

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회



일시 2022년 12월 16일(금) 10시

장소 국회의원회관 제3세미나실

주최 정의당 국회의원 류호정, 전국언론노동조합,

전국언론노동조합 출판노동조합협의회 고래가그랬어지부, 보리지부, 사계절지부,

서울경기지역출판지부, 작은책지부, 창비지부, 한겨레출판지부, 공익인권법재단

공광, 돌꽃노동법률사무소, 민주사회를위한변호사모임

노동위원회, 문화예술노동연대, 전국불안정노동철폐연대,

한국노동안전보건연구소, 한빛미디어노동인권센터

발제

출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도
제·개정 및 사용자 책임 부과

: 안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장,
서울경기지역출판지부 지부장

토론

이선정석 문화예술노동연대 대표

윤성천 문화체육관광부 문화예술정책실 실장

김도영 문화체육관광부 출판인쇄독서진흥과 과장

조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

주관

전국언론노동조합 서울경기지역출판지부

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

일시 2022년 12월 16일 (금) 오전 10시

장소 국회 제3세미나실

주최 정의당 국회의원 류호정

전국언론노동조합, 전국언론노동조합 출판노동조합협의회
(고래가그랬어지부, 보리지부, 사계절지부, 서울경기지역출판지부, 작은책지부, 창비지부, 한겨레출판지부)

공익인권법재단 공감, 돌꽃노동법률사무소, 문화예술노동연대,
민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 전국불안정노동철폐연대,
한국노동안전보건연구소, 한빛미디어노동인권센터

주관 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부

발제 안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장

토론 이썬정석 문화예술노동연대 대표

윤성천 문화체육관광부 문화예술정책실 실장

김도영 문화체육관광부 출판인쇄독서진흥과 과장

조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

※ 토론회는 언론노조 유튜브(@Kmediaworker)로 생중계됩니다.

RYU



Program

❖ 일시 및 장소

- 일 시: 2022년 12월 16일 (금) 오전 10시
- 장 소: 국회 제3세미나실

❖ 주최

- 정의당 국회의원 류호정, 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부

❖ 프로그램

발 제	<ul style="list-style-type: none">• 출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도 제·개정 및 사용자 책임 부과- 안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장
토 론	<ul style="list-style-type: none">- 이썬정석 문화예술노동연대 대표- 윤성천 문화체육관광부 문화예술정책실 실장- 김도영 문화체육관광부 출판인쇄독서진흥과 과장- 조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

목 차

●● 인사말

- 류 호 정 정의당 의원 i

●● 발제

출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도 제·개정 및 사용자 책임 부과

- 안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장 1

●● 토론

- 이썬정석 문화예술노동연대 대표 29
- 윤성천 문화체육관광부 문화예술정책실 실장 41
- 김도영 문화체육관광부 출판인쇄독서진흥과 과장 45
- 조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장 49

인사말



류 호 정
정의당 의원

안녕하세요.

정의당 국회의원 류호정입니다.

2022년이 저물어가면서 출판업계는 올해의 책 선정에 분주합니다. 수많은 책을 만들기 위해 오늘도 출판 노동자들이 노고를 아끼지 않습니다.

하지만 책을 만드는 사람들은 노동권 침해에 신음합니다. 5인 미만 출판사가 전체 70%를 차지하고, 신간 도서의 30%가 외주 제작에 의존합니다. 단단계 하도급의 중간착취가 만연하고, 계약서는 쓰지 않거나 써도 불리한 내용이 많습니다. 임금도 제때 받기 어렵고, 장시간 노동에 신체적·정신적으로 힘든 상황입니다.

특히 출판 외주노동자에게 계약 형식을 프리랜서로 위장하여 노동관계법과 사용자 책임을 회피하고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수(가짜 3.3%)하며 노동권을 심각하게 침해하고 있습니다. 최근에는 출판 노동중개 플랫폼까지 진출하며 플랫폼 노동자로 명명되어 어떠한 노동권도 보장받지 못합니다.

그럼에도 정부는 출판 외주노동자에게 무관심했고, 출판 사용자는 책임회피로 일관했습니다. 문체부 표준계약서도 없고, 예술인복지법상 예술 분야에 포함되지 않아 최소한의 복지 혜택도 받지 못합니다. 출판 노동은 이제 열악한 노동환경으로 익히 알려진 문화예술 체육 분야에서도 가장 심각한 곳으로 손꼽히게 됐습니다.

오늘 국회토론회는 출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도 개선방안과 사용자 책임 부과를 모색하는 자리입니다. 발제를 맡아주신 안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장님 감사합니다. 그리고 토론자로 참석해 주신 이썬정석 문화예술노동연대 대표님, 문체부 문화예술정책실 윤성천 실장님, 문체부 출판인쇄독서진흥과 김도영 과장님, 고용노동부 산재보상정책과 조오현 과장님 고맙습니다.

우리는 이 문제에 대한 해결방법을 모르지 않습니다. 오늘 발제와 토론에 이미 그 해답이 있습니다. 정부 부처와 출판 사용자 단체의 의지만 있다면 출판 외주노동자 노동권은 한 발짝 나아갈 수 있습니다. 함께 머리를 맞대고 슬기로운 대처방안을 노동조합과 만들어가길 바랍니다. 그 길에 저도 함께하겠습니다.

감사합니다.

2022년 12월 16일(금)

정의당 국회의원 류 호 정

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

발제

출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도 제·개정 및 사용자 책임 부과

안명희

전국언론노동조합 출판노동조합협의회* 의장

서울경기지역출판지부** 지부장

* 언론노조 산하 출판 기업단위노조와 초기업단위노조의 협의체. 고래가그랬어지부, 보리지부, 사계절지부, 서울경기지역출판지부(출판노동유니온), 작은책지부, 창비지부, 한겨레출판지부.

** 출판 초기업단위노조이다. 출판사 재직노동자뿐 아니라, 외주노동자와 창작자 또한 포괄하고 있다.

출판 외주노동자 노동권 보장을 위한 법제도 제·개정 및 사용자 책임 부과

안명희 전국언론노동조합 출판노동조합협의회 의장
서울경기지역출판지부 지부장

1. 출판 외주노동자 이해

(1) 출판노동자의 분류

재직자 (근로자)	외주자 (프리랜서)
5인 이상	② 외주 편집자, 외주 디자이너, 외주 마케터 등
① 5인 미만 (전체 70% 차지)	③ 번역가, 일러스트레이터, 학습지/정보서 작가 등

① 5인 미만 출판사가 전체 70%를 차지

출판노동자는 대표적인 작은사업장 노동자이다. 한국출판문화산업진흥원의 <출판산업 실태조사>에 따르면 5인 미만 출판사가 전체 70%를 차지하고 있으며, 50인 이상 출판사는 겨우 2%에 불과하다. 불안정한 고용과 열악한 노동환경, 재직과 외주를 오가며 또는 겹쳐서 일하고 있어 사실상 출판사 정규직이라고 하더라도 그리 나을 건 없는 상태다. 그나마 5인 이상의 경우 근로기준법을 통해 보호받을 수 있지만, 5인 미만의 경우 노동시간, 해고, 직장내괴롭힘 등 주요 핵심 조항을 적용받지 못해 설령 정규직이라고 할지라도 그 지위는 불안정할 수밖에 없다.

〈출판사 규모〉

	4인 이하	5~9인	10~49인	50~99인	100인 이상
2018년	72.8%	14.1%	10.7%	1.4%	1.1%
2019년	68.8%	16.7%	12.1%	1.1%	1.3%
2020년	71.7%	15.3%	10.6%	1.2%	1.0%
2021년	69.0%	16.6%	12.0%	1.0%	1.4%

(출판산업 실태조사, 한국출판문화산업진흥원)

② 외주 편집자, 외주 디자이너, 외주 마케터 등

출판 외주노동을 살펴보면, 왜 5인 미만 사업장을 언급하는 것인가? 출판업에서 5인 미만 사업장이 이렇게나 큰 비중을 차지할 수 있는 건, 바로 외주노동자들이 존재하기 때문이다.

책은 오로지 출판사에 재직된 노동자들에 의해서만 만들어지지 않는다. <출판산업 실태조사>에 따르면, 신간도서 1권 발행시 투입되는 평균 인원은 자사 2.3명, 외주 1.7명이다. 자사 수행 비율은 70%, 외주 의뢰는 30%에 달하며, 편집비(편집/디자인)가 인건비의 절반을 차지할 정도로 외주 의존도가 높다. 특히 매출액과 종사자 규모가 작은 출판사일수록 외주작업 업무 비중이 더 높게 나타나고 있다.

이를 통해 확인할 수 있는 것은 출판사는 외주노동자들을 활용해 1~2인, 5인 미만으로 출판사를 운영하며 책 생산을 하고 있다는 것이다. 노동자로 인정되지 않는 ‘프리랜서’ 외주노동자들이 근로기준법의 일부만 적용받는 5인 미만 출판사를 유지 가능케 하고 있다는 말이다.

또한 브랜드를 중심으로 사업장 쪼개기는 출판계에서 흔하게 찾아볼 수 있다. 언제든 구조조정이 가능한 구조로 출판사를 운영한다는 것이다. 노동자가 사라지더라도 책은 남는다. 새 책을 만들어야 한다면? 손쉽게 외주 편집자, 외주 디자이너를 활용하면 된다.

〈외주(아웃소싱) 작업 현황〉

- * 2020년
 - 신간도서 1권 발행기준 인원 : 자사 2.3명, 외주 1.7명
 - 신간도서 1권 발행기준 비율 : 자사 수행 70.3%, 외주 의뢰 29.7%
 - 지출액 비율 : 인건비 24.7%, 편집비(편집/디자인) 11.2%
- * 2021년
 - 신간도서 1권 발행기준 비율 : 자사 수행 71.8%, 외주 의뢰 28.2%
 - 연간 지출액 비율 : 인건비 23.2%, 편집비(편집/디자인) 12.1%

(출판산업 실태조사, 한국출판문화산업진흥원)

③ 번역가, 일러스트레이터, 학습지/정보서 작가 등

출판노동자는 크게 원고 생산자인 ‘작가(저자/창작자)’와 작가가 생산한 원고를 책으로 만드는 ‘스태프’로 나눌 수 있다. 출판스태프는 편집자, 디자이너, 마케터로 분류할 수 있는데, 이는 예술인복지법상 예술활동 유형으로 보자면 ‘기술지원’에 속한다. 방송스태프, 영

화스태프, 공연스태프로 이해하면 된다는 의미다.

편집자, 디자이너, 마케터는 출판사 고용 여부에 따라 ‘재직자’와 ‘외주자’로 나뉜다. 재직 편집자/외주 편집자, 재직 디자이너/외주 디자이너, 재직 마케터/외주 마케터로 구분된다는 것이다. 출판 외주자들은 보통 출판사 재직 경력을 가지고 외주 일을 시작하게 된다. 출판계에서 출판 외주자라 지칭했을 때 우선은 이들을 떠올리게 마련이다. 때문에 출판사의 고용을 기준으로 재직자와 외주자를 구분한다고 했을 때, 작가(저자/창작자)들을 출판 외주노동자에 포함시키는 데엔 이견이 있을 수 있다.

〈외주출판노동자 노동실태 연구보고서〉¹⁾에서 글작가, 그림작가(일러스트레이터), 대필작가, 번역가 등의 작가를 외주출판의 영역에 포함하여 실태조사를 진행한 이유는 △ 외주 편집자 및 외주 디자이너에게서 발생하는 산업적 문제점이 동일하게 발견되고, △ 저작권, 중간업체 등 독자적으로도 다양한 문제점을 가지고 있어 실태조사를 통해 전반적인 내용을 파악하기 위해서였다.

작가들 또한 출판 외주노동자들과 마찬가지로 일의 과정에서 출판사의 지휘·감독을 받고 있고(출판사에 대한 종속성이 계속해 높아지고 있다), 동일한 노동형태(프리랜서) 및 노동문제를 보이고 있기에 ‘출판노동’, ‘문화예술노동’으로 포괄하여 살펴보는 것은 여전히 유효하다.²⁾

2. 출판 외주노동의 주요 문제

(1) ‘프리랜서’라는 구실로 노동자성이 인정되지 않음

백과사전은 프리랜서를 △ 특정한 사항에 관하여 그때그때 계약을 맺고 일을 하는 사람, △ 집단이나 조직의 구속을 받지 않고 자기 자신의 판단에 따라 독자적으로 일을 하는 사람, △ 어떤 특정 조직에 명확하게 소속되지 않고, 봉급을 받는 정식 직원도 아닌 사람이라고 설명한다. 요약하면 ‘일정한 집단이나 회사에 전속되지 않은 자유계약에 의하여 일을 하는 사람’을 가리켜 프리랜서라 하는 것이다.

1) 출판 외주노동에 대한 유일한 연구보고서라 할 수 있다. 2010년 한국노동안전보건연구소의 지원을 받아 전국불안정노동철폐연대, 노동인권실험을 위한 노무사모임, 출판노동자협의회(언론노조 서울경기지역출판지부 전신), 외주출판인회의가 함께 조사 및 연구를 진행하였다. 2010년 연구를 시작하여 2013년에 최종 연구보고서를 제출하였다.

2) 현재 번역가들은 초기업단위노조인 언론노조 서울경기지역출판지부(출판노동유니온)에 가입해 있다. 웹툰·웹소설 작가들은 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회와 웹툰작가노조에 가입하고 있다. 어린이책 작가들이 ‘작가노조’를 고민했으나 결성에까지 이르지 못했다.

그러나 이는 프리랜서에 대한 사전적 의미일 뿐이다. 현실에서는 방송 비정규직의 한 유형을 넘어, 전 사회적으로 프리랜서가 마치 하나의 고용형태인 양 받아들여지고 있다. ‘무늬만 프리랜서’, ‘가짜 3.3’ 등 노동자임에도 불구하고 노동자로 인정하지 않기 위해서 프리랜서라는 구실을 가져오는 것이다. 사용자의 필요에 따라 유연하게 인력을 사용하고, 노동법상 책임과 의무를 회피하는 데 프리랜서만 한 것이 없기 때문이다.

출판 외주노동자들 역시 다르지 않다. 외주(아웃소싱)라고 하니 출판사 밖에서 일이 이루어지는 것 같지만, ‘상근 외주’라는 이름으로 출판 외주자들을 채용하여 출판사로 출퇴근시키기도 한다. 그럼에도 출판사의 이윤을 위해 노동력이 사용됨에도 출판사에 고용되지 않았다는 이유로, 근로기준법상 근로자로 인정되지 않는다는 이유로, 출판 외주노동자의 노동자성은 부정된다.

그러나 이들은 아래와 같은 이유로 마땅히 노동자로 인정되어야 한다.³⁾

● 출판사의 지휘·감독에 의하여 업무 내용 및 업무 수행 결과가 결정된다.

출판 외주노동자의 경우, 작업 과정에서 본인의 재량과 창조성이 요구되는 것 또한 사실이지만, 출판사의 요구에 따라 작업 방향을 맞추어야 하며, 세부적인 사항을 수없이 수정해야 한다. 결국 창조성보다는 출판사의 지휘·감독에 의해 업무 내용이 결정된다는 것이다. 또한 업무 수행 결과에 대해서도 평가 및 감독을 받고 있으므로, 사용자에 대한 종속성을 가지고 있다고 봐야 한다.

작가들도 마찬가지다. 출판사가 정한 주제, 콘셉트, 본문구성 등에 따라 집필해야만 하는 경우도 많다. 출판사의 요구를 수용할 수밖에 없다는 점에서 작가들의 종속성 또한 인정되어야 한다.

● 여러 출판사의 일을 하지만, 일감을 공급해주는 출판사에 대한 전속성은 높다.

출판 외주노동자들은 여러 출판사와 일을 한다. 그러나 고정적인 수입을 얻기 위해 한번 계약한 출판사로부터 지속적인 일감을 공급받는 형태로 일하기도 한다. 사실상 일감을 공급하는 출판사는 고정되어 있는 경우가 대다수라고 봐야 한다. 또한 해당 외주노동자의 노동에 기대어 출판 과정이 이루어진다는 점을 생각하면 사용자에 대한 전속성이 충분히 인정된다.

3) <외주출판노동자 노동실태 연구보고서> 중 “외주출판노동자의 근로자성 검토” p.87~89 참조.

출판 외주노동자가 두 군데 이상의 출판사와 계약을 한다고 하더라도 두 업무는 각각 독립되어 전속되어 있는 것이다. 두 업무가 결합하여 하나의 영업활동을 이루어 이윤을 창출해내는 것이 아니므로, 출판 외주노동자는 각각의 출판사에 전속되어 있는 것으로 보아야 한다.

● **작업도구 소유 및 제3자의 대체 사용 등은 이윤을 창출하기 위해서가 아니라 출판사가 요구한 노동을 수행하기 위한 조건이다.**

사용자가 외주노동을 이용하는 이유는 사업의 불확실성에 따른 위험을 노동자에게 전가하고 비용을 절감하기 위해서이다. 이 경우 노동자가 생산수단을 소유하는 것은 경영을 위한 자본이 아니라 일거리를 구하기 위한 요건에 불과하다.

출판 디자이너가 컴퓨터와 프린터, 마커 등을 직접 소유하지 않고 일을 구하는 것은 현실적으로 불가능하다. 또한 출판사가 마감 일정을 촉박하게 정하고, 그 일정을 반드시 지키도록 하는 경우, 이를 지키기 위해서는 다른 보조 인력의 도움을 요청할 수밖에 없다. 관계에 따라서는 노동의 대가를 지불하기도 해야 한다.

ILO의 “가내근로에 관한 협약”에 의하면, 사용되는 장비, 재료 또는 투입물이 누구에 의해 제공되는가와 관계없이 사용자에게 의해 정해진 재화나 용역을 생산하는 경우 가내근로자로 본다고 규정하고 있다. 이에 비추어 출판 외주노동자들 역시 노동자로 봐야 한다.

● **출판 외주노동자의 노동은 출판업에 필수불가결한 것이며, 출판노동자들 간에 긴밀한 협력관계가 형성되어 있다.**

노동자성을 판단하는 데 있어서, ‘조직적 종속성’ 여부를 살펴보아야 한다. 조직적 종속성이란, 노동자가 제공하는 노동이 당해 사업에서 차지하는 중요성의 정도, 당해 사업 내의 다른 노무와의 관련성 정도를 말한다.

출판 외주노동자 없이는 출판이 이뤄지지 않는다. 그러므로 출판업에서 출판 외주노동이 차지하는 비중은 매우 크다고 볼 수 있다. 또한 출판사는 재직 노동자를 고용하여 외주노동자와 팀을 이루어 업무를 수행하게 하고 있다. 출판 외주노동자는 독립적으로 업무를 수행하는 것이 아니라 다른 작업 단계의 노동자와 긴밀한 협력관계에 놓여 있다는 것이다.

출판 외주자의 노동자성 인정에 있어, 독일에서는 ‘팀노동’이 종속노동임을 나타내는 중요한 지표로 활용하고 있다는 점을 참고할 만하다.

(2) 일감을 얻는 경로 : 인맥을 활용, 출판 중개플랫폼의 등장

출판 외주노동자들은 주로 '인맥'을 통해 일을 얻는다. 아는 사람들을 통해서 일을 소개 받거나 퇴사한 회사에서 일을 받거나 한다. 그렇지 않으면 자신의 작업을 담당했던 담당자에게서 다시 일을 받거나, 담당자가 이직하면서 옮겨간 새로운 출판사에서 일을 받기도 한다.

언론노조 서울경기지역출판지부에서 2013년 실시한 <조합원 실태조사>에서 출판 재직자들은 외주 인력을 구하는 방식으로 퇴사 인력을 이용하거나 아는 사람에게서 소개받는다고 답했다. <외주출판노동자 노동실태 연구보고서> 역시 마찬가지로 39.9%의 외주자가 '친분관계(인맥)를 통해' 서나 '이전에 일한 곳에서' 일감을 받는다고 했다. 이처럼 출판 재직자들과 외주자들은 사적 관계망을 통해 일거리를 주고받고 있다.

이렇게 외주 일을 구하는 데 있어 '인맥'이 가장 중요한 수단이다 보니, 일감을 얻는 데 가장 큰 어려움은 '출판 관련 인맥 부족'(29.1%)일 수밖에 없다. 그다음으로는 '일거리 관련 정보를 얻기가 어려움'(28.9%)이었는데, 출판 구인구직 사이트나 직종 관련 온라인 커뮤니티 등 한정된 영역에서는 자신에게 적절한 외주 일을 찾기도 어렵고, 과잉 경쟁으로 인해 일감 자체를 구하는 것도 어렵다. 현재는 '크몽'과 같은 프리랜서 마켓이나, '퍼블리셔서'와 같은 플랫폼을 통해 일감을 얻는데, 출판 중개플랫폼 관련해 그 구조나 실태 등이 연구되어야 할 것이다.

어쨌든 일감을 얻는 주요 통로가 인맥이다 보니, 외주노동자들은 출판사와의 관계에 주의를 기울일 수밖에 없다. 일감을 줄지 말지를 결정하는 출판사의 눈치를 볼 수밖에 없다는 것이다. 그러다 보니 계약 내용에 있어 출판사의 일방적인 결정을 그대로 수용하고 따르게 된다. '작업 기간, 작업비 산정, 작업비 지급 방법과 지급일' 등 계약상 주요 내용이 자신에게 부당할지라도 출판사와의 지속적인 관계 유지를 위해 어쩔 수 없이 받아들여지게 된다.

(3) 다단계 하도급 구조 : 중간업체와 계약, 중간착취 발생

인맥과 경력에 의존하는 출판 외주시장에서 특히나 작가들은 낮은 경력, 인맥과 정보 부족으로 인해 중간업체를 통해 일을 얻는다. 출판사-번역회사-번역가, 출판사-에이전시-일러스트레이터, 출판사-기획사-작가로 출판사가 아닌 중간업체와 계약을 맺는 것이다. 2013년 <외주출판노동자 노동실태 연구보고서>에 따르면, 10.9%가 기획사나 에이전시를 통해 일감을 얻고 있었고, 25.6%가 기획사나 에이전시를 통해 계약을 하고 있었다(출판사

직접 계약은 66.4%). 현재는 이보다 더 비율이 높을 것으로 보인다.

또한 출판계에 아직 진입하지 못한 예비 출판노동자들의 경우, 직업교육과 일감수급, 경력쌓기를 위해 학원을 많이 이용한다. 학원은 교육의 명목으로 수강생들에게 수강료를 받고, 실무를 익히고 경력을 쌓게 해준다는 명목으로 출판사에서 일을 받아 수강생들을 작업하게 만든다. 이 과정에서 노동 착취는 당연히 뒤따름에도 교육 훈련과 일자리 공급이 절실한 수강생들의 입장에서 중간업체의 횡포를 거부하기는 어렵다. 출판계에서 경력을 쌓은 노동자들뿐 아니라, 출판계에 진입하지도 못한 이들까지 중간업체의 폐해를 고스란히 받아 안고 있는 것이다.

출판 외주자들은 출판사가 아닌 중간업체와 계약관계를 맺을 때, 일감을 소개받은 명목으로 중간업체에 수수료를 지급하게 된다. 이 과정에서 중간착취가 발생한다는 것이다. 2019년 <서울지역 문화예술, 콘텐츠 분야 프리랜서의 노동실태와 권익개선방안>에서 한 번역가는 계약금액에서 에이전시 수수료로 50%를 떼다고 증언했다.

출판 외주노동자들이 중간업체를 통해 계약했을 경우, 출판사와 외주자 간 직접계약이 아니라서 문제제기에 어려움이 있다. 외주자의 권리가 침해당했을 시, 그 책임은 출판사에 있는지, 중간업체에 있는지 계약서상으로는 확인하기가 쉽지 않다. 출판사와 중간업체 간 계약서는 작성하나, 중간업체와 외주자 간 계약서 작성은 없는 경우가 있다. 이 같은 구조에서 누구와 계약을 맺을지, 계약조건은 어떠한지 등에 대해 아직 제대로 논의된 바가 없다.

출판사가 중간업체를 활용하는 이유는 분명하다. 큰 수고를 들이지 않고도 손쉽게 노동자를 공급받고, 노동자와 직접계약했을 시의 위험부담을 최소화하고, 노동자 관리의 책임에서 자유로워지기 위해서이다. 게다가 지불하는 비용은 직접계약과 별반 차이가 없으니 일거양득이기까지 하다. 이렇듯 분명 문제는 존재하나, 관련한 실태가 제대로 파악된 바가 없어, 이후 주요 과제로 남아 있는 형편이다.

(4) 계약서 : 쓰지 않거나, 불리한

2013년 <외주출판노동자 노동실태 연구보고서>에 따르면, 항상 계약서를 작성한다고 답한 비율은 21.3%에 불과했다. 왜 계약서를 작성하지 않는지 그 이유에 대해 32.5%가 일이 간단하거나 기간이 짧아서라고 답했다. 출판사가 작성을 원치 않아서(17.0%), 계약서를 안 쓰는 것이 관행이라서(16.5%)라고도 답했다. 2020년 <출판산업 실태조사>에서는

출판사업체의 53.5%가 서면계약을 하고, 36.6%는 구두계약을 한다고 답했다. 둘 다 작성하지 않는다고 답한 비율도 9.9%에 달했다.

2021년부터 출판 외주노동자에게도 ‘예술인 고용보험’이 적용되었다. 이에 출판사는 출판 외주자와 계약시 예술인 고용보험에 당연가입을 해야 하고, 계약서 또한 마땅히 작성해야 한다. 그럼에도 출판 외주노동자들이 출판사에 계약서를 작성하자고 요구하는 것은 여전히 어렵다.

출판사에는 권리만, 외주노동자에게는 의무만 지우는 조항이 있을 수 있다. 작업물 인도 시기는 명시해도 작업비 결제 시기는 명시하지 않는 경우이다. 또한 작업물 수정을 끊임없이 요구하거나, 손해배상 등의 항목이 있기도 한다. 그러므로 서면계약 체결뿐 아니라, 계약서의 핵심사항을 표준계약서에 정확하게 명시하고 계약조건이 하향화되지 않도록 강제하는 방안까지 마련해야 한다.

(5) 임금 : 낮은 작업단가, 작업비 체불

출판 외주노동자에게 있어 출판사의 악질적인 관행은 계약서 미작성뿐이 아니다. 작업단가 책정, 작업비 지급시기 등 역시 출판사의 관행으로 이뤄진다.

〈외주출판노동자 노동실태 연구보고서〉에서 출판 외주노동자의 34%가 작업단가는 출판사의 관행으로 책정된다고 답했다. 이는 출판사가 작업의 난이도나 기간, 작업자의 숙련도를 고려하지 않고 일방적이고 자의적으로 정한다는 것을 뜻한다. 이 때문에 외주자들은 단가에 대한 불만이 매우 높을 수밖에 없는데, 단가 만족도를 묻는 질문에서 91.1%가 부족하다고 답했다. 또한 작업단가의 문제는 한 달 소득에 대한 불만으로 이어지는데, 85.3%가 현재 자신의 소득이 부족하다고 응답했다.

작업비와 관련된 또 다른 관행으로는 출판사가 작업비 지급을 책 출간 이후로 미룬다는 것이다. 이는 책이 나오지 않으면 작업비가 지급되지 않는다는 것을 뜻한다. 출판사와 출판 외주노동자가 맺는 계약은 도급계약이다. 그렇다면 출판사는 외주자가 작업물을 완성하여 출판사에 건넨 그 즉시 대가를 지급해야 한다. 그러나 최소 한두 달 후에나 작업비를 지급하고 있었고(작업 완성 뒤 30일 이내 21.8%, 작업 완성 뒤 60일 이내 28.9%), 책 출간 뒤에 지급한다는 것은 적어도 작업물 완성 이후 4~5개월이 지나서라는 것이다.

출판사의 사정상 언제든 출간 일정이 변경되기 마련이다. 그렇다면 외주노동자들은 일은 했으나 작업비를 받지 못하는, 언제 받을지 알지 못하는 상태에 놓인다는 것이다. 더군다

나, 책 출간 이후로 작업비 지급을 미루는 것뿐 아니라, 작업비를 쪼개서 찢끔찢끔 나누어 주기도 한다. 심한 경우엔 작업의 하자를 이유 삼아 작업비를 삭감하여 지급하기도 한다. 결국 출판사는 책 품질과 출판사의 내부 사정으로 미뤄지는 책 출간에 대한 위험 부담을 외주노동자에게 떠넘기고 있는 것이다.

사정이 이렇다 보니 출판 외주노동자의 88.8%가 작업비 지연을 경험했다고 답했다. 1~2달이 가장 높았고(24.3%), 5개월이 넘어가는 경우도 22.8%나 되었다. 그러나 늦어지는 작업비 지급에 대해 외주노동자들의 대응은 소극적으로 나타났다. 47.6%가 전화하여 독촉하거나 항의할 뿐, 그냥 기다리다가(22.5%), 끝내는 포기하고 만다는 것이다(9.4%). 이는 출판 외주시장이 좁고 불안정하여 출판사와의 관계에서 정당한 요구를 하는 것이 어렵기 때문이다.

(6) 노동시간 : 장시간, 야간, 마감 노동

〈외주출판노동자 노동실태 연구보고서〉에 따르면, 출판 외주노동자의 52.1%가 하루 8시간 이상 일한다고 했고, 12~14시간 일한다는 경우도 8.1%에 달했다. 한 달 중 20일 이상 일하는 경우는 49.1%였으며, 주목할 점은 25일 이상 일한다는 답변이 26.3%로 가장 많았다는 것이다.

출판노동의 특성 중 하나는 ‘마감’이라는 작업의 종료 일정이 있다는 점이다. 마감이 다가오면 일상적인 노동시간보다 더 많은 시간을 투여하게 되는데, 외주노동자들의 81.1%가 10시간 이상 일한다고 답했다. 12~14시간 노동하는 경우는 42%로 가장 높게 나타났다. 마감 기간은 한 달에 5~7일이 가장 많은데, 이 기간 즈음에는 장시간 야간노동을 하며 일정에 맞춰 작업을 진행해야만 한다. 매우 강도 높은 노동이 매달 반복적으로 진행되고 있음을 보여준다. 물론 야간작업을 선호하는 경우도 적게나마 보이는데, 대개는 마감기간과 그에 준하는 노동시간을 요하는 작업이 있는 경우 야간노동을 선택하게 된다.

최근 3개월 동안 외주작업을 두 가지 이상 동시에 진행하였다고 답변한 외주노동자들은 65.2%였다. 노동강도를 강화하는 주된 원인으로 낮은 단가로 인한 과도한 노동량을 23.7%로 꼽은 것을 보면, 외주노동자들은 동시 작업을 하지 않고서는 사실상 생활하기 어렵다는 것을 알 수 있다. 특히나 촉박한 일정(32.6%)으로 마감노동, 야간노동을 일상적으로 하고 있기 때문에 노동강도는 더더욱 커질 수밖에 없다. 이 때문에 78.4%가 정신적·육체적으로 힘들음을 토로하고 있다.

(7) 직업병 : 산재보험 적용 필요

앞서 살펴본 것처럼 출판 외주노동자들은 장시간, 야간, 마감 노동을 반복하면서 상당한 노동강도를 느끼는 구조 속에서 일하고 있어 각종 직업병이 유발되고 있다. 출판 외주노동자의 장시간, 야간 노동은 외주노동자의 습관이나 선택이 아니라, 출판사에 대한 종속적 관계와 출판계의 낮은 단가 등 구조적 문제로부터 비롯된 것이다.

또한 출판 외주노동자들은 장기간 컴퓨터를 사용하거나 손과 팔을 오랫동안 사용해야 되기에 근골격계 관련 통증이나 질병을 가지고 있는 경우가 많았다. 외주노동자의 약 80%는 어깨결림, 73%는 목 뻐근함, 65%는 손목, 팔 저림의 질환을 가지고 있다고 답하였다.

출판 외주노동자들은 불안·초조를 느끼는 경우가 많았다. 마감에 대한 압박, 업무 실력을 키워야 한다는 부담, 나이가 들었을 때 일을 계속할 수 있을 것인가에 대한 불안, 업무가 잘 풀리지 않는 것에 대한 스트레스, 출판사와의 관계 문제, 단가가 낮은 것으로 인한 생활상 어려움 등이 원인으로 나타났다. 역시 개인의 성격에서 불안·초조가 유발되는 것이 아니라, 업무를 하는 과정에서 촉박한 일정 때문에 스트레스를 받거나, 낮은 단가와 일감수급의 불안정 등 출판노동의 구조적 문제로 인해 불안·초조가 발생되고 있는 것이다.

이처럼 대개 업무에서 비롯된 질환임에도 사회적 차원에서의 보상이 어려울 뿐 아니라 그 심각성조차 드러나지 않아서 출판 외주노동자들의 건강은 더욱 악화되고 있다. 정신적·육체적인 고통에 시달리는 출판 외주노동자들은 이미 10년 전 조사(외주출판노동자 노동실태 연구보고서)에서 81.7%가 산재보험 적용을 원하고 있다고 답했을 정도다.

3. 출판 외주노동자 권리보장을 위한 법제도

(1) 출판노동, 출판 외주노동에 대한 전수조사 필요

현재 출판노동자 전체를 포괄한 노동환경 실태조사는 <2013년 외주출판노동자 노동실태 연구보고서>(한국노동안전보건연구소)와 <2015년 출판노동 실태조사 보고서>(전국언론노동조합 출판노동조합협의회)가 유일하다. 조사의 질을 떠나 양적으로도 너무 부족하며, 특히나 플랫폼의 등장으로 출판산업에서도 구조변화가 나타나고 있고, 직장내괴롭힘이 심각함에도 관련된 연구조사는 아직까지 계획조차도 없다. 기존의 조사만으로는 출판노동, 출판 외주노동의 현실을 제대로 다각도로 파악하기는 어렵다.

한국출판문화산업진흥원은 2013년부터 문화체육관광부에 신고된 출판사를 대상으로 전수조사를 진행하여 <출판산업 실태조사> 보고서를 매년 발표하고 있다. 2016년부터는 '출판사업체 복리후생 현황'이라는 항목이 포함되어, 근로계약서 작성, 퇴직금 지급, 4대 보험 가입, 연장근로수당 및 연차휴가 제공, 직원 복지, 성희롱·성폭력 예방교육 등의 현황을 파악하였다. 세부 항목은 매년 조금씩 달라졌는데, 성희롱·성폭력 예방교육 관련은 2016년과 2017년 조사 이후 실시되지 않았다. 그러다 2021년 조사에서는 복리후생 관련 항목 전체가 삭제되어버렸다.

「출판문화산업진흥법」 16조의4(진흥원의 직무)에 따르면, 진흥원은 1. 출판문화산업 진흥을 위한 정책 및 제도의 연구·조사·기획, 2. 출판문화산업의 실태조사 및 통계 작성을 하여야 합니다. 이에 출판법에 근거하든, 문체부 정책 차원*에서든 출판노동과 출판 외주노동에 대한 전수조사는 반드시 실시되어야 할 것이다.

* 2018년 문체부는 문화예술계 미투운동으로 제기된 성희롱·성폭력 등의 문제를 근절하기 위한 실효성 있는 정책을 수립하고자 함. 이를 위해 실제 현장의 현실을 정확히 파악하고자 공연예술, 대중문화, 출판 분야 종사자 및 창작자를 대상으로 '문화 분야 성인지 인권환경 실태조사'를 실시함. 2019년 <출판분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 보고서>가 제출되었음.

예술인 산재보험 적용을 위한 노·사·정 논의테이블에서 계속해서 요구했던 것은 각 문화예술 분야별 조사였다. 2022년 한국문화관광연구원은 <예술인 산업재해 분석 및 정책방향 연구-공연예술분야를 중심으로>를 제출하였는데, 뒤이어 출판 외주노동자에 대해서도 관련 연구가 진행되어야 할 것이다. 또한 출판 외주노동자도 예술인 고용보험 적용을 받는 만큼 이에 대한 내용을 포함하도록 <문화예술용역 운용지침서(가이드라인)> 역시 개정하여야 할 것이다.

(2) 표준계약서 제정

○ 출판 외주노동자에 대한 문체부 제정 표준계약서가 없음

2014.06.12. 문체부는 '출판 분야 표준계약서 7종'을 마련해 발표하였다. 제정 과정을 살펴보면, 2013년 10월 문체부, 대한출판문화협회, 한국출판인회의, 한국중소출판협회, 한국전자출판협회, 한국문예학술저작권협회, 한국작가회의 등 저자 및 출판 관련 단체들이 협의체를 구성한 후 지속적인 논의를 거쳐 마련. 2014년 2월 공청회를 통해 다양한 의견을

수렴했으며, 5월 2일에서 23일까지 국내에서 사용될 표준계약서 6종에 대한 공정거래위원회 협의의 협의를 거쳤다.

2021.02.21. 문체부는 ‘출판 분야 표준계약서 10종’을 마련하여 고시하였다.

〈출판계약서의 종류〉

출판분야 표준계약서 제정은 저작권자, 출판사, 유통사, 도서관 등 출판계의 다양한 참여자가 정당한 권리를 보호받고 계약 관행의 개선을 통해 출판 생태계가 함께 상생하는데 그 목적이 있습니다.

- 출판분야표준계약서 : 출판권설정계약서, 전자출판 배타적발행권 설정계약서, 전자출판 배타적발행권 및 출판권 설정계약서, 저작재산권 양도계약서, 저작물 이용계약서(국내용), 저작물 이용계약서(해외용)
- 오디오북제작 및 유통계약서 : 오디오북 배타적발행권 설정계약서, 오디오북 유통 계약서, 오디오북 제작 계약서, 오디오북 저작권접권 이용허락 계약서

한국예술인복지재단 홈페이지 “표준계약서 보급” 페이지에서 문화예술분야 표준계약서를 모두 확인할 수 있다. 방송(방송작가 집필계약서), 영화(근로표준계약서), 공연(기술지원 표준근로계약서· 표준용역계약서) 등의 분야에서는 ‘스태프’에 대한 계약서가 마련되어 있으나, 출판스태프에 대해서만 없다.

2021년 출판 외주노동자에게 예술인 고용보험이 적용되었을 당시, 문체부 출판인쇄독서진흥과에서는 출판 외주노동자 관련 표준계약서 마련을 고민하고 있다고 했으나, 현재까지도 깜깜무소식이다. 최근 예술인 산재보험 적용을 위한 논의가 진행되고 있는데, 정부는 출판 외주노동자에 대한 표준계약서 마련을 더는 미뤄서는 안 된다.

○ 출판 외주 표준계약서 내용

- 직군별 표준계약서가 필요함 : 외주 편집, 외주 디자인, 일러스트 등
- 중간업체/플랫폼과의 계약구조도 파악해야 함. 이를 위해 실태조사가 반드시 배치되어야 함.
- 표준계약서에 명시해야 할 사항들 (2013년 외주출판노동자 노동실태 연구보고서 참조)
 - 업무수행기간(작업기간) 결정
 - 작업 단가 산정 방식
 - 정확한 결재일(작업비 지급시기)
 - 작업비 지급 지연 시 발생하는 손해에 대한 부담

- 산정된 업무 시간보다 초과된 업무 부담 혹은 애초에 계약 내용에 없었던 다른 업무 추가에 관한 보수
- 추가 경비 발생 시 부담 주체
- 일방적인 계약해지나 출판사 측의 사정으로 출판이 중단 시 대비책
- 저작권 보장 등

○ 표준계약서 강제를 위한 방안이 마련되어야 함

2021년 <출판산업 실태조사>에 따르면, 출판사는 정부 제정 표준계약서 인지 58.3%, 미인지 41.7%이라 답했다. 정부 제정 표준계약서 개정 인지에 대해서도 알고 있음 51.2%, 내용은 모름 28.9%, 완전 모름 19.9%으로 답했다. 표준계약서를 이용하지 않는 이유는 기존 계약서의 사용이 편해서 52.0%, 출판사가 맺으려는 계약 내용과 표준계약서 내용이 달라서 30.0%, 표준계약서가 출판사에 불리해서 10.0%, 기타 8.0%이라고 했다. 여기서 확인할 수 있는 바는 정부가 출판 외주노동자에 대한 표준계약서를 제정한다고 해도 과연 출판사가 이를 사용할 것인가에 대해 우려된다는 것이다.

2017년 7월, 당시 도정환 문체부 장관 및 유은혜 민주당 의원과의 면담에서 노조는 “노동법 위반 사업장에 세종도서 등 지원 배제”를 요구하였다(당시에도 외주/재직을 아우르는 표준근로계약서 작성에 대한 요구가 있었음). 이후 정부는 “세종도서 선정·구입 지원 사업”에서 “출판계 노동환경 개선을 위해 노동관계법령 위반 출판사는 선정 제외”라는 방침을 세운다. 비록 근로기준법 제43조의2(체불사업주 명단 공개) 위반, 고용노동부 체불사업자 명단에 포함되었을 때에 한하지만, 이를 참고 및 확대하는 방식으로 정부 의지만 있다면 충분히 강제할 방안을 마련할 수 있을 것이다.

(3) 고용보험·산재보험 적용

○ 예술인 고용보험 적용 과정

2020년 5월 국회 환경노동위원회에서 예술인에게 고용보험을 적용하겠다는 특례법안이 통과된 이후, 2020년 6월 고용보험법이 개정되었고, 9월 정부는 하위법령에 대해 입법 예고하였다. 이에 10월 문화예술노동연대는 “2020년 9월 18일 정부가 입법예고한 고용보험법 하위법령 일부개정령(안)에 대하여 문화예술노동연대는 ‘반대’ 의견을 밝히며, 실효성

있는 예술인 고용보험을 위해 개정 고용보험법 분석 및 입법예고된 하위법령안에 대한 의견을 제출”하였다.

의견서에서 지적한 첫째는 단연 ‘적용대상의 문제’였다. 예술인복지법상 문화예술분야로 한정하게 될 경우, 출판분야와 게임분야의 여러 예술인은 고용보험의 혜택을 받을 수 없기 때문에, 적어도 예술인복지법에서 정하고 있는 범위를 넘어서는 분야가 추가될 필요가 있다는 것이었다. 또한 예술활동증명이 어려웠던 예술인들도 고용보험 적용대상으로 포함되어야 한다고 했다. 많은 예술인들이 경제적 어려움을 극복하기 위해 선택해왔던 예술 강습이나 강의, 강연 등의 문화예술교육도 문화예술활동으로 인정되어야 한다는 것이었다. 그러나 결국 예술인 고용보험 적용대상은 예술인복지법상 예술인을 넘어서지 못했다.

문화예술노동연대가 의견서를 제출한 데 이어 11월에는 “예술인 고용보험 시행에 대한 분야별 현장 의견” 또한 제출된다. 여기서 전국언론노동조합 방송작가지부(방송작가유니온)는 보도 분야 방송작가가 제외될 것을 우려하였고, 문화예술활동을 어떻게 정의하고 판단할 것인지 명확한 기준을 제시하라고 요구했다. 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부(출판노동유니온)는 문화예술용역의 범위에 출판 분야가 배제된 이유를 문체부는 명확히 설명해야 한다고 했다. 예술인복지법상 예술인의 범위에 출판이 포함되지 않는 이유가 문화산업의 한 분야에 해당해서라면, 방송·영화·공연 분야는 문화산업이 아니라서 예술인의 범위에 포함된다는 것인지 되물었다. 방송·영화·공연 등의 스태프들은 예술인의 범위에 포함되는 데 반해, 출판 스태프들은 왜 문체부의 모든 예술 정책에서 배제되는지 문체부는 답하라고 요구했다. 그러나 문체부는 끝까지 노조의 물음에 답하지 않았다.

고용보험 적용대상을 넓히기 위한 문화예술노동연대의 투쟁과 방송작가유니온, 출판노동유니온의 문제제기에도 불구하고, 결국 방송 보도작가와 출판노동자는 예술인복지법상 예술인이 아니라는 이유로 배제되었다. 그래서 2020년 12월 전국언론노동조합 주최로 “미디어산업 특수고용노동자에게 사회안전망을 - 출판 외주노동자, 방송작가 전체에게 고용/산재보험 적용하라!”는 기자회견을 시작으로 언론노조 차원에서 이 문제를 제기하고 대응해나갔다.

2021년 2월 마침내 ‘제1차 예술인 피보험자격판단 협의회(문체부/고용노동부/근로복지공단/한국예술인복지재단)’에서 방송보도작가 및 출판 외주노동자에게 예술인 고용보험 적용이 결정되고, 3월 한국출판문화산업진흥원이 홈페이지에 ‘출판분야 고용보험 카드뉴스’를 게재함으로써 출판 외주노동자도 예술인 고용보험을 적용받게 되었다.

그러나 시행 2년이 지난 지금, 이것이 현장에서 적용되는 것은 또 다른 문제라는 것을 확인하게 된다. 우선 정부의 통계자료에서 현황을 파악할 길이 없다. 출판은 별도의 항목이 아닌 '기타'로 포함되어 있기 때문이다. 정부는 여전히 예술인복지법상 예술분야, 예술활동 증명 예술인으로 좁혀서 현장을 파악하고 있다. 이는 예술인 산재보험 적용 논의에 있어서도 같은 입장 및 태도를 유지하는데, 그렇다면 출판 외주노동자는 산재보험 적용에 있어서도 고용보험 적용과 같은 과정을 겪을 수밖에 없다는 결론에 이르게 된다.

○ 출판 외주노동자에게 산재보험 적용을

출판 외주노동자를 포함, 모든 문화예술인에게 산재보험은 전면 적용되어야 한다. 적어도 「예술인복지법」상 예술인을 넘어, 「문화예술진흥법」, 「문화산업진흥기본법」, 「문화예술교육지원법」이 정의하는 범위만큼이라도 당연가입 대상을 확대할 필요가 있다.

※ 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. 문화재와 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

※ 문화예술교육지원법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “문화예술교육”이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호의 규정에 따른 문화예술 및 「문화산업진흥

기본법」 제2조제1호의 규정에 따른 문화산업, 「문화재보호법」 제2조제1항의 규정에 따른 문화재를 교육내용으로 하거나 교육과정에 활용하는 교육을 말하며, 다음 각 목과 같이 세분한다.

- 가. 학교문화예술교육 : 「영유아보육법」 제2조의 규정에 따른 어린이집, 「유아교육법」 제2조의 규정에 따른 유치원과 「초·중등교육법」 제2조의 규정에 따른 학교에서 교육과정의 일환으로 행하여지는 문화예술교육
- 나. 사회문화예술교육 : 제2조제3호 및 제4호에서 규정하는 문화예술교육시설 및 문화예술교육단체와 제24조의 각종 시설 및 단체 등에서 행하는 학교문화예술교육 외의 모든 형태의 문화예술교육

직종별 단계적 적용은 안 된다. 정부는 특고·플랫폼 산재보험처럼 예술인 산재보험도 직종별로 단계적으로 적용하고 차츰차츰 확대해나가려고 한다. 몸을 많이 쓰는 무용수 및 연기자, 무대·조명·음향·촬영 등 위험한 장비를 다루는 방송·영화·공연 스태프들에게 산재보험을 우선적으로 적용하자는 것인데, 만약 정부 의도대로 단계적 적용이 실시된다면, 문화예술노동자 모두에게 산재보험이 적용되기까지 얼마나 많은 시간이 걸릴지 알 수 없다. 특고 산재보험의 경우, 2008년 제도 도입 당시 4개 직종에 적용되었고, 이후 계속해 적용 확대를 해왔다고는 하지만 2022년 현재에도 겨우 15개 직종에 불과하다. 만약 예술인 산재보험 역시 단계적 적용으로 첫 단추를 끼운다면, 번번이 적용 직종에 포함되기 위한 논의와 싸움을 반복할 수밖에 없을 것이다. 특히나 예술인복지법상 예술분야에 포함되지 않는 출판 외주노동자들은 아예 배제된다고 보아도 될 정도다.

산재의 책임은 사업주에게 있다. ‘실질 사용자가 산재보험에 가입해야 하며, 산재보험료 전액을 부담’해야 한다. 근로자의 경우, 산재보험료는 사업주가 100% 납부한다. 이에 반해 특수형태근로종사자(노무제공자)는 사업주와 본인이 절반씩 부담하고 있다. 이는 명백한 차별이다. 노동환경(예술활동환경)은 노동자(예술인)의 건강에 영향을 미친다. 예술인 산재 위험에 대해 실질적 책임을 져야 하는, 권한과 결정권을 가진 자가 사업주이다. 출판 외주 노동자의 ‘마감’을 결정하는 건, 출판사이다. 그러므로 출판사가 산재보험료 100%를 납부해야 한다. 다행히도(?) 출판사용자단체 대한출판문화협회는 2022년 10월 14일 발표한 “[문화예술단체 공동성명서] 모든 예술인에게 산재보험을 적용하라! 산재 책임이 있는 사용자가 산재보험료를 부담하라!”에 문화민주주의실천연대를 통해 연서명을 하였다. 출협이 반드시 약속을 지켜주길 바란다.

하나. 모든 예술인에게 산재보험을 당연가입하라! 전면적용하라!
 하나. 산재 책임이 있는 실질적 사용자가 산재보험료 전액을 부담하라!
 하나. 제대로 된 예술인 산재보험을 위해 정부는 예술인 당사자와 논의하라!

○ 제도의 실효성을 위해 정부와 직접, 계속 논의가 필요

출판 외주노동자에게 예술인 고용보험이 적용되었으나 정부는 표준계약서도 마련하지 않았고, 현장에서 제대로 적용되고 있는지도 관리·감독하지 않고 있다. 때문에 예술인 고용보험이 출판현장에 작동되고 있는지, 출판 외주노동자에게 적합한 제도이기 위해서는 어떻게 개정되어야 하는지에 대해 논의가 계속되어야 할 것이다. 마찬가지로 산재보험 설계 과정에서도 의견 수렴 대상이 아닌, 정책 결정권을 가진 상대로 인정하고 논의를 지속해야 할 것이다.

2021년 6월 출판현안 관련 기자간담회에서 출판사용자단체 대한출판문화협회 윤철호 회장은 예술인 고용보험에 대해 “출판사의 비용지출을 전제로 하는 제도”라고 했다. 사용자의 인식을 여과 없이 보여주고 있는 것이다. 때문에 작업비나 단가의 인하를 꾀하는 등 고용보험/산재보험 보험료가 외주노동자에게 전가되지 않도록 정부는 철저히 현장을 관리·감독해야 할 것이다.

(4) 예술인복지법 개정 : 예술인복지법상 예술인 인정

방송, 영화, 공연분야와 달리 출판분야는 문화예술진흥법상 문화예술분야에는 속하지만 예술인복지법상 예술 분야에는 포함되지 않아서 출판 외주노동자는 최소한의 복지 혜택을 받지 못하고 있다. 이에 예술인복지법을 개정하여 출판 외주노동자도 예술인으로 인정해야 할 것이다.

※ 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.

※ 예술인복지법 제1조(목적) 이 법은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2019. 12. 3.>

1. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령*으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.

* 예술인복지법상 예술분야 (예술인복지법 시행규칙 [별표 1] 예술 활동 증명에 관한 세부 기준) : 문학, 미술, 사진, 건축, 음악, 국악, 무용, 연극, 영화, 연예, 만화

[첨부] 예술인 고용보험 시행에 대한 분야별 현장 의견
문화체육관광부의 ‘(가칭) 문화예술용역 운영지침서(가이드라인)’에 대한 현장의견서
(2020.11.16. 전국언론노동조합 서울경기지역출판지부)

- 문화체육관광부는 문화예술용역의 범위에 출판 분야가 배제된 것에 대해 그 이유를 명확히 설명해야 한다.

(가칭) 문화예술용역운영지침서(가이드라인)

1) 문화예술용역이란? > 나. 문화예술용역의 개념과 법적 근거

「예술인 복지법」 제2조 제3호는 ‘문화예술용역’을 ‘문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다’고 정의하고 있다. 또한 제4조의4에서는 문화예술용역과 관련된 계약의 요건과 표준계약서, 위반시 문화체육관광부장관의 시정 조치 권한을 규정하고 있다.

「예술인 복지법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. “문화예술기획업자등”이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

「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 및 만화를 말한다.

이러한 점을 고려할 때 「예술인 복지법」 상의 문화예술용역이란 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”를 의미한다고 볼 수 있다.

- 가이드는 문화예술용역의 개념을 “특정 문화예술 결과물의 완성을 위하여 예술인이 대가를 받고 다른 사람의 사업을 위하여 일정한 기간 동안 제공하는 「문화예술진흥법」 상 문화예술의 창작·실연·기술지원 등의 노무”를 의미한다고 하였다.
- 출판은 문화예술진흥법상 문화예술에 포함된다. 출판 편집자, 디자이너, 일러스트레이터 등은 책이라는 문화 예술품의 완성을 위해 창작·실연·기술지원 등의 노무를 제공한다. 그러함에도 출판은 문화예술용역의 범위에 포함되지 않았다. 이에 대해 문체부는 그 이유를 명확히 설명해야 한다.

● 출판 종사자는 예술인복지법상 예술인이 아니다?

「예술인 복지법」의 시행과 관련 동법의 적용 범위를 구체적으로 확정하기 위하여 예술인의 범위와 기준(안) 마련이 필요하여 진행된

“예술인 범위·기준 및 한국예술인복지재단 설립 연구”(문체부, 2012, p40.)

2. 「 예술인 복지법 」 상 ‘예술인’ 의 범위

- 예술인의 범위는 활동 분야(장르)와 직무에 따라 구분해 볼 수 있음.
- 예술 활동 분야에 따른 예술인의 범위는 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제1호의 “문화예술”의 12개 분야 가운데 “창작, 실연, 기술 지원 등”의 활동과 결합되는 영역은 “문학, 미술(응용미술을 포함), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축”의 10개 분야라 할 수 있음. - 어문은 국어 및 한글 관련 분야이고 출판은 문화산업의 한 분야에 해당하므로 사실상 “창작, 실연, 기술 지원 등”의

활동과 연관성이 없는 영역이라 할 수 있음.

○ 문제는 이 10개 분야로 한정한다 하여도 그 범위가 명료한 것은 아니라는 데 있음.

- 예술 활동 분야에 따른 예술인의 범위에 출판이 포함되지 않는 이유가 문화산업의 한 분야에 해당해서라면, 방송·영화·공연 분야는 문화산업이 아니라서 예술인의 범위에 포함된다는 말인가? 오직 출판만이 문화산업이란 말인가?
- 예술인복지법상 예술인의 범위에 출판이 왜 포함되지 않는지 그 이유를 문체부는 설득력 있게 답할 수 있어야 한다. 예술인복지재단의 한 관계자는 영화는 사회적 합의가 있어서라고 답했는데, 그 사회적 합의라는 것이 무엇인지 알 길이 없다.

● 출판 종사자는 근로자이니 예술인 고용보험을 적용하지 않는다?

- 편집자나 디자이너의 경우, 출판사에 고용되어 근로자로 일하기도 하지만, 프리랜서로 출판사에서 일을 받아 도급형태로 일하기도 한다. 일러스트레이터의 경우는 거의 프리랜서이다.
- “예술인 실태조사”에서도 전업 예술인과 겸업 예술인의 고용형태를 근로자와 프리랜서로 구분하여 결과를 보여주는데, 혹여 출판 종사자들이 근로자이기 때문에 예술인 고용보험을 적용하지 않는 것이라고 답한다면, 출판 현장에 대한 이해가 없어 설득력을 갖지 못할 것이다.

⇒ 방송·영화·공연 등의 스태프들은 예술인의 범위에 포함되는 데 반해, 출판 스태프들은 뚜렷한 이유도 없이 포함되지 않고 있다. 문체부의 모든 예술 정책에서 출판 스태프들이 배제되는 데 대해 문체부는 어떤 식으로든 답해야 한다.

(5) 예술인권리보장법 : 적용 대상인지 확인 필요

확인하고 싶은 것은, 출판 외주노동자도 예술인권리보장법의 적용 대상이냐 하는 것이다. 출판 외주노동자들은 다른 문화예술분야 노동자들과 달리, 예술인 관련 법의 적용 대상인지 아닌지를 계속해 확인할 수밖에 없다.

※ 예술인권리보장법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “예술 활동”이란 인상, 견문, 체험 등을 특정한 형식으로 표현하는 창의적 활동으로서 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술 분야에서 이루어지는 창작(기획과 비평을 포함한다), 실연(연습과 훈련을 포함한다), 기술지원 등의 활동을 말한다.
2. “예술인”이란 다음 각 목의 사람을 말한다.
 - 가. 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적·사회적·경제적·정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하는 사람
 - 나. 예술 활동을 업으로 하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육·훈련 등을 받았거나 받는 사람

(6) 출판문화산업 진흥법 개정 : ‘출판근로자’ 등을 명시

2015년 11월 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」이 일부개정되었다. “영화노사정 협의회 구성, 표준보수지침 마련·보급, 근로계약시 근로조건 명시 의무 부과, 표준계약서 사용 권장 및 사용시 재정지원 우대, 영화근로자의 안전사고로부터 보호 등”의 조항을 신설하여 “영화산업에 종사하는 근로자의 열악한 고용여건을 개선”하고자 하였다.

그리고 2022년 11월 헌법재판소는 “재판관 전원일치 의견으로, 영화업자가 영화근로자와 계약을 체결할 때 근로시간을 구체적으로 밝히도록 하고, 위반 시 처벌하는 영비법 제3조의4* 중 ‘근로시간’에 관한 부분, 제96조의2* 중 ‘근로시간’에 관한 부분이 헌법에 위반되지 않는다는 결정을 선고하였다.”

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

* 제96조의2(벌칙) 제3조의4를 위반하여 근로계약을 체결한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

※ 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 (약칭: 영화비디오법)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

21. “영화근로자”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령*으로 정하는 자를 말한다.
22. “영화업자단체”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 영화업자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 영화업자의 단체를 말한다.
23. “영화근로자조합”이란 영화근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선, 그 밖에 영화근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.

* 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 시행령

제4조의2(영화근로자) 법 제2조제21호에서 “대통령령으로 정하는 자”란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제1호에 따른 근로자를 말한다.

2020년 <CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사보고서> 중 “방송사 비정규직 관련 법·제도 개선”에 관한 부분에 다음과 같은 내용이 있다.

④ 방송산업 관계법령에 ‘방송노동자’ 명시하는 법 개정 추진

- ‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률’ 제2조 정의규정의 21호에서는 영화산업에 종사하는 자 등에 대한 정의를 다음과 같이 정하고 있음. 이후 영화산업노동조합은 해당 법령에 근거하여 영화 제작 현장 스태프들의 근로계약서 작성 및 노동조건 개선 등에 있어 의미 있는 진전을 보았음. 방송 제작 현장에도 영화와 상당히 유사한 방식으로 일하거나 또는 방송과 영화 제작 현장을 넘나드는 인력이 적지 않다는 점을 감안하여 방송산업 제작 법령에 ‘방송근로자’ 정의 규정을 포함시키는 법 개정을 고려해볼 만함.

[방송법] 제2조(정의)

28. “방송근로자”란 방송산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.

29. “방송업자단체”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 “방송업자”에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 방송업자의 단체를 말한다.

30. “방송노동조합”이란 방송노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 노동조건 유지와 개선, 그 밖의 방송 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.

출판 재직노동자의 경우 근로기준법상 근로자로 인정됨으로 문제가 없으나, 출판 외주노동자의 경우는 ‘프리랜서’로 분류되기에, 영화비디오법처럼 출판법에 ‘출판근로자’, “출판업자단체”, “출판근로자조합” 등을 명시하여 권리 보장을 해나가는 것도 하나의 방안일 수 있다.

※ 출판문화산업 진흥법 (약칭: 출판법)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “출판”이란 저작물 등을 종이나 전자적 매체에 실어 편집·복제하여 간행물(전자적 매체를 이용하여 발행하는 경우에는 전자출판물만 해당한다)을 발행하는 행위를 말한다.
2. “출판사”란 출판을 업(業)으로 하는 인적·물적 시설을 말한다.
3. “간행물”이란 종이나 전자적 매체에 실어 읽거나 보거나 들을 수 있게 만든 것으로 저자, 발행인, 발행일, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기록 사항을 표시한 것을 말한다.
4. “전자출판물”이란 이 법에 따라 신고한 출판사가 저작물 등의 내용을 전자적 매체에 실어 이용자가 컴퓨터 등 정보처리장치를 이용하여 그 내용을 읽거나 보거나 들을 수 있게 발행한 전자책 등의 간행물을 말한다.
5. “외국간행물”이란 외국(북한을 포함한다. 이하 같다)에서 출판된 간행물을 말한다.
6. “배포”란 일반인에게 대가를 받거나 받지 아니하고 간행물을 양도(讓渡)하거나 빌려 주거나 전시하는 것을 말한다.
7. “출판문화산업”이란 간행물의 출판·유통산업 및 그에 밀접히 연관된 산업을 말한다.
8. “유해간행물”이란 국가의 안전이나 공공질서 또는 인간의 존엄성을 뚜렷이 해치는 등 반국가적·반사회적·반윤리적인 내용의 유해한 간행물로서 제17조에 따른 간행물윤리위원회가 제19조제1항에 따라 심의·결정한 것을 말한다.
9. “서점”이란 간행물을 최종소비자에게 판매하는 상행위를 업으로 하는 장소·시설 또는 정보통신설비를 이용하여 재화 등을 거래할 수 있도록 설정된 가상의 영업장을 말한다.

(7) 노조법 2조 개정 : 출판 외주노동자 노동3권 보장

2018년 〈서울시 프리랜서 실태조사〉 이후, 각 지방자치단체에서 프리랜서에 대한 실태조사를 진행하고 관련 정책적 방안을 내놓기 시작했다. 법률·세무 상담 등의 지원 시스템 구축, 프리랜서 보호를 위한 조례 제정, 표준계약서 보급, 사회보장 확대, 공정거래 강화, 협동조합 등 프리랜서 권익개선을 위한 단체/사회적합의기구 설립 지원 및 육성 등 여러 방안들이 제시되었다. 그러나 대표적인 프리랜서로 호명되는 문화예술노동자들이 계속해 요구하고 있는 노동자성 인정, 노조할 권리 보장 등과 같은 정책은 대안으로 내놓지 않는다.

출판 외주노동자도 ‘예술인’으로 인정된다면, 「예술인권리보장법」에 근거해 ‘예술인조합’을 결성하여 출판사업자와 관련 계약에 대해 교섭할 권리를 가지게 될 것이다. 이는 어느 정도 현장의 진전을 가져올 수 있을 것이다. 그러나 예술인조합이 가지는 한계도 명확하다.

헌법 제33조는 노동3권을 보장하고 있다. 그러나 예술인조합은 노동3권 중 2권만 보장하고 있을 뿐이다. “예술인조합 제도는 비록 노동조합은 아니지만 예술인이 이와 유사한 역할을 할 수 있는 권리보호단체를 결성하고 이 단체를 통하여 예술사업자와 계약조건에 대한 교섭을 할 수 있도록 할 필요성에서 규정된 것입니다. 예술인조합은 노동조합이 아닌 별개의 제도이므로 노동조합과 동일한 것이라 할 수 없습니다. 따라서 단체교섭권과 유사한 협의권까지 인정하지만 단체행동권과 같은 것에 대해서는 규정하지 않았습니다.” (황승흠, 2021.03.03., 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안」에 대한 공청회 자료집)

이는 특수고용노동자들이 최선을 다해 저지해왔던 특고법과 유사하다. 2020.12.01. 임의자의원은 「특수형태근로종사자 등의 보호에 관한 법률안」을 대표발의했다. 이는 특수고용노동자와 플랫폼노동자의 법적 지위와 보호 범위를 담은 특례법으로, 2007년 정부안으로 발의된 특고법과 크게 다르지 않다. 5명 이상 사업장의 특수고용노동자에게 단결권과 단체교섭권은 부여하지만, 단체행동권은 행사할 수 없다는 내용이다. 결국 예술인 관련 법이라고 하는 것은 특수고용노동자 관련 법과 다를 바가 없다는 점을 거듭 확인하게 된다. 고용보험법이 그러하고, 산재보험법이 그러하지 않은가.

그렇다면, 궁극적으로 출판 외주노동자를 포함한 문화예술노동자들의 직업적 권리를 보장받기 위해서는 ‘노조법 2조 개정’이 답일 수밖에 없다. 영화노동자의 경우, 영화비디오법에서 노조법상 근로자임을 명시하고 있다. 방송연기자노조의 경우, 2018년 대법에서 노조법상 근로자로 인정받은 후 방송사와 교섭을 재개했다. 그리고 현재 넷플릭스와 같은 거대 미디어 사업자에게 교섭 의무를 부담하도록 사용자 범위 확대를 요구하고 있다. 영화노조와 방송연기자노조의 사례를 보더라도 노조법 2조 개정은 문화예술노동자에게도 절실한 요구임을 확인하게 된다.

4. 출판 외주노동에 대한 출판사용자 책임

만약 정부가 강력한 의지를 발휘하여, 앞서 열거한 대로 법제도가 제·개정이 되면, 출판 외주노동자들의 노동권은 보장될 수 있을까? 낙관할 수는 없다.

〈출판사업체 복리후생 현황〉

항목\연도	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
4대 보험 가입	43.3%	80.9%	73.3%	95.0%	94.5%
퇴직금 지급	42.0%	65.3%	61.5%	80.5%	82.3%
근로계약서 작성	41.2%	62.3%	65.4%	72.6%	77.9%
연차휴가 제공	37.9%	63.7%	55.8%	70.4%	71.3%
시간외 근무수당/혜택제공	28.5%	35.0%	31.7%	37.2%	39.1%
여직원 복리 (육아휴직, 성희롱 예방교육)	28.7%	-	-	-	-
육아휴직 운영	-	28.6%	23.1%	30.4%	34.6%
성희롱·성폭력 예방교육 실시	-	31.6%	-	-	-
직원 역량 개발 지원	-	30.6%	21.0%	28.8%	-
장기근속 휴가 제공	-	-	24.1%	22.2%	24.2%
역량개발 지원 (비용 지급, 교육 실시 등)	-	-	-	-	28.9%
유연근무제 (시차출근, 선택근무, 재량근로 등)	-	-	-	27.4%	33.5%

(출판산업 실태조사, 한국출판문화산업진흥원)

출판 재직노동자들은 근로기준법상 근로자이다. 그럼에도 불구하고 근로계약서 작성은 70%대에 머물고 있다. 그나마 4대보험 가입률은 90%대로 올라섰다. 이에 비추어 보면, 출판 외주노동자 계약서 작성, 고용·산재보험 적용은 어느 수준일지 짐작이 된다.

[첨부] 출판노동자들의 요구/ 출판노동 정책 제안 목록

<p>〈2013년 3월 외주출판노동자 노동실태 연구〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 제도 개선 방안/ 제도적 보완 - 불평등한 계약관행을 바꿀 수 있도록 표준화된 계약서 사용 - 중간업체(에이전시, 기획사)를 통한 직업소개 및 하도급화 근절 - 생계를 유지할 수 있는 사회적 안전망 필요 <p>〈2013년 언론노조 서울·경기지역 출판분회 실태조사〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 출판노동 10대 선결과제 - 외주노동자의 노동자성 인정하라! [외주 '근로자성'] - 외주 작업비 현실화! [외주 임금] - 불평등한 외주 계약 관계를 개선하라! [외주 계약]
--

- 외주노동자는 5분 대기조가 아니다! [외주 노동조건]
- 사회적 필요에 따라 임금을! [재직 임금]
- 공짜 노동은 없다! [재직 수당]
- 법정 연차휴가를 달라! [재직 연차 유급휴가]
- 그만 좀 압박하라! [재직 노동조건]
- 오래도록 출판노동 하고 싶다! [공통 출판노동]
- 출판노조 활동 인정하라! [공통 출판노조]

〈2015년 출판노동 실태조사 / 국회 출판노동 증언대회〉

- 노동기본권 강화 방안
 - 근로계약서 작성
 - 법정 연차 유급휴가 및 연장근로/휴일근로 수당 지급
 - 파주출판단지 등 출판사 밀집 지역에서 근로감독 강화
- 여성 노동자에게 가해지는 차별과 폭력을 개선
 - 임신·출산·육아 등 모성보호 제도 강화
 - 실효성 갖춘 직장 내 성희롱 예방 교육
- '좋은 책 만드는 행복한 노동' 세부 정책
 - 세종도서 사업 및 우수출판콘텐츠 제작 지원 사업
 - 문화체육관광부 산하 한국문화예술위원회 우수문예지 지원 사업
 - 서울북인스티튜트, 출판예비학교 과정에 노동법 강좌 의무화
 - 출판사 사용자 교육
 - 외주출판노동자 보호를 위한 출판물 불법 유통 신고센터의 기능 개편 및 확대
 - 출판노조에 권한 부여

〈2016 출판계 성폭력 실태조사〉

- 법제도 개정 및 신설을 통한 성폭력 실태 개선
 - 남녀고용평등법 개정
 - '성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률(이하 성희롱금지법)' 제정
- 노·사·정 협력을 통한 성폭력 실태 개선
 - 공동으로 성희롱 예방교육 실시
 - 정관이나 사규에 성폭력 관련 지침 마련
 - 각종 지원사업에서의 배제

〈2017 출판지부 노정교섭 요구안〉

- 사업장 재직 노동자 보호 법제도 개선 요구
 - 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 전면 적용
 - 취업규칙 작성·신고 의무 강화
 - 노사협의회 설치 확대
- 외주 노동자(특수고용) 보호법제도 개선 요구 내용
 - 근로기준법 상 근로자 개념 정의 확대
 - 노동조합 및 노동관계조정법 상 근로자 및 사용자 정의 개념 확대
 - 산재보험 적용
 - 고용보험 적용
 - 복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 경우, 공동사용자로서 사회보험 적용 책임 부과
- 여성 노동자 보호 - 성폭력 실태 개선을 중심으로
 - 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정
 - 성차별 및 성희롱 금지와 구제에 관한 법률 제정
- 노사정 교섭체계 구축을 통한 노동실태 개선 요구 내용
 - '출판산업 노사정 임금 및 단체협약' 체결

- '출판산업 표준계약서' 적용
- (가칭) '출판 노동자 신문고' 운영

<2018년 서울경기지역출판지부 '화요카페' 요구>

* 화요카페 : 두달간 격주 화요일마다 조합원들을 만나 부분별 요구를 찾아봄.

- 재직 : 야근수당, 고용안정
- 외주 : 작업단가 현실화, 작업비 결제시기(작업물 인도 후 그 즉시)
- 신입(노동문제로 지적) : ① 구인시 임금 및 노동조건 등의 구체적인 노동 환경 정보를 제공하지 않는 부분, ② 노동자가 회사 상황을 판단할 수 있는 경영 정보를 제공하지 않는 부분, ③ SBI의 부실 운영, ④ 신입을 비정규직(계약직)으로 채용하는 것
- 여성 : 제대로 된 성폭력 교육, 실효성 있는 성폭력신고센터 마련, 계약서에 성폭력 조항 추가

지난 10년간 출판노동자들이 요구하고 있는 내용을 살펴보면, 법제도 제·개정이 아니라, 출판사업주가 사용자 책임을 회피하지만 않는다면, 지금보다는 출판 외주노동자들의 노동환경은 이보다는 나을 것이다. 계약서만 제대로 써도, 작업비를 현실화만 해도, 제때 지급하기만 해도, 작업일정을 가능한 수준에서만 정해도 이토록 고통받지는 않을 것이다. 법제도가 미비한 것도 맞지만, 그렇다고 해서 출판사용자의 책임이 떨어지는 건 아니다

출판계의 대표적인 사용자단체로는 '대한출판문화협회'와 '한국출판인회의'가 있다. 이 중 대한출판문화협회(이하 출협)는 2022년 8월 기준 총 3,999개사가 회원사로 참가중이다. 2021년 <출판산업 실태조사>를 위해 한국출판문화산업진흥원이 출판 사업체 규모 추정을 위한 필수 항목에 응답한 3,246개를 조사 모집단으로 한 것에 대응해보면, 출협이 웬만한 출판사는 포괄하고 있다고 봐도 좋을 것이다.

출협이 출판계 대표적 사용자단체⁴⁾라는 것은 그 규모에만 있지 않다. 출협은 스스로 국내 출판계 대표 단체라고 자임하고 있다. 출판계 이슈에 대해 가장 적극적으로 발언하고 대응하고 있다. 그리고 정부는 이미 출협을 사용자단체로 지목해왔다. 예술인 고용보험 제도 논의 때 출판분야 사업주 측에서는 출협이 나왔고, 노동자 측은 출판노동유니온(언론노조 서울경기지역출판지부)이 나왔다. 그저 출협이 사용자단체로 사용자 책임을 회피하고 있을 뿐이다.

마지막으로 국회토론회 불참을 통보한 윤철호 회장 규탄 성명서를 인용한다. 노조는 이 후에도 계속해서 출협 윤철호 회장에 사용자 책임을 물을 것이다. 윤철호 회장은 노조의 요구에 반드시 답해야 할 것이다.

4) 출협의 회원 자격 요건은 출판사 신고를 필한 대표자(출판사 대표)여야 한다.

[출판노동유니온 규탄 성명서]

**정부·국회·노동조합 모두 참석,
나홀로 불참 통보한
출협 윤철호 회장은 사용자 책임을 회피하지 마라!**

**출판계 사용자단체 대한출판문화협회 윤철호 회장은
출판 외주노동에 대한 사용자 책임을 회피하지 마라!!**

**책 만드는 외주 노동자도 예술인이다. 왜 우리만 만나지 않는가?
윤철호 회장은 12월 16일 국회토론회에 나와서 출협의 입장을 밝혀라!**

출판 노동자의 70%는 5인 미만 사업장에서 일한다. 쉬운 해고와 직장 내 괴롭힘이 일상이지만 근로기준법을 보호해주지 않는다. 출판 '외주' 노동자들은 '프리랜서'라서 노동자로 인정되지 않는다. 20년이 지나도 작업단가는 변함없고, 책이 나온 뒤에야 작업비가 결제되거나 이마저도 제때 지급되지 않아 생계의 곤란함을 겪는다. 그러나 모든 법·제도는 출판 외주노동자들을 배제한다.

출판산업이 영세해서 그럴까? 아니다. 우리나라 출판시장의 규모는 세계 10위권 내에 들 만큼 상당하다. 그렇다면 출판노동은 왜 이리도 열악한 건가? 5인 미만이라서, 근로자로 인정되지 않아서, 표준계약서도 없고, 예술인의 지위조차 갖지 못해서 그렇다. 그리고 출판사업주가 출판노동에 대한 출판사용자로서 책임을 지지 않기 때문이다.

이에 출판노동유니온(전국언론노동조합 서울경기지역출판지부)는 12월 16일 국회토론회를 열어 노·사·정이 함께 출판 외주노동자 노동환경 개선을 위한 논의를 해보자고 제안했다. 류호정 국회의원, 고용노동부, 문화체육관광부, 한국출판문화산업진흥원, 근로복지공단, 한국예술인복지재단 등 국회와 정부·기관 모두 응답했다. 그러나 정작 출판사용자단체인 대한출판문화협회 윤철호 회장만은 검토 운운하며 시간을 끌더니 끝내 불참을 통보했다.

잠시나마 기대했다. 책 만드는 노동자에게 최소한의 예의는 갖춰주지 않을까 싶었다. 그러나 윤철호 회장은 그 기대를 여지없이 깨뜨렸다. 실망했다. 그리고 분.노.한.다! 사용자로서 그 어떤 책임도 지지 않겠다는 강력한 의지가 읽혀서다.

그러나 우리는 한번 더 기다려보겠다. 윤철호 회장은 이제라도 12월 16일 <출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회>에 참석한다는 소식을 전해주길 바란다. 우리는 일터의 민주주의가 지켜지길 간절히 기도하고 있다.

2022년 12월 6일
출판노동유니온 (전국언론노동조합 서울경기지역출판지부)

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

토론문 1

예술노동의 특성과 문화예술계를 예술노동자의 시선으로 따라가기

이썬정석 문화예술노동연대 대표

□ 예술인의 노동과 권리

- 예술의 속성, 사회적 기능, 예술관 vs 예술인의 예술은 노동이고, 노동의 결과물임
- 예술인 복지 이슈 (특별한 시혜 vs 정당한 사회보장)

노동법과 사회안전망 사각지대의 예술인

법의 그물에 걸리지 않는 예술인?, 법의 그물에 걸려 움직이지 못하는 예술인!

□ 예술에 대한 신화(神話)

- 예술은 신성한(현실과 동떨어진 초월적인) 존재다
- 예술적인 재능은 신의 선물이며 예술가는 천부적 재능을 타고난 사람이다
- 예술은 공공의 이익에 기여하고 인류에 반드시 필요한 존재다
- 예술가는 자유로운 존재이며 표현의 자유가 있다
- 예술가는 고통을 감수해야 한다
- 예술가의 성공은 재능과 노력에 달렸다
- 진정한 예술은 영원한 보상을 받으며, 예술가에게 가장 귀중한 보상은 개인적인 만족감이다
- 예술적 재능이 뒤늦게 나타나기도 한다
- 예술세계에서 모든 사람은 평등하다
- 자수성가한 예술가들도 많으며 엄청난 돈을 버는 예술가들은 노력한 만큼의 정당한 대우를 받는 것이다

출처: 한스 애빙, 『왜 예술가는 가난해야 할까?』, 2009년, 34쪽, 147쪽 재구성

□ 예술분야 종사자들의 일반적인 특성

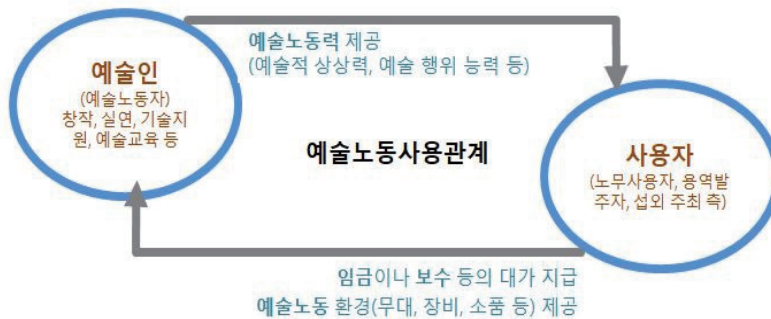
1. 프로젝트에 기반한 계약, 프리랜서 등의 형태로 근로를 하는 경우가 많음
2. 채용 시에 계약직, 임시직 등이 많아 근로 유연성(양적)이 높고, 동시에 근로 기간의 축소, 지위의 변화 등으로 인해 장기간의 실업기간 등 상당한 고용 불안정
3. 종사자의 상대적 숙련도, 대중적 인지도 등에 따라 임금격차가 심하여 양극화 현상이 발견되고, 비슷한 자격의 경우 다른 산업에 비해 낮은 임금을 받음
4. 필요한 지식 등 교육훈련 정도가 높고 직업적 전문성이 높아 장르 간 이동은 제한적
5. 채용 등에 있어 개인적 네트워크를 활용하는 경향이 강함
6. 다른 산업들의 정규직에 비해 사회보험 등에 가입되어 보호받는 정도가 낮음

출처: 노재철·김경진, 「예술인의 직업적 지원과 권리보호를 위한 관련법의 개선방안」, 2018년, 484쪽 재구성

□ 예술노동의 주요 특성

- 계약과 노무제공의 비전형성(atypical) : 단속적/간헐적인 고용, 네트워크 기반 /프로젝트형 개별화된 노동
- 불안정한 수입구조, 저임금과 소득 양극화 -> 프리카리아트(precariat; 불안정저임금노동자)
- 자기착취(self-exploitation) : 평판(評判)이나 예술과정 및 결과물을 위해 노동력, 시간, 자존감 등을 스스로 착취
- 감정노동(emotional labor; 엘리 러셀 흑실드), 비물질노동(immaterial labor) : 감정 정서 활동, 윤리행위 등 다양한 형태의 비물질적인 노동을 제공함

□ 예술노동 사용 관계 개념도



출처: 이정석, 「예술노동과 예술인 노동조합에 관한 연구」, 2021년, 28쪽

□ 예술인의 정의

□ UNESCO 『예술가의 지위에 관한 권고』 1980년

'예술가'란 예술작품을 창작하거나 독창적으로 표현하거나 혹은 이를 재창조하는 사람, 자신의 예술적 창작을 자기 생활의 본질적인 부분으로 생각하는 사람, 이러한 방법으로 예술과 문화의 발전에 이바지하는 사람, 고용되어 있거나 어떤 협회에 관계하고 있는지의 여부와는 관계없이 예술가로 인정받을 수 있거나 인정받기를 요청하는 모든 사람을 의미한다.

□ 예술인에 대한 대한민국의 법적 정의

『예술인 복지법』 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. “예술인”이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
3. “문화예술용역”이란 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역을 말한다.
4. “문화예술기획업자등”이란 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자를 말한다.

□ 예술인복지법 시행규칙 [별표 1] 예술 활동 증명에 관한 세부 기준

1. 문학(시,시조,수필,소설,희곡,평론) 2. 미술(응용미술 포함)/사진/건축(전시회, 개인전, 작품집, 비평집, 기획인력 참여) 3. 음악/국악(공연출연, 방송출연, 작사/작곡/편곡/가창, 음반, 작품집, 비평, 공연 및 음반 기술지원 기획 인력) 4. 무용(공연, 안무, 비평, 기술지원 기획 인력) 5. 연극(출연, 연출, 희곡발표, 비평, 기술지원 기획인력) 6. 영화(영화출연, 연출, 시나리오, 비평, 기술지원 기획인력) 7. 연예(演藝)(방송 및 연예공연 출연, 패션쇼, 광고출연, 방송대본, 대중문화비평, 방송 및 연예공연 기술지원, 기획인력) 8. 만화(작품연재, 발표, 전시회, 비평, 기술지원 기획인력)

+ 2022년 12월 9일 예술활동증명 장르 추가¹⁾ : 「예술활동증명 운영지침」으로 운영해 음

1) 2022.12.9. 문화체육관광부 보도자료

문화체육관광부(장관 박보균, 이하 문체부)는 스트리트댄스, 웹툰 등 최근 한국문화(케이컬처)의 주요장르이거나 비대면 온라인 활동

□ 문화 예술계의 범위

□ 『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.
3. “문화시설”이란 문화예술 활동에 지속적으로 이용되는 다음 각 목의 시설을 말한다.
 - 가. 「공연법」 제2조제4호에 따른 공연장 등 공연시설
 - 나. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 박물관 및 미술관 등 전시시설
 - 다. 「도서관법」 제2조제1호에 따른 도서관 등 도서관
 - 라. 「문학진흥법」 제2조제5호에 따른 문학관
 - 마. 문화예술회관 등 공연시설과 다른 문화시설이 복합된 종합시설
 - 바. 예술인이 창작활동을 영위하기 위한 창작공간으로서 다중이용에 제공되는 시설 또는 예술인의 창작물을 공연·전시 등을 하기 위하여 조성된 시설
 - 사. 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설

증가로 급성장하고 있는 예술 분야의 예술활동증명 신청을 활성화하고, 그 심의를 원활히 하기 위해 예술활동증명 장르를 추가한 「예술활동증명 운영지침(이하 운영지침)」 개정안을 시행한다.

* '22. 10. 25 스트리트 댄스 분야 예술활동증명 관련 보도자료 후속 조치

이번에 예술활동증명 대상으로 새로이 추가한 장르는 무용 분야의 '스트리트댄스'와 '방송댄스', 연예 분야의 '뮤직비디오', 만화 분야의 '웹툰', 문학 분야 내 소설의 '웹소설', '소리책(오디오북)', '그림책'이다. 추가된 장르는 '운영지침'에는 명시되어 있지 않지만 실제로 예술활동증명 신청이 다수 들어오는 장르로서 심의위원과 현장 의견을 반영해 신규 추가 대상으로 선정했다.

□ 문화산업 : 콘텐츠진흥원이 통계조사를 위해 개발한 콘텐츠산업 특수분류 (12개 영역)

- OECD(콘텐츠미디어산업분류)와 UNESCO(2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics)가 작성한 국제기준을 참조하고 국내산업의 특성을 반영하여 작성함

- 1.출판산업, 2.만화산업, 3.음악산업, 4.게임산업, 5.영화산업, 6.애니메이션산업, 7.방송산업, 8.광고산업, 9.캐릭터산업, 10.지식정보산업, 11.콘텐츠솔루션산업, 12.공연산업

■ 콘텐츠산업 특수분류

대분류	중분류		
출판산업	- 출판업 - 온라인 출판 유통업	- 인쇄업 - 출판 임대업	- 출판 도소매업
만화산업	- 만화 출판업 - 만화 도소매업	- 온라인 만화 제작 유통업	- 만화책 임대업
음악산업	- 음악제작업 - 음반 도소매업 - 노래연습장 운영업	- 음악 및 오디오물 출판업 - 온라인 음악 유통업	- 음반복제 및 배급업 - 음악 공연업
영화산업	- 영화 제작, 지원, 및 유통업	- DVD/VHS 제작 및 유통업	
게임산업	- 게임 제작 및 배급업	- 게임 유통업	- 게임 도소매 및 임대업
애니메이션산업	- 애니메이션 제작업	- 애니메이션 유통 및 배급업	- 온라인 애니메이션 유통업
방송산업	- 지상파 방송 - 방송채널사용사업 - 인터넷 영상물 제공업	- 유선방송 - 건물편방송 - 방송영상물 배급 및 중계업	- 위성방송 - 방송영상물제작업 - 방송관련 단체
광고산업	- 광고(종합)대행업 - 인쇄업	- 광고 제작업 - 온라인업	- 서비스업 - 기타업
캐릭터산업	- 캐릭터 제작업 - 캐릭터 상품 온라인 유통업	- 캐릭터 상품 유통업	- 캐릭터 놀이시설 운영업
지식정보산업	- e-learning업 - 가상세계 및 가상현실업	- 기타 데이터베이스 및 온라인정보 제공업 - 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업	
콘텐츠솔루션산업	- 콘텐츠솔루션산업	- 컴퓨터그래픽스(CG) 제작업	
공연산업	- 공연업	- 공연관련 서비스업	

- 한국콘텐츠진흥원에서 공연산업을 제외한 11개 부문 『콘텐츠산업 통계조사』를 진행 하고 보고서로 발간함 (각 부문의 사업체, 종사자, 매출액 등)
- 예술경영지원센터에서 공연산업 부분을 『공연예술조사』를 조사해 발표함 (공연시설, 공연관련 인력, 매출액, 정부/지자체 지원액 등)

□ 문화예술영역 : 한국문화정보원 (비공식)

- 문화유산 및 문화시설: 박물관, 사적지, 골동품 및 고미술, 도서관, 지역문화복지시설 등
- 문학 및 출판 : 문학, 출판
- 공연 : 연극, 무용, 음악, 공연시설 및 기획
- 시각예술 : 미술, 디자인, 사진, 전시시설 기획 및 유통, 공예(도자공예, 유리 및 석공예, 금속공예, 목/죽세공예, 종이공예, 섬유공예 등)

■ 문화예술산업분류

대분류	중분류		
문학 및 출판	- 번역 서비스업 - 출판 인쇄	- 문학 제공업 - 출판 유통업	- 출판업
공연	- 연극 제공업 - 악기 유통업 - 음악 유통업 - 공연 기획 및 제작업	- 무용 제공업 - 음악 제작업 - 음악 제공업 - 공연의류 제조업 -	- 악기 제조업 - 음악 복제업 - 기타 공연 제공업 - 공연용품 유통업
시각예술	- 미술용품 제조업 - 미술 전문 서비스업 - 디자인 제공업 - 사진용품 유통업 - 공예품 유통업	- 미술용품 유통업 - 미술 제공업 - 사진용품 제조업 - 사진 제공업 - 공예 제공업	- 미술품 유통업 - 디자인업 - 사진 촬영 및 처리업 - 공예품 제조업 - 전시 서비스업
문화유산 및 문화시설	- 사적지 운영업 - 공연시설 운영업	- 문예시설 운영업 - 전시시설 운영업	- 도서관 운영업

□ 문화예술교육

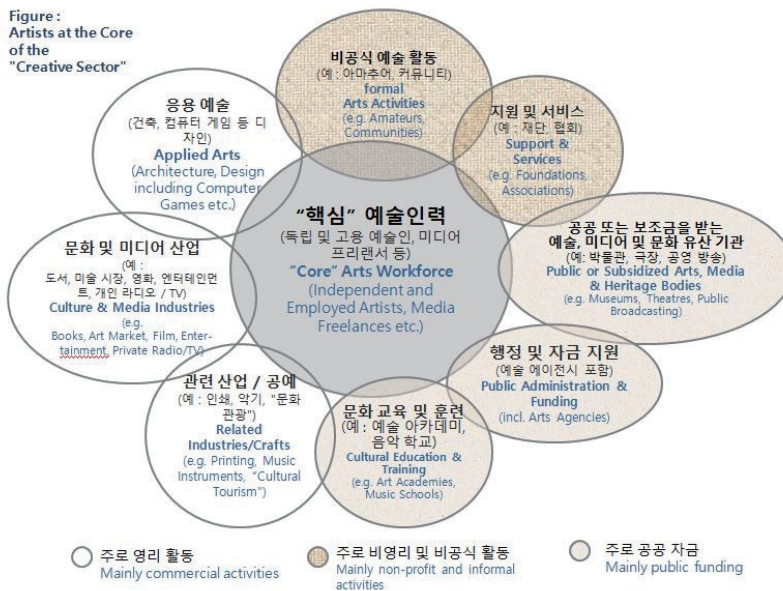
- 예술교육기관(예중, 예고, 예대 등), 학교문화예술교육, 사회문화예술교육, 학원/교습소 및 개인과의교습
- 문화예술교육사 자격인증
『문화예술교육 지원법』 시행령의 [별표1] 문화예술교육사의 등급별 자격요건(제16조의2제1항 관련) 2. 2급 문화예술교육사 가. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 같은 법 제29조에 따른 대학원, 같은 법 제30조에 따른 대학원대학 또는 「고등교육법」 외의 법률에 따라 설치된 문화예술 관련 대학에서 예술 관련 분야(미술, 음악, 무용, 연극, 영화, 국악, 사진, 만화·애니메이션, 디자인, 공예 분야를 말한다. 이하 같다)

를 전공하여 졸업하거나, 「학점인정 등에 관한 법률」 제9조에 따라 예술 관련 분야의 학사학위나 전문학사학위를 취득한 사람

□ 인맥(人脈), 학맥(學脈)중심의 문화예술계

- 공연예술계열(연극, 무용, 클래식, 국악, 뮤지컬, 영상영화, 대중음악, 모델 등) 150여개 학과, 미술(회화-서양화/동양화, 조소/조형, 사진, 건축, 디자인, 애니메이션, 게임, 뷰티 등 응용미술) 140여개 학과(건축공학과/인테리어 관련 학과 제외), 인문계열(국문학, 영문학과, 문예창작학과 등) 「고등교육법」 적용 학과 외 평생교육원 등 문화예술관련 교육과정

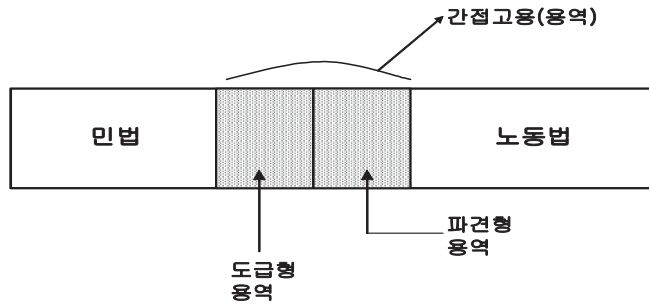
: 예체능계열 2019년 취업률 52.9%, 첫 직장 월평균 54.6만원 (출처-데이터코리아)



출처: ERICarts, 「THE STATUS OF ARTISTS IN EUROPE」, 2006년. 7쪽

□ 예술노동 관련 법률 이슈

□ 민법과 노동법 법률관계에서 규정하는 용역에 대한 해석



용역고용의 유형과 법률관계의 적용

출처: 노동부, 용역과 유사용역의 실태 및 임금 근로조건에 관한 연구, 2006년, 14쪽

□ 예술인 고용보험 도입 대상 예술인의 범위

예술인		
계약에 의해 예술 활동 수행		계약 없이 예술 활동
근로계약 체결 예술인	용역 계약 체결 예술인 (프리랜서)	사업자등록증 보유 시 자영업자 고용보험 가입
근로자 고용보험 가입	⇒ 제도 도입 대상	

출처: 문화체육관광부, 「예술인 고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정 방안 기초 연구」, 2018년, 7쪽

□ 『근로기준법』 제2조(정의)

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.

4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

□ 노조법 2·3조 개정의 당위성

〈노란봉투법〉 2022.9.14. 이은주 의원등 56명이 발의한 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정안

- (개정안) 제2조 제1호 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자로 본다.
 - 가. 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람
 - 나. 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람
- (개정안) 제2조 제2호 “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.
 - 가. 근로자의 근로조건이나 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자
 - 나. 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

토론문 2

윤성천 문화체육관광부 문화예술정책실 실장

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

토론문 3

김도영 문화체육관광부 출판인쇄독서진흥과 과장

출판 외주/프리랜서 노동환경 개선을 위한 국회토론회

토론문 4

조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장

