



ISSUE PAPER

패션 업계 인턴십과 문제점

출처 : The Gurdian (2010/07/24)

주요내용

- 일부 영국 패션 회사들은 하루 12시간 이상씩 무보수로 일하는 인턴들의 노동력을 착취하고 있으며 이들의 정규직 전환 가능성은 희박하지만 인턴의 숫자가 정규직 수를 능가할 정도로 인턴들에 대한 의존도가 높은 수준임.
- 25살의 Rufus Cassidy 는 패션 석사 과정 졸업 후 패션업계에서도 알아주는 Alexander McQueen에 무보수 인턴으로 들어 거의 매일 아침 8시 30분부터 새벽 2시까지 일하기 일쑤였고 하루도 쉬지 못하고 일주일 내내 계속된 강행군에 인턴들은 육체적 피로를 호소함.
- Cassidy는 패턴 메이킹 파트에는 5명의 정규직과 10명의 인턴들이 또 엠브로이더리 파트에는 한명의 디자이너와 10명의 인턴이 있을 만큼 회사 주요 업무에 인턴에 대한 의존도가 높았다고 전함.
- 작년 5월, 8개월의 무보수 노동 끝에 결국 일을 그만둔 Cassidy는 그 이유로 정규직 전환 가능성 희박을 꼽음. 회사측은 계속 일하기를 원했지만 경제적으로 더 이상 감당할 수 없어서 그만두었고 그가 무보수로 인턴십을 한 회사가 다섯 군데가 넘었음.
- 노동법 전문가인 Timothy Brennan은 Cassidy 예는 정부의 최저 임금 보장법에 위배된다고 지적함. 최저 임금법에서 가장 중요한 요인은 인턴이라 불리는 명칭이 아니라 드레스의 장식을 바느질 하는 등의 패션업계 중요 업무를 정기적으로 장기간 담당할 경우 직원으로 인정받을 수 있다는 것이 중요하며 이들은 법적으로 최저 임금을 보장받는 자격을 갖추게 됨.
- Alexander McQueen 의 인턴들은 주당 노동 시간을 48시간으로 규정하고

있는 법규에서 제외 될 수 있는 계약서에 사인하도록 요구 받는데 계약서에는 3개월 통보 기간 후 인턴들이 선택 할 수 있도록 명시되어 있음. 또 계약서에는 회사의 상식적 수준의 요구사항을 수용해야 하며 요구하는 수준의 일을 마무리 할 수 있도록 노동 시간을 할애해야 한다고 명시되어 있음.

- Brennan은 이 계약서에 명시된 요구사항만으로도 인턴들은 명백히 직원으로 인정받을 수 있으며 따라서 최저 임금을 보장받아야 된다고 말함.
- 다른 서류들이 없는 상황이라면 법정에서 인턴의 지위가 직원과 동급으로 보는데 무리가 없음을 쉽게 증명할 수 있다고 말함. 정규직원이 아닐 경우 노동 시간 규정에서 제외될 이유가 없으며 직원이라면 직원으로 최저 임금을 보장받을 권리가 있음.
- McQueen 측은 가디언 측에게 회사 내 모든 인턴들은 법에 저촉되지 않게 일하고 있으며 한 두 명의 의견을 바탕으로 전체를 판단 할 수 없다고 주장하면서 이들의 주장은 대부분의 다른 인턴들의 의견과 다르다고 강조함. Cassidy 가 주장한 노동 시간은 다른 노동관련 법에 역시 저촉됨
- Thompson 로펌의 David McBride는 24시간 내에 최소 11시간의 휴식 시간이 보장되어야 하고 일주일내에 최소 24시간의 휴식이 보장되어야만 하기에 Cassidy의 노동시간은 노동법을 위반한다고 말함.
- McQueen 의 변호사는 때때로 장시간 일을 해야만 하는 경우가 패션업계에만 국한 된 것이 아닐 것이라 전제하며 회사측은 인턴들에게 작업의 성격과 인턴쉽 목표를 정확히 인지시키며 이들 역시 인턴쉽 후 정규직이 보장 되는 것이 아니라는 사실을 정확히 인식하고 있다고 주장함. 또한 인턴쉽을 통해 이들은 어디에서도 얻을 수 없는 귀한 경험들을 쌓게 되고 자기 소개서와 구직에 유리하게 반영된다고 회사측은 주장함.
- 회사측은 인턴들에게 전문가들의 지도하에 고난도의 실제적 일들을 경험할 수 있도록 배려하며 이것은 이들에게 최상의 교육 기회라고 표현함.
- 또 장시간 일하는 기간은 패션쇼를 앞둔 특수기간에 한하며 인턴뿐 아니라 전 직원이 장시간 일하는 것이 현실이고 이 또한 패션업계에는 흔한 일이라고 설명함. 이러한 특수 기간 동안에는 귀가 택시비용과 식대가 지급되며 초과근무 후 쉴 수 있도록 배려하고 있다고 회사측은 주장함.
- McQueen 측은 엠브로이더리와 패턴 메이킹등의 주요 부분을 인턴들이 거의 담당한다는 주장은 다수의 프리랜서 기술자들이 소속되어 있는 대규모 런던 디자인팀, 60여명의 담당자들이 일하고 있는 이태리 팀 그리고 다수의 하청업체들이 포진해 있는 McQueen 의 직원 구조에 대한 무지에서

나오는 주장이라 반박함.

- 인턴들의 노동력 착취 비난은 McQueen 에 국한되어 있지 않음. 다른 패션 하우스에서 종사했던 과거 직원들과 인턴들 역시 McQueen 의 예와 비슷한 열악한 근무조건에 대해 비판하며 장시간 근무와 현실적이지 않은 작업 수준 요구로 인해 젊은 인턴들은 많은 부담을 안고 있다고 말함.
- 과거 소규모 패션 하우스 매니저로 일했던 한 관계자는 19살짜리 어린 인턴들의 작업이 기대에 못 미칠 경우 디자이너들은 이들에게 쓸모없는 인간이라는 등의 비하 발언을 고함 지르는 것은 물론 패션 위크 일주일 전에는 아침 8시부터 새벽 1시까지 장시간 노동에 생전 처음 해보는 고난도 일들에 대한 긴장감으로 인한 부담으로 인해 인턴들이 울거나 히스테리는 일들이 빈번했다고 말하면서 이들의 요구는 비현실적이었다고 주장함.
- 인턴들은 스트레스가 너무 많은 작업환경으로 인해 그만두기도 하고 제시간에 작업을 끝낼수 없다는 입장을 말해도 디자이너들의 요구사항 만을 반복적으로 말하며 끝까지 강요한다고 말함.
- 과거 다른 회사에서 일한 인턴은 일할 당시 유해 화학 성분에 노출되었다고 말함. 메탈을 인공적으로 부식시키기 위해 화학 약품을 사용해야 했는데 작업 후 본인을 비롯한 다른 작업에 참여한 인턴들이 코피가 났다고 주장. 처음 작업 당시 이들은 특수 환기 시설이 설치되어 있지 않은 보통 사무실에서 작업을 시작했지만 작업에 참여했던 모든 사람들이 코피가 나기 시작하자 일주일 후 부터는 추운 날씨에도 불구하고 발코니에서 일하라고 강요함.
- 같은 회사에서 다른 시기에 일한 한 인턴은 메탈을 위해 사용한 화학 약품으로 인해 피부병에 걸렸고 한 인턴은 너무 심해 회사를 쉬고 병원을 다녀야만 했다고 말함.
- Istituto Marangoni 패션 학교의 교수 Emanuele Lugli 는 패션업계 내에서 인턴경험은 구직을 위해 필수사항이 되었기 때문에 이런 열악한 환경임에도 불구하고 인턴쉽들을 희망한다고 지적함.
- 패션 하우스들이 대부분의 노동력을 인턴으로 대처하면서 젊은 인턴들에게 막중한 부담감을 준다는 이야기를 학생들을 통해 듣지만 유명 패션하우스에 취직하기 위해 인턴 경험은 필수 사항이기에 이들은 이러한 환경에도 일을 선택해야만 한다.
- 하지만 패션 컨설턴트 Anna Heinrup은 디자이너들에게 현실적 도움을 인턴들이 줄 수 있으며 이러한 도움은 쌍방으로 가능하다고 말함. 신인 디자이너들의 인턴 인력 의존도가 높다고 말하면서 본인은 작은 회사에서 인턴

을 하면서 실제적으로 많은 책임감을 갖고 실제적 업무를 할 수 있는 기회를 통해 좋은 경험을 할 수 있었다고 말함.

- 하지만 본인이 석 달 동안 일 한 작은 패션 하우스는 인턴들이 거의 모든 일들을 도맡아 해야 했으며 디자이너는 인턴들의 이름조차 알지 못했다고 말함. 10명의 인턴과 3명의 직원으로 구성된 회사는 아침 9시 30분부터 밤 10시까지 추운 빌딩에서 일해야 하는 열악한 작업환경이었음에도 불구하고 일하고자 하는 많은 지원자들로 인해 디자이너들의 인들의 작업 환경에는 전혀 관심을 기울이지 않았다고 비판함.
- 일부 인턴들은 너무 힘든 일을 감당해야만 하는 고충을 토로하지만 또 다른 일부 인턴들은 새로운 경험과는 무관한 단순노동만 주어졌다고 비판.
- 유명 패션 잡지사에서 일한 한 인턴은 자신은 작은방에서 PR 회사들에게 샘플 보내는 작업만 하거나 창고 정리만을 하는 등 창조와는 거리가 먼 단순노동만 주어졌다고 말함.
- 하지만 모든 인턴들이 나쁜 경험만 한 것은 아니다. 국제 패션지의 런던 오피스에서 인턴을 한 한 관계자는 인턴 당시 커버 샷에 참여하면서 세계적인 모델들과 직접 일 할 수 있는 경험을 할 수 있었는데 친절한 작업 환경으로 인해 좋은 경험을 할 수 있었다고 추억함.
- 영국 패션 하우스에서 석 달 동안 무보수로 마케팅 보조 인턴을 한 관계자 역시 본인의 필요에 맞춰 회사는 인턴 역할을 배정했으며 이런 경험을 통해 업계 전반을 볼 수 있었고 업계 구조 파악과 본인의 진로 결정에 큰 도움이 되었다고 말함.
- 온라인 인턴 포럼 Intern Anonymous 의 Alex Try 는 무보수 인턴의 인기가 역으로 패션 졸업생들에게 구직이 어려운 환경을 만든다고 지적함.
- 과거 졸업생들이 초급 디자이너로 입사해 담당해야 했던 많은 작업들이 무보수 인턴들의 몫으로 돌아가면서 신입 디자이너들의 자리가 점점 없어지고 있다고 말하면서 일 년에 15,000에서 20,000 파운드의 연봉을 책정해야 하는 신입 디자이너들을 대체할 많은 무보수 인력들이 있는데 회사측이 초보 디자이너들의 영입 필요를 못 느끼는 것은 당연하다고 주장함.
- 인턴들의 부당 대우에 대한 성공적 사례들 역시 있음. Michelle Jackson 은 6주동안 무보수로 광고 회사에서 인턴을 했지만 세금 담당자로부터 최저 임금을 보장받을 수 있다는 권면을 받은 후 1000 파운드를 지급 받았음.
- 세금 담당자는 Jackson 을 최저 임금 헬프 라인과 연결 시켰고 해당 광고 회사를 조사한 결과 과거 비슷한 사례들이 적발되면서 지급 명령을 받았으며 다른 피해 인턴들에게도 회사측이 지급을 해야만 했음.

- 지난 11월, 아트 파트 인턴이었던 Nicola Vetta 에게 미지급된 급여를 정산하도록 London Dream motion pictures 에게 명령하는 판례가 나옴.
- 이 재판을 지지한 노조 Bectu 의 Martin Spence는 이번 결과가 미래 인턴들에게 긍정적 효과를 미칠 것이며 이제 회사들이 과거보다는 적법하게 인턴들을 채용할 것이라고 확신함.
- 다른 한편에서는 한사람이 무보수로 일 할 수 있는 기간의 한계를 정하는 등 더 근본적인 변화가 있어야 한다고 주장.
- The Work Foundation 의 Stephen Overell 은 인턴십을 석달로 제한하는 것이 현실적이라고 주장하면서 이러한 이유로 고용 여부를 회사가 판단 할 수 있는 충분한 기간이면서 동시에 인턴십을 통해 업계를 경험해 보면서 자신의 진로에 대해 결정할 수 있는 적정 시간을 꼽았음. 인턴십을 통해 업계를 경험하면서 진로를 결정하는 긍정적 계기가 되어야지 무보수 노동력으로 착취 받아서는 안 된다고 강하게 주장.