

웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제

웹툰작가들은

건강하게 일하고 있을까?

2023.03.07.(화) 14:00 ~ 16:00
국회의원회관 제2간담회실

사회 최민(한국노동안전보건연구소 집행위원장)

발제 민지희 (한양대병원 직업환경의학과 전임의)

토론

하신아 (웹툰작가노동조합 위원장)

이수경 (전국여성노동조합 디지털 창작노동자지회 지회장)

안명희 (문화예술노동연대 집행위원)

오민규 (플랫폼노동희망찾기 집행책임자)

범유경 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임 문화예술스포츠위원)

고용노동부

문화체육관광부

주최 더불어민주당 이수진(비례), 정의당 류호정, 한국노동안전보건연구소
전국여성노동조합 디지털 콘텐츠창작노동자지회, 웹툰작가노동조합

순서

‘웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제’

웹툰작가들은 건강하게 일하고 있을까? 국회 토론회

인사말	
이수진 더불어민주당 국회의원 (비례)	2
류호정 정의당 국회의원	3
이혜은 한국노동안전보건연구소 소장	4
최순임 전국여성노동조합 위원장	5
하신아 웹툰작가노동조합 위원장	6
발제	
민지희 한양대학교 병원 직업환경의학과 전임의	8
토론	
하신아 웹툰작가노동조합 위원장	35
이수경 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장	48
안명희 문화예술노동연대 집행위원	54
오민규 플랫폼노동희망찾기 집행책임자	62
범유경 민주사회를위한변호사모임 문화예술스포츠위원	71
조오현 고용노동부 산재보상정책과 과장	79
안미란 문화체육관광부 대중문화산업과 과장	80

인사말

‘웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제’

웹툰작가들은 건강하게 일하고 있을까? 국회 토론회



이수진

| 더불어민주당 국회의원 (비례)

안녕하세요. 국회 환경노동위원회 더불어민주당 원내대변인 이수진입니다. 오늘 <웹툰작가 건강 및 불안정노동 실태조사 토론회>에 함께하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

한국의 웹툰 시장은 한류를 이끌어가는 주역으로 자리매김했습니다. 이러한 영광의 뒤에는 웹툰 작가들이 있습니다. 그러나 웹툰 작가들의 노동 현실은 더욱 열악해져만 갑니다.

플랫폼 간 경쟁이 과열되면서 그 부담은 오로지 웹툰 작가들에게 전가되고 있습니다. 하루 평균 9.9시간, 마감 전날 하루 평균 11.8시간의 노동. 그들의 삶에 짊어진 무게입니다.

무엇보다 예술인고용보험 제도가 있지만, 웹툰 작가가 고용주로 분류되는 경우가 많아 보험 적용 역시 제대로 받기 어려운 상황입니다. 기본적인 노동 업무 강도를 낮추고 플랫폼의 책임성을 강화하여 불안정한 노동 환경을 개선해야 합니다.

웹툰 작가뿐만 아니라 많은 문화예술 노동자가 비정규 예술노동을 하고 있습니다. 그러나 근로자성을 인정받기 어렵고, 이로 인해 노동 사각지대에 들어가 제대로 된 보호를 받지 못하고 있습니다.

플랫폼종사자의 법적 지위 개선을 위한 「플랫폼종사자 보호 지원법안」을 대표 발의했습니다. 그러나 아직 상임위의 문턱을 넘지 못하고 있습니다. 이번 토론회를 통해 플랫폼종사자 보호 지원법이 다시 한번 논의되어 창작노동자에 대한 노동권 보호가 확대되도록 노력하겠습니다.

웹툰 업계의 플랫폼 등 진짜 사용자들 역시 더이상 나 몰라라 하지 않고 웹툰 작가분들의 노동권을 보호하기 위해 책임 있는 자세를 보이길 바랍니다.

감사합니다.



류호정

| 정의당 국회의원

안녕하세요. 정의당 국회의원 류호정입니다.

‘웹툰 작가들의 정신건강 및 신체 건강과 불안정노동 수준 실태조사 결과 발표 토론회’ 개최를 매우 뜻깊게 생각합니다. 지난해 한국노동안전보건연구소가 독자연구 노동보건 연구 공모사업으로 진행한 조사 결과가 유의미합니다. 웹툰 산업을 비롯해 향후 문화 예술계 전반의 노동 실태를 점검하고, 정책을 수립해 나가는 기초자료로서 그 의의가 깊습니다.

우리 웹툰 산업은 눈부시게 성장해왔습니다. 그러나 그 화려함에 웹툰 작가의 불안정한 노동 실태는 항상 가려져 왔습니다. 이제 이들의 노동권을 '최우선순위'로 놓고 토론할 때입니다. 업계의 가장 중요한 구성원인 '웹툰 작가'의 노동권이 보장될 때, 산업의 건전하고 지속적인 성장이 가능할 것입니다.

MG 제도 신설, 휴재할 권리 도입, 업계 불공정 관행 타파 등 이번 연구 보고서가 제안하고 있는 정책을 적극 검토해야 합니다. K-웹툰이라고 이름만 내세울 것이 아닌, 그 구성원을 살피는 것이 정부가 해야 할 일이라 믿습니다. 오늘 참석한 고용노동부와 문화체육관광부가 그 주무 부처로서 책임이 있습니다.

오늘 토론회에 참여해주신 관계자께 감사드립니다. 발제자 민지희(한양대학교 병원 직업환경의학과 전임의)님, 토론에 참여해주신 하신아 웹툰작가노동조합 위원장님, 이수경 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장님, 안명희 문화예술노동연대 집행위원, 오민규 플랫폼노동희망찾기 집행책임자, 범유경 변호사님(민주사회를 위한 변호사 모임 문화예술스포츠위원)을 비롯하여 고용노동부와 문화체육관광부 담당자께도 감사의 말씀을 전합니다.

예술의 화려함에 가려진 노동을 비추겠다는 다짐은 여전히 유효합니다. 오늘 토론회에서 나온 다양한 의제와 정책이 부처 내 논의로 이어질 수 있도록 국회에서 계속 따져 묻겠습니다.

감사합니다.



이혜은

| 한국노동안전보건연구소 소장

우리 한국노동안전보건연구소는 벌써 20년째 다양한 노동환경과 건강에 대해 연구하고 노동자의 안전과 건강을 위해 실천해 왔지만 그동안 예술노동까지 우리의 연구주제로 삼은 경험은 드물었습니다. ‘예술’과 ‘노동’은 뭔가 어울리지 않는 느낌까지 있습니다. 저 개인적으로도 노동안전보건 분야에서 일한 경력이 꽤 되는데도 마감을 앞두고 밤새운 작가님들의 후기가 뭔가 멋지고 낭만적이라고 생각한 때도 있었다고 고백합니다. 아마 어렸을 때부터 만화책 팬이었고 성인이 되어서도 웹툰을 즐겨 봤던 독자의 입장에서 웹툰작가를 ‘노동자’가 아닌 ‘예술가’로만 바라봤기 때문이겠지요. 저처럼 많은 독자들, 국민들이 창작활동을 노동으로 인지하지 못했을 것으로 생각합니다. 젊은 웹툰 작가가 뇌출혈로 사망하고, 유산을 겪은 작가에게도 혹독하게 일을 시켰더라는 기사가 보도되고 나서야 웹툰 창작도 ‘힘든 일’일 수 있구나 생각하게 되었을 것입니다.

아무리 하고 싶은 일, 좋아하는 일도 삶에 여유가 있어야 즐겁게 할 수 있다는 것은 누구나 아는 당연한 이치입니다. 일자리도, 소득도 불안정한 상태에서 필요한 휴식도 취하지 못하는 장시간 노동을 해가면서 어떻게 좋은 작품을 만들 수 있겠습니까? 한편, 웹툰작가는 고용된 노동자가 아닌 자영업자이니 스스로 선택한 노동조건에 대해 아무리 나쁘더라도 감수해야 한다는 반대쪽 의견이 예상되기도 합니다. 하지만, 이번 연구를 통해서도 명확히 드러났지만 복잡한 계약구조 속에서 대부분의 작가가 웹툰 플랫폼과의 계약관계에서 평등하지 않고 통제할 수 있는 범위가 적습니다. 실질적으로 업무지시를 받는 것과 크게 다르지 않아 보입니다. 무엇보다도, 우리나라 산업안전보건법에서도 법적인 근로자 뿐만 아니라 일하는 모든 사람을 보호해야 한다고 천명하고 있습니다.

이번 연구는 그동안 전통적인 노동자의 범주에 들지 않아 노동안전보건 분야에서 관심을 가지지 못했던 웹툰 작가들의 계약 구조, 노동조건, 노동강도 등 여러 구조적인 위험요인과 정신건강 및 다양한 신체적 질병 현황에 대해 체계적으로 조사한 소중한 연구입니다. 웹툰산업이 비약적으로 성장하고 있고 K-웹툰이 세계시장에서도 엄청난 성과를 거두고 있다며 칭찬이 자자합니다. 이제 그 화려한 성장에 가려진 웹툰작가의 열악한 노동환경과 그로 인해 건강을 잃어가는 현실에 눈길을 돌려야 합니다. 모든 일하는 사람은 건강하게 일할 권리가 있습니다.

오늘 이 토론회가 웹툰 작가의 불공정한 계약 관행을 변화시키고 건강을 위협하는 노동강도를 바꿔나갈 새로운 흐름에 힘을 더하는 자리가 되길 바랍니다.



최순임

| 전국여성노동조합 위원장

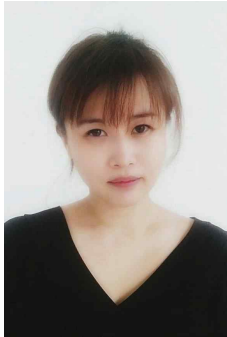
안녕하십니까. 전국여성노동조합 위원장 최순임입니다.

바쁘신 중에도 <웹툰작가들은 건강하게 일하고 있을까?> 웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제 연구 발표 및 토론회의 공동주최를 해주신 이수진(비)의원님, 류호정의 원님께 진심으로 감사드립니다. 또한 본 토론회를 위해 의미 있는 연구조사를 진행한 한국노동안전보건연구소와 토론자분들께도 감사 인사드립니다.

전국여성노동조합은 2019년 웹툰, 웹소설, 일러스트 창작노동자들로 모인 디지털콘텐츠창작노동자지회를 결성하여 작가들의 열악한 처우개선을 위해 사회적 교섭과 투쟁 활동을 전개하고 있습니다. 작가들은 여성, 청년, 플랫폼, 프리랜서, 창작노동자라는 다양한 정체성을 가졌기에 해결해야 할 과제도 많습니다.

특히 작년 한 해 웹툰작가들의 건강권이 사회적 문제로 드러났습니다. 마감 시간을 맞추느라 밥 먹는 시간조차 쪼개며 창작활동에 전념해야하는 작가들의 노동환경은 자기 돌봄조차 포기하게 만들었습니다. 몸이 아프더라도 평소보다 많은 작업을 하여 비축분을 만들어놓은 후에서나 병원에 갈 수 있는 작가들에게 우울증과 수면장애, 근육통과 같은 질병은 일상이 되었습니다.

오늘 토론회는 웹툰작가들의 건강하고 안전한 노동환경을 위하여 마련된 자리입니다. 본 토론회를 시작으로 웹툰작가들이 건강하고 지속 가능한 창작활동을 할 수 있도록 법적 제도적 대안이 마련되기를 희망합니다. 감사합니다.



하신아

| 웹툰작가노동조합 위원장

모든 웹툰창작노동자의 권익을 위해 싸우는 웹툰작가노동조합 위원장 하신아입니다. ‘웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제’ 연구 발표 및 토론회의 개최를 축하합니다.

먼저 이번 정책토론회를 공동 주최하여 더불어민주당 이수진 의원님과 정의당 류호정 의원님께 깊이 감사드립니다. 디지털콘텐츠 노동 문제의 해결을 위해 싸우는 든든한 동지 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회에도 감사드립니다. 무엇보다, 긴 시간 연구를 맡아 주신 한국노동안전보건연구소의 모든 활동가 분들에게 진심으로 감사드립니다.

전통적 의미의 ‘근로자’ 개념이 흔들리기 시작한 지는 오래되었습니다. 800만 비정규직 중에서도 플랫폼노동자와 같은 비전형 노동자는 200만 명을 넘어서고 있습니다. 웹툰과 같은 문화예술 창작 노동자는 대부분 비전형 노동의 형태로 일합니다. 겉보기에는 화려하나 실상 웹툰창작3이노동자들은 지나친 노동량과 저작권 수익의 실질적 편취, 사회적 스트레스로 인해 병들어갑니다.

이 현실에 대해 제대로 된 연구가 지금까지 없었다는 점은 통탄할 일입니다. 드디어 한국노동안전보건연구소에서 최초로 깊고 날카롭게 현상을 분석해 발표하는 이 자리는, 그래서 감동적이고 더욱 뜻깊습니다. 발표를 준비해 주신 전문가 여러분과 토론자 여러분 덕에 현황을 정확하게 알고, 원인을 규명하며, 해결의 길을 모색하는 알차고 단단한 토론회가 준비되었습니다. 다시 한 번 감사드립니다.

이번 토론회가 웹툰창작노동자의 건강권을 지키기 위한 해법의 초석을 닦는 기회가 되길 간절히 소망합니다.

발제

‘웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제’

웹툰작가들은 건강하게 일하고 있을까? 국회 토론회

웹툰 작가들의 정신 건강 및 신체 건강과 불안정 노동 수준 실태 조사

발표 : 한양대학교 병원 직업환경의학과 민지희

연구진

- 연구 책임자
 - 한양대학교 병원 직업환경의학과 민지희 전임의
- 참여 연구자
 - 서울 성모병원 직업환경의학과 김형렬 교수
 - 신촌 세브란스 병원 직업환경의학과 이유민 진료교수
 - 한일병원 직업환경의학 센터 이진우 과장
 - 서울 성모병원 직업환경의학과 박민영 전공의
- 연구소
 - 한국노동안전보건연구소 노동보건 지원으로 연구수행

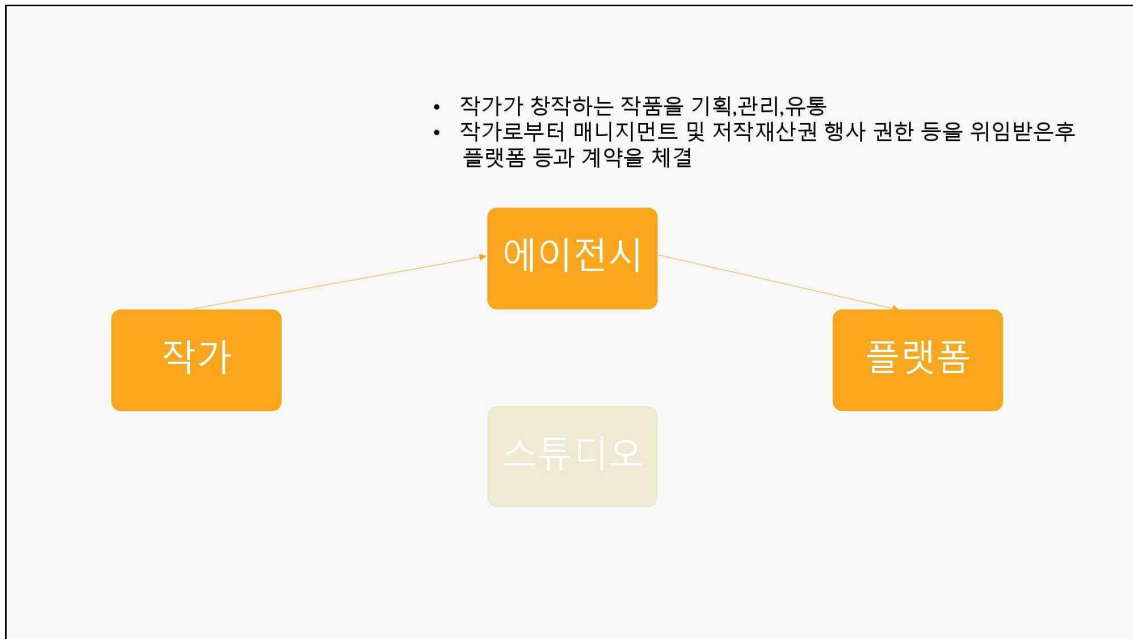
연구 배경

- 폭발적으로 성장한 웹툰 산업
 - 국내 만화 산업은 **주요 웹툰 플랫폼들의 IP (지식재산권, intellectual property) 중심 사업**의 확장과 글로벌 시장 영향력 확대를 통해 성장 중
 - 2019년 성장 기조를 보인던 웹툰, 웹소설 등의 콘텐츠가 비대면 시대를 맞아 급성장함.
 - 2021년 웹툰 산업 매출액 규모 1조 5660억원 (2020년 대비 48.6% 증가) (웹툰산업불공정계약실태조사, 2022, 콘텐츠진흥원)
 - 2019년 기준 독점 작가 수 : 1692명, 비독점 작가 수 3438명 : 총 5000명
- 웹툰 작가의 노동 환경
 - 대부분 작가 주당 1편씩 일정한 분량 웹툰 결과물에 게시함
 - 매주 마감을 지키기 위한 높은 강도의 노동 수행
 - 평균 창작 활동 시간 : 1일 약 10.5시간
 - 주중 평균 창작 활동 일수 5.8일
 - 84.4% 과도한 작업으로 정신적, 육체적 건강 악화 호소 (웹툰작가실태조사실태조사, 2020, 콘텐츠진흥원)

연구배경

- 복잡한 계약관계와 동등하지 못한 노동구조
 - 일감 중심의 노동, 디지털 노동의 특징
 - 작가-플랫폼 직접계약 혹은 복잡한 계약을 대신 조율하는 에이전시, 스튜디오, 중간계약 맺는 형태 생겨남
 - 불공정한 계약 및 복잡한 계약
 - 상위 노출, 이벤트 작품 선정 기준 모호함





복잡한 원고료 산정방식

원고료	원고의 대가로 받는 금액
RS (Revenue Share)	매출액을 기준으로 비율에 따라 나누기로 약정한 금액
MG (Minimum Guarantee)	매출과 관계없이 회사가 최소 수익을 보장해 주는 금액 일정 금액을 회사가 선지급하고 이후 수익 발생 시 수익배분액이 MG 에 달할때까지 이를 차감한 후 MG 에 해당하는 금액이 모두 차감되면 RS를 지급함. 누적 MG, 월 MG ..

- MG : 일정 수준의 수익을 낼것으로 기대하고 미리 받는 금액이므로 작품이 기대하는 수익을 낼것이라는 불확실성은 작가가 부담하게 됨

계약관행

- 작품당 주 1회, 1회당 70컷 이상, 6개월~ 1년
- 계약서 상 비밀 유지 조항때문에 구체적인 계약 조건 공유 불가
- 정보의 비대칭으로 웹툰 작가들은 플랫폼에 제시하는 계약 관행을 수용할 수 밖에 없음

연구 목적

- 웹툰 작가의 근로 환경과 신체 및 정신 건강 실태 조사한다.

연구 방법

1. 심층 면접

- 웹툰작가 노동조합, 디지털 콘텐츠 창작 노동지회, 한국만화가협회에 속한 웹툰 작가 15명을 대상으로 심층면접
- 약 2시간 내외, 노동환경, 삶의 질, 건강 등에 대한 인식, 태도, 경험 논의

2. 온라인 설문

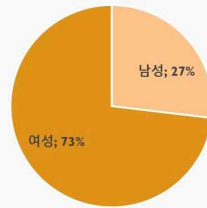
- 현재 웹툰 작가로 활동하고 있는 현직 웹툰 작가 대상
- 선정 기준 : 웹툰 작가 활동으로 지난 1년간 50만원 이상의 소득이 있는 자
- 제외 기준 : 웹툰 작가 지망생, 무급으로 웹툰을 웹에 올리는 사람
- 최종 320명 참여
- 설문 기간 : 2022년 6월 15일부터 7월 8일까지, 약 3주간 진행

연구 결과

1. 설문조사 결과

기본 특성

설문 참여자 성별

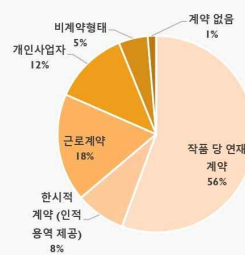


설문 참여자 연령

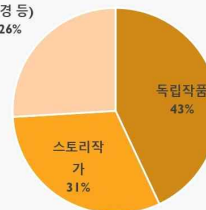


일과 계약 형태

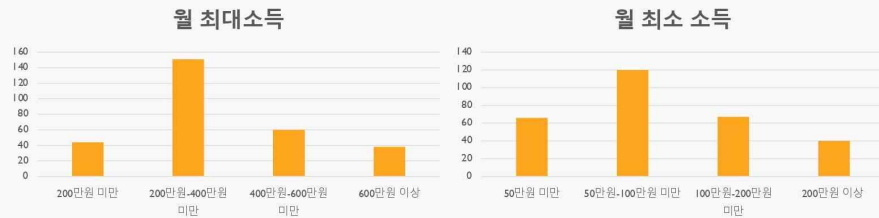
최근 1년 계약 형태



작화가(선화, 채색, 배경 등)
활동분야



소득



노동 시간

노동 시간 (320명 응답)	평균	중위수
하루 평균 작업시간	9.9	10
특정한 날(마감 전) 하루 작업시간	11.8	12
주당 근무 일수	5.7	6
주당 근무 시간	51.0	50
계약 전 비촉기간 (개월)	6.2	6

일 시작하는 시간	빈도(명)	%	일 끝나는 시간	빈도(명)	%
6-10시	199	62.2	15-19시	93	29.1
11-15시	81	25.3	20-24시	118	36.9
16-20시	24	7.5	1-5시	72	22.5
21-1시	7	2.2	6-10시	26	8.1
2-5시	9	2.8	11-14시	11	3.4

• 하루 노동시간

- 1) 하루 평균 9.9시간
- 2) 마감 전 날, 하루 평균 11.8시간

• 주당 노동시간

- 1) 주 근무 일수 5.7일
- 2) 주당 평균 근무시간 51시간

• 일 시작하는 시간: 오전 6-10시(62.2%)> 11-15시(25.3%)

• 일 끝나는 시간: 20-24시(36.9%)> 15-19시(29.1%)> 1-5시(22.5%)

노동 강도 : 근무시간, 육체적 정신적 지침

	빈도(명)	%
근무시간이 적당한가		
매우 적당하다	10	3.13
적당하다	104	32.5
적당하지 않다	141	44.06
전혀 적당하지 않다	65	20.31
육체적 지침		
전혀 없다	11	3.44
간혹 있다	95	29.69
종종 있다	120	37.5
항상 있다	94	29.38
정신적 지침		
전혀 없다	11	3.44
간혹 있다	76	23.75
종종 있다	132	41.25
항상 있다	101	31.56
합계	320	100

• 근무시간: 적당하지 않다 이상으로 응답한 대상자 64.4%

• 육체적 지침: 항상 있다 29.4%

• 정신적 지침: 항상 있다 31.6%

• 보그지수: 평균 14.5점

보그지수	평균	표준편차	중위수
	14.5	2.73	14.5

2008년 증권노동자: 평균연령 33.6세, 평균 13.2점과 동일.

2005년 자동차공장 생산직: 평균나이 30세 12.6

철강업종 노동자: 평균 12.6점

2013년 버스노동자: 평균 15.2점

2018년 집배노동자: 평균 14.0점

2012년 LG손해보험 노동자: 평균연령 33.8세, 평균 14.8점

2020년 사무금융노동자: 평균연령 40세 13.2

노동 강도 : 자율성, 재량권

	빈도	백분율
평균적인 연재 주기		
주 1회	196	62.82
주 2회	81	25.96
주 3회 이상	20	6.41
주 1회 미만(격주, 월간 등)	15	4.81
추가적인 SNS 홍보 요구를 받는가		
항상 그렇다	29	9.29
종종 그렇다	134	42.95
간혹 그렇다	108	34.62
전혀 그렇지 않다	41	13.14
원하는 휴재 가능한가		
항상 그렇다	15	4.81
대부분 그렇다	68	21.79
가끔 그렇다	82	26.28
별로 그렇지 않다	96	30.77
전혀 그렇지 않다	51	16.35
컷수를 조정할 수 있는가		
항상 그렇다	12	3.85
대부분 그렇다	33	10.58
가끔 그렇다	86	27.56
별로 그렇지 않다	120	38.46
전혀 그렇지 않다	61	19.55
연재 주기 조정할 수 있는가		
항상 그렇다	7	2.24
대부분 그렇다	29	9.29
가끔 그렇다	77	24.68
별로 그렇지 않다	124	39.74
전혀 그렇지 않다	75	24.04
합계	312	100

• 현재 참여중인 프로젝트 수: 평균 3.0개, 중위수 1개

• 한 화당 요구 받는 컷 수: 평균 68.3컷, 중위수 70컷

• 적절하다고 생각하는 한 화당 컷 수: 평균 52.0컷, 중위수 50컷

• 연재주기: 주 1회 62.82%(196명)로 가장 많음.

• 추가적인 SNS 홍보 요구: 종종 그렇다 이상 52.24%

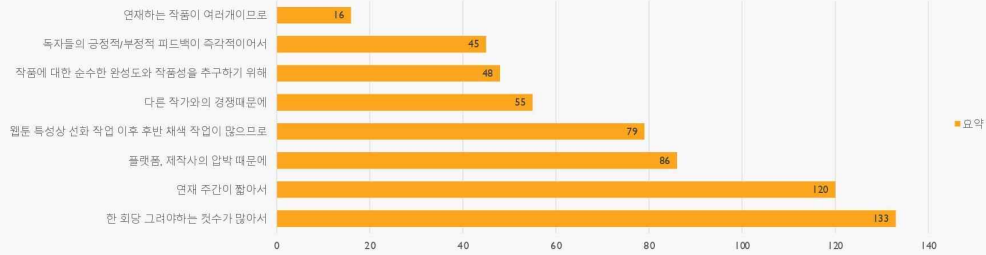
• 원하는 휴재 가능 여부: 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 응답자 47.12%

• 컷 수 조정 가능 여부: 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 응답자 58.01%

• 연재 주기 조정 가능 여부: 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 응답자 63.78%

노동 강도

업무강도를 높이는 원인



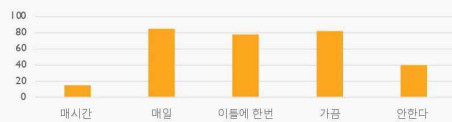
마감 압박

	빈도(명)	%
업무량과 마감일정 적절성		
매우 적절하다	14	4.59
적절하다	102	33.44
적절하지 않다	149	48.85
전혀 적절하지 않다	40	13.11
마감 직전에 평소보다 잠들기 어렵다.		
없음	24	7.87
약간	38	12.46
중간	84	27.54
심함	101	33.11
매우심함	58	19.02
마감 직전에 평소보다 잠을 유지하기 어렵다.		
없음	38	12.46
약간	53	17.38
중간	78	25.57
심함	85	27.87
매우심함	51	16.72
마감 직전에 평소보다 잠에서 쉽게 깬다.		
없음	32	10.49
약간	50	16.39
중간	90	29.51
심함	81	26.56
매우심함	52	17.05
마감에 대해 걱정하는 것을 멈추거나 조절할 수가 없다.		
없음	22	7.21
약간	56	18.36
중간	92	30.16
심함	88	28.85
매우심함	47	15.41

	빈도(명)	%
마감에 대해 초조하거나 불안하거나 조마조마하게 느낀다.		
없음	23	7.54
약간	55	18.03
중간	82	26.89
심함	96	31.48
매우심함	49	16.07
마감직전에 쉽게 짜증이 나거나 쉽게 성을 내게 된다.		
없음	22	7.21
약간	62	20.33
중간	80	26.23
심함	76	24.92
매우심함	65	21.31
마감기간이 아닌 때에도 마감에 대해 생각하면 두근거린다.		
없음	31	10.16
약간	63	20.66
중간	94	30.82
심함	85	27.87
매우심함	32	10.49
합계	305	100

댓글 및 대중의 반응

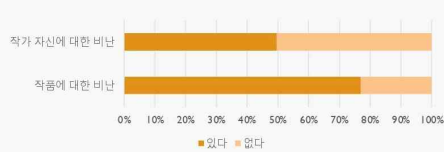
댓글 확인 주기



- 댓글 확인 주기: 매일 확인하는 응답자(28.33%)가 가장 많으며, 매 시간 확인하는 응답자도 5%로 확인됨.

- 작품에 대한 비난은 77%로 상당수 이상이 받은 경험 있음.
- 작품이 아닌 작가에 대한 비난도 절반 가량 받은 경험 있음.

부정적인 댓글 및 비난



- 댓글에 대한 영향: '많이 신경 쓰인다' 이상으로 응답한 대상자가 50.34%로 과반 이상을 차지함.
- 플랫폼 혹은 에이전시가 나서서 댓글을 관리해야한다고 생각하는 응답자가 76.33%(229명)를 차지함.

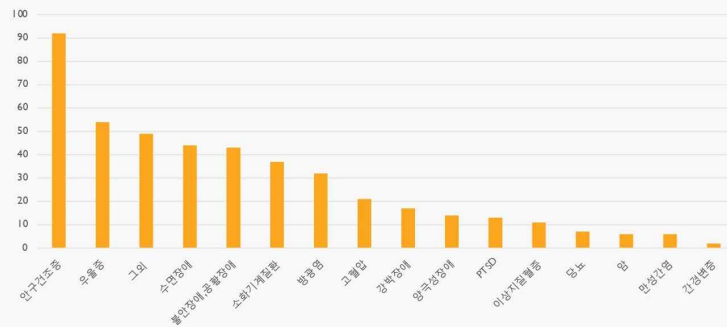
건강 상태 : 일반적 상태

	빈도(명)	%
주관적 건강		
매우 좋음	7	2.33
좋음	53	17.67
보통	138	46
나쁨	77	25.67
매우 나쁨	25	8.33
지난 1년, 건강문제로 쉰 경험		
있음	77	25.67
없음	223	74.33
지난 1년, 건강문제가 있지만 일한 경험		
있음	122	40.67
없음	178	59.33

- 주관적 건강: 나쁨, 매우 나쁨 응답 34%
- 건강문제로 쉰 경험: 25.7%
- 건강문제가 있지만 참고 일한 경험: 40.7%

건강 상태 : 일반적 상태

의사에게 진단받은 질병



건강 상태 : 근골격계 통증

통증유무	빈도(명)	%
목 있음	220	74.32
어깨 있음	203	68.58
허리 있음	203	68.58
팔 있음	165	55.74
손/손목 있음	198	66.89
하지 있음	107	36.15

통증 정도	빈도(명)	%
통증없음	71	23.99
약간	101	34.12
중간	68	22.97
심함	50	16.89
극심함	6	2.03

- 한달에 한 번 이상 통증이 발생한 부위: 목, 어깨, 허리, 팔, 손/손목에서 과반 이상 통증 호소함.

- 통증 정도: 심함 이상으로 호소한 응답자 약 19%

- 약간: 불편하지만 일할 때는 못 느끼는 정도
 - 중간: 일할 때 약간 불편하지만 쉬면 괜찮은 정도
 - 심함: 일할 때도 불편하고, 쉬어도 아픈 상태
 - 극심함: 아파서 일을 하기 어려울 뿐만 아니라 일상생활도 어려운 상태

건강 상태 : 근골격계 통증

통증유무	빈도(명)	%
목 있음	220	74.32
어깨 있음	203	68.58
허리 있음	203	68.58
팔 있음	165	55.74
손/손목 있음	198	66.89
하지 있음	107	36.15

통증 정도	빈도(명)	%
통증없음	71	23.99
약간	101	34.12
중간	68	22.97
심함	50	16.89
극심함	6	2.03

- 한달에 한 번 이상 통증이 발생한 부위: 목, 어깨, 허리, 팔, 손/손목에서 과반 이상 통증 호소함.

- 통증 정도: 심함 이상으로 호소한 응답자 약 19%

- 약간: 불편하지만 일할 때는 못 느끼는 정도
 - 중간: 일할 때 약간 불편하지만 쉬면 괜찮은 정도
 - 심함: 일할 때도 불편하고, 쉬어도 아픈 상태
 - 극심함: 아파서 일을 하기 어려울 뿐만 아니라 일상생활도 어려운 상태

정신건강/ 자살

정신건강 선별 검사



- 우울증 기준 초과 : 28.74%
- 불면증 기준 초과 : 28.23%

자살 생각, 계획, 시도 경험



- 일반 인구 집단에 비해 높은 자살 사고, 계획, 시도율
 자살 사고 (17.35%), 자살 계획 (8.5%), 자살 시도 (4.08%)
 2021년 정신건강실태조사
 자살 사고 (10.7%), 자살 계획 (2.5%), 자살 시도 (1.7%)

연관성 분석

- 웹툰 문화 특이적 댓글 문화
 - 작가에 대한 비난을 받은 경험이 있는 경우
 - 우울장애 진단 상승 (aOR 1.90 , 95% CI 1.03-3.51)
 - 불안장애 진단 상승 (aOR 2.00 , 95% CI 1.02-3.94)
 - 수면 장애 진단 및 수면 장애 증상 상승
(aOR 1.91 , 95% CI 0.97-3.76 , aOR 2.18 , 95% CI 1.27-3.72)
 - 자살 계획 위험 상승 (aOR 2.45 , 95% CI 1.01-5.93)
 - 작품에 대한 비난을 받은 경험이 있는 경우
 - 우울장애 진단 상승 (aOR 3.94 , 95% CI 1.35-11.49)
 - 수면장애 증상 상승 (aOR 3.79 , 95% CI 1.74-8.24)

연관성 분석

- 마감일정 압박
 - 마감일정 부적절하다고 생각하는 경우
 - 우울장애 진단 상승 (aOR 2.94 , 95% CI 1.40-6.17)
 - 불안장애 진단 상승 (aOR 4.09 , 95% CI 1.65-10.11)
 - 수면 장애 진단, 수면장애 증상 상승
(aOR 2.78 , 95% CI 1.22-6.33, aOR 2.45 , 95% CI 1.36-4.42)

2. 면접 결과

노동환경 : 창작환경의 변화

- 과거 출판 만화와 웹툰의 작업환경 차이
 - 물리적 환경
 - 출판만화는 수작업, 웹툰은 디지털 작업
 - 웹툰으로 변화 시 펜 터치, 채색, 배경이 추가됨
 - 도제식 학습 체계 사라져 (문하생) 정보 교류 통로 부재함
 - 계약관계
 - 과거는 업계에 통용되는 계약이 있었으나 현재는 복잡하고 불투명함
 - 마감 주기
 - 과거 주간지, 격주간지, 월간지 등 선택 있었으나 현재 대부분 주 1회 연재
 - 홍보 경쟁
 - 과거 출판사가 홍보를 전담했으나 현재는 작가가 본인 작품 홍보

노동 환경 : 과도한 노동량과 높은 업무강도, 장시간노동

- 과도한 업무량, 높은 업무강도, 장시간 노동
 - 마감기한 맞추기 과도하게 많은 업무량으로 장시간 노동이 불가피함
 - 한회 요구 컷 수 (60-70컷)가 초기 웹툰 시기 (45컷)에 비해 점점 증가함
 - 계약에 따라 최소 컷수 명시해 강제성 부여
 - 획일적인 주간 마감이 과도한 노동량과 높은 업무 긴장도 상승시킴
 - 주 1회 마감시 1주일 단위로 짧게 생활 리듬 조절해야 함

“주 회 연재인 경우, 한 회를 만드는데 기간을 7일밖에 주지 않는 거잖아요.

총 70컷의 그림을 완성하는데,

스토리틀 하루에 구성한다고 가정하면,

이틀날 콘티로 연출을 대강 구성하고,

셋째 날 70컷의 스케치를 하고,

넷째 날 70컷의 펜 드래를 하고,

다섯째 날 70컷을 채색하고,

여섯째날 70컷의 대사 편집과 마무리 작업을 하면,

총 6일이 소요되거든요.

그런데 사실 하루에 70컷을 할 수가 없어요.

솔직히 저도 어떻게 해내고 있는지 모르겠거든요.”



노동 환경 낮은 단가와 불안정한 수입

- 낮은 단가와 불안정한 수입
 - 낮은 단가 때문에 원하는 수입을 얻기 위해서 작품 수를 늘림 (비독점작가)

“웹툰 시장에서 콘티(스토리)의 가격은 높지 않기 때문에 아무리 뛰어난 작가여도 회당 30만원 이상 받기는 힘들거든요. 한 회당 보통 20만원에서 30만원 정도 받는데, 15만원을 받는 작가도 많습니다.”

그러면 회당 20만원이라고 할 때, 한 작품만 작업하게 되면 주 회 연재 시 월 80만원이잖아요. 보통 세 개 작품은 작업해야 200만원을 벌 수가 있어요.”

노동 환경 작품성을 추구하기 어려운 창작 환경

- 일에 대한 순수한 만족도, 완성도, 작품성 추구하기 어려움
 - 완성도 높은 작품에 대한 욕구 있으나 마감에 대한 압박과 시간 여유 부족으로 작품성을 추구할 수 없는 구조. 업무를 통한 만족감을 얻기 힘들

“작품이 잘 만들어져야 잘 팔리기도 하고 작가의 미래도 보장이 되는 거니까, 연재 전 준비기간 동안 처음에는 모든 작가들이 한달 정도는 회를 완성해요. 욕심이 있니까요. 연재를 시작하면 일주일 안에 한 회씩을 완성해야 해서 준비해 놓은 원고들이 다 깎여요. 이때부터 정신도 망가지고, 제대로 그림이 나오지 않고, 내가 뭐를 그리고 있는지 모르는 상황이 되죠.”

- 과잉경쟁을 부추기는 콘텐츠 제작사 (스튜디오) 제작 환경
 - 온라인 작품에 비해 스튜디오 작품은 그림의 퀄리티가 높고 투입 인력 및 대체 인력이 풍부해 플랫폼에서도 점점 콘텐츠 제작사 (스튜디오)와 계약을 선호함

노동 환경 낮은 업무 자율성

- 업무 조정에 대한 자율성 결여
 - 세이브 원고 외 업무 조정이 불가능한 일정
 - 세이브 원고 연재 시작 시 불가피한 개인 사정(부상, 질병, 애경사)을 대비하기 위한 원고
 - 대부분의 작가는 작품 단위로 계약을 하고, 원고 제출 익일에 원고료 지급됨
 - 완결된 작품에서 지속되는 수입은 적고 불안정하여 충분한 휴식기간 갖기 어려움
- “완결 수입은 월 5만원~월 8만원 수준인 작가가 대범함이에요”

노동 환경 플랫폼의 영향력, 책임전가, 불공정 계약관행

- 전시형 플랫폼 이상의 영향력을 행사하는 플랫폼
 - 작품의 배치가 작품 매출과 직접적인 관련성
 - 플랫폼에서 특정 장면, 작화 요구 등 작품 간섭하는 경우 있음
 - 웹툰 작가는 전속성은 낮지만 플랫폼이 제시하는 계약 조건 및 지시 거부 어려워 종속성이 높음
- 플랫폼 책임 전가
 - 빈번한 정산 실수
 - 저작권 시비, 불법 웹툰 유통 등 문제는 방관하는 태도
- 계약 조건 정보의 비대칭, 신인작가는 더욱 불공정함
 - 플랫폼 수수료가 30%였다가 지금은 50%라는 이야기를 들었어. 회당 받는 돈에서 커미션도 비뚤주고 수수료도 2배면, MGD도 결국 박인디 박을 지면서 계속 싹을 하게 돼요.”

노동 환경 양날의 검이 된 댓글 문화

- 사이버 공간 특성 및 댓글로 인한 정신적 고통
 - 웹툰 특성상 독자와의 커뮤니케이션이 중요하므로 댓글을 무시할 수 없으나 작가는 댓글에 상처를 매우 많이 받음
 “가끔씩 특정 커뮤니티에서 이 작품을 작품을 찍고 몰려와서 댓글을 주르르로 악성 댓글을 달면 그건 정말 힘들어요 거기다가 따라오는 게 그림 댓글만 달라는 게 아니라 별점 테러가 거의 무조건 따라오거든요. 그러면 이제 작품 매출에까지 영향이 있어요.”
 - 악성 댓글에 대해 관리하는 플랫폼 담당자 부재. 댓글 자체가 독자를 끌어들이는 기능을 하므로 순기능을 한다고 생각하는 경향 있음
 “도널 같은 경우에는 사람들이 댓글을 달면서 노는 것도 전부 조회수에 반영되고 노출되는 효과가 있기 때문에 사업적으로 이득이 있어서 전혀 댓글 참을 달을 생각은 없을 거예요.”
- 정신적 스트레스 외 조회수 및 순위 하락으로 경제적 타격

노동 환경 불법복제, 저작권 문제, 폭력의 경험

- 폭력 및 성희롱에 대한 구조적, 조직적 지지 부재
 - 폭력 및 성희롱 : 내부적으로 신고 혹은 도움을 구할 시스템 부재
 “전에 다녔던 회사에서 저는 동영도 많이 들었어요. 제 목소리가 조금 여자 같거든요. 대표가 전보고 ‘너 랴온 이렇게 둘만 같이 있으면 안 될 것 같다.’ ‘네가 나를 거평게 할 것 같다.’ 이렇게 모멸적인 말도 많이 들었고, ‘이깁 걸 씨우고 네가 무슨 작가냐.’ 라는 식으로 폭언도 들었어요.”
- 불법 사이트, 표절 문제에 대한 구조적, 조직적 지지 부재
 - 불법 웹툰: 불법 웹툰은 미리링 사이트로서 신고해도 새로 생겨나기 때문에 신고로 해결할 수 없음
 “불법 사이트는 미리링 사이트예요. 실제로 그 데이터를 가지고 있는 업체가 따로 있고요. 불법 사이트가 물론 자기가 직접 가지고 있는 것은 대부분은 링크예요. 그래서 그 사이트가 막히면 그냥 새로 하나 그냥 도메인 하나 사서 오픈하면 되는 상태거든요.”
 - 표절: 표절 발생했을 때, (웹툰->드라마) 개인 작가 소송은 대부분 패소. 제작사, 협회는 보호 역할 부족함

노동환경 복지 사각지대

예술인 고용보험

예술인들의 실업급여, 출산 전후 급여 등을 수급할 수 있도록 2020.12.10부터 시행됨
월평균 소득 50만원 이상 예술인 대상으로 시행됨
예술인, 사업주 각 0.8%씩 보험료 부담

- 계약 시 의무 가입
 - 고용보험료 제외하고 정산 (실제 소득 감소)
- 자영업자일 경우 고용보험 부담해야하는 '사업주'로 분류
 - 보조 작가를 고용 시 고용보험 납부 부담
 - 어시스턴트 활용 비율 52.6% (*웹툰 작가 실태조사보고서(2020, 콘텐츠진흥원)*)
 - 작가는 비용 뿐 아니라 행정처리 부담
 - 현재는 '회사 (스튜디오, 플랫폼)'에서 임시방편으로 어시스턴트의 고용보험 납부 부담을 모두 가져가는 경우 있음
 - 회사의 선의에 의존하고 있는 실정

노동환경 복지 사각지대

- 예술인 복지재단
 - 예술인 복지재단 심리 상담 프로그램 : 전문성 부족, 지지구조의 역할 수행 못함
- 유급 휴재권
 - 갑작스러운 건강 문제 혹은 개인 사정에 대처하기 위한 유급 휴재권 보장 필요

삶의 질, 건강

- 작업에 대한 과다 몰입

- 온종일 일에 대한 생각에 사로잡힘
- 마감에 대한 책임감이 커 마감을 생활의 최우선으로 둠

“인생에 가장 우선되는 게 마감이에요. 작가들이 마감에 쫓기는 상태를 비유하자면 정신적으로 쫓기고 있는
 밥
 점이 상태라고 볼 수 있겠죠. 사채업자들이 책자를 봐와 기간 안에 어떻게든 이자를 받고 원금을 갚아야 하는 쫓
 기는 상태 같아요.”

- 무기력감, 번아웃 호소

“저는 만화 콘티를 그리고 있어요. 일 하는 동안에는 긴장을 유지하지 않으면 아이디어가 생
 각이 안 나니까 졸리면 절대 안 되거든요. 일하는 내내 긴장상태를 유지하다 보니 육체
 노동은 아니지만 굉장히 힘들어요. 자꾸 건강문제도 생기고 하다 보니 번아웃이 오긴 왔어요.”

삶의 질, 건강

- 물질 의존

- 마감율 맞추기 위해 다수의 작가들이 약물 복용

• “제 주변에는 ADHD가 아닌데 약물이 2~3시간 정도 집중력 높여줄 수 있어서 처방 받기도 해요. 일을 해야 되는데
 집중력이 안 되니까요. 의사가 하루에 몇 개 이상, 몇 달 이상은 먹으면 안 된다고 했는데 받아와서 3시간마다
 먹으면서 작업하고 있어요.”

• “주변 작가들이 다 정신과 약 먹고 정신과 다니기 때문에 그걸 보고 많이들 따라갑니다. 일을 해야 되기 때문에 일
 을 하려면 약의 도움이 필요해요. 마감을 못 맞추면 안 되니까 인생에 가장 우선순위가 마감이거든요.”

- 과도한 카페인 음료 섭취

• “밤을 안 먹고 카페인 음료 같은 걸 먹어요. 먹고 나면 손이 떨리는데 이유를 모르고 막 그림을 그리는 거죠. 나중에 정신
 을 좀 차리고 보면 내가 뭘 그렸는지도 몰라요. 멍한 상태로 작업을 하는 거죠.”

삶의 질, 건강

- 우울증 및 자살사고
 - 불안 장애 호소
 - 많은 작가들이 우울증을 경험
 - 자살 사고 경험한 작가도 있음
 - 다행히 작가들 사이에서는 정신과 내원 문턱이 낮은 편
 - “우울증 없는 작가들을 저는 제 주변에서 한 명도 본 적이 없어요. 저도 항우울제 먹고 있어요.”
 - “연재를 시작한지 3년이 넘어가고 4년이 되니까 슬슬 제가 미쳐가고 있는 것 같았는데, 이대로는 참 문 밖으로 뛰어내릴 것 같다는 생각이 들어서 정신과 약도 먹고 있고 연재도 절반을 포기했어요. 한 1년까지는 우울증이 생길 듯 말 듯 한 정도에서 견딜 만한 수준이었는데, 3년이 넘어가니까 미쳐버리는 거죠.”

삶의 질, 건강

- 근골격계 질환
 - 장시간 고정된 자세로 작업
 - 경추, 요추 추간판 탈출증, 손목 터널증후군, 손가락 관절염 호발
- 방광염, 위장 질환, 안과 질환 호발
- 건강 관리하기 부족한 시간
 - 질환 발생 시 병원 진료 시간 부족함
 - 식사, 사회적 교류 등 기본적인 개인생활 부족
 - “요리를 하려면은 어쨌든 시간이 필요하잖아요. 밥을 해먹고 설거지를 하고 이런 시간이 필요하니까”
 - “직장인들은 모여서 같이 밥도 먹으면서 이런저런 이야기도 할 수 있는데, 작가들은 계속 혼자 작업을 하기 때문에 고립감 같은 것도 있어요. 그래서 작가들끼리 화상회의 같은 것도 한다고 하긴데, 이게 또 작가끼리 친분이 많지 않으면 참어도 어렵거든요”

삶의 질, 건강

- 수면시간
 - 작가들은 일반적으로 수면 시간 부족이 통상적이라고 여김
 - 마감작업으로 인해 불규칙한 수면습관
 - 마감일때는 책상에서 그냥 자요. 자다가 힘들면 그대로 엎드려 잠들었다가 깨면 다시 그리고 그게 두 시간씩 일 때도 있고, 10분씩 일 때도 있고
 - 수면 장애에 대해 약물 복용은 흔한 편
 - 다른 친구들은 젊은 작가들인데 그 친구들은 자기가 우울하다 그러면 알아서 병원을 찾아가더라고요 병원 가서 처방약 먹고 정해진 만큼 먹고 좀 괜찮아지면 막 멈췄다가 다시 병원에 가기도 하고

결론

불안정 노동자

- 불안정한 소득
 - 작품당 계약 성사여부로 주요 소득 결정됨
 - 단가는 플랫폼이 제시하는 '관행적 시세'에 따라 단가 책정됨
- 불안정한 일자리
 - 작품의 배치와 작품 매출 관련성 높음
 - 플랫폼의 프로모션 채택 또는 높은 순위를 차지 하기 위해 작가 스스로 페이 낮추거나 컷수를 늘리며 웹툰의 그림의 퀄리티를 높이기 위해 과도하게 노력함
 - 과도한 업무량은 근골격계 부담 및 정신건강 악화와 연관됨
- 웹툰 작가와 플랫폼의 불평등한 계약관계
 - 계약 파기시 1년의 소득원 상실 및 1년 계획을 전면 수정해야 하므로 계약파기에 큰 부담감 ->협상력 저하
 - 플랫폼의 요구를 최대한 수용하는 경향

예술노동자

- 마감에 대한 중압감
 - 창작의 고통과 시간적 제약이 공존해 중압감 가중됨
 - 최소한의 개인의 삶을 유지하는 시간(수면시간, 식사시간, 친목시간)이 마감보다 후순위로 밀리는 경향
- 댓글, 인터넷 예술의 놀이문화
 - 보호 장치 없이 작가는 댓글에 노출됨
- 예술을 하는 자영업자
 - 예술가로서의 일과 사업주의 역할 병행
 - 사업주로서 필요한 계약 관련 사항 교육 및 훈련 부재
- 신체적 질환 호발
 - 장시간 좌식 작업으로 근골격계 질환 호발
 - 방광염 및 위장장애 호발
- 높은 정신 질환 유병률
 - 우울증, 불안장애, 수면장애 유병률 높음
 - 자살 시도력 1.7% 높아 시급한 개입 필요

개선방향

- 기본적인 업무 강도 낮춰야 함
- 플랫폼의 책임 있는 역할
- 불안정성을 낮추는 최소한의 표준이 필요함

토론

‘웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강문제’

웹툰작가들은 건강하게 일하고 있을까? 국회 토론회

토론 1

하신아 (웹툰작가노동조합 위원장)

'웹툰작가들의 노동환경 실태와 건강 문제' 연구 발표 및 토론회

웹툰창작노동자의 건강할 권리를 위한



웹툰작가노동조합

목차

CONTENTS

03

SOLUTION,
해법의 기초

04

현황

05

원인

06

국제적 추세

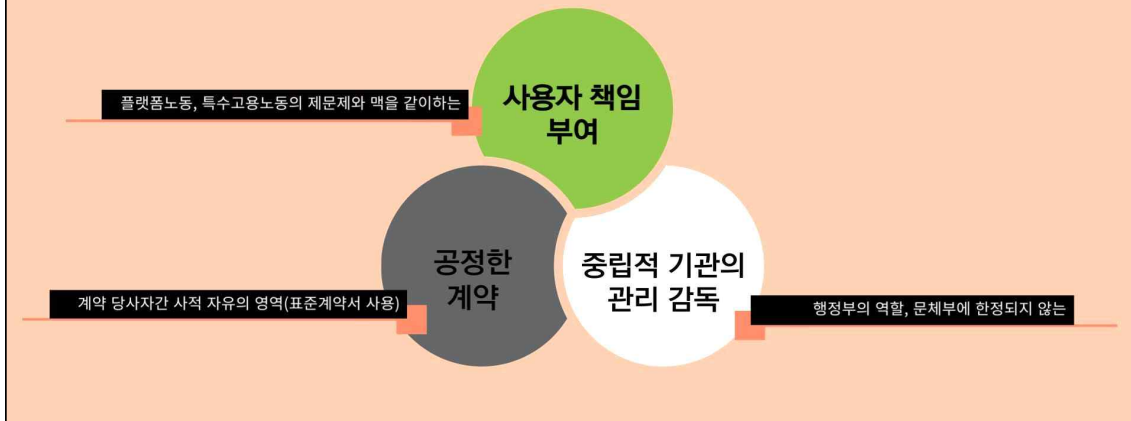
07

해법의 구조

08

구체적 과제

SOLUTION



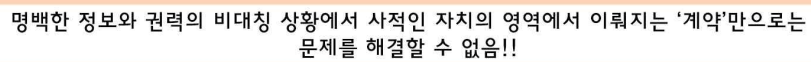
참고 : 한국노동안전보건연구소
웹툰 작가들의 정신 건강 및 신체
건강과 불안정 노동 수준 실태 조사(2022)

보고서 p50 인용

개선방향

- 기본적인 업무 강도 낮춰야 함
 - 플랫폼의 책임있는 역할
- 불안정성을 낮추는 최소한의 표준이 필요함

100%

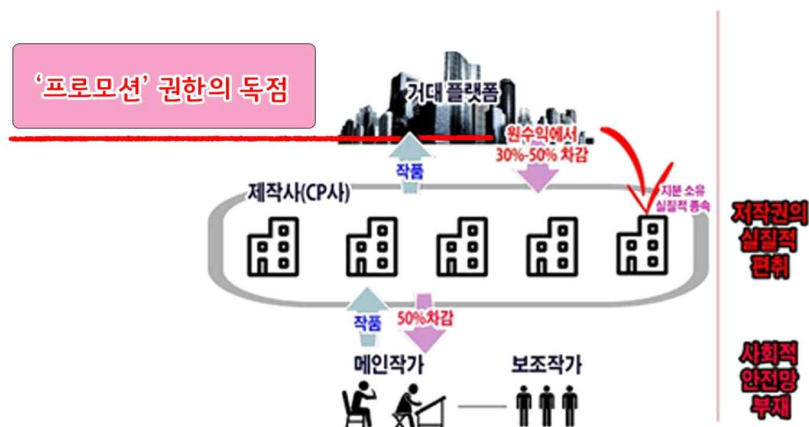


1. 불공정한 수익배분 기준을 포함하는 조항
2. 과도한 비밀유지 조항
3. 재판관할 합의
4. 급부의 내용을 회사가 일방적으로 결정하거나 변경할 권한을 부여하는 조항
5. 불공정한 손해배상 조항
6. 작가에게 부당한 금전의 반환 및 손해배상 책임을 지우는 조항
7. 계약기간 관련 불공정 조항
8. 상당한 이유 없이도 계약을 해지할 수 있도록 하는 조항

현황 · 문체부 표준계약서 개정 초안(2022.12)의 사례

- 현실과 맞지 않은 분류 기준
- '합의' 개념의 남용
- 원고 인도와 게재 의무 권리의 불균형
- 휴식권을 모호한 '협의'의 영역으로 남김
- 노동산출량과 노동시간의 개념 부정확
- 대가의 지급 조항에서 선차감/후차감 개념 혼동 및 후차감을 공식화
- 정산정보 공개 의무를 사실상 면제
- 저작인격권을 저작자가 아닌 자에게도 적용하라는 조항의 존재
- '성과의 존중'이라는 모호한 개념으로 계약종료 시 원고 파기 권리의 실증
- 강화된 비밀유지의무 조항
- '공동저작계약서'의 오용 우려
- '2차적 저작권 사용허락/양도 계약서'의 부실함

원인



원인

“프로모션”

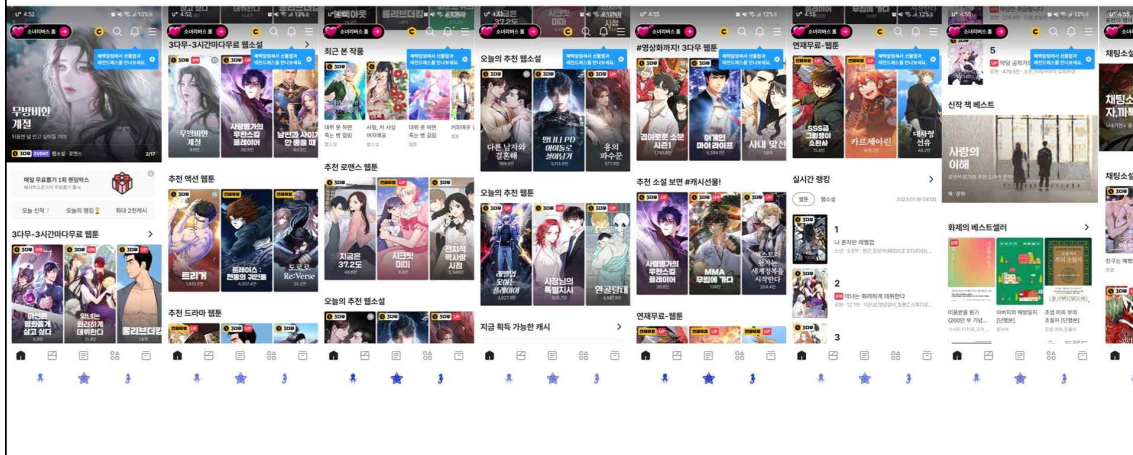
- ∴ 사전적 의미 : 각종 방법을 써서 수요를 를 일으키고, 자극을 줘서 판매가 늘 수 있도록 유도하는 것
- ∴ 모바일 화면의 제한된 발견성으로 인한 권력불균형
- ∴ 웹툰/웹소설 업계에서는 작품이 메인 화면의 어느 자리에 노출되는지를 결정하는 것을 뜻한다.

원인

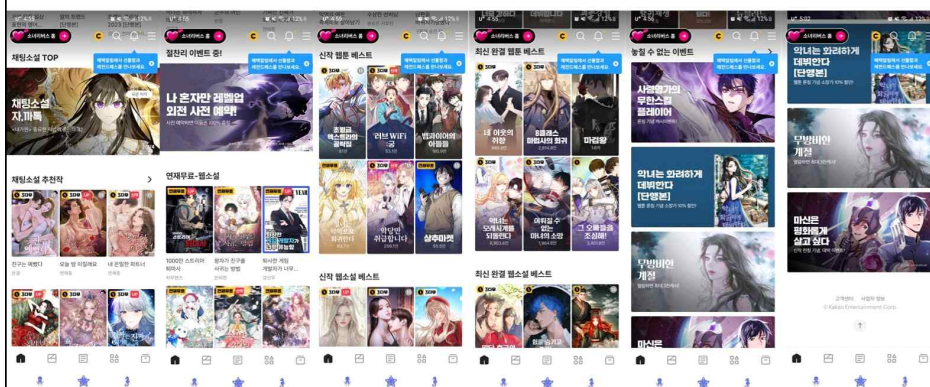
“프로모션”

- ∴ 사전적 의미 : 각종 방법을 써서 수요를 를 일으키고, 자극을 줘서 판매가 늘 수 있도록 유도하는 것
- ∴ 모바일 화면의 제한된 발견성으로 인한 권력불균형
- ∴ 웹툰/웹소설 업계에서는 작품이 메인 화면의 어느 자리에 노출되는지를 결정하는 것을 뜻한다.

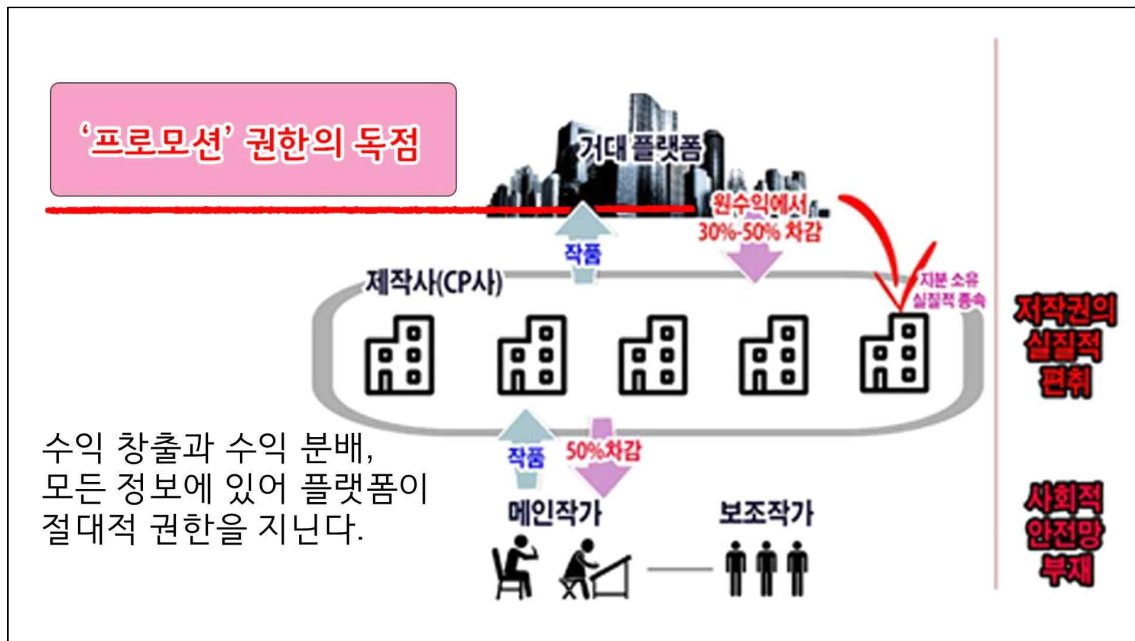
원인



원인



“스크롤
네 번의
지옥”



해결을 위한 새로운 사고의 필요

과연 계약이란 무엇인가?

계약
쌍방이 서로에게 지게 될 의무나 갖게 될 권리에 대해 글이나 말로 약속하는 일.
법률적으로는, 일정한 법률적 효과의 발생을 목적으로 하는 두 개 이상의 의사 표시의 합치에 의하여 성립하는 법률 행위

그렇다면 과연 '쌍방'이란 무엇인가?

해결을 위한 새로운 사고의 필요

파연 계약이란 무엇인가?

계약

쌍방이 서로에게 지게 될 의무나 갖게 될 권리에 대해 글이나 말로 약속하는 일.
법률적으로는, 일정한 법률적 효과의 발생을 목적으로 하는 두 개 이상의 의사 표시의 합치에 의하여 성립하는 법률 행위

그렇다면 파연 '쌍방'이란 무엇인가?

국제적 추세

●뉴욕주, '창고 노동자 보호법' 제정

캐시 호컬 뉴욕 주지사가 '창고 노동자 보호법(Warehouse Worker Protection Act)'에 서명
법은 아마존이나 UPS의 창고에서 일하는 노동자들의 노동강도가 과도하게 부여되는 것을 규제하는 내용

창고를 운영하는 회사들은 uph와 같은 일을 처리하는 속도에 대한 데이터(work speed data)를
현재 일하는 노동자만이 아니라 전에 창고에서 일했던 노동자들에게도 공개해야 함.
속도 공개가 되지 않은 상태에서 적절한 휴식도 취하지 못한다면,
작업량을 채우지 못했다는 이유로 징계나 해고를 할 수 없음



●독일 유튜버 노조, IG METALL과 함께 사실상의 교섭 중

독일 유튜버 노조의 요구내용

- 수익 창출 및 동영상 조회수에 영향을 미치는 모든 범주 및 결정 기준 게시
- 개별 결정에 대해 명확한 설명을 제공합니다. 예를 들어 동영상의 수익 창출이 중단된 경우 동영상의 어느 부분이 광고주 친화적인 콘텐츠 가이드라인의 어떤 기준을 위반했습니까?
- YouTube 사용자에게 부정적인 결과를 초래하는 결정에 대해 설명할 수 있는 자격과 권한이 있는 담당자를 YouTube 사용자에게 제공합니다(잘못된 경우 수정).
- YouTube 사용자가 부정적인 결과를 초래하는 결정에 이의를 제기하도록 합니다.
- 분쟁 해결을 위한 독립적인 중재 위원회를 만듭니다(여기서는 클라우드소싱 행동 강령의 음부즈 사무소에서 관련 강의를 제공할 수 있음)
- 예를 들어 YouTube 사용자 자문 위원회를 통해 YouTube 사용자가 중요한 결정에 공식적으로 참여



해법의 구조



구체적 과제

플랫폼에게 사용자 책임 부여	-노조법 2조의 '근로자', '사용자' 정의 조항을 개정해야 -실질적인 통제를 하는 수혜자가 사용자 -노조법 3조를 폭력/파괴로 인한 직접 손해를 제외하고는 정의행위에 대한 손배소를 제한하는 내용으로 개정해야 -규레이션형 플랫폼의 수익정보 및 알고리즘 공개 의무화, 원청으로서의 책임 부과
공정한 계약 체결	-올바른 표준계약서의 사용 장려를 위한 지원사업 선발시 우대 정책 도입 -노동자와 저작자로서의 권리에 관한 의식화 교육
행정부의 관리 감독	-문체부: 심도 깊은 거버넌스를 통한 올바른 표준계약서 제정 불공정행위 상담, 고발, 징계 시스템의 강화 -노동부: 문화예술노동의 고용 실태 조사, 생산량 단위 노동시간 산출하여 급여 가이드 제시

구체적 과제

1. 기본 전제의 확립

1) 규격표준화

출판업계에서는 ISBN (국제표준도서번호) 체계에 웹툰 콘텐츠도 포함시키려 하나, 이는 부당함
웹툰은 단순히 만화의 한 종류가 아니라 한국에서 처음으로 새로이 만들어진 매체(미디어)로서,
국제적으로 새로운 표준규격을 제정해 한국에서 그 기준을 주도하는 것이 산업발전에 이바지할 것
콘텐츠 판매 데이터, 참여 인력의 커리어 관리 등을 위해 정확한 표준규격의 도입이 필요함

-현재 문체부 UCI 연구용역 진행 중

-현재 만화진흥법 개정안 발의, 웹툰을 '디지털만화'로 규정하여 기존법에서 포괄

구체적 과제

1. 기본 전제의 확립

2) '웹툰창작노동자'의 개념 정의

저작권자(속칭 '메인작가')와 웹툰창작업무의 보조/지원 업무를 수행하는 근로자 (참고 : 영화 및
비디오물 진흥에 관한 법의 영화근로자 개념)를 포함한 개념 정의

창작 보조업무 근로자 (속칭 '보조작가')의 업무범위를 선화, 채색 등 세부항목으로 규정한다.
AI를 이용한 업무 수행, 3D 그래픽 툴을 이용한 업무 수행 또한 근로 개념에 포함한다.

-현재 만화진흥법 개정 논의 중, 정확한 개념정의에 관한 현장의 의견 취합 중

① 적용 대상 : '만화가·만화근로자' 대통령령으로 정한다.

② '만화가'는 '글작가와 그림작가'로 하며, 저작권을 부여받는다.

③ '글작가'는 원작의 존재 유무와 관계 없이 시나리오 혹은 스토리보드의 형태로 결과물을
산출한 자

④ '그림작가'는 캐릭터디자인 저작권자의 존재 유무와 관계 없이 실질적으로 원화(데생)의
형태로 결과물을 산출한 자

구체적 과제

1. 기본 전제의 확립

3) 수익 관련 정보 공개 의무화

- 문체부 웹툰업계 상생협의체에서 이미 합의 본 바
- 주체 : 플랫폼사업자와 콘텐츠제작사 (만화진흥법 상에서는 '만화사업자'라 통칭됨)
- 대상 : 글/그림작가(저작권자) 및 수익 분배 계약을 맺은 당사자 일체에게
- PV (유/무료 조회수), 이벤트 조회수, 코인당 금액, 그 외 수익 분배에 관련된 정보 일체 공개를 의무화

4) 사업체 실태조사 의무화

- 현행법상 웹툰 사업체들은 콘텐츠진흥원의 실태조사에 참여할 의무가 없으므로, 의무를 부과함 (참고 : 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률)
- 노동자 수, 평균노동시간 등을 조사하여, 이하에서 언급할 모든 지점에 대한 기초적 근거를 마련함

구체적 과제

2. 노동권 존중 : 노동시간과 적정대가 규정, 휴재권과 건강권 보장

1) 노동시간과 적정대가 산정 절실

① 노동시간을 계산하기 어려운 업계특성 상, 노동 산출물 양(회차)으로 노동 대가를 지불하는 현실에서, 노동시간과 노동산출물 간의 평균적인 상관관계를 수치화한 기준 제시가 필요

업계에서 요구되는 웹툰 1회차의 분량은 2017년 50컷 내외에서 2022년 70컷 내외까지 늘어난 현실이나, 노동 대가는 여전히 회차당으로 계산되고 있어, 웹툰작가들은 과도한 노동량에 시달리고 있으며 최근 회차당 100컷에서 140컷 내외의 노동량을 소화하던 글로벌 히트작 '나 혼자만 레벨업' 장성락 작가의 요절로 이 문제는 더욱 이슈가 되고 있음

참고사례: 프로그래머 등 IT 소프트웨어 개발 노동의 경우 이미 소프트웨어진흥법 제46조(적정대가지급등)에 의해 매해 적정대가가 고시됨 : 해당부처 장관이 정보 수집분석 제공하여 적정대가가 얼마인지 고시할 의무 부여

실태조사에 기초하여 노동시간과 노동 산출물의 상관관계를 연구하되, 측정이 정확하지 않다면 통계상 1회차당 평균 노동시간을 기준으로 삼는 방법을 고려할 수 있음
회차당 기초 대가는 고시된 적정대가를 넘어서도록 규율
평균 노동시간을 초과시 연장근로 초과근무수당 규정에 의거 초과 분량당 50% 이상 추가 대가 부과

구체적 과제

2. 노동권 존중 : 노동시간과 적정대가 규정, 휴재권과 건강권 보장

2) 유급휴식권(유급휴재권) 도입

① 일반 근로자의 '연차 휴가'와 같은 개념으로 실 권리를 보장

- 예) 웹툰 50회차(주 1회 기준 1년의 연재 분량)당 2회차의 유급 휴재권을 보장하여 실질적으로 연 12일 이상의 휴일을 부여함

② 휴일을 소모하지 않을 경우 적정대가에 준하여 수당을 지급함

*그외, 기타 고용보험, 산재보험 등 사회적 안전망 관련 사항은 해당 법령(고용보험법, 산재보험법 등)에 의거함

구체적 과제

3. 저작권 관련 조항 개선 : 공정한 계약과 수익 분배

1) 약관법 참고, 불공정계약을 방지

① 약관법 6조에서 14조까지에서, '고객'을 '창작근로자'로 간주, 불공정약관 규제 조항을 웹툰연재계약 관련에 적용, 투자 제작의 리스크를 부당하게 떠넘기지 못하게 함

② 부당한 위험의 전가에 대한 정의를 각 항목으로 규정하고, 그 외 기타의 경우는 대통령령이나 장관령으로 정하도록 하되, 예시적 조항으로 함

③ 약관법 3조 참고, 설명의무를 부과하며, 이 의무 안에 2차저작물 작성권 등의 제3자와 관련계약에 대하여 설명하도록 함

④ 기타 정보공개의무로 처리되지 않는 계약 관련 내용의 투명성을 위한 조항을 포함함

2) 후차감 누적 MG 금지

-리스크를 계약 상대방에게 완전히 전가하는 것을 금지한다.

3) 지나친 수수료 부과에 대한 제한

-적정 수익분배율은 위 2항에 언급된 노동량 상한 규제 및 적정대가를 고려하여 대통령령/ 장관령 등으로 정한다.

구체적 과제

4. 플랫폼과 제작사(에이전시, 스튜디오 등) 간 공정거래 보장

1) 적정 수익분배율 가이드라인 제시

2) 프로모션을 이유로 과도한 수수료 징수하는 플랫폼 제재 필요

3) 선투자금(선제작비 지급)에 대한 후차감 누적 통 MG 형태의 수익분배 금지

- 2차적저작물 작성권의 일체 양도 조건을 지양하는 공정한 계약 관리감독 필요
- 플랫폼, 제작사, 작가 간 3자 계약이 가능하도록 업계풍토 조성

4. 전시형 플랫폼에도 '사용자'로서의 사회적 책임을 지도록 해야 함

- 원청의 사용자 책임 개념과 흡사



THANK YOU



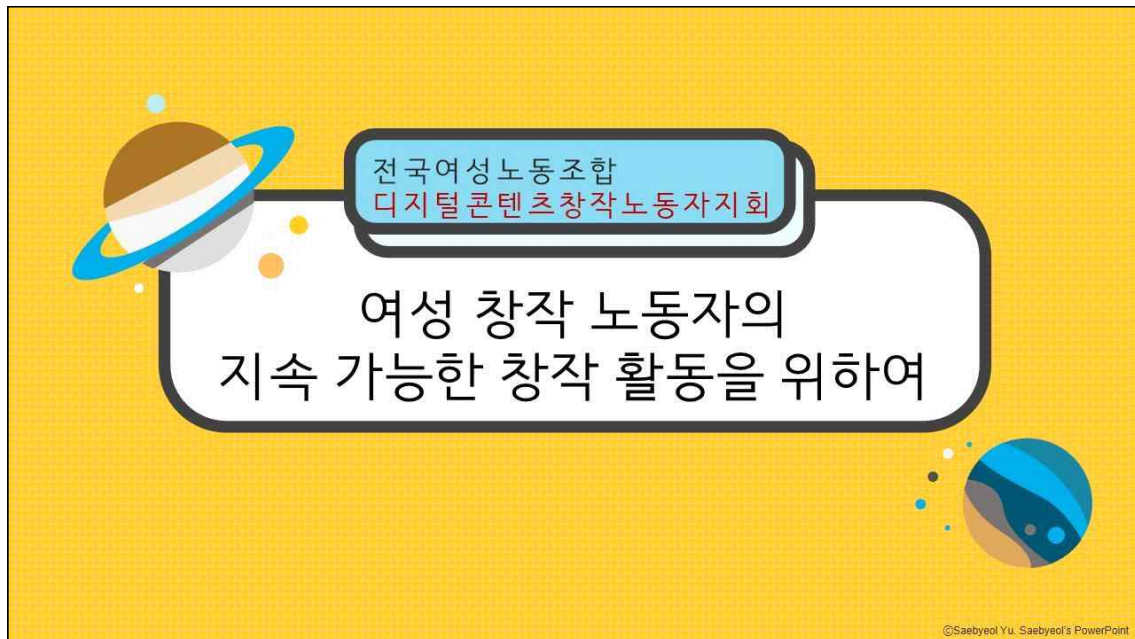
웹툰작가노동조합

토론2

이수경

(전국여성노동조합

디지털콘텐츠창작노동자지회 지회장)



목차 Table of contents

- 1 패싱당하는 여성작가
- 2 여성작가이기 때문에
- 3 해결책



©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

Part 1

패싱당하는 여성작가

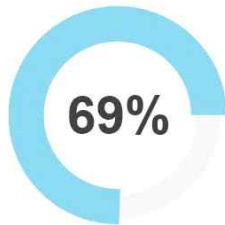


©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

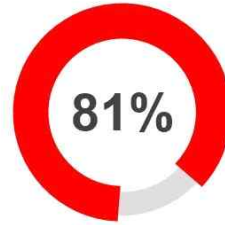
Part 1

패싱당하는 여성작가

한국콘텐츠진흥원 <2022 웹툰작가 실태조사>



웹툰 업계 여성작가 비율:
69%



웹툰 업계 30대 이하
81%

©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

Part 1

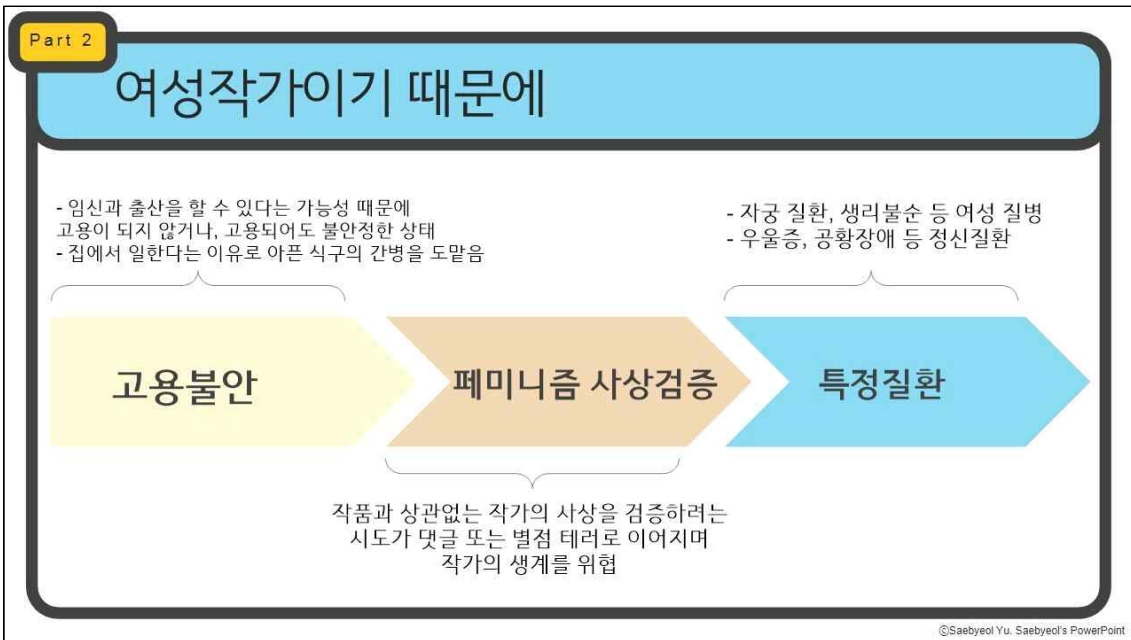
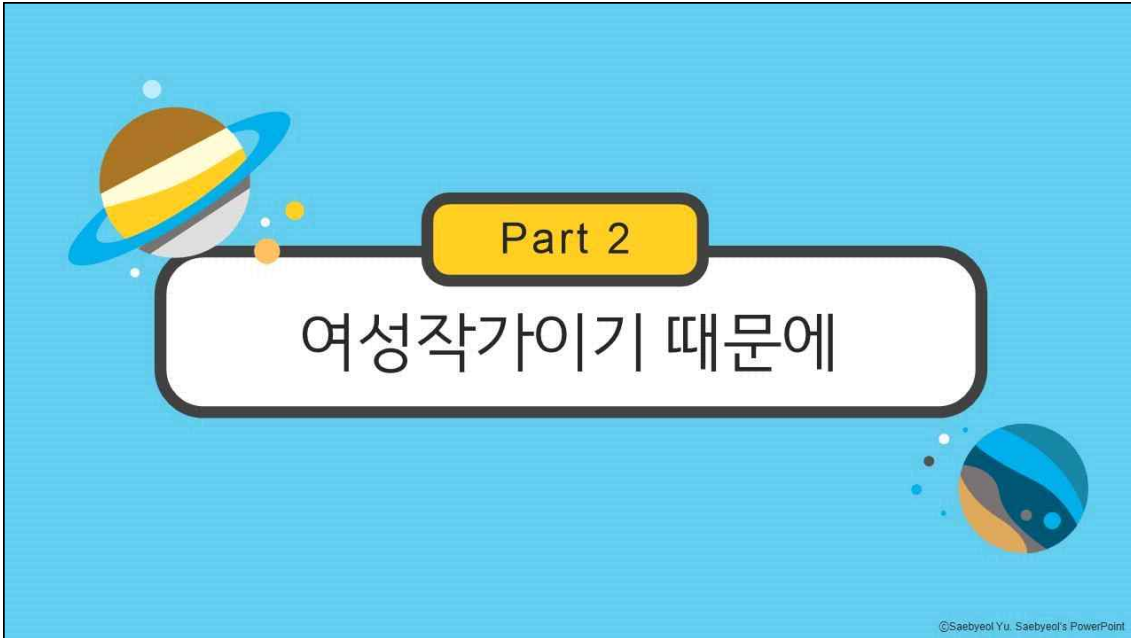
패싱당하는 여성작가

여성 창작자를
대상으로 한 실
태조사, 설문조
사, 연구 전무

표준계약서
여성 창작자
관련 조항 전무

고용보험
육아휴직
보장하지 않음

©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint



Part 2

실제 사례

결혼한다고 했더니
임신하지 말라는
말을 들었다.

재택근무를 하다보니
아픈 식구의 간병을
도맡았고 마감을 제대
로 지키지 못하는 경
우가 많았다.

SNS에서 개인 의견
을 말했는데 업체에서
부정적인 이미지를 줄
수 있다며 활동을 중
지하라고 압박했다.

©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

Part 3

해결방안

©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

해결방안

- 컷수 상한제 (최대 컷수 제한)
- 한계를 넘어선 노동량에 보상이 필요
- 정기 휴재 보장
 - 유급 휴재
- 남녀 작가 모두에게 육아휴직 보장
- 좀 더 촘촘한 간병 제도 마련
- 과도한 악성 댓글 방지 및 관리
- 차별금지법 제정

©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint



전국여성노동조합
디지털콘텐츠창작노동자지회

감사합니다.



©Saebyeol Yu. Saebyeol's PowerPoint

안전하고 건강한 웹툰작가 노동, 문화예술 노동을 위하여

1. 들어가며

웹툰작가들의 노동환경과 건강문제는 문화예술노동자들과 크게 다르지 않다. 물론 웹툰분야만의 특성이 있지만, 여타 문화예술산업의 노동구조와 유사하다. 그렇기에 다른 문화예술분야 노동조합에서는 어떻게 대응해왔는지 서로 연결하여 살펴보는 것이 필요하다. 문화예술 산업구조 안에서 웹툰작가 노동환경을 분석하고, 동일한 문제를 발견, 공동의 대응을 해나가면서 웹툰작가들의 노동권, 건강권 보장을 위한 방안을 모색해볼 수 있다는 의미다.

또한 웹툰작가의 노동환경과 건강문제를 문화예술분야 전체와 연결하여 바라봐야 하는 이유는, 법제도적 개선 방안을 찾는 데 있어 ‘예술인’의 범주 안에 웹툰작가들이 포함돼 있기 때문이다. 여기서 예술인은 ‘예술 작품을 창작하거나 표현하는 것을 직업으로 하는 사람’이라는 정체성을 가리키는 게 아니다. 법률상의 예술인, 법과 제도로써 예술인이라는 ‘자격’을 부여받는, 그 예술인을 말한다. 예술인복지법, 예술인권리보장법, 예술인 고용보험, 예술인 산재보험 등에서 정의하는/하고자 하는 그 예술인 말이다.

시야를 더 넓혀서는, 예술인에서 노동자로 더 확장하여서는, 특수고용노동자, 플랫폼노동자들과도 연결해서 봐야 한다. ‘프리랜서’로 분류되어 노동관계법의 적용을 받지 못하고 있다는 점 역시 웹툰작가를 비롯해 문화예술분야 종사자들에게는 반드시 핵심적으로 다루어야 하는 문제이기 때문이다. 법률상 ① 근로기준법상 근로자, ② 고용/산재보험법상 노무제공자, ③ 예술인이 있다. 문화예술노동자들은 ①이 되지 못하고, ②와 ③ 중 어디에 포함되었을 때 유리(?)한지를 따져야 하는 상황에 놓이고, 혹은 ③도 되지 못해 모든 법제도에서 배제되기도 한다. 이 모두를 고려하여 웹툰작가들과 가깝게 비교할 수 있는 문화예술노동자들을 중심으로 얘기해보고자 한다.

2. 노동시간, 임금, 복잡한 노동구조

(1) 노동시간

“웹툰작가들의 특이적인 노동환경은 웹툰작가들은 마감이라는 계약조건이 곧 근로조건이 되는 구조”라고 했다. 이 ‘마감노동’의 문제는 웹툰작가뿐 아니라 웹소설작가, 일러스트레이터, 기획출판작가, 출판노동자(편집자, 북디자이너, 번역가), 방송작가, 시나리오작가 등에서도 동일하게 나타난다. 그러나 마감노동으로 인한 육체적 정신적 고통을 호소하는 이 문화예술노동자들이 산재보험을 적용받을 수 있을지는 두고 봐야 한다.

2022년 고용노동부, 근로복지공단, 문화체육관광부, 한국예술인복지재단, 사업주 단체, 예술인 단체, 연구진 등이 참여한 ‘예술인 산재보험 포럼’을 바탕으로, 근로복지공단 근로복지연구원에서 내놓은 <예술인 산재보험 적용방안 연구>에 따르면, “전체적으로 예술인의 사고 발생 경험률이 적지 않은 것을 볼 수 있으며 예술 활동에 따른 질병 경험률의 비율도 높은 편”(157p)이라고 했다. “사고 경험률이 낮았던 문학이나 만화에서 직업 관련 질병 경험률의 비율이 높게 나타났다”라며, “정신질환의 비율도 높았는데 특히 만화에서는 61.3%에 달했다”(111p)고 했다.

그러면서도 “예술인 산재보험의 초점을 사고에 대한 보장에 맞추으로써 제도 운영의 명확성과 예측가능성을 높이고 도입의 현실성을 높일지, 혹은 사고와 질병을 모두 아우르는 방안으로 추진함으로써 제도 설계의 난이도와 운영의 불확실성을 감내할지에 대한 논의가 필요하다”(157p)고 마무리 지었다. 이 같은 시선은 곧 산재보험의 적용 대상을 어디까지 할지와 관련이 있다. 작가들에 대한 산재보험 적용 배제의 근거로 작동할 수 있다는 의미다. 포럼이 진행되는 내내 정부와 연구진들은 예술활동증명이 가능한 예술인, 그중에서도 사고의 위험이 높은 예술인들에게 산재보험 우선 적용가능성을 내비쳤기 때문이다.

웹툰작가/문화예술노동자들의 노동권, 건강권 문제에 있어 우리는 무엇보다 ‘마감’이 의미하는 바를 명확히 이해해야 한다. 이것은 순전히 일을 끝내야 하는 시점이 언제인가를 정하는 데 있지 않다. 앞서 “마감이라는 계약조건이 곧 근로조건이 되는 구조”라고 했는데, 이는 ‘노동시간의 결정권이 누구에게 있는가’를 확인해야 할 문제다. 1%의 웹툰작가라고 할지라도 마감을 결정할 권한이 주어지지 않는다면, 마감은 철저하게 이윤을 중심으로 정해진다. 여기에 문화예술노동자들은 마감을 맞추어야 할 의무만 있을 뿐이다. 그것이 내 몸과 정신을 황폐하게 만들지라도 마감은 지상최대의 과제이다. 만약 웹툰작가들이 마감에 대한 결정권을 갖는다면 노동량과 노동강도를 낮출 수 있을 것이다.

작년 12월 문화체육관광부, 공정거래위원회, 창작자 단체, 사업주 단체, 법계 및 학계 등이 참여한 ‘웹툰상생협의체’에서는 ‘적정 일수의 휴재권 보장 및 적정한 회차별 분량(최소·최대 컷수) 등에 대한 기준 마련’ 등의 내용이 담긴 협약문을 발표했다. 그리고 올 2월에는 카카오엔터테인먼트가 웹툰상생협의체의 협약문에 따라 계약서를 개정해 웹툰·웹소설 창작자들에게 휴재권을 보장하겠다고 밝혔다. 이 같은 업계의 노력/시도가 웹툰작가들의 건강권을 온전히 보장하기 위해서는 현장의 목소리가 제대로 반영되어야 할 것이며, 제작사/플랫폼의 시혜가 아닌 웹툰작가들에게 결정권이 주어지는 방식으로 마련되어야 할 것이며, 약속을 넘어 이행을 강제할 수 있어야 할 것이다.

(2) 임금

웹툰작가들은 ‘복잡한 원고료 산정방식’을 지적하고 있다. 마찬가지로 출판작가들의 경우 원고료를 인세지급과 매절지급 중 하나를 선택‘당’하고 있으며, 인세지급에 있어서도 관행에 따라, 실은 출판사업주의 결정에 따라 배분된다. 또한 ‘낮은 단가’도 문제 삼고 있는데, 웹소설작가와 일러스트레이터 역시 업무강도가 높은 첫째 이유로 낮은 단가를 꼽았다. 출판 외주노동자들의 경우에도 낮은 단가와 작업비 체불로 인해 생계를 위해서는 동시에 몇 개의 작업을 할 수밖에 없어 장시간 노동에 시달리고 있다. 그래서 여러 문화예술분야 노동조합에서는 임금체계의 문제, 임금수준의 문제, 임금지급시기의 문제 등을 제기하며 이를 교섭으로, 교섭을 통한 법제도의 마련으로 접근하고 있다.

어린이청소년책작가연대의 경우, 2019년 노동조합은 아니지만 출판사용자단체를 대상으로 교섭을 요구했으며 몇 차례 협상이 진행되기도 했다. 협상 안건 중 하나가 작가의 인세를 보장하는 선에서 공급률을 정하자, 인세 정산 투명화와 관련하여 시스템의 개선과 구축에 공동이 노력하자는 내용이 있었다. 출판노조의 경우엔, 출판사용자단체와의 교섭을 통해 작업비 지급 시기를 결정하려고 준비하고 있다. 방송연기자노조는 현재 등급과 횟수로 매겨지는 출연료가 배우들의 생계를 보장하고 있지 못하기에 최저임금과 같은 최저출연료를 정하고 이를 교섭을 통해 확정하려고 준비중이다. 영화비디오법 제3조의3(표준보수에 관한 지침)은 문체부 장관은 영화노사정협의회와 협의하여 영화노동자의 표준보수를 마련, 보급, 권장해야 하며, 영화사업주는 표준보수지침을 준수해야 한다고 정하고 있다. 이렇게 웹툰작가들도 노동조합을 통해 제작사/플랫폼과 교섭하여 원고료 산정방식과 단가 문제를 개선해볼 필요가 있다.

(3) 복잡한 노동구조

“작가와 플랫폼이 직접 계약을 하거나, 복잡한 계약을 대신 조율하는 에이전시 및 스튜디오와 중간 계약을 맺는 형태가 생겨남”이라고 했는데, 이와 같은 중관계약, 중간착취의 문제는 이미 출판산업에서는 고착화된 구조(출판사>편집회사>외주편집자/외주디자이너, 출판사>번역회사>번역가, 출판사>에이전시>일러스트레이터, 출판사>기획사>작가)이다. 그리고 이는 웹툰/출판을 넘어 문화예술산업 전반에 걸쳐 지적되는 문제이다.

“프리랜서 노동의 거래관계는 노동법상의 근로계약이 아닌 민법상의 도급계약이나 위임계약 등을 통해 보증되며, 에이전시 구조 혹은 다단계 하도급 구조에 기초하여 관리된다. 협업을 통해 결과물을 생산할 때는 하도급 구조를 적용받는 경우가, 단독으로 결과물을 생산할 때는 에이전시 구조를 적용받는 경우가 상대적으로 많다.”(이주환, 서울지역 문화예술, 콘텐츠 분야 프리랜서의 노동실태와 권익개선 방안, 2019, 66p.)

“예술인/문화예술노동자 계약 관행에서 대표적인 문제점으로 지적되는 것이 바로 도급계약, 팀단위계약(턴키계약)임. 팀장이 원청이나 하청과 업무 전체를 모두 포괄하여 계약하는 것인데, 영화나 방송 현장에서는 턴키계약을 근절하고 개별 근로계약을 맺기 위해 오래 싸워왔음. 영화의 경우 감독급 스태프도 법원에서 근로자성을 인정받았는데, 당시 노동조합에서는 감독급 스태프에게 책임을 전가하는 도급계약은 중단되어야 하며 제작사는 사용자로서의 책임을 다해야 한다고 강조했다.”

방송 분야 문체부 표준계약서(방송프로그램 제작스태프 근로/하도급/업무위탁 표준계약서)는 계약의 형식과는 상관없이 방송사 또는 제작사에 스태프에 대한 안전 배려 의무를 부과하고 있음. 실질 사용자에게 책임을 부과하고 있는 것임. 때문에 산재보험의 가입 및 보험료 납부 책임은 계약서상의 당사자가 아닌, 원청 및 실질 사용자에게 있음을 반드시 확인해야 함.

특히나 ‘지원’이라는 이름으로 행해지는 공공 영역의 사업에 있어 실질 사용자는 정부 및 지자체라는 것 역시 염두에 두어야 함.”(안명희, 문화예술 노동안전을 위한 국회토론회, 2022, 12~13p.)

정리하면, 이 복잡한 노동구조는 웹툰뿐 아니라 문화예술산업 전반의 문제로, 이는 결국 누구에게 ‘사용자 책임’을 물을 것인가의 문제로까지 나아간다는 것이다.

3. 표준계약서, 산재보험 적용, 산재 예방

(1) 표준계약서

연구보고서에서는 개선방안으로 “불안정성을 낮추는 최소한의 표준(표준계약서와 그에 대한 교육)”이 필요하다고 했으며, 역시 2023년 1월 문체부 ‘제1차 예술인 복지 정책 기본계획(2023~2027)’에서도 “예술계 불공정 관행 개선 위한 제도적 기반 마련”을 위해 “문화예술 분야 표준계약서를 지속 개발·보급하고, 서면계약 위반 조사권, 시정명령권 신설 등으로 공정계약 기반을 마련하겠다”고 했다. 근로기준법을 적용받지 않는, 근로계약을 맺지 않는 문화예술노동자들의 경우, 상당 부분을 ‘표준계약서’에 의존할 수밖에 없는 것이 현실이다.

관련하여 ‘문화예술분야 계약관계 및 계약서문제 해결방안’에 대한 접근은 △ 우선 문화예술 사용자와 노동자 간 권력관계에 대한 이해가 필요하다. 절대 그 지위나 힘이 동등하지 않음을 인정해야 한다는 의미다. △ 그리고 문화예술노동자의 권리를 중심으로 표준계약서가 마련되어야 한다. 그렇지 않으면 표준계약서의 독소조항으로 인해 문화예술노동자의 권리가 되레 제한될 수도 있다. △ 마지막으로 권리조항이 담긴 표준계약서를 강제하기 위한 법제도적 방안도 마련되어야 한다. 제아무리 현장의 의견을 잘 반영하여 제대로 만든 표준계약서라 할지라도 사용자가 작성을 회피하면 그만이다.

현재 웹툰작가뿐 아니라 여러 문화예술분야에서 표준계약서에 대한 문제점들을 지적하고 있다. 표준계약서가 마련되어야 한다고 요구하기도 하고, 표준계약서의 내용을 지적하고 있기도 하다. 권리조항을 담은 표준계약서를 마련하고, 이를 강제하기 위해서는 노동조합의 개입이 필요하다. 정부는 그저 현장 의견 수렴에 그치고 있을 뿐이다. 결국 정부를 대상으로 노동조합이 교섭력을 어떻게 발휘할 수 있을지가 관건이다.

(2) 산재보험 적용

현재 웹툰작가들을 비롯한 문화예술노동자들은 산재보험을 적용받지 못하고 있다. 이에 문화예술노동연대는 산재보험 당연가입, 전면적용을 요구하고 있는 상태다. 과연 고용노동부는 예술인/문화예술노동자 산재보험 가입을 위해 구체적으로 어떤 계획이 있는지를 밝혀야 한다.

문체부 ‘제1차 예술인 복지정책 기본계획(2023~2027)’에 따르면, “(예술인 산재보험 제도 개선) 예술 현장에서 산재 발생 시 예술인 재해보상에 대한 실효성 있는 대안 마련을 위해 제도 개선 추진 (‘23~) - 예술인 산재보험 적용 확대 방안 마련을 위한 정책개발 연구포럼 운영(‘23년~, 고용부·문체부) - 예술지원기관과의 협력체계 구축하여 공공분야부터 예술인 산재보험 가입 확대될 수 있도록 보조사업자 대상 홍보 등 지원(‘23~)”인데, 여기에 현장 당사자들과는 어떻게 논의하고, 결정할지에 대한 부분은 없다. 정부는 현장 당사자들과 어떻게 만나 정책 논의를 할지에 대해 계획을 내놓

아야 한다.

예술인/문화예술노동자 산재보험 적용과 관련해서는 별도의 자리에서 논할 것이기에 이 자리에서는 적용 방향만 확인하고자 한다. △ 업무상 재해 보상이 필요한 모든 문화예술노동자에게 당연히 적용해야 한다. △ 직종별, 단계적, 선별적 적용은 안 된다. △ 산재의 책임은 사업주에게 있다. 그러므로 실질적인 사용자가 산재보험에 가입해야 하며 산재보험료 전액을 부담해야 한다. △ 제대로 된 예술인/문화예술노동자 산재보험 적용을 위해 정부는 당사자와 직접 논의하고 결정해야 한다.

(3) 산재 예방

예술인/문화예술노동자 산재보험 적용 논의 과정에서 많은 예술인들이 과연 이것이 산재인가에 대해 의문을 품었다. 그리고 산재의 책임을 누구에게 물어야 할지를 어려워했다. 습관, 업무의 자율성 등이 언급되는 순간 산재는 개인의 책임으로 돌려진다. 중층화된 구조 속에서 진짜 책임을 져야 할 대상이 모호해진다. 때문에 예술인/문화예술노동자 산재보험 적용 논의 과정은 문화예술 노동이 이뤄지는 구조를 구체적으로 확인하는 과정이고, 누가 사용자로서 제대로 책임져야 하는지를 지목하고 부여하는 과정이 된다.

이 같은 산재보험 적용 논의와 연결하여, 산업안전보건법 및 중대재해처벌법 적용에 대해서도 논의를 시작해야 한다. 산업안전보건법 제4절(그 밖의 고용형태에서의 산업재해 예방)에서는 특수고용노동자와 배달노동자에 대해 규정하고 있으며, 중대재해처벌법은 ‘도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자’와 ‘사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자’를 포함하고 있다. 그렇다면 근로기준법상 근로자로 인정되지 않는 예술인/문화예술노동자들도 산안법과 중대재해처벌법의 적용을 적극적으로 요구해볼 수 있다.

작년 7월 글로벌 조회수 142억 회를 기록한 유명 웹툰작가가 과중한 업무 강도로 30대의 젊은 나이에 뇌출혈로 사망한 일이 있었다. 과연 여기에 누가 책임을 져야 하는지, 처벌받아야 하는지, 이와 같은 일이 되풀이되지 않기 위해서는 어떤 법제도가 마련되어야 하는지에 대한 논의를 계속해서 미룰 수만은 없다.

4. 노동자성 인정, 사용자 범위 확대, 노동3권 보장

지금으로부터 10여 년 전, 예술인에게 고용보험을 적용하라고 요구할 당시, 정부는 근로자의 범위가 넓어져서 안 된다고 했고, 특수고용노동자와의 형평성을 운운했다.

그러면서 2011년 예술인복지법을 제정했고, 산재보험법을 개정하여 예술인에게 중소기업사업주 임의가입을 허용했다. 이것이 바로 정부가 얘기하는 ‘예술인 산재보험’이다. 그렇게 시간이 한참 또 흘러 코로나19와 맞닥뜨리면서 2020년 정부는 마침내 ‘예술인 고용보험’을 적용했다. 이러한 과정을 거치면서 문화예술노동자들은 ‘근로자는 아니나/유사한, 노무제공자와는 구별되는, 예술인’으로 법률상 규정되었다. 굳이 고용 형태로 언급하자면 ‘프리랜서’이다. 이러거나 저러거나 노동자로는 절대 인정할 수 없다는 게 정부의 기본 입장이다.

방송, 영화, 공연 노동자들의 일부는 법률적 판단을 통해 근로기준법상 근로자로 인정받기도 한다. 그러나 이는 소송을 제기한 이들에 한해서일 뿐, 전체로 확장되지는 않는다. 그러나 영화노조는 영화비디오법상 영화근로자라는 정의를 통해, 방송연기자노조는 대법원 판결을 통해 ‘노조법상 근로자’로 인정받아 단체교섭을 하고 노동환경을 개선해왔다. 최근 노조법 2·3조 개정 운동 속에서 방송연기자노조의 경우, 무엇보다 “고용주가 아니면서 연기자의 근로조건에 큰 영향을 끼치는 넷플릭스와 같은 거대 미디어 사업자에게 교섭 의무를 부담하도록” 하기 위해 사용자 범위 확대를 적극적으로 요구했다.

2022년 9월 ‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률(예술인권리보장법)’이 시행되었다. 2인 이상 예술인은 예술인조합을 결성할 수 있고, 계약내용과 조건에 대해 협의를 요청할 수 있다. 그러나 ‘파업권’이 보장되지 않아서 국가기관등, 예술지원기관 또는 예술사업자가 예술인조합의 요청에 응하지 않아도 요구를 관철할 수 있는 강력한 무기가 없다. 이렇게 예술인 관련 법은 노동자로 인정받지 못하는 문화예술노동자들이 우회하여 선택할 수 있는 최선의 방안이다. 물론 이조차도 적용받지 못하는, 예술인의 범위 안에 포함되지 못하는 문화예술노동자들도 상당하다. 결국 돌고 돌아 다시 확인하게 되는 건, 문화예술노동자들이 노동자로 인정받는 것, 노동3권을 보장받는 것이 제대로 된 해법이라는 점이다.

연구보고서에서도 확인할 수 있듯이, 웹툰작가들에게 노동에 대한 자율성과 재량권이 있다고 보기는 어렵다. 그렇다고 노동자로 인정되는 것도 아니다. ‘예술인’이라는 범주 안에서 찾을 수 있는 개선 방안이라고 하는 것은 한계가 분명하다. 그러므로 궁극적인 해결방안은 제작사/플랫폼과 교섭을 통해 노동의 내용, 노동의 과정을 결정지어야 한다는 것이다. 웹툰작가들이 문화예술노동자들이 안전하고 건강하게 문화예술 활동을 하기 위해서는 문화예술 노동의 과정에 개입할 수 있어야 한다. 실질적인 사용자에게 노동의 책임을 지울 수 있어야 가능하다.

5. 현장의 힘을 어떻게 구축할 것인가의 문제

안전하고 건강한 웹툰작가 노동, 문화예술 노동을 위하여 여러 방안이 제시될 수

있을 것이다. 이 지점에서 반드시 확인해야 하는 건, 너무도 당연해서 자칫 진부하게 들릴 수도 있을 테지만, 그럼에도 절대 놓쳐서는 안 되는 것이 바로 이 모두를 관철시키는 힘은 조직된 현장에서 나온다는 것이다. 현장의 요구를, 여러 정책적 대안을 정부와 사용자에게 관철시키는 힘은 조직된 현장 예술인/문화예술노동자에게서 나오며, 조직된 현장의 힘 가운데 가장 강력한 힘을 발휘하는 건 노동조합이라는 점이다.

고용구조가 복잡하고, 노조를 만들기도 어렵고, 설령 노조를 만든다고 해도 유지하는 데만도 급급한, 교섭은 꿈조차 꾸기 어려운 게 예술인/문화예술노동자들이 처한 현실이다. 때문에 법제도적 방안, 정책적 방안을 모색함과 동시에, 현장을 어떻게 조직하고, 그 조직된 힘으로 어떻게 투쟁해나갈 것인지에 대해서도 고민해야 한다. 사실상 계속해서 미뤄두었던 과제가 있다면, 더는 미룰 수 없는 과제가 있다면, 바로 예술인/문화예술노동자들의 조직과 투쟁을 강구하는 일일 것이다.

토론4

오민규 (플랫폼노동희망찾기 집행책임자)



하는 일 요일 말고 휴요일이 필요해

'플랫폼노동자 희망찾기' 집행 책임자
노동문제연구소 '해방(解放)' 연구실장

오민규



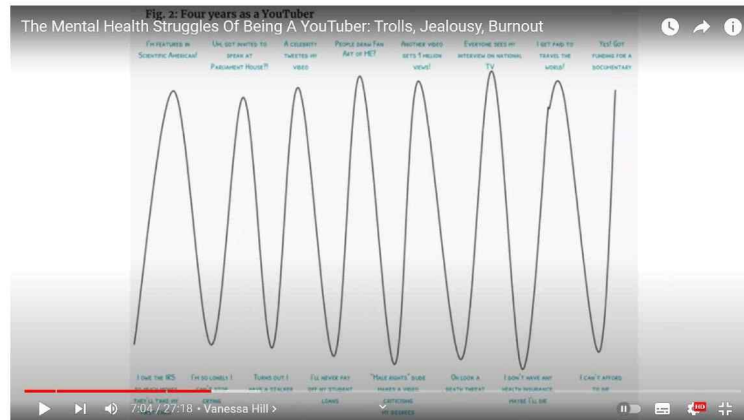
더 나은 세상 **노동조합**이 만듭니다

중대경세사업장 비정규직 노동자의 친구가 되었습니다 전국 어디서나 ☎ 1577-2260

롤러코스터를 타는 크리에이터 정신 건강

와우~ 셀럽이 내 영상을 공유해줬네!
팬들이 내 얼굴 그림을 선물해줬어!

이번 영상이 또 백만 뷰를 기록했어!
새로운 다큐멘터리 편딩을 해주겠대!

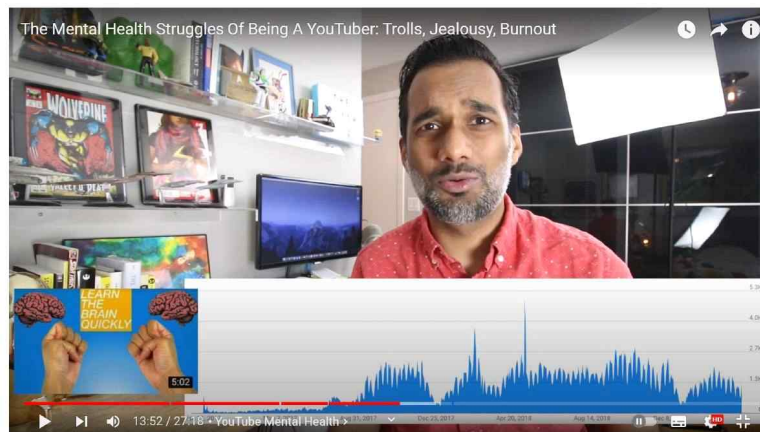


너무 외로워. 눈물이 멈추질 않네
나를 죽여버리겠다는 댓글을 봤어

동료 유튜버가 내 조회수 급감했다며 놀렸대
난 보험도 변변치 않은데, 아마 죽고 말 거야

- 2 -

크리에이터 잦은 번아웃, 그저 건강 챙기고 쉬면 되는 걸까



▲ 화면캡처 영상 출처 : <https://www.youtube.com/watch?v=qq4YhMUvhjQ&t=920s>

- “성공까지 영상 하나만 제대로 터지면 된다” (Success is always one video away)
- 하지만 터지고 나면 또 다음 영상, 그 다음에 또 다음 영상에 몸을 갈아넣게 됨

- 3 -

전세계 유튜버들이여, 단결하라!



- 유튜버 유니온 결성 시점 : 2018년 3월 □ 최초 설립자 : Jörg Sprave
- 노조 결성 계기 : 2017년 봄, 광고주들의 압박을 받은 유튜브 측이 영상에 광고 할당하는 규칙을 대대적으로 변경해 유튜브로 수익을 얻어 생활하던 이들의 수입이 대폭 삭감된 것

- 4 -

유튜버 유니온과 금속노조 협업

■ 유튜버 유니온 결성 직후 유튜브를 상대로 한 3대 요구안

- 유튜브 영상에 광고를 배정할 때, 영상 추천 또는 숨기기를 할 때, 채널을 폐쇄할 때 적용되는 기준과 규칙, 범주 및 의사결정 과정을 투명하게 공개할 것
- (비대면 방식이 아니라) 대면 노동자를 유튜브 파트너로 둘 것
- 작은 채널들도 다시 광고 수익을 얻을 수 있도록 할 것

■ 독일 금속노조(IG Metall), 유튜버 유니온이 공동으로 Fairtube 운동 시작

"유튜버가 되는 건 꿈같은 일처럼 보이지만, 실제로는 유튜버들은 플랫폼의 처분권 아래 놓여 있죠. 엄청나게 과중한 업무 부담, 재정 안정에 대한 걱정, 예측할 수 없는 수입 등은 크리에이터를 옥죄는 현실입니다. 이 현실을 바꾸려면 정말 오랜 시간이 걸리는 것 같아요." (Jörg Sprave 유튜버유니온 설립자)

"유튜브 같은 플랫폼은 더 높은 이윤을 노리며 지속적으로 규칙을 변경합니다. 영상을 만드는 이들의 이해관계는 완전히 무시됩니다. 많은 유튜버들이 재정 불안정, 사회안전망 부재, 플랫폼 운영자와의 소통 부족 문제를 호소하고 있습니다. 어떤 영상에 광고가 배정되는지, 어떤 영상이 검색 결과에 보이고 추천 리스트에 오르는지에 대한 기준은 완전히 가려져 있지요. 이건 지금 당장 개선되어야 합니다." (Christiane Benner, 독일 금속노조 부위원장)

- 5 -

교섭이나 단체협약 체결까진 가지 못했지만

■ 유튜브와의 교섭·대화 무산

- 2019년 가을, 독일 금속노조의 교섭·대화 요청에 대해 유튜브의 모기업인 구글(Google)이 “면담에 응하겠다”고 하였으나 결국 무산되었음.
- 이유는 그 면담 자리에 유튜버 유니온을 배제해야 한다는 구글의 입장 때문. 그 뒤로도 독일 금속노조와 유튜버 유니온은 지속적으로 교섭과 대화를 요구하고 있음.

■ 그러나 유튜브도 변화하고 있음

- 유튜버 유니온의 3대 요구안에 대해 나름의 변화를 추구하기 시작
- 영상을 내리는 기준, 재정 후원 광고를 어떤 영상에 탑재하는지에 대한 규칙의 상당 부분을 대외적으로 공개하기 시작하였음
- 유튜버들과 직접 대면하는 직원 수를 늘리고 있음
- 최근 작은 채널에도 광고 탑재 재개하겠다고 하였으나 다만 채널 소유주에 대한 보상은 어렵다는 입장
- “두드리면 답이 나온다” 비록 교섭 한번 해보지 못했고 따라서 단체협약 체결은 아직 먼 과제지만 노동조합으로 뭉쳐서 싸우면 변화의 가능성이 있다는 사실을 입증

- 6 -

세계 각국에서 체결된 단체협약에서 빠지지 않는 내용

영국	- '19년 2월, 영국 대형 택배업체 헤르메스(Hermes)가 GMB노조와 단체협약 체결. 시간당 최소 8.55유로 임금 보장, (GIG 일자리 최초의 단체협약 체결 사례) - 연간 최대 28일까지 유급휴가 보장에 합의.
이탈리아	▲ '21. 3월 3개 총연맹과 Just Eat 단체협약 체결 : 4천여명 배달원 직접 고용하기로 ▲ 최저임금, 퇴직금, 유급휴가, 100% 유급병가, 사회보장제도 적용, 휴일근무·초과근무 수당 인정 ▲ 노동자 건강과 안전, 위험 줄이려는 조치로 한 시간 배달 건수를 최대 4건으로 제한
스페인	▲ 라이더법 제정 이후 최초의 단체협약이 Just Eat 상대로 체결됨 ('22년) ▲ 총 15개 장과 76개 조항, 60페이지로 구성된 단체협약의 주요 내용은 - 시간당 8.5유로, 연간 15,200유로 기본급, 휴일과 야간노동시 가산급 지급 - 30일의 유급 휴일, 이 중 15일은 7~8월에 사용 - 라이더 위한 집단상해보험 가입, 산재 예방 위한 교육훈련 비용, 건강검진 비용 지급 - 휴대폰과 배낭 지급, 개인 오토바이 사용시 필요경비 부담

- 7 -

모빌리티, 전시형 플랫폼 모두에 만연한 정신건강과 안전 위험



- 2015~2022년 사이 인도네시아에서 온라인 플랫폼을 통해 일하는 기사들 14명의 자살 사건이 보고되었음. 이 중 10건은 오토바이, 4건은 택시 모빌리티 기사였음. (평균 연령은 33세)
- 같은 기간 배달 과정에서 149건의 교통사고로 89명의 라이더들이 목숨을 잃었음. 보고되지 않은 수치까지 합하면 훨씬 많아질 것. (같은 기간 133회의 라이더 시위가 벌어지기도 했음)
- 사고와 자살의 근본 이유 : 하루 10~12시간 죽도록 배달을 해도 빚을 져야 하는 절망적인 삶

- 8 -

노조법 2조 2호 개정으로 사용자책임 확장 가능성 높아져

현행 노동조합법 제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 ……
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.



노조법 2조 개정 : 2호에 아래 문구 추가

2. “사용자”라 함은 사업주, …… 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적인 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

- ILO 결사의자유 위원회는 간접고용 관련 진짜사장 사용자책임 인정하는 원칙 견지하고 있음. 지난해 4월 20일부터 ILO 결사의자유 협약 비준 효력이 발생한 만큼 노조법 2조 개정 법제화 완료해야
- 국가인권위원회도 노조법 2조 2호 개정으로 사용자책임 확장 권고. (이번이 3번째 권고임)
- 플랫폼노동을 비롯해 근로계약 체결하지 않았지만 노동안전을 비롯한 노동조건에 분명한 지배력을 갖고 있는 플랫폼기업에 대한 사용자책임 물을 수 있어야

- 9 -

단체교섭 책임 있는 사용자가 누구인가 - 악법인 파견법도 이 정도 규정 있는데 -

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제3장 파견근로자의 근로조건

□ 제1절 근로자파견계약

□ 제2절 파견사업주가 마련하여야 할 조치

“파견근로자는 파견사업주에게 제20조 제1항 제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.” (파견의 대가)

- 사용사업주(원청)로부터 1인당 총 얼마의 돈을 받아서 파견노동자에게 지급하는지, 그 차액분은 어디에 사용되고 파견사업주(하청)의 이윤은 어느 정도인지

□ 제3절 사용사업주가 마련하여야 할 조치

- 즉, 파견사업주·사용사업주 모두가 사용자에게 해당한다고 볼 수 있으며, 다만 책임져야 할 근로조건에 차이가 나는 것. 그래서 파견법은 파견사업주가 책임질 내용, 사용사업주가 책임질 내용, 두 사업주가 연대해서 책임져야 할 내용을 각각 기술하고 있음.

- 10 -

산재 최대 사업장, 건설업체 자리에 플랫폼기업들이 ...

연번	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년(8월)
1	대한석탄공사	대한석탄공사	대한석탄공사	쿠팡 주식회사	주식회사우아한청년들
2	현대자동차㈜	현대자동차㈜	쿠팡 주식회사	대한석탄공사	쿠팡 주식회사
3	현대중공업(주)	GS건설(주)	현대중공업(주)	주식회사우아한청년들	대한석탄공사
4	GS건설(주)	기아자동차㈜	현대자동차㈜	현대중공업(주)	현대중공업(주)
5	대우조선해양(주)	대우조선해양(주)	대우조선해양(주)	현대자동차(주)	현대자동차㈜
6	기아자동차㈜	쿠팡 주식회사	GS건설(주)	대우조선해양(주)	기아㈜
7	(주)경동	현대중공업(주)	기아자동차㈜	기아자동차 (주)	쿠팡물류먼트
8	(주)대우건설	현대중공업(주)	주식회사 우아한청년들	GS건설(주)	대우조선해양(주)
9	대림산업(주)	(주)대우건설	(주)대우건설	(주)대우건설	쿠팡이츠서비스유한회사
10	쿠팡 주식회사	(주)경동	삼성물산(주)	쿠팡물류먼트	(주)대우건설

■ 건설자본들을 제치고(?) 지난해 1위에 오른 쿠팡 주식회사(택배), 올해 쿠팡을 제치고 1위에 오른 배달의민족, 산재 전속성기준 폐지되는 올해 7월 1일부터 대리기사들 대거 산재보험 가입하면 카카오 모빌리티도 조만간 순위에 오를 상황 (카카오엔터, 네이버는?)

- 11 -

법원과 노동위원회 태도 변화 : 특히 노동안전 문제에서

시 기	내 용
'21년 6월	중노위, C대한통운 을 대리점주와 함께 '공동 사용자' 지위에 있다고 판단하면서 단체교섭의무 인정
'21년 9월	중노위, 인덕대 시설관리팀장이 대학 내 용역업체 직원에게 "노조를 탈퇴하라"고 종용한 것이 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 판정
'22년 4월	중노위, 현대제철 에 사내하청 노동자 교섭요구에 응하라고 판정. 다만 노조가 제시한 4가지 교섭의제 중 산업안전보건 의제에 한해 원청이 하청과 공동으로 교섭의무 부담해야 하며 원청의 단체교섭 거부는 부당노동행위라고 판정
'22년 12월	중노위, 대우조선 하청노조가 ' 노동안전 등 원청이 실질적인 지배력을 미치는 하청 근로자의 노동조건'에 대해 교섭을 요구할 경우 원청 사업주가 하청 사업주와 함께 성실히 교섭에 응해야 하며 교섭 거부는 부당노동행위라고 판정
'23년 1월	서울행정법원, C대한통운 이 택배기사들의 노조법상 사용자 지위에 있으며 단체교섭을 거부한 것을 부당노동행위로 판결

- 12 -

플랫폼·특수고용 노동조합들 일제히 단체교섭 관문 돌파 중

시기	플랫폼·특수고용 관련 쟁점
1월	서울행정법원, 온라인 배송기사 도 노조법상 근로자에 해당하며, 회사가 노조활동을 이유로 운송계약을 해지한 것은 불이익 취급의 부당노동행위에 해당한다고 판결
3월	대교 노조설립 22년 만에 타임오프 적용 등 기본협약 체결. 작년 10월 대교 학습지교사 도 노조법상 근로자라 판결
3월	대법원은 코웨이 수리기사 노동자성 재차 인정. 생활가전제품 설치수리기사가 받은 수수료는 통상임금에 해당하므로 이를 기초로 법정수당 지급하라고 판결. 예정 근무시간과 업무준비시간도 총 근로시간에 포함시켜야
4월	중노위, KBS전주방송총국 보도국에서 6년 넘게 일한 방송작가 에 대해 프리랜서 아닌 근로기준법상 근로자라 판정
6월	서울행정법원은 홈플러스 와 업무위탁계약 맺은 운송사 서진물류가 낸 교섭요구사실공고 재심결정 취소소송에서 원고 패소 판결. 온라인 배송기사 들이 노조법상 근로자에 해당하므로 정당하게 교섭권을 보장해야 한다는 것.
7월	한화생명금융서비스 소속 보험설계사 들이 천막농성 505일 만에 노조사무실 제공 등 사측과 기초협약 체결. 교섭 요구는 출근수당 지급, 수수료 지급 정상화, 보험설계사 과실 없는 보험계약 실효 등에 대한 불이익 규정 삭제 등
9월	LG케아솔루션 방문점검 노동자들 , 금속노조로 조직된지 2년 3개월만에 임단협 체결. 서울지노위가 사측의 교섭거부를 부당노동행위로 판정하자 올해 1월부터 교섭 시작. 제품별 점검 수수료 인상, 유가 연동에 따른 유류비 지원, 고객부재·일정취소로 헛걸음 한 경우에도 수당 지급하는 '헛걸음 지원제' 신설. 노조 전임자, 노조 사무실 제공 합의
10월	전국대리운전노조 , 카카오모빌리티와 단체협약 체결. 프로서비스 단계적 폐지, 취소수수료·대기료 정책 마련 등에 합의. 대리요금/수수료/배정 관련 내년 상반기 추가 협상키로. 알고리즘(배차정책) 관련 내용 단협에 명시한 첫 사례
10월	지난해 9월 상건례 후 24차례 교섭에도 쿠팡이츠가 교섭안을 제시하지 않자, 공동교섭 중인 라이더유니온과 배달플랫폼노조 가 파업 전개. 요구안은 기본배달료 인상, 거리별 활동기준 마련, 보험료 지원, 타임오프 등
11월	서울지노위는 구몬 이 단체교섭에 응하지 않은 것을 부당노동행위로 인정
11월	서울지노위·중노위가 코웨이 의 교섭 거부를 부당노동행위로 판정하면서 지난해 9월부터 교섭 시작해 35차례 교섭 끝에 잠정합의 도출. 업무상 발생하는 부대비용 일부 지원, 위수탁 재계약 단위 기존 1개월에서 1년으로 연장 등

- 13 -

전국영화산업노조 2019년 단체협약

제23조(표준계약서의 작성)

- ① 회사는 교섭체결이전 노사 합의한 계약서를 사용한다.
- ② 회사는 교섭체결이후 별지와 같은 표준계약서를 사용한다.
- ③ 제2항의 표준계약서를 수정함에 있어, 본 협약에서 정한 기준보다 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하며, 해당 무효부분은 협약 기준에 따른다.

제31조(임금산정 방법)

- ① 임금은 작업성과나 양에 관계없이 개별노사가 약정한 시급을 기초하여 산정한다. 다만, 시간외 노동은 단체협약 제30조(시간외 노동수당)에 따라 추가 산입한다.
- ② 회사는 노조원에게 급여명세서 이외에 노조원이 본인의 임금산정 등에 대한 구체적 내역을 요청할 경우 이에 응해야 한다.
- ③ 회사는 근로계약 체결시, 종래 소위 '포괄임금계약서'와 같이 연장, 야간, 휴일노동수당을 사전에 계산하여 미리 임금에 포함하지 않는다.

▲ 표준계약서 작성·교부 및 임금의 최저기준을 설정함. 노동시간 산정 기준도 포함됨

- 14 -

전국영화산업노조 2019년 단체협약

제36조(직급 최저시간급)

- ① 회사는 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제3조의3에 따른 표준보수지침 마련 등을 위한 실태조사에 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ② 회사는 전항으로 마련된 표준보수지침을 준수하여야 한다.
- ③ 전항 표준보수지침이 마련되기 전까지, 「전국영화산업노동조합 직무직급별 최저시간급 권고안」을 참고한다.

제37조(통상주급액)

회사는 근로시간이 40시간에 미달하거나 노무 제공이 이루어지지 못한 주에도 해당 시간급에 48을 곱한 금액이상의 통상주급액을 보장하여야 한다

제38조(일단위 고용된 노조원의 노동조건)

- ① 추가 및 대체되는 일단위 고용된 노조원은 임금 및 노동시간, 그 밖의 노동조건이 포함된 별지의 표준계약서를 작성 하여야 한다.
- ② 일단위 고용인력의 임금은 1일 12시간을 전제로 산정하여야 한다.
- ③ 일단위 고용된 노조원의 지급되는 임금은 단체협약 제30조를 반영하여 지급한다.

- 15 -

플랫폼노동에 적정임금·최저임금 보장 법제화

근로기준법 제47조 (도급근로자)	① 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다. ② 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자의 근로시간을 파악하기 어렵거나 근로시간에 따라 임금을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.
최저임금법 제5조	③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.
다양한 해외 사례	- 영국의 도급제 보수의 최저기준 : 작업량을 노동시간으로 환산하는 계산법 제공 - 뉴욕시 택시노동자에게 최저 표준 운임 보장 : 한국 안전운임제와 유사한 방식 - 뉴욕시 배달라이더에게 최저임금 적용 확장 : 비용 제한 뒤 최저임금 이상 보장 - 캘리포니아주 AB257 법안 : 패스트푸드 프랜차이즈 원·하청과 최임 교섭틀 마련

- 16 -

플랫폼노동자희망찾기 대정부 5대 요구

1. 플랫폼기업에게 노동법상 사용자책임 부여
2. 알고리즘 관련 고용노동부 차원 검증기구 구성
3. 산재보험·고용보험 관련 제도개선 위한 논의틀 구성
4. 플랫폼노동자에게 실 권리(유급휴가·상병휴가·휴재권 등) 보장
5. 적정임금·최저임금 보장방안(안전배달료 등) 논의



- 17 -

토론5

범유경

(변호사, 민주사회를위한변호사모임

문화예술스포츠위원)

토론 건강한 웹툰 창작환경을 위한 법제

변호사 범유경

민주사회를 위한 변호사 모임 문화예술스포츠위원

I. 웹툰 작가는 왜 아픈가?

- 불안정 노동
 - ✓ 낮은 단가
 - ✓ 고용 불안정
- 과노동과 자율성 결여
 - ✓ 계약상 정해진 컷수와 주간 마감의 압박
 - ✓ 휴재/컷 수/연재주기 조정 불가
 - ✓ 플랫폼의 간섭과 개입(특정 장면, 작화 요구 등)
- 언어적 폭력/비난에 대한 쉬운 노출
 - ✓ 사측의 성희롱, 언어폭력
 - ✓ 작품/작가에 대한 비난 댓글

II. 제도적 해결 방안의 모색

- 여기에서 “제도적 해결”
 - : 법령 제개정, 정책 도입 및 운용을 통한 해결
- 제도적 해결 방식의 예
 - 권리/의무 부여: 법률
 - 인센티브/페널티 도입: 법률에 근거를 둔 정책
 - 해석 또는 모범례의 제시: 공정거래위원회의 약관심사, 문화체육관광부의 표준계약서, 가이드라인 등

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약

- 불안정 노동
 - ✓ 낮은 단가
 - ✓ 고용 불안정
- 과노동과 자율성 결여
 - ✓ 계약상 정해진 컷수와 주간 마감의 압박
 - ✓ 휴재/컷 수/연재주기 조정 불가
 - ✓ 플랫폼의 간섭과 개입(특정 장면, 작화 요구 등)
- 언어적 폭력/비난에 대한 쉬운 노출
 - ✓ 사측의 성희롱, 언어폭력
 - ✓ 작품/작가에 대한 비난 댓글

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약

• 현행 제도의 이용

- 문화체육관광부장관의 예술인권리보장법상 조사 및 구제조치

제13조(불공정행위의 금지) ① 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자는 예술인의 자유로운 예술 활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “불공정행위”라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다.

1. 우월한 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
3. 부당하게 예술인의 예술 활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위
4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
5. 그 밖의 부정한 방법으로 예술인에게 불이익이 되도록 부당하게 거래조건을 설정 또는 변경하거나 그 이행과정에서 불이익을 주는 행위

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약

• 현행 제도의 이용

- 문화체육관광부장관의 예술인권리보장법상 조사 및 구제조치

제28조(예술인권리침해행위 등의 신고) ① 예술인·예술단체 또는 예술인조합은 예술인권리침해행위가 발생한 경우에는 문화체육관광부장관에게 이를 신고할 수 있다. (생략)

제29조(신고 사실의 조사) ① 문화체육관광부장관은 제28조제1항·제2항에 따라 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위가 신고된 경우 보호관으로 하여금 지체 없이 그 내용에 관하여 필요한 조사를 하게 하여야 한다. (생략)

제32조(구제조치) ① 위원회는 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위가 있었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우에는 문화체육관광부장관에게 다음 각 호의 조치(이하 “구제조치”라 한다)를 관계 기관에 요청할 것을 심의·의결할 수 있다.

1. 수사의뢰
2. 행정처분
3. 예술인권리침해행위를 한 자 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위를 한 자에 대한 징계

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약

- **현행 제도의 이용**
 - 예술인권리보장법(문화체육관광부장관의 조사 및 구제조치)
 - 약관법(불공정약관 무효, 약관 제시하는 사업자에게 설명의무 부여, 공정거래위원회 약관심사 절차)
- **신규 제도/정책**
 - 유급휴재권, 공정한 계약 의무, 설명의무 등 필요한 내용을 직접 법률에 규정(웹툰특별법 제정 또는 만화진흥법 개정)
 - **공정한** 표준계약서 개정 및 공정 계약 가이드라인 발행+표준계약서 사용에 대한 인센티브 부여
 - 실태조사를 전제로 하므로 그에 대한 법적 근거 마련 필요

II. 제도적 해결 방안의 모색: 고용보험

- 불안정 노동
 - ✓ 낮은 단가
 - ✓ 고용 불안정
- 과노동과 자율성 결여
 - ✓ 계약상 정해진 컷수와 주간 마감의 압박
 - ✓ 휴재/컷 수/연재주기 조정 불가
 - ✓ 플랫폼의 간섭과 개입(특정 장면, 작화 요구 등)
- 언어적 폭력/비난에 대한 쉬운 노출
 - ✓ 사측의 성희롱, 언어폭력
 - ✓ 작품/작가에 대한 비난 댓글

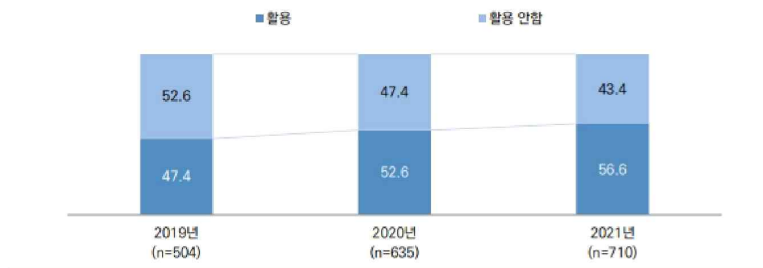
II. 제도적 해결 방안의 모색: 고용보험

- 근로기준법상 근로자인 경우: 통상적인 고용보험의 피보험자
 - 예술인 고용보험(고용보험법 제5장의2)
 - 근로자가 아닐 것
 - 문화예술용역 관련 계약에 의해 월평균소득 50만 원 이상 발생할 것
 - **다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접** 노무를 제공할 것
- ☞ 보조작가 사용시 오히려 예술인 고용보험의 가입자(사업주)가 되어 비용을 부담해야 할 가능성이 있고, 고용보험의 혜택을 받을 수 없음

II. 제도적 해결 방안의 모색: 고용보험

문) 귀하는 최근 1년(2020년 7월 ~ 2021년 현재까지) 동안 또는 가장 최근 작품을 연재한 연도에 작품 활동을 하시면서 어시스턴트(보조작가)와 같이 작업하신 적이 있습니까?

[Base: 전체, 단위: %]



[그림 3-6] 어시스턴트 활용 여부

*2021 웹툰작가 실태조사 보고서(콘텐츠진흥원)

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약 등

- 불안정 노동
 - ✓낮은 단가
 - ✓고용 불안정
- 과노동과 자율성 결여
 - ✓계약상 정해진 컷수와 주간 마감의 압박
 - ✓휴재/컷 수/연재주기 조정 불가
 - ✓플랫폼의 간섭과 개입(특정 장면, 작화 요구 등)
- 언어적 폭력/비난에 대한 쉬운 노출
 - ✓사측의 성희롱, 언어폭력
 - ✓작품/작가에 대한 비난 댓글

II. 제도적 해결 방안의 모색: 계약 등

- 계약에 성희롱, 언어폭력에 대한 내용 명시(해지권, 손해배상 의무 등)
- 비교: 산업안전보건법상 고객응대근로자 보호 규정

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

II. 제도적 해결 방안의 모색: 안전한 환경

- 업무상 재해 자체에 대한 예방과 책임
- 만화진흥법 개정안(김승수 의원, 2109674)

제19조(업무상 재해에 대한 보호) ① 만화사업자는 창작업무 중에 발생하는 재해에 대하여 만화창작자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
② 국가는 제1항에 따른 조치를 위하여 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

II. 제도적 해결 방안의 모색: 안전한 환경

- 산재보험법 개정(2023. 7. 1. 시행 예정, 법률 제18928호)

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 **대통령령으로** 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.
가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

- 산재보험법 시행령 개정안(입법예고 단계): 웹툰 작가는 포함 X

☞ 법개정을 통해 책임 소재 명시하고 국가의 지원과 페널티 부여 필요

III. 결어

- 목표

- 계약 공정화
- 고용보험, 산재보험 등 사회적 안전망 확충

- 방법

- 현행 제도 활용
- 웹툰법 제정, 만화진흥법 개정
- 산재보험법 시행령, 고용보험법 개정
- 표준계약서 등 모범례 제시와 더불어 인센티브/페널티 제도 도입 및 적극적 활용

감사합니다

토론6

조오현

(고용노동부 산재 보상정책과 과장)

토론7

안미란

(문화체육관광부 대중문화산업과 과장)
