

프리랜서 노동 특성과 정책대응*

황 준 옥**

I. 들어가는 말

‘내가 왜 이렇게 회사에 봉사를 하고 있나?, 지금 다니고 있는 직장에 평생 다닐 수 있을까?, 그만 두고 나와서 독립해서 일을 해보까, 프리랜서로, 상사 눈치 보지 않지, 출퇴근 시간 마음대로지, 지금보다 더 많이 벌 수도 있지.’

회사에 소속되어 일을 하는 임금근로자들이 몇 번은 생각해 보는 구절들이다.

사회에서 사용되는 ‘프리랜서’라는 말 속에는 자신의 일에 대한 계획을 자신 스스로 수립하고 ‘공정한’ 시장에 나가서 자신의 협상력을 바탕으로 일을 따오고 근무시간과 여가시간을 스스로 배분하며 일의 성과에 대한 보상을 자신이 모두 가질 수 있다는 다소 희망적인 의미가 내포되어 있다.

진짜로 그러할까? 이 글은 프리랜서들이 주로 활동하고 있는 정보통신분야와 영화분야를 대상으로 프리랜서들에 대한 인터뷰를 기초로 하여 이들의 노동 특성을 살펴보고 이에 대한 정책 대응이 어떻게 이루어져야 하는지에 대한 생각을 담고 있다.

II. 프리랜서에 대하여

프리랜서는 중세 용병을 가리키는 용어로 시작되었다. 이 용어는 윌터 스코트 경(Sir

* 이 글은 황준옥·권현지·김영미·박계성·남재량(2008), 『프리랜서 고용관계 연구』, 한국노동연구원을 참고하여 작성된 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(hjunwook@kli.re.kr).

Walter Scott, 1771 ~ 1832)이 그의 역사연애소설인 아이반호(Ivanhoe)에서 “중세의 용병 medieval mercenary warrior”를 지칭하는 것으로 처음 사용하기 시작하였다. 용병에 어원을 두는 프리랜서의 계약은 고용계약이 아닌 도급(용역)계약에 기반을 두고 있다. 근무기간(연/월/주/일/시간)에 대한 보상이 아닌 일의 결과물에 대한 보상이 계약관계의 근간을 이루며, 프리랜서 자신은 여타 자영업자와는 달리 자신에게 종속되는 피용자를 두지 않는다. 또한 이들은 특정 고용주에 장기간 전속되지 않고 다양한 발주자를 대상으로 비교적 단기간 동안 노동한다는 특성을 지닌다.

한편 현실에서 발견되는 프리랜서라는 용어는 위에서 본 전통적 의미의 프리랜서보다 더 넓은 대상에 대해 통용되고 있다. 한 편에서는 자신의 전문적 능력을 갖춘 이들이 발주자들과 거의 동등한 협상능력을 지니고 상호 간에 제시한 조건이 타협될 경우 계약을 맺고 자신이 원하는 장소에서 자신이 원하는 방식으로 노동을 수행하고 서로 합의한 계약조건하에서 그 결과물을 제출하는 식으로 일을 하여 노동에 있어 독립성과 자율성을 충분히 갖는 부류가 존재한다.

다른 한편에서는 프로젝트를 기반으로 도급계약에 바탕하여 노동을 수행하지만 노동장소, 노동방식, 근로시간 등에 있어 해당 발주자의 지시에 따라 움직여 노동에 있어 근로관계와 크게 다르지 않아 특정 고용주에게 속박되어 있는 정도가 심한 부류도 존재한다. 이들 중 상당수는 실질적으로는 도급관계가 아닌 근로관계임이 분명한데도 사용자가 사회적·경제적 부담을 회피하기 위해 프로젝트를 기반으로 하는 도급계약을 이들에게 남용함으로써 발생하는 의사(擬似)프리랜서로 볼 수 있다.

프리랜서는 산업적 특성에 따라 유형과 그 규모가 다양하다. 프리랜서가 자주 발견되는 업종은 방송, 언론 등 미디어, 영화, IT분야, 컨설팅 등 전문적이고 창의적 능력이 요구되는 분야로 대개 새롭게 만들어지고 있는 분야이다. 아직까지 전통적 제조업, 서비스업 분야에서는 크게 발달되지 않고 있으나 전문성 요구 심화, 모듈화, 표준제품 위주의 대량생산화에서 다품종 소량생산 경향 변화 등을 고려할 때 프리랜서 혹은 이와 유사한 노동형태의 변화가 더욱 확산될 것으로 예상된다.

외국에서는 독립계약자(independent contractor), 프리 에이전트, 지식기반 자영업자, 재택사업체 소유자, 파트타임 상담직 등 다양한 프리랜서와 유사한 형태가 만들어지고 있으며, 각국은 이들을 별도의 범주로 구분해 노동통계를 통해 포착하려는 노력을 기울이고 있다. 미국의 경우 독립계약자가 2005년 현재 전체 노동력의 7.4%에 달하고 (미국 노동성, wikipedia에서 재인용) 있으며, 프랑스에서는 독립노동자(travailleur indépendant)가 230만으로 전체 노동력의 10.3%를 차지하고 있다.

Ⅲ. 한국 정보통신산업과 영화산업에서 활동하는 프리랜서는 어떤 모습일까?

한국에는 아직까지 프리랜서에 대한 본격적인 조사나 연구결과가 부족하다. 이 글이 참고하고 있는 황준욱 외(2008)는 정보통신산업과 영화산업에서 활동하고 있는 프리랜서들을 대상으로 이루어진 심층인터뷰를 통해 이들의 일과 생활을 기술하고 있다. 프리랜서의 발생, 고용 및 근로조건, 작업, 숙련형성과 경력형성이라는 영역에서 결과들을 요약한다.

이 보고서에 따르면 프리랜서의 발생은 산업/노동시장/제도 및 발주자 등 수요측 요인과 프리랜서의 자발적 혹은 비자발적 요인 등 공급측 요인이 혼합되어 발생한다.

수요 측면으로 우선, 영화산업에서는 외부투자에 대한 제작사의 의존성, 제작사내 상시근무인력의 규모를 줄이고자 하는 유연전문화 전략의 확산, 1인 제작사 시스템의 발달 등이 프리랜서의 비중을 확대시키고 있는 산업환경적 요인이 되고 있다. 또한 IT산업에서 주로 발견되는 프리랜서 도급계약은 단독으로 용역 제공이 가능한 직종에서의 도급계약, 고도의 기술력을 필요로 하는 IT서비스 프로젝트에서 고급기술자 프리랜서에 대한 도급계약, SI업의 3차, 4차 하도급업체에서 프로젝트 수행을 위해 파견을 보낼 개발자에 대한 도급계약 등인데, 이 중 가장 지배적으로 나타나는 것은 자체 기술력이 없는 하도급업체에서의 경력직 프리랜서 개발자에 대한 수요이다. IT산업, 특히 SI업에서는 다단계 하도급이라는 산업구조의 특징이 프리랜서 개발자들에 대한 수요를 발생시키는 주요 원천이 되고 있다.

공급 측면에서는 영화산업과 IT산업 모두에서 프리랜서는 어쩔 수 없는 선택이었다기 보다는 자발적 선택이었다는 사례가 상대적으로 많았다. 영화산업의 경우 프리랜서로의 유인은 다양한데 창작활동에서의 자율성 확보, 투자자 및 창작핵심직군과의 인맥의 확장 등이 중요한 요인으로 꼽히고 있는 반면, IT산업, 그 중에서도 SI개발자들의 경우 예외없이 상대적 고임금을 가장 중요한 요인으로 꼽고 있다.

수요·공급요인과 자발적·비자발적 요소간 혼합에 따라 프리랜서에 대한 정체성이 달라지는데, 영화산업의 프리랜서들은 프리랜서 혹은 예술가로서의 정체성이 상대적으로 강한 반면, IT산업의 프리랜서들, 그 중에서도 SI개발자들의 경우 프리랜서로서의 정체성을 부정하는 경우가 대부분이다.

프리랜서의 고용관계와 근로조건에서는 산업별·직무별로 상당한 차이가 존재하는

가운데 세 가지 정도의 특징이 발견된다. 첫째, 프리랜서 계약은 양 산업부문 모두 형식적으로는 프로젝트형 사업계약의 형태를 띠지만, 내용적으로 볼 때 산업별 특성이 반영되고 있다. 형식적으로 볼 때 영화산업의 경우 프리랜서성이 보다 강조된다면, IT부문은 고용계약의 요소를 상대적으로 많이 지니고 있다. 영화산업이 프로젝트형 고용의 원형에 가까운 것은 해당 제작기간 동안 한시적으로 직종별 소그룹이 하나의 대단위 프로젝트 팀을 형성하여 동시 작업을 수행하기 때문이다. 반면 IT의 계약관계에는 IT산업에 만연한 다단계 하도급 구조에 기인하여 조직적 요소가 더 많이 개입하는 것으로 보인다. 또 영화산업의 경우 제작과정이 요구하는 협업의 특성으로 인해 개인의 노동시간 활용의 자율성 등이 제약되는 반면, IT산업의 경우 조직의 관행과 조직의 위계가 개인 프리랜서에게 작용하는 영향력이 커 노동시간 활용의 자율성이 크게 제약되는 모습을 보였다.

둘째, 산업별 특성뿐 아니라 산업내 직무특성간의 차이가 상당하다. 오히려 창작성이 강한 직무의 경우 산업간 차이를 넘어 더 강한 동질성을 보여주기도 한다. 예컨대, 영화산업의 작가나 IT산업의 웹일러스트레이터는 숙련에 따라 그 지위가 결정되는 직종노동시장의 원형, 혹은 개별 프리랜서 계약의 원형을 보여준다. 두 경우 모두 노동시간에 대한 개인의 통제를 요구하는 경우로 장시간 노동에 연루되는 원인도 영화의 스태프나 IT의 개발자들과는 사뭇 다른 모습을 보인다. 반면 영화의 스태프나 IT SI개발자들은 근로조건에 대한 개인의 의사결정이 상당히 제한된다. 전자는 전체 프로젝트팀의 흐름에 종속되어 움직이는 한편, 후자는 조직의 위계에 상당히 종속되기 때문이다.

셋째, 산업 및 직무특성간의 차이 못지않게 숙련도의 차이도 프리랜서의 임금 및 근로조건에 영향을 미친다. 프리랜서 중 숙련의 표준화 정도가 높거나 혹은 숙련이 채 형성되기 전의 노동자들의 경우는 개별 협상력을 발휘할 수 있는 직종노동시장(개별 프리랜서 시장이나 혹은 프로젝트형 유연고용시장)에 속하지 못하고 임금 및 근로조건에 있어 임금근로자의 특성을 강하게 갖는다.

영화산업과 IT산업의 주요 직무를 대상으로 이루어진 프리랜서 일에 대한 분석 역시 산업간, 직무간 차이가 존재하는 가운데 몇 가지 일반화된 특성들을 보여준다. 첫째, 일의 특성이 창작적 요소를 포함하고 있을수록 작업과정에서 자율성이 커지는 것을 발견할 수 있다. 이는 산업 전체적으로 비교하기는 어려우며, 창작적 요소가 상대적으로 많이 요구되는 영화산업내 작가 혹은 PD와 같은 직무들과 IT산업내 일러스트레이터 같은 직무에서 자율성이 큰 것으로 보인다. 반면, 영화산업 제작과정에 참여하는 다른 스태프들은 일부 최상위 직급을 제외하고는 자율성이 큰 정도로 보이지 않으며 IT산업의 다른 직무에서는 회사에 소속되어 위계 속에서 작업하는 근로자들과 비슷한 수준의 자율성을 가지고 있는 것으로 보인다.

둘째, 작업장 선택에 있어 비교적 자율성이 높고 개별적 작업수행이 이루어지는 직무일수록 직무범위가 전문적인 특정 영역에 한정되는 경우가 많이 발생한다. 또한 직무범위가 한정되어 있을수록 프리랜서들의 작업환경은 좋아지는 경향이 발견된다. 이는 프리랜서 계약시 보다 전문적인 영역을 한정하고 직무수행 과정에서 직무범위를 지켜 나가는 관행이 프리랜서 작업과정 중 필요함을 시사한다. 예컨대, IT산업의 경우 프로젝트에 참여하는 프리랜서 개발자들은 프리랜서임에도 불구하고 직무기술이 명확하지 않아 작업 진행과정에서 발생하는 설계상의 문제에 대한 책임소재가 불명확한 현재의 작업환경에 대해 스스로 직무와 책임의 경계를 세우려는 관행을 만들어 가는 모습을 발견할 수 있다. 문제는 이러한 작업환경이 프리랜서 개발자들의 근로의욕과 직무몰입을 저해하고 있다는 점인데, 이는 창의적 문제해결 능력이 절실한 IT서비스업의 노동생산성 저하로 이어질 수 있다는 점에서 심각한 문제라 하겠다.

셋째, 프리랜서들에게 주어지는 자율성이 클수록 조직내 위계에 의한 통제보다는 자기 자신에 대하여 스스로 규율하는 경향이 커지는 것으로 판단된다.

넷째, 프리랜서들에 대한 고용주(일감을 주는 사람)의 통제는 최종 결과물에 대한 통제가 대부분인데, 여러 팀이 공동작업을 하는 영화산업에서는 영화의 흥행성적이 주요한 평가지표가 되는데 반해, IT산업에서는 납기내 완수가 주요한 평가지표가 된다.

다섯째, 프리랜서들의 작업의 최종 결과물이 창작적 부분을 포함할 경우 창작물에 대한 권리는 프리랜서들에게 귀속되는데, 많은 경우 제약이 따르는 것이 현실인 것으로 보인다.

프리랜서 숙련 및 경력형성 과정에서는 나타나는 특징으로 첫째, 영화산업에서 많이 발견되는 주로 창작적 요소가 많이 요구되는 직무들에서 숙련의 정의와 측정이 힘들고, 이를 습득하는 과정 또한 유형적인 요소 이외의 경험 등 무형적 요소가 많이 좌우하는 것을 알 수 있다. 반면, IT산업에서는 보다 객관화된 숙련 기준과 습득과정이 존재한다.

둘째, 양 산업의 다양한 직무에서 프리랜서의 교육훈련에 의한 숙련 책임은 대부분 개인에게 주어지는 특성을 발견할 수 있다. 이는 비교적 높은 자율성과 전문성을 가지고 있는 프리랜서인 영화산업 작가, PD뿐만 아니라, 실제 고용계약과 비슷한 상황에서 자율성도 낮고 조직내 위계에 의한 작업을 수행하는 IT산업내 대부분의 직무를 맡고 있는 프리랜서들에게도 발견된다.

셋째, 프리랜서 선택이 자발적으로 이루어진 경우에도 프리랜서가 최종 경력 희망이 아닌, 고용주 혹은 자영업자가 되려는 프리랜서가 많이 발견된다. 이는 아직 우리나라에 전문적인 프리랜서 경력형성 구조가 마련되어 있지 못함을 의미한다.

넷째, 경력형성에 긍정적 영향을 미치는 요소들 가운데 지극히 개인적인 요소가 많아, 경험을 가진 자들이 계속 경험을 얻게 되는 프리랜서의 부익부 빈익빈 현상이 일부 발견

된다. 이는 초기 개인적 속성을 가진 자산(학연 등에 기초한 인맥 등)이 직업경력 형성과정에 결정적인 역할을 할 수 있는 가능성이 있음을 시사하며, 사회내 균형발전과 안정성을 해치는 요소가 될 수 있다. 개인적 자산보다는 보다 개방된 사회적 네트워크에 기반하여 일감을 얻을 수 있는 장치가 필요한 것으로 보인다. 이와 관련하여 실제로 나이가 프리랜서 생활에 결점이 되는 구조는 프리랜서가 미래 고용구조의 중요한 역할을 수행하는 데 장애가 될 수 있다.

지금까지 논의를 포함하여 영화산업과 정보통신산업(IT)에서 활동하는 프리랜서들의 특성을 정리하면 아래 표와 같다.

<표 1> 영화산업과 IT산업 프리랜서 특성

	공통 특성	산업간 차이	직무(종사자)간 차이
발생	전문화된 분업 구조에서 유연성 추구, 외주화에 따른 관리 비용 절감 노력 및 보다 전문화된 경력형성 경로로 진입 시도, 자율성 확보가 프리랜서 발생의 주요한 요인	IT산업에 비해 영화산업에서 상대적으로 자율적인 발생이 빈번	팀 작업보다는 개인 작업 직무에서 더 자율적인 발생이 빈번
정체성	프리랜서, 자영업자(예술가), 임금근로자 사이에서 정체성 혼란	IT산업보다는 영화산업에서 프리랜서라는 정체성과 더 나아가 예술가라는 의식	창의성과 전문성 요구가 높을수록 프리랜서 정체성이 강하고 낮을수록 비정규 임시계약직으로 자신을 인식하는 경향
계약 및 근로조건	형식적으로 프로젝트형 사업계약의 형태로 독립적	영화산업의 경우 프리랜서의 형식성이 보다 강조, IT부문은 고용계약의 요소를 상대적으로 많이 포함	창작성이 강한 직무일수록 계약 및 근로조건에서 독립적이고 자율적 숙련수준이 높을수록 독립적, 자율적
작업과정	임금근로자에 비해 상대적으로 작업과정 중 높은 자율성과 자율적 통제 정도를 가지나 직무특성에 따라 구체적 수준 결정	IT산업에 비해 영화산업에서 상대적으로 자율성 정도가 높음	직무가 창작적 요소를 포함하고 있을수록 작업과정에서 자율성이 증대 직무범위가 한정될수록 작업환경은 양호
통제	자율성이 클수록 조직내 위계에 의한 통제보다는 자기 자신에 대하여 규율하는 경향 고용주(일감을 주는 사람)의 통제는 최종 결과물에 대한 통제가 대부분	영화산업에서는 영화 흥행성적이, IT산업에서는 납기내 완수가 주요한 평가지표	팀내 혹은 위계내 협업적 직무보다는 독립적 직무에서 자율적 통제 경향이 발견
숙련형성	숙련형성을 위한 교육훈련 책임이 개인에게 주어짐	상대적으로 직무표준화가 발달된 IT산업에서 표준화된 숙련 측정 기제 발견	직무내 창작적 요소가 많을수록 숙련 정의와 측정이 힘들고 습득과정도 비표준화, 직무가 표준화되어 있을수록 객관화된 숙련 기준과 습득과정이 존재
경력형성 경로	·아직 전문적인 프리랜서 경력형성 구조 미흡 ·경력형성에서 개인적인 요소 의존 현상이 강해 경험을 가진 자들이 계속 경험을 얻게 되는 프리랜서의 부익부 빈익빈 현상 존재		

IV. 프리랜서는 어떻게 나누어 볼 수 있을까?

지금까지 본 것처럼 영화산업과 정보통신산업의 프리랜서들은 산업간, 직무간 차이를 반영한 특성을 나타내고 있다. 발견된 프리랜서 특성들을 기초로 프리랜서에 대한 탐색적 유형화를 시도할 수 있다.

우선, 프리랜서 집단을 구분하는 두 가지 큰 기준을 발견할 수 있다. 첫째 기준은 프리랜서의 숙련 수준이다. 이 기준에 따라 두 집단으로 나누어 볼 수 있는데, 하나의 집단은 고숙련 프리랜서들로 이들은 영화산업내 작가 및 PD와 정보통신산업내 웹일러스트레이터 등 창의성과 전문성 요구 정도가 비교적 높은 직종 혹은 영화산업처럼 수평적 네트워크 중심의 기업간 관계를 보이고 있는 외적 환경에서 경력 연수가 높은 인적 속성을 가지고 있으며 자발적으로 프리랜서를 선택하여 계약과정과 작업과정에서 비교적 높은 자율성, 독립성, 협상력을 갖고 있는 소위 ‘잘나가는’ 프리랜서들이다. 이들은 일을 따는 과정에서 비교적 상호 동등한 조건에서 계약을 하며 작업시간의 배분, 작업장 선택, 작업 도구의 소유 및 선택 등에 있어 자율성을 가지며, 일의 최종 결과물에 대한 시장에서 질적 평가에 의해 다음 작업을 수주할 수 있는 기반을 가지는 최종 결과물 중심의 경력 형성 과정을 가지며 이러한 과정에 인맥 등 개인적 네트워크가 중요한 역할을 하는 모습을 보여주고 있다. 숙련습득이 주로 일을 통한 경험을 쌓는 과정 속에서 이루어지고 있으며, 회사, 공공기관 등의 지원이 거의 없는 상태에서 이들 프리랜서 집단은 작업 공백기 등을 활용하여 개인적인 방법으로 숙련형성을 위한 교육훈련을 진행하고 있다. 이들은 자신을 프리랜서라고 생각하는 경향이 강하며 고용안정성보다는 일감이 계속 있는 것과 창작적 결과물에 대한 프리랜서의 권리가 보장되는 것을 요구하고 있다.

다른 집단은 ‘중간 혹은 저숙련 프리랜서’로 영화산업 제작 스태프들과 IT 개발자 직종처럼 창의성과 전문성 요구 정도가 상대적으로 낮은 직종 혹은 IT산업처럼 다단계의 수직적 원하청 구조에서 주로 경력이 낮은 사람들에서 발견되며 프리랜서 발생 및 활동 과정에서 자율성이 낮은 집단이다. 계약 과정에서 일을 주는 계약 상대와 협상력에서 차이가 많이 나며, 작업 시간, 공간, 도구 등이 자신의 선택보다는 일을 주는 계약 상대의 지시에 의해 결정되는 경향이 강하다. 일에 대한 통제에서도 자신의 자율적 규율보다는 조직내 위계에 의한 통제가 이루어지며 주요 통제 기제로 양적 통제가 활용된다. 이 집단의 숙련형성 과정 또한 주로 일을 통한 경험을 통해서 이루어지는 가운데 숙련습득 책임이 각 개인들에게 주어져 있다. 이들은 자신을 프리랜서보다는 임시 계약직으로 생각하는 경향이 강하며 정규직화를 통한 고용의 안정성, 계약 및 근로조건에서 기본적인

규정 준수 및 권리 보장 등을 요구하고 있다.

둘째 구분 기준은 프리랜서의 작업방식이다. 그 유형을 살펴보면 우선, 프리랜서 자신의 작업이 하나의 완전한 결과물이 되는 개별적 완결작업이다. 이 경우 자율적인 의지에 따라 구체적인 작업계획 수립과 작업과정에 대한 자율적 통제가 가능하다. 다음은 개별적으로 작업을 진행하지만 결과물이 완전한 제품이나 서비스가 되지 않고 완성품의 일부가 되는 개별적 모듈 작업이다. 이 경우 이전 유형에 비해 다소 떨어지는 수준의 자율성 및 독립성을 유지한다. 다음으로 작업형태가 팀내 혹은 팀간 협업을 통해 이루어지며 협업을 통해 완전한 제품이나 서비스를 완성하는 팀단위 협업작업이다. 이 경우 자율성과 독립성이 제한되지만 아래 설명되는 팀별 모듈작업에 비해서는 높은 수준을 유지한다. 또한 개별적 프리랜서의 구체적 자율성과 독립성 수준은 팀내 위계 등에 의해 정도가 달라진다. 마지막으로 작업이 팀내 혹은 팀간 협업을 통해 이루어지는데 협업을 통한 결과물이 완전한 최종 생산물이나 서비스가 되지 못하는 팀별 모듈작업이다. 이 경우 프리랜서로서 자율성과 독립성은 가장 낮은 수준으로 제한되며 위계 속에서 일하는 임금근로자와 비슷한 수준으로 유지된다.

위의 두 가지 프리랜서 구분 기준을 사용하면 탐색적 수준에서 프리랜서의 유형화를 시도할 수 있다. 즉, 숙련수준을 고숙련과 중/저숙련으로 나누어 횡축에, 작업방식을 개인별 완결/모듈 작업과 팀단위 협업/모듈로 나누어 작업 종축에 두면 아래와 같이 프리랜서 유형이 가능하다. 이론상 8개의 유형이 가능하나 정보통신산업과 영화산업에서 실제 분석대상이 된 프리랜서들에서는 4가지의 유형이 가능하다.

첫째 유형은 위계적 독립 아웃소싱 프리랜서로 숙련 수준이 낮은 프리랜서들이 개별적인 방법으로 작업을 하는 경우가 이에 해당된다. 낮은 자율성, 위계에 의한 통제 등의 특징을 가진다. 위계적 독립 아웃소싱 프리랜서는 자신의 작업이 완결된 결과물로 만들어지는가에 따라 완결성이 상대적으로 높은 형태와 완결성이 낮은 형태로 보다 세부적인 구분이 가능하다. 완결성이 높은 위계적 독립 아웃소싱형에는 저숙련 웹일러스트레이터가 포함되며, 완결성이 낮은 유형에는 SI 개발자가 포함된다. 둘째 유형은 개별적 작업방식과 고숙련자가 만나는 사업자형 프리랜서로 높은 자율성, 자율적 통제 등의 특징을 보여준다. 이 유형에는 시나리오 작가, 고숙련 웹일러스트레이터 등이 포함된다. 셋째 유형은 고숙련과 팀 작업형식이 만나는 네트워크 기반 프로젝트형 프리랜서로 높은 수준의 자율성과 독립성을 가지나 팀내 위계도 작업과정에 일정 수준 영향을 미친다. 고숙련 수준의 영화제작 스태프가 이 유형에 포함된다. 넷째 유형은 낮은 수준의 숙련과 팀 작업이 만나는 수직적 원하청 기반 프로젝트형 프리랜서로 가장 낮은 자율성과 독립성을 가진다. SW개발팀과 저숙련 영화제작 스태프가 이에 속한다. 세 번째 유형이 일차 직종노동시장 성격을 보여주어 유연고용의 모습이 발견되는 것에 비해, 넷째 유형은 이

<표 2> 프리랜서 분류 및 유형화

		노동자 숙련 수준별	
		중-저숙련	고숙련
작업 방식의 특성	개별적 완결 작업 (individual based whole production)	I. 위계적 독립 아웃소싱형 예 : 저숙련 웹일러스트레이터, 작가 보조	II. 사업자형 예 : 시나리오 작가, 고숙련 웹 일러스트레이터
	개별적 모듈작업 (individual based modular production)	I. 위계적 독립 아웃소싱형 예 : SI업체 개발자	
	팀단위 협업 (team based whole production)	IV. 수직적 원하청 기반 프로젝트형 (일차 직종노동시장, 불안정 고용) 예 : SW개발팀, 저숙련 영화제작 스태프	III. 네트워크 기반 프로젝트형 (일차 직종노동시장, 유연 고용) 예 : 고숙련 영화제작 스태프
	팀단위 모듈작업 (team based modular production)		

차 노동시장 특징을 보여주어 불안정 고용의 모습을 보여준다.

V. 프리랜서에 대한 정책 지원은 필요없는 것인가?

지금까지 노동관련 정책에서 주요 정책 대상은 임금근로자였다. 자영업자와 프리랜서들에 대해서는 이들은 기본적으로 근로자가 아닌 사업자라는 이유로 노동정책 대상에서 주요한 위치를 차지하지 못했었다.

하지만 지금까지 분석에서 보았듯이 사회적으로 프리랜서라고 불리는 집단 중 이 글의 도입부에서 묘사된 ‘자유롭고, 협상력도 있으며, 보상도 많이 받는’ 프리랜서들은 고숙련을 갖추고 개별적 작업을 하는 일부 작업들에서 발견되고 있으며 숙련수준이 낮거나 팀 단위로 작업하는 경우에 아직도 우리 사회에서 많은 프리랜서들은 임금근로자와 비슷한 종속성을 가지고 노동하고 있으며 이들의 고용안정성은 매우 낮은 수준이다. 또한 어느 누구나 사회적으로 의미있는 일을 하는 경우에 사회는 이들의 일을 하는 것에 대한 기본적인 권리를 보장하고 지원할 필요가 있다. 숙련수준이 높고 협상력이 커 소위 ‘잘 나가는 프리랜서’들에게도 이는 마찬가지로 적용된다. 이런 의미에서 프리랜서에 대한 정책적 지원은 충분한 필요성을 가진다.

VI. 프리랜서에 대한 정책지원 방향과 방안은?

프리랜서에 대한 노동관련 정책지원 방향은 크게 프리랜서 숙련수준에 상관없이 공통적인 것과 프리랜서의 숙련 수준별, 산업별로 차별화된 방향으로 나누어볼 수 있다.

우선, 공통적인 것으로 각 직종의 프리랜서로서 어떤 과정을 밟아야 하며 이 과정 중에 어떤 교육훈련이 필요하고 현재 상황에서 가능한 미래가 어떤 모습인지를 예측할 수 있는 경력형성 경로 제시가 필요하며, 현재 고용보험에 가입이 되고 있지 못하는 프리랜서들이 필요한 재교육을 받을 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 또한 일하는 사람에 대한 기본적인 지원제도인 사회보험 체계를 단속적인 노동을 하는 프리랜서 작업방식도 포용하는 방향으로 바꾸는 것이 필요한 것으로 보인다. 현재 주로 임금 근로자를 대상으로 이루어지는 공공 고용지원서비스 체계에 프리랜서도 지원대상으로 포함하여 프리랜서와 프로젝트 DB 구축 및 프리랜서와 프로젝트간 연결시스템을 구축할 필요가 있다. 마지막으로 프리랜서에 대한 지원방향 중 하나는 이들이 만든 콘텐츠에 대한 저작권을 보호하는 것이다. 창의적 요소가 많은 직종인 경우 이를 수행하는 프리랜서의 저작권이 보장될 수 있도록 지원하고 이의 준수를 감시하는 체계가 필요하다.

저숙련 프리랜서들의 계약 및 근로조건은 임금근로자와 흡사하다. 그럼에도 불구하고 이들이 프리랜서로 활동하는 시스템이 유지되는 이유는 이들이 장차 고숙련 프리랜서가 되고자 하는 욕구가 강하여 현재의 불합리한 조건을 수용하고 있으며, 이들을 활용하는 기업(고용주)들이 유연성 확보와 비용 절감을 위해 프리랜서 제도를 악용하고 있기 때문이다. 따라서 저숙련 프리랜서들에게는 보다 단기적인 정책적 대응이 필요하다. 현재 법 체계가 상정하고 있는 임금근로자 영역을 보다 확대 적용하여 이들을 기본적으로 임금 근로자 성격을 가지고 프리랜서 계약을 하는 근로자로 간주하여 이들이 계약, 근로시간, 보상 등에 있어 기초적 임금노동자 권리를 보장받도록 할 필요가 있다. 또한 임금근로자가 보장받고 있는 사회보장 정도에 흡사한 수준으로 저숙련 프리랜서에 대한 사회보장 정도를 실효적으로 제고할 필요가 있다. 저숙련 프리랜서 계약에 대한 표준계약서를 제정하여 계약 체결시 직무범위 및 근로조건에 대한 명확한 규정과 사회보장 기여와 관련된 규정을 두도록 하여 이의 준수를 감독할 필요가 있다. 한편 저숙련 프리랜서들이 자신이 원하는 고숙련 프리랜서로 가기 위한 숙련형성과정 형성을 지원할 필요가 있다. 경력형성 경로를 제시하며 이 과정에 필요한 교육훈련망을 갖추고 이를 프리랜서 일자리와 연계하여 보다 많은 프리랜서들이 실효성 높은 교육훈련을 받을 수 있는 시스템을

만들 필요가 있다.

고숙련 프리랜서에 대해서는 보다 장기적인 정책 방향이 요구된다. 현재 자영업자와 임금근로자로 양분되어 있는 노동시장 종사상 지위 구분에서 벗어나 프리랜서의 현실적 존재를 인정하고 새로운 영역을 발전시켜 이들이 전문적인 직업경로를 거쳐 보다 높은 고숙련의 프리랜서로서 활동하는 것을 지원하는 정책적 방향이 요구된다. 현재 임금근로자와 자영업자로 구분하여 만들어진 법체계에 프리랜서라는 제3영역을 추가하고 임금근로자와는 다른 당사자간 계약 체계를 상정하여 이와 관련된 기본적인 기준과 규정을 마련하는 것이 필요한 것으로 보인다. 하지만 이 경우에도 프리랜서들이 숙련을 형성하는 과정을 사회적으로 지원하고 프리랜서로서 가지는 불규칙성과 고용불안정성을 감안하여 위험에 대한 최소한의 사회적 대처 방안을 마련하며 프리랜서들간, 프리랜서와 일(job)간 공개적 네트워크를 구축하여 활성화할 필요가 있다. 한편 이러한 고숙련 프리랜서에 대한 제3의 영역 설계에 있어 주의할 사항은 실제로 고숙련 프리랜서가 아닌 사람들이 유연성을 원하는 기업들에 의해 악용될 소지가 있다는 점이다. 즉, 실제로 숙련 수준이 낮아 임금근로자와 비슷한 조건에서 일을 하는 프리랜서들을 고숙련 프리랜서로 계약을 하여 이들과의 계약에 있어 유연성을 높이려는 기업의 시도가 이루어질 가능성이 있다. 이러한 악용 사례는 제3영역을 만든 이탈리아에서 자주 발견되는 모습이다. 따라서 고숙련 프리랜서에 대한 정의를 보다 엄격하게 하고 제도의 악용에 대한 벌칙 강화 등 이를 자제하는 사회적 분위기 조성도 필요하다.

앞에서 본 분석결과에서도 알 수 있듯이, 프리랜서 특성에서 산업간 차이가 뚜렷하게 발견된다. 이는 프리랜서 지원정책 설계에서 산업별 특성을 반영한 정책이 필요함을 시사한다. 예를 들어 영화산업에서는 프리랜서의 경력 및 활동 실적을 감안한 직무 및 보상 체계를 표준화할 필요가 있으며, 현장 중심의 재교육 필요성이 높다. IT산업에서는 다단계 하청구조가 빈번한 상황에서 동일 작업장에서 단계가 다른 회사의 직원들과 프리랜서들이 공동으로 작업을 하는 관행이 자율성 및 전문성 확보를 저해하고 근로조건을 악화시키는 환경을 제공하므로, 프리랜서에 대한 지원정책의 일환으로 하청의 단계를 줄여서 직접계약을 확대하는 것을 유도하는 정책설계가 필요하다.

VII 맺음말: 프리랜서에 대한 사회적 논의를 활성화하자

지금까지 분석과 설명에서 알 수 있듯이 프리랜서는 더 이상 임금근로자가 속박되어 일하는 근로관계를 벗어날 수 있는 이상향(paradis)만은 아니다. 프리랜서 세계는 고숙련

전문 직종에 종사하는 일부의 사람들과 그곳으로 가기 위해 실제 임금근로자와 같은 환경에서 숙박되어 고용불안정의 위험 속에서 노동하고 있는 대다수의 저숙련 종사자들로 구성된다.

지금까지 우리 사회는 프리랜서들의 노동에 대한 사회적 논의를 미루어 왔다. 통계적으로 안정된 기준이 마련되어 있지 않으며 법적으로도 확정된 개념을 제시하고 있지 못하는 상태이다. 이러한 상황에서 프리랜서는 자영업자와 임금근로자라는 체계 내에서 어디에도 포함되지 않아 지원정책 대상에 포함되지 않는 경우가 많으며 사회적 논의의 대상에서도 소외되어 있다.

하지만 문화산업과 같은 창의적 아이디어를 기반으로 하는 고부가가치 산업의 확대와 기술진보에 따라 노동에게 요구하는 전문성 정도가 커지고 유연성 요구가 늘어남에 따라 프리랜서 노동의 사회내 비중과 중요성은 더욱 커질 것으로 예상된다.

따라서 현재 프리랜서에 대한 사회적 인식을 제고할 필요가 있다. 프리랜서의 실재적 존재를 인정하고 이를 보다 명확하게 정의하기 위한 법적, 통계적 규정을 고민할 필요가 있다. 또한 이를 기반으로 프리랜서에 대한 사회적 논의를 보다 활성화하여 프리랜서에 대한 사회적 지원을 위한 기초를 만들 필요가 있다.

이에 대한 사회적 논의는 프리랜서 분석의 양 극단을 차지하는 고숙련 프리랜서의 자율성·전문성·창의성이라는 측면과 저숙련 프리랜서들의 고용불안정이라는 측면간 조화와 발전을 중심으로 이루어지는 것이 바람직하다. 프리랜서 계약방식은 노동의 관점에서 볼 때 각자 가지고 있는 전문성의 정도가 높아 짧은 기간 고용에서도 충분한 보상을 받을 수 있으며 일거리가 충분할 때 적당한 계약방식이다. 그렇지 않다면 프리랜서 계약방식은 이 계약을 통해 노동을 하는 사람들에게 항상적인 고용불안정, 낮은 소득, 심리적 불안감을 줄 수 있다. 따라서 이러한 계약방식이 장기적으로 산업내 구성원들을 만족시키고, 나아가 지속가능한 산업 발전을 촉진하는 역할을 수행하기 위해서는 각자 구성원들이 기초적 사회적 권리를 보장받는 가운데 전문성이 지속적으로 발전되는 것이 반드시 필요하다. **KL**