

문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가?

2025년 7월 23일(수) 오후 2시
국회 의원회관 제3간담회의실



주최 국회노동포럼

(대표의원 이학영, 연구책임의원 이용우·신장식)

국회의원 김승수·박수현·김재원·손솔

문화예술노동연대

사회 이선정씨 문화예술노동연대 대표

발제 안명희 문화예술노동연대 정책위원장

-문화예술노동자 법제도 요구 및 교섭구조 마련의 필요성

토론 장귀연 노동권연구소 소장

강은희 공익인권법재단 공감 변호사
고용노동부, 문화체육관광부

현장증언

공연예술인노동조합 : 김태균 사무국장

문화예술노동연대 : 박성혜 정책위원

방송을만드는사람들의 이름 엔딩크레딧 : 진재연 집행위원장

웹툰작가노동조합 : 하신아 위원장

작가노조 준비위원회 : 오빛나리 위원장

전국언론노동조합 서울경기지역출판지부 : 김원중 사무국장

전국영화산업노동조합 : 이상길 사무국장

전국학교비정규직노동조합 예술강사분과 : 성석주 분과장

한국영화배우조합 : 박근태 위원장

문의 이용우 의원실 (내선7091)



문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가?

발 제

문화예술노동자 법제도 요구 및 교섭구조 마련의 필요성 :

- 안 명 희 (문화예술노동연대 정책위원장) / 19

토 론

장 귀 연 (노동권연구소 소장) / 41

강 은 희 (공익인권법재단 공감 변호사) / 55

고용노동부, 문화체육관광부 / 67

현장증언

김 태 균 (공연예술인노동조합 사무국장) / 71

박 성 혜 (문화예술노동연대 정책위원) / 77

진 재 연 (방송을만드는사람들의 이름 엔딩크레딧 집행위원장) / 83

하 신 아 (웹툰작가노동조합 위원장) / 87

오 빛 나 리 (작가노조 준비위원회 위원장) / 91

김 원 중 (전국언론노동조합 서울경기지역출판지부 사무국장) / 95

이 상 길 (전국영화산업노동조합 사무국장) / 99

성 석 주 (전국학교비정규직노동조합 예술강사분과 분과장) / 103

박 근 태 (한국영화배우조합 위원장) / 113

축 사



더불어민주당
국회의원 이 학 영

안녕하십니까, 국회 노동포럼 대표, 국회 부의장 이학영입니다.

「문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가?」 토론회 개최를 진심으로 환영합니다. 뜻깊은 자리를 마련해 주신 노동포럼 연구책임의원 이용우, 신장식 의원님과 김승수, 박수현, 손술 의원님, 그리고 문화예술노동연대 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

오늘날 한국 문화예술은 K-POP, 드라마, 영화 등 다양한 콘텐츠를 통해 세계적인 주목을 받고, 우리 국민에게도 큰 자부심이 되고 있습니다.

2022년 기준 국내 콘텐츠 산업 매출은 151조 원, 종사자도 약 65만 여명에 달하는 등 문화예술은 이제 대한민국을 대표하는 국가 브랜드이자 미래 산업의 핵심으로 자리 잡고 있습니다.

그러나 이 화려한 성과 뒤에는 불안정한 고용과 낮은 소득에 시달리고, 제도 밖 사각 지대에 놓인 특수고용·프리랜서 형태의 문화예술노동자들이 있습니다.

2024년 예술인 실태조사에 따르면, 2023년 기준 예술인 1인당 연평균 소득은 1,055만 원으로 국민 연평균 소득 2,554만 원의 절반에도 못 미쳤습니다. 예술인 절반 이상이 부업을 병행하며, 창작 이전에 생존을 먼저 고민해야 하는 실정입니다. 우리 제도가 예술인에게 기본적인 생계조차 책임지지 못하고 있는 것입니다.

관련 종사자도 사정은 다르지 않습니다. 프리랜서·간접고용이라는 이유로 괴롭힘과 임금체불을 당해도 법의 보호를 받지 못하는 경우가 비일비재합니다.

문재인 정부에서 예술이 고용보험과 예술인 고용보험과 예술인권리보장법을 통해 예술인의 사회안전망 제도화의 첫걸음을 내디뎠지만, 여전히 무대 스태프, 작가, PD 등 ‘예술인’ 요건에 충족하지 못하는 관련 노동자들은 제도 밖에서 고용보험과 산재보험의 적용조차 받지 못하는 것이 현실입니다.

문화예술의 토대는 바로 사람입니다. 문화예술의 창작자와 관련 종사자들이 최소한의 권리와 안전망조차 보장받지 못한다면, 한국 문화의 기적은 결코 지속될 수 없습니다.

오늘 토론회가 문화예술노동자들의 현실을 진단하고, 제도적 공백을 메우기 위한 구체적 대안과 정책 방향을 모색하는 소중한 계기가 되길 바랍니다.

저 역시 국회 노동포럼 대표이자, 환경노동위원회 위원으로서 창작자와 문화예술 노동자들이 존중받고 안정적으로 일할 수 있는 기반을 마련하기 위한 입법 활동에 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

축 사



더불어민주당
국회의원 **이 용 우**

안녕하십니까. 더불어민주당 인천 서구(을) 국회의원 이용우입니다.

먼저 우리 사회의 문화적 토양을 일구어 온 문화예술노동자 여러분께 깊은 존경과 감사의 마음을 전합니다. 그리고 오늘 이처럼 의미 있는 토론회를 함께 주최해 주신 문화예술노동연대와 국회노동포럼 대표의원하신 이학영 부의장님, 연구책임의원 신장식 의원님을 비롯해 김승수·박수현·김재원·손솔 의원님께도 감사의 말씀을 드립니다.

"예술인도 노동자다"라는 여러분의 절실한 외침을 저는 무겁게 받아들이고 있습니다. 예술 창작 활동이 단순한 취미나 여가가 아닌, 우리 사회에 꼭 필요한 노동이며, 그에 합당한 대우와 보호를 받아야 한다는 것은 너무나 당연한 일입니다.

그러나 현실에서 문화예술노동자들은 불안정한 고용 형태 속에서 일하고 있습니다. 저임금과 임금체불에 시달리고 있으며, 작업 중 발생하는 안전사고나 직업병에도 제대로 된 보호를 받지 못하고 있습니다. 특수고용, 플랫폼, 프리랜서라는 이름으로 노동자성을 부정당하며 기본적인 노동권조차 보장받지 못하는 것이 안타까운 현실입니다.

무엇보다 시급한 것은 저임금과 임금체불 문제의 해결, 그리고 산업재해보상보험법의 적용 확대입니다. 문화예술 활동 중에도 안전사고는 언제든지 발생할 수 있으며, 이에 대한 사회적 안전망이 반드시 필요합니다.

오늘 토론회에서 제안되는 노정 교섭 테이블 구성 방안도 필요한 논의입니다. 문화예술노동자 전체가 공감할 수 있는 공통의제를 바탕으로 각 현장의 다양한 문제들을 포괄적으로 논의하고 협의할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 합니다. 이는 단순한 대화의 자리가 아니라, 실질적인 정책 변화로 이어질 수 있는 협상 테이블이어야 합니다.

문화예술은 우리 사회의 정신적 토대이자 미래의 희망입니다. 그 소중한 가치를 창조해 내는 여러분이 안전하고 건강하게, 그리고 인간다운 삶을 영위하며 창작 활동을 지속할 수 있도록 하는 것은 국가와 사회의 의무입니다.

오늘 이 자리에서 나오는 소중한 논의들이 실질적인 정책 변화로 이어질 수 있도록, 저 또한 국회에서 최선의 노력을 다할 것을 약속드립니다.

다시 한 번 의미 있는 토론회 개최에 감사드리며, 참석하신 모든 분들의 건승을 기원합니다.

감사합니다.

축 사



조국혁신당
국회의원 신 장 식

안녕하십니까?

강자에게 정의를, 시민에게 권리를, 예술 노동자에게 노동권을!
조국혁신당 국회의원 신장식입니다.

〈문화 예술 노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가〉 국회 토론회를 준비해 주신 모든 분들에게 감사의 마음을 전합니다. 특히 토론회를 준비해 주신 이학영 국회 부의장님을 비롯한 국회 노동 포럼, 김승수, 박수현, 손솔 의원님과 문화예술노동연대에서 활동하시는 현장 노동자 동지들, 좌장을 맡아주신 이썬정석 대표님을 비롯한 현장 증언자, 발제자, 토론을 맡아주신 모든 분들에게 연대의 마음을 전합니다.

“예술인도 노동자다”라는 외침이 울려 퍼진지 오래 되었지만 여전히 예술 노동자는 노동자로 인정받지 못 하고 있습니다. 예술 노동자 중 극소수만이 근로기준법을 적용 받고 있고 4대 보험을 적용받고 있을 뿐입니다. 노동을 제공하고 임금을 받는 전형적인 임금 노동자는 점점 줄어들고 프리랜서나 플랫폼 노동자로 대변되는 비임금 노동자들이 증가하고 있습니다. 대표적인 비임금 노동자들인 예술 노동자는 근로기준법과 산재보험 밖에서 더욱 고통받고 있습니다.

그 결과 다수의 예술 노동자들은 만성적인 저임금과 임금 체불에 시달리면서 살고 있습니다. 지난 1년간 평균 임금은 1,055만원으로 최저임금의 반도 못 받는 임금을 받았습니다. 다른 어떤 것보다 먼저 예술 노동자들도 최저임금을 적용받을 수 있는 방안

을 찾아야 한다고 생각합니다. 또한 현재 임의 가입 형태로 적용하는 산재 보험을 적극적으로 활성화해야 합니다. 노동의 특성상 다른 노동자들에 비하여 사고나 질병의 위험이 높기 때문에 예술 노동자의 산재 보험 가입은 저임금 문제 못지 않게 시급히 해결해야 할 문제입니다.

그런 의미에서 저는 오늘의 토론회가 매우 중요하다고 생각합니다. 문제를 인식하는 것을 넘어 해결하는 방법을 찾아야 합니다. 예술 노동자가 노동자로 인정받는 사회를 만들기 위하여 무엇을 할 수 있을지 구체적인 의견을 모아야 합니다. 토론회에서 나온 의견을 중심으로 오늘 같이 토론회를 준비한 노동포럼 의원님들과 공동 주최해 주신 의원님들과 함께 국회에서 할 수 있는 방법을 찾겠습니다.

조국혁신당 신장식

모든 노동자의 노동 3권이 보장된 사회를 만들어 나가겠습니다.

감사합니다

축 사



국민의힘
국회의원 김 승 수

문화예술노동자 여러분, 안녕하십니까?
국민의힘 대구 북구을 김승수 의원입니다.

먼저 오늘 토론회를 통해 문화예술노동자들의 생생한 현실을 직접 듣고, 함께 대안 마련의 방향을 고민할 수 있게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

토론회 주최에 함께해주신 박수현 의원님, 손솔 의원님, 김재원 의원님, 국회노동포럼, 문화예술노동연대와 각 분야 노동조합 관계자 여러분께 감사드립니다.

또한 발제를 맡아주신 안명희 문화예술노동연대 정책위원장님과 토론을 맡아주신 노동권연구소 장귀연 소장님, 공익인권법재단 공감 강은희 변호사님, 고용노동부와 문화체육관광부 관계자 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다.

오늘날 K-콘텐츠가 전 세계적으로 주목받으며 우리나라 문화예술의 위상이 크게 높아지고 있지만, 그 찬란한 성과 뒤에는 여전히 불안정한 고용과 열악한 노동환경 속에서 창작과 예술 교육을 이어가는 문화예술노동자들의 어려운 현실이 자리하고 있습니다.

특히 문화예술 노동계의 가장 큰 현안인 저임금 구조와 고질적인 임금 체불 문제를 해결함으로써, 문화예술 노동자들이 보다 안전하고 건강한 환경에서 지속적으로 창작 활동을 이어갈 수 있도록 실질적인 대책 마련이 필요합니다.

오늘 공연예술인노동조합, 문화예술노동연대, 방송을만드는사람들의이름 엔딩크레딧, 웹툰작가노동조합, 작가노조 준비위원회, 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부, 전국영화산업노동조합, 전국학교비정규직노동조합 예술강사분과, 한국영화배우조합에서 현장 증언을 해주시는 만큼 보다 근본적이고 적극적인 지원정책이 논의되길 기대합니다.

끝으로 오늘 국회 토론회 개최를 위해 노력해주신 이썬정석 대표님을 비롯한 관계자 여러분의 노고에 깊은 감사의 말씀을 드리며, 오늘 논의되는 사안들이 전국 문화예술인들의 고용안정과 복지향상에 크게 기여되기를 진심으로 기원합니다. 감사합니다.

축 사



더불어민주당
국회의원 **박수현**

존경하는 문화예술인 여러분!

안녕하십니까. 더불어민주당 공주·부여·청양 국회의원 박수현입니다.

오늘 <문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가?> 국회 토론회를 참석해 주신 분들께 감사드립니다. 뜻깊은 자리를 함께 만들어주신 국회노동포럼 이학영 대표 의원님과 문화예술노동연대 관계자 여러분께도 감사의 말씀 전합니다.

"예술인도 노동자다". 방송, 영화, 출판, 음악, 만화 등 우리 사회 문화예술의 토대를 이루는 수많은 분들이 특수고용, 플랫폼, 프리랜서라는 이름으로 노동자의 권리를 보장 받지 못하고 있는 현실에 대한 절실한 외침입니다.

저임금과 임금체불 문제, 산업재해로부터 안전하지 못한 작업환경, 그리고 현행 법제도의 한계 등 문화예술 현장에서 절실히 제기되어 온 문제들이 많습니다.

문화예술 현장은 매우 다양하고 복잡적입니다. 각각의 분야마다 고유한 특성과 문제점들이 존재하며, 이들을 포괄할 수 있는 종합적인 접근이 필요합니다. 현장에서 절실히 요구해 온 내용들을 법제도적 방안으로 구체화하고, 모든 문화예술노동자들의 공통의제를 담아내는 논의의 장이 필요합니다.

오늘 이 토론회를 통해 문화예술노동자 모두가 안전하고 건강하게 창작활동을 지속할 수 있는 환경이 만들어지기를 기대합니다. 저도 국회 문화체육관광위원회 위원으로서 함께 노력하겠습니다.

감사합니다.

축 사



조국혁신당
국회의원 김재원

안녕하십니까. 국회의원 김재원입니다.

‘문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가’라는 주제로 열리는 뜻깊은 토론회에 축하와 응원의 마음을 전합니다. 바쁘신 일정 속에서도 귀한 자리를 마련해주신 관계자 여러분과 함께해주신 모든 분들께 깊이 감사드립니다.

오늘 토론회는 ‘문화예술노동자’라는 단어가 단순한 수식어가 아니라, 실제 노동자로서 그 권리와 지위가 온전히 인정받아야 한다는 목소리를 바탕으로 마련된 매우 중요한 자리입니다. 공연예술, 방송, 영화, 웹툰, 출판 등 각 분야에서 활동하시는 문화예술노동자 여러분의 생생한 경험과 제안은 우리 사회가 반드시 귀 기울여야 할 소중한 통찰입니다.

한국 사회는 문화의 중요성을 말하면서도, 정작 문화를 만들어가는 사람들의 권리와 노동에 대해서는 오랫동안 소홀했습니다. 불안정한 노동조건, 기술 변화에 따른 불이익, 그리고 ‘보조금’이라는 명분 아래 반복되는 창작 통제 시도는 오늘날에도 여전히 해결되지 못한 과제입니다.

저는 22대 국회에 들어와 가장 먼저 ‘블랙리스트 피해자 권리보장 패키지법’을 1호 법안으로 발의했습니다. 이 법안은 예술의 자유와 표현의 권리를 정치가 앞장서 지켜야 한다는 절박함에서 비롯되었습니다. 과거 보수정권의 문화예술계 블랙리스트는 민주주

의를 위협한 국가 폭력이었으며, 그 비극이 다시는 반복되지 않도록 법과 제도로 막아야 합니다.

문화예술 노동은 우리 사회를 더욱 풍요롭고 건강하게 만드는 중요한 공공노동이며, 이에 걸맞은 권리 보장과 정책적 지원은 국가의 책무입니다.

국회 문화체육관광위원회 소속 의원으로서, 문화예술노동자들이 공정한 계약과 안전한 창작환경에서 일할 수 있도록 보조금법 개정, 예술인고용보험 사각지대 해소, 창작노동 표준계약서 실효성 확보 등 실질적인 제도 개선에 앞장서겠습니다.

이번 토론회가 문화예술노동권 보장을 위한 실질적 변화의 시작이 되기를 바라며, 이재명 정부의 책임 있는 대응을 기대합니다.

감사합니다.

축 사



진보당
국회의원 손 술

안녕하세요.

문화체육관광위원회 위원 진보당 국회의원 손술입니다.

오늘 토론회에 함께해 주신 모든 분께 감사의 말씀을 드립니다. 문화예술 노동자의 현실을 살펴보게 될 오늘 토론회에 공동주최자로 함께하게 되어 매우 뜻깊고, 동시에 무거운 책임감을 느낍니다.

우리는 지난 12월 3일 이후의 광장에서 문화와 예술이 민주주의를 수호하는 힘을 가졌다는 사실을 직접 목격했습니다. 수많은 문화예술인이 무대 위와 아래에서 함께 민주주의를 지켜냈습니다. 이처럼 문화예술은 한 사회의 감수성과 상상력을 키우는 토대이며, 사회적 상처를 어루만지고, 미래를 열어가는 힘이기도 합니다.

하지만 지금, 이 순간에도 많은 문화예술 노동자는 최소한의 권리조차 보장받지 못한 채, 불안정한 환경에서 노동하고 있습니다. 공연예술, 영화, 출판, 시각예술, 예술교육 등 거의 모든 문화예술 현장에서 들려오는 현실은 크게 다르지 않았습니다. 노동자임에도 노동자로 불리지 못하는 현실 속에서, 많은 사람이 죽거나 다치고 제대로 된 임금조차 받지 못하고 있습니다.

고용보험의 사각지대, 무대 뒤에서 오랜 시간 일하고도 언제든지 계약 해지되는 스태프들의 현실, 예술 스태프의 불안정 노동, 창작자의 권리 부재 문제, 출판 노동의 열악한

구조 등 문화예술 노동 현장에서 드러나는 문제점들은 ‘노동’이라는 이름조차 얻지 못한 예술인의 삶을 보여줍니다. 문화예술 노동자를 보호하기 위해서는 ‘예술인도 노동자다’라는 당연한 사실이 제도적·법률적·정책적으로 뒷받침될 수 있어야 합니다.

오늘 이 자리에서 나온 발언 하나하나를 소중히 기록하고, 국회 안에서 정책과 제도로 옮겨낼 수 있도록 노력하겠습니다. 예술의 공공성이 인정받는 사회, 예술노동자가 노동자로서 권리를 보장받을 수 있는 사회, 문화의 공공성이 보장되는 사회를 향한 길에 함께하겠습니다. 오늘 토론회가 그 출발점이 되기를 바랍니다.

발제와 증언으로 귀한 목소리를 들려주신 모든 분께, 그리고 무엇보다 지금도 각자의 일터에서 분투하고 계실 문화예술 노동자 여러분께 깊이 감사드립니다.

발제

문화예술노동자 법제도 요구 및
교섭구조 마련의 필요성



안 명 희

문화예술노동연대 정책위원장

2025.07.23. 국회토론회 “문화예술노동자는 이재명 정부에 무엇을 요구하는가?”
발제문.

문화예술노동자 법제도 요구 및 교섭구조 마련의 필요성

안명희 (문화예술노동연대 정책위원장, 작가노조 준비위원회 부위원장)

0. 들어가며

- 문화예술노동자들의 핵심 슬로건은 “예술인도 노동자”이다. 이에 문화예술노동연대는 이재명 정부의 특수고용·플랫폼·프리랜서에 대한 노동정책을 주시할 수밖에 없으며, 아직은 구체 법 조항을 따질 상황은 아니지만, 적어도 제시되는 방향에 대한 우려와 반대가 있음을 밝힌다.
- 발제문은 ① 문화예술노동자에 대한 현재의 법제도적 접근의 문제점을 밝히고, ② 여러 요구 중 안전하고 건강하게 문화예술 활동을 계속할 수 있기 위해 시급히 마련되어야 할 저임금 및 임금체불 문제 해결과 산재보험법 적용의 필요성을 설명한다. ③ 무엇보다 문화예술노동자 전체의 공통의제(‘2025년 문화예술노동자 대선 요구안’)뿐 아니라, 각각의 문화예술 현장에서 다양한 문제를 제기하고 있는 만큼, 이를 모두 담아 논의하고 협의하여 합의에까지 이를 수 있는 노정 교섭 테이블을 제안한다.

1. 문화예술노동자 법제도 접근의 문제점

- 문화예술노동자는 문화산업 및 콘텐츠산업 종사자, 문화예술 활동을 직업으로 하는 사람을 말한다.
- 문화예술노동자는 대개 특수고용·플랫폼·프리랜서로 간주된다. ① 근로자, ② 노무제공자, ③ 예술인이라는 법적 위계를 가진다.
- 문화예술노동자 중 극히 일부가 ‘예술인’이라는 법제도적 지위를 갖는다.

(1) 문화예술노동자의 범위

- 문화예술노동자는 문화산업 및 콘텐츠산업 종사자, 문화예술 활동을 직업으로 하는 사람을 말한다.
- 콘텐츠산업 특수분류, 문화예술진흥법, 문화산업진흥기본법 등에서 나열되는 산업과 영역에서 문화예술노동자의 범위를 설정할 수 있다.

※ 콘텐츠산업 특수분류

- 한국표준산업분류체계·콘텐츠산업 특수분류체계(통계청) + 문화산업진흥기본법, 콘텐츠산업진흥법(문화체육관광부)
- 콘텐츠산업 특수분류 12개 영역 : 1.출판산업, 2.만화산업, 3.음악산업, 4.영화산업, 5.게임산업, 6.애니메이션산업, 7.방송산업, 8.광고산업, 9.캐릭터산업, 10.지식정보산업, 11.콘텐츠솔루션산업, 12.공연산업

※ 문화예술진흥법

제2조(정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文), 출판, 만화, 게임, 애니메이션 및 뮤지컬 등 지적, 정신적, 심미적 감상과 의미의 소통을 목적으로 개인이나 집단이 자신 또는 타인의 인상(印象), 견문, 경험 등을 바탕으로 수행한 창의적 표현활동과 그 결과물을 말한다.
2. “문화산업”이란 문화예술의 창작물 또는 문화예술 용품을 산업 수단에 의하여 기획·제작·공연·전시·판매하는 것을 업(業)으로 하는 것을 말한다.

※ 문화산업진흥기본법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화산업”이란 문화상품의 기획·개발·제작·생산·유통·소비 등과 이에 관련된 서비스를 하는 산업을 말하며, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 포함한다.
 - 가. 영화·비디오물과 관련된 산업
 - 나. 음악·게임과 관련된 산업
 - 다. 출판·인쇄·정기간행물과 관련된 산업
 - 라. 방송영상물과 관련된 산업
 - 마. 「국가유산기본법」 제3조에 따른 국가유산과 관련된 산업
 - 바. 만화·캐릭터·애니메이션·에듀테인먼트·모바일문화콘텐츠·디자인(산업디자인은 제외한다)·광고·공연·미술품·공예품과 관련된 산업
 - 사. 디지털문화콘텐츠, 사용자제작문화콘텐츠 및 멀티미디어문화콘텐츠의 수집·가공·개발·제작·생산·저장·검색·유통 등과 이에 관련된 서비스를 하는 산업
 - 아. 대중문화예술산업
 - 자. 전통적인 소재와 기법을 활용하여 상품의 생산과 유통이 이루어지는 산업으로서 의상, 조형물, 장식용품, 소품 및 생활용품 등과 관련된 산업

차. 문화상품을 대상으로 하는 전시회·박람회·견본시장 및 축제 등과 관련된 산업. 다만, 「전시산업발전법」 제2조제2호의 전시회·박람회·견본시장과 관련된 산업은 제외한다.

카. 가목부터 차목까지의 규정에 해당하는 각 문화산업 중 둘 이상이 혼합된 산업

(2) 근로자 vs 노무제공자 vs 예술인

- 문화예술노동자는 근로자이거나, 특수고용·플랫폼·프리랜서이다.
- 특수고용·플랫폼·프리랜서이다 보니 ‘예술인’이라는 법제도적 지위를 통해 사회안전망의 보호를 피하고 있다.

① 근로자

- 특정한 업종이나 직종의 노동자들을 비근로자로 전제하는데, 문화예술노동자들이 그러하다. 그러나 국공립예술단에 소속된 예술인들은 명백한 근로기준법상 근로자이다. 이 노동자들의 주요 노동문제는 근로자성 인정이 아니라, 초단시간 노동이다. 이처럼 문화예술노동자라고 하여 곧 프리랜서로 간주해서는 안 된다.
- 일부 방송작가나 방송스태프의 경우 소송과 근로감독을 통해 근로기준법상 근로자로 인정된 바 있다. 공연스태프 및 앙상블배우 등이 체불 임금 해결을 위해 대지급금(국가가 사업주를 대신하여 근로자의 미지급 임금 등을 지급)을 신청하여 받기 위해서는 근로기준법상 근로자로 인정되어야 하며, 영화스태프 역시 체불 임금을 받기 위해 대법원까지 가서 근로자임을 인정받아야 했다. 학교비정규직인 예술강사는 산재사고로 인하여 대법원에서 근로자성이 인정된 이후 개인사업자 신분을 벗었다. 이렇게 사용자의 책임 회피로 인한 문화예술노동자 노동자성 박탈 문제는 심각하다.

② 노무제공자

- 문화예술노동자들이 근로기준법상 근로자로 인정받아야 하는 문제도 있지만, 최근 들어 우려되는 지점이 바로 ‘노무제공자’이다.
- 현재 법상 노무제공자와 예술인은 구별된다. 이 때문에 문화예술노동자들은 사회보험의 적용을 위해서는 ① 근로기준법상 근로자로 인정되거나, ② 고용보험법 및 산재보험법상 노무제공자로 포함되거나, ③ 예술인복지법상 예술인으로서 지위를 획득하여야 한다. 그리고 이는 대단히 힘겨운 싸움을 수반한다.
- 2020년 5월 12일, 문화예술노동연대는 전일 환경노동위원회에서 통과된 고용보험법 개정안에 대한 입장 발표 기자회견을 가졌다. 모두가 예술인 고용보험법 통과를 환영하는 내용일 것이라 예상했겠지만, 문화예술노동연대는 “예술인 노동자성 부정, 특수고용노동자와의 갈라치기 등의 이유로 특례법안을 거부한다”는 입장을 발표하였다. 당시는 이해받기 어려웠지만, 이후 2021년 노무제공자 고용보험 신설, 2022년 특수형태근로종사자 산재보험이 노무제공자 산재보험으로 개정되면서 ‘근

로자’, ‘노무제공자’, ‘예술인’이라는 법적 위계와 차별이 공고해지는 것을 보면 당시 문화예술노동연대의 우려는 현실이 되었다는 것을 알 수 있다.

※ 고용보험법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.

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

- 2020년 방송보도작가와 출판외주자는 예술인복지법상 예술인이 아니라는 이유로 예술인 고용보험 적용 대상에서 배제되었고, 이에 문제를 제기하자 근로복지공단은 방송보도작가와 출판외주자는 특수고용 고용보험(당시 노무제공자 고용보험 신설 전)을 적용받아야 한다고 했다. 그렇다고 노무제공자 고용보험 적용 직종에 방송보도작가와 출판외주자를 포함하겠다는 것도 아니었다. 2022년 산재보험이 노무제공자로 확대 적용되었을 때 문화예술 직종은 이에 포함되지 않았다. 아직까지 문화예술노동자들은 현장에서 죽고 다쳐도 산재보험의 적용을 받지 못하고 있다. 현재 최저임금 확대적용, 국민연금 확대적용, 직장내괴롭힘 확대적용 등의 법안이 잇달아 발의되는데, 마찬가지로 노무제공자와 예술인은 구별되고 있음을 찾아볼 수 있다. 그렇기에 문화예술노동자들은 법 적용 대상이 노무제공자라고 해서 반드시 자신들에게 적용될 것이라고 안심해서는 안 된다. 결과적으로 이제 문화예술노동자들은 예술인에서 근로자로 가기 전에 노무제공자라는 허들을 넘어야 하는 형편이다.

③ 예술인

- 문화예술노동자 중 극히 일부가 ‘예술인’이라는 법제도적 지위를 갖는다. 특수고용·플랫폼·프리랜서 문화예술노동자들은 사회안전망의 보호를 위해서는 예술인복지법상 예술인으로 인정되어야 한다. 예술인복지법상 예술인은 마치 근로기준법상 근로자처럼 자격을 증명하고 인정받아야 하는 절차로 작동한다. 이 때문에 방송보도작가와 출판외주자는 예술인 고용보험 적용대상에서 배제되었던 것이고(이후 노조의 투쟁으로 2021년 2월 ‘제1차 예술인 피보험자격판단 협의회’에서 방송보도작가와 출판외주자는 예술인 고용보험 적용을 결정받았다. 그러나 여전히 근로복지공단은 출판외주자에 대해서는 고용보험을 적용하지 않고 있다), 정부와의 예술인 산재보험 적용 논의에서 쟁점은 언제나 예술인의 정의 부분이었다. 사정이 이렇다 보니 예술인이라는 법제도적 지위조차 갖지 못한 문화예술노동자들은 그 어떤 보호도 받지 못하고 있다.

※ 예술인복지법상 예술인

- 문학, 미술(일반), 미술(디자인/공예), 미술(전통미술), 사진, 건축, 음악(일반), 음악(대중 음악), 국악, 무용, 연극, 영화, 연예(방송), 연예(공연), 만화 등 15개 분야에서 창작·실연·기술지원 및 기획의 형태로 예술활동을 증명해야 한다.

- 보다 큰 문제는 예술인 관련 법들이 문화예술노동자들의 노동자성을 박탈하는 기제로 작동한다는 것이다. 광주광역시가 운영하는 광주시립극단 객원단원(작품별 단기고용)들이 노동자의 지위를 인정해달라고 요구했을 때, 광주문예회관 관장은 “객원단원의 노동자 인정 여부는 근로기준법과 예술인복지법 중 어떤 것을 적용하느냐의 문제다. 우리는 예술인복지법을 적용했다” 고 했다. 예술인복지법상 예술인은 근로기준법상 근로자가 아니라고 해석한 것이다. 그리고 최근 뮤지컬 앙상블 배우에 대한 임금체불 건에서 근로복지공단 역시 예술인 고용보험 가입, 예술활동증명 신청, 공연예술출연표준계약서 인용 작성 등 예술인 고용보험법, 예술인복지법, 예술인권리보장법 등을 적용받는 예술인이기 때문에 이들은 노동자가 아니라고 했다. 심각한 것은 예술인 고용보험 적용을 위해 작성하는 문화예술용역계약서가 영화현장에서는 근로계약서 작성을 회피하는 수단이 되고 있다는 점이다. 예술인 고용보험 시행 이후 이 문제를 계속해 제기하고 있는데, 근로복지공단은 영화노동자를 아예 프리랜서 예술인으로 간주하는 것을 해결책으로 내놓았다.

※ 고용보험법 제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례
제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

(3) ‘일하는 사람 기본법’ 에 대한 우려와 반대

- 문화예술노동연대는 ‘2021년 문화예술노동자 요구안’ 에서 플랫폼종사자보호법을 반대한다고 하였으며, 같은 선상에서 ‘2025년 문화예술노동자 대선 요구안’ 에서는 일하는 사람 기본법 제정 시도에 단연코 반대한다고 밝혔다. 이들의 법은 ‘일하는 사람’, ‘보호’, ‘권리’ 와 같은 보편적 단어를 쓰고 있지만, 실제로 특수고용·플랫폼 노동자를 보호한다는 취지에서 끊임없이 시도해왔으나 이 같은 법으로 인해 되레 특수고용·플랫폼 노동자의 노동법 적용이 어려워질 것이라는 현장의 반대로 제정되지 못한 기존 특별법과 같은 맥락에 있다고 판단하기 때문이다.

- 일하는 사람 기본법은 근로자임에도 근로자로 인정되지 않는 노동자들에 대한 오분류 문제 해결을 전제한다. 그래서 위험한 것이다. 2021년 2월 플랫폼종사자보호법을 주제로 한 토론회에 참석한 배달노동자는 이 법이 들어오면 배달노동자는 근로

기준법이 아니라 플랫폼종사자법을 적용받게 될 것이라고 우려했고, 이에 법률가는 근로기준법을 적용받는 배달노동자와 플랫폼종사자법을 적용받는 배달노동자를 구분할 수 있을 것이라 하며 법 제정을 옹호했다. 물론 한편에서는 근로자 오분류 방지를 위한 근로기준법 개정이 이뤄지면 이 문제가 해결될 것으로 보겠지만, 앞서 언급했던 예술인 관련법들이 문화예술노동자의 노동자성을 박탈해가는 과정을 보면 그리 단순하지가 않다.

- 이미 문화예술 현장에서는 예술인 관련법으로 인한 노동자성 부정의 문제를 계속해 제기하고 있으나, 정부는 단 한 번도 적극적인 근로감독을 통해 이 문제를 해결하고자 한 적이 없다. 시도조차 보인 적이 없다. 그러니 이제 일하는 사람 기본법이 제정되면 문화예술노동자들은 예술인 관련법에 이어, 일하는 사람 기본법까지 대응해야 한다. 특히 공연노동자, 방송노동자, 영화노동자들은 근로기준법을 적용받을 것이냐, 일하는 사람 기본법을 적용받을 것이냐는 시비에 걸릴 것이다. 일하는 사람 기본법은 특수고용·플랫폼·프리랜서 보호라는 외피를 쓰고 있지만, 실질은 근로기준법상 근로자가 아닌 이들에 대한 배제와 차별에 다름 아니다.

- 일하는 사람 기본법이 가지는 차별과 배제에 대한 지적뿐 아니라, 그 실효성에 대해서도 의문이다. 일하는 사람 기본법에서 “고용보험·산재보험·건강보험·국민연금 등 사회보장을 받을 권리”를 언급하고 있는데, 근로기준법상 근로자를 기준으로 한 이 각각의 법들을 전면개정할 것이 아니라면, 현장에서는 일하는 사람 기본법을 통한 사회보장은 사실상 실효성은 없을 것이다. 그것은 이미 ‘예술인 산재보험 임의가입’이 보여주고 있다. 그래서 우려가 된다. 문화예술노동연대는 예술인 고용보험법 시행 이후, 예술인 “산재보험 당연가입·전면적용·보험료 사업주 전부부담”을 계속해 요구하고 있는데, 정부는 끊임없이 “임의가입 법제화”로 답해오고 있는 상황에서 일하는 사람 기본법이 어떻게 작동할 것인가에 대한 걱정이 다. 이는 2020년 예술인 고용보험법 환노위 통과 때 가졌던 우려와 비슷하다.

(4) 필요한 것은 집단적 힘을 통한 권리의 보장

- 문화예술노동자들은 당연히 노동자로 인정되어야 한다. 근로자, 노무제공자, 예술인이라는 법적 구분은 없어져야 한다.

- 예외적 법률 적용은 반드시 노동자 간 위계와 배제, 차별을 낳는다. 일하는 사람 기본법 같은 별개의 법을 만들 것이 아니라, 지금의 노동관계법을 고용형태, 노동시간의 길이, 사업장의 규모 등과 상관없이 노동하며 살아가는 모두에게 온전히 적용할 수 있도록 접근하는 게 맞다.

- 궁극적으로는 개별적 근로관계를 넘어 집단적 노사관계를 어떻게 만들 것인가에 대한 정부와 국회의 고민이 필요하다. 너무도 다양하고 파편화되어 일하는 문화예술노동자에게 근로기준법상 근로자를 기준으로 한 법을 적용하여 보호하는 데는 한계가 있을 수밖에 없다. 그렇다면 현장의 문화예술노동자들이 사용자를 대상으로,

사용자단체를 대상으로, 정부와 국회를 상대로 자기 요구를 관철할 수 있도록 이에 대한 구조와 법적 근거를 만드는 것이 어찌 보면 더 실효적이다.

2. 안전하고 건강하게 문화예술 활동을 계속할 권리 보장

- 문화예술 활동을 계속하기 위해서는 적어도 먹고살 수는 있어야 한다.
- 안전하고 건강하게 문화예술 활동을 하기 위해서는 적어도 산재보험은 적용받아야 한다.

(1) 저임금 및 임금체불 문제를 해결해야 한다

● 불안정한 노동 및 저임금 상태

- 14개 분야(문학, 미술, 공예, 사진, 건축, 음악, 국악, 대중음악, 방송연예, 무용, 연극, 영화, 만화, 기타) 예술인을 대상으로 한 문화체육관광부 ‘2024년 예술인 실태조사’에 따르면, ‘전업’ 예술인은 52.5%, ‘겸업’ 예술인은 47.5%로 나타났다.
- 전업 예술인의 고용형태는 ‘일용직/파트타임/시간제’가 30.4%로 가장 높게 나타났다으며, 다음으로 ‘고용원이 없는 자영업자(1인 사업체)’ 26.0%, ‘기간제/계약직/임시직/축타직’ 22.5% 순이었다. 겸업 예술인의 예술활동 직업 고용형태는 ‘일용직/파트타임/시간제’가 36.8%로 가장 높았고, 예술 관련 교육직업은 ‘기간제/계약직/임시직/축타직’ 30.9%, 비예술활동 직업은 ‘일용직/파트타임/시간제’ 27.6%의 비율이 높게 나타났다. 예술인은 전업이든 겸업이든 불안정한 노동상태에 있음을 확인할 수 있다.
- 지난 1년간 개인 수입 중 예술활동을 통한 수입은 평균 1,055만 원에 불과했다. 예술인이 전업이 아닌 겸업으로 예술활동을 하는 이유는 81.7%가 ‘소득 문제’(낮은 소득, 불규칙한 소득) 때문이었다. 예술활동과 관련하여 창작 외 스트레스를 경험한 예술인은 58.3%였는데, 그 요인은 ‘타 분야의 직업에 비해 낮은 보수수준’(67.0%)이 가장 많았으며, 다음으로 ‘고용에 대한 불안감’(35.1%), ‘예술활동을 위한 시간 부족’(31.9%) 순이었다. 낮고 불규칙한 소득 문제의 해결을 위해 겸업을 하다 보니 오롯이 예술활동에 전념할 수 없는 것도 스트레스라는 것이다.

● 문화예술노동자 저임금 문제 해결 방안

- 비정규직은 비핵심 업무와 주변 업무를 하고 있어서 저임금이 당연시된다. 여성은 일·가정 양립 일자리라서, 청소년과 고령자는 생계가 목적이 아닌 사회 경험을 쌓기 위한, 사회적 관계를 유지하기 위한 아르바이트일 뿐이라서, 청년 일자리는 업무의 배움을 위해서라는 이유로 저임금이 정당화된다. 이처럼 임금 차별에 대한 사유는 계속해서 생겨난다. 노동을 개별화하고 특성을 부각하는 방식으로 저임금에

대한 합리적인 이유가 있는 것처럼 포장되는데, 예술인의 저임금도 마찬가지다. 예술인의 특수성, 예술활동의 특성뿐 아니라 본인이 좋아서 선택한 일이라는 이유를 들며 저임금은 당연하다는 식의 논리가 펼쳐지는데, 좋아서 선택한 일이라고 해서 저임금은 정당화될 수는 없다.

- 2024년 특수고용·플랫폼·프리랜서 노동자에게 최저임금 적용 확대를 요구하는 현장 목소리가 높았다. 최저임금위원회 논의 시기 웹툰작가에게도 최저임금을 적용해야 한다는 요구가 있었는데, 이를 확장하여 ‘예술인에게 최저임금 적용, 적정임금 보장’을 위한 논의가 본격화될 필요가 있다. 또한 이미 산업 내 표준보수지침 마련과 보급에 대한 법제도상 단초를 만든 사례도 있고(영화비디오법), 단체교섭을 통해 임금협상을 하고 있는 사례도 있다(전국영화산업노동조합, 한국방송연기자노동조합). 최저임금 적용, 표준보수 마련, 임금 및 단체협약으로 강제 등을 통해 문화예술인으로 계속해 살아가기 위해, 문화예술 활동을 지속하기 위한 방안 마련이 절대 불가능하지 않음을 문화예술 노동조합들이 확인시켜주고 있다.

● 예술인 불공정행위 중 가장 많은 행위는 ‘임금체불’

- 2021년 국감에서 문화예술계 불공정행위 중 ‘수익배분 거부·지연·제한’ 문제가 74%에 달하는 걸로 나타났다. 2022년 국감에서는 2018년부터 예술인신문고에 접수된 불공정행위 중 임금체불 문제가 71.4%에 달했고, 관련 체불액은 25억 8,700만원으로 확인되었다.

- 앞서 예로 들었던 공연스태프 및 앙상블배우 등의 임금체불 문제에서 근로복지공단은 근로자성 인정이 아니라, 예술인권리보장법에 따라 예술인신문고를 통한 임금체불 문제를 해결할 수 있다고 주장하였으나, 그 실효성에 대해서는 예술현장에서 계속 문제를 제기하고 있는 상태다.

- 문화예술노동연대는 ‘2022년 문화예술노동자 요구안’에서 “‘임금채권보장법’으로 문화예술노동자를 보호해주어야 함. 한시적으로 예술인 임금체불에 대해 ‘예술인채권보장제도’로 보완해주고 향후 임금채권보장법에 귀속시켜야 함”을 제시하였다.

(2) 예술인 산재보험 적용 문제를 해결해야 한다

- 현재 예술인들은 산재보험법 제124조(중·소기업 사업주등에 대한 특례)를 통해 산재보험 임의가입을 하고 있는 상태다. 일명 ‘예술인 산재보험’은 본인이 100% 보험료를 부담하는(예술인복지재단에서 보험료 일부를 지원하고 있기는 하다) 임의가입을 말한다. 그리고 겨우 2% 가입률에 불과하다.

※ 문화체육관광부 ‘예술인 실태조사’에서 ‘예술인의 산재보험 가입 비율’

- (2021년) ‘직장에서 가입’이 25.0%, ‘본인이 가입’이 3.5%

- (2024년) ‘직장에서 가입’ 21.5%, ‘한국예술인복지재단을 통해 가입’ 2.0%

- 2022년 2월부터 10월까지 고용노동부, 근로복지공단, 문화체육관광부, 예술인복지재단, 연구자, 예술인사업자단체, 문화예술노동연대가 함께 예술인 산재보험 적용을 위한 노사정 논의(‘예술인 산재보험 포럼’)를 7차례 진행하였으며, 12월 근로복지공단 근로복지연구원에서 「예술인 산재보험 적용방안 연구」 보고서도 제출된 상태다. 때문에 이재명 정부의 의지만 있다면 예술인 산재보험 당연가입 문제는 해결이 가능하다.

- 예술인 산재보험 적용 방향은 “당연가입, 전면적용, 보험료 사업주 전부부담” 이어야 한다.

※ 예술인 산재보험 적용 방향에 대한 설명.

2024년 1월 4일 기자간담회에서 안명희 정책발언에서.

(1) 예술인 고용보험처럼, 산재보험도 ‘당연가입’ 해야 한다!

예술인들은 설치 및 사고성 재해, 촬영 등 출장 중 사고, 과로사, 근골격계 질환 등 산재의 위험성이 높다. 장시간 노동이 만연하고, 한편으로는 정해진 시간 내에 업무를 완수해야 하는 조건에 놓여 있기도 하다. 감정노동, 야간노동, 마감노동 등으로 작업 스트레스가 높은 편이며, 일상적인 고용불안에 시달리고 있다. 그런데도 근로기준법상 근로자가 아니라는 이유로, 산재보험법상 노무제공자의 범위에 포함되지 못해 산재보험을 적용받지 못하고 있다.

그런데도 정부가 이 같은 현실은 도외시한 채 임의가입제도를 활성화하고 확대하는 방식으로 제도를 설계한다면 같은 결과를 낼 게 분명하다. 실효성이 없는, 이름만 있는, 있으나 마나 한 제도를 되풀이하여 만들자고 여태 예술인들이 절박하게 소리쳐온 게 아니다. 예술인은 예술활동을 직업으로 하는 사람이다. 그러니 차별없이, 당연하게, 산재보험법을 적용받아야 한다고 요구하는 것이다.

(2) 모든 예술인에게 ‘전면적용’ 해야 한다!

○ 단계적 적용은 안 된다

몸을 많이 쓰는 무용수 및 연기자, 위험한 장비를 다루는 방송·영화·공연 스태프들에게 산재보험을 우선 적용하고, 작가를 비롯한 창작자들에게는 나중에 적용하자는 얘기가 나온다. 이는 2012년 중소기업사업주 특례방식으로 예술인

에게 산재보험 임의가입을 허용할 당시, 고용노동부가 입법예고 설명자료에서 다수 가입할 것으로 예상하여 지목한 직종과 동일하다. 만약 이렇게 단계적 적용으로 제도를 짜냈다면, 결국 지난 10년간 단 한 발자국도 나아가지 않았음을 보여주는 것이다.

예술활동에 있어 위험의 경중을 따질 수 없다. 사고가 질병보다 더 위험하다고 볼 수 없다는 말이다. 또한 더 위험한 분야, 덜 위험한 분야로 나눌 수도 없다. 창작자가 위험하지 않다는 것은 편견이라는 말이다. 과도한 작업량으로 인해 웹툰작가가 뇌출혈로 사망한 일이 있었다. 문학작가들 역시 작품을 위해 취재를 나가고, 출판사가 주최하는 여러 행사에 참여하게 된다. 방송작가들은 방송 스태프들과 함께 촬영장에 나가기도 한다. 창작이 오로지 ‘안전한’ 책상 앞에서만 이뤄질 것이라 보는 건, 창작자의 예술 환경을 제대로 들여다보지 않아서다.

2022년 근로복지공단 <예술인 산재보험 적용방안 연구>에 따르면, “특히 예술인들은 전반적으로 예술 활동으로 인한 정신적 부담과 스트레스 수준이 높아 정신 질병에 노출될 위험이 크다” 고 했다. “사고 경험이 낮았던 문학이나 만화에서 직업 관련 질병 경험의 비율이 높게 나타” 났으며, “정신질환의 비율도 높았는데 특히 만화에서는 61.3%에 달했다” 고 했다. 그런데도 “예술인 산재보험의 초점을 사고에 대한 보장에 맞추므로써 제도 운영의 명확성과 예측가능성을 높이고 도입의 현실성을 높일지, 혹은 사고와 질병을 모두 아우르는 방안으로 추진함으로써 제도 설계의 난이도와 운영의 불확실성을 감내할지에 대한 논의가 필요하다” 고 마무리 지었다. 만약 사고에 초점을 맞춘다면, 문학작가들이나 만화작가들은 우선 배제될 것이다.

○ ‘문화예술산업 종사자’ 모두에게 차별없이 적용해야 한다

산재보험은 ‘예술활동증명 예술인’ 만을 적용 대상으로 해서 안 된다. 예술인으로 증명받지 못한다고 해서 예술인이 아닌 게 아니기 때문이다. 그런데도 고용보험 적용에 있어서든, 산재보험 관련 연구에 있어서든, 정부는 예술인을 예술활동증명이라는 틀 안에 끼워넣기를 포기하지 않는다.

이미 고용보험은 예술활동증명 예술인만 가입하지 않는다. 일례로 출판분야 종사자들은 예술인복지법상 예술인이 아닌데도 예술인 고용보험 가입 대상이다. 또한 <예술인 산재보험 적용 방안 연구> 에서 예술인 고용보험 적용 대상이 확대되고 있다며 언급한 이들(방송 보도국 작가, 게임산업 관련 용역 계약자들, 유튜버, 인플루언서, 프리뷰어 등)은 모두 문화예술산업의 범위 안에 들어와 있다. 그렇다면 예술인 산재보험의 적용 대상을 ‘문화예술산업 종사자’ 로 하면 된다.

○ ‘계약의 형식과 관계없이’ 적용해야 한다

문화예술용역계약이든 저작권계약이든 기타 형식의 계약이든 관계없이 예술인이라면 모두가 산재보험을 적용받아야 한다. 1%의 웹툰작가라고 할지라도 플랫폼이 정한 기간 내에 작품을 완성해야 한다. 엄청난 노동강도로 인한 산재의 위험이 있다. 문학작가들은 출판사가 주최하는 여러 행사에 참여해야 한다. 언제든 책상 밖을 벗어난 위험이 존재한다. 그런데도 문화예술용역계약을 하지 않았다는 이유로 산재보험에서 배제한다는 것은 마땅치 않다.

(3) 사업주가 산재보험료 전부를 부담해야 한다!

산재의 책임은 사업주에게 있다. 실질 사용자가 산재보험에 가입해야 하며, 산재보험료 전부를 부담해야 한다!

○ 실질적 사용자가 산재보험에 가입해야 한다

예술인 계약 관행에서 대표적인 문제점으로 지적되는 것이 바로 ‘팀 단위 계약’이다. 팀장이 원청이나 하청과 업무 전체를 모두 포괄하여 계약하는 것인데, 영화나 방송 현장에서는 이 같은 턴키 계약을 근절하고 개별 근로계약을 맺기 위해 오래 싸워왔다. 영화의 경우 감독급 스태프도 법원에서 근로자성을 인정받았는데, 당시 노동조합에서는 감독급 스태프에게 책임을 전가하는 도급계약은 중단되어야 하며 제작사는 사용자로서의 책임을 다해야 한다고 강조했다.

그런데도 문화예술용역계약에서 팀 단위 계약이 25%를 차지하고 있다며 “산재보험 도입 시 팀 계약에 대한 별도의 운영 방안을 고려하는 것이 필요하다(예술인 산재보험 적용방안 연구)”고 하는 것은 우려스럽다. 얼핏 현 상태를 고려하여 제도를 맞춤 설계하자는 것으로 읽히지만, 이는 잘못된 관행을 제도로 정당화하는 결과를 낳게 될 것이다. 만약 예술인 산재보험 적용을 위해 팀 단위 계약에 대한 별도의 제도를 마련한다면, 이는 현장에서 발생하는 모든 사고에 대한 책임을 팀장에게 지우게 될 것이다. 팀 단위 계약의 관행에 대해 예술 현장에서 하루이틀 문제제기한 게 아니다. 이 문제적 행태를 제도로써 인정하자는 것을 받아들일 수는 없다.

또한 방송 분야 문체부 표준계약서(방송프로그램 제작스태프 근로/하도급/업무위탁 표준계약서)는 계약의 형식과는 상관없이 방송사 또는 제작사에 스태프에 대한 안전 배려 의무를 부과하고 있다. 실질 사용자에게 책임을 부과하고 있는 것이다. 이처럼 산재보험의 가입 및 보험료 납부 책임은 계약서상의 당사자가 아닌, 원청 및 실질적 사용자에게 있음이 마땅하다. 특히나 ‘지원’이라는 이름으로 행해지는 공공 영역의 사업에 있어 실질적 사용자는 정부 및 지자체임

을 확인해야 한다. 정부 및 지자체 역시도 예술인 산재 책임에서 비껴갈 수 없다.

○ 산재의 책임이 있는 진짜 사용자가 산재보험료 전부를 부담해야 한다
근로기준법상 근로자의 경우 산재보험료는 사업주가 100%를 부담한다. 이에 반해 특수고용·플랫폼노동자는 사업주와 노무제공자가 절반씩 부담하고 있다. 현재 예술인 산재보험이라고 말해지는 중소기업사업주의 경우 본인이 전부를 부담한다.

예술활동의 환경은 예술인의 건강에 영향을 미친다. 결국 누가 예술활동의 환경을 결정 짓고 있느냐의 문제이다. 그리고 결정권을 가진 자가 산재보험료를 전부 부담하는 게 맞다.

예를 들어, 예술노동의 특징 중 하나가 ‘마감노동’이다. 정해진 시간 내에 일을 완수해야 한다는 것이다. 영화의 경우, 2019 안전보건 실태조사에서 응답자의 88.5%가 작업 스트레스로 인한 우울, 두려움, 수면 부족, 두통 등을 경험했다고 답했는데, 이는 업무수행의 기한준수 요구 및 업무처리 시간에서 비롯된 것이라 한다. 웹툰·웹소설 작가의 경우, 플랫폼이 요구하는 분량과 연재주기를 맞추기 위해 강도 높은 노동과 불안감으로 건강을 유지하기 힘들다고 호소한다. 출판 작가, 편집자, 디자이너, 일러스트레이터 등도 마찬가지로 출판사가 정한 기한 내 일의 완성을 위해 야간노동을 피할 수 없다.

그러니 예술활동의 환경을 결정하는, 예술인의 활동으로 인해 이윤을 얻는 제작사, 방송사, 출판사, 플랫폼, 정부기관 등이 예술인 산재의 책임을 지며 보험료를 전부 부담하는 게 맞다.

3. 노정 교섭구조 마련의 필요성

- 문화예술인은 자신의 노동으로 살아가지만, 이는 곧 타인의 사업을 위한 것이기도 하다. 계약의 상대방이 있고, 실제 계약상대방은 문화예술인의 노동에 지배력을 갖는다. 그렇기에 사용자를 찾기 어렵다고 하여 사용자가 없다고 단정 지어서는 안 된다.

- 문화예술인의 권리를 보장하기 위해서는 법상 노동자의 범위가 확대되어야 하고, 사용자의 범위도 확대되어야 한다. 교섭은 다양한 방식으로 이뤄져야 한다. 단위 사업장 교섭을 넘어 산업 내 노동의 기준을 마련하기 위한 초기업교섭이 확대되어야 한다. 이를 위해 정부와 국회는 산별교섭의 활성화를 위해 노력해야 하며, 지금 당장 ‘온전한’ 노조법 2.3조 개정을 하여야 한다.

※ 노동조합 및 노동관계조정법

제30조(교섭등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

- 시급한 것은 문화예술노동자 전체의 절실한 요구와 함께 현장증언에서도 확인하
다시피 각각의 문화예술 현장에서 다양한 문제를 제기하고 있는 만큼, 이를 모두
담아 논의하고 협의하여 합의에까지 이를 수 있는 노정 교섭 테이블이 마련되어야
한다.

- 2020년 더불어민주당 을지로위원회는 문화예술계 불공정문제 해소와 종사자 처우 개선을 위해 관계부처(문체부, 고용부, 공정위, 방통위) 합동으로 서면계약 체결 문화 확산 및 표준계약서 활성화 관련 대책 마련을 위한 당·정, 현장이 함께 참여하는 특별전담반(TF)을 구성·운영 추진한 바가 있다. 이처럼 각 문화예술 현장의 노동조합과 함께 문화예술노동자의 노동환경 개선을 위해 정부 및 국회와의 논의 구조를 만드는 것이 무엇보다 절박하다.

※ 각 문화예술산업 내 노동조합

- 대표적으로 출판산업(전국언론노동조합 서울경기지역출판지부, 작가노조 준비위원회), 만화산업(웹툰작가노동조합, 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회), 음악산업(뮤지션유니온), 게임산업(화성식품노조 산하 기업별 노조들), 방송산업 및 영화산업(공공운수노조 방송스태프지부, 언론노조 방송작가지부, 전국보조출연자노동조합, 한국방송연기자노동조합, 한국영화배우조합, 전국영화산업노동조합), 공연산업(공공운수노조 산하 기업별 노조들, 공연예술인노동조합) 등이다.

- 다만 여타의 산업에서는 산별노조들이 있으나 문화예술 산별노조는 없는 상황이다. 문화예술노동연대가 문화예술 산별 노동조합의 설립을 목적하고 있다.

- 문화예술노동연대는 문화예술분야 노동조합 및 예술노동단체 들의 연대체로 현재 ‘게임개발자연대, 공연예술인노동조합, 뮤지션유니온, 웹툰작가노동조합, 작가노조 준비위원회, 전국보조출연자노동조합, 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부, 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회, 전국영화산업노동조합, 전국학교비정규직노동조합 예술강사분과, 한국영화배우조합’ 등 11개 현장단위가 함께하고 있다.

※ **“2025년 문화예술노동자 대선 요구안”**
2025년 5월 23일 문화예술노동연대 발표.

0. 차별과 배제 없는 문화예술노동자 노동권 보장

방송, 영화, 출판, 공연, 음악, 만화, 게임 등 문화예술산업에서 일하는 문화예술노동자들은 특수고용, 플랫폼, 프리랜서로 분류되어 노동자로 인정되지 않고 있다. 일하는 방식이 기존 임금노동자와 다르다는 이유로 노동자성이 부정되는 법제도 하에서 문화예술노동자들은 예술활동 또한 노동임을, 예술인 역시 노동자임을 증명하기 위해 애써왔다.

그러나 자본의 지배력이 커지고 불안정노동이 더더욱 확산되는 지금, 불안정성을 내재하고 있는 문화예술노동자들이 최소한의 사회적 보호를 위해 계속하여 근로자임을 입증하거나, 근로자도 노무제공자도 아닌 예외적 존재로라도 법제도의 적용을 요구하는 것이 유일한 투쟁 방향인지는 검토해볼 필요가 있다. 근로자를 기준으로 짜인 지금의 법제도에 문화예술노동자들을 끼워맞추기란 불가능에 가까우며, 특히나 현재의 법제도가 불변의 법칙도 아니기 때문이다.

무엇보다 비정규직, 특수고용, 플랫폼, 프리랜서 등 고용형태로만 범위 지어지지 않는 새로운 노동형태는 자본의 필요에 따라 끊임없이 등장할 것이다. 근로자로 입증되지 않는, 사용종속관계로는 설명되지 않는 불안정노동자들은 계속해서 확대될 것이다. 이 때문에 설령 근로자 판단 기준을 현실화하고, 근로자인지 아닌지를 잘 분류해낸다 하더라도 배제되고 차별받는 노동자들은 여전할 것이다. 그래서 지금의 법제도에 갇히지 않는 요구, 지금의 법제도를 뛰어넘는 투쟁은 단지 선언에 불과한 것이 아니라 무엇보다 절박한 과제이다.

그렇기에 문화예술노동자들은 근로자를 기준으로 하는 틀 자체를 깨고, 노동을 어떻게 해석할 것인지, 노동자의 임금은 어떻게 결정되어야 하는지, 노동자의 시간은 어떻게 규정지어져야 하는지, 불안정노동자들의 권리를 위해 지금의 법제도는 어떻게 다시 쓰여야 하는지, 일하는 모두의 존엄과 평등을 위해 우리의 투쟁은 어떠한 방향으로 나아가야 하는지를 논의하고자 한다. 투쟁을 조직하고자 한다.

이미 문화예술노동자들은 노동조합을 결성해 현장의 집단적 힘을 조직해 예술인뿐 아니라 불안정노동자 전체의 노동권을 확장하는 방향으로 투쟁해왔다. 문화예술노동자의 투쟁은 우리 사회 모든 불안정노동자의 투쟁임을 확인하며, 2025년 문화예술노동연대의 대선 및 새정부 요구는 다음과 같다.

1. 예술인 노동자성 인정

▲ 근로기준법 전면적용

- ▲ 사용자 책임 회피하는 사용자 강력 처벌
- ▲ ‘일하는 사람 기본법’ 제정 반대
- ▲ 예술인 관련법 왜곡 적용 반대

문화예술노동자들은 문화예술산업에 종사한다는 이유로 노동자성이 부정되기 일쑤다. 이 때문에 사용종속관계를 밝히며 근로자임을 입증하여 최소한의 보호를 받고자 피할 수밖에 없다. 그러나 이는 법적 소송을 전제하기에 여전히 한계가 있다. 실제 무늬만 프리랜서, 가짜 3.3이라는 것의 증명은 제기한 당사자를 넘어서기도 어렵다. 때문에 ‘위장된 프리랜서’의 근로자성 판단에 우선하는 것은 노동자임에도 노동자임을 부정하는 사용자에게 대해 책임을 묻고 처벌하는 일임을 강조한다.

앞서 문재인 정부는 플랫폼 종사자에 대한 보호법을 제정하겠다고 하였다. 이는 노동자에 대한 구별 짓기를 통해 보편적 권리 박탈, 차별을 노골적으로 드러내는 정책에 불과했기에 문화예술노동연대는 ‘2021년 문화예술노동자 요구안’에서 “플랫폼종사자보호법을 비롯한 모든 특별법을 반대한다. 보호라는 이름 아래 기획되는 반쪽짜리 법제도를 거부한다”고 밝힌 바 있다. 그리고 2025년, 재현되는 더불어민주당 이재명 후보의 ‘일하는 사람 기본법’ 제정 시도에 단연코 반대한다. 문화예술노동연대는 문화예술노동자를 포함한 모든 불안정노동자의 보편적 권리 확장을 요구한다. 별개의 법 적용이 아닌, 모든 노동자에게 차별 없이 근로기준법의 전면적용이어야 한다.

예술인복지법, 예술인권리보장법, 예술인 고용보험법은 예술인의 복지와 직업적 권리 보장, 최소한의 사회안전망을 위해 만들어진 법이다. 그러나 직장 내 괴롭힘, 임금 체불 등의 문제 해결을 위해 문화예술노동자들이 제기한 경우 예술인 관련법을 적용받는 이유로 근로자가 아니라는 주장이 정부기관을 중심으로 확대되고 있다. 예술인복지법상 예술인과 근로기준법상 근로자가 배치되는 것이 아니다. 예술인 고용보험은 예술인의 사회안전망 확대를 위해 만들어진 것이지만 이미 4대보험을 적용받고 있는 영화노동자들의 노동자성을 박탈하는 근거로 작동되어서는 안 된다.

이처럼 특수고용·플랫폼·프리랜서라는 고용형태, 예술인이라는 직업적 존재에 대한 예외적 보호라는 것의 한계는 명확하다. 이 한계는 예술인의 노동자성을 박탈하는 이유가 된다는 점에서 너무도 위험하다.

2. 예술인 노조할 권리 보장

- ▲ 노조법 2·3조 개정
- ▲ 노동자, 사용자의 범위 확대

- ▲ 원청 사용자성, 정부 사용자성, 공공 사용자성 인정
- ▲ 산별·초기업 교섭, 정부 교섭 보장

이미 많은 분야의 문화예술노동자들은 노동조합을 결성하고 활동해오고 있다. 단체교섭을 통해 단체협약을 맺고 현장의 노동조건을 개선해오고 있기도 하다. 그런데도 여전히 특수고용·플랫폼·프리랜서라는 고용형태를 이유로, 예술인이라는 이유로 노동자성이 부정당하고 있다. 노동조합을 조직하고 가입하고 투쟁하는 모든 예술인은 노동자이다. 노동자에 대한 법적 정의는 다시 쓰여야 한다.

문화예술노동자의 계약 상대방은 사용자로서 문화예술노동자의 노동에 대한 사용자 책임을 져야 한다. 그리고 그 범위는 형식상 계약 상대방을 넘어 실제 문화예술노동자의 노동에 대해 지배력을 갖는 자가 사용자이다. 문화예술분야는 절반 가까이 팀단위 계약을 하고 있으며, 문화예술산업은 다단계 하도급 구조로 이뤄져 있다. 또한 OTT와 같은 새로운 사용자의 등장, 무엇보다 공공의 필요에 의해 정부나 지자체 등의 문화예술사업이 많은 만큼 정부를 사용자로 인정해야 하는 등 사용자에 대한 법적 정의 역시 확대되어야 한다.

이렇게 노동자 정의의 확대, 사용자 정의의 확대뿐 아니라, 다양한 형식의 단체교섭을 통해 문화예술노동자들의 노동권 확장이 실질화될 수 있도록 법적 근거가 마련되어야 한다. 예술현장은 이른바 ‘관행’으로 작동된다. 관행은 정부 및 사용자의 이익을 기반으로 일방적으로 형성된 것이다. 이에 문화예술노동자들은 정부를 상대로, 사용자단체를 상대로 교섭할 수 있어야 한다. 그래야만 문화예술노동자의 권리를 기반으로 현장의 노동조건은 개선될 수 있다.

문화예술노동자들이 안전하고 건강하게 예술활동을 계속할 수 있기 위한 요구는 다양하다. 문화예술생태계를 위한 요구가 곧 문화예술노동자들의 생존권과 예술활동을 위한 요구가 된다. 그렇기에 문화예술노동자들의 투쟁요구, 교섭요구에 범위가 한정되어서는 안 된다. 문화예술노동자들의 온전한 노동3권 보장을 위해 노조법의 개정은 반드시 이뤄져야 한다.

3. 예술활동 가능한 임금 보장

- ▲ 적정임금, 최저임금 보장
- ▲ 임금 체불 금지
- ▲ 임금체계 합의를 위한 노사, 노정 교섭테이블 마련

예술인의 가난과 고통은 예술인의 숙명이 아니라, 시민으로서 국민으로서 노동자로서 마땅히 보장받아야 할 권리를 박탈당한 결과이다. 문화예술노동자 또한

임금으로 살아간다. 당연하게도 이 임금은 문화예술노동자가 생활 가능한 수준이어야 하며, 예술활동을 계속할 수 있을 정도여야 한다.

헌법은 “모든 국민은 근로의 권리를 가지며, 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다(제32조)” 고 했다. 대한민국 헌법의 기초가 된 세계인권선언은 “노동을 하는 모든 사람에게는 자신과 가족에게 인간의 존엄한 존재 가치를 보장하고, 필요한 경우에 여타의 사회적 보호 수단에 의해 보완되는 적절하고 알맞은 보수를 요구할 권리가 있다(제23조)” 고 했다. 이에 근거하여 문화예술노동자 역시 최저임금의 보장, 적정임금의 보장을 받아야 한다.

문화예술노동자들은 상시적 임금 체불 상태에 놓여 있다. 준비시간, 연습시간, 대기시간 등은 노동시간으로 인정되지 않아 무임금으로 일할 수밖에 없다. 작업비 및 인세 등의 지급 시기가 명시되지 않아 임금을 언제 받을 수 있을지도 알 수 없다. 방송스태프들은 프로그램이 결방되면 일했으나 임금을 받지 못한다. 영화스태프, 공연스태프는 임금 체불 문제 해결을 위해 근로자임을 입증해야만 임금채권보장법을 적용받을 수 있었다. 이렇기에 최저임금의 보장, 적정임금의 보장만큼 임금 체불 금지는 문화예술노동자에게는 절실한 요구이다.

이처럼 예술활동에 대한 정당한 보상을 위해서는 문화예술노동자는 자신의 노동조건에 개입하고 자신에게 유리한 방식으로 임금 기준을 설정할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 임금 구성 항목, 임금 지급 방식, 임금 결정 기준 등이 포함된 임금체계의 합의를 위한 노사 교섭, 노정 교섭이 이뤄져야 한다. 이를 위한 법제도화가 반드시 필요하다.

4. 예술인 4대보험 전면적용

- ▲ 제대로 된 예술인 고용보험 적용
- ▲ 산재보험 당연가입, 전면적용, 보험료 사업주 전부부담
- ▲ 차별 없는 건강보험, 국민연금 적용
- ▲ 예술인 사회안전망에 대한 사업주, 정부의 사용자 책임 회피 금지

2020년 5월, 20대 국회 환경노동위원회에서 예술인에게 특례로 고용보험을 적용한다는 고용보험법 개정안이 통과될 때부터 문화예술노동연대는 이는 정부가 말하는 전국민고용보험의 취지에 절대 부합하지 않는다는 비판을 해왔다. 그리고 당시의 우려는 현실로 드러났다. 2020년 12월 시행된 예술인 고용보험법은 고용보험 적용대상 예술인과 예술분야를 선별적으로 지정함으로써 수많은 문화예술노동자를 배제하고 있으며, 소득합산의 경우 희망하여 신청했을 시에만 적

용한다는 점 등의 실효적 적용을 위한 세부기준에 대한 과제가 여전히 남아있다. 이에 문화예술노동연대는 예술인 고용보험법이 시행되었다고 해서 제대로 된 예술인 고용보험 적용 요구 투쟁이 끝난 것은 아니라는 점을 다시 한번 확인한다.

2012년 11월, 예술인복지법 제정 및 산재보험법 개정으로 예술인도 산재보험에 가입할 수 있게 되었다. 그러나 이는 예술인 고용보험과 같은 당연가입이 아니라, 중소기업사업주 특례 형태로 원하는 예술인만 신청하여 가입하는 임의가입 방식이다. 이에 문화예술노동연대는 2021년부터 산재보험 당연가입, 전면적용, 보험료 사업주 전부부담이라는 요구를 밝히며, 2022년 예술인 산재보험 적용을 위해 고용노동부·근로복지공단·사업주단체 등과 노사정 포럼까지 진행하였다. 그런데도 여전히 진전이 없는 상황이다. 정부는 되레 ‘임의가입 법제화’를 운운하며 현장을 기만하고 있다. 2025년 새정부는 더 이상 늦추지 말고 반드시 문화예술노동자에게 산재보험을 적용해야 한다.

문화예술노동자들은 대개 불안정노동자들임에도 건강보험과 국민연금에 대해 오롯이 개인이 부담하고 있는 실정이다. 질병이나 부상으로 인한 고액의 진료비 부담을 방지하고, 노령 등으로 소득활동이 중단되었을 때에도 기본 생활을 유지할 수 있도록 하는 사회보장제도가 문화예술노동자들에게도 절실한 만큼 차별 없이 적용되어야 할 것이다.

문화예술노동자들의 예술활동으로 이윤을 얻는 사업주와 공공의 필요에 의해 문화예술노동자의 노동력을 제공받는 정부는 사용자로서 문화예술노동자의 사회안전망에 대한 책임을 회피해서는 안 된다. 예술인복지재단을 통한 보험료 일부 지원은 시혜에 불과하다. 문화예술노동자의 노동에 대한 책임을 사업주와 정부는 당연히 져야 한다.

5. 안전하고 건강한 예술활동 보장

- ▲ 직장 내 괴롭힘 인정
- ▲ 산업안전보건법, 중대재해처벌법 적용
- ▲ 상병수당, 유급병가 제도화

예술인들의 죽음에 정부도 사용자도 책임지지 않고 있다. 고용형태와 조직문화에서 비롯된 문화예술노동자의 안타까운 죽음에도 근로자 입증이 우선되어야 하는 실정이다. 사상검증과 블랙리스트 작성, 업무 배제를 비롯해 단체행동에 대한 불이익 처분으로 인한 예술인들의 고통을 개인의 책임으로 전가하고 있다. 사회안전망의 부재, 안전시설의 미비, 불공정한 계약, 과로, 직장 내 괴롭힘 등으로 인해 산재사망은 계속되고 있으나 문화예술노동자들은 그 어떤 사회적

위험에도 보호받지 못한다.

이는 문화예술산업이 덩치를 키워나갈 때, 문화예술노동자들은 불안정한 고용 형태, 외주화와 다단계 하도급 구조하에서 안전하게 일할 권리를 박탈당했고, 무엇보다 기업, 정부, 지자체, 공공기관 모두가 문화예술노동자들의 산재사망사고에 대해 책임을 회피하기 때문이다. 그러니 이제 문화예술노동자의 안전을 위해 배제와 차별 없는 법 적용과 개정이 있어야 할 것이다.

문화예술노동자들은 일을 하다가 다치거나 아파도 산재보험을 적용받지 못하기 때문에 치료비나 생계비를 보장받지 못한다. 게다가 일하지 않으면 먹고살 수 없어서 아파도 계속해 일해야만 한다. 그래서 문화예술노동자들의 가난은 가속화된다. 현재 사회적으로 ‘아프면 쉴 권리’에 대한 제도화 논의가 진행되고 있다. 문화예술노동자들 역시 아프면 쉴 수 있도록 유급으로 병가를 사용하고, 쉬는 동안 소득 보전이 가능하기를 요구한다. 문화예술노동자에게 아프면 쉴 권리를 보장해야만 안전하고 건강한 예술환경을 조성할 수 있을 것이다.

6. 창작자의 권리 보장

- ▲ 저작권법 전면개정 및 저작자권리보장법 제정
- ▲ AI 학습을 통한 저작권 침해에 대한 규제 방안 마련
- ▲ 산업실태를 파악할 수 있는 시스템 정비와 노동조합의 개입 구조 마련

창작자는 자신의 창작물에 대해 마땅히 권리를 가진다. 그런데도 창작자의 권리보다 창작물에 대한 유통자와 이용자의 권리가 우선시되고 있는 것이 현실이다. 헌법 제22조는 “모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가지며, 저작자·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다”고 했다. 이에 따라 현행 저작권법은 저작자의 권리 보호를 우선으로 전면 개정되어야 한다. 필요하다면 ‘저작자권리보장법(가칭)’ 제정을 통해 창작자의 권리 보호를 꾀할 수 있다.

공동의 작업으로 만들어진 창작물에 대해 기여한 모든 문화예술노동자의 권리는 빠짐없이 보장되어야 한다. 고용 및 용역계약 여부, 저작물의 양도 여부와 무관하게 저작자의 권리가 우선 인정되어야 한다. AI 학습을 이용한 저작자 권리 침해가 확산되고 돈벌이를 위해 타인의 저작권을 남용하는 현실에 대한 법제도의 정비 역시 시급하다.

창작자의 노동의 결과가 유통되는 시스템에 대한 정비가 필요하다. 창작자는 자신의 창작물이 어디서 어떻게 이용되고 판매되는지 실시간 확인할 수 있어야 한다. 이는 문화예술노동자에게는 곧 창작에 대한 보상이자 생계를 유지하고 예술 활동을 지속할 수 있는 임금이기 때문이다. 각 산업실태를 파악할 수 있

는 시스템이 마련되어야 하고, 여기에는 반드시 노동조합의 개입이 전제되어야 한다.

프리랜서 노동의 성격과 쟁점



장 귀 연
노동권연구소 소장

프리랜서 노동의 성격과 쟁점

1. 프리랜서의 정의

‘프리랜서(freelancer)’라는 단어를 사전에서 찾아보면, “일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람”이라고 나와 있다. 어원을 보면 서양 중세 시기 전투가 있는 곳을 찾아 떠돌아다니면서 그때그때 보수를 받고 싸웠던 ‘창잡이 용병’에서 유래했다고 한다.

굳이 사전을 찾을 것도 없이 프리랜서란 말은 일상 생활에서 자주 쓰는 단어이다. 프리랜서의 이미지를 떠올려 보자. 직장인처럼 회사에 매여 있는 것이 아니라 자유롭게 일하는 사람이다. 혼자 알아서 자기가 일하고 싶은 시간에 원하는 방식대로 일한다. 덜 낭만적으로 생각한다면, 자유롭기는 하지만 대신 일거리가 고정적으로 있는 게 아니라서 수입이 불안정할 것이라는 점을 떠올리기도 할 것이다. 그래도 자기 노력과 능력에 따라 대가를 가져가기 때문에 큰 돈을 벌 수도 있을 것이라고 생각한다.

이렇게 흔히 쓰는 말임에도 불구하고, 막상 프리랜서라는 단어를 정의하려고 하면 그리 간단하지가 않다. 실제로 명확하게 단어를 정의해서 사용하는 법률이나 통계에서는 프리랜서라는 용어가 존재하지 않는다. 한국에서 가장 대표적인 노동통계인 경제활동인구조사의 분류를 보면, 노동자의 종사상 지위를 임금근로자와 자영업자(또는 비임금근로자)로만 나누고 있다. 이 통계상 분류가 자의적인 것은 아니다. 모든 공식적인 법 체계가 고용관계에 있는 임금노동자와 자영업을 하는 비임금노동자를 나누고 있기 때문이다. 예를 들어 근로기준법은 고용관계를 맺은 임금노동자에게만 적용된다. 세금에서도 임금노동자에게는 근로소득세가 부과되고, 자영업자는 사업소득세를 내게 된다. 사회보험도 납부 방식과 의무가입 요건이 다르다.

프리랜서는 둘 중에 어디에 속할까. 사전에서 정의한바 프리랜서는 “일정한 소속이 없”는 노동자이다. 일상적인 용법을 생각하면 노동자가 일정한 소속이 있다는 것은 보통 어떤 회사에 취직해 다닌다는 뜻이며, 이처럼 취직을 하면서 근로계약을 맺은 사람이 임금노동자이다. 프리랜서는 그것이 아닌 경우이므로 분류상 자영업자에 속한다. 사실, 위에서 말한 것처럼 우리가 프리랜서라고 하면 일반적으로 생각하는 이미지, 즉 자유롭게 일하고 자기 능력과 노력에 따라 소득을 얻는다는 특징이 바로 자영노동자를 규정하는 특성이다. 이처럼 프리랜서는 자영업자에 속하지만, 모든 자영업자가 프리랜서는 아니다.

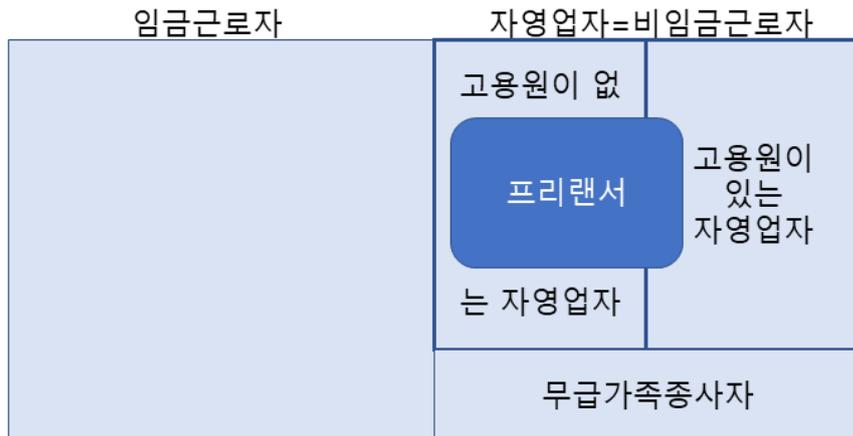
노동통계상의 분류에 따르면, 자영업자의 종사상 지위는 다시 ‘다른 사람을 고용하는 자영업자’(예전 분류로는 고용주)와 ‘다른 사람을 고용하지 않는 자영업자’, 그리고 ‘무급가족종사자’로 나뉜다. 프리랜서는 일을 하고 보수를 받으므로, 가족 사업체에서 일하면서 따로 보수를 받지 않는 무급가족종사자는 아니다. 다른 사람을 고용하는 사람도 스스로를 프리랜서라고 생각할 수 있고 실제로 프리랜서로 일하면서 일시적으로 다른 사람을 고용하는 경우도 없지 않다(특히 팀작업에서). 하지만 일반적으로 프리랜서라면, 사업체를 차려 직원을 고용하는 ‘사장님’보다 혼자 일하는 사람을 떠올리게 된다. 따라서 프리랜서는 대체로 ‘다른 사람을 고용하지 않는 자영업자’에 속한다고 말할 수 있을 것이다.

그런데 다른 사람을 고용하지 않는 자영업자라고 해도, 또 이들이 모두 프리랜서라고 할 수 있는 것도 아니다. 예를 들어 혼자 작은 분식점이나 옷가게를 운영하는 사람을 우리는

보통 자영업자라고 하지만 프리랜서라고는 부르지 않는다. 하지만 이렇게 혼자 가게를 운영하는 소상공인과 통상적인 어법에서의 프리랜서를 통계상에서는 더이상 구별하지 않는다. 따라서 프리랜서는 노동통계의 분류에서 찾아낼 수가 없다.

노동통계상에서 프리랜서의 위치를 나타낸 것이 <그림 1>이다. 주로 고용원이 없는 자영업자에 속하지만 때때로 필요에 따라 다른 사람을 일시적으로 고용해서 쓰는 경우가 없지는 않기 때문에 <그림 1>과 같이 나타내었다.

<그림 1> 노동통계상 분류에서 프리랜서의 위치



이렇게 프리랜서는 자영업자로 분류되지만, 실상을 보면 프리랜서는 임금노동자적 속성도 사실 가지고 있다. 세상 모든 일이 그렇듯이 임금노동자와 자영업자의 이분법도 명확하게 선을 그을 수 있는 것이 아니다. 어떻게 보면 프리랜서는 자영업자와 임금노동자의 경계에 위치해 있다고도 할 수 있다.

<그림 2> 프리랜서의 경계적 위치



일단 종사상 지위라는 것을 쉽게 이해하기 위해서 학원 강사의 예를 들어보자. 혼자서 학원을 차려 학생들을 모아 가르치면 자영업자다. 학원에 학생들이 많이 몰려서 혼자 하기 버거워 다른 강사를 고용해 수업을 나눠 맡는다면, 다른 사람을 고용하는 자영업자가 된다. 만약 스스로는 수업을 하지 않고 강사들과 관리자를 고용해 자신은 딱히 학원에 나가 일하지 않아도 각종 비용을 지불하고 남는 수익을 가져갈 수 있다면, 이 사람은 더 이상 노동자가 아니라 자본가이다.

그런데 학생을 가르칠 수는 있지만 직접 학원을 차릴 자본은 없다고 생각해보자. 학생 집에 찾아가는 방문과외를 할 수도 있다. 이 사람은 자영으로 일하는 노동자이며, 흔히 이런

경우를 프리랜서라고 얘기한다. 그러나 혼자서 방문과외를 하기에는 인맥이 없고 선전을 하기도 어려워 학원에서 강사로 일하는 경우가 더 많을 것이다. 학원에서는 보통 강사가 가르치는 학생 수가 많아지면 보수를 더 많이 준다. 이때 이 학원 강사는 임금노동자로 분류될 수도 있고 자영업자(프리랜서)로 분류될 수도 있다. 일하는 방식은 같아도 계약 형식을 어떻게 하느냐에 따라 통계상의 위치가 달라지는 것이다.

학원과 근로계약을 맺으면 학원에 고용된 임금노동자이다. 잘 가르쳐서 강사의 인기가 높아져 학생수가 많아질수록 더 많은 보수를 받게 되는 것은 임금의 성과급이라고 보면 된다. 그런데 다른 한편, 학원과 근로계약을 맺는 게 아니라 프리랜서로서 계약을 할 수도 있다. 물론 방문과외와는 달리 학생들이 내는 수업료를 직접 받는 게 아니라 학원에서 보수를 받는다. 하지만 이 보수를 임금이 아니라고 해석할 수도 있다. 내 노동으로 인한 수익을 내가 가져가되, 학원에는 강의실을 제공하고 선전을 하고 관리를 하는 몫을 사업자간 계약을 통해 떼어주는 것이라고 간주하는 것도 가능하다. 말하자면 동일하게 일하고 동일하게 보수를 받아도 어떤 계약을 맺느냐에 따라 임금노동자가 될 수도 있고 프리랜서로 간주될 수도 있는 것이다.

이렇듯 계약 형식에 따라 임금노동자가 될 수도 있고 자영업자인 프리랜서가 될 수도 있는 것은, 프리랜서가 자영업자로 분류되지만 임금노동자와 비슷한 속성도 갖고 있기 때문이다. 프리랜서가 임금노동자와 비슷한 부분은 자기 사업을 독자적으로 운영하는 것이 아니라 다른 사람이나 업체가 필요로 하는 노동을 하여 돈을 번다는 점이다. 학원을 직접 차려 운영하는 사람을 자영업자라고 하지만 프리랜서라고는 부르지 않는 반면, 학원을 차리지 않고 방문과외를 하거나 학원에서 사업자간 계약을 맺어 일하는 강사는 프리랜서라고 하는 것을 생각해보면, 일상적으로 쓰이는 어법상 프리랜서가 자영업자와 다른 점을 쉽게 이해할 수 있을 것이다.

즉 프리랜서란, 1) 회사와 근로계약을 맺어 시키는 대로 일하고 정해진 임금을 받는 임금노동자처럼 회사에 종속되어 있지 않은 자영업자이지만, 2) 자영업자라고 하면 보통 연상하듯이 자기 스스로 운영할 수 있는 사업체를 차리지 않고, 3) 임금노동자와 비슷하게 다른 회사(또는 개인)가 필요로 하거나 제공하는 일을 하고 대가를 받아 살아가는 사람이라고 규정할 수 있을 것이다.

2. 프리랜서와 유사한 용어들

프리랜서 노동의 성격과 문제에 대해서 본격적으로 얘기하기 전에, 먼저 용어에 대해서 좀더 정리할 필요가 있어 보인다. 프리랜서가 법적으로든 통계적으로든 학술적으로든 명확히 정의된 단어가 아니고 그저 일상 단어이므로, 때에 따라 여러 가지 용어와 혼용되어 쓰이고 있어 혼동의 여지가 있기 때문이다.

프리랜서를 '개인사업자'라고 부르기도 한다. 그런데 정확히 말하면 개인사업자는 자영업자라는 범주와 비슷하다고 할 수 있다. 즉 프리랜서를 개인사업자라고 하는 것은 자영업자라고 하는 것과 마찬가지로, 앞에서 보았듯이 프리랜서는 노동통계상 자영업자 분류에 속하지만 자영업자가 모두 프리랜서는 아니다. 사실 프리랜서들 중에서는 굳이 개인사업자 등록을 하지 않는 경우도 매우 많다. 그렇지만 개인사업자 등록을 하지 않아도 '사업소득자'로서 세금을 낸다. 노동통계에서 노동자의 종사상 지위를 크게 임금노동자와 자영업자인 비임금노동자로 나눈다고 하였는데, 비임금노동자라는 표현은 자영업노동자가 일해서 번 돈은 임

금이 아니라는 것을 의미한다. 프리랜서의 보수는 임금노동자처럼 일을 해서 번 노동의 대가임에도 불구하고, 세법상 개인사업자(자영업자)의 경우와 마찬가지로 사업소득에 해당한다. 프리랜서가 일을 하고 보수를 받을 때 3.3%을 원천징수하는 것은 근로소득이 아니라 사업소득에 대한 세금 징수이다. 이처럼 ‘개인사업자’나 ‘사업소득자’라는 용어는 주로 세금을 납부할 때 사용된다.

‘특수고용’이라는 단어도 프리랜서 노동을 얘기할 때 염두에 두어야 할 용어이다. 이것은 프리랜서의 임금노동자적 성격을 강조하는 말이라고 할 수 있다. 즉, 고용계약을 맺지 않았지만 고용된 노동자나 다름없다는 점에 역점을 두어 ‘고용’이라고 표현한 것이다. 특히 임금노동자처럼 특정 회사에 속한 상태로 일하는데도 회사와 근로계약을 맺지 않은 비정상적인 상태를 일컫는다. 따라서 <그림 2>에서 왼쪽 부분에 해당하는 것이라고 할 수 있다.

이러한 경우가 발생하는 것은 회사 입장에서는 직접 고용을 하는 것보다 프리랜서 형식으로 계약을 하여 일을 시키면 여러 모로 이익이 되기 때문이다. 사회보험 사업자 부담분을 지출하지 않아도 되고, 퇴직금도 주지 않으며, 해고할 때도 노동법을 준수할 필요 없이 그냥 계약 해지를 할 수 있다. 그리하여 이런 방식으로 노동자를 사용하는 일이 많아지자, 노동계에서 고용주로서의 책임을 회피하는 회사들에 비판적인 의미를 담아 특수고용이라는 용어를 사용하기 시작했고, 그것이 사회적으로 통용되는 단어가 되었다.

공식적으로는 2008년 「산업재해보상보호법」을 전면 개정하면서 “특수형태근로종사자에 대한 특례” 조항을 만든 것이 이 단어를 차용한 것이라고 할 수 있다. 법에서는 ‘특수형태근로종사자’를 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”로 정의하고 대통령령으로 여기에 해당하는 직종을 정하도록 하고 있다. 즉 법에서도 말하고 있듯이, 임금노동자와 비슷한 방식으로 일하는데도 불구하고 계약 형식상 근로계약이 아니라 프리랜서 방식이면, 근로기준법이나 산재보험을 비롯한 사회보험에서 임금노동자와 같은 보호를 받지 못하는 것이다. 산재보험에서 최초로 고용된 임금노동자가 아닌 경우에도 일부 적용을 받을 수 있도록 규정했지만, 여기에서도 대통령령으로 보험설계사, 학습지교사 등 몇몇 직종에 한정하였고 산재보험을 전액 사업주가 부담하는 임금노동자의 경우와 달리 사업주 부담분을 낮추는 등 차등을 두었다. 법에서는 특수형태근로자라는 단어를 쓰고 있으나, 언론 기사 등에서는 법을 얘기할 때에도 이미 사회에서 통용되고 있었던 단어인 특수고용이라는 말로 간단히 표현한다.

또 근래에는 ‘플랫폼노동’이라는 용어도 종종 쓰인다. 플랫폼노동이란 디지털 플랫폼을 이용해 일감을 잡아 일하는 방식을 말한다. 디지털 플랫폼이라는 수단을 이용한다는 뜻일 뿐이므로 사실 플랫폼노동이 반드시 프리랜서 노동일 이유는 없다. 실제로 일용직 노동자를 구하는 플랫폼도 있고 이를 통해 일감을 구한 노동자는 일용직 근로계약을 맺고 일하기도 한다. 자기 사업장을 가지고 있는 자영업자도 더 많은 고객을 유치하기 위한 창구로 플랫폼을 이용하기도 한다. 그러나 무엇보다도 프리랜서들이 일감을 구하기 위해 플랫폼을 많이 사용하기 때문에 플랫폼노동은 프리랜서와 연관성이 크다.

임금노동자는 회사에 나가 일하면서 임금을 받을 수 있고, 자기 사업장을 갖춘 자영업자는 사업장을 찾아오는 고객을 상대하여 일할 수 있다. 하지만 프리랜서는 회사에 고용되어 있지도 않고 자기 사업장도 없다. 그러므로 스스로 나서서 끊임없이 일감을 구해야 한다. 예전에는 주로 인맥 등을 통해 일거리를 얻었지만, 정보기술이 발달한 현재는 디지털 플랫폼을 통해 일감을 찾는 것이 점점 더 일반화되고 있는 중이다.

플랫폼노동이라고 하면 사람들은 보통 음식배달이나 대리운전 같은 앱을 떠올린다. 배달 업체나 대리운전업체를 찾아갈 필요 없이 핸드폰에 앱을 깔고 등록만 하면 일감 호출이 온다. 이렇게 일하는 배달기사나 대리운전기사는 회사에 고용된 임금노동자가 아닐 뿐더러 자영업자로서 운영하는 사업장 없이 오직 스스로의 노동만으로 돈을 버는 프리랜서들로 간주된다. 이외에도 프리랜서들에게 일감을 제공하는 플랫폼들이 다양하게 존재한다. 개인교습, 방문수리, 가사나 돌봄노동 등 개인들이 의뢰하는 일거리, 각종 디자인, 프로그래밍, 번역이나 통역, 타이핑과 다양한 형식의 문서 작성 등 주로 회사들에서 외주화하는 일들 등. 플랫폼에서 프리랜서들은 이런 일감들을 잡아 일할 수 있다. 이처럼 플랫폼은 프리랜서들이 일거리를 구하는 데 도움을 주지만, 다른 한편으로 회사들이 직원 채용을 줄이고 회사에서 필요한 일들을 쉽게 프리랜서를 구해 사용하는 경향을 부추길 수도 있다.

3. 프리랜서 노동의 성격

다시 앞의 이야기로 돌아가서, 제도적으로는 노동자를 임금노동자와 자영업자로 이분하여 법 적용도 달리한다고 하였다. 이 둘이 서로 다른 속성을 갖고 있다고 간주하기 때문이다. 임금노동자와 자영업자를 구분하는 기준은 두 가지인데, 하나는 노동으로 인한 수익의 수취 여부이고 다른 하나는 노동과정에서의 자율성이다.

첫번째 기준인 노동 이익의 수취 여부를 보면, 자영업자는 자기 노동의 결과로 수익을 내면 그것이 자기 것이 되지만, 임금노동자는 그렇지 않다. 이윤을 목적으로 하는 것은 회사이며, 고용된 직원은 회사가 이익을 내기 위해 필요한 일을 하고 단지 그렇게 노동력을 제공하는 것에 대해 정해진 대가를 받는 것이다. 예를 들어, 음식점을 하는 자영업자는 음식 재료를 사들이고 요리를 하고 손님에게 음식을 차려 내놓는 등 노동을 하며 가게를 운영해 생긴 이익을 자기 몫으로 가져간다. 재료를 싸게 산다든지 가격을 비싸게 매기거나 반대로 가격을 싸게 하고 많은 손님을 받아서 수익을 더 올리거나 자기 수완에 따라 영업을 한 결과의 수익이 자기 것이 된다. 반면 음식점에 고용된 노동자는 정해진 임금을 받을 뿐 수익에 대한 권리는 없다.

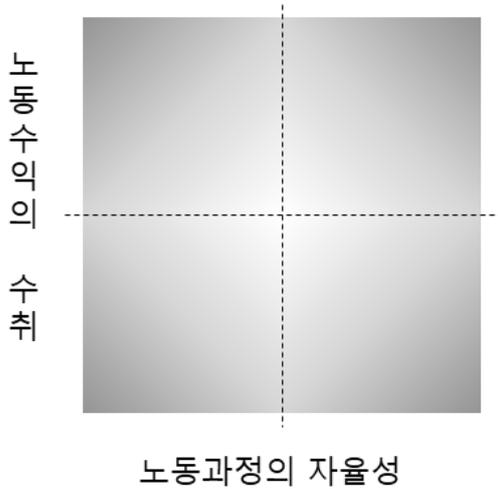
두 번째 기준인 노동과정의 자율성이란, 자영업자는 다른 사람의 간섭과 지시 없이 일하는 시간이나 일정, 일하는 방법을 직접 결정할 수 있는 반면, 임금노동자는 사용자의 지시와 감독 하에서 일한다는 차이를 가리킨다. 음식점을 하는 자영업자는 가게 문을 여는 시간과 닫는 시간, 쉬는 날을 자신이 정하고 개인 사정이 생기면 언제든지 문을 닫고 일을 하지 않아도 뭐라 할 사람이 없다. 조리법을 달리 한다든지 새로운 메뉴를 추가한다든지 하면서 일하는 과정에서 자신의 창의성을 발휘할 수도 있다. 하지만 고용된 노동자는 출근과 퇴근 시간이 정해져 있으며, 일을 할 때도 자신이 원하는 방식대로 일하는 것이 아니라 사용자의 지시를 따라야 한다.

그러나 실제 현실을 보면 이 두 가지 기준의 경계가 아주 분명한 것이 아니다. 어느 쪽이라고 딱 잘라 말하기에 애매하고 불분명한 경우들이 있으며 경계선이 명확하게 그어진다기 보다는 차라리 일종의 스펙트럼 같은 회색지대가 경계에 존재하기 마련이다. 앞에서 말했듯이 프리랜서는 공식적으로 자영업자로 분류되지만 사실 이 경계지대에 위치한다고 볼 수 있다.

이것을 그림으로 표현하면 <그림 3>과 같을 것이다. 그림의 4사분면은 노동과정의 자율성도 없고 정해진 임금만 받는 임금노동자에 해당한다. 2사분면은 수익이 온전히 자기 것이

되고 일하는 과정도 스스로 알아서 하는 자영업자라고 할 수 있다.

<그림 3> 고용된 임금노동자와 자영업자의 경계



그런데 이 분면의 경계들은 명확한 선으로 구분된다기보다는 일종의 스펙트럼으로 존재한다. 컴퓨터 프로그래머의 예를 들어보자. 컴퓨터 프로그래머는 회사에 취직해서 직장인으로 일할 수 있다. 4사분면에 속하는 임금노동자인 것이다. 다른 한편, 어떤 프로그래머 혼자서 또는 몇몇이 의기투합하여 앱을 만들어 앱스토어에 출시하고, 이 앱이 호평을 받고 대박을 쳐서 유료화나 광고 삽입으로 수익을 올리게 되었다고 생각해보자. 누구의 지시나 간섭 없이 스스로 원하여 앱을 알아서 만들고 그 수익이 전적으로 자기 것이 되므로, 2사분면에 해당한다. 이 프로그래머는 비록 자기 사업장이나 사업체를 운영하지 않더라도 분명히 자영업자라고 볼 수 있다.

그렇지만 프리랜서로 일하는 프로그래머들도 많다. 이들의 노동수익 수취나 노동과정 자율성 면을 살펴보면 대개 이 두 개의 경계선상에서 스펙트럼으로 존재한다. 프리랜서 프로그래머는 어떤 회사에서 앱 개발 의뢰를 받아 계약을 맺고 프로그래밍을 하기도 한다. 마감 날짜가 있을 것이고 중간중간에 점검도 받을 것이며 회사의 이런저런 요구를 들어줘야 한다. 이러한 노동통제를 많이 받을수록 <그림 3>에서 노동과정의 자율성을 뜻하는 오른쪽 분면에서 왼쪽으로 점점 이동한다고 볼 수 있다. 심지어 회사에서 프리랜서 프로그래머에게 아예 출퇴근을 할 것을 요구하는 경우도 있다. 마음대로 일하고 쉬는 것이 아니라 정해진 시간 동안 계속 일하는 모습을 보여줘야 하고 수시로 다른 사람들과 맞춰가며 협업을 해야 한다. 실제로 회사에서 고용한 프로그래머 직원과 프리랜서 프로그래머가 회사에서 같은 팀으로 함께 작업하는 사례들도 존재한다. 이 정도가 되면 거의 고용된 임금노동자나 다를바 없다고 할 수 있다. 다른 한편 수익의 수취 면에서 보면, 회사와 계약을 맺을 때 정해진 보수를 받기로 한다면 사실 임금노동자와 마찬가지로 <그림 3>의 아래쪽 분면에 위치한다고 할 수 있다. 다만 개발 의뢰를 받은 앱이 수익을 내는 앱이고 수익의 일정 부분을 받기로 계약을 한다면 좀더 위쪽으로 올라갈 것이다.

학원 강사가 학생들의 수가 많아지면 더 많은 보수를 받는 것은 자기 노동의 성과를 가져가는 것이라고 할 수도 있고 임금의 성과급이라고 볼 수도 있다. 학원 강사가 자율적으로 수업을 할 수 있다고 하지만, 수업시간의 결정, 수업 방식, 사용하는 교재 등에서 다양한 정

도로 학원 원장의 통제를 받기도 한다. 디지털 플랫폼을 사용하는 음식배달기사는 건당 보수를 받아서 (수수료를 떼고) 자기 노동의 수익을 고스란히 가져가는 것으로 간주된다. 그러나 임금 지급의 형식 중에는 건당 수당으로 임금을 주는 것도 있다. 임금으로 해석하는 것도 가능한 것이다. 또 혼자서 자율적으로 일할 수 있다고 하지만 노동통제가 없는 것도 아니다. 플랫폼에 내장된 기술에 의해 배달 전 과정이 감시되고, 배달 호출을 자주 거부하거나 이용자들의 불평이 많이 접수되면 일거리를 잘 주지 않는 등 제재를 가하기도 한다. 상사가 직접 대면해서 잔소리를 하지 않을 뿐 기술적 수단에 의해 감시와 통제가 가능한 것이다.

말하자면 <그림 3>에서 2사분면의 확실한 자영업자와 4사분면의 확실한 임금노동자 외에도 1사분면이나 3사분면에 위치할 수 있는 경우들이 많을 뿐더러, 이 두 개의 경계선들조차도 명확한 구분선이라기보다는 상당히 모호한 것이다. 프리랜서들은 공식적으로 자영업자로 분류됨에도 불구하고 대체로 이처럼 1사분면과 3사분면 또는 경계선상에 애매하게 위치해 있다. 왜냐하면 프리랜서란 ‘용병’이라는 어원에서도 볼 수 있듯이 자영업자라고 해도 독자적으로 일하는 것이 아니라 타자와 계약을 맺고 그를 위해 일을 하는 방식이기 때문이다.

고용된 노동자는 수익을 가져가지 못하고 정해진 임금만 받으며 일을 할 때도 통제와 지시를 받기 때문에 사용자에 종속된 노동자로 인정받아 노동법의 보호를 받는다. 프리랜서는 종속되지 않고 자유로운 자영업자로 간주되므로 노동법의 적용 대상이 아니다. 그런데 실제로 임금노동자와 자영업자를 가리는 구분선은 분명하게 그어지는 것이 아니라 애매한 것이고 프리랜서는 그 회색지대에 걸쳐 있다. 그럼에도 불구하고 노동법의 보호에서 완전히 제외된다는 점에서 뒤에서 이야기할 여러 문제들이 발생한다.

4. 프리랜서 직종

앞에서도 말했듯이 노동통계상에서는 프리랜서로 일하는 사람을 가려낼 수 없다. 오히려 국세청의 세금 통계에서 프리랜서를 알아볼 수가 있는데, 사업소득 중 인적 용역에 부과되는 원천징수세금(이른바 프리랜서 세금 3.3%) 납부자들이 대략 프리랜서라고 할 수 있다. 세법상 ‘인적 용역’이란 “개인이 물적 시설 없이 근로자를 고용하지 않고 독립된 자격으로 용역을 공급하고 대가를 받는”(부가가치세법 시행령 제42조) 것으로, 회사에 고용되지 않아 사업소득을 내지만 자기 사업장을 차리지도 않고 다른 사람을 고용하지도 않으면서 다른 회사나 개인을 위해 노동을 하고 대가를 받는다는 의미이니 프리랜서 범주와 가장 유사하다고 할 수 있다.

국세청의 인적용역의 세세분류 업종코드와 적용범위를 보면 다음과 같이 분류하고 있다. 작가·번역가, 화가·만화가·삽화가, 작곡·작사가, 배우·탤런트·예능·방송인, 모델, 가수, 성악가·무용가·연주가·영화감독·연출가, 1인미디어콘텐츠 창작자, 연예 스태프(촬영·조명·녹음·분장 등), 자문·고문·교정·타이핑 등, 유흥접객원, 바둑기사, 직업운동가 및 관련직종, 학원강사, 방과후 강사, 취미활동(꽃꽂이·무용·음악·요리 등) 강사, 학습지방문강사, 교육교구방문강사, 대여제품 방문점검원, 방문판매원, 다단계판매원, 채권회수원, 보험설계사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 중고차판매원, 간병인, 음료품(우유·요구르트 등) 배달원, 대리운전기사, 음식배달 등 퀵서비스 배달원, 물품운반원(이삿짐운반 등), 골프장 캐디, 목욕관리사, 행사도우미, 심부름용역원, 소프트웨어 프로그래머, 관광통역안내사, 어린이통학버스 기사, 기타 자영

업 등.

여기 나열된 직종들에서는 프리랜서가 거의 대부분을 차지하거나 적어도 프리랜서로 일하는 방식이 상당히 만연해 있다고 볼 수 있을 것이다. 물론 업종코드에 없는 직종의 프리랜서가 세금을 납부할 때는 그냥 기타에 표시하면 된다. 즉 여기 명시되지 않았더라도 프리랜서가 많은 직종들이 더 있다. 예를 들면, 그래픽·산업 디자이너, 설치기사나 수리기사, (자기 업장을 차리지 않고 일하는) 미용사 등이 그러하다.

같은 일을 하면서도 고용된 임금노동자로 일하는 방식과 프리랜서로 일하는 방식이 공존하고 있다. 전반적인 추세는 여러 직종에서 프리랜서 방식이 점점 더 확산되는 것이다. 이는 프리랜서의 숫자가 늘어나고 있다는 점에서도 증명될 뿐 아니라 국세청의 인적용역 업종코드가 계속 추가되는 것에서도 드러난다. 국세청 업종코드가 프리랜서가 많은 직종을 다 열거하고 있지는 못하지만, 아무래도 프리랜서가 많아지면 그 직종을 특히 따로 분류할 것을 고려하게 될 것이기 때문이다.

그런데 프리랜서가 대다수인 직종들은 특징이 있다. 프리랜서가 자영업자로 분류되는 한, 정해진 임금이 아니라 자기 노동의 대가를 직접 가져가거나 노동과정에서 자율성을 갖는 일들이 프리랜서 직종이 되기 쉽다. 그런 일들이란, 창의적인 전문성을 필요로 하는 일, 외근을 하는 일, 건당 보수를 받는 일 등이다.

창의적인 전문성을 필요로 하는 일은 다른 사람이 간섭이나 지시를 하기 어려우므로 노동과정의 자율성이 보장된다고 간주된다. 가장 전형적인 예가 예술창작이다. 소설이나 만화를 창작하는 과정에서 다른 사람이 어떻게 하라고 지시할 수는 없는 노릇이다. 또 창작자들은 노동시간이 정해져 있는 게 아니고 자기 스스로 영감이 떠오를 때 일하곤 한다. 사실 창작 노동은 노동시간을 측정하는 것도 어렵다. 실제로 글이나 그림이나 악보를 쓰는 작업을 하지 않고 걸로로는 쉬고 있는 것처럼 보이는 시간에도 머릿속에선 끊임없이 창작을 고심하고 있을 수 있기 때문이다. 그래서 창작가들은 전통적으로 프리랜서로 일해왔다. 예술창작자만큼은 아니더라도 프로그래머나 디자이너도 이런 식으로 일하는 것이 가능하기 때문에 이런 직종들에서 프리랜서가 확산되었다. 강사도 수업 내용을 자율적으로 알아서 한다는 이유로 프리랜서를 할 수 있는 직종으로 간주되었다.

회사에 출근해서 일하지 않고 외근하는 일도 직접적인 통제를 하거나 지시를 하기 어렵다는 점에서 프리랜서로 일하게 하는 경우가 많아졌다. 건당 보수를 받는 직종은 정해진 임금이 아니라 자기 노동의 성과에 따라 대가가 결정된다는 측면에서 프리랜서로 만들기 쉽다. 그리하여 특히 사업장 밖에서 혼자 일하고 건당 보수를 받는 직종들에 프리랜서가 많다. 플랫폼노동으로 일하는 배달기사가 이러한 경우이다. 출퇴근 시간이 정해지지 않고 자기가 원하는 시간에 접속해서 원하는 시간에 끝낼 수 있다. 쉬는 날과 쉬는 시간을 스스로 결정할 수 있고 배달 호출을 받아도 마음에 들지 않으면 거부하는 것도 가능하다. 배달 건당 보수를 받으므로 자기 노력에 따라서 일해서 받는 소득이 달라진다. 보험설계사나 학습지교사도 이와 비슷한 이유에서 프리랜서라고 하고 있다.

문제는 앞에서 말한 것처럼 노동의 대가를 직접 가져간다는지 노동과정에 자율성이 있든지 하는 기준이 명확하기보다는 애매하다는 것이며, 나아가 점점 더 이를 확대해석해서 노동자를 고용하기보다 프리랜서로 사용하는 방식이 늘어나고 있다는 점이다.

예를 들어 방송국의 PD, 아나운서, 디자이너 등은 창의적인 전문성을 필요로 하는 직종이다. 그러나 혼자서 자율적으로 할 수 있는 일은 아니며 방송국에서 정하는 스케줄과 지휘를 따라야 한다. 방송으로 인한 수익을 가져갈 수도 없다. 그런 측면에서는 임금노동자의 성격

이 농후하다. 그래서 예전에는 일반적으로 방송국에 고용된 노동자로 시작했고, 그러다가 특히 능력을 인정받고 유명해져서 자율적으로 일하는 것을 보장받을 수 있는 위치에 오르게 되면 이른바 프리선언을 해서 자유롭게 일할 수 있는 프리랜서가 되곤 했다. 그런데 근래에는 방송국에서 처음부터 아예 직원으로 채용하지 않고 프리랜서로 뽑는 경우가 많아지고 있다. 정해진 출퇴근 시간이 있고 회사의 팀원들과 협업을 하며 관리자의 지시를 받고 정해진 월급을 받는데도 고용이 된 것이 아니라 프리랜서이다. 정말 간섭 없이 자유롭게 창의적 전문성을 발휘할 수 있는 경우는 소수인데 이를 확대해서 임금노동자적 성격이 더 강한 상황에서도 프리랜서로 사용하는 것이다.

또다른 예로 특정 회사의 방문 설치기사나 수리기사를 들 수 있다. 사업장 내에서 직접 감독을 받으면서 일하는 것이 아니라 밖에서 외근을 하고 건당 계산되는 보수를 받아간다. 그러나 단지 사업장으로 출근을 하지 않을 뿐이지 회사에서 접수하고 배정하는 일감과 일정에 따라 돌아다니며 일을 해야 한다. 자기 스스로 접수를 받아 일을 많이 해서 돈을 벌 수 있는 것이 아니다. 외근을 한다고 해서 노동통제를 받지 않는다고 할 수도 없다. 방문 시간, 수리 내용과 결과 등을 즉각 다 보고해야 한다. 그런데도 외근을 하고 건당 보수가 계산된다는 핑계로 종속된 노동자가 아니라 프리랜서라고 하는 것이다. 사실 학습지교사 등도 자기 영업을 하여 노력껏 더 많은 돈을 벌 수 있다고 하지만 배정을 받는 일이 더 많고 여기에 더하여 스스로 영업을 해 학생 수를 늘리라는 압박을 받는다. 외부에서 일해도 매번 일의 상황을 보고해야 하는 것도 물론이다. 자유롭기는커녕 회사에서 실적 압박을 받는 영업직원과 다를 바 없다.

옛날에는 이런 직종들에서 노동자들이 회사의 직원으로서 일했다. 지금도 직접 고용하는 경우가 전혀 없지는 않다. 하지만 위에서 예를 든 일들을 비롯해 프리랜서가 대부분을 차지하는 직종들이 점점 늘어나고 있다. 왜 이렇게 프리랜서 방식이 확산되고 있을까.

한편으로는 노동자들이 프리랜서를 선호하기도 한다. 어쨌든 프리랜서로 일하면 비록 정도의 차이는 있지만 종속된 임금노동자보다는 좀더 자유로울 가능성이 높다. 자율적으로 시간을 사용할 수도 있고 직접적으로 관리자를 대면하고 지시를 받는 일도 적다. 사람들이 프리랜서 방식에 끌리는 이유이다. 또 노력과 능력에 따라 대가를 많이 받을 수 있다는 점 때문에 프리랜서로 일하기를 원하기도 한다. 크게 성과를 내면 거액의 보수를 받을 수 있는 직종들도 있어서 그런 성공을 꿈꾸기도 한다. 그렇지 않은 직종들에서도 내가 열심히 많이 일할수록 더 소득이 높아지므로 고정된 임금을 받는 것보다 프리랜서가 낫다고 생각하는 사람들이 적지 않다.

하지만 프리랜서의 확산이 노동자들의 선호 때문만은 아니다. 현실적으로는 오히려 기업들의 선호가 프리랜서가 확산되는 데 결정적인 기여를 했다고 볼 수 있다.

앞에서 말했듯이 프리랜서는 자영업자로 간주되어 노동법의 보호에서 제외된다. 기업의 입장에서는 노동자를 직접 고용하는 것보다 프리랜서를 사용하는 것이 여러 모로 이익이 되는 측면이 있다. 사회보험의 사업자분을 납부하거나 퇴직금을 줄 필요가 없어 비용절감을 할 수 있다. 계약 해지라는 방식으로 해고도 쉽다. 노동시간 제한이나 연장근로수당 등 노동법의 규정을 신경쓸 필요도 없다. 단점이 없는 것은 아니다. 필요한 일이 있을 때마다 매번 적절한 프리랜서를 구하는 것도 번거롭고 쉽지 않은 일이다. 여기저기 떠돌아다니는 프리랜서보다 고정적인 직원들이 회사의 상황과 회사에서 필요한 기술들을 더 잘 알고 안정적으로 일을 처리할 수 있을 것이다. 그렇지만 현대 기술의 발전으로 이러한 점들이 많이 상쇄되었다. 각종 노동플랫폼의 등장에 따라 프리랜서로 일할 사람을 구하는 과정이 매우 쉬

워졌으며, 이동식 기기를 통해 사업장 밖에서 ‘자율적으로’ 일하게 해도 사실상 실시간 상황 보고를 받고 통제하는 것이 가능해졌다. 기술들이 표준화되면서 회사를 다니면서 필요한 기술을 익히기보다 외부에서 노동자 개인이 자기 부담의 교육으로 획득하는 기술들이 많아졌고 회사에서도 그것을 요구한다. 이리하여 기업들은 노동비용 절감에 유리한 프리랜서 사용을 확대해 나갔던 것이다. 심지어 최근에는, 노동과정의 자율성이나 노동으로 인한 수익의 수취라는 자영업자의 특성을 전혀 적용하기 어려운 사무직이나 생산직에서조차 고용을 하지 않고 프리랜서로 계약을 하는 경우도 발견되곤 한다.

5. 프리랜서 노동의 문제와 쟁점

프리랜서로 일하는 것은 분명히 노동자들에게도 매력적인 지점들이 있다. 그렇지만 주체적으로 자기 사업을 경영하는 자영업자라기보다 임금노동자에 가까운 측면이 있는데도 불구하고 임금노동자를 보호하는 노동법의 적용 대상이 아니다보니 오히려 임금노동자들보다 취약해지는 상황이 나타난다. 이러한 프리랜서 노동의 문제들을 짚어보자.

무엇보다 ‘위장 자영업자’의 문제가 있다. 이것은 회사에 출퇴근하고 지시를 받으며 일하고 임금을 받는 등 누가 봐도 회사의 직원인데도 형식상으로는 고용계약을 맺지 않고 자영업자인 프리랜서로 계약하는 경우를 지칭한다. 앞서 말했듯이 기업 입장에서는 직접 고용을 하는 것보다 프리랜서 형식을 이용하는 것이 유리하므로 이렇게 하는 것이다. 이런 방식으로 노동자를 사용하는 일이 많아지자 노동자들이 사실상 회사에 고용된 직원임을 인정해 달라는 ‘근로자지위확인’ 소송을 거는 일들도 종종 발생하게 되었다. 법원은 기본적으로 앞서 이야기한 두 가지 기준, 즉 노동수익의 수취와 노동과정의 자율성을 고려하여 판단을 내리게 된다. 기업들도 이에 따라 근태관리를 하지 않고 출퇴근 시간을 자유롭게 한다든지 월급이라는 말 대신 보수나 수당이라는 용어로 바꿔 쓴다든지 하면서 법원에 증거로 내놓을 꼼수들을 발전시켰다.

위장 자영업자처럼 ‘무늬만 프리랜서’라는 것이 노골적으로 눈에 띄는 사례를 넘어, 실제로 임금노동자와 자영업자의 경계는 점점 더 희미해지고 있다. 이것은, 한편으로는 임금노동자를 자영업자화하는 경향과 더불어 다른 한편으로 자영업자를 임금노동자화하는 경향에서 기인한다. 임금노동자를 자영업자로 만드는 것은 앞에서 말한 것처럼 그것이 기업에게 이익이기 때문이다. 자영업자를 임금노동자화하는 경향에 대해서는 기업화 및 기술 발전으로, 예전에는 비교적 자유롭게 일했던 프리랜서와 자영업자들에 대해서 자본이 기술을 사용하여 통제를 강화하는 것을 들 수 있다. 소셜이나 만화 같은 창작 프리랜서의 예를 들어보자. 웹툰이나 웹소설 플랫폼에서는 독자의 수와 성향을 실시간으로 집계하고 분석하는 것이 가능하다. 이에 근거해서 창작자의 창작 내용을 간섭하거나 압박을 줄 수 있다. 또 책으로 출판하던 때보다 훨씬 연재주기가 짧아져서 출판사 시절에는 월 단위였던 것이 디지털 플랫폼 시대에는 주 단위, 일 단위로 짧아졌다. 그만큼 작가들은 설 새 없이 압박을 받게 된다. 또다른 예로 프랜차이즈 편의점이나 음식점을 들 수 있다. 소매점이나 음식점은 대표적인 자영업 업종인데, 요즘은 대기업의 프랜차이즈로 상점을 운영하는 일이 많아졌다. 이때 상점주는 자기가 원하는 대로 상품을 주문할 수도 없고 가격이나 문 여닫는 시간을 알아서 결정할 수도 없으며 음식 레시피나 메뉴를 스스로 개발할 수도 없다. 이러한 것들은 프랜차이즈 본사에서 결정된다. 모든 주문과 판매는 실시간으로 전송되고 기록이 집적되며, 심지어 손님 응대 매뉴얼까지 지정되기도 한다. 그리하여 스스로 경영한다는 의미에서의 ‘자영’라기보다 ‘점포관리인’이라는 소리가 나오고 있는 것이다. 사실 프랜차이즈 회사에서의 가맹점주

와 직영점 매니저가 하는 일은 거의 유사함에도 불구하고, 전자는 자영업자이고 후자는 임금노동자인 셈이다. 예로부터 문화예술창작자는 대표적인 프리랜서였고 소매점과 음식점은 대표적인 자영업 업종이었다. 위장 자영업자가 문제될 때도 예술창작자나 프랜차이즈 점주들을 임금노동자라고 하는 경우는 거의 없다. 그럼에도 불구하고 자유롭게 일한다는 의미에서의 프리랜서나 자영업자라는 의미가 퇴색되고 있는 것이다. 위장 자영업자의 문제를 넘어서 근본적으로 자영업자와 임금노동자의 구별이 의미가 있는 것인지 재고해야 할 필요가 있다.

또한 프리랜서 노동은 일거리와 소득이 불안정하다. 자기 사업장을 운영하는 순수한 자영업자라면 그래도 스스로 일을 해나갈 기반이 있지만, 다른 사람이나 기업이 주는 일감에 전적으로 의존하는 프리랜서는 일감을 구하지 못하면 일을 아예 할 수가 없고 소득도 전혀 없게 된다. 따라서 실업이나 소득이 생계를 유지하기에 매우 부족한 반실업 상태에 놓이게 되는 일이 잦다. 그런데도 일을 하지 못할 때 보루가 되어야 할 실업급여 수급률도 극히 낮다. 프리랜서도 고용보험에 가입할 수는 있으나, 임금노동자의 경우는 사용자가 고용보험 납입금의 일부를 부담하는 데 비해 자영업자로 간주되는 프리랜서는 고용보험을 전액 스스로 납부해야 하므로 납부금이 부담되어 가입하지 않는 경우가 많고, 또 워낙 실업이나 반실업 상태가 자주 있기 때문에 이를 증명하는 것도 만만치 않기 때문이다. 결국 가장 일거리와 소득이 불안정한 노동자가 실업급여라는 안전망에서 오히려 벗어나게 되는 역설적인 상황이 나타나고 있다.

일감과 소득의 불안정성은 역으로 과로로 인해 건강을 해치는 문제로 이어지기도 한다. 언제 일감이 끊길지 모르니 일단 일감이 들어오는 대로 다 맡아 일하면서 무리하게 되는 것이다. 또 정해진 임금을 받는 게 아니라 일을 많이 할수록 소득도 올라가는 구조라서 돈을 많이 벌 욕심에 장시간 노동을 감수하기도 한다. 고용된 임금노동자에 대해서는 근로기준법에서 최대 노동시간을 규정하여 장시간 노동을 방지하고 있지만, 프리랜서에는 근로기준법이 적용되지 않는다. 그러므로 장시간 노동이나 집중적인 노동으로 건강을 해치게 될 가능성이 높다.

소득이 불안정할 뿐 아니라 소득 자체가 생계를 유지하기 어려울 만큼 낮은 경우도 흔하다. 프리랜서가 성공하면 높은 소득을 올릴 수 있다고 하나 반대로 소득의 하한선도 존재하지 않는다. 임금노동자에게는 최소한의 임금을 보장하는 최저임금제가 적용되지만 프리랜서는 보수의 하한선이 없기 때문이다. 자기 사업체를 운영하는 순수한 자영업자와 달리 프리랜서는 타자가 제공하는 일거리에 의존한다는 점에서 임금노동자와 마찬가지로 약자의 입장인데 최저임금제 같은 하한선이 없으므로 이론적으로 보수가 끝없이 떨어질 수 있는 것이다. 직종에 따라서는 성공하면 큰 소득을 올릴 수 있으니 성공을 꿈꾸면서 낮은 보수를 감수하라는 이른바 ‘열정페이’가 만연해 있는 곳들도 적지 않다.

임금노동자를 대상으로 한 제도적 보호를 거의 받지 못하는 프리랜서는 임금노동자보다 훨씬 열악한 상황에 처해 있다. 그것을 상쇄해주는 것이 자유롭게 일할 수 있고 수익을 온전히 가져갈 수 있다는 것이었으나, 기업화와 기술발전에 따라 그것도 점점 침해당하고 기업에 대한 종속성이 심화되고 있는 실정이다. 결국 임금노동자와 프리랜서의 구분은 ‘얼마나’ 종속되어 있느냐를 가지고 끊임없이 논쟁이 벌어질 수밖에 없다. 현실적으로는 명확한 경계로 구분된 것이 아님에도 불구하고 제도적으로 이분화한 탓이다. 이러한 이분법을 폐지하고 타자를 위해 노동하고 대가(그것이 임금노동자의 임금이든 프리랜서의 인적용역 대금이든)를 받아서 사는 사람을 노동자로서 보호해야 한다.

예술인의 보호에 대한 제언;
2025년 문화예술노동자 대선 요구안을 중심으로



강 은 희

공익인권법재단 공감 변호사

예술인의 보호에 대한 제언; 2025년 문화예술노동자 대선 요구안을 중심으로

강은희(공익인권법재단 공감 변호사)

1. 서론

문화예술노동연대의 2025년 문화예술노동자 대선 요구안에 동의한다.

다만 여기서는 예술인(뮤지컬 앙상블 배우)의 법률 지원을 경험하면서 예술인의 근로기준법 적용 관련하여 경험하였던 어려움과 예술인의 실질적인 노동3권 보장을 위한 제언을 공유하고자 한다.

2. 예술인 관련법과 예술인의 근로기준법상 근로자성 해석 관련하여

가. 예술인의 근로기준법 적용

2022년부터 제작사로부터 출연료를 받지 못하여 근로복지공단에 임금채권보장법 제7조에 따른 대지급금 지급을 신청하였으나 거부당한 2명의 뮤지컬 앙상블 배우의 소송을 대리하였다.

소송에서 근로복지공단은 원고들(뮤지컬 앙상블 배우들)이 뮤지컬이라는 예술작품(공연)을 제공하기 위한 목적으로 공연출연계약을 체결하여 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다고 주장하였다. 또 검찰의 근로기준법 위반 불기소 처분 이유서를 인용하며 “기획의도에 맞는 역할을 소화해 낼 수 있도록, 표정, 안무, 목소리의 톤 등 전반적인 지도를 할 수밖에 없는데 이를 업무수행 과정에서의 사용자의 지휘·감독과 동일한 것으로 평가”할 수 없다고 주장하였다.

정부 기관이 예술노동자의 근로기준법상 근로자성을 적극적으로 해석하기 보다, 오히려 통상 대법원 판례에 따라 근로기준법상 근로자를 나타내는 징표로 인정되는 사용자의 지휘·감독 등이 예술 작품을 만들기 위하여 수반되는 경우에는 다르게 해석되어야 한다는 취지의 주장을 한 것이다. 이 주장은 위 사건과 관련된 검찰의 불기소 처분 이유서에서도 반복되었다.

그런데 근로기준법은 “‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다”고 규정하고 있고 “‘근로’란 정신노동과 육체노동을 말한”다고 규정하고 있어 직업의 종류와 관계 없이, 노동의 방식 정신노동인지 육체노동인지와 관계 없이 얼마든지 근로기준법은 적용되어야 한다.

실제로 위 사안에서 법원은 최종적으로 앙상블 배우는 근로기준법이 적용된다고 판단했고 이미 그 전에도 여러 차례, 형사 사건에서조차 앙상블 배우에 대해서 근로기준법 적용된다고 판단했었다(대법원 2025. 5. 19 선고 2025두33208 판결, 서울중앙지방법원 2013. 11. 1. 선고 2013고정9 판결, 수원지방법원 안양지원 2022. 5. 13. 발령 2022고약1323 결정, 서울북부

지방법원 2014. 12. 2. 선고 2014나20859 판결).

그럼에도 불구하고 앙상블 배우들이 어렵게 소송까지 가기 전 임금의 일부를 보전받을 가능성이 있었던 공단과 사업주의 책임을 확인할 검찰이 예술과 노동은 달리 대우해야 한다는 통념에서 사건을 판단한 것은, 소송비용 때문에 소를 같이 제기하지 못하였던 38명의 앙상블 배우들에게 근로기준법상 근로자로서의 권리를 박탈하고 임금을 결과적으로 받지 못하게 하는 결과를 초래했다. 일선 정부기관의 예술 노동자의 근로자성에 대한 제대로 된 이해와 차별없는 근로기준법 적용이 필요하다.

나. 예술인 관련법과 예술인의 근로기준법상 근로자성 해석 관련하여

공단은 위 앙상블 배우 사건에서 예술인 관련법과 관련하여 소송에서 이렇게 주장하기도 하였다.

“① 고용보험법 제77조의21)에 의하면 ‘근로자가 아니면서 예술인 복지법에 따른 예술인’에 대해서만 예술인 고용보험의 가입대상이 되고, 예술인 복지법은 예술활동증명제도를 통해 예술인의 권리 신장을 도모하는 등 근로자와 별개로 예술인에 대한 사회보장제도가 있는 것을 고려하면, 하나의 공연에서 근로자이자 예술인의 지위를 동시에 가질 수는 없다 … (생략) ② 예술인의 보수 체불에 대해서는 예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률(이하 ‘예술인권리보장법’이라 한다) 제13조, 제20조 내지는 예술인 신문고를 통해서 구제 받으면 족하기에 원고들의 근로자성 인정을 통해 간이대지급금을 지급할 필요는 없다(이하 ‘제2 주장’이라 한다) (서울고등법원 2025. 2. 6. 선고 2023누66179 사건).“

공단의 주장에 대해서 법원은 이렇게 판시하였다.

”이 법원의 한국예술인복지재단에 대한 사실조회 결과에 따르면, 근로계약을 체결하였더라도 예술활동증명을 신청할 수 있고, 예술활동증명은 예술인 복지법 제3조의2에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동의 증명을 의미하기에 원고들이 근로자인 예술인인지 여부와 관계없이 활동의 증명이 가능하면 신청할 수 있는 것에 불과하다. 따라서 원고들이 예술인 고용보험에 가입한 이력이 있다거나 예술인활동증명을 신청했다는 사실은 이 부분 근로자성 판단에 영향을 미칠 수 없다.

또한 한국예술인복지재단, 피고, 문화체육관광부, 고용노동부가 공동 발간한 문화예술용역 운용지침서는 근로자인 예술인과 근로자가 아닌 예술인이 모두 존재할 수 있다는 전제하에 서술되어있고, 위 지침서에 의하면 문화예술용역 관련 계약의 범위에서 근로계약이 배제되지도 않는다. 따라서 이 사건 계약서의 내용이 공연예술출연 표준계약서의 내용 중 일부를 차용했다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 부정하는 근거가 될 수는 없다.“

”나) 다음으로 제2 주장에 관하여 본다. 예술인권리보장법 제13조는 예술사업자 등의 불공정행위의 금지, 제20조는 예술인의 권리보장 및 성희롱·성폭력 피해구제 위원회의 설치 등을 각 규정하고 있을 뿐이고, 예술인 신문고는 예술인 복지법 제10조 제1항 제8호에 따라 예술

인권리침해행위로 인한 피해 상담 등을 제공하는 것을 구체화한 제도로 보일 뿐, 그 구제 수준이 임금채권보장법상 임금대지급 제도와 동일한 것이거나 이를 대체할 수 있는 것으로 볼 수 없다. 게다가 예술인권리보장법, 예술인 복지법은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보장하여 예술 발전에 이바지함을 목적으로 하는 반면, 이 사건 처분의 근거가 된 근로기준법 및 임금채권보장법은 근로자의 기본적 생활을 보장하는 것을 목적으로 하는바, 그 목적이나 보호법의 역시 다르다. 따라서 피고가 주장하는 예술인권리보장법, 예술인 복지법상의 권리구제 제도만으로 근로자와 예술인의 지위를 동시에 갖는 원고들에 대한 임금채권보장법상 구제를 인정하는데 방해가 되지 않는다. 따라서 피고의 이 부분 주장 역시 받아들일 수 없다(서울고등법원 2025. 2. 6. 선고 2023누66179 사건).“

예술인 복지법과 예술인 권리보장법은 법에 따라 정의되어 예술활동증명 등의 보호를 누리는 예술인이 근로자일수도 있고 근로자가 아닐 수도 있다는 전제한다. 따라서 법원이 판시하였듯 예술활동증명을 비롯해 예술인복지법에 따라 예술인복지재단이 지원하는 사업에는 근로기준법을 적용받는 예술인도 참여할 수 있다.

예술인 복지법과 그 시행령은 문언에서 예술인 복지법상의 예술인에는 근로기준법이 적용되는 근로자도 포함된다고 전제한다.

[예술인 복지법]

제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련) ① 문화체육관광부장관은 예술인이 **고용, 임금, 그 밖의 근로조건** 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받지 아니하도록 예술인의 경력 증명 등에 필요한 별도의 조치를 마련하여야 한다.

(생략)

제10조(재단의 사업) ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 예술인의 사회보장 확대 지원
2. 예술인의 직업안정, **고용창출** 및 직업전환 지원
3. 원로 예술인의 생활안정 지원 등 취약예술계층의 복지 지원
- 3의2. 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 장애예술인의 문화예술 활동을 위한 복지 지원
4. 개인 창작예술인의 복지 증진 지원
5. 예술인의 복지실태 및 **근로실태**의 조사·연구

(생략)

[예술인 복지법 시행령]

제2조의7(실태조사의 범위 등) ① 삭제 <2016. 5. 3.>

② 법 제4조의3제1항에 따른 예술인 복지 및 창작환경 등에 대한 실태조사(이하 “실태조사”라 한다)는 다음 각 호의 사항에 대하여 한다. 다만, 법 제4조의3제1항 단서에 따른 수시조사를 할 때에는 조사 필요성 등을 고려하여 다음 각 호의 사항 중 일부를 생략할 수 있다.

1. 성별, 나이 등 일반적 특성에 관한 사항
2. 소득 등 경제상태에 관한 사항
3. **취업상태** 등 직업실태에 관한 사항
4. **고용보험, 산업재해보상보험 등 보험가입 실태에 관한 사항**
5. 그 밖에 예술인 복지정책의 수립과 시행에 필요한 사항

(생략)

[예술인 복지법 시행규칙]

제3조(표준계약서의 보급) ① 문화체육관광부장관은 「예술인 복지법」(이하 “법”이라 한다) 제5조제1항에 따라 다음 각 호의 사항이 포함된 표준계약서를 공정거래위원회 위원장과의 협의를 거쳐 개발하여야 한다.

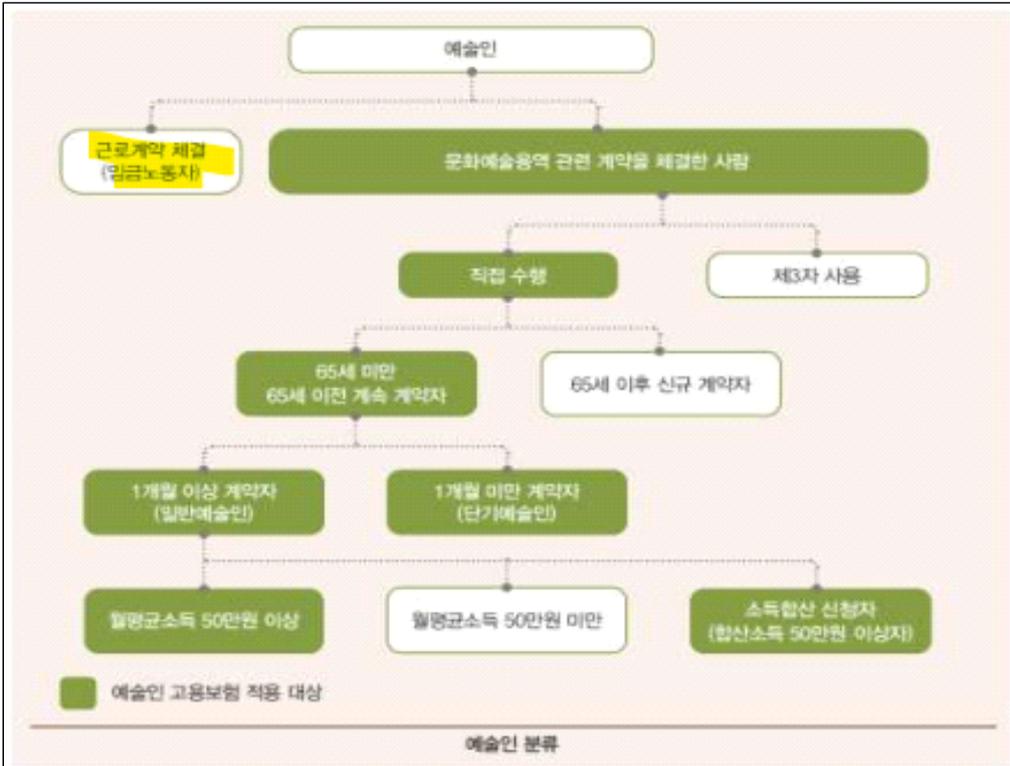
1. 계약 당사자
2. 계약 기간
3. 업무 또는 과업의 범위
4. 업무 또는 과업의 시간 및 장소
5. 계약 당사자의 권리와 의무
6. 계약 금액
7. 저작권 및 저작인접권 관련 사항
8. **국민연금, 건강보험, 고용보험에 관한 사항(근로계약의 경우만 해당한다)**

(생략)

예술인에게도 근로기준법이 적용될 수 있음은 예술인복지법과의 명문상 논란의 여지 없이 분명하므로 예술인 관련법을 적용받는 이유로 근로자가 아니라는 주장은 성립할 수 없다.

예술인 복지법은 예술인 중에는 고용되어 근로기준법을 적용받는 근로기준법을 적용받는 근로자도 존재한다고 전제하고 있어서 예술인복지법 제10조를 근거로 예술인 복지사업을 진행하는 예술인복지재단도 사업 범위에 근로기준법을 적용받는 예술인을 포함한다. 일례로 한국 예술인복지재단이 진행하는 대표적인 예술인지원사업인 예술인 국민연금 보험료 지원 사업의 2024년 공고문은 지원 내용을 “프리랜서 예술인”과 “근로자인 예술인”으로 나뉘어져 안내한다(참조: 한국예술인복지재단 2024 예술인 국민연금 보험료 지원 사업 공고)

사실 근로복지공단, 고용노동부, 문화체육관광부 모두 예술인 중에는 근로계약을 체결한 임금노동자도 존재한다는 것을 이미 알고 있어 이를 부정하는 것은 자기 모순이다. 문화체육관광부·고용노동부·근로복지공단·한국예술인복지재단의 합동 발간 문화예술용역 운용지침서에 따르면 예술인복지법상의 문화예술용역 관련 계약에는 “근로계약”이 포함되고 각색가, 번역가, 연출가, 작가, 작사가, 디자이너 및 보조, 배우, 앙상블 등이 근로계약을 맺는 예술인의 예시로 안내된다(문화체육관광부, 고용노동부, 근로복지공단, 한국예술인복지재단 문화예술용역 운용지침서(2020) 20쪽, 61쪽).



문화예술용역 관련 계약유형과 예술인 고용보험의 적용				
대분류	중분류	계약의 내용(세분류)	예시	고용보험 적용 및 사업주
	①	국공립단체/제작사/기획사 등이 개인제작사 직원 등과 근로계약을 맺는 경우	각색가, 번역가, 연출가, 드라마티크, 제작감독, 조연출, 작가, 작사가, 작곡가, 조안무, 음악감독, 음악조감독, 오케스트라, 의상/분장 디자이너 및 보조, 의상/분장제작소, 배우, 인상출 , 무대감독, 무대디자이너, 조명/영상/음향디자이너, 조명/영상/음향감독, 무대조감독, 컴퓨터매니저, 오퍼레이터/크루	일반근로자 고용보험 적용

또 예술인 복지법상 예술인은 근로기준법상의 근로자가 될 수 없다고 주장은 양상블 배우의 사건 뿐만 아니라 다른 예술인의 사건에서도 법원이 배척했다(서울행정법원 2014. 8. 1. 선고 2013구단8809 판결). 위 사건에서 공단은 뮤지컬 무대관리요원이 예술인 복지법상 예술인으로서 산재보험에 가입하지 않았다는 이유로 산재신청을 불승인했지만 법원은 공단의 처분이 위법하다고 보았다.

다. 정부의 표준계약서의 문제점

위 앙상블 배우의 근로기준법상 근로자성 사건을 진행하면서 각 정부가 만든 고용계약이 아닌 표준계약서를 사용하였던 것이 각 회사 또는 공단의 근로기준법 적용 부정 주장의 근거로 사용됐다.

공단은 원고들은 체결한 계약서가 “예술인 복지법 제5조 제1항2)에 따라 한국예술인복지재단이 배포한 ‘공연예술출연표준계약서’(을 제13호증)를 일부 수정한 것에 지나지 않는 이상, 이 사건 계약은 근로계약이 아닌 예술인으로서의 문화예술용역 관련 계약일 뿐이다”라고 주장했다(서울고등법원 2025. 2. 6. 선고 2023누66179 사건). 이 부분에 대해서 법원은 “한국예술인복지재단, 피고, 문화체육관광부, 고용노동부가 공동 발간한 문화예술용역 운용지침서는 근로자인 예술인과 근로자가 아닌 예술인이 모두 존재할 수 있다는 전제하에 서술되어있고, 위 지침서에 의하면 문화예술용역 관련 계약의 범위에서 근로계약이 배제되지도 않는다. 따라서 이 사건 계약서의 내용이 공연예술출연 표준계약서의 내용 중 일부를 차용했다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 부정하는 근거가 될 수는 없다.”고 서술하여 공단의 주장을 배척하였다.

법원의 판단과 무관하게, 공공기관들이 근로기준법이 적용될 만한 직종에 대하여, 심지어 이미 법원의 판결로 근로기준법 적용이 인정이 된 직종에 대해서 표준계약서로 근로계약을 배포하지 않는 것은 근로계약 정착의 걸림돌이 된다. 또한 정부 스스로 현장의 근로계약 정착 가능성을 제한하고 있다고 생각한다.

여전히 앙상블 배우와 같은 공연예술 출연자에 대해서는 “공연예술 출연계약서”만이 제시될 뿐 근로계약서가 제시되지 않는다. 서울행정법원 2022. 7. 14. 선고 2021구합63518 판결로 방송작가에 대해서도 근로기준법 적용이 인정됐는데 여전히 “방송작가 집필 표준계약서”만 적용될 뿐 “근로계약서”는 제시되지 않았다.

예술인복지법은 제5조 제2항에서 “국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 경우 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원 등 문화예술 재정 지원에서 우대할 수 있다”고 규정한다. 근로계약을 표준으로 제시하고 이 규정에 따라 정부 지원 사업에서 근로계약을 요구한다면 근로계약 정착을 지원할 수 있을 것이라 생각한다.

2. 예술인의 노조할 권리 보장 관련하여

가. 사용자단체의 해석 확대

단기간으로 프로젝트성으로 일을 하는 노동자의 경우 노동조합이 개별 제작사와 일일이 단체협약을 체결하기 보다 사용자단체와 단체협약을 체결하여 일률적인 노동조건을 확보하는 것이 효과적일 수 있다 생각한다.

미국의 방송분야의 경우 경우 대표적인 사용자단체는 미국영화텔레비전제작사협회(Alliance of Motion Picture and Television Producers, AMPTP)가 있다. 주요 회원사로는 Paramount Pictures, Sony Pictures, Universal Pictures, Walt Disney Studios, Warner Bros 등의 영화사와, ABC, CBS, FOX, NBC 등의 텔레비전 방송사, Netflix, Apple TV+,

Amazon 등 스트리밍 서비스 업체, 케이블 방송사, 독립제작사(A24)등이 있다. AMPTP는 업계 전반의 여러 길드 또는 노동조합(전미연극무대종업원연맹(IATSE), 전민전기공노조(IBEW), 영화배우조합-미국텔레비전라디오방송인연맹(SAG-AFTRA), 팀스터즈, 전미운전기기사노조 로컬 #399(Teamsters), 미국작가노조(WGA), 미국감독노조(DGA))과 ‘산업 수준의 단체교섭협약’(industry-wide collective bargaining agreement)을 체결한다(참조: AMPTP 홈페이지, <https://www.amptp.org/>).¹⁾

사실상 미국에서 콘텐츠를 제작하려면 미국 제작자(AMPTP)는 미국작가노조(WGA), 배우 노조(SAG-AFTRA), 감독 노조(DGA)와 합의한 규정을 준수해야 한다. 계약 내용에는 시간, 장르, 가입자, 제작 예산 등에 따라 최저 금액이 정해져 있고, 작가, 감독, 배우가 추가 수입을 받을 수 있는 재상영분배금에 대한 기준도 명기된다.²⁾ 적절한 비교적 광범위하게 적용되는 이유는 사용자단체와 일률적인 협약을 적용할 수 있기 때문이라 생각한다.

한국의 노동조합법에 따르면 노동조합은 사용자단체와 단체협약을 체결할 수 있다. 노동조합법 제2조 제3호는 “‘사용자단체’라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다”고 규정한다.

그런데 판례는 사용자단체의 개념을 매우 협소하게 해석해서 사실상 위 조문을 형해화 시켰다.

대법원 1979. 12. 28. 선고 79누116 판결(서울시극장협회 사건)에서 사용자단체의 요건으로 “노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 하는데 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 그 구성원인 각 사용자들에 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다.”고 판시한 다음 규약의 “목적 및 사업에 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는데 관한 사항이나 노동관계사항을 규정하는 바” 있는지를 검토했다.

법원이 사용자단체와 관련하여 2000년대 들어 사용자단체의 해석과 관련해서 명확한 판단을 내린 바가 없어서 이전과 같은 좁은 해석을 유지하지 않을 가능성도 높다. 사실상 정부위원회 등에서 사용자들을 대표하는 단체라면 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정할 수 있는 단체교섭의 상대방이 사용자단체로 해석되어야 한다.

나. 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률의 예시

현행 영화비디오법은 다음과 같은 규정들을 두고 있다.

1) AMPTP 홈페이지, 2024. 10. 8. 접속, <https://www.amptp.org/>

2) 유건식(2023. 7.), 미국작가조합 파업의 쟁점과 재상영분배금(Residuals), 한국방송작가협회, 방송작가 2023년 7월호, <http://www.ktrwawebzine.kr/page/vol208/view.php?volNum=vol208&seq=6>

제3조의2(영화노사정협의회) 영화근로자조합과 영화업자 또는 영화업자단체 및 정부를 대표하는 자는 영화산업의 진흥과 영화근로자의 근로환경 개선을 위하여 영화노사정협의회를 구성할 수 있다.

제3조의3(표준보수에 관한 지침) ① 문화체육관광부장관은 제3조의2에 따른 영화노사정협의회와 협의하여 영화근로자의 표준보수(보수란 영화근로자가 역무를 제공하는 반대급부로 지급받는 모든 대가를 의미한다. 이하 이 조에서 같다)에 관한 지침(이하 “표준보수지침”이라 한다)을 마련하고, 이를 보급·권장하여야 한다.

② 영화업자와 영화근로자는 표준보수지침을 준수하여야 한다.

③ 문화체육관광부장관은 영화진흥위원회로 하여금 표준보수지침에 관한 실태조사 및 연구 업무를 수행하게 할 수 있다. 이 경우 실태조사를 위한 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제3조의4(근로조건의 명시) 영화업자는 영화근로자와 계약을 체결할 때 영화근로자의 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건을 구체적으로 밝혀야 한다.

제3조의5(표준계약서의 사용 및 확산) ① 문화체육관광부장관은 영화업자 또는 영화업자단체에 표준계약서의 작성 및 사용을 권장할 수 있다.

② 문화체육관광부장관과 영화진흥위원회는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 영화업자 또는 영화업자단체에 대하여 제23조에 따른 영화발전기금 지원 등 영화·비디오물산업에 관한 재정지원(「문화산업진흥 기본법」 제8조 및 제9조에 따라 같은 법상의 지원을 받은 투자조합의 문화산업에 관한 투자를 포함한다)을 하는 경우 우대할 수 있다.

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

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

제3조의9(임금체불 등에 관한 제재) 문화체육관광부장관과 영화진흥위원회는 영화업자가 영화 제작기간 동안 영화근로자에 대한 임금을 체불하거나 제3조의4를 위반한 경우 또는 제3조의5제1항의 표준계약서를 사용하지 아니한 경우에 제23조에 따른 영화발전기금 지원 등 영화·비디오물산업에 관한 재정지원(「문화산업진흥 기본법」 제8조 및 제9조에 따라 같은 법상의 지원을 받은 투자조합의 문화산업에 대한 투자를 포함한다)으로 수행되는 사업에서 배제할 수 있다.

영화비디오법은 영화 근로자가 근로기준법이 적용된다는 전제하에 추가적인 보호를 두고 있다. 위와 같이 근로기준법이 적용되면서도 추가적인 보호를 두는 경우는 노인장기요양보험법에서도 찾을 수 있다.³⁾

3) 35조의4(장기요양요원의 보호) ① 장기요양기관의 장은 장기요양요원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 인한 고충의 해소를 요청하는 경우 업무의 전환 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.

1. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 폭언·폭행·상해 또는 성희롱·성폭력 행위를 하는 경우

무엇보다 영화비디오법은 임금체불에 관한 정부 지원에서의 재재를 규정하고 있고, 표준보수에 관한 지침을 마련하고 있으며, 영화노사정협의회의 구성도 가능하게 한다.

예술인의 경우 정부의 재정 지원 또는 정부의 직접 사업에 참여하는 경우들도 있으므로 정부와 관계에서는 예술인복지법 또는 권리보장법의 규정을 유사한 신설한다면 정부 사업을 재재하는데 효과가 있을 수도 있다.

3. 참고할만한 국제노동기구의 제언

2023년 2월 13일부터 17일까지 2년의 준비 끝에 국제노동기구(ILO)가 ‘예술·예능 부문에서 일의 미래에 관한 기술 회의’(Technical meeting on the future of work in the arts and entertainment sector)를 개최했다. 회의 참가자들은 디지털 경제, 세계화, 환경의 지속가능성, 인구 변화, 인간 중심 코로나19 회복이라는 맥락에서 예술·예능부문의 ‘좋은 일자리’(decent work) 창출을 위한 행동 계획을 채택했다.

ILO는 관련 보고서에서 플랫폼이 음악 콘텐츠로부터 받는 가치와 콘텐츠 제작에 투자하는 사람들에게 지급하는 수익 사이의 격차를 “가치 격차”로 정의한 다음 문화 창작을 통한 수익의 이전과 분배의 차이는 예술·예능의 모든 하위 부문의 창작자에게 영향을 미친다고 하여 “가치 격차”의 문제가 비단 음악 산업에 국한되는 것은 아니라고 보았다(참조: ILO(2023), The Future of Work in the Arts and Entertainment Sector: Report for the Technical Meeting on the Future of Work in the Arts and Entertainment sector)

ILO는 기술 회의의 결과로 예술·예능 부문에서의 노동자 보호를 위한 다음 사항의 이행을 회원국에게 권고하였다(Technical meeting on the future of work in the arts and entertainment sector, Geneva, February 2023. Conclusions)

- (1) 모든 형태의 효과적인 사회적 대화를 위한 환경을 조성하고, 예술·예능 부문에서 단체 교섭권을 효과적으로 인정하기 위한 조치를 취한다;
- (2) 직장 내 폭력과 괴롭힘에 효과적으로 대처하는 등 안전하고 건강한 근무 환경을 조성

2. 수급자 및 그 가족이 장기요양요원에게 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구하는 경우
 - ② 장기요양기관의 장은 장기요양요원에게 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.
 1. 장기요양요원에게 제28조의2제1항 각 호에 따른 급여외행위의 제공을 요구하는 행위
 2. 수급자가 부담하여야 할 본인부담금의 전부 또는 일부를 부담하도록 요구하는 행위
 - ③ 장기요양기관의 장은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 장기요양 수급자와 그 가족에게 장기요양요원의 업무범위, 직무상 권리와 의무 등 권익보호를 위한 사항을 안내할 수 있다. <신설 2024. 1. 2.>
 - ④ 장기요양요원은 장기요양기관의 장이 제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 장기요양기관을 지정한 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 그 시정을 신청할 수 있다.
 - ⑤ 제4항에 따른 신청을 받은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제1항에 따른 장기요양요원의 고충에 대한 사실확인을 위한 조사를 실시한 후 필요하다고 인정되는 경우에는 장기요양기관의 장에게 적절한 조치를 하도록 통보하여야 한다. 이 경우 적절한 조치를 하도록 통보받은 장기요양기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
 - ⑥ 제4항 및 제5항에 따른 시정신청의 절차, 사실확인 조사 및 통보 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

하기 위한 강력한 노동 점검 시스템을 보장하고, 관련 직업병 목록을 작성하거나 최신 상태로 유지합니다;

(3) 법정 또는 협상에 의한 적절한 최저임금, 고용 관계, 근로 시간 및 일과 삶의 균형과 같은 근로 조건에 관한 정책을 검토하거나 설계, 채택 및 시행합니다;

(4) 업계 고유의 근로 시간 관행과 안전하고 건강한 근로 환경을 더욱 발전시킬 필요성을 인식하여 근로 시간 제한에 관한 포괄적이고 일관된 정책 및 규제 프레임워크의 강화 및 시행을 촉진합니다;

(5) 중소기업 및 사회연대경제 기업에 특별한 관심을 기울여 기업하기 좋은 환경을 조성하고, 노동시장 비공식화를 방지한다.

(6) 예술적 표현의 자유를 보호하고 증진한다;

(7) 모든 사람의 이익을 위해 AI와 기술을 활용하고, 사용 동의권을 포함한 인간 중심의 접근 방식을 보장합니다;

(8) 비자 및 취업 허가 장벽, 사회보장 수급권의 국경 간 이동성, 이중 과세 등 근로자의 국경 간 이동성 문제를 해결합니다;

(9) 예술·예능 부문에서 저작권 및 관련 권리의 중요성을 인식하고 이러한 권리가 법정 보수, 단체 교섭, 기타 형태의 협상 또는 이들의 조합을 통해 제작자, 실연자 및 저작자에게 효과적으로 보상을 제공하는 방식으로 구현되도록 보장합니다;

(10) 의료 및 연금제도를 포함하되 이에 국한되지 않는 저렴한 기여 및 비기여 재정제도의 조합을 통해 자영업자를 포함한 모든 노동자에게 포괄적이고 적절하며 지속가능한 사회보호 시스템에 대한 보편적 접근성을 제공하고, 국경과 고용 지위를 넘어 사회적 혜택의 이동성을 향상시키기 위해 노력한다.

(11) 국제 노동 기준 및 기타 국제 협약이 성 불평등뿐만 아니라 해당 분야의 근로자가 직면한 모든 불평등과 차별을 해결하기 위해 적용되도록 보장합니다. 어떤 이유로든 차별은 고용이나 직업에서 기회나 대우의 평등을 무효화하거나 손상시키는 효과가 있으므로 적절히 대처하고 퇴치해야 합니다.

문화예술노동자는
이재명 정부에 무엇을 요구하는가?



고용노동부, 문화체육관광부

현장증언 01

김 태 군

공연예술인노동조합 사무국장

기초예술 분야! 단순히 산업으로만 말할 수 없다.

공연예술인노조 사무국장 김태균

1. 노조 소개 및 현황

공연예술 노동자의 권익을 신장하고 조합원의 정치·경제·사회적 지위의 향상을 위해 2017년 3월 27일 창립하고 설립신고증을 받아 합법노동조합으로 활동하고 있습니다.

지금도 약 350명의 조합원이 함께하고 있으면, 연극 분야가 주를 이루고 있지만 공연예술과 관련 있는 모든 분야를 포괄하고 있는 노동조합입니다.

2. 2024년 예술인 실태조사를 기반으로 본 공연예술계의 현실

① 지난 1년 예술작품 발표 횟수

	전체 평균	연극
2015년	9.1회	6.0회
2018년	7.3회	5.4회
2021년	3.8회	3.0회
2024년	5.8회	3.3회

- 2021년도 코로나로 인해서 작품 발표 횟수가 줄어든 이후 연극계는 회복하지 못하고 있다.
- 보통 배우들이 작품하나를 준비하는데 들이는 시간이 대략 2달 정도로 판단했을 때 일 년 중 많은 시간을 작품 활동이 아닌 다른 활동을 하는 상황이다.
- 더불어서 지원금을 받을 수 있는 작품들은 작품 발표를 하고 있지만 극단 내 자체 제작 등은 현저하게 줄어들고 있으며, 지원금을 받는 작품들도, 신규 창작 작품은 줄어들고, 기존에 작업했던 작품을 다시 공연하는 경우들이 많다.

② 연극인의 고용형태

		세부구분		비고
전 업 예 술 가	49.0%	일용직/파트타임/시간제	21.4%	전업예술인 프리랜서 종사 여부 76,9%
		1인 자영업자	17,9%	
		기간제/계약직/임시직/축탁직	43.0%	
		정규직	6.6%	
		고용원이 있는 자영업자	5.8%	
		기타	5.4%	
		합계	100%	

겸 업 예 술 가	51.0%	일용직/파트타임/시간제	40.9%
		1인 자영업자	9.4%
		기간제/계약직/임시직/촉탁직	28.1%
		정규직	2.4%
		고용원이 있는 자영업자	3.8%
		기타	15.5%
		합계	100%

- 안정적인 수입이 보장되는 정규직의 경우 6.6%, 2.4%로 안정적인 수입 보장이 안 되고 있다는 것을 알 수 있다.
- 1인 자영업자의 경우, 코로나 시기 자영업자 지원금 지원 때도 알 수 있었지만, 많은 수의 연극인이 지원사업, 공모사업 등의 이유로 사업자등록을 가지고 있었다. 사실상 말이 자영업자이지 사업자번호가 필요해서 가지고 있는 경우라 할 수 있다.
- 전업예술인의 76%가 프리랜서 활동을 하고 있다는 것은 사실상 표현만 전업예술가인 것이지 모든 연극인이 투잡, 쓰리잡을 뛰고 있다는 말이다. 단지 그것이 예술과 관련 있는 것으로 생계를 유지하는지, 아니면 전혀 예술과 관련 없는 분야에서 생계를 유지하는지의 차이일 뿐이다.

③ 공연예술인들의 먹고 사는 문제가 어려운 현실

(연극) 예술활동 외 직업 종사 이유	
예술활동에서의 낮은 소득	54.8%
예술활동에서의 불규칙한 소득	26.6%
예술활동에서의 고용 불안정	12.2%
예술활동에서의 열악한 작업환경	0.5%
기타	5.9%

- 앞서 고용형태에서도 이야기했지만, 소득이 낮고, 불규칙한 소득이 가장 큰 원인이다. 작품활동을 하지 않는 기간에도 생계를 유지하기 위해 단기 알바(안정적인 알바가 되지 못함)만을 찾아야 한다.
- 오히려 열악한 작업환경은 투잡을 하는 이유가 되지 못한다는 것을 알 수 있다. 그만큼 작업환경이 안 좋은 것을 신경 쓰지도 못할 정도로 작품활동으로 먹고사는 문제가 해결되지 않는 것이다.

(연극)겸업 예술인 주 평균 예술활동 투입시간		
예술활동	11.8시간	31.0%
예술활동 외	26.3시간	69.0%

- 앞서 말한 바와 같이 먹고 사는 문제를 해결하기 위해 예술활동 외의 시간을 많이 사용한다.
1년에 3.3회의 작품 활동을 한다는 것은 적게는 5개월에서 많게는 7개월 정도를 작품활동에 사용한다고 했을 때 나머지 시간은 먹고사는 문제를 해결하기 위한 시간으로 사용된다.

(연극) 예술인 가구 총소득(연간)	
평균	중앙값
3,851.1 만원	3,000.0 만원
(연극) 예술인 개인수입 중 예술창작활동 수입(연간)	
평균	중앙값
1,085.3 만원	500.0 만원
(연극) 예술인 개인수입 중 교육활동 수입(연간)	
평균	중앙값
514.5 만원	100.0 만원

- 예술인 개인이 예술창작활동으로 얻는 연간 수입은 평균은 1,085.3만원이다. 하지만 평균이 아닌 중앙값을 보면 500만원이다. 중앙값이 극단으로 낮은 원인은 극소수의 수입이 많은 일부와 수입이 너무나도 없는 수많은 연극인이 있어서 이런 결과가 나온다.
- 심지어 1,085만원중 절반 정도인 514.5만원은 교육활동을 통해 얻은 수입이다. 이것을 빼고 계산하면 1년에 550만원 정도만이 예술창작활동으로 얻는 수입이 된다. 1년에 3.3회의 작품활동으로 550만원 정도의 수입을 얻는 것이다. 평균 2달을 준비해서 200만원이 안 되는 출연료 등을 받는 것이다.

④ 사회적 안전망

(연극) 지난 1년간 예술인 고용보험 관련	
실업급여 수혜 경험	6.6%
(연극) 지난 1년간 예술인 산재보험 관련	
직장에서 가입	26.2%
예술인복지재단을 통해 가입	3.1%
가입하지 않음	70.6%

- 예술인 고용보험은 코로나로 인해서 탄생했다고 할 수 있다. 하지만 정작 연극을 하는 사람들은 별로 효용성을 느끼지 못한다. 대부분의 사람이 투잡, 쓰리잡을 뛰고 있기 때문에 예술인고용보험과 일반 고용보험이 동시에 해지되어서 실업급여를 탈 수 있는 조건이 만들어 지지는 않는다. 일상에서 생계를 책임져야 하기에 하는 노동이 있기에 예술인고용보험은 괜히 몇 푼 받지도 못하는 출연료에서 보험료만 가져가는 형국이 되고 있다.
- 예술인 산재보험의 경우 자영업자에 준해서 적용하고 있다. 그러다 보니 개인이 가입하도록 하고 있으면, 최소 단위가 가입 당해는 유지해야 한다는 것이다.
연극의 작품활동 특성상 2개월 혹은 작품활동 기간만 가입하는 것이 불가능하다.
이런 이유로 아예 산재보험에 가입하지 않거나 민간 상해보험으로 대체하는 경우들이 많다.

3. 공연예술인노동조합 요구사항

- 기초예술분야를 산업의 측면으로만 이야기하지 말고, 예술이 사회에 끼치는 공공성을 인정하고, 육성하기 위한 지원책을 고민해야 한다.
- 정부와 기관 등 공공에서 나오는 지원금을 통해 유지되는 형태가 많은 것이 사실이기에 공공의 사용자성을 명확히 하고 사용자의 책임을 다하여야 한다.
- 예술의 특성상 지원은 하되 개입은 하지 말아야 한다. 지원금을 불모로 블랙리스트 같은 사건이 재발하여서는 아니 된다.

현장증언 02

박 성 혜

문화예술노동연대 정책위원

예술인권리보장법의 한계와 개선 방향

박성혜 (문화예술노동연대 정책위원)¹⁾

2022년 예술인권리보장법이 제정되고 시행됨에 따라 2023년 1월 문체부의 조직 내에 예술인 지원팀이 구성되었다. 이와 더불어 예술인권리보장위원회가 발족되었고 12인의 위원이 구성되어 현재까지 운영되고 있다. 예술인권리보장법의 정확한 명칭은 ‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률’로 그 배경에는 정권에 의한 블랙리스트 작동과 성희롱 성폭력 사건의 발생 이후 예술인들에 대한 저작권 보장과 가장 기본적인 인권과 권리를 위한 제정법의 필요성에 의해 제정되었다.

현재 예술인권리보장위원회는 문체부 산하 예술정책국에 소속되어 있는 ‘예술인지원팀’으로 직제가 편성되어 예술인권리보장법에 의한 사건을 접수 및 조사, 의결하고 있다. 문체부 공식 홈페이지 내에서도 한참을 세심하게 살펴봐야 발견할 수 있는 예술인권리보장위원회 웹사이트 (<https://sinmungo.kawf.kr/user/intro/artInfo/list.do>)²⁾에 공시되어 있는 예술인 권리보장의 3개의 영역은 1. 예술표현의 자유 보장, 2. 예술인의 직업적 권리 보호와 증진, 3. 성평등한 예술 환경 증진으로 나누어져 있다.

예술인권리보장위원회는 예술인들이 예술 활동 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 각종 사건과 부당 행위 전반에 걸친 신고 건수를 조사한 후 심의과정을 거쳐 선고를 내리는 구조이다. 여기에는 앞서 언급한 창작 활동 방해부터 계약 불이행과 각종 채무채권 관계, 성희롱 성폭력 사건까지 다양하다. 그중 가장 많은 분야의 사건 접수는 ‘수익배분 거부 지연 제한’건으로 실질적인 금전관련 사건이 압도적으로 다수를 이루고 있다. 그리고 본고는 예술인의 노동이란 주제로 한정되어 논지한다는 차원에서 임금과 수익에 국한 하는 것이 타당하다고 판단되어 다른 사건 보다 중점적으로 논의해 보고자 한다. 더불어 본 내용은 발표자인 본인이 직접 예술인권리보장 위원회의 위원으로 활동하던 2025년 1월 말까지 경험하면서 느낀 것을 토대로 언급하고 있음을 밝히고 싶다. 그런 의미에서 2025년 1월 기준으로 신고 접수 사건의 집계된 상황을 자세히 언급해 보자면 다음과 같다.

예술인권리보장법 위반으로 접수된 신고사건 440건

예술인권리침해행위 412건 + 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위 28건

이 중 204건을 위원회 상정(복지법 이관 사건 4건 포함) 46%가 상정(54%는 미 상정)

2년간 204건의 사건 상정 결과 및 진행 중인 내용은

▲시정명령 53건, ▲분쟁조정 39건(2건 미이행으로 시정명령 조치), ▲시정권고 7건,

▲분과위 상정 후·전체위 의결 전 18건, ▲종결 87건(조치 전 이행 39건),

▲사실조사 진행 중 243건(복지법 이관 사건 7건 포함)

1) 현재 무용평론가, 한예종 학술연구교수로 재직 중이며 2023년-2025년 1월까지 문체부 예술인권리보장위원회의 위원으로 활동하였다.

2) 예술인들은 주로 문체부보다 한국예술인복지재단을 통해서 사건 접수가 가능한 ‘예술인신고’(https://www.kawf.kr/social/sub06_1.do)를 통해서 진입하는 경우가 대다수다. 따라서 예술인권리보장위원회의 만남은 실질적으로 사건이 접수된 후 심의 과정 속에서 인지하게 되거나 조정이나 의결 이후 파악하게 되는 것이 일반적이다.

보이고 있다. 그중 주목해야 하는 숫자는 사실조사 진행 중이 234건으로 절반이 훨씬 넘는 수가 위원회에 상정조차 못하고 있기에 엄밀히 따지고 보면 아직도 사건을 제대로 손도 못 대고 있다는 점이다. 더욱 심각한 것은 예술인권리보장위원회의 인지도가 높아질 수록 사건 접수 건은 증가세를 보이고 있기에 이러한 누적 현상은 나날이 증가세를 보이고 있다는 점이다. 실제로 예술 현장에서는 2023년에 접수한 사건이 아직도 아무런 진척을 보이고 있지 않은 경우가 많아 그 실효성과 현장성을 못 따라 간다는 비판에 노출되어 있다.

2025년 1월 20일 기준으로 예술인권리보장위원회에 사건 접수된 440건 중 내용별로 살펴본다면 분포도는 <표. 1>과 같다.

<표 1. 예술인권리침해 행위, 성희롱·성폭력 행위 유형별 신고 건수 >

(단위: 건, '25. 1. 20. 기준)

신고 연도	불공정한 계약 강요 (제13조제1호)	수익배분 거부·지연·제한 (제13조제2호)	예술활동 방해·지시·간섭 (제13조제3호)	정보의 부당 이용·제공 (제13조제4호)	불이익 계약 강요 (제13조제5호)	예술활동 성희롱·성폭력 (제16조)
2022.9.25.~	9	18	4	-	1	5
2023	11	97	11	3	27	10
2024	2	138	6	4	19	12
2025	-	31	-	-	2	1
소계	22	284	20	7	49	28
비율(%)	5.0	64.5	4.5	1.6	11.1	6.4
신고 연도	예술의 자유 침해 (제7조)	예술지원사업 차별 (제8조)	예술지원사업 공정성 침해 (제9조)	예술인조합 활동방해 (제14조)	불이익조치 (제38조)	합계
2022.9.25.~	3	1	1	-	1	43
2023	4	2	4	-	-	169
2024	2	2	6	1	2	194
2025	-	-	-	-	-	34
소계	9	5	11	1	3	440
비율(%)	2.0	1.1	2.5	0.2	0.7	100

제사한 표에서도 파악할 수 있듯이 절대적으로 많은 신고 건수는 '수익배분 거부 지연 제한'이다. 신고 내용의 대다수가 임금 체불이고 분야별로 금액과 내용이 다양하다. 가령 순수예술 분야 라도 공연예술 분야인 연극이나 음악 분야는 체불 임금이 적더라도 미술과 같은 경우에는 전시를 목적으로 이동한 작품을 작가에게 반환하지 않고 지연³⁾하고 있다거나 작품 대금을 미룬다든지, 심지어 작품을 분실하거나 훼손한 경우도 존재한다. 영화나 음악 부분에서도 수익에 따른 각종 사건들이 다수 발생하는 경우, 그 비용이 큰 경우 시정 명령을 무시하고 '예술인권리보장법'의 벌칙금 300만원의 추징 처벌을 당하는 것이 더 경제적이란 판단을 하게 된다. 따라서 '예술인권리보장법'의 추가적인 개정이 필요한 이유 중 하나이기도 하다.

1. 예술인권리보장법의 개정과 후속 논의의 필요성

3) 작품 반환 지연은 작가가 이후에 전시 활동을 방해하는 것을 넘어 심한 경우 작가에게 예술활동 지연과 계약 불이행에 따른 추가적인 법적, 경제적 책임을 물어야 하는 악순환을 동반한다. 다시 말해 후속 전시 기획과 실행에까지 작품을 제공하지 못해 불특정 다수에게까지 피해가 발생하는 2차 피해까지 연속되어 그 피해가 막대하다.

1) 법안 개정의 필요성

예술가들은 창작 활동 진행시 다양한 계약관계에 놓이게 되고 사업 진행 과정을 통해 유대 관계가 형성된다. 하지만 최종적으로 임금 체불이나 작품 판매 및 정당한 계약상의 수입금이나 변환의 과정에서 제대로 집행이 이루어지지 않는 경우가 발생한다. 문제는 해당 금액이 많을 경우, 피고소인들의 몇몇이 시정 명령을 어기고 범칙금 300만원으로 대치해 버리는 편법을 사용하는 것이 더 경제적이라는 판단하게 한다⁴⁾. 다시 말해 적은 벌칙금을 악용하는 경우이다.

이외에도 '예술인권리보장법'의 시정 명령자는 문체부 장관이다. 따라서 부당한 위법으로 심의가 결정되고 시정 명령이 내려져도 법적 강제성이 매우 취약하다. 이에 대한 대안으로 순수예술 분야에서는 정부가 지원하는 지원제도에서 제외와 같은 행정 처벌이 가능하지만 산업적 측면이 강한 문화예술 분야에서는 이러한 제재도 무용지물이라는 점이다. 그야말로 공공 기금지원 사업과 관련이 없는 민간사업 분야에서는 문체부의 시행 명령에 따른 제한과 효력이 미비하다고 판단되기에 무시하거나 재발의 위험이 높다.

2) 예술인보호관의 독립성과 전문성 강화

'예술인권리보장법' 제 17조는 예술인보호관의 업무를 다음과 같이 규정하고 있다.

1. 제29조제1항에 따른 예술인권리침해행위 및 성희롱·성폭력에 관한 조사
 2. 제37조에 따른 분쟁조정 지원
 3. 예술인의 지위와 권리보장 정책의 수립 및 시행
 4. 그 밖에 문화체육관광부장관이 관장하는 예술인의 권리보호에 관한 업무
- ② 보호관이 제1항 제3호에 따른 업무를 수행하는 경우에는 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
- ③ 보호관은 위원회의 요구가 있는 때에는 예술인권리침해행위 또는 성희롱·성폭력에 관한 조사결과를 보고하여야 한다.
- ④ 문화체육관광부장관은 보호관이 업무를 수행함에 있어 독립성이 보장될 수 있도록 하여야 한다.
- ⑤ 보호관은 제12조에 따른 예술인보호책임자가 된다.
- ⑥ 보호관의 자격·직무·권한, 보호관의 업무를 보조하는 담당관 등 보호관 제도의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

현재 예술인보호관은 문체부의 예술정책국장이 겸임을 하고 있다. 여기에는 '예술인권리보장위원회'가 문체부 소속이어야 예술가들에 더욱 밀착하고 행정적 효과와 영향력이란 측면에서 타당한 편성이라 사료된다. 예를 들어 '스포츠윤리센터'가 산하 기관으로 편성되어 운영하는 것과 차별성을 가지고 있지만 효과와 운영, 그리고 무엇보다도 현실성에 맞는 타당한 조직 편성이라 여겨진다. 하지만 예술인보호관의 겸업으로 지휘와 운영에 있어 한계점이 따른다. 과다한 업무와 사안에 따른 한시적 집중과 방관의 여지가 존재한다. 이에 보다 전문적이고 집중할 수 있는 예술인보호관으로의 업무 편성과 지위가 보완되어 효율적이고도 실리적 운영이 진행되어야 한다.

4) 이러한 문제를 해결하기 위해 피신고인의 전체 예산 규모와 자본의 일정 정도를 징수하는 법안이라든지, 예술인권리침해행위를 지시하거나 수행한 당사자를 직접 처벌하는 규정에 대한 법안이 문체위에 올라와 있다.

3) 절대적으로 부족한 인력 보완

사고 신고 후 접수가 완료되면 조사가 시작된다. 전국 단위에서 발생하는 사건 사고에 대한 조사가 진행되고 이에 심의 안건으로 회부된다. 심의가 진행되는 과정도 참으로 부단하다. 재고와 심사속고를 거듭하다보면 다음 회차로 넘어가기가 일쑤다. 그리고 이 모든 과정에 인력들이 투입된다. 따라서 사건 접수 건 수와 심의 건수의 속도에 현격한 차이가 나고 이 상황은 사건이 계속적으로 누적되면서 접수에서 의결 선고까지 무한대로 지연된다. 더더욱 심각한 것은 누적된 사건이 기하급수로 증가하면서 접수 이후 조사까지의 기간의 매년 늘어나고 있다는 점이다. 경우에 따라 신속을 다투어야 하는 경우가 다반사인 점을 감안 하면 해당 이력의 부족으로 매우 심각한 상황을 보이고 있다. 현재 예술인 신문고에 의해 접수된 사건을 전담하여 다루고 있는 예술인지원팀의 구성 인력은 1인 팀장과 8인으로 구성되어 있지만 2-4명은 예술인지원팀의 업무와 별개라고 보아도 타당한 예술인 복지와 예술인 지원 정책 업무, 서면 계약서 관련 업무, 예술인활동증명 관련 업무 등등 다양한 업무들도 병행하고 있다. 이에 예술인 권리보장에 특화된 업무로 국한될 필요성이 요구되며 인력 충원, 그리고 무엇보다도 예술인지원팀이 아닌 예술인지원부로 승격이 요구된다. 이후 성격에 맞는 문체부의 조직개편과 보다 선명하고 특화된 업무분장이 뒤따라야 하겠다.

5) 밀린 임금에 대한 우선 지급에 따른 '간이대지급금' 제도 마련

예술인이 사건 발생에서 '예술인권리보장위원회'까지 오는 과정은 무척이나 큰 용기가 필요하다. 평판과 소문이 무서운 좁은 관계망에서 공공기관에 사고를 접수하는 것은 여러 의미에서 시사하는 바가 크다. 그중 하나가 필연코 해결되거나 선행적으로 밀린 임금이나 수익에 대한 선 결정이 필요해서이다. 이에 고용노동부에서는 이런 위급한 상황에서 피해자를 보호한다는 차원에서 체당금제도를 운영하고 있다. 사업주의 도산에 의한 임금 체불에서 정부가 우선 지급을 해주고 후에 사업장에 청구하여 메우는 방식이다. 예술인의 경우 대부분 소액의 임금 체불의 성격을 보이고 있어 간이대지급금에 해당되기에 신속한 지급 이후 피처구인에게 청구하는 제도가 필요하다.

예술가들은 대부분 프리랜서이며 사회안전망에 취약하게 노출되어 있다. 따라서 임금 체불과 계약 불이행에 따른 경제적 부담감은 상당하다. 긴 시간 동안 사건을 조사하고 심의하여 시정 명령이 떨어질 때까지 너무 오랜 시간이 소요된다. 그런 의미에서 '간이대지급금'제도를 마련하여 긴 조사 기간에 따른 피로도화 보다 신속한 해결을 위해 소액 사건만이라도 우선 지급하는 제도가 마련된다면 그 실용성은 매우 효과적이라 사료된다.

이외에도 예술인권리보장법의 한계와 개선점은 다수 존재하지만 본 논고는 고용과 임금, 노동에만 국한하였기에 여기에서 가름하고자 한다. 예술인권리보장법은 앞서도 언급했듯이 크게 1. 예술표현의 자유 보장, 2. 예술인의 직업적 권리 보호와 증진, 3. 성평등한 예술 환경 증진으로 나누어져 있다. 이에 표현의 자유와 성평등 부분에서도 개정이 필요하지만 제한된 시간과 지면이란 관계로 인해 여기에서 가름해 보고자 한다. 그럼에도 불구하고 예술인권리보장법은 직업적 권리와 모호라는 차원에서 다양한 제도 개선과 수정이 요구되기에 향후 지속적인 논의와 현장과의 관계 속에서 보완되고 수정되기를 바란다. 2022년 제정되어 2023년 부터 시행된 예술인권리보장법은 분명 신성 법안이며 이를 감안해 앞으로도 보다 개정을 거듭하여 진일보하여 예술가들에게 유용한 법안으로 자리 잡기를 희망해 본다.

현장증언 03

진 재 연

방송을만드는사람들의 이름 엔딩크레딧 집행위원장

안녕하세요 저는 방송을 만드는 사람들의 이름 엔딩크레딧의 진재연이라고 합니다.

엔딩크레딧은 방송 미디어 현장에서 일하는 노동자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 활동하고 있습니다. 방송 미디어 현장에서 일을 하는 많은 사람들은 방송일이 꿈이었다고 말합니다. 꿈을 이루기 위해, 방송 미디어 현장에서 일을 시작합니다. 하지만 현실은 그것과 거리가 멉니다. 많은 노동자들이 방송현장에서 일하다 죽고, 다치고, 버티다 떠나갔습니다. 언젠가 찾아올 희망을 위해 악착같이 살아남거나 현실을 등진 채 떠날 수 밖에 없는 곳, 대다수 노동자들에게 방송현장은 그런 곳입니다. 작년 9월 직장내 괴롭힘으로 고통받다 자살한 MBC 오요안나 기상캐스터도 마찬가지였습니다.

직장내 괴롭힘을 겪었지만 사내에서 아무런 보호를 받지 못했고 세상을 떠난 오요안나씨의 삶은 방송현장에서 일하는 프리랜서들이 어떤 노동을 하고 있는지, 프리랜서라는 이유로 어떻게 권리의 사각지대로 내몰리는지 보여줍니다. 방송사의 지휘 감독을 받으며 일하지만 프리랜서 계약, 용역계약을 강요받는 비정상적이고 불법적인 고용구조가 오요안나씨를 죽음으로 내몰았습니다. 이런 상황에서 고용노동부가 MBC 특별근로감독을 진행했지만 노동자가 아니라는 납득할 수 결론을 내렸고, MBC는 여전히 제대로 된 책임이나 재발 방지를 위한 노력을 다하지도 않고, 자체적으로 진행한 진상조사보고서도 발표하지 않고 있습니다.

방송 미디어 현장에는 수 많은 오요안나들이 있습니다. 기상캐스터, 방송작가, 아나운서, AD, FD 등 방송사에 종속되어 일하는데, 프리랜서라는 이유로 연차수당, 노동시간, 해고 제한, 최저임금, 직장내 괴롭힘 금지 등의 권리를 보장받지 못하는 것입니다.

방송 미디어 현장의 이러한 가짜 프리랜서 문제가 해결되지 않는 한 제2, 제3의 오요안나 사건은 계속 될 것입니다. 그 악순환의 고리를 끊어내기 위해 MBC가 오요안나 기상캐스터 사건에 대해 제대로 사과하고, 사용자로서 책임을 지며, 비정규직 문제를 해결해야 합니다. MBC 스스로 변화하지 못하면 이재명 정부가 나서야 합니다. 그렇지 못하면 새 정부가 천명한 '일하는 사람 모두의 노동이 존중받는 사회'는 오지 않을 것입니다.

대부분의 방송사에서 프리랜서 비정규직 노동자들은 그들이 없으면 방송이 불가능할 정도로 핵심 업무를 수행하고 있습니다. 결코 부수적이거나 주변적인 업무를 하지 않는다는 뜻입니다. 방송 산업이 커지고 K-콘텐츠가 주목받는 만큼 방송 미디어 노동자들의 노동환경과 권리의 문제도 함께 주목받고 개선되기를 바랍니다.

현장증언 04

하 신 아

웹툰작가노동조합 위원장

현장증언 05

오 빛 나 리

작가노조 준비위원회 위원장

노동의 결과는 있는데, 노동자는 없다?

작가노조 준비위 위원장 오빛나리

1. 작가노조 준비위 소개 및 현황

작가노조 준비위는 작가들의 권익 향상과 노동권 보호를 위한 모임입니다. 현재 시, 소설, 에세이, 르포, 비평, 평론, 어린이청소년문학, 일러스트, 번역, 지망생까지, 등단 여부, 장르, 나이, 경력, 수입 유무와 관계없이 다양한 정체성의 회원들이 모여 있습니다. 다양한 연대활동, 성평등 워크숍/연속포럼 개최, 뉴스레터 연재/준비위 활동 내용을 담은 책 출판/200여명 대상으로 실시한 작가노동 실태조사 등 다양한 사업을 이어나가며 활발한 활동 중입니다.

2. 작가노동의 현실

시 한편 3만원/5만원, 소설 원고지 매수 당 만원. 책 한 권 내는 데 받는 선인세 평균 200만원. 책 한 권을 쓰는 데 걸리는 시간은 최소 몇 달에서, 길게는 몇 년까지. 작가마다, 환경에 따라 천차만별입니다. 소위 '전통적인' 문학 장르는 사정이 나은 편입니다.

명확한 기준조차 알 수 없이 20여년 넘게 동결된 원고료, 계약서 없는 계약, 책임소재 불분명하거나 불투명한 계약 관계, 부조리한 관습 등이 작가들이 마주한 현실입니다. 작가 전업으로는 생계유지가 불가능해 투잡/쓰리잡을 겸하는 작가가 즐비합니다. 그 과정 속에서 여러 가지 정신적/신체적 건강권 침해가 일어나는 건 당연한 일입니다.

작가라고 하면, 당연히 부업일 거라고 여기거나, 부업이어야만 한다고 여기는 사회적 '문화'도 존재합니다. 작가는 명예직이자 신화화되고 이상화된 상징 예술가이며 지식인이지만, 말하자면 '진짜 직업'으로 취급받지 못하니까요.

우리의 노동은 가시화되고 상품화되어 유통되고 출판되고 게시됩니다. 노동의 결과는 있지만 노동자는 없습니까? 이는 문화예술인뿐 아니라 다양한 산업과 직군의 프리랜서 등 '노동자성의 경계에 선' 수많은 비정규직/불안정노동 종사자들이 겪는 일일 것입니다. 우리의 일이 진짜 직업인지 아닌지 따질 게 아니라, 실존하고 실재하는 노동자와 노동을 그 이름에 맞게 대우해야 합니다.

3. 작가노동은 있는데, 법은 없다

노동을 했으면 정당한 대가를 받아야 하고, 노동 환경과 조건이 부조리하면 개선해 나가야 합니다. 노동 법제도는 모든 노동자들의 노동 환경을 이해하고 개선해야 하는 데에 가장 큰 목적이 있습니다. 현행 제도가 실존하고 실재하는 노동 현실과 맞지 않으면 바뀌나가야 합니다.

그러나 현실은 어떻습니까? 작가들은 노동자라는 위치조차 인정받기 힘듭니다.

노동자로서의 위치와 존엄을 존중받고 인정받는 것은 물론, 노동 환경과 조건 개선을 위한 노동자, 사용자, 정부 부처가 한 자리에서 논의해야 합니다. 노사정 테이블에서 원고료 기준, 계약 불이행 대응, 불공정한 출판계 관행 등을 포함해 작가노동 생태계 전반을 논의해야 합니다.

이를 효과적으로 뒷받침 할 수 있도록 노조법 2, 3조 개정 또한 절실합니다. 법적 노동자성의 사각지대에 놓인 노동자들의 노동자성을 폭넓게 인정하고, 그에 걸맞게 노동조합할 권리를 응당 가져야 합니다.

사용자와 제대로 교섭하고 싶습니다. 정부 부처와 시혜적 관점의 대상화를 넘어 노동자로 만나고 싶습니다. 단체 협약, 너무 맺고 싶습니다.

4. 법과 제도, 정책이 나아가야 할 방향

기존 법제도는 문화예술노동자를 특수한 카테고리로 분류해 시혜적 관점으로 바라보는데에 그쳤습니다. 작가는 문화예술인인 동시에 노동자입니다. 자유롭게 창작할 권리와, 노동권 보호 모두 필요합니다. 특히 다음과 같은 사각지대에 놓여 있는 작가노동의 현실을 반영하여 관점을 새로 정립해야 합니다.

- ▲ 작가의 법적 노동자성 인정과 이에 따른 단체교섭권 보장 (노조법 2·3조 개정)
- ▲ 표준계약서 강제성 강화 및 계약 미이행 시 구제절차 마련
- ▲ 작가노동 현실에 맞는 원고료 책정 기준 마련
- ▲ 문화예술노동자에 대한 4대 보험 적용 확대 및 불안정 노동에 따른 건강권 침해, 불공정 계약, 경제적 고립에 대응하는 사회안정망 구축
- ▲ 작가노동 실태조사에 기반한 공공정책 수립 및 정부 차원의 상설협의체 설치

‘K-문학’, ‘K-Culture’라는 이름으로 세계를 상대로 자부심을 말하기 전에, 그 문화를 만드는 이들이 어떤 조건에서 일하는지를 먼저 직시해야 합니다. 문화예술노동자들이 자유롭게 창작하고 안전하게 일할 수 있는 사회안정망 구축은 이제 ‘선택’이 아니라 ‘책임’입니다. 국회가, 정부가, 제도와 정책으로 응답해야 합니다. 국회사와 정부는 문화예술 생태계의 소비자가 아니라 책임주체이며, 문화예술 노동자는 창작자일 뿐 아니라 노동주체입니다. 국회사와 정부는 이제 행동하십시오.

현장증언 06

김 원 중

전국언론노동조합 서울경기지역출판지부 사무국장

국회 토론회 현장발언 - 출판

전국언론노동조합 서울경기지역출판지부 사무국장 김원중

▶ 5인 미만 사업장에 근로기준법 적용

출판계 5인 미만 비율 7~80%, 근로기준법 사각지대에 놓인 청년 노동자들의 업계 이탈율이 높고 수습제도를 악용한 잦은 해고와 권고사직, 부당해고에 맞서 싸워볼 수도 없는 제도는 업계를 떠나는 선택을 하도록 부추기고 있습니다. 청년들이 업계로 꾸준히 유입되고 있는 상황에서 이들의 열악한 노동환경을 개선할 필요가 절실합니다. 유망한 것으로 주목받은 웹툰/웹소설 업계도 대기업 외에는 사장과 단둘이 근무하거나 5인 미만의 오피스텔 사무실 형태가 많아 그 안에서 벌어지는 부당함을 견디다 못해 떠나는 청년들이 많습니다.. 근로기준법 제정 이후 소규모 사업장에 수십년간 유예를 적용해준 것이나 마찬가지로이기 때문에, 유예기간 없이 즉시 적용하는 것이 바람직합니다. 나중은 늦습니다. 지금 바로 개정을 요구합니다.

▶ 모두의 산별교섭으로, 노조법 개정

작은 사업장이 많은 환경에서 기업별 노조는 힘을 쓰기가 어렵습니다.. 적극적으로 산별노조를 확대하고 산별교섭 또한 제도적으로 보장해야 합니다.. 대한출판문화협회, 한국출판인회의를 비롯한 사용자단체들은 정부가 주최하는 각종 토론회/간담회 등 정책테이블에 사용자 대표로 나서면서 정작 노사관계에서는 책임을 회피하고 있습니다. 사용자단체 정의를 확실히 하고, 산별노조가 적극적으로 교섭을 통해 노사자치를 확립할 수 있도록 하는 것이 사회적 비용도 아끼는 선택일 것입니다.

▶ 일한만큼 받기 위해 포괄임금 전면금지

근로시간 단축이 이뤄졌지만, 현장에서는 6시에 컴퓨터 셧다운을 하더라도 출판노동자들이 일감을 들고 퇴근하는 모습이 흔합니다. 회사에 남아서 일하더라도 포괄임금제에 묶여 일한만큼 받기 어려운 상황이고, 회사와 관계 때문에 퇴사 후에도 받을 수 있는 상황이죠. 그러려면 체불임금 구제신청을 해야하는데, 보통의 노동자들이 쉽게 선택하기 어렵습니다. 일한만큼 제대로 보상받기 위해 이번 정부에서는 반드시 포괄임금을 금지해야 합니다.

▶ 직장 내 괴롭힘 처벌 강화, 부당노동행위 근절책 마련

좋은책신사고, 천재교과서 등 교육출판 업계와 소규모 단행본 출판사들에서 직장 내 괴롭힘이 자주 발생하고 있습니다. 회사 크기를 떠나 사장을 비롯한 사용자가 가해자가 되는 경우가 많아 현행 제도 아래에서는 제대로 된 사내 조사가 이뤄지기 어렵습니다. 교묘한 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘으로 인정받기 힘들고, 결국 노동자가 정신적/신체적으로 큰 피해를 입어야만 괴롭힘으로 인정되는 사례가 많습니다. 인정받기 어렵기 때문에 나서서 피해를 호소하기 어려운 환경이 조성되고

있습니다. 또한 노골적 노조 무시, 부당노동행위가 만연한 풍토를 적극적으로 바꿔야 합니다. 부당노동행위에 따르는 처벌 수위를 높여, 미연에 방지할 수 있어야 합니다.

▶ **작업비 지급일 명시된 외주표준계약서 제정, 외주노동자를 위한 표준단가 도입**

출판 표준 계약서 중 외주노동자에 관한 계약서만 없는 상황입니다. 시중 도서 가운데 60%가 외주노동자 없이는 만들어질 수 없는 환경으로 외주 비율은 점차 늘어나고 있습니다. 외주노동자 실태조사가 이뤄졌고 이를 바탕으로 외주표준계약서 제정을 위한 연구용역 진행되고 있으나 이를 제대로 관철하기 위해서는 정부와 국회의 의지가 중요합니다. 작업비 미지급/체불이 빈번하게 일어나는 상황에서 외주노동자들은 최저임금도 벌기 어렵습니다. 출간 여부와 상관없이 제공한 노동에 대해서는 반드시 작업비를 지급해야 하기에 작업비 지급일을 계약서에 명시해야 합니다. 또한 업계 표준단가표를 만들어 외주노동자의 최저생계선을 보장해야하는 것이 절실합니다.

현장증언 07

이 상 길

전국영화산업노동조합 사무국장

전국영화산업노동조합 사무국장 이상길

영화·영상 제작현장의 노동환경 개선의 시작과 끝,
'사용자 근로계약 작성 의무'

1.근로계약부터 시작

특별하지 않은 요구여서 지켜지지 않을까? 전국영화산업노동조합(이하 '영화노조') 설립 이전의 현장 영화스태프의 모임 활동까지 포함하면 약 25년 동안이다. 변하지 않는 하나의 요구는 바로 영화·영상 제작현장에서 근로기준법에 따른 근로계약을 하라는 것이다.

제작현장에서 '근로계약'은 4대보험 가입 이상의 노동환경 개선을 가져온다. 도급과 용역계약은 반대로 '근로계약이 아니니 근로자가 아니다', '근로자가 아니니 근로기준법 대상이 아니다' 등의 잘못된 정보를 통해, 1일 촬영시간이 다시 15시간, 17시간 등 악화된다. 임금체불도 '용역 계약'이라는 형식 때문에 '근로자성' 증명부터 다시 해야한다. 그리고 이렇게 근로기준법 등 노동법에 대한 기준이 희미해지면 성희롱 예방, 직장내 괴롭힘 그리고 일터노동안전에 이르기까지 모든 것에 대한 노동환경이 실제로 악화된다.

2.개별 사업장 투쟁의 어려움

영화·영상 제작현장은 개별 작품마다 사업장이 열리고 매번 계약을 한다. 매번 일자리를 구해야 하는 스태프는 업계 내 평판 때문에 근로기준법 등 법준수를 요구하기 어렵다. 많이 개선되었다는 건설산업 내 노동자도 여전히 이런 문제에 노출되어 있다지만, 일자리 규모가 큰 건설산업에 비해 너무나 소규모인 영화·영상산업에서의 개별 스태프의 평판은 치명적이다. 반면에 영화제작사든 드라마제작사든 언제든 용역·도급계약서를 내밀 준비가 되어있다. 제대로 된 근로감독과 처벌이 없기 때문인지 '현실이 그렇다' 식으로 용역계약서와 통계약서 작성을 요구한다. 연출감독과 프로듀서를 제외한 영화제작현장의 대다수 스태프에 대한 '근로자성' 인정 대법원 판례까지 존재하지만 현실은 '불법천지'이다.

3.노동부 감독에서 외면받는 제작현장

업계 내 평판을 무릅쓰고 개별 스태프가 제작현장의 근로기준법에 따른 근로시간 위반, 근로계약 미작성 등을 노동부에 진정하게 될 때, 감독과 처벌의 실효성이 떨어진다고 하며 소극적인 대응을 하는 노동부를 대면하게 된다. 근로감독을 해도 곧 촬영이 끝나 사업장이 사라지면 실효적이지 않다는 것이다. 범위반에 따른 처벌도 '개선의 효과'와 불확실하다는 등 미미한 수준에 그친다.

이런 분위기에서 메이저 방송국의 수직계열화된 거대 제작사는 직접 제작하든 또는 다시 중소 제작사에 위탁을 주는 등의 방식으로 불법하게 작품을 만들어서 '멋진 영화 및 드라마'라면서 반짝이게 포장해서 홍보하고 편성한다. 이제는 그 메인 주체에 OTT 플랫폼 회사가 추가 되었다. 넷플릭스, 티빙, 디즈니+, 쿠팡플레이 등은 불법하게 제작되는 현장을 외면하고 '자체 오리지널 드라마'의 재미와 감동을 선전하며 '무책임한 비즈니스'를 하고 있다.

4.바로 지금 이순간 후퇴하고 있는 제작현장 노동환경

한동안 영화산업 내에서 근로계약이 급격히 보급확산되면서 노동시간 단축을 포함한 노동환경이 개선되기도 했다. 2020년 무렵 고용노동부는 '기생충'(봉준호 감독)을 '표준근로계약서를

통해 1주 52시간제를 지켜서 만든 영화'라며 홍보자료를 만들기도 했었다. 하지만, 일자리 감소와 근로계약 작성에 이르지 못한 방송드라마·OTT시리즈 제작관행의 역수입 등으로 영화제작현장에 다시 용역계약과 도급계약이 증가하고 있다.

<2024년 영화스태프 근로환경 실태조사(영화진흥위원회)>에 따르면, 2022년에 비해 근로표준계약서는 66%에서 37.8%로 급감하였고 용역계약은 22.8%에서 49.7%로 급증하였다. 1주 평균 작업일수도 5.44일로 22년에 비해 0.3일로, 1일 평균 작업시간은 11.8시간으로 22년에 비해 0.7시간 증가했다. 정기적 주휴일 사용 정도도 후퇴했고 근로계약 사용 감소에 따라 4대보험 가입률도 급감했다. 2014년 근로계약과 더불어 나아지고 있었던 영화산업 내 성희롱예방교육 등 직장 내 조직문화도 후퇴하는 것으로 보인다. <2023년 한국영화산업 성희롱·성폭력 실태조사(영화진흥위원회)>에 따르면 예방교육 이수율이 2019년 75.9%에서 2023년 46.2%로 급감하였다.

5.노동부지침: 영화·영상 작품별(프로젝트별) 감독과 엄격한 처벌의 필요성

영화·영상 제작현장의 문제로 근로계약 작성 의무가 확인된 대법원 판례가 있었음에도 불구하고, 엄격한 감독과 처벌이 된 사례는 찾을 수 없다. 한국 콘텐츠 내용 자체의 평가와 상반되는 제작현장의 열악한 노동환경은 어쩌면 한번도 제대로 '감독과 처벌'이 이뤄지지 않아서이다. 그리고 '감독과 처벌'에 앞서 영화·영상(드라마) 제작사에게 확실한 신호도 보내야 한다. '영화·방송드라마·OTT시리즈 스태프 근로계약 지침(가이드)' 등이 마련되고, 이를 위반할 시 어떤 처벌이 있을 수 있는지 알려야 한다.

6.마무리

영화제작현장에 근로계약에 따른 4대보험이 시작된지 약 10년이 지나가면서 연금수급 조건이 되는 스태프가 나올 수 있겠다는 소박한 소망이 이리도 어려운 것인지 안타깝다. '파면 이후의 세계', '교체 이후의 세계'에 대해 많은 전망을 내놓지만 영화·영상산업 노동환경의 파괴는 현재 진행 중이다.

현장증언 08

성 석 주

전국학교비정규직노동조합 예술강사분과 분과장

학교예술강사지원사업 진로 모색

전국학교비정규직노동조합 예술강사분과
분과장 성석주

■ 목 차

1. 고용안정 및 예산확보 요구사항
2. 학교예술강사지원사업 현황
3. 학교예술강사지원사업 연혁
4. 학교예술강사지원사업 한계
5. 학교예술강사지원사업 과제

1. 예술강사 고용안정 및 예산확보를 위한 주요 요구사항

1. 2026년 예산 증액과 예술강사 고용안정을 최우선으로 되어야함

학교예술강사지원사업의 안정적 운영을 위해, 2026년 예산편성 증액과 예술강사 처우개선을 위한 시스템 마련과 26년을 이어온 이 사업이 정권의 입맛에 따라 좌우되어 예산 삭감, 해고 위협에 시달려온 현실을 바꾸고, 2026년도를 진정한 예술교육의 해로 계획해야 한다. 24년 25년도 예산 삭감은 교육의 질 저하, 예술교육의 양극화, 사교육비 증가를 만들고, 예술강사에게는 수업권과 생존권이 동시에 박탈되는 심각한 문제가 이었다.

2. 학교예술강사지원사업의 정책 일관성과 책임부처 명확화가 필요함

최근 “문체부 → 교육부 또는 시도교육청 이관” 논의가 제기되고 있으나, 이는 사업의 안정성보다 불확실성을 키우는 방향이다. 교육부가 '교육'을 총괄한다는 이유만으로 이관을 논의하는 것은 단편적이며, 문체부 내에도 예술교육기관이 다수 존재한다는 점을 간과해서는 안 된다. 소속 부처 변경은 예술강사에게 또 하나의 불안요소이다. 지금도 고용과 생계가 불안정한데, 주무부처 이관은 신분과 제도의 안정이 전제된 이후에 논의되어야 한다.

3. 문화예술교육지원법 시행령 개정이 필요함

현재 시행령상 계약기간이 “1년 이내”로 제한되어 있어, 무기계약직 전환이 구조적으로 불가능한 제도적 장벽이 존재한다. 이에 따라 계약기간 제한 조항을 폐지하거나 예외 규정을 신설하여, 예술강사도 일반 무기계약직처럼 안정적인 고용관계를 맺을 수 있도록 법령 개정이 시급하다.

4. 학교 문화예술교육의 법제화 및 의무화 필요함

학교 안에서의 문화예술교육은 선택이 아닌 필수적인 공교육 과정의 일환으로 자리잡아야 한다. 예술교육은 학생들의 창의력·인성·문화적 감수성 함양에 있어 필수적이며, 이를 위해 문화예술교육의 학교 내 의무화가 필요하다. 동시에 예술강사가 단순 시간제 외주 인력이 아니라 공교육의 교육인력으로 제도적 위상을 확립해야 한다.

2. 학교예술강사지원사업 현황

1) 사업목적

- 예술현장과 공교육 연계를 통한 학교의 문화예술교육 활성화.
- 학생들의 문화적 감수성 및 인성·창의력 향상 및 예술인 창작활동 등 병행할 수 있는 일자리 창출.

2) 추진방향

- 교육현장의 특성, 예술강사의 전문성 간 조화를 통해 문화예술교육의 효과 극대화.
- 관계기관 간 유기적 협력을 통해 체계적·효율적인 교육 기반 조성.

3) 관련법률

- 「문화예술교육지원법」에 의한 학교문화예술교육 지원.

4) 예술강사 및 수혜 학교 현황

□ 학교예술강사

- 인원 : 4,613명

- 분야 : 국악, 연극, 영화, 만화애니메이션, 무용, 공예, 디자인, 사진 8개

*분야별 강사 비중 : 국악40%, 무용22%, 연극17%, 만화애니6%, 공예5%, 영화4%, 디자인3%, 사진2%

- 관련교과 : 국어, 음악, 체육, 미술 등

- 성비 : 남성 13.2%, 여성 86.8%

- 연령 : 평균 42.5세

□ 지원학교 : 초·중·고등학교, 특수학교, 교육부 인가 대안학교 등 8,475개교

□ 23년 예산 912억원(국고 516억원) 24년 예산 653억(문화체육관광부 287억, 광역교육청 337억, 광역 지자체 29억 매칭)

25년 예산 362억(문화체육관광부 80억, 지방교육재정 282억)

□ 국고예산 2023년 516억 -> 2024년 258억 -> 2025년 80억 : 약86% 삭감후에 추경을 통해 49억 3천만원 증액으로 25년 약 130억원.

□ 학생만족도 : `20년 89.4점, `21년 90점. `22년 90점. 23년 92.5점

5) 고용 형태

□ 사업주 : 2020년까지 지역문화재단과 민간단체 등이 위탁운영 하다가, 2021년부터 문화체육관광부 산하기관인 한국문화예술교육진흥원이 직접 고용.

□ 운영단체 : 전국 16개 운영단체를 운영하고 있음.

□ 근무시간 : 월 59시간 & 연 476시간 이하 강의 배정(2009년 대법원판결로 노동자 신분 획득하자, 2010년부터 강의 시간을 주15 시간 미만으로 제한함).-24년과 25년은 국고 삭감으로 이 정도 근무시간도 시행할 수 없다.

□ 기간제 : 계약기간은 학교와 협의한 강의기간으로 3월부터 12월까지 최장 10개월까지 가능(평균 8.5개월)

※ 연 476시간은 수업 주수 34주에 주15시간 미만인 14를 곱해 계산된 숫자로 주15시간 및 월 60시간을 넘지 못하게 됨(34*14=476)

- 2025년 평균 시수 118시수로 476시간(시수)을 할 수 없음

6) 근무조건

□ 임금 : 배정된 강의시간에 따라 달라짐. 2024년 1인 평균연봉 9,331만 원(12개월로 나누면 월평균급여 77만 7천 원). 최저임금의 30% 수준입니다. 2025년 평균연봉 500만 원(118시수로 시수당 4만 3천 원)

□ 시간당 강사료 4만 3천 원(2017년 3천 원 인상).

□ 근무시간 : 평일 학교와 협의가 이뤄진 교과시간(방과후수업은 금지)

□ 사회보험 : 고용보험, 산재보험, 국민연금 3개 가입(직장건강보험·퇴직금·주휴수당·연차 등 제외)

□ 복지 : 식비 월 8만 원(명절수당, 상여금 등 복지수당 일체 없음)

□ 기타 : 도서벽지수당 1만2천 원(시수당), 장애인출강보조금 1만 원(출강당일), 현실과 동떨어진 교통비 보조

<표1> 연도별 학교예술강사지원사업 예산현황

(단위 : 백만원)

연도	국고	지방교육재정	지방비	합계
2005	5,510	-		5,510
2006	5,500	-		5,500
2007	13,610	-	3,300	16,910
2008	20,061	-	5,104	25,165
2009	23,720	25,137	4,140	52,997
2010	29,453	24,389	5,893	59,735
2011	32,247	24,024	5,813	62,084
2012	32,247	23,822	5,813	61,882
2013	39,421	25,238	5,813	70,472
2014	44,221	27,347	5,813	77,381
2015	44,221	26,632	5,813	76,666
2016	52,109	27,899	5,813	85,821
2017	54,779	28,518	5,813	89,110
2018	54,779	27,963	5,813	88,555
2019	54,779	29,013	5,813	89,605
2020	54,779	29,591	5,813	90,183
2021	54,779	29,591	5,813	90,183
2022	57,472	30,150	5,813	90,742
2023	57,472	31,841	5,813	95,126
2024	28,736	33,679	2,907	65,322
2025	13,017	29,140	0	42,157

<표2> 2025년 선발 강사 현황

구분	국악	연극	영화	무용	만화/애니	공예	사진	디자인	총합계
서울	235	174	36	129	58	37	21	22	712
부산	122	55	18	80	24	14	7	12	332
대구	100	33	4	50	15	6	8	6	222
인천	80	30	5	31	9	6	4	8	173
광주	83	45	8	62	13	12	6	8	237
대전	67	20	3	42	14	8	4	4	162
울산	54	20	3	31	6	7	1	3	125
세종	35	6	3	13	5	7	0	3	72
경기	290	125	24	130	44	26	15	16	670
강원	84	28	3	51	8	11	2	11	198
충북	91	23	5	50	13	9	2	7	200
충남	103	51	6	45	18	17	2	9	251
전북	134	47	10	81	25	21	6	11	335
전남	102	34	9	56	12	21	2	7	243
경북	168	38	5	75	9	13	4	5	317
경남	115	46	14	58	12	14	4	6	269
제주	35	16	3	21	6	9	2	3	95
합계	1,898	791	159	1,005	291	238	90	141	4,613

<연도 및 지역별 지방교육재정 변화>

연도 지역	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
서울	4,206	4,837	3,800	4,446	4,446	4,446	4,446	4,446	4,446	4,446	4,834	4,834	864
부산	1,684	1,684	1,684	1,684	1,821	1,821	1,821	1,821	1,821	2,185	2,400	2,400	2,400
대구	917	917	917	917	917	917	917	917	917	917	1,100	1,100	1,100
인천	896	896	1,100	1,100	1,046	1,046	1,046	1,046	1,046	1,046	1,500	1,500	1,350
광주	1,132	1,132	1,101	1,046	1,162	1,162	1,649	1,649	1,649	1,649	1,649	1,849	1,500
대전	903	903	903	903	903	903	903	903	903	948	948	948	948
울산	931	1,071	800	936	936	900	900	900	900	900	900	1,100	1,100
세종	72	79	249	291	364	364	364	364	364	364	433	432	432
경기	2,102	2,418	2,555	2,989	2,989	2,989	2,989	3,200	3,200	3,200	3,520	3,520	2,752
강원	1,333	1,333	1,333	1,333	1,333	1,333	1,333	1,500	1,500	1,650	1,650	3,290	3,290
충북	1,168	1,343	1,343	1,343	1,343	1,000	1,564	1,564	1,564	1,564	1,564	1,564	1,564
충남	1,397	1,607	2,000	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	2,100	2,150
전북	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,243	2,242
전남	2,035	2,340	2,340	1,990	2,000	1,700	1,700	1,900	1,900	1,900	1,900	1,900	1,900
경북	2,049	2,049	2,100	2,045	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300	2,300
경남	1,684	1,936	1,604	1,877	1,877	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,200	2,500
제주	487	560	560	656	739	739	739	739	739	739	800	800	750
합계	25,239	27,348	26,632	27,899	28,519	27,963	29,014	29,592	29,592	30,151	31,840	34,079	29,140

3. 예술강사지원사업 연혁

- 1998년 - 대통령 주재 국정과제 점검회의에서 학교 전통문화 소외현상 제기.
- 2000년 - **국악강사풀제** 시작.
- 2002년 - 연극강사풀제 시작.
- 2004년 - 영화강사풀제 시작.
- 2005년 - **한국문화예술교육진흥원 설립**. 무용, 만화애니메이션 분야 추가.
- 2005년 - 「**문화예술교육지원법**」 제정
- 2006년 - 명칭을 ‘예술강사지원사업’으로 변경.
- 2006년 - 「문화예술교육지원법」 시행
- 2007년 - 기획재정부 지침에 따라 사회서비스일자리사업에 예술강사 포함.
- 2007년 - 근로복지공단에서 골절 **예술강사 산재 승인** -> 진흥원 불복 소송.
- 2008년 - 정부에서 고용위기 극복을 위해 부처에 일자리사업 추진.
- 2008년 - **교육과학기술부와 문화예술·체육 교육 활성화를 위한 업무협약 체결**.
- 2009년 - **교육부 MOU체결로 지방교육재정 매칭** 시작.
- 2009년 - **대법원에서 예술강사의 노동자성 인정 판결**(산재 인정).
- 2010년 - 단계적으로 지역센터 및 국악운영단체에 근로계약 이관. 강의시간 제한.
- 2010년 - 공예, 디자인, 사진 분야가 신설돼 현재까지 8개 분야로 구성.
- 2011년 - 노동부 재정지원 일자리 사업 가이드라인(합동지침) 마련, 총괄 관리.
- 2013년 - 노동조합 결성(불공정한 평가, 해고 사안 대응).
- 2014년 - 노동조합&서울문화재단 **단체교섭** 시작(진흥원 교섭해태)
- 2016년 - 복지기관예술강사 500명 전원 해고, 신규채용(기존강사 36% 탈락).
- 2016년 - 감사원에서 예술강사를 ‘청년일자리사업’에 적합하다고 하며, 29세 이하 비율 높일 것 주문(21%→50%).
- 2016년 - **중앙노동위원회에서 진흥원을 노조법상 사용자로 판정**.
- 2016년 - **학교예술강사 5,000명 전원 해고 예고**(예술강사 반발로 무산).
- 2016년 - **강사료 인상안 국회 통과**(시급 3천원 인상).
- 2017년 - 교육진흥원&지역문화재단 강사료 동시 인상.
- 2017년 - **청년일자리 명시. 예술강사 34세 이하 비율을 50% 달성할 것을 지침화**.
- 2017년 - 공공부문 정규직화 가이드라인 발표.
- 2017년 - 노동조합에서 예술강사 무기계약 요구 시작.
- 2018년 - **예술강사 34세 이하 비율 70%, 취업취약계층 40% 목표 지침화**.
- 2018년 - 정규직전환심의위원회 심의결과 무기계약 전환 부결.
- 2019년 - 진흥원&노조 최초 단체협약 체결
- 2019년 - **식비 신설(월 7만원)**
- 2019년 - **일자리사업 3년 연속 하위평가(D)로 일몰 대상 거론**.
- 2020년 - **일자리사업에서 제외 결정**.
- 2021년 - **한국문화예술교육진흥원 직접 고용**(16개 민간위탁기관 유지).
- 2021년 - **식비 증액(월 8만원)**.

- 2021년 - 노동부의 예술강사 실업급여 지침 변경(피보험단위 요건 90일로 조정).
- 2022년 - 유급 병가&경조사휴가 적용.
- 2022년 - 「문화예술교육지원법」 개정(학교예술강사 정의, 채용주체·기준 명시)
- 2022년 - 「문화예술교육지원법」 시행령 개정(계약기간을 1년 이내로 규정)
- 2023년 - 학교예술강사 20% 해고 예고(예술강사 반발로 무산).
- 2023년 - 학교예술강사지원사업 2024년 정부예산안 50% 삭감 제출/확정
- 2024년 - 학교예술강사지원사업 정부 예산 50% 삭감
- 2025년 - 학교예술강사지원사업 정부 예산 72% 삭감(24년25년 86%삭감)
- 2025년 - 학교예술강사지원사업 정부 예산 국회 추경편성을 통해 80억 ->130억 됨

4. 예술강사지원사업 한계

1) 사상 최악의 예산 삭감, 중대기로 놓인 예술교육

- 일자리사업 등 정부정책의 도구로 이용되며 사업폐지 위기 등 우여곡절을 겪었고, 2024년과 2025년 2년 동안 학교예술강사지원사업 정부예산 86% 삭감.
- 예술강사지원사업은 지난 23년간 꾸준히 양적, 질적으로 성장해왔으나, 24년 국고 53% 삭감, 2025년 국고 72% 삭감 2년간 총 86% 삭감으로 2025년 예술강사 사업 국고예산 80억 남음 이후에 추경으로 총 약 130억 원 정부예산 확보됨.
- 예술강사지원사업 예산 삭감은 예술강사의 생계를 위협하고 학생들의 예술교육 기회를 빼앗아 26년 동안 구축되어온 공공 문화예술교육 생태계를 흔들고 있음. 지식정보화 사회에 가장 필요한 창의성과 상상력을 기르지 못해 국가경쟁력도 장기적으로 약화될 우려 큼.
- 예산 삭감 전에도 예술강사들의 평균 수입(23년 연봉 1.100만 원, 24년 연봉 930만 원, 25년 500만 원대)이 최저임금 수준에 미치지 못하다 보니 각종 아르바이트에 전전하고 있었음. 그렇지 않으면 생계를 이어나갈 수 없기 때문임.

<2023, 2024년 서울지역 예술강사 평균수입 비교>

	2023년	2024년	2025년
지원 시수	205,498	141,253	20,046
평균 연봉	12,000,000원	8,174,803원	119,7000원

- 예산이 삭감되고 고용이 불안하니 평균 10년 이상의 예술교육의 경험과 현장 경험을 가지고 있는 고급인력들이 더 이상 견디지 못하고 교육현장을 떠나고 있음. 23년보다 24년에 약 200여명의 예술강사가 떠났고, 25년 예술강사인원 전년도 보다 약 200여명 줄어듬(23년 5,021명, 24년 4,805명, 25년 4,613명)

2) 무소불위 기재부

- 2008년 이명박 정부 때 재정경제부와 기획예산처 통합해 기획재정부를 출범시켰고, 2013년 박근혜 정부는 기재부를 부총리급 부처로 격상시켜 무소불위의 권력을 휘두르고 있음.

- 지난 정부는 제2차 문화예술교육 종합계획(2023~2027)을 통해 예술강사 활동환경을 개선하고, 교육부 사교육 경감대책으로 예술강사 활용하겠다는 계획 수립한 바 있으나, 기재부는 정책 엇박자 일으킴.
- 문체부와 진흥원이 예술강사 처우개선 예산안을 수립해도, 기재부의 승인 없이는 아무것도 할 수 없음. 진흥원은 노조와의 단체교섭 협상 과정에서, 예술강사지원사업과 관련한 결정을 독자적으로 할 수 없다는 입장을 반복해 밝히고 있음. 진흥원의 상급기관인 문화체육관광부도 권한이 없기는 마찬가지 임.
- 진흥원과 단체교섭과 임금교섭을 진행하고 있지만 예산 수립에 관하여 문체부와 진흥원이 맘대로 수립을 할 수 없다 보니 교섭을 통해 강사료를 올린다든지, 각종 복지수당을 올리는 내용의 교섭이 진척이 없음. 예술강사의 강사료는 시수당 금액이 초창기 4만 원에서 2017년 3,000원 오른 43,000원이 현재 예술강사의 시급 강사료 임. 이것도 국회에서 올린 것임. 기획재정부는 지금까지 예술강사의 임금이나 복지혜택에 관한(밥 값 80,000원) 내용을 예산 안에 넣은 적이 한 번도 없음. 모두 국회에서 올린 것임.
- 공공기관이 제 역할을 하는데 걸림돌로 작용하고, 예산 권한으로 다른 부처의 상급기관 노릇을 하는 기재부에서 예산 기능을 분리 필요성은 매년 대두되는 사안이기도 함.
- 문화체육관광부안에서 학교예술강사지원사업을 진행할 의지가 있는지도 의문.

5. 예술강사지원사업 과제

1) 예술교육의 꿈 다시 펼칠 수 있게

- 예술교육은 학생 및 국민들의 여가생활 확대, 전문예술가 육성으로 한류 신화에 기여하는 등 지식정보 사회의 원동력으로 중요한 역할을 해왔음. 특히 예술강사지원사업은 대한민국의 중요한 문화예술교육 정책사업.
- 2000년 시작됐던 예술강사지원사업은 국민들의 여가생활을 다양하게 만들었고, 한류문화의 세계적 위상을 떨치는데 기여했음. 예로 BTS의 한 멤버는 초등학교 시절 예술강사지원사업 무용수업을 통해 예술가의 꿈을 키워나갔음.

2) 기재부 축소하고, 문체부 제 기능할 수 있어야

- 예산수립의 권한을 쥐고, 예술교육을 흔들고 있는 기재부의 권한을 축소 조정해야 함. 부 정책을 책임지는 주무부처가 제 역할을 할 수 있도록 정부조직체계 및 역할 개편해야 함. 예술교육의 국가책임 강화 필요.- 대통령의 공약인 “초중고 학교예술강사 인건비 국비지원” 긍정적인 신호로 다가옴
- 문화예술교육은 R&D예산과 더불어 적극적으로 투자해야 할, 국가의 미래 생존이 달린 문제.
- 시급한 문제로 예술강사지원사업 최소한의 유지를 위해 2025년 예산복원과 함께 예술강사 고용안정과 예술교육의 안정화를 위해 예술강사의 무기계약직 전환이 절실함.
- 학교예술강사지원사업이 새 정부의 국정과제로 논의 필요함.

현장증언 09

박 근 태

한국영화배우조합 위원장

안녕하십니까.

저는 한국영화배우조합 위원장 박근태입니다.

오늘 이 자리는 단지 한 분야의 종사자가 아닌 대한민국 콘텐츠 산업을 떠받치고 있는 문화예술노동자 전체의 목소리를 모아 전달하는 자리라고 생각합니다. 저 역시 영화와 드라마 현장에서 수년간 활동해 온 영화 예술노동자 이자 그 안에서 벌어지는 불합리와 불안정 노동을 누구보다 가까이서 체감해 온 사람입니다.

대한민국 영상 콘텐츠 산업은 지금 세계적인 주목을 받고 있습니다.

그러나 그 뒤에는 이름 없이 사라지는 수많은 배우들이 있습니다.

단기 계약 무계약 임금체불 촬영 중 사고 불투명한 캐스팅 관행은 업계 전반에 만연해 있으며 이를 해결할 구조는 여전히 미비합니다.

최근에도 조합으로 수많은 제보가 들어왔습니다.

촬영 도중 스텐트 장면을 대역 없이 소화하다 부상을 입었지만 산재 처리는커녕 연락조차 끊긴 배우, 출연료 지급이 지연돼 생계를 포기하고 고향으로 내려간 신인배우, 지인의 추천으로 시작된 계약 없는 촬영이 몇 개월간 이어졌지만 결국 제작사가 책임을 회피하며 아무런 보상도 하지 않은 사례 등, 이 모든 것은 개인의 문제가 아니라 구조의 문제입니다.

그럼에도 정부 정책은 여전히 산업 중심 제작자 중심으로만 설계되어 있습니다. 문화체육관광부의 지원 사업은 예술인의 창작활동만을 강조할 뿐 창작 과정에서의 노동 환경 생계 권리 보장은 철저히 부재합니다.

표준계약서 도입은 있었지만 이를 지키지 않아도 제재는 없고 현장 감독 기구도 없습니다.

심지어 일부 사업은 지원금 수령을 위해 형식적으로 계약서를 작성하고 실제로는 갑질과 불공정이 계속되는 이중구조까지 만들어내고 있습니다.

이제는 달라져야 합니다.

배우는 콘텐츠의 소비 대상이 아니라 콘텐츠를 만드는 주체입니다.

정부는 예술인 고용보험 확대나 창작지원금 이상의 실효성 있는 제도를 도입해야 하며,

출연료 지급 보장 계약이행 감시기구 설치 공공제작 지원 시 배우의 권익 보장 조항 반영 등 구체적인 제도적 개입이 시급합니다.

또한 문화정책의 수립 과정에 배우를 포함한 현장 예술노동자의 의견을 반영할 구조가 필요합니다.

우리는 단순히 무대 위 스크린 속 얼굴이 아니라 그 산업을 구성하고 움직이는 현장의 주체입니다.

오늘 이 자리가 변화의 출발점이 되기를 바랍니다.

배우가 배우답게 살 수 있는 세상,

예술노동이 존중받는 사회를 위해,

한국영화배우조합도 끝까지 함께하겠습니다.