

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 편 |

오늘의 노동, 새로운 규칙을 위한 상상

토론회 개요

- **일시** 2019년 6월 5일
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **참석** 김희경 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장
안병호 전국영화산업노조 위원장
이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장
정흥준 한국노동연구원 부연구위원
- **사회** 강금봉 경제사회노동위원회 전문위원
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

이세종 우리사회의 고용형태가 전통적인 사장과 종업원과의 관계에서 특고, 플랫폼 노동, 프리랜서 등 다양한 형태로 분화되고 있습니다. 그래서 이런 분야의 노조, 협회 등 관련 단체 분들을 만나서 어떤 일들이 문제가 되고 있고 어떤 사례들이 있는지 폭 넓게 들어보는 것도 의미가 크다고 봅니다. 또한, 이 자리에서 경사노위의 역할이 필요한 부분이 있다면 그것에 대해서도 제안해 주시면 좋겠습니다. 디지털콘텐츠창작노동자지회 김희경 지회장님과 한국대리운전기사협동조합 이상국 본부장님, 전국영화산업노동조합 안병호 위원장님, 그리고 한국노동연구원 정흥준 박사님을 모셨습



니다. 사회는 경사노위 ‘디지털 전환과 노동의 미래 위원회’에서 플랫폼 노동을 담당하고 있는 강금봉 전문위원이 맡았습니다. 현장에 계신 분들이기 때문에 왜 이런 고용형태들이 새롭게 나타나고 어떤 문제가 있는지에 대한 얘기를 들려주시길 기대합니다.

새로운 일자리는 만들어지는데 고용지위는 악화

강금봉 새로운 고용형태가 등장하고 유형도 다양해지고 있고, 게임노동, 방송노동, 문화노동, 예술교육노동, 플랫폼 노동 등 다양한 영역에서 새로운 문제들이 발생하고 있습니다. 정홍준 박사께서 한 특수고용형태근로종사자 규모 추정 연구에 의하면, 노동자와 자영업자의 중간영역인 새로운 유형의 종사자가 55만 명 정도로 추산되고 있습니다. 또 최근에 고용계약이 아닌 위탁·수탁계약을 통해 건당 수수료를 받는 플랫폼 노동도 46만 명에서 53만 명 정도 되는 것으로 파악됩니다.

새로운 일자리들이 분화·발생하고 있지만, 여전히 고용 지위나 처우도 열악하고, 보호나 권리의 측면에서도 문제가 발생하고 있습니다. 요즘에 직장이 없는 시대가 온다거나 노마드 시대가 온다면서 미래의 일자리들은 새로운 큰 변화를 가져올 것 같지만, 한편으로는 이러한 프리랜서나 고용 지위가 불명확한 일자리 증가는 미래의 노동에 심각한 위기도 줄 수 있다는 우려도 제기되고 있습니다.

여러분들을 모시고 새롭게 발생하고 있는 다양한 고용형태를 진단하고 어떤 사회적 논의가 필요할지 얘기를 나눴으면 합니다. 먼저 전체적인 진단과 조명, 문제점에 대해 파악하고, 어떤 대안이 필요하고 시급한 과제는 무엇인지, 중장기적으로 어떤 논의가 필요한지 얘기 나누겠습니다. 그럼 우선 각 단체에서 오신 분들이 단체의 성격과 사업에 관해 설명해주십시오.

안병호 전국영화산업노동조합입니다. 우리가 영화를 보면 엔딩크레딧에 스탭들 이름이 올라가지 않습니까? 그 스탭들이 조직대상이라고 보시면 될 겁니다. 우리가 흔히 얘기하는 감독급이 아닌 소위 조수급들이 노동조합을 결성하는 데 주축이 됐습니다. 최근에 영화 현장이 개선되고 있다고 하는데 노조가 나서서 단체협약을 진행하면서 노동현장이 개선되고 있습니다. 주로 하는 일은 노동조합으로서 단체교섭이고 영진위나 정부기관과의 협의테이블에서 논의하는 일도 하고 있습니다.

김희경 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회입니다. 약칭 디콘지회입니다. 디콘지회는 전국여성노동조합 산하의 지회로 웹툰, 웹 소설, 일러스트 작가들이 주요 직군입니다. 웹툰의 경우 플랫폼의 줄속 종료 문제, MG(Minimum Guarantee) 제도의 폐해, 대금 체불 문제 등이 있으며, 웹툰과 웹 소설에서는 높은 플랫폼 수수료와 불법 복제라는 공통의 문제가 있습니다. 일러스트 쪽은 낮은 매절 단가를 비롯하여 개인의 의사 표현이나 사상을 이유로 직업적 배제를 당하는 등의 불공정 사례에 맞서 대응 중입니다. 최근에는 kt에서 운영하는 케이툰의 일방적 계약 변경에 맞서 1인 시위를 진행하고 있습니다.

이상국 한국대리운전협동조합은 2012년 12월 1일에 시행된 협동조합기본법에 근거한 협동조합이고요. 2016년 카카오가 대리운전 시장에 진출하면서 그게 방아쇠가 돼서 O2O, 플랫폼노동 분야의 일환으로 대리운전노동이 많이 회자되고 있습니다. 주로 직무교육을 중심으로 저희가 할 수 있는 대리운전기사들의 직업 안전성을 높이는 활동을 하고 있습니다.

강금봉 안병호 위원장님, 문화예술노동연대도 잠깐 소개해 주세요.

안병호 문화예술노동연대는 공연예술인노조와 영화산업노동조합, 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회, 뮤지션유니온, 전국예술강사노동조합, 어린이청소년책작가연대, 언론노조 서울경기지역 출판지부, 예술인소셜유니온, 노동당문화예술위원회, 희망연대노조 방송스태프지부, 방송연기자노동조합 등 문화예술 분야 당사자가 노동조건을 개선하기 위해 모인 연대체입니다. 시작은 예술인고용보험 의제였습니다. 정부 발표에서 예술인고용보험이 당연 가입이 아니어서 취지와 맞지 않기 때문에 그것에 대한 입장과 요구를 하기 위해 모였습니다.

강금봉 그러면 각 영역에서 어떻게 고용형태가 발생하고 있는지, 또 분화되고 있는지 말씀해 주세요.

김희경 우리 직군은 소위 프리랜서라고 불리면서 보통 계약 단위로 일을 합니다. 일러스트는 외주 용역으로 계약서를 작성하고, 웹툰이나 웹 소설은 작품별로 하거나, 월, 년 단위 기간제로 합니다. 계약 형태가 매우 다양해서 케이스바이케이스인데, 때문에 더 취합이 어려운 부분이 있습니다.

극히 일부는 에이전시에 고용돼서 월급 받고 일하는 월급 작가가 있지만, 보통은 외주 계약, 즉 프리랜서 계약으로 진행되고 있습니다. 우리가 흔히 포털을 통해 웹툰을 보는데, 그 계약의 경우 사용자는 네이버나 다음 카카오 등 가장 큰 플랫폼이죠. 플랫폼과 직계약 된 경우도 있는데 최근 들어서 플랫폼과 직계약보다는 중간에 에이전시를 두고 하도급이 되는 구조로 계약이 많이 이뤄지는 추세입니다. 작가는 에이

전시와 계약하고, 에이전시와 플랫폼이 계약하기 때문에 그 사이에 투명하지 못한 거래, 높은 수수료 등의 문제가 있습니다.

강금봉 CP사와 작가가 계약할 때, 용역 거래로 계약하는 건가요?

김희경 일러스트의 경우 장기 계약도 있지만 단타 계약이 많은데, 웹툰이나 웹 소설은 작품 단위로 계약을 한다고 보는 게 맞겠지요. CP사들이 점점 더 늘어나면서 다양한 CP 사들과 작가 간에 계약이 이뤄지고 있어요. 물론 플랫폼과의 직계약이 유통 수수료를 덜 떼이니까 더 낫습니다. 플랫폼이 중간 업체를 두는 것은 많은 작품의 관리나 검수를 에이전시에 일임하고자 하는 것입니다.

정흥준 CP가 어떤 개념이죠?

김희경 CP는 Contents Provider라고 콘텐츠 제공업체. 즉 플랫폼에 콘텐츠를 관리, 검수, 납품하는 업체를 말합니다. MCP라고 부르는 메인 콘텐츠 프로바이저도 있는데, 보통은 플랫폼이 다양한 CP사를 두고 경쟁구도를 유도합니다.

강금봉 안병호 위원장님, 영화산업은 어떤가요?

안병호 영화는 건설산업과 고용되는 구조가 비슷하다고 보시면 됩니다. 예를 들어 프로젝트성으로 집을 한 채 지으면 인력을 그 때 그 때 규합하듯이 영화 프로젝트가 하나 들어갈 때 스텝들과 계약을 해서 들어가요. 최근에는 개별 스텝과 개별 제작사의 직접적인 근로계약을 통해서 현장에서 제작하고 있는 상황입니다.

보통 촬영, 조명, 연출, 제작 이렇게 각 파트별로 나뉘져 있고 제작사가 직접 계약을 합니다.



안병호 전국영화산업노조 위원장

영화는 제작사를 설립하는 과정이 수월하기 때문에 제작사는 굉장히 많고 매년 늘어나고 있습니다. 자본력을 갖춘 상태에서 설립하는 게 아니라, 콘텐츠를 하겠다는 의지와 시나리오 정도만 확보된 상태에서 제작사를 설립하는 것이어서, 메인 투자자라고 하는 CJ, NEW 같은 대기업들의 투자를 받아서 영화를 진행합니다. 그것에 따라서 스태프들은 제작사와 개별 계약을 통해 일을 진행하고 있습니다.

개별 계약은 근로계약 형태로 합니다. 근로계약 형태가 확산되기 시작한 것은 2015년쯤부터이니까 오래 되지 않았죠. 이전에는 계약금, 잔금 형식으로만 하다가 노조가 설립되면서 표준근로계약이라는 형태로 자리 잡고, 근로기준법에 준한 계약을 하고 있습니다. 감독의 경우는 제작사 지분을 갖고 있는 경우가 많아서 근로계약 형태가 아니라 사업자 형태로 계약을 많이 합니다.

이상국 대리운전은 대부분 건당 거래로 이뤄지는데 건당 거래가 계약에 준한다고 보면 됩니다. 네트워크에 등록할 때 계약과 준하는 형태, 관계가 맺어집니다. 네트워크 회사, 플랫폼 기업 몇 군데에서 중복해서 일하는 겁니다. 회사를 구분해야 하는데, 1577, 1588 등의 번호를 쓰는 대리운전 중개회사가 있고, 중개회사의 운영 체계나 프로그램을 공급하는 회사가 있는데 이 두 회사가 합쳐진 회사가 카카오 대리운전입니다. 주로 대리운전 중개회사를 통해서 전통적인, 우리가 생각하는 계약 방식으로 계약이 이뤄지는 경우가 많고, 플랫폼 회사와는 모바일 형태로 계약합니다.

이세종 카카오 대리운전은 두 개가 합쳐졌다는데, 예를 들어 1577-1577 대리운전이 있다면 거기에는 중개회사도 있고 프로그램을 관리하는 회사가 따로 있다는 뜻인가요? 두 개를 같이 매니징하는 주체는 없는 겁니까?

이상국 시민들이 잘 아시는 1588-1588 같은 회사는 이용자에게 대리운전 영업을 하고, 대리 기사를 모집하는 대리운전 중개회사이고, 대리운전 중개회사가 기사와 손님을 매칭해줄 때 사용하는 위치정보 전산프로그램을 공급하는 IT회사가 별도로 있습니다. 카카오 대리운전은 두 가지 기능을 모두 하는 회사이고요. 대리운전 중개회사에 운전면허증을 보내고 간단한 업무약정서를 쓰면 대리기사로 등록이 됩니다. 아예 계약

서를 작성하지 않는 경우가 대부분이고, 프로그램회사는 모바일에서 프로그램 다운 받고 가입할 때 권한 승인으로 계약을 대신합니다.

강금봉 업체 중에 근로계약하고 종사하는 경우도 있죠?

이상국 없진 않은데 아주 드문 케이스입니다. 정확한 통계 자료는 없는데, 업계 추정으로는 아주 특수한 경우만 해당되는 겁니다. 중개 회사에서 다른 업무까지 보면서 대리운전까지 병행하는 사람을 상황실장이라고 얘기하는데, 이런 경우에 한해서 근로계약을 따로 하기도 하지만 통상적인 경우는 앞서 말씀드린 프로세스를 거쳐서 진행합니다.

고용형태 분화의 원인은?

강금봉 전반적으로 보기에 새로운 고용형태가 분화되는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 디지털콘텐츠업은 기존 도서대여점의 소설이나 만화가 콘텐츠 플랫폼으로 넘어온 것도 있습니다. 이런 현상들의 원인이 무엇이라고 보십니까?

안병호 예전까지만 해도 영화는 극장에서 상영하는 것으로 정의할 수 있었는데 지금은 그 흐름이 달라졌습니다. 이른바 넷플릭스나 온라인 플랫폼처럼 굳이 극장이 아니어도 온라인에서 상영하는 콘텐츠나 영상제작물이 많이 나오고 있어요. 영화산업은 극장에서 개봉되는 대상들은 근로계약이 확산이 돼서 노동환경이 나아지고 있는 반면에, 온라인 플랫폼이 다양해지면서 웹드라마, 웹TV가 많아지면서 문제가 되고 있거든요. 상대적으로 저예산을 들여서 수익을 낼 수 있다는 인식이 확산되면서 저예산이라는 자기 합리화를 하면서 노동환경 개선 의지가 보이지 않고 있어요. 노동환경이라는 조건 자체가 기본적인 것임에도 불구하고 극장에서 상영되는 '큰 영화'만 지켜야 한다는 인식도 있어서 웹드라마를 포함한 저예산 영화 같은 경우에는 노동환경이 간과되는 경우가 있습니다.

강금봉 방송 문화 콘텐츠산업에서도 열악한 일자리가 늘어나고 있습니까?

안병호 늘어나고 있는 추세인 것 같아요. 웹드라마는 예전에는 상품광고 형태로, 드라마타 이징된 특화된 개념이었다면 지금은 짧은 이야기 형태로 영화 매체를 하는 거죠. 짧은 시간 내에 일하도록 하고 투여 비용은 상대적으로 적고 온라인으로 소개되면서 얼마만큼 수익이 되는지 불투명하다보니 수익구조도 불명확해요. 열악하다고만 이야기하니까 노동환경 개선으로 이어지지 않는 거죠.

김희경 만화 같은 경우 출판의 형태로 발간되었는데, 출판 만화와 웹툰은 비슷하면서도 다소 궤가 다릅니다. 예전에는 작가들이 잡지에 연재를 해서 고료를 받았고, 등단 할 때도 공모전으로 등단하거나 도제 방식으로 작가 선생님 밑에서 문하생으로 일하다가 데뷔하는 형태였는데, 네이버 등 플랫폼들이 웹툰을 선보이면서 양상이 달라집니다. 웹툰은 마치 편의점의 삼각김밥처럼 네이버라는 플랫폼에서 일종의 미끼 상품 역할을 하게 됩니다. 웹툰을 보며 조금 더 머무르게 하여, 트래픽을 발생시키고 플랫폼 내 다른 콘텐츠를 소비하게 하려는 목적이 있는 것입니다. 이 과정에서 웹툰이 무료로 제공되었고, 웹툰 콘텐츠가 무료로 인식되는 좋지 않은 상황에서, 네이버, 다음과는 다른 스타일의 작품을 갖추고 유료 웹툰을 표방한 플랫폼이 등장하고 고정 독자를 확보하게 되어 유료 웹툰 또한 한 축을 이루게 됩니다.

현재 네이버, 다음 정도의 플랫폼만이 고료를 지급합니다. 그 외 많은 플랫폼들은 고료 없이 RS(Revenue Share), 즉 유료 매출에 따른 수익 배분 방식을 취합니다. 작가들은 작품을 만드는 기간 동안 생활비며, 작업비가 필요하기 마련인데, 이를 MG(Minimum Guarantee) 방식으로 지급합니다. 고료 없이 미래의 수익을 당겨서, 빚처럼 안겨주는 이 MG제도는 상당히 문제가 많습니다. 또한 예전에는 출판사가 작가와 작품을 관리하고, 검수, 편집, 출간까지 했다면 이제는 출판사 혹은 에이전시가 작가와 계약하고 작품을 관리 검수하여 여러 플랫폼에 납품하고 있습니다.

큰 플랫폼에 유통시킨 작품 독점 계약이 끝나면 그걸 중소 플랫폼에도 유통시킵니다. 이러한 유통 과정 속에서 수수료는 더 따라 붙습니다. 혹자는 등용문이 넓어져

서 데뷔가 좀 더 용이해졌다고 말합니다. 잡지 연재 시절에는 한정된 지면에서 치열한 경쟁을 했는데, 플랫폼이 다양해진 것은 장점이라고요. 그러나 이전보다 수월하게 데뷔한다고 해도 고료는 없어졌고, 플랫폼에도, 에이전시에도 수수료를 떼이면서, 흑백으로 정해진 페이지로 진행하던 작업이 이제는 컬러화되어 점점 더 많은 것을 그리게 되었습니다. 격주간이나 월간 연재 등 다양한 연재 주기 또한 사라지고 주간 연재가 주가 되었습니다. 짧은 주기에 더 많은 수고가 드는 품질과 작업량으로 노동강도는 더 강화됐어요. 환경은 열악해지는데 지급되는 돈은 줄어드는 상황이죠.

이세종 만화시장도 출판사를 통한 제한된 형태로 공급이 됐다면 지금은 플랫폼을 기반으로 등용문은 넓어졌지만, 만화 시장의 파이는 확장되지 않았는데 공급하는 플랫폼은 늘어나서 만화의 가치가 떨어지고 있고 수익구조는 안 좋아진다고 볼 수 있겠네요.

김희경 더더욱 최악인 것은 토너먼트 경쟁 형태로 무료 연재를 하다가 이미 구독이 확보된 콘텐츠를 아무런 육성 단계 없이 기용해서 판매하는 형태입니다. 등단은 쉬워졌지만 대가는 거의 무상이 돼버렸어요. 이 상황은 웹 소설도 마찬가지입니다.

강금봉 대리운전 시장에서도 큰 변화가 있는 것은 카카오의 등장입니다. 어떻게 변했나요?

이상국 사실 카카오가 대리운전 시장의 구조를 바꾸지는 않았고, 기존의 시장에서 얼마만큼 뺏어먹느냐 정도입니다. IMF 때 구조조정 하면서 운전직을 거의 해고하면서 외주화 했거든요. 다른 거 할게 없으니까 운전면허증만 있으면 가능한, 진입장벽 굉장히 낮은 대리운전을 시작한 케이스가 많아요. 2000년 들어서 PDA가 나오면서 괄목하게 산업화가 됐어요. 그래서 대리운전기사들은 아직도 단말기란 말보다 피딩이(PDA)란 말을 쓰기도 합니다. 20년 정도를 거의 플랫폼 노동 형태로 존재해왔는데, 카카오가 등장하면서 플랫폼 노동의 방아쇠를 당긴 것이나 마찬가지입니다. 경제가 어려워지면 대리운전으로 많이 유입되는데, 대리운전으로 생계를 유지하는 분들이 70% 정도 됩니다. 투잡보다는 거의 다 생계형 일자리라고 할 수 있죠.

강금봉 과거와 비교하면 노동력을 외주화하기 쉬워지고, 거래 비용을 낮추는 거대 플랫폼이 등장하면서 다양한 고용형태들이 발생하고 있는 것 같습니다. 정흥준 박사님께서서는 특고나 새로운 유형이 생기는 변화에 대해 어떻게 보고 계시는지요?

정흥준 예전에는 회사가 소프트웨어를 개발하면 회사 내 직원들을 활용해서 자신들의 상품을 판매하거나 서비스를 제공해서 돈을 벌었는데, 어느 날 인터넷이라는 플랫폼이 만들어지면서 그야말로 소프트웨어 회사만 있어도 되는 것이죠. 다만 누군가는 일을 해야 하는데, 직접 일하는 사람들 말고도 에이전시, 대행업체, 중간 대리점 등 이런 관리를 하는 조직이 필요한 거죠. 사실 전통적인 기업에서 보면 원래 하나의 기업에서 다 했던 거예요. 예를 들면, 삼성전자라는 회사가 과거엔 자기들이 소프트웨어를 개발해서 그 회사 직원들을 뒤편 관리체제를 두고 해왔던 것을 지금은 그렇게 하지 않는다는 겁니다. 가상의 웹을 통해서 소비자와 기업이 직접 만날 수 있기 때문이죠.



정흥준 한국노동연구원 부연구위원

환경이 달라졌다고 해도 누군가는 이 일을 해야 하는데, 이 일하는 사람들이 문제가 되는 거죠. 일하는 것은 똑같은데 개인의 권리가 침해될 가능성이 상당히 높아지기 때문입니다. 노동은 계속 제공하고 있고 예전하고 일을 하는 것은 비슷한데 노동자가 아니니까 고용관계에서 보호를 못 받는 상황에 직면을 하게 된 것이죠.

디지털콘텐츠 창작노동자들이나 대리운전 같은 경우는 유사한 것이죠. 플랫폼 자본과 특고나 플랫폼 종사자 중간에 누군가는 몸집 역할을 하고 있어요. 일도 시키고 일도 하고 모니터링도 하지만 수익은 위로 다 가져드요. 가장 돈을 많이 버는 데는 플랫폼 회사인데 이 플랫폼 회사들은 자기네들은 책임이 없다고 하는 겁니다. 사람대 사람하고 계약을 맺는 것은 맨 밑에 있는 에이전시와 특고노동자들인데 영세한

에이전시는 특고노동자와 별 차이가 없거든요. 그러니 책임을 못 지게 되는 것이죠. 이런 상황은 우리나라만의 독특한 게 아니라 전 세계적으로 비슷한 고민거리입니다.

플랫폼 노동이나 특고는 지속적으로 늘어날 것

강금봉 OECD 보고서에서 보면 새로운 일자리 형태로 플랫폼 노동(platform work), 초단기 계약, 호출 노동(on-call), 제로아워(zero-hour) 노동 등을 제시하고 있습니다. 우리나라도 이러한 일자리들의 추세는 어떤가요?

정흥준 플랫폼 노동은 거의 모든 영역에서 증가될 가능성이 높아요. 고객에 서비스를 제공할 수 있는 영역이라면 가능하죠. 사실은 저 같은 연구를 하는 사람들도 그냥 계약 맺으면 되는 거잖아요. 연구 한 건당 얼마씩 쳐 주면 회사 올 필요도 없어요. 경사노위에 있는 분들도 노사정대화 할 때마다 한 건에 얼마씩 줄게 하면 그렇게 되는 거죠. 사실은 모든 영역에서 가능한데, 고용을 보장하고 노동력을 재생산하기 위해 하지 않았던 측면이 있던 것이잖아요. 제조업은 집단적으로 모여서 뭔가를 만들어야 하기 때문에 플랫폼 노동이 늘어나기가 쉽지가 않은데, 개별적으로 서비스를 제공할 수 있는 부분에서는 플랫폼이나 특수고용형태의 노동이 상당히 많이 늘어날 수 있어요.

결과적으로 규제를 하지 않으면 늘어날 수밖에 없어요. 전통적인 기업도 플랫폼 회사를 따라가려해요. 마켓컬리가 어느 순간 사이즈가 커져서 4년 만에 매출액이 50배가 늘어난 1,570억 원이에요. 작은 회사가 아니에요. 신세계나 롯데백화점에서는 우리도 마켓컬리처럼 온라인으로 바뀌어야 한다는 분위기가 강해지는 거죠. 전통적인 기업에서 근로관계를 가지고 있었던 노동자들이 특수고용형태로 바뀔 수도 있죠. 아마존의 직원 1인당 시가총액은 GM의 100배예요. 아마존이 미국에 웬만한 유통 회사를 다 무너뜨렸죠. 그런 정도로 파괴력이 있는 거죠.

강금봉 2016년에 열악한 방송 환경으로 돌아가신 고 이한빛 PD의 아버지이신 한빛미디어

노동인권센터 이용관 이사장님께서 최근 산안법 하위 법령 개선을 요청하는 편지를 청와대에 보낸 것으로 알고 있습니다. 요즘 업종별로 노동법, 산안법, 공정거래 등 다양한 문제들이 제기되고 있는데 각 영역들마다 사례를 중심으로 어떤 현안이 있는지 말씀해주십시오.

안병호 영화산업은 정확하게 플랫폼 노동자로 지칭되지는 않지만 그런 구조는 있어요. 자본이 있는 사람은 제작을 할 수 있는데, 극장을 가지고 있는 배급사나 투자사를 통해 내 수익이 나중에 결정되거든요. 투자사가 배급사까지 같이 운영을 하면서 유통을 통해 수익을 얻어도 직접적으로 제작 스텝과 계약하지 않아요. 대기업이 돈을 내면 대기업으로 돈이 돌아가는 거지, 콘텐츠 제작에 기여한 창작자나 스텝들이 수혜를 받는 게 아니죠.

강금봉 이번에 칸 영화제에서 황금종려상을 받은 ‘기생충’이 표준근로계약을 작성하고 52시간 근로시간을 준수했다고 들었습니다. 영화산업 전반에서는 얼마나 적용되고 있습니까?

안병호 근로기준법 개념은 2015년부터 단체교섭, 노사정 협약을 통해 많이 확산 됐습니다. ‘기생충’뿐만 아니라 상업 영화들은 대개 근로계약을 쓰고 4대 보험도 적용하는 추세입니다. 다만 저예산 영화나 공공기관에서 지원되는 영화는 열악한 측면이 있습니다. 예를 들어 영진위에서 제작 지원을 하는 경우는 한국영화의 제작 편수를 늘리는 방향으로 집중되는 경향이 있습니다. 정부의 기금이 들어간 것은 근로기준법 이든 최소한의 여건은 마련해야 할 필요가 있습니다.

강금봉 문화예술연대에서 요즘 많이 제기하는 문제는 무엇입니까?

안병호 계약 관계에 관한 문제가 가장 큰 것 같아요. 최근 예술인고용보험 이야기가 나오는데, 계약이 증명되고 용역계약 형태든 어떤 형태든 사업자와 계약을 하면 그것으로 해서 고용보험이나 그에 준하는 노동자의 권리를 획득할 수 있게 합니다. 그런데 작은 규모는 계약 없이 이뤄지는 경우도 있거든요. 그걸 어떻게 계약서를 쓰도록 할 것

인가, 관행으로 자리잡게 할 것인가, 그런 정책적인 면에서 고려해봐야 할 것입니다.

강금봉 : 디지털콘텐츠 분야는 어떻습니까?

김희경 레진코믹스는 유료 웹툰을 기반으로 하는 웹툰 플랫폼으로, 웹 소설 서비스 또한 오픈하고 사업을 진행했습니다. 그러다 레진코믹스는 어느 날 갑자기, 웹 소설 서비스 종료를 일방적으로 통보합니다. 작가들은 하루 아침에 연재처를 잃게 되어 이 줄속 종료에 맞서 작가들은 연대하여 레진코믹스를 규탄했습니다. 이러한 연대와 규탄의 결실로 작품의 전송권을 반환 받고, 사과문과 함께 피해보상 또한 이끌어 냈습니다. 또한 이를 계기로 다른 문제들도 드러나게 됩니다. 레진코믹스의 운영 행태와 연재 계약서에는 불공정한 사항이 많았습니다. 예를 들어 지체상금 조항, 지각비라고 해서 걷어간 금액이 억대에 이릅니다. 연재 오픈 며칠 전에 작품을 받음에도, 10분만 늦어도 지각비를 걷어갔어요. 그 지각비를 반환 받은 것이죠.

그리고 블랙리스트 운용이 있습니다. 레진코믹스 연재 작가가 근로 환경, 작업 환경에 대한 문제를 제기하며 정기 휴재가 있었으면 좋겠다는, 복지를 희망하는 글을 남



겁니다. 레진코믹스는 이를 이유로 해당 작가를 프로모션에서 철저히 배제했어요.

이처럼 지각비, 블랙리스트 운용 등 이러한 다양한 불공정을 행한 레진에서 처음 선보인 것이 앞서 말한 고료가 없는, 미래의 수익을 빚처럼 안겨주는 ‘MG제도’입니다. 이 제도는 점점 악화되고 월MG와 통MG가 등장합니다. 통MG는 2차 저작권까지 다 가져가는 계약이고, 누적MG는 그 달의 MG를 다 채우지 못하면, 이월이 돼서 빚처럼 쌓여가는 구조예요.

콘텐츠창작자는 배제되고 플랫폼이 수익 다수를 가져가는 구조

강금봉 MG 제도가 뭐니까?

김희경 MG는 미니멈 개런티입니다. 200만 원의 MG를 보장할 때 수익배분율을 5:5로 계약했다고 하면, 일반적으로 생각했을 때 200만 원을 벌어서 201만 원부터 5,000원을 작가가 가져가는 구조라고 생각하기 쉬운데, 그게 아니라 이미 지급된 MG까지 다 까야 하는 거죠. 401만 원부터 5,000원씩 배분을 받아요. 그런데 5:5도 잘 없고, 회사가 7이고 작가가 3인 경우가 많아요. 정산 과정이 투명하지 않기 때문입니다. 중간에 할인 이벤트도 하고, 웹툰은 코인 등 가상 단위로 결제를 하는데 1코인이 100원 이하이고, 그 과정에서 업체가 물어야 하는 수수료 또한 작가에게 전가해서 회사가 7, 작가가 3이 되는 겁니다.

또 플랫폼이 수수료를 많이 떼 겁니다. 예를 들어 카카오 페이지는 총 매출에서 프로모션 해주면서 45%까지 떼어갑니다. 그 나머지에서 에이전시와 작가가 7:3이나 5:5까지 나누는 거예요. 조건이 좋으면 작가가 7인데, 5까지 떨어지죠. 플랫폼 사이트가 아닌 어플이면, 어플스토어에서 수수료가 또 떼이겠죠. 아직 정확하게 확인된 것은 아니지만 플랫폼이 망 사용료로 50%를 떼 간다는 얘기도 있습니다. 이렇게 되면 플랫폼이 총 매출에서 2나 3을 가져가고 정작 콘텐츠 생산자는 정말 가져가는 금액이 적습니다.

수수료 문제는 웹 소설도 동일합니다. 웹툰은 MG제도로 작품 준비기간 동안 미리 당겨서 주는 금액이라도 있잖아요. 웹 소설은 선인세라는 이름으로 존재하는데, 선인세도 소수의 흥행 작가가 아니면 받지 못해요. 작업료 한 푼 없이 무상으로 작품을 1년이고 2년 써서 비로소 판매한 금액에서 떼고 떼고 남은 수수료를 가져가는 겁니다. 소설이든 웹툰이든 완결되고 난 후 3개월 안의 기간이 판매가 가장 활발한 때입니다. 작품의 수명이 짧아요. 2, 3개월 동안 작가한테 몇 십, 몇 백만 원 주는 동안 총 수익이 천이 되든 억이 되든, 다 가져가는 그런 악질적인 매절도 있습니다.



김희경 전국여성노조
디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장

매절 계약의 문제는 일러스트 분야에서도 빼 놓을 수 없습니다. 물론 상황에 따라 매절 계약을 할 수도 있습니다. 그러나 매절 계약은 모든 권리를, 모든 저작권을 다 넘기는 계약입니다. 변형해서 쓰거나 2차, 3차로 가공을 하든 해외에 팔든 무방한 계약인 만큼, 매절 계약이라면 응당 보수가 많이 주어져야 맞는 것인데, 터무니없이 낮은 단가로 매절 계약이 이뤄지는 경우가 많습니다. 일러스트는 갈수록 가격이 심화되고 있는데, ‘크몽’이나 ‘슌고’ 같은 입찰제 플랫폼 때문에도 점점 더 가격이 낮아집니다. 이러한 입찰제 플랫폼에서는 얼마가 팔리든 고정 수수료를 받습니다. 특수고용노동자도 아니며 개인사업자로 간주되는 프리랜서 일러스트레이터들은 최저임금제도 등 안전망이 전무한 가운데 생존을 위협받고 있습니다.

‘산그림’이라는 회원수 2,000명의 포트폴리오 사이트가 있어요. 많은 작가들이 모여 다보니까, 운영자가 해마다 작가 회원들을 대상으로 설문해서 평균 단가표를 만들었어요. 최소한 이 정도는 받아야 한다는 일종의 가이드라인이 만들어졌는데, 이것을 누군가가 공정위에 국민신문고 형태로 신고를 했어요. 공정위에 의하면 프리랜서는 개인사업자이기 때문에, 가격 단가표를 만든 것은 일종의 가격 담합이고 카르텔로

간주한다는 겁니다. 소프트웨어협회에선 매년 임금표가 나온다고 알고 있는데, 왜 저쪽은 되고 이쪽은 안 되는지 의문입니다.

다른 한편으로 게임 일러스트레이터들은 페미니즘에 관심을 표했다는 이유만으로 불이익을 받고 있습니다. 한 예를 들자면, 한 아이돌 가수가 SNS상에서 <82년생 김지영> 소설의 리뷰를 남긴 것에 ‘좋아요’를 눌렀다고 남성 게임 소비자들이 거세게 반발을 한 거예요. 이 일부 남성 소비자들은 작가들에게 집요하게 사이버불링(인터넷 괴롭힘)을 가하며 기업에 항의를 합니다. 정말 문제가 된 것은 이러한 항의를 기업이 받아 들어서 작품이 내려간 거죠. 기업측에서는 주 소비자인 남성소비자의 의견을 무시할 수 없었다고 항변하지만, 제일 주요한 모바일 게임시장에서 남녀의 소비자 비율은 거의 반반입니다. 이는 여성소비자를 무시하는 일이기도 합니다.

일러스트레이터로서 포트폴리오가 전시되는 것은 커리어를 유지하는데 상당히 중요한 일입니다. 작품이 내려갔다는 자체가 불명예이기도 하고, 불링으로 인한 정신적 고통도 상당합니다. 결정적으로 관련 피해를 입은 일러스트레이터들은 이후 국내 발주 자체가 일체 끊겼습니다. 개인의 의사표현이나 사상을 이유로 직업적 배제가 일어난 것이지요.

웹 소설 쪽은 대금 체불이 꽤 일어납니다. 근로자일 경우 노동청에서 임금 체불을 법적으로 방지하고 추심하는 사회적 안전망이 있는데, 우리는 개인사업자로 간주되다 보니 민사로 해결해야 합니다. 소송을 통해 해결하려면 비용도 많이 들고, 당장의 생계에도 위험이 따라요. 떼인 비용도 몇 백 단위니까, 오히려 소송비용이 더 많이 나오고. 그래서 그냥 포기하고 맙니다. 그런데 이걸 업체가 악용해서 상습적으로 폐업하고 대금을 떼어가는 경우가 있어요.

이상국 저희도 업체가 마음대로 정한 벌금이 있습니다. 터치 잘못하면 30분 동안 배차 정보를 안 보여 주는데 그러면 30분 동안은 일을 못하는 거죠. 두 번째부터는 벌금 1,000원인데 그 1,000원이 10만 명이면 1억이죠. 기본적으로 불안한 겁니다. 프로그램에 따른 배차 제한이 된다고 해도 이런 상태를 기사들은 몰라요. 옆 사람은 일

이 들어오는데, 나는 왜 안 들어오지? 확인해보면 배차 제한이 걸린 거죠. 고객과 트러블 있다고 해도 사유에 대해서 소명할 기회가 전혀 없어요. 어떠한 규정이 있는 것이 아니라 대리중개회사 근무자가 자의적으로 판단해서 배차 제한 걸어 놓습니다. 배차 제한 걸리면, 그 회사가 소속된 연합체 전체로 연쇄적으로 걸립니다. 그러면 실질적으로 실직상태에 놓입니다. 배차 정책을 기업에서 마음대로, 기준도 없이 합니다.

영업 수수료를 평균 20% 가져가는데, 경기 남부지역은 25%고 지방으로 갈수록 더 비싸져서 35.7%까지 있어요. 군산은 7천 원, 만 원을 단순 소개비로 가져가요. 보통 앱 쓴다고 사용료 내는 사람 없잖아요? 그런데 대리운전은 프로그램 사용료도 가져가요. 대리기사들은 별 소리 못하니까 개당 만 오천 원씩 가져갑니다. 게다가 원래 하나였던 브랜드가 갑자기 세 개로 쪼개져서 따로 받아도 대리기사들은 불안해서 쓸 수밖에 없어요. 1초만 격차를 뒤도 이미 다 결정 나버리기 때문에 불안해서 프로그램을 또 하나 살 수밖에 없어요. 그럼 15,000원 내던 걸 45,000원 내라는 것인데 아무 소리도 못하고 그냥 써야 합니다.

보험료도 대리기사가 다 냅니다. 5만 원, 7만 원 하던 월 보험료가 12만 원으로 쯤 올랐고 그것도 중복으로 들어야 합니다. 보험 계약자는 중개 회사인데도 대리기사가 보험료를 냅니다. 월 12만 원만 잡아도 1년으로 치면 150만 원 가까이 내는데 운전직에 있는 것치고는 아주 비싼 겁니다. 목적지를 공개하지 않는 것도 한 지방 공정위에서 잘못된 것이라고 판단했는데 해당 지역만 영향을 미치고 다른 지역에서는 목적지 공개를 안 해요.

카카오도 기존 관행을 답습합니다. 처음엔 20% 수수료 안에 보험료와 프로그램 사용료도 다 포함하겠다고 하다가, 부분적으로 보험료 따로 받겠다고 합니다. 그 다음에는 목적지 안 보이는 콜도 시범적으로 해보겠다고 합니다. 기업은 합리적인 사고라고 생각하는 것 같은데, 그렇다고 하더라도 노동자들과 상의를 해야죠. 그런 협의 과정은 전혀 거치지 않는 거죠. 플랫폼 기업이 모든 정보를 가지고 있고, 모든 DB를 가지고 있기 때문에 힘을 가지고 있어요.

법인 회사를 대상으로 하는 대리운전은 정장을 입어야 합니다. 색깔도 지정해요. 또 중간 대기시간을 노동시간으로 볼 것인가도 문제죠. 플랫폼 노동자는 프로그램을 켜 놓으면 그것은 대기 상태이기 때문에, 사실 대기상태가 더 피곤합니다. 그리고 이동 간에 벌어지는 교통사고도 많습니다. 얼마 전에 밤에 검정색 양복 입고 가다가 교통사고 난 사례도 있었습니다.

또 심각한 것은 직업훈련교육 자체가 없어요. 이 직업이 가지고 있는 위험이 분명히 있는데 이런 기본적인 것들이 전혀 이뤄지지 않습니다. 기업이 책임지지 않고, 정부의 맞춤형 지원도 없고, 여러 가지로 많이 결핍됐어요.

장시간노동에 대한 실태조사 필요

강금봉 디지털콘텐츠의 경우 과도한 시간도 문제 아닌가요? 밤샘도 많고, 건강 문제나 산업 안전 문제가 있지 않나요?

김희경 웹 소설 작가는 매일 한 편씩 연재하시는 분들도 있다고 해요. 웹툰 작가들은 일주일에 60, 70컷, 많게는 100컷 가까이도 그려요. 그러면 하루에 열 장 씩 그리면 되지 않느냐 하지만, 드라마나 영화 만들 때 콘티가 필요하고 미술팀이 필요한데 그걸 혼자 다하는 거잖아요. 글, 그림이 분리된 경우도 있지만 글, 그림을 도맡아 하는 경우에는 시나리오, 콘티, 데생 스케치, 채색, 보정, 편집까지 해야 하죠. 출판 만화 시절에는 말 칸의 편집 등을 편집부에서 했는데, 지금도 에이전시에서 일부 하는 경우도 있지만 작가한테 일이 많이 이전 됐어요. 콘텐츠진흥원 실태조사를 보면 하루에 10.8시간 이상 노동하고, 주 5.7일 정도 일하는 것으로 조사되었다고 해요. 정기 휴재일이 보장된 플랫폼도 드물어요.

암 발병도 꽤 많아요. 극단적인 사례이긴 하지만 웹툰 작가 10여 명이 있는 모임에 갔는데, 거기에 암 걸린 분이 4~5명 됐어요. 갑상선암이 제일 흔하고, 여성분들은 자궁암, 난소암, 갑상선암이 있었어요. 질병의 실태를 포함해서 과도한 노동에 대한

지속적인 조사가 필요합니다. 웹 소설 같은 경우는 실태 조사조차 전무합니다.

강금봉 영화산업도 장시간근로나 야간근로의 위험에 많이 노출돼 있지 않나요?

안병호 장시간근로는 표준근로계약서대로 하면서 많이 줄었고, 촬영시간은 12시간 이내로 하려고 하고 있습니다. 실제로 12시간 이상 하려면 계약서에 의해서 근로자대표와 협의하지 않으면 안 됩니다. 12시간을 초과하면 시간분의 100%를 지급하게 돼 있음에도 현장에서 스태프들의 동의가 없으면 못하는 형태죠. 촬영시간은 줄어들고 있는 반면 촬영 준비의 업무가 있는 부서의 경우 아직 장시간노동에서 벗어나지 못하고 있습니다. 미술팀 같은 경우 계속적 근무가 이어지니까 거기에서 오는 장시간근로가 완벽히 해소는 되지는 않았고, 중간 단계에 있다고 할 수 있습니다. 다만 그 과정에서는 더 많은 사람들이 투입돼야 하는 것이라 최근에는 영화 파트의 일을 구체화 시키는 과정에 있습니다.

김희경 12시간 촬영도 길지 않나요?

안병호 그전에는 20시간, 심지어 24시간까지 하다가 줄여보자고 했던 게 12시간인 겁니다. 통상적으로 최근의 스케줄은 주 4회 촬영에 12시간 이내로 하고요. 짧게 끝나는 경우는 하루 8~9시간 해서 한 달 208시간에 끝나는 프로젝트도 있어요. 결국 콘텐츠를 만드는 산업이라고 해도 근로시간이 통제되는 근로기준법 안에서 해야 하는 거죠. 사실 특고나 플랫폼 노동에 대한 관점도 그런 식으로 사고를 바꿀 필요가 있겠다 싶어요. 영화도 프로젝트성으로 그 때만 고용되는 데도 불구하고 다 근로계약을 해서 프로젝트가 원활하게 진행되는 여건을 만들 수 있다는 것이죠.

강금봉 대리운전도 그렇고, 콘텐츠제작도 마찬가지로 장시간근로의 환경에 노출되어 있는 것 같습니다. 이러한 장시간근로로 산업재해나 직업병 등의 문제가 발생하지 않을까?

안병호 촬영 현장에서 찍고 나서 이동하다가 사고가 나는 졸음운전사고가 많아요. 저희가

단체협약에서 요구하는 게 연속적으로 일한 다음에는 업무를 중복해서 하지 말고 운전 업무를 할 사람을 따로 두도록 하면서, 운전 업무를 할 사람에게는 최소한 여덟 시간 이상 수면을 보장하도록 하는 것도 있어요.

이세종 일전에 박정훈 라이더노조 위원장 얘기가 산안법상 폭염이나 혹한, 미세먼지 이럴 때는 제조업에서는 노동을 금지하는데, 배달노동자들은 해당 사항이 없어서 40도가 넘어도, 영하 20도로 떨어져도 배달 가야하고 비가 와도 눈이 와도 태풍이 불어도 배달해야 하니 위험에 노출돼 있다고 하시더라고요.

안병호 영화도 마찬가지로인 것 같아요. 프로젝트성으로 일하면서 기간을 맞춰야 하니까 기후를 따질 수 없어요. 눈이 오면 눈 오는 장면을 찍고, 비가 오면 비 오는 장면을 찍고, 더우면 더운 날 나가서 찍자, 그래서 제일 싫어하는 게 비 오는 장면이죠. 비 오는 장면을 찍으려면 장비를 세팅하고 설계해서 찍어야 하는데 비 오는 날 비 오는 장면을 찍는 이상한 상황이 벌어지는 것이죠. 산업안전과 관련된 것인데 영화산업 안에서 산업안전을 규율하기까지는 아직 더딘 측면이 있어요. 최근에 산안부분이 부각됨에도 그런 것들을 알리거나 최소한의 시도가 없어서 제대로 된 정비가 없습니다.

종속된, 위장된 자영업자에 권리 부여 필요

정흥준 특고노동자들의 특징이 장시간노동을 하거든요, 건당 얼마를 주기 때문에 결국에는 돈을 벌려면 일을 빨리, 많이 해야 하는 그런 상황인 거죠. 그래서 사고도 많이 나는데 아직까지는 산재보험이 전면적으로 적용 안 되는 문제점이 있죠.

또 하나는 1인 자영업자라 할지라도 누구에게 매어있는 자영업자이거든요. 완전한 프리랜서라고 하면 문제될 게 없죠. 내가 일하고 싶을 때 하고 내 생산력과 가치를 가지고 거래도 하면 문제가 없는데, 그게 아니라 지배를 받고 있는 거죠. 대리운전 같은 경우에는 프로그램사에서 여러 가지 데이터를 가지고 제대로 콜을 수행하지

않았다거나 고객으로부터 컴플레인이 들어왔다거나, 콜을 안 보여주고 끊기도 하고 그런 것들이 있는 거죠. 그래서 종속된, 위장된 자영업자로 표현하는 거거든요.

그렇기 때문에 외국에서 종속된, 위장된 자영업자에 대해서는 일정 정도 권리를 부여했던 말이에요. 그 권리란 게 산재보험, 고용보험 등 최소한의 사회안전망에서 벗어나지 않게 하는 거죠. 이들에 대해 유사 노동자, 준노동자라는 표현도 씁니다. 그 얘기는 완벽한 노동자는 아니어서 근로기준법을 제공할 수는 없지만 노동조합할 권리를 줘서 계약당사자와 자율적으로 교섭을 해서 스스로의 권리를 찾으라는 겁니다. 우리는 그런 게 없다보니 여러 피해 사례들이 있는 거죠.

대비되는 것은 영화산업 같은 경우 노조가 만들어지면서 옛날로 치면 막내작가나 예술노동자와 큰 차이가 없었는데 상당히 많이 개선되는 것을 볼 수 있었던 거 같아요. 그런 것을 보더라도 이해대면을 공식적으로 갖는 것은 상당히 중요한 것이라 생각합니다. 프로그램사는 결과적으로 누군가는 발로 뭍 사람이 필요하거든요. 그게 없으면 프로그램만 가지고는 뭍 할 수 없기 때문에. 이 고용관계를 외면했던 것인데 다시 고민해볼 것들이 많이 있는 것이죠.

강금봉 박사님께서 자연스럽게 대안 부분의 핵심을 짚어주신 것 같아요. 저도 들으면서 확실히 영화노조에서 협상력을 가지고 단체교섭 하는 것이 다른 업종과 대비되기도 하네요. 향후에는 교섭력을 확보하는 것이 중요한 과제인 것 같습니다. 특히 모호한 고용형태 종사자에 대한 권리를 어떻게 확보할지, 일하는 사람이라면 누구나 보호 받아야 할 기본 권리를 어떻게 가지게 할 것인지가 중요할 것 같습니다. 디지털콘텐츠 같은 경우는 자영업자나 사업자등록이 없는 프리랜서 경우에는 분쟁이 일어나면 아무런 보호망 없이 민사로만 접근하면 권리 보호 방안이 없을 것 같습니다. 다양한 일자리들이 분화되면서 기존의 고용형태 기준으로 모호해지는 경우 노동환경 개선을 위해서는 어떤 방안이 필요할지 말씀해주십시오.

안병호 저희는 현재 근로계약이 활발하게 적용되고 있지만, 이면에는 그 계약서를 제공한

주체가 사용자여야 한다는 게 있어요. 최근에 임금체불한 제작사를 스텝들이 근로 기준법 위반으로 고소를 했는데 1심에서는 근로자성이 인정된다고 판결이 났지만 제작사가 항소를 했어요. 2심이 6월에 선고 예정인데 그런 식으로 계속 재판을 받아야 노동권의 보호를 받을 수 있는 것은 문제라는 거죠. 고용노동부가 행정적인 절차를 즉각 이행하도록 하는 틀을 제공하는 것이 낫지 않나 생각합니다.

이상국 대리운전이라고 하면 지난 20년 동안 사회적으로 직업 인식이 낮았습니다. 그런데 그 일의 본질을 보면 사회적으로 도움이 되고 선량한 일입니다. 하루 대리운전이 48만 케이스입니다. 대중교통의 보조적인 기능 같이 하고 있다는 거죠. 음주운전을 해결하는 유일한 방법임에도 직업의 사회적 인식이 낮았는데, 이런 노동자들을 보호해야 한다고 생각합니다.



이상국 한국대리운전기사협동조합 본부장

노동자들의 주체가 형성될 수 있게 정부가 지원해야 합니다. 주체가 형성돼야 스스로 해결할 수 있는 방법이 있고 변화에 기민하게 대처할 수 있기 때문에, 노조에 관련해서도 전향적으로 설립 가능케 해야 합니다. 오히려 노조를 설립할 수 있도록 지원해야 하는 거죠. 미국도 노동자와 협동조합, 플랫폼 관련해서 활발하게 운동이 일어나고 있는 것으로 압니다. 우리는 4차 산업혁명 카테고리에 오토 관련해서 플랫폼 노동을 넣고, 산업적 측면에서 많이 고려하는데 실질적으로 노동에 기반하는 겁니다. 노동자 역할이 핵심인데 그걸 배제하고서는 산업의 지속성은 담보되지 않습니다.

노동자를 돌보지 않고 가져다 쓰기만 하면 언젠가 이 시장은 무너질 겁니다. 플랫폼 기업인 카카오에서는 우리는 플랫폼 기업으로 이어줄 뿐이지 책임이 없다고 합니다. 그럼 노동자와의 관계가 느슨한데, 산업정책에서 토종 플랫폼 기업 카카오를 지원하면 그 지원이 계속 유지가 될까요? 예를 들어 우버나 혹은 중국 자본이 국내에 들어

와서 대리운전 시장에서 더 좋은 조건으로 기업 진행하면 플랫폼 노동자들이 와르르 그쪽으로 이동하겠죠. 아무리 토종기업을 육성하려고 해도 노동을 챙기지 않으면 산업적인 측면에서도 지속이 되지 않습니다. 사업장 중심이 아니라 직종별 사회적 대화라든지 새로운 모델을 고민해야 하는 단계라고 봅니다.

김희경 업계 불공정 사례를 수집하고 실태를 조사하여 이를 기반으로 제정한 표준 계약서, 표준 단가, 평균 단가 같은 가이드라인이 절실합니다. 표준 단가는 많은 이견이 있을 수 있겠지만 최소한의 안전망이 절실합니다. 표준계약서 또한 무용한 것이 아닌 실제 업계에서 쓰일 수 있게끔 실제 작업자의 의견이 반영된 것이 필요합니다. 독소 조항으로 점철된 불공정 계약서가 아닌 표준계약서요. 이러한 표준계약서 사용을 권장에만 그칠 것이 아니라 보다 보편화시킬 방법도 궁리되었으면 합니다. 영화산업노동조처럼 근로계약서를 만들어도 좋죠.

대금 체불 관련해서는 출판사나 에이전시가 국가에 일종의 공탁금을 걸어 놓고, 출판사가 도산했을 때 국가가 맡은 공탁금을 작가에게 환원하는 식의 보호제도가 필요합니다. 복지 관련해서도 적정 노동량 등 안전 기준이 필요합니다. 연재작가에게는 정기휴재 제도가 필요합니다. 심지어 가족 상을 당해서 휴재를 해도 프로의식이 없다며 악플이 달리고 비난이 쇄도합니다. 안전망 없는 열악한 노동환경에서 많은 작가들이 암, 극도의 우울증, 불면증 등 질병을 앓고 있습니다.

플랫폼은 작은 모바일 화면에서 일종의 자리장사를 하며 권력을 휘두릅니다. 플랫폼이 디자인한 레이아웃 속에서 자그마한 배너로라도 노출되지 않으면, 작품이 있는지도 알 수 없기 때문에 작가들은 프로모션에 많은 수수료를 지불합니다. 과도한 수수료 또한 불공정에 해당합니다. 흔히들 진정한 플랫폼으로 유튜브나 넷플릭스를 꼽습니다. 해당 플랫폼들의 레이아웃은 사용자가 배치한 것이 아닙니다. 서비스를 이용하는 구독자들의 취향에 맞춰 알고리즘에 의해 콘텐츠가 배열됩니다. 카카오페이지와 같은 플랫폼은 업체가 픽스하여 배열합니다. 안타까운 것은 유튜브나 넷플릭스는 다양성을 가지고 많은 구독자를 확보해서 운영하는 형태인데, 국내 플랫폼들은 다양성을 갖춰 독자 풀을 늘릴 생각을 하지 않고, 시장 안의 작가를 착취하는 전

근대적인 방식으로 권력을 유지한다는 점입니다.

사용자가 누구냐 하는 것도 문제입니다. 플랫폼 회사에서는 많은 CP사를 경쟁시키고 있는데, 성장세를 보이는 CP사의 지분은 플랫폼이 사들여 자회사로 만들어요. 결국 CP사나 플랫폼 회사나 같은 업체인 거죠. 그렇기 때문에 원청이 사용자라고 생각합니다.

이상국 플랫폼 기업은 서비스를 신청하는 소비자, 시민이 사용자라고 얘기합니다. 그런데 시민이 결집해서 사용자그룹이 될 수 없으니, 그 시민을 대신해서 누가 사용자로 나서야 하나하는 거죠. 저희 같은 경우 시민을 대신해서 정부가 사용자로 나서라는 것이고, 플랫폼 기업도 하나의 주체이기 때문에 플랫폼 기업의 연대체가 나서야 한다는 겁니다. 노동자 영역에서의 큰 울타리, 주체가 결집되고 나서서 정부, 플랫폼 기업, 노동자 세 주체가 사회적 대화든 교섭이든 새로운 모델 만들어야 할 때라고 봅니다.

안병호 사용자가 예전의 개념에서 오랫동안 지속돼 왔다는 생각이 들어요. 근로기준법 자체도 그렇고 적용대상 규정도 어느 회사에 아침 9시에 출근해서 6시에 퇴근하는 사람으로 되어 온 면이 있어요. 하지만 이제 제조 장비를 가지고 있는 사람은 없어지는 추세인 거잖아요. 그러면 많은 이익을 가져가는 상대방들과 어떤 테이블, 교섭 자리 같은 것이 필요하지 않냐는 겁니다. 전통적인 개념의 사용자는 없어지지 않았나라는 생각이 듭니다.

사용자성과 근로자성 판단 여부 모호

강금봉 보통 다음 작품 할 때까지 소득이 단절되는 경우가 많지 않습니까?

안병호 많게는 6개월 이상이 되고요. 최근 4대 보험이 적용 되면서, 적어도 1년에 6개월 정도 일하면 고용보험 수급이 되니까, 구직활동은 실업급여 받으면서 하는 것이죠. 미술팀이나 연출팀은 촬영할 때만 참여하는 게 아니라 앞 두세 달 정도 준비하는 기

간부터 참여하다보니깐 한 영화를 하게 되면 10개월에서 11개월 참여하거든요. 그 스텝들은 자연스럽게 실업급여의 대상이 됩니다. 프로덕션에만 임하는 스텝은 작품 하나 끝나면 드라마나 광고촬영 등 중간 일자리를 찾는 것이죠.

김희경 웹툰 작가들은 완결 후 정말 힘들어서 쉬는 기간을 가지는 경우도 많아요. 너무 소진되니까. 웹툰 작가도 웹 소설 작가도, 작품을 준비하는 기간 동안은 수입이 전무해요. 일러스트도 발주가 언제든 끊길 수 있고. 그래서 예술인고용보험 추진하는 것에 일정 부분 기대를 갖고 있어요.

강금봉 작업 시작점과 작업 종료점이 명확하지 않고, 실업기간 산정이나 소득 파악 등이 어려운 디지털콘텐츠 분야의 경우에는 기존의 고용보험 시스템으로는 한계가 있을 것 같습니다. 또한, 새로운 고용형태들을 보면 기존의 노사 단체가 대변하기 어렵고, 서비스 이용자, 공급자, 플랫폼 등 이해관계자가 폭넓어 지고 있습니다. 또한, 일례로 디지털콘텐츠의 경우에는 웹툰 작가에 대한 권리보호 담당하는 부처가 명확하지 않아 사각지대에 놓여 있습니다. 그래서 다양한 정부 부처들과 이해관계자들의 참여하는 사회적 대화의 중요성이 높아지고 있습니다. 경사노위에서 의제를 공론화하고 사회적 대화가 필요할 것 같습니다. 현장에서 보시기에 어떤 사회적 대화 모델이 필요할지 의견을 주시면 좋을 것 같습니다?

최선영 저는 고용노동부 파견 공무원이라서 이전에 근로감독 업무를 했거든요. 현장에 있을 때 근로자성 조사를 해보면 전통적인 사용자와 근로자 관계를 인정받지 못하던 헤어디자이너라든가, 헬스트레이너들도 법원 판결에 의해 근로자성을 인정받는 경우가 더러 있어요. '이 직군은 근로자이다'라고 하지는 않더라도 어떤 개개의 사건에 대해서 이 사람은 근로자성 판단 기준 여덟 가지 중에 다섯 개가 충족되니까 근로자로 볼 여지가 있다, 이런 판단이었어요. 그런 판결을 통해서 근로자로 인정받은 사례는 없나요?

김희경 디지털콘텐츠는 사례가 없어요. 일부 웹 소설, 삽화 일러스트 연재작가도 그렇지만 웹툰 작가는 특히 플랫폼에 종속돼서 연재하고 근로관리 감독을 받아요. 담당 PD

가 있어서 수정 해라, 시일 맞춰라 같은 업무에 대한 지휘감독을 받죠. 그런데 재택 근무 하고 본인 장비 쓰니까, 출퇴근하면서 회사 장비 쓰는 근로자성 기준에 해당되지 않는다는 거죠.

강금봉 대리운전의 경우 사회적 대화를 한다면 주체들은 어떻게 봐야 할까요?

이상국 대리운전 노동조합이 지방노동청에서 작년 11월부터 서울에서부터 11개 지부가 설립 필증을 받았습시다. 기존의 전통적인 사업장 중심에서 노조 관련해서도 다른 방식의 조직화 모델이 필요합니다. 대리기사의 관점에서 보면 노동조합도 있어야 하고 협동조합도 필요합니다. 새로운 모델의 방향성, 구체적으로 어떤 것들을 진행해야 하느냐 한다면 노동자 전체를 보호할 수 있는 공제 모델을 적극적으로 고려해야 한다고 봅니다. 만일 임금 못 받는 노동자가 있다고 하면 공제에서 미리 임금을 줄 수도 있지 않을까 싶습니다.

플랫폼 노동이 계속 있는데, 그걸 포괄적으로 다루는 부처가 있어야 한다고 봅니다. 공제회를 통해서 직업훈련을 할 수도 있겠죠. 대부분 임금이 낮기 때문에 12시간씩 일하면서 자발적 착취를 합니다. 야간노동으로 12시간 일한다는 것은 심각한 건강 문제를 야기 시킵니다. 계속 보이던 사람이 안 보이면, 심장마비라는 얘기가 들려요. 플랫폼 기업에만 데이터를 다 맡겨 놓을 수도 없습니다. 노동자나 시민단체 쪽에서 데이터를 처리하고 공유하는 공공 플랫폼이 있어야 한다고도 봅니다.

안병호 사회적 대화라는 프레임이 최근에 회의적인 생각이 드는 것은 사실입니다. 무엇을 위한 대화를 하는 것이냐 고민이 되는 것이죠. 최근의 상황들을 보면 합의를 전제로 둔 사회적 대화만 하고 있는 것이 아닌가 싶습니다. 어찌됐건 결론을 내리기 위해서 누가 제안 한 걸 빼고 하는 방식이 과연 올바른 사회적 대화인가라는 고민이 듭니다. 노동의 문제를 해결하기 위해 출발했다고 하면 정확하게 방점을 두고 출발해야 한다는 것입니다. 예컨대 노동시간 단축 의제를 다뤘으면 탄력근로시간제 도입과는 상충하는 문제인데 과연 이게 무엇을 위한 사회적 대화인가, 무엇을 위한 합의 과정인가 그것에 대한 본질적인 고민이 들어야 한다고 봅니다. 영화뿐만 아니라 플

플랫폼을 예를 들면 결국은 사회적 대화가 필요한 것은 만드는 사람 따로 돈 버는 사람 따로 있기 때문이죠. 대화를 하고 그 안에서 교섭하도록 견인하고 이익이 한쪽으로만 집중되는 것을 제대로 분배될 수 있게 하는 고민이 이행돼야 한다고 봅니다.

정흥준 사업을 하면 돈을 버는 사람이 있단 말이죠. 서비스를 제공받는 사람이 있고 서비스를 제공하는 사람이 있는데 그 관계에서 불합리한 것이 있으면 수정을 해야 하는 것이죠. 지금은 그런 규제가 없어요. 표준계약서 같은 경우 강제조항이 아니니까, 그야말로 도의적 수준에서 접근을 하는 것이어서 실효성을 갖기 어렵다는 거죠. 그래서 사회적 대화가 필요하긴 한데 어떤 내용으로 사회적 대화를 할 것이냐가 중요하다고 봅니다. 혁신을 강조하는데 혁신이라는 이름으로 기업이 근본적으로 가지고 있는 사회적 책임을 방기해서는 안 된다고 생각해요. 혁신은 혁신인 것이고, 기업의 책임은 별도로 있는 것이에요. 왜냐면 돈을 벌고 있는 곳이고 돈의 규모가 점점 커지기 때문에.

그러면 어떻게 해야 하나. 첫 번째로는 고용관계로 회귀할 수는 없다고 봐요. 옛날 처럼 돌아가서 우리를 근로자로 봐주고 다시 합시다, 이런 게 쉽지는 않아요. 근로관계를 갖기는 어렵다고 봅니다. 과도하고 일방적인 계약 관계를 바로 잡을 필요가 있어요. 이걸 바로잡는 방법이 여러 가지가 있는데 그 중에서 작동하고 있는 방법이 없는 것이에요. 법적인 이해 대변체가 있다고 해서 활용할 수 있는 것도 아니고 법원이나 지자체에서 노조할 수 있다고 하지만 노동법상의 노조가 아닌 것이잖아요. 불법단체만 아닐 뿐이지 실효성 있는 조직이 아니라는 거죠. 사용자가 교섭 안 해줘도 아무 문제가 없어요. 노조법상에 교섭할 의무가 없는데 해주면 고마워하고 안 해줘도 억울해 하지 마세요, 이 정도라는 거죠. 사실은 이런 일방적이고 과도한 계약 관계를 근절할 방법이 현재 없다는 것이에요.

이런 방식이 얼마나 지속될까. 저는 그렇게 오래갈 것이라고 보지 않습니다. 이것은 비상식적인 구조예요. 시대와 국제 기준에도 맞지 않아요. 결국은 뒤집어지게 돼 있다는 것이죠. 폭력적인 방식으로 뒤집어질 가능성도 많고, 그것을 알고 있는 똑똑한 플랫폼 같은 경우는 그래서 몸통을 인수하는 거예요. 배민이 대표적인데 배달의

민족이 있고 배민라이더스가 있는 거죠. 그래서 사회적 대화를 한다 할지라도 방금 지적했던 과도하고 일방적인 계약관계를 근절할 수 있는 큰 틀의 사회적 합의가 필요하지 않을까 싶어요. 이게 기본적으로 플랫폼 회사에도 도움이 될 것이라고 생각해요. 지금은 비용이 들어서 싫겠지만 그렇지 않으면 이 시스템은 오래 갈 수 없다고 봅니다.

김희경 작가들이 데뷔작 이후에 차기작을 내는 경우가 점점 더 줄어듭니다. 너무 힘들어서. 콘텐츠 업계가 지속되려면 계속 신인이 발굴되면서 새로운 콘텐츠가 나와야 하는데 말이죠.

강금봉 최근 기생충과 같은 영화가 나올 수 있었던 것도 일하는 사람들에 대한 노동 인권이 보장됐기 때문이라는 의견이 있습니다. 기본적으로 일하는 사람이라면 그들의 노동이 존중받고, 정당한 권리를 행사하고, 안전하게 일할 수 있도록 하는 것에 대한 사회적 합의가 필요한 것 같습니다. 지금 이 자리가 작은 출발점이 될 수도 있을 것 같습니다. 다양하게 파생되는 문제를 공론화하고 비상식적인 것에 대한 합의까지, 앞으로 좀 다양한 목소리를 듣고 사회적인 의제화 어떻게 할 것인지 고민하겠습니다.



강금봉 경제사회노동위원회 전문위원

정흥준 플랫폼 기업들은 본인들의 사업이 혁신적인 것만 강조하고 스스로 기업이라는 생각을 못하고 있더라고요. 기업으로서의 자기규정을 그렇게 해버리면 플랫폼 노동자들에 대한 책임을 지지 않으려고 하는 이상한 입장을 취하게 되는 거죠. 아주 이상한 이데올로기가 있는데, 프로그램 회사들은 스스로를 혁신의 아이콘으로만 보며 기업으로서의 자기규정과 그에 따른 사회적 책임에 대해선 의무적으로 생각하지 못하고 있는 거죠.

안병호 노조 설립하고 나서 첫 번째 교섭할 때 사용자단체들에, 제작사에 얘기했어요. 제작사들에서 처음 나온 이야기가 우리를 사용자로 규정하지 말라는 이야기였어요. 비슷한 관점에서 콘텐츠를 만들고 영화를 만드는 사람이지만 우리는 대기업처럼 기업의 사용자로 불리지 않았으면 하는 인식을 하고 있더라고요.

강금봉 플랫폼이 새로운 일자리인가? 플랫폼 기업들은 새로운 것을 강조하다보니까 기존에 없던 것을 만든다고 생각하면 노동권을 다 벗어나려고 하고, 기존에 있던 원하청, 용역 그대로 옮겨오는 것으로 보면 노동의 문제를 그대로 가져올 수 있는데, 혁신의 프레임이 같으면 새로운 성장 동력으로 보니까 달라져서 다양한 시각들이 있는 것 같습니다.

이상국 플랫폼 분야는 한국 기업이 땀땀 거릴 수 있는 시간 얼마 안 남았다고 봅니다. 노동자를 갖다 쓰기만 하고 챙기지 않는 일이 반복되고 있는 상황에서, 4차 산업혁명 O2O 토종IT기업을 보호하고 산업을 진흥할 수는 없다고 생각합니다. O2O서비스는 뭔가 혁신적인 것 같지만 기존에 있어왔었던 일이고, 사람의 노동에 근거한 비즈니스입니다. 플랫폼기업은 노동자에 대한 책임이 없다고 합니다. 둘 사이의 관계가 아주 느슨합니다. 카카오대리운전이 12만 명의 대리기사를 확보하고 먼저 사업을 시작했다고 하더라도 외국계 자본이 한국에서 친 노동자 정책의 서비스를 표방하는 대리운전사업을 시작한다고 하면 대리기사들은 그 회사로 몰려갈 것입니다. 네트워크 효과는 없어질 것입니다. 토종 플랫폼기업만 챙긴다고 산업을 보호하고 진흥할 수 없다는 것입니다.

김희경 일견 기업의 행태를 보면 콘텐츠 산업의 수명을 굉장히 짧게 보고 착취할만큼 착취하고, 이내 접고 떠날 태세로 보입니다. 거위에서 황금알을 계속 빼다가 소진되면, 다른 분야로 또 이동해서 이를 반복하려는 의도는 아닌지 우려가 듭니다. 소모품 취급은 지양하고 같이 성장하고, 전체 풀을 넓히고 계속 상생해 나가면 좋지 않을까요. 어떤 방향으로 콘텐츠 산업의 미래를 보는지, 같이 나아갈 수 있을지 알아가고 싶습니다.

안병호 대화의 틀을 넓히는 시도는 중요한데 방점이 어디에 있느냐를 이해가 돼야 한다고 보고요. 대화주체들과 그것을 수혜 받는 사람들이 이 대화가 어떤 대화라는 것을 이해하고 공감할 수 있는 것이 필요하고 무엇을 합의할 수 있느냐가 중요하다고 봅니다. 노동에서 출발했으니까, 예컨대 경제가 앞에 붙었다고 해서 기업이 얻은 수익을 사회에 어떻게 나누자고 논의하지 않잖아요. 노동시간 단축이라고 하면 노동시간 관점에 관한 것들, 노동환경에 관한 것들이 잘 다뤄졌으면 하는 거지요.

지금은 이익을 가져가는 주체들이 커지고 있기 때문에 결국은 유통망 하나만 쥐고 뭘 유통할 것인지 고민하는 것 같아요. 네이버 같은 경우도 최근 영화를 시작했거든요. 영화산업, 웹툰 같은 콘텐츠를 쌓아놓는 거죠. 그런 식으로 망을 가지고 있는 업자들이 콘텐츠를 소유하려 할 것이니까, 돈을 가지고 있는 사람이 더 많은 부를 창출할 수 있는 구조만 공고해지는 상황들이 전개되고 있는 것 같아요. 그 점에 착안해서 개선 방안이나 고민을 했으면 좋겠습니다.

이상국 어디서 그걸 할지 모르겠지만 플랫폼도 그렇고 노동자도 그렇고 같은 테이블에서 얘기를 하고, 서로의 인식 차이를 그대로 드러내고, 한계가 있다는 것도 그대로 드러내는 과정이 있으면 좋겠습니다.

강금봉 네, 그게 사회적 대화죠. 특수형태고용종사자, 플랫폼 노동, 프리랜서와 같이 기존의 틀로 규정하기 쉽지 않은 문제를 해결하는 합리적인 방법이 사회적 대화일 겁니다. 그리고 그 출발점이 오늘 이 논의가 되기를 기대합니다.