. 이로부터 한국의 프리랜서가 일과 삶에서 직면하는 위험에 대한 불안을 완화해 주는 체계를 구축하는 데 기여를 하고자 한다.

제2절 어떻게 연구할 것인가?

1. 보고서 구성과 연구 방법

연구 방법으로는 먼저 다음의 제2장에서 프리랜서 정의를 외국에서는 어떻게 하고 있는지 그리고 이에 기초하여 프리랜서의 규모를 어떻게 파악하고 있는지를 살펴본다. 이로부터 한국의 경제활동인구조사와 지역고용조사를 이용하여 한국의 프리랜서 규모를 추측해 본다. 이는 주로 문헌 검토와 통계자료 집계를 연구 방법으로 확인하게 될 것이다.

3) 경제활동인구조사(통계청)에서는 취업자의 종사상 지위를 ① 상용근로자, ② 임시근로자, ③ 일용근로자, ④ 고용원이 있는 자영업자(이전의 ‘고용주’), ⑤ 고용원이 없는 자영업자(이전의 ‘자영자’), ⑥ 무급가족종사자로 구분한다.

이어서 제3장에서는 한국노동패널 10차(2007년) 부가조사에서 프리랜서 여부를 조사하고 있어 이 자료를 이용하여 프리랜서의 일자리 특성을 파악한다. 10차 조사는 2007년에 실시되어 6년이 흘렀다는 아쉬움은 있으나 프리랜서의 일자리 특성을 파악하는 연구가 그다지 없었다는 사실을 고려할 때, 6년이라는 시차가 있음에도 연구에 중요한 정보를 제공해 주지 않을까 한다. 물론 최근에 공개된 2010년(13차) 조사 결과까지도 포함하여 파악할 것이다.

한국노동패널 10차 부가조사에서 프리랜서 전반의 일자리 특성을 파악하였다고는 하나 프리랜서를 대상으로 하는 조사통계가 없고, 이 때문에 프리랜서의 노동실태를 완전히 파악하기는 어렵다. 이를 보완하는 방법으로서 이 연구에서는 사례 연구를 실시한다. 이는 황준욱 외(2009)에서 시도한 방법이기도 하다. 말하자면, 조사통계를 통한 프리랜서의 특성 파악을 양적 분석이라 한다면, 사례 연구는 질적 분석의 차원이라 할 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 4개 직종의 전문직 프리랜서를 대상으로 하여 2013년 현재의 시점에서 이들을 관찰하기로 한다. 이를 위하여 현재 활동을 하고 있는 프리랜서 3명과 면접하고, 이들이 작성한 1주일간의 활동일지를 분석하는 방법을 채택하였다.

면접 대상자에게는 다음의 세 가지 조사를 실시하였다. 먼저 대학 입학부터 받은 교육(대학, 사설기관, 수습제(apprenticeship), 교육훈련, 과외(입시과외 제외) 등)과 직업력에 대한 설문이다. 그리고 현재 일자리의 특성에 대한 심층면접이다. 마지막으로 지난 1주일간의 활동에 대한 일기이다. 다만, 이러한 사례 연구는 소수의 프리랜서를 대상으로 한 면접 결과라는 점에서 면접 대상자가 종사하는 프리랜서의 세계를 완전히 그려주는 못하는 한계이다. 이를 연구진도 최대한 고려하고자 하였으며, 독자도 이러한 한계를 미리 인식하였으면 한다.

마지막으로 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 논의를 위하여 외국의 사회안전망 실태를 파악하였다. 복지국가로 잘 알려진 영국, 프랑스, 독일을 대상으로 하였으며, 해당 국가를 방문하여 관계자를 면담하고 자료를 수집하였다. 영국은 보편적 복지체계를 갖추고 있는 국가로 알려져 있으

며, 프랑스는 예술인을 대상으로 하는 사회안전망 체계가 발달한 국가이다. 그리고 독일은 산재보험제도가 발달한 국가이면서 예술인을 위한 사회금고제도가 갖추어져 있는 국가라는 점을 고려하였다.

〈표 1-1〉 교육·경력 조사 설문지 주요 내용

1) 교 육

- 고교 졸업
 - 인문계고, 특성화고, 예술계고, 검정고시 등
- 대학 입학·졸업
 - 대학 입학·졸업 연도
 - 전공
- 대학원 이상 학력
 - 석사·박사과정, 수료, 학위 취득
 - 전공
- 고교·대학 재학 중 현재의 직업과 관련된 일을 한 경험 여부
- 정규교육 이외의 교육훈련(노동시장 진입 이전)
 - 과외, 학원, 아카데미 등

2) 경 력

- 일자리(취업·계약) 경로·채널
- 일 내용
- 보수
- 1주일 평균 근무일수, 1일 평균 근로시간(1주일 평균 근로시간)
- 일의 자율성
- 작업조직
 - 개인? 팀?
 - 프로젝트방식?
- 계약방식
 - 계약기간, 보수 지급방식
 - 발주처
- 부업 여부
- 교육훈련
- 사회보장
 - 사회보험 가입 상황

〈표 1-2〉 심층면접 조사 설문지 주요 내용

- 프리랜서 선택 이유
 - 자발적, 비자발적
 - 현재의 직업을 선택한 이유
 - 진입의 용이성, 진입의 주요 결정 요소
- 계약
 - 계약방식, 계약상대, 서면·구두계약 여부
 - 보수의 성격, 수준
 - 1년간 계약 체결건수, 기간, 휴업기간
 - 일을 확보하는 경로(채널)
 - 네트워크 형성
- 자격
 - 필요한 학력, 자격 수준
 - 본인이 취득한 자격
 - 업계에서 통할(인정받을) 정도의 경력
- 교육훈련 여부
- 작업방식
 - 개인? 팀?
 - 작업도구는? 소유자?
 - 작업시간 결정의 자율성 여부
 - 발주처가 작업방식이나 과정에 개입하는가?
- 부업 여부
 - 부업 내용
 - 보수의 비중(주업: 부업)
- 일·생활 균형, 여가
 - 가사 시간
 - 휴일의 여가 사용
 - 업무 부담이 가정생활에 미치는 영향 정도
- 보수 미지급·체불 경험, 해결방법
- 사회적 평판, 사회적 네트워크 내 평판
- 직업에 대한 자부심, 생활만족도, 직업만족도, 직업의 장래성
- 행복감, 현재의 고민(생활, 직업)
- 장래 희망
- 노동자·자영업자에 대한 자기 인식
- 창의성·예술성에 대한 자기 인식
 - 본인의 일은 창의적이라 보는지? 예술성을 가지고 있다고 보는지?
- 은퇴
 - 몇 세까지 일을 할 수 있나?
 - 본인은 몇 세까지 일을 할 생각인가?
 - 이후의 계획은?

〈표 1-2〉의 계속

○ 사회보장
- 사회보험 가입 상황
- 개인 상해보험 가입 상황
○ 일자리 관련 동호회나 조직
- 동호회, 조직이 있는지? 가입하였는지?
- 노동조합은 있는지? 가입하였는지? 가입 의사가 있는지?
○ 건강
- 건강에 대한 주관적 인식
- 건강검진 여부
- 과거·현재 병력
- 업무관련 사고 경험 여부, 처리
○ 비정규직보호법에 대한 인지 여부, 법 이후의 변화
○ 일과 관련한 페스티벌, 시상제도 등 여부
- 인정받는 시상제도
- 수상 여부

〈표 1-3〉 1주일 작업일지(예)

일시	내용	장소	만난 사람	관련 도구/수단	기타 주요사항

2. 사례 연구 대상 선정

프리랜서의 대표적 선행연구인 황준욱 외(2009)에서는 산업(영화, IT)을 중심으로 하여 프리랜서에 접근하였다면, 이 연구에서는 직업을 중심으로 접근하는 방식을 채택하기로 하였다. 산업을 중심으로 프리랜서를 바라보는 경우는 산업에 종사하는 다양한 고용관계가 포착되므로 이를

통하여 프리랜서의 고용관계가 어떠한 특성을 가지는지 파악하는 장점이 있다. 황준욱 외(2009)가 바로 이러한 장점을 채택한 것으로 보인다. 이 연구에서는 직업을 중심으로 프리랜서를 바라본다. 이는 프리랜서라는 직업이 가지는 특성을 세밀하게 관찰할 수 있다는 장점을 가진다.

연구의 대상이 되는 프리랜서의 직업으로는 네 가지를 선택하였다. 물론 프리랜서 직업은 다양하기에 네 가지로만 파악되기 어려운 점이 있다. 따라서 이 연구와 황준욱 외(2009)에서 다루지 못한 프리랜서 직업연구는 추후에 지속되어야 할 과제이기도 하다.

네 가지 대표적 직업의 선택에는 프리랜서의 규모가 먼저 파악되어야 한다. 경제활동인구조사에서는 프리랜서라는 종사상 지위가 없으므로 프리랜서에 가까운 ‘고용원이 없는 자영업자’를 대상으로 하여야 한다. 그런데 연구 대상을 선정하기 위해서는 상세한 직업분류가 필요하나 공개된 경제활동인구조사 원자료(raw data)에서 직업분류코드는 두 자리이기 때문에 연구 대상의 선정이 곤란하다.

이에 따라 이 연구에서는 세 자리 직업분류 코드가 제공되는 지역고용조사(통계청) 2012년 3/4분기 원자료를 참고하였다. 이는 제2장 제2절에서 소개하고 있으므로 이를 참고하기 바란다. 간략히 설명하면, 고용원이 없는 자영업자 가운데 대표적인 10가지 직업은 ‘문리·기술 및 예능 강사’, ‘기술영업 및 중개관련 종사자’, ‘디자이너’, ‘화가·사진사 및 공연예술가’, ‘스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가’, ‘작가·기자 및 출판전문가’, ‘연극·영화 및 영상전문가’, ‘정보시스템 개발 전문가’, ‘건축·토목공학 기술자 및 시험원’이었다.

이 가운데 ‘문리·기술 및 예능 강사’는 대체로 학원 강사인 것으로 보이고, ‘기술영업 및 중개관련 종사자’는 부동산 공인중개사인 것으로 보인다. 이들도 연구 대상으로서 적합하다고 할 수 있겠으나 미래 직업의 가능성이나 사회적 관심도 등을 고려할 때, 적합성은 조금 떨어진다고 보았다.

연구진이 수차례 협의를 하고, 여러 전문가를 만나 상담한 결과로서 ‘건축가’, ‘만화가’, ‘방송분야 프로듀서(PD)’, ‘IT 개발자’를 선정하였다. 건축가는 비교적 직종노동시장이 발달된 직업이어서 프리랜서의 전형으로

간주되기에 연구 대상에 포함하였다. 그리고 황준욱 외(2009)가 분류한 유형(작업방식 - 숙련)을 따를 때, 건축가와 같이 개별적 작업방식에 기초한 프리랜서 직업으로서는 만화가가 적절하다는 판단이었다. 반대로 주로 팀작업(다단계 구조)에 의존하는 직업으로서 방송 PD와 IT 개발자가 해당할 것으로 보았다.

제 2 장

프리랜서의 정의와 통계

국어사전에 따르면, 프리랜서는 “일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람”⁴⁾이다. 한국어 위키백과에서는 “특정 기업이나 단체, 조직에 전담하지 않고 자신의 기술과 능력을 이용해 사회적으로 독립적인 개인 사업자를 말한다”⁵⁾고 하고 있다. 프리 에이전트의 시대가 도래할 것으로 예언한 핑크(Daneil H. Pink)는 프리 에이전트(free agent)⁶⁾를 세 종류로 나누고 있다. 단독업자(soloists), 임시직(temps), 그리고 초소형 사업체(microbusinesses)이다. 이로 볼 때, 핑크의 프리 에이전트는 프리랜서보다 넓은 의미로 쓰고 있다. 그리고 황준욱 외(2009)에 따르면, ILO에서는 ‘contract labour’를 다음과 같이 정의하고 있다고 한다. “계약근로”라는 말은 근로자가 어떤 자연인 또는 법인(통칭 사용사업주)에 의존해 있거나 종속되어 있는 조건하에서 직접 근로를 수행하고, 그 조건들이라는 것이 국내의 법과 관행하에서 고용관계를 특정짓는 조건들과 유사하고, 다음 두 가지 중 어느 하나에 해당하는 경우에 이 계약근로자가 사용사업주를 위해서 수행하는 근로”(p.4)라는 것이다. 만일 “근로가 근로계약이 아닌 다른 계약 형태를 통하여 계약근로자와 사용사업주 사이에서 직접 정한

4) 다음(Daum)의 국어사전을 이용하였다.

<http://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000281162&q=%ED%94%84%EB%A6%AC%EB%9E%9C%EC%84%9C>

5) <http://ko.wikipedia.org/wiki/%ED%94%84%EB%A6%AC%EB%9E%9C%EC%84%9C>

6) 프리 에이전트를 한국어로 번역할 단어가 모호하여 그대로 프리 에이전트라 하였다.

바에 따라 수행되는 경우”(p.4)이거나 “계약근로자가 하도급자 또는 중개인을 통해서 사용사업주에 공급되는 경우”(p.4)를 이에 해당하는 것으로 보고 있다.

본 장에서는 미국, 영국, 독일, 프랑스에서 프리랜서 정의가 어떠한지 그리고 이 정의에 기초하여 프리랜서의 규모를 통계자료로 어떻게 추산하는지를 알아보기로 한다. 이를 정리하면서 한국의 경우에 프리랜서 규모를 추산할 방법이 있는지도 아울러 확인하여 보기로 한다.

제1절 외국의 프리랜서 정의와 통계

1. 미 국

가. 정 의

미국의 경우에 프리랜서를 법률에서 정하고 있지는 않은 것으로 보인다. 하지만 연방 법률에서는 ‘근로자(employee)’에 대해 정의하고 있으며, 이와 함께 ‘독립계약자(independent contractor)’라는 용어가 프리랜서를 통칭한다고 볼 수 있을 것이다.

그리고 법원에서는 근로자인지 독립계약자인지를 구분하기 위하여 세 가지 심사(test)를 하고 있다.⁷⁾ 첫째는 판례 심사(common-law test), 둘째는 경제적 실체 심사(economic realities test), 셋째는 복합 심사(hybrid test)가 이에 해당한다. 이와 같이 여러 심사를 하고 있어서 일률적으로 근로자와 독립계약자의 정의가 명확하다고는 하기 힘들다. Muhl(2002)에 따르면, 어느 심사에서는 근로자로 분류가 되나 다른 심사에서는 독립계약자로 분류될 수도 있다고 한다(Muhl, 2002: 5).

7) 이 내용은 Muhl(2002)에 의거하고 있다.

〈표 2-1〉 근로자 구분을 위한 심사

심사	내용	심사가 이루어지는 관련 법률
판례 심사 (Common-law test)	환경(circumstances)과 특수한 요소(specific factors)를 총체적으로 평가하여 고용주(employer)가 노동과정(work process)을 통제(control)할 권한을 가진다면, 고용관계(employment relationship)가 존재	연방 보험료 법률(Federal Insurance Contributions Act) 연방 실업보험료 법률(Federal Unemployment Tax Act) 소득세 원천징수(Income tax withholding) 고용 은퇴·소득 보장 법률(Employment Retirement and Income Security Act) 전국 노동관계 법률(National Labor Relations Act) 이민 개혁·통제 법률(Immigration Reform and Control Act)
경제적 실체 심사 (Economic realities test)	고용이 지속되는 가운데 개인이 한 사업(business)에 경제적으로 종속되면 고용관계가 존재	공정노동법(Fair Labor Standards Act) Title VII 고용 연령 차별 법률(Age Discrimination in Employment Act) 미국 장애인 법률(Americans with Disabilities Act) 가족·간병휴가 법률(Family and Medical Leave Act)-실시하는 것으로 보임
복합 심사 (Hybrid test)	취업자의 성과에 대한 수단(means)과 방식(manner)을 통제하는 권리가 누구에게 있는지에 초점을 맞추면서 판례 심사와 경제적 실체 심사의 요소를 고려하여 고용관계를 평가	Title VII 고용 연령 차별 법률(Age Discrimination in Employment Act) 미국 장애인 법률(Americans with Disabilities Act)

자료 : Muhl(2002 : 6).

1) 판례 심사

판례 심사는 열 가지 요소(factor)를 평가함으로써 취업자가 근로자인지를 구분한다. 이는 <표 2-2>와 같다.

〈표 2-2〉 판례 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소

요소	근로자로 판정되는 경우	독립계약자로 판정되는 경우
통제권	고용주가 작업의 세부 내용을 통제	취업자가 작업의 세부 내용을 통제
사업 유형	고용주의 사업이나 직업이 아닌 경우에 종사하지 않음	취업자가 고용주의 사업과 다른 사업에 종사
감독	고용주가 작업자를 감독	작업이 감독 없이 수행
기술 수준	고도의 기술 수준이나 특별한 기술을 요구하지 않음	기술 수준이 특수하거나 특별하거나 상당한 훈련을 필요로 함
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 기간 동안에 일함
지급 방식	시간급, 작업시간에 기초한 산정 방식으로 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 : Muhl(2002 : 7).

2) 경제적 실체 심사

경제적 실체 검사는 공정노동기준법(the Fair Labor Standards Act)에서 다루는데 주로 취업자와 고용주의 경제적 관계(economic relationship)에 초점을 맞춘다(Muhl, 2002 : 7~8). 말하자면 취업자가 고용주에 고용이 지속되는 가운데 경제적으로 종속된다면, 이는 근로자라는 것이다. 대체로 다음의 요소를 고려하게 된다.

〈표 2-3〉 경제적 실체 심사에서 취업자의 지위를 결정하는 요소

요소	근로자로 판정되는 경우	독립계약자로 판정되는 경우
통합	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부	작업이 고용주의 정례적 사업의 일부가 아님
시설·설비 투자	작업 시설·장비에 취업자가 투자하지 않음	작업 시설·장비에 취업자가 상당히 투자
통제권	경영(management)이 작업에 대한 통제의 유형과 수준을 보유	경영이 취업자의 노동과정을 통제할 권한을 가지지 않음
위험(risk)	취업자가 이윤을 창출하거나 손실을 입을 기회가 없음	취업자가 이윤을 창출하거나 손실을 입을 기회를 가짐
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	작업관계(work relationship)가 단일한 프로젝트나 한정된 기간에 이루어짐

자료 : Muhl(2002 : 8).

3) Cohany(1996)의 정의

Cohany(1996)는 인구현황조사(Current Population Survey : CPS) 1995년 2월 결과에 기초하여 다양한 고용형태의 취업자 규모를 산정하는 과정에서 독립계약자의 규모를 1995년 2월 현재 8.3백만 명으로 추계하고 있다(Cohany, 1996 : 31). 노동력(work force)의 10%에 해당하는 12백만 명이 4개의 범주에 속하는데 이 4개의 범주란 독립계약자, 호출근로자(on-call worker), 파견근로자(temporary help agency worker), 계약회사 근로자(contract company employee)이다.

그런데 Cohany(1996)는 독립계약자를 근로자로도 자영업자로도 보고 있다. 인구현황조사에서 “지난 주에 귀하는 독립계약자나 독립컨설턴트(independent consultant)나 프리랜서 종사자(freelance worker)로 일하셨습니까?”라는 질문을 임금근로자(wage and salary workers)에게 확인한다. 아울러 자영업자에게는 “귀하는 독립계약자, 독립컨설턴트 등(점포나 레스토랑 소유주 등)의 자영업자이십니까?”라는 질문을 하고 있다. 여기에 다들 ‘예’라고 응답하면, 독립계약자로 간주되는 것이다. 이에 따를 때,

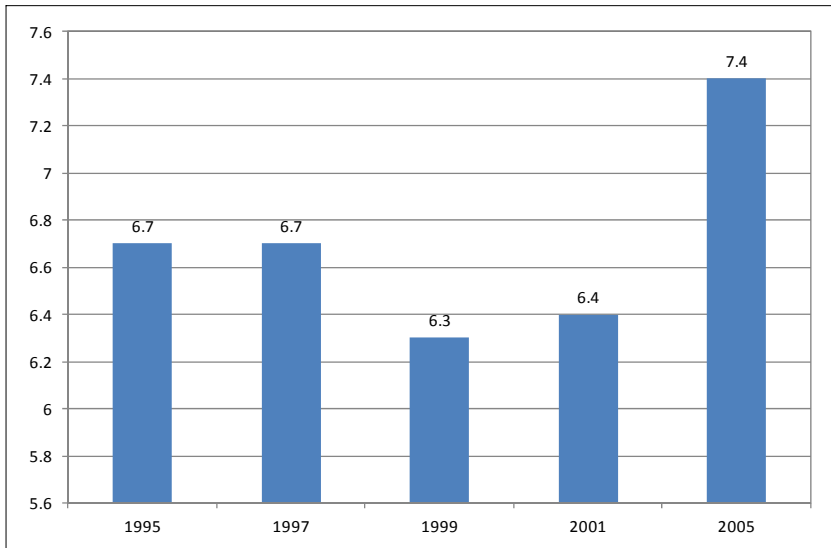
독립계약자의 85%가 자영업자였다고 한다.

나. 독립계약자 통계

미국의 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)이 공식적으로 발표한 독립계약자 통계는 2005년까지 확인된다. 2005년의 경우에 독립계약자는 10.3백만 명으로 이는 취업자 전체의 7.4%에 해당한다. 여기에서 노동통계국은 독립계약자의 정의를 “자영업, 임금근로자와 무관하게 독립계약자, 독립컨설턴트, 프리랜서 근로자로 간주되는 근로자(“Independent contractors” are workers identified as independent contractors, independent consultants, or freelance workers, whether they were self-employed or wage and salary workers⁸⁾)”로 하고 있다.

(그림 2-1) 미국 독립계약자 통계(1995~2005년)

(단위: %)



자료: Bureau of Labor Statistics 웹사이트(<http://www.bls.gov/opub/ted/2005/jul/wk4/art05.htm>).

8) Bureau of Labor Statistics 웹사이트(<http://www.bls.gov/opub/ted/2005/jul/wk4/art05.htm>)에서 인용하였다.

2. 영 국

가. 프리랜서의 정의

1) 정부의 고용 구분 기준과 프리랜서

영국에서 프리랜서는 의회제정법(statutes)이나 판례법에 의해서 정의되어 있지 않기 때문에 법적인 개념이 아니며, 법적으로 합의된 정의도 없다. 현실에서 프리랜서는 근로자, 노동서비스의 최종 사용자 등 노동현장 조직에서 다양하게 사용되고 있다. 정부는 특정한 ‘고용상 지위’나 계약 유형을 나타내는 기술적 정의로서 사용하고 있는 반면에, 파견업체에서는 하나의 고용상의 지위나 사업 형태에 고정되지 않고 다양한 고용상의 지위나 사업 형태를 통해서 일하는 유형을 나타내는 것으로 사용하고 있다. 한편 개별 근로자는 소득세나 국민보험기여금의 납부를 기준으로 프리랜서의 용어를 사용하는 경향이 있다(Kitching and Smallbone, 2008 : 1).

정부 부처 가운데 근로자의 권리 문제를 다루는 비즈니스·혁신·숙련부(Department of Business, Innovation and Skill : BIS)는 고용상 지위(employment status)와 계약 유형(types of contract)을 기준으로 근로자를 분류하고 있다.⁹⁾ 이 두 가지 기준이 고용 및 조세에 관련한 사용자의 의무를 규정한다는 입장이다.

먼저, 고용상의 지위에 따라 피고용자, 근로자(worker), 자영업자 및 계약자(self-employed and contractor), 임원(director), 자문역(office holder, 계약이 없거나 정기적인 급여가 없음) 등의 여섯 가지로 구분된다. 이들 고용상의 지위에 대해서는 법률(제정법)에 의한 정의가 없으며, 고용상의 지위에 분쟁이 발생할 경우 최종적으로 고용심판소나 법원의 판결에 의해 결정된다.

고용관련 법(law)에서는 개인의 고용상의 지위가 그들의 권리와 사용자의 책임을 결정하는 데 있어서 중요하게 영향을 미친다. 자영업자에게

9) www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/print; www.gov.uk/employment-status.

는 일반적으로 근로자(피고용자 포함)에게 적용되는 광범한 보호 규정을 담고 있는 고용관련 법률이 거의 대부분 적용되지 않는다.

다음으로, 계약 유형은 풀타임 및 파트타임 계약, 기간제 계약, 파견근로자, 프리랜서·컨설턴트·청부업자, 제로시간 계약(zero hour contract),¹⁰⁾ 가족·연소자·자원봉사자 고용의 여섯 가지로 분류되고 있다. 프리랜서는 컨설턴트, 청부업자와 함께 하나의 계약 유형으로서 다음과 같은 특징을 갖는다.

- 자영업자이거나 다른 회사의 일부이다.
- 스스로 조세와 국민보험기여금을 처리해야 하는 경우가 많다.
- 근로자(workers)와 동일한 권리가 부여되지 않을 수 있다.
- 산업안전에 대해서는 사용인이 책임을 진다.

정부(BIS)에서 사용하는 이상의 두 가지 기준에 따르면, 프리랜서는 일단 자영업자(self-employed)로서의 고용상의 지위를 가지며, 컨설턴트, 청부업자와 같은 계약 유형에 속한다. 자영업자로서 산업안전이나 차별로부터의 보호와 같이 예외적인 사항을 제외하고는 근로자(workers)에게 폭넓게 보장되는 고용관련 권리(employment rights)가 부여되지 않는다. 그리고 조세나 영국의 사회보장의 중추가 되는 국민보험기여금도 스스로 처리해야 한다.

2) 피고용자성의 판단기준과 프리랜서

가) 피고용자성의 판단기준

현재 영국의 노동법(판례법 포함)에는 법상 고용관련 권리의 적용범위를 구분하는 개념으로서 크게 보아 피고용자(employee), 근로자(worker), 자영업자(self-employed) 등 세 가지가 있다. 노동법에 의한 보호는 피용자가 가장 크며, 자영업자는 가장 약하다. 근로자는 중간 정도의 보호를 받는다.

영국 제정법은 피용자를 결정하는 구체적 기준을 정하고 있지 않기 때

10) 통역사의 경우에서 보듯이, 근무시간을 정하지 않은 계약으로서 통상 개수임금노동이나 호출노동에 대해서 체결된다.

〈표 2-4〉 피고용자와 자영업자의 판단기준

판단 기준(test)	판단 요소(factors)
통제성: 누가 업무, 작업방식, 수단 및 시간에 대해서 통제하는가?	명령에 따른 의무, 근로시간에 대한 재량, 작업방식에 대한 감독
통합성: 일이 사업에 어떻게 통합되어 있는가?	규칙 및 고충처리 절차의 존재, 기업복지 제도의 적용
경제적 실패: 재무적 위험이 어디에 놓여 있는가?	보수 지급방식, 타인 채용의 자유, 자신의 장비 제공, 자신의 사업에의 투자, 조세와 국민보험료의 납부방식, 상병수당 및 휴일수당의 적용
의무의 상호성: 계약조건에 대한 공식적 종속에 대해서 어떠한 증거가 있는가?	고용의 지속기간, 고용의 정규성, 일을 거부할 권리, 직업 관행

자료: Burchell et al.(1999: 11). (<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/uk0801019q.htm>에서 재인용: 2013년 3월 28일 검색).

문에 법원이 판단기준을 형성해 왔다. 그 판단기준으로서 종래 지배성 기준(control test)을 이용해 왔지만 <표 2-4>에서 보는 것처럼 오늘날에는 이 기준에 더해 통합성 기준(integration test), 경제적 현실 기준(economic reality test), 의무의 상호성 기준(mutuality of obligation test) 등 몇 가지 대안적 또는 보완적 기준이 제시되고 있다.

작업에 대한 지휘명령권의 존재 여부, 당해 노동이 기업 조직의 일부에 포함되는지 여부, 사업상의 리스크 부담의 주체, 작업 수단의 소유 주체, 정해진 취업시간의 여부 등이 주요 기준이 되고 있다. 그러나 아직까지도 결정적으로 확립되어 있는 기준은 없고, 법적인 분쟁이 발생하면 케이스 별로 판단이 이뤄진다. 그리고 1990년대 이후는 EU 사회현장 등의 영향을 받아 ‘근로자(worker)’라는 개념을 사용하여 고용관련 제정법의 적용 범위를 확대하고 있다.

나) 자영업자로서의 프리랜서

소위 프리랜서라 하더라도 분쟁이 있을 경우 고용관련 권리의 적용 여부는 노동실태에 따라 고용심판소나 법원의 판결에 의해 결정된다. 따라서 예컨대 경제적으로 종속적인 자영업자로서의 프리랜서는 그 명칭 여

하에 무관하게 근로자나 피고용자의 지위를 가질 수 있다. 이에 비해 독립계약자로서의 개인청부업자는 자영업자로 취급되며 고용관련 권리가 원칙적으로 부여되지 않는다.

자영업자로서의 프리랜서는 세입부처인 세입관세청(HM Revenue and Customs: HMRC)에 신고해야 한다. 조세(원천소득공제)와 국민보험기여금의 회계 처리를 회사 측에서 해주는 피고용자와는 대조적이다. 프리랜서는 확정신고를 하며, 경비 계상이 가능하다. 자영업자 신고를 접수하면 HMRC는 국민보험의 징수기관으로서 정기적으로 국민보험기여금 청구서(invoice)를 발부한다.

3) 프리랜서의 정의

Kitching and Smallbone(2008)에 의하면 관례적으로 영국에서 프리랜서는 복수의 고객(client)을 상대로 수수료를 받는 ‘서비스계약’(contract for services)¹¹⁾하에서 일시적인 기간에 대해서 노동서비스를 공급하는 사용자도 피용자도 아닌 자영업자로서 숙련된 전문직(skilled professional)으로 정의되고 있다. 이러한 정의에 적용되는 기준은 독립성, 숙련/직종, 고객의 성격, 고객의 수, 고객관계의 지속기간 등이다. Kitching and Smallbone(2008)은 관례적 정의를 이용하여 <표 2-5>에서 보는 바와 같이 광의, 협의, 그리고 양자를 결합한 중간 정도의 세 가지로 프리랜서의 일을 정의하고 있다.

광의의 정의와 협의의 정의에서 차이가 나는 것은 직업의 포함 범위와 파견청부업자의 여부이다. 먼저, 직업과 관련하여 협의의 정의는 표준직업분류(SOC) 대분류 1~3그룹, 즉 창작직, 관리직, 전문직, 과학 및 기술직과 같은 비육체의 숙련직업에 한정하는 한편, 광의의 정의는 육체적인 직업을 포함하는 모든 그룹의 숙련직업을 포괄한다. 다음으로 파견회사를 통해 프리랜서로서 일하는 청부업자에 대해서, 협의의 정의에서는 원

11) ‘서비스계약’이란, ‘contractor-client contract’로서 고객과 계약자 간의 서비스 제공에 대한 계약을 말한다. http://www.contractorcalculator.co.uk/difference_contract_for_services_of_services_jr35.aspx. 고용계약 이외에 서비스제공 계약, 즉 고용도급, 위탁, 위임 등의 계약이 이에 속한다. 이와 구분하여 고용계약은 ‘employee-employer contract’로서 ‘contract of employment’로 구분하여 불린다.

〈표 2-5〉 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 유한책임회사 임원
우산회사	우산회사와의 계약하에서 일하는 프리랜서 포함	우산회사와의 계약하에서 일하는 프리랜서는 피용자로서의 법적 지위를 갖고 있기 때문에 제외
숙련/직업	모든 숙련/직업 포함	표준직업분류 1~3그룹만 포함
기반 고객의 성격	조직 고객 및 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

주: 중간 정도의 정의는 양쪽의 정의를 결합시킨 것으로 굵은 글자로 표시함.
 자료: Kitching and Smallbone(2008; 2012).

천소득공제(PAYE) 서비스를 해주는 우산회사(umbrella company)¹²⁾와의 계약하에서 일하는 피용자라는 이유로 제외하는 한편, 광의의 정의에서는 이는 단지 조세 처리를 목적으로 하는 것이라는 점에서 포함시키고 있다. 중간적인 범위의 정의는 직업에 대해서는 협의의 정의에 따라 표준 직업분류 1~3그룹의 비육체적 숙련직업(skilled non-manual occupations)에 한정하는 한편, 파견청부업자에 대해서는 고용상의 지위를 중시하여 광의의 정의를 택하고 있다. 조세 처리의 목적상 피고용자의 형식을 취하고 있지만 고용상의 지위를 기준으로 하면 자영업자로 분류된다는 점을 중시하고 있다.

12) 파견회사(주로 채용파견회사)를 통해 유기의 도급계약(a fixed term contract assignment)하에서 일하는 파견근로자(agency contractors)에 대해서 사용자로서 행동하는 회사를 말한다.

나. 프리랜서 관련 통계

1) 프리랜서의 정의와 추계방법

가) 정 의

영국 노동시장에서 프리랜서 규모에 관한 포괄적인 추계로는 Kitching and Smallbone(2008)과 Kitching and Smallbone(2012)이 있다. 후자는 전자의 추계를 업데이트한 것이다. 노동력조사(LFS)에 더해 BIS의 사업 인구추계(Business Population Estimates) 데이터를 이용하여 프리랜서의 규모와 특성을 보여주고 있다.

이 연구는 앞에서 논한 세 가지 유형에서 광의의 정의를 따르면서도 숙련/직업의 기준에 대해서는 포괄하는 직업 그룹에 따라 광의(모든 직업 분류 포괄)와 협의(1~3그룹)로 정의하여 추계하고 있다. 예컨대 복수가 아니라 단수의 고객과 일하는 개인사업자도 협의의 정의에 포함된다. 고용상의 지위를 확인하면, 자기 명의의 사업자번호를 가지고 있는 개인 사업주로서 피고용자를 두지 않는 자영업자, 비법인기업(unincorporated businesses)의 파트너, 개인 법인사업체(유한책임회사) 임원, 그리고 우산 회사(umbrella company)의 피고용자가 프리랜서의 지위를 갖는다. 고용상의 지위로는 이들 프리랜서 모두 자영업자다.

협의의 정의에 따르는 경우 직업분류 1~3그룹은 관리자, 임원, 고위직, 전문직, 준전문직 및 기술직의 직업군으로서 창작 및 미디어 부문 등 전통적인 프리랜서 직업뿐만 아니라 청부업자, 컨설턴트, 독립계약자, 파견 근로자로 불리는 다양한 직업군이 포함하게 된다.

나) 추계방법

Kitching and Smallbone(2012)은 노동력조사 데이터를 이용하여 프리랜서의 규모를 추계하고 있다(이하, 괄호 안은 2011년 4~6월의 추계치).

먼저, 주업에서의 프리랜서 추계 절차를 보면 첫째, 주업에서 종사상의 지위에 대해서 피용인, 자영업자, 정부종사자(government scheme), 무급 가족종사자, 해당 없음(비경제활동) 가운데 자영업자로 응답한 자를 선택한다(3,690,092명 : 1~9그룹).

둘째, 자영업자(3,690,092명)로 응답한 자 가운데 ‘1인으로 또는 파트너와 함께’ 일하는 자를 선택한다. ‘타인을 고용하는’ 자영업자는 제외된다(3,250,163명 : 1~9그룹). 이 수치가 주업에서의 광의의 프리랜서의 규모이다.

셋째, ‘1인으로 또는 파트너와 함께’ 일하는 자영업자(3,250,163명)를 직업분류 1~3그룹과 4~9그룹으로 구분하여 1~3그룹의 직업에서 일하는 자영업자를 취한다. 이 수치가 주업에서의 협의의 프리랜서의 규모이다(1,352,121명 : 1~3그룹).

다음으로, 부업에 대해서도 동일한 절차에 따라 추계하고 있다. 부업에서의 프리랜서는 주업에서 종사상의 지위가 피고용자, 피고용자를 고용하는 자영업자, 직업분류 4~9그룹에서 ‘1인으로 또는 파트너와 함께’ 일하는 자영업자를 각각 대상으로 하기 때문에 동일한 절차가 세 번 반복된다. 주업에서의 프리랜서는 부업에서 프리랜서로 일하더라도 부업에서의 프리랜서로서 계상되지 않는다. 중복 계산을 피하기 위해서다.

2) 규 모

<표 2-6>은 2011년 4~6월 시점에서 영국의 프리랜서의 규모를 보여주고 있다. 협의의 정의에 따른 프리랜서(1~3그룹)는 155만 9천 명으로 추계된다. 주업에서 일하는 프리랜서 135만 2천 명과 부업으로 프리랜서 일을 하는 것으로 추정되는 근로자 20만 7천 명이다. 전체 프리랜서의 13% 정도가 부업의 형태로 프리랜서 일을 하고 있다. 프리랜서가 전체 취업자에서 차지하는 비중은 5~6%이다. 이에 비해 4~9그룹까지도 포함하는 광의로 정의된 프리랜서는 같은 기간 중 353만 6천 명으로 추계되고 있다. 협의의 정의에 비해 2배가 넘는 숫자다. 주업에서 325만 명, 부업에서 27만 6천 명 정도다.

2008년 1~3월의 추계치와 비교하면 협의로 정의된 프리랜서는 143만 명(주업 124만 7천 명, 부업 18만 3천 명)에서 156만 명으로 증가했다. 광의로 정의된 프리랜서도 역시 329만 2천 명(주업 302만 6천 명, 부업 26만 6천 명)에서 353만 6천 명으로 증가하고 있다.

〈표 2-6〉 직업별 프리랜서 노동력(대분류 : 2011년)

(단위 : 명)

표준직업분류 (대분류)	(a)	(b)	(c)	(d)	전체
1그룹	314,948	29,756	2,477	2,477	352,646
2그룹	492,813	77,813	3,621	3,621	576,662
3그룹	544,360	78,528	637	637	630,552
소계	1,352,121	186,097	6,735	6,735	1,559,860
4그룹	100,798	16,139	0	0	116,937
5그룹 (숙련직)	986,986	22,646	2,553	2,553	1,012,185
6그룹	228,461	15,636	0	0	244,097
7그룹	74,188	10,629	0	0	84,817
8그룹	298,866	10,517	0	0	309,383
9그룹	208,019	14,169	1,206	1,206	223,394
No data	724	0	0	0	724
모든 그룹	3,250,163	275,833	10,494	10,494	3,536,490

주 : (a) 주업에서 피고용자를 두지 않는 자영업자.

(b) 주업에서는 피용자이면서 부업에서 피고용자를 두지 않는 자영업자.

(c) 주업에서는 자영업주(사용자)이면서 부업에서 피용자를 두지 않는 자영업자.

(d) 주업에서 4~9그룹의 직업에서 피용자를 두지 않는 자영업자이면서 부업에서 1~3그룹의 직업에서 피용자를 두지 않는 자영업자.

자료 : ONS(2011), “Quarterly Labour Force Survey”, April-June, 2011[Kitching and Smallbone(2012)].

3) 프리랜서의 주요 특성

가) 직 업

2011년의 경우 대분류로 보면, 프리랜서 전체 가운데 준전문직 및 기술직 40%(63만 명), 전문직 37%, 관리직 23%를 차지하고 있다. 이 가운데 준전문직 및 기술직은 작가, 예술가 및 음악가만이 아니라 과학 및 엔지니어기술직, 스포츠 및 피트니스직, 보호서비스직 등을 포함하고 있다.

소분류(minor group)¹³⁾로 보면, 예술·문학 및 미디어직 26만 5천 명, 관리자 및 기타서비스직 16만 1천 명, 교습 및 교육전문가 11만 명, IT 및

13) ‘표준직업분류 2010’은 3개 대분류를 43개의 소분류직업으로 구분하고 있다.

〈표 2-7〉 주요 직업별 프리랜서 규모(소분류)

(단위: 명, %)

직업분류(소분류)	프리랜서의 규모 (2011)*	프리랜서의 규모 (2008)**
예술·문학 및 미디어직	265,188(64.6)	152,205(74.2)
미디어 준전문가	n/a	77,812
기타서비스업의 관리자 및 업주	161,573(29.0)	n/a
기타서비스업의 관리자	n/a	138,047(n/a)
교습 및 교육전문가	110,394(6.9)	97,280(13.5)
IT 및 통신전문가	93,300(11.8)	66,689(39.9)
사업·조사 및 관리전문가	84,059(12.2)	59,139(42.1)
건강전문가	75,220(14.3)	56,236(33.8)
판매·마케팅 및 관련 준전문가	71,553(8.2)	44,182(62.0)
행사관리자 및 임원	70,314(8.8)	63,632(10.5)
스포츠 및 피트니스직	60,680(35.8)	44,040(37.8)
사업·재무 및 관련 준전문가	60,154(10.0)	74,924(-19.7)
엔지니어링전문가	45,199(10.7)	56,162(-19.5)
디자인직	42,935(36.9)	63,598(-32.5)
건강 관련 준전문가	40,263(27.6)	-
접객 및 레저서비스 관리자 및 업주	36,628(13.8)	-
공공서비스 및 기타 준전문가	35,896(7.3)	35,896(-30.9)
건축가·도시설계자 및 측량사	34,232(15.3)	-
치료전문가	32,385(22.1)	32,385(-41.7)
프로덕션 관리자 및 감독	31,876(7.4)	-

주: 1) * () 안의 수치는 전체 고용자에서 차지하는 비율(%).

** () 안의 수치는 2008년에 비교한 2011년의 증가율(%).

2) 2011년은 30,000명, 2008년은 50,000명 이상 규모의 프리랜서직업을 선정함.

자료: ONS(2011) "Quarterly Labour Force Survey", April-June, 2008 and 2011
[Kitching and Smallbone(2012), p.15, 32에서 작성].

통신전문가 9만 3천 명, 사업·조사 및 관리전문가(SOC 242) 8만 4천 명 등의 순으로 많다(표 2-7).

전체 취업자에 대한 프리랜서의 비중이 높은 직업을 보면, 예술·문학 및 미디어직이 64.6%로 가장 높다. 디자인직(36.9%), 스포츠 및 피트니스

스직(35.8%), 관리자 및 기타서비스직(29.0%), 건강관련 준전문가(27.6%), 치료전문가(22.1%) 등이 그 뒤를 잇고 있다.

2008년과 비교하여 프리랜서가 가장 크게 증가한 직업은 예술·문학 및 미디어직으로 74.2%의 증가율을 보이고 있다. 그 다음으로 판매·마케팅 및 관련 준전문가 62.0%, 사업·조사 및 관리전문가 42.1%, IT 및 통신 전문가 39.9%의 높은 증가율을 보이고 있다. 반면, 치료전문가(-41.7%), 디자인직(-32.5%), 공공서비스 및 기타 준전문가(-30.9%)는 높은 감소율을 보이고 있다.

나) 산 업

21개로 분류된 산업 가운데 ‘전문가·과학 및 기술활동’ 산업의 프리랜서가 31만 9천여 명(21% 비중)으로 가장 많다. 그 뒤로 교육산업 18만 7

〈표 2-8〉 산업별 프리랜서 규모(2011년)

(단위: 명, %)

산 업	프리랜서 근로자 수	총 고용자 수
농업·임업 및 어업, 광산·채석업, 전력·가스·스팀 및 공조 공급, 상하수도·폐기물관리·복원업	132,228(2.2)	5,974,507
도소매업, 자동차 및 모터사이클수리업, 운송 및 보관업, 숙박 및 음식서비스업	199,140(2.8)	7,149,461
정보·통신	167,489(15.1)	1,110,115
금융보험업, 부동산업	102,554(6.8)	1,511,221
전문가·과학 및 기술활동	319,387(16.6)	1,918,977
경영 및 지원서비스, 행정 및 국방, 기타 서비스활동 등	125,245(3.0)	4,220,195
교육, 건강 및 사회복지	331,447(4.5)	7,377,304
예술·엔터테인먼트 및 레크리에이션	171,719(20.6)	832,099
자료 없음	10,651	156,511
전 체	1,559,680(100.0)	30,250,390

주: 1) () 안의 수치는 당해 산업 총 고용자에서 차지하는 비율(%).

자료: ONS(2011), “Quarterly Labour Force Survey”, April-June, 2011[Kitching and Smallbone(2012)에서 작성].

천여 명(12%; 건강 및 사회복지 제외), 예술·엔터테인먼트 및 레크리에이션산업 17만 1천여 명(11%), 정보·통신산업 16만 7천여 명(11%)의 순으로 많다. 이들 네 산업이 합하여 55% 정도를 차지하고 있다(표 2-8 참조).

2011년의 경우, 산업별 전체 고용자 가운데서 차지하는 프리랜서의 비중이 가장 높은 산업은 예술·엔터테인먼트 및 레크리에이션산업이다. 20.6%로 5명 가운데 1명이 프리랜서이다. 전문가·과학 및 기술활동은 16.6%, 정보통신산업은 15.1%의 비중이다. 이들 산업은 전통적으로 다른 산업보다 프리랜서 노동력에 의존하는 경향이 강하다.

3. 독 일

독일에서 프리랜서라는 용어는 최근에야 등장한 표현이다. 현재 독일에서 프리랜서는 두 가지 의미를 지닌다. 협의로는 IT 분야의 소프트웨어 개발자들 가운데 프리랜서로 활동을 하는 이들을 가리킨다. 광의로는 보다 넓은 의미의 자유직종을 가리킬 수 있다. 대체로 그들 가운데 대부분은 전통적으로 ‘프라이에 베루플러(Freie Berufler)’라고 하는 이름으로 칭하여 왔다. 프라이에 베루플러는 한국어로 번역하면 ‘자유직업인’이라고 할 수 있다. 독일의 자유직업인이 우리가 생각하는 프리랜서와 정확히 일치하는 개념은 아닐 수 있으나, 그 정의와 그에 속한 직업들을 살펴보면, 통상 한국에서 생각하는 프리랜서와 상당히 겹치는 부분이 존재한다.

아래에서는 자유직업군에 관한 공식적인 정의와 그들에 속한 직업 집단이 어떠한 것들이 있는지 살펴보고, 자유직업인의 범주가 아니지만 넓은 의미의 프리랜서에 속한다고 볼 수 있는 직업군에는 또 어떠한 것들이 있는지 해아려 보겠다.

가. ‘자유직업인’에 관한 법률적 정의와 세부 구분

자유직업인에 대한 정의는 독일 내에서 다양하게 존재하며, 유럽 차원에서 그와 관련한 법규 및 판결을 찾을 수 있다(BFB, 2012). 그 중에

독일의 소득세법(§18Abs.1Nr.1EStG)과 파트너십법(§1Abs.2S.1PartGG)에 내려진 법률적 정의가 중요하다. 파트너십법에 따르면, 자유직업이란 “일반적으로 특별한 직업적 특성 또는 창조적 재능을 기반으로 하며, 위탁자와 공익 사이에서 높은 수준의 서비스를 제공하면서, 개인적이고 책임감 있는 독립 콘텐츠를 창출하는 직업”을 가리킨다. 파트너십법과 소득세법에서 규정한 자유직업인은 크게 세 가지 유형으로 구분되는데(IFB, 2006), 그것은 각각 ‘카탈로그상의 직업군’, 그와 ‘유사한 직업군’, 그리고 ‘업무상의 자유직업군’ 등이다.

첫째, ‘카탈로그상의 직업군(Katalogberufe)’은 해당 법규 내에 이미 구체적으로 그러한 직업들이 열거되어 있는 경우를 말한다. 앞서 언급한 법률들에 어떠한 직업이 자유직업인지 구체적으로 명시화되어 있는 것이다.¹⁴⁾ 그들은 부문별로 크게 네 가지 집단으로 나뉜다. 하나는 ‘의료관련 직업’으로, 예컨대 의사, 치과의사, 수의사, 임상치료사(Heilpraktiker), 물리치료사(Krankengymnasten), 조산보조원(산파: Hebammen), 자연영적 안마사(Heilmasseure), 심리치료사(Diplom-Psychologen) 등이다. 다음으로 ‘법, 세금, 경제경영 고문관련 직업’으로, 여기에는 변호사협회 회원(Rechtsanwaltskammer), 변리사, 회계사, 세무사, 세무대리인(Steuerbevollmächtigten), 경영컨설턴트(beratende Volks-und Betriebswirte), 공인회계사(Buchprüfer, vereidigte Buchrevisoren) 등이 속한다. 그 다음으로는 ‘자연과학/기술관련 직업’으로 측량기사, 엔지니어, 건축가, 상업화학자(Handelschemiker), 수로안내인/파일럿(Lotsen), 주 직업상의 감정사(hauptberuflichen Sachverständigen) 등이다. 끝으로 ‘정보전달 관련 직종 및 문화 직종’이 있으며, 이는 기자, 카메라기자, 외교관, 번역가(유사직종), 학자, 예술인, 작가, 교사, 교육자 등을 말한다.

자유직업인의 두 번째 집단은 카탈로그상의 자유직업군과 ‘유사한 직업군’이다. 카탈로그 직업군과 관련되어 있는 수많은 유사 직종들이 존재한다. 그들은 각각 연방재정법원의 판결(Rechtssprechung)에 의해 규정된다. 지금까지 판결된 적이 있는 유사 직업군의 직종들은 대개 카탈로그 직업군과 유사한 형태로 종사하거나, 직업활동을 위한 자격요건(Quali-

14) 일부 직업은 PartGG에만 규정되어 있고, EStG에는 규정되어 있지 않다.

fikation)에 있어서 그것과 유사한 내용을 지니는 직종들이다. 예를 들면 치과의사는 카탈로그 직업군에 속하지만, 그와 유사한 ‘형태’로 행해지는 직종, 즉 치과보조사(Zahnpraktiker)는 ‘유사 직종’에 속한다. 경영컨설턴트(beratende Volks-und Betriebswirte)는 카탈로그 직업에 속하지만, 유사한 ‘형태’로 종사하는 마케팅 자문인(Marketingberater)은 ‘유사 직종’에 해당한다. 하지만 유사 직종이라고 판결되었다고 해서 완전히 다 인정되는 것은 아니며, 개별적인 경우 상황이 다를 수 있기 때문에 ‘유사 직종’이라는 판정을 온전히 내리기는 어렵다.

자유직업인의 세 번째 유형은 ‘업무상의 자유직업(Tätigkeitsberufe)’이다. 업무상 자유직업에서의 업무란 대개 “자영업적으로 행해지는 학문직, 예술직, 문필직, 강의직 또는 교육직상의 업무(selbständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeit)”를 가리킨다. 대체로 일체의 새로운 노동 영역과 직업교육인의 발전은 업무상 자유직업이 될 수 있다. 그것을 염두에 두면서 각 직업 영역 내에서 학문직, 예술직, 문필직, 강의직 또는 교육직상의 직업들은 그 유사한 성격의 요구에 맞추어 소득세법상 자유직업인으로 분류될 수 있다(IFB, 2006).

이렇게 독일에서 자유직업인은 하나의 법률적으로 명시된 개념으로 별도로 성립되어 있고 그에 대한 세부적인 규정들까지 이루어져 있는 상태이다. 그들 직업의 성격을 보면, 우리나라에서 프리랜서라고 칭하여지는 직업들이 상당수 포함되어 있음을 알 수 있다.

나. 자유직업인 이외의 프리랜서들

자유직업인과 별도로 우리가 생각할 수 있는 프리랜서의 범주에 속해 있는 또 다른 직업군들을 고려해 볼 수 있다. 대표적으로 두 가지를 들 수 있는데, 그들은 대체로 소규모 자영업자적인 성격을 지니는 이들이다.

첫째, ‘프라이에 미아르바이터(Freie Mitarbeiter)’라고 칭하여지는 이들이다. 이들은 ‘자유근로자’로 번역할 수 있으며, 그 활동은 자유직업인이거나 자유직업적 특성과 표면적으로 일치하지는 않는다. 자유근로자는 대

체로 자영업자로 이해된다. 그들의 계약은 일반적으로 회사의 위탁을 위한 고용계약 혹은 단기 고용계약을 근거로 개인적으로 이루어진다. 자유근로자는 피고용자가 아니다. 따라서 노동법의 규정이 유효하지 않다. 그럼에도 그들은 피고용자와 일정하게 유사하기에 부분적으로 노동법의 보호를 누릴 수 있다. 자유근로자는 사회보험 의무가 있는 고용을 수행하지 않는다. 자유근로계약은 노사관계가 아닌 계약관계에 더욱 가깝기 때문에 자유근로자는 자유직업가나 자영업 수행자(Gewerbetreibender)로 판단할 수 있다. 그 구분은 계약관계의 내용적·실질적 형태를 따르며, 대개 일반적으로 자유근로자는 자영업자로 여겨진다.¹⁵⁾

둘째, 유사 자영업(Scheinselbstständigkeit)을 생각할 수 있다. 유사 자영업자들은 경제활동인으로서 피고용자임에도 불구하고 자영업 경영자인 것처럼 일을 하는 경우를 말한다. 노동법, 사회보장법과 세법상에서 요구하는 세금과 형식적 절차를 줄이기 위해 고용계약을 속이고 자영업의 고용주로 종사하고 있다는 신고를 하는 경우이다. 이들은 특별히 자유근로자와 보조경영인(Subunternehmer)과 비교, 구분된다.

유사 자영업은 사회보장법적 의무와 세금의 의무를 실행하지 않기 위한 것에서부터 유발되며, 이에 대한 세부적인 사항은 탈법노동(Schwarzarbeit)에 대한 법률(§1Abs.2SchwarzArbG)에 언급되어 있다. 유사 자영업적 업무의 방지를 위해서는 자유근로자가 위탁자의 회사 운용에 관련되어 있지 않고, 명령관계가 아닌 영업이라는 것이 계약서에 담겨져 있어야 한다. 나아가 계약한 성과를 위하여 노력해야 하지만, 그 계약의 성과가 ‘단기 업무계약(Werkvertrag)’과는 달리 강요된 것이 아니라는 것에 유의해야 한다.¹⁶⁾

자유직업인 이외에 프리랜서와 유사한 두 직종들은 사실 일종의 특수 고용이나 탈법고용과 같은 모습을 취하는 것으로, 그 규모를 추정하기 어렵고, 그들에 대한 별도의 사회보험적 틀은 존재하지 않는다. 그들까지 포함하는 논의는 별도의 광범위한 연구를 통한 작업이 되어야 하며, 그것

15) 독일어 위키백과 참조. http://de.wikipedia.org/wiki/Freier_Mitarbeiter

16) 독일어 위키백과 참조.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Scheinselbstst%C3%A4ndigkeit>

은 본 연구의 범위를 벗어나는 것이라고 볼 수 있다. 아래에서는 자유직업인, 특히 그 중에서도 자영업적 자유직업인에 국한하여 그들의 규모와 그들에 대한 사회적 안전망이 어떻게 이루어지고 있는 것인지를 살펴보는 것으로 논의의 범위를 좁히도록 하겠다.

다. 자유직업인의 규모와 세부 구성

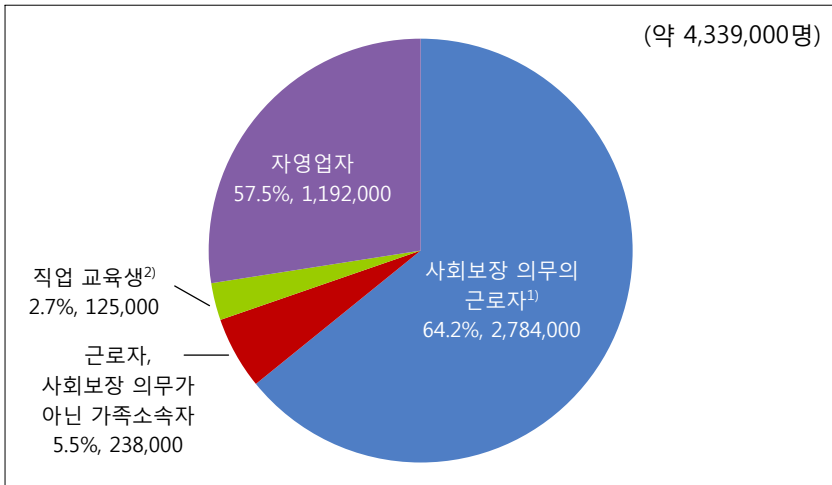
오늘날 자유직업인들이 독일 경제에서 차지하는 비중은 적지 않다. 연방자유직업연합(BFB)의 자료에 따르면, 자유직업인으로서 경제활동을 수행하는 이들(Erwerbstätige)의 규모는 2012년을 기준으로 433만 9천 명에 이른다. 2012년에 독일의 경제활동인구가 약 4,150만 명(연방통계청 기준)에 달하였음을 감안하면, 그 중에서 자유직업인들이 차지하는 비율은 대략 10.5% 정도에 이르는 셈이다.

전체 자유직업인들의 종사관계는 사회보장 의무를 지니는 근로자로서의 고용계약 관계와 자영업자로서의 형태 등이 뒤섞여 있다. BFB의 집계에 따르면, 경제활동인구를 하는 자유직업인들 가운데 약 278만여 명은 사회보장 의무를 지니는 근로자로 고용계약 관계를 맺고 있고, 120만 명에 육박하는 인구는 자영업자로 활동한다. 그 밖에 12만여 명의 직업교육생들도 있으며, 24만 명에 달하는 이들은 근로자이지만 자영업자에 딸린 가족으로서 사회보장 의무를 지니고 있지 않고 있다(그림 2-2).

이들 가운데 주목할 대상은 바로 약 120만여 명에 달하는 자영업적 형태를 취하는 자유직업인이다. 이들은 일반적인 종속적 근로자들의 사회보험과 다른 형태로 사회적 안전망을 구축하기 때문이다. 그들 가운데 앞서 언급한 바, 네 가지 주요 직종에 해당하는 이들의 규모를 세부적으로 살펴보면, 먼저 의료 및 치료 분야에 약 37만여 명이 종사하여 가장 많은 규모를 차지하고 있고, 법·경제 및 세무 관련 직종에는 약 33만여 명이 종사한다. 기술 및 자연과학 관련 직종의 경우 약 23만 명에 달하며, 끝으로 문화 관련 종사자는 약 30만 명에 육박한다(그림 2-3).

그리고 자유직업인 가운데 자영업자에 해당하는 이들의 규모는 지난 1950년대 이후 꾸준한 증가세를 보여왔다. 1950년만 해도 이들은 21만 명

(그림 2-2) 독일의 자유직업인의 경제활동인구

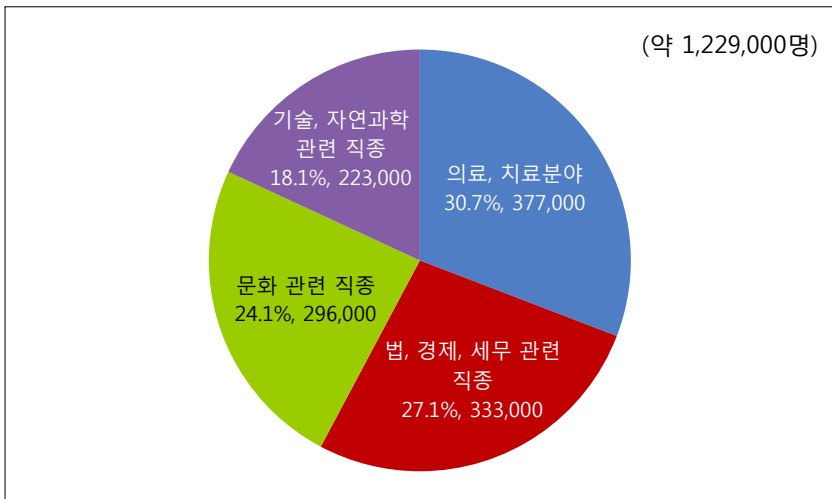


주: 1) 2011년 6월 30일 기준(직업교육생 제외); 임시적인 결과; 카테고리의 분류 방법 변화로 인해 작년과 비교할 때 한계가 있음.

2) 2012년 12월 31일 기준의 잠정적 결과(기술, 자연과학적 직업과 상업적 직업 포함)

자료: 직업연합들 및 공적 통계, BFB(연방자유직업연합)의 통계, 부분적으로는 추정된 것(자료: BFB).

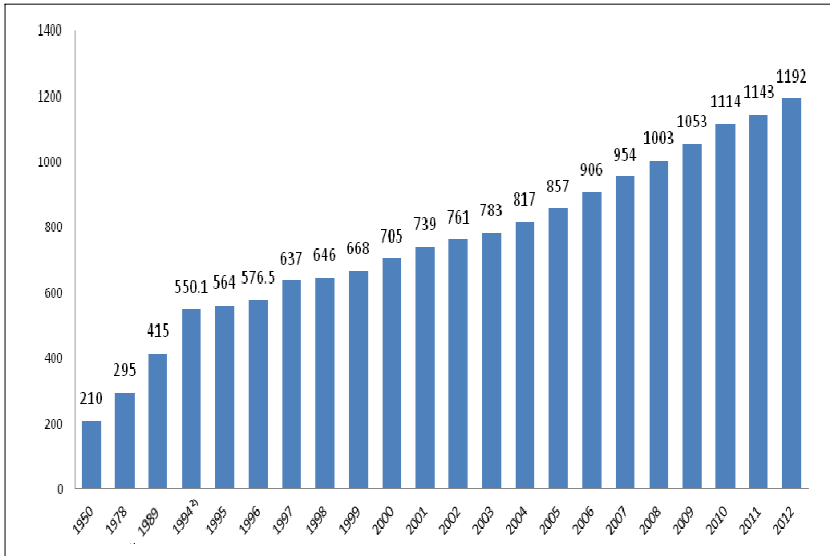
(그림 2-3) 독일의 자영업적 자유직업군의 주요 업종별 분포



자료: 직업연합들 및 공적 통계, BFB(연방자유직업연합)의 통계, 부분적으로는 추정된 것(자료: BFB).

(그림 2-4) 1950~2012년¹⁾ 독일 내 자유직업인 내 자영업자 규모의 연도별 발전상(2013.1.1. 기준)

(단위: 천 명)



주: 1) 각 연도 1월 1일 기준. 2012년 자료는 부분적으로 잠정적임.

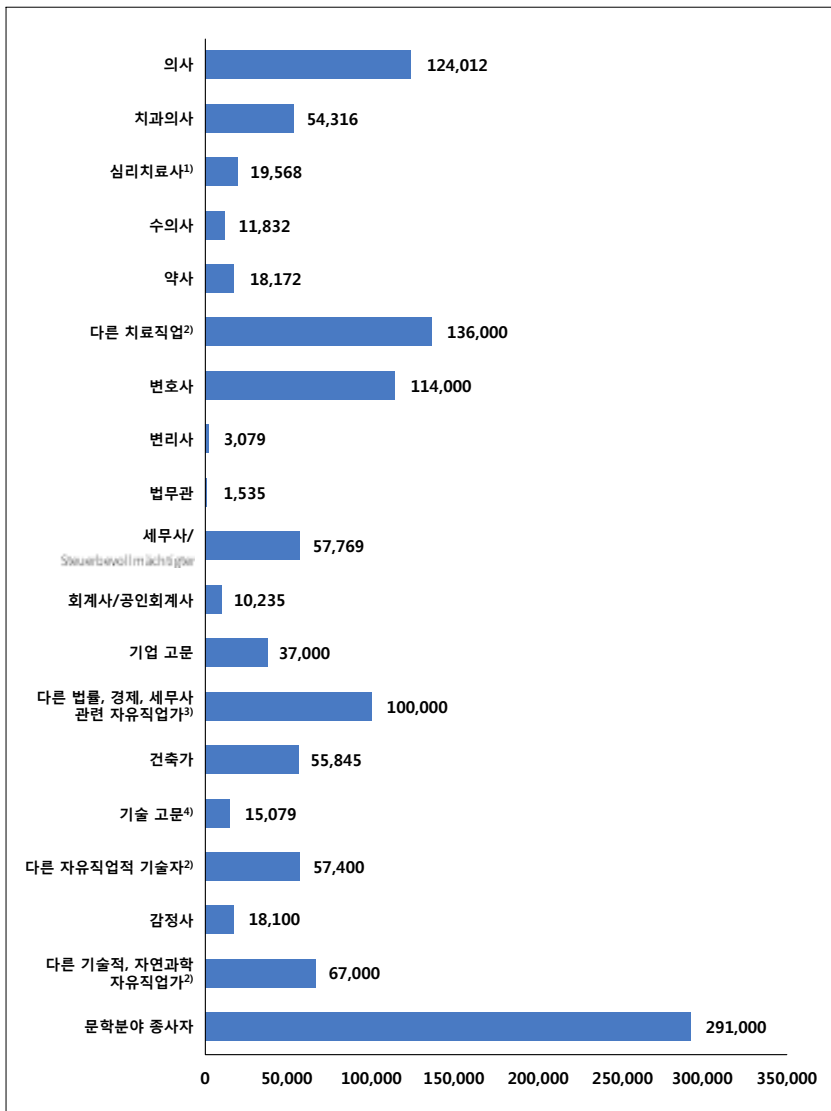
2) 구동독 시절인 1989년 9월 말에는 약 16,000명의 완전히 다른 기준으로 구분된 자유직업적 활동이 있었음. 1989년의 동독 자료는 이 그래프에 포함되지 않았음.

자료: 직업연합들 및 공적 통계, BFB의 독자 집계, 부분적으로는 추정(자료: BFB).

수준이었던 것이 1990년도에 들어 50만 명대로 증가하였고, 2009년에는 급기야 100만 명을 넘어서는 수준으로 증가하였다(그림 2-4).

한편, 약 120만 명에 달하는 자영업적 자유직업인들의 직종을 좀 더 세분화시켜 살펴보면 다음과 같다. 가장 다수를 차지하는 이들은 문화 분야 종사자로 그 규모는 29만 1천여 명으로 압도적이다. 다음으로는 치료직업 계통의 인력이 많은데, 그 가운데 의사와 여타 치료 부분 종사자들은 각각 12만여 명과 13만여 명으로 다수를 차지한다. 그 밖에 많은 규모를 차지하는 직업은 변호사(약 11만 4천 명), 여타 법률, 세무 관련 자유직업인(약 10만 명), 여타 기술 및 자연과학 관련 자유직업인(6만 7천여 명) 등이 있으며, 세무사의 경우 약 5만 7천여 명이고, 건축사는 5만 5천여 명에 달한다(그림 2-5).

[그림 2-5] 독일의 자영업적 자유직업인의 직종별 분포(2012년 기준)



주: 1) 심리치료사는 2011년 1월 1일 기준이며, 심리치료 의원(Praxen)의 수입.

2) 다년간의 미시적 조사에 추정된 결과임.

3) 다년간의 미시적 조사에 추정된 결과, 직업돌봄사(Berufsbetreuer)를 포함함.

4) 전국엔지니어협회(Bundesingenieurkammer)에 속한 의무회원의 수입.

5) 미시적 조사에 근거한 추정과 다년간의 KSK 통계임.

자료: 직업연합들 및 공적 통계, BFB(연방자유직업연합)의 통계, 부분적으로는 추정된 것(자료: BFB).

4. 프랑스

가. 프랑스에서 프리랜서 활용 현황

프랑스에서 실제 생활과 노동시장에서는 프리랜서라는 말이 종종 사용되고 있지만, 프리랜서라는 용어는 법적 용어도 아니고 통계적 용어도 아니다. 인터넷 개방형 백과사전인 프랑스어 위키백과사전에서 프리랜서를 찾아보면 공식 용어인 독립노동자(travailleur indépendant)로 대치하여 설명하고 있다.¹⁷⁾ 한편, 프랑스어 위키백과사전은 프리랜서를 장기계약을 하지 않고 한 명의 고용주에게 자신의 서비스를 판매하는 사람이라고 하면서, 특히 예술 분야나 언론 분야 및 작가(저널리즘) 분야에서 활동하는 사람이라고 설명하고 있다.¹⁸⁾

프리랜서에 대한 정의에 대한 법적·통계적 합의가 아직 존재하지 않는 상황에서 프랑스의 프리랜서 정의는 단일하지 않으며, 다양한 활용 예를 참고하여 귀납적인 방법으로 만들어 나갈 수 있다. 따라서, 프리랜서에 대한 정의는 어떤 접근방법과 목적으로 가지고 있는가에 따라 달라질 수 있다. 여기서는 사회보장이라는 측면에서 프랑스 내 프리랜서와 관련된 기존 법적·통계적 분류와 현지 출장을 통해 입수한 프리랜서 관련 단체 및 연구자들의 의견을 토대로 프리랜서의 범위를 설명한다.

나. 프랑스에서 취업자 분류

프랑스에서 프리랜서의 정의 및 범위를 규정하는 일은 프리랜서가 포함되어 있는 가장 넓은 범위로부터 출발할 수 있다. 프리랜서는 기본적으로 경제활동 의사가 없거나 실업상태가 있는 것이 아니라 일을 하고 있는 취업자다.

17) https://fr.wikipedia.org/wiki/Travailleur_ind%C3%A9pendant

18) Quelqu'un qui vend ses services à un employeur sans contrat à long-terme, (En particulier) dans les métiers artistiques et journalistiques. <http://fr.wikipedia.org/wiki/freelance>

그리고 취업자는 크게 종사상 지위에 따라 임금근로자(salarié)와 비임금근로자(non-salarié)로 구분할 수 있다. 일단, 프리랜서는 고용주에게 고용되어 임금을 받는 고용관계에 포함되지 않는다. 따라서 비임금근로자에 해당된다. 비임금근로자 집단은 다양한 직종을 포함한다. 크게는 사업체를 운영하며, 고용을 하고 있는 고용주와 1인 자영업자 등 혼자 일하는 사람으로 나누어 볼 수 있다.

프랑스 통계청은 비임금근로자 집단을 종사상 지위에 따라 고용주, 독립노동자(travailleur indépendant) 등으로 나누고 있다.¹⁹⁾ 이에 따라 사회보장기여금을 납부하는 집단을 크게 4개로 나누고 있는데 고용주, 임금근로자, 독립노동자, 실업자다.²⁰⁾ 프랑스 통계청은 독립노동자를 작업 명령을 내리는 단일한 사람과 종속관계를 맺지 않고 일을 하는 사람이라고 정의하면서 개인(사업체를 가지고 있는 경우 포함) 혹은 법인의 형태가 모두 포함된다고 설명하고 있다. 또한 사회보장체계 내에서 독립노동자들은 비임금, 비농업 분야에 포함된다고 규정하고 있다.²¹⁾

프랑스 사회보장은 종사상 지위뿐만 아니라 직종과도 관계되어 있다. 독립노동자는 직종에 따라 다시 구분할 수 있다. 사회보장 관점에서 직종을 기준으로 할 때, 농업 분야를 제외한 독립노동자는 다시 4개의 주요 직종으로 나누어진다. 첫째는 물건을 만드는 공인(artisan), 둘째는 물건을 파는 상인(commerçant), 셋째는 회사 경영자, 넷째는 자유직업인(profession libérale)이다.²²⁾ 물론 독립노동자에는 4개 주요 직종 이외에도 다른 직종들도 존재한다.

자유직업인은 의사, 변호사, 공증인, 건축사 등 전문직 종사자들을 가리키는 말이다. 자유직업인은 다시 두 종류로 나누어지는데 시험, 자격 등으로 진입이 제한적으로 규정된(réglementé) 직업과 그렇지 않은 비규정된

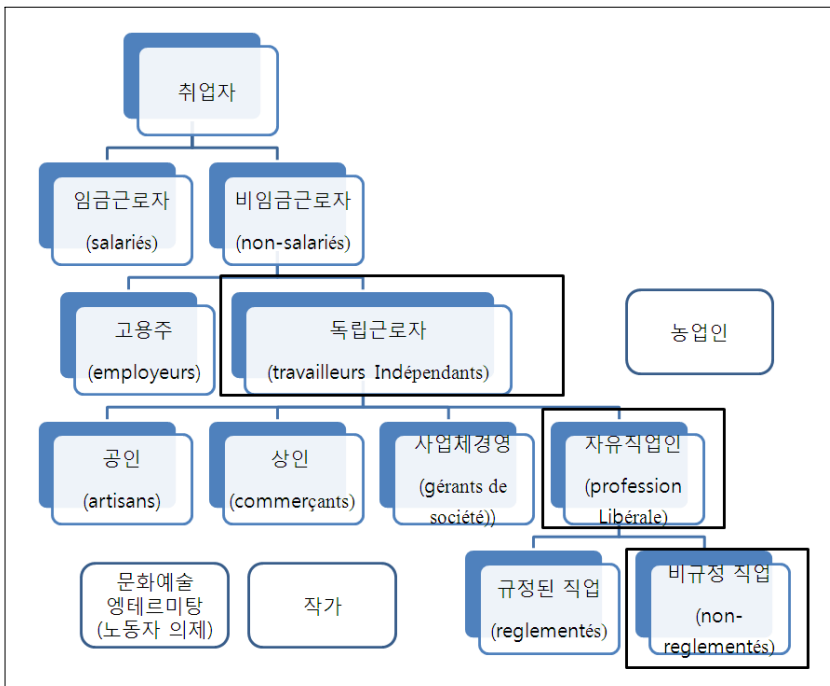
19) 가사노동에 종사하는 사람들은 제외한다.

20) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/cotisations-soc-ef-fectives.htm>

21) http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=11802&page=lettre/lettre45/e_lettre45_p1.htm

22) CONSEIL DES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES(2008), *Les prélèvements obligatoires des indépendants*.

[그림 2-6] 프랑스의 취업자 구분(사회보장 관점)



정된(non-réglementé) 직업으로 나누어진다. 프랑스 통계청은 31개의 자유직업을 규정하고 있는데 의사, 약사, 변호사, 건축사 등은 엄격하게 규정된 자유직업들이며, 경영자문, 기술자문 등은 느슨하게 규정된 자유직업으로 표시하고 있다.²³⁾ 규정되어 있지 않은 혹은 느슨하게 규정된 자유직업은 사회 변화에 따라 추가가 되고 있는 실정이다.

지금까지 설명한 사회보장 관점에서 프랑스의 취업자 구분을 그림으로 나타내면 [그림 2-6]과 같다.

다. 프랑스에서 프리랜서 범위 및 정의

위에서 설명한 프랑스의 취업자 구분을 활용하여 사회보장 관점에서

23) http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/n3_31.htm

프랑스의 프리랜서 범위를 추출한다.

가장 넓은 범위에서는 프랑스의 독립노동자들을 프리랜서의 범위로 볼 수 있다. 고용관계에서 피용자의 위치에 있지 않고 특정 고용주에 종속적인 관계에 놓이지 않은 상태로 일을 하는 사람들이기 때문이다.

하지만 공인, 상인, 경영자, 자유직업인 등을 포함하는 독립노동자라는 범위는 프리랜서를 정확하게 표현하기는 힘들다. 사업체 경영자는 1인 자영업자로 볼 수 있고, 공인, 상인 등은 전문적 지식이나 능력을 가지고 혼자 활동하는, 프리랜서 정의에 크게 부합된다고 보기 어렵기 때문이다. 따라서 중간 수준의 프리랜서 범위는 자유직업인으로 볼 수 있으며, 이는 [그림 2-6]의 중간 네모에 해당한다.

마지막으로, 프랑스에는 프리랜서를 자유직업인 중 규정되어 있지 않은 직업들로 한정지어서 규정하는 의견도 있다. 규정된 자유직업은 법률 등에 의해 주어지는 시험, 학위 등을 거친 특정 자격을 갖춘 사람들만 진입할 수 있기 때문에 프리랜서의 범위에서 제외해야 한다는 의견이다. 이는 [그림 2-6]의 가장 아래 네모에 해당한다.

사회보장 관점에서 문화예술 관련 분야에서 간헐적 계약을 통해 일하는 사람들은 ‘엔테르미탕(intermittants)’이라는 특별한 제도를 통해 근로자로 의제되어 보장을 받는다. 또한 작가는 작가들만이 참여하는 특별 조직을 통해 사회보장체계를 갖추고 있다.

라. 프리랜서 관련 통계

프리랜서를 독립노동자로 정의하면 프랑스 통계청의 공식 통계를 활용할 수 있다. 프랑스 통계청이 매년 발표하는 고용통계(Enquête Emploi) 2010년 자료에 따르면, 종사상 지위를 기준으로 할 때 프랑스 내 독립노동자는 약 1,667천 명으로 추산된다. 이는 전체 취업자 25,692천 명 중 6.5%이며 비임금근로자 2,957천 명 중 56%에 해당한다.

한편, 직종을 기준으로 독립노동자의 주요 직종인 공인, 상인, 자유직업인을 대상으로 하면 세 직종 종사자 수는 1,970천 명으로 종사상 지위를 기준으로 할 때 보다 약간 많다.

〈표 2-9〉 프랑스의 고용 현황(2010년 기준)

(단위: 천 명, %)

	전체		비임금근로자		독립노동자		임금근로자	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
전 체	25,692.5	100.0	2,957.3	11.5	1,666.8	6.5	22,735.2	88.5
공인	826.2	100.0	826.1	100.0	427.6	51.8	0.0	0.0
상인	722.2	100.0	722.2	100.0	377.7	52.3	0.0	0.0
자유직업인	421.8	100.0	377.9	89.6	193.4	45.8	43.8	10.4

자료: INSEE, Enquete Emploi, 원자료.

종사상 지위와 직종을 모두 고려하여 상기 3개 직종에서 독립노동자 지위를 가지고 일하는 사람들은 998천 명으로 줄어든다.

프리랜서의 범위를 축소하여 자유직업인만을 프리랜서라고 할 때 직종만을 기준으로 하면 421천 명이 프리랜서에 해당한다. 이는 전체 취업자 중 1.6%이고, 비임금근로자 중 14%에 해당한다. 하지만, 자유직업인 중 종사상 지위가 독립노동자인 경우만 고려하면 프랑스 내 프리랜서의 수는 193천 명으로 줄어든다.

프리랜서의 세 번째 범위인 자유직업인 중 규정되지 않은 직종만을 대상으로 하는 통계치는 프랑스 통계청을 통해서도 입수할 수 없었다.

마. 유럽 독립직업인 포럼(EFIP)의 I-pros 정의와 통계

앞서 설명하였듯이, 프랑스에서 프리랜서라는 용어는 통계적으로 혹은 법적으로 규정되어 있지 않다. 또한 최근 정보통신, 문화콘텐츠산업 등 프리랜서들이 많이 활동하는 영역의 빠른 변화로 프리랜서 활동이 늘어나는 새로운 직업이 계속 등장하고 있다.

이러한 추세를 반영하여 프랑스 혹은 유럽에서는 민간부문의 연구자 혹은 전문가들이 프리랜서에 대한 연구를 강화하고 있다. 이 중 유럽을 대상으로 활동하고 있는 유럽 독립직업인 포럼(European Forum of Independent Professionals: EFIP)은 프리랜서에 대한 자체적 정의와 함께 통계를 발표하고 있다.

포럼은 프리랜서와 비슷한 I-pros(Independent Professionals)라는 개념을 활용하여 프리랜서를 설명하고 있다. 포럼의 2012년 보고서에 따르면,²⁴⁾ I-pros는 “농민, 상인, 공인이 아니면서 임금근로자도 아니고 고용인도 없이 활동하는 사람”으로 지적인 분야에서 일하고 주로 서비스 분야에서 일하고 있다.²⁵⁾ 이러한 I-pros 정의 및 범위는 위에서 설명한 프랑스 취업자 구분에 의한 프리랜서 범위 중 자유직업인의 범위와 비슷하다. 포럼은 2010년을 기준으로 유럽 내에 8,268천 명의 I-pros가 활동하고 있다고 설명하면서 프랑스에서는 독립노동자의 40~50%가 I-pros로 추정되며, 그 수는 732,582명이라고 밝히고 있다.

바. 프리랜서 정의 및 통계

현실적으로는 프리랜서라는 용어가 사용되고 있지만, 이를 정확하게 표현할 수 있는 법적·통계적 정의와 기준은 마련되어 있지 않다.

하지만 독립노동자라는 독자적인 정의와 기준을 가지고 프리랜서적으로 일을 하고 있는 사람들을 표현하고 있으며, 이에 대한 통계도 조사하고 축적하고 있다. 특히, 사회보장과 관련하여서는 독립노동자 기준을 활용하여 프리랜서들을 사회보장체계 내에 포함시키려는 노력을 하고 있다.

사회적으로 프리랜서를 정의하고 통계를 마련하는 것은 그리 쉬운 작업이 아닌 것으로 보인다. 왜냐하면, 프리랜서의 특성상 새로운 직종의 출현 등으로 인해 범위가 가변적이고 고용관계에 있지 않아 통계 취득에 어려움이 따르기 때문이다.

하지만 향후 노동의 유연성 등으로 인해 프리랜서적 노동방식이 점차 커질 수 있는 가능성이 높은 상황에서 프리랜서를 포함하거나 혹은 이를 직접적으로 나타낼 수 있는 통계적 정의 및 범위, 기준에 대한 논의와 구체적인 준비가 필요할 것으로 보인다.

24) EFIP(2002), Les I-Pros Européen: Une Etude.

25) EFIP(2012: 11).

5. 소 결

한국에서는 아직 프리랜서에 대해 명확한 정의가 없으나 황준욱 외(2009)에서는 일반적 정의로서 “프리랜서(freelancer), 혹은 자영형 계약 근로자란 자신의 고유한 사업을 운위하면서 타인을 고용하지 않고 기업과 계약에 기반해 형성·유지되는 서비스를 제공하는 근로자”(p.1)를 말하는 것으로 보았다. 이때 근로자의 개념은 “고용형태와 무관하게 노동력을 활용하여 경제활동에 참여하는 행위를 의미”(p.1)하고, 사전적으로는 일정한 소속이 없어 자유계약으로 일하는 사람을 프리랜서로 본다는 것이다. 그리고 “법률적 용어로는 ‘independent worker’, ‘contract worker’로 불리며, 우리말로로는 ‘독립노동자’, ‘계약근로자’, ‘자유근로자’ 등으로 번역할 수 있으며, 2007년 법률 제8694호로 전부 개정된 『산업재해보상보험법』에 따라 ‘특수형태근로종사자’로도 볼 수 있다”고 하였다.

근로기준법의 고용관계 기준으로는 ‘근로자’와 ‘근로자’가 아닌 경우만으로 구분되며, 통계청의 경제활동인구조사 분류(종사상 지위)로는 ‘임금근로자’와 ‘비임금근로자’의 영역에 속한다. 따라서 프리랜서는 고용관계의 기준으로는 계약관계의 성격에 따라 고용관계라면 근로자로 분류가 될 것이고, 고용관계가 아니라면 근로자로 간주되지 않는다. 이는 외국의 경우에도 동일하다.

앞에서 설명한 외국의 정의를 참고한다면, 경제활동인구조사의 종사상 지위에서는 임금근로자의 ‘특수형태근로종사자’와 비임금근로자의 ‘고용원이 없는 자영업자’에 프리랜서가 포함될 개연성이 크다. 다만, 이 경우에는 계약기간이나 계약 상대방의 다양성 등이 전혀 고려되고 있지 않게 된다. 영국과 같이 ‘고용원이 없는 자영업자’를 프리랜서로 간주하되 협의로서 관리직과 전문직만을 프리랜서의 범주에 포함시키는 방식도 생각해 볼 수 있다. 다음 장에서 살펴볼 것이지만, 한국노동패널조사에서 프리랜서를 주관적으로 응답하도록 한 결과에 따르면, 일부 임금근로자도 자신을 프리랜서로 생각하기도 하였다. 이러한 의미에서 볼 때, 앞으로 경제활동인구조사, 특히 8월 부가조사 설문지를 개정하여 프리랜서의 규모를 측정할 수 있는 질문이 포함되도록 하여야 할 것이다.

제2절 한국의 프리랜서 규모

1. 경제활동인구조사 2012년 8월 부가조사 결과

프리랜서가 경제활동인구조사의 ‘특수형태근로종사자’와 ‘고용원이 없는 자영업자’라는 범주 내에 있을 것으로 간주되는 만큼 2012년 8월 부가조사 결과로부터 광의의 프리랜서가 어느 정도의 규모가 될 것인지 추산해 보기로 하자.

2012년 8월의 경우에 특수형태근로종사자는 545천 명이고, 고용원이 없는 자영업자는 4,265천 명이다. 따라서 영국에서 사용한 광의의 개념에 해당하는 프리랜서는 4,810천 명이 된다. 2012년 8월 현재 취업자 수는 24,859천 명이므로 19.3%에 해당한다. 직업별로는 특수형태근로종사자의 경우에 판매 종사자가 압도적인 구성을 보이며, 고용원이 없는 자영업자의 경우는 농림어업숙련 종사자의 구성비가 가장 높다.

〈표 2-10〉 프리랜서 직업별 규모(2012년 8월)

(단위: 천 명)

	특수형태근로 종사자(A)	고용원이 없는 자영업자(B)	전 체 (A+B)
관리자	1,049	7,453	8,503
전문가 및 관련 종사자	77,542	569,706	647,248
사무 종사자	14,385	39,962	54,347
서비스 종사자	10,925	450,178	461,103
판매 종사자	346,666	821,089	1,167,755
농림어업숙련 종사자	0	1,010,505	1,010,505
기능원 및 관련기능 종사자	4,407	388,482	392,889
장치,기계조작 및 조립 종사자	32,459	746,920	779,379
단순노무 종사자	57,685	230,239	287,924
전 체	545,118	4,264,534	4,809,652

자료: 통계청(2012), 「경제활동인구조사」 2012년 8월 부가조사 원자료.

〈표 2-11〉 프리랜서 직업별 구성(2012년 8월)

(단위: 천 명)

	특수형태근로 종사자(A)	고용원이 없는 자영업자(B)	전 체 (A+B)
관리자	0.2	0.2	0.2
전문가 및 관련 종사자	14.2	13.4	13.5
사무 종사자	2.6	0.9	1.1
서비스 종사자	2.0	10.6	9.6
판매 종사자	63.6	19.3	24.3
농림어업숙련 종사자	0.0	23.7	21.0
기능원 및 관련기능 종사자	0.8	9.1	8.2
장치, 기계조작 및 조립 종사자	6.0	17.5	16.2
단순노무 종사자	10.6	5.4	6.0
전 체	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2012), 「경제활동인구조사」 2012년 8월 부가조사 원자료.

협회의 개념을 적용한다면, 관리직과 전문직만이 프리랜서에 해당하며, 이들을 합산하면, 656천 명이다. 2012년 8월 현재 취업자 수의 2.6%에 해당한다.

2. 지역고용조사 2012년 3/4분기 조사 결과

경제활동인구조사 8월 부가조사의 아쉬움이라면, 직업분류가 두 자리로 제공된다는 점이다. 이에 따라 좀 더 상세한 직업이 제시되지 못한다. 여기에서는 협회의 프리랜서 개념에 기초하여 살펴보기로 한다. 경제활동인구조사 2012년 8월 부가조사 결과에서 볼 수 있었듯이, 협회의 프리랜서 개념에 기초할 때 656천 명이었으며, 이 가운데 특수형태근로종사자는 79천 명으로 협회의 프리랜서 전체의 12.0%를 차지한다.

지역고용조사는 경제활동인구조사와 달리 세 자리의 직업분류가 확인되어 경제활동인구조사보다 상세한 직업 정보를 알 수 있다. 다만, 근로형태가 조사되지 않으므로 여기에서는 아쉽지만 특수형태근로종사자를 제외하고, 고용원이 없는 자영업자의 경우에 한정하여 프리랜서의 직업적 구성을 알아보기로 한다.

지역고용조사의 직업분류는 <표 2-12>와 같다.

〈표 2-12〉 지역고용조사의 전문가 및 관련 종사자 분류

21 과학 전문가 및 관련직	211	생명 및 자연과학 관련 전문가
	212	인문 및 사회과학 전문가
	213	생명 및 자연과학 관련 시험원
22 정보통신 전문가 및 기술직	221	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가
	222	정보시스템 개발 전문가
	223	정보시스템 운영자
	224	통신 및 방송송출장비 기사
23 공학 전문가 및 기술직	231	건축 및 토목공학 기술자 및 시험원
	232	화학공학 기술자 및 시험원
	233	금속/재료 공학 기술자 및 시험원
	234	환경공학 기술자 및 시험원
	235	전기/전자 및 기계공학 기술자 및 시험원
	236	안전관리 및 검사원
	237	항공기/선박 기관사 및 관제사
	239	기타 공학 전문가 및 관련 종사자
24 보건/사회복지 및 종교 관련직	241	의료진료 전문가
	242	약사 및 한약사
	243	간호사
	244	영양사
	245	치료사 및 의료기사
	246	보건의료 관련 종사자
	247	사회복지 관련 종사자
	248	종교 관련 종사자
25 교육 전문가 및 관련직	251	대학교수 및 강사
	252	학교 교사
	253	유치원 교사
	254	문리/기술 및 예능 강사
	259	기타 교육 전문가
26 법률 및 행정 전문직	261	법률 전문가
	262	행정 전문가
27 경영/금융 전문가 및 관련직	271	인사 및 경영 전문가
	272	금융 및 보험 전문가
	273	상품기획/홍보 및 조사 전문가
	274	기술영업 및 중개 관련 종사자
28 문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	281	작가/기자 및 출판 전문가
	282	큐레이터/사서 및 기록물관리사
	283	연극/영화 및 영상 전문가
	284	화가/사진가 및 공연예술가
	285	디자이너
	286	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가
	289	매니저 및 기타문화/예술 관련 종사자

먼저 두 자리 분류를 보면, 고용원이 없는 전문직 자영업자는 591천 명으로 이 가운데에서 교육 전문가 및 관련직(25)이 276천 명으로 가장 많다. 다음으로 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직(28), 경영·금융 전문가 및 관련직(27)의 순으로 많다. 종사상 지위별 구성비로 볼 때, 이 순서는 그대로 유지된다. 결국 이 세 직종에 프리랜서가 활동할 가능성이 높음을 알 수 있다.

다음으로는 세 단위의 직종분류로 살펴보았다. 먼저 문리·기술 및 예능 강사의 구성비가 가장 높게 나타난다. 이는 이른바 학원이나 대학, 아카데미 등에서 강의를 담당하는 강사인 것으로 보인다. 다음이 기술영업 및 중개관련 종사자이다. 이는 부동산 중개사가 많은 비중을 차지하기 때문일 것으로 추측된다. 부동산 중개사는 흔히 혼자서 부동산 중개업을 경영하거나 무급가족종사자와 함께 일하는 특성을 보이기 때문이다. 고용원이 없는 전문직 자영업자로 문리·기술 및 예능 강사와 기술영업 및 중개관련 종사자의 구성비가 합하여 63.2%를 이루는 가운데 이 밖의 직업은 그리 구성비가 높은 편은 아니다. 세 번째로 높은 구성비를 보이는 직업은 작가·기자 및 출판 전문가이다. 다음으로는 화가·사진가 및 공연예

〈표 2-13〉 전문직 중분류 종사상 지위별 구성(빈도)

(단위: 천 명)

	임금 근로자	고용주	자영자	무급가족 종사자	전 체
과학 전문가 및 관련직(21)	73	1	1	0	75
정보통신 전문가 및 기술직(22)	369	13	20	0	402
공학 전문가 및 기술직(23)	729	38	22	0	790
보건·사회복지 및 종교 관련직(24)	1,099	106	32	7	1,245
교육 전문가 및 관련직(25)	1,062	54	276	11	1,403
법률 및 행정 전문직(26)	57	13	1	0	71
경영·금융 전문가 및 관련직(27)	401	89	117	11	617
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직(28)	399	32	121	6	557
전 체	4,187	345	591	36	5,159

자료: 통계청(2012), 「지역고용조사」, 2012년 3/4분기 원자료.

술가, 디자이너, 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가, 정보시스템 개발 전문가, 연극·영화 및 영상 전문가, 건축 및 토목공학 기술자 및 시험원, 사회복지 관련 종사자가 네 번째부터 열 번째까지의 순위를 보인다.

〈표 2-14〉 전문직 중분류 종사상 지위별 구성(백분율)

(단위: %)

	임금 근로자	고용주	자영자	무급가족 종사자	전 체
과학 전문가 및 관련직(21)	97.15	0.99	1.86	0.00	100.00
정보통신 전문가 및 기술직(22)	91.67	3.13	5.10	0.10	100.00
공학 전문가 및 기술직(23)	92.36	4.85	2.75	0.04	100.00
보건·사회복지 및 종교 관련직(24)	88.30	8.51	2.58	0.61	100.00
교육 전문가 및 관련직(25)	75.67	3.84	19.69	0.81	100.00
법률 및 행정 전문직(26)	79.85	18.28	1.87	0.00	100.00
경영·금융 전문가 및 관련직(27)	64.98	14.37	18.91	1.74	100.00
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직(28)	71.48	5.73	21.80	0.99	100.00
전 체	81.16	6.69	11.46	0.70	100.00

자료: 통계청(2012), 「지역고용조사」 2012년 3/4분기 원자료.

〈표 2-15〉 지역별 고용조사(2012년 3/4분기) 고용원이 없는 전문직 자영업자 구성

(단위: 명, %)

	직업코드	빈도	구성비
생명 및 자연과학 관련 전문가	211	22	0.0
인문 및 사회과학 전문가	212	349	0.1
생명 및 자연과학 관련 시험원	213	1,027	0.2
컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	221	94	0.0
정보시스템 개발 전문가	222	19,290	3.3
정보시스템 운영자	223	1,103	0.2
건축 및 토목공학 기술자 및 시험원	231	10,697	1.8
화학공학 기술자 및 시험원	232	42	0.0
환경공학 기술자 및 시험원	234	579	0.1
전기/전자 및 기계공학 기술자 및 시험원	235	4,188	0.7
안전관리 및 검사원	236	442	0.1
항공기/선박 기관사 및 관제사	237	583	0.1
기타 공학 전문가 및 관련 종사자	239	5,205	0.9
의료진료 전문가	241	2,574	0.4
약사 및 한약사	242	6,797	1.2
간호사	243	112	0.0
치료사 및 의료기사	245	6,495	1.1
보건의료 관련 종사자	246	2,543	0.4
사회복지 관련 종사자	247	8,827	1.5
종교 관련 종사자	248	4,766	0.8
대학교수 및 강사	251	388	0.1
유치원 교사	253	36	0.0
문리/기술 및 예능 강사	254	272,473	46.1
기타 교육 전문가	259	3,319	0.6
법률 전문가	261	1,324	0.2
인사 및 경영 전문가	271	7,408	1.3
금융 및 보험 전문가	272	944	0.2
상품기획/홍보 및 조사 전문가	273	7,026	1.2
기술영업 및 중개 관련 종사자	274	101,216	17.1
작가/기자 및 출판 전문가	281	29,939	5.1
큐레이터/사서 및 기록물관리사	282	412	0.1
연극/영화 및 영상 전문가	283	12,757	2.2
화가/사진가 및 공연예술가	284	28,678	4.9
디자이너	285	26,491	4.5
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	286	22,080	3.7
매니저 및 기타문화/예술 관련 종사자	289	1,061	0.2
전 체	-	591,285	100.0

자료: 통계청(2012), 「지역고용조사」, 2012년 3/4분기 원자료.

제 3 장

프리랜서의 일자리 특성과 위험 : 한국노동패널조사 결과

제1절 한국노동패널의 프리랜서 조사 개요

한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study : KLIPS)은 10차 부가조사에서 취업자의 고용형태를 조사하였다. 아마 국내에서 프리랜서에 대한 조사로는 유일할 것이다. 이 연구에서는 한국노동패널 10차 부가조사 결과를 이용하여 프리랜서의 일자리 특성을 알아보기로 한다.

아래에서 설명할 것이지만, 한국노동패널 10차 부가조사에서는 자영업자(고용원이 없는 경우로 이른바 ‘자영자’)와 특수형태근로종사자를 대상으로 하여 본인이 프리랜서인지를 확인한다. 따라서 한국노동패널 10차 부가조사에서 프리랜서 정의를 사전적으로 하고, 이 정의에 따라 개인의 프리랜서 여부를 확인하는 질문을 하는 것이 아니라 개인에게 직접 프리랜서인지를 묻는 질문을 함으로써 주관적인 자기인식을 확인하는 조사였다. 이 사실에 유의하여야 한다.

그리고 임금근로자와 비임금근로자를 포함하는 취업자 전체를 대상으로 자신이 프리랜서인지를 질문하지 않음으로써 스스로 프리랜서로 인식하고 있었을지도 모를 임금근로자를 포착할 수 없었다는 사실도 아쉬운 점이다. 게다가 이전에 프리랜서로서 경제활동을 하였던 개인이 10차 조사 당시에 실업상태나 비경제활동인구로 있었다면, 조사 대상에서 제외

되었을 것으로 추측된다. 이러한 아쉬움을 적극 반영하여 향후에 한국노동패널이나 경제활동인구조사 부가조사가 프리랜서를 포함한 고용형태의 다양성을 관찰하는 부가조사를 실시함으로써 다양한 고용형태 관련 연구의 질적 심화에 도움이 되는 자료를 산출하길 기대한다.

1. 조사 개요

가. 프리랜서의 주관적 판단

한국노동패널 10차 부가조사에서는 먼저 응답 대상자가 임금근로자인지, 고용주·자영업자인지를 조사에서 확인하고 있다. 응답자 4,759명 가운데 4,329명이 임금근로자이고, 나머지 430명이 고용주·자영업자인 것으로 확인되었다.

〈표 3-1〉 고용형태별·경영특성별 취업자 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	독립 경영	비독립 경영	전 체
임금근로자	16(0.4)	4,313(99.6)	4,329(100.0)
고용주·자영업자	296(68.8)	134(31.2)	430(100.0)
전 체	312(6.6)	4,447(93.4)	4,759(100.0)

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 10차 부가조사.

다시 취업자를 대상으로 하여 다음의 질문을 하였다. “_____님의 현재 직장(일)이 _____님의 전적인 책임하에 독립적인 형태로 경영이 이루어지는 형태에 해당합니까? 재료 구매와 생산활동 및 판매망 등을 독자적으로 운영하고 있는 경우는 ‘(1) 예’에 응답해 주십시오.” 이 질문에 대하여 특이하게도 임금근로자의 0.4%가 ‘예’라 응답하였다. 고용주·자영업자의 경우는 68.8%인 296명이 ‘예’라 응답하였고, 31.2%인 134명이 ‘아니오’라 응답하였다.

위의 질문에 대하여 ‘예’라고 응답한 경우에 다음의 질문이 추가된다. “_____님께서 프리랜서로 일하십니까?” 이 질문에 ‘예’라고 응답하면,

해당 응답자는 프리랜서로 간주된다. 말하자면, 일종의 주관적 판단에 따라 프리랜서인지를 구분하게 된다. 이 질문에 대하여 독립적인 형태로 경영을 하고 있다는 응답자 310명(미응답자 2명은 제외) 가운데 49.4%가 프리랜서라 응답하였다. 특히 고용주·자영업자는 절반을 아주 근소하게 넘어서는 50.5%가 프리랜서인 것으로 응답하고 있다. 그런데 특이하게도 임금근로자의 26.7%가 자신을 프리랜서라 응답하고 있다.

〈표 3-2〉 고용형태별 프리랜서 여부(2007년)

(단위: 명, %)

	임금근로자	고용주·자영업자	전 체
프리랜서	4(26.7)	149(50.5)	153(49.4)
프리랜서 아님	11(73.3)	146(49.5)	157(50.6)
전 체	15(100.0)	295(100.0)	310(100.0)

주: 무응답자 2명은 제외한 결과임.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 10차 부가조사.

프리랜서 판별을 위한 질문은 여기에서 끝나지 않는다. 앞의 질문인 독립적인 형태의 경영 관련 질문에서 독립적이지 않다고 응답한 경우에 다음의 질문이 추가된다. “_____님의 현재 직장(일)이 상품이나 서비스를 제공하기 위해 개인적으로 고객을 찾거나 맞이해야 하는 형태에 해당됩니까?” 이에 대하여 ‘아니오’라고 응답한 경우에 대하여 “_____님께서 주된 일자리에서 도급계약, 지입계약 또는 영업계약을 맺고 일하고 계십니까?”라고 묻고, 이에 대해서 ‘예’라고 응답하게 되면, 다시 “_____님은 프리랜서로 일하고 계십니까?”라는 추가적인 질문으로 프리랜서 여부를 확인하고 있다. 이러한 세 차례의 질문을 통하여 추가적으로 12명이 프리랜서인 것으로 응답하고 있다.

결과를 정리하면 다음과 같다. 한국노동패널 10차 부가조사에서 자신이 프리랜서라 응답한 개인은 165명이었다. 이 가운데 92.7%는 고용주·자영업자였으며, 나머지 7.3%는 임금근로자였다. 이 연구에서는 프리랜서를 자기 자신의 규정에 따르는 방식을 채택하기로 하여, 165명을 대상으로 하여 프리랜서의 일자리 특성과 변화를 분석해 보기로 한다.

〈표 3-3〉 경영형태별 · 고용형태별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	임금근로자	고용주 · 자영업자	전 체
독립적인 경영	4(2.6)	149(97.4)	153(100.0)
비독립적인 경영	8(66.7)	4(33.3)	12(100.0)
전 체	12(7.3)	153(92.7)	165(100.0)

주: 무응답자 2명은 제외한 결과임.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 부가조사.

〈표 3-4〉 경영형태별 · 종사상 지위별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	독립 경영	비독립 경영	전 체
상 용	1(0.7)	3(25.0)	4(2.4)
임 시	2(1.3)	3(25.0)	5(3.0)
일 용	1(0.7)	2(16.7)	3(1.8)
자 영	149(97.4)	4(33.3)	153(92.7)
전 체	153(100.0)	12(100.0)	165(100.0)

주: 무응답자 2명은 제외한 결과임.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 부가조사.

나. 스스로 프리랜서라 여기는 취업자의 특성

프리랜서라 응답한 사람의 성별 구성을 보면 65.5%가 남성이다. 이는 임금근로자(61.0%)와 비임금근로자(58.9%)보다 높은 편이다.

연령별 구성에서는 프리랜서와 임금근로자 모두 30대의 구성비가 가장 높은 것으로 나타난다. 비임금근로자의 경우에는 40대의 구성비가 가장 높다. 임금근로자는 20대의 구성비가 높은 편이나 프리랜서와 비임금근로자는 상대적으로 낮다. 그리고 이와 반대로 50대의 구성비가 프리랜서와 비임금근로자가 높고, 임금근로자는 낮은 것으로 나타난다.

학력별 구성에서는 프리랜서, 임금근로자, 비임금근로자 모두 고졸 학력 소유자가 가장 높게 나타난다. 프리랜서와 비임금근로자는 임금근로자와 비교할 때, 중졸 이하의 학력 소유자 비중이 높은 편이며, 대졸과 대학원졸을 합한 구성비로는 프리랜서가 가장 높다.

〈표 3-5〉 성별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	임금근로자	자영업자	프리랜서	전 체
남 성	2,642(61.0)	1,114(58.9)	108(65.5)	3,864(60.5)
여 성	1,692(39.0)	778(41.1)	57(34.5)	2,527(39.5)
전 체	4,334(100.0)	1,892(100.0)	165(100.0)	6,391(100.0)

주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

〈표 3-6〉 연령대별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	임금근로자	자영업자	프리랜서	전 체
19세 이하	28(0.6)	0(0.0)	2(1.2)	30(0.5)
20~29세	875(20.2)	42(2.2)	13(7.9)	930(14.6)
30~39세	1,422(32.8)	299(15.8)	59(35.8)	1,780(27.9)
40~49세	1,084(25.0)	609(32.2)	31(18.8)	1,724(27.0)
50~59세	671(15.5)	530(28.0)	41(24.8)	1,242(19.4)
60세 이상	254(5.9)	412(21.8)	19(11.5)	685(10.7)
전 체	4,334(100.0)	1,892(100.0)	165(100.0)	6,391(100.0)

주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

〈표 3-7〉 학력별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	임금근로자	자영업자	프리랜서	전 체
중졸 이하	842(19.4)	745(39.4)	45(27.3)	1,632(25.5)
고졸	1,674(38.6)	749(39.6)	61(37.0)	2,484(38.9)
전문대졸	650(15.0)	120(6.3)	10(6.1)	780(12.2)
대졸	991(22.9)	242(12.8)	41(24.8)	1,274(19.9)
대학원졸	177(4.1)	36(1.9)	8(4.8)	221(3.5)
전 체	4,334(100.0)	1,892(100.0)	165(100.0)	6,391(100.0)

주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

〈표 3-8〉 직종별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: 명, %)

	임금 근로자	자영업자	프리랜서	전 체
관리자	534(12.3)	70(3.7)	21(12.7)	625(9.8)
전문가 및 관련 종사자	670(15.5)	191(10.1)	56(33.9)	917(14.4)
사무 종사자	807(18.6)	132(7.0)	4(2.4)	943(14.8)
서비스 종사자	344(7.9)	269(14.2)	4(2.4)	617(9.7)
판매 종사자	257(5.9)	420(22.2)	11(6.7)	688(10.8)
농림어업 숙련 종사자	34(0.8)	368(19.5)	2(1.2)	404(6.3)
기능원 및 관련 기능 종사자	676(15.6)	197(10.4)	17(10.3)	890(13.9)
장치·기계 조작 및 조립 종사자	457(10.6)	177(9.4)	42(25.5)	676(10.6)
단순노무 종사자	549(12.7)	68(3.6)	8(4.8)	625(9.8)
전 체	4,329 (100.0)	1,892 (100.0)	165 (100.0)	6,385 (100.0)

주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

직종별 구성에서는 프리랜서의 경우에 전문가 및 관련 종사자의 비중이 33.9%로 가장 높아 임금근로자와 비임금근로자와 구별된다. 임금근로자와 비임금근로자와 비교할 때, 다른 직종의 구성비는 떨어지나 장치·기계 조작 및 조립종사자의 구성비도 25.5%로 높은 편이다. 이들은 주로 ‘자동차 운전 종사자’라 응답하고 있다. 흥미로운 점은 프리랜서의 4.8%는 단순노무 종사자로 응답하였다는 사실이다.²⁶⁾ 흔히 프리랜서라 하면, 전문직 종사자가 대부분인 것으로 인식되나 이처럼 기능직·단순노무직에서도 자신을 프리랜서라 인식하는 사례가 있다는 것이다.

2. 2010년 현재의 상황

2010년의 조사에서는 2007년에 프리랜서로 응답하였던 가구원 13명은

26) 직종소분류로는 건설 및 기타 이동장치 운전 종사자(5명), 배달·운반 및 검침 관련 종사자(4명), 환경미화 및 관련 종사자(1명), 제조 관련 단순노무 종사자(1명), 광업 및 건설 관련 단순노무 종사자(2명)였다.

〈표 3-9〉 프리랜서 종사상 지위별 구성(2010년)

(단위: 명, %)

종사상 지위	빈도	백분율
상용	11	7.9
임시	7	5.0
일용	6	4.3
고용주	15	10.7
자영자	81	57.9
실업자	1	0.7
비경제활동인구	19	13.6
전 체	140	100.0

자료: 한국고용정보원, 「한국노동패널」 13차 조사.

탈락하고 140명이 응답하였다. 이들의 종사상 지위를 보면, 고용주나 자영자인 비임금근로자는 68.6%이며, 임금근로자는 17.2%이다. 실업상태에 있는 프리랜서는 0.7%, 비경제활동인구 상태에 있는 응답자는 13.6%였다.

2010년의 근로시간과 소득을 종사상 지위별로 구분하여 살펴보았다. 비임금근로자의 경우는 평균 197만 원의 월소득으로 임금근로자의 153만 원보다 44만 원 정도 높은 것으로 나타났다. 다만, 비임금근로자 가운데에는 월소득이 0원이라 응답한 경우가 있으며, 임금근로자는 20만 원이라 응답한 경우도 있었다. 그리고 주당 평균 근로시간은 비임금근로자의 경우에 최대 120시간이나 되는 경우도 있는 가운데 평균적으로 44.6시간을 일하고 있었다. 임금근로자의 경우는 주당 평균 근로시간이 36.9시간으로 비임금근로자보다 7.7시간 정도 적게 일하는 것으로 나타났다. 시간당 소득으로 환산해 본다면, 비임금근로자가 1.2만 원, 임금근로자가 1.1만 원으로 비임금근로자가 시간당 1천 원 정도 더 버는 것으로 확인되나 비임금근로자의 소득과 임금근로자의 소득에 대한 정의가 다를 수 있다는 점에서 절대적 비교는 의미가 없을지 모른다. 비임금근로자의 소득에는 본인의 인건비 이외의 항목이 포함될 수 있기 때문이다.

〈표 3-10〉 프리랜서 근로시간 · 소득(2010년)

(단위: 명, 시간, 만 원)

	변수	관찰치수	평균	표준편차	최소	최대
비임금 근로자	주당평균근로시간	96	44.6	18.9	4.0	120.0
	월평균소득	90	196.8	123.5	0.0	550.0
	시간당임금	90	1.2	0.8	0.0	3.5
임금 근로자	주당평균근로시간	24	36.9	18.1	3.0	60.0
	월평균소득	24	152.9	124.7	20.0	500.0
	시간당임금	24	1.1	0.7	0.3	3.1
전체	주당평균근로시간	120	43.1	19.0	3.0	120.0
	월평균소득	114	187.6	124.5	0.0	550.0
	시간당임금	114	1.2	0.8	0.0	3.5

주: 결측치 제외.

자료: 한국고용정보원, 『한국노동패널』 13차 조사.

제2절 프리랜서의 일자리 특성과 변동

1. 프리랜서의 일자리 특성

가. 주된 일자리의 업무 특성

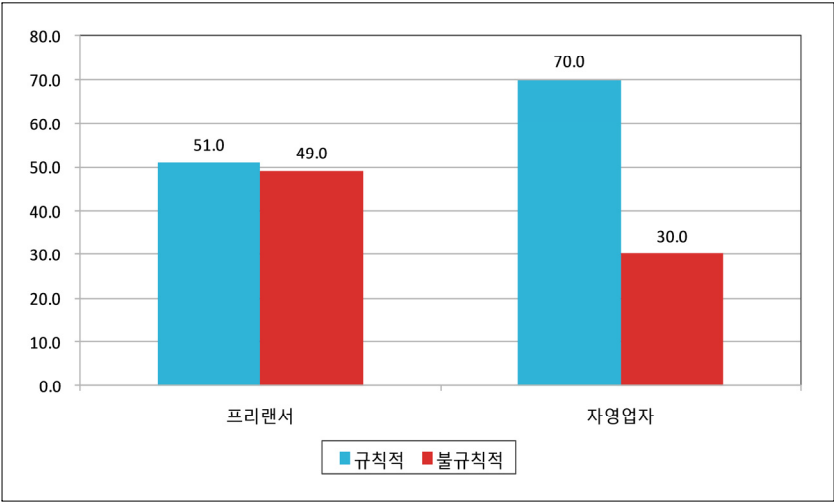
1) 근무시간의 규칙성

한국노동패널 10차 조사에서는 비임금근로자를 대상으로 하여 근무시간의 규칙성을 조사하였다. 이 조사 결과를 보면, 프리랜서의 근무시간은 자영업자보다 불규칙적이다. 자영업자의 30.0%가 근무시간이 불규칙적이라 응답한 데 비해 프리랜서는 19.0%포인트나 차이가 나는 49.0%가 불규칙적이라 응답하였다.

근무시간이 규칙적이라 하더라도 프리랜서는 일의 분량이나 매출액에 따라 근무시간을 결정하는 방법을 택하고 있는 경우가 자영업자보다

(그림 3-1) 프리랜서·자영업자의 근무시간 규칙성 비교(2007년)

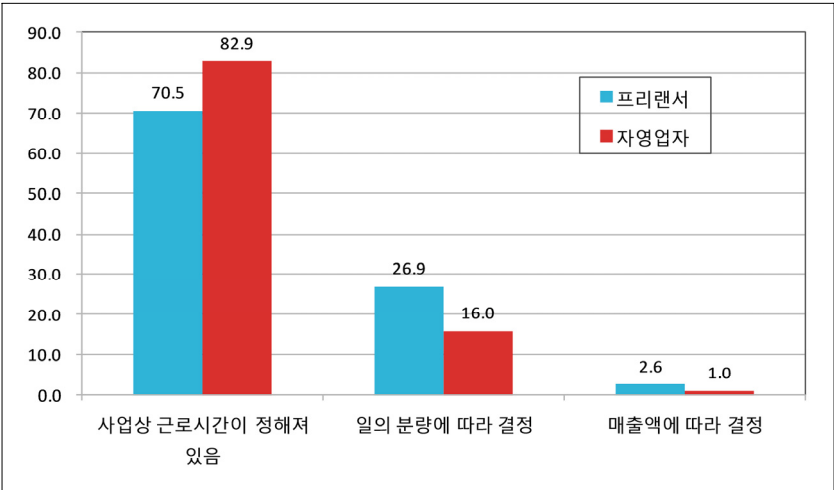
(단위 : %)



주: 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

(그림 3-2) 프리랜서·자영업자의 근무시간 결정방법(2007년)

(단위 : %)

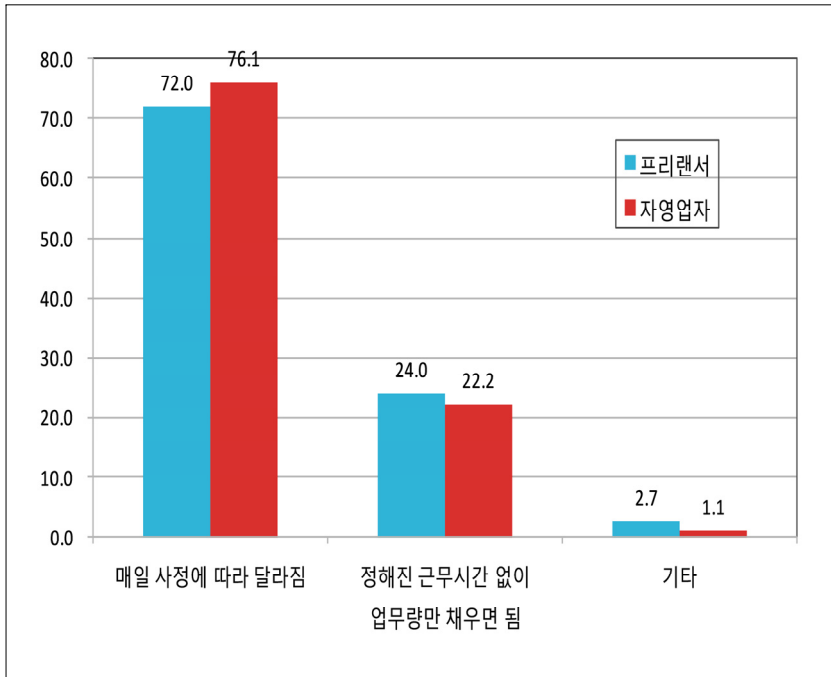


주: 1) 근무시간이 규칙적이라 응답한 개인을 대상으로 한 조사 결과임.
2) 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
3) 자영업자에는 무응답이 포함되어 있으나 그림에서 생략하였음.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

(그림 3-3) 프리랜서·자영업자의 근무시간 불규칙성 이유(2007년)

(단위 : %)



주 : 1) 근무시간이 불규칙적이라 응답한 개인을 대상으로 한 조사 결과임.
 2) 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
 3) 프리랜서, 자영업자 모두 무응답이 포함되어 있으나 그림에서 생략하였음.
 자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

상대적으로 높은 편이었다. 근무시간이 규칙적이라 응답한 프리랜서의 26.9%는 일의 분량에 따라 근무시간을 결정하며, 2.6%는 매출액에 따라 근무시간을 결정하고 있었다.

근무시간이 불규칙적인 프리랜서와 자영업자는 모두 그날그날 사정에 따라 근무시간이 달라지는 경우가 많으며, 정해진 근무시간 없이 업무량만 채우면 되는 경우도 있었다.

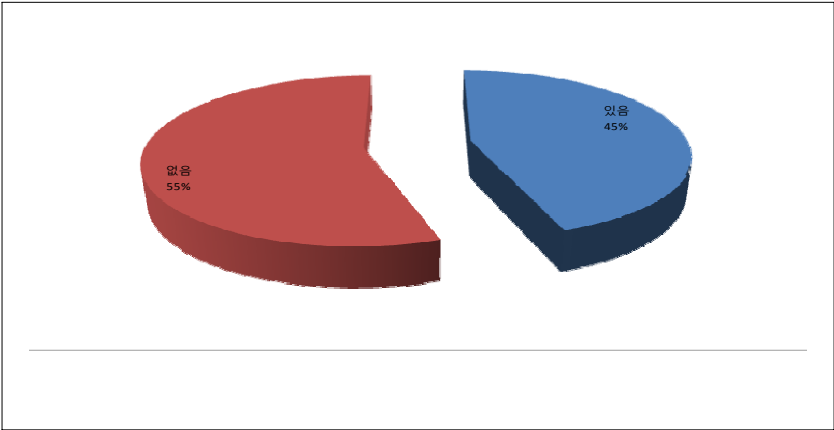
2) 사업체 상황

2008년에는 자영업자를 대상으로 하여 사업자등록 여부를 조사하였다. 이 결과를 보면, 프리랜서의 55.4%는 사업자등록을 하지 않은 상태였다.

2008년의 조사 항목이었던 ‘사업체가 운영되는 장소’로서 운송수단(자동차, 트럭, 고깃배 등)인 경우가 28.1%로 가장 높은 비율을 보였다. 직종별 구성에서 ‘자동차 운전 종사자’의 비중이 높았던 결과와 일치한다. 가족의 사업장(20.7%)과 자신의 집(19.0%)인 경우가 뒤를 이었다.

(그림 3-4) 프리랜서의 사업자등록 여부(2008년)

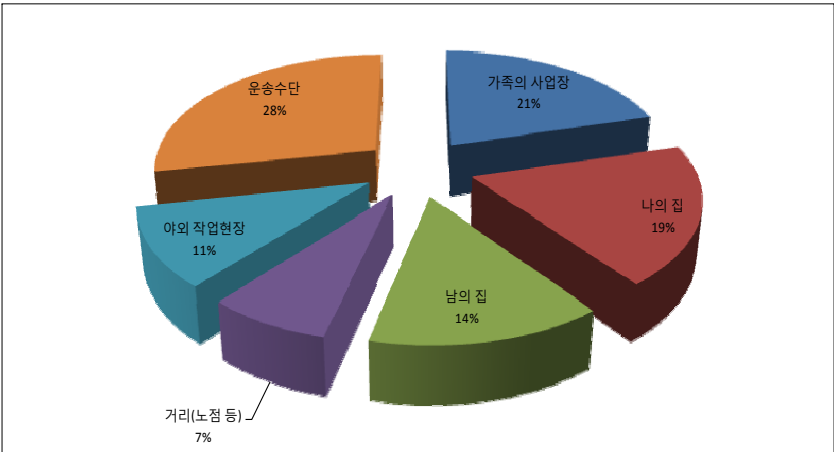
(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 11차 조사 원자료.

(그림 3-5) 사업체가 운영되는 장소

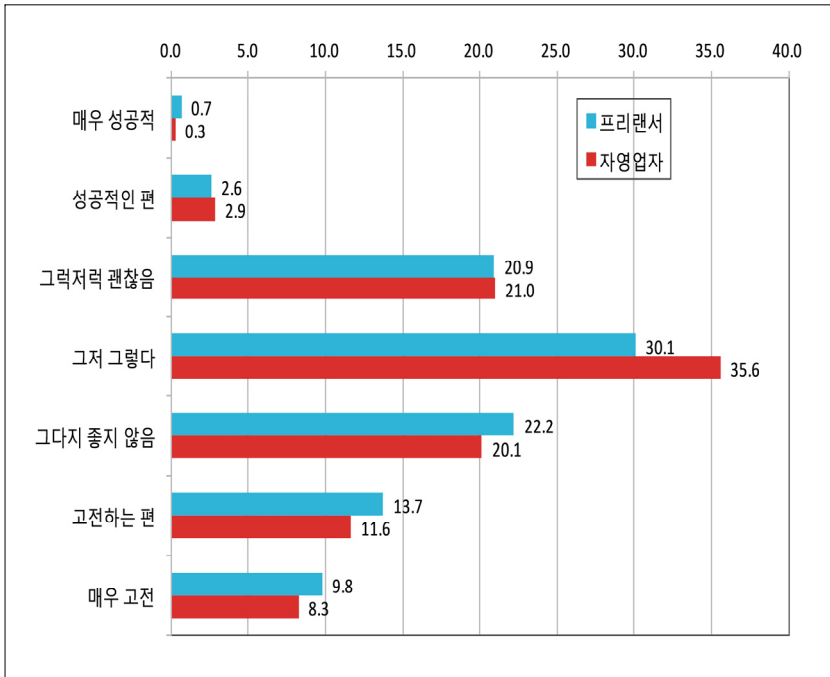
(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 11차 조사 원자료.

[그림 3-6] 프리랜서·자영업자의 사업체 상황(2007년)

(단위 : %)



주 : 1) 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

2) 자영업자에는 무응답이 포함되어 있으나 그림에서 생략하였음.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

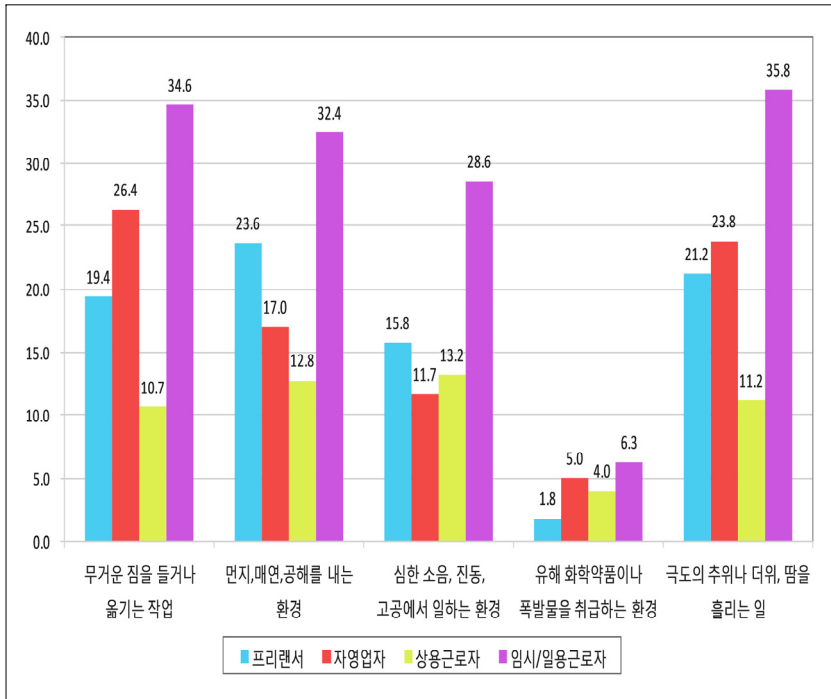
한국노동패널 10차 조사에서는 비임금근로자를 대상으로 하여 사업(체)의 상황을 조사하고 있다. 이 조사 결과를 보면, 프리랜서와 자영업자 가운데 자신의 사업(체) 상황이 성공적이거나 그럭저럭 괜찮은 편인 경우는 각각 24.2%와 24.1%로 비슷하다. 하지만 고전하거나 그다지 좋지 않다고 응답한 프리랜서는 45.8%이나 자영업자는 40.0%로 5.8%포인트의 차이를 보인다.

3) 작업환경

작업환경으로서 첫째, 자주 무거운 짐을 들거나 옮기는 작업을 요하거나, 둘째, 먼지, 매연, 공해를 내는 환경에 노출되거나, 셋째, 심한 소음, 진동, 고공에서 일하는 환경에 노출되거나, 넷째, 인체에 유해한 화학약품

(그림 3-7) 작업환경(2007년)

(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

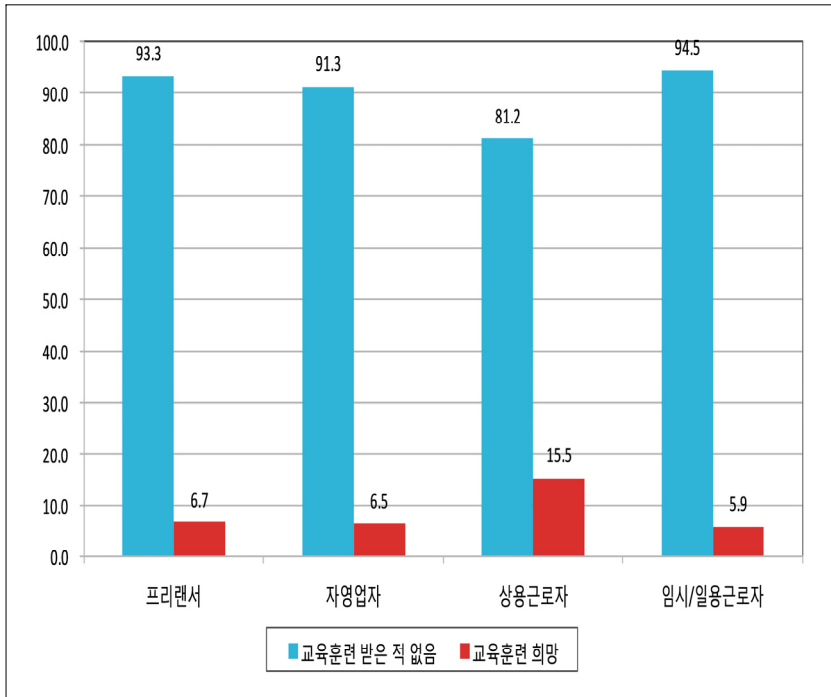
이나 폭발물을 취급하는 환경에 노출되거나, 다섯째, 극도의 추위나 더위, 땀을 흘리는 일이 요구되는지를 한국노동패널에서 조사하고 있다. 이 결과를 보면, 임시·일용근로자가 상대적으로 좋지 못한 작업환경에 노출되어 있음을 보여준다. 프리랜서는 상용근로자보다 상대적으로 좋지 못한 작업환경에 노출되어 있다. 특히 먼지, 매연, 공해를 내는 환경에 노출되는 정도는 임시·일용근로자 다음으로 높은 편이며, 프리랜서로서는 가장 높은 비중을 보인다.

4) 교육훈련

2007년의 조사 시점에서 최근 1년간이라는 관찰 시점에 대한 결과이긴 하나 교육훈련을 받은 적이 없는 비율, 그리고 교육훈련을 받고자 하는

[그림 3-8] 교육훈련 경험 여부 · 희망 여부(2007년)

(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
 자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

의향이 상용근로자와 비교할 때, 프리랜서는 자영업자나 임시·일용근로자와 유사하게 낮은 편이었다. 이유는 대부분 7~8할이 교육훈련의 필요성을 느끼지 않았기 때문이며, 다음으로는 교육훈련을 받을 시간이 없어서였다.

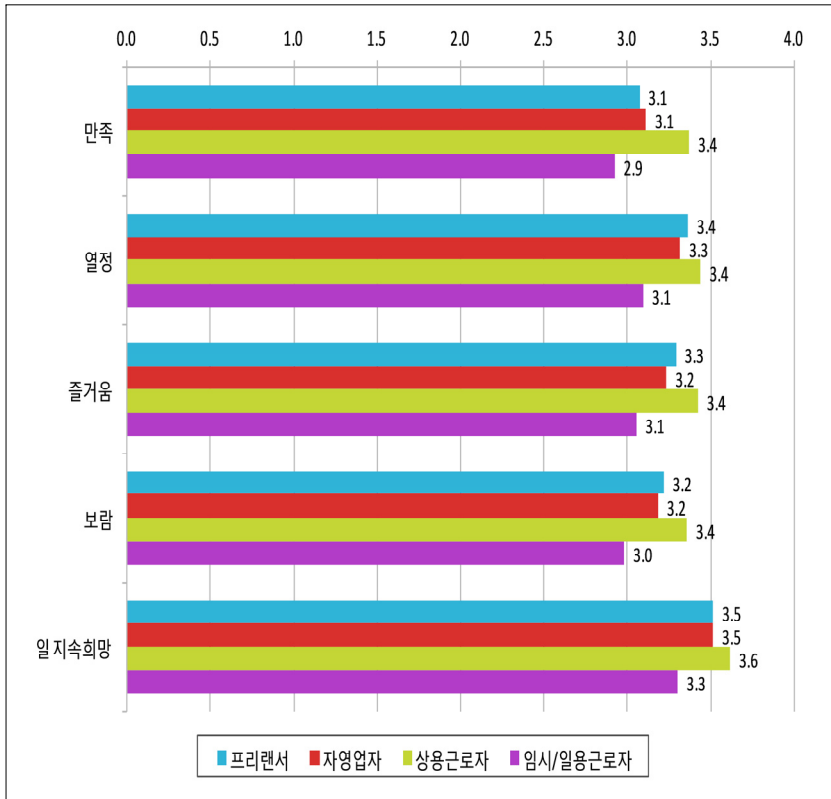
나. 직무 만족과 생활 만족

1) 직무 만족

『한국노동패널』 조사에서는 직무에 대한 만족으로서 현재의 일에 만족하는지, 일을 열정적으로 수행하는지, 일을 즐겁게 하는지, 일에 보람을 느끼는지, 현재의 일을 계속하고 싶은지 등 다섯 가지 항목으로 측정하였다.

(그림 3-9) 직무 만족(2007년)

(단위: 점)



주: 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

선택은 다섯 가지로 “(1) 전혀 그렇지 않다, (2) 그렇지 않은 편이다, (3) 보통이다, (4) 그런 편이다, (5) 아주 그렇다”로 조사하였다. 각각에 대해 1~5점을 부여하여 평균 점수를 얻어 보면, 상용근로자가 모든 결과에서 다른 종사상 지위의 취업자보다 높은 점수를 보인다. 반대로 임시·일용근로자는 모든 항목에서 가장 낮은 점수를 나타내고 있다. 자영업자와 프리랜서는 이들 사이에 위치하면서 유사한 점수를 기록하고 있다. 프리랜서의 경우에 현재의 일을 지속하고자 하는 의향과 열정이 높은 편이면서 만족이나 보람은 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

〈표 3-11〉 요인별 직무 만족(2007년)

(단위: 명, 점, %)

	프리랜서	자영업자	상용근로자	임시·일용 근로자
관찰치 수	165	1,487	3,405	944
임금/보수	1.5(76.2)	1.6(81.0)	1.9(100.0)	1.5(78.9)
취업 안정성	1.9(78.0)	2.2(87.3)	2.5(100.0)	1.7(68.3)
일의 내용	2.4(97.7)	2.3(92.7)	2.5(100.0)	2.0(81.6)
근무환경	2.2(93.3)	2.1(89.8)	2.4(100.0)	1.9(79.9)
근로시간	2.1(92.1)	2.1(88.9)	2.3(100.0)	2.0(85.0)
개인발전 가능성	2.1(92.1)	2.1(95.1)	2.2(100.0)	1.8(78.9)
의사소통/인간관계	2.3(92.2)	2.3(94.9)	2.4(100.0)	2.1(84.7)
전반적 일자리 만족도	2.1(87.4)	2.2(91.1)	2.4(100.0)	1.9(79.3)
전반적 일 만족도	2.2(91.0)	2.2(90.8)	2.4(100.0)	1.9(79.6)

주: 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

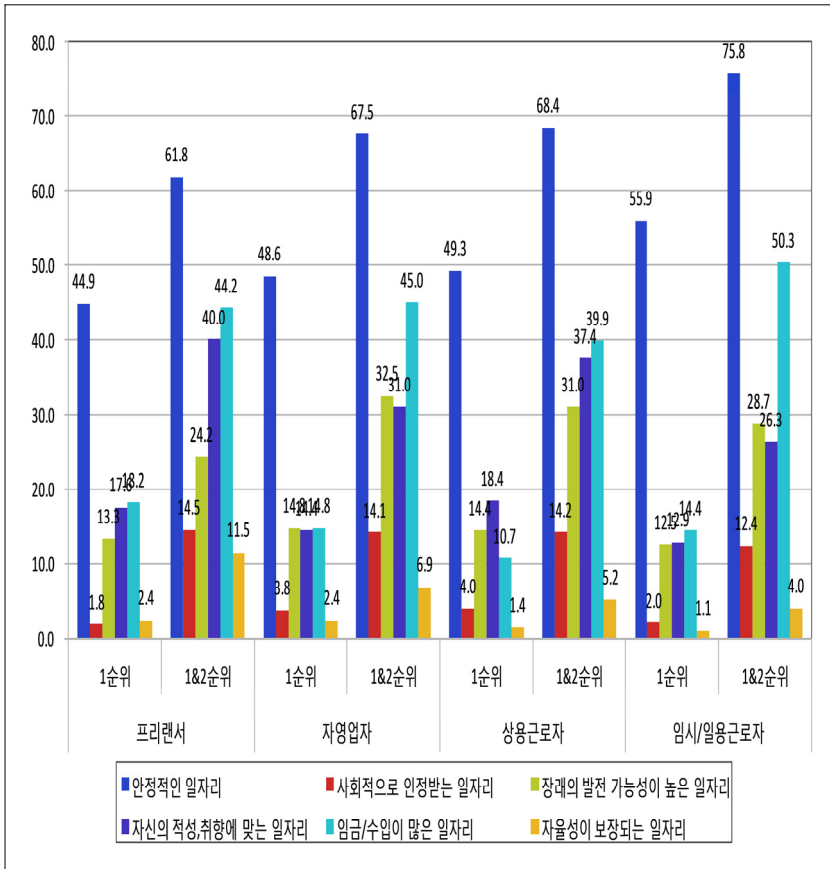
『한국노동패널』 조사에서는 직무 만족을 요인별로 구분하여 측정하였다. 이 결과를 보면, 모든 항목에서 상용근로자가 다른 종사상 지위의 취업자보다 높은 만족을 보였다. 프리랜서의 경우에 상대적으로 낮은 만족을 보이는 요인은 임금·보수와 취업 안정성이었다. 반대로 일의 내용에서는 임금근로자보다 낮은 편이면서도 자영업자나 임시·일용근로자와 비교해 보면, 상대적으로 높은 편이었다.

2) 좋은 일자리 조건

어느 종사상 지위든지 좋은 일자리 조건의 1순위는 일자리 안정성이었다. 이는 임금근로자인 경우에 상대적으로 높은 결과를 보였다. 다음의 조건은 임금·보수가 높은 일자리로서 이는 주로 임시·일용근로자의 경우에 높은 편이었다. 자신의 적성과 취향에 맞는 일자리는 세 번째 조건에 들었다. 1순위와 2순위를 합한 결과에서는 프리랜서가 상대적으로 높은 편이었다. 프리랜서의 경우에 독특한 점이라면, 자율성 보장이 다른 종사상 지위의 취업자와 비교할 때, 상대적으로 높은 조건임을 보인다는 사실이다.

(그림 3-10) 좋은 일자리 조건(1순위, 1&2 순위)

(단위 : %)



주: 1) 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

2) 1&2순위는 종사상 지위별 전체에 대한 백분율임.

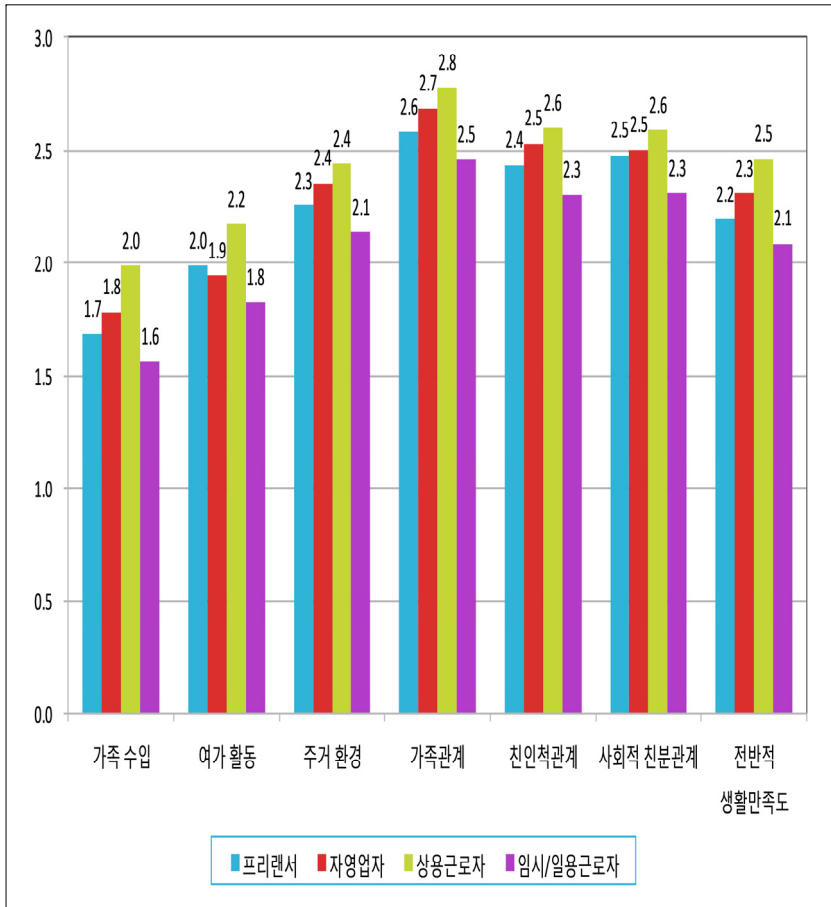
자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 10차 조사 원자료.

3) 생활 만족

가족의 수입, 여가활동, 주거환경, 가족관계, 친인척관계, 사회적 친분 관계라는 항목에 대하여 만족의 정도를 알아본 결과, 역시 상용근로자의 만족도가 다른 종사상 지위의 취업자보다 상대적으로 높았다. 반대로 임시·일용근로자는 가장 낮았으며, 프리랜서는 여가활동을 제외하고는 다른 항목에서 모두 자영업자보다 낮았다.

(그림 3-11) 생활 만족(2007년)

(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
 자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

4) 사회경제적 지위

주관적으로 자신의 사회경제적 지위를 평가한 결과를 보면, 임시·일용근로자의 분포가 하상과 하하로 치우쳐 있다. 대체로 상용근로자와 자영업자는 중하를 중심으로 정규 분포에 가까운 단봉 모양의 분포를 보인다. 이 분포의 모양과 유사한 특성을 보이면서도 하하의 비중도 큰 편에 드는 것이 프리랜서의 분포라 할 수 있겠다.

(그림 3-12) 사회경제적 지위(2007년)

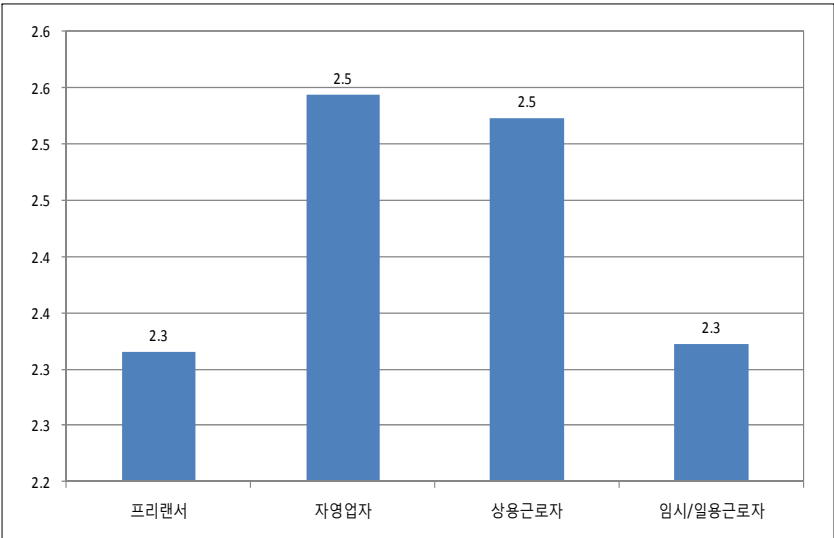
(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

(그림 3-13) 사회적 지위 향상 가능 정도(2007년)

(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

자신의 사회적 지위가 향상될 수 있는지를 질문한 결과에 대하여 자영업자가 가장 긍정적인 의견을 가지고 있었으며, 반대로 프리랜서가 상대적으로 긍정적이지 못한 편이었다.

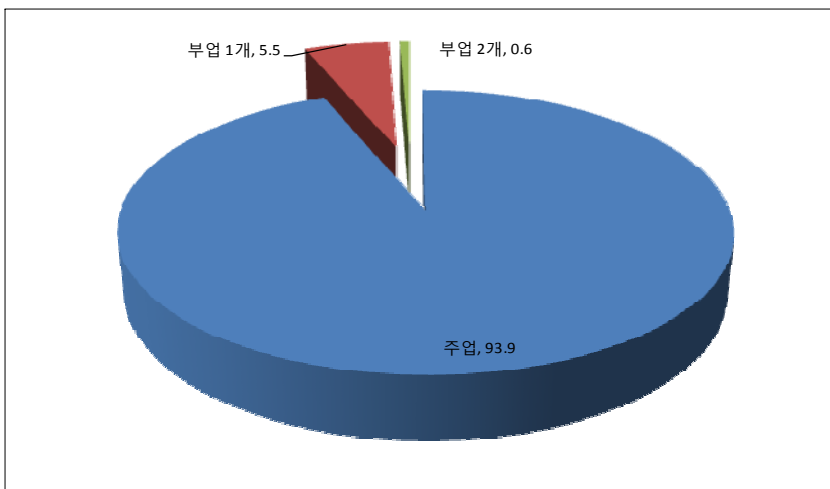
다. 주·부업

1) 부업 여부

직업력 조사를 이용하면, 주·부업이 확인된다. 여기에서 부업이라 정의한 것은 ‘주된 일자리(주업)’ 이외에 같은 해에 일하였던 일자리를 뜻한다. 예를 들어 어떤 프리랜서의 주업은 1998년부터 2007년 현재까지 지속되는 일자리이고, 다른 일자리는 2003년 6월부터 2007년 5월까지 지속되었다면, 이는 2007년의 부업으로 간주한 것이다. 이와 달리 예를 들어 다른 프리랜서의 일자리가 2000년 1월 1일부터 2007년 4월 30일까지 지속되고, 또 다른 일자리가 2007년 5월 1일부터 지속되었다면, 이는 앞의 일자리를 부업으로 간주하지 않았다. 말하자면, 주된 일자리와 1일이라도 취업 시기가 겹치는 일자리라면, 부업으로 간주하였다.

(그림 3-14) 주·부업 여부별 프리랜서 구성(2007년)

(단위: %)



자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

〈표 3-12〉 주된 일자리 취업 연도

(단위: 명, %)

	빈도	백분율
1967	1	0.6
1968	1	0.6
1974	1	0.6
1978	1	0.6
1983	2	1.2
1985	2	1.2
1987	1	0.6
1988	5	3.0
1989	1	0.6
1990	5	3.0
1991	1	0.6
1993	4	2.4
1994	3	1.8
1995	4	2.4
1996	4	2.4
1997	2	1.2
1998	6	3.6
1999	6	3.6
2000	7	4.2
2001	11	6.7
2002	10	6.1
2003	10	6.1
2004	13	7.9
2005	18	10.9
2006	30	18.2
2007	16	9.7
전 체	165	100.0

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

2007년에 부업을 가진 프리랜서는 전체의 6.1%인 10명이었다. 9명은 1개의 부업 일자리를 가지고 있었으나 나머지 1명은 2개의 부업 일자리를 가지고 있었다. 참고로 이 프리랜서는 2002년 7월에 주된 일자리에 취업하였으며, 부업 두 일자리는 각각 2006년 6월과 같은 해 8월에 취업하였다. 그리고 주된 일자리에 취업한 연도를 알아보면, 전체의 30.3%는 2000년 이전에 취업하였다. 2007년에 취업한 프리랜서도 9.7%를 차지한다.

2) 취업개월

여기에서는 직업력 데이터를 이용하여 한 해의 총 취업개월을 얻어 보았다. 예를 들어, 주된 일자리에 1년간 계속 취업을 하였고, 부업으로서 6개월간 취업을 하였다면, 이 프리랜서는 18개월이 한 해의 총 취업개월이 된다. 프리랜서로서 주된 일자리가 확인되는 2007년부터 2009년까지 3년

〈표 3-13〉 프리랜서 취업개월(2007~09년)

(단위: 개월)

	관찰치 수	평균	표준편차	최소	최대
2007	153	12.2	3.4	3	31
2008	136	12.6	3.7	1	30
2009	125	12.1	4.0	1	36

자료: 『한국노동패널』, 한국노동연구원, 한국고용정보원.

〈표 3-14〉 취업개월별 프리랜서 구성(2007~09년)

(단위: 명, %)

	2007		2008		2009	
	빈도	백분율	빈도	백분율	빈도	백분율
6개월 미만	5	3.3	2	1.5	6	4.8
6~9개월	4	2.6	5	3.7	5	4.0
10~11개월	6	3.9	4	2.9	3	2.4
12개월	128	83.7	114	83.8	103	82.4
12개월 이상	10	6.5	11	8.1	8	6.4
전 체	153	100.0	136	100.0	125	100.0

자료: 『한국노동패널』, 한국노동연구원, 한국고용정보원.

간을 대상으로 하여 취업개월을 계산하였다. 2010년은 퇴직 시점이 명확하지 않기 때문에 제외하였고, 2007년 1개 연도만 조사된 표본도 제외하였다.

추산 결과를 보면, 평균 취업개월은 12.1(2007년)~12.6(2008년)개월이다. 3년간의 관찰이라 관찰 기간이 짧기는 하지만, 대체로 12개월의 취업 상태를 보였음이 확인된다.

6개월 미만의 취업개월을 보이는 프리랜서는 2008년에 1.5%로 낮으나 2009년에 4.8%였으며, 취업개월이 6~9개월인 프리랜서를 합산한다면, 5.2(2008년)~8.8%(2009년)의 수준을 보인다. 따라서 프리랜서 일부는 수입이 없는 기간이 있다는 사실을 기억해 두어야 할 것이다.

2. 프리랜서의 종사상 지위 변동

가. 2006년과 2007년의 종사상 지위 변동

이제는 종사상 지위에서 어떠한 변동이 있었나를 보기로 하자. 먼저 10

〈표 3-15〉 프리랜서 종사상 지위 변동(빈도 : 2006~07년)

(단위 : 명)

2007 2006	상용	임시	일용	고용주	자영자	무급가족 종사자	실업자	비경제 활동인구	전 체
상용	4	0	0	0	7	0	0	0	11
임시	0	5	0	0	1	0	0	0	6
일용	0	0	3	0	0	0	0	2	5
고용주	0	0	0	3	8	0	0	0	11
자영자	0	0	0	7	103	0	0	0	110
무급가족 종사자	0	0	0	0	2	0	0	0	2
실업자	0	0	0	0	4	0	0	0	4
비경제 활동인구	0	0	0	1	15	0	0	0	16
전 체	4	5	3	11	140	0	0	2	165

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」 9~10차 조사 원자료.

〈표 3-16〉 프리랜서 종사상 지위 변동(백분율 : 2006~07년)

(단위 : %)

2006 \ 2007	상용	임시	일용	고용주	자영자	무급가족 종사자	실업자	비경제 활동인구	전 체
상용	2.4	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	6.7
임시	0.0	3.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	3.6
일용	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	3.0
고용주	0.0	0.0	0.0	1.8	4.8	0.0	0.0	0.0	6.7
자영자	0.0	0.0	0.0	4.2	62.4	0.0	0.0	0.0	66.7
무급가족 종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	1.2
실업자	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	2.4
비경제 활동인구	0.0	0.0	0.0	0.6	9.1	0.0	0.0	0.0	9.7
전 체	2.4	3.0	1.8	6.7	84.8	0.0	0.0	1.2	100.0

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 9~10차 조사 원자료.

차 조사(2007년)에서 프리랜서라 응답한 165명에 대하여 1년 전의 경제활동상태와 종사상 지위가 어떠하였는지를 조사해 보았다.

2007년 조사에서 프리랜서라 응답한 사람(165명)의 62.4%에 해당하는 103명은 2006년에도 고용원이 없는 자영업자(‘자영자’)였으며, 2007년에도 이는 변함이 없었다. 전년도에 고용원이 있는 자영업자(‘고용주’)였다가 자영자로 전환하였다는 프리랜서가 4.2%, 전년도에 자영자였다가 고용주로 바뀐 프리랜서가 4.2%, 2006년과 2007년 모두 고용주였다는 프리랜서가 1.8%였다. 따라서 자영업자로 머무른 프리랜서는 프리랜서 전체의 73.4%였다.

이외에 실업자나 비경제활동인구였다는 사람이 11.5%였고, 임금근로자였다는 프리랜서는 4.8%였으며, 임금근로자의 종사상 지위를 그대로 유지하고 있는 프리랜서는 7.2%였다.

나. 2007년과 2008년의 종사상 지위 변동

다음으로 2007년과 2008년을 비교하여 보았다. 2007년과 2008년 모두

〈표 3-17〉 프리랜서 종사상 지위 변동(빈도 : 2007~08년)

(단위:명)

2007 \ 2008	상용	임시	일용	고용주	자영자	무급가족 종사자	실업자	비경제 활동인구	전 체
상용	3	0	0	0	0	0	0	1	4
임시	0	5	0	0	0	0	0	0	5
일용	0	0	2	0	0	0	0	1	3
고용주	1	0	0	4	6	0	0	0	11
자영자	7	2	0	5	117	0	0	11	142
무급가족 종사자	0	0	0	0	0	0	0	0	0
실업자	0	0	0	0	0	0	0	0	0
비경제 활동인구	0	0	0	0	0	0	0	0	0
전 체	11	7	2	9	123	0	0	13	165

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10~11차 조사 원자료.

〈표 3-18〉 프리랜서 종사상 지위 변동(백분율 : 2007~08년)

(단위:%)

2007 \ 2008	상용	임시	일용	고용주	자영자	무급가족 종사자	실업자	비경제 활동인구	전 체
상용	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	2.4
임시	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
일용	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.8
고용주	0.6	0.0	0.0	2.4	3.6	0.0	0.0	0.0	6.7
자영자	4.2	1.2	0.0	3.0	70.9	0.0	0.0	6.7	86.1
무급가족 종사자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
실업자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비경제 활동인구	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전 체	6.7	4.2	1.2	5.5	74.5	0.0	0.0	7.9	100.0

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10~11차 조사 원자료.

자영업자인 프리랜서는 전체에서 70.9%의 비중을 보였다. 80%가 자영업자의 지위를 유지하고 있었음을 알 수 있다. 참고로 2007년에 프리랜서라 응답한 사람은 모두 자영업자이거나 임금근로자였기 때문에 무급가족종사자, 실업자, 비경제활동인구 상태를 2년간 유지한 경우는 없었다.

임금근로자의 지위를 2년간 유지하고 있는 프리랜서는 6.0%, 그리고 프리랜서의 7.9%가 2008년에 비경제활동인구로 전환하였다.

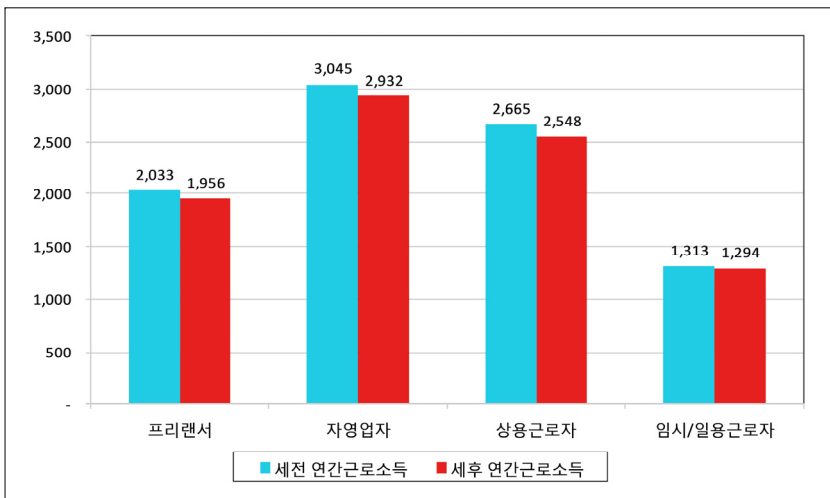
제3절 프리랜서의 소득·건강·사회보험

1. 프리랜서의 소득

2008년에 조사된 한국노동패널에서는 2007년의 연간 총 근로소득을 세전·세후로 나누어 확인하고 있다. 이 결과에 따르면, 자영업자의 연간 총

(그림 3-15) 세전·세후 연간 근로소득(2007년)

(단위: 만 원)



주: 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

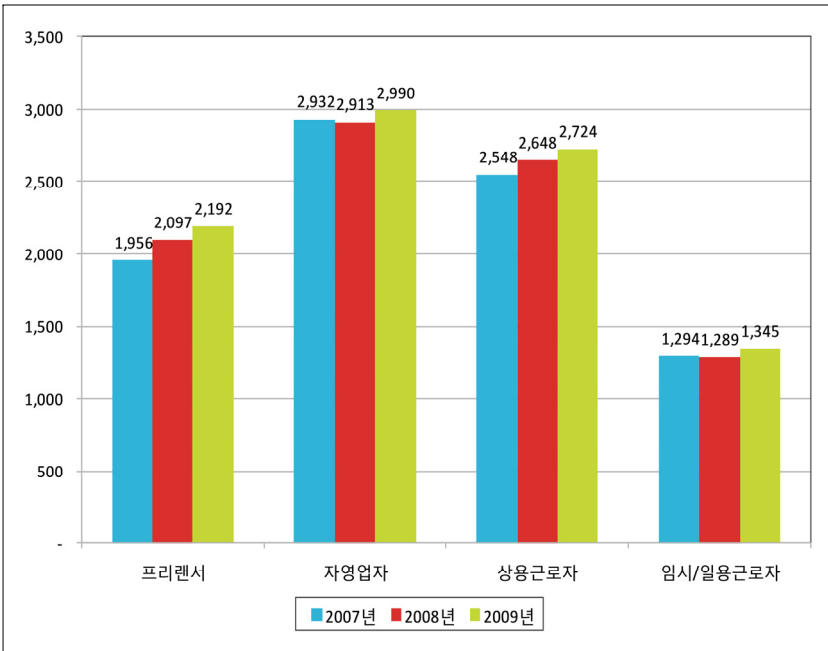
자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 11차 조사 원자료.

근로소득이 세전 기준으로 3,045만 원으로 가장 높은 수준을 보이며, 다음이 상용근로자(2,665만 원)이다. 임시·일용근로자는 1,313만 원으로 가장 낮은 수준이며, 상용근로자와 임시·일용근로자 사이에 프리랜서(2,033만 원)가 자리를 잡고 있다.

세후 연간 근로소득에 대하여 3년간 추이를 알아보았다. 종사상 지위 간 비교를 위한 것이어서 명목소득을 그대로 이용하였다. 모두 2008년보다는 2009년의 세후 연간 근로소득이 증가하고 있으나 자영업자와 임시·일용근로자는 2008년에 연간 근로소득이 약간 감소하는 양상을 보인다. 프리랜서의 2009년 세후 연간 근로소득은 2,192만 원으로, 말하자면 매월 집으로 가져가는 근로소득이 183만 원 정도로 200만 원이 채 되지 못하는 수준이다.

(그림 3-16) 세후 연간 근로소득 추이(2007~09년)

(단위: 만 원)



주: 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 11차 조사 원자료; 한국고용정보원, 『한국노동패널』 12~13차 조사 원자료.

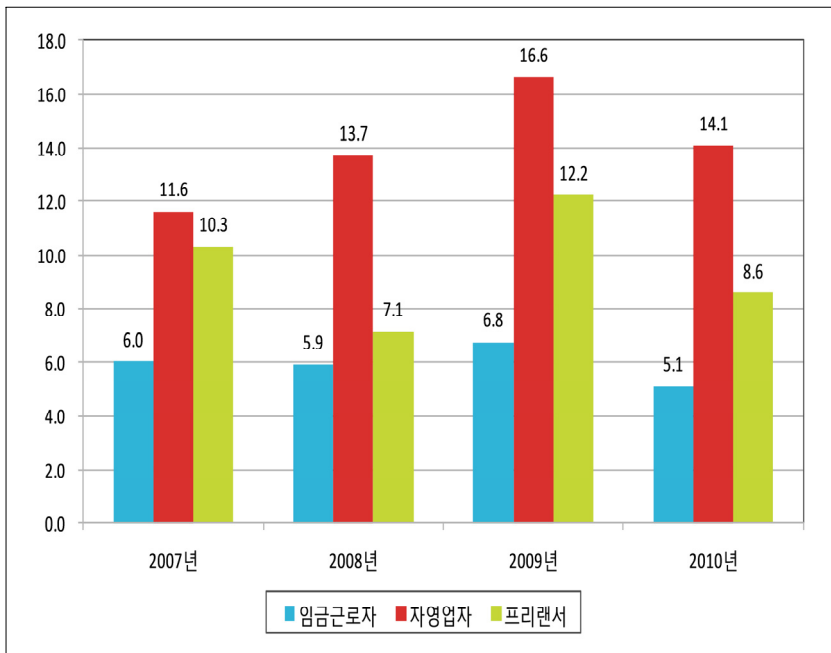
2. 프리랜서의 건강

프리랜서의 건강과 재해를 알아보아야 하지만, 한국노동패널에서는 재해 관련 정보가 없다. 대신 프리랜서의 건강 상태를 알아보기로 한다. 한국노동패널에서는 매년 개인의 건강에 대하여 5점 척도로 조사하고 있다. 이 가운데에서 건강하지 않은 편이라거나, 아주 좋지 않다고 응답한 개인의 비중을 임금근로자, 자영업자, 프리랜서 각각에 대하여 얻어 보았다. 따라서 이 결과는 개인의 건강 상태에 대한 주관적 인식을 측정한 것으로 보아야 한다.

2007~10년 4개년간의 측정 결과를 보면, 자영업자의 건강 상태가 상대적으로 가장 좋지 않은 편이고, 반대로 임금근로자의 건강 상태가 상대적

(그림 3-17) 건강이 좋지 않은 개인의 비중(2007~10년)

(단위 : %)



주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.

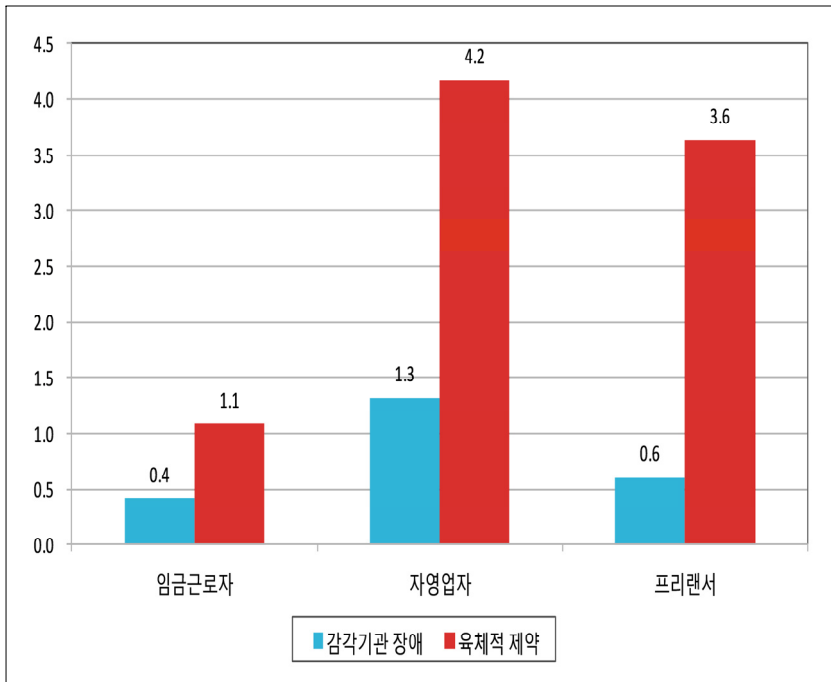
자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10~11차 조사 원자료; 한국고용정보원, 『한국노동패널』 12~13차 조사 원자료.

으로 양호한 편이다. 건강이 좋지 않은 임금근로자는 임금근로자 전체의 5.1%(2010년)~6.8%(2009년)이나 자영업자는 11.6%(2007년)~16.6%(2009년)이다. 건강이 좋지 않은 프리랜서는 7.1%(2008년)~12.2%(2009년)로 중간 위치에 있다. 이는 성·연령·직무에 따른 영향을 반영한 것으로 추측된다.

다음으로는 감각기관에 장애가 있는지 그리고 육체적으로 제약이 있는지를 조사한 결과다. 2007년 조사 결과를 보면, 이 역시 자영업자-프리랜서-임금근로자의 순으로 높은 비중을 보인다. 감각기관 장애는 자영업자만이 1.3%로 1%를 넘어서나 임금근로자와 프리랜서는 각각 0.4%와 0.6%로 1%에 미치지 못한다. 반대로 육체적 제약은 임금근로자가 1.1%이나 자영업자와 프리랜서는 각각 4.2%와 3.6%의 비중을 보이고 있다.

(그림 3-18) 감각기관 장애 및 육체적 제약 여부(2007년)

(단위: %)



주: 임금근로자와 자영업자는 프리랜서를 제외하고 얻은 결과임.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.

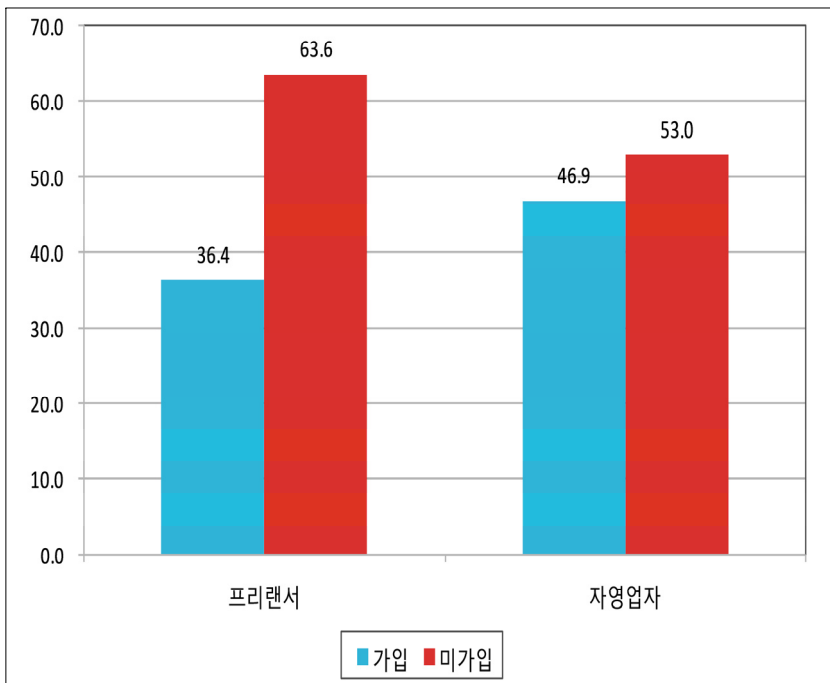
3. 프리랜서의 사회보험 가입

프리랜서의 사회보험 가입 상황을 알아보아야 하지만, 한국노동패널에서는 사회보험 가입관련 정보가 없다. 사회보험 가입을 근로자 중심으로 조사를 하였기 때문이다. 다행스럽게도 2008년 조사에서 비임금근로자를 대상으로 하여 국민연금 보험료 납부 여부가 확인된다. 이를 통하여 국민연금 가입 여부를 간접적으로 파악할 수 있다. 결과를 보면, 자영업자보다 프리랜서의 미가입 수준이 상대적으로 높게 나타난다.

마찬가지로 2008년 조사에서 비임금근로자를 대상으로 하여 산재보험료 납부 여부가 확인된다. 이를 통하여 산재보험 가입 여부를 간접적으로

(그림 3-19) 프리랜서·자영업자의 국민연금 가입 여부

(단위: %)



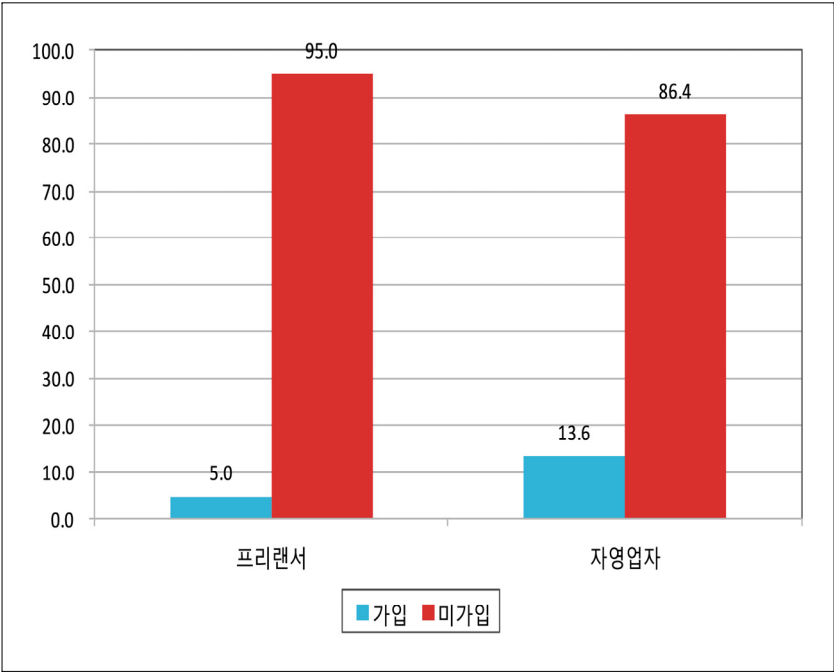
주: 1) 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.

2) 자영업자 가운데 무응답인 경우는 그림에서 표시를 생략하였음.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 11차 조사 원자료.

[그림 3-20] 프리랜서·자영업자의 산재보험 가입 여부

(단위 : %)



주 : 근로자와 자영업자에는 프리랜서를 제외하였음.
자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 11차 조사 원자료.

파악할 수 있다. 결과를 보면, 자영업자보다 프리랜서의 미가입 수준이 상대적으로 높게 나타난다.

제4절 소 결

본 장에서는 한국노동패널 10차 부가조사 결과를 이용하여 자신이 프리랜서라 인식하는 취업자의 특성을 살펴보았다. 조사가 고용원이 없는 자영업자와 특수형태근로종사자를 중심으로 이루어졌기에 광의의 프리랜서 개념에 가깝다고 보아야 할 것이다. 이로부터 확인된 사실은 다음과

같다.

첫째, 프리랜서의 근무시간은 규칙적이지 않은 편이었다. 프리랜서는 자신의 근무를 조절할 수 있는 특성을 가지고 있으며, 보수가 결과에 기초하여 지급된다는 점, 일감이 안정적이지 못하다는 점 등이 배경으로 작용하였기 때문인 것으로 보인다.

둘째, 절반 이상의 프리랜서가 사업자등록을 하지 않았다. 평소 하는 일이 사업자등록을 필요로 하지 않거나 세금 문제 등이 작용한 까닭일 수 있으나 고용보험과 같이 사업자등록이 없으면, 가입이 어려울 수 있다.

셋째, 프리랜서는 현재의 일을 지속하고자 하는 의향과 열정이 높은 편이면서도 만족, 보람에서는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 낮은 만족을 보이는 것은 임금과 보수의 안정성이었다.

넷째, 직업력 결과에 따르면, 부업을 하고 있는 프리랜서는 많지 않은 것으로 나타났다.

다섯째, 직업력 결과를 참조할 때, 대체로 프리랜서는 12개월의 취업상태를 보이고 있었다.

여섯째, 프리랜서의 경우에 종사상 지위에서 변화는 크지 않은 편이었으나 약간의 변동을 보이는 프리랜서도 일부 있었다.

일곱째, 연간 총 근로소득의 면에서 프리랜서는 자영업자, 상용근로자보다 낮고 임시·일용근로자보다는 높은 편이었다.

여덟째, 프리랜서의 주관적 건강상태도 자영업자와 임금근로자의 중간 수준에 위치하였다.

아홉째, 국민연금과 산재보험에 가입하지 않은 프리랜서가 절반 이상이었다.

이상의 사실은 한국노동패널 10차 부가조사에서 자신을 프리랜서로 인식하는 자영업자(특수형태근로종사자 포함)를 대상으로 한 조사 결과에서 확인한 것이다. 다음 장에서는 협의의 개념에 기초한 프리랜서, 말하자면 전문직 프리랜서에 드는 네 가지 직종(건축가, 만화가, 방송프로듀서, IT 개발자)을 중심으로 사례 조사를 통하여 해당 직종의 특성을 파악하여 보기로 한다. 이처럼 여기에서는 광의의 개념에 기초한 프리랜서를 대상으로 한 통계조사 결과이고, 2008년이라는 5년 전의 조사

시점에 기초한 결과이나 다음 장에서는 협의의 개념에 기초한 프리랜서를 대상으로 한 사례조사 결과이며, 2013년이라는 최근의 조사 시점에 기초한 결과라는 점에서 차이를 보일 수 있다는 사실을 염두에 두어야 할 것이다.

제 4 장

사례 연구 1 : 건축가

제1절 도입

1. 연구 대상, 목적 및 내용

건축가는 “건물이나 구조물 따위를 세우거나 쌓아 만드는 일에 전문적인 지식과 기술을 가진 사람”으로 정의된다.²⁷⁾ 또한 일반적으로 집을 짓는 빌더(builder)가 아니라 집을 지을 수 있도록 무언가를 그려 주는 사람²⁸⁾이라고 알려져 있다.

이러한 의미에서 건축가의 대표적인 일은 건축 혹은 공간에 관련된 기획을 하거나 기획안을 설계를 통해 구체화하거나, 설계를 가지고 진행되는 건축물 혹은 공간의 제작과정을 감리하거나, 혹은 건축 및 공간에 대한 평가 및 평론을 하는 것 등을 포함한다.

일반적으로 건축가의 고용형태를 살펴보면, 건축가는 이러한 일들을 개인 혹은 파트너(동업자)와 함께 건축설계사무소를 차려 스스로 사업자가 되어 수행하거나 건축 및 설계 회사의 피고용인이 되어 수행한다.²⁹⁾

27) 인터넷 다음 사전. <http://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000010508&q=건축가>

28) 이상립 외(2011), 『건축가가 말하는 건축가』, 부키, p.13.

29) 대부분의 건축가는 법적으로 고용되어 있다. 건축가의 중요한 자격증인 건축기사,

사업자가 되어 수행을 하는 경우, 피고용인이 없이 혼자 하거나 피고용인을 두어 보다 규모가 큰 형태로 사업체를 운영하기도 한다. 이외에도 회사에 고용되어 있지도 않고, 사업체도 차리지 않은 자영업자의 형태도 존재한다. 이렇듯, 건축가는 자영업자, 사업주, 피고용인, 프리랜서가 동시에 존재하는 직종으로 프리랜서 직종 연구에 적합한 것으로 보인다.

이번 연구의 대상인 프리랜서 건축가는 이러한 구분 중 두 가지 경우에 해당한다. 첫째는 사업체도 차리지 않고 고용되어 있지도 않은 경우이고, 둘째는 사업체를 차려서 활동하지만 피고용인을 두지 않은 형태이다.

이번 장은 앞에서 설명한 두 가지 경우의 프리랜서 건축가를 대상으로 프리랜서 진입 과정, 프리랜서로서 직무, 일감, 네트워크, 노동에 대한 보상 및 근로환경, 행복, 교육훈련 및 경력형성과 조직활동 등 다섯 가지 부분을 분석한다.³⁰⁾

프리랜서 진입 과정에서는 건축가들이 피고용인, 고용주, 프리랜서의 경계에서 어떻게 행동하고 결정하는지를 살펴본다. 직무, 일감, 네트워크에서는 프리랜서 건축가의 직무 특성을 살펴보고 이러한 특성하에서 일감을 얻는 방식과 일감과 관련되어 중요한 역할을 하는 네트워크 및 평판에 대해 분석한다. 보상 및 근로환경에서는 계약, 보상, 근로시간, 사회보장 등 노동과정 전반에 대해 살펴본다. 프리랜서 건축가의 행복에서는 프리랜서 생활에서 나타나는 일과 생활(개인 및 가정)의 조화와 만족도를 분석한다. 교육훈련 및 경력형성과 조직활동에서는 프리랜서 건축가의 경력이 어떤 과정을 통해 형성되는가를 살펴보고, 그 과정에서 교육훈련의 역할을 분석한다. 또한 프리랜서 건축가들의 자신의 권익을 보호하기 위한 단체활동 등에 대해 분석한다.

건축사를 취득하기 위해서는 일정 기간의 경력이 필요하며, 이를 위해 실제로 프리랜서로 활동을 하는 기간이라도 주위의 건축회사, 설계사무소에 고용인으로 등록을 하여 경력을 쌓고 있다. 이에 대해서는 추후 분석에서 상세하게 설명한다.

30) 일반적인 기술 순서는 교육훈련이 특정 직업 진입과정 전에 위치하는 것이 더 적절하다. 하지만 건축가의 경우, 주요한 교육훈련이 프리랜서 진입/활동 이후 이루어지는 건축사 시험을 위한 교육이며, 경력형성 과정도 건축사 시험과 밀접하게 관련되어 있어 교육훈련과 경력형성을 함께 묶어 마지막에 기술하였다.

2. 연구 방법

프리랜서 건축가 분석이 사용하고 있는 연구 방법은 프리랜서이거나 경험이 있는 건축가 3명을 대상으로 각각 이루어진 3개의 인터뷰를 분석하는 것이다.³¹⁾

3명의 인터뷰 대상자는 앞의 구분을 고려하여, 고용되어 있지 않으면서 사업체도 가지고 있지 않은 유형, 고용되어 있지 않으면서 사업체를 가지고 있으나 고용인을 두지 않은 경우, 고용되어 있지 않고 사업체를 가지고 있으면서 초기에는 직원을 고용하지 않고 활동하였으나 지금은 직원을 고용하고 있는 세 사람으로 선정하였다. 또한, 인터뷰 대상자 선정은 제주도와 관련이 있는 건축가로 하였다. 이는 우리나라에서 휴양도시로 유명한 제주도가 프리랜서의 활동과 생활에 대해 미치는 지역적 효과도 추가적으로 알아보기 위함이다.

〈표 4-1〉에서 알 수 있듯이, 3명의 연령대는 각각 40대 중반, 30대 후반, 30대 초반으로 30~40대이며 모두 남성이다. 인터뷰 대상자 선정에 있어 성별은 고려하지 않았으나, 국내 건축가가 대부분 남성인 점을 고려한다면 대상자 선정이 성별 분포와 크게 벗어나지 않은 것으로 보인다. 전공은 모두 건축관련이며, 학력은 박사과정, 대졸, 박사로 모두 대졸 이상이다. 건축관련 자격증은 1명이 건축사 자격을 취득하였으며, 2명은 건

〈표 4-1〉 인터뷰 대상 건축가 개요

	상태	연령	학력	자격	경력	가족	거주
A	단체 대표	40대 중반	박사 과정	건축 기사	갤러리 관장, 문화단체 대표	결혼, 자녀	서울(주)/제주
B	비고용, 비사업체	30대 후반	대졸	건축 기사	설계사무소 근무	결혼, 자녀	제주
C	사업체대표	30대 초반	박사	건축사	설계사무소 대표	결혼, 자녀	서울(주)/제주

주: 앞의 기호는 이후 인터뷰 내용의 기호와 동일함.

31) 건축가에게 고용인, 고용주, 프리랜서 간 이동이 비교적 자유로워 명확한 구분이 어렵다. 따라서 현재 고용 여부와 관계없이 프리랜서 경험이 있는 건축가를 대상으로 삼았다.

축기사를 취득하였다. 이 중 1명은 건축사 시험을 준비하고 있지만 다른 1명은 그렇지 않다. 40대 중반인 건축가는 경력이 아주 많은 반면, 30대 건축가들은 이에 비해 상대적으로 적은 편이다. 3명 모두 결혼을 하여 자녀를 두고 있고, 그 중 2명은 서울에서 거주를 하며, 제주에서 활동도 겸하고 있고 1명은 거주와 활동 지역 모두 제주이다.

3. 건축가 고용 현황

건축가 인터뷰에 대한 본격적인 분석에 앞서 우리나라 건축가의 일반적인 고용 현황에 대해 간략하게 설명한다.

현재 우리나라 건축가들의 고용과 노동시장에 대한 연구는 거의 존재하지 않는다. 따라서 여기서는 통계청에서 실시한 「지역별 고용조사」 결과를 바탕으로 재구성한 2011~12 Job Map을 활용하여 건축가의 고용상황을 정리한다.³²⁾

Job Map에 따르면, 건축가(건축가 및 건축공학 기술자)는 직업에 대한 1차 분류에서 건설관련직에 속한다. 건설관련직은 다시 건축 및 토목관련 기술자 및 시험원 등 총 7개 직업군으로 나누어지며, 건축 및 토목관련 기술자 및 시험원은 건축가 및 건축공학 기술자 등 6개 직업으로 나누어진다.

또한 건축가 및 건축공학 기술자 수는 137,600명으로 전체 직업 종사자 2,400만 명의 0.5%를 차지하고 있다. 이들의 평균 소득은 319.2만 원이며 평균 근속연수는 7.5년이다.

건축가 및 건축공학 기술자의 90% 정도는 남성으로 매우 남성 편중의 직업이며, 대졸 이상 학력 소지자가 전체의 77%에 달하는 고학력 직업이다.

이들의 연령 분포를 살펴보면, 30~40대가 56%로 대다수를 차지하고 있으나, 50대 이상이 22%로 고령층 노동이 활발하게 일어나고 있다. 특히 은퇴 연령에 해당하는 60대 이상의 비중도 5.4%에 달하고 있다.

32) Job Map 참조. <http://www.work.go.kr/jobMap/jobMapByName.do?jobCd=1411>

〈표 4-2〉 Job Map 직업분류에서 건축가

1차 분류	2차 분류	3차 분류
관리직	건축 및 토목 관련 기술자 및 시험원	건축가 및 건축공학 기술자
경영/회계/사무 관련직	건설구조관련 기능 종사자	토목공학 기술자
금융/보험 관련직	마감관련 기능 종사자	조경 기술자
교육 및 자연과학 사회과학 연구 관련직	건설배관공	도시 및 교통설계 전문가
법률/경찰/소방/교도 관련직	건설 및 채굴기계 운전원	측량 및 지리정보 전문가
보건/의료 관련직	토목 및 채굴 관련 종사자	건설자재 시험원
사회복지 및 종교 관련직	건설 및 광업관련 단순 종사자	
문화/예술/디자인 방송 관련직		
운전 및 운송 관련직		
영업 및 판매 관련직		
경비 및 청소 관련직		
미용/숙박/여행/오락/스포츠 관련직		
음식 서비스 관련직		
건설 관련직		
기계 관련직		
재료 관련직		
화학 관련직		
섬유 및 의복 관련직		
전기/전자 관련직		
정보통신 관련직		
식품가공 관련직		
환경/인쇄/목재/가구/공예 및 생산단순직		
농림어업 관련직		
군인		

제2절 프리랜서 건축가의 선택 및 진입과정

프리랜서 건축가의 진입경로는 건축가라는 직업에 관한 진입과 프리랜서라는 노동형태에 관한 진입으로 나누어 볼 수 있다.

1. 건축가의 진입경로

우선, 인터뷰에 응한 3명의 건축가들이 건축가가 되기로 결정한 시점은 이른 것으로 보인다. 고등학교 때부터 건축 전공의 교육을 받은 경우도 있고,

“예. 고등학교 때부터 건축과로.” (건축가 B)

어릴 적 부모의 영향을 받아 장래 직업 희망을 건축가로 삼아 꿈을 키운 경우도 있다.

“직장... 뭐 아버지 사무실을 늘 봐왔으니까. 어릴 때부터.” (건축가 A)

“사실 제가 커서 뭐가 될까... 써놔던 것 중에 건축가가 있어요.” (건축가 A)

“그러니깐, 그게 제 개인적으로는 부친의 사무실에 초등학교부터 쪽 무의식중에 가면서 축적되어 왔던 것들? 건축가가 하는 것들, 뭐 그리고 아이디어를 내고 스케치가 많고, 책이 많고, 도면이 많고, 이런 거에 상당히 익숙했던 거 같아요. 그래서 굳이 부친께서 대학을 뭐 건축과를 강요하거나 그런 적은 전혀 없으신데... 뭐 초등학교 때부터 이제 장래희망란이 있더라고요. 최근에 뭐 들쳐보니까, 거기엔 거의 다 전부 건축가나 건축사로 장래희망도 적혀 있고, 그런 것들이 초등학교 때부터 조금 무의식중에 자리 잡게 된 게 아닌가 싶습니다.” (건축가 C)

또한 직업활동 이전 직업과 관련된 경험들이 건축사로 활동할 때 실제적인 영향을 미치기도 하는 것으로 보인다. 이는 주로 경험 중 알게 되었

던 지식이나 네트워크와 관련된 것으로 판단된다.

“그때 안 지식을… 혹은 네트워크라던지 뭐… 이런 것들이 절대적으로 영향을 많이 미치죠.” (건축가 C)

2. 프리랜서 건축가의 진입경로

건축사에 있어 프리랜서로 진입하는 것은 큰 결정 혹은 많은 고민을 필요로 하지는 않아 보인다. 직장생활을 하다가 진입하거나 혹은 건축사 시험을 준비하는 과정에서 경험을 쌓고, 소득을 얻기 위하여 선택하는 방법으로 보인다. 이는 건축가라는 직업이 비교적 프리랜서라는 노동방식에 친근한 직종임을 보여준다. 또한 기획, 설계, 감리 등 건축가의 일 중 많은 부분이 규모가 작은 경우, 회사라는 형태를 갖추지 않고 수행할 수 있는 것이라는 것도 의미한다.

3. 프리랜서 건축가의 자발적 선택

인터뷰에 응한 건축가들이 프리랜서에 진입하게 되는 과정은 모두 자발적 선택에 의해 이루어지고 있다. 첫 번째 경우는 기존 고용되어 일하는 일자리가 많은 일을 요구했지만 이에 걸맞은 보수를 받지 못하는 상황에서 건축사 시험을 준비하기 위해 많은 근무시간을 요구하는 기존 일자리보다 프리랜서를 택하였다.

“네. 시간을. 건축사 시험… 1년에 한 번이라는 그것 때문이에요. 두 달, 석 달은 계속 집중해서 공부하자. 그 시간 동안 그 두석 달 공부하느라고 나머지 구개월 동안 직장 다니고, 퇴사하기 좀 그렇고. 또 쉰다고 하면, 눈치 보이고. 억지로 또 쉬라고… 그 사무실에 일이 있게 되면, 쉰다고 말도 못하고, 못 쉴 수 있으니까. 일단 그래 가지고 계속 프리로 했던 거 같아요.” (건축가 B)

두 번째 경우도 개인적 사유로 프리랜서를 선택하였다. 휴양을 위해 제주도로 이주하면서 프리랜서를 선택하였고, 조직에 얽매이지 않는 자유

로운 개인적 성향이 결정에 영향을 미치기도 하였다.

“2000년부터 2003년까지 아버지한테 사무실… 같이 제가 여기서 일을 한 적도 있어요. 서울에서 근무하다가 와이프 몸이 좀 건강이 좀 안 좋아져서 좀 휴양 겸 가자 그래서 … 와이프도 설계를 하거든요.” (건축가 A)

“저 같은 경우는 사실 이렇게 직장에 얽매이고 하는 게 제 스타일이 아닌 거 같아요. 그래서…” (건축가 A)

건축사 자격을 취득하고 난 후 동료(파트너)와 함께 설계사무소를 차려 프리랜서 생활을 시작한 세 번째 경우도 회사에 들어가지 않고 설계사무소를 차리게 된 상황에 대해 자신의 과거 생활과 성향 등을 고려한 자발적 선택이었음을 말하고 있다.

“그때 결정은(회사에 들어가지 않고 회사를 차리게 된 것, 저자 주) 조금 그 이전에 생활들 하고 뭐 좀 연관되는 것 같기도 해요 … 제가 좀 다양한 경험들을 하는 성향을 제 나름대로 갖게 된 거 같고, 사실 어디 사무실에 들어가서 뭔가 한 사무실에 일원으로 쭉 가는 이제 인생계획도 있었겠지만, 제 성향이 이제 그러한 것들을 취사선택하면서, 그때그때 맞게 저를 저의 장래를 키워온 거 같다는 생각이 들고, 그러한 성향을 갖고 있었기 때문에 준비가 된 단계에서 저한테 익숙하지 않은 길을 택하기보다는 이제 제 몸이 자연스럽게 따라가고 … 사실 주변에서는 그때는 기존 사무소에서 경력은 쌓기를 원하는 분들이 더 많았던 거 같아요. 노파심도 많았고요.” (건축가 C)

건축사가 프리랜서를 자발적으로 선택할 수 있는 모습은 건축가에게는 건축기사, 건축사 등 자격이 존재하기 때문인 것으로 보인다. 자격이 있으면 일감을 수주하고 일을 수행하며 보수를 받는 일이 가능하기 때문이다.

하지만 자격증을 취득한 건축가에게도 회사에 고용되어 일할 것인가 혹은 프리랜서 또는 자신이 사업체를 차려 일을 할 것인가라는 선택이 따르게 된다. 이에 대해 인터뷰에 응한 건축가는 자격 취득(특히, 건축사)이 회사에서 고용된 상태에서 이루어지는지 여부에 따라 달라진다고 말하고 있다.

“그러니까… 고용이 된 상태에서 따면, 건축사 라이선스가 있더라 하더라도 그 사무실을 나오기는 비울적으로 적습니다.”

(어려운 거죠?)

“예. 그렇지만, 건축사사무실에 고용되지 않은 상태에서 만약 라이선스를 따게 됐다 그러면, 그 상황에서 기존에 건축사사무실에 뭐… 아키텍터로 들어갈 순 있겠지만 그것보다는 상대적으로 이제 오픈을 하는 경우가 많은….” (건축가 C)

4. 프리랜서 건축가 선택 시 위험에 대한 대비

비록 건축가에게 있어 프리랜서 선택이 자발적 의지에 의해 이루어지는 경우가 많더라도 일반적으로 볼 때 안정된 직장을 그만두고 프리랜서에 진입하는 것은 일자리와 소득에 있어 불안정과 위험을 수반하는 경우가 많다. 인터뷰에 응한 건축가들은 프리랜서 선택과정에서 나름대로 이러한 불안정에 대해 대비를 하고 있다. 대비는 주로 소득 측면에서 이루어지는 것으로 보인다. 두 가지 직업을 가지거나, 가족 중 한 사람이 안정적인 수입을 갖고 있거나, 사업 영역에서 비교적 쉽게 소득을 올릴 수 있는 분야를 만들어 놓기도 한다.

“예. 설계사무소를 다녔던 거죠. 그러다가 제주도 와서 아버지 사무소에 와서 같이 3년 정도 일하다가 제가 박사과정 한다 하고 서울에 가 있으면서 그때부터 제주대 강의를 시작했어요. 그러니까 여기 있을 때는 안 하고, 서울에서 박사과정 들어가면서 제주대 강의를 시작한 거죠.” (건축가 A)

“저는 백수 스타일이다. 진짜 그야말로 한량이다. 그래서 어찌 보면 저는 굉장히 행운아고 예를 들어서 와이프가 꾸준히 월급 받아오고 저는 제가 지금 하는 프로젝트하면서 돈 벌고 그야말로 행복한 생활을 하고 있죠. 예쁜 얘기 있고.” (건축가 A)

“그 부분은 그래도 운이 좋았던 거 같아요. 문화재 설계를 같이한다는 장점이 있어서 그런지… 지금도 수익구조는 사실 문화재 설계, 전통건축 설계 쪽에서 수익을 내고, 잉여분이 있으면 현대건축 쪽에 현상 설계한다던

지 아니면 이쪽 부분으로 투자하는 개념이거든요. 그리고 첫해에도 뭐... 거의 저희 일은 지자체 일이 대부분이고요, 관공서 일이 아무래도 전통건축 사무실이 몇 개 안 되니까... 뭐... 그래도..." (건축가 C)

제3절 프리랜서 건축가의 직무, 일감, 네트워크

1. 프리랜서 건축가의 직무

가. 직무 내용

프리랜서 건축가의 직무 내용은 자신이 프리랜서인가와 관련되어 있기 보다는 어떤 분야의 건축가인가와 관련이 되어 있는 것으로 보인다.

주로 공공건축 분야에서 활동하는 건축가의 경우는 갤러리 관장, 문화공동체 대표, 학교 교수, 회사 사장, 건축설계사 등으로 불리며 매우 다양한 직무를 수행한다.

"그러니까 초창기에 저를 제주에서 활동할 때 갤러리 하루 소개받은 분들은 관장님이라고 부르고, 쿠키로 알게 된 분들은 대표라고... 학교 관련해서 아는 분들은 저 교수님이라고 부르고, 제가 또 이제 여러 가지 프로젝트를 하잖아요. 그래서 마을이나 이런 데 가면 제가 저... 회사 사장님이라고도 불려요. 전혀... 그건 왜 그렇게 됐는지 모르겠는데, 그렇기도 하고요. 그 다음에 건축가다 보니까 설계사라는 이... 라고도 불리고 굉장히 많아요. 그래서 저도 뭐라고 불러달라고 해야 할지..." (건축가 A)

이 건축가의 활동은 공공 예술공원, 예술시장, 예술가 거주공간 사업, 팟캐스트를 통한 소통 등 매우 다양하고 이러한 문화예술과 관련된 활동을 하게 된 이유는 건축적 기반에서 자신이 하고 싶은 일을 하고 있다는 것이다.

"선생님도 하고 있고 건축가도 하고 있으니까. 사실 제가 하고 싶은 거 다

하고 있는 거고 거기다가 좀 느지막하게. 이제 제 감성을 건드린 게 문화 예술 쪽에... 그거죠. 이제 그것도 다 어차피 따지고 보면 건축적 기반에서 생각을 한 거거든요.” (건축가 A).

이에 반해 현재 프리랜서로 활동하고 있으면서 건축사 시험을 준비하고 있는 건축가의 직무는 건축 기획과 설계에(주로 설계) 국한된 모습을 보인다.

(건축 기획부터 시작해서 시공에서 입주까지라 했을 때 전체의 부분에서 어느 부분에 관련된 일을 하시는 겁니까? 앞부분?)

“설계만요.” (건축가 B)

또한 건축설계사무소를 차려 자영업자 형태로 프리랜서 활동을 하다가 현재는 직원을 두고 일을 하는 건축가의 경우 기획, 설계, 감리, 보고서 작성 등의 직무를 수행한다.

“설계하고 시공하고 감리하는 순이 될 텐데 ... 이제 설계 단계까지를 주로 하게 되는 거고요. 그다음에 다른 경우지만 문화재 공사 같은 경우는 저희가 감리 비슷하게 하면서 이제 문화재 공사에 대한 기록을 하는 일들이 조금 큰 축을 하나 차지하고.”

(시공 관련된 것은 안 하시나요?)

“예.” (건축가 C)

따라서 건축가에게 있어 프리랜서이기 때문에 직무 내용이 구분되는 것은 아닌 것으로 보이며, 직무 내용은 해당 분야, 규모 등에 따라 달라지는 것으로 보인다.

나. 직무수행 방식

건축 과정을 건축 기획부터 설계와 시공을 거쳐 감리까지 포함한다면 현실적으로 한 사람의 힘으로 이루어질 수 없다. 반드시 다수의 사람이 필요하며 대부분 팀작업을 통해 이루어진다.

프리랜서 건축가의 직무수행 방식은 기본적으로 해당 프리랜서가 맡고

있는 직무 내용이 어떤가에 따라 달라지지만, 혼자 일하는 특성을 가진 프리랜서적 특성도 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

예를 들어, 건축과정 중 설계만을 맡고 있는 경우에는 혼자 업무를 수행하는 것이 가능하며, 실제로 인터뷰에 응한 건축가 중 1명은 대부분 작업을 단독으로 수행하고 있다. 이 경우는 건축과정 중 설계만 담당하며 혼자 일한다.

(프리랜서 하시면서 과거에 비해서 훨씬 더 개인적으로 하는 일이 많다 이렇게 느껴세요? 예전에는 사무실에 다른 사람과 협의도 하고 이런 식으로 했는데...? 프리랜서를 하다 보니까 혼자 한다... 뭐 이런 걸 느끼십니까?)
“그렇죠... 혼자 다.” (건축가 B)

혼자 하는 작업인 경우, 여러 사람과 같이 일하는 건축가에 비해 다른 특징을 보여준다. 인터뷰에 응한 건축가들이 이야기하는 특징 중 첫째는 여럿이 같이하는 것에 비해 시간이 덜 소요된다는 점이다. 이는 여러 사람과 같이할 때 소요되는 협의의 시간이 줄어들기 때문인 것으로 보인다. 하지만, 이러한 장점은 동시에 단점으로도 작용하는데, 협의를 거치지 않으면서 현장의 상황을 잘 모르는 경우가 생기기도 한다. 이러한 상황은 실제 업무에 영향을 미치기도 한다.

“업무 진행 속도는 훨씬 빨라졌고요, 또 그 요새는 협의까지... 협의하게 되면 기간이 길어지게 되더라고요. 제일 처음에 거기서 어떤 분들은 건축 허가까지 받은 상태에서 저에게 오게 되면 저희는 그냥 1주일이면 끝날 건데... 허가 전 단계에서 계속 수정 수정 수정 하면서 또 미팅도 해주라고 하면, 미팅 같은 경우에 또 금액 차이는 거의 비슷한데 기간 차이는 많아지고 여기저기 신경 써야 할 일이 많아지기 때문에... 장단점은 다 있는 거 같아요.” (건축가 B)

“그 현장 돌아가는 걸 몰라요.”

(그것은 예를 들어서 하시는 설계에 직접 영향을 미치나요?)

“미칠 수도 있겠죠? 제가. 이걸 현장에서 이 공사가 안 되는 건데... 저는 이론적으로는 될 것 같다고 해서 설계를 하는데... 현장에 가서는 실제로 이게 힘들다. 또 아님 자재가 이렇게 안 나온다 뭐 그런 것들 때문에 저도

어디 가서 듣고 다른 사람에게 배워가지고 아는 거기 때문에 ... 현장에서 직접 경험해 보지 못해서..." (건축가 B)

혼자서 일하는 프리랜서의 경우, 일감이 많아질 때는 자기가 받은 일감을 다른 사람에게 수행하게 하는 일종의 '재하청'이 이루어지기도 한다.

(그 혹시 일을 하시면서 일이 많고 그럴 때 다른 사람한테 또 약간 뭐 하청 비슷하게 맡기는 경우도 있으세요?)

"네." (건축가 B)

혼자 일하는 프리랜서의 다른 특징은 일에 대한 책임이 줄어든다는 점이다. 회사를 차려 일하는 방식과 프리랜서적으로 활동하는 방식 간에 차이를 묻는 질문에 아래와 같이 응답하고 있다.

"가장 큰 차이는 제 이름을 걸고 하느냐 아니냐의 차이인 거 같고, 그만큼 책임에 대한 문제가 큰 것 같고..." (건축가 C)

하지만 이 특징은 앞서 이야기하였듯이, 프리랜서의 직무가 부분적일 때 나타나는 것으로 프리랜서의 일반적인 직무수행 방식의 특징이라고 보기는 어렵다.

프리랜서 방식으로 일하는 경우에도 팀 단위로 작업을 공동 수행하는 경우도 많은 것으로 보인다. 공공 건축을 주로 하는 건축가(A)의 경우 항상 일을 같이하는 동료ja 있으며, 사업체를 차려 프리랜서 방식으로 일을 할 때도(C) 파트너와 같이 직무를 수행하는 경우가 많다. 이 경우에는 한 사람이 기획을 맡고 다른 사람이 실행을 맡거나, 직책 등을 달리하여 서로 직무를 나누어서 하는 경우로 진행한다.

"지금 저랑 활동을 계속 같이하는 친구가 문○○ 실장이라고 있습니다." (건축가 A)

"(전략) 실행은 진행하는 것은 문 실장이 다 하는데, 그분들이 와서 도와주겠다고 해서 그런 상황이 되는 게 좋은데... 그분들을 교육시키는 게 너무 힘들다는 거예요." (건축가 A)

"처음에 둘이서 시작했죠."

(둘이서라는 게?)

“파트너가 있었고, 파트너와 둘이서.” (건축가 C)

2. 프리랜서 건축가의 일감과 네트워크

가. 일감의 수주

고용되어 있지 않은 프리랜서에게 가장 중요한 일은 일감을 구하는 일이다. 회사에서 일하는 것처럼 자신의 할 일이 다른 사람 혹은 조직으로부터 주어지는 것이 아니라 스스로 찾아서 구해야 하기 때문이다.

인터뷰에 응한 3명의 건축가들이 이야기하는 프리랜서 건축가의 일감을 얻는 과정에서 특징은 크게 세 가지인데, 하나는 일감의 불안정성이고, 둘은 일감의 연결성, 셋은 네트워크의 중요성이다. 처음 두 가지는 이곳에서 설명하고 네트워크는 따로 설명한다.

적어도 인터뷰에 응한 세 건축가 중 어느 누구도 일감이 없다 혹은 부족하다고 이야기한 사람은 없다.

“일은 하려고 하면, 나오는 사람이 없어서 그렇지... 일을 하려고 하면, 일은 많이 나갈 거 같아요. 일이 있을 거 같아요. 제가 뭐 잘해서 그런 건 아니고...” (건축가 B)

하지만 세 경우 모두 일감이 안정적으로 일정한 주기를 가지고 들어오는 것이 아니라 불안정적으로 들어오는 경우가 많았다.

“10건은 넘어요, 20건 정도 되나? 한 번에 3~4건 할 때도 있고요, 없을 때는 그냥 놀 때도 있어요.”

(그게 이렇게 예를 들어서, 그 없는 기간이 한참 길 때도 있습니까? 두세 달 갈 때도 있습니까?)

“두세 달까지는... 한 달 이상은...” (건축가 B)

이러한 불규칙한 일감은 프리랜서의 직무와 생활에 있어 불안감을 주는 주요한 요소라고 보인다. 이러한 불안함은 새로운 일을 저지르는 데에

주저하게 하거나, 무언가 일을 하고 있어야 한다는 의식으로 표현되기도 한다.

“글쎄. 그건 잘 모르겠는데… 프리랜서를 하게 되면… 그냥 일을 저지르지 못하는…”

(약간 겁이 나서?)

“예. 일단 안정적인 월급쟁이. 프리랜서 하게 되면 계속 마이너스통장 해 가지고, 몇 달 살다가 뭐 한꺼번에 돈 천만 원 들어올 때도 있고, 그거 들어와서 몇 달 동안 안 들어올 때도 있고… 계속 한 1~200씩 들어올 때도 있고, 계속 그렇게 하는데 그거를 그거에 대한 두려움 때문에?” (건축가 B)

“저는 양쪽에 집이 있으니까. 이런 생활이 가능한 거고요. 그런데 워낙에 제주도에 펼쳐 놓은 게 많아가지고 오면 거의 두세 시간 단위로 약속이 계속 생겨요. 그러니까. 그것도 중독인 거 같아요.”

(안 잡으면 불안한 뭔가 잡혀 있어야 되는 거죠?)

“예. 뭔가 잡아야. 예. 일단은 언젠가는 만나야 될 사람이면, 지금 빨리 만나버리는 거죠. 그러니까 그렇게 스케줄을 잡고, 타이트하게 해가지고, 서울 가서 좀 쉬고, 여기서 서울 올라가면 거의 탈진해요.” (건축가 A)

이러한 일감의 불규칙성의 이유로 외부적 요인과 내부적 요인으로 나누어 볼 수 있다. 외부적 요인은 일을 주는 사람 혹은 기관들이 불규칙적으로 일을 주기 때문이다. 이는 계절, 예산, 지역적 특성, 시장의 수급상황 등과 관련되어 있다.

“예. 그렇게 되는 거죠. 예산 풀릴 때는 많이 나오고, 그리고 예산 안 풀려도 또… 제주도는 집이 신구간³³⁾이라는 게 있잖아요. 그래 가지고 이맘때 착공해야 신구간 맞출 수 있는… 그래서 이맘때가 공사가 많은 거죠.” (건축가 B)

“봄에 많죠. 5월쯤 많아요. 또 5월에는 교육청에서도 조기 발주한다고 많이 풀어버리고, 또한, 8~9월 되면 또 사람들이 저처럼 프리하시는 분들이

33) 신구간이란, 제주도에서 이어나 집수리 등 평소에 꺼리는 여러 가지 일을 마음대로 할 수 있는 기간으로서 대한(大寒) 후 5일에서 입춘(立春) 전 3일 사이의 일주일 일을 말한다(다음 국어사전(<http://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000158396&q=%EC%8B%A0%EA%B5%AC%EA%B0%84>)에서 인용).

건축사 공부한다고 하니까, 그땐 다 공부한다고 일을 안 받으니까, 그때 또 막 해달라고 부탁이 많이 들어오죠. 근데 그땐 저도 못하니까, 안 하기 때문에, 그건 어쩔 수 없는 거 같아요.” (건축가 B)

외부 요인과 더불어 기본적으로 일감을 주는 곳이 특정되어 있지 않고 변화가 있으며, 무엇보다도 일감을 스스로 찾아야 하는 프리랜서적 내부적 특성이 있기 때문인 것으로 보인다.

“매년까지는 아니라도요, 한… 그… 일에 따라 바뀌더라고요.”
(일에 따라서요?)

“예, 계속 1~2년 하다 보면, 계속 이쪽에 두 군데서 일하다가 이 두 군데… 세 군데… 한 군데씩… 늘어나게 되면 … 이 한 군데서 희한하게 또 다른 일이 생겨요, 그쪽하고 틀어지더라고요, 그러면서, 그래도 서너 군데에서 일을 받긴 하는데, 또, 한두 군데에서 결재 같은 거를 또 안 해준대거나 하면, 제가 좀 끊기더라고요, 일이, 그 쪽하고 좀 뭐가 … 잘못되면, 자연스럽게 … 그런데 이제 그것도 연결이 되는 거잖아요, 그 이전에 … 하다가 다른 곳으로 옮기고 옮기고…” (건축가 B)

이렇게 자신이 일을 해야 한다는 부담은 자신의 건강을 스스로 챙기게 되는 것으로 연결되기도 한다. 인터뷰에 응한 건축가들은 자신의 건강을 많이 신경 쓰고 있다. 아래 인터뷰에 응한 건축가는 매일 헬스클럽에서 운동을 하고 있다.

(신경을 좀 많이 쓰시는 편이세요? 건강에?)

“예, 저는 좀… 수술도 하나 했어 가지고.”

(수술이요?)

“예, 신장 하나 떼어줘 가지고, 그 다음부터는 계속 신경을…”

(그게, 내가 프리랜서다 내가 내 몸뚱아리가 재산이다 이런 생각도 있어요? 혹시?)

“네, 그것도 있죠, 제가 일을 못하면 수입이 없으니까.” (건축가 B)

일주일간 일과를 기재한 일정표에는 건강을 염려하는 건축가의 고민이 스며 있다.

“술을 줄여야겠다는 생각이 문득 들.” (건축가 C)

일감의 불규칙성과 불안정성을 완화하기 위해 프리랜서 건축가들은 나름대로 노하우를 가지고 일을 하고 있는 것으로 보인다. 이는 주로 일을 다른 사람보다 빨리 하거나 미리미리 하는 등 작업 속도 혹은 납기일과 관련이 있는 것으로 보인다.

“... 납기일을 좀 빨리 마쳐드려요.”

(그게 계속 일을 좀 많이 딸 수 있는 방법이라고 생각하시는 거죠?)

“예. 그런 거 같기도 해요.” (건축가 B)

“저는 늘 그래요. 지역을 이미 분석해 놓은 상태에서 그 공고에 맞춰서 뭔가를 넣는 게 아니라 늘 지역을 분석해 놓고 있다가 그거에 맞는 뭔가 뜨면 그거에 맞는 거를 ... 그러니까 다른 분들이 보시기에는 좀 더 짜임새 있게 보이는 거죠.” (건축가 A)

일감 수주 과정에서 지적되는 또 다른 특징은 일감들이 연관되어 있다는 사실이다. 이 말은 두 가지 의미를 가진다. 첫째, 하는 일의 내용들이 연관되어 있다는 것이다. 이론적으로 프리랜서는 자신이 하고 싶은 일을 할 수 있다. 물론, 시장 상황, 소득 등을 고려하여 하고 싶지 않은 일을 할 때도 있지만, 회사에 고용되어 다른 사람 혹은 회사의 명령이나 지시를 통해 자신의 할 일을 부여받는 사람들에 비해 비교적 상호 관련이 있는 일을 할 가능성이 높기 때문이다. 문화예술과 공공 건축에 관심이 많고 이 분야 일을 하고 있는 프리랜서 건축가는 자신의 많은 일들이 연관되어 있고 많은 일들이 갤러리를 열게 되면서 비롯되었다고 이야기하고 있다.

“그리고 ... 제가 했던 게 빈집 프로젝트라고 빈집을 이용하는 사업을 해보자 해가지고 ... 제가 제 돈으로 임대료 내 가면서 했던 그거 제가 1년 정도 하니까 문화재단에서 빈집 프로젝트 지원 공고문이 떴어요. 그래서 저희가 첫째 혜택을 좀 받고...”

(그게 그럼 결국 올해 레지던스 프로그램과 연결이 된 겁니까?)

“네네. 그렇죠. 사실 제가 듣기로는 빈집 관련된 아예... 또 독립적으로 또

하나 만들었다고 하셨더라고요. 저는 빈집에서 레지던시와 빈집 프로젝트를 같이하는 성격이었는데, 아예 떨어뜨려서 지역에 빈집을 개조하고 하는 그런 프로젝트 따로 하나 하고 레지던시 따로 ... 이렇게 했더라고요. 그런데, 저는 빈집 그거는 사실 될지 안 될지도 모르는 거고... 해서... 이거 먼저 신청을 한 건데, 이게 덜컥 되는 바람에... 이제 그거는 못하게 됐죠.” (건축가 A)

“이게 다 갤러리 문 열고 나서 이게 다 파생된 거예요. 그니까, 물론 제가 생각하는 어떤 인문학적 고민들이 펼쳐진 거긴 하지만 그 시초는 갤러리 하루 문을 연 거죠. 그거를 시작 안 했으면, 지금의 이런 것도 없었을 거예요.” (건축가 A)

일이 연결되어 있다는 말의 두 번째 의미는 일감을 주는 사람(발주자)들이 연결되어 있다는 것이다. 이는, 프리랜서 일감 수주 방식이 주로 아는 사람들의 추천이나 관계에 의해 이루어지고 있음을 의미한다. 건축가 B는 ‘알음알음’으로 일감을 판다고 말한다.

“알음알음...”

(알음알음이 대부분인 거죠?)

“그냥, 일이 있잖아요. 사무실에 어디 ... 들어오게 되면, 일손이 없다고 하면 소장님께서 ... 어디 아르바이트로 도면 그려줄 사람 구하면, 여기저기 물어보면... 한 명 저를 추천해 주면 제가 가서 일을 받는 그런 식으로...” (건축가 B)

나. 일감과 네트워크 및 평판

앞서 이야기한 대로 프리랜서 건축가들의 일감을 주는 사람들 혹은 기관들은 상호 연관되어 있는 경우가 많다. 즉, 프리랜서 건축가 직업활동 및 업무에 있어 건축가가 가지고 있는 네트워크는 매우 중요한 영향을 미친다. 인터뷰에 응한 세 사람 모두 사람과 네트워크의 중요성에 대해 이야기하고 있다.

“한 1~2년만 해도 가능한 하고요, 인맥이 중요한 거 같아요.” (건축가 B)

(인맥이요?)

“예. 집 지을 사람을 많이 알고 있으면 자기가 많이 따는 거고요. 없으면, 못 따는 거고요.” (건축가 B)

“네트워크가 가장 중요한 거 같아요.” (건축가 C)

“어떤 모임이나 이런 것들은 늘 만들어요. 그래서 제주도에 왔을 때도 제가 조기축구회 만들었잖아요. 친구들이랑 같이 운동도 하고, 그러니까... 이런 어떤 그... 성격이나 보니까 뭔가 이렇게 기획... 생각나는 게 있으면, 그거에 맞는 사람들을 찾아요. 이 프로젝트에 누가 괜찮을까... 해가지고는 그 사람들 이제 모르는 사람도 제가 가서 만나죠. 그러니까 사실 가서 아직 실체화되지 않은 프로젝트를 이야기하기는 굉장히 어렵지만 저는 좀 그렇게 좀 가서 직접 만나서 이야기하는 편입니다.” (건축가 A)

프리랜서 건축가에게 네트워크는 어떻게 형성될까? 네트워크 형성은 각 개인 혹은 조직의 구체적인 상황에 따라 달라지는 것으로 보인다. 혈연, 지연, 학연 등 개인특수적인 네트워크도 있는 반면, 업무수행 과정 중에서 사람들을 만나면서 만들어지는 업무상 네트워크도 있다.

가장 기초적인 네트워크는 각 프리랜서가 가지고 있는 변하지 속성인 혈연, 지연, 학연 등이다. 그런데 제주도라는 지역 특성은 이러한 개인적 네트워크의 중요성을 증대시키고 좀 더 배타적으로 만드는 요소가 되는 것으로 보인다.

(인맥이라는 것은 주로 어떤 건가요? 자기가 예를 들어서 뭐 경력을 쌓으면서 그런 활동을 많이 해서, 사람들을 많이 알고, 그런 건가요?)

“예. 그럴 수도 있고요. 동네 토박이들 있잖아요? 오래 살았던, 그냥. 동네 삼촌분들.”

(혈연 같은 거요?)

“예. 혈연, 지연, 학연. 뭐 그런 걸로 해가지고...”

(예를 들어서 뭐 어느 고등학교를 나왔니? 어느 대학교를 나왔니? 이런 게 중요한 하나의 그 기준이 될 수 있다는 거죠?)

“네.”

(제주이기 때문에 그런 게 가능할 수도 있겠네요? 좁은... 거기...)

“네, 제주니까. 그 대신 단점도 있어요. 동네 건축설계사가 많으면, 친한 사람한테 가는 거기 때문에.” (건축가 B)

업무상 네트워크는 일을 하면서 만나게 되는 사람들을 통해 만들어지는 것으로서 주로 업무수행에 있어 프리랜서가 가지는 전문 영역 및 결과물과 관련되어 있다.

“네트워크는 뭐 계속 우리가 수행했던 프로젝트로 생기게 되죠.”

(그럼 그 이전에 했던 프로젝트를 통해서 아는 사람이 새로운 프로젝트에 관련되어 있거나 아니면 추천을 하거나?)

“예, 아니면 우리가 했던 프로젝트를 봤다거나, 프로젝트가 계속 연결돼서 하는 거 ... 네트워크가 가장 역할을 많이 했던 거 같고 그 다음에는 저의 전공인 것 같습니다. 학위를 하면서 생긴 좀 특수한 전공. 그 부분 때문에 그거와 관련된 용역이 엄청...” (건축가 C)

인터뷰에 응한 공공 건축 기획을 주로 하는 프리랜서 건축가는 인터넷에 기반한 소셜 네트워크의 중요성을 이야기하였다. 소셜 네트워크가 일감을 얻는 데도 도움을 줄 뿐만 아니라 콘텐츠를 제공하여 일감을 구상하는 데 도움을 주기도 하며, 일을 수행할 때 같이할 사람들을 찾는 데도 도움을 주고 있다.

“그래서 실제로 그 콘텐츠가 될 수 있는 분들은 SNS를 통해서 많이 제가 얻습니다.” (건축가 A)

“거기에 그 공연 기획이나 그런 걸 해달라고 저한테 요청이 들어와서 거기에 그 콘텐츠는 대부분 SNS를 통해서 알게 된 분들을 찾아주고 있어요.” (건축가 A)

실제로 프리랜서 건축가에게 네트워크는 평판이라는 말로 작용한다. ‘누구누구를 아느냐’보다는 ‘그 건축가 어때?, 그 설계사무소 어때?’ 등으로 표현되는 평판이 프리랜서 건축가의 일감 수주와 업무수행에 영향을 미치게 된다.

프리랜서 건축가에 대한 평판은 두 가지 네트워크의 혼합으로 만들어진다. 처음에는 네트워크, 특히 개인적 네트워크가 주요한 역할을 하지만

시간이 흐르면 작업 결과에 대한 평가를 중심으로 하는 업무상 네트워크가 중요한 결정 요인이 된다. 네트워크와 평판이 어떻게 생성되는가라는 질문에 대해 아래와 같이 대답하고 있다.

“네트워크는 일 처음에 딸 때만 그러는 거고… 중요한 거 같고, 일 계속 주는 건 그 사람 마음에 들게 일하니까 주겠죠.” (건축가 B)

프리랜서 건축가에 대한 평판이 형성되는 과정은 몇 가지 특성을 보인다. 첫째 평판은 일정한 기간을 필요로 한다. 이는 건축기사, 건축사 등 자격의 여부 및 종류와 큰 관련이 없으며, 설계사무소 등 사무실을 가지고 활동을 하느냐와도 큰 관계가 없는 것으로 보인다. 프리랜서 건축가로 시장에 처음 등장하면서 자신을 알리고, 자신을 인정받는 일은 한꺼번에 되기보다는 조금씩 점점 되어 가기 때문에 필요한 시간으로 보인다.

“그 다음부터는 점점 … 그 전에는 한두 군데에서 일을 주다가 경력이 쌓이고 소문이 나면서 일이 네다섯 군데 주게 되면서 이제는 놀 땐 놀고, 일 있을 때는 한꺼번에 두세 군데에서 일을 주면 하나씩 거절하기도 하고요. 지금이 한참 낫긴 하죠. 전보다.” (건축가 B)

“이제 뭐 외부에서 저희한테 일을 주는 경우에 어… 저 사무실은 어떤 분야를 잘 한다라는 게 이제 3년차가 되면서 셋업이 된 거를 느껴요.”
(평판이 자리 잡았다는 말씀이신 거죠?)

“예, 전문 분야가 사무실에 색깔이 생겼다는 게 중요한 거 같은….” (건축가 C)

그런데 시간의 경과를 평판을 형성하는 데 충분조건은 아닌 것으로 보인다. 시간이 경과되는 기간 중 자신의 능력과 결과물을 보여주어야 한다는 조건이 동반된다.

(그게 기간의 문제였을까요? 예를 들어서 이런… 기간?)

“기간의 문제는 아니었던 거 같아요.”

(성과의 문제인가요?)

“음, 수주하는 일의 성격을 보았을 때 조금요.”

(일관되게 하셨나요? 전문적으로?)

“1~2년차 때는 그런 거에 대한 구별이 전혀 없었던 거 같고, 그런데 3년차 되면서 좀 더 특화된 부분에 일들이 저희한테 많이 들어오는 게 느껴지죠.” (건축가 C)

제4절 프리랜서 건축가의 보상 및 근로환경

1. 프리랜서 건축가에 대한 계약과 보상

인터뷰에 응한 프리랜서 건축가는 모두 자신의 일을 할 때 계약을 체결한다. 그런데 활용하는 계약 형태는 서면계약뿐만 아니라 구두계약도 존재한다. 구두로 계약이 이루어지는 경우에는 과업 내용, 보상금액과 느슨한 형태의 납기가 정해진다.

“아니요, 서면계약까지는 아니고 ... 구두로요.”

(구두로요? 구두로 계약의 형태를 얘기합니까?)

“이거 설계하면 얼마 줄 거냐고, 이걸 얼마에 하자. 뭐 말하고... 얼마에 하자! 하는 거죠.”

(납기도 정해지는 거고요?)

“납기는 딱 정해지지 않고, 그쪽에서 언제까지 맞춰주라면...” (건축가 B)

문서로 작성된 과업 내용은 상호간 다른 범위로 이해되기도 한다. 이 경우, 과업 내용은 계약 범위에 국한되는 것이 아니라 작업수행 중 변화하기도 한다.

“예, 그때 용역 범위보다 더 많은 것을 요구하는 것은 좀 많죠. 그런데 그거는 이제 뭐 계약 단계에서 저희가 실수했던 부분도 있는 거니까요. 과업 지시서나 이런 것들을 충실히 보지 않았고.” (건축가 C)

프리랜서 건축가들은 자신의 노동에 대한 보상을 받는 데 있어 프리랜서 노동의 특징인 프로젝트 단위로 건당 얼마의 방법으로 받고 있다.

그런데 많은 경우에 일이 다 끝나고 난 후 보상을 받고 있다. 하지만, 이는 프리랜서이기 때문이 아니라 건축업계의 일반적인 관행에 기인하는 것으로 보인다. 건축물 건축이 여러 사람들이 여러 단계에 걸쳐 협력하여 이루어지는 특성하에서 다음 단계가 끝나서 대금을 지급하고, 그 대금을 받아 그 전 단계의 대금을 지급하는 관행이다.

“보통 끝나고 나서 줘요.”

(착수금은 없고요? 보통?)

“예. 뭐… 저는 지금까지 했던… 한 군데는 큰 것만 했었지… 처음에 그냥 한 달 정도 있으면 소장님이 알아지고, 돈 필요 없냐 이러면 좀 달라 그러면 그때 50%씩 주고 그런 편이에요.”

(그런데 끝나고 나서 주는 게 일반적인가요?)

“끝나고 나서 자기가 설계비 받고 주려고 해요.” (건축가 B)

보상 방법은 금전으로 받는 것이 일반적이지만, 인터뷰에 응한 한 건축가는 자신의 설계에 대한 대가로 현물을 받았던 경험도 있다고 털어 놓는다. 이러한 특이한 보상 방법은 강제된 것이 아니라 자신의 선택에 의한 것이어서 프리랜서가 가지는 계약상의 일종의 자유로움도 보여주고 있다.

“그래서 그분 이제 건축주분이 프라모델 만드시는 분이라 내가 설계비를 프라모델로 받는다… 그렇게 해서 지금 어제 사실 가서 설계비 약간 좀 조정해 드리고…” (건축가 A)

공공기관, 대규모 회사 등과 서면계약을 맺고 일을 하는 경우에는 일에 대한 대가를 받지 못하는 경우는 거의 없다.

(그 지금 발주처하과의 관계에서 혹시 뭐 보수를 못 받았거나 뭐 이런 경험이 있으세요?)

“그런 경우는 없어요.”

(대부분 관하고 주로 하셨습니까?)

“예.” (건축가 C)

하지만 소규모 설계사무소로부터 일을 받아 하는 경우에는 자신의 일한 대가를 보상받지 못하는 경우를 겪었다고 말하는 프리랜서 건축가가

도 있다. 이는 주로 기획이 이루어지고 난 이후 설계 및 건축 단계로 이어지지 못하는 경우나, 공정하지 못한 발주자와 거래를 할 때 발생하는 것으로 보인다.

“설계에 대해서. 이견… 어떤 분들은 땅 하나… 이 땅에 대해 계획 좀 잡아 달라고 하면, 그럼 며칠 동안 잡아요. 그래서 이 정도 나오겠다고 하면, 땅 구입 전에 이것을 자기들이 계산을 해가지고 하거든요. 사업성이 있나 없나? 제가 최대한 잡아 드리면, 아 이 땅은 땅값이 얼마라서 사업성이 없다. 뭐 이러면 넘어지는 거예요. 그러면, 일주일 동안 작업한 것은 돈 달라고 말을 못해가지고… 그렇게 된 게 몇 개 있으면, 계속… 그런 게 한 달에 한 3~4건 있으면, 한 달 노는 게 되는 거죠.”

(기획 단계에서 엮어진 거에 대해 돈을 못 받는 거 말고, 예를 들어서 일을 제대로 하고 진행이 되었는데도 돈을 못 받았거나 이런 적도 있으세요?)

“네. 있어요.”

(어떤 경우인가요?)

“사람이 안 좋아서. 넘어지더라도 일을 다 제대로 했으면, 보통 주거든요. 자기 설계비 못 받았다고… 그런 경우 한두 번… 두 명? 두 군데서 했는데, 한 군데는 그… 자기 직원 월급도 막 썩 부친다고 하잖아요? 6개월 동안 월급 1,500만 원인데, 월급이 1,500만 원 밀렸다가 돈 없으니까 1,000만 원만 받고 해서 통치자. 뭐 그런 사람이 있거든요. (중략) 그 사람도 참 희한한 사람… 그 사람도 저에게 일을 주고 자기 얼마 해가지고, 저한테 일을 시켜요. 그 다음에 나중에는 또 나가리되었다고, 넘어졌다고… 나중에 알아보면, 그제 다 공사 올라가고 있고…” (건축가 B)

발주자의 악의로 돈을 받지 못하는 경우에도 프리랜서 건축가는 법에 호소하는 방법을 쓰기보다는 다음에 일감이 들어올 때 이를 거부하는 소극적인 방법을 쓰고 있는데, 그 이유로 ‘이 바닥이 좁기’ 때문이라고 말하고 있어, 알음알음으로 일감이 연결되는 프리랜서 노동의 특성을 잘 말해주고 있다.

“음. 생각… 추접해가지고… 그 다음에… 그 이후에도 저한테 일 좀 해달라고 하는데 그냥 일 안하고 말아요. 그쪽은.” (건축가 B)

“예, 그런 사람은 쏘 뻔뻔하더라고요. 그러니까 일 해달라고 하면, 뭐 놓고 있다… 영화 보다가도… 다른 일 너무 많아가지고, 못하겠다고 좋게 좋게 넘어가요. 시장이 좁다 보니까.” (건축가 B)

2. 프리랜서 건축가의 근로시간과 자율성

인터뷰에 응한 3명의 건축가들은 근로시간에서 몇 가지 공통된 특징을 이야기하고 있다.

첫 번째는 근로시간의 자유로움과 동시에 불규칙성이다.

“더 좋은 점이 낮에 아무 때나 제 시간을 … 시간을 제가 잠 안 자고 그냥 일을 하면 되니까. 시간에 대해 자유로우니까.” (건축가 B)

“불규칙한 거죠. 불규칙하니까. 그러니까 저는 시간을 이렇게 중간중간을 활용을 하는 거라서. 어떤 보고서를 쓰거나 글을 쓰거나 기고… 이런 것도 많이 하니까. 그런 것들은 이동할 때 쓴다거나 이제 잠깐 앉아서 쓴다거나 이런… 그래서 그 제가 페이스북이나 이런 데 올린 글들은 제가 항상 따로 모아요. 나중에 기고문 쓸 때 그거를 충분히 활용해서 쓰면 되니까.” (건축가 A)

이러한 자유로움과 불규칙성은, 많은 경우 주야간 구분을 모호하게 만든다.

“또 아르바이트 시작하면, 야간일 많아지는 게 그 전에는 시간만 때우면 되고, 이렇게 했는데, 이젠 아르바이트하면, 이게 제 일이잖아요. 아침 아홉시에 출근해가지고, 새벽 3~4시까지 일하고, 집에 와서 3, 4시간 자고 또 아침 9시에 가서 새벽 3~4시까지 일하고 매일. 그렇게 해가지고 남들 하는 2~3배를 일 해가지고, 납기일을 좀 빨리 마쳐 드려요.” (건축가 B)

평일과 휴일 구분을 모호하게 하기도 한다.

“네. 주말이 없죠. 프리에겐.” (건축가 B)

이러한 근무시간의 자유로움 및 불규칙성이 일에서 프리랜서들의 자율

성을 높이고 있다고 할 수 있을까? 기본적으로 인터뷰에 응한 건축가들은 자신들은 자율적으로 일하고 있다고 말한다.

(그러니까 일하시는 게 굉장히 자율적으로 일하신다고 생각하시는 거죠?)
“그렇죠.” (건축가 A)

“저는 상당히 자율적으로 일하는 것 같아요. 그런 부분에 있어서는.” (건축가 C)

하지만 프리랜서 건축가의 일에서 자율성은 일을 준 발주자가 어떠한가에 따라 많은 영향을 받고 있는 것으로 보인다.

(그럼 자율성은 발주처에 따라 달라지는 겁니까? 전적으로?)
“설계사무소에 따라 다른...” (건축가 B)

그리고 설계사무소를 운영하는 건축가는 일에서 자율성을 확보하기 위해 나름대로 노하우를 가지고 있다고 이야기하고 있다. 이 건축가가 해석하는 일의 자율성은 불필요한 부분을 하지 않는 것을 의미한다.

“그러니까 뭐 갑의 입장에서 익숙하던 방식이 있잖아요. 그런데 그거를 다 맞춰주다 보면, 종속적일 수밖에 없을 것 같아요. 그 부분을 이제 한 70% 정도만 맞춰주고 나머지 30%를 저의 개성으로 좀 자율... 저만이 잘할 수 있는 것들? 다른 사무소가 안 하는 것들을 추가적으로 하면서 이 못하는 30%를 조금 메꾸어 나가는 거 같아요. 그러면서 이제 그 다른 사무실이 안 하는 부분들이 저희 사무실에 대한 신뢰가 되면서 기존에 했던 관행대로 하는 거에 30%를 안 해도... 가능하게끔...” (건축가 C)

3. 프리랜서 건축가에 대한 사회보장

인터뷰에 의하면 거의 모든 건축가들은 실제 노동방식과 관계없이 어디든 고용되어 있는 상태인 것으로 보인다. 이는 건축가 직종에 존재하는 건축사 및 건축기사 자격증과 관련되어 있다. 자격증을 취득하기 위해서는 경력이 필요하며, 경력 산정에 프리랜서로 일을 한 경험은 인정받기 어렵기 때문이다.³⁴⁾ 이러한 환경에서 프리랜서로 활동하는 건축가들은

대부분 비록 프리랜서로 일을 하지만, 형식적으로는 특정 회사에 고용되어 있어 주된 노동방식은 프리랜서지만 부분적으로 고용된 건축가의 활동을 하기도 한다.

이러한 특수성으로 인해 건축가들은 비록 주된 노동방식이 프리랜서지만 대부분의 경우에는 4대 사회보험의 적용범위에 들어가 있다. 인터뷰에 응한 세 사람 모두 프리랜서 기간 중 4대 사회보험에 가입되어 있었다.

“그렇죠. 대부분 걸어놓죠. 왜냐하면 경력관리를 해야 돼요.” (건축가 A)

“사대보험 같은 경우는… 그냥 아버지 밑에 있었던 거 같은데요.” (건축가 C)

(현재 그 사대보험은 현재 등록되어 있는 곳에서?)

“예.” (건축가 B)

이러한 조건에서 인터뷰에 응한 세 사람의 건축가는 아무도 예술인복지법에 의해 프리랜서 건축가가 산재보험에 가입할 수 있다는 것을 알고 있지 못했다. 현실적으로 프리랜서 건축가에게 4대 사회보험 적용 필요성이 낮은 것으로 보인다. 예술인복지법과 동법에 건축가가 포함된다는 사실을 알고 있느냐는 질문에 대해 아래와 같이 답하고 있다.

“저는 그 내용 몰랐어요. (예술인복지법에) 건축 쪽이 포함이 되었는지 잘 몰랐어요.” (건축가 A)

“아니요. 못 들어 봤어요.” (건축가 B)

“지금 처음 들어요.” (건축가 C)

34) 건축가의 경력을 인증하는 대표적 기관들인 대한건축사협회, 한국기술인협회의 경력 인정의 주요 기준은 4대보험을 적용받았는가이다. 따라서 고용되어 있지 않은 프리랜서들이 자신의 활동을 경력으로 인정받기는 현실적으로 매우 어렵다. 다만 대학 시간강사 경력은 4대 사회보험 수혜 여부와 관계없이 인정하고 있다.

4. 프리랜서 건축가의 노동자 인식과 업무 창의성 인식

앞서 보았듯이, 프리랜서 건축가들은 기본적으로 일에서 일정 정도의 자율성을 가지고 있다. 또한 작업 도구 측면에서도 자신의 작업 도구는 자신이 마련한다. 또한 작업 장소도 자신이 정할 수 있다.

(그런 것들은 이제 다 선생님이 다 마련하셔야 하는 거죠? 작업 도구들은... 설계에 관련된...?)

“예. 컴퓨터만 있으면 되기 때문에 저희들은 뭐.” (건축가 B)

이런 환경하에서 인터뷰에 응한 건축가들은 자신을 노동자보다는 자영업자로 생각하고 있었다. 하지만, 이러한 인식의 배경은 각자 달라 각각 일에 비례하는 보상과 자유로운 의사결정이 자리 잡고 있다. 스스로 자영업자와 근로자 중 어디에 가깝다고 생각하는가라는 질문에 대해 모두 자영업자라고 이야기한다.

“자영업자요.”

(그 이유는 무엇인가요?)

“제가 하는 만큼 벌잖아요.” (건축가 B)

“자영업자요.”

(스스로 결정을 한다고 결정하는 의미에서 그런 거죠?)

“예.” (건축가 C)

하지만 프리랜서 건축가의 업무 창의성에 대한 생각은 자영업자라는 생각과는 약간 달리, 일관되어 나타나지 않는다. 설계만을 담당하는 건축가는 자신의 일이 다른 사람의 아이디어를 그림으로 표현하는 것에 불과하다는 이유로 자신의 일이 창의적이지 않다고 생각하고 있다.

“아니요. 그건 아닌 것 같아요.”

(그럼, 왜? 창의적이지... 약간 정형적이라고 생각하십니까?)

“다른 사람이 한 것을 제가 도면에 옮기는 정도... 건축사를 하게 되면 제 생각을 그 도면에 담을 수 있다는 차이점이 있죠.” (건축가 B)

하지만 설계사무소를 차리고 기획부터 설계까지 자신이 담당하는 건축가는 자신의 업무가 창의적이라고 생각하고 있었다.

“예. 창의성이 제일 중요한 덕목이라고 하면 덕목일 수 있을 것 같고.”
(그게 발주되는 것하고, 작업의 결과물하고 상당히 창의적인 고민을 해서 나와야 되기 때문에 그런 건가요? 그러면 그런 의미에서 예술적인 것이라고 생각하십니까?)

“예. 뭐 당연히 뭔가 만들어내는 과정이 예술의 한 부분이라고 생각합니다.” (건축가 C)

이를 종합하면, 프리랜서 건축가의 업무 창의성은 자기가 얼마나 완결적인 일을 할 수 있는가에 따라 달라지는 것으로 보인다. 일부 작업만 하는 프리랜서는 비창의적이라고 생각하고 있는 것으로 보인다.

제5절 프리랜서 건축가의 행복

직업을 가지고 있는 모든 사람들은 자신의 일과 여가로부터 행복을 얻는다. 여가시간은 많은 경우, 자신의 개인생활 혹은 가정생활과 관련되어 있다.

프리랜서 건축가 역시 자신의 일과 여가로부터 행복감을 갖는다. 행복감은 일과 가정 간 조화, 일과 생활에서의 만족감 등과 관련되어 있다.

1. 프리랜서 건축가의 일과 가정(또는 개인생활)

자신의 근무시간을 자신이 정할 수 있다는 점에서 프리랜서 건축가들은 기본적으로 자신의 일과 가정 간에서 조화를 얻을 수 있는 가능성이 존재한다. 하지만 이러한 자율성이 반드시 일과 가정생활 간 공존을 가져오는 것은 아니다.

“더 좋은 점이 낮에 아무 때나 제 시간을... 시간을 제가 잠 안 자고 그냥

일을 하면 되니까. 시간에 대해 자유로우니까. 어디든 평일 날에도 어디든 놀러가자 그러면 놀러갔다 왔다가 밤에 일을 하고 하니까. 그런 건 좋고요. 그런데 단점이라 하면, 그렇게 어디서 놀러갈 때 아니면 특별히 아니면, 집에 못 들어가... 애기 얼굴을 못 볼 때가 많지요. 아침에 일찍 일어나서 운동 다니기 때문에, 아침 일찍 운동가서 사무실에 있다가 애들 잠잘 때 들어 갈 때가 많으니까...” (건축가 B)

또한 앞서 본 프리랜서 건축가의 근로시간에 있어 밤과 낮, 평일과 휴일 간 근로시간 경계의 모호함은 일과 개인생활 또는 일과 가정 간의 관계가 일 중심으로 만들어지는 결과를 낳기도 한다.

(거의 대부분 일을 하십니까?)

“뭐... 그냥 24시간...”

(거의? 자는 시간 말고?)

“계속 일하는 거죠.”

(자는 시간 말고는 거의 일한다? 집에서든 일을 하세요?)

“예.”

(집에서 일을 한다는 건 설계를 하신다는 겁니까? 아니면 책을 보시는 겁니까? 아니면 생각을 하시는? 어떤 거를?)

“사무소에서 하는 거 똑같이 합니다.” (건축가 C)

하지만, 일과 가정 간의 관계가 일 중심으로 구성되는 것은 프리랜서이기 때문에 일어나는 공통된 현상은 아닌 것으로 보인다. 프리랜서이기 때문에 가정을 위한 시간을 마련할 수 있는 경우도 존재한다.

“예. 그런데 애기들. 와이프가 또 직장생활을 하니까 애기를 제가 좀 봐야 되는 시간이 많아요. 물론 장모, 장인어른의 도움이 많이 되고 있지만, 평상시에는 애 학교에 데려다 주고 제가 이제 장모님댁으로 이제 학원이나 이런 거 끝나서 그 쪽에 가 있으면 제가 데리러 가고, 이제 지금은 그 도움을 받을 수 있는데, 어느 시점에서는 저희가 백퍼센트 케어해야 되는 상황이 조만간 오긴 할 텐데, 그때를 위해서 제가 스케줄을 조절을 좀 하고 있죠. 제주도 오는 거를 아마 많이 줄여야 될 수도 있을 것 같아요.” (건축가 A)

이러한 프리랜서의 근로시간에서 자유로움과 불규칙성은 인터뷰에 응한 건축가들의 일주일 생활시간표들을 보아도 나타난다. 평일 낮에 스크린 골프를 즐기기도 하고, 주말 저녁에 가족들이 잠든 후에는 전공 서적을 탐독하기도 한다.

2. 프리랜서 건축가의 만족도

프리랜서 건축가의 만족도는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 일에 대한 만족도이고, 다른 하나는 생활에 대한 만족도이다.

일에 대한 만족도는 경우에 따라 다르게 나타나고 있다. 다른 사람이 기획한 일 중 일부를 맡아 하는 프리랜서이기 때문에 성취감이 적거나,

“직업에 만족은 안 되는 거 같아요.”

(그럼 불만스러운 게 어떤 부분인 거죠?)

“결과물도 그렇고요. 뭐라고 해야 하나... 성취감도 없어요.” (건축가 B)

자신이 일한 만큼 가져가지 못한다고 불만을 토로하기도 한다.

“예, 그렇죠. 제가 그냥 그 사람은 아무것도 안 하고 다 중간에서 전화만 해가지고 저한테 갔다 오라 뭐하라 하면서 자기네는 10%씩만 저한테 떼어 주고 나머지... 이것저것 공제하면 60~70%는 자기가 갖는 거예요. 아무것도 안 하는데...” (건축가 B)

이러한 일에서 불만족감은 자격증과 관련이 되어 있는 것으로 보인다. 앞의 건축사는 건축사 자격을 취득하여 자신이 전체를 맡을 수 있게 되면 만족감이 높아질 수 있다고 이야기하고 있다.

(불만족감이 건축사 자격을 따려고 하는 것과 연관이 있나요?)

“예, 있죠.”

(그럼, 건축사를 따서 내 이름으로 내가 어떤 건축물을 짓는다... 이런...?)

“그것도 있고, 또 제가 일을 뭐... 1,000만 원 한다고 하면, 그쪽 사무실은 뭐 일억 들어갈 수도 있고, 6,000~7,000 벌 수도 있고, 그렇게 되기 때문에... 제가 다 하거든요. 좀 그런 게 있어서 허탈하죠.” (건축가 B)

이에 반해 완결적인 일을 하는 건축사 자격증을 가진 건축가는 일에 대한 만족도가 높다고 이야기하고 있다.

“만족도는 높은 거 같아요.”

(그 이유는?)

“뭐... 제가 뭐 생각해 왔던 일들을 하고 있고, 하고 싶었던 일들을 하고 있고 프로젝트도 이제 뭐 제가 생각했던 것들... 제 스스로 제 의도대로 진행을 할 수가 있어서... 그리고 그런 걸 하기에 건축가라는 직업이 메리트가 있더라고요.” (건축가 C)

하지만 자격증이 없기 때문에 생기는 불만족감은 상대적이라고 보인다. 다른 건축가는 건축사 자격증이 그다지 필요하다고 생각하지 않는다.

“어느 시점 딱 준비하다가 나 이거에 매달리는 시간이면, 딴 것을 하자. 와이프도 똑같은 생각으로 건축사를 안 땀어요. 그래서 그런데 와이프도 내가 그거 라이선스 없다고 불이익 받는 거 하나도 없어. 뭐 그렇게 이야기해요. 뭐 회사에서 남들보다 그래도 승진도 빨리하고 있고, 건축사 있는 사람보다 내가 더 설계를 잘해. 이런 자부심들이 있으니까 굳이... 나중에 개인적으로 일을 하기에는 문제가 있을지 몰라도 그... 좀... 뭐라고 해야 되나... 내 일을 하는 데는 별로 지장이 없는 거예요. 그리고 뭐 다행히도 저는 뭐 아버지가 사무실이 있고 그러니까 그 이름으로 같이하면 되고, 아니면 뭐 제 친구들도 많거든요. 이제는 그래서 굳이 건축사를 따야 된다 이런 생각은 별로 없어요.” (건축가 A)

일에 대한 만족도가 각 건축가의 개인적 상황에 따라 달라지는 반면, 인터뷰에 응한 3명의 건축가 모두 생활에 대한 만족도는 높은 것으로 보인다. 프리랜서적(혹은 자영업자적) 생활방식에 만족하고 있는 것으로 보인다. 만족감을 주는 요소로 가족을 많이 만날 수 있고, 자기 의지대로 시간을 조정할 수 있다는 것을 들고 있다.

(그럼 삶의 만족도... 행복하십니까?)

“저는 그러지 않으면 죽을 거 같아요.”

(가장 행복하게 하는 요소는 어떤 겁니까?)

“가장 행복한 거? 사람들 만나는 거요.”

(사람들 만나는 거요?)

“예, 그중에 제일 좋은 것은 와이프랑 딸 만나는 게 가장 행복하죠.” (건축가 A)

“그렇죠, 일단 시간적으로 여유가, 마음이... 일은 많더라도 마음적으로 여유가 있는 것 같아요. 회사 다닐 때는 퇴근시간 전에 해야 야근을 안 하니까 이 시간에 꼭 끝내려고 막 하는데, 프리로 하면서는 안 되면 뭐 새벽에 하면 되지 하면서 그렇게 마음도 편하고 낮에... 뭐 볼일 꼭 봐야 되는데 이러면 낮에 꼭 그 시간에 봐야 되잖아요. 낮에 그 일은 그거에 대한 그것 때문에 막 사무실 눈치 보면서 나갔다 와야 되는데... 이거는 나갔다 온다고 해서 나갔다 와서 또 밤에는 좀 더 늦게 하면 되니까 마음적으로는 편한 거 같아요.” (건축가 B)

(생활면에서는 또 어떠세요?)

“생활만족도도 뭐가 이렇게...”

(특별히 불만인 건 없다?)

“예.” (건축가 C)

제6절 프리랜서 건축가의 교육훈련, 경력형성 및 조직 활동

1. 프리랜서 건축가의 교육훈련 및 자격

프리랜서 건축가의 교육훈련은 정규 교육과정과 비정규 교육 및 훈련으로 나누어 볼 수 있다. 또한 프리랜서가 되기 위한 혹은 프리랜서에 특정한 교육훈련 체계는 존재하지 않는 것으로 보인다.

가. 정규 교육

인터뷰에 응한 3명의 프리랜서 건축가들의 건축관련 정규 교육은 사람

별로 다른 모습으로 이루어졌다. 세 사람의 인터뷰 내용을 종합하면 건축 관련 정규 교육은 공고의 건축관련 전공으로부터 시작한다. 대학(전문대 포함)과 대학원을 거쳐 박사과정에 이르게 된다.

건축관련 정규 교육과정은 현장과 연계 정도가 낮은 상태에서 이루어지는 것으로 보인다.

(고등학교 때부터 시작해서요, 건축과 관련된 전문적인 교육을 받으시면서 실제 일에서 현장과 뭐 어떤 이런 연계된 교육을 받으신 적도 있으세요?)

“현장 연계는 따로 없어요. 그냥. 일만...” (건축가 B)

다만, 자신이 정규 교육과정 중에 현장의 경험을 원하는 경우, 이를 경험할 수 있는 기회는 비교적 다양하고 많은 것으로 보인다.

“그런 경험은 방학 때마다 했던 거 같아요.”

(방학 때마다요? 대학 가시면서?)

“예.”

(주로 어떤 데예요?)

“3학년 이후부터는 뭐 설계사무소가 되었는데 이제 문화재 관련된 연구기관이 되었는데 항상 방학 때는 2달씩 견습생으로서 했던 거 같고, 사실 지나고 보면 그렇게 그러한 경험들이 좋았던 거 같아요. 여러 사무실들을 조금 공부하는 시기에 겪어 봤다는 것이... 현재로서는 상당히 그래도 다양한 경험이지 않았겠는가라고 생각을...” (건축가 C)

또한 정규 교육과정과 직업생활 간 연계가 있어 정규 교육을 마치기 전에 회사에 입사하는 경우도 있다.

(건축설계사무소에 들어갈 때에는 어떤 경로를 통해서 들어가셨나요? 언제 들어가신 거죠? 졸업 이후예요?)

“학교 졸업 전예요.” (건축가 B)

또한 정규 교육과정은 건축가의 중요한 자격증인 건축기사 혹은 건축사를 얻기 위한 경력으로도 산정이 되어 정규 교육과 자격증 간의 연계도 강한 것으로 보인다.

“사실 건축사는 5년 경력이 필요한데 저는 뭐 사실 석사 2년 박사 3년이 경력으로 시험을...” (건축가 C)

이러한 정규 교육과 직업 간의 연관성 및 자격과 연관성은 타 전공자들이 쉽게 건축가로 전환하기 힘든 조건을 만드는 것도 사실이다. 그리고 이러한 정규 교육의 특성에서 프리랜서와 고용된 사람 간의 차이가 뚜렷하게 나타나지 않는다.

나. 비정규 교육

프리랜서 건축가가 받는 비정규 교육은 대부분 건축기사 및 건축사 시험과 관련된 학원 교육인 것으로 나타난다. 하지만, 비정규 교육기간은 개인별로 차이가 많은 것으로 보인다.

(건축사 따시는 과정에서 관련된 학원을 다니셨나요?)

“예. 다녔습니다. 4개월 다녔습니다.” (건축가 C)

(학원 다니시면서 보통 어느 정도의 주기로 다니시나요?)

“제일 처음에 할 때는 3월부터 9월, 6~7개월을 다녔고요. 서울에 살면서. 그 다음부터는 제주도에서 계속 제주도에 있을 때는 계속 그냥 학원 개강할 때부터 1월부터 9월까지요.” (건축가 B)

건축사 시험을 위한 학원 교육비용은 4대보험(고용보험)의 재직자교육훈련의 일부 지원을 받거나 자신의 비용으로 충당하기도 한다.

(학원은 지금 현재 등록되어 있는 회사에서 일부 대고 개인이 얼마 대고 이렇게 해서 다니시는 건가요?)

“작년까지는 그렇게 했는데요. 올해는 그렇게 안 하고...” (건축가 B)

다. 자 격

앞서 몇 차례 설명하였듯이, 프리랜서 건축가에게 중요한 자격증은 건축기사와 건축사이다. 건축기사와 건축사 자격의 내용과 취득 방법은 계

속 변화하여 왔으나 현행 제도하에서는 건축 허가를 받기 위해 건축사의 명의를 필요하다. 따라서 건축사 자격증이 없는 경우에는 비록 설계를 자기가 하였더라도 주위의 건축사 이름으로 건축 허가를 받게 된다.

“아니요. 설계는 제가 하는데, 건축사 도장이 들어가야...” (건축가 B)

건축기사와 건축사를 취득하기 위해서는 관련된 전공교육 이수와 관련 경력이 필요하다. 또한 인터뷰에 응한 프리랜서 건축가들은 건축기사 혹은 건축사 등 하나 이상의 자격증은 가지고 있다. 이는 프리랜서 건축가로 현장에서 활동하기 위해서는 일정한 수준의 자격증이 필요함을 시사하고 있다.

2. 프리랜서 건축가의 경력형성

<표 4-3>에는 인터뷰에 응한 세 건축가의 경력형성 과정을 설명하고 있다. 표에서 알 수 있듯이, 프리랜서 건축가의 경력형성은 앞서 설명한 직업활동, 정규 및 비정규 교육, 자격취득 과정 등으로 구성된다.

프리랜서와 관련되어 세 사람의 경력형성 과정에서 발견되는 특징은 우선, 프리랜서 활동을 시작하는 시점과 상황이 모두 다르다는 점이다. 한 경우는 대학을 마치고 설계사무소에서 일을 하다가, 박사과정을 들어가

<표 4-3> 인터뷰 대상자 주요 경력형성 과정

	1	2	3	4	5	6
A	일반고(제주) 대학	설계사무소 취직	아버지 설계사무소 지원(제주)	박사과정 프리 시작(대학 강의)	갤러리 오픈(제주)	문화공동체 설립(제주)
B	공고(제주) 대학(제주)	설계사무소 취직(제주) 산업기사자격 취득(제주)	건축사사무소 이직(제주)	건축기사자격 취득(제주), 이직(제주)	프리 시작 시험공부	프리(제주) 시험공부(제주)
C	일반고(제주) 대학	건축기사 취득	석사학위 취득 박사학위 취득	파트타임(프리랜서) 건축사 취득	건축사사무소 개설(제주) 프리 시작	건축사사무소 이전 고용주 시작

주: 제주라고 표시되지 않은 경우는 모두 서울 지역.

먼저 대학 강의를 시작하면서 프리랜서를 시작하였다. 다른 한 경우는 대학 졸업 후 건축기사 자격증을 취득하고 설계사무소에 고용되어 있다가 건축사 시험을 준비하면서 좀 더 많은 자유 시간을 확보하기 위해 프리랜서로 들어섰다. 마지막 경우는 석사과정, 박사과정 등 학위 기간 중 프리랜서에 가까운 시간제 근로를 하였으며, 건축사 자격을 취득하고 난 후 건축사 사무소를 차리고 직원 없이 파트너와 함께 1인 자영업자 방식으로 프리랜서 생활을 하였다.

이와 관련되어 발견되는 또 다른 특징은 프리랜서 건축가의 경력형성은 건축기사, 건축사 등 자격 시험의 준비, 취득 등과 밀접하게 관련되어 있다는 것이다. 프리랜서의 진입, 형태, 지속기간 등이 자격시험 상황에 따라 달라지고 있다.

한편, 세 사람의 경우를 종합하면, 학교를 마치고 난 후 처음부터 프리랜서가 되어 지금까지 프리랜서를 계속하는 경우는 없다는 점이다. 이는 건축가라는 직업이 프리랜서, 피고용인, 고용주라는 세 가지 노동형태 간 이동 및 전환이 활발하게 일어나는 직종이라는 것을 의미한다. 이는 건축사 자격증이 있어야 설계를 혼자 힘으로 허가까지 완결지을 수 있다는 특성, 건축 과정이 여러 사람 간 분업과 협업이 필요하다는 점 등이 요인으로 작용하는 것으로 보인다.

건축가는 평생 할 수 있는 직업으로 여겨지고 있다. 언제까지 건축가를 하고 싶은가라는 질문에 대해 아래와 같이 답하고 있다.

“딱히 생각 안 해봤는데... 그냥 죽을 때까지.” (건축가 B)

“지금 생각은 뭐 제 손이 뭐 가능할 때까지는...” (건축가 C)

그런데 현재 프리랜서를 하고 있는 경우에 앞으로 프리랜서로 계속 일을 하겠는가는 건축사 시험에 대한 생각에 따라 달라진다. 건축사 시험을 준비하는 프리랜서의 경우에는 자격을 따기 전까지는 프리랜서로 일을 하다가 자격을 취득하고 난 후에는 설계사무소를 차리고, 필요하다면 직원을 고용하여 고용주가 되겠다는 생각을 가지고 있다.

(앞으로도 프리랜서로 계속 활동할 생각이신가요?)

“아마 계속 할 것 같아요.”

(앞으로도 건축사를 하시더라도 프리랜서적인 활동 사무소를 차려가지고 하실 생각이신 건가요?)

“아니요, 그때 되면 프리랜서가 아니죠, 제가 제 일을 해야죠.”

(사람을 두고 하실 생각이십니까?)

“사람 둘 수 있으면요, 직원 구하기 힘들어가지고요, 일단 따면 오겠다는 친구들도 있고요.”

(그럼, 설계사무소를 차리고 싶으신 거죠?)

“예.”

(그럼 고용주가... 사장이 되고 싶어 하시는 마음이 있는 거죠? 프리로 할 생각은 없으신 거죠?)

“네네, 그때 되면 그렇지 않을까요?” (건축가 B)

하지만 건축사 자격에 대한 생각이 없는 경우에는 장래에도 현재의 프리랜서 방식으로 일을 할 것이라는 생각을 가지고 있다.

“내 일을 하는 데는 별로 지장이 없는 거예요, 그리고 뭐 다행히도 저는 뭐 아버지가 사무실이 있고 그러니까 그 이름으로 같이하면 되고, 아니면 뭐 제 친구들도 많거든요, 이제는 그래서 굳이 건축사를 따야 된다 이런 생각은 별로 없어요, 지금 설계도 사실 제가 기획 업무를 하면은 실제 건물 짓게 만드는 실시 도면들이 있는데, 그거는 이제 건축사 자격증 가지고 있는 그 친구가 해줘요, 그러니까 이런 식으로 이제 서로 모여서 같이하면 되거든요.” (건축가 A)

3. 프리랜서 건축가의 조직활동

현행 법규하에서 건축가의 경력 증명은 대한건축사협회에서 수행한다. 따라서 건축가로서 경력을 증명받기 위해서는 건축사협회에 등록이 되어 있어야 한다. 건축사협회는 등록된 건축가들의 경력을 증명해 주고 정기적으로 회비를 받는다.

(경력증명 같은 건요?)

“그건 건축사협회에서 관리합니다.”

(아, 건축사협회에서요?)

“전에 이제 제가 잠시 그 건설회사에 이름이 등록되어 있을 때는 건설기술 인협회라고 있어요. 그쪽에서 관리를 하죠. 그러니까, 건설협회에서 하죠. 그런데 지금은 다 건축사협회로 이관되어 있어요.” (건축가 A)

하지만 등록이 건축사협회에 회원으로 가입되어 있음을 의미하지는 않는다. 또한 건축가협회는 경력증명 이외 건축가들에게 실질적인 도움이 되는 역할은 수행하고 있지 못한 것으로 보인다.

“이제 건축사로 등록만 되어 있으면, 협회라는 데에 가입을 한다거나 하는 게 아니고… 딱히 뭐 굳이 해야 되나 라는 생각도 들고…” (건축가 C)

(아까 그 대한건축사협회 가입하셔 가지고 실제 어떤 효과가 있나요? 뭐 이렇게 도움을 받고 계세요?)

“경력관리.” (건축가 B)

건축사협회 이외 건축가들의, 특히 프리랜서 건축가 모임 혹은 조직에 대해서는 인터뷰에 응한 건축가는 아무도 알고 있지 못하고 있으며, 실제로 활동을 하고 있는 조직은 없는 것으로 파악된다.

제7절 요약 및 시사점

1. 요약

지금까지 살펴본 프리랜서 건축가들은 자발적 선택에 의해 프리랜서가 되는데, 이는 건축가에게 건축기사, 건축사 등 자격이 존재하기 때문인 것으로 보인다.

프리랜서에게 가장 중요한 일감 구하기에서 나타나는 특징은 일감이 불규칙하고, 연결되어 있으며, 일감 얻는 데 네트워크가 중요하다는 것이

다. 또한, 프리랜서 건축가의 근로에서 나타나는 가장 큰 특징은 근로시간의 자율성이다. 하지만 발주자의 특성에 따라 제한적으로 발현한다. 대부분의 건축가들은 실제 노동방식과 관계없이 어디든 고용되어 있는 상태이며 4대 사회보험의 적용범위에 들어가 있다.

프리랜서 건축가들이 일에서 얻는 행복은 각자 맡은 일의 완결성에 따라 달라진다. 하지만, 일반적으로 근로시간의 자율성과 이를 기반으로 하는 가족과 시간을 보내는 것이 자유로워 삶에서 행복도는 높은 것으로 보인다. 이들의 경력형성은 다양하게 나타나지만, 건축사 시험 및 이를 위한 교육과 밀접하게 연계를 가지면서 이루어진다.

2. 일감의 불안정성과 네트워크

3명의 프리랜서 건축가에 대한 인터뷰 내용은 이들이 공통적으로 일감을 구하는 데 불규칙성을 가지고 있고 이로 인해 불안정성을 가지고 있다는 것을 보여주고 있다.

프리랜서에게 일감의 불규칙성은 어쩌면 불가피한 것으로 보일 수 있다. 안정적이고 정기적인 보수를 받으며 일을 하는 임금근로자가 아니기 때문이다. 하지만, 프리랜서 근로자들도 엄연히 일정 정도의 고용안정성을 보장받아야 하는 근로자들이라는 측면에서 프리랜서들의 일감 확보를 보다 용이하게 하고 안정적으로 만드는 제도적 장치의 필요성이 제기된다.

그런데, 인터뷰 내용은 일감의 확보에 개인적·직업적 네트워크가 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다. 따라서 프리랜서의 일감 확보 안정성은 프리랜서들이 가지고 있는 네트워크를 얼마나 확대시키고 개방적으로 만들 수 있는지와 관련이 되어 있다. 현재 일감 확보에 중요한 역할을 하고 있는 개인적 네트워크를 보다 개방적인 직업적 네트워크로 발전시키기 위한 제도적 장치가 필요한 것으로 보인다. 이를 통해 건축가 개인에 대한 평판이 보다 객관적인 자료를 기반으로 만들어지는 효과가 있다. 이는 직업별 혹은 지역별 공적 조직의 활성화를 통해 가능할 것으로 판단된다.

또한, 직종별 프리랜서들의 일감과 관련된 정보를 보다 개방적으로 공개하고 이를 시스템적으로 지원할 수 있는 장치가 필요하다. 앞서 소셜 네트워크의 중요성을 이야기한 인터뷰처럼, 온라인상의 방법을 활용할 수 있다. 건축관련 사업들에 대한 정보들을 모아 이를 공개적으로 알려주는 인터넷 사이트 등의 운영도 고려해 볼 수 있다.

3. 관련 조직 활동의 활성화

위의 인터뷰 내용에서 보았듯이, 프리랜서 여부와 상관없이 건축가들의 조직 활동은 미비한 것으로 나타난다. 협회가 존재하지만 경력관리 등 소극적인 활동에 그치고 있는 것으로 보인다. 또한, 프리랜서 건축가만을 대상으로 하는 조직 혹은 모임은 거의 존재하지 않는 것으로 보인다.

이러한 조직 및 단체 활동의 소극성 또는 미비는 건축가 전체의 공동이익의 구현에는 물론, 특히 고용되어 있지 않은 프리랜서 건축가들의 권익 확보에도 부정적인 영향을 줄 것으로 예상된다.

특정 직종과 관련된 조직 및 단체 활동을 정부가 공적으로 활성화하는 것은 어렵기도 하고 바람직하지도 않다. 따라서 프리랜서 건축가들의 자발적인 단체 활동 활성화가 바람직한 것으로 보인다. 이런 환경에서 정부는 프리랜서들의 자발적인 조직 및 단체 결성에 대해 제도적 지원을 하는 것을 고려해 볼 수 있다.

제 5 장

사례 연구 2 : 만화가

제1절 서론

만화가란 만화를 전문적으로 그리는 사람을 말한다. 만화가는 창의력을 바탕으로 흥미로운 이야기를 구성하여 만화의 스토리를 만든 후 이를 그림으로 표현하는 일을 한다. 이 모든 작업이 창작의 과정이기 때문에 만화가는 작가, 예술가, 배우 등과 같이 프리랜서 고용 방식으로 일하는 대표적인 직업이다.

우리나라에서 만화는 한때 어린이들의 단순한 오락거리 정도로 치부되던 시절도 있었으나, 이제는 진지한 예술적 가치를 지닌 것으로 인정받으면서³⁵⁾ 만화가 역시 전문적인 직업으로서 인정받게 되었다. 더군다나 최근에는 대표적인 ‘원소스 멀티유즈(One Source Multi Use)’ 문화콘텐츠로서 각광을 받게 되었다.³⁶⁾ 최근 인터넷 등 디지털화 추세 속에서 만화 소비의 저변이 확대되고, 만화 창작에 있어서도 새로운 방식의 작업 과정

35) 2009년은 한국에 만화가 도입된 지 100년을 기념하는 해로서, 이를 기념하는 여러 행사가 개최되었다.

36) ‘원소스 멀티유즈’란, 하나의 콘텐츠를 연극, 영화, 게임, 음반, 애니메이션, 광고, 캐릭터상품, 장난감, 출판 등 다양한 방식으로 활용하는 것을 말한다. 어떤 분야의 문화콘텐츠가 인기를 얻게 되면 큰 추가 비용 없이 다른 상품으로 전환해 계속해서 부가가치를 만들 수 있는 경우를 말한다.

과 새로운 시장이 창출되면서, 만화는 다른 매체, 특히 영화와 게임산업 등에 콘텐츠를 제공하는 주요 원천이 되었다. ‘원소스 멀티유즈’가 개별 만화가들에게 주는 경제적 측면은 매우 중요하다. 작품이 이른바 ‘대박’을 치게 되면 만화산업 내에서만 수익이 발생하는 것이 아니라 별도의 노력이나 비용 투입 없이 여러 분야에서 연쇄적인 수익원이 창출되어 과거에는 불가능했던 큰 소득을 안겨다 주는 것이 가능하기 때문이다.

불과 20여 년 전만 하더라도 만화가의 장인-도제 방식을 통해 배출되는 전통적인 방식의 전문직 — 비록 사회적으로 크게 인정받지는 못했지만 — 이었다고 할 수 있다. 이 방식하에서는 만화가로의 입직은 기성 작가의 문하생으로 들어가서 오랜 기간 만화가로 입직하기 위한 훈련을 받아야 했다. 그 과정은 약 10여 년의 도제 기간을 거치는 것이다. 단계적으로 뒤처리(약 2년), 배경맨(약 3년), 몸처리(약 2년), 마스크맨(약 2년)으로서 단계적인 훈련을 받은 후에야, 작가 수업을 시작하는 준프로페셔널한 성격의 데생맨이 된다. 그리고 이후 작가로 데뷔하는 방식이다.

현재 전통적인 문하생 방식의 만화가 양성은 거의 사라진 상태라고 할 수 있고(대신 만화 작가를 돕는 직업인으로서의 어시스턴트(assistant)라는 방식이 도입되었다), 대신 만화 관련 대학들도 많아지고, 인터넷 및 공모전 등으로 직접 데뷔할 수 있는 여건이 많이 만들어진 상태라고 할 수 있다.

인터넷 및 모바일의 확대 속에서 만화가의 완전히 새로운 입직 및 활동 방식이라는 새로운 변화가 정착되어 가는 중이다. 따라서 프리랜서로서 만화가를 다루는 본장에서는 디지털화라는 새로운 변화 과정에서 만화의 제작과 소비는 어떻게 변하고 있으며, 그 과정에서 프리랜서로서의 성격은 어떻게 변화하고 있는지, 만화가로의 입문, 숙련 및 경력형성, 작업수행 방식, 이들의 직업적 위험과 사회안전망 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저 밝힌 것은 이번 장에서 주로 다루는 대상은 인터넷을 매체로 하여 활동을 하는 만화가라는 사실이다. 이른바 웹툰 외에 여전히 출판만화를 매체로 하는 만화가들이 학습만화를 중심으로 다수 존재하지만 여기서는 프리랜서 만화가라는 직업이 겪고 있는 변화가 무엇인지에 주된 관

심을 가지고 있기 때문에 내부 두 집단 간의 차이가 아니라 디지털화가 만화가라는 직업에 어떤 변동을 초래했는가에 초점을 두었다.

각 절의 내용 및 연구 방법은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 만화가 관련 직업사전, 백서, 연감, 기존 연구 등을 통하여 만화산업 및 만화시장에 대한 최근의 변화 과정을 살펴본다. 제3절부터 제5절까지는 만화가에 대한 심층면접을 기반으로 만화가가 되는 과정과 만화가로서의 숙련 및 경력형성, 계약 및 근로조건, 작업수행 방식 등을 살펴보고자 한다.³⁷⁾ 특히 디지털화 추세 속에서 어떤 변화들을 겪고 있는지, 그러한 변화가 프리랜서라는 고용 방식에 어떤 영향을 주는지 살펴보고자 한다. 마지막으로 제6절에서는 우리나라 만화가들이 처한 위험은 무엇인지 살펴보고, 프리랜서 만화가로서 이러한 위험에 대처할 수 있는 사회안전망은 어떤 것인가를 모색해 보고자 한다.

제2절 만화산업 및 만화시장

1. 만화 생태계 및 만화시장 개관

전통적으로 만화는 형식에 따라 카툰(cartoon), 캐리커처(caricature), 코믹스(comics) 등으로 나눌 수 있다. 이 중 코믹스가 흔히 알고 있는 단행본이나 잡지 연재물 같은 일반 만화이다. 또한 장르에 따라서는 코믹만

37) 심층면접 대상자는 만화가 3명, 만화평론가 1명이다. 만화평론가를 포함시킨 것은 과거 및 현재, 그리고 우리나라 및 일본 만화시장에 대한 정보를 제공해 주고 있어 면접을 통해 얻은 진술을 인용하여 대상자에 포함시켰다. 이들의 일반적인 사항은 다음과 같다.

이름	연령	주된 활동
만화가 A	37세	단행본 출판 중심
만화가 B	36세	포털사이트 웹툰 연재
만화가 C	36세	창작집단 OOOOO
평론가 D	40세	일본 및 한국 만화 평론

화, 청소년만화, 스포츠만화, 성인만화 등으로 분류된다. 단행본으로 발간되는 만화책, 만화전문잡지, 신문연재만화, 시사만화 등 활동하는 매체도 많고, 순정만화에서부터 정치풍자만화까지 소재를 중심으로 나누어지는 장르의 영역도 다양하다. 특히 과거의 출판만화 형식에서 벗어나 인터넷 만화, 모바일만화 등 새로운 매체들을 이용한 만화들이 증가하면서 만화가의 활동 영역이 더욱 넓어졌다.

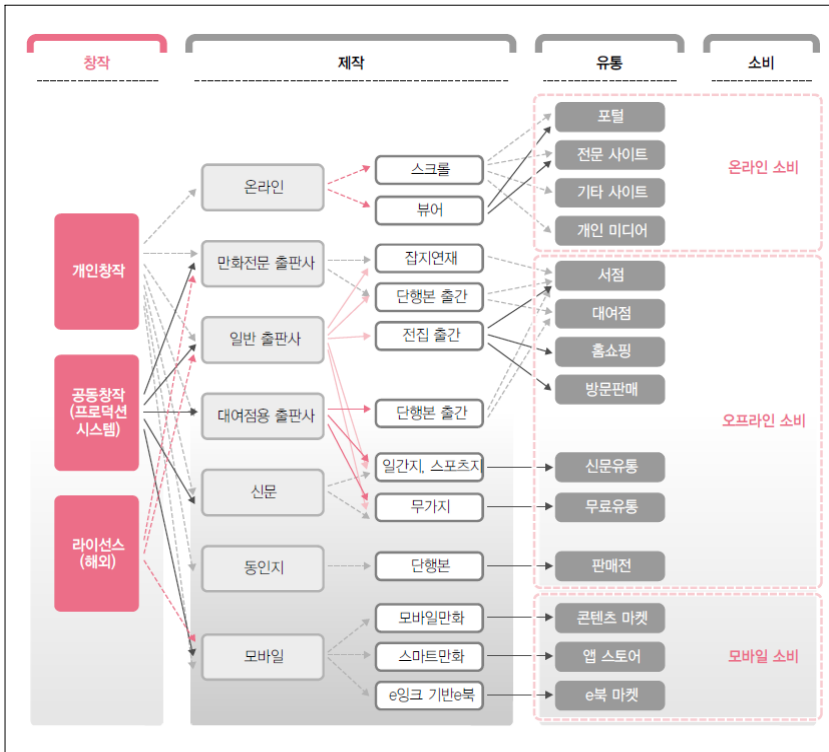
[그림 5-1]은 우리나라 만화 생태계의 기본 구조를 보여주는 것이다. 만화 생태계는 우리나라 만화를 둘러싼 여러 환경을 보여주기 위하여 만화시장의 작동 원리를 이해하고자 제기된 것으로, 만화 창작-제작-유통-소비의 흐름에 따라 주요 주체들과 매체들을 나타낸 것이다(박인하, 2007). 최근의 환경 변화는 온라인과 모바일을 중심으로 제작이 이루어지고, 만화의 유통과 소비가 온라인 사이트—특히 포털사이트—와 스마트폰을 통한 모바일 소비가 주를 이루고 있다고 볼 수 있다.³⁸⁾

한국 만화시장의 성격은 2000년을 전후로 구분된다고 볼 수 있다.³⁹⁾ 기존의 전통적인 만화시장은 ‘만화’라는 콘텐츠를 단행본이든 잡지이든 기본적으로 ‘책(또는 잡지)’이라는 매체로 생산하고 이를 판매 또는 임대하는 출판만화시장의 성격을 가지고 있었다. 그러나 2000년대 들어서는 출판만화의 시장이 급격히 위축되고 대신 온라인을 기반으로 한 새로운 유형의 만화가 본격적으로 확대되었다. 특히 웹툰(webtoon)이라는 디지털 도구로 제작되어 인터넷을 통해 유통되는 만화가 등장하였다. 웹툰은

38) 다만, 출판만화시장이 여전히 강세를 보이는 분야가 있는데, 바로 어린이 학습만화이다. 2000년 초반부터 시작된 학습만화들 중에서는 2008~2009년경에 1,000만 부, 2,000만 부 등 경이적인 발간 부수를 보여주는 경우가 몇몇 존재한다. 예를 들어 『마법 천자문』, 『만화로 보는 그리스 로마 신화』, 『Why?』 시리즈 등이다. 어린이 학습만화 제작의 경우 만화가의 창작이 아니라 출판사의 기획이 매우 중요하게 작용한다. 장르 특성상 그림 수준은 단순함을 강조한 채 상대적으로 낮은 수준이라고 평가할 수 있으며, 따라서 만화가의 예술적인 능력보다는 주로 아웃소싱에 의해서 만들어진다.

39) 기존 연구에서도 지적하기를 만화시장에 대한 선행 연구들이 2000년 이전에는 출판만화 불황과 일본만화 침투에 대한 한국만화의 자생력과 시장 확대 방안에 중점을 두었는데, 2000년 이후에는 정보기술의 발달과 인터넷 보급으로 온라인 만화시장의 확대가 가져올 새로운 발전 가능성에 주목하고 있다고 보았다(이용훈, 2012: 59).

(그림 5-1) 한국만화 생태계 기본구조



자료: 한국콘텐츠진흥원, 『2011 만화산업백서』.

웹(web)과 카툰(cartoon)을 합성한 용어로서 이미 온라인만화를 지칭하는 용어로서 널리 퍼져 사용되고 있다. 웹툰은 단순히 지면을 디지털로 옮겨놓는 것이 아니라 멀티미디어적 기능을 활용하면서 전통적인 페이지 단위의 구분을 파괴하고 물페이지 형식으로 길게 늘어지도록 하는 새로운 형식의 만화라고 할 수 있다(박석환, 2009). 2010년 이후 웹툰은 우리나라 만화 생산 및 소비의 주된 분야로 자리 잡았다고 할 수 있다.⁴⁰⁾

이처럼 온라인만화가 만화시장의 주류로 등장하기까지의 역사적 과정을 간단히 살펴보자(표 5-1 참조). 우리나라는 10년 단위로 특정한 성격

40) 반면 일본이나 미국, 프랑스 등 만화가 활성화된 국가들에서도 아직까지 웹툰이 주류 장르로 발전하지 못하였다. 외국은 웹툰이 아닌 기존의 출판된 만화를 디지털화하여 온라인에서 유통하는 방식이 주류를 이루고 있다.

의 시장이 만화의 유통과 소비의 주된 통로로 활용되었다. 1960년대에는 이른바 ‘대본소’라는 만화방을 중심으로 만화의 유통과 소비가 이루어졌다.⁴¹⁾ 대본소 방식은 아직까지도 존재하는—비록 많이 줄었지만—대표적인 만화 유통과 소비 방식이라고 할 수 있다. 1970년대는 신문과 잡지를 통한 만화 소비가 성장하면서 상대적으로 만화방의 비중은 축소되었다. 그러나 1980년대는 어린이 만화잡지가 발간되기 시작하면서 만화방이 다시 늘어났다.

1990년대에는 만화방 대신 만화 대여점이 확대되기 시작했으며, 더불어 일본식 주간지 시스템인 만화잡지에 연재하는 방식이 활성화되었다.⁴²⁾ 이 시기는 많은 만화잡지들이 창간되며 한국만화의 중흥기가 도래했다는 평가를 받기도 한다. 하지만 2000년대 들어 많은 만화잡지들이 폐

〈표 5-1〉 1960~2000년대까지 한국 만화시장의 변화와 주요 특징

	주요 시장	특징
1960년대	만화방(대본소)	- 대본소를 중심으로 초기 한국만화 형성 - 1960년대 후반 독과점과 심의로 만화의 창작력 쇠퇴
1970년대	잡지와 신문 대두 만화방 쇠퇴	- <새소년>, <어깨동무>, <소년중앙> 아동잡지(부록)를 통해 만화 발전 - 스포츠신문 및 성인용 주간지를 통해 성인만화 시장 확대
1980년대	만화방 중흥 만화잡지 붐	- 만화방을 통해 장편만화 확산 - <보물섬> 이후 만화잡지 붐
1990년대	만화잡지 시스템의 변화 만화방 쇠퇴	- 만화잡지의 일본식 수직계열화 체제 - 대형 만화출판사 등장(서울, 대원, 학산) - 주간지 중심의 만화잡지 문화
2000년대	어린이용 학습만화 웹 만화	- 어린이용 학습만화 시장 확대 - 포털의 무료 연재 중심의 웹만화 시장 확대 - 출판사의 만화출판 진출 확산 - 다양한 디지털 플랫폼 등장

자료 : 한국콘텐츠진흥원(2011).

41) 대본소(만화방)는 만화책을 빌려 보거나 직접 볼 수 있도록 돈을 받고 공간을 제공하는 가게를 말한다.

42) 일본은 여전히 만화잡지를 중심으로 만화의 유통과 소비가 이루어지고 있다.

간되거나 웹진으로 전환하였고, 현재 10종 미만만 출간되고 있다. 대신 주요 포털사이트를 중심으로 인터넷사이트에서 웹만화가 제공되기 시작하였다.

이러한 시대적 흐름은 특히 창작만화의 경우 전통적인 도서 발행 중심의 만화 생산 및 소비에서 인터넷 및 모바일 중심의 온라인 생산 및 소비로의 전환을 보여준다.

이제 만화시장은 크게 출판만화(만화잡지와 단행본)와 웹툰(webtoon)으로 구분하여 보는 것이 만화시장의 현실을 잘 반영하는 것이라 할 수 있다.⁴³⁾ 다음 <표 5-2>는 우리나라 만화시장 및 웹툰시장의 규모를 나타낸 것이다(김재필 외, 2013). 2012년 우리나라 만화시장 규모(수출액 제외)는 7,151억 원으로 2011년보다 약 370억 원 줄어든 것으로 집계된다. 그러나 2013년 이후 전체 만화시장 규모는 늘어날 것으로 전망된다.

특히 전체 만화시장 가운데 웹툰시장이 차지하는 비중이 크게 늘어날 것으로 보인다. 현재 웹툰에 관한 정확한 통계가 산출되고 있지는 않으나 2012년 대략적으로 1천억 원 수준으로 추산하고 있다. 2012년 1천억 원 수준이던 웹툰시장은 2013년에는 50% 정도 늘어날 것으로 보이고 이후 그 규모가 더 커질 것으로 보여 2015년에는 약 3천억 원 가까이 되어 전체 만화시장에서 차지하는 비중은 약 36%으로 늘어날 것으로 보인다.

웹툰 역시 원소스 멀티유즈로서 영화, 드라마, 게임 등 다른 매체와 산업을 위한 콘텐츠로 활용되고 있을 뿐만 아니라 기업 등에서도 마케팅,

<표 5-2> 우리나라 만화시장 규모 및 웹툰시장 규모 추이

단위: 억 원(%)

	2010	2011	2012	2013(추)	2014(추)	2015(추)
만화시장	7,419	7,517	7,151	7,508	7,883	8,277
웹툰시장	529 (7.1)	610 (8.1)	1,000 (14.0)	1,500 (20.0)	2,100 (26.6)	2,950 (35.6)

주: 웹툰시장 규모는 2011년까지는 온라인만화 제작 및 유통업 매출액 기준으로 작성된 것이며, 2012년부터는 포털의 PPS(Page Profit Share), 유료 웹툰 매출까지 고려하여 추정한 것임.

자료: 김재필 외(2013).

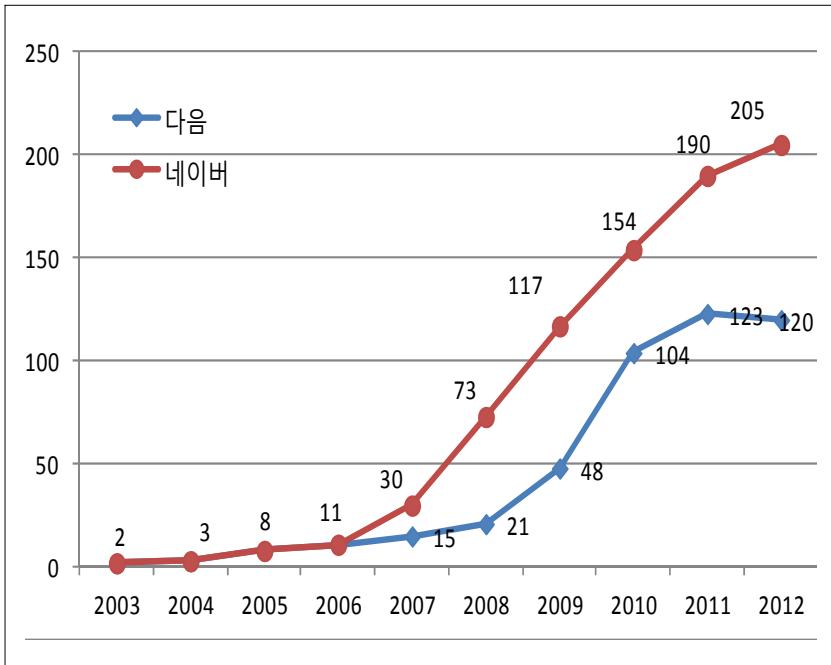
43) 전자를 출판만화시장, 후자를 온라인만화시장이라고 부른다.

브랜드 홍보와 캠페인으로 웹툰을 활용하고 웹툰 관련 시장이 지속적으로 창출될 것으로 본다.

[그림 5-2]는 우리나라 2대 포털사이트인 ‘다음’과 ‘네이버’에서 연재하는 만화 작품 수를 나타낸 것이다. 2003년부터 2006년까지 연재된 작품은 아주 미미하게 증가하였으나, 2007년부터 크게 늘어나기 시작하였다. 2012년 네이버는 205편, 다음은 120편을 게재하여 2개 포털사이트에서만 325편이 연재된 것으로 나타났다.⁴⁴⁾

특히 스마트폰 시대에 접어들면서 음악이나 동영상보다 웹툰을 더 많이 이용하는 것으로 나타났다(김재필 외, 2013). 문화체육관광부는 2013년 네이버웹툰 서비스의 월 방문자가 1,700만 명, 페이지 뷰 15억 4천만

(그림 5-2) 주요 포털사이트의 웹툰 연재작품 수



자료 : 문화체육관광부(2013).

44) 이외에도 2013년 7월 기준으로 웹툰 서비스를 제공하는 대기업으로는 KT의 <올레마켓 웹툰> 30편, SKT의 <T스토어 웹툰> 64편, 카카오톡의 <오늘의 웹툰> 41편 등이 있다(김재필 외, 2013).

회를 기록한 것으로 밝혔다(문화체육관광부, 2013). 또한 네이버웹툰앱의 월평균 이용시간은 373분으로 음악 스트리밍 제공 서비스인 멜론(356분)보다 더 많이 이용하는 것으로 나타났으며, 다음웹툰앱 이용시간도 259분으로 유튜브(146분)를 크게 상회하고 있다는 것이다. 더불어 월평균 이용일수도 앞서는 것으로 나타났다.

웹툰의 가치사슬 구조는 전통적인 출판만화시장과는 다르다. 기존의 창작-제작-유통-소비에서는 만화가-출판사-도매/서점/대여점-독자 등이 이에 대응한다. 반면 포털사이트의 웹툰은 유통 단계가 제작에 통합된 창작-제작/유통-소비 3단계로 이루어지며, 제작/유통사로 포털사이트가 대응한다.

제작사와 유통사인 포털사는 만화가로부터 콘텐츠(만화)를 공급받고 원고료를 지불한다. 그리고 이 콘텐츠를 무료로 포털사이트에 게재하며, 콘텐츠 이용 전후로 상업 광고를 게재하고 이 광고가 노출되는 만큼 광고주로부터 광고료를 받는다. 따라서 이전에는 만화시장에서의 경제적 수입의 기반은 소비자가 만화를 소비—도서를 구입하거나 대여—하는 것이었다면, 이제는 소비자의 소비가 아니라 광고주의 광고비에 기반을 둔다. 이는 일반적인 방송산업의 시장과 유사한 것이다(박석환, 2009: 131).⁴⁵⁾

한편 웹툰과 달리 2000년대 들어 우리나라 출판만화시장은 양과 질에서 감소하고 있다. 한국만화영상진흥원에서 펴낸 『한국만화연감』(2010)에서는 2003년 출판만화 판매시장 규모가 약 3,600억 원에서 2010년 3,500억 원으로 약 100억 원 줄어든 것으로 집계되고 있다.

하지만 출판만화의 세부 분야에 따라 시장 상황이 판이하게 다르다고 할 수 있다. 단행본만화 시장 규모는 2003년 1,225억 원에서 2010년 897억 원으로, 일일만화 시장 규모는 2003년 347억 원에서 2010년 130억 원으로 감소한 것으로 집계되었다. 그러나 어린이만화 시장은 크게 증가하였다. 2003년 1,985억 원에서 2010년 2,450억 원으로 약 500억 원 가까이 증가하

45) 소비자의 콘텐츠 무료 이용과 광고 매출에 의존하는 이와 같은 웹툰만화 시장의 성격은 장기적으로 만화를 공짜 사업 모델로 만들게 되어 장기적으로 만화산업의 기반을 약화시키는 요인이 될 것이라는 비판이 존재한다(박석환, 2009: 156; 한창완·전현지, 2011: 84; 이동익, 2013).

고, 어린이 만화잡지도 같은 기간 5천만 원에서 72억 원으로 증가하였다.

2009년 출판만화시장의 점유율을 살펴보면, 어린이만화 분야가 약 68%, 단행본이 26%, 일일만화가 4%, 어린이 만화잡지가 약 2% 등으로 2009년에 출판된 만화의 70%가 어린이와 관련 분야라고 할 수 있다.

한편 대한출판문화협회의 만화 발행 현황에 따르면 발행종수는 2011년 6,433종에서 2012년 5,425종으로 15.7%가 감소하였다. 만화 발행부수도 916만 3,358부에서 751만 8,291부로 18% 정도 감소한 것으로 나타났다(구본준, 2013).

2. 만화가 관련 통계

일반적으로 산업분류는 사업체가 하는 일에 대한 분류를 말한다. 따라서 혼자서 창작 활동을 하는 프리랜서 만화가들은 그 활동 자체가 산업이면서 직업이라고 할 수 있다.

이러한 점을 감안하여 만화를 창작하는 활동에 대한 표준산업분류를 살펴보면, 대분류로 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R)에 속하는 활동이 된다. 보다 더 세부적인 표준산업분류는 다음과 같다. “R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 — 90 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 — 901 창작 및 예술관련 서비스업 — 9013 자영 예술가(독립적으로 예술활동에 종사하는 예술가의 산업활동) — 90132 비공연예술가(저술가, 작가, 만화가, 프로듀서, 회화복원가, 조각가, 디자이너(무대 및 조명), 화가, 사진감독, 영화감독, 작사가, 작곡가, ※ 산업미술가 제외)”

이와 같은 표준산업분류는 만화를 창작하는 활동, 즉 우리의 관심사인 만화가에 대한 것이다. 참고로 만화 창작 외에 만화산업과 관련된 사업체 활동에 대한 표준산업분류로는 “출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 - 58112 만화서적 발행/출판,” “부동산업 및 임대업 - 69291 만화가게/만화방,” “도매 및 소매업 - 47611 만화책 소매” 등이 있다.

한편 만화가의 표준직업분류는 다음과 같다. “2 전문가 및 관련 전문직 — 28 문화예술스포츠 전문가 및 관련직 — 284 화가/사진가 및 공연예술가 — 2843 만화가 및 만화영화 작가 — 28431 만화가.”

한국고용정보원의 『직업사전』(2012)에 따르면, 만화가에게 요구되는 정규 교육은 전문대졸 수준의 12~14년 정도, 숙련 기간은 2~4년 정도인 것으로 나타났다.

만화가는 주로 프리랜서로서 일을 하여 고용주에게 고용되어 있는 경우는 거의 없기 때문에, 이들에 대한 정확한 통계를 산출하는 데에는 어려움이 있다. 한국고용정보원이 2009년에 실시한 『산업직업별 고용구조 조사(OES)』 결과에 따르면 만화가는 모두 6,116명으로 추정되었다. 이들의 전공은 예체능계열 76%, 공학계열 17%, 인문계열 7% 등으로 나타났다. 연령대는 20대 이하 39%, 30대 47%, 40대 14% 등이었고, 학력은 고졸 이하 35%, 전문대졸 21%, 대졸 44% 등이다. 월 소득으로는 하위 25%는 120만 원 정도, 상위 25%는 208만 원 정도이며, 전체 평균은 176만 원으로 조사되었다. 한편 2011년 조사된 결과에 따르면 연령 36.9세, 교육연수 13.5년, 여성 비율 43.4%, 평균 근속연수 7.4년, 임금근로자 수 1.5천 명(24%), 월평균 소득 148.5만 원, 중위값 130만 원 등으로 나타났다.

향후 만화가의 증감과 관련하여 상반된 두 가지 요인이 모두 존재한다. 앞으로 만화가가 증가하는 데에 기여할 것으로 보이는 요인으로서는 역시 디지털화라는 최근의 환경 변화와 관련 있다. 과거에는 몇 년씩 문하생으로 활동하다 만화가로 데뷔하거나 높은 경쟁률의 공모전에 입상하여 데뷔하였지만, 인터넷이나 모바일 등으로 만화 매체가 다양화되면서 만화가로 활동할 수 있는 방법이 더욱 다양해짐으로써 만화가의 양적 증가가 이루어질 것으로 예상된다.

하지만 부정적인 요인 역시 존재한다. 만화시장의 가장 큰 비중을 차지

〈표 5-3〉 만화 및 애니메이션산업 종사자 수

(단위: 명)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
만화	9,048	12,818	11,772	11,093	10,748	10,779	10,358
애니메이션	3,580	3,412	3,847	3,924	4,170	4,349	4,646

주: 만화가는 포함되어 있지 않으며, 만화 및 애니메이션산업 사업체 대상 종사자 수임.

자료: 문화체육관광부, 『문화산업통계』, 각 연도.

하였던 출판만화가 지속적으로 감소하고 있어서 여전히 만화가의 일자리 창출에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 참고로 만화가가 아닌 만화 산업 — 만화출판업, 만화도소매업, 만화책 임대업, 온라인만화제작유통업 등 — 에 종사하는 인력 현황은 <표 5-3>과 같다.

제3절 진입 및 경력형성

만화가가 되는 방법은 크게 세 가지로 구분해 볼 수 있다(나예리 외, 2006). 첫째, 만화잡지에 작품을 연재하거나 단행본을 출간한 만화가의 문하생으로 들어가 사사하면서, 만화출판사에 작품을 투고해 뽑히는 경우이다. 예전에는 문하생을 뽑는 ‘문하생 공모전’이 열리기도 하였다. 그러나 이제는 문하생으로 있는 경우가 거의 존재하지 않는다. 둘째, 만화출판사에서 만화가 지망생들을 대상으로 정기적으로 시행하는 공모전에 작품을 투고해 당선되어 만화가로 데뷔하는 경우이다. 최근에는 만화를 전문적으로 가르치는 만화 전문학교나 대학의 만화 관련 학과가 설치되어 있어 이런 학교에 진학해 전문 교육과정을 수료하고 출판사 공모전을 통해 만화가로 데뷔하는 경우도 있다. 셋째, 독학으로 만화를 공부해 잡지에 투고하여 데뷔하거나 포털사이트에서 서비스하는 만화 코너에 연재를 하는 방법이다.

과거 만화가의 주된 배출 통로였던 문하생 제도는 이제 거의 사라졌다. 만화잡지는 작가-문하생 제도에서 실력 있는 만화가를 걸러내는 일종의 체와 같은 역할을 수행하는 것이었는데(한상정, 2009), 만화잡지가 쇠퇴하고 온라인 만화시장이 성장하면서 만화가로 데뷔하는 데에 있어서 문하생 제도는 더 이상 유효한 방식이 아니었다.

또한 학습만화를 제외한 출판만화가 위축되면서 만화출판사가 주최하는 만화 공모전도 많이 줄어들면서 공모전 입상을 통한 만화가 데뷔도 많이 줄어든 상태다. 대신 온라인만화(웹툰) 시장이 성장하면서 세 번째 방법을 통한 만화가 데뷔가 증가하고 있으며, 단시간에 인기 있는 작가로

부각되기도 한다.

이와 같은 방식을 고려한다면 예전이나 최근이나 만화가가 되기 위해서 요구되는 특별한 수준의 학력은 없다. 그럼에도 불구하고 최근에는 대학의 만화 관련 학과들이 많이 생겼다. 1990년대 초반에 전문대에서 만화 학과가 설치되기 시작하였고 1996년부터 4년제 대학에서도 만화학과가 설치되었다.

대학의 만화 관련 학과에서는 로잉, 색채학, 만화 제작, 스토리작법, 애니메이션 연출이론 등 만화 제작과 관련된 전 과정을 이론과 실습을 통해 가르친다. 하지만, 대학에서 관련 교육을 받았다고 해서 모두 만화가가 되는 것은 아니다. 무수히 많은 습작과 독서를 통해 그림 그리는 실력과 스토리 구성 능력을 갖추어 나가는 것이 중요하다. 따라서 만화학과를 졸업했다고 만화가로 진출하는 것이 보장되는 것은 아니다.

만화가가 되는 것에 있어서 대학에서의 만화학과 졸업은 직접적인 큰 도움을 주지 않는 것으로 보인다.

(질문 : 만화학과로의 진학이 만화가가 되는 좋은 경로라고 생각하셨나요?)
 “들어갈 때는 다 그렇게 생각하죠. 고등학생들은 정보가 없으니까요. 실질적으로는 대학의 만화학과가 (만화가가 되는 데에) 효과가 있었는지는 모르겠어요... 만화학과에서 배운 것이 도움이 되는지는 모르겠어요. 교육과정이 시장을 따라가지 못해요... 학교의 커리큘럼은 만화를 위한 것이 아니라고 봐요. 만화학과가 없더라도 지금과 같은 시장 상황이 유지될 것 같아요.” (만화가 A)

“만화가로 데뷔하는 데에 있어 만화학과별(필자주 : 대학별)로 편차가 크다고 할 수 있어요. 비만화학과 출신의 교수가 많아서 오히려 데뷔하는 데에 어려움이 있기도 해요. 하지만 졸업생들끼리 가지는 인적 네트워크는 장점이 있는 것 같아요.” (만화가 B)

만화학과를 졸업한 만화가 A는 단호하게 만화학과에서의 교육 효과에 회의적이라 평가한다. 한편 만화가 B도 만화학과에서의 교육 효과보다는 만화학과 출신들이 가지는 인적 네트워크의 효과를 더 높이 평가한다.

이처럼 대학에서 만화학과를 졸업한 것이 만화가로서의 직업을 갖는

데에 큰 효과를 주지 않는 이유는 만화가 근본적으로 창작이라는 활동이라는 점, 따라서 표준화된 교육 방식으로 어떤 효과를 갖기에는 한계가 있기 때문으로 보인다.

예전의 전통적인 방식의 문하생 제도를 통해서 만화가가 되는 방식이 없어지면서, 만화가로의 훈련 및 데뷔는 주로 독학을 통하여 이루어졌다고 보는 것이 더 현실에 부합하는 것으로 보인다. 만화가 A는 그림을 배운 것은 미술학원 교육을 통해서였고, 만화를 많이 보며 혼자서 연습한 것이 도움이 되었다고 평가한다. 만화가 B 역시 독학으로 데뷔하는 것이 현재의 추세라고 보았다.

물론 만화가로서의 훈련은 독학으로 이루어졌을지는 모르지만 만화가라는 타이틀을 갖기 위해서는 그에 걸맞는 무언가가 필요하다. 문하생 제도에서는 오랜 기간 기성 작가를 사사하고 그 작가의 추천으로 만화출판사에게 작품을 평가받는 식이었다면 이제는 만화 공모전에 입상하는 등의 계기가 필요하다.

“만화학과를 졸업한 후 몇 번의 공모전에서 수상을 했고, 단편 중심의 몇 권의 단행본을 냈었죠. 근데 2004년부터 ××신문에 연재를 하면서 전업작가를 시작했죠.” (만화가 A)

“혼자 독학으로 (준비)하다가 만화가로 데뷔했죠. ... 콘텐츠진흥원에서 실시하는 연재지원사업에 선정되어 데뷔하게 됐죠.” (만화가 B)

단행본 출판이 주를 이루던 때의 만화가가 되는 주요한 방식, 즉 유명 만화가의 문하생으로 들어가 작업을 도와주며 관련 지식을 쌓아 만화가로 데뷔하는 방식은 웹툰이 주류 방식으로 자리 잡기 전 이미 사라지기 시작한 것으로 보인다. 대신 만화가에게 고용되어 임금을 받고 만화가의 작업을 도와주는 ‘어시스턴트’(이른바 ‘어시’라고 함)라는 방식이 있다.⁴⁶⁾

“대본소가 크게 늘어나면서 대형 작가들, 이××, 박○○ 등 이런 분들은 작품을 엄청 쏟아내기 시작해요. 공장만화라고 일컬어지기도 해요. (그) 밑

46) 잡지 연재 및 단행본출판 중심의 일본에서는 어시 제도가 널리 퍼져 있는데 우리나라도 일본에서 도입된 것으로 보인다.

에서 그림을 그리는 작가들이 많은 경우에는 50명씩 있기도 하는데, 이런 사람들에게 이제 월급을 주기 시작해요. 그러면서도 과거의 도제적인 성격, 즉 교육의 기능이 남아 있었죠.” (평론가 D)

“(어시와 같이하는 방식은) 작업의 효율성 면에서는 좋구요. 그리고 만화가 재교육 면에서도 좋죠. 지망생들이 배우면서 돈을 벌 수 있는 방식이기고 하고. 다만 노동의 관점에서 보면 문제가 많겠죠. 최저임금이 안 지켜졌죠. 뭐 근무시간이 정해져 있는 것도 아니고.” (만화가 A)

“처음에는 1인 작업형태로 진행하다가 현재는 2명 어시스턴트를 두고 있어요. 한 명은 개인 돈으로 지급하고 나머지는 정부지원을 받고 있어요. 어시스턴트들은 직원 시스템인데, 대부분은 메일을 통해서 일감을 주고 있죠. 스텝 개념이라고 볼 수 있죠.” (만화가 B)

문하생 제도가 어시 제도로 변화하면서 어느 정도 자리를 잡은 것으로 보인다. 만화가들의 인터넷 카페 등에서는 어시스턴트를 구하거나 일감을 의뢰하는 게시판이 필수적으로 설치되어 있다. 어시 제도는 문하생 제도와 근본적인 차이가 있다. 즉 어시 제도에서 만화가는 더 이상 스승이 아니라 고용인이며, 어시도 제자가 아니라 만화가에게 임금을 받고 고용된 일종의 근로자라고 할 수 있다.⁴⁷⁾ 즉 문하생 제도에 비하여 교육 기능은 현저히 줄어들고 만화가의 일을 돕는 역할은 크게 늘어난 것이다.

그러나 어시스턴트로서 단순히 피고용인으로 머무는 것이 아니라 틈틈이 만화가로 데뷔하기 위한 여러 가지 활동을 병행한다. 물론 만화가로 활동을 하다가 작품이 성공하지 못하여 유명 만화가의 어시스턴트로 일하는 경우도 있다. 즉 어시스턴트는 만화가로 활동하기 위한 일종의 징검다리과 같은 기능을 수행한다.

한편 웹툰이 중요해지면서 관련 컴퓨터 프로그램을 이용해 만화를 제작할 수 있는 능력을 갖추는 것이 필요하다. 따라서 게임이나 컴퓨터 일

47) 어시 제도는 한편으로는 만화가로 데뷔하기까지 생계를 벌기 위한 방식이라고 할 수 있다. 예전 교육생으로서의 신분이 강조되던 문하생 제도에서는 교육을 받는 처지였기 때문에 작가에게 돈을 받는 경우는 ‘차비’나 ‘용돈’ 성격의 소액의 돈을 받았을 뿐이다.

러스트레이션을 하다가 만화가로 전향하는 경우도 있다. 하지만 만화가 B는 웹툰이 나오면서 기술적 측면에서는 부정적인 측면이 존재한다고 본다. 사실적인 그림 묘사보다는 새로운 아이디어와 스토리가 더 중요하기 때문에 창작 측면에서는 스토리텔링이 좋아지는 긍정적인 측면이 존재하지만 그림 수준은 그리 좋아진 것은 아니라고 본다. 컴퓨터로 그림을 쉽게 그리는 것이 가능하기 때문이다.

이러한 지적은 예전의 문하생 제도가 가진 장점을 부각시킨다. 즉 전업 만화가와 생활하면서 바로 옆에서 만화 창작의 과정을 직접 보고 배울 수 있다는 점을 상기시켜 준다.

“문하생 시스템이 제자들을 개성 없는 작가들로 키워내는 문제가 있기는 하지만은, 그나마 효과적인 측면은 매우 세부적인 창작 과정들을 배울 수가 있으니까...” (만화가 A)

1990년대 만화잡지가 융성하던 시기에 출판사나 여러 단체에서 실시하는 신인 만화 공모전의 입상 등을 통해 데뷔하는 방식도 이제는 그 중요성을 잃어가고 있다. 웹툰으로 시장 변화가 생기면서 만화가로서의 데뷔 경로는 변화하였다. 포털사이트를 중심으로 온라인만화 시장이 커지고 이들이 주요 매체로 자리 잡아가면서 만화가가 되는 진입장벽은 크게 낮아졌다. 사실 포털사이트에서 웹툰 서비스를 하기 이전부터 개인 홈페이지 등을 이용하여 많은 만화 지망생들이나 아마추어 작가들이 자신의 작품을 개인 홈페이지 등에 올려놓았다.

더불어 강풀이나 윤태호 등 인기 작가들이 등장하면서 만화가 지망생들은 크게 늘어난 것으로 보인다. 만화가 A는 현재의 만화가의 인력공급 상황이 1990년대 만화잡지가 융성하던 때와 비슷할 정도이지 않을까 할 정도로 만화가와 지망생이 늘어난 것으로 본다.⁴⁸⁾

때로는 취미 차원에서 개인 홈페이지를 통해 자신의 만화를 게재하였다가 인기를 얻어 만화가로 정식 데뷔하는 경우도 있으며, 만화 포털사이트 등에 자신의 작품을 올려 활동하기도 한다.

48) 김재필 외(2013)는 웹툰에 관한 최근 보고서에서, 근거를 밝히지는 않았으나 12만 명의 작가 지망생들이 포털 정식 연재를 위해 수년간 도전하고 있다고 쓰고 있다.

무엇보다 온라인만화 시장이 만화가 진입장벽을 낮추는 주요한 방식은 만화가가 되는 데에 소요되었던 기간을 상당 부분 줄여주었기 때문으로 보인다. 문하생 제도에서는 10여 년의 도제 기간을 거친 후 자신의 만화를 발표하고 소비자들의 평가를 받아야 했다.⁴⁹⁾ 즉 자신의 작품을 평가받을 수 있는 기회를 얻기까지 매우 오랜 시간이 소요되었다.

그러나 현재 많은 만화가들이 활동하고 있는 다음이나 네이버 같은 포털사이트에서는 전업 작가들뿐만 아니라 아마추어 만화가들이 자유롭게 작품을 올려놓을 수 있는 기회를 제공하고,⁵⁰⁾ 여기서 신인 작가를 발굴하기도 한다. 이는 만화가가 되는 데에 생길 수 있는 제도적 장벽이 낮아진 상태라고 볼 수 있다.

“5년 전에도 과도기라 그랬고, 10년 전에도 과도기라고 그랬고, 계속 과도기라고 그러는 것 같거든요. 근데 지금 만화가 가장 호황기라고 저는 생각을 하고 있어요. 우리나라에 이렇게 많은 작가가 이렇게 매달 많은 만화를 내놓은 적이 한 번도 없거든요. 그러니까 지금 활동하고 있는 작가가 200명이 넘어요. 그 작가들이 매주 작품을 계속 발표를 하고 있는 거거든요. 그러다 보니까 경쟁 같은 경우도 많이 심해지고, 작품의 양이 많아지다 보니까 거기에서 우수한 콘텐츠도 계속 나와 주기도 하고.” (만화가 C)

제4절 소득 및 계약조건

인기 만화 『열혈강호』의 작가 양재현 만화가는 2010년에 인터넷 팬카페에 올린 글에서, 한 달 연재 원고료로 216만 원을 버는데, 스토리작가

49) 다음은 1987년에 유명 작가의 문하생으로 뽑혀 2006년에도 문하생으로 있는 이의 글이다. “그러나 선부른 판단이고 편견이다. 결승점까지 도달하기가 어려울 뿐이다. 그래서 만화가가 되겠다는 꿈을 꾸는 것은 길고 지루한 마라톤 시합에 발을 들여놓는 것과 같다(나예리 외, 2006: 9).”

50) 포털사이트 다음에서는 ‘나도 만화가,’ 네이버에서는 ‘도전만화’라는 명칭의 게시판을 운영하는데, 여기에 아마추어 작가나 만화가 지망생이 작품을 올려놓으면, 포털 담당자나 다른 매체 담당자가 보고 신인 작가로 발굴하기도 한다.

고료, 어시스턴트와 문하생 급여, 화실 운영비 등으로 모두 사용되고, 1년에 세 권 정도 단행본을 펴내 받는 인세가 녀 달에 80만 원 정도라고 밝혔다. 원고료는 10년째 동결이고, 『열혈강호』를 원작으로 제작된 온라인 게임 로열티가 없었다면 만화가 생활을 접고 다른 직업을 택했을지도 모른다고 썼다(박석환, 2010).

『열혈강호』는 1994년에 만화잡지에 연재되기 시작하여 우리나라 최고 인기 만화 가운데 하나로 자리 잡았는데, 한때 권당 10만 부가 팔리기도 하였지만, 위 글을 발표할 당시에는 3만 5천 부를 넘기기 어려운 상태였다. 위 글은 우리나라 만화가의 열악한 수입 상황을 잘 보여주는 것이라 할 수 있다.

일반적으로 만화가로서의 수익구조는 크게 원고료와 인세로 구성된다. 원고료는 매체에 연재를 하며 받는 수익이고, 인세는 매체에 연재된 만화가 단행본으로 출간될 때 받는 저작권료이다. 물론 잡지에 연재하는 것 없이 곧바로 단행본으로 출간하는 경우도 있는데, 이 경우에는 작가의 유명도에 따라 잡지 연재 시의 원고료와 단행본 인세를 합친 금액을 인세로 받는 경우도 있다. 따라서 만화가의 보수는 월급이 아닌 수당제라고 할 수 있다. 이는 프리랜서의 전형적인 특징이라고 할 수 있다.

만화잡지 연재의 경우 쪽 단위로 보수가 책정된다. 잡지에 연재하는 동안 만화의 인기나 지명도에 따라 보수가 올라가기도 하고 내려가기도 한다. 포털사이트에 연재하는 경우 쪽 단위는 아니고 회차에 따라 원고료를 받으며, 만화가의 연차와 지명도에 따라 원고료가 달라진다. 이처럼 만화는 흥행산업의 특징과 예술의 성격 모두 가지고 있다.

매체에 연재한 작품은 어느 정도 분량이 만들어지면 대부분 단행본으로 출간한다. 보통 주간지 연재 만화는 2.5개월에 1권 정도, 격주간지 잡지는 3.5개월에 1권씩 출판되는데, 이렇게 단행본으로 출간될 때마다 10% 정도의 인세를 받는다. 물론 작가의 지명도와 인기에 따라 인세도 얼마든지 다르게 책정될 수 있다. 만화가들은 보통 잡지 원고료로 생활을 하고 단행본 인세를 진짜 소득으로 간주하는 경우가 많다. 즉 잡지 원고료는 작품 활동을 하는 데 필요한 경비에 해당하고, 인세가 인센티브에 가깝다는 인식을 보인다(나예리 외, 2006).

포털사이트에 웹툰을 연재할 때 관련되어 맺는 계약은 크게 세 가지로 구분할 수 있다(박석환, 2009: 145~146). 첫째, 포털과 웹툰 작가가 직접 계약을 하는 경우다. 이 방식이 가장 일반적이라고 할 수 있다. 둘째, 포털과 웹툰 작가 에이전시를 통해 간접 계약하는 경우다. 셋째, 웹툰 작가가 포털의 게시판에 자진 등록한 후 포털과 계약을 하는 경우다. 이를 통해 작가들의 작품 등록을 유도하고 새로운 작가 발굴을 도모한다.

작가가 포털사이트에 웹툰을 연재하는 경우 원고료 외의 여러 가지 수익이 발생할 수 있다(박석환, 2009: 147~148). 먼저 모바일 전송 수익이 있다. 포털이 자신의 모바일 홈페이지에 웹툰에 재전송하는 경우에 작가 개인에게 수익이 발생한다. 연재 완료 후 다른 웹사이트와 재전송 계약을 체결하는 경우에, 또는 단행본이 출간된 후 인터넷만화 서비스업체가 전송하는 경우도 발생한다. 다음으로 단행본으로 출판하는 경우, 또는 다른 2차 판권이나 캐릭터 판권, 영화 판권, TV드라마 판권, 게임 판권, 애니메이션 판권 광고 사용료 등을 통해서도 수익이 발생할 수 있다.⁵¹⁾

이러한 점을 감안한다면 만화 연재 1편으로도 제법 많은 수익을 올릴 수 있다. 그러나 대부분의 작가들은 만화 창작만을 가지고는 충분한 소득을 올리지 못하고 있는 것으로 보인다.

다음 <표 5-4>는 웹툰 작가들에 대한 설문조사를 바탕으로 재구성한 포털사이트 웹툰 연재 최저 원고료 기준을 나타낸 것이다. 이 표는 포털 사이트에 작품을 처음 연재하는 작가를 기준으로 2009년에 조사된 것으로, 현재와는 차이가 있을 수 있다. 원고료는 기본적으로 조회 수, 회차, 작가의 지명도, 배경 유무, 분량 등을 기준으로 산출하는 것으로 추정하고 있는데, 정확한 금액이 공식적으로 발표된 것은 없다.

이 기준에 따르면 신인의 경우 1주일에 1회 연재한다면 최저 40만 원에서 80만 원 정도의 수입을 올리는 것으로 보인다.⁵²⁾ 그러나 1주일을 연

51) 이 점에서 포털사이트를 중심으로 한 웹툰시장의 수익구조와 출판만화시장에서의 수익구조는 다른 측면이 존재한다. 포털사이트는 2차 파생 수익을 작가의 수익으로 가져가도록 하는 정책을 가지는 반면, 출판만화시장에서는 인세 외 2차로 파생되는 수익에 대하여 출판사가 권리를 가지려는 측면이 강하다(박석환, 2009).

52) 2012년 6월 만화가 박무직은 블로그를 통하여 공개한 글에서 신인의 경우 웹툰은 100만~150만 원, 격주간 잡지에 한 회당 24쪽을 연재하는 것을 기준으로 약 160

〈표 5-4〉 포털사이트 웹툰의 최저 원고료 기준(2009년)

		회당 원고료(만원)	비고
A사	신인	10~15	작품 단위 갱신
	2년차	15~20	
	3년차	20~25	
B사	신인	10~15	작품 단위 갱신
	2년차	15~18	
	3년차	18~30	
C사	신인	10~15	3, 6개월 단위 갱신
	2년차	15~20	
	3년차	20~25	
D사	신인	12~20	3, 6개월 단위 갱신
	2년차	20~35	
	3년차	35~55	

자료 : 박석환(2009 : 143).

제하는 만화 창작에 꼬박 매여 있어야 하기 때문에 다른 곳에서 소득을 얻기 위해 신경을 쓸 여력이 없다. 이로 인하여 포털에서 얻는 원고료가 최종 수입이 될 가능성이 높다. 이러한 측면에서 최저 원고료에 대한 인상 요구가 존재한다.

또한 작가와 보수에 관한 협상은 거의 없는 것으로 보인다. 무엇보다 포털에서 수익원의 지표가 될 콘텐츠의 트래픽을 공개하지 않는다(이동익, 2013). 원고료와 관련된 공개된 기준과 정보가 없기 때문에 실제 원고료가 어떤 방식으로 책정되는지 알 수 없다. 또한 원고료를 작가의 실력에 대한 우열을 판단하는 기준으로 받아들이기 쉬워서 이를 공개적으로 내놓고 논의하기 어려운 구조라고 할 수 있다(송요셉, 2012 : 14).

과거에는 만화가로 데뷔하는 데에 오랜 기간이 걸렸지만 일단 데뷔하게 되면 일정 정도의 소득이 보장되었다. 1990년대 중반만 하더라도 만화 잡지에 한 달 연재하는 원고료가 약 200만 원 정도였는데, 현재는 그 절

만 원이라고 밝혔다(성상민, 2013). 이번 면접을 통해서 신인작가의 경우 1편 연재에 120만~150만 원 정도의 월 소득을 올리는 것으로 파악되었다.

반 정도에 불과하니 과거보다 열악한 소득구조에 처해 있다고 할 수 있다. 따라서 현재는 과거에 비하여 만화가가 되는 길은 쉬워졌지만 만화가로서 얻는 소득은 더 열악해졌음을 알 수 있다.

낮은 원고료는 결과적으로 창작의 질 저하로 이어질 가능성이 높다.

“고료 수준이 줄다 보니 일을 더 많이 하게 되는데, 과거에는 문하생들과 같이 작업을 하다 보면 다음 작품을 위한 충전을 할 시간적 여유가 생기죠. 그러면 그 다음 작품 그 다음 작품을 이어갈 수 있는 힘이 생기는데, 지금은 신인작가들 같은 경우는 완전히 소진되고 쉴 수도 없는 상황이 되죠. 모아둔 돈이 하나도 없으니까. 드라마가 된대거나 하는 뭔가 터지지 않는 이상은 버티기가 힘이 들긴 할 거예요.” (만화가 A)

비록 웹툰이 만화잡지 및 출판만화의 쇠퇴 속에서도 만화시장의 저변을 확대하고 있다 하더라도 적정 수준의 원고료 문제는 여전히 논란이 되고 있다. 그러나 포털에서 웹툰을 유료로 서비스하는 것이 아니어서 직접적인 수익이 발생하는 것이 아니며 무료로 제공하면서 자사 사이트에 접속하게 만드는 유인 역할을 하기 때문에 포털사이트에서는 단지 특정한 총 금액만을 배정할 뿐이다.⁵³⁾ 따라서 원고료를 두 배 올리고 상대적으로 신인 작가의 발굴을 절반으로 줄인다면 그만큼 진입장벽이 높아지고, 이는 오히려 포털사이트 연재를 하고 있는 작가들에게 유리하게 작용할 수 있는 가능성이 있다.

2010년 만화가들(201명)을 대상으로 실시된 설문조사에 따르면 만화 창작을 통해 올리는 수익이 1천만 원 이하라고 응답한 이들이 전체의 약 47%인 것으로 나타났는데, 이는 당시 2인 가구 최저생계비에 해당하는 수준이라고 할 수 있다(송요셉, 2012: 11).⁵⁴⁾

이로 인하여 많은 만화가들이 만화 창작 이외의 부업을 가지고 있으며, 부업으로 인한 소득은 전체 소득의 절반 정도의 비중을 가지는 것으로 보

53) 이로 인하여 만화 관계자들은 포털사이트에서 만화는 100만~200만 정도의 조회수를 지속적으로 기록하는 유일하게 안정적인 콘텐츠임에도 불구하고 그 가치를 제대로 평가받지 못하고 있다고 본다(한창완·전현지, 2011: 81).

54) 한편 이번 심층면접에서는 네이버에 연재하는 작가 수입 상위 25%는 소득이 5천만 원에서 1억 원 사이라는 응답이 나왔다.

인다.

“인세, 고료, 강의, 그외 잡다한 아르바이트들이 생기죠. 하기 싫어도 할 수밖에 없는… 인세와 고료 반, 강의 및 기타 아르바이트 반 정도로 구성되어 있는 것 같네요.” (만화가 A)

“한 달에 700만~800만 원 정도 되는데, 원고료 비중은 50% 되고요. 나머지는 강연이나 특강, 인터뷰 등을 통해 벌어요. 다른 사람들도 (만화학과 지망생을 대상으로 한) 강사와 삽화 작업 같은 부업 활동을 많이 해요” (만화가 B)

물론 강연이나 강의, 그 외 하는 다른 일들이 만화와 전혀 무관한 것은 아니라 하더라도, 만화 창작만으로는 생계를 유지하기 어렵다는 점은 분명하다. 특히 이번에 면접한 이들은 만화가로서 자리를 잡은 상태였기 때문에 상대적으로 높은 소득을 올리고 있었고,⁵⁵⁾ 또한 그렇기에 관련 부업들도 할 수 있었을 것이라 생각된다.

따라서 아직까지 만화가로서 확고히 자리 잡지 못한 신인 작가들의 경우는 오히려 만화와 관련한 부업의 기회조차 적을 것으로도 예상해 볼 수 있다.

“생활이 어려운 작가들은 주로 외주작업으로 생활비를 충당하죠. 만화학과 출신들은 학원 강사로도 활동하고, 예술 강사나 외주작업을 많이 하는 편이에요. 외주작업을 수주하는 경우도 편차가 매우 큰 편이죠.” (만화가 B)

이러한 점을 감안한다면 온라인만화 시장이 성장함으로써 만화가로서의 등용문은 넓어졌으나 만화가에 대한 사회적 대우는 낮아졌다고 볼 수 있다. 신인 만화가는 예전에 비하여 더욱 어려워진 소득 상태에 있다. 반면 중견 작가는 상대적으로 높은 소득을 보이고 있으며, 소득 상위권에 속하는 만화가들은 영화나 드라마 판권, 게임이나 캐릭터 판권 등 2차 수익을 통하여 큰 소득을 올리고 있다. 앞서 『열혈강호』의 작가의 예에서도 알 수 있듯이, 출판만화 시장이 침체된 상황에서 만화 자체의 원고료나 인세 등으로 큰 수익을 올리는 데에는 한계가 있다.

55) 이들은 자신의 소득이 만화가로서는 (중)상위권에 속한다고 응답하였다.

앞서 말한 대로 만화가 대표적인 ‘원소스 멀티유즈’로서 활용되어 큰 소득으로 이어지는 사례가 늘어나면서 언젠가는 히트작 하나를 낼 것으로 기대하면서 오랜 기간 힘든 작업과 낮은 소득을 버텨내는 경우가 많다. 작품이 이른바 ‘대박’을 치게 되면 만화산업 내에서만 수익이 발생하는 것이 아니라 별도의 노력이나 비용 투입 없이 여러 분야에서 연쇄적인 수익원이 창출되어 과거에는 불가능했던 큰 소득을 안겨다 주는 것이 가능하기 때문이다.

온라인 시장의 확대 등으로 만화 소비계층이 늘어나고 한 편의 만화로도 커다란 성공과 엄청난 경제적 수익을 가져다 주는 것이 가능한 상황이 만들어졌지만, 정작 이러한 시장 상황이 전반적인 만화가들의 소득 향상으로는 이어지지 않는다는 점이 현재 만화산업이 가진 문제점이라고 할 수 있다.

이러한 원인으로 포털사이트의 웹툰 무료서비스에 기인한다는 지적이 있다. 웹툰 시장이 양적으로나 질적으로나 빠르게 확장하며 소비자층을 크게 늘리기는 했지만, 작품과 수용자의 증가 속도만큼 시장에서의 수익 확장이 이루어내지 못했는데, 그 이유로 포털사이트의 웹툰 무료서비스가 핵심적 요인으로 지목되고 있다(한창완·전현지, 2011; 이동익, 2013). 웹툰을 통해 무료로 볼 수 있는 콘텐츠라는 인식이 퍼지면서 단행본이 출판되어도 인지도만큼 판매되지 않는 상황이 굳어져 버렸기 때문이다.

또한 무료 웹툰 서비스는 포털이라는 거대한 서비스로 사람들을 끌어들이기 위한 일종의 ‘미끼 상품’으로 포털의 브랜드를 홍보하는 역할만 할 뿐 웹툰 그 자체로 가치를 인정받지 못하도록 했다는 것이다.

포털사이트의 무료서비스에 대한 만화가들의 비판이 이어지자 포털에서도 부분 유료화를 도입하였다(이동익, 2013). 네이버는 최근(2013년 4월 30일) ‘PPS(Page Profit Share)’라는 방식을 도입했다. 이는 만화 장면 속에 특정 제품이나 브랜드를 넣는 PPL을 허용한 후 해당 웹툰 트래픽이 높아지면 광고 단가도 높게 책정하고 이로 인한 수익을 작가와 나누는 것이다. 5월 1개월간 약 6억 원의 수익을 올려 현재 연재 중인 작가 108명에게 1인당 평균 225만 원의 추가 수익을 지급했다(조만규, 2013).⁵⁶⁾ 또한

56) 이러한 방식으로 네이버사(NHN)도 3억 원이 넘는 수익을 올렸다.

다음은 2012년 6월부터 일부 인기 작가들의 연재 종료 작품들에 대해서는 유료화를 실시하였다.

비록 무료 웹툰 서비스로 인한 문제가 발생하기는 해도 웹툰 시장을 좌우할 수 있는 두 곳의 거대 포털사이트는 나름대로 합리적인 운영을 하는 것으로 보인다. 과거 중소 사이트에서 부당한 계약조건을 강요하는 경우가 있었으나 웹툰 시장을 거의 평정한 두 포털사이트는 우월한 갑의 지위를 이용하여 만화가들에게 불공정한 계약을 요구하는 경우는 없는 것으로 보인다.

“오히려 이제는 갑의 횡포다. 이런 것들은 중소 매체들 이런 데서 많이 있을 거예요. 지금은 네이버, 다음이 다 장악을 해 가지고 (이제는) 새로운 매체들이 등장을 안하는데, 웹툰이 생성되는 초기에는 누가 장악할지 몰랐던 상태였고, 그때는 모든 곳으로 다 유입이 됐었죠, 신인 작가들이. 그때는 이상한 계약들이 많아 가지고 지금까지 피해를 보게 되는 경우가 많죠.” (만화가 A)

“거대 포털들이 합리적으로 일을 하고 있다고 봐요. 횡포라는 것은 찾아보기 힘들고요. 만화가들 사이에 횡포 업체들에 대한 블랙리스트가 있는데, 군소 업체들이 횡포를 부리고 있죠. 신인 작가들이 정보가 부족해서 당하는 경우가 많아요. 2차 수익은 거의 작가들이 가져가고 있죠.” (만화가 B)

두 거대 포털사이트들로 웹툰 시장이 재편되기 전에 여러 포털사이트들이 만화가들과 맺은 불공정한 관계는 주로 1차 웹사이트 게시에 대한 작품료만 지불하고 그 외 2차 전송료나 타 매체 저작권에 대한 권리를 만화가에게 부여하지 않고 포털사이트가 가져가는 방식이 많았다. 하지만 두 개의 포털사이트들의 사회적 영향력이 커지면서 이들에게는 오히려 사회적으로 더 엄격한 감시와 기준이 요구되고, 만화가들에 대한 불공정한 계약을 강요하지는 않는 것으로 보인다.

원고료 미지급과 같은 문제들은 오히려 1990년대 만화잡지 등에 연재할 때에 출판사로부터 당하는 경우가 더 많았던 것으로 보인다.

“잡지에 연재를 할 당시 (출판사에서) 창작자에 대한 재투자나 작가에 대한 보호는커녕 배려조차 없었다. 계약 문제로 인해 제대로 받지 못한 돈이

수두룩하다.” (만화가 원수연, 2011년 2월 17일, 국회 의원회관 만화진흥법 공청회에서 나온 발언. 정상민(2013)에서 재인용)

“○○문화사의 경우, 7월에 나오는 8월호의 고료는 8월 말쯤에 나오는 상황이고(사실 6월에 그린 원고조), 인세는 정말 심각하게 늦게 지급되고 있습니다. 6개월 늦는 건 예사이니까요. 그 탓에 생활이 계획적이지 못하여 고민입니다. 카드값 때문에 신용불량자가 될 뻔하기도 했으니까요. (중략) 그냥… 출판계는 원래 여유를 부려서 돈이 잘 돌 때 일괄지급… 그런 생각들이 지배하고 있는 듯한…” (만화가 양여진, “만화가와 출판사의 관계맺음에 대하여.” 2001년 6월 <두고보자> 4호, 정상민(2013)에서 재인용)

물론 <만화창작집단 ○○○○○>처럼 개인이 기업을 상대하는 데에 한계를 느껴 법인을 조직한 경우도 있다.

“사회적인 경쟁력을 저희가 갖고 싶어서 그런 부분들이 있거든요. 일을 진행하다 보면은 아무래도 상대 회사들이 많이 있는데, 작가 개인이 회사를 상대하기에는 계약관계라든지 그런 부분에서 또 문제가 있기도 하고, 보통 작가분들 같은 경우에는 자존심이 있어서 회사와 진행하다 보면은 거기에서 맘이 상한 이야기를 들었을 때 계약이 들어지는 경우도 있고, 중간에서 뭔가 진행할 만한 사람도 없고 하니까.” (만화가 C)

하지만 만화가 B와 C는 만화시장이 웹툰 중심으로 재편됨에 따라 수준 높은 작품들이 많아지면서 만화가로서의 평판이 좋아졌고 더불어 자부심도 더 좋아졌다고 말한다.

“만화 자체가 은둔형 작업이잖아요. 사회적으로 인정받기 힘들었고, 작가들은 다 굶어 죽는 줄 알고 어렵게 어렵게 작업하는 거라 생각하였고, 그만큼 사회적으로 활동이 없었기 때문에, 웹툰으로 전환이 되면서 사회적 인식이 좋아지면서 수익도 개선되었죠” (만화가 C)

사실 만화창작집단의 결성은 소득 불안정을 대비하여 이루어진 것이라 볼 수 있다.

“우리 같은 경우는 … 평균적으로 작가들과 비교해 보았을 때 우리 소속

작가들이 조금 더 소득이 높은 것으로 봐요. 우리의 장점이라고 볼 수 있는 것이 수익이 안정적으로 들어온다는 거예요. 회사처럼 굴러가니까, 작가들이 부러워하는 점이 그거예요. 어떤 작가는 한 달에 2천만 원, 3천만 원 들어오는 경우도 있지만 항상 그런 게 아니예요. 작가들은 작품을 하고 나서 쉬는 기간이 생겨요. 예를 들어 3개월 작품 연재하고 3개월 쉬기도 하고, 1개월 쉬기도 하고. 그런데 히트를 못쳤다 하면 3개월 연재를 하고 또 3개월 동안 준비기간이 필요해요. 이것도 그나마 작품 활동을 많이 했던 경험이 있는 작가가 할 수 있는 거고 신인 작가는 더 힘들어요. 더 쉬는 기간이 늘어나죠. 우리는 이 텅을 없애려고 하는 거죠.” (만화가 C)

불안정한 소득구조에 직면한 만화가들이 만화창작집단○○○○○ 소속 만화가들처럼 창작집단을 구성하여 보다 안정적으로 소득을 확보하고자 하는 시도는 현재의 불안정한 만화가 수입구조에 대처하는 하나의 대안이 될 수도 있을 것이다. 최근 성공한 만화가와 그렇지 못한 만화가 사이의 소득 불평등이 커지고 있는데, 창작집단은 상대적으로 일감이 안정되어 있으며, 또한 2차 수익이 발생하더라도 여러 작가들이 공유할 수 있어서 소득의 위험을 분산하고 기회는 공유하는 것으로 볼 수 있다. 그렇지만 일반적으로 창작을 기본으로 하기 때문에 구성원들의 세계관이나 화풍 등이 잘 맞아야 하고, 더불어 협동심도 매우 중요한 요소가 될 것으로 보인다.

제5절 작업수행 방식

직업사전에서 묘사하는 만화가의 일은 다음과 같다(한국고용정보원, 2012). 만화가는 보통 기획과 이야기 구성, 글, 그림, 채색 등 혼자서 하나의 작품을 완성한다. 우선 자신의 아이디어를 바탕으로 관련 자료를 수집하고 인터뷰 등을 하면서 구체적인 스토리를 정하고, 그 후 주요 등장인물, 배경 등을 설정하여 내용을 스케치하고 인물과 장면을 배치하는 콘티를 작성한다. 콘티가 완성되면 연필로 밑그림을 그리는 데생 작업을 하고,

이후 다시 펜 작업을 하게 된다. 선을 수정하고, 먹칠, 채색 등의 작업을 하며 최종적으로 칸마다 들어갈 글씨 작업(식자)을 한다.

일반적인 만화 작품의 작업은 다음과 같은 과정을 거쳐서 이루어진다. 기획(구상) → 스토리 → 자료 수집 → 연출(콘티) → 작화/그래픽 → 스크립트 등. 최초의 장편 웹툰으로 간주되는 ‘순정만화’의 작가 강풀은 포털사이트에서 연재하여 큰 인기를 거둔 웹툰 『그대를 사랑합니다』의 작업 과정을 만화로 소개하였는데, 이 내용을 요약하면 다음 <표 5-5>와 같다.

특히 요즘에는 데생 작업 후의 과정이 디지털화되어 컴퓨터를 이용해 작업이 이루어지는 경우가 많다. 웹툰 작가들이 창작을 위한 기술을 특정 인이나 특정 기관을 통해서 전수받은 것이 아니기 때문에 ‘100명의 작가면 100가지 방법이 있다’고 할 정도로 저마다의 노하우를 가진 것으로 볼 수 있다(박석환, 2009).

만화가는 자신의 집이나 작업실에서 혼자서 일하며, 자신의 근로과정을 전적으로 자신이 통제하는 전형적인 프리랜서로서의 특성을 보인다. 물론 유명 만화가의 경우에는 어시스턴트를 고용하여 일을 보조받는 경우도 있지만, 대부분의 만화가는 기획과 이야기 구성, 글, 그림 등을 혼자서 작업한다. 밝은 조명 아래서 섬세한 그림 작업을 하므로 눈에 무리가 올 수도 있으며, 신문이나 인터넷 등 연재만화를 그리는 경우 마감 기한을 앞두고는 매우 바쁜 시간을 보내기도 한다. 특별히 작업시간이 정해져 있지 않아 자유로운 편이지만 창작 작업의 특성상 아이디어가 떠오르지 않아 스트레스를 받는 경우가 많다.

프리랜서 만화가의 작업시간은 자유로운 작업시간과 마감 시한 준수라는 상반된 성격이 공존하는 것이다. 프리랜서 만화가는 일하는 시간을 마음대로 자유롭게 정할 수 있으나, 마감에 있는 경우 이를 지키기 위해서 철야, 밤샘 작업을 수시로 진행해야 한다.

“평소에 작품 구상을 하다가 이런저런 작품을 써야겠구나 해서 단행본으로 그리고 그것을 출판하고, 아이디어 떠오르고 그리고 싶을 때 그리고, 뭐 그런 방식으로 일을 하죠. 연재도 마찬가지예요. 연재 제안이 들어오면 계약서 쓰고 마감 맞춰서 그리고...” (만화가 A)

〈표 5-5〉 강풀 작가의 웹툰 〈그대를 사랑합니다〉의 작업과정

단계	내용(작가의 말)
기획	“제일 처음 하는 일은 구상입니다.” “무슨 이야기를 어떻게 해야 할지 아주 오랫동안 저렇게 진지하게 구상합니다.” “구상하는 기간이 사실 만화를 그리는 전 과정 중에 제일 즐겁습니다.”
스토리	“그렇게 번쩍 이야기가 떠오르면 글을 쓰기 시작합니다.” “이야기가 마음에 들 때까지 쓰고, 또 고치고 쓰고 또 고칩니다.” “스토리 작업의 막바지에 다다르면 전체의 이야기를 정리하고 사건을 재배치하는 작업을 합니다.” “1회부터 마지막회까지 전체 이야기 분량의 일정판을 작성합니다.”
자료 수집	“스토리 작업이 끝나면 만화의 배경에 필요한 자료 사진들을 찍으러 다닙니다.” “간혹 스토리가 막히면 만화의 배경이 될 만한 곳을 미리 취재하는 것도 스토리 작업에 도움이 됩니다.” “이번 만화의 주인공들은 우유배달하는 할아버지와 과지 굽는 할머니, 주차장 관리인 할아버지입니다. 이번 만화의 주인공인 할아버지 할머니 모습들과 그분들께서 하시는 일도 사진으로 담습니다.”
연출(콘티)	“스토리가 나오고 자료 수집이 다 되었으면 만화를 연출하는 콘티를 짭니다.” ※ 콘티: 만화를 그리기에 앞서 기본적인 화면과 장면을 구성하는 것으로 작가마다 조금씩 해당 작업 범위가 달라질 수 있음(『만화애니메이션 사전』, 한국만화영상진흥원)
작화/그래픽	“배경은 종이에 그립니다. 연필로 스케치한 후 검정펜으로 펜선을 넣고 스캔을 해서 컴퓨터에서 작업합니다.” “배경 작업은 수작업만 모니터 작업반.” “배경들이 완성되면 저는 인물을 그립니다. 인물 그림은 종이를 거치지 않고 바로 컴퓨터상에서 작업합니다.” “인물이 그려지면 배경과 인물에 맞게 편집을 합니다.”
스크립트	“연출에 알맞게 편집을 다 하고 대사를 넣는 것까지 하면 한 편의 만화가 완성됩니다.” “스크립트 및 채색 작업은 아내가 도와주고 있습니다.” “자, 그렇다면!! 이제 제가 해야 할 일은 무엇이나!!! 마감 날짜 잘 지키고(뜨끔!!)”

자료: 강풀(2007).

“요즘 웹툰은 주간이나 주 2회가 되죠. 연재하는 동안은 1명 정도 어시 쓰는 작가들은 거의 다른 시간 내기가 불가능하죠. 작업 밀도에 따라서 작가 생활 형태가 많이 달라져요. 딱 봤을 때 이 사람 공을 많이 들이는 그림체다 하면은 그 작가는 생활이 뭐, 24시간 거의 거기에 매몰되는. 얼마 전에 어떤 만화가 인터뷰 보니까 일요일 빼고 이틀 잔다고 하더라고요. 일주일에 열 몇 시간 자는 거죠. 혹사하는 거죠.” (만화가 B)

“사람마다 다르기는 한데 주간 연재를 한다면 쉬는 시간 없이 1년, 365일, 24시간이 근로시간으로 봐도 과언이 아니에요. 진짜 마감 한 사흘 동안 총수면시간이 6시간 이런 경우도 많고 그러거든요. 일주일 중에서 하루, 이틀을 쉰다고 해도 이 사흘 동안 총수면시간이 6시간이라면 원래 여기서 잤어야 하는 시간이기 때문에 특별히 휴일이 아니죠.” (평론가 D)

생활시간 조사에 응한 만화가 A의 시간 사용을 살펴보면⁵⁷⁾ 만화가의 시간은 일반인과 낮과 밤이 완전히 정반대임을 알 수 있다. 만화가 A의 하루는 오후에 시작한다. 만화가 A는 13시에서 14시 사이에 기상하여 식사를 한다. 식사를 마친 후 작업실로 출근하여 18시경 저녁 식사를 하기 전까지 주로 작업과 관련한 자료 정리를 한다. 저녁 식사 후 자정까지는 독서를 하거나 배경 작업 또는 이미 작업한 콘티를 수정하는 등 상대적으로 간단한 작업을 한다. 본격적인 작업은 24시부터 시작된다. 이 작업은 새벽 5시나 6시까지 이어지는데, 이 시간에 주요 작업이 이루어진다. 이후 집으로 퇴근하여 취침에 들어간다. 이와 같은 생활 패턴이 반복되어 아이와 놀아주는 시간이 짧은 관계로 하루는 오후 8시경 작업실에서 화상통화를 통하여 부인 및 아이들과 대화를 나누기도 하였다.

한편 우리나라 만화가에게 요구되는 업무 부담은 매우 힘든 수준으로 보인다. 업무 부담으로 인하여 만화가로서 어느 정도 자리를 잡은 경우에는 혼자 일하기보다는 어시스턴트를 고용하여 같이 일하면서 효율성을 높이기도 한다. 특히 정기적으로 연재하는 웹툰의 경우, 특히 장편만화의 경우는 혼자서 작업하는 것은 거의 불가능하고 여러 명의 어시스턴트와

57) 만화가 A는 잡지나 포털에 연재하는 것 없이 순수하게 단행본 출간 위주의 활동을 한다.

작업한다.

“작가와 어시의 관계는 사람마다 달라요. 잘 나가는 작가들의 경우 구상에서 뼈대만 잡고 나머지는 다 어시들이 하고, 그런 경우는 어시들을 직원처럼 쓰게 되니까, 그런 사람들은 어느 정도 임금을 받죠. 그러면 임금생활자 처럼.” (만화가 A)

“웹툰은 작업량이 많아요. 따라서 고강도 노동이기 때문에 단순작업을 도와주기에 어시스턴트들을 활용하는 것이 많은 도움이 돼요. 임금은 1회당 지급하기도 하고, 한 달에 얼마씩 지급하기도 해요. 어시스턴트들의 수입은 평균적으로 40만~50만 원 정도예요.” (만화가 B)

업무 부담은 어시스턴트를 고용하는 것에 그치지 않고, 창작 과정 자체를 집단화하는 방식으로 나아가기도 한다.

“지금 현재 웹툰을 연재하고 있는데 일주일에 20페이지 이상을, 24페이지를 그려나가고 있거든요. (국제)행사 때 프랑스 작가나, 일본 작가나, 중국 만화작가들을 만나서 이야기를 하면 다들 혀를 내둘러요. 어떻게 그렇게 작업을 할 수 있냐? 지금 현 상황이 웹툰에서 2회 연재를 해야 하거든요. 1회 연재 분량이 최소 12페이지에서 15페이지라고 할 수 있거든요. 이에 많이 힘든 부분이 있어서 저희 같은 경우는 작가들이 모여서 분업화해서 진행을 하는 것이 더 낫다...” (만화가 C)

한편 온라인만화 시장에서 웹툰의 주요 유통 및 소비 매체가 된 포털 사이트와의 관계 속에서 작업수행과 관련한 문제는 보이지 않는다. 크게 만화의 내용이나 형식 등에 대한 간섭은 없다고 할 수 있다.

“오히려 그 정도 거대한 포털 같은 경우는 횡포라고 하는 것이 없을 거예요. 다 시스템화 돼버려 가지고, 어떻게 보면 건조한 관계죠. 일단 발탁되고 연재가 시작되면 별 거 없어요. 그냥 연재를 지속하고, 예전의 잡지 시스템처럼 (포털사이트의 웹툰) 편집자들의 영향력이 그렇게 강하지 않은 것 같아요. 직원 수도 얼마 안 되고, 그러다 보니까, 자기 작업실에 앉아서 계속해서 마감 시간만 맞추면서 살게 되는 거죠.” (만화가 A)

앞서 소득 관련 상황을 살펴볼 때 언급한 것처럼, ‘갑’과의 관계는 작업 방식과는 무관한 저작권 등의 소득 관련 계약 부분이다. 만화가들의 불공정 계약들은 주로 웹툰 시장이 생성되던 초기에는 일부 사이트에서 불공정 계약 등이 존재하였던 것으로 보인다. 물론 이전 1990년대 만화잡지 등이 융성하던 시기에도 있었던 일이었지만, 현재에는 만화를 발주하는 ‘갑’의 지위에 있는 포털사이트가 우월한 지위를 이용하여 불합리한 계약을 강요하는 경우는 없다고 볼 수 있다.

제6절 위험과 사회안전망

우리나라 프리랜서 만화가들이 처한 위험은 앞서 살펴본 신인 작가들의 낮은 소득 문제와 더불어 앉아서 오랜 시간 작업을 해야 하는 육체적 건강이라고 할 수 있다. 허리 통증, 소화불량, 시력 저하 등이 만화가들이 공통적으로 겪는 육체적 불편함이었는데, 이는 은퇴를 앞당기는 요인이기도 하다.

이번 심층면접에 응한 만화가들은 모두 30대의 젊은 나이였기 때문에 현재 커다란 질병을 가지고 있지 않았다. 그럼에도 불구하고 앞서 말한 만화가라는 직업적 특성에서 오는 육체적 통증 또는 불편함을 가지고 있었다.

“만화가들은 공통적으로 겪는 게 있죠. 허리, 어깨. (병원 치료는 안 받으셨나요?) 허리는 많이 받았죠. 물리 치료. 일 년에 몇 번씩은 계속 도지니까. 그 외 많이들 겪는 게 치질이나 위장. 한 서른 넘어가면 다들 발병이 될 겁니다. 하나는 백프로 생길 겁니다. 위장. 거의 밤에 작업을 하니까 위장 같은 경우는 분명히 생기고.” (만화가 A)

“허리, 어깨, 손목에 건강상의 문제가 있죠. 다음(daum) 소속 작가들은 건강검진이 있다고도 들었어요. 하지만 건강 문제는 다들 개인이 처리하고 있죠.” (만화가 B)

“제일 자주 듣는 것은 건초염이라구요. 바이올린 주자들이 많이 걸린다 그러더라구요.” (평론가 D)

이러한 증언을 감안한다면 만화가들은 오랜 시간 앉은 자세로 일하기 때문에 허리와 어깨에 무리가 많이 가며, 또한 밤샘 작업으로 인하여 만성적인 소화불량도 많은 것으로 보인다.

만화가들은 대체적으로 50세 전후까지 만화가로 일할 것으로 예상하고 있었다. 50세가 넘어가면 육체적으로 만화가의 작업을 견뎌내지 못할 것으로 생각하기 때문이다. 50세를 한계로 생각하는 이유는 무엇보다 노동시간이 길기 때문이다. 작은 밤샘 작업을 견뎌내기 힘들 것으로 보고 있다. 더불어 노안(老眼) 등의 문제로 작은 그림과 글씨를 그리고 써야 하는 데에 어려움이 있을 것으로 보고 있었다.

심층면접에 응한 만화가들은 아직까지 본격적으로 은퇴에 대하여 생각하고 있지는 않지만, 나이가 들면 작업 형태를 바꾸어야 할 것으로 생각하고 있었다. 물론 디지털화가 은퇴 은령을 더 늦추어 줄 수도 있지만, 현재와 같이 긴 호흡의 웹툰 연출 방식이 계속된다면 오랜 노동시간을 필요로 하는 작업을 해야 하는 점은 분명 위험 요소라고 할 수 있다.

“가능하면 오래 하고 싶기는 한데 현실적으로는 50을 넘어가면 문제가 좀 생길 것 같아요. 일단 제일 큰 것이 노안, 노안이 작은 그림을 오랫동안 그리는 직업이다 보니까, 노안이 오면 굉장히 힘들어지는 것 같아요. 선생님들 보면, 그런 것도 있고 노동시간이 워낙 긴 장르라서, 크게 성공해서 큰 작업실을 운영하지 못하는 한 혼자 일해야 하는데 그게 가능할까. 실제 지금 작업하시는 선생님들을 봐도 50세가 넘어가면 생산성이 떨어지는 것 같아요 ... 나이가 들면 작업 형태를 바꿔야죠. 시간을 적게 들이고 눈이 나빠도 할 수 있을 만한, 유럽 사람들처럼 큰 종이에다 그리던가 ... 시간이 좀 짧게 들이는 장르를 개발해야죠. 사실 만화가들의 노동시간이 긴 게 일본하고 한국만 그렇거든요. 짧은 시간 안에 많은 분량을 그려요. 사람들이 긴 이야기에 익숙하다 보니까. 동아시아 독자들이. 맞추다 보니까, 인기를 얻기 위하여 어쩔 수 없이 작가들끼리 출혈을 하죠.” (만화가 A)

따라서 젊을 때 작품이 크게 히트치지 못하여 재산을 많이 모아 놓지

않은 경우는 그냥 가난하게 은퇴를 하는 것으로 본다. 아니면 전혀 다른 사업으로 진출하는 경우도 있다. 따라서 만화가의 명성을 계속 유지하지 않는 한 직업의 생명력은 짧은 편이라고 할 수 있다. 만약 히트작을 지속적으로 낸다면 고령에도 많은 어시스턴트를 고용하여 만화가로서의 직업을 유지할 수도 있겠지만, 이는 극히 일부에만 국한될 것이다.

상대적으로 이른 은퇴가 예상됨에도 불구하고 은퇴를 대비한 특별한 방법은 없는 것으로 보인다. 프리랜서이기 때문에 개인사업자로서 지역에서 사회보험—국민연금과 건강보험—을 가입하는 것 말고는 별도의 은퇴나 일이 없을 때를 대비한 소득보장에 대한 특별한 대처는 못하고 있었다.

사실 대부분의 만화가들이 보험에 가입할 경제적 여유가 없는 것으로 보인다. 소득이 낮은 작가들은 국민연금 보험료를 내지 못하는 경우도 많은 것으로 보인다. 따라서 은퇴 또는 실업을 위한 별도의 민간 보험을 가입하는 경우도 거의 없다.

“평소 만화가들이 불만을 표하는 게 지역보험 가입자여서 직장인들보다도 많이 못 버는데 지역보험으로 보험료를 내야 하니까. 그런 부분은 사업자 쪽에서 보조를 해준다거나, 아니면 작업 실적을 가지고 근거가 되면은 일을 하지 않는 시기에는 실업급여가 된다거나 … 보통 많은 신인 작가들이 두 번째 작품에서 무너지는데, 세 번째 작품까지 들어갔다는 것은 독자들에게 인정을 받았다는 것이죠. 대부분 30대 중반에 중도 포기하는 경우가 많은데, 이 때 소득이 없을 때 몇 달의 혜택이라도 큰 도움이 될 것으로 보인다는 거죠.” (만화가 A)

“대부분의 작가들이 노년을 생각하지 않고 있어요. 당장의 수입에 급급해서 먼 미래를 준비하지 않는 거죠. 국민연금도 납부하지 않아요.” (만화가 C)

이와 같은 현실을 감안한다면 대다수의 만화가들이 직업적 특성으로 인하여 이른 은퇴가 예상됨에도 불구하고 이에 대한 대처는 매우 미흡한 것으로 보인다.

제7절 요약 및 시사점

이제 우리나라의 만화시장은 웹툰이 주도하는 온라인시장이 주도하는 것으로 볼 수 있고, 이러한 상황은 앞으로 더 강화될 것으로 보인다. 만화 잡지 및 단행본 중심의 출판만화시장 비중이 줄어들고 온라인만화시장 비중이 늘어나면서 만화가라는 직업은 큰 변동을 겪었다고 볼 수 있다.

무엇보다 만화가가 되기 위한 전통적인 문하생 제도는 더 이상 유효한 제도로 활용되지 않는다. 예전 문하생 신분으로 10여 년 동안 기성 만화가 화실에서 교육받으며 만화가로서 데뷔하던 방식에서 이제는 독학을 통하여 만화가에게 필요한 기능들을 습득하고, 인터넷 공간에 작품들을 발표하며 만화가로 데뷔하는 방식으로 변화였다. 이전 방식에서는 문하생으로 훈련받는 중에 만화가와 만화출판사 편집자들에 의해 발탁되어 만화가로 데뷔하였다면, 이제는 만화 소비자들에게 직접 자신의 작품을 공개하고 인기를 얻게 되면 포털사이트 담당자와 계약을 하며 포털사이트에 만화를 연재하는 방식이 만화가가 되는 주된 방식이 되었다.

현재와 같은 웹툰 중심의 만화시장은 만화가가 되는 데에 필요한 시간을 줄여주고 작품을 발표할 매체가 인터넷 사이트로 개방됨으로써 만화가가 되는 진입장벽을 크게 낮춰주었다고 할 수 있다.

그러나 온라인이라는 확장된 공간이 만화가의 경제적 처우를 올려준 것은 아니다. 대다수 만화가들의 소득은 원고료에만 의존하는 경우가 많은데 원고료 수준은 예전에 비하여 크게 나아지지 않았기 때문이다. 물론 만화는 ‘원소스 멀티유즈’로서 과거에 비하여 경제적으로 수익을 올릴 가능성은 더 높아졌다. 웹툰시장이 주류가 되면서 만화 소비의 저변 확대가 이루어졌을 뿐만 아니라 영화나 게임, 드라마 등 다른 문화콘텐츠로 판매되는 경우가 많아져 2차 수익이 창출될 가능성이 높아졌기 때문이다. 그럼에도 불구하고 2차 수익을 올릴 수 있는 기회는 아직까지 일부 스타 작가에만 해당한다고 보는 것이 현실이며, 대부분의 작가는 2000년대 초반 수준에 묶여 있는 원고료에 의존한 채 최저 원고료를 받는 작가들은 매우

낮은 소득을 올리는 것으로 나타났다. 소수의 대형 성공 사례를 기대하며 대다수가 열악한 현실을 견뎌내고 있는 것이다.

만화가는 오랜 시간 앉아서 작은 그림과 글씨를 그리고 쓰는 작업적 특성으로 인하여 고령에도 계속해서 일할 수 있는가가 불투명한 직업이라고 할 수 있다. 어시스턴트를 고용할 수 있지 않으면 50대에도 지속하기가 어려울 것으로 예상된다. 50세를 전후한 은퇴가 예상됨에도 불구하고 은퇴를 대비한 경제적 대처나 직업 전환에 대한 대처는 미흡한 것으로 나타났다.

결국 프리랜서 만화가들이 현재 처한 가장 큰 위험은 경제적인 것이다. 만화가들의 현안도 최저 원고료 인상, 저작권료 개선 등 경제적인 문제들이다. 원고료 인상은 어시스턴트 고용 등의 방식을 통해 장시간근로의 문제도 어느 정도는 해결해 줄 것으로 생각한다.

사실 이러한 문제들을 해결하기 위해서는 무엇보다 만화가 자신들이 이해관계를 조직하고 대응하는 것이 필요하다. 만화 분야 일각에서도 만화가들의 이해관계를 조직할 연대조직의 필요성을 제기한다(성상민, 2012).

그러나 만화가라는 직업은 창작이라는 특성으로 인하여 어떤 집단적인 체제를 갖추기 어려운 직업으로 보인다. 특히나 2차 수익 여부로 인하여 커다란 수입을 올리는 스타 작가가 존재하는 반면에 최저임금 수준의 원고료로 생활을 영위하는 작가도 있는 등 양극화가 존재하고 대부분 개별적으로 작업을 수행하기 때문에 연대조직을 구성할 시간적 여유가 없기 때문일 수 있다.

프랑스에서는 만화가들이 노조를 결성하였다. 2007년의 일인데, 3년이 지난 2010년의 조합원 수는 200여 명이다(전체 전업 작가는 약 1,400여 명으로 추정). 노조 결성 이전에는 같은 출판사에서 일을 하는 작가들이나 서로 안면이 있는 작가들끼리의 소규모 모임들만 존재하였는데, 법률적으로 만화가를 보호하는 시스템이 존재하지 않는 것이 만화가들에게 불이익을 준다고 보고 「전국작가작곡가노조」의 만화분과가 설치되었다(박경은, 2010).

프랑스 만화가노조에는 작화가, 스토리 작가, 채색가 등 만화 제작에 관련된 모든 이들이 가입할 수 있다. 만화가노조는 개별 작가들의 결속과

권익을 보호하기 필요한 자원을 제공함과 동시에 만화가들의 공공의 이익을 도모한다. 특히 만화가의 직업과 관련된 제도에 관심을 갖고 과세 조정에 관한 협의, 사회보장과 은퇴에 대한 제도 개선 등에 힘쓰고 있다(박정은, 2010). 예를 들어 작가에게 불리하게 관행으로 굳어버린 시청각 저작권 문제, 도서관 대출관리에 대한 재평가, 판매촉진을 위한 사인회에 초대된 작가들에 대한 보수 지급, 신인 작가들의 진로상담 등이다.

우리나라는 예전부터 단순한 소모임을 넘어서는 한국만화가협회(1968년 창설)나 우리만화연대(1992년 창설) 등의 만화가 조직들이 존재해 왔다. 그러나 급변하는 현재의 변화된 만화시장 상황 및 만화가들의 이해관계를 제대로 대변하지 못한다는 의견이 있다. 사실 그간 너무 빠르게 시장 상황이 변해 온 데다가 만화가라는 직업적 특성상 조직 활동의 필요성을 잘 느끼지 못하는 상황이었기 때문이다.

따라서 만화가들의 조직은 프랑스에서와 같이 노조라는 형식을 가질 수도 있고, 아니면 최근 우리 사회에 대안적인 조직 형태로 모색되고 있는 협동조합 형식도 가능하리라 본다.

2012년 12월 협동조합법이 시행되면서 출판, 미술, 디자인, 연극, 음악 등 문화예술계에서 협동조합 설립이 활발히 모색되고 있다. 협동조합은 조합원이 공동으로 소유하고 출자액과 상관없이 1인 1표로 운영하는 조직이기 때문에 창작 활동을 하는 예술인들에게 잘 맞는 조직으로 보고 있다. 만화 분야에서도 이미 협동조합 결성의 움직임이 시작되었다. 구글 검색을 통해서 3~4개 정도의 만화 관련 협동조합 결성에 대한 정보를 볼 수 있다.

한편 앞서 살펴본 만화창작집단 ○○○과 같은 법인 구성 또한 하나의 대안적 형태가 될 것으로 보인다. ○○○는 당초 2명의 작가 모임에서 시작하여 법인으로 전환한 것인데, 작가들을 위한 매니지먼트사 또는 기획사와 같은 성격으로 운영하며, 여러 명이 작업을 분업화하여 효율성을 높이고, 개인 대 법인이 아닌 법인 대 법인의 계약을 통하여 발주자와 보다 대등한 관계에 놓일 수 있다. 또한 외부로부터 작품에 대한 투자를 유치하기도 하며, 조달청에서 정부 발주사업에 대한 입찰 자격이 생기기도 하는 등 여러 가지 장점이 많은 것으로 보인다.

따라서 1차적으로 만화가들이 법인 또는 협동조합 등의 형태로 만화가 개인들의 소득이나 건강상의 위험을 집단적으로 대처할 수 있다면, 2차적으로는 이들 조직들의 연대조직을 구성함으로써 보다 공통적인 만화가들의 이해관계를 조직하고 관련 이해관계자와 협상에 나갈 수 있을 것으로 보인다.

이를 통해 원고료 현실화, 산재·고용보험 등의 사회보험 가입 추진, 저작권료 개선 등의 해묵은 만화가들의 과제를 해결할 수 있을 것으로 보인다.

제 6 장

사례 연구 3 : 방송 피디(PD)

제1절 연구의 개요

1. 연구의 과제

이 논문은 프리랜서 근로자의 사회안전망 실태를 분석하기 위한 연구의 일환이다. 프리랜서 방송 피디(producer: 제작자, 이하 PD)를 사례로 그들이 직업상 직면하는 위험과 그에 대한 사회적 안정망의 실태를 밝히는 것을 과제로 한다. 프리랜서 방송인력 가운데 프로그램 제작에 중심적 역할을 하는 피디를 대상으로 하며, 그 가운데서도 방송영상 프로그램을 제작하는 다큐멘터리 및 교양 피디에 한정하여 논한다. 드라마 피디, 예능 피디, 스포츠 피디 등은 대상에서 제외된다.

방송산업은 1990년대 이후 크게 증가한 방송콘텐츠 외주제작과 다단계 하도급 생산으로 인해 취업형태가 다양화하고, 프리랜서 취업자를 다수 이용하는 대표적 산업 가운데 하나가 되었다. 프리랜서 피디를 비롯한 방송산업의 프리랜서 근로자는 프로그램 제작의 도급계약 또는 위탁계약에 의해 업무를 수주하건 개인 청부업자(자영업자)로 취급되어 피고용자를 대상으로 적용되어 오건 노동권 보장과 사회보험 적용으로부터 배제되어 왔다. 최근 사회보험 가입 자격을 확대하고는 있지만 이들에 대한 사회적

안전망은 여전히 취약한 상황이다.

방송콘텐츠 제작에 있어서 외주 비중이 커짐에 따라 방송산업의 발전을 위해서는 영세한 상태에 있는 외주제작사의 역량을 강화하지 않으면 안 된다. 프리랜서 피디를 중심으로 한 프리랜서 방송인력의 양성과 활용은 외주제작사의 역량 강화를 위한 필수적인 요소이며, 이를 위해서는 숙련향상과 그에 조응하는 적절한 보수, 그리고 직업생활의 안정을 위한 사회보장체계의 구축이 필요하다.

본고에서는 프리랜서 피디들의 사회보장의 전제적 배경이 되는 직업생활의 제 양상을 조사한다. 먼저, 피디로서의 숙련형성 과정과 프리랜서 전환의 배경을 살펴본 후 업무 수주계약과 수행방식에 대한 분석을 통해 프리랜서 계약과 노동의 실태를 구명한다. 다음으로 프리랜서 피디가 직업상 부딪치는 위험을 일감과 소득, 직업 의식과 노동권 측면에서 살펴본다. 마지막으로 이러한 직업상의 위험에 대한 프리랜서 피디들의 사회적 안전망의 적용 실태와 문제점을 분석하고, 몇 가지 정책적 시사점을 제시한다.

2. 연구 방법

이 연구에서는 다큐멘터리 및 교양 프로그램을 제작하는 3명의 프리랜서 피디를 대상으로 인터뷰를 실시하였다.

3명의 인터뷰 대상자는 10년 이상의 피디 경력을 갖고 있으며, 현재 프리랜서 피디로서 활동하는 사람 가운데서 선정하였다. 그 가운데 1명은 거의 전적으로 사업자등록에 의한 ‘개인사업자 방식’을 이용하여 방송 프로그램을 제작하고 있다. 다른 2명은 방송 프로그램을 사업자등록을 별도로 행하지 않는 ‘미등록사업 방식’에 의해 수주하여 제작하고 있다.

인터뷰 내용은 전체 연구에 공통으로 사용하도록 마련된 설문을 이용하였다. 조사 내용은 크게 보아 프리랜서 피디의 인적자본 축적과 직업선택, 업무계약과 업무수행, 직업상의 위험과 사회적 안전망에 관한 사항이다. 면담자에 대한 인터뷰는 2013년 5월부터 7월에 걸쳐 실시하였다.

<표 6-1>에서 보듯이, 인터뷰 대상 3인의 연령대는 40대 중반 1명, 30

〈표 6-1〉 인터뷰 대상 방송 PD의 개요

	현직	연령	학력	주요 경력	프리랜서사 업형태	가족
피디 A (남)	피디(다큐)	40대 중반	대졸(법학)	- 외주제작사 종업원(카메 라촬영직 : 보조→카메라 맨→감독) - 프리랜서(2002년~현재)	개인사업체	결혼, 자녀
피디 B (여)	피디(다큐) 및 개인사업	30대 중반	대졸(문예창작, 국어국문학 복 수전공)	- 외주제작사 및 지방민방 고용(조연출→피디) - 프리랜서(2006년~현재)	프리랜서, 개인사업체	결혼
피디 C (남)	피디(다큐)	30대 중반	대졸(수학전공, 신문방송학 부 전공)	- 외주제작사 고용(조연출 →피디) - 프리랜서(2009년~현재)	프리랜서	결혼, 자녀 1명

대 중반 2명이다. 피디 A(이하 A)와 피디 C(이하 C)는 남자이며, 피디 B(이하 B)는 여자이다. 학력은 모두 대졸이며, 전공은 각각 법학, 문예창작(국어국문학 복수전공), 수학(신문방송학 부전공)이다. 케이블TV사나 외주제작사의 종업원으로 방송직에 입직하여 피디로 승진하였으며, 그 후 프리랜서 피디로 전환하였다. 방송 피디의 경력은 3인 모두 10년 정도이다. 그리고 A는 2002년, B는 2006년, C는 2009년에 프리랜서 피디로 전환하였다. 따라서 프리랜서 피디로서의 경력은 A가 11년으로 가장 길고, B는 7년, C는 가장 짧은 4년 정도이다. 프리랜서의 사업 형태는 전술한 바와 같이 미등록사업 방식과 개인사업자 방식이 있다. A는 개인사업자 방식, B는 미등록사업 방식 및 개인사업자 방식, 그리고 C는 미등록사업 방식을 취하고 있다. 프리랜서 3명 모두 결혼하였으며, B는 아직 자녀를 두고 있지 않다. 이에 비해 A는 자녀 2명, C는 자녀 1명을 두고 있다. 3인 모두 현재 거주지와 주된 활동지는 서울이다.

3. 방송 프로그램의 생산과 관련 직무

방송 프로그램의 생산은 통상 기획(pre-production), 제작(production), 후반부작업(post-production) 등 세 단계로 나뉜다. 제작 단계는 촬영작업이 주공정이며, 이를 기준으로 전공정과 후공정으로 나뉘어 있는 셈이

다. 제작 단계별로 대표적인 직종은 사진 제작 단계에서는 프로듀서(producers: 제작자), 제작 단계에서는 연출자(directors), 후반부작업 단계에서는 편집자(editors)이다(강익희·윤재식, 2002:56; 황준욱, 2006:172; 이종구 외, 2006:14). 다만, 우리나라에서는 통상 제작자와 연출자가 구분되어 있지 않고, 피디(PD)는 연출만이 아니라 기획 구상까지도 하는 제작자로서의 성격을 갖고 있다(조재훈·신영주·조덕현, 2000:28).

방송 프로그램은 현재 연출자와 제작자의 구별 없이 담당 피디가 중심이 되어 프로듀서 시스템(producer system)에 의해 제작된다. 이 프로듀서 시스템에서는 제작의 전 과정을 감독하는 피디(프로듀서)를 중심으로 제작진과 기술진, 출연진이 공동으로 제작에 참가한다. 제작진(staff)에는 피디, 디렉터(연출, 가감독), 작가, AD(조연출, 조감독), 제작 보조의 직무가 속한다. 기술진(crew)에는 기술감독, 오디오엔지니어, 조명감독, 미술감독, 플로어매니저, 카메라촬영(camera operator), 비디오엔지니어가 속한다. 그리고 출연진(cast)에는 탤런트(배우, 가수, 무용수, 코미디언), 일반 출연자의 직무가 있다(『매스컴대사전』).

<표 6-2>는 방송산업의 상세한 직무 구분을 보이고 있다(황준욱, 2006:186). 직군은 크게 보아 기획, 제작, 유통 등으로 구분된다. 방송사의 프로그램은 기획을 담당한 책임피디(CP)의 주도하에 제작된다. 그리고 제작 과정의 책임을 맡고 있는 직무가 바로 담당피디(PD)인 것을 확인할 수 있다.

우리나라의 방송산업에서는 1990년대 이후 케이블방송 등 새로운 방송 방식의 도입과 정보기술의 발달을 배경으로 방송콘텐츠(프로그램) 제작이 크게 늘고, 비용절감을 위한 외주화 전략으로 인해 외주제작이 크게 증가하였다. 지상파방송사의 ‘외주제작 방송 프로그램’ 편성 비율 상한 40%의 규제(방송법 시행령 제58조)는 외주제작사(독립제작사)를 보호하기 위한 것이지만 실제로는 제작비용을 경감하기 위한 외주제작의 법적 근거로서 기능해 왔다.

방송산업의 환경변화와 외주제작의 증가에 따라 방송산업의 산업구조가 중층화되고 취업형태 또한 크게 다양화되었다. 방송사의 프로그램 제작 업무는 외주제작사를 연결고리로 하여 다양한 취업형태의 방송인력에

〈표 6-2〉 방송산업 직무 구분

직군		직무
기획		책임프로듀서(CP), 구성작가(보조작가), 주연급 출연자 매니저
제작	제작 책임	담당 프로듀서(PD)
	제작 조정	조감독(AD), 무대감독(FD), 미술감독, 촬영감독, 조명감독, 음향감독, 기술감독
	제작 실행	편집기사, 녹음기사, 컴퓨터그래픽(CG) 디자이너, 자막기사, 기록담당자, 카메라맨, 조명보, 출연자, 매니저, 분장사, 의상디자이너, 코디네이터, 소품 담당자, 소도구 담당자
유통		송출 담당자, 제작 편성 담당자, 영업/마케팅 담당자
경영 관리 기타		투자자, 컨설턴트, 변호사, 일반 관리자(회계, 인사, 섭외, 기록 등), 기사 등

자료 : 황준욱(2006 : 186).

게 다단계로 하도급되고 있다. <표 6-3>에서 보는 것처럼 정규직 이외에 다양한 취업형태의 방송인력이 프로그램 제작에 참여하고 있다. 프로그램 제작은 프로그램별로 정규직과 다양한 취업형태의 비정규직이 함께 참여하는 방식으로 이뤄진다. 특히 외주제작사에 의한 프로그램 제작은 하도급 구조의 말단에 위치하는 프리랜서들에 의해서 담당되고 있다. 실제의 프로그램 제작은 프리랜서 피디를 중심으로 다양한 직무의 프리랜서 취업자가 참가하는 작업팀에 의해서 이뤄진다.

<표 6-4>와 <표 6-5>는 방송산업의 직무별 종사자 현황을 보이고 있다. 방송영상 독립제작사를 제외한 방송산업⁵⁸⁾의 경우, 2011년에 전체 종사자는 32,443명이고 이 가운데 방송 PD직 종사자는 4,573명이다. 전년도 대비 12.8% 증가하였다. 외주 프로그램 제작을 하는 방송영상 독립제작사의 경우, 2011년에 전체 종사자는 5,923명이고 이 가운데 PD직은 2,138명으로 31.6%이라는 매우 큰 비중을 차지하고 있다. 전년도 대비 61.2%의 매우 커다란 증가세를 보인 것이다. 방송산업 전체의 피디 6,711명 중 약 32% 정도에 해당하는 2,138명의 피디가 외주제작사에 종사하고 있는 셈이다. 통계상 독립제작사에 종사하는 것으로 되어 있는 PD의 다수는

58) 지상파방송, 유선방송, 위성방송, 방송채널사용사업, 인터넷영상물제공업 등의 업종이 이에 속한다.

〈표 6-3〉 방송인력의 취업형태에 따른 분류

취업형태			내용	
정규직			회사와 기간을 정하지 않은 근로계약을 맺고 있는 경우	
비 정 규 직	직접 고용	계약직	상시	계약직, 임시직 등으로 불리지만 정년이 보장된 경우
			한시	근로계약기간이 정해져 있고 일정기간(1개월, 6개월, 1년, 3년 등) 단위로 재계약을 하는 경우도 포함
		바우처	프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우	
		임시직	근로계약기간이 따로 정해져 있지 않고 업무의 필요에 따라 일시적으로 고용되는 경우, 일용직, 촉탁직, 아르바이트 등으로 불리는 경우도 포함	
	간접 고용	파견	파견법에 따라 허가받은 파견업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 업무상 지시·감독은 사용자업체(신문 방송사)인 회사로부터 받은 경우	
		용역	용역업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 근무는 사용자업체인 회사에서 하며, 사용자업체로부터 직·간접적으로 지시·감독을 받는 경우. 용역 이외에도 ‘도급업체’, ‘협력업체’ 등에 고용되어 있는 경우도 포함	
특수고용			회사와 개별적으로 도급계약, 위탁(위임)계약 등을 맺고, 일한 성과에 따라 보수를 받는 경우. 흔히 개인사업주(자영업자)로 취급받고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 내는 경우가 많음. 여기에는 프리랜서 작가, 리포터, PD 등이 있음.	

자료: 전국언론노동조합(2004:6).

〈표 6-4〉 방송산업 직무별 종사자 현황

(단위: 명)

	임원	관리 행정	방송직					기술직	연구직	영업 홍보	기타	전체
			기자	PD	아나 운서	제작 관련	기타					
2009	948	4,805	3,172	3,894	750	3,421	1,080	4,954	198	4,123	2,621	29,966
2010	936	4,772	3,279	4,054	727	3,387	1,205	4,579	372	4,371	2,196	29,878
2011	784	5,562	3,660	4,573	782	3,874	1,561	4,482	368	4,383	2,414	32,443
전년 대비 증감률(%)	▽16.2	16.6	11.6	12.8	7.6	14.4	29.5	▽2.1	▽1.1	0.3	9.9	8.6
연평균 증감률(%)	▽9.1	7.6	7.4	8.4	2.1	6.4	20.2	▽4.9	36.3	3.1	▽4.0	4.1

자료: 한국콘텐츠진흥원(2012), 『2012 콘텐츠산업통계』.

〈표 6-5〉 방송영상 독립제작사 직무별 종사자 현황

(단위: 명, %)

	관리/행정직 (임원 포함)	PD	아나 운서	기술	영업/ 홍보직	기타	전체
2009	1,029	1,329	53	1,363	339	635	4,748
2010	1,022	1,326	52	1,366	332	608	4,706
2011	1,107	2,138	37	859	217	1,565	5,923
비중	18.7	36.1	0.6	14.5	3.7	26.4	100.0
전년 대비 증감률	8.3	61.2	▽28.8	▽37.1	▽34.6	157.4	25.9
연평균 증감률	3.7	26.8	▽16.4	▽20.6	▽20.0	57.0	11.7

자료: 한국콘텐츠진흥원(2012), 『2012 콘텐츠산업통계』.

사실상 프리랜서 방식으로 일하고 있다.

제2절 프리랜서 방송 피디의 인적자본 축적과 직업선택

1. 방송 피디의 진입경로

앞의 <표 6-3>에서 본대로 면담자의 대학 학부 전공은 특별히 방송 관련 학과에 한정되어 있지는 않지만 재학 시부터 방송관련 직업에 관심을 가지고 있었던 것으로 여겨진다. A와 B는 대학 재학 시 영상제작 동아리 활동을 하였으며, 이미 그때부터 방송직 진로에 관심을 가졌다. 학부 졸업 후 방송관련 전문 훈련기관에서 소정의 과정을 수료하였으며, 수료 후 또는 수료에 즈음하여 방송직에 취업하였다. A는 대학부설 방송아카데미(6개월 과정)를 수료하였으며, B는 KIPA 디렉터스쿨 제작디렉터과정(10개월 과정: 제2기)을 이수하였다.⁵⁹⁾ 이들에 의하면 연출, 작가, 영

59) 문화관광부 지원의 KIPA 디렉터스쿨은 2002년 12월 방송 환경의 변화에 대응하여 방송사 외부에서 PD 양성을 통해 독립제작을 지원하기 위해 설립되었다. 제

상제작, 방송기술 등의 방송관련 직업 프리랜서 중에는 대학부설 아카데미나 KIPA 디렉터스쿨과 같은 교육훈련기관 수료자들이 많다고 한다.

“그래서 방송계로 진출하려고 했는데, 등록금도 없었고, 그래서 돈도 없었고 해서 직장생활 하다 보니까 뭐 이렇게 여유도 있고, 나이도 있고 해서 한 번 시도를 해봐야겠다고 해서 사표 내고 서강대 아카데미 1기였었어요, 그때 1기, 그 공고를 보고 1기로 지원을 한 거죠. 그래서 인연이 되어서 이 쪽으로...” (피디 A)

“디렉터, 그러니까 마케팅 디렉터, 그리고 프로그램 디렉터를 키우는.. 양성시키는 거죠. 그래서 뭐 한 사람당 그때 제가 듣기로는 2, 3천만 원을 1년 동안 투자를 해서 키운다고 얘기를 들었거든요. 그러니까 외주정책이 시작이 됐잖아요. 외주 프로그램 제작하는 정책이 시작되면서, 이 PD들이 필요하다는 것을 여기서 이제 알고, 이런 스쿨을... 지금도 있어요. 그 스쿨은, 10기까지 나온 거...” (피디 B)

“KIPA, 뭐 SBS 프로덕션... 아카데미.. 그리고 MBC 아카데미, 서강 아카데미, 아카데미 되게 많잖아요. 그런 아카데미 통해서 오는 경우도 있고, 그런 아카데미 안 하고 대학교에 신방과 애들이나 뭐 이런 사람들은 그냥 바로 오는 경우도 많아요.” (피디 B)

C는 방송 피디 진입경로가 다르다. C는 졸업 후 3년 정도 수석학원 운영 및 강사로서 많은 수입을 얻은 후 언론계 취직(‘언론고시’)을 준비하던 중 학교에서 외주제작사(프로덕션)의 채용광고를 보고 지원하여 방송 일을 하게 되었다. 대학에서는 언론에 관한 이론을 배웠을 뿐 구체적인 실무를 공부하지 않았으며, 관련 동아리 활동을 한 적이 없다. 방송관련 교육훈련기관에서 특별히 훈련을 받은 적도 없다. 카메라 촬영에 관한 지식이 전혀 없이 외주제작사의 공채에 지원하여 취업하였던 것이다.

2. 방송직 경력과 프리랜서 방송 피디 전환

가. 방송직 취업과 방송 피디 입봉

면담자들은 케이블방송사나 외주제작사를 통해 방송직에 취업하였다. 카메라촬영보조나 조연출로 시작하여 카메라맨과 카메라감독, 연출자의 커리어를 쌓아가면서 방송 피디로 승진하였다. 최초 입직한 회사에서는 직접고용의 정규직으로 근무하였다. 그 후 직장을 옮기면서 계약직이나 외주제작사 소속 프리랜서, 즉 ‘유사(類似)프리랜서’를 거쳐 ‘독립프리랜서’로 전환하였다.⁶⁰⁾

A는 대학부설 방송아카데미 수료 후 1996년경에 당시 설립 붐이었던 케이블TV사에 정규직 사원으로 취직하여 영상카메라촬영부서에 배치되었다. 카메라보조로 시작하여 1년여 만에 카메라맨(사수)을 거쳐 카메라감독으로까지 승진하였다.⁶¹⁾ 2002년 방송사가 부도로 폐쇄될 때까지 6년 7개월간 근무하였다. 폐쇄에 따른 퇴직과 더불어 카메라맨에서 피디로 전환하였으며 피디 전환 시부터 프리랜서 피디로 활동하고 있다. 따라서 A의 경우 한 사람 몫의 피디로서 데뷔한다는 의미를 갖는 방송 피디 ‘입봉’⁶²⁾은 2002년에 이루어진 셈이다.⁶³⁾

60) ‘유사프리랜서’는 외주제작사에 소속된 종속적 프리랜서를 말한다. 이에 비해 ‘독립프리랜서’는 외주제작사나 방송사에 소속되어 있지 아니한 독립계약자이다. 이 승렬 외(2012)는 프리랜서를 해당 프로젝트에만 참가하는 ‘프로젝트형 프리랜서’, 해당 프로젝트가 끝나더라도 다른 일에 다시 참가하는 ‘상시고용형 프리랜서’로 구분하고 있는데 상시고용형 프리랜서는 유사프리랜서일 가능성이 높다.

61) 1990년대 후반 당시 카메라맨(사수) 승진에만 1년이 걸리고, 카메라감독 승진에는 총 2~3년 정도 걸린 것이 통상적이었다. 이에 비하면 상당히 빠른 조기승진이다.

62) 입봉은 영화 감독, 드라마 감독, 피디, 카메라맨 등이 처음으로 영상물을 만드는 것을 의미한다. 예컨대 도제(보조) 기간 수료 후 한 사람 몫의 독자적인 카메라맨, 피디(연출자)로 선다는 뜻으로 쓰이며, 카메라 입봉, 피디 입봉으로 불린다. 입봉이 되면 통상적으로 제작진 소개 화면에 자신의 이름이 나온다. 입봉의 어원은 일본어의 ‘잇뽀(一本)’에 있는 듯하다. 일본에서 ‘잇뽀’은 원래 한 사람 몫의 기능(노래, 무용, 샤미센 등)을 갖는 ‘게이사(芸者. 또는 芸妓)’에 대해서 쓰였다(이종구(2009), 『大辭林』, 三省堂, p.296).

63) A는 2002년 프리랜서 피디 전환 후 시민운동단체(환경운동연합)에 취직하여 2009년까지 근무하면서 임금 명목으로 일정 액수를 받았지만 동시에 프리랜서

“거기(‘**방송’이라고 하는 교육전문채널)서 영상 제작을 배웠기 때문에 영상카메라로 일을 했죠. 카메라 부서에서 일을 했었죠. 촬영 쪽에. 그것도 들어가자마자 처음에 1년 정도 보조, 정규직이었는데 보조였죠. 그래도 거기는 4대보험 같은 건 해줬는데, 정규직이었지만, 처음부터 카메라 감독이 된 게 아니라, 한 1년 정도는 이렇게 선별해서 카메라 입봉을 시켜준다고 하거든요, 저희들은. 그래서 1년 정도 하다가 카메라감독이 된 거죠. 사수도 있고, 지금은 빠르지만, 그때는 2~3년 걸렸어요. 입봉하려면.” (피디 A)

B는 KIPA 디렉터스쿨 수료에 즈음하여 2003년 11월에 외주제작사에 취업하여 3개월간의 수습(보조)을 거친 직후 퇴사하여 2004년에 다큐멘터리 전문의 외주제작사에 정사원으로 취직하였다. 이 제작사에서 주 단위로 편성되는 프로그램의 촬영 및 조연출을 담당하면서 관련 기능을 익히고 피디로 입봉하게 되었다. 입직하여 입봉까지 1년 반 정도가 소요된 셈인데 급여 체불 등의 문제로 2005년 이 제작사를 퇴직하여 방송사(지방민방)로 이직하게 된 것을 계기로 프리랜서 피디로 전환하였다. 다만 이 시점에서는 사실상 이 방송사에 전속된 피디, 즉 유사프리랜서였다. 외주제작사에 소속되지 않는 본질적인 의미의 프리랜서 피디로 전환한 것은 배우자를 따라 서울로 옮겨 활동한 2006년 이후이다. 제작사에 소속되지 않고 외주제작사나 방송사의 외주 업무를 수주하면서 프리랜서로서 일하고 있다. 그리고 2009년부터는 개인사업자등록을 하여 박물관이나 기업체를 상대로 기록물 및 홍보영상 제작 사업을 겸하고 있다.

C는 2003년 외주제작사에 정규직으로 취직하여 조연출로서 피디를 보조하면서 작업공정 메커니즘을 배우는, 소위 도제식 훈련을 받았다. 1년 반 만에 연출 입봉을 하게 되었는데 당시 본인은 매우 열의가 있는 편이었다고 한다. 2006년 6월 이직 시까지 조연출로 2년, 피디로 1년 반 정도 일하였다. 이직 후 사실상 외주제작사(방송사의 자회사) 소속의 프리랜서 피디 또는 계약직 피디로서 일하였다. 보수액의 3.3%가 원천징수되는 방식의 사업소득으로 보수를 받았다. 2006년부터 명확히 프리랜서로 전환한 2009년 6월까지의 사실상 주로 외주제작사에 소속된 유사프리랜서로

서 활동하였다고 할 수 있다.

위의 사례에서 방송직 교육훈련 및 피디 경력과 관련하여 확인되는 점은 다음과 같다.

첫째, 면담자들은 처음 입직한 케이블방송사나 외주제작사에서 카메라 보조 또는 조연출로 시작하여 일하면서 기능을 익히고 한 사람 몫의 피디로 입봉하게 되었다. 대체로 초기의 근무 회사에서는 정규직으로 일하였다. 피디 입봉 후에는 회사를 옮기면서 유사프리랜서로 일하였으며, 이러한 과정을 거쳐 독립프리랜서 피디로 전환하여 일하고 있다. 외주제작사에 소속되어 유사프리랜서 피디로서 일하는 과정을 거쳐 프리랜서로 전환하였음을 확인하는 것이 중요하다.

둘째, 사실상 외주업체에 전속되어 일하는 경우에도 자영업자로 취급되어 보수의 3.3%가 원천공제 방식의 사업소득으로 보수를 지급받았다는 점이다. 노동자성이 강한 유사프리랜서임에도 불구하고 자신을 그냥 ‘프리랜서’로 인식하고 있는 경우가 많다.

“월급을 받았죠. 월급인데 세금 3.3%를 댄 나머지... 원천징수를 하고 나머지를 받았죠. 모든 직원들이 그렇게 받았습시다.” “사실 한국에서 프리랜서들이 정직원인 아니면 다 그런 관계로 되어 있어요. 관행인 것인지 잘 모르겠지만 오래 전부터 그렇게 해왔던 걸로...” (피디 C)

셋째, B와 C의 사례에서 보듯이, 처음부터 연출직을 지향한 경우 1년 반이라는 단기간에 피디 입봉이 이뤄졌다는 점이다. A의 피디 입봉 기간이 6년 7개월로 긴 것은 카메라직에 취업해 같은 직무로 장기간 종사했기 때문이다. 단기간에 피디 입봉이 이뤄지는 만큼 같은 피디라 하더라도 그 숙련 정도에 상당한 차이가 있기 마련이다. 최근에는 조연출 구인난 때문에 피디 입봉 기간이 1년으로 더욱 단기화하는 경향이 있다고 한다.

“저는 늦은 편입니다. 요즘은 1년 안에 다 입봉을 합니다. 아카데미 같은 곳에서 다들 정보를 듣고 오는 편이니깐 1년 안에 입봉을 안 시켜 주면 다들 나가버리죠. 그래서 1년 안에 입봉을 합니다.” “이쪽 일은 무형의 일인데 단순히 일한 기간이 중요한 게 아니라 그만큼의 능력이 있어야 할 수 있는 것인데 나가버리니까 퀄리티가 안되더라도 일단 입봉을 시켜 주죠.

유입되는 인원도 많은 반면에 또 구인난은 심합니다. 실력 있는 PD가 없으니까.” (피디 C)

나. 프리랜서 피디 전환

A는 정규직으로 일하던 외주제작사가 부도가 나서 퇴사한 것을 계기로 프리랜서 피디로 전환하였다. 프리랜서로서의 최초의 연출(피디 입봉)은 외주제작사를 통하지 않고 지상파방송사와의 직접적인 계약에 의해 이뤄졌다. 자신이 기획한 것을 방송사에 직접 제안하여 방송사의 책임피디(CP)와 계약을 하는 방식(구두계약)으로 업무를 수주하였다.

“...저는 프리랜서라 직접 제가 가서 ... ‘아 이런 거 이런 걸 찍어 왔는데, 방송될 수 있겠나?’ 이렇게 해서 들어가서 방송을 한 거예요.” “... (통상적으로는) 직접 다이렉트로 웬만해서는 못 들어가요. ... 그렇기 때문에 내 프로그램을 10분짜리 여기에 끼워 주십시오, 라고 발상하기도 힘들고, 제안하기도 힘들어요.” (피디 A)

B는 지방방송사에 경력직의 정사원에 지원하였으나 프리랜서직을 권유 받아 회사 소속의 프리랜서 피디(유사프리랜서)가 되었다. 그 후 서울로 옮기면서 독립프리랜서로 전환하였다. C는 외주제작사의 정규직으로 근무하였지만 회사 경영의 곤란에 따른 구조조정과 고용형태의 급변으로 인해 불가피하게 제작사 소속의 계약직 프리랜서로 전환하였다. 따라서 면담자들은 가능하면 정규직으로 일을 하고 싶었지만 그것이 불가능하게 된 상황에서 불가피하게 프리랜서로 일하게 된 측면이 강하다고 할 수 있다.

“처음에, ‘**** 24시’(프로그램) 하고 나서, 그때까지만 해도 정직원이 되고자 하는 마음이 되게 있었어요. 차라리 이런 데라도, 지역 민방도 봐서 정직원을 하면 좋지 않겠나... 그래서 시험을 본 거예요. 공채시험이 있어서... 경력직을 뽑는... 그래서 제가 포트폴리오 제가 만들었던 다큐멘터리를 같이 넣어서 시험을 봤어요. ... 나중에 국장님한테 따로 전화가 왔더라고요. 전체 방송국 총괄하는 국장한테... 사실... 1명도 뽑진 않았지만, 니 포트폴리오가 마음에 드는데 같이 일해 보지 않겠느냐? 그런데 정직원은

아니다, 프리랜서로. 그래서 좋다 한번 일해 보자 해서 일을 하게 된 거죠.”
(피디 B)

“(***방송사) 자회사가 독립을 하면서 독립회사로 바뀌고, 그게 아마 2007년이나 2008년 정도. 그때부턴 정직원으로 고용이 되면서 4대보험도 가입이 되고, 나올 때 퇴직금도 받았습니다. 사실 그 당시 회사가 많이 어려워지면서 퇴직금을 미리 정산하였죠. 회사가 어려워지면서 정직원들이 다 퇴사하는 것으로 하고 실업급여와 퇴직금을 받고 다시 계약직으로 바뀐 거죠. 어떻게 보면 다시 프리랜서로 바뀐 거라고 봐야죠. 계약서도 없었고…”
(피디 C)

제3절 방송 피디의 숙련형성과 프리랜서 피디의 숙련

1. 숙련형성

입직 전의 학교교육이나 영상관련 동아리활동 등이 방송 피디의 숙련형성에 중요한 역할을 한다. 그리고 A와 B가 수료한 대학부설 방송아카데미나 KIPA 디렉터스쿨과 같은 방송관련 전문직업훈련기관에서의 6개월 내지 1년의 장기간의 전문직업교육 또한 필요한 기능과 지식을 습득하기 위한 입직 전 교육훈련으로서의 역할을 하였다. 그들에 의하면 당시 그와 같은 전문교육기관에의 지원자가 매우 많았으며, 그곳을 통해 일하는 데 필요한 네트워크를 형성하게 되는 부수적인 효과도 있었다.

그러나 전문교육기관에서의 입직 전 교육훈련 없이 곧바로 외주제작사에 취업한 C의 견해는 다르다. 그는 전문훈련기관에서의 입직 전 교육(Off-JT)이 일을 배우는 데 특별히 유리하지 않으며, 오히려 현장에서의 학습을 소홀하게 하는 문제가 있다는 점을 지적하고 있다.

“그럴 수도 있지만 사실 아카데미에서 훈련을 받아도 결국 무지한 상태로 일을 시작한 사람과 결국에 차이가 없어집니다. 오히려 안 좋은 영향이 있

을 수도 있죠.” “아무래도 KBS, MBC 같은 간판을 달고 있는 아카데미에 가면 유명한 PD 출신 강사도 있고, 작가 출신 강사도 있고, 그 사람들 이야기 듣고 하면 잘될 것 같다는 착각을 하게 되는 것이죠.” (피디 C)

C의 견해는 일하면서 배우는 훈련(OJT)의 중요성을 강조하는 것으로 받아들일 수 있다. 여기에서 우리가 확인해야 할 점은 방송 피디가 되기 위해서는 학력, 대학 전공 또는 직업훈련기관에서의 교육 여부에 관계없이 반드시 일정 기간(최소한 1~2년간) 반드시 조연출 경험이 필요하다는 점이다. 소위 도제훈련과 같은 기간이다. 카메라촬영(카메라보조), 편집(편집보조), 그리고 구성작가(자료조사원, 보조작가)의 경우에도 모두 이와 같은 훈련기간이 필수적이다. C에 의하면, 선배 피디로부터의 훈련은 잘 이뤄지는 편이다. 후배를 훈련시키지 않으면 본인이 불편하기 때문에 일정 수준까지는 잘 가르쳐 주지 않을 수 없기 때문이라고 한다.

“도제식인 거죠. 옆에서 따라다니면서 혼나기도 하고, 저는 당시 열의가 있어서 돈을 못 받아도 굉장히 즐거웠죠.” “다른 곳은 어떨지 모르겠지만 (선배 피디들이) 보통은 잘 가르쳐 줍니다. 왜냐면 조연출을 잘 가르쳐야 본인이 편해지니까... 도제식인 거죠.” (피디 C)

2. 독립계약자로서의 프리랜서 피디의 숙련

피디는 ‘조연출 → (피디 입봉) → 피디’의 직무경력을 통해서 숙련을 형성한다. A와 같이 ‘카메라촬영보조 → 카메라맨 → 카메라감독 → (피디 입봉) → 피디’의 직무경력도 있다. 어느 경우에도 촬영은 기본이다.

한 사람 몫의 연출자로 서게 된다는 의미로 사용되는 용어인 피디 입봉은 외주제작사에 고용되어 일하면서 이뤄지고 있다. 그러나 앞에서 살펴본 것처럼 단기간에 입봉이 이뤄지고 또 최근에는 더욱 그 기간이 짧아지고 있다. 때문에 같은 피디라 하더라도 그 능력에는 커다란 차이가 있을 수밖에 없다.

이와 같이 단기에 이뤄지는 피디 입봉 때문에 피디의 숙련에 대해서 또 하나의 중요한 기준이 통용되고 있다. 외주제작사와 개인 청부계약을

맺는 독립계약자로서의 프리랜서 다큐멘터리 피디가 되기 위해서는 적어도 ‘한 시간짜리 프로그램’을 독자적으로 만들 수 있는 능력이 있어야 하는 것이다. C에 의하면 그와 같은 수준의 직무능력을 갖는 피디는 많지 않다.

“한 시간짜리 프로그램 다큐를 만들 수 있는 사람이 사실은 그렇게 많지는 않습니다. 엄청 소수라는 것이 아니라 어느 정도 퀄리티를 낼 수 있는 사람들이 그렇게 많지 않기 때문에... 되게 잘하는 건 아니지만 쉽게 말해서 방송 사고 낼 수준으로 만들지는 않는다는 이야기죠. 그런 정도 수준이 되면 사실 커트라인 안으로 들어가는 거죠. 어떤 일을 맡겨도 사고 없이 만든다는 평가를 받으니까 몸값이 달라지는 거죠.” (피디 C)

제4절 프리랜서 방송 피디의 계약과 업무

1. 업무 수주와 계약

가. 업무 수주 방식과 네트워크

1) 업무 수주 방식

프리랜서 다큐멘터리 방송 피디의 가장 전형적인 업무 수주는 외주제작사의 프로그램 제작(연출)을 도급 또는 위탁 받는 방식으로 이뤄진다. 외주제작사가 방송사로부터 수주 받은 프로그램 제작 업무를 하도급 또는 위탁 받는 방식이다.

“기획을 넣어서, 그게 시의성 있는. ...그러니까... 어느 시기가 되면 장애인 관련된 기획서를 넣고, 뭐 삼일절이면 삼일절 되기 뭐 얼마 전에 삼일절 관련된 기획서를 넣고, 모든 기획부터 제작 책임까지 프로덕션 그니까 PD가 지는 거예요.” “(50분짜리 **절 특집프로그램의 경우) 처음 기획안을 넣은 건, 제 선배였거든요? 그 ***디지털 직원... 팀장이었던.” (피디 B)

프리랜서 방송 피디의 업무 수주는 외주제작사를 통하지 않고 방송사

의 프로그램 제작에 직접 참가하는 방식으로 이뤄지기도 한다. 예컨대 C는 2012년 지상파방송의 런던올림픽 스페셜프로그램(1시간짜리 방영) 제작에 참가하였다. 당초 지상파방송 피디가 기획한 프로그램을 C가 그 담당피디로부터 연출 및 제작 업무를 수주하여 수행했다.

“그러니까 KBS 스페셜 팀에서 아이템을 기획했는데 담당 PD가 프로그램을 제작할 여력이 안 되는 거예요. 다른 일 때문에 그래서 저랑 나눠서 하기로 한 거죠. 그래서 제가 섭외, 촬영, 편집까지 다 한 거죠.” “사실상 제가 일은 다했고, 마지막에 자막에 저는 Sub-PD처럼 나갔죠.” (피디 C)

다른 한편, 프리랜서 피디 자신이 프로그램을 기획·제작하여 방송사 등 고객에게 제안하는 것을 통해 업무를 수주하는 방식도 있다. 독립 피디로서의 성격이 매우 강한 A가 자신의 전문화된 환경관련 다큐멘터리 프로그램을 수주하는 방식이 그렇다. 스스로 기획·제작하여 거의 완성 단계에 이른 프로그램을 방송사에 제안하여 수주하고 최종 완성하는 방식으로 일하고 있다. 사실상 독립 제작에 가깝다고 할 수 있다.

“거기(**방송사)랑 환경 다큐 시리즈를 만들었어요. 제가 직접 연출하고 촬영한 거. ... (**방송사) 같은 경우에도 제가 2009년에 독립을 하면서 ***** (시민단체)을 나왔거든요. 완전히 프리랜서를 해서 제 사업체를 가지고 한 거죠. 처음으로 이제 (**TV)랑 계약을 해서, 제 프로덕션 이름이랑 계약을 해서 프로그램을 한 거죠.” (피디 A)

2) 업무 수주의 네트워크

최근 웹사이트 등을 통한 공개 수주가 늘고 있지만, 일감을 구하는 채널로서는 자신이 쌓아온 인맥이 중요하다. 제작사나 방송사에서 일하면서 형성된 인맥이나 방송아카데미 등 전문교육훈련기관에서 형성된 인맥 등에 의해 개인적인 업무 수주 네트워크가 형성되어 있다.

프리랜서 피디가 외주제작사의 프로그램을 수주하여 작업을 할 때 발주자인 방송사는 프리랜서 피디에게 직접적인 지시나 통제를 하지는 않지만, 제작사의 피디 선정에 커다란 영향을 미친다고 한다.

“제작사한테 철저히 하죠. 예를 들어서 연출자를 누구 쓸 건지, 이렇게 해서 연출자가 마음에 안 들면 교체해 버리는데요. 그 본 방송사에서.. 발주처에서 중요한 사람들의 이력을 받아요. 그 나름대로 어떤 곳은 리스트를 갖고 있어요. 외주 PD들에 대한 평가서가 비공개 사항인데 갖고 있고, 등급도 있어요. 등급도 있어서... 그 PD가 그 방송에서 일을 계속 한다면 일을 잘하는 거고, 평가가 나쁘다면 일이 안 들어오는 거고... 그래서 뭐..편지에서 시사도 하고 내정간섭도 해요.” (피디 A)

나. 구두계약 관행

프리랜서 피디의 업무 수주는 거의 대부분 구두계약으로 이뤄지고 있다. 면담자의 경우 서면계약을 한 적이 없으며, 서면계약을 요구하기도 어려운 실정이라고 한다. 외주제작사만이 아니라 지상파방송사와의 계약도 예외가 아니다. 인맥을 통해 업무 수주가 이뤄지는 점이 구두계약이 이뤄지는 중요 요인 가운데 하나인 것으로 인식되고 있다.

“(서면계약은) 제가 요구하면 해준다고 하지만, 제 주변 누구도 쓴 사람은 없었습니다.” “정점에 올라갈수록 모여 있는 사람들끼리는 다 네트워크가 형성되어 있기 때문에” “계약서를 요구하지 않을 수 있고, 인맥이 있기 때문에 최소한의 일은 할 수 있다는 점, 이렇게 장·단점이 있는 것 같아요.” (피디 C)

다. 업무계약 내용

1) 프로그램 제작 수주계약

가) 수주계약

계약은 프로그램별로 프리랜서 피디의 연출(제작)에 대해서 이뤄지며, 주된 계약 내용은 업무 기간과 피디의 연출보수액에 관한 것이다. 연출료에 관한 보수 계약 체결 이후 프리랜서 피디가 중심이 되어 조직 운영하는 제작팀의 팀원(작가, 촬영, 조명 등)에 대해서는 외주제작사가 이들 프리랜서 팀원들과 개별적으로 계약을 맺는다. 모든 계약은 제작사와 프리

랜서 방송인력 사이에 맺어진다. 프리랜서 피디와 제작팀의 팀원 사이에는 계약관계가 존재하지 않는다.

계약상의 업무 기간은 프로그램 방영 시간의 길이와 내용에 따라 정해진다. 보수액은 정해진 예산 범위 내에서 1시간짜리 프로그램을 기준으로 소요되는 업무 기간과 피디의 숙련 정도에 따라 정해진다. 경력 10년 정도인 B, C 피디의 경우는 1시간짜리 프로그램의 경우, 1개월당 300만 원 내지 350만 원 수준에서 연출료가 정해진다.

“프로젝트 단위로 해서 회사 쪽에서 이거 2~3개월 하는 건데 얼마 받고 싶나라고 물어보면 얼마 맞춰주면 하겠다. ... 그럼 계약 성립되고서 제가 작가 섭외하고, 카메라 섭외하고...”. “만약 (프로그램 제작에) 전념을 해야 하는 경우라면 400만 원 언저리에서 받으려고 하고요, 아니면 300에서 350만 원 정도를 생각하고 있습니다.” (피디 C)

프로그램을 제작하여 고객(외주제작사나 방송사)에게 납품하는 도급계약이지만, 구두계약으로서 구체적인 계약조건에 관한 상세하고 엄밀한 약정이 결여되어 있는 것이 실태이다.

2011년에 외주제작사로부터 수주하여 연출·제작한 지상파방송 스페셜프로그램의 사례를 보자. 50~55분간 방영분으로 제작 기간 1개월, 연출료 300만 원의 보수를 구두계약으로 약정하였다. 그런데 작업 분량이 예상 이상으로 크게 증가함에 따라 작업 기간이 한 달 반으로 길어진 데 대한 조정을 하지 않으면 안 되게 되었다. 보수액의 조정에 있어서 작업 분량을 이유로 한 이의제기가 있었음에도 불구하고 단순히 작업 기간에 비례하여 450만 원으로 조정되었다.

“아무튼... 그렇게 해서 그런 식으로 얘기를 해서, 일단 선배를 믿고 그냥 시작을 했는데... 나중에 얘기를 하는 게 뭐라고 그러냐면, 그렇게 고생을 했는데 너가 일한 날짜가 한 달 반밖에 안 되니까, 그거에 맞는 연출료로 얼마를 주겠다, 이렇게 얘기를 하는 거예요. 너가 일한 건 한 달 반밖에 되진 않았지만, 제가 들인 노력은 석 달이 넘습니다. 이렇게 말씀을 드렸는데도, 안 되는 거예요. 금액이 올라가지 않더라고요. 어쩔 수 없어서 내가 이번만은 참겠다. 다음 번엔 안 된다 얘기를 하고, 어쩔 수 없이, 울며겨자먹

기로 주는 돈만 받게 된 거죠, 다 끝나고 나서...” (피디 B)

나) 지급 방식

프로그램의 연출계약의 보수는 통상 프로그램의 납품 후에 일괄적으로 이뤄진다. 특히 제작 기간이 단기인 경우, 예컨대 1~2개월 이내의 것은 이와 같은 보수지급 방식이 취해진다.

이에 비해 제작 기간이 장기일 때는 월 지급 방식(월급 방식)의 보수 계약이 적용되는 경향이 있다. 프로그램별로 정해진 연출 보수액을 제작 월수로 나눠 매월 정액을 지급하는 방식이다. 예컨대 C가 2012년도 말에 수주한 방송사의 수학 동영상 프로그램 제작건이 있다. 제작 기간을 5개월로 하여 5분짜리 48개 클립 제작을 수주하였는데 월지급 보수를 380만 원으로 약정하였다. 클립별 보수로 할 것인지 아니면 월급 방식의 보수로 할 것인지를 결정하는 데 있어서 프리랜서의 요구에 의해 월급 방식이 선택되었다. 제작사에서는 피디가 프로그램 제작에 전념하도록 유도하여 프로그램의 품질을 확보하기 위해 이와 같은 제안을 받아들였다고 한다. 월급여 형식의 계약을 할 경우 제작사 등 고객은 예정된 납기를 맞추도록 하는 것이 관리에 있어서 결정적으로 중요하다.

“왜냐면 만약 프로덕션에서 건수당 돈을 주는 형식으로 하면 PD들이 그 사이에 다른 일을 할 것이라고 생각했습니다. 프로그램이 완성될 때까지 돈을 못 받으니까... 그거에 대한 로스가 있잖아요. 그럼 그 전까지 생계를 유지하기 위해 돈벌이를 해야 하는데 또 다른 일을 하면 클립의 질이 떨어질 것이라고 생각한 거죠.” (피디 C)

2) 부업에 대한 프리랜서 계약

프리랜서 방송 피디들은 본업인 방송프로그램 제작(연출) 이외에 부업으로 다음과 같은 일을 하고 있다.

먼저, A와 B의 사례에서 보듯이 개인사업자등록을 하여 고객의 홍보영상이나 기록영상물을 제작하는 일이다. 고객은 지자체, 박물관, 기업 등으로 다양하다. 이들 계약은 도급계약에 의해 이뤄지며 세금계산서를 발행하여 비용을 처리하고 있다. 매출액이나 사업소득의 규모로 보면 부업이

라 할 수 없을 정도로 크고, 또 방송콘텐츠 제작과 비교하여 어느 것이 주업인지 논란이 있을 수 있지만, 방송 피디의 업무를 기준으로 하면 방송콘텐츠 제작 업무와는 직접적으로 관계가 있는 일은 아니다.

다음으로 중요한 부업은 프로그램 제작을 위한 촬영이나 현장 연출의 업무 수탁이다. 이러한 업무 수탁은 주로 개인적으로 친분이 있는 제작사의 팀장(피디)이나 제작 업무를 수주한 프리랜서 피디를 통해 이뤄진다. 촬영 일의 보수는 일당으로 정해지는데 통상 25만 원 내지 30만 원 정도이다. 일은 프로그램의 담당 피디(프리랜서 피디)를 중심으로 조직된 팀으로 하지만, 계약은 부업으로 제작에 참가하게 된 프리랜서와 고객(제작사나 방송사) 사이에 이뤄진다. 일당제의 업무 위탁계약이라 할 수 있다.

“프리랜서로 그 프로그램에서 일하는 연출자들”, “(그들을 개인적으로) 알았기 때문에 그들 PD가 인건비를 저에게 준 거죠.” “그런데 인건비는 그 PD도 프리랜서로 일하면서 프로덕션하고 프로그램별로 계약을 해요. ‘야 우리 프로덕션에서 이번에 어떤 프로그램을 하게 되었는데, 프로그램에서 3편을 연출해 줘’. 그럼 3편의 연출료를 줘요. 그럼 그 연출료를 받고 제작비 안에서 카메라맨을 … 선정을 해서, 이 카메라맨을 쓰겠다 하면 제가 거기 들어가서 일을 하면, 그 프로덕션에서 저한테 소개를 해서. 그렇게 촬영일 아르바이트를 지금도 하고 있고…”. “하루 촬영 얼마, 일당제죠.” (피디 A)

2. 업무수행

가. 제작팀

제작사와 연출료 계약을 체결한 프리랜서 피디는 주어진 제작비의 범위 내에서 제작팀을 꾸려서 운영하며, 사실상 제작 및 제작과정을 총괄하는 역할을 한다. 제작팀에는 제작진만이 아니라 기술진, 출연진까지도 포함된다.

예컨대 C는 자신이 연출한 60분 방영분의 케이블방송사 프로그램 제작에 대해서 제작 기간 2개월에 600만 원의 연출료를 받기로 하고 계약을 체결하였다. 연출료가 결정된 후, 작가에 대한 보수를 제외하고 자신의

연출료를 포함하여 2,000만 원의 제작비로 자신이 작가, 카메라감독과 카메라맨, 조명, 현지 코디네이터 등을 섭외하여 제작팀을 꾸려 제작하였다.⁶⁴⁾ 작가, 카메라감독, 카메라맨, 조명 또한 프리랜서인데, 이미 살펴본 대로 이들은 고객(외주제작사 또는 방송사)과 계약관계를 맺는다.

“... 그럼 계약 성립되고서 제가 작가 섭외하고, 카메라 섭외하고 일본이랑 중국을 갔거든요. 일본이랑 중국 현지에서 취재할 사람 제가 섭외해서 작가랑 이야기해서 이리이러한 걸로 한 번 섭외해 보라... 정해지면 촬영 갔다와서 편집을 하는 거죠.” “그때 예산이 부족해서 카메라감독을 못 쓰고 제가 직접 촬영까지 했어야 했습니다.” (피디 C)

B의 업무수행 방식도 동일하다. 제작사에서 수주한 지상파방송사 스펙셜 프로그램의 경우 제작사 소속의 선배 피디가 있었지만 연출계약 후 사실상 본인이 단독 피디로서 팀을 꾸려 제작하였다고 한다.

“음, 그것도 제가 다 세팅했어요. 아무 것도 없었어요. 달랑 기획서 1장만 있어 가지고. 아는 작가 언니 부르고, 그 다음에 조연출할 후배를 부르고, 그 다음 작가어시스트, 자료 조사하는 친구 한 명 필요하잖아요. 작가, 자료 조사, 조연출, 촬영감독, 촬영어시스턴트 그리고 이것을 제작하는 데 필요한 인원을 말씀드리는 거예요. ... 그 다음 ... 지미집팀,⁶⁵⁾ 조명팀, 그 다음 재연 배우팀, 그 다음 *** (지상파방송사) 분장, 의상, 소품은 *** (지상파방송사) (것) 썼고, 그 다음 FD 한 명 또 제가 섭외했고...” (피디 B)

나. 작업과 통제

연출계약 체결 후 작업팀이 꾸려지면, 제작 작업은 사실상 프리랜서 방송 피디의 지휘하에서 진행된다. 피디는 전체적인 납기에 맞춰 작업을 세우고, 자율성과 독립성을 갖고 작업을 진행한다.

“작업 순서가 방송 아이템 선정, 작가와 의논해서 방향 잡고, 구성안 쓰고,

64) 통상적으로 작가는 고객이 섭외하여 정하는 경우가 많다고 한다.

65) 지미집(Jimmy Jib)이란 크레인 같은 구조 끝에 카메라를 설치하고 아래에서 리모컨으로 촬영을 조정하는 무인카메라 크레인을 말한다.

섭외 들어가고 카메라감독, 조명 데리고 나가서 촬영하는 것이죠.” “제가 재량으로 짜는 것이니까 주말 빼고 주 5일 근무했던 것 같습니다. 정규방송 같은 경우는 거의 쉴 수가 없죠.” “(일하는 날에는) … 아침에 10시, 11시에 시작해서 촬영 들어가면 사실 10시간, 12시간 밤새는 경우도 있고…” (피디 C)

그러나 작업에 대한 고객의 통제가 없는 것은 아니다. 피디는 고객의 담당 팀장에게 작업 진행에 대해서 수시로 보고한다. 그리고 방송사와 제작사가 참가하는 ‘시사(試寫)’라는 제도를 통해 프로그램 제작의 질이 통제되고 있다. 프리랜서 피디를 중심으로 제작 과정이 자율적으로 진행되면서도 ‘방송사-제작사-프리랜서 피디’의 중층적 관리가 이루어지고 있는 것이다.

“(방송사의) 제작 PD죠. 제작을 한 쪽지 정도 하면서 전체 총괄을 하는 팀장이 있어요. 그런 팀장이 있고, … PD급이 관리를 하죠. 월요일 줄 프로덕션을 관리하고, 화요일 걸, 수요일 걸 관리하고 이런 식으로… 그렇게 시스템이 돌아가요. 그러니까 프로덕션에는 팀장이 전체 팀 안에서 이루어지는 것을 관할을 하고, 그 쪽지 같은 것도 이제 본인이 시사를 하고, 이런 식으로. 그 다음 그게 다 끝나면, 방송국 안에 들어가서 일개 PD가 그거를 다시 시사를 해요.” (피디 B)

“그런데 저 정도 연차되면 거의 맡겨 놓고 최종 점검하는 정도만 합니다. 사실 방송에서는 그런 게 가장 큰 스트레스가 되거든요. 시사라고 볼 수 있는데, 방송에 대한 것을 관계자들이 모두 모여서 한 마디씩 듣는 것이 굉장한 압박으로 다가옵니다.” (피디 C)

3. 작업도구

프리랜서 피디는 통상 자신의 노트북컴퓨터, 카메라 등의 촬영 장비를 구비하고 있다. 노트북 컴퓨터로는 가편집도 가능하다. 그러나 C에 의하면 외주제작사의 수주 업무를 수행할 때는 본인의 작업도구를 쓰지 않고, 제작사의 도구를 사용하거나 외부에서 빌려 사용하는 피디가 더 많다고

한다. 최신의 편집용 컴퓨터(편집기: 통상 MAC)를 포함한 장비를 갖추는 데 초기 비용이 최소 1,000만 원을 초과하여 비용 부담이 크고, 장비의 감가상각도 부담이 되기 때문이라고 한다. A에 의하면 카메라는 5년 정도 주기로 신형으로 바뀐다고 한다. 그리고 장비의 구입비만이 아니라 운영비, 유지비도 적지 않게 든다고 한다. 자신의 사무실을 유지하는 것 또한 어려워 편집 등의 작업 장소로 제작사의 사무실을 이용하는 것이 일반적이라고 한다. 조명 등 촬영장비는 외주제작사도 갖고 있지 않기 때문에 외부의 조명회사(프리랜서)를 사용하여 촬영하고, 지미집, 분장, 의상 소품 등은 방송사 것을 이용하고 있다.

“(편집용 컴퓨터와 카메라 등의 장비를) 빌릴 때도 있고, 아니면 제가 일하는 프로덕션에 장비가 있다면 그걸 이용하기도 하고요. 보통은 프로덕션들마다 세트들이 다 있기 때문예요. 그걸 쓰고 있습니다.” “말씀대로 장비들이 요즘에 워낙 빨리 회전을 하거든요. 만약에 오늘 산 장비지만 내일 더 좋은 장비가 나오면 그 화질 차이가 확 납니다. 사람들이 간사해서 똑같은 가격에 한 거면 화질 좋은 쪽을 선택하기 때문에...” (피디 C)

이에 비해 독립 피디로서의 성격이 강한 A는 통상적으로 자신의 촬영 장비와 편집기계를 사용하여 자신의 사무실에서 작업하고 있다. 그리고 개인사업자등록을 하여 고객의 영상제작 사업을 겸하고 있는 B는 편집용 컴퓨터와 카메라를 구비하여 사용하고 있으며, CG작업은 배우자의 사무실을 이용하여 하고 있다.

제5절 프리랜서 방송 피디의 직업상의 제 위험 : 일감, 소득, 직업의식과 노동권

1. 일감과 소득

가. 일감과 퇴직

1) 일 감

면담자 3인 모두 프리랜서 방송 피디로서 일감을 확보하는 데 그다지 큰 어려움을 겪고 있지 않은 것처럼 보인다. C는 일과 가정의 양립을 위해 연간 1~1.5개월 정도의 휴가를 취하는 것을 목표로 일하고 있다. B는 지난해 피디 일은 2~3개월 정도 쉬었지만 개인사업으로 영상물 제작을 하였다. A, C 모두 홍보물 제작이나 촬영 등의 부업을 하고 있으며, 전체 수입에서 부업이 차지하는 비중이 작지 않다. 그러나 부업은 특별히 피디로서의 업무 수주가 부진하기 때문에 하는 것은 아니다. 방송프로그램 제작 일정이 비어 있는 시간을 이용한 부업으로서의 성격이 강하다. B와 C에 의하면 일감은 넘치며 연출료를 낮추면 일감을 더 많이 구할 수 있다.

“(일은) 많아요. 그 얘기 못 들으셨어요? PD가 없는 거예요. 그런데 중편 채널 생기고, 케이블 생기니까 프로그램 너무 많잖아요. 그러니까 PD들이 한 프로그램 하는 게 아니고, 2~3개씩 해요.” “프로그램은 늘어나잖아요. 그런데 돈벌이는 그만큼 안 되는 게, 제작비가 짜니까...” (피디 B)

“목표는 합쳐서 한 달에서 한 달 반 정도는 가족에게 쓰려고 합니다. ... 제가 알음알음으로 해서 제 몸값을 낮추면 할 일은 되게 많아져요. 요즘 PD들도 많이 구하고 하니까... 그런데 그건 스스로를 깎아 먹는 일이라서 만약 몸값을 낮추어서 일을 하더라도 그 대신에 제가 스스로 생각한 아이টে를 해보는 걸로...”. “제가 항상 연소득을 4,000만 원에서 4,500만 원으로 생각하고 있거든요? 그 정도 유지하려고...”. (피디 C)

2) 퇴 직

그러나 일자리와 관련하여 문제는 몇 살 때까지 일을 계속할 수 있는가 하는 점이다. 면담에 의하면, 소위 피디시장에서의 예상 퇴출연령은 매우 낮다. B, C는 프리랜서 피디의 직업적 은퇴 시기를 40대 초반 또는 중반으로 생각하고 있다. C는 체력이나 공중파방송사 피디와의 연령 비교 문제 등을 고려할 경우 40대 중반이 한도라고 생각하고 있다. 40대 중반 이후에도 버틸 수 있는 사람은 ‘돈을 초월한 사표가 되는 사람’으로서 극소수일 것이라고 한다. B에 의하면 여자 피디의 경우 40세 정도가 한도이다. 독립성이 강한 A는 50세 정도를 퇴직연령으로 생각하고 있다.

“그건 솔직히 좀 겁나는데, 마흔 중반까지는 할 수 있지 않을까... 그냥 어렵קות한 예상입니다. 마흔 초반이나...”. “그게 일단은 몸값이 안 되고, 갈수록 체력이 안 되고요. 갈수록 체력이 요구되는데, 그리고 공중파에 있는 PD들은 갈수록 어려워지니까요, 그 쪽에서 부담스러워 하죠. 자기들이 컨트롤을 해야 하는데, 자기보다 훨씬 연배도 높고, 실력도 있는 사람이 와서 검수를 하면 자기가 갑의 행세를 못하니까... 그런 게 있습니다. 그리고 40대 막 시작되면 팀장급으로 몰려나죠. 현직에서...” (피디 C)

“여자 PD는 거의 40 되면... 네... 경력이 너무 높으면 연출료가 올라가니까 프로덕션에서 선호하지 않아요.” “남자 PD는 쉬는 사람이 없는데, 예컨대 종편에 여자 PD를 소개해도 쓰지 않아요.” (피디 B)

나. 소 득

면담자들의 경우 최근 수년간 연간 소득 수준이 안정적으로 유지되고 있는 편이다. B는 매월 300~500만 원 정도의 소득을 올리고 있으며, C는 연간 4,000~4,500만 원 정도를 목표로 안정적 소득을 올리고 있다. 그러나 면담자들은 피디 직종의 낮은 보수 수준을 문제로 인식하고 있다. A에 의하면 월 300만 원 이상 받는 피디들은 그다지 많지 않다. 월평균 300만 원 이상은 ‘괜찮게 나가는 PD’, 400만 원 이상은 ‘잘 버는 PD’, 500만 원 이상은 ‘부러운 PD’라고 하는 게 업계의 소득 수준이다. B에 의하면, 2

개월간 풀로 일하는 프로그램에서 600만 원을 받으면 쉬지 않고 일해도 연간 3,600만 원을 받게 되는데 쉬는 날이 있으면 월 평균 300만 원을 유지하기가 어렵다는 것을 문제로 지적하고 있다.

“월 삼, 사백 받는 PD들 그룹이면 잘 ... 월 삼백 이상 번다, 괜찮게 나가는 PD. 월 사백 번다, 잘 버는 PD. 월 오백 번다, 부러워하는 PD. 월 오백 받는다. 부러워해요, 부러워.” “이백에서 이백 오십은 이 일을 계속 해야 되나... 그래도 좋은 날 있겠지 하고 ...” (피디 A)

“저는 이렇게 가는 거는 진짜 잘 풀린 거예요. 이렇게도 못하는 사람들은 이렇게 개고생해 가면서 돈 두 달 고생해 봤자 600만 원씩. 해 봤자 얼마예요, 1년에 3,600(만 원)이잖아요. 쉬지 않고 일해도...” (피디 B)

피디 입봉 후 프리랜서 피디가 되고 나서는 업무 경력에 따라 프리랜서의 시장 가치가 정해진다. 그런데 보수 수준에는 단계가 있어서 위로 올라갈수록 보수 수준을 올려 받기가 더 어려워진다.

“리스트가 있는 건 아니고 알음알음으로 입소문 타고 그 사람이 지금까지 한 작품들만 보면 대충 몇 개월 했고 어떤 걸 했는지 알면 몸값은 정해지는 거죠. 여기는 말로 하는 건 필요가 없고 이력, 자기가 뭘 했는지 그 리스트만 보면 이 사람한테는 얼마를 줘야 하는지 다 나오는 거죠.” “그런데 관행적으로 봤을 때 200에서 300 넘기가 정말 어렵고요, 300에서 350 넘기가 어렵고, 400에서 450 넘기는 정말 정말 어렵습니다. 이게 구간이 있는데 그걸 못 뛰어넘으면 항상 그 정도 프로그램만 하는 거죠.” (피디 C)

C는 프리랜서 피디의 인건비는 방송사의 정규직 피디에 비교하면 절반 정도로 낮은 수준이라고 한다. 촬영이나 현장 피디로서의 아르바이트적 성격의 부업 수입은 피디직의 낮은 소득을 보완하는 것이다.

“일 자체는 좋아해서 만족하지만, 대우나 환경이 좀 열악한 거죠. 능력 면에선 저보다 뛰어난 분들이 방송사 안에 있는 PD들보다 훨씬 뛰어난 분들이 많은데 그 분들의 인건비보다 반도 안 되는 임금으로 고전하시는 거 보면 그런 환경이 참 안타까운 거 같죠. 그 다음에 저작권에 대한 대우가 안 되니까... 그런 환경들이 작업 열의를 많이 떨어뜨리는 것 같아요. 그런 것

들이 해결되면 프리랜서분들이 더 양질의 콘텐츠를 만들 수 있지 않을까 생각합니다.” (피디 C)

참고로 영상물 제작의 개인사업 없이 거의 전적으로 프리랜서 일만을 하고 있는 C의 2012년도 연간 소득 내역은 아래와 같다. 방송 피디로서의 수입 3,720만 원, 홍보영상 수입 200만 원이다. 합하여 3,920만 원 정도이다.⁶⁶⁾

- 지상파방송사 프로그램(1): 1,050만 원(제작 기간 3개월, 10회분 방영 프로그램)
- 지상파방송사 스페셜 프로그램: 700만 원(작업 기간 3개월, 60분 방영)
- 케이블방송 프로그램: 600만 원(작업 기간 2개월, 매주 방영)
- 지상파방송사 스페셜 프로그램: 600만 원(60분 방영, 2개월)
- 지상파방송사 학습 프로그램(클립제작): 760만 원(=380만 원×2개월 분: 월급 방식)
- 홍보영상 제작 수입(농협): 200만 원 정도

2. 업무상 재해

프리랜서 피디들과 제작팀원들은 촬영을 위한 이동과 야외촬영이 잦아 작업상 위험에 처하는 경우가 적지 않다. 특히 좋은 촬영 장소일수록 안전이 보장되어 있지 않은 경우가 많다. 이동 시에 제작사의 회사 차나 렌터카가 제공되기도 하지만 그것은 운이 좋은 경우에 한정된다. 거의 대부분 자신의 차량으로 손수 운전해야 한다. 촬영 일정이 타이트할수록 잦은 이동과 피로로 인해 더 큰 위험이 따른다. 그리고 밤샘 촬영이나 편집 작업도 적지 않아 일상적으로 산업재해에 노출되어 있다고 한다.

“일단 현장에 나가게 되면 촬영을 하려면 운전을 해야 하고 장소를 이동해야 하니까 촬영 장소들이 사실은 안전이 보장된 곳들은 아니거든요. 특히 쉽게 말해서 ... 보통 위험한 곳들이 그림이 좋다고 하거든요. 그런 곳은

66) 다만 여기에는 촬영 등의 아르바이트 부수입은 포함되어 있지 않다.

안전에 대한 담보가 없기 때문에 위험에 노출되어 있는 거예요. 그런데 더 좋은 그림을 찍고 더 좋은 내용을 담기 위한 것에만 집중하다 보니까 잘못 하면 발을 헛디더서 넘어질 수도 있는 거고, 아니면 강행군으로 진행하면서 운전을 자기가 직접 하다 보면 졸음운전으로 차 사고가 날 수도 있는 것이고, 또 며칠 동안 밤새서 편집하다가 과로로 쓰러질 경우도 있고, 고혈압이 이런 걸로... 스트레스 때문에 고생하시는 분들도 계시고... 여러 가지 산업재해에 다 노출되어 있는 상황이지요.” (피디 C)

작업상 적지 않은 업무상 재해의 위험에 노출되어 있음에도 불구하고 산업안전보건법상의 산업안전·보건에 관한 기준이나 산업재해 예방을 위한 규제가 적용되지 않고 있다. 피고용자를 두지 않는 프리랜서 자영업자로서 적용 예외가 되어 있는 것이 그 주된 이유일 것이다. 그리고 후술하는 바와 같이 업무상 재해에 대해 산업재해보상보험(산재보험)이 적용되지 않고 있다. 업무상 산업안전과 산업재해에 대해서 전적으로 스스로 책임을 지지 않으면 안 되는 상황에 처해 있다.

3. 직업의식

면담자들은 방송 피디의 일을 창의성이나 예술성이 강한 것으로 인식하고 있다. 단순한 영상 제작만이 아니라 영상 해석이 중요하다. A는 프리랜서 일에 만족하고 있으며, 프리랜서 전환을 잘한 선택으로 자부하고 있다. C는 시간을 투자해서 자신의 콘텐츠를 제작하려는 지향이 강하다.

“예, (예술성과 창의성이) 필요하다고 생각해요. 같은 것을 보더라도 이걸 어떻게 영상적으로 표현하느냐에 따라 다르잖아요. 다르다고 생각해요. 사진작가는 예술성이 필요하다고 생각하는 거죠.” (피디 B)

“이게 일이라고 생각해서 방송으로 먹고사는 문제로 가면 예술과 창의와는 전혀 상관없습니다. 그건 노동자로서 일을 하는 것이기 때문에 주어진 포맷을 가지고 빨리 만들어서 일정 수준의 퀄리티를 요구하는 것이어서 사실은 공장이나 마찬가지로인 거죠. 그런데 예술성이나 창의성을 추구하려면 일이 아니라 자기의 다른 시간을 투자해서 자기의 콘텐츠를 만드는 시

간이 예술성과 창의성을 발휘하는 때가 아닌가... 저도 그래서 이쪽에 관심이 많이 있는 것이구요.” (피디 C)

그러나 면담자 3인 모두 현실적으로 그와 같은 창의성이나 예술성을 발휘하기가 매우 어렵다고 생각하고 있다. 대부분 생활형 프리랜서인 것이 현실인데 근로자처럼 일하면서도 자영업자로 취급되어 제대로 대우를 받고 있지 못하다는 인식이 강하다.

“(프리랜서는) 일하는 것에 있어서는 노동자 취급을 받는데, 대우 면에서는 자영업자처럼 대우를 받기 때문에, 그런데 양쪽이 가지는 대우는 둘 다 못 받고 있는 것 같아요 ... 공장에서 일하시는 분들은 계약서라도 쓰고 일하시는데, 그게 유효하든 안 유효하든. 저는 그런 것도 없는 상황이니까...” (피디 C)

4. 집단적 대표권 문제

가. 노동조합의 미조직

면담자 3인은 모두 어떠한 노동조합에도 가입해 있지 않다. A에 의하면 언론노조를 통해 노동조합을 조직하려고 하는 논의가 있었지만 조합 결성의 시도조차 이뤄지지 않았다. 프리랜서 피디들은 현재 노조에 가입해 있지 않다.

“(언론노조에서 프리랜서 피디를 가입시키려고) 했었는데, 저희 내부적인 의견이 통일이 안 돼 가지고, 저희들도 원래 출발 자체가 조합의 형태로 갔어야 되거든요. 그런데 그때 비정규직 사업자(노동자)가 이제... 뭐 조합의 형태나 아니냐를 두고 내부에서도 개념 정리를 확실히 못했어요.” (피디 A)

나. 독립피디협회

프리랜서 피디들은 현재 독립피디협회를 조직해 활동하고 있다. A와 B는 이 협회에 가입하여 적극적으로 활동하고 있다. ‘비정규직 피디’들의

조직으로서 그들의 권익보호 및 교육프로그램 제공을 꾀하고 있다.

한편 C는 독립피디협회에 가입해 있지 않으며, 협회의 기능에 대해서 회의적인 평가를 하고 있다. 개인주의가 강한 피디의 성격상 ‘모래알’과 같은 조직으로서 방송사나 프로덕션의 외압에 매우 취약할 수밖에 없다는 것이다.

“그런데 제 느낌, 10년간의 경험으로 봤을 때는 PD는 모래알 조직이더라고요요. 각자 생각, 개성들이 강한 분들이라서 그런 분들이 연합을 한다는 것이 물론 큰 취지에서는 가능하지만 어떤 돈이나 외압이 들어왔을 때 너무 쉽게 깨지는 것 같더라고요. 공고해 보이지만 사실 전혀 공고하지 않고, 때문에 쉽게 파편으로 흩어지는 거죠.” (피디 C)

5. 저작권 문제

프리랜서 방송 피디들은 연출에 대한 저작권 보호 요구가 매우 강하다. 방송 피디의 역할이 단순한 연출을 넘어서 상당한 정도의 기획까지도 담당하게 되는 한국의 방송업계의 현실에서, 또 드라마작가의 저작권이 보호 받고 있는 현실에서 그 요구는 크다. 특히 A와 같이 개인사업으로 기획에서 연출까지 포함하여 프로그램을 제작하여 제공하는 경우 그 요구는 더욱 크다. A와 B는 이를 위해 독립피디협회와 같은 조직이 필요하며, 표준계약서에 연출에 대한 저작권 보호를 반영해야 한다는 입장이다. 다만, B에 의하면 독립피디협회의 시도는 결국 방송사의 권력 앞에서 실패하였다고 한다.

“작가들한테는 작가협회에서 모니터링을 해서 꼬박꼬박 재방료를 통장으로 자동적으로 쏘줘요. 하지만 그 프로그램에서 진짜 연출자들은 진짜 연출권이 들어간... 기획 아이템부터 컨펌해서 내가 어떤 작가를 쓸까... 이 프로그램에 대해서는 저 작가가 맞아... 저 작가를 데려와서 썼다 한대도... 연출자한테는 아무런 권리가 없는 거예요. 그래서 그 권리는 표준계약서에서 넣으려고 했고, ... 그래서 저 같은 경우는 이제 뭐든 제가 기획을 하기 때문에 저작권을 주장할 수 있는데...” (피디 A)

“마음적으로는 그런데, 그걸(저작권을 인정받는 사업을) 진행을 못 시키더라고요, 사람들이. 두려워서. 방송국이 두렵고 그 제작사 쪽도 움직여야 하는데, 제작사는 눈치 보기 바쁘고, 사실 지금 제작사들이 제살 깎아먹기 하면서 방송국한테 잘 보이려고 했기 때문에 판이 이렇게 된 거거든요. ... 이슈화 되는 게 ... 예를 들면, 작가협회는 김수현 선생님이 있기 때문에 이게 된 거고... 반야월 선생님이 있기 때문에 그 음악저작권협회 된 거고...” (피디 B)

제6절 프리랜서 방송 피디의 사회적 안전망 적용실태와 문제점

1. 사회적 안전망의 적용실태

가. 산업재해보상보험

면담자 3인의 작업장 또는 사업은 산업안전보건법이 적용되지 않을 뿐만 아니라 업무상 재해에 대한 산업재해보상보험(산재보험)에 가입해 있지 않다.

현행 제도하에서 프리랜서 방송 피디는 개인 자영업자로 취급되어 근로자로 인정되지 않고, 또 중소기업 고용주도 아니기 때문에 원칙적으로 산업재해보상보험에 가입 자격이 없다. 이와 같은 문제점을 보완하기 위해 예술인복지법이 제정되어 2012년부터 예술인들은 ‘예술활동증명’을 받아 예술인복지재단이 운영하는 산재보험에 임의가입할 수 있는 제도를 시행하고 있다. 이 제도에 의해 방송 피디들은 “최근 3년간 3편 이상의 방송 프로그램 제작에 참여한 기획전문인력과 기술전문인력”에 해당되어 임의의 가입 자격이 있고 보험료에 대한 소정의 할인 혜택을 받을 수 있다.

그러나 면담자들은 예술인복지법상의 산재보험 가입 제도에 대해 잘 모르고 있다. 그리고 알고 있다 하더라도 가입할 의사가 없으며, 그 실효성에 대해서 부정적인 태도를 취하고 있다.

“그런데 (예술인복지법상의 산재보험에 대해서) 구체적으로는 몰라요, 한번 읽어 보긴 한 것 같은데, 그게 막 가슴에 와 닿지는 않더라고요.” “그래서 굳이 회사에서 만약 4대보험을 해준다면, 회사에서 처리할 수 있는 거긴 하지만, 굳이 내가 내 돈을 내가면서 산재보험을 따로 들 생각은 없을 것 같아요. PD들이… 그냥 제 생각으론 그래요, 그 몇 명하고도 한 적이 있는 거 같아요. 작년에 뭐 그게 있다던데 … 저는 이렇게 얘기를 꺼냈는데, 읽어 보니까 뭐 별로 실효성 없을 것 같다.” (피디 B)

나. 고용보험

면담자 3인 모두 고용보험에 가입해 있지 않다. 원래 피고용자 중심으로 설계된 고용보험은 2005년부터 자영업자의 가입이 허용되고, 특히 2012년 1월부터 피고용자가 없는 자영업자도 임의가입이 허용되는 등 중대한 개정이 있었다. 그러나 그럼에도 불구하고 프리랜서 피디는 거의 전적으로 고용보험에 가입해 있지 않는 것이 현실이다.

면담자들은 2012년 이후 고용보험에 임의가입이 가능하게 되었다는 사실 자체에 대해 모르고 있었다. 자영업자이기 때문에 가입 자격이 없는 것으로 생각하고 있었다.

“(고용보험 가입은) 안 되어 있죠, 당연히…” “자영업자 들어갈 수 있나요? 뭐 중소기업 이런 거 상관없이?” (피디 B)

다. 국민건강보험

국민건강보험은 국민연금과 더불어 모든 프리랜서 가입이 의무화되어 있는 사회보험 가운데 하나이다. 지역가입자의 건강보험료(지역보험료)는 가입자의 소득, 재산(전월세 포함), 자동차 등을 고려하여 산정되고 세대 단위로 부과된다. 면담자는 모두 국민건강보험에 가입해 있다. A와 C는 자영업자로서 지역건강보험에 가입해 있다. B는 지역가입자인 배우자의 피부양자로서 건강보험에 가입해 있다.

라. 국민연금

면담자 3인 모두 국민보험에 가입해 있다. 모두 피고용자가 없는 자영업자로서 지역가입자 자격으로 기준소득 월액(총월소득)의 9%의 보험료를 부담하고 있다. B도 배우자와는 별도로 국민연금에 가입하여 월 9만원 정도의 보험료를 납부하고 있다. C는 면담 당시 월 소득이 일시적으로 없는 것을 이유로 ‘납부예외’가 되어 있는 상태였다.⁶⁷⁾

C의 사례에서와 같이 지역가입자로서 사정상 보험료 납부를 정지했다가 다시 납부하는 방식으로 국민보험 가입을 지속하고 있는 경우도 적지 않은 것으로 생각된다. 프리랜서 일의 성격상 소득액이 불규칙적이기 때문에 납부예외가 될 가능성이 크다.

“국민연금은 2003년부터 꼭 가입해 왔죠. 그런데 계속 넣은 건 아니고 중간에 정지했다가 넣고 또 정지했다가 넣고 그랬습니다.” “의무화되어 있긴 하지만..., 만약 본인이 여력이 안 되거나 잠깐 정지시키고 싶다고 하면 그 쪽에서 3개월의 유예 시간을 주더라고요.” “(현재 정지 중이지만)... 아마 3개월이 지나서 다시 또 내야 할 겁니다. 저번에 사실은 돈이 안 나오는 줄 알고 **프로젝트하면서 트러블이 있어서, 그런데 돈이 나왔어요. 그 돈이 안 나올 줄 알고 미리 국민연금을 정지시켜 놓은 것이죠.” (피디 C)

2. 문제점

이상에서 살펴보았듯이 프리랜서 방송 피디에 대한 사회보험 방식에 의한 사회적 안전망은 취약하다.⁶⁸⁾ 면담자의 경우 국민건강보험만이 자영업자 지역가입자로서 거의 완벽하게 적용되고 있다. 적지 않은 산업재

67) 납부예외란, 소득이 없는 기간 동안 연금보험료를 면제 받는 것을 말하며, 보험료를 납부하지 않으므로 가입 기간에는 산입되지 않는다. 납부예외는 신청 사항으로 소득이 없더라도 원할 경우 납부가 가능하고 납부예외 기간은 추후 납부에 의해 가입 기간 산입이 가능하다.

68) 이승렬 외(2012)의 설문조사에 의하면, 상시고용형과 프로젝트형을 합하여 프리랜서 방송인력(147명)의 사회보험 가입률(직장가입과 지역가입 합계)은 건강보험 27.8%, 국민연금 15%, 고용보험 9.5%, 산재보험 9.5%에 불과하다(p.119).

해에도 불구하고 작업장은 산업안전보건 관리 대상이 되어 있지 않으며, 업무상 재해에 대해 산업재해보상보험이 적용되고 있지 않다. 고용보험에는 가입해 있지 않아 일자리를 잃을 경우 실업급여를 받을 수 없다. 일자리 상실로 빈곤에 처할 경우 소득조사를 전제로 하는 공공부조(국민기초생활보장급여)의 대상이 될 수 있을 뿐이다. 국민연금은 자영업자 지역가입자로서 가입이 의무화되어 있으며 면담자의 경우는 모두 가입해 있다. 그러나 납부예외 제도를 이용한 납부 정지가 빈번히 일어날 가능성을 배제할 수 없으며, 특히 40대 중반 이후 일자리를 얻지 못할 경우 국민연금에 의한 사회보장의 지속가능성은 심각하게 위협 받을 것으로 여겨진다. 국민연금에 의한 소득보장이 불충분할 시에는 빈곤에 빠질 경우에만 소득조사를 전제로 한 공공부조(기초생활보장급여 또는 기초노령연금)에 의존하게 될 것이다.

이와 같이 취약한 사회안전망 때문에 프리랜서 피디는 직업생활상의 위험에 대해서 자기책임하에서 개인적으로 대처하지 않으면 안 된다. 빈곤에 빠질 경우 최후의 안전망으로서 공공부조에 의존할 수 있는 길은 있지만 공공부조에 의한 소득보장 또한 취약한 상황이다. 현재 프리랜서 피디의 직업적 제 위험에 대한 개인적 대비는 충분하지 못한 것으로 여겨진다. 자동차보험, 운전자보험, 의료비 보장을 수반하는 실손보험 등의 개인상해보험으로 대처하는 데 머물러 있다. 일자리 상실이나 노령에 대비한 개인연금 가입은 취약하다.

면담자는 업무상 재해와 일자리 상실을 크게 우려하고 있다. 산재보험을 적용시키고, 낮은 보험료의 고용보험에 가입할 수 있도록 하는 제도 개선을 바라고 있다. 그리고 본인들이 크게 의식하고 있는 것 같지는 않지만 기껏해야 40대 중반까지로 예상되는 피디의 직업 수명을 감안할 경우 국민연금의 지속가능성도 크게 우려하지 않을 수 없다.

“고용보험이 아마 제일 필요하지 않을까... 산재도... 실리적으로 따졌을 때, 왜냐하면 산재는 말 그대로 프리랜서를 커버해 줄 수 있는 것들이 전혀 없기 때문에 다쳤을 때... 고용보험 같은 경우는 프리랜서가 노동자로 인정을 받아서 보험 적용을 해준다면 실업을 하더라도 최소한의 것은 유지할 수 있게 해서 안정감을 줄 수 있는... 그 정도만 되더라도 좋을 것 같

아요” (피디 C)

제7절 요약 및 시사점

1. 프리랜서 직업선택과 노동자성

면담 대상의 프리랜서 피디들은 케이블TV나 외주제작사에서 정사원으로 근무하였거나 정사원 채용에 지원한 경험이 있다. 프리랜서 전환은 가능하면 정규직으로 안정된 일을 하고 싶지만 정사원으로서의 계속고용이나 채용이 불가능한 상황에서 개인적인 선택에 의해 이뤄졌다. 프리랜서 전환이 이뤄진 후 상당 기간이 경과한 현재에는 그러한 선택을 잘한 일로 평가하고 있지만, 프리랜서 전환은 자발적 선택이었다고 할 수는 없는 것처럼 여겨진다. 이와 같은 비자발적 선택으로서의 프리랜서 전환은 방송사의 콘텐츠 제작 외주화 전략에 의해 앞으로도 더욱 강화되리라고 예상된다.

그리고 프리랜서 전환 이후에도 상당 기간 동안 특정 제작사에 의존하는 유사프리랜서 기간을 거친다는 점에 유의할 필요가 있다. 면담자들은 성공적으로 독립프리랜서(independent freelancer) 전환에 성공한 케이스이지만 전환에 성공하지 못하고 유사프리랜서로 일하는 피디들이 적지 않을 것이다. 그리고 프리랜서 피디의 지배하에서 팀원으로서 일하는 카메라맨, VJ 등의 다수 프리랜서들도 유사프리랜서로서의 성격이 강할 것이다.

이와 같은 프리랜서의 직업선택 배경과 노동자성을 감안할 경우 프리랜서 피디 등 방송인력의 노동자성 여부는 실제 노동의 실태에 따라 판단할 필요가 있다. 같은 프리랜서 피디라 하더라도 일률적으로 자영업자로 취급하기에는 곤란한 문제가 있다. 특정 제작사에 경제적으로 종속되어 있는 유사프리랜서에 대해서는 계약 형식과 관계없이 노동실태에 따라 노동자성을 인정할 필요가 있을 것이다.

2. 노동권과 업무 수주계약의 개선

면담자들은 방송 피디의 일을 창의성이나 예술성이 강한 것으로 인식하고 있으며, 사후적이기는 하지만 프리랜서 전환을 잘한 선택으로 자부하고 있다. 그러나 그와 같은 창의성이나 예술성을 발휘하기 어려운 것이 현실이라는 점에서 모두 인식을 같이하고 있다. 더욱 큰 문제는, 근로자처럼 일하면서도 자영업자로 취급되어 제대로 대우를 받고 있지 못하는 ‘비정규직 근로자’로 인식하고 있는 점이다.

현실에서 프리랜서 피디들은 하도급이나 위탁방식으로 업무 수주를 하고 있기 때문에 일률적으로 자영업주로 취급되어 근로자로서의 권리를 보장받고 있지 못하다. 고용이나 근로시간, 임금 등에 관련한 근로기준법상의 권리가 보장되지 않으며, 단결권도 일절 인정되고 있지 않다. 조합 결성 시도도 이뤄진 일이 없다. 독립피디협회의 활동 또한 그다지 활발한 것 같지도 않다.

그러나 프리랜서 방송인력에 대해 자영업자라는 이유만으로 노동권을 전적으로 인정하지 않는 것은 프리랜서의 노동자성을 전면 부인하는 것과 마찬가지로 타당성이 충분하지 않다. 특히 조합 결성과 계약조건의 결정에 있어서 노조의 기능을 인정할 필요가 있다.

다른 한편, 프리랜서 피디의 업무 수주는 대부분 구두계약으로 이루어지고 있고, 그 내용 또한 계약조건에 관한 상세하고 엄밀한 약정이 결여되어 있는 문제가 있다. 인맥을 통해 업무 수주가 이루어지는 경우가 많기 때문에 서면계약을 요구하기조차 어려운 실정이다. 계약 내용은 업무 기간과 피디의 연출 보수액을 간단히 약정하는 데 불과하다. 그렇기 때문에 작업량 변경 등의 변화가 있을 시 계약 내용의 변경이 합리적으로 이뤄지기 어렵다. 외주제작비가 표준화되어 있지 않은 상황에서 외주화가 제작비 절감을 위한 수단으로 이용될 가능성이 크다. 이러한 문제를 개선하기 위해서는 구두계약을 개선하여 서면계약을 체결하도록 할 필요가 있다. 아울러 제작비를 현실화하는 것이 필요하며, 이를 위해 표준계약서를 도입할 필요가 있다. 그리고 표준계약서 도입을 위해서는 프리랜서 피디의 집단적 대표권이 확보될 필요가 있을 것이다. 이러한 점에서도 노동

권의 보장은 불가피하다.

3. 사회적 안전망의 정비 및 확충

한 시간짜리의 다큐프로그램을 연출·제작할 수 있는 숙련 수준의 피디가 절대적으로 부족한 상황에서 면담자들과 같은 고숙련의 프리랜서 피디의 경우는 일감을 확보하는 데 커다란 어려움이 없다. 보수 수준을 낮추면 일을 확보하는 데 문제가 없다. 그러나 프리랜서 팀원들이나 유사 프리랜서 피디 기간 중의 보수 수준은 매우 낮다. 그리고 숙련된 프리랜서 피디의 경우도 방송사의 정규직 피디에 비해 보수 수준이 낮다. 외주에 의한 제작비 삭감 시스템이 작동하기 때문에 프리랜서 피디의 상대적으로 낮은 보수 수준은 지속될 것으로 예상된다. 더욱 큰 문제는, 노동시장에서의 예상 퇴직연령이 매우 낮다는 점이다. 면담자 A, B는 프리랜서 피디의 직업적 은퇴 시기를 40대 초반 또는 중반이며, 독립성이 강한 피디인 A도 50세 정도를 한도로 생각하고 있다. 특히 실제 여성 피디는 40세를 넘으면 중편에서 쓰지 않는다고 한다. 이와 같이 프리랜서 피디는 풍부한 일감 가운데서도 보수 수준과 장래의 일자리에 대한 직업상의 위협을 갖고 있다. 그런데다 촬영이나 이를 위한 자동차 이동 등으로 인해 작업 중 상시 업무재해에 노출되어 있다.

그러나 이러한 직업상의 위험에도 불구하고 사회보험에 의한 사회적 안전망은 매우 취약하다. 산업재해보상보험은 아예 적용대상이 되고 있지 않으며, 고용보험은 2012년부터 자영업자 임의가입이 가능하게 되어 있음에도 불구하고 가입해 있지 않다. 국민연금보험은 자영업자 지역가입자로서 가입이 의무화되어 있지만 납부예외 제도를 이용한 납부 정지가 빈번히 일어날 가능성을 배제할 수 없다. 특히 40대 중반 이후 일자리를 얻지 못할 경우 국민연금에 의한 사회보장의 지속가능성은 심각하게 위협될 것으로 여겨진다. 이와 같이 사회보험에 의거한 사회적 안전망이 제대로 적용되지 않는 것은 프리랜서 피디가 우리의 사회보장제도에서는 철저히 자영업자로 취급되기 때문이다. 프리랜서 피디들은 오로지 빈곤에 처할 경우에 한해 공공부조에 의한 소득보장을 받을 수 있는데 그 보

장 수준은 아직 낮은 수준에 머물러 있다. 그리고 직업적 제 위협에 대한 개인적 대비 또한 미흡한 상황이다.

이와 같이 취약한 사회적 안전망을 개선할 수 있는 조치를 강구할 필요가 있다. 우선 예술인보호법에 의한 산재보험 임의가입을 촉진하는 정책이 필요하다. 프리랜서 피디가 명확히 임의가입할 수 있는 주체가 된다는 점을 확인하고 홍보할 필요가 있다. 고용보험 임의가입에 대해서도 이를 계도하고 실제로 가입할 수 있도록 하는 지원이 필요하다. 산재보험, 고용보험, 국민연금의 보험료율의 현실화와 지원정책을 강구할 필요가 있는지에 대해서도 검토할 필요가 있다. 특히 국민연금의 경우는 납부유예 신청을 억제할 수 있는 조치를 동시에 강구할 필요가 있다. 더욱 근본적으로는 원천적으로 일자리와 소득이 안정적으로 유지될 수 있도록 할 필요가 있다. 사회안전망을 강화하는 것은 프리랜서 피디와 제작팀원의 직업생활을 안정시킴으로써 좋은 품질의 영상프로그램을 제작할 수 있는 기반이 될 것이다.

제 7 장

사례 연구 4 : IT부문 소프트웨어 개발자

제1절 도입

본 절에서는 IT부문 소프트웨어(SW) 개발자 프리랜서 사례를 분석한다.⁶⁹⁾ IT부문은 제조업과 서비스업 모두를 포괄하며, 오늘날 소프트웨어 개발자들은 제조부문의 중추적인 역할을 담당한다. 정부통신부문에서 한국의 기술력이 성장하고, 지난 1990년대 말 외환위기 이후 IT부문에 관한 정부의 전략적인 개입이 일면서 이 부문의 종사 인력은 그간 크게 증가했다. 근래에 들어 이 부문의 고용조건이 좋지 않다는 것이 알려지면서 요사이에는 IT부문 소프트웨어 개발자가 젊은이들이 기피하는 대표적인 직종이 되었다는 보도가 심심치 않게 나오고 있다. IT의 하드웨어 측면에서 한국이 세계시장을 주도하는 것과 달리 소프트웨어에서는 후진국을 면치 못하고 있는 상황의 적지 않은 이유는 바로 이 부문의 인력 공급과 양성, 그들의 고용관계와 처우, 나아가 사회적 안전망 등의 영역에서 심각한 결함이 존재하고 있기 때문인 것으로 사료된다. IT부문 개발자들의 경우 상당수가 프리랜서적인 고용형태를 취하고 있는 상태이다. 외형적으로 느껴지는 화려함과 달리, 업무 수주와 이행의 과정에서 종속성이 심하고 자

69) 아래에서는 여러 경우 'IT부문 소프트웨어 개발자 프리랜서'를 줄여서 '개발자 프리랜서'로 칭하였다.

울적이지 못하며, 그들의 처우도 매우 낮은 실정인 것으로 알려져 있다.

본 절에서는 개발자 프리랜서들이 처해 있는 고용관계상의 문제점과 사회적 위험 양상을 분석하여 향후 이 주제에 관한 연구를 심화시키고 바람직한 정책적 대안을 모색하는 데 이바지하고자 한다. 분석의 핵심 주제는 크게 세 가지로, 이는 각각 다음의 세 가지 질문들에 대한 답을 찾으려는 것이다. 첫째, 어떠한 이들이 개발자 프리랜서가 되는가? 둘째, 개발자 프리랜서들은 어떻게 업무계약을 맺고 업무를 수행하는가? 셋째, 현재 개발자 프리랜서들이 처해 있는 사회적 위험 상황은 어떠한가, 그들은 어떻게 안전망을 구축하여 대응하고 있는가? 이러한 분석 주제들은 궁극적으로 IT부문 개발자라고 하는 일자리의 질과 사회적 시민권을 어떠한 식으로 향상시켜 나갈 것인가에 대한 답을 모색하는 것으로 모아질 수 있다.

본 절의 집필을 위하여 필자는 다양한 방식으로 자료를 수집하였는데, 가장 핵심적으로는 IT산업 부문에서 소프트웨어 개발자로 근무한 경력이 있는 8인의 전문가들과의 인터뷰를 진행한 것이다. 이들 가운데 현직에서 IT 소프트웨어 개발자로 활동을 하고 있는 ‘프리랜서’는 세 사람이다(각각 개발자 A, 개발자 B, 개발자 C로 표기). 나머지 5인은 프리랜서로 활동하고 있지는 않으나, 숙련된 개발자로서의 경력을 지니며 자영업, 취업 등 다른 형태의 고용상황에 있는 이들이다. 비현직 프리랜서들과의 인터뷰를 수행한 것은 이 부문 고용구조 전반에 대한 거시적 이해를 하기 위함이었고, 그들 중 대부분은 개발자로서의 오랜 경력을 지니고 있기 때문에 프리랜서들의 일과 위기에 대한 직·간접의 경험을 풍부히 지니고 있는 이들이라, 본고의 문제의식을 심화시키는 데에 크게 이바지할 것으로 보았기 때문이다.

8인 모두 남성이었고, 인터뷰는 대체로 약 두 시간 가량 1대1 방식으로 진행이 되었다. 사전에 질문 내용 내지 물음 항목 주제들을 피면접인에게 전달하고, 만나서 각각의 내용들에 대한 답을 듣는 식으로 진행하였다. 질문 내용은 본 절의 구조와 맞추어서 나뉘어졌고, 답은 열린 형식으로 철저히 피면접인이 주관적으로 하도록 했다. 또한 기존 연구와 여타 유관 양적 자료들을 보충하여 참고하였다.⁷⁰⁾

70) 본 절이 근거로 삼는 핵심 자료는 심층 인터뷰에 가장 크게 의존한다. 소수의 제

〈표 7-1〉 IT 개발자 피면접인들 개관

		본명 영문 이니셜	연령대	경력 관련 주요 특성
현직 프리랜서 개발자	개발자 A	JTH	30대 초반	개발자 프리랜서. 약 4~5년 경력. 4년제 컴퓨터공학과 졸업 이후 개발자로 직장생활하다가 이 부문 계속 종사.
	개발자 B	JYS	40대 초반	개발자 프리랜서. 개발자로 약 10여 년 경력. 다니던 회사에서 얼마 전부터 프리랜서로 전향해 근무
	개발자 C	KDS	30대 초반	개발자 프리랜서. 전문대졸. 학원 교육 이후 이 부문 약 4~5년 경력.
개발자 활동 경력자 이나 현직 프리랜서 는 아님	개발자 D	ASJ	30대 후반	개발자. 유수 IT기업 수년간 근무 이후 개인 사정으로 퇴사 상태
	개발자 E	KJY	40대 초반	개발자. 미국 샌프란시스코 회사로 이민.
	개발자 F	KOH	30대 후반	개발자. 지금은 사회프로젝트에 참여하는 사회적 기업 대표
	개발자 G	LJW	40대 중반	과거 개발자. 현재는 소프트웨어 개발 컨설턴트
	개발자 H	NKH	30대 후반	과거 개발자 경력. 현재 IT부문 노동조합 관계자

아직까지 IT부문 개발자들의 고용노사관계의 측면에 대한 심도 있는 학술 분석이 매우 부족한 상황에서 본 절의 내용은 종합적 해법을 제시하기보다는 문제를 드러내고 구체적인 해법을 향한 질문을 던지는 방향에 둔다. 먼저 우리나라 소프트웨어 개발업의 현황은 어떠하고, 그 부문의 전체적인 인력구조 속에서 소프트웨어 개발자란 어떠한 존재인가부터 적절히 이해할 필요가 있다. 본 연구의 진행과정에서 프리랜서 개발자 집단은 대략 상층, 중층, 하층부 셋으로 나뉘어져 있음을 파악하였는데, 이는 프리랜서들의 고용관행이나 사회적 안전망의 실태를 이해하고 그 대안을 모색함에 있어 별도로 염두에 두어야 할 매우 의미심장한 사회적 사실로

한된 경험자들로부터의 의견을 들은 것이기 때문에, 그것을 일반화시키기 위해서는 좀 더 여러 가지 보충적인 기제들이 동반되어야 할 것이나, 이는 본고의 범위를 벗어나며, 후속 연구에서 진행되어야 할 것이다.

〈표 7-2〉 개발자 프리랜서의 유형과 피면접인별 위치

		근무조건의 특정 사업장 종속성 여부	
		사업장 비종속적	사업장 종속적
숙련 및 소득 수준	중층	개발자 A씨	개발자 B씨
	하층		개발자 C씨

보인다.⁷¹⁾ 더불어 프리랜서들 중에서도 업무 성격과 계약조건에 따라 일반 근로자들과 마찬가지로 특정 사업장에 종속되어 근무를 하는 경우가 있고, 그렇지 않고 보다 자유롭게 별도의 업무 공간을 마련하여 근무를 하는 경우도 있다. 이러한 차이는 프리랜서들의 근무조건 개선이나 사회적 안전망 구축을 고려할 때 마찬가지로 주요하게 참작해야 할 요인이다. 이러한 두 가지 기준에서 위에서 언급한 3인의 현직 프리랜서들의 위치를 정하면 <표 7-2>와 같다.

제1절에서는 우리나라 IT부문의 인력구조가 어떻게 구조화되어 있고, 개발자 집단은 무슨 일을 하면서 어느 정도로 존재하고 있는지 개괄적으로 살펴본다. 제2절에서는 개발자 프리랜서들의 선(先)경력형성 양태 및 프리랜서로 활동을 개시하는 배경 등을 살펴보면, 누가 프리랜서가 되는지 이해해 보도록 한다. 제3절에서는 개발자 프리랜서들이 업무계약을 맺고 업무를 수행하는 방식 및 그들에 대한 보상 수준에 대한 분석 결과를 제시한다. 제4절에서는 개발자 프리랜서들이 처해 있고, 느끼고 있는 사회적 위험의 양상에 대해서 살펴보고, 그에 대한 프리랜서들의 대응기제들을 파악한다. 끝으로 제5절에서는 이러한 분석들을 종합했을 때 개발자 프리랜서들에게 필요한 사회적 안전망은 어떠한지 하는지에 관하여 논구해 본다.

71) 층위의 구분은 객관적이고 엄밀한 것은 아니다. 본고에서의 구별은 본 연구자의 임의적 구별이며, 후속 연구를 통해 보다 엄밀한 규정이 이루어져야 할 것이다. 다만, 적어도 개발자 프리랜서들의 조건은 일정하게 분화되어 존재하고 있으며 그것을 고려한 정책개발을 해야 할 필요성은 명백히 존재한다. 참고로 필자가 확인한 바, 중층에 있다고 보이는 A씨나 B씨 등은 한 달에 약 500만 원 정도의 소득을 올리고 있고, 하층에 있는 C씨는 그 절반 수준인 것으로 보인다.

제2절 IT부문 소프트웨어 개발업과 개발자 개관

1. IT부문 고용구조의 특징

IT부문 개발자 프리랜서들을 이해하기 전에 그 배경으로 일단 이 부문 인력의 전반적인 고용구조의 양태를 살펴보도록 하겠다.

먼저 우리나라 IT부문의 인력은 2011년 현재 약 148만여 명에 달하는 것으로 집계되고 있다. 이는 전체 임금근로자 가운데(일용직 근로자 제외) 약 10% 정도를 차지하는 것이다. IT부문 인력들 중에서 이 부문의 상시종사자는 약 75만여 명에 달하고, 이들은 크게 정보통신기기, 정보통신서비스, SW와 컴퓨터 서비스로 구분된다. 그 가운데 절대다수인 44만 명가량이 정보통신기기 제작과 관련한 영역에 종사하고, 서비스 쪽은 약 15만 명에 달하며, 소프트웨어와 관련된 업무에 종사하는 인력은 약 17만여 명가량인 것으로 집계되고 있다. 이는 우리나라 IT부문 인력의 약 20% 정도인 32만 명가량이 소프트웨어와 관련한 업무에 종사하고 있음을 의미한다(표 7-3, 표 7-4).

IT부문 인력 고용규모의 변동 추이를 살펴보면, 전반적으로 증가세에 있고, 2000년대에 들어 그러한 경향은 일정하게 안정화 단계에 있음을 확인할 수 있다. IT부문이 전체 산업에서 갖는 비중 역시 일정하게 증가 추세에 있고, 2000년대에 들어 증가는 완만한 정도에 머물러 있다. 근래에 들어 IT부문 인력의 증감 추이를 좀 더 자세히 살펴보면, 일단 전통적으로 IT제조업 쪽 고용이 계속해서 가장 큰 규모를 유지해 온 것은 변함없으나, 무엇보다도 소프트웨어 및 정보서비스업 쪽에서 인력 증가가 꾸준히 이루어져와 현재는 IT제조업 다음으로 높은 비중을 차지하고 있는 상태에 있다(그림 7-1). 또 IT산업 인력의 고용증감 현상을 분석한 다른 조사에서도 소프트웨어개발업 및 공급업 쪽에서 지난 2010년에서 2012년 사이에 압도적으로 많은 인력 증가가 이루어졌음을 확인할 수 있다(그림 7-2).

IT부문 상장기업들의 고용 추이를 보아도 대체로 IT제조업의 증가세

〈표 7-3〉 한국 IT부문 인력 현황의 변동(2001~11년)

(단위: 천 명, %)

	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p
전체 산업 종사자	11,441	12,973	13,347	13,792	14,085	14,491	15,154	15,651
IT 인력	1,306 (11.4%)	1,404 (10.8%)	1,449 (10.9%)	1,461 (10.6%)	1,438 (10.2%)	1,430 (9.9%)	1,483 (9.8%)	1,484 (9.5%)
IT 상시종사자	586	696	734	718	706	716	768	756
정보통신기기	382	468	489	469	426	424	459	439
정보통신서비스	101	118	126	125	141	139	143	147
SW	103	111	118	124	139	152	166	170
IT 관련 산업	170	167	171	174	174	170	172	167
타 산업 전산직	550	541	544	569	558	544	543	560

주: 1) 전체 산업 종사자는 임금근로자 중에 일용직 근로자를 제외한 수치.

2) IT관련 산업은 정보통신공사업과 정보통신유통업을 포함.

3) ()는 전체 산업 종사자 대비 IT인력 비중.

자료: 통계청, 한국정보통신진흥협회(KAIT), 한국전자정보통신산업진흥회(KEA).

주제육 외(2012: 67).

〈표 7-4〉 한국 IT산업의 부문별 고용추이

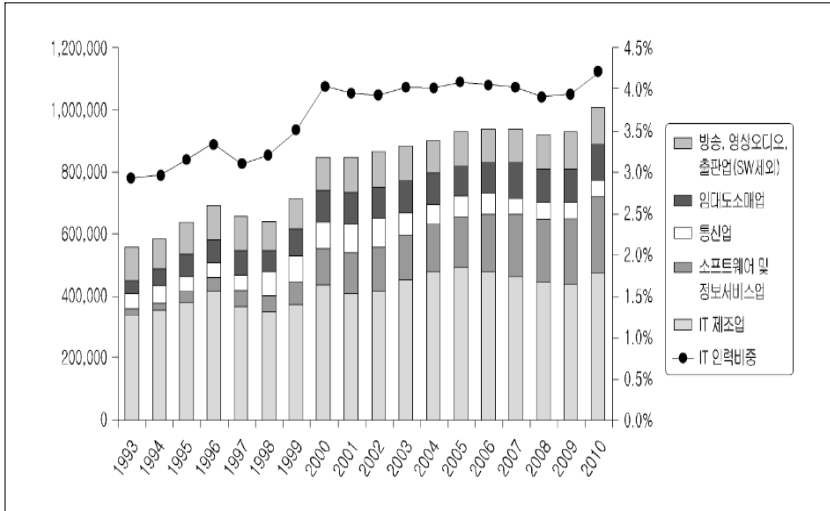
(단위: 천 명, %)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p	2000~11 CAGR
정보통신기기	351.5	467.6	489.0	469.4	426.2	424.1	459.5	439.2	2.0
-통신기기	68.5	104.1	109.2	105.9	110.9	112.9	114.6	117.4	5.0
-정보기기	59.9	39.6	39.2	29.3	20.1	18.0	18.7	19.0	-9.9
-방소기기	45.7	61.1	64.0	62.7	55.6	54.6	54.9	56.4	1.9
-부품	177.4	262.8	276.6	271.5	239.6	238.6	271.3	246.4	3.0
정보통신서비스	98.4	117.6	126.5	124.7	140.8	139.3	142.9	147.1	3.7
-통신서비스	74.1	66.9	70.5	65.6	73.6	70.4	71.0	73.2	-0.1
-방송서비스	24.3	26.6	26.2	28.1	30.1	29.6	29.6	29.5	1.8
-방송통신융합	-	24.1	29.8	31.0	37.2	39.4	42.4	44.4	-
SW, 컴퓨터서비스	85.9	110.8	118.2	124.0	138.9	152.5	165.6	170.0	6.4
전 체	535.8	696.0	733.7	718.1	706.0	715.9	768.0	756.4	3.2

자료: KAIT, KEA; 주제육 외(2012: 69).

(그림 7-1) 한국 IT인력의 고용규모 추이

(단위 : 천 명, %)

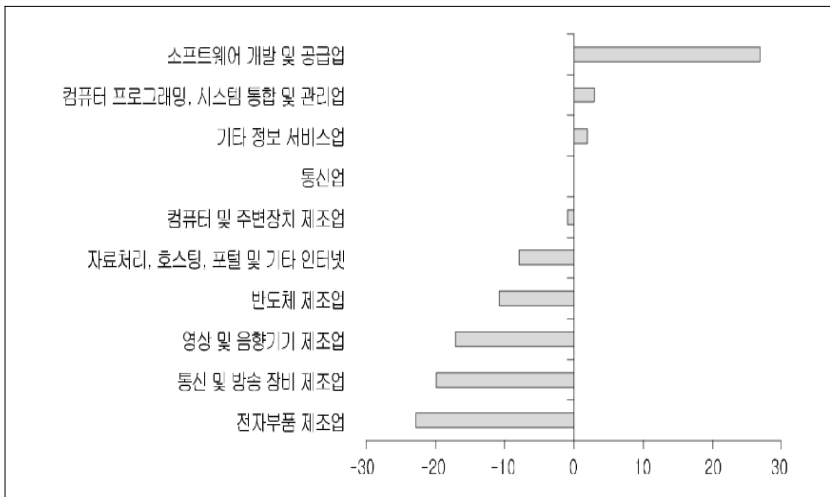


주: 2006년 이후에는 표준산업분류 9차 개정에 따른 분류 적용으로 연계표를 작성하여 분류 재조정.

자료: 통계청, 「전국사업체조사」; 주재욱 외(2012: 77).

(그림 7-2) 최근 한국 IT산업 인력의 고용증감 현황

(단위 : 천 명)

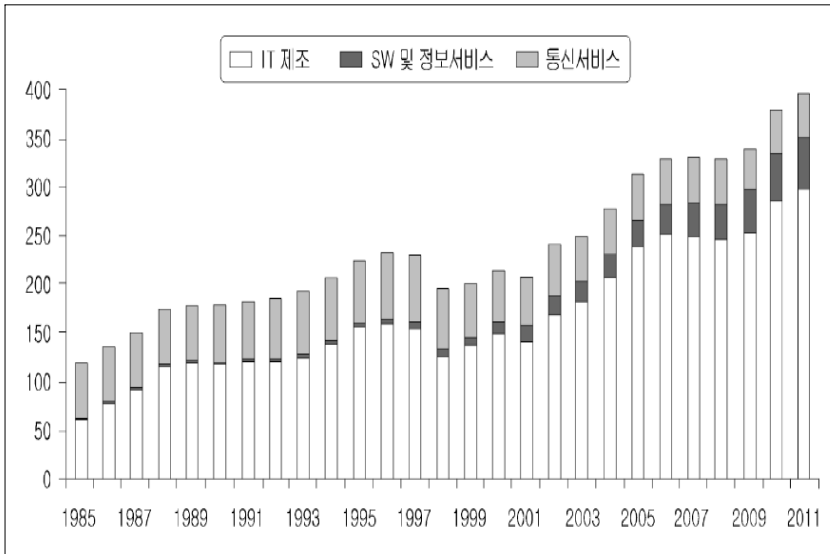


주: 2010년 4분기~2012년 1분기.

자료: 통계청, 「지역별 고용구조조사」; 주재욱 외(2012: 81).

[그림 7-3] 한국 IT부문 상장기업 고용 추이

(단위: 천 명)



자료: NICE신용평가정보, KIS-Value; 주재욱 외(2012: 132).

가 압도적으로 두드러지는 가운데, 소프트웨어 및 정보서비스업이 2000년대 후반 이후 통신서비스 부문의 인력규모를 앞서 더욱 더 큰 규모를 차지하고 있음을 확인할 수 있다(그림 7-3).

요컨대 IT부문 인력은 근래에 들어 지속적으로 증가세에 있으며, 그 가운데 가장 큰 부분을 차지하는 것은 IT제조업 쪽이나, 최근에 들어 소프트웨어 개발 및 공급업 영역에서 인력 증가가 두드러지는 양상을 보인다.

IT산업에 고용되어 있는 인력들의 연령, 근속연수, 근로일수 및 근로시간 등 고용의 질적 측면의 기초적인 사항들을 살펴보면, 2011년을 기준으로 하였을 때 먼저 평균 연령의 경우, 상대적으로 30대 초중반 인력들이 주를 이루어, 전반적으로 다른 제조업 부문에 비해 연령대가 낮음을 확인할 수 있다. 평균 근속연수에 있어서는 세부업종별 차이가 나타나는데, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 등의 경우 약 5년 수준으로 상대적으로 짧은 편이다. 근로일수는 공식적으로는 20일을 다소 웃도는 수준인 것으로 나타나며, 총 근로시간은 170~180시간 수준이 주를 이루는 것으로 분석되고 있다(표 7-5).

〈표 7-5〉 한국 IT산업 인력 고용의 질적 현황

2011	평균 연령	평균 근속연수	근로일수	총 근로시간 수
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	35.8	6.5	21.3	173.6
출판업	35.6	5.5	21.1	171.1
영상·오디오기록물제작 및 배급업	33.6	3.4	21.6	171.8
방송업	39.2	10.2	21.7	179.8
통신업	38.3	10.6	21.7	181.3
컴퓨터 프로그래밍, 시스템통합 및 관리업	34.7	5.0	21.1	171.3
정보서비스업	33.2	4.4	20.8	168.7
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	33.6	5.6	22.5	196.0
자동차 및 트레일러제조업	39.9	9.2	23.1	222.6
금융 및 보험업(64~66)	37.5	10.2	21.1	171.6
전문, 과학 및 기술서비스업	37.4	5.9	21.3	174.0
제조업	39.2	6.6	22.8	203.7
전 체	39.6	6.1	22.2	189.3

주: * 2011년 사례 .

자료: 고용노동부(2011); KISDI(2012); 주재욱 외(2012: 92).

2. 소프트웨어 개발업과 개발자의 특성

본 소절에서는 IT산업 소프트웨어 개발업의 구조적 특징과 개발자들의 기본적인 업무환경과 특성들에 대해서 개략적으로 살펴보도록 한다.

우리나라 IT산업 내 소프트웨어 개발업종의 구조는 대체로 수직계열화되어 있는 상태로 존재한다. 대체로 그 최상층부에는 대기업과 공공기관이 존재하며, 이들이 아래로 몇 차에 걸쳐 하청 용역을 제공하는 형태로 나뉘어진다. IT산업을 구축하고 있는 그러한 구조적 특성은 대체로 제조업이나 건설업이 지니고 있는 성격과 유사한 방식으로 구성되어 있는 것으로 이해될 수 있다. 대체로 본 연구의 피면접인들은 이러한 구조적 특성을 잘 인지하고 있었다.

“중간에 낀 업체들은 다 자기 회사의 이익을 빼가기 위해서 끼는 거잖아요? 그러면 결국엔 밑에서 일하는 사람들이 받는 건 거의 없거든요. 예를

들어 1,000만 원짜리 일이다, 쪽 타고 내려가면 실제로 업무를 수행하는 맨 아래 단계 가면 많으면 500, 적으면 300 정도 남아서 그렇게 일을 하는 거죠.” (개발자 H)

이러한 구조는 IT부문 개발자들 프리랜서들을 이해하는 데 있어서 중요한 배경이다. 필자의 인터뷰에 응한 개발자들은 이러한 구조가 IT부문 개발자들의 업무, 프리랜서들의 용역 수주와 계약 등의 기본적인 관행에 큰 영향을 끼치고 있음을 이구동성으로 지적하였다.

나아가 그러한 구조를 배경으로 해서 형성되어 있는 문화적 관행은 여러 가지 면에서 소위 ‘갑’을 떠받들고 갑에게 유리하도록 구성되어 있으며, 이러한 구조와 관행으로 인해 여러 가지 부당한 처사들이 만연해 있다는 것을 강하게 강조하며 그것의 개선이 필요함을 역설하였다.

“소비자가 광고플랫폼, 광고주잖아요? 전화와요 빨리 왜 안 나오는지, 그러면 우리는 수습을 해야 하는데, 그러면 저희는 쪼이면서 쫓기면서 일을 해요. 그때 본부장님이 딱 나타나서 2명 더 넣어주면 어떠니? 하면 저는 제가 나가겠다고 하죠. 차라리 시간을 더 달라고 하죠. 2명을 더 넣어주면 시간이 더 걸리니까 안 되는데, 일을 시키는 입장에서는 잘 몰라요. 그러니까 사람을 자재로밖에 안 보는 거예요. 사람은 능동적으로 움직이는 플레이어인데, 사람을 원자재로 보니까 안 되는 거죠.” (개발자 D)

1990년대 말부터 2000년대 초반까지 우리나라 IT부문 중소기업에서 개발자로 경력을 시작하였다가 이후 2000년대 중반에 미국으로 이민을 간 개발자 E씨의 진술을 요약하면, 우리나라 IT부문 소프트웨어 개발업의 하도급 구조 속에서 그 말단에 있는 업체에 속한 개발자들은 소위 ‘갑’의 임의적이고 강압적인 요구들을 떠받들어야 하고, 그 결과 매우 힘겹게 근무를 해 가야 한다. 또 건설업에서 실적 평가와 인력관리를 하는 방식이 소프트웨어 개발자들에게도 적용되는데, 이는 두 산업의 질적인 차이를 인지하지 못하는 온당치 않은 처사이다. 이러한 관행은 현재는 일정하게 개선된 면이 있으나, 그렇다고 질적으로 전혀 새로운 문화가 자리 잡은 것은 아닌 것으로 사료된다.⁷²⁾

72) E씨의 진술을 요약하면 다음과 같다. “한국 소프트웨어 업계는 건축 업계랑 똑같

이러한 가운데 IT산업에서 소프트웨어 개발자는 하나의 창의적인 콘텐츠를 창출해 내는 핵심적인 역할을 한다. 직업으로서의 개발업을 수행하는 이들은 무언가 창조를 해내는 역군으로서 자신을 생각하며, 스스로의 일에 대해 보람도 갖고 있고, 자부심도 높은 편이다.

“자부심은 꽤 셉니다. 직업에 대한 자부심은 굉장히 좋아요. 정말 저는 좋아하는 일이기 때문에 하죠. [보람도 있나?] 많죠. 그런 것들도 많고, 성취감도 있죠. 악성 댓글 받으면 속상하구요. 발로 만들었냐. 이런 글 볼 때는 속상하죠. 화면 구성에 대한 안 좋은 얘기 들을 때 속상하죠. 생활만족도는 저는 나름 괜찮아요. 정말 힘들 때 빼고는 괜찮아요.” (개발자 A)

그럼에도 한국에서 그들의 가치에 대한 인정은 전반적으로 그렇게 높지 않은 상황이다. 개발자들의 대우와 근로조건의 개선에 대한 필요성은 매우 큰 상태이다.

“IT산업에 있어서 가장 중요한 것이 뭐냐면 “어떤 산업보다도 원재료가 차지하는 기준이 적고, 사람이 하는 일이 많다”라는 생각을 하거든요, 그래서 그 사람이 결국에는 그 가치를 창출해내는 것인데, 가치를 만들어내는 사람에 대한 대우나 그런 노동조건 개선이나 그런 부분에 대한 아무런 계획 없이 개발자들을 부족하니까... 개발자들을 더 육성해야겠다고 한다면, 육성해서 들어온 사람들이 언제까지 남아 있겠냐 이거죠.” (개발자 H)

IT부문 개발자들은 상대적으로 젊은 일자리로서의 성격을 지닌다. 연령대는 대체로 20대 후반에서 30대까지가 주를 이룬다. 과거에는 30대 중반 정도면 개발자로서 수명이 다한 것으로 간주되었으나, 근래에는 30대

다. 하도급의 하도급의 하도급... 갑을병정까지... 정은 인간 취급을 못 받는 개발자다. 주말도 없고... 갑은 이렇게 하기로 했다가 오늘 지침을 바꾼다. 내일까지 내라고 한다. 집을 지을 때도 기초 공사했는데, 아예 뒤엎고 새로운 곳에서 하면 새로 공기 늘려야 한다. 담당자 바뀌거나 잘 안 돼도 납기일 똑같다. 밤 새우고 따라잡아야 한다. ... 소프트웨어를 자꾸 건축에 비교하는데, 실은 두 업계는 전혀 다르다. 건축은 얼마나 지어 올라가는지 알 수 있다. 눈에 보인다. 1,2층 올라간다. 언제 끝날지 보인다. 소프트웨어는 보이지 않는다. 1주일 코딩해도 누가 확인할 수 없다. 얼마나 진도 나갔는지, 제대로 됐는지. 사장이 1층 지었냐고 물어보면 대화가 안 된다.”

후반, 40대 초반 정도까지 활동 연령대가 늘어났다.

“옛날에는 그런 말이 빈번했거든요. 이 바닥 정말 힘들고, 내가 35살까지 미친 듯이 일해서 돈 좀 모아서 닭집을 차리자. 이게 모든 개발자들의 로망이었거든요. 한동안 유행했던 말이 프로그램 짜다 막히면 동네 닭집 가서 물어봐라. 이러 말이 유행했거든요. 이제는 전반적으로 마흔 넘어서도 계속 하는 사람이 많이 생겼어요.” (개발자 H)

“정말로 IT강국이 되기 위해서 많이 정말 노력도 하시는 건 알겠고, 뭔가 나올 때마다 항상 정책이라는 게 있는 것 같고, 조금씩 찾아갈수록 요새 희망적인 게 개발자처럼 40 넘어가도 개발을 하시고, 그런 자리들이 있고, 어떻게 보면 그분들이 굉장히 좋은 선례들을 만들어주고 계신 거죠. 계속 그런 게 있어야 하는 것 같아요. 제가 5년 전인가 6년 전에 취직할 때만 해도 34살이 넘어가면 기술개발해야 한다고 했는데 이제는 그런 소리가 없는 거죠. 나아진 거죠. 더 나아지기 위해서는 모여 있고, 모여서 얘기를 했으면 좋겠다. 제가 생각할 수 있는 것은 그런 거예요.” (개발자 A)

활동 연령대가 늘어난 주요한 이유는 이 부문의 업무가 고되다는 것이 사회적으로 알려지면서 신규 진입자들이 줄어든다고 있기 때문이다.

“젊은 사람들이 들어와서 숙련되는 기회를 쌓을 확률이 줄어드니까 어쩔 수 없이 나이가 많더라도 숙련된 사람들이 하는 게 더 가능한 거구요.” (개발자 H)

IT부문 개발자 집단은 고용형태상으로 크게 피고용인과 프리랜서로 나뉘어져 있다. 대체로 프리랜서가 피고용인에 비해 소득이 높고 자유로운 장점을 지니나, 안정성이 떨어지고 여타의 사회적 위험에 더 심하게 노출이 되어 있다.

다른 한편, 이러한 고용형태를 불문하고 IT산업의 노동시장은 일정하게 층이 지워져 있다. 즉, 피고용인과 프리랜서 모두 개발자 노동시장의 중상부층에 속해 있느냐 아니면 하층부에 속해 있느냐로 구별이 된다. 이는 우리나라의 IT산업이 대체로 대기업이나 공공기관이 발주한 프로젝트를 2차, 3차, 4차로 용역이 이어지면서 수행되는 구조를 취하고 있는 것과

〈표 7-6〉 IT부문 개발자들의 유형들

		고용형태	
		종속적 근로자	프리랜서
숙련과 소득의 수준	중상층	대기업이나 우수 IT업체 소속 개발자(정규대학 관련 학과 졸업, 방위산업체 근무 경력 등 소유)	우수 IT업체 퇴사 후 개별 활동 - 자발적: 종속적 근로자 지양 회구 - 피자발적: 상대적 고령화
	하 층	경력과 학력이 낮은 경우의 IT부문 노동자	- 자발적: 종속근로자 지양 회구 - 비자발적: 사실상 특수고용

맞물려 있다. 따라서 IT산업의 프리랜서를 논할 때에는 이러한 노동시장의 구조를 염두에 두고 두 집단에 대한 차별적인 상황 이해를 추구하면서 진행할 필요가 있다.⁷³⁾ 나아가 프리랜서들 가운데에서도 층을 불문하고 그들이 자발적으로 프리랜서의 길을 선택한 것이냐, 아니면 비자발적 내지 거의 강요적으로 그러한 고용형태를 취하게 된 것이냐에 따라 일정하게 그들의 성격이 달라질 수 있다. 이러한 점들을 고려하면 현재 개발자 프리랜서들은 중상층부의 자발적 프리랜서, 중상층부의 비자발적 프리랜서, 하층부의 자발적 프리랜서, 하층부의 비자발적 프리랜서 등 크게 네 가지 유형으로 나누어 볼 수 있다(표 7-6 참조).

제3절 IT 개발자 프리랜서 되기 : 인적자본 축적과 직업선택

1. 기본 직업교육부터 프리랜서로의 전환까지의 경력

가. 초기의 직업교육

IT부문 개발자들 가운데 상대적으로 하층에 속하는 이들과 중상층에 속하는 이들은 크게 기본 직업교육에서부터 갈라진다. 하층부 개발자들

73) 본고에서는 이러한 분절의 상황을 인지하는 정도에 머물고, 그러한 인식하에 보다 본격적인 연구를 진행하는 것은 향후 과제라고 하겠다.

이 진입을 하면서 직업교육을 받는 장은 일단 사설학원이나 교육센터 등이다. 하층부 노동시장의 경우 진입 문턱이 낮아 그러한 기초적인 교육을 받는 정도로 입문을 위한 기초 조건을 갖출 수 있다. 이들이 학원교육을 받는 경우 국가로부터 제공되는 교육훈련보조금⁷⁴⁾이 유용한 수단으로 쓰이기도 한다.

“아예 진짜 모르는 사람이 개발을 배워가면서, 취직하고 학원 가서 3개월 공부하고 와서 일을 하는 케이스들도 있구요. 그랬을 때는 학원 가는 비용을 국가가 대더라고요. 그리고 회사도 거기에 보조금을 받고요.” (개발자 F)

본 연구과정에서 만난 개발자 C씨가 바로 이러한 경우인데, 그는 6개월간의 학원교육을 받고 바로 노동시장에 투입이 되었다. 더 정확히 말해 5개월간 학원을 다니며 직업교육을 받다가 1개월을 남긴 상태에서 취업이 되어 기초교육을 마무리지었다. 이러한 경우 이후에 경력을 쌓고 안정적으로 취업활동을 하는 데 제약이 있을 수밖에 없으나, 적어도 노동시장으로의 진입에는 큰 문제가 없다.

그런데 학원교육을 지원하는 현행 제도하에서 대학의 전공자들이 역으로 피해를 보는 경우가 발생하고 있는 역설적 상황이 벌어지고 있기도 하다. 이는 일종의 역차별적 상황인 것이다.

“요새 저는 개발자들이 굉장히 입문이 잘못되었다고 생각하거든요. 이게 좀 다른 얘기일 수도 있는데, 나라에서 학원을 다닌 개발자 신입을 뽑으면 돈을 지원해 줘요. 70만~80만 원. 이러다 보니까 4년제 대학에서 컴퓨터를 전공하고 나온 친구들이 갈 곳이 없는 거예요. SDS 이런 곳 가는 것만 좋죠. 그런데 못 가는 친구들은 중소기업을 가면 중소기업에서는 그 친구들을 뽑을 이유가 없죠. 학원 다닌 친구들을 뽑죠. 학원 다녀야 인건비 지원을 받으니까요. 이게 진입장벽이 있는 거죠. 이게 잘못되었다고 생각하고, 이것에 대한 해결책을 저는 잘 모르겠거든요.” (개발자 A)

중상층 개발자들의 경우, 직업훈련의 기회는 일단 정규대학의 컴퓨터 공학과를 졸업했거나, 정보처리기사 시험에 합격하여 병역특례를 수행한

74) 현행 고용보험제도하에서 제공되는 보조금을 의미하는 것으로 사료된다.

경우가 해당한다. 대학은 이 부문에서 일종의 엘리트 코스와 같은 성격의 교육기관이라고 볼 수 있다. 대학 이외에도 주요한 사업장에 인력양성기관이 별도로 존재하기도 하는데, 우수한 대기업의 경우 역시 상층부 노동시장으로 진입하는 주요한 수단이 될 수 있다. 예컨대, 서울시내 사립 S대학의 경우 내부에 1년 양성과정 교육과정이 있고, S모사와 같은 대기업의 경우 내부에 1년짜리 전문과정이 따로 있다(개발자 G).

중층부 개발자 프리랜서로 활동을 하고 있는 개발자 B씨의 경우 수도권의 S대학교 기계공학과를, 개발자 A씨의 경우 H대학의 컴퓨터공학과를 졸업하였다. 두 학교 모두 정규 4년제 대학으로 일정한 명성을 지니고 있는 학교들이다. 이들의 학력은 이후 IT 개발자로서의 성장에 직접적으로 간여하는 것으로 보이지는 않으나, 적어도 중상층부로의 진입에 있어 일정하게 긍정적인 영향을 끼쳤다고 보인다. 즉 다른 모든 부문들에서 그러하듯이 학력과 그것을 매개로 형성되는 네트워크는 개발자 노동시장에서도 주요하게 작동하는 것으로 볼 수 있다.

나. 종속적 근로자로서의 초기 활동

대체로 개발자 프리랜서들은 일단 업계에서 일정한 기간 동안 피고용인으로서의 경력을 쌓은 후에 프리랜서로의 전향을 단행하는 편이다. 이는 중상층부나 하층부 모두 마찬가지이며, 초기교육을 마치고 바로 프리랜서로 노동시장에 진입하는 경우는 거의 없다. 기본 교육과정을 마친 이후 IT업계의 SW 개발자 프리랜서로 근무하기 위해서는 평균적으로 중급 정도의 실력, 즉 약 3년 정도의 경력을 지녀야 하는 것이 기본이다.

“학원이나 대학 갓 졸업한 초보자들도 있고요. 3~4년 지나면 중급 정도가 돼서 그때 이제 시장에서 실력을 인정받죠. 현장에서 필요한 인력은 중급, 최소 3년이 지난, 산업에서 경험이 있는, 이런 사람들이 제일 필요하죠. 초보자들은 별로 필요가 없어요.” (개발자 G)

상대적으로 유명 대학 출신자들이나 병역특례를 통하여 3년여의 기초 경력을 쌓은 이들의 경우, 상층부 노동시장에 진입하여 그러한 경력을 이

어가고, 그러한 배경이 없는 경우는 하층부 노동시장에서 유사한 시기를 보내게 된다. 상층부에서 프리랜서로의 전향 이전에 개발자들이 경력을 쌓는 대표적인 회사는 이름이 있는 유명 IT관련 전문 대기업들인 경우가 많지만,⁷⁵⁾ 반드시 그런 유명 대기업들에서의 경력만 인정되고 필요한 것은 아니다.

2. 프리랜서로의 전환 : 프리랜서 선호구조와 수요

가. 자격증 불필요 : 표준화되지 않은 숙련의 문제점

개발자가 프리랜서로 전환을 하는 경우, 공식적으로는 자격증이 존재하지 않는다. 더불어 경력의 표준화도 제대로 되어 있지 못하다. 그렇기 때문에 프리랜서들의 표준화된 숙련도 파악이 쉽지 않고, 기업들이 프리랜서들을 선별할 때 여러 가지 어려움이 있기도 하다.

“[프리랜서가 되는 것은 아무런 공식적인 자격증이 없는가?] 네. 그렇죠. 그래서 기업에서 굉장히 어려워해요. 만약 이 친구가 3년 경력이라고 프로필을 받아서 보면 실제로는 1년 정도 경력의 친구들인 거예요.” (개발자 A)

프리랜서 개발자들은 자격증도 큰 의미가 없고 숙련이 표준화되어 있지 않은 관계로, 기업들이 프리랜서들을 쓸 때 여러 가지 위험이 존재한다. 그렇기 때문에 네트워크와 평판 등의 변수들이 프리랜서 개발자들의 일감 수주에 있어서 특히 더 중요하게 작용한다.

“프리랜서가 경력 따라 단가가 달라지는데, 처음에 프리랜서를 들어오는 친구들이 혼자 알아서 일을 얻어오거나 못하기 때문에 이것을 중개하는 업체들이 작은 곳들도 굉장히 많거든요. 이런 데서 경력 따라 단가가 매겨지기 때문에 굉장히 거짓말이 많죠. 1년차 경력인데 실제 이력서는 3년. 이게 의례 관계인 거죠. 이렇다 보니 도저히 구별을 할 수 없고, 어떤 일을 할 만큼 할 친구가 필요한데 막상 쓰면 못하고, 이미 계약했으니 이도저도 할 수 없고, 저희가 회사 면접처럼 프리랜서에게 해 보라 이렇게는 못하니

75) 예컨대 다음, 네이버, 삼성, SK 등.

까요. 그러다 보니까 번번이 프리랜서 갖다 쓰는 거에 다 실패했었죠. 같이 일을 꾸리는 프로젝트할 때는 다 실패했었죠.” (개발자 A)

나. 상대적 고소득의 매력

프리랜서로의 전향의 가장 큰 매력은 아무래도 상대적 고임금이다. 같은 일을 하는 종속적 근로자들에 비해 노임 단가가 높은 것이다. 후술하겠으나, 계약 기간이 짧을수록 단가는 더 높은 편이다.

“직장에서보다 프리랜서하는 게 돈이 더 많은가?] 네. [2배쯤 많나?] 네. 그렇죠. 2배 더 받는 거죠. [프리랜서로 전향할 때 이 문제가 가장 큰가?] 네. 경제적인 이유가 굉장히 크죠. 아직도 대기업이 진행하는 소프트웨어에서 초임이 평균보다 낮으니까 대부분 그렇게 되죠.” (개발자 A)

“임금 부분도 그렇고, 솔직히 프리랜서로 일하든 파견업체 정규직으로 일하든 똑같더라고요. 일하는 것도 똑같고, 닥친 구조적인 입장도 그렇고, 똑같다면 차라리 임금 더 많이 주는 프리랜서가 낫겠다고 생각해서 하게 되었죠.” (개발자 C)

“개발자들이 회사에 다니면서 고생하니까 차라리 프리랜서를 선언하고 나오면 사실 단순비교해 보면 (월급이) 더 많으니까 거기에 빠지는 것 같아요.” (개발자 F)

다. 조건 제약적 종속근로자 기피

개발자들이 프리랜서가 되는 이유는 기본적으로 종속근로자로 근무하는 것이 여러 가지 면에서 제약이 있어서이다. 즉 프리랜서 자체가 매력적이어서 적극적으로 한다면보다는 종속근로자 생활이 매우 부정적이어서 그것으로부터 미온적이거나 탈출해 보려는 동기의 발로인 면이 크다. 업무도 동일할 정도로 많고, 소득 사정이나 업무의 지속성 등에 있어서 불안정한 면이 더욱 크다는 것이 문제가 되겠으나, 그럼에도 구속과 제약이 적고 자유로움을 제한적이거나 누릴 수 있다고 판단하기 때문에 프리랜서를 택한다.

“프리를 선호한다는 건 업무 시간이나 이런 것에서 탄력적인 운영이기 때문에 그렇죠. 집에서 할 수도 있고, 원하는 환경이 나온다는 것 때문에 선호할 수도 있죠. 아니면 프리랜서 개발자 시장에서 인기가 좀 생겨서 프로젝트가 잘 들어와요. 수익도 웬만큼 나오니까” (개발자 D)

“업무시간이나 이런 것에서 탄력적인 운영이기 때문에 그렇죠. 집에서 할 수도 있고, 원하는 환경이 나온다는 것 때문에 선호할 수도 있죠.” (개발자 D)

종속적 근로자로서 중소기업에 근무한다면 대개는 수입이 지나치게 적고 일도 고되다. 그렇다고 대기업이 사정이 나은 것도 아니다. 수입이 많은 만큼 그만큼 더욱 더 자유가 적은 것이다. 개발자 G씨에 따르면, 기본적으로 IT부문 개발자들이 과잉노동을 하는 것이 보편적이며, 대기업에 근무하면 월급이 많은 이유는 다른 곳의 세 배 정도 더 많이 일을 하기 때문일 뿐이다. 즉, 극심한 종속성이 심하고 업무량이 지나치게 많은 대기업의 개발자 일자리를 찾으려 하기보다 차라리 프리랜서를 택하는 것이다.

“프리랜서든 소프트웨어 개발자든 차이가 없어요. 그러다 보니까 차라리 프리로 나오는 거죠. 저도 사실은 회사를 하고 싶어도 환경이 너무 안 좋아서, 안 하고 있어요. 차라리 별도의 독립된 솔루션 개발이라면 몰라도, 어디 대기업에 종속되어서 무엇을 하는 것은 엄청 힘들다는 것을 알고 있기 때문에 하고 싶지도 않고, 그래서 안 하고 있어요.” (개발자 G)

프리랜서의 매력은 본인과 회사가 직접 협상을 할 수 있다는 점도 있다. 대체로 IT부문 개발자들이 종속적 근로자로서 고용관계를 맺고 취업을 하는 경우 노동조합이 결성되어 있는 경우가 드물며, 전반적으로 시키는 것은 다하는 문화이기 때문에 고숙련자로서 최상층부 노동시장에 있는 예외적인 경우가 아니고서는 스스로 자존감을 느끼기 어려운 편이다.

“회사에서 소속되어가다가 돈은 작고, 업무는 많고, 야근하고 이러니까 회의를 느끼는 거죠. 차라리 독립선언을 하게 되는 거죠. 회사와 본인 개인과 직접 계약하죠. 프리하면 협상을 하잖아요. 내 말이 먹힐 수 있으니까, 내가 값어치가 높으면 임금협상하죠. 이런 식으로 개인이 할 수도 있고.” (개

발자 G)

라. 기술과 정책의 변화에 따른 시장의 수요 변화

시장의 트렌드 변화와 맞물려서 프리랜서라고 하는 근로형태의 선호도가 높아지는 측면도 있다. IT업계 주력 회사들의 경우도 급변하는 시장 상황 속에서 일시적으로 어떤 특정한 영역의 능력을 지니고 있는 프리랜서 인력들에 대한 수요를 갖는 경우가 존재한다. 이는 상층의 인력들이 프리랜서로 활동을 하게 만드는 큰 유인이다. 근래에 모바일 게임과 관련된 소프트웨어 개발 업무가 대체로 이러한 영역에 속한다.

“시장의 유행이라는 것도 있죠. 요즘 같은 경우에 모바일 개발을 할 줄 아는 이 기술을 가지고 있거나 경험이 있거나 이 사람들은 몸값이 비싸죠. 그러면 프리를 선호할 수 있어요. 그리고 프로젝트도 워낙에 많기 때문에 일을 안 쉬고 자기가 조절할 수 있거든요. 크고, 뽕뽕한 프로젝트를 하고, 쉬는 동안은 최소한의 생계를 위해서 간단한 것들 아니면 누구의 협조자로 들어가는 식으로 다른 프로젝트하고, 이렇게 조정 가능해요. 이걸 시장의 IT가 많으니까요. 그런데 지금 모바일 말고는 개발 프리랜서 시장에 개발자가 계약을 골라서 할 수 있을 만큼 다양하진 않거든요.” (개발자 D)

급속한 기술변화의 환경 가운데 IT업계의 주력 대기업들도 업무 영역에 따라 일부 간헐적으로 프리랜서 인력에 대한 수요를 지니게 된다.

“D사도 프리랜서 쓰는 경우가 있구요. 시장이 급변할 때 사내에서 그 역량을 못 찾아낼 때 임시적이긴 한데 프리랜서를 데려와서 하기도 하고.” (개발자 D)

또한 개발자 프리랜서 시장은 상당히 정부정책의 바람을 타는 편이다.

“프리랜서 시장이 재미있는 것 중 하나는 정부에서 큰 프로젝트를 하면, 자바개발자가 씨가 마를 때가 있어요. 그럴 때면 정부에서 몇 십억 프리랜서한다고 하면 프리랜서 다 갖다 쓰는 거죠. 그 프로젝트 끝나면 시장에 사람이 넘쳐 나고요. 정부에서 표준 프레임워크를 발표해서 그런 것들을 잘

쓰는 친구들이 각광받기도 하구요. 대기업들마다 특수하게 쓰는 프로그램들은 특별 케이스로 프리랜서들이 배우기도 하고 쓰기도 하고요. 삼성에서 쓰는 차트 프로그램, 현대에서 쓰는 프로그램. 이런 것들 잘 다루는 친구들이 대접받기도 하고, 결국 종속적으로 돼 버린 거죠.” (개발자 A)

제4절 개발자 프리랜서의 업무수행 방식

1. 업무 수주

가. 업무 수주 태도의 개방성

다른 직종의 프리랜서들과 유사하게 개발자 프리랜서들의 경우 대체로 일감이 들어왔을 때 거절을 하기 어렵다. 심지어 일을 바쁘게 하고 있는 상황에서도 바쁜 틈을 내면 안 된다. 파견되는 것만 빼고는 일단 모든 제안들을 가급적 다 수용하는 태도를 취하게 된다.

“프리랜서라는 게 저희가 모여 있다 보니까 덩치 큰 것도 들어오지만 일을 거절할 수가 없거든요. 그러니까 일을 다 받는 거예요. 일을 다 받다 보니까 하게 되는 거죠. 일을 하고 있어도, 요새 뭐하냐고 물어보면 놀고 있다고 대답해야죠. 그래서 저희가 그 당시 항상 했던 말이 파견만은 안 된다, 못나간다고 했죠. 파견을 나가면 그 일밖에 할 수 없기 때문에.” (개발자 A)

나. 유사인력회사 소속 혹은 공동 창업

IT 개발자 프리랜서들은 보통 개별적·파편적으로 존재하지 않고, 일정하게 아웃소싱업체나 인력회사 등에 등록을 해 놓고 그로부터 업무 연결을 받는 편이다.

“개인이 하면 계속 일이 연결되어야 하는데, 그게 안 되니까, 인력회사.

아웃소싱하는 회사에 등록을 해 놔요. 그러면 또 그쪽에서 영업을 해서 프리랜서한테 연결해 주죠. 그런 형태로 해서 보통 프리랜서가 되죠.” (개발자 G)

공동 창업의 형태로 지인들끼리 회사를 차리고 각자가 프리랜서 형식으로 근무를 하는 경우도 있다.

“개발자들이 회사에 다니면서 고생하니까 차라리 프리랜서를 선언하고 나오면 사실 단순비교해 보면 (월급이) 더 많으니까 거기에 빠지는 것 같아요. 그리고 이제 친한 친구 2, 3명 모여서 개발 회사를 만들면 좋을 케이스 같은 경우는 기업을 상대로 하구요. 그렇지 않은, 소위 말하는 이름 나지 않은 계열사들은 두세 명 모이면 입찰을 못 하잖아요. 그러면 당연히 큰 업체가 들어간 곳에 붙어서 그거라도 받아서 유지하려고 하는 거겠죠.” (개발자 F)

다. 중계업체

프리랜서들의 프로젝트 수주는 대체로 중계업체를 통하게 된다.

“[프로젝트마다 종류가 다를 텐데 어떻게 수주를 만나?] 다 소개였던 것 같습니다. 제대로 제안을 해서 일을 따온 적은 없고요, 대부분 중계업체가 있었어요. 중계업체는 광고회사도 있었고요. [중계업체라 하면?] 일은 본인들이 받아오지만, 개발자들이 없는 거예요. 실제 개발자는 없는데, 디자인, 기획, 영업까지만 할 수 있거든요. ‘두드림’이라는 곳도 있고요, ‘알파’라는 회사도 있고요. [그런 류의 회사가 존재하나?] 네, 많아요.” (개발자 A)

중계업체들의 경우 불법이라고는 볼 수 없으나, 그들이 중간에서 중계를 하면서 양측에 솔직하지 않게 말하면서 일정액의 차액을 남기는 식으로 이득을 보는 것이 관행화되어 있다.

“[불법인가?] 아니요, 전혀 불법은 아니죠. 그러나 고객들에게 말할 때는 거짓말을 하는 거죠. 본인들이 이만큼 일을 할 수 있으니까 제안은 하지만 실제로는 못하거든요. [하나의 조직체로 탄탄하게 묶여 있는 게 아니라 왔다갔다 하는 건가?] 그렇죠. 어떤 중개업체냐에 따라 일도 많이 틀려요.

[액수가 차이난다면, 여기저기서 거짓말을 하는 건가?] 그렇죠. 비중으로 따지면 그분들 말이 진짜인지는 모르겠지만요. 1,000만 원이라고 했을 때 기획, 디자인, 영업이 본인들에게 25%라고 말하더라고요. 가짜겠죠.” (개발자 A)

“이 사람들이 고객들에게 일을 맡 때는 돈이 더 많이 들어가는데, 보통 1인당 계약을 하면 중급개발자라 하면 700~1,000 사이 정도 받거든요. 그렇게 되고, 만약에 프리랜서 1명을 쓰고 하면, 300도 주고 500도 주니까 반 정도가 남는 거죠. 중개회사에게. 일을 얼마만큼 받느냐가 어려운 일이지. 소규모로도 굉장히 이런 업체들이 많아요. 여기는 인력시장처럼 바로 전화 하면 꽃아주고, 돈 주고 이런 식이에요.” (개발자 A)

라. 인터넷 플랫폼 이용

인터넷상의 여러 가지 플랫폼들은 프리랜서들이 채용되어 일을 할 수 있는 중요한 채널들이다. 특히 그런 곳들은 네트워크의 중심지로서 역할을 한다. 그와 더불어 그러한 식의 기회들이 축적되면서 이 영역에서 인적 관계가 쌓이다 보면, 자연스럽게 알음알음으로 업무 기회가 찾아오는 경우가 많다.

“잡 코리아라든가, 아니면 파견업체에 메일을 보내요. 예전에 한 번 거래 해봤던 사람 아니면 면접 보다가 알게 된 사람 위주로 해서 메일이 오기도 했죠. 그런 식으로 거래를 한 경우가 많죠. 제가 지원해서 한 경우는 없었던 것 같아요. 다 연락이 와서.” (개발자 C)

“제가 프리로 개발을 하던 시절에는 인터넷에 잡코리아나 이런 곳도 프로젝트 발주 내용이 올라오거든요. 비정규직 채용이니까요. 사이트들에서도 프로젝트 뒤적거리면 보이기도 하거든요. 그런 식으로 하기도 하구요. 에이전시가 있다는 건 아는데, 제가 아는 분들은 네트워크로 하시기도 하죠. 지금 저 같은 경우도 어디서 뭘 하는데 잘 안 된다 이러면 아는 분들께 연락해서 밥 먹으면서 말 한 마디 꺼내죠. 이런 식으로 일을 하는 경우도 제 주변에는 그런 경우가 더 많았던 것 같아요.” (개발자 D)

요즘은 표면적으로 오픈소스를 지향하기 때문에 더욱 더 온라인상의 사이트 등의 의미가 크나, 아직까지 한국에서는 미국에 비해서 오픈소스가 그렇게 본격적으로 활발히 작동하는 편은 아니다. 다만, 소위 온라인 커뮤니티라고 하는 곳들이 한국에서는 일정한 역할을 하고 있는 편이다.

“오픈소스는 지향은 하죠. 표면적으로는 어느 회사든지 간예요. 가져다 쓰면 되니까요. 실제로는 NIH라고 해서 회사에서는 잘 안 가져다 쓰는 경우도 많아요. 오픈소스가 세계적으로 성숙도가 올라가고 있거든요. 그런 프로젝트들이 퀄리티가 좋은 것들이 많이 존재하고, 미국은 그런 프로젝트들을 후원해 주는 곳이 상당수 있어요. 가져가 쓰고 돈을 주고 더 키워야겠다 이런 경우들도 많이 있구요. 그런데 우리나라에서는 아직 이렇게 참여하는 기업이 많이 없죠. 일단 커뮤니티가 중요하긴 해요. 개발자들이 자기들끼리 알아야 하고, 정보공유가 되어야 하고, 그래야 알음알음 일거리도 생기고 하니까요. 그런데 이 커뮤니티들이 얼마나 강하게 산업을 일으키고 있는지는 그건 잘 모르겠어요. 별로 그래 보이지 못한 것처럼 보이거든요.” (개발자 D)

2. 업무계약

가. 단기계약과 장기계약

개발자 프리랜서들의 계약은 보통 단기계약 위주이지만 장기계약을 하는 경우도 존재한다. 단기계약의 경우, 대략 1~3개월 정도라고 보면 된다.

“보통 1~2달이거든요. 왜 그러냐면 사람이 들어가는 것에 따라서 다 돈이니까요. 프로세스, 계획, 디자인 개발이라 하면 실제 프로젝트가 반 년이면 개발은 두 달이죠.” (개발자 A)

장기계약의 경우, 회사에서 어떤 프리랜서의 역량이 마음에 들 경우 관계를 안정적으로 유지해 가기 위해 그를 회사로 들여와 1년짜리 계약을 하는 방식을 취한다. 나름 이런 식으로 관계의 안정성을 유지하는 것이다.

“제가 큰 회사에 일을 하게 된 동기가, 제가 한참 일을 많이 할 때 사람을

소개시켜 달라고 해서 자리가 나서 아는 사람 통해서 소개를 시켜 줬는데 일을 너무 못하셔서 잘렸어요. 그래서 땀뽕으로 제가 나갔거든요. 2~3주 나가고, 그렇게 하다 보니 이 사람들이 괜찮다고 생각이 들어서 이 회사가 괜찮다고 해서 같이 가게 된 거죠. 계속 하다 보니 나중에는 회사에 들어와서 프리로 하세요, 해서 장기계약을 맺었죠.” (개발자 A)

고숙련 프리랜서들의 경우, 회사의 입장에서는 개발자들과 일정한 고용관계를 맺음으로써 상대적으로 비용 지불이 적고 안정성이 있는 관계를 선호하는 경향이 있다. 고용으로 할 것인지 프리랜서로 할 것인지는 협상과정에서 결정되는 것이다. 다만, 회사의 입장에서는 이들 정도의 인력들에 대해서는 상대적으로 안정적인 고용관계를 맺는 쪽으로 가고자 한다.

“어떻게 해서든지 고용상태로 넣어두려고 회사는 애를 쓰죠. 왜냐하면 이 사람을 프리로 써야 하면 돈을 많이 줘야 하니까요.” (개발자 D)

나. 계약서 관행

소프트웨어 개발업 부문에서는 그래도 프리랜서들이 계약서를 받는 관행이 존재한다. 다만, 그 분량이 매우 적고, 대체로 구체적인 기술은 피하고, 원청이 자신의 요구를 관철시키도록 하는 식의 내용이 주로 담겨져 있다. 구체적으로 업무계약을 할 때에 그 내용은 매우 뭉뚱그려서 이루어지고, 그것은 여러 가지 추가 업무의 부담을 업무 발주자의 입장에서 요구할 수 있는 근거로 작용하는 편이다.

“[계약서 분량은 몇 페이지인가?] 잘 해봐야 한 페이지, 두 페이지? 두 페이지 내예요. [대충 어떤 내용들이 들어 있나?] 구체적으로는 잘 안 적으려고 하고요, 되도록이면 구체적인 내용보다는 커다랗게 써 놓고, 가두는 방식이죠. 뭐든지 해석하기 나름이다 보니까, 갑이 원청에서 요구사항은 모두 들어야 한다. 좀 부당하더라도 계약서상 그렇게 돼 있으니까 가두는 격이죠.” (개발자 C)

“계약서가, 보면 해야 하는 일에 대해서 디스크립션(description)이 적죠. 2000년 초까지는 그랬어요. 핑크넷을 때 물어줘야 하는 건 엄청 뽕뽕하게 써 뒀구요. 어떤 프로젝트가 시작할 때 상세한 명세가 없어요. (개발자 D)

실지로 계약서의 내용을 악용해서 프리랜서들을 혹사시키고, 임의로 업무 변경을 감행하는 소위 ‘갑의 횡포’가 비일비재한 편이다.

“(계약서에 구체적으로 규정되어 있지 않으니깐) 내가 해야 할 일에 대한 바운더리가 안 나와요. 그러면 혹사당하는 경향이 있죠. 그게 제일 심각한 근무환경이죠. 여기까지는 해줘야 할 거 아니야 이렇게 말하면 내가 안 그랬다고 해도 그런 말이 없죠. 증거가 없죠. 계약서를 꼼꼼하게 읽어보면 갑이 횡포부릴 수 있는 장치를 기술해 놓고, 사인을 안 해야 맞는 건데, 그 사인을 안 하면 안 되죠. 또 그런 계약서밖에 없어요. 우리나라에. 업무의 한계는 안정하고, 그리고 나서 갑이 나타나서 업무의 한계를 마음대로 늘려요. 계약서가 있으니깐 불평을 할 수가 없어요. 사인하지 말아야 할 계약서에 사인했으니깐요.” (개발자 D)

현실에서는 애당초 그러한 관행이려니 인정하는 편이고, 대부분 계약서의 내용은 형식적 내지 요식적으로 받아들이는 편이다. 종종 프리랜서가 계약서를 수정하자는 의견을 비치면, 그런 태도를 의아하게 받아들이곤 한다.

“많이 수정하기도 하는데 아마 대부분 계약서를 신경 안 쓰는 것 같아요. 파견업체분들도 제가 수정시키고 그런 부분을 의아해 하시더라구요. 생각해 보면 이런 게 없나 봐요. 계약서를 형식적으로만 보니까요.” (개발자 C)

대체로 계약기간은 명시되어 있고, 개발자 C씨에 따르면, 실지로 평균 3개월짜리 계약들이 주를 이룬다. 그러나 모든 경우 계약서를 작성하지는 않는다. 개발자 A씨도 자신이 장기계약을 할 때에 그냥 친분을 기반으로 참여했고, 계약서에 서명하지는 않았음을 밝혔다.

“사실 저는 계약서 사인을 안했어요. 친분으로 그냥 계약서 안 쓰고 그냥 하게 된 거죠. [계약서를 받았나?] 아뇨, 보지도 못했어요. 원래 그러면 안

되는 데 서로 믿다 보니 그냥 넘어간 거죠. 저도 작은 회사랑 할 때는 계약서를 썼거든요. 이 회사만 안 쓴 거죠. 계약서가 없어도 간단하게 1장짜리 써가기도 했어요.” (개발자 A)

다. 업무의 과중성 및 저숙련 지향성의 구조적 배경

프리랜서 스스로 업무를 수행하기 전에 그 일의 강도에 대해서 일정하게 감을 지니면서 그에 맞추어 계약을 체결해야 한다.

“프리랜서를 하게 되었을 때 조심스러웠던 것은 어떤 일을 받게 되느냐가 중요한 것 같아요. 누가 봐도 1년 걸릴 것 같은데 2~3개월 안에 해달라는 게 생기니까요. 제가 그런 것을 잘 피했던 것 같아요. 그런 게 있긴 있었는데 교묘하게 잘 마무리되고, 그런 것 같다고 하고요. 그래서 한두 번 당했어요. 그런 적도 있었어요.” (개발자 A)

산업 전체의 인력배치와 관련된 지배적인 규정은 프리랜서들의 업무수행 방식을 결정하는 데 중요한 영향력을 행사한다. 전체적으로 IT산업에서 프로젝트 계약 과정에서 발주처가 맨먼스(Man Month, M/M으로 칭함)를 제기하고 강조하는 경향이 있는데, 이는 소프트웨어 인력을 운영할 때에 상대적으로 고숙련자들을 배제시키는 쪽으로 작용을 하며, 이는 프리랜서들을 기용함에 있어서도 마찬가지이다.

“제안을 할 때 이런 금액을 제안을 하면서 대략적인 근거로 맨먼스로 하는데, 근거를 댈 때 이런 식으로 낸다 이거죠. 결국은 이런 것까지 요구를 한다는 거죠. 하나를 선택을 해서 해야 하는데.. 그런 것들에 있어서 결국 고급인력이 설 자리를 잃는 거죠. 불합리한 사례들이 구체적으로 있어요. 제가 정확히 기억하기는 어려운데, 그런 것들이 있기 때문에 이런 사례들을 모아서 그것에 대한 불합리성을 얘기하려는 거죠.” (개발자 G)

“이 산업이 잘못된 것이요. 말씀하시는 부분이 발주처가 잘못하는 것이거든요. 이것을 맨먼스라는 얘기를 저는 싫어하는데, 이 일을 하는 데 5맨먼스가 든다. 한 사람 시키면 5달 걸린다. 5명 시키면 1달 걸린다. 이러는 데 안 되거든요. 말이 안 되죠. 산술적으로 할 수 있는 게 아니거든요. 사람이

기 때문예요. 각자 잘할 수 있는 것들이 코딩만이 아니라 세분화가 돼야 하는데 안 되고 있구요, 그걸 막고 있는 게 기업들이구요, 맨먼스 얘기를 하면 썬 애들 뽑아서 맨먼스 채우려는 그런 거죠. 이 일은 사람을 물건으로, 자재로 봤기 때문에 이게 문제인 거죠.” (개발자 D)

3. 업무수행

가. 근무통제

프리랜서들 가운데 출퇴근을 규칙적으로 해야 하는 근무조건에 처해 있는 경우들이 비일비재하다. 이는 상층과 하층의 차이이기도 하지만, 그 보다는 업무의 성격에 따라서 결정되는 편이다.

“SI 이런 쪽은 현업들이랑 얘기를 해야 하는 쪽이 많으니까 협업을 해야 하고 보통 출퇴근을 다 합니다. 출퇴근 관리도 다 하구요. 에이전시나 이런 쪽이라면 그런 재택근무도 가능할 거예요. 왜냐하면 사이트만 만들면 되니까.” (개발자 C)

그러한 경우 일정하게는 근무 통제를 받는 것이 불가피하며, 프로젝트의 중복 계약도 하기 어렵다. C씨의 경우 지난해 1년 동안 세 군데 회사들과 프로젝트 계약을 했는데, 모두 출퇴근을 조건으로 한 것이었기 때문에 각각 순차적으로 진행할 수밖에 없었다.

“[근무시간의 통제를 받나? 업적이나 성취에 대해 평가를 받나?] 네, 일정 관리는 하죠. PM이 보통 일정관리를 하는데, 언제부터 언제까지, 그런데 이것도 언제까지 끝내줘라 이런 경우도 있고, 정말 타이트하다면 그래프를 따져 가면서 어느 곳은 상승했고, 매일매일 체크하는 경우도 있고요.” (개발자 C)

나. 발주처의 간여 혹은 횡포

발주처가 프리랜서들의 업무 과정에 개입을 하는 경우가 흔하다.

“[중장기 고용계약을 맺고 출퇴근하는 경우는 발주처가 작업방식에 개입을 하나?] 그렇죠. [그렇지 않은 경우는 결과만 체크하나?] 아뇨, 요새는 드문 것 같아요. 중간중간에 체크를 많이 해요. 저에게 일을 주는 업체들이 처음 이런 식으로 하는 경우가 없거든요. 다들 한 번쯤은 실패를 한 경험 있어서, 일일 보고라든지 일주일 단위로 체크를 하든지 이렇죠. 간단하게라도 체크하죠. 이렇게 하는 게 저도 좋아요. 제가 이런 어려움이 있다는 것을 조금 더 잘 알리는 게 도움이 되는 것 같아요. 사실 프로젝트 데드라인이라는 게 존재는 하는 거지만 정말로 안 되는 데 어쩔 수 없잖아요. 서로 풀어야 하는 건데, 이게 푸는 게 돈을 적게 받는 걸로 풀리면 다행이고 그게 아니면 다르게 조절해야 하니까요. 저희가 좀 그런 말을 잘하는 개발자였던 것 같아요. 프로젝트 관련 돼서 오픈도 잘하고 이만큼밖에 못했다. 제가 잘못했으면, 제가 잘못했다. 어떤 이유로 잘 안 된다면 말하고 그랬죠.” (개발자 A)

일부는 간여 차원을 넘어서 횡포라고 할 정도로 심하게 주문을 한다.

“1월달에 S사에서 프로젝트 나와서 하고 있거든요. 지금 어제인가 그제인가 17차 프로젝트를 였었어요. 17번을 였은 거예요. 그 친구는 지금 8개월째 죽어라 일을 하고 있거든요. 한 달에 700인가는 받았는데도, 웃긴 일인 거죠. [어쨌든 갑이 바뀌 달라고 하면 바뀌야 하나?] 네. 그런 거죠. S사에서 어떤 높이신 분이 기능이 이거밖에 없으면 되겠다. 또 기능 많이 넣으면 심플하게 가야지 이래 버리구요. 저번 달에는 싱가포르에 낸다고 해서 싱가포르 버전하다가 없어졌다고 하고, 이게 고객도 잘못되었고, 밑에서 따는 사람들도 잘못된 거죠. 이런 식의 일들이 정말 삽질이죠. 없어져야 하는데, 나라에서도 그런 식으로 키워가는 게 저는 조금은 제가 잘 모르지만 어떤 게 좋은 건지 잘 모르지만 잘못되지 않았나 싶어요.” (개발자 A)

다. 평가와 성과보상

프리랜서들의 업무량을 정하고 평가를 하고 하는 시스템에 있어서 그것은 노동의 성격과 잘 맞지 않게 짜여 있는 측면이 존재한다.

“프리랜서 보면 기본 계약금이 있고, 고용계약들이 짧게 있거든요. 이때

성과평가들이 있거든요 잘 쓰는 게 KPI인데요, 생산성 평가인데 이것은 생산라인 제조업에서 쓰는 거거든요. 한 달 동안 100개를 찍어내던 곳이 상반기 안으로 한 달 안에 120개를 찍어내는 것으로 향상시키겠다, 이런 거거든요. 일 자체가 정성적인데, 정량적인 잣대를 들이대는 거죠. 기준 자체가 없어요. 이 일을 평가할 수 있는 기준 자체가 없어요. 셋업하는 과정이 필요하다고 봐요.” (개발자 D)

라. 평판 관리

충위를 불문하고 프리랜서들에게 평판은 매우 중요하다. 자격증이 그렇게 의미가 크지 않은 상황에서, 제품의 질보다도 프로젝트 기간의 엄수가 매우 강조되는 구조 속에서 계속해서 살아남기 위해서는 형성된 네트워크 안에서 관계를 잘 해두어야 한다.

“[사회적 평판, 네트워크 내 평판 이게 중요하죠?] 네. 잘 해야 해요. 시간 잘 지키고, 퀄리티 유지하고요. 그리고 프리랜서가 불안정하잖아요. 불안정할 수 있을 때 안정적으로 갈 수 있는 것은 일하다가 같이해보자고 채용되는 거거든요. 그런 것을 원해서라도 잘 해놔야 해요. 프리랜서 생활이 길어요.” (개발자 A)

제5절 개발자 프리랜서의 사회적 위험

앞서 개발자 프리랜서들이 종속된 근로자로의 길보다 프리랜서를 선호하고, 그 길을 선택하는 이유는 업무의 과중도를 일부나마 줄이고, 제한된 수준이나마 자유와 자율을 누리며, 자신의 노동에 대한 상대적으로 높은 가치를 찾기 위함임을 확인했다. 그러나 그러한 선택과 가치의 획득은 개발자 프리랜서들로 하여금 종속근로자 고용형태의 개발자들과 달리 새로운 사회적 위험들에 노출되도록 만든다.

본 절에서는 개발자 프리랜서들이 처해 있는 전형적인 사회적 위험들

이 무엇인지, 그리고 현재 그들에 대한 사례 깊은 사회적 안전망이 갖추어지지 않은 가운데 그것에 대하여 어떻게 대처하고 있는 상황인지에 대해서 짚어보도록 하겠다. 가장 보편적이고 중요한 문제는 소득과 업무의 불안정성에 있고, 그 밖에도 프리랜서 개발자들은 건강과 안전 등 여타의 사회적 위험들에 노출되어 있는 상태로 보인다.

1. 개발자 프리랜서를 둘러싼 사회적 위험들

가. 수입의 불안정성

다른 모든 직종의 프리랜서들과 마찬가지로 지속적인 고용이 보장되지 않는 상황에서 발생하는 수입의 불안정성은 개발자 프리랜서들이 처해 있는 일차적인 위험이다. 개발자 프리랜서들이 그에 대해 대처하는 방법은 일단 상이한 업무 수주를 받아 여러 가지 프로젝트들을 동시에 수행하는 것이다. 특히 상충부 개발자 프리랜서들은 이러한 방식을 주로 취한다. 그러나 표면적인 조건만 프리랜서이지 실제로 특정한 사업장에 출퇴근을 하며 일반 피고용 개발자들과 함께 근무를 하는 개발자들의 경우 프로젝트의 겹치기 수행이 용이하지 않을 수 있다. 그럴 경우는 계약이 만료되면 그 다음 프로젝트를 찾을 때까지 일정하게 구직기간이 발생할 수밖에 없다. 그 시기에는 수입이 없을 수 있기 때문에, 쉽게 말해 지난 시기 프로젝트를 수행하던 당시에 벌어들인 소득을 일정하게 저축해 두어야 한다. 이런 식으로 되면, 개별 프로젝트 수행 시 책정되는 인력 단가에 있어서 프리랜서가 더 높을 수 있지만, 전체적인 연소득은, 이러한 공백기가 있는 걸 감안하면, 피고용자들과 유사하거나 오히려 더 떨어질 수 있다.

“프로젝트를 여러 개 할 수도 없고, 구하는 기간이라는 게 없어야 하는데 그럴 수가 없죠. 그런 기간이 뜨게 되니까 사실 전체적인 평균 애뉴얼(annual)로 봤을 때 수입이 올라가는 것처럼 보이지 않아요. 오히려 떨어지죠.” (개발자 D)

나. 중복 계약의 문제

프로젝트를 겹치기로 진행하는 경우, 그것은 두 가지의 새로운 위험을 낳는다. 하나는 공식적으로 수행하고 있는 프로젝트의 계약에 체결되어 있는 계약사항을 위반하는 법적인 문제가 발생할 수 있다.

“세 달 일했는데 웬만한 사람들 6개월 월급을 받으니까요. 그분들은 금액이 커서 프로젝트가 자주 없어요. 작은 프로젝트를 여러 개를 하죠. 나중에는 겹치기도 해요. 원래는 안 되는데 몰래몰래 하죠. 하지 않기로 약속한 것을 겹치기로 하는 거니까 원래는 더 큰 돈을 물어줘야 할 수도 있는 건데, 저렇게 불안정성을 가져가야 하나, 이런 부분이 위험해 보이구요.” (개발자 D)

만일 그것이 발각되면 일정하게 법적인 책임을 지어야 하는 수가 있고, 그렇지 않고 용케 넘어간다고 하더라도, 업무 완료 시점을 이행하지 못하거나 업무에서 기대되는 질의 성과를 내지 못하고 적당히 일을 끝내게 될 상황이 발생할 수 있다.

다. 향상훈련 기회 제약

개발자 프리랜서들은 나름대로 향상훈련의 기회를 누리길 원하지만, 철저히 개인의 비용 부담으로 돌아가기 때문에 잘 엄두를 내지 못하는 편이다.

“프리랜서가 자격증을 따는 게 굉장히 어려워요. 중소기업이든 대기업을 다니면 어떤 식의 훈련이든 교육이든 하는데 훈련이라면 국비지원이 프리랜서가 해당이 안 되잖아요. 그래서 상대적으로 어려운 것이 있어요. 저는 비용 부담이 되긴 했었어요. 처음에 일을 할 때는요, 저도 자격증을 따볼까 생각했는데 200~300이라 하면 적은 돈은 아니잖아요. 선불리 그렇게까지 자격증을 못 따더라고요. 물론 제가 그런 것을 중요하게 생각 안했지만요.” (개발자 A)

인터넷교육도 생각해 보고 학원교육도 생각해 보지만, 실제로 감행하

기는 어려운 형편이다. 비용도 비용이지만, 학원교육이 자신의 기대를 만족시켜 줄지에 대해서 의심을 하는 것도 크다. 개발자들 간의 스터디 기회 같은 것도 있지만, 그런 경우는 오히려 너무 실무를 벗어나 앞선 이야기들이 논의되어서 그다지 쓸모가 없기도 하다.

“정말 가끔 생각날 때 인터넷 찾아서 교육을 받아 볼까, 이런 생각하죠. 그렇다고 옆의 사람들에게 모르겠다고 교육받아 볼까 얘기하면 쓸데없다고 말하더라고요. 알아서 혼자 관심 있어야 한다고 이런 얘기를 많이 하더라고요. 그래서 못 가게 되는 것 같기도 하고, 어디 학원 다닌다는 것도 조심스럽기도 하고요. [왜 조심스러운가?] 가는데 200~300만 원 들었는데, 별 거 아니네, 이런 생각 들면 그렇잖아요. 환급받는 기회도 없으니까요. 학원이나 이런 곳에서 어느 정도 가르쳐 주는지도 모르겠고요. 스터디도 한동안 세미나 있을 때마다 쫓아갔는데, 그런 곳에 가면 너무 앞서가 있다고 해야 하나요? 너무 제가 지금 실무에서 쓰는 것보다 훨씬 더 앞샷 얘기를 하니까 더 안 와 닿는 것도 있고 그래서 어느 순간 안 나가게 되더라고요. 아무래도 기회가 좀 더 되면 많이 뭔가를 배우고 싶긴 해요. 그런 욕구는 항상 있는 것 같아요.” (개발자 A)

라. 과중 업무의 폐해: 건강문제, 일-가정 불균형

업무의 과중으로 인한 건강상의 문제도 심각한 위험일 수 있고, 이는 특히 하층부 개발자뿐 아니라 중상층부의 경우도 마찬가지이다. 실제로 개발자 A씨는 1년에 10개 이상의 프로젝트를 수행하고 나서 목디스크에 걸려 수술을 받고 지금은 일부러 많은 일들을 줄이고 있는 상태라고 한다. 특히 그 시절 당연히 일과 가정의 양립은 파괴되어 있었다. A씨는 심지어 결혼식 전날도 새벽 3시까지 일을 했다고 밝혔다.

“[일, 생활, 균형은?] 못 맞췄어요. [휴일에 일을 거의 해 왔나?] 휴일이 없죠. 주말에는 항상 출근을 해야 하고, 그랬던 것 같아요. [가정생활에 제약을 받지 않나?] 그렇죠. 와이프도 싫어하죠.” (개발자 A)

마. 재해 상황에서의 대응문제

프리랜서 계약을 파기할 경우, 위약금을 물어야 할 문제에 있어서 사고 재해가 발생해도 그것을 처리할 때에 여러 가지 불편함이 존재한다.

“한 사람은 교통사고가 나서 팔, 다리 골절이 왔는데, 일은 해야 하고, 계약서는 썼고, 그래서 감사를 가서 교통사고 일처리도 안 끝났는데, 파기를 하면 위약금을 내야하니까 이 계약금을 승계할 수 있는 사람을 데려와서 이 사람을 승계할 수 있다는 것을 납득시켜야 하니까 일종의 채용면접이죠. 이 경우를 본 적이 있어요. 위약금을 안 물기 위해서요. 이런 경우는 좀 아니죠. 교통사고나면 전화 한번 하면 되는 건데 ...” (개발자 D)

산업재해의 경우, IT 개발업이 위험한 재료를 다루고 위험한 환경에서 일하는 것은 아니기 때문에 그것이 심한 문제가 되지는 않으나, 컴퓨터와 밀착해서 일을 하면서 발생하는 암묵적인 재해에 대해서는 그것에 대한 재해 판정의 기준이 명확해야 할 필요성을 지니고 있다.

“산재도 있을 수 있죠. 소프트웨어 개발 쪽은 산재라는 게 주관적인 부분이 많아서요. 일 자체가 위험한 것을 다루는 것은 아니다 보니까 산재 개념을 잘못 봤는데요. 우리는 다 얘기하죠. 디스크나 이런 거... 그런데 아무도 인정을 안 해줘요. 인정을 못 받는 거죠.” (개발자 D)

바. 신용문제

안정적인 소득이 없기 때문에 금융자산을 보유하지 못한 프리랜서들은 사회적 신용에 있어서 문제를 겪게 된다. 예컨대, 주거문제와 관련한 불이익이 존재한다. 왜냐하면 프리랜서 상황에서는 은행으로부터 주택 장만과 관련한 대출을 받는 것이 어렵기 때문이다.

“또 하나는 주거문제다 이거죠. 프리랜서는 대출받는 것에 대해서 많이 곤란해 하더라구요. 그런 부분들이 있죠.” (개발자 D)

2. 사회적 위험에 대한 프리랜서들의 대응

가. 장기계약 선호

수입의 불안정성을 인지하고 있기 때문에, 프리랜서들은 장기계약을 선호하기도 한다. 그러할 경우, 프리랜서와 회사 양측의 이해가 맞아떨어지는데, 이때 프리랜서는 대체로 단가를 떨어뜨리면서 계약을 하는 편이다. 개발자 A씨의 경우, 원래 단기계약일 때 월 500만 원을 받는 일을 모 회사와 장기계약을 하면서 450만 원으로 조정을 했다. 이 경우 3.3%의 근로소득세만 제외하고 나머지 사회보험은 프리랜서 본인이 알아서 해야 한다.

“프리랜서들도 월급을 500을 받는다 하지만 중간에 일이 끊키는 경우가 있는데, 따지면 월급쟁이나 똑같거든요. 그게 싫다면 본인 단가를 낮추고 긴 프로젝트를 하는 게 낫죠. 장기계약을 하게 되면 기존 시스템 운영이죠. 이러한 것들도 프리랜서가 굉장히 선호해요. 1~2달짜리는 구하기가 어려워서 단가가 올라갈 수밖에 없죠.” (개발자 A)

나. 탈프리랜서 지향 경향

IT부문의 프리랜서들 가운데 특히 하위직들의 경우, 특수고용과 유사한 형태를 띠기 때문에 프리랜서식 고용형태가 현실을 호도한다고 규정하며, 그에 대한 절대적인 반감을 지니고 있는 이들도 존재한다.⁷⁶⁾

중상층부 개발자들이 근로형태로서 프리랜서로의 전향을 절대적으로 선호하는 것은 아니다. 그것이 안고 있는 여러 가지 위험과 불안정성에 대한 우려로 인하여 상대적으로 상위의 숙련을 지니고 있고, 이름 있는 업체에서 근무하는 경우는 굳이 프리랜서를 선호하지 않기도 한다.

“계약조건이 좋고, 명세서가 확실하다고 하더라도 이런 상황에서도 프리랜서를 선택하진 않을 것 같아요. 그건 취향인 것 같아요. 자유로운 것을 원하

76) 이는 대체로 IT 노조 관계자들의 입장이다.

거나 아니면 꾸준한 것을 원하거나, 일이 있건 없건 회사에서 프로젝트 끝나면 공식적으로 휴식기간을 주잖아요. 한두 달 정도 업무가 별로 없는데 월급 다 나오구요, 이 안정기 때문이죠. 애뉴얼로 봤을 때 비교해 봐서 선택하겠죠.” (개발자 D)

상대적으로 나은 상황에 있는 프리랜서인 개발자 A씨 역시 프리랜서라는 형태에 대해서는 회의(懷疑)를 나타냈다.

“장기적으로 따지면 월급 받는 게 나아요. 왜냐하면 중간에 저처럼 막 일을 여러 개 한번에 하지 않는 이상 분명히 끊기는 시간이 있고, 그 시간은 사실 무급이죠. 그러면 똑같거든요. 차이가 없어요.” (개발자 A)

다. 프리랜서 이후

중상층 개발자들 가운데 일부는 이후에 자신의 경력을 바탕으로 컨설턴트로 업그레이드해서 근무하는 경우가 있다. 이들 역시 프리랜서로서의 형태를 떠나 일반 상위 프리랜서들에 버금가거나 그 이상의 대우와 자율성을 누리는 편이다.

“외국 같은 경우는 독립 컨설턴트들이 굉장히 많아요. 프리 컨설턴트 일도 하고 있고, 프로젝트에 들어가서도 하고, 중견그룹에 있는 회사와 같이 조인해서 들어가기도 하구요. 저 같은 독립 컨설턴트가 왜 필요하냐면, 지금 40억 이하의 중소기업이 들어가는데, 중소기업은 품질관리 능력에서 떨어지니까 그래서 또 고용을 하는 거죠. 외국 같은 경우는 활성화되어 있고 다양합니다. 이것을 안 하면 떨어지기 때문에, 알아서 개발하면 통합하는데 어렵다 보니까, 또 원하는 품질이 잘 안 나오니까요.” (개발자 G)

그러나 이러한 경우는 아직까지 그다지 활성화되어 있지 않으며, 모든 이들에게 대안으로 보기 어렵다.

라. 조직적 대응력의 미비

여러 문제적 상황 속에서도 개발자들은 아직까지 문제를 개별적으로

풀려고 하는 한계를 지니고 있는 편이다. 집단적인 대응이 아니라 현재의 구조를 인정하면서 개인적으로 이직을 통해서 답을 찾으려는 것이다.

“정말 힘들고 불합리한 일을 당했으면 싸우는 게 아니라 그냥 그만둔다고 생각합니다. 이직이 잣조, 심지어는 언론에도 정확한 인원을 밝히고 있지는 않습니다.” (개발자 H)

IT부문 개발자들은 기본적으로 이들의 이해를 대변하기 위해 조직된 IT노조의 주된 조직대상이지만 실제로 조직화는 매우 미진한 상태에 있다. 과거에 기업별노조 수준에서 노조가 존재했으나 매우 취약하고 영세한 상황이었고, 그것을 극복하기 위해 IT노조가 출범한 상태에 있으나, 그 기반은 매우 다양하면서도 여전히 조직적 응집력이 약한 상태에 있다. IT노조 관계자인 개발자 H씨는 현재 매우 다양한 조직대상들이 존재하지만 그들의 응집력이 극도로 취약한 상황임을 다음과 같이 진술하였다.

“그 전에는 IT업계 쪽에는 기업별노조가 있긴 있었는데, 이 바닥이 워낙 이직이 심하고, 사업장 단위로 조직 설계가 힘들어서, 기업별 조직으로는 승부를 낼 수 없어서 좀 산업 단위로 바라보려고 해서 IT노조를 바라봤는데, IT노조로도 승부를 못 내고 있습니다. 사업장 단위로 조직된 경우가 하나도 없구요. 개인가입 형태구요, 산별 조직이에요. 조합원들이 속해 있는 회사를 보면 IT 정점을 찍는 대기업도 있어요, 그리고 그 중간 단계 회사들도 있고... 그 아래 중세, 영세 업체에서 일하는 정규직도 있고, 인력과 견업체 (저희는 보도방이라고 합니다)에 정규직으로 있는 사람들도 있고요. 인력과견업체와 계약을 맺어서 나가는 프리랜서들도 있구요. 다양합니다.” (개발자 H)

제6절 소 결

지금까지 개발자 프리랜서들의 인적자본 형성과 축적, 근로관계와 업무수행 방식, 그리고 사회적 위험과 그에 대한 대처방식 등에 대해서 살

펴보았다. 결론적으로 그들이 처해 있는 여러 현실적인 난관을 해소시키기 위하여 어떠한 정책적 조치와 개입이 필요할 수 있는가를 함께 생각해 보면서 논의를 맺도록 한다. 특히 이 장의 서두에서 제시하였듯이, 개발자 프리랜서들을 중층과 하층으로 나누고, 거기서 더 나아가 자발성과 비자발성의 네 가지 유형으로 구분하여 그 특성과 그들에 대한 정책적 제언을 고려할 필요가 있다.

중층의 자발적 프리랜서들(I)의 경우, 일시적으로 높은 보상이 주어지나, 프리랜서라는 불안정한 지위로 시장에서의 업무 수요에 지나치게 적극적으로 호응을 하면서 나아가게 되고, 이는 건강문제를 비롯한 새로운 부작용들을 유발시킬 위험이 크다. 더불어 그들 중 일부는 그러한 위험에 처해 있으면서 프리랜서로부터 벗어나려는 경향도 지니고 있다. 이들의 경우 보다 세심하고 구체적인 규제조건을 별도로 마련해 그들의 시장의 위험성을 줄이고 보다 지속가능한 방식으로 그것이 작동할 수 있는 길을 마련해 나가야 할 것이다.

하층의 자발적 프리랜서들(II)의 경우, 열악한 노동환경에 대한 일시적 타개책으로, 즉 즉자적으로 고용관계를 회피하여 프리랜서의 신분을 선택한 이들이다. 이를 통해 금전적 보상의 증진과 안정성을 교환하는 길을 택하였으나, 실제로 여전히 금전적 보상 수준이 낮은 상황에서 벗어나지 못하고 많은 경우 출퇴근 형식을 취하고 있으며, 업무 지시와 근무 통제를 일상적으로 받고 있는 상황이다. 이들 가운데 상당수는 회사 내 개발자로서의 일자리가 양호해지면 오히려 그 안으로 들어갈 법한 이들이다.

하층의 비자발적 프리랜서들(III)의 경우, 사실 종속적 근로자의 상황이나 명목적으로 계약직화되어 기업의 비용 부담을 줄이면서 있는 상태로

〈표 7-7〉 개발자 프리랜서의 유형

		프리랜서화의 동기	
		자발적	비자발적
숙련과 네트워크에 따른 기회수준	중층	상대적으로 고기술-고숙련 보유자 (I)	상대적 고령화/문화적 제약 (IV)
	하층	고용관계의 즉자적 회피 (II)	사실상 특수고용형태 (III)

보인다. 이들은 가장 높은 불안정성과 사회적 위험성에 노출되어 있다. 이들에게 프리랜서적인 형태의 근무는 눈속임에 불과하며, 지속가능성에 있어 여러 가지 한계를 안고 있다. 그들의 임금과 근로조건의 면에서 가장 열악한 상황이며, 그들에게는 고용안정과 그들의 본연의 성격에 비추어 피고용자적인 성격이 부여되어야 할 필요가 있다.

상층의 비자발적 프리랜서(IV)의 경우, 기업문화적으로 내지 노동시장의 문화적으로 그들이 상대적으로 고령화되었어도 고용관계를 유지해 나갈 수 있도록 문화적인 변화를 만들어낼 필요가 있다.

프리랜서 고용계약을 철폐하고 모두 다 종속적 근로자로 가는 방식이 가능하고 바람직하지는 않을 것이다. 적지 않은 프리랜서들이 종속적 고용관계의 한계에 대한 타개책으로 그 길을 택하고 있는 상황은 이 부문의 프리랜서적 형태의 일자리가 일정하게 개발자들의 선호에 부합하는 측면이 존재한다고 볼 수 있다. IT부문 개발업의 성격상 일정하게 프리랜서적 형태의 고용관행이 일정하게 기능적 친화력을 지니는 면도 있어 보인다. 무엇보다도 개발자들이 자유로운 관계와 업무 관행을 지향하는 면이 있고 그것은 일정한 조건이 뒷받침되면 가능하다고 보인다. 실제로 상대적으로 상층 프리랜서들의 경우, 프리랜서라고 하는 고용형태를 없애는 것은 바람직하지 않고, 오히려 어떻게 그 단점을 제어하고 그것을 개선해 나가느냐가 중요하다는 입장을 취하는 이들도 있다.

“고용이 불안정한 문제가 있는데, 그래도 자발적으로 프리랜서가 되는 경우가 굉장히 많거든요. 제 주변에만 봐도, 저는 그 고용형태는 선진국에 그런 고용형태가 많이 보편화되어 있기 때문에 발전시켜야 할 부분이지요. 지금 일반 마트의 비정규직처럼 그런 것으로 보면 안 될 것 같다고 생각해요. 그것은 저임금 노동이니까 이 사람을 쓰나 저 사람을 쓰나 수요와 공급의 법칙에 의해서 하는 것이고, 이러한 소프트웨어 개발은 저급 개발자들은 그런 형태의 고용을 쓸 수 있겠지만... 굉장히 다양한 역할이 있기 때문에...” (개발자 G)

IT부문 개발자들의 고용관계의 안정성을 증진시키고 그것을 양질의 일자리(decent job)로 재구축하면서, 프리랜서를 향한 지향이 일정하게 낮

아질 가능성이 존재한다. 이러한 개선책의 마련은 단기간에 쉽지 않다. 이는 우리나라 IT산업 소프트웨어 개발업 전체의 구조와 그것에 배태되어 작동하고 있는 관행과 문화의 여러 가지 불합리한 측면들 전체에 대한 수술이 불가피하게 있어야 가능할 것이기 때문이다.

제 8 장

프리랜서 사회보장의 국가 간 비교

한국노동패널 10차 부가조사 결과와 건축가, 만화가, 방송프로듀서, IT 개발자 네 직종의 사례 연구에서 볼 수 있듯이 건축가를 예외로 한다면, 적지 않은 프리랜서가 사회보험이라는 안전망의 틀에 제대로 포섭되어 있지 않음을 알 수 있다. 외국의 경우에는 프리랜서를 대상으로 한 사회안전망이 어떻게 설계되어 있는지를 본 장에서 알아보기로 한다.

제1절 한 국

한국의 4대 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 역사는 산재보험법과 건강보험법이 제정되었던 1963년으로 거슬러 올라간다. 10년 뒤인 1973년에는 국민연금법이 제정되었다. 이로부터 다시 20년 뒤에 고용보험법이 제정됨으로써 4대 사회보험이라는 사회안전망이 완성되었다. 물론 법의 제정과 함께 바로 제도가 실시된 것은 아니지만, 1995년에 고용보험제도가 실시되고, 4대 사회보험은 각각 제도 적용범위를 넓혀가는 가운데 일부의 예외·제외규정이 있다고 하더라도 취업자는 4대 사회보험의 적용 대상에 포함된다고 볼 수 있다. 본 절에서는 프리랜서에게 4대 사회보험이 어떠한 방식으로 적용되는지를 알아보기로 한다. 4대 사

회보험의 적용 방식은 근로자인지 아닌지에 따라 달리 나타나는 만큼 프리랜서가 근로자인지 아닌지를 먼저 명확히 하여야 한다. 하지만 이 절에서는 프리랜서에 대한 정의는 생략하고 있으므로 프리랜서가 근로자인 경우와 그렇지 않은 경우에 따라 4대 사회보험의 적용이 어떻게 되는지를 함께 살펴볼 것이다.

1. 고용보험

가. 프리랜서가 근로자로 인정되는 경우

프리랜서가 근로자인 경우라 한다면, 프리랜서는 자신을 고용하고 있는 사업주가 프리랜서의 고용보험 피보험자 자격 취득을 신고하여야 한다. 다만, 이때 고용보험 적용사업장에 대한 기준이 있으므로 프리랜서가 일하는 사업장이 다음의 기준에 해당하여야 한다. 따라서 프리랜서가 아래의 정의에 해당하는 사업장에 근무하지 않는 경우에는 고용보험의 피보험자 자격이 없다.

아울러 다음에 해당하는 근로자는 고용보험 가입 대상이 되지 않는다. 그런데 사실 프리랜서 가운데 공무원이나 우체국 직원, 사립학교교직원 등 있지 않을 것이므로 이에 해당하는 프리랜서는 거의 없다고 보아야 할 것이다. 다만 프리랜서가 65세 이상이거나 외국인인 경우에는 해당한다.

〈표 8-1〉 고용보험 적용사업장 정의

- 일반사업장의 경우, 상시 근로 1인 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업 및 사업장이 고용보험의 당연적용 대상 사업장임.
 - 다만 농업, 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 경우 5인 이상
- 건설공사의 경우
 - 주택건설사업자, 건설업자, 전기공사업자, 정보통신공사업자, 소방시설업자, 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 총 공사금액이 2천만 원 미만의 건설공사 또는 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사를 제외한 모든 공사가 적용대상이 됨.

자료 : 근로복지공단 사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).

〈표 8-2〉 고용보험 적용예외 근로자 정의

- 65세 이상인 자(다만, 고용안정사업, 직업능력개발사업은 적용)
- 1월간 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주가 15시간 미만인 자 포함) <ul style="list-style-type: none"> • 다만, 생업을 목적으로 근로자를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용대상임.
- 공무원(별정직, 계약직 공무원은 2008년 9월 22일부터 임의가입 가능) <ul style="list-style-type: none"> • 다만, 임용된 날부터 3개월 이내에 신청 고용센터로 신청(3개월 이내 신청하지 않을 시 가입 불가)
- 가사서비스업
- 「사립학교교직원연금법」 적용자
- 별정우체국 직원
- 외국인 근로자 <ul style="list-style-type: none"> • 다만, 거주(F-2), 영주(F-5) 자격의 경우는 당연적용하며, 주재(D-7)·기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 경우는 상호주의에 따라 적용

자료 : 근로복지공단 사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).

위의 두 가지 규정에 따라 프리랜서가 고용보험 피보험자 자격이 있는 근로자에 해당하는 경우에는 고용보험 피보험자 자격을 취득하여야 하고, 이는 사업주가 신고를 하여야 한다. 그리고 해당 프리랜서의 고용보험료율은 근로자인 프리랜서가 0.65%를 부담하고, 사용자는 0.90~1.50%를 부담하게 된다.

〈표 8-3〉 고용보험의 보험료율

(단위 : %)

		근로자	사용자
실업급여(2013.7.1)		0.65	0.65
고용안정사업 및 직업능력개발사업	150인 미만 기업	-	0.25
	150인 이상 기업(우선지원 대상 기업)	-	0.45
	150인 이상~1,000인 미만 기업(우선지원 대상 기업 제외)	-	0.65
	1,000인 이상 기업 및 국가, 지방자치단체가 직접 행하는 사업	-	0.85

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

나. 프리랜서가 자영업자로 간주되는 경우

2012년 1월부터 자영업자도 고용보험에 가입할 수 있게 되었다. 직업능력개발사업의 경우에는 이미 2005년부터 자영업자가 가입할 수 있도록 제도가 개정되었다. 2012년 1월부터는 근로자를 사용하지 아니하거나, 50인 미만 근로자를 사용하는 자영업주(개인사업장은 사업주, 법인은 대표이사)는 고용보험 가입이 가능하다. 이때 50인 미만이라는 조건은 사업

〈표 8-4〉 고용보험 자영업자 가입 요건

- 사업자등록증을 갖춘 자
- (가입허용기간 설정) 사업자등록일로부터 6개월 이내인 자
- (수급자 가입제한) 실업급여 수급 종료일로부터 2년 이내인 자
- (이중취득 금지) 임금근로자로 피보험자격이 취득되어 있지 않은 자, 일용근로자는 피보험자격(일용근로자)과 자영업자 중 선택 가능
- (특정 업종 가입제한) 부동산임대업을 영위하지 않을 것

자료 : 근로복지공단 사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).

〈표 8-5〉 고용보험 자영업자 가입제한 업종

- 고용보험법 시행령 제2조(적용범위)에 따라 고용보험 적용제외 사업이 존재함
- 농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업
- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사. 다만, 법 제15조제2항 각 호에 해당하는 자(당연 일괄유기: 건설산업기본법에 따른 건설업자, 주택법에 따른 주택건설사업자, 전기공사사업법에 따른 전기업자, 정보통신공사사업법에 따른 정보통신공사사업자, 소방시설공사사업법에 따른 소방시설업자, 문화재수리 등에 관한 법률에 따른 문화재수리업자)가 시공하는 공사는 제외
 - 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 시행령 제2조 제1항제2호에 따른 총 공사금액이 2천만 원 미만인 공사
 - 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
- 가사서비스업
- 부동산임대업(한국표준산업분류표 기준)
 - 부동산임대업만 행하는 경우가 해당되고, 다른 업종을 동시에 행하는 경우 다른 업종으로 가입 가능

자료 : 근로복지공단 사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).

단위의 총 상시근로자 수로 판단하며, 가입 후에 50인 이상의 사업장이 된 경우에는 다음 연도에도 자격을 유지할 수 있게 된다. 그리고 가입대상 자영업자 가운데 <표 8-4>의 요건을 갖추어야 한다. 그리고 모든 업종에 가입이 허용된 것이 아니라 가입이 제한된 업종도 있다.

이로 볼 때, 프리랜서의 경우에 사업자등록증을 가지고 있는 경우에는 고용보험 가입이 가능하다.

2. 산재보험

산재보험은 프리랜서가 근로자로 인정되는 경우, 특수형태근로종사자로 인정되는 경우 그리고 중소기업 사업주로 인정되는 경우 등 세 가지로 나뉜다. 이 세 가지의 어느 경우에도 해당되지 않으면 산재보험 가입이 원칙적으로 허용되지 않는다.

가. 프리랜서가 근로자로 인정되는 경우

이 경우는 간단하다. 프리랜서를 고용한 사업주가 산재보험 적용대상이며, 산재보험료도 사업주가 생산·제공하는 상품·서비스의 업종에 따라 부과된다. 만일 사업주의 상시근로자 수가 20인 이상인 경우에는 개별 실적료율이라는 경험료율이 적용될 수 있다. 다만, 다음에 해당하는 사업주에게는 산재보험이 적용되지 않는다.

<표 8-6> 산재보험 적용제외 사업장

- 사업의 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업
- 농업·임업(별목업은 1인 기준)·어업 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5인 미만인 사업
- 가구 내 고용활동
- 다른 법령에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업(공무원연금법, 군인연금법, 선원법·어선원 및 어선재해보상보험법 또는 사립학교교직원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업)
- 건설공사의 경우는 고용보험과 동일

자료 : 근로복지공단 사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).

나. 프리랜서가 특수형태근로종사자인 경우

현재 산재보험법에 따라 보험설계사, 학습지교사, 골프장경기보조원(캐디), 레미콘기사(콘크리트믹스트럭 운전자), 택배기사, 퀵서비스기사(전속인 경우) 등 여섯 직종은 산재보험에 가입할 수 있다. 다만, 우리의 연구에서 대상으로 하고 있는 프리랜서는 산재보험법이 정하는 특수형태근로종사자에는 해당하지 않는다고 할 것이다.

다. 프리랜서가 중소기업 사업주인 경우

만일 프리랜서가 고용주인 경우에는 중소기업 사업주로서 산재보험 가입이 가능하다. 이 경우에는 근로자가 50인 미만이어야 한다. 아울러 2012년 11월부터 예술인복지법 시행령에 따라 예술인의 산재보험 가입이 가능하게 되었으므로 고용원이 없는 자영업자에 해당하는 프리랜서로서 예술 분야에 종사하는 경우는 산재보험에 가입할 수 있다.

3. 국민연금

가. 프리랜서가 근로자로 간주되는 경우

먼저 근로자의 경우에는 근로자를 1인 이상 사용하는 사업장은 의무적으로 국민연금에 가입하도록 하여야 한다. 이때 국민연금 적용대상이란 국민연금의 적용사업장에 종사하는 18세 이상 60세 미만의 근로자와 사용자이다. 따라서 이들은 ‘사업장 가입자’로 분류된다. 다만, 다음의 경우에 해당하는 근로자는 사업장 가입자 적용대상에서 제외된다.

사업장 가입자의 경우에는 보험료 절반을 사용자가 부담하게 된다. 따라서 근로자인 프리랜서는 4.5%를 부담하게 된다.

연금보험료는 가입자의 기준소득월액에 연금보험료율을 곱하여 산정되며, 이때 기준소득월액의 정의는 <표 8-9>와 같다.

〈표 8-7〉 국민연금 사업장 가입자 적용대상 제외

- 타 공적연금 가입자
- 노령연금 수급권을 취득한 자 중 60세 미만의 특수직종근로자
- 조기노령연금 수급권을 취득하고 그 지급이 정지되지 아니한 자
- 퇴직연금 등 수급권자
- 국민기초생활보장법에 의한 수급자
- 일용근로자 또는 1개월 이내의 신고기한부로 사용되는 근로자(1개월 이상 계속 사용되는 경우는 제외, 일용근로자, 시간제 근로자인 경우, 근로계약 여부 또는 근로계약 내용과 관계없이 고용기간이 1개월 이상이고, 근로시간이 월 60시간 또는 주당 평균 15시간 이상인 경우에는 가입대상임)
- 법인의 이사 중 근로소득이 없는 자

자료 : 국민연금공단 사이트(<http://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>).

〈표 8-8〉 사업장 가입자의 국민연금 연금보험료율(2013년 기준)

(단위 : %)

	보험료율(전체)	근로자 부담	사용자 부담
사업장 가입자	9	4.5	4.5

주 : 기준소득월액은 1년에 한 번 산정하므로 실제 보수의 4.5%와는 맞지 않을 수 있음.

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

〈표 8-9〉 국민연금 기준소득월액 정의

- 사업장 가입자 및 사업장 임의계속 가입자는 취득 당시 소득월액으로 기준소득월액을 결정
- 이후 매년 1회씩 다시 결정하는데 이를 '가입기간 중 기준소득월액의 결정'이라고 함
- 이는 전년도에 그 사업장에서 얻은 소득월액을 기준으로 그 해에 적용할 보험료를 결정
- 결정된 소득월액은 당해 연도 7월부터 그 다음 연도 6월까지 1년간 적용

자료 : 국민연금공단 사이트(<http://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>).

나. 프리랜서가 근로자가 아닌 경우

우리는 대체로 프리랜서가 근로자를 고용하지 않는 자영업자인 경우로 한정하고 있으나 만일 근로자를 고용하는 자영업자(경제활동인구조사에

〈표 8-10〉 국민연금 지역가입자 적용대상 제외

- 타 공적연금 가입자
- 노령연금 수급권을 취득한 자 중 60세 미만의 특수직종근로자
- 조기노령연금 수급권을 취득하고 그 지급이 정지되지 아니한 자
- 퇴직연금 등 수급권자
- 18세 이상 27세 미만인 자로서 학생이거나 군복무 등으로 소득이 없는 자(연금 보험료를 납부한 사실이 있는 자는 제외)
- 기초수급자
- 사업장 가입자, 지역가입자 및 임의계속 가입자, 별정우체국 직원, 타 공적연금 가입자, 노령연금수급권자 및 퇴직연금 등 수급권자의 배우자로서 별도 소득이 없는 자

자료 : 국민연금공단 사이트(<http://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>).

서는 ‘고용원이 있는 자영업자’)라 한다면, 프리랜서는 사업장 가입자에 해당한다. 사업장 가입자는 자신이 사업주에 해당하므로 9%의 보험료를 모두 스스로 부담하여야 한다.

이제는 지역가입자에 해당하는 경우를 살펴보기로 하자. 지역가입자는 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민으로 사업장 가입자가 아닌 자가 해당한다. 따라서 프리랜서가 근로자가 아닌 경우에는 모두 이에 해당한다고 볼 수 있다. 다만, 다음과 같이 지역가입자로서 국민연금의 적용에서 제외가 되는 경우도 있다. 지역가입자의 경우는 9%의 보험료율이 적용된다.

4. 건강보험

가. 프리랜서가 근로자로 인정되는 경우

건강보험의 당연적용(의무가입)을 받는 사업장은 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장이다. 다른 사회보험에서 적용제외가 되는 공무원·교직원을 임용·채용하는 사업장도 포함된다는 점이 특이하다고 하겠다. 그리고 건강보험의 경우에는 임의적용 가입대상이나 적용제외 대상이 따로 정해져 있지 않다는 점도 유의하여야 한다.

〈표 8-11〉 건강보험 직장가입자 적용제외자

- 의료급여법에 따라 의료급여를 받는 자
- 독립유공자예우에관한법률 및 국가유공자등예우및지원에관한법률에 의하여 의료보호를 받는 자
- 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자
- 하사(단기복무자에 한함)·병 및 무관후보생
- 선거에 의하여 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 이에 준하는 급여를 받지 아니하는 자
- 비상근 근로자 또는 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자(교직원·공무원 포함)
- 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자
- 근로자가 없거나 비상근 근로자 또는 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자만을 고용하는 사업장의 사업주

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

〈표 8-12〉 사업장 가입자의 건강보험료율(2013년 기준)

(단위 : %)

	산식	보험료율 (전체)	근로자	사용자
건강보험	보수월액×건강보험료율	5.89	2.945	2.945
장기요양보험	건강보험료×장기요양보험료율	6.55	가입자 부담 50	사업주 부담 50

주 : 장기요양보험의 경우에 요율은 근로자와 사용자 모두 6.55%임.

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

여기에서 당연적용 사업장의 근로자는 ‘사업장 가입자’로서 적용된다. 사업장 가입자의 건강보험 적용대상은 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자로서 국민연금과 달리 건강보험의 경우 연령에 대한 제한이 없다. 그리고 사용자, 공무원, 교직원, 시간제 근로자 역시 적용대상에 포함된다. 다만, 다음의 경우에 해당될 경우 건강보험 적용대상에서 제외된다.

건강보험료는 근로자의 소득 능력에 따라 부과된다. 전년도에 신고한 보수월액으로 보험료를 부과한 뒤에 당해 연도 보수총액을 신고하도록 하고, 이 신고 내용을 바탕으로 보험료를 정산하는 방식이다. 먼저 보수월액은 직장 가입자가 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월수로 나눈 금

액으로 하한선은 28만 원으로 가입자의 보수월액이 28만 원 미만인 경우에 하한선인 28만 원이 적용된다. 그리고 상한선은 7,810만 원으로 가입자의 보수월액이 7,810만 원을 초과할 때에 7,810만 원이 적용된다. 따라서 보수월액이 상·하한선 이내에 드는 가입자는 실제 보수월액을 기준으로 보험료를 산정하게 된다. 참고로 직장 가입자의 건강보험료율과 장기요양보험료율은 <표 8-12>와 같다.

나. 프리랜서가 근로자로 인정되지 않는 경우

만일 프리랜서가 근로자로 인정되지 않는 경우라 한다면, 지역가입자로서 건강보험에 가입할 수 있다. 다만, 프리랜서가 직장가입자나 지역가입자의 피부양자라면, 건강보험에 본인이 가입하지 않아도 될 것이다.

지역가입자의 보험료는 소득, 재산(전월세, 자동차 포함), 세대원의 성·연령을 고려하여 산정하게 된다. 사업장 가입자와는 다르게 정해져 있는 보험료율이 없고 이와 같은 기준에 따른 점수를 산정하여 그에 따라 차등적으로 부과하는데 이는 <표 8-14>와 같다. 그리고 노인장기요양보험료율은 사업장 가입자와 동일하다.

<표 8-13> 건강보험 지역가입자 적용제외자

- 의료급여법에 따라 의료급여를 받는 수급자
- 직장가입자 및 그 피부양자
- 유공자 등 의료급여대상자(본인 의사에 따라 가입 및 탈퇴 가능)

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

<표 8-14> 건강보험 지역가입자 보험료 산정방식

- 연소득 500만 원 이하 세대 : 부과점수×점수당 금액(170.0원)
- 연소득 500만 원 초과 세대 : 부과요소별 [소득+재산(전월세포함)+자동차]를 합산한 보험료 부과점수×점수당 금액(170.0원)

자료 : 4대보험 정보연계센터 사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).

제2절 영 국

1. 영국 프리랜서의 고용관련 권리

가. 독립계약자로서의 프리랜서의 권리⁷⁷⁾

독립계약자로서의 프리랜서는 자영업자로서 다음과 같은 소수의 예외적인 사항을 제외하고는 고용관련 권리가 보장되지 않는다.

첫째, 차별에 대해서는 다른 근로자와 동일한 권리를 갖는다. 연령, 성, 결혼 여부, 피부색, 성적 기호(sexual orientation), 임신, 장애, 피부색, 인종, 국적, 종교 등의 배경을 이유로 한 차별로부터 보호된다.

둘째, 작업장의 산업안전에 관련하여 고객의 부지(premises)에서 일하는 경우에는 사용사업주(고객)가 자신의 피고용자에 대해서 하는 것과 같이 프리랜서에 대해서도 산업안전 평가를 해야 한다. 그리고 프리랜서 스스로 자신의 작업장에 대해 산업안전 리스크를 평가해야 할 의무가 있다.

셋째, 고객과의 계약서에 권리와 의무에 관해 규정할 수 있다. 다만, 차별이나 산업안전에 관련한 것을 제외하고는 계약서상의 권리와 의무는 고용법의 일부가 될 수 없다.

넷째, 원칙적으로 휴일수당의 권리가 없다. 그러나 예컨대 파견업체가 자영업자에게 풀타임의 일을 시킬 때는 휴일수당에 관한 권리가 발생할 수 있다.

다섯째, 자영업자로서 국가연금(state pension)에 대한 권리를 갖는다. 필요한 국민보험기여금을 납부한 경우에 한해 국가연금을 받을 수 있다. 국가연금 징수 업무는 세입관세청(HMRC)이 담당한다.

여섯째, 저소득의 자영업자는 세액공제(tax credits)와 일정한 복지혜택(welfare benefits)을 받을 권리가 있다. 세액공제와 복지혜택을 신청하는

77) 이하 자영업자의 권리는 다음을 참조.

www.workingrights.co.uk/what-rights-do-selfemployed-have.html

것은 상당히 복잡하며, HMRC와 노동·연금부(DWP: Department of Work and Pension)가 관할하여 자문을 제공하고 있다.

일급제, 법정 상병수당(Statutory Sick Pay Allowance)을 받을 수 없지만, 조건을 충족하는 경우 상병 시 고용·지원수당(employment and support allowance)을 노동·연금부에 신청할 수 있다.

이와 같이 고용관련 권리의 보장이 매우 한정적인 데 비해 후술하는 바와 같이 단결권에 관해서는 상당한 정도의 권리가 보장되고 있으며, 분쟁해결에 관련된 ‘고충 또는 징계 관련 청문에 노조대표 또는 동료의 수행을 받을 권리’를 갖고 있다.

나. 종속적 자영업자로서의 프리랜서

통계상으로는 자영업자로서 분류되지만 노동실태에 있어서는 독립성과 자율성을 갖지 못하는 종속적 자영업자로서의 프리랜서가 다수 존재한다. 이는 ‘유사자영업자(bogus self-employed)’라 불리는 종속적 자영업자이다. 제조업의 가내노동자, 배달 또는 통신판매노동자, 건설근로자 등이 전형적으로 이에 속하는데 이들은 동일한 사용사업주(고객)를 위해 수 년 동안 일하는 경우가 적지 않다.

경제적으로 종속적인 자영업자로서의 프리랜서는 순수한 피고용자와 순수한 자영업자의 중간 영역에 위치하며, 근로자 또는 피용자의 고용상의 지위를 가질 수 있다. 파견근로자는 명확히 근로자(workers)에 속한다. 직업분류 4~9그룹의 개인자영업자로서의 프리랜서는 광의의 근로자 범주에 속할 가능성이 높다.⁷⁸⁾⁷⁹⁾

먼저, 고용상의 지위가 광의의 근로자(workers)로 인정될 때에는 상당히 많은 고용관련 권리가 보장된다. 전국최저임금, 불법적인 임금공제로 부터의 보호, 법정 최저 수준의 유급휴일, 법정 최소 기간 휴가, 평균 주

78) 실태조사에 의하면, 프리랜서 근로자나 독립계약자의 경우도 경제적인 이유로 인해 노동을 거절할 수 없다는 점에서 고객이나 사용사업주로부터 상당한 정도의 컨트롤을 받을 수 있다[TUC(2005: 173)].

79) 이하 다음을 참조. www.gov.uk/employment-status/

당 48시간을 초과하는 근무를 하지 않을 권리(주 평균 48시간의 근로), 불법적인 차별로부터의 보호, 내부고발에 대한 보호, 단시간근로를 이유로 한 차별대우를 받지 않을 권리 등이 보호된다. 이에 더해 법정 산후수당, 아버지수당(ordinary statutory paternity pay), 상병수당(sick pay)에 대한 권리가 보장될 수 있다.

다음으로, 피고용자로서 지위가 인정될 때에는 위의 광의의 근로자의 권리에 더해 법정 산후수당, 입양에 관련한 휴가 및 수당, 해고 시의 최소한의 통고기간, 부당해고로부터의 보호, 유연근무시간 요구권, 긴급 시의 휴가, 법정 정리해고수당(redundancy pay) 등의 권리가 보장된다. 정리해고수당을 포함한 고용안정 및 해고로부터의 보호, 그리고 고충처리 및 노조활동, 단체행동 관련 부당해고로부터 보호받을 권리가 보장되는 점에 유의할 필요가 있다.

다. 집단적 대표권

프리랜서의 노동권과 관련하여 또 하나 주목되는 것은 단결권이 보장되어 있다는 점이다. 예컨대 방송엔터테인먼트노조(BECTU)는 조합원의 절반 정도가 자영업자이며, 프리랜서 지부(branch)를 두고 활동하고 있다. 프리랜서 근로자에 대해서 단체교섭을 행하고 있으며, BBC와 같이 프리랜서 사용자에 대해 단체협약 체결에 성공하고 있는 케이스도 있다.⁸⁰⁾

영국에서 프리랜서를 조합원으로 포함하는 대표적인 노조로는 영화배우노조(Equity), 전국저널리스트노조(NUJ), 음악가노조(Musicians Union), 프로축구노조(Professional Footballers Association), Unite Amicus Section, 작가길드조합(Writers Guild of Great Britain) 등이 있으며, 이들 조합은 엔터테인먼트노조연합(Federation of Entertainment Unions)을 결성하고 있다. 그리고 건설노조(UCATT)는 다수의 숙련직 기술직 프리랜서 근로자(자영업자)를 조직하고 있다.⁸¹⁾

80) <http://www.bectu.org.uk/freelance>. BBC's Natural History Unit, BBC Scotland, BBC Resources and EastEnders 등에서 단체협약 체결에 성공하고 있다.

81) 각 노조의 홈페이지 참조.

2. 영국 프리랜서의 사회안전망

가. 사회보장제도의 역사적 개관

1) 국민적 사회보장제도의 성립

영국은 사회보장제도가 체계적으로 정비된 선구적인 국가 가운데 하나로 평가되고 있지만, 선진국 가운데 급부 수준이 높거나 급부가 폭넓게 이뤄지고 있는 편은 아니다. 국민소득 대비 사회보장지출 규모로 보아도 미국이나 일본보다는 높지만 독일이나 프랑스 등의 대륙국가에 비해서는 낮은 수준이다.⁸²⁾

영국에서 복지국가의 단초는 사회보험 방식에 의거한 1911년 국민보험법(National Insurance Act 1911)에 의해서 마련되었다. 그 후 제2차 세계대전 중 마련된 1942년의 베버리지보고(‘사회보험 및 관련 서비스’)를 기초로 관련 입법의 제정과 개정에 의해 국민 모두에게 적용되는 국민적 사회보장제도가 체계화되었다. 국민보험법(1948년 개정), 국민보험(산업재해)법(1946), 국민보건서비스법(1948), 국민부조법(1948) 등의 입법이 그것이다.⁸³⁾

‘요람에서 무덤까지’의 슬로건으로 상징되는 제2차 세계대전 후 영국의 사회보장제도는 ① 사회보험제도에 의거해 국민 모두에게 적용되는 연금과 고용관련 급부 등에 의해 최저한의 소득을 보장하는 국민보험(National

82) 영국은 전통적으로 자유주의국가로서 시장의 역할이 큰 자유주의적 복지레짐(앵글로색슨형)을 강하게 갖고 있다. 그러나 노동운동이나 베버리지보고의 보편주의적 사회보장의 영향이 있으며, 특히 의료보장 등의 측면에서 국가의 역할이 큰 사회민주주의적 복지레짐(북구국가형)의 측면도 동시에 갖고 있다. 에스핑-앤더슨은 복지가 생산되어 국가, 시장, 가족 간에 분배되는 종합적인 방식을 기준으로 하여 자유주의, 사회민주주의, 보수주의 등 세 유형의 복지 레짐(welfare regime)을 제시하고 있다. 보수주의 레짐은 독일, 프랑스 등의 유럽 대륙국가에서 전형적으로 보인다(Esping-Andersen, 1988).

83) 사회보장제도의 기초가 된 베버리지보고는 사회보험을 중시하고 국민적 최저수준의 보장과 균일급부·균일거출, 급부의 적당성, 전 국민을 대상으로 하는 포괄성 등을 기본 원칙으로 하여 ‘국민적 최저수준(National Minimum)’의 보장이라는 페비안 사회주의자의 이념을 구체화하는 것이었다(이하 Gregg(2008); 한국보건사회연구원(2012) 등을 참조하여 정리하였다).

Insurance), ② 국민보험제도와는 별도로 세금을 재원으로 하여 거의 무료로 보건의료서비스를 제공하는 국영의 국민보건서비스(National Health Service: NHS), ③ 산업재해보상, ④ 지방자치체가 세금을 재원으로 하여 고령자, 장애인, 아동 등을 대상으로 개별적인 니즈에 따른 서비스를 제공하는 복지서비스(대인사회서비스: personal social service) 등을 주요 정책으로 하여 정비되었다. 이 가운데 국민보험은 국민보험기여금(National Insurance Contributions: NICs)이라는 단일의 정액보험료(균일 부담)에 의해 연금, 실업, 질병, 출산 등에 대한 급부를 제공하였다. 균일 부담·균일 급부의 원칙에 입각하여 설계된 특징이 있다.

1975년 사회보장법(Social Security Act 1975)은 국민보험기금, 국민보험(산업재해)기금, 국민보험(준비)기금을 국민보험기금(National Insurance Fund)으로 통합하여 내국세입청(Inland Revenue → HMRC)이 관리하도록 하였다. 동법은 소득비례의 국민보험료(NICs) 제도를 추가 도입하였다.

2) 1980년대 이후 사회보장제도의 개편

1970년대 말 집권한 보수당의 대처 정부 이후 그간 고도성장을 배경으로 안정적으로 운영되어 왔던 복지제도가 개편되었다. 경기침체로 인한 실업 증대를 배경으로 복지삭감정책이 시행되었으며, 특히 1996년에는 상이한 조건으로 운영되고 있었던 실업급부와 실업자소득보조의 두 제도를 통합한 새로운 실업급부제도로써 구직자수당(Jobseeker's Allowance)이 도입되었다. 지급기간 상한이 12개월에서 6개월로 단축되고, 구직자협정 체결을 의무화하는 등 실업급부의 지급 요건이 엄격히 제한되었다.

1997년부터 2010년 5월까지 정권을 장악했던 노동당 정부는 보수당 정권의 자립자조 노선을 계승하면서도 사회적 공정의 관점을 중시하는 ‘제3의 길’을 표방하고, 다양한 측면에서 복지제도 개혁을 추진하였다. 연금에 대해서는 개인연금을 신설하는 등 국가연금의 비중 삭감을 꾀하였으며, 의료보장에 대해서는 10년 계획의 ‘국민건강서비스플랜’ 등에 의해 의료서비스의 질 향상을 도모하였다.

특히 중점이 두어진 분야는 고용관련 급부였다. ‘복지에서 근로로(Welfare

to Work)’라는 슬로건하에서, 일할 수 있는 자에게는 적극적으로 근로를 촉진하는 한편, 복지는 진정한 취업곤란자에 대해서만 제공한다는 취지에서 뉴딜(New Deal)로 불리는 적극적인 고용촉진책, 근로를 촉진하기 위한 급부 내용의 개정, 저소득자에 대한 중점적인 자원배분시책 등을 추진하였다. 예컨대 2007년 복지개혁법(Welfare Reform Act 2007)은 근로불능과 장애를 이유로 한 기존의 근로불능수당(Incapacity Allowance)과 저소득자에 대한 공공부조로서의 소득보조(Income Support)에 대신하여 고용노동연금부 산하의 Jobcentre Plus에 의한 근로능력 평가를 의무화하여 근로능력의 판정을 엄격화하는 고용·지원수당(Employment and Support Allowance)을 신설하였다. 더 나아가 2009년 복지개혁법에서는 저소득자에 대한 공공부조제도의 중심적 역할을 하고 있던 소득보조(Income Support)를 폐지하고 종전의 소득보조 수급자에 대해서는 구직자수당 또는 고용·지원수당 중의 하나로 이행시킴과 더불어 Jobcentre Plus에 방문하지 않는 자에 대해서는 급부 제한을 피하였다.

2010년 5월의 총선거 결과에 따라 성립한 카메론의 보수당 연립정권하에서는 2012년 복지개혁법이 제정되어 ‘통합급부제도(Universal Credit)’가 도입되었다. 통합 대상이 되는 급부 및 공제는 비기여제의 소득요건부 급부 및 세액공제(tax credit)다.⁸⁴⁾ 제 급부를 유기적으로 통합하여 취업하기보다는 복지급부를 수급하는 쪽이 유리하게 되어 있는 현행 제도의 개선을 피하고 있다. 실업자의 취업노력 의무가 강화되는 효과를 기대하고 있다.⁸⁵⁾

84) 소득요건부 구직자수당(Income-based Jobseeker's Allowance), 소득요건부 고용·지원수당(Income-related Employment and Support Allowance), 소득보조(Income Support), 근로세액공제(Working Tax Credit), 아동세액공제(Child Tax Credit), 주택급부(Housing Benefit) 등이 통합 대체된다. 통합급부는 2013년 4월 현재 맨체스터 및 체셔셔(Greater Manchester and Cheshire)시의 일부 지역에서 신규 구직자를 대상으로 도입되었으며, 2013년 10월부터 더 많은 지역과 그룹에 확대 적용될 예정이다(<http://www.gov.uk/universal-credit/>).

85) 예컨대 급부의 수급에 있어서 고용·연금부 산하의 Jobcentre Plus로부터 요구되는 활동을 행하지 않는 경우, 특히 악질적인 경우에는 최장 3년간 구직자급부 지급 정지 등의 경제적 제재조치가 가해진다. 현재는 최장 26주간이다.

나. 프리랜서의 사회보장

1) 사회보장상의 지위

사회보장에 있어서 프리랜서는 예외 없이 자영업자로 취급된다. 피용자와 자영업자의 중간 영역인 근로자의 개념이 존재하지 않는다. 오로지 피용자와 자영업자의 구분만이 있을 뿐이다. 자영업자라 하더라도 노동의 실태에 따라 피고용자나 근로자로서의 권리를 부여할 수 있는 고용관련 권리의 경우와는 다르다.

사회보험 원리에 의해 운영되는 국민보험은 단일 제도에 의해 피고용자, 자영업자, 기타 임의가입자에 이르기까지 모든 취업자를 대상으로 하여 국민적 최저수준을 보장하는 급부 제공에 중점을 두는 제도로서 설계되어 있다(Boden, 2005: 1). 다만, <표 8-15>에서 보듯이, 자영업자나 임의가입자는 기여금의 종류에 있어서 피고용자와 구분된다. 프리랜서는 국민보험의 기여와 급부에 있어서 자영업자의 조건이 그대로 적용된다.

프리랜서는 국민보험 가입과 조세 납부에 의해 소득보장급부(기초국가연금, 소득요건부 구직자수당, 기여제 고용지원수당, 소득요건부 고용지원수당, 유족급부, 출산수당, 기타 공공부조), 보건의료서비스, 지방정부의 대인사회서비스의 수급자격이 있다.

2) 국민보험의 기여 및 급부

자영업자로서의 프리랜서는 <표 8-15>에서 보듯이, 연간이윤(2013~14년)이 납부면제하한액(Small Earning Exception: SEE, 5,725파운드) 이상인 경우 정액의 제2종 기여금이 부과되며, 하한이윤(LPL: Lower profits limit) 이상의 고소득자에게는 제4종 기여금(소득비례적 성격)이 부과된다. 하한이윤 7,755파운드 이상 상한이윤(UPL: Upper profits limit) 41,450파운드 이하의 이윤에 대해서는 이윤의 9%가 부과된다. 그리고 상한이윤 41,450파운드 이상의 경우에는 41,450파운드까지는 9%, 41,450파운드 초과분에 대해서는 그 초과분의 2%가 부과된다.⁸⁶⁾ 납부면제하한액 이하의

86) 제4종 보험료 납부 실적은 자영업자가 공적연금을 비롯한 사회보장급부의 자격 요건에 영향을 미치지 않는다. 오로지 제2종 보험료 납부 실적만이 급부 수급자격의 구성 요건이 된다.

〈표 8-15〉 국민보험기여금의 구분과 보험료(2013~14년)

기여금 종류	소득(주당) 또는 이윤(연간)	보험료(비율 또는 정액)
제1종 (피고용자)	주 109파운드(최저소득선) 이하	적용제외
	주 109(최저소득선)~149파운드 (1차 소득선)	피고용자: 0% 사용자: 0%
	주 149(1차 소득선)~797파운드 (최고소득액)	피고용자: 12% 사용자: 13.8%
	주 797파운드(최고소득액) 초과 이상	피고용자: 초과분에 대해 2% 추가 사용자: 13.8%
제2종 (자영업자)	연간이윤 5,725파운드(납부면제 하한액) 이하	적용제외
	연간이윤 5,725파운드(납부면제 하한액) 초과	주당 2.70파운드
제3종 (임의가입자)	적용제외의 피고용자 및 자영업 자	주당 13.55파운드
제4종 (고이윤 자영업자)	7,755(하한이윤)~41,450파운드 (상한이윤)	이윤의 9% 추가
	41,450파운드(상한이윤) 초과	41,450파운드까지는 이윤의 9%, 41,450파운드 초과분에 대해서는 초과분의 2%

주: 제1종 기여금은 기초국가연금과 국가제2연금에 가입하는 경우의 보험료임. 국가제2연금의 적용제외가 되는 경우는 삭감됨.

자료: <http://hmrc.gov.uk/raytes/nic.htm>; <https://www.gov.uk/national-insurance>. (2013.8.22. 검색).

〈표 8-16〉 국민보험금부의 수급자격 여부(국민보험 종류별)

금부	제1종 보험료 (피고용자)	제2종 보험료 (자영업자)	제3종 보험료 (임의가입자)
기초연금	○	○	○
추가적인 국가연금	○	×	×
기여제 구직자수당	○	×	×
기여제 고용·지원수당	○	○	×
출산수당	○	○	×
유족금부	○	○	○

주: 7,755파운드 이상의 이윤 소득에 부과되는 고소득 자영업자의 제4종 기여금은 공적연금 금부에는 사용되지 않음.

자료: <https://www.gov.uk/national-insurance>(2013.8.22. 검색).

프리랜서는 적용이 제외되지만 임의가입이 가능하며, 가입하는 경우 제3종 기여금(정액)이 부과된다. 제2종(또는 제4종) 보험료를 납부하는 프리랜서는 기초연금, 기여제 고용·지원수당, 출산수당, 유족급부에 대한 수급자격이 있다. 그러나 추가적인 국가연금, 기여제 구직자수당의 수급자격은 없다. 제3종 기여금의 임의가입 프리랜서는 기초연금과 유족연금의 수급자격이 있을 뿐이다.

3) 노령연금

프리랜서는 국민보험에 강제가입하며, 제2층 연금으로서 도입된 저액 보험료의 확정거출형 연금인 스테이크홀더연금에 임의가입할 수 있다. 국민보험에 의해서는 피용자와 균일한 액수로 지급되는 정액의 기초연금만을 수급한다. 2013~14년의 경우 기초연금은 최고액의 경우(남성 44년간 보험료 납부, 여성은 39년간 보험료 납부의 조건), 본인분으로 주당 110.15파운드를 수급한다. 피부양자의 배우자에게는 주당 66파운드가 추가적으로 지급된다. 기초연금의 급부는 피용자, 자영업자, 임의가입자 모두 균일한 액수가 지급된다. 지급개시 연령은 퇴직 여부에 관계없이 남성은 65세이고, 여성은 2010년 이후 60세에서 단계적으로 상향 조정되어 2018년 10월까지 65세로 상향 조정될 예정이다.

국가제2연금에는 가입할 수 없으며, 따라서 그 가입자인 피용자에게 주어지는 소득비례연금으로서의 ‘추가적인 국가연금(Additional State Pension)’ 급부에 대한 수급자격이 없다. 제4종 보험료를 납부한 고소득의 프리랜서도 수급자격이 없다. 국민보험기여금을 납부한 경우 유족급부의 수급자격이 있다. 한편 스테이크홀더연금에 임의가입한 프리랜서는 보험료 납부 기간과 소득 수준에 따라 정해지는 보수(소득)비례의 추가적인 연금급부를 받는다.

그리고 연금급부가 충분하지 않은 저소득노인(60세 또는 65세 이상) 프리랜서는 최저생계를 보장하는 공적부조로서 연금크레딧(정액)의 수급자격이 있다.

4) 실업 및 근로불능 관련 급부

기여제 구직자수당(Contribution-based Jobseeker's Allowance)은 제1종 국민보험료를 납부하는 피고용자에게만 수급자격이 있다.⁸⁷⁾ 자영업자로서의 프리랜서는 수급자격이 없다. 그 대신 저소득자에 한해 실업 시에 적극적인 구직을 조건으로 제공하는 공공부조인 소득요건부 구직자수당(Income-based Jobseeker's Allowance)은 수급자격이 있다. 이 두 종류의 구직자수당은 동일한 액수이며, 기여금의 정도에 따른 급부 수준의 차이가 없이 균일한 금액이 지급된다. 기여제 구직자수당의 급부 수준은 수급자의 수급개시 연령에 따라 정해진 금액으로 지급된다. 2013~14년도의 경우 16~24세는 주당 56.80파운드, 25세 이상은 71.70파운드가 지급된다.

국민보험을 납부한 프리랜서는 피고용자와 마찬가지로 장애나 질병으로 인한 근로불능 판정을 받는 경우 기여제 고용·지원수당(Contribution-based Employment and Support Allowance)의 수급자격이 있다. 소득요건부 고용·지원수당(Income-based Employment and Support Allowance)의 수급자격이 있는 것은 물론이다. 근로능력 평가가 이루어지는 13주까지는 기초연금만이 지급되고 판정 후 14주부터는 장애 정도에 따라 두 개로 구분된 그룹(노동연계활동그룹, 지원그룹)별로 정해진 부가급부가 추가적으로 지급된다. 역시 기여금의 정도에 따른 급부 수준의 차이는 없다.

5) 의료보장

1948년에 창설된 국민보건서비스(National Health Service: NHS)에 의해 질병예방이나 재활을 포함한 포괄적인 의료서비스를 전 국민에게 무료로 제공하고 있다. NHS의 재원은 대부분 세금이며, 일부는 국민보험 기여금으로 충당된다. 베버리지 모델로 불리는 의료보장 시스템에 의해 자영업자도 국민으로서 조세를 재원으로 하는 보건의료서비스를 국가에 의해 무료로 제공받고 있다.⁸⁸⁾ 프리랜서도 자영업자로서 보건의료서비스

87) 이하 <https://www.gov.uk/jobseekers-allowance/print>.

88) http://www.pnhp.org/single_payer_resources/health_care_systems_four_basic_models.php

를 무료로 제공받을 권리가 있다.

6) 산업재해보상

업무상 산업재해로 입는 질병(illness)에 대한 치료와 재활서비스는 산재보상(의료급부)으로서가 아니라 무료로 제공되는 국민보건서비스(NHS)에 의해 이뤄진다. 당연히 프리랜서로서의 자영업자에게도 적용된다.

이에 비해 산업재해로 인한 장애에 대한 산업재해장애급부(industrial injuries disablement benefit)는 그 재원이 전액 조세임에도 불구하고 제1종 보험료 부과대상자인 피고용자만이 수급자격이 있다. 프리랜서는 수급자격이 없다. 다만, 산업재해장애급부의 수급자격이 없는 프리랜서는 자영업자로서 산업재해로 인해 장애를 입는 경우 근로불능 판정을 받음으로써 고용·지원수당을 수급할 수 있는 길이 있다. 최초 1년간은 기여제 고용·지원수당, 그 이후는 소득요건부 고용·지원수당의 수급대상이 된다.⁸⁹⁾

다른 한편, 자영업자(프리랜서 포함)는 자신이 일하는 작업과 작업장에서 발생하는 노동안전위생(health and safety at work)의 위험에 대해서 자신의 사적인 보험으로 대처하는 것이 요구된다. 가입해야 할 대표적인 사적인 보험으로는 전문직 손해보험(Professional Indemnity Insurance), 공중책임보험(Public Liability Insurance), 고용주 책임보험(Employer's Liability Insurance) 등이 있다.

3. 요약 및 정책적 시사점

가. 고용관련 권리보장

고용상의 지위나 고용관련 권리에 관해서는 프리랜서라는 명칭 자체의 사용 여부보다는 고용 및 노동의 실태에 따라서 판단되고 있으며, 또 그렇게 해야 한다는 것이 영국의 사례에서 얻을 수 있는 중요한 시사점 가운데 하나이다. 프리랜서라 하더라도 분쟁이 있을 경우 고용관련 권리의 적용 여부는 노동실태에 따라 고용심판소나 법원의 판결에 의해 결정되

89) <https://www.gov.uk/industrial-injuries-disablement-benefit>

고 있다.

자영업자로서의 고용상의 지위를 갖는 프리랜서는 원칙적으로 차별이나 산업안전과 같이 예외적인 사항을 제외하고는 근로자에게 폭넓게 보장되는 고용관련 권리가 부여되지 않는다. 그러나 노동의 실태에 있어서는 독립성과 자율성을 갖지 못하는 종속적 자영업자에 해당하는 프리랜서는 순수한 피고용자와 순수한 자영업자의 중간 영역에 위치하며, 근로자 또는 피고용자의 지위를 가질 수 있다. 이에 따라 전국최저임금, 불법적인 임금 공제로부터의 보호, 법정 최저수준의 유급휴일, 법정 상병수당, 산후수당 등이 보장될 수 있다. 이에 비해 한편 독립계약자와 같은 독립적이고 자율적인 개인 청부업자는 명확히 자영업자로서 매우 제한된 고용상의 권리밖에 갖지 못하게 되어 있다.

그리고 또 하나 유의해야 할 것은, 자영업자의 경우 고용관련 권리의 보장이 매우 한정적인 데 비해 단결권에 관해서는 상당한 정도의 권리가 보장되고 있다는 점이다. 종속적인 자영업자만이 아니라 독립적인 자영업자도 분쟁해결에 관련된 고충 또는 징계 관련 청문에 노조대표 또는 동료의 수해를 받을 권리를 갖고 있다. 많은 노동조합이 프리랜서를 조직하고 있으며, 프리랜서 근로자에 대해서 단체교섭을 행하고 있다. BBC와 같이 프리랜서 사용자에 대해 단체협약 체결에 성공하고 있는 케이스도 있다.

나. 보편적 사회보장체계의 구축

영국의 사회보장체계에 있어서 프리랜서는 고용상의 권리 판단의 경우와는 달리 전적으로 자영업자로 취급되고 있는 점에 중요한 특징이 있다. 그렇기 때문에 국민보험의 기여와 사회보장급부에 있어서 자영업자의 조건이 그대로 프리랜서에게도 적용된다.

영국에서 자영업자는 일찍이 제2차 세계대전 후 베버리지 플랜에 의거해 성립한 사회보장체계에서 피고용자와 동일한 사회보험(국민보험)에 일원적으로 가입하고 있다. 자영업자로서의 프리랜서에 대해서는 당연히 국민보험과 조세를 재원으로 하는 사회보장제도가 적용된다. 프리랜서는

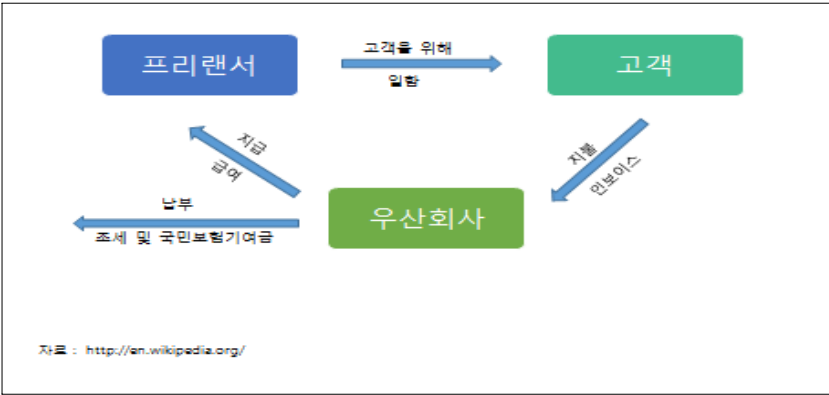
국민보험 강제가입과 조세 납부에 의거해 지급되는 소득보장급부(기초국가연금, 소득요건부 구직자수당, 기여제 고용·지원수당, 소득요건부 고용·지원수당, 유족급부, 출산수당, 기타 공공부조), 보건의료서비스, 지방정부의 대인사회서비스 등에 대한 수급자격이 있다. 따라서 결과적으로 프리랜서에게도 사회보장의 권리가 보장되고 있다고 할 수 있다.

그러나 국민보험 가입에도 불구하고 기여제 구직자수당이나 산업재해 장애보상급부의 수급자격은 없다. 사회보험에 의거한 실업수당과 산재장애보상수당이 지급되지 않는다고 할 수 있다. 이와 같은 부분적인 수급자격의 제한은 사용자의 부담 없이 자영업자만이 기여금을 부담하는 국민보험체계 때문이다. 다만 유의할 점이 있다. 산업재해의 경우 산재장애보상수당은 제공되지 않지만 산업재해로 인한 치료를 받는 경우 재환을 포함해 무료의 의료서비스가 제공되고 있다. 그리고 실업자에 대해서 기여제 구직자수당은 제공되지 않지만 소득요건부의 구직자수당이 제공되고 있으며, 근로불능 판정을 받은 경우 기여제 고용·지원수당의 수급자격이 있다.

이와 같은 점에서 실업수당과 산재장애보상수당의 급부에 대한 부분적인 수급자격 제한에도 불구하고 영국의 프리랜서에 대한 사회보장은 중요한 직업상의 사고 위험에 대해서 상당히 포괄적인 안전망을 갖추고 있다고 할 수 있다. 특히 기초국가연금의 경우 급부 수준이 기여금액의 차이와 무관하게 동일한 금액의 연금급부로서 지급 보장되고 있는 점은 ‘국민적 최저수준’의 보장으로서 주목된다.

아울러 자영업자의 사회보장 가입을 용이하게 하는 제도로써 ‘우산회사’에 주목할 필요가 있다. 영국의 사회보장체계에서 자영업자는 국민보험기여금과 조세를 스스로 처리해야 하는데 최근에는 자영업자의 조세나 국민보험기여금의 납부를 처리해 주는 회사로서 우산회사가 이용되고 있다. [그림 8-1]에서 보는 것처럼 우산회사는 자영업자를 피고용자로 의제하는 제도로써, 프리랜서를 고용하는 방식을 통해 원천소득공제 서비스를 행하여 프리랜서의 조세 납부와 국민기여금 납부를 용이하게 하고 있다.

(그림 8-1) 우산회사의 고용구조



제3절 프랑스⁹⁰⁾

1. 프랑스 프리랜서의 사회보장⁹¹⁾

가. 역사적 개관

프랑스의 사회보장체계는 1945년 시작되었다. 1898년 산재에 대한 책임을 다루는 법이 제정되었고, 1913년 근로자와 농민들을 위한 퇴직연금 관련법이 제정되었으며, 1930년 임금근로자들에 대한 사회보험관련 법령이 제정되었지만 본격적인 사회보장체계의 시작은 1945년부터다.

프랑스의 사회보장체계는 당시 프랑스에 앞서 사회보장체계를 갖추고 있던 독일과 영국의 사회보장체계를 기초로 하여 고안되었다. 비스마르크 시대부터 시작된 독일의 제도는 기본적으로 보험의 체계를 가지고 있

90) 본 절은 2013년 3월 프랑스 현지 출장 면담 결과, 각 기관 내부 자료 및 외부 자료 등을 참고하여 작성되었다.

91) 본 소절은 프랑스 현지 출장 시 입수한 RSI와 CIPAV 내부 문건들을 중심으로 작성되었다.

었으며, 모든 근로자들이 의무적으로 가입해야 했고, 노사가 공동관리하는 제도였다. 반면, 영국은 사회보장의 성격이 강했으며, 모든 사람을 대상으로 국가가 관리하는 제도였다. 출범 당시 프랑스의 사회보장제도는 연대를 기초로 하였다는 점에서 영국의 제도와 유사하지만, 실제 제도는 영국과 독일의 중간 지점에서 시작되었다.

임금근로자들 이외의 사람들이 사회보장의 대상이 된 것은 1948년이다. 비임금근로자들(자유직업인)을 대상으로 하는 노령연금관련 법령이 제정되었다. 이후 각 직종별로 다른 노령연금 보장체계가 만들어졌으며 각 직종별 체계들은 CNAVPL(Caisse nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales, 자유직업인 노령연금중앙기구)에 포함되었다. 1952년과 1961년 농민들을 위한 노령연금, 의료보장체계가 마련되었다.

<프랑스 소규모 자영업자(auto-entrepreneur) 제도>⁹²⁾

소규모 자영업자 제도는 기존 사회보장 및 과세체계에 포함되어 있지 않은 소규모 자영업자들을 대상으로 보다 간편화된 방법으로 사회보장체계에 포함되도록 유인하는 제도다.

독립노동자인 공인, 상인, 자유직업인 모두가 대상이 되며, 사업체가 아닌 개인으로서 주요 활동이 상품과 관련된 경우에는 매출액이 연 81,500유로, 서비스인 경우에는 32,600유로 미만이어야 한다.

회사를 차리는 것에 비해 소규모 자영업자 제도를 이용하면 아래와 같은 장점을 가진다. 첫째, 사회보장체계에 가입이 편리하다. 둘째, 등록이 의무가 아니어서 필요한 경우 사업자등록을 하고 사회보장체계에 가입하면 된다. 셋째, 세금과 사회보장비용을 한 번에 내면 된다. 기준이 되는 매출액은 세금과 사회보장 비용이 빠진 실순매출액이다. 넷째, 부가세를 부과할 필요도 없고 환급받을 필요도 없다.

소규모 자영업자 제도에서 적용하는 과세는 매출액에 따라 두 가지로 나누어지는데, 소규모 과세(régime micro-fiscal)와 더 낮은 소득기준 대상자에 대해 적용되는 단순소규모 과세(régime micro-fiscal simplifié) 등이다.

사회보장과 관련하여서는 경우에 따라 상품 매출액의 14% 혹은 CIPAV(독립노동자 노령연금 담당기관)가 규정하는 자유직업인에 대해서는 소득의 21.3%, 기타 서비스소득 및 RSI가 규정하는 자유직업인들에 대해서는 24.6% 등의 비율이 적용된다.

소규모 자영업자 제도의 운영은 직종에 상관없이 RSI가 담당한다.

프리랜서가 포함되는 독립노동자에 대한 의료보장체계는 1969년에서야 운영되었다. 이후 변화를 겪어오던 독립노동자에 대한 사회보장체계는 2006년 이전 운영기관들을 통합하여 만든 RSI(Régime Social des Indépendants)이라는 기관에 의해 통합적으로 운영되고 있다. 한편, 2009년 독립노동자의 사회보험 가입절차를 간편하게 하는 것을 주요 내용으로 하는 소규모 자영업자(auto-entrepreneur) 제도를 만들었다.

나. 구조 및 조직과 자원

프리랜서를 포함하는 프랑스의 사회보장체계는 임금근로자를 대상으로 하는 일반 체계, 독립노동자 대상 체계, 농민 대상 체계 등으로 나뉘어진다. 또한 운영 조직은 중앙정부(국가) 수준, 지방정부(우리나라 도에 해당하는 수준), 자치단위(우리나라 읍·면·동에 해당)로 나뉘어진다.

보장의 내용은 의료, 산재, 노령, 가족 등으로 나뉘어지며, 임금근로자를 대상으로 하는 경우에는 각각 CNAMTS(의료, 산재), CNAV(노령) CNAF(가족), ACOSS(보험료 징수)로 운영 조직이 나뉘어진다.⁹²⁾ 하지만 독립노동자의 경우에는 위에서 설명한 RSI라는 조직이 노령연금을 제외한 대부분의 종류의 보장과 징수를 담당하고 있으며, 농민의 경우에는 MSA라는 기관이 업무를 담당한다. 독립노동자들의 노령연금은 공인과 상인은 RSI가, 자유직업인은 CNAVPL(Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales, 자유직업인 노령연금중앙기구)이라는 통합 조직과 직종별 해당 조직이 담당한다. 예를 들어 건축가의 경우에는 CIPAV(Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance, Vieillesse, 직종간 노령연금기구)라는 조직이 노령연금을 담당하고 있다.

독립노동자의 사회보장을 담당하는 RSI는 1개의 중앙조직과 30개의 지방조직을 가지고 있다. 중앙조직은 파리 주변에 위치하며, 지방조직은 26개 도(région) 지역, 2개 프랑스령 지역에 위치하며, 특별히 자유직업을

92) <http://www.cci.fr/web/auto-entrepreneur/points-cles-de-l-autoentrepreneur> 참고.

93) 프랑스 실업보험은 임금근로자에게만 적용되며, 비임금근로자인 독립노동자들에게는 적용되지 않는다.

위한 2개의 조직을 두고 있다.

RSI 중앙조직은 운영위원회, 사무국, 회계기관, 의료감독기관 등을 두고 있다. 운영위원회는 50명의 운영위원으로 구성되고, 이들은 자원봉사 형식으로 일을 한다. 1명의 위원장, 2명의 부위원장, 2명의 부문별 위원장(공인과 상인 대표) 등의 임원이 활동한다. 사무국은 RSI의 운영을 책임진다. 지방조직의 구성도 중앙조직과 비슷하여 운영위원회, 사무국, 회계기관 및 의료서비스 감독기관 등으로 구성된다.

2011년 말을 기준으로 할 때 RSI에는 2,700천 명이 가입해 있으며, 가입자 중 36%는 공인, 41%는 상인, 23%는 자유직업인이다. 가입자의 4분의 3은 남성으로 평균 연령은 44세이다. 독립노동자인 가입자는 1995년부터 2003년까지 연 2% 정도로 완만한 증가를 보였지만, 2003년부터 2008년까지 3.6%의 증가를 보여 증가 속도가 빨라졌다. 앞서 설명한 가입절차를 편리하게 한 소규모 자영업자(auto-entrepreneur) 제도가 만들어진 2009년에 13%, 2010년에 19.1%, 2011년에 7.4% 등의 증가를 보여 이 제도가 독립노동자들의 사회보장 가입을 크게 촉진시킨 것으로 보인다.

RSI의 주요 재원은 크게 네 가지로 구분된다. 첫째는 가입자의 기여금이다. RSI는 질병, 출산, 산재일일보상, 사망, 장애, 노령 등과 관련하여 기여금을 받는다. 두 번째는 CSG(Contribution Sociale Généralisée, 일반사회기여금)와 CSR(D(Contribution au remboursement de la dette Sociale, 사회부채상환기여금)이다. CSG는 사회보장 재원 확대를 위해, CSR은 사회보장기금 적자를 해소하기 위해 도입된 제도로서 일반 기여금에 추가적으로 적용된다. 세 번째는 제3자 청구분이며, 네 번째는 사업체들에게 부과되는 C3S(contribution sociale de solidarité sur les sociétés, 사회연대기여금)이다. C3S는 비임금근로자들의 사회보장기금의 재정 악화를 완화하기 위해 1970년에 도입된 제도로서 민간기업은 물론 공기업과 협동조합들도 대상이 된다.

직종별 노령연금기구들의 통합체인 CNAVPL에는 2013년 현재 총 606,520명이 가입되어 있으며, 그 중 건축가 등을 대상으로 하는 CIPAV(Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et Assurance Vieillesse)에는 217,175명이 가입되어 있다⁹⁴⁾. CIPAV 신규 가입은 평균적으로 매년

20,000명 정도이며, 말소는 15,000명 정도이다. 60세가 넘는 가입자 수는 31,000명인데, 그 중 3,600명은 연금을 수령하면서 일자리를 가지고 있는 가입자다.

프랑스의 자유직업인 노령/퇴직연금은 현재 납입자의 기여금으로 수급자의 연금을 충당하는 세대 간 연대를 기초로 운영된다. 따라서 연금기금의 재정안정성은 수급자(퇴직자)와 납입자 간의 비율에 따라 달라진다. CIPAV는 기금의 재정안정성을 유지하기 위해 요율을 변경하는데, 예를 들어 2012년 1구간 요율이 8.6%이었으나 2013년에는 9.75%로, 2014년에는 10.10%로 증가가 예정되어 있다.

다. 의료 및 질병 보장

1) 가 입

프랑스의 독립노동자 대상 사회보장체계인 RSI 가입은 공인, 상인, 회사경영인, 자유직업인들에게는 의무적이며, 의료보장을 받지 못하는 이외의 사람들에게는 선택적이다.

해당 가입자의 가입에 따라 의료보장 권리를 가지는 사람들은 법적 배우자, 부양책임이 있는 아동, 직계존속과 직계비속, 3단계 내 인척과 방계 친족, 동거인, 시민연대협약(PACS)에 의한 동성애 부부, 가입자가 부양 책임을 가지고 있는 생존인 등 넓게 규정되어 있다.

보장의 개시 시점은 독립노동자로서 활동의 시작과 RSI 가입 시점이며, 사고로 인한 산재일일보험금을 받기 시작한 지 1년이 지난 시점도 또 다른 개시 시점이 된다. 보장의 종료 시점은 사망, 이혼, 활동의 종료 등이다. 하지만 보장이 종료된 이후에도 의료 및 보호서비스와 금전적 지급에 대해서는 1년간 권리가 유지된다.

2) 기여금

독립노동자의 사회보장기여금은 산정의 기준이 되는 시점의 세금 이후

94) 프랑스의 자유직업인 노령연금은 직종별로 다른 체계를 가지고 있다. 여기서는 건축가 등을 가입자로 하는 CIPAV를 중심으로 설명한다.

직업적 소득을 대상으로 계산된다. 기준 시점은 연, 월, 분기 등 세 가지 방법으로 나누어진다.

임금근로자에게는 13.55%(본인 부담 0.75%, 고용주 부담 12.80%)의 요율이 적용되는 반면, 독립노동자들에게는 7.2%가 적용된다. 공인과 상인들에게는 사망과 재해에 대한 추가 보험에 가입할 경우 추가 요율이 적용된다.

독립노동자 활동을 새로 시작한 사람들에게는 완화된 요율이 적용되는데, 의료보험의 경우 활동 첫 해에는 프랑스 사회보장이 정한 최대치의 19%가, 둘째 해에는 29%가 적용된다. 또한 보험 가입자의 요청이 있는 경우 활동 첫 해는 보험금 유예가 가능하며, 둘째 해에는 연기된 보험료의 분할 납부도 가능하다.

한편 도시감면지역(zone franche urbaine)을 두어 영세 독립노동자들의 보험료 부담을 완화시켜 주고 있는데, 감면 대상은 프랑스의 시간당 최저임금의 3,024배에 해당하는(2013년 현재 28,686 유로) 연소득에 미치지 못하는 공인과 상인이다. 이러한 감면은 최초 5년간 이루어지며 2014년까지 임시로 적용된다.

기여금의 산정 기준이 되는 소득은 매년 5월 1일까지 자발적으로 신고를 해야 하며, 신고가 없는 경우 활동된 금액을 기준으로 기여금이 계산된다.

3) 보 상

의료보장 서비스는 크게 의료비용 보상과 질병에 따른 손실소득 보상으로 나누어진다. 의료비용 보상은 일반적으로 대상자의 책임 정도와 보상률에 따라 정해지지만, 입원, 이동비용, 온천 치료, 국외 치료 등에 대해서는 특별한 방법에 의해 보상금을 산정한다.

손실소득 보상은 출산과 질병으로 인한 활동 중단이 있을 때 지급된다. 출산의 경우는 여성 가입자 혹은 남성의 배우자의 출산 시 지급되며, 본인 출산의 경우 최소 44일의 중단이 있어야 하고 최대 74일(단순 출산)까지 지급된다. 출산 시 아버지의 활동 중단이 있는 경우에도 보상이 지급되고, 출산 이후 4개월이 지난 시점에서 연속된 11일부터 18일까지 지급

된다. 질병에 대한 소득보상은 가입자 중 공인과 상인을 대상으로만 이루어진다. 보상의 개시 시점은 입원 4일째부터, 질병이나 사고로 인한 활동 중단 8일째부터 시작한다. 보상 기간은 최대 3년으로 정해져 있다. 보상금액은 최대 금액이 정해진 상태에서 지난 3년간 소득의 절반으로 정해져 있다.

라. 퇴직 및 노령보장

1) 가입

프랑스 프리랜서의 퇴직 및 은퇴보장을 위한 노령연금은 직종을 중심으로 구성되어 있다. 다양한 직종에 따라 가입해야 하는 연금 체계가 다르다. 건축가 등 200여 개가 넘는 직종의 자유직업인들이 퇴직연금을 수급하기 위해서는 CIPAV의 기초연금과 보충연금에 의무적으로 가입하여야 한다. 참고로 의사들은 CARMF, 약사들은 CAVP, 공증인들은 CRN이라는 체계에 가입해야 한다.

2) 기여금

CIPAV의 퇴직연금 체계는 기초와 보충, 장애/사망연금으로 나누어진 다. 기초연금 보험료 납부는 2단계로 이루어지며, 1차로 소득을 예상하여 납부하고 2차로 실제 소득을 기준으로 정산한다. 보험료 산정 기준이 되는 소득은 2년 전 직업활동을 통한 소득이다. <표 8-17>에서 알 수 있듯이, 기여한 보험료에 따라 점수를 획득하며, 은퇴 시 받게 되는 보험금은 획득한 점수에 의해 결정된다.

보충연금은 <표 8-18>과 같이 소득 구간에 따라 8단계로 나누어진 등급에 의해 정해진다. 더 나은 보상을 위해 바로 다음 위 단계로의 이동은 신청에 의해 가능하다. 직전 연도(2012년) 소득이 32,285유로 미만인 경우 보험료 감면이 가능하고, 소득 수준에 따라 100%, 75%, 50%, 25%의 감면이 있고, 이에 따라 획득하는 점수도 줄어든다.

장애 및 사망연금은 소득 수준에 관계없이 3등급으로 나누어지며 각각에 대한 보험료가 다르다. 65세까지는 기여금 납부가 의무적이며 66세부

〈표 8-17〉 기초퇴직연금 기여금과 점수

순소득(2011)	기여금(2013)	점수
1,944유로 미만	190유로(정액)	구간 1 : 69.94유로당 1점, 최대 450점 구간 2 : 1,536.83유로당 1점, 추가 100점, 최대 550점
1,944~31,477유로 (1구간 한도)	소득의 9.75%	
31,477~185,160유로 (2구간 한도)	3,069유로(1구간)+남은 소득의 1.81%(2구간)	
소득 미상	3,069유로(1구간 최대)+2,782유로(2구간 한도)+5,851유로	

자료 : RSI 내부자료.

〈표 8-18〉 보충퇴직연금 기여금과 점수

순소득(2011)	기여금(2013)	점수(점)
~41,050유로	A등급=1,184유로	36
41,051~48,990유로	B등급=2,369유로	72
48,991~57,500유로	C등급=3,553유로	108
57,501~66,000유로	D등급=5,922유로	180
66,001~82,560유로	E등급=8,291유로	252
82,561~102,560유로	F등급=13,028유로	396
102,561~122,560유로	G등급=14,213유로	432
122,561유로~	H등급=15,397유로	468

자료 : RSI 내부자료.

터 80세까지는 65세 미만의 배우자 혹은 부양의무가 있는 자녀 혹은 성인 장애인이 있는 경우에 선택적으로 가입하여 납부할 수 있다.

3) 보 상

퇴직 시점에서 기초연금과 보충연금의 지급이 시작되며, 만기까지 매 월 지급된다. 연금 수령률은 지급 시점의 연령에 따라 다르며, 일반적으로 60~62세부터 가능하며 최대 연금수령 연령은 65~67세이다.

연간 연금수령액은 기초연금의 경우 2012년 4월에 정한 1점당 0.5547유로이며, 보충연금의 경우 2013년 1월에 정한 1점당 2.60유로이다. 장애와 사망연금은 가입한 등급에 따라 보상금이 달라진다.

2. 정책 시사점

가. 직종별 사회보장체계 검토

프랑스의 프리랜서(독립노동자)에 대한 사회보장체계는 종사상 지위를 기반으로 분류가 되어 있는 동시에, 직종별 노령연금이 각 직종별 특수성을 감안하여 운영되고 있다.

임금근로자에 비해 프리랜서들에서 직종별 업무 성격, 보상 방법, 보상 수준 간의 차이가 큰 점을 고려한다면, 실제 보험비용 기여와 보상의 방법은 직종별로 나누어 보는 것도 하나의 방법으로 판단된다.

하지만 이 경우 직종 간 차이를 어떻게 처리하느냐가 문제가 될 수 있는데, 특히 고소득 직종 프리랜서와 저소득 직종 프리랜서 간 차이는 사회적으로 문제를 불러일으킬 수 있다. 이에 대한 추가적인 연구와 조사가 필요한 것으로 보인다.

나. 프리랜서의 사회보장 가입을 용이하게 하는 제도

프랑스는 프리랜서(독립노동자)들의 사회보장 보험 가입을 용이하게 하기 위한 오토-앙트러프러너 제도를 운영하고 있다. 상대적으로 적은 규모의 매출액을 올리고 있는 소규모 자영업자 혹은 독립노동자들을 대상으로 가입 절차를 편리하게 하고 운영을 단순하게 함으로써 편의성을 높이고 있다. 이 제도는 기본적으로 기존 세금 체계와 사회보장체계에 속하지 않는 독립노동자들을 체계 내로 유인하기 위한 제도이며, 이를 통한 가입 증대 효과도 큰 것으로 나타난다.

우리나라에서도 1인 창업이 늘어남에 따라 소규모 매출을 올리는 1인 자영업자 혹은 프리랜서들의 규모가 점차 커질 것으로 전망된다. 그런데 이들 중 많은 사람들은 사회보장 비용의 납부를 꺼려 산재보험 등의 가입을 꺼리고 있는 것도 사실이다. 따라서 이들을 사회보장체계로 끌어들이는 유인정책도 고려할 만하다.

제4절 독 일

본 절에서는 자유직업인에 초점을 맞추어 독일 프리랜서의 사회적 안전망을 조망해 본다.⁹⁵⁾

1. 독일 사회보장체계의 발전상과 기본 원리

주지하듯이, 독일의 사회보장체계는 1880년대에 당시 수상이었던 비스마르크에 의해 사회보장법이 제정되면서부터 시작되었다. 당시의 조치는 근로자의 복지를 노동조합이나 이익단체들 차원에서가 아니라 국가적 차원에서 지원하고 관리함으로써 당시 확산되고 있던 사회주의적 개혁의 분위기를 억제하겠다는 취지에서 내려졌다.⁹⁶⁾ 비스마르크 체제하의 사회보장은 공적연금, 산재, 질병보험으로 시행되었는데, 당시 이미 공적 빈민제도가 발전되고 있던 상황이었다. 사회보장에 대한 학문적 논의 및 그것의 시행을 위한 조직적 기반 역시 일정하게 마련되어 있던 상태이기도 해서, 프랑스와 영국 등 다른 유럽 내 선진국들에 비해 더 먼저 사회보험제도가 도입될 수 있었다. 당시 구축된 독일의 사회보장법은 이후 유럽 사회보장의 모델로 오랫동안 역할을 하게 되었다.

초기의 독일 사회보장법의 보장 영역은 매우 제한적이었다. 주로 산업 분야에 종사하는 근로자들을 대상으로 한 것이었고, 사무직이나 농업에 종사하는 이들은 보장에서 제외되었다. 내용적으로도 가사 부담의 보전, 실업, 인플레이션에 대한 보호 등은 보장 대상에서 제외되어 있었다. 이

95) 본 절의 집필을 위하여 활용한 자료는 주로 자유직업인협회(BFB)의 웹사이트 자료와 발간물들, 기타 독일 사회보장과 관련된 문헌들, 그리고 특히 필자가 지난 2013년 7월 초 독일 베를린에 위치한 BFB를 방문하여 이 협회의 사무총장과 수행한 인터뷰를 기초로 하였다.

96) 아이러니하게도 당시 사회보장제도의 시행은 애초의 목적에 맞게 사회주의를 약화시키는 것이 아니라, 오히려 사회보험의 자치행정기구 내에 근로자의 지위를 높여 노동조합의 영향력을 강화하는 효과를 낳게 되었다(전광석, 2008: 46).

후 20세기 초부터 적용 대상자들과 제공 서비스의 영역이 확대되어 갔다. 1911년 사무직들로 보장의 기회를 넓혔고, 점점 농업 분야 종사자 및 학생에게까지 확대되어 갔다.

특히 의미심장한 것은, 1950~60년대에 사회정책의 확대가 전폭적으로 이루어지면서 당시 급격히 증가한 자영업자와 예술인들에게도 의무가입을 확대한 것이었다. 제2차 세계대전 이후부터 1970년대 전까지 보장 내용도 사회적 위험 발생을 예방하는 것으로까지 확대되었다. 그러나 1980년대부터는 그러한 확장세에 제동이 걸렸는데, 이는 경제성장의 한계로 인해 사회보험의 재정적자 문제가 발생했기 때문이다. 이후 긴축정책 및 구조개혁을 통해 그러한 문제를 해결하려는 노력을 꾸준히 진행해 오고 있다.

독일 사회보장의 핵심적인 기본 원리는 ‘연대의 원칙(Solidaritätsprinzip)’을 따르는 것이라고 볼 수 있다. 이는 소위 사회국가(Sozialstaat)를 표방하는 독일의 국가 이념에 기반한 것으로, 그 내용은 ‘하나는 모두를 위해, 모두는 하나를 위해(Einer für alle, alle für einen)’라고 하는 모토에서 압축적으로 이해될 수 있다. 독일의 사회보장에서는 고소득자는 저소득자를 위해, 젊은이는 노년층을 위해, 건강한 사람은 병든 사람을 위해 연대를 이루어야 한다. 따라서 개인적인 위험 부담에 따른 보험료 지불이 아니라, 소득에 따라 그것이 이루어지도록 되어 있다. 이를 기초로 질병보험기금과 연금보험, 실업보험이 그 체계를 갖추고 있다.

자유직업인들 가운데 종속적 근로자 신분의 사람들은 대체로 일반적인 사회보험의 원리를 따를 수 있겠으나, 자영업적 성격을 지니는 사람들은 그들만을 위한 별개의 새로운 사회보험체계를 갖고 있는 것은 아니다. 그들은 대개 몇 가지 방식으로 기존의 사회보험에 다소 특수한 방식으로 통합되어 들어가 있는 상황이다. 다만, 그 중에서 다수를 차지하는 문화예술인들의 경우 소위 ‘예술인 사회기금’이라는 별도의 사회보험체계를 연금보험과 건강보험의 영역을 중심으로 지니고 특수하게 유지하고 있다. 예술인 사회보험에 대해서는 뒤에서 좀 더 자세히 살펴보도록 하고, 일단 건강보험, 산재보험, 연금보험 등 주요 사회보험 영역들에서 자영업적 자유직업인들이 어떻게 연계되어 책임과 권리를 부여받는지 살펴보겠다.

그런 연후에 예술인 사회기금의 특성을 짚어보고, 마지막에 고용보험상에서 자유직업인의 사회적 안전이 어떠한지 들여다본다.

2. 자유직업인의 사회적 안전망

가. 건강보험

독일에서 건강보험은 1880년대 비스마르크의 사회보험입법에 기초해 1883년 노동자 건강보험법이 제정된 것이 시초이다. 당시 보장 대상은 산업 분야에 종사하는 노동자였고, 보험의 성격은 강제보험이었으며, 운영은 직업별·지역별 조합 방식으로 이루어졌다. 단순히 치료에 따른 급여만 제공하는 우리나라 의료보험과는 달리, 질병 예방을 촉진하는 것까지가 급여로 포함된다. 주요 보장 영역은 의원 진료, 병원 진료, 의약품 구입, 치료비 지출, 임신 등이다. 역사적으로 이어져 오던 직업별 보장체계가 공적 건강보험의 중심 원리로 발전되었으며, 독일 국민의 약 90%는 이러한 공적 건강보험으로부터 보장을 받는다(전광석, 2008: 44).

공적 건강보험의 재원 조달은 2007년 개혁 이후 세금과 함께 고용주와 피고용자가 각각 50%씩 부담하는 식으로 건강기금(Gesundheitsfonds)을 운영토록 되었다. 보험료는 세전 수입(Bruttoeinkommen)을 기준으로 해서 정해진 비율대로 책정된다(2013년 기준 15.5%). 2007년 개혁 이전까지 의무가입 대상자는 근로자와 농민, 예술인 및 출판업자, 사회보험법으로 보호되는 자, 직업훈련에 참여하는 장애인 등이었다. 민간보험은 급여 보충의 의미가 없으며, 여기에는 의무가입 대상이 아니었던 자영업인, 상한을 초과하는 근로자, 그리고 공무원이 가입할 수 있다. 다만, 의무가입 대상이 아닌 자일지라도 공적 건강보험에 임의가입하는 것이 가능했다(전광석, 2008: 119) 그러던 것이 개혁 이후, 특히 2009년 1월 1일 이후로는 모든 개인이 의무적으로 건강보험에 가입하도록 변경되었다.

자영업적 자유직업인들은 개혁 이전까지는 원래 의무가입 대상자가 아니었다. 개혁 이후에는 자신이 가장 최근까지 보장받았던 보장체제로 돌아가도록 되었다. 공적 건강보험으로 보장받던 자영업자들은 다시 자신

이 예전에 가입했던 질병금고로 돌아가면 되었고, 2007년 4월 1일자 이후 보험료를 전부 지불하도록 했다. 민간 건강보험에 가입한 자영업자들은 그러한 상황으로부터 제외되었다. 민간 건강보험에서의 보험료는 연령 증가와 함께 오르도록 되어 있다. 이전에 건강보험이 전혀 없었던 사람들은 공적 질병보험이나 민간 질병보험 둘 중에 하나를 선택하도록 하였다. 두 보험 측에서는 자유직업인 자영업자들이 가입을 희망할 경우 거절할 수 없도록 되었다. 민간 건강보험에는 최소한 소위 ‘기본요금’을 납부하고 가입할 수 있다. 기본요금에 대한 보험금은 성별과 나이에 따르며 (그 이상의 위험분담금 없이) 공적 건강보험에서의 평균적인 보험료를 넘지 않는다(BFB 웹사이트⁹⁷⁾).

나. 산재보험⁹⁸⁾

독일 산업재해보험에서는 동업조합(Berufsgenossenschaften)이 산재보험의 운영 주체가 된다는 점이 큰 특징이다. 직역별로 26개의 동업조합(예컨대, 교통경제부문 동업조합, 의료서비스와 복지-돌봄부문 동업조합), 지역별로 구분된 9개의 농업부문 동업조합, 32개의 공공부문 동업조합(예컨대, 소방 및 재난금고 동업조합 등)이 보험의 운영 주체로 활동하도록 짜여져 있다. 공방상 모든 근로자에게 강제적으로 보장되도록 되어 있다. 산재보험은 이윤 추구의 목적을 지니지 못하도록 보호된다. 그 주체는 정부가 아니기 때문에 더욱 다원적으로 조직이 운영되며, 재해예방과 보상이 유기적으로 이루어진다(전광석, 2008: 189).

모든 근로자는 의무적으로 보장되며, 자영업자는 자율적으로 신청할 수 있다. 경미고용 종사자, 즉 미니잡 또는 근로자로서의 인턴 등에게도 산재보험은 의무적으로 보장된다. 재원 조달은 적립 방식으로, 보험료는 100% 사용자가 부담하며, 보험의 보장 영역은 산재예방, 사고, 직업병 등

97) <http://www.freie-berufe.de/themen/soziale-sicherung/kranken-und-pflegeversicherung.html>

98) BFB 웹사이트 <http://www.freie-berufe.de/themen/soziale-sicherung/unfallversicherung-und-arbeitsschutz.html>

이다. 급여 지급은 상해 정도로 구분된 등급(Klasse)에 따라 현물로 지급되며, 치료비, 재교육, 장애연금, 장제비 등을 보장한다.

기업가와 자유직업인을 위한 보험의무규정의 실행은 26개의 산업별 동업조합 중 9개가 자체적으로 규정했다. 이 경우 해당 동업조합에 신청해야 하며, 해당 자료에 대해서는 동업조합중앙회(Hauptband der gewerblichen Berufsgenossenschaften)에 문의할 수 있다. 대부분의 자유직업인들의 경우 ‘행정부문 동업조합(Verwaltungs-Berufsgenossenschaft: VBG)’이 그들에 대해 권한을 갖는 동업조합이다. 의료인들을 위해서는 ‘건강관련 서비스 및 복지사업 동업조합(BGW)’이 권한을 지닌다. 물리치료사, 심리치료사, 산파, 안마사, 치료목적 목욕사(Medizinische Bademeister), 발관리사(Fußpfleger), 언어교정사(Logopäden), 간병인 등은 BGW에서 자유직업인으로서 보험의무를 지닌다.

한편 보험의무로부터 자유로운 직업은 자영업자 중에서 의사, 치과의사, 수의사, 심리치료사, 아동 및 청소년 심리치료사, 자연치료사(Heilpraktiker), 그리고 약사 등이다.

다. 연금보험과 노후보장

독일의 공적 연금보험과 노후보장은 앞서 언급한 바와 같이 연대의 원칙에 의하여 세대 간 협약 원리에 기초한다. 독일 연금보험은 1952년에 적립식에서 부과식으로 바뀌었다. 재원 조달은 사용자와 피고용자가 각각 50%씩 부담하도록 되어 있다. 건강보험과 동일하게 총 소득에서 일정 비율에 따라 보험료가 책정되며, 2013년 기준으로 보험료율은 세전소득의 18.9%이다. 보장 영역은 67세 이상 연금수급 대상자에게 월정연금, 직업불능 시의 연금, 유족연금 등을 지급하는 것이다.

자유직업인들의 경우, 연금보장의 형태는 직업의 종류와 종사상 지위에 따라 세 가지로 나누어진다. 그것은 각각 ① 보장기구(Versorgungswerk)에 자동가입한 경우, ② 법적으로 의무적이라고 규정된 경우, 그리고 ③ 연금보험의 의무가 없는 경우 등이다.

첫째, 일반적으로 카탈로그 자유직업인들은 그 직업의 수행과 동시에

직업협회로의 가입이 강제적이며, 그들의 직업 수행 시의 경제적 위치 — 고용자이건 자영업자이건 관계없이 직업협회에서 그들의 연금보험과 노후보장을 관리한다. 대체로 의사, 치과 의사, 수의사, 약사, 건축가, 변호사, 법무사, 세무사, 회계사와 공인회계사, 엔지니어, 심리치료사 등이 여기에 해당한다. 보장기구로의 가입이 의무적이면서 동시에 1995년 1월 1일 이전에 이미 협회(Kammer)로의 가입도 의무화되어 있는 회원인 경우, 피고용직(Angestellt-Tätige)일지라도 보장기구에 가입여 공적보험의 의무로부터 면제될 수 있다. 이러한 이중 요구는 엔지니어와 심리치료사를 제외한 모든 직업 계층들에 해당한다. 보장기구에서의 직능적 보장(berufsständische Versorgung)은 지방법에 기초하여, 해당 직업집단(Berufsstände)의 자치기관으로서 회원들의 포괄적 노후보장, 직업불능시의 보장, 유족보장(Hinterbliebenenversorgung) 등을 제공한다. 상부 조직은 보장기관협회(Versorgungseinrichtungen e.V.)의 직업능력상 노동조합이며, 그 안에서 보장기구들과 결합되어 있다. 이러한 보장기구를 통하여 소속 자유직업인들은 노후보장을 스스로 책임지고 국가의 부담을 덜어준다.

보장기구가 책정하는 보험료는 기본적으로 개인 소득에 따른다. 예를 들어 각각의 보장기구별로 직업 소득에서 일정 비율을 보험료로 정할 수 있다. 그 밖의 방법으로는, 예컨대 공적보험의 최대 보험료의 절반, 또는 전체를 기본 의무보험료(Regelpflichtbeiträge)로 책정하는 것이 있다. 보장기구에 속한 회원의 보험료 수준은 평균적으로 공적 연금보험보다 더 높으며, 결과적으로 이러한 높은 보험료 지불로 인하여 비교적 높은 수준의 연금을 보장받는다.

둘째, 자유직업인들 중에는 사회보장법 제2조제1항제1절에 따라 독일 연금보험연합(과거 연방사무직보험청)에 연금보험의 의무를 지닌 이들이 있다. 독일연금보험연합의 자료에 따르면, 다음의 자유직업인들은 의무적으로 그러한 보험 가입의 대상이다.

- 1) 교사(Lehrer): 학교, 대학교 또는 다른 교육적 수업에서 자신의 지식, 재능, 숙련된 기술 등을 그룹 또는 1대 1의 형식으로 강의하는 사람,

과외수업(Nachhilfe), 즉 골프나 에어로빅 강사, 코치, 트레이너, 사회자, 감독관, 강습 강사 또한 교사의 개념에 포함된다. 이 경우 정기적으로 매달 450유로 이상의 수입을 올리는 사람이어야 한다(부업으로서도 마찬가지로).

- 2) 교육자(Erzieher): 아동이나 청소년의 인성교육 및 성격 형성에 관련된 일을 하는 사람, 유치원, 탁아소 교사나 탁아모(Tagesmutter)도 의무보장에 포함된다.
- 3) 돌봄직종(Pflegeberuf): 병원, 조산원, 영아돌봄이(Säuglingspflege), 또는 유아돌봄업(Kinderpflege)에서 의사의 지시에 따라 일하는 사람들은 의무적으로 보장이 된다. 예를 들면 간호사, 신체교정강사(Ergotherapeuten), 언어치료사 등이다. 단, 스포츠 마사지사는 의무보장에 포함되지 않는다.
- 4) 조산보조원(Hebammen): 산파는 의무보장의 피고용자로서 일할 때만 의무보장이 가능하며, 병원에서 자유직업적 직종으로 증명된 산파도 의무보장 대상에 포함된다.
- 5) 해양조종사(Seelotsen): 공적인 위탁(국내조종, 여행조종, 해협조종에는 포함되지 않음)으로 자유직업적 업무에 종사하는 해양조종사들 또한 의무적으로 보장된다. 독일해양교통연금(Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)이 그에 대한 권한이 있다.
- 6) 예술인과 기자: 후술할 ‘예술인 사회기금’의 가입 기준에 따라 가입된 모든 음악, 미술관련 종사자와 기자, 출판업계 종사자는 예술인 사회보장법에 따라 의무적으로 보장된다.
- 7) 가정사업자(Hausgewerbetreibender): 작업장에서 받은 위탁과 영업상 회계를 위해 일하는 사람들은 의무보장이 가능하다. 공익 기업이나 공적 법인 또한 위탁자가 될 수 있다. 지시 권한 아래 있지 않으며 피고용자로서 일할 수 있다. 하지만 위탁자가 기업 위험 부담이 있고 피고용자에 따라 이득을 얻는 상황에서는 피고용자로서의 자유직업인도 경제적으로 종속된 상태라고 할 수 있다.
- 8) 해안어업인(Küstenschiffer와 Küstenfischer): 선박을 소유한 해안어업인 혹은 선박을 소유하지 않은 어부들 또한 의무적으로 보장된다.

- 9) 피고용자와 유사한 자영업자: 위탁자를 위해서 특정 기간 또는 일시적으로 일하는, 보험의무 없는 고용주로서의 자영업자
- 10) 특정 수공업자

끝으로, 보험의무가 공적 연금보험에 있는지 없는지와 상관없이, 직업적 보장기구들(berufsständische Versorgungswerken)을 지닐 수 없는 특별한 자유직업인들은 부가적으로 개인적인 노후보장을 운영해야 한다. 그들의 사적 노후보장도 강제적이다. 이 경우 국가가 개인적인 노후보장의 의미와 필요를 인정해, 그것을 세금으로 지원하는 것을 목표로 한다. 그 가운데 특히 고소득자를 위한 노후보장 모델로는 2005년부터 시행된 소위 ‘뤼럽연금(Rürup-Rente)’이 있다. 특별히 고소득자를 위한 개인적 노후보장으로서의 가입 결정을 장려하기 위해, 뤼럽연금 보험료에는 세금이 공제된다. 그것은 국가적인 보조금으로 이루어지는 것이 아니라, 세금 혜택으로 된다. 세금 공제는 2025년까지 지불하는 보험금의 100%가 되며, 최대 공제금액은 2만 유로까지이다(기혼자는 4만 유로). 2013년엔 76%의 보험금을 소득세 신고 내에서 특별지출로 신고할 수 있다. 2014년에는 78%까지, 2015년에는 80%까지 보장된다. 매년 보험료 증가에 따라 보장이 가능하다. 예를 들어 뤼럽연금을 1년에 5,000유로를 지불한다면, 올해 3,800유로의 세금 공제를 받을 수 있다.

라. 예술인 사회기금⁹⁹⁾

자영업적 자유직업인의 최대 다수를 차지하는 직종인 예술과 출판업 종사자들의 사회안전망을 위하여 1983년 1월 1일부터 예술인 사회기금이 만들어졌다. 이를 통해 연금보험, 건강보험, 장기요양보험의 측면에서 사회적 보호를 제공해 오고 있다. 예술인 사회보험은 의무보험으로서의 역할을 한다. 다른 사회보험에서의 피고용자와 똑같이 이곳의 가입 예술인은 보험금의 절반을 지불하고, 나머지 금액은 예술인 사회기금이 충당하

99) BFB 웹사이트 <http://www.freie-berufe.de/themen/soziale-sicherung/kuenstlersozialversicherung.html>

는 방식으로 이루어진다. 예술인 사회기금의 재원 조달은 연방 보조금에서 40%, 회사의 예술인 사회분담금(Künstlersozialabgabe)에서 60%가 충당된다. 예술인 사회기금 내에 평가자(Verwerter)를 두어, 그들로 하여금 가입자들의 예술적 내지 출판상의 성과를 평가하게 한다. 그들은 갤러리, 음악과 연극연출가, 라디오 및 TV 방송국, 출판사 등의 영역으로 나뉘어 구성되어 있다.

예술인 사회기금을 통해 보호되는 예술인이란, 음악·설치 또는 회화 미술에 종사하는 창조 및 수행 혹은 교육을 행하는 이들로 정의된다. 출판업자는 소설가, 기자 또는 다른 형태의 출판업 종사자들을 가리킨다. 이들의 가입 여부의 결정은 예술인 사회기금이 가지고 있다. 가입 결정 기준은 다음과 같다.

- 예술인 사회기금에서 보장받으려면 최소 소득이 1년에 3,900유로가 넘어야 한다. 단, 직업생활 초년생들(Berufsanfänger)은 예외다.
- 직업생활 초년생들의 경우, 그들의 소득이 최소 소득 한도에 미치지 못할 때, 직업생활을 시작한 지 첫 3년간은 보장을 받는다. 단, 직업생활 초년생들이라고 할지라도 최소 소득 한도에 미치는 사람은 보험료를 납부해야 한다.
- 자영업자 예술인, 출판업이 기본적으로 독일 내에서 이루어져야 한다.
- 예술인, 출판인들은 피고용자로서 일할 수 없다. 단, 견습생이나 경미고용(geringfügig Beschäftigte)은 예외다.
- 다른 예술적이지 않은 자영업이나 고용관계에 종속된 업무를 수행함으로써 얻는 부수입이 매달 400유로를 넘어서는 아니된다. 그렇지 않을 경우, 예술인 사회기금을 위한 의료보장과 장기요양보험에서 제외된다.
- 예술적 또는 출판업적인 활동을 하는 자영업에서의 소득이 자신의 총 소득에서 6분의 1보다 적을 때, 예술인 사회보험에서의 보험의무는 취소된다.

예술인 사회보험에서 보장하는 연금, 건강보험, 장기요양보험의 실행은 예술인 사회기금의 소관이 아니다. 단지 건강보험기금과 장기요양보험기

금(일반적인 지역질병금고, 대체금고, 사업장 및 길드의 질병금고) 및 연금보험의 서비스 실행기구에 피보험자로 가입하여 해당 실행기구에서 책정한 보험료를 납부하는 원리를 따른다. 보험관계의 보장은 공적 건강보험과 장기요양보험의 경우 보험금을 지급하는 식으로 이루어지며, 연금 실행기구는 그렇지 않다.

마. 고용(실업)보험¹⁰⁰⁾

1927년 고용알선과 실업보험법의 제정으로부터 시작된 독일의 실업보험(Arbeitslosenversicherung)은 2002년 슈뢰더 정부 시절 하르츠(Peter Hartz) 박사가 이끈 고용축진과 실업부조에 대한 소위 ‘하르츠(Hartz) 개혁’으로 큰 변화를 겪었다. 하르츠 개혁은 노동시장이 현대 경제체제 내에서 빠르게 변화하면서, 그에 따른 구조적인 상황의 변화가 이루어지는 것에 발맞추어 노동시장 내의 서비스 제공 방식과 내용을 개선한다는 목적하에 2002년부터 4단계의 개혁을 통하여 구현되었다(전광석, 2008: 200).

현재 독일 실업보험의 관리운영 주체는 노사정 삼자에 의해 이끌어지고 있는 연방고용공단(BA)이고, 사용자와 근로자 모두가 가입해 각각 50%씩의 기여금을 지불함으로써 재원을 조달한다. 피고용자를 위한 보험급여는 고용알선, 직업교육, 재교육, 실업급여 등이고, 사용자를 위한 급여는 고용지원, 대체근무지원, 작업단축지원금과 건설업고용지원금 등이다. 실업보험에서의 급여 대상은 기본적으로 보험 ‘가입자’다. 그러한 기준 때문에 원칙적으로 자영업적 자유직업인들(selbstständige Freiberufler)은 다른 모든 자영업자와 마찬가지로 실직 시 공적 실업보험(Gesetzliche Arbeitslosenversicherung: GAV)의 보장을 받을 가능성이 없다.

그러나 새로이 개혁된 제도(하르츠 III : Harz III)에 따라 ‘자율적 실업보험(Freiwillige Arbeitslosenversicherung)’을 통해 자영업자와 생계형 창업자들(Existenzgründer)이 실직할 때의 보장이 가능해졌다. 특별히 창업

100) BFB 웹사이트 <http://www.freie-berufe.de/themen/soziale-sicherung/arbeitslosenversicherung.html>

자 지원은 하르츠 개혁의 목적에 따라 명시적으로 생계형 창업자들을 지원함으로써 일자리창출을 통한 고용지원을 한다는 취지로 규정되었다. 원칙적으로 자영업 사회보험법(Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz: GSVG)에 따라 연금보장을 받는 자(노령연금(Alterspension)의 경우 대기 기간 완료 때인 약 60세 이후)를 제외하고, 자율적으로 공적 실업보험에 가입하는 것은 가능하다. 모든 자유직업인은 자신이 채용한 직원에 대해서는 14일 이내에 연방고용공단에 채용 신고를 하여 실업보험에 가입 되도록 해야 한다.

자율적 실업보험의 가입조건은 일반 실업보험과 동일하다. 자영업적 업무를 최소 주당 15시간 이상 행하며, 신청자가 지난 24개월 안에 생계형 창업을 명목으로 최소 12개월 이상 공적 실업보험의 보장을 받았던 경우, 경우에 따라 생계형 창업의 명목으로 최소한의 짧은 시간 동안 실업수당 또는 그 이전에 실업보조금을 수령했던 경우, 거꾸로 말해 최근 2년간 12개월 동안 의무보험 사항을 증명할 수 없는 과거의 자영업자는 이전처럼 자율적 실업보험에 가입될 수 없다. 자율적 실업보험으로의 가입 신청은 자영업 시작 후 3개월 이내(종래에는 1달 전)에 가능하다.

자율적 실업보험의 보험료는 원칙적으로 소득 수준과 관계가 없다. 일반적인 실업보험료는 2011년을 기준으로 서독의 자영업자들의 경우 매월 38유로, 동독의 경우 32유로를 납부하도록 되어 있다. 하지만 의무보험관계인 일반 피고용자와 자율적 보험관계인 자영업자 간의 급여 불균형 문제가 발생하는 관계로, 2012년부터 자율적 실업보험은 급여인상(Leistungserhöhung) 없이 보험료만 2배 인상되었다(단, 생계형 창업자의 경우 창업 첫 해에 보험료의 절반씩만 납부 가능). 자영업자 사회보험법의 3단계 분담금 원칙(Beitragsgrundlage)에 따라 2013년의 경우 1단계 해당자는 77.70유로를, 2단계 해당자는 155.50유로를, 3단계 해당자는 233.10를 책정된 납부액으로 매월 납부해야 한다.

원칙적으로 실업보험상의 권리 보장기간은 한 근로자가 실직에 처하기 이전 최근 3년 안에 얼마나 오랫동안 실업보험분담금을 납부했는가에 달려 있다. 보험료 납부 12개월이 지난 후에는 6개월간의 기본청구권을 보장받는다. 피보험자가 이전 24개월 동안 보험료를 납부했을 때에 12개월

의 최대 보장기간을 보장받는다. 나머지에 대한 요구권(Restanspruch)은 (예를 들면 4개월 정도라면), 새로이 얻어진 청구권이 자유 실업보험(예를 들면 기본청구권 6개월에)에 합산되는 식으로(=10개월) 청구된다.

실업급여의 금액은 추정임금(vorgestellte Lohn)을 고려하여 정하도록 되어 있다. 고용공단이 실직자에게 일자리를 위한 중계하는 과정에서, 그 일자리의 수행을 위해 요구되는 능력을 측정하면서 가상의 보수, 즉 추정 임금을 산정한다. 고도의 전문성을 갖춘 자영업자(höher qualifizierte Selbstständige)는 그에 따라 높은 금액의 실업급여를 받게 된다. 직업적 능력, 가족 상황과 자녀 수에 따라 실업급여는 매월 약 400에서 1,400유로 정도로 책정된다. 매월 165유로까지는 실업급여와 함께 추가 소득으로 취할 수 있다. 따라서 현재 진행되는 모든 수입(gehende Einnahmen)은 실업수당에서 계산된다.

2011년 1월 1일 이전부터 이미 자율적 실업보험을 가입했던 사람은 자동적으로 새로운 법에 따라 계속해서 보장이 된다. 자율적 실업보험으로의 신규 가입자는 보험관계를 5년이 지난 후에 각각 3개월 단위로 해지할 수 있다. 그 밖에 피보험자가 3개월치 보험료를 체납한 상태라면 보험이 취소될 수 있다. 실업급여를 받는 상황에서 실업급여 수급자는 노동시장에서 쓰일 수 있도록 해야 하며, 실업을 중단할 모든 가능한 조치들을 취해야 한다. 다시 말해 고용공단으로부터 중계된, 특별히 무리가 없는 일자리는 수용해야 한다. 고려해야 할 것은 자율적으로 보장된 자영업자들이 그들의 보험을 이미 두 차례나 중단한 적이 있고, 중단된 기간 동안 실업수당을 수령했다면 이후에 신규 신청은 불가능하다는 점이다.

3. 소 결

지금까지 독일 프리랜서들의 사회적 안전망을 이해하기 위하여 독일에서 법률적으로 하나의 별도의 직업군으로 구분되어 있는 자유직업인들의 사례, 그 중에서도 특히 자영업적 성격을 지니는 자유직업인들의 경우에 초점을 두고 살펴보았다. 근래에 이들의 양적 규모가 100만 명 이상에 달하면서, 이들을 사회보험의 테두리 내에 두는 가능성을 구축해야 하는 현

실적인 필요성이 증대하면서, 4대보험의 모든 영역에서 이들이 사회보험 안으로 들어올 수 있는 기회가 열려 있음을 확인하였다. 이는 종래의 독일의 사회보험체계의 큰 틀을 유지하되 일부분 수정을 하기도 하고, 별도의 새로운 틀을 만들기도 하는 식으로 이루어졌다. 이 글에서 언급하지 않은 보다 광의의 프리랜서에 속하지만 자영업적 자유직업에 속하지 않는 이들의 사회보험으로부터의 배제의 문제(예컨대, 업무계약(Werkvertrag) 수행자들은) 여전히 존재하지만, 적어도 종속적 근로자가 아닌 이들에게 이러한 식의 사회적 안전망의 기회가 보편적으로 제시되고 있는 상황은, 점차 독일의 사회보험체계가 종래 산업사회의 임금근로자 중심에서 보다 다양한 형태의 근로관계 및 직업활동을 수행하는 집단으로 확장되고 있음을 보여준다. 다만, 이러한 상황은 독일의 안정적인 직업훈련과 자격시스템 및 법적으로 명확한 자유직업인의 신분 등과 같은 문화적·제도적 기제들이 배경에서 작동하는 것에서 구축된 것임에 유의해야 할 것이다.

제5절 미 국

미국은 최근 오바마 케어라는 국민건강개보험제도의 도입이 논란을 불러일으키고 있듯이, 모든 국민이 건강보험에 가입되어 있지는 않다. 건강보험 자체가 프리랜서의 양산을 결과하는 것은 아니지만, 기업으로서도 프리랜서는 고용관계에 있지 않으므로 건강보험료 부담의 의무가 없어 이들을 선호하게 된다. 이 때문에 건강으로부터 발생하는 위험은 전적으로 프리랜서 자신이 껴안아야만 한다. 이에 대한 프리랜서의 사회적 연대가 바로 ‘프리랜서 유니언(Freelancer Union)’이라 할 수 있다.

프리랜서 유니언은 2001년에 사라 호로위츠(Sarah Horowitz)라는 노동변호사가 만든 일종의 노동조합이다. 물론 프리랜서만을 위하여 만든 노동조합은 아니며, 파트타임, 파견근로자, 프리랜서, 가사돌봄서비스근로자, 영세자영업자 등을 포괄하는 조직이다. 프리랜서 유니언은 건강보험에 가입하지 못하여 건강보험의 혜택을 받지 못하는 프리랜서를 위하여

건강보험을 운영하는 것으로 알려져 있으나 이 기능 이외에도 두 가지가 더 있다. 한 가지는 프리랜서를 위한 각종 정보를 제공하는 웹사이트를 운영하는 것이고, 다른 한 가지는 정치적 행동을 수행하면서 프리랜서의 권익을 증진시키는 것이다.

초기의 프리랜서 유니언은 뉴욕주의 독립노동자(independent workers)를 대상으로 하여 민간 건강보험회사에 단체로 가입하는 방식으로 프리랜서의 건강보험 가입 문제를 해결하였다. 문제는 보험회사와 계약을 하다 보니 상황에 따라 계약 내용이 달라지기도 하여 결국 프리랜서 유니언은 자체 보험회사인 Freelancer Insurance Company(FIC)를 2009년에 설립하였다. 지금은 독립노동자라면 뉴욕주에 있지 않더라도 프리랜서 유니언에 가입할 수 있으나 FIC의 건강프로그램 혜택을 받기 위해서는 뉴욕주의 FIC 담당 지역에 살고 있어야 하고, 산업이나 직업에 따라 가입 제한이 있다.

1. 프리랜서를 위한 건강보험 및 퇴직연금제도 운영

가. 건강보험

먼저 프리랜서 유니언은 회원을 위하여 FIC의 건강보험제도를 운영하고 있다. 가입 자격은 독립노동자이면 기본적으로 가능하나 다음과 같은 자격을 두고 있다. W-2 피용자(employe)로서 전일제(1주 35시간 이상)로 일을 해서는 아니된다. 그리고 지난 6개월간 10,000달러 이상의 급료를 받았거나 지난 8주간 주당 20시간 이상의 일을 한 경우라야 혜택을 받을 수 있다.

그리고 분야로서는 예술, 디자인, 엔터테인먼트(arts, design, and entertainment), 방송·광고(media and advertising), 금융서비스업(financial services), 비영리기구(nonprofit), 기술서비스업(technology), 아동돌봄서비스(domestic child care giver), 숙련컴퓨터사용자(skilled computer user), 전통적·대안적 건강케어제공업(traditional or alternative health care provider) 등이다.

FIC에 가입하면 의료보험, 치과보험, 생명보험, 책임보험, 장애보험 등의 지원을 받을 수 있다. 가입은 본인이 프로그램을 선택하면 첫 달 보험료와 함께 50달러의 등록비와 70달러의 연간 자기부담금(annual access fee)을 납부하여야 한다.

나. 퇴직연금

최근의 프리랜서 유니언은 회원을 상대로 하여 401(k) 플랜도 제공하고 있다. 다만, 이는 1099 소득이 발생하는 자영업자를 위한 것이다. 말하자면 1099 양식으로 소득세 신고가 이루어지는 경우는 프리랜서이므로 프리랜서를 위한 퇴직연금제도로 이해하면 된다. 퇴직연금 기여와 급여는 대체로 401(k)와 같다고 보면 될 것이다.

2. 프리랜서를 대상으로 하는 정보제공

프리랜서 유니언 웹사이트(<http://www.freelancersunion.org/>)에서는 먼저 일감을 찾는 프리랜서를 소개하는 창구(freelancer directory)가 있다. 여기에는 프리랜서의 이름과 사진, 주거 지역, 직종, 산업, 경력 등을 간략히 소개하고, 발주자가 원하는 경우에 해당 프리랜서와 연락할 수 있도록 해주고 있다. 2013년 11월 10일 현재 16,322명이 등록한 상태다.

아울러 이 사이트에서는 프리랜서의 일과 삶에서 벌어지는 각종 사건이나 개인적 감상을 글로 올려 서로 연대를 하면서 정보도 교환하는 기능을 갖추고 있다. 예를 들어, 출판 분야에서 일하는 프리랜서가 최근 일감이 인도로 옮겨가고 있는 사태를 한탄하는 글도 올라와 있다.

회원 간 연대로서 빠질 수 없는 것이 회원 간에 거래가 있는 경우에는 계약금의 할인 제도가 있다는 것이다. 예를 들면, A법률사무소의 경우에는 프리랜서 유니언 회원에게는 30분까지 무료 법률상담을 1회 실시하면서 최대 5%까지 수임료를 할인해 주고 있다. 사무실이나 사무집기를 임대하는 C비즈니스센터는 12개월간 임대에 대하여 1개월치 임대료를 면제해 주고, 6개월간 임대에 대해서는 10%의 임대료를 싸게 해주고 있다. 이

는 업무만 관련된 것이 아니라 생활에도 연계되어 있다. D운동센터는 250~500달러 상당의 등록비를 받지 않고, 매월 사용료의 10~15달러를 깎아주며, 11개월치를 선불하면 1개월분을 면제하는 프로그램을 프리랜서 유니언 회원에게 제공한다.

그리고 고객점수카드(client scorecard)로 거래처에 대한 정보도 운영하고 있다. 예를 들어, C출판사의 경우에는 평균 점수가 ‘좋음(good)’으로 별이 4개 붙여져 있으며, 50%의 프리랜서가 서면계약을 체결하였고, 50%의 프리랜서가 정해진 날짜에 서비스를 제대로 받았으며, 100%의 프리랜서가 직무에 대한 명확한 기술이 있었다고 한다. 이와 함께 100%의 프리랜서는 자신의 질문에 대한 응답을 제때 받았으며, 50%의 프리랜서는 시장가격이나 그 이상으로 서비스를 받았다고 한다. 점수를 매긴 프리랜서 각각이 첨부한 글까지 보여주고 있다.

3. 정치적 운동

가. 공정세 운동

뉴욕주의 경우에 1.25백만 달러 미만의 수입이 발생하는 영세업자에게는 세금을 부과하지 않으나, 5만 달러 이상의 수입을 올리는 자영업자에게는 세금을 부과하고 있다. 이에 2012년 1월에 사라 호로위츠는 쿠오모(Cuomo) 지사에 서한을 보내면서 독립노동자에게도 공정한 법적 대우를 해줄 것을 요청하였다.

나. 서비스료 지급보호운동

근로자 일부가 악덕 사업주로부터 급여를 제대로 지급받지 못하듯이, 프리랜서의 경우도 고객이 제대로 서비스 사용료를 지급하지 않는 경우가 발생한다. 프리랜서 유니언에서는 80%의 프리랜서가 이러한 경험을 한 것으로 보고하고 있다. 이에 따라 프리랜서 지급보호법(The Freelancer Payment Protection Act (S4129/A6698))이 2012년 6월에 뉴욕주 하원을

통과하였으며, 현재 주상원 노동위원회(Labor Committee)에 상정되어 있다. 이 법률안이 통과되면, 법의 보호 대상은 뉴욕주에서 일하면서 600달러 이상의 보수를 받게 될 독립노동자다. 그리고 만일 고객이 독립노동자에게 보수를 지급하지 않으면, 해당 독립노동자는 뉴욕주 노동국에 진정을 접수하고, 노동국은 이를 조사한 뒤에 피해가 확인되면 100%의 보수를 지급하도록 하고, 변호사 비용과 이자까지 피고에게 부담하도록 한다는 것이 법률안의 주요 내용이다.

다. 선거운동

프리랜서 유니언에 호의적인 정치인을 대상으로 회원들이 기금을 모아 지원하거나 운동원으로 자원봉사를 하기도 한다. 예를 들어, 2010년에 선거운동을 한 후보 명단을 웹사이트에서 제공하고 있다.¹⁰¹⁾

101) 하지만 실제로 클릭해 보면, 페이지가 없다는 메시지가 뜬다.

제 9 장

결 론

제1절 프리랜서의 노동과 위험

“(프리랜서는) 일하는 것에 있어서는 노동자 취급을 받는데, 대우 면에서는 자영업자처럼 대우를 받기 때문에, 그런데 양쪽이 가지는 대우는 둘 다 못 받고 있는 것 같아요... 공장에서 일하시는 분들은 계약서라도 쓰고 일하시는데, 그게 유효하든 안 유효하든. 저는 그런 것도 없는 상황이니까...”
(방송 PD C씨의 면담기록 중에서).

프리랜서는 어떻게 일을 하고 있는가 그리고 그들은 일과 삶에서 어떠한 위험에 직면하는가를 건축가, 만화가, 방송 PD, IT 개발자 등 4개의 직종을 통하여 알아보았다. 이와 함께 6년 전 통계이긴 하지만, 프리랜서 여부를 질문한 한국노동패널 10차 조사 결과로부터 프리랜서의 일과 삶을 일부 스케치하여 보았다. 이로부터 확인된 프리랜서의 일과 삶을 정리하고자 하였을 때, 바로 위에 인용한 어떤 방송 PD의 푸념 섞인 말이 떠올랐다.

노동자 취급과 자영업자 대우, 바로 이 두 구절이야말로 우리가 살펴본 프리랜서의 종사상 지위를 명확히 나타낸다고 보아야 할 것이다. 일에서는 근로자와 같이 거의 사업주의 지휘·감독을 받으면서도 보수, 사회보험, 계약 등에서는 자영업자와 동일하게 일에서 발생할 수 있는 모든 위

힘을 프리랜서가 떠안아야 하는 것이다.

이러한 모순적 상황이 어디에 기인하는 것일까? 이 물음에 답하기 위해서는 몇 가지 관점이 필요할 것이다. 황준욱 외(2009)는 프리랜서를 4가지 유형으로 구분한다. 이 유형은 먼저 작업방식을 개별·팀별로 구분하고, 다음으로 근로자의 숙련 수준을 중-저숙련과 고숙련으로 구분하는 방식을 따르고 있다. 말하자면 작업방식과 숙련 수준의 두 축을 기본으로 하고 있다.

우리는 황준욱 외(2009)가 제시한 작업방식과 숙련이라는 두 축을 포함하면서 외국의 프리랜서 정의에서 살펴보았던 몇 가지 기준을 추가하고자 한다. 이를 통하여 노동자 취급과 자영업자 대우라는 프리랜서의 현실이 명확해질 수 있기 때문이다.

우리가 고려하는 조건은 다음과 같다. 첫째는 일의 전문성과 일반성이다. 이는 황준욱 외(2009)에서 규정한 조건으로 전문성을 가지게 되면, 발주자가 지휘나 명령을 내리기도 어렵고, 다른 사람을 대체하기도 어려우므로 거래관계에서도 독립적일 수 있다는 것이다. 이를 기준으로 한다면, 네 직종에서 약간의 차이가 발견된다. 건축가는 자격제도를 통하여 노동

〈표 9-1〉 프리랜서 계약근로자(professional contractors) 분류

		근로자 숙련 수준별	
		중-저숙련	고숙련
작업 방식 의 특성	개별적 완결 작업 (individual based whole production)	1. 위계적 독립 아웃소싱형 예: 저숙련 웹 일러스트레이터, 작가 보조	2. 사업자형 예: 시나리오 작가, 고숙련 웹 일러스트레이터
	개별적 모듈 작업 (individual based modular production)	1. 위계적 독립 아웃소싱형 예: SI업체 개발자	
	팀단위 협업 (team based whole production)	4. 수직적 원하청 기반 프로젝트형 (2차 직종노동시장, 불안정 고용) 예: SW개발팀, 저숙련 영화 제작 스태프	3. 네트워크 기반 프로젝트형 (2차 직종노동시장, 유연고용) 예: 고숙련 영화제작 스태프
	팀단위 모듈작업 (team based modular production)		

자료: 황준욱 외(2009).

〈표 9-2〉 사례 연구 대상의 일자리 특성 비교

기준	건축가	만화가	방송 PD	IT 개발자
전문성/일반성	높은 편입	있음	있음	있음
자격제도	○	×	×	×
일의 일시성/상시성	일시적	일시적	일시적	일시적
프로젝트의 거래적 위계	단일/다단계 구조	단일/다단계 구조	다단계 구조	다단계 구조
작업방식	개별적	개별적	팀	개별적/팀
보수 지급방식	결과 중심	결과 중심	결과 중심	투입 중심

공급에 장벽을 구축함으로써 전문성이 유지되도록 하고 있는 반면, 다른 세 직종은 특별한 자격제도가 없어 노동시장 진입은 자유로운 편이다. 이 세 직종에서는 전문성을 비정규 교육과 현장훈련을 통하여 갖추어야만 하므로 이 교육훈련이 일종의 장벽으로 기능하지만, 그리 높은 장벽이라 하기는 어렵다. 게다가 최근 시장이 확대되는 가운데 전문성이 떨어지는 인력이 노동시장에 유입됨으로써 전문성이 이전보다 낮아지고, 이 때문에 프리랜서의 독립성이 반대로 낮아지는 양상을 보이고 있다. 이러한 현상은 세 직종 모두에서 공통적으로 발견되고 있다.

둘째는 일의 일시성과 상시성이다. 역시 이 기준은 황준욱 외(2009)에서 제시하고 있다. 이는 고용주(사업자)에 해당하는 거래상대자에 대한 전속성과도 연관이 된다. 사실 첫 번째 조건인 전문성이 충분하다면, 거래상대자에 대한 전속성은 크게 문제가 되지 않는다. 예를 들어, 사극에 뛰어난 연출을 하는 PD가 어느 방송국과 장기적 거래관계에 있다고 하여 이 PD가 그 방송국에 종속적인 관계에 있다고 하기는 힘들기 때문이다. 다만, 이는 프로젝트별로 이루어지기 때문에 프로젝트 자체로 본다면, 일시적이라 할 수 있을 것이다. 건축가, 방송 PD, 만화가, IT 개발자 모두 일에서는 일시성에 가깝다고 보아야 한다. 다만, 이 일시적인 프로젝트를 안정적으로 확보하기 위하여, 다시 말해서 일감의 상시성을 위하여 프리랜서는 갖은 노력을 다하며, 이러한 노력이 특정 거래상대자에게 집중될 경우, 프리랜서는 실제적인 전속성을 띠게 된다.

셋째는 황준욱 외(2009)에서 말하는 사업 편입성으로, 이는 달리 말한

다면, 프로젝트의 거래적 위계라 하여도 좋을 것이다. 이 기준에 따라 네 직종을 비교하면 직종 간 차이를 발견하게 된다.

만화의 경우, 예를 들어 온라인 웹툰 만화가는 자신이 그린 만화를 바로 포털사이트에 공급하여 실린다는 점에서 웹툰 만화가와 포털사이트라는 거래상대자 사이에 다른 중개인이 존재하지 않는다. 그리고 웹툰 만화가가 그린 만화가 어느 작품의 일부로 들어가지는 않는다는 점에서 단일한 위계구조를 가지고 있다고 할 수 있다. 물론 영화 작품에서 일부 내용이 만화로 구성되고 이를 만화가가 맡게 된다면, 이 만화는 영화 작품 전체의 일부로 기능할 수 있지만, 그렇다고 하더라도 만화가의 전문성이 뒷받침된다면 이는 거래적 위계에서 비교적 상위에 드는 것으로 이해하여도 좋을 것이다. 하지만 오프라인 도서형 만화의 경우, 그림만을 담당하거나, 그림 중 일부만을 담당하는 경우에는 낮은 거래적 위계관계를 가지고 있는 경우도 있다.

건축가의 경우는 앞서 분석에서 보았듯이, 건축주와 직접 대면하면서 건축 기획 및 설계를 통으로 작업을 하는 경우 비교적 높은 거래적 위계를 가지나, 건축 설계의 일부를 담당하는 경우에는 상대적으로 낮은 위계를 가진다.

이에 반해, 방송 PD와 IT 개발자는 상품 혹은 서비스 특성상, 생산 및 제작 과정에 포함되어 일을 하게 되는 경우가 많아 상대적으로 낮은 거래적 위계관계를 가지고 작업하는 경우가 많다.

넷째는 작업방식과 최종 결과물의 최종성을 들 수 있다. 이는 황준욱 외(2009)에서 개별적 작업과 팀 작업으로 구분한 것이다. 만화가는 장르별로 약간 차이가 나지만, 웹툰의 경우 혼자 하는 작업방식이 지배적이고 최종 결과물도 최종성을 가지고 있어 매체만(유통) 거친다면 최종소비자인 독자에게 전달될 수 있다. 건축가는 팀과 함께 일을 하는 경우도 있지만, 독립된 업무를 혼자 수행하는 경우가 많다. 하지만 건축 과정이 기획에서부터 설계, 시공, 감리 전 과정을 포함한다면 프리랜서 건축가가 주로 담당하는 기획 혹은 설계 작업은 최종소비자인 건축주에게 중간 단계의 결과물만을 제공한다. IT 개발자는 개발대상 소프트웨어의 규모에 따라 개인 작업 혹은 팀 작업 여부가 결정되는 경우가 많으며, 실제로 작업

방식은 혼재되어 있다. 프리랜서 IT 개발자의 작업 결과물 역시 최종성을 가지고 있는 경우와 중간재인 경우가 혼재되어 있다. 그리고 방송 PD의 경우, 프로그램의 분량 및 특성에 따라 개인 작업, 팀 작업이 나누어진다. 소규모 다큐멘터리 같은 경우, PD 혼자 기획, 촬영, 편집 등 거의 모든 작업을 수행하기도 하지만, 좀 더 일반적으로는 PD는 기획과 총괄 책임을 맡고, 촬영, 편집 등 다른 직무 수행자들과 팀으로 작업을 한다. 프리랜서 방송 PD의 작업 결과물은 매체를 거쳐 최종소비자에게 전달될 수 있다는 점에서 높은 최종성을 가지고 있다.

다섯째는 보수 지급방식도 하나의 기준이 될 것이다. 만일 보수 지급방식이 근로시간과 같은 투입요소(input)에 따라 비례하는 방식으로 지급되는지, 반대로 서비스의 결과(output)에 따르는 방식으로 지급되는지가 중요하다. 예를 들어, 어떤 한 작품을 만드는 데 단가를 얼마로 책정하는 방식이 후자라면, IT 개발자의 맨먼스 개념은 겉으로 볼 때는 서비스 결과에 따르는 듯하면서도 서비스 결과에 대한 투입요소로 측정하기에 전자에 가깝다고 할 수 있다.

이상의 요소로 판단할 때 전문성(+ 자격제도), 일의 일시성, 프로젝트의 단일구조적 성격, 개별적 작업방식, 결과 중심의 보수 지급인 경우에는 프리랜서의 독립성이 강한 속성을 보인다. 반대로 일반성, 일의 상시성, 프로젝트의 다단계적 성격, 팀 작업방식, 투입요소 중심의 보수 지급인 경우라면, 프리랜서이면서도 실제로는 근로자에 가까운 종속성을 보일 수 있다.

독립성이 강한 프리랜서는 일자리의 안정성, 일감(프로젝트)의 안정성, 이에 따른 소득의 안정성도 확보되며, 결과적으로 일과 삶에서 발생하는 위험에도 대처할 장치를 갖추고 있을 가능성이 높다. 이 경우는 일종의 ‘직종노동시장’이 형성되어 있다고도 할 수 있다. 우리의 사례에서는 건축가가 대표적일 것이다. 만화가도 이에 가까운 양상을 보이니 건축가는 협회를 중심으로 프리랜서의 조직이 직종노동시장의 형성에 적극적으로 개입하고 있다고 한다면, 반대로 만화가는 조직적 대응은 미약하다. 이 미약한 조직적 대응이 만화가 내부에서도 일·소득의 안정성에 따른 차이를 나타낼 수 있다.

이와는 달리 독립성이 약한 프리랜서는 일자리가 불안정하며, 일감(프로젝트)도 안정적이지 못함으로써 소득의 불안정에도 노출된다. 결국 일, 소득, 삶의 여러 면에서 발생하는 위험에 많이 노출된다. 이들은 만화가와 유사하게 조직적 대응이 힘들다고도 할 수 있다. 방송 PD의 경우에는 협회가 있긴 하지만 방송 PD의 권익을 보호하는 기능까지 갖추고 있지는 못하다고 보아야 한다. 정책적 관심이 필요한 프리랜서는 이처럼 독립성이 약한 경우일 것이다. 이에선 일자리와 일감(프로젝트)의 확보, 전문성의 강화, 거래관계의 공정성 및 독립성 확보, 사회보장제도의 확충일 것이다. 이를 위하여 어떠한 정책과제가 필요한지는 다음의 절로 넘기기로 한다.

제2절 프리랜서 노동의 미래를 위한 정책과제

프리랜서가 일과 삶에서 직면하는 위험을 축소시키는 두 가지 대안은 사회보험과 거래의 공정성 확보일 것이다. 후자가 위험을 예방하는 기능을 가지고 있다면, 전자는 위험의 발생이 초래하는 피해를 줄이는 기능을 가진다. 이 두 가지 대안을 중심으로 논의를 해보기로 한다.

1. 프리랜서를 위한 사회보험의 적용 확대와 가입 강화

국민연금과 건강보험은 예외적인 상황이 아니라면, 모든 국민이 의무적으로 가입하도록 되어 있다. 다만 프리랜서의 경우는 자영업자로 분류가 될 것이므로 지역가입자로 가입하여야 한다. 다른 사회보험인 고용보험과 산재보험의 경우에 고용보험은 가입이 가능하나 이에선 제약이 따른다. 그리고 산재보험은 일부 직종을 대상으로 자영업자에게 적용하고 있으므로 결국 프리랜서를 위한 사회보험 적용은 고용보험과 산재보험에 국한된 문제로도 볼 수 있을 것이다.

고용보험과 산재보험이 적용의 문제라면, 국민연금과 건강보험은 가입

확대가 문제이다. 여전히 4대 사회보험은 영세한 사업주에게 적지 않은 부담으로 작용하고 있기 때문이다. 이에 대해서도 다음에서 알아보기로 한다.

가. 고용보험과 산재보험의 적용 확대

1) 고용보험

소득의 불안정성이라는 위험이 늘 상존하는 프리랜서에게 고용보험은 반드시 필요하다. 소득의 불안정성에 대한 대책임과 더불어 직업능력개발사업 수혜를 통하여 프리랜서 개인의 전문성도 강화할 수 있기 때문이다. 고용보험은 기본적으로 프리랜서의 경우에도 가입을 할 수 있다. 그런데도 여기에서 고용보험 적용 확대라 한 것은 자영업자가 고용보험에 가입할 수 있는 조건으로서 사업자등록이 되어 있어야 하기 때문이다. 프리랜서는 사업자등록을 하지 않은 채 활동하는 경우가 상당수라는 점에서 고용보험에 가입한 프리랜서는 많지 않을 것으로 보인다. 2012년 말 기준으로 자영업자 고용보험 가입자 수가 24,836명이라 하므로(김용도, 2013) 미진한 가입 실적이라 할 수 있다.

2012년 1월 22일에 자영업자에게 고용보험 적용이 확대되면서 한시적으로 6개월간 자영업자가 고용보험에 가입할 수 있도록 하였다. 현재도 개업 후 6개월 이내에 고용보험 가입이 허용되고 있다. 따라서 만일 프리랜서가 사업자등록을 지금이라도 하게 된다면, 6개월 이내에 고용보험에 가입할 수 있을 것이다. 이와 달리 이미 사업자등록증이 있는 프리랜서는 고용보험에 가입할 수 없으며, 사업자등록증이 없는 프리랜서도 가입이 어렵게 된다.

이에 대한 대안으로서 사업자등록을 하지 않은 프리랜서의 경우도 계약서의 확인으로도 가입을 할 수 있도록 하는 방법도 가능하다. 아울러 프리랜서가 국세청에 제출한 소득신고서를 활용하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 이를 보험 운영자는 적극 고려해 볼 필요가 있다.

그리고 자영업자에게 고용보험제도 홍보가 강화될 필요가 있다. 자영업자가 고용보험에 가입하는 실적이 미진하자 근로복지공단은 2013년 하

반기에 가입 홍보 캠페인을 실시하였다. 자영업자에게도 고용보험제도 안내가 필요하지만, 사례에서 볼 수 있었듯이, 프리랜서도 자신이 “사장님”(김용도, 2013)이라는 인식이 되어 있지 않은 탓에 고용보험 적용대상임을 모르는 경우가 적지 않다. 따라서 프리랜서가 주로 가입되어 있는 협회에도 가입 홍보 안내를 함과 더불어 유명한 프리랜서를 홍보대사로 위촉하여 자영업자와 프리랜서의 고용보험 가입을 독려하는 것도 좋지 않을까 사료된다.

2) 산재보험

만일 프리랜서라 하여도 계약관계가 고용관계라면, 근로자로서 산재보험의 혜택을 받게 된다. 그리고 현재 6개 직종에 대하여 산재보험 가입이 허용되는 특수형태근로종사자에 프리랜서가 해당한다면, 역시 산재보험의 혜택을 받을 수 있다. 하지만 프리랜서가 자영업자로 간주되는 경우에는 화물운송기사이거나 예술인인 경우에만 가입이 가능하다. 예를 들어 우리의 사례인 건축가, 방송 PD, 만화가는 예술인의 범주에 포함되므로 산재보험 가입이 허용되나 IT 개발자는 1인 사업자인 경우에는 산재보험에 가입할 수 없다.

하지만 우리의 사례에서 볼 수 있었듯이, 업무와 관련하여 사고나 질병이 상존하는 프리랜서가 결코 적지 않다. 이러한 점에서 프리랜서에게도 산재보험 가입이 허용되어야 한다. 무엇보다 자영업자에게 산재보험이 확대됨으로써 프리랜서의 산재보험 가입도 해결되어야 할 것이다.

나. 사회보험 가입 확대

프랑스의 경우에 영세자영업자의 사회보험 가입을 독려하기 위하여 소규모 자영업자제도가 운영되고 있듯이, 한국의 경우에도 유사하게 ‘두루누리 사회보험지원제도’가 시행되고 있다. 근로자 10인 미만 사업장의 월 평균 보수 130만 원 미만 근로자와 사업주의 고용보험·국민연금 보험료를 국가에서 50% 지원하는 제도로서 이는 2012년 2월부터 시범적으로 실시됨으로써 2012년 7월 1일부터 전국적으로 확대되었다.

하지만 이 경우에도 사업자등록이 있어야 한다는 조건이 프리랜서에게는 제약이다. 앞에서 제시하였듯이, 프리랜서의 경우는 국세청에 제출하는 소득신고 관련 서류나 계약서의 확인으로 사회보험 가입을 가능하도록 독려하고, 이를 기초로 하여 두루누리 사회보험제도의 적용도 가능하도록 하는 방안을 강구하여야 할 것이다.

아울러 프리랜서 협회가 활성화된다면, 협회와 사회보험 운영기관이 협력하여 회원의 사회보험제도 구축을 강화하는 방안도 생각해 볼 수 있을 것이다. 협회가 일종의 사업자 역할을 담당함으로써 회원의 사회보험 가입을 원활히 할 수 있도록 하는 것이다.

2. 프리랜서의 전문성 제고 : 향상훈련 · 재교육의 강화

프리랜서는 전문직의 특성을 강하게 가지고 있어 스스로 전문성을 갖추고 있어야 한다는 인식이 강하다. 이 전문성이야말로 프리랜서가 어떠한 조직의 일원이 되기보다 조직 밖에서 독립적으로 일을 할 수 있는 원천이 되고 있다. 말하자면, 전문성이 강한 프리랜서는 결코 계약 상대방에게 종속적이지 않게 되는 것이다.

전문성이 강하기에 프리랜서가 되지만, 이 전문성은 프리랜서의 경우에 주로 현장교육(on-the-job training)과 수습제(apprenticeship)를 통하여 이루어지는 성격이 강하다. 우리의 사례에서 볼 수 있듯이, 지금까지는 기업의 정규직 일자리가 현장교육과 수습제의 기능을 담당하고 있다. 현장교육과 더불어 현장 이외의 장소(대학, 학원 등)에서도 이루어지는 교육훈련(off-the-job training)도 강화될 필요가 있다. 프리랜서는 범용성이 있는 인적자본(general human capital) 축적이 필요한 만큼 다양한 경로를 통하여 교육훈련이 가능하기 때문이다.

이러한 점에서 고용보험제도의 직업능력개발사업에서 프리랜서를 대상으로 하는 교육훈련 프로그램이 강화되도록 하고, 프리랜서의 고용보험 가입 제고를 통하여 프리랜서가 이 사업의 혜택을 받을 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고 프리랜서 협회나 조직에서도 향상훈련 프로그램을 제공함으로써 프리랜서의 전문성 강화에 도움을 줄 수 있어야 할 것이다.

문제는 어느 취업자에게서나 흔히 볼 수 있듯이, 일이나 생활이 바빠서 교육훈련에 참가할 수 없다는 점이다. 한 가지 사례를 든다면, 변호사 3명으로 구성된 어느 법률사무소에서는 1명이 2년간 교육연수 기간을 가지도록 하고, 나머지 2명이 1명의 교육훈련비와 생활비를 책임지는 방식으로 전문성을 강화하는 경우가 있었다. 이들은 비교적 소득이 상위에 드는 전문직이므로 가능하리라는 생각이 있겠으나 변호사 집단 내에서 볼 때, 이 사례가 결코 여유로운 시도라 하기는 어렵다. 이를 확장한다면, 프리랜서 협회나 조직이 기금으로 수 명의 회원에게 이와 같은 방식으로 교육훈련비와 생활비를 보조할 수 있게 된다면, 프리랜서 회원의 전문성이 강화되어 일과 소득의 안정을 확보할 수 있게 되고, 이는 프리랜서 협회·조직의 강화에도 도움이 될 것이다. 이는 프리랜서 간의 지나친 경쟁도 낮추어 실질적인 ‘직종별 노동시장’의 형성도 가능하도록 하게 될 것이다.

3. 프리랜서 계약관계의 공정성 강화

가. 표준계약서의 보급과 실행

사례 연구에서 볼 수 있었듯이, 서면계약이 제대로 실시되는 직종이 있는가 하면, 거의 구두계약으로 성사되는 직종도 있다. 이는 거래 관행으로 볼 때, 구두계약을 서면계약으로 전환하는 문화의 정착은 단시간에 이루어지기 어렵다. 사업자-프리랜서 사이에 개인적인 네트워크가 형성되어 있거나 종속성이 존재한다면, 프리랜서가 서면계약 체결을 요구하기가 쉽지 않기 때문이다.

최근 예술계 일각에서 표준계약서가 보급되고, 경력증명이 확산되는 추세임을 감안한다면, 예술계 이외의 분야에서 활동하는 프리랜서에게도 이러한 문화의 확산이 가능할 것이다. 이는 프리랜서의 계약 상대방이 서면계약 체결에 무언가 동기부여가 되지 않으면, 서면계약 문화의 확산은 기대하기가 어렵다. 이에 대해서는 이 연구에서도 명확한 해결책을 제시하지는 못한다. 한 가지 대안이라면, 서면계약 없이 이루어지는 거래를 고용관계로 간주하는 방식을 들 수 있을 것이다. 예를 들어 조명을 설치

하던 조명기사가 방송촬영 현장에서 사고를 당하였을 경우에 조명기사와 방송국 간의 거래관계를 증명할 서류가 존재하지 않는다면, 조명기사-방송국을 고용관계로 인정하고, 산재보험의 혜택을 부여하는 방식이다. 이는 일종의 디스인센티브 체계로 작동할 것이지만, 서면계약 문화를 확산시켜 결과적으로 서면계약을 통하여 프리랜서의 독립적 지위를 점차 강화하는 계기로 작동할 수 있을 것이다.

나. 계약관계의 공정성 확보

사례 연구와 황준욱 외(2009)에서 확인되었듯이, 서면계약이 체결된다고 하여도 프리랜서에게 불리한 계약이 적지 않다. 말하자면, 프리랜서의 권리보다는 프리랜서의 의무를 중심으로 계약 내용이 작성된다는 것이다. 반대로 말하면, 거래상대자의 권리가 강조되는 내용 위주라고도 할 수 있다.

이는 공정거래위원회나 해당 부처(문화체육관광부, 산업통상자원부, 고용노동부 등)에서 프리랜서 계약서를 최대한 확보하여 점검함으로써 프리랜서에게 불리한 계약 관행을 개선할 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해서는 공정거래위원회에 프리랜서의 불합리한 계약 관행을 신고하도록 하는 기능을 갖추고, 각종 사례를 수집·분석하여 대안을 찾아내도록 하여야 할 것이다. 아울러 공정거래위원회와 해당 부처가 프리랜서 협회·조직과 더불어 공정한 거래질서가 정착하도록 새로운 계약 문화를 선도하여야 할 것이다.

4. 프리랜서 고용통계의 작성

프리랜서가 미래의 직업이라는 점에서 그리고 현재 프리랜서의 실태를 파악하여 이들을 위한 정책 수립을 고민하여야 한다는 점에서 먼저 프리랜서의 규모와 실태가 파악될 수 있어야 한다. 하지만 프리랜서의 규모와 실태를 파악할 수 있는 공식적 통계가 한국에는 없는 실정이다. 독일이나 프랑스의 사례에서 볼 수 있듯이, 고용통계에서 프리랜서에 가까운 개념

의 독립노동자를 파악할 수 있다. 영국의 경우에는 몇 가지 조건을 통하여 정부가 공표하는 조사통계 결과에서 프리랜서 규모를 유추할 수 있다. 하지만 한국의 경우에는 고용통계로서 널리 이용되는 경제활동인구조사의 통계 결과로는 프리랜서 규모를 산출할 수가 없다. 이러한 점에서 경제활동인구조사의 조사표 개정을 통하여 프리랜서 규모를 파악하는 방안을 생각해 볼 만하다.

프랑스의 경우를 보면, 프랑스 통계청 고용조사(Enquête Emploi) 개인 설문에서 아래와 같이 질문을 한다(INSEE, 2010). 먼저 주된 직업이 무엇인가를 물어본 다음에 “a. Vous exercez cette profession STC(그 직업을) 1. A votre compte, ou salarié chef d'entreprise(자영업자 혹은 고용된 회사경영인), 2. Comme salarié (autre que chef d'entreprise) (임금근로자), 3. Vous travaillez pour un ou avec un membre de votre famille sans être salarié c.(가사근로자)”로 하는가를 질문한다. 이 질문에서 임금근로자와 자영업자·회사경영인으로 구분된다. 흥미롭게도 이 질문에 이어 예술가·언론인(저널리스트) 여부에 대한 질문이 뒤따른다.

그리고 다음 질문으로서 “Actuellement, exercez-vous(ou : exercez-vous) cette profession pour…?(이 직업을 누구를 위해서 하는가?)”라고 묻고, “1. Un seul employeur(단일 고용주), 2. Plusieurs employeurs, mais il existe un employeur principal(다양한 고용주, 하지만 중요 고용주 존재), 3. Plusieurs employeurs, et il n'existe pas d'employeur principal (assistantes maternelles employées par des particuliers, VRP multi-cartes par exemple)(다양한 고용주, 중요 고용주 존재하지 않음)”가 따른다. 아마 이 질문이 경제활동인구조사에서 적극 반영하여야 할 질문일 것이다. 이를 통하여 자영업자와 특수형태근로종사자의 성격이 드러나기 때문이다.

자영업자의 경우에는 “Si M. est à son compte et n'exerce pas son activité dans le cadre d'une société TAM1B=2(자영업이고 회사에서 일하지 않는 경우)” “B28 a.S'agit-il…(그것은 다음 중 어디에 속하는가?)”라는 질문을 하여 “1. D'une exploitation agricole b.(농업), 2. D'un commerce(상업), 3. D'un cabinet(전문직 사무실), 4. D'un atelier(공방), 5.

Aucun de ces cas(기타)” 가운데에서 선택하게 한다. 만일 여기에서 2에 응답하면 상인, 4에 응답하면 공인, 3이나 5를 선택하게 되면 자유직업인으로 구분하는 것이다. 바로 이 질문에서 프리랜서에 해당하는 자유직업인이 파악된다.

이를 참조할 때, 경제활동인구조사 8월 부가조사에서 자영업자를 대상으로 실시하는 조사표에서 두 가지를 추가하면 될 것이다. 첫째는 “귀하의 사업(일자리)은 누구를 위해서 하십니까?”라고 묻고, 이 질문에 대하여 “1. 단일한 고용주(사업자), 2. 다양한 고용주(사업자)이나 중요한 고용주(사업자)가 있음, 3. 다양한 고용주(사업자)이나 중요한 고용주(사업자) 없음”으로 응답하게 하는 것이다. 이는 자영업자만이 아니라 임금근로자에 속해 있는 특수형태근로종사자에게도 필요한 질문이다. 이 질문으로 프리랜서와 특수형태근로종사자의 종속성 여부를 파악하는 데 도움이 될 것이다.

그리고 두 번째 질문으로서 단일한 고용주(사업자)나 중요한 고용주(사업자)가 있는 경우에 대하여 계약기간이 어느 정도인지를 질문한다. 이 질문은 경제활동인구조사에서 근로자에게 실시하는 근로계약기간 질문을 그대로 이용하면 된다.

이러한 두 질문을 추가함으로써 Kitching and Smallbone(2008, 2012)이 제시하는 영국의 프리랜서 정의와 유사하게 프리랜서의 법적 지위, 고객의 성격, 고객의 수, 계약기간을 파악함으로써 프리랜서를 자영업자에서 구분할 수 있게 될 것이다. 이 구분 방식은 한국노동패널조사에서도 반영한다면, 프리랜서의 패널자료 구축에도 도움이 될 것으로 본다. 특히 프리랜서에 대한 주관적 인식과 객관적 정의의 비교도 가능할 것이다.

5. 프리랜서의 조직적 대응

한국의 건축가 사례와 외국의 사례에서 볼 수 있듯이, 프리랜서의 사회안전망에 기초를 이루는 것은 역시 프리랜서의 네트워크이다. 달리 말하면, 협회나 노동조합과 같은 조직이다. 영국의 방송노동조합, 미국의 프리랜서 유니언, 프랑스의 작가협회 등 협회나 노동조합이야말로 프리랜서

회원이 직면하는 위험을 연대로 분산시키며, 위험의 방책으로서 기능할 수 있다.

미국의 프리랜서 유니언이 건강보험과 퇴직연금의 혜택을 회원에게 제공하며, 각종 일자리 정보도 교환함과 더불어 회원의 권익 신장을 위하여 정치적 행동까지 나서는 방식은 참고할 만하다. 영국의 노동조합도 이와 유사하며, 프랑스의 작가협회는 일정한 판매액 이상의 출판에 대해서는 정률의 기금으로 기부하도록 하는 문화가 정착되어 있다. 이러한 기금으로 회원의 상호부조와 더불어 회원의 재교육도 실시할 수 있는 것이다.

다행히 이미 10여 년 전부터 만화가, 출판기획자, 방송 PD, IT 개발자 등 프리랜서 일부 직종에서 연대 모임이나 노동조합(법외)을 설립하여 프리랜서의 권익을 신장하는 데 힘을 기울이고 있다. 최근에도 생산자협동조합의 설립을 통한 방식으로 프리랜서의 조직적 대응 움직임도 보인다. 웹디자이너를 중심으로 하는 소셜네트워크도 활동하고 있다.

하지만 아직 소수의 참여로 프리랜서의 권익을 보호하는 기능을 활발히 전개하지는 못하고 있다. 이러한 점에서 미국의 프리랜서 유니언을 참고할 만하다. 미국의 프리랜서 유니언은 회원의 권익 보호를 우선함으로써 조직을 확대하고, 이 확대된 조직을 바탕으로 하여 정치적 지평을 확대하고 있다. 사회안전망이란 바로 ‘연대’에서 출발하며, 연대에 바탕을 두고서 지속된다는 점을 다시 한 번 깨달아야 한다.

참고문헌

- 강 폴(2007), 『‘그대를 사랑합니다’ 작업과정』, <http://cartoon.media.daum.net/webtoon/viewer/1836>
- 강익희·윤재식(2002), 『디지털 시대 방송인력과 수급정책』, 한국방송진흥원.
- 고용노동부·한국고용정보원(2012), 『2011~20 중장기 인력수급 전망』.
- 구본준(2013), 『한국만화, 지금이 진정한 현실이자 기회다』, <디지털 만화 규장각 Magazine>, http://www.kcdb.co.kr/magazine/trackback.asp?gubun=column&cate=3310005&b_no=1837
- 김용도(2013), 『근로복지공단 사장님의 든든한 첫 번째 보험! 자영업자 고용보험!』, 『국제저널』 11. 10(<http://ijj.co.kr/detail.php?number=70620>).
- 김재필·성승창·홍원균(2013), 『웹툰 플랫폼의 진화와 한국 웹툰의 미래』, KT경제경영연구소. http://www.digieco.co.kr/KTFront/report/report_issue_trend_view.action?board_id=issue_trend&board_seq=8218
- 나예리 외(2006), 『만화가가 말하는 만화가』, 부키.
- 다음 국어사전(<http://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000158396&q=%EC%8B%A0%EA%B5%AC%EA%B0%84>)
- 문화체육관광부(2013), 『만화 창작 생태계 활성화 대책』.
- _____, 『문화산업통계』, 각 연도.
- 박경은(2010), 『만화가의 권익보호, 만화가들이 직접 나선다: 프랑스의 만화가 노조』, 『디지털 만화규장각 Magazine』. http://www.kcomics.net/Magazine/column_view.asp?CateCode=3350001&Seq=1200
- 박석환(2010), 『한국 만화산업 진단』, 『신동아』 7월호(통권 610호).
- _____(2009), 『웹툰 산업의 실태와 문제점』, 『디지털콘텐츠와 문화정책』

- 4, pp.123~158.
- 박인하(2007), 『한국 만화지형의 변화와 디지털 만화』, 『SiCAF 2007 디지털만화애니메이션 컨퍼런스 자료집』, 서울국제만화애니메이션페스티벌조직위원회.
- 성상민(2012), 『배일에 싸였던 ‘만화 원고료’ 공개해 보니...: 만화가, ‘노동 문제 제기’로 뭉쳐야 한다』, <오마이뉴스> 2012년 6월 25일자.
- _____(2013), 『만화가, ‘억대 연봉’과 ‘생계 곤란’의 사이에서: ‘4대 책임론’ 넘어서 내부 문제 직시해야』, <미디어스> 2013년 4월 2일자.
<http://www.mediaus.co.kr/news/articleView.html?idxno=33143>
- 송요셉(2012), 『웹툰의 현황 및 특성과 웹툰 기반 OSMU 활성화 방안』, 『코카포커스』 2012-09호(통권 57호), 한국콘텐츠진흥원.
- 이동익(2013), 『웹툰시장은 뜨는데, 만화업계는 한숨: 수파‘갑’ 포털에 종속된 웹툰, 정당한 요구도 못받는 작가들』, <The PR News> 2013년 7월 1일자, <http://www.the-pr.co.kr/news/articleView.html?idxno=8137>
- 이만제 외(2009), 『방송콘텐츠 활성화를 위한 외주제도 개선방안』, 한국콘텐츠진흥원.
- 이상립 외(2011), 『건축가가 말하는 건축가』, 부키.
- 이승렬 외(2012), 『문화예술인 산재보험 적용을 위한 실태조사 연구』, 문화체육관광부.
- 이용훈(2012), 『장르융합형 지식만화의 만화시장 창출과정에 관한 연구』, 『만화애니메이션연구』 27, pp.51~78.
- 이종구(2009), 『방송산업 비정규직 노동자의 실태』, 『민주사회와 정책연구』 15.
- 이종구 외(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』, 2006년 방송위원회 조사연구지원사업.
- 전광석(2009), 『독일사회보장법과 사회정책』, 박영사.
- 전국언론노동조합(2004), 『2004 언론사 노동실태조사』.
- 조만규(2013), 『네이버 웹툰 작가들 한 달 255만 원 더 벌었다』, <CHANNEL IT> 2013년 6월 4일자. <http://www.channelit.co.kr/news/articleView.html?idxno=361323>

- 조재훈 · 신영주 · 조덕현(2000), 『PD가 쓰는 PD론』, 다나기획.
- 주재욱 · 이경남 · 임순옥(2012), 『IP산업의 고용구조 분석 및 정책방향에 대한 연구』, 정보통신정책연구원.
- 통계청(2012), 『경제활동인구조사』, 2012년 8월 부가조사 원자료.
- _____(2012), 『지역고용조사』, 2012년 3/4분기 원자료.
- 한국고용정보원(2010), 『한국노동패널』 13차 조사.
- _____(2012), 『직업사전』, 한국고용정보원.
- 한국노동연구원(2007), 『한국노동패널』 10차 부가조사.
- _____(2007), 『한국노동패널』 10차 조사 원자료.
- _____(2008), 『한국노동패널』 11차 조사 원자료.
- _____(2006/07), 『한국노동패널』 9~10차 조사 원자료.
- _____(2007/08), 『한국노동패널』 10~11차 조사 원자료.
- 한국만화영상진흥원(2010), 『한국만화연감』, 한국만화영상진흥원.
- 한국문화관광연구원(2013), 『창조경제시대 문화체육관광 일자리창출 연구』, 한국문화관광연구원 보고서 발간(보도자료).
- 한국보건사회연구원(2012), 『주요국의 사회보장: 영국』.
- 한국언론연구원, 『매스컴대사전』 (네이버 지식백과).
- 한국일보, 2012. 11. 22 인터넷판 기사.
- 한국콘텐츠진흥원(2011), 『2011 만화산업백서』.
- _____(2012), 『2012 콘텐츠산업통계』.
- 한상정(2009), 『홀러넘치는 만화, 기댈 곳 없는 만화가, 공동화(空洞化)된 공론의 장』, 『디지털콘텐츠와 문화정책』 4, pp.89~106.
- 한창완 · 전현지(2011), 『웹툰 무료서비스를 통한 만화의 블랙마켓 기능 연구』, 『애니메이션 연구』 7(1), pp.76~87.
- 황준욱(2006), 『문화콘텐츠산업 인력특성 분석과 지원방안』, 문화콘텐츠 산업 인력구조와 직무분석 정책토론회 자료.
- 황준욱 · 권현지 · 김영미 · 박제성 · 남재량(2009), 『프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로』, 한국노동연구원.

- People,” Discussion Paper, Social Research Center Berlin.
- Burchell et al.(1999), “The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment,” Department of Trade and Industry.
- Bureau of Labor Statistics 웹사이트. <http://www.bls.gov/opub/ted/2005/jul/wk4/art05.htm>
- Cohany, Sharon R.(1996), “Workers in Alternative Employment Arrangements,” *Monthly Labor Review*, Oct. pp.31~45.
- CONSEIL DES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES(2008), *Les prélèvements obligatoires des indépendants*.
- EFIP(2002), Les I-Pro Pros Européen: Une Etude.
- Esping-Andersen, G.(1989), *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity.
- Gregg, P.(2008), “UK Welfare Reform 1996 to 2008 and beyond: A personalised and responsive welfare system?” CMPO Working paper series No. 08/196, Centre for Market and Public Organisation, Bristol Institute of Public Affairs, Bristol University.
- INSEE(2010), ENQUETE EMPLOI 2010 QUESTIONNAIRE de PREMIERE INTERROGATION(http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/fichiers_detail/eec10/doc/pdf/eec10_quest1.pdf).
- INSEE(2012), Enquete Emploi.
- Job Map. <http://www.work.go.kr/jobMap/jobMapByName.do?jobCd=1411>
- Kendall L.(2013), “Go Freelance: The Complete Guide to Starting Out Freelancing,” Crunch.
- Kitching, J. and D. Smallbone(2008), “Defining and Estimating the Size of the Freelance Workforce,” A Report for the Professional Contractors Group, Kingston University.
- _____(2012), “Exploring the UK Freelance Workforce,” Small Business Research Centre, Kingston University.
- Muhl, Charles J.(2002), “What is an Employee? The Answer Depends on the Federal Law,” *Monthly Labor Review*, Jan. pp.3~11.
- ONS(2011), “Quarterly Labour Force Survey,” April-June.

TUC(2005), “Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment,” TUC Commission on Vulnerable Employment, 2005. 6.

4대보험 정보연계센터사이트(<http://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/Main.do>).
 국민연금공단사이트(<http://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>).
 근로복지공단사이트(http://www.kcomwel.or.kr/paym/join/targ_idx.jsp).
<http://blog.daum.net/careerin/11027136>
http://www.contractorcalculator.co.uk/difference_contract_for_services_of_services_ir35.aspx
<http://dic.daum.net/word/view.do?wordid=kkw000010508&q=건축가>
<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/uk0801019q.htm>
<http://fr.wiktionary.org/wiki/freelance>
<http://www.gov.uk/employment-status>
<http://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/print>
<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/cotisations-soc-effectives.htm>
http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=11802&page=lettre/lettre45/e_lettre45_p1.htm
<http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelance-surge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229/>
https://fr.wikipedia.org/wiki/Travailleur_ind%C3%A9pendant
<http://www.workingrights.co.uk/what-rights-do-selfemployed-have.html>
<https://www.gov.uk/employment-status/>
<http://www.bectu.org.uk/freelance>
<http://www.gov.uk/universal-credit/>
<http://hmrc.gov.uk/raytes/nic.htm>
<https://www.gov.uk/national-insurance>
<https://www.gov.uk/jobseekers-allowance/print>
http://www.pnhp.org/single_payer_resources/health_care_systems_four_

basic_models.php

<https://www.gov.uk/industrial-injuries-disablement-benefit>

<http://www.cci.fr/web/auto-entrepreneur/points-cles-de-l-autoentrepreneur>

<http://www.freie-berufe.de/themen/soziale-sicherung/kranken-und-pflegeversicherung/herung.html>

◆ 執筆陣

- 이승렬(한국노동연구원 선임연구위원)
- 김삼수(서울과학기술대학교 글로벌경영학과 교수)
- 황준욱(소수연구원 대표)
- 박명준(한국노동연구원 부연구위원)
- 신현구(한국노동연구원 전문위원)

프리랜서의 노동과 위험 : 프리랜서 사회안전망
구축을 위한 정책과제

▪ 발행연월일	2013년 12월 26일 인쇄 2013년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인	이 인 재
▪ 발 행 처	한국노동연구원 15000-7400 서울특별시 영등포구 은행로 30 ☎ 대표 (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697
▪ 조판 · 인쇄	거목정보산업(주) (02) 2164-3232
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제13-155호

© 한국노동연구원 2013 정가 14,000원

ISBN 978-89-7356-971-7