

# 예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

허은영

Korea  
Culture &  
Tourism  
Institute



수시연구 2020-14

# 예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

A Study on Support Policy for Artist Employment Insurance

허은영



한국문화관광연구원  
Korea Culture & Tourism Institute



## 연구책임

---

허은영 한국문화관광연구원 부연구위원

## 공동연구

---

유은지 한국문화관광연구원 위촉연구원

유란희 연세대학교 복지국가연구센터 전문연구원

이경원 서울시립대 도시사회연구센터 연구원



예술인고용보험제도 운영지원방안 연구



## 연구개요



# 1. 서론

## 가. 연구 배경 및 목적

- 문재인 정부 출범 이후 예술인 고용보험 적용은 국정과제로 제시되었고, 「문화비전 2030」에서 한국형 예술인고용보험 도입 발표
- 단속적, 프로젝트 단위로 활동하는 예술인 사회보장 확대를 위한 「고용보험법」 및 [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률](이하 ‘고용산재보험료징수법’) 개정안이 2020년 5월 국회를 통과하여 12월 10일부터 시행될 예정
- 예술인 고용보험제도 전면 도입을 앞두고 제도의 안정적인 운영을 위한 지원 기반 마련 필요
- 예술인고용보험은 고용노동부가 주관하는 기존의 고용보험 추진체계 내에서 집행되므로 예술정책 차원에서 제도 안착을 위한 지원역할 검토가 필요

## 나. 연구 범위 및 방법

- 내용적 범위
  - 현행 고용보험제도의 체계를 분석하고 예술인고용보험 시행 시 예상되는 쟁점 등을 검토하여 예술인고용보험의 추진에서 예술정책의 역할 및 지원 방안을 검토함
  - 예술인고용보험 적용에서 예상되는 예술인고용보험 적용대상 범위, 보험료 산정 등 쟁점에 대한 대안은 본 연구의 범위에서 제외됨
- 연구 방법
  - (문헌분석) 예술인고용보험 제도 관련 기존 연구보고서, 학술논문, 행정자료 등 검토
  - (관계자 심층인터뷰) 정부부처 및 근로복지공단, 한국예술인복지재단 등 예술인고용보험 제도 관련 행정관계자 심층인터뷰
  - (전문가 자문회의) 제도의 안정적 정착 및 효과적 운영 방안 관련 주요 업계 전문가를 대상으로 자문 수행

## 다. 예술인고용보험제도 도입 의의

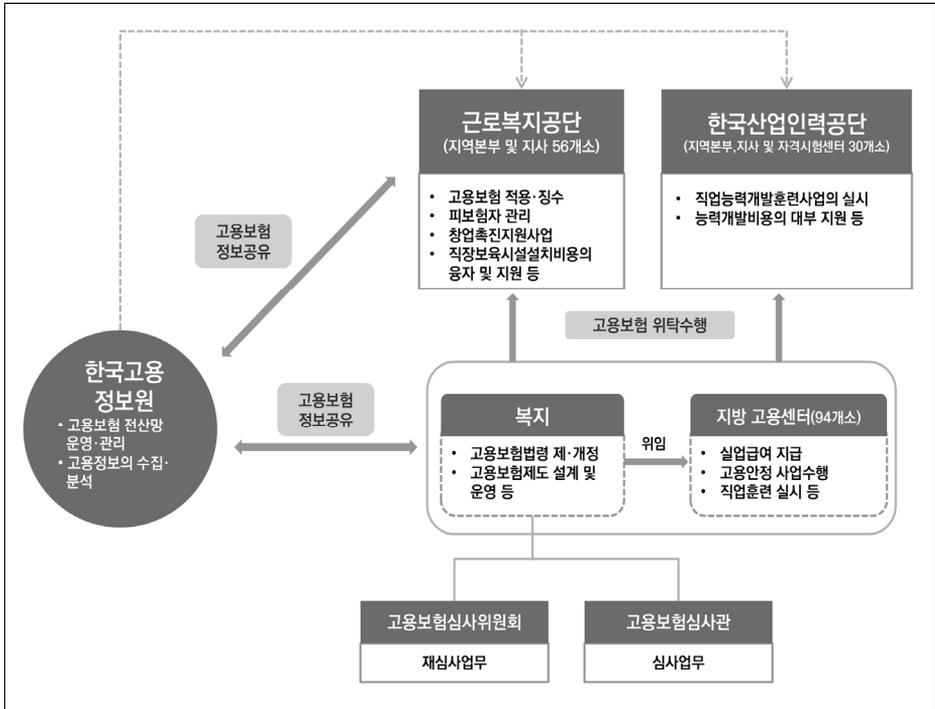
- 예술인 사회안전망 개선
  - 프리랜서이거나 1인 자영업자, 단기계약직 노동이 다수인 예술인의 경제적 취약성과 사회안전망에서의 소외 등의 현실을 개선하는 의미 있는 조치이며, 예술인의 지위와 권리에 대한 사회적 인식을 제고하는 계기가 될 것임
- 서면계약 활성화 등 문화예술계 관행 개선
  - 2018년 예술인 실태조사에 의하면, 문화예술용역의 서면계약체결자 중 표준계약서를 사용하는 비중은 44.7%에 불과한 상황임
  - 예술인 고용보험 적용을 위해서는 계약기간, 계약금액, 실제로 용역을 수행한 인력 등 문화예술용역의 계약체결 정보가 투명하게 공개되어야 하므로 서면계약 문화가 자리 잡고 표준계약서 활용 비중이 높아질 것으로 예상됨
- 전 국민 고용보험 단계적 확대 시발점
  - 예술인고용보험 제도는 2025년을 목표로 하는 전 국민 고용보험 적용의 단계적 확대의 시발점으로서 예술인고용보험 운영과정에서 발생하는 문제점과 해결방안 등을 통해 이후 포괄될 예정인 특수형태근로종사자의 고용보험 논의의 검토사례로 활용할 수 있을 것임

## 2. 현행 고용보험제도 운영체제 분석

- 예술인고용보험 제도의 집행은 기존 고용보험 전달체계를 최대한으로 활용하는 방식으로 추진됨. 따라서 현행 고용보험 제도 운영체제를 살펴봄
  - 현행 고용보험의 운영구조 및 전달체계는 고용노동부와 근로복지공단, 지방고용센터(혹은 고용복지센터), 한국산업인력공단 등과 보험의 대상자가 되는 보험가입자와 수급자로 구성되어 있음
  - 근로복지공단은 1999년에 고용노동부로부터 업무를 이관 받아 고용보험의 적용, 부과, 피보험자 관리 업무를 맡고 있음. 보험료의 징수는 4대 사회보험 통합화 이후 국민건강보험공단에 위탁함

- 한국산업인력공단은 직업능력개발사업의 업무를 맡고 있으며, 이외에 노동 시장에서의 고용정보 관리를 위해 한국고용정보원을 두어 고용보험에 관련된 정보를 수집하고 관리하는 전산망을 운영하고 있음. 이는 정부와 집행기관들이 공유 및 활용하고 있음

[그림 1] 고용보험제도의 관리운영구조 및 전달체계



자료: 고용노동부(2019), 「고용보험백서」.

- 고용보험심사관 및 고용보험심사위원회는 고용보험 피보험자의 이의신청에 대한 권리구제를 위한 기구임. 고용보험 피보험자격의 취득, 상실에 대한 확인, 실업급여 처리에 있어서 직업안정기관장이 위법하거나 부당한 행정 처분으로 피보험자의 권리와 이익이 침해당한 경우, 권리구제를 청구할 수 있음

- 현행 고용보험제도는 관리운영과 전달체계 측면에서 개선이 이뤄져야 된다는 지적을 받아왔음
  - 고용과 취업 관련 서비스를 제공하는 다양한 조직 간 연계성과 유기적 협력의 관계가 강화될 필요가 있다는 것임
  - 또한 실업급여와 적극적 노동시장정책인 고용서비스 간 낮은 연계성에 대한 문제 제기도 있어 왔음. 고용을 유지하는 데 지급되는 보조금 제도 등에 의존하기보다는 실직한 근로자들의 역량을 강화할 수 있는 취업훈련과 직업능력개발 훈련의 개선이 필요하다는 것임
- 예술인고용보험 시행 시 위와 같은 기존 고용보험 운영체계가 갖고 있는 과제들을 염두에 둘 필요가 있음. 무엇보다도 예술인고용보험은 독자적인 제도가 아니라 2025년까지 완성을 목표로 하는 ‘전 국민 고용보험’ 정책의 일환이라는 점을 염두에 둘 필요가 있음
  - 2020년 하반기부터는 직종 등 자격 중심 고용보험에서 소득 중심 사회보험으로의 전환이 논의되기 시작했음
  - 전체 사회보험 정책의 개선 방향성을 추적하면서 예술인고용보험 제도의 위치와 역할 등에 대해 지속적으로 검토, 보완해 나가야 될 것임

### 3. 예술인 고용보험제도 시행 후 예상과제

- 문화예술용역계약을 기반으로 하는 예술인고용보험은 다양한 노무 형태와 계약 방식으로 인해 제도 시행 시 여러 쟁점이 예상됨

〈표 1〉 예술인고용보험 시행 이후 예상과제

예상 쟁점	내용
적용대상 관련 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술용역 계약의 범위를 어디까지 볼 것인가</li> <li>• 예술 활동 특성상 다단계 계약으로 인한 제3자 고용문제로 사업주 특정을 어떻게 할 것인가</li> <li>• 50만원 미만 문화예술용역 계약은 제외 대상이나, 계약 당시에는 의무가 없었지만 추후 타 용역계약 건에 따라 사업주가 고용보험료를 납부해야하는 상황에서 이해관계의 문제가 생길 가능성이 있음</li> </ul>

예상 쟁점	내용
적용방식 및 피보험자격 관련 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인고용보험은 당연가입 방식으로 예술계 전반의 제도에 대한 이해와 공감대 조성이 필요</li> <li>• 재정적·행정적 부담이 발생으로 실제가입의 어려움과 불만이 제기될 수 있어 행정지원과 교육 등 필요</li> </ul>
보험료 산정 및 납부 관련 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연습, 기획 및 준비기간도 노무제공기간으로 포함하는 논의 필요</li> <li>• 영세한 예술분야 사업주들에게 재정적 부담이 높을 것으로 예상됨</li> </ul>
적용사업 관련 쟁점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인들의 짧은 활동을 고려하여 24개월 중 9개월 이상으로 규정했으나, 실제 제도 시행 이후 수급요건을 충족하는 예술인들이 얼마나 될 것인지 미지수</li> <li>• 재취업노력 평가를 어떻게 할 것인가</li> </ul>

- 위와 같은 쟁점 외에도 예술인들과 사업주들이 예술인고용보험 제도에 대한 이해가 수반되지 않을 경우, 제도가 빨리 안착하는데 어려움을 겪을 수 있음
- 따라서 제도 시행 초기에 예술인과 사업주를 대상으로 하는 적극적인 홍보와 충분한 행정적, 재정적 지원을 통해 고용보험 제도가 빠른 기간 안에 안착될 수 있도록 해야 함

## 4. 예술인고용보험 운영지원 방안

### 가. 예술인고용보험 안착을 위한 예술정책 역할

- 예술인고용보험 제도 시행에서 고용노동부와 문화체육관광부 역할은 다음과 같음

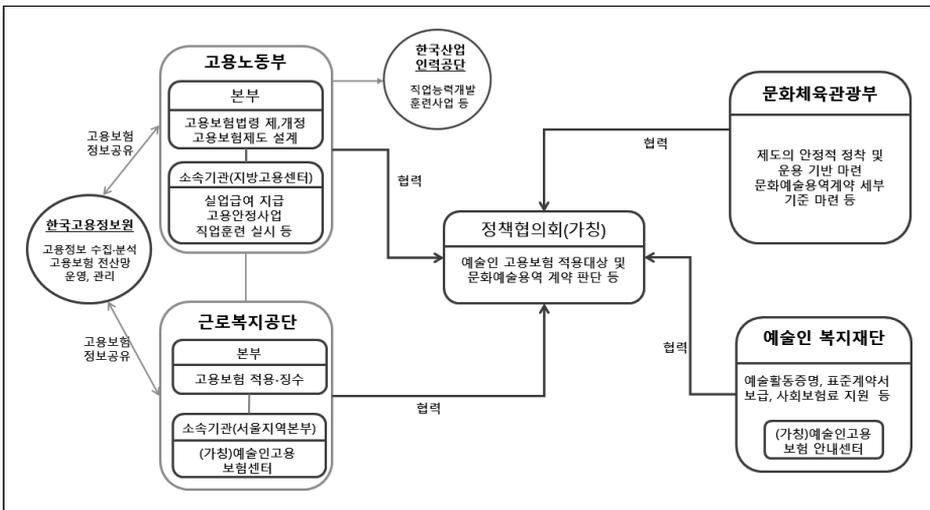
〈표 2〉 예술인고용보험 부처별 역할

고용노동부 역할	문화체육관광부 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인 고용보험제도 운영 총괄</li> <li>• 「고용보험법」 및 「보험료 징수법」 하위법령 마련</li> <li>• 세부실행방안 설계 및 집행 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보험 적용 문화예술용역 계약 세부기준 마련</li> <li>• 서면계약 문화 활성화 지원</li> <li>• 예술활동증명 관리</li> <li>• 제도 홍보안내 등 제도의 안정적 정착을 위한 지원</li> </ul>

## 나. 정책자문 협의체 구성

- 예술인고용보험 적용·징수, 피보험자 관리를 하게 될 근로복지공단은 문화예술 분야의 특수성에 대한 이해가 충분하지 않아 문화체육관광부 및 예술 현장과의 연계·협력이 필수임. 고용노동부, 근로복지공단이 문화예술용역 계약 등과 관련해 행정해석을 내리기 어려운 사례가 상당히 많을 것으로 예상되며, 예술현장의 의견이 최대한 반영될 수 있도록 정책자문 협의체 구성 필요

[그림 2] 예술인고용보험 운영체계 및 정책협의체(가칭)



## 다. 제도 홍보·안내 및 기반 조성

- 예술인고용보험에 대한 인지도, 인식 제고 및 가입 활성화를 위한 적극적 홍보가 무엇보다도 중요함
- 예술인 복지정책의 기본 문의처로 인식되고 있는 한국예술인복지재단 등 예술지원기관 등에 관련 문의가 폭증할 것으로 예상되므로, 예술인고용보험에 대한 접근성 제고를 위해 예술지원기관에 안내상담 지원이 필요함
- 예술인고용보험의 제도의 정착과 적용 대상의 확대를 위해서는 공정한 계약문화 조성 및 예술인고용보험의 제도의 기준에 부합할 수 있도록 표준계약서 보완 및 보급이 필요함

## 라. 실효성 확대를 위한 지원

- 예술인이 실업급여를 수급할 때 중요한 조건 중 하나는 적극적인 재취업 노력이나 구직활동 인정범위를 어디까지 볼 것인지 구체화 과정과 재취업 교육서비스 개발이 필요함
  - 아르코예술인력개발원 아르코챔프아카데미, 예술경영지원센터의 예술경영 아카데미 등 기존 예술지원기관의 직업교육에 참여하는 경우 재취업 활동으로 인정해주는 방안을 검토해볼 필요가 있음
  - 다만, 이런 직업교육 프로그램은 문화행정·경영, 무대기술 등 특정 분야에 특화된 교육내용이 많음. 따라서 기존 직업교육과 연계하는 방안 외에도 예술인 구직급여 수급 시 '재취업 활동' 요건 충족을 위한 별도의 직업교육 서비스를 개발할 필요가 있음
- 예술인고용보험을 통해 축적되는 다양한 사례와 데이터를 통해 예술 노동시장에 대한 이해를 제고하고, 예술인고용보험 제도의 지속적 보완과 개선을 추진하여, 보다 실효성 있는 제도로 안착되게 하는 것이 중요함

## 마. 예술인고용보험 안내센터 설치(안)

- 2020년 12월 예술인고용보험이 시행되면 다양한 문의가 몰릴 것으로 예상되는 바, 한국예술인복지재단에 예술인고용보험 안내센터(안)를 설치하여 제도의 안내 및 홍보, 고용보험 가입 상담 및 지원을 담당하는 방안 고려
  - 예술인고용보험 제도의 성공적 안착 여부는 제도 시행 초기 예술인들의 다양한 문의에 어느 정도 효율적으로 대응하는지에 달려있다고 해도 과언이 아님
  - 이런 점을 감안할 때 예술인고용보험 상담인력, 행정지원 인력이 충분히 배치되어 예술인 문의에 적절하게 대응할 필요가 있음. 특히 장르별, 직종별 문화예술용역계약 관행이 상당히 다르므로 직종별로 다양한 전문인력을 상담인력으로 배치할 필요가 있음
  - 예술인고용보험 적용 지침 역할을 하는 <문화예술용역 운영지침서>가 11개 분야별 지침으로 구성된 만큼, 최소 11개 분야별 상담 전문인력을 배치하는 것을 검토할 필요가 있음

- 고용보험 가입 상담 외에 재취업 교육서비스 개발, 사업주 행정부담 경감지원, 서면계약 체결 활성화 등을 지원할 필요가 있음

〈표 3〉 예술인고용보험 안내센터 기능(안)

안내센터 기능		내용
고용보험 안내 및 홍보	• 유·무선·온라인 문의안내	- 콜센터 인력 운용 - 기초적인 제도 안내, 안내센터 전문상담 혹은 근로복지공단 등으로 연결
	• 온·오프라인 홍보물 제작 활용	- 온라인 영상, 온오프라인 안내자료 제작
고용보험 가입상담 지원	• 가입 전문상담 지원	- 분야별 전문 상담인력 배치 - 고용보험 가입절차, 제출서류 등 가입관련 상담 지원
	• 고용보험 가입 관련 지침 제작 및 업데이트 등	- 고용보험 적용 문화예술용역계약 관련 지침 업데이트 등
재취업 교육 지원	• 구직급여 수급 관련 재취업 교육 콘텐츠 제작, 교육서비스 지원	- 기존 직업교육 연계 - 예술현장 맞춤형 재취업 교육콘텐츠 개발 등
사업주 행정부담 경감 지원	• 분야별 사업주 대상 고용보험 행정 관련 교육	- 문화예술 분야 사업주·발주자·원수급인 행정사무 교육·가이드
서면계약 체결 지원	• 서면계약 체결 상담 지원	- 고용보험 적용 대상 문화예술용역 계약 안내, 계약 체결 상담지원
	• 표준계약서 양식 수정 보급	- 직종별 표준계약서와 간이계약서 양식 수정 보급

---

# 목차

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절 연구배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구 범위	5
2. 연구 방법	6
<b>제2장 예술인고용보험제도 추진경과 및 의의</b> .....	<b>9</b>
제1절 예술인고용보험제도 추진 경과	11
1. 예술인고용보험 도입 배경	11
2. 예술인고용보험 제도 추진 과정	14
제2절 예술인고용보험 도입 의의	18
1. 예술인 사회안전망 개선	18
2. 서면계약 활성화 등 문화예술계 관행 개선	19
3. 전 국민 고용보험 단계적 확대 시발점	19
<b>제3장 고용보험제도 일반 운영체계 분석</b> .....	<b>21</b>
제1절 고용보험제도 개요	23
1. 고용보험제도 개념	23
2. 고용보험제도 도입 배경	24
3. 고용보험제도 발전 과정	26
제2절 현행 고용보험제도 구조와 체계	30
1. 현행 고용보험제도의 구조	30
2. 현행 고용보험제도의 전달체계	39
3. 시사점	46

**제4장 예술인고용보험제도 주요내용 및 시행 이후 예상과제 ..... 51**

제1절 예술인 고용보험제도 개요	53
1. 적용 대상	53
2. 적용방식 및 피보험자격	56
3. 보험료 산정 및 납부	60
4. 적용사업	67
제2절 예술인고용보험제도 시행 이후 예상과제	77
1. 적용대상 관련 쟁점	77
2. 적용방식 및 피보험자격 관련 쟁점	83
3. 보험료 산정 및 납부 관련 쟁점	85
4. 적용사업 관련 쟁점	86
5. 예술계 고용계약 문화 및 인식개선의 필요성	88
6. 소결	93

**제5장 예술인고용보험 운영지원 방안 ..... 95**

제1절 예술인고용보험 안착을 위한 예술정책 역할	97
1. 예술인고용보험 추진체계	97
2. 예술인고용보험 추진체계 내 예술정책 역할	99
제2절 예술인고용보험 정착을 위한 지원	104
1. 정책자문 협의체 구성	104
2. 제도 홍보·안내 및 기반 조성	107
3. 실효성 확대를 위한 지원	111
4. 예술인고용보험 안내센터 설치(안)	116

**제6장 결론 ..... 121**

참고문헌 / 125

ABSTRACT / 129

---

# 표 목차

〈표 1-1〉 분야별 전문가 자문 리스트	6
〈표 2-1〉 인적 용역제공 계약	12
〈표 3-1〉 고용보험제도의 적용 대상 확대과정	27
〈표 3-2〉 고용보험제도의 급여 종류 (2017년 현재)	35
〈표 3-3〉 고용보험제도의 사업별 보험료	36
〈표 3-4〉 고용센터의 업무	42
〈표 4-1〉 고용보험법의 고용보험 적용대상 예술인 정의	54
〈표 4-2〉 예술인복지법의 예술인 정의	54
〈표 4-3〉 고용보험법 시행령의 예술인고용보험 적용범위	55
〈표 4-4〉 예술인 고용보험 적용대상 및 제외	55
〈표 4-5〉 예술인 고용보험 적용제외자: 소득 기준	56
〈표 4-6〉 예술인 고용보험 가입자	57
〈표 4-7〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련1	57
〈표 4-8〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련2	58
〈표 4-9〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련3: 도급관련	59
〈표 4-10〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련4: 도급관련	59
〈표 4-11〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련3: 이중취득	60
〈표 4-12〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련4: 이중취득	60
〈표 4-13〉 예술인 고용보험의 보험료와 보험료율	61
〈표 4-14〉 예술인 보수의 정의	62
〈표 4-15〉 예술인 월별보험료 보수산정 기준	63
〈표 4-16〉 예술인 고용보험료 납부 관련 규정	64
〈표 4-17〉 예술인 고용보험료 원천공제 관련 시행령	64
〈표 4-18〉 고용보험료의 정산	65
〈표 4-19〉 예술인 고용보험료의 정산	65
〈표 4-20〉 예술인 보수총액 등의 신고 관련	66
〈표 4-21〉 예술인 고용보험료 지원	66

〈표 4-22〉 예술인 고용보험 실업급여 수급요건	67
〈표 4-23〉 다수의 고용형태에 종사한 예술인의 피보험단위기간 관련	69
〈표 4-24〉 예술인고용보험의 대통령령으로 정하는 바에 의한 소득감소 관련	69
〈표 4-25〉 예술인 고용보험 기초일액과 구직급여일액 관련	71
〈표 4-26〉 예술인 고용보험 기초일액 관련	71
〈표 4-27〉 예술인 피보험기간	72
〈표 4-28〉 단기예술인 피보험기간	72
〈표 4-29〉 예술인 실업급여 대기기간	72
〈표 4-30〉 예술인 실업급여 대기기간: 소득감소로 인한 이직의 경우	73
〈표 4-31〉 예술인 실업급여 수급기간 중 소득활동 인정	73
〈표 4-32〉 예술인 실업급여 감액 혹은 전액 지급제외 대상	74
〈표 4-33〉 예술인 출산전후급여등 지급관련	74
〈표 4-34〉 예술인 출산전후급여등의 수급요건	75
〈표 4-35〉 예술인 출산전후급여등의 지급수준과 기간 등	76
〈표 5-1〉 예술인고용보험 부처별 역할	97
〈표 5-2〉 고용보험 업무 담당기관	98
〈표 5-3〉 사회보험 보험요율(2020년)	103
〈표 5-4〉 「예술인 복지법」 중 계약 관련 규정(2020.6.4)	111
〈표 5-5〉 현행 고용보험 재취업 지원	112
〈표 5-6〉 예술경영아카데미 교육 프로그램(2020)	115
〈표 5-7〉 예술인고용보험 안내센터 기능(안)	119

---

# 그림 목차

[그림 1-1] 전 국민 고용보험 단계적 확대	4
[그림 1-2] 연구의 수행방법 및 과정	7
[그림 3-1] 직업능력개발사업 체계	34
[그림 3-2] 두루누리 사회보험의 사회보험료 지원 예시	38
[그림 3-3] 고용보험의 3자 관계	39
[그림 3-4] 고용노동부 내 고용보험 관련 조직도(1995~1998)	40
[그림 3-5] 고용노동부 내 고용보험 관련 조직도(2017~2018)	41
[그림 3-6] 고용보험제도의 관리운영구조 및 전달체계	44
[그림 3-7] 고용보험의 사각지대	47
[그림 4-1] 예술인 고용보험 적용 대상자 예술인 정의	77
[그림 4-2] 예술인 분류: 예술인 고용보험 대상자	78
[그림 5-1] 예술인고용보험 집행 절차	101
[그림 5-2] 예술인고용보험 운영체계 및 정책협의회(가칭)	106
[그림 5-3] 서면계약 정착 추진 과정	109
[그림 5-4] 서면계약 활성화를 위한 위반 시의 신고·상담·시정명령·과태료 부과 절차	110



예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

제1장

서론



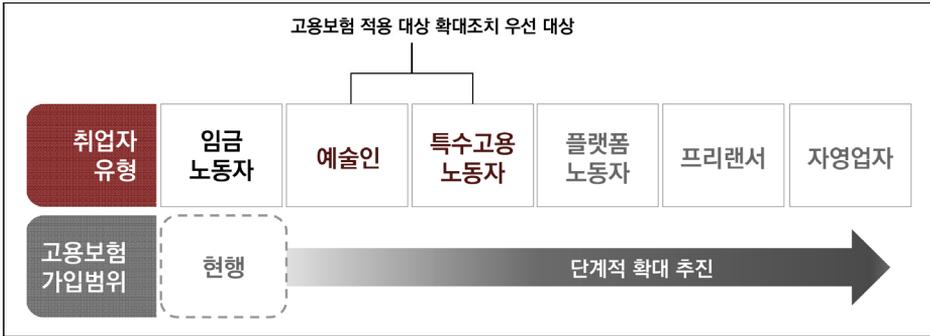
# 제1절 연구배경 및 목적

---

## 1. 연구 배경

- ‘예술인 고용보험 적용’이 문재인 정부 출범 이후 국정과제로 제시됨. 2018년 5월에 ‘문화비전 2030’에서 예술인 복지 강화를 위한 ‘한국형 예술인 고용보험 도입’이 발표되었음
- ‘새 예술정책(2018-2022)’의 대표 사업으로 단속적, 프로젝트 단위로 활동하는 예술인 사회보장 확대를 위한 예술인고용보험 도입 추진이 제시됨. 문체부-고용노동부-예술계 협의체를 구성하고 가입방식, 가입대상 및 범위, 피보험기간의 산정, 예술인 구직활동의 인정 범위 등에서 예술 분야의 직종별 특성을 반영한 제도를 추진할 것을 밝힘
- 예술인의 고용보험 적용을 위한 「고용보험법」 및 [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률](이하 ‘고용산재보험료징수법’) 개정안이 2020년 5월 국회 통과
  - 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 예술인은 고용보험에 당연 적용
  - 고용보험에 가입하면 구직급여 외에도 출산전후휴가급여 지급
- 정부는 ‘한국판 뉴딜 종합계획’ 중 ‘안전망 강화’ 일환으로 2025년까지 전국민 고용보험 완성할 계획. 예술인은 고용보험 적용 대상 확대조치의 우선 대상
  - 예술인과 특수고용직(특고) 종사자를 우선적으로 고용보험에 가입시키고 순차적으로 플랫폼 노동자, 프리랜서, 자영업자로 확대할 계획

[그림 1-1] 전 국민 고용보험 단계적 확대



출처: 이영재 기자, '전 국민 고용보험' 2025년에 완성...취업자 2천100만명 가입, 연합뉴스, 2020-07-20  
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20200720043051530?input=1195m>

## 2. 연구 목적

- 「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」의 개정에 따른 예술인 고용보험제도 전면 도입(2020.12.10)을 앞두고 실효성 있는 운영 지원기반 마련 필요
- 예술인고용보험 제도의 안정적인 운영을 위한 예술정책의 역할 검토
  - 고용노동부와 문화체육관광부, 근로복지공단, 예술인복지재단 등 다양한 주체들이 함께 제도를 추진함
  - 예술인고용보험은 기본적으로 기존의 고용보험 추진체계 내에서 집행되는 만큼 예술정책 차원에서 제도 안착을 위한 지원 역할 검토
- 예술인고용보험 제도의 안착을 위한 지원 방안 검토
  - 예술정책 차원에서 예술인고용보험 제도 안착을 위한 구체적인 지원 방안 검토

## 제2절 연구범위 및 방법

---

### 1. 연구 범위

- 현행 고용보험 제도 추진 체계 분석
  - 예술인고용보험은 기존 고용보험 제도의 추진체계를 최대한 활용하여 추진 될 예정임
  - 일반적인 보험사무(성립신고, 피보험자 자격관리, 보험료 부과, 실업급여 지급 등) 집행은 고용노동부 차원에서 이뤄지게 됨
  - 예술인고용보험 제도가 얹혀지게 될 일반 고용보험 추진체계 분석을 통해 예술인고용보험 추진에서의 예술정책의 역할 검토
- 예술인고용보험 제도 시행 시 예상되는 쟁점 검토
  - 예술인고용보험 제도 추진 시 예상되는 쟁점을 검토하여 예술인고용보험 운영지원 방향 검토
- 예술인고용보험 제도 안착을 위한 예술정책 차원의 지원 방안
  - 일반적인 보험사무(성립신고, 피보험자 자격관리, 보험료 부과, 실업급여 지급 등) 집행은 고용노동부 차원에서 이뤄지게 됨
  - 예술인고용보험 제도 시행에서 예술정책 차원에서 지원해야 될 운영지원 방안 검토
- 예술인고용보험 제도 시행에 따라 예상되는 예술인고용보험 적용대상 범위, 보험료 산정 등 구체적인 쟁점에 대한 대안은 이 연구의 범위에서 제외됨

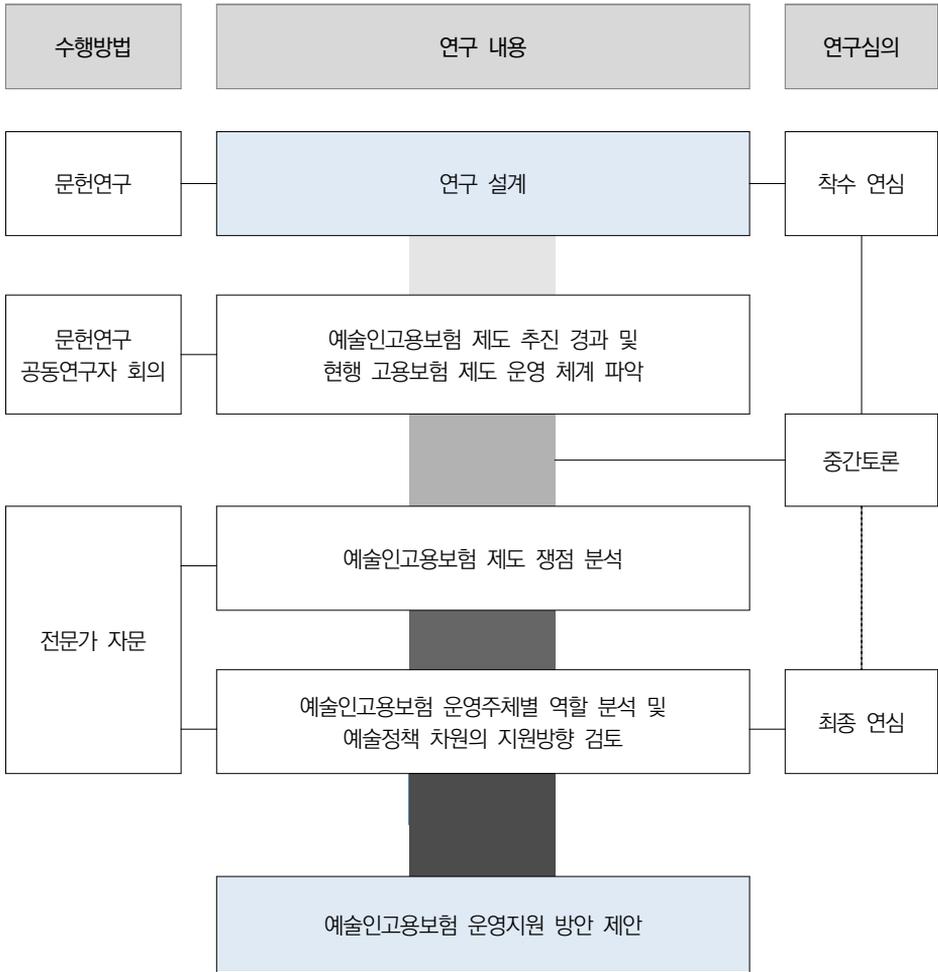
## 2. 연구 방법

- 문헌분석
  - 예술인고용보험 제도 관련 기존 연구보고서, 학술논문, 행정자료 등 검토
- 관계자 심층인터뷰
  - 정부부처 및 근로복지공단, 한국예술인복지재단 등 예술인고용보험 제도 관련 행정관계자 심층인터뷰
- 전문가 자문회의
  - 제도의 안정적 정착 및 효과적 운영을 위한 방향 등에 대해 고용보험 관련 전문가, 예술 현장 전문가, 학계 전문가, 언론인 등을 대상으로 자문 받음

〈표 1-1〉 분야별 전문가 자문 리스트

분야	인원	내용
고용보험 관련 전문가	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인고용보험 시행 내용</li> <li>• 예상되는 쟁점</li> </ul>
예술 현장 전문가	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도에 대한 의견, 예상되는 쟁점</li> <li>• 예술인에게 필요한 지원 사업</li> </ul>
학계 전문가	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 분야별 제도분석 의견</li> </ul>
언론인	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예상되는 쟁점</li> </ul>
합계	29	

[그림 1-2] 연구의 수행방법 및 과정





예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

제2장

## 예술인고용보험제도 추진경과 및 의의



# 제1절 예술인고용보험제도 추진 경과

---

## 1. 예술인고용보험 도입 배경<sup>1)</sup>

### 가. 예술 분야 노무계약 특징

- 상품 성공의 불확실성 및 프로젝트 기반 계약
  - 예술 분야에는 정규직으로 고용되는 경우보다는 특정 작품이나 프로젝트 제작 기간 동안 한시적으로 노동을 제공하는 경우가 많음
  - 이는 시장에서 예술 상품의 성공 불확실성으로 인해 고정비용을 최소화하려는 경향에 기인함
- 단속적 노동 및 실업
  - 프리랜서 예술인들은 프로젝트에 참여하지 않는 기간 동안에는 실업 상태가 됨
  - 심지어 작품 제작 준비, 연습 기간 동안 별도의 보수 없이 노무를 제공해야 되는 경우도 많음<sup>2)</sup>
- 수입 격차
  - 업무의 전문성·숙련도, 대중적인 인지도에 따라 예술인들 간 수입 격차가 매우 높은 편임
  - 고숙련 예술가는 자기결정권을 가지고 자율적인 활동이 가능하면서 높은 수입을 올리지만, 저숙련 예술가는 형식적으로는 프리랜서이면서 실제적으로는 근로자 형태로 일하고 수입도 낮은 경우도 다수임

---

1) 문화체육관광부(2018), 「예술인고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정방안 기초연구」 재구성

2) 계약은 실제 작품 제작이 시작된 때부터로 정하는 경우가 많으며 작품 준비기간 동안 노무 제공은 별도 보수 책정이 없는 경우가 많음

〈표 2-1〉 인적 용역제공 계약

- 예술 분야 인적 용역제공 계약(personal service contract)은 고용, 도급, 위임 등에 해당하는 노무 계약의 형태를 가짐<sup>3)</sup>
- ‘용역’이라는 말을 법률적 용어라기보다는 관용적 표현으로서, 법률상으로는 「민법」 상 ‘고용’(민법 제655조 이하), ‘도급’(민법 제664조 이하), ‘현상광고’(민법 제675조), ‘위임’(민법 제680조 이하) 및 「파견근로자보호 등에 관한 법률」의 ‘파견’이 해당됨
- ‘고용’은 직접고용과 간접고용으로 구분할 수 있는데, 대체로 ‘용역’은 간접고용을 의미함<sup>4)</sup>
- ‘용역’은 노동법상 파견근로에 속하는 ‘파견형 용역’과 민법상 ‘도급’ 또는 ‘위임’에 속하는 ‘도급형 용역’으로 구분할 수 있음.<sup>5)</sup> 단, ‘파견’은 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」에 의해 이미 고용보험 가입을 의무화 하고 있으므로, 예술인 고용보험 적용대상은 아님
- ‘도급’과 ‘위임’의 차이는 관리감독권과 일의 완성을 채무의 목적으로 하는지 여부에 있음. 즉, 도급의 경우 도급인(발주회사)이 도급회사 직원에 대한 지휘감독권이 없으며, 일의 완성에 대해 보수를 지급하는 것인 반면, ‘위임’은 수입자가 업무처리에 있어서 재유재량이 있으며, 일의 완성을 채무의 목적으로 하지 않는다는 특징이 있음
- 민법상 ‘도급’과 ‘위임’은 실제 현장에서는 도급, 업무위탁, 용역, 외주 등 다양한 명칭으로 불리고 있음

출처: 문화체육관광부(2018), 「예술인고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정방안 기초연구」 재구성

#### ■ 예술 분야 계약의 복합적 성격

- 예술 분야의 계약은 복합적 성격을 가지고 있음. 예를 들어 창작 계약은 인적 용역 계약인 도급계약 외에 저작권재산권 양도 혹은 저작물 이용허락계약의 성격을 가지며, 출연 계약은 도급계약과 고용계약의 성격이 모두 있음. 스태프 계약은 고용계약, 도급계약, 위임계약 성격이 혼합된 형태임

#### ■ 다단계 계약 관행

- 예술 분야 프로젝트는 여러 전문가들의 협업에 의해 완성되며, 도제식운영이나 팀별 운영이 발달해 있음
- 한 개의 프로젝트에 여러 하청이 용역 계약되는 경우도 많음. 하청업체들은 사업자등록증이 있는 사업체라기 보단 해당 프로젝트를 위해 단기간에 조직된 느슨한 형태의 비공식적 팀인 경우가 많음

3) 강은경(2012), 「공연계약의 이해」, 서울: 도서출판 오래.

4) 최인수 외(2014), 「경기도 간접고용 근로자 고용실태 및 개선방안 연구」, 경기도

5) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 노동부

- 일반적으로 하청업체의 사업주가 하위 용역수행자의 고용보험 납부 의무를 가지게 되지만, 비공식적인 팀으로 조직되는 예술 분야의 경우 하청업체의 사업주 혹은 리더가 단순히 대표로 계약을 체결할 뿐 실제로는 사업주 성격을 가지지 않는 경우도 많음<sup>6)</sup>
- 취약한 사회적 보호
  - 이와 같이 일반적인 임금 근로자와 상당히 다른 노동 구조 속에서 활동하는 예술인들은 기존 고용보험의 체계 속에서 보호받지 못하는 경우가 많음

## 나. 낮은 고용보험 가입률

- 예술인의 고용보험 가입률은 24.1%에 불과
  - 「2018 문화예술인 실태조사」(2017년 기준)에 따르면 예술인의 고용보험 가입률은 24.1%임
  - 2017년 8월 기준 전체 임금근로자의 고용보험 가입률 71.2%, 비정규직 임금근로자 고용보험 가입률 44.1%와 비교해도 예술인 고용보험 가입률은 매우 낮은 수준임.<sup>7)8)</sup>
  - 예술인들은 단기적인 프로젝트 단위의 활동으로 인해 불규칙한 수입과 빈번한 실업 상태에 놓이지만 주로 임금 근로자를 대상으로 하는 현행 고용보험 체계 속에서 사각지대에 놓여있었음
  - 사회적 안전망은 매우 취약함에 따라 최소한의 생활을 영위하며 지속적으로 예술 활동이 가능하도록 예술인 고용보험 도입의 필요성이 제기됨

6) 김혜원(2018), 예술인 고용보험 설계의 쟁점. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회, 서울: 더불어민주당 한정애 의원실.

7) 문화체육관광부(2019), 「2018 문화예술인 실태조사」

8) 2020년 8월 기준으로 임금근로자의 고용보험 가입률은 72.6%며, 비정규직 임금근로자의 고용보험 가입률은 46.1%임(2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사)

## 2. 예술인고용보험 제도 추진 과정

### 가. 「예술인 복지법」 제정<sup>9)</sup>

- 2011년 예술인 복지정책 마련 당시, 최종 누락된 예술인고용보험 제도
  - 근로시간을 명확하게 산정할 수 없으며 단속적인 고용 형태로 각종 사회보험의 혜택을 누릴 수 없는 예술인의 직업적 특성을 고려하여 사회보장제도를 도입하자는 취지에서 「예술인 복지법」 제정이 추진되었음
  - 「예술인 복지법」은 2009년 10월에 정병국, 서갑원 의원 대표발의로 ① 예술인의 근로자 의제를 통한 고용보험, 산재보험 편입, ② 예술인복지기금 설치 및 운용, ③ 한국예술인복지재단 설립 및 운영 등을 주요 내용으로 하여 발의되어, 예술인복지 법제화가 공식화되었음
  - 2009년 10월, 정부 부처의 의견조회를 거쳐 2010년 2월 문화체육관광방송통신위원회에 법안이 상정되었으나 법 체계, 재정 문제 등에 대한 문제제기로 진전을 보지 못함
  - 2011년 생활고로 인한 시나리오 작가의 사망이 사회적으로 이슈가 되면서 법 제정에 속도가 붙어 「예술인 복지법」이 국회 본회의를 통과하였고 2011년 11월 17일자로 공포되었음
  - 다만, 당초 발의 법안에서는 예술인의 근로자 의제를 통해 고용보험과 산업재해보상보험(이하 산재보험) 수혜대상자로 포괄하는 방안이 포함되었으나, 다른 특수고용형태 종사자 및 자유전문직 등과의 형평성 문제, 일반 근로자에게 보험금의 부담을 전가한다는 점 등의 이유로 최종적으로 고용보험 관련 조항은 삭제됨
  - 「예술인 복지법」 제정으로 근로계약을 체결하지 않고 프로젝트 단위로 활동하는 프리랜서 예술인도 산재보험에 가입할 수 있게 되어, 직업 예술 활동시 부상, 질병, 장애 또는 사망 등이 발생했을 때 산재로 인정받아 치료비, 생계유지비 등 보상을 받을 수 있는 길이 열림. 2013년부터 지원을 시작해 2015년부터는 보험료의 50%를 지원하고 있음

9) 박영정(2012), 예술인 복지를 위한 쟁점과 논의. 「월간노동리뷰」. 2012년 7월, 55-20. 채구성

- 2012년에는 한국예술인복지재단이 설립되었으며, 예술활동증명, 예술인패스, 창작준비금 지원, 파견지원, 사회보험료 지원 등의 사업을 수행함

## 나. 예술인 고용보험 도입 발표

- 예술인 고용보험 도입을 위한 기반 마련
  - 「예술인 복지법」 제정을 계기로 설립된 한국예술인복지재단은 “예술인 창작준비금 지원” 사업을 추진을 통해 예술인의 최저 생활을 보장할 수 방안을 모색하였음
  - 그러나 예산 등의 한계로 인해 예술인들의 경제적으로 열악한 현실을 개선하는데 역부족이었음. 이런 이유로 인해 예술인고용보험의 필요성에 대한 논의는 지속적으로 이루어져 왔음
  - 2018년 5월 발표한 「문화비전 2030」에서는 예술인 복지 강화를 위한 “한국형 예술인 고용보험 도입”이 천명되었음. 2018년 8월 고용보험위원회는 특수형태근로종사자 및 예술인에 대한 고용보험 적용 계획을 의결하였음
  - 문화체육관광부는 제도 도입을 위해 영화, 뮤지컬, 연극 장르의 문화예술용역 범위 설정과 적용을 위한 연구를 추진하였음. 이후에는 대중음악, 국악, 무용, 만화, 방송 분야의 문화예술용역 범위 설정과 적용에 관한 연구를 추진하여 사전작업을 완료하였음
- 예술인 고용보험 도입 추진과정
  - 2017년 정부는 예술가의 지위 및 권익보장을 위한 제도적 기반 마련을 위해 “창작 환경 개선과 복지 강화로 예술의 창작권 보장”을 국정과제로 선정했음
  - 고용노동부는 2017년 9월~2018년 4월까지 노사단체, 경영계, 전문가 등으로 구성된 ‘고용보험제도 개선 TF’를 구성하여 총 15회의 회의를 거쳤고, 2018년 6~7월에는 종사자단체(12개 직종, 35개소), 사업주단체(12개 직종, 43개소)와 함께 21회의 간담회를 개최하여 고용보험의 기금운영과 제도개선에 대한 방안을 마련함
  - ‘고용보험제도 개선 TF’에서 논의된 내용을 바탕으로 2018년 7월 31일 노동계 경영계, 정부위원, 공익 각각 4명으로 구성되며 위원장이 고용노동부

차관인 ‘고용보험위원회’를 열어 “특수형태 근로종사자와 예술인의 고용보험 적용 방안”을 심의 및 의결하였음

- 임의가입 방식은 사회보험의 취지를 살리기 어렵다는 지적이 제기되어 특수고용직·예술인도 고용보험 ‘당연가입(의무가입)’ 방식으로 합의되었음
- 특히 예술인의 종사형태가 다양한 직업 특성을 반영하여 고용보험의 보호 필요성을 검토한 후 우선 적용직종 및 단계적 적용방안 등의 구체적인 사항은 노사단체, 전문가 등으로 이루어진 TF를 구성해 논의

#### 다. 예술인고용보험 법안 발의 및 의결<sup>10)</sup>

- 예술인고용보험은 2009년경부터 논의되어 약 10여년 만에 이루어짐
  - 최근 코로나19로 인해 문화예술계는 큰 타격을 받았으며, 이에 정부는 일자리 위기극복을 위해 고용 및 기업안정 대책을 발표하였음<sup>11)</sup>
  - 평균 연 1,281만원에 불과한 낮은 예술 활동 개인수입과 낮은 공적연금 가입률 (53%) 및 고용보험가입률(24.1%)은 예술인들이 처한 취약한 경제상황과 복지의 사각지대를 나타낸다고 볼 수 있음
  - 예술인 고용보험 제도의 도입은 이러한 예술인들의 불안정한 경제적 상황과 예술 활동 실태를 개선할 수 있는 의미 있는 조치가 될 것임
- 예술인 고용보험제도 도입을 위한 법안은 2016년과 2018년 발의됨
  - 2016년 장석춘 의원안은 「고용보험법 일부개정법률안」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」에서 예술인을 임의가입 방식으로 자영업자에 포함시키는 방안임. 조훈현 의원안은 장석춘 의원안의 의결을 전제로 한국예술인복지재단이 고용보험료 일부를 지원할 수 있도록 하는 내용이었음
  - 2018년 한정애 의원 대표발의안은 특수형태근로종사자·예술인을 “당연가입” 방식으로 포괄시키는 방안이며, 안민석 의원 대표발의안은 한정애의원의 대표발의안의 의결을 전제로 하여, 예술인들이 체결하는 문화예술용역

10) 노성준(2020), 예술인고용보험 도입의 현황과 과제, NARS 현안분석 제137호, 국회입법조사처 재구성

11) 관계부처 합동 보도자료, 「일자리 위기 극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책」, 2020.4.22.

이 고용보험법에 적용될 수 있도록 세부 기준을 마련하고 국가가 고용보험료의 일부를 지원하는 내용임

- 2020년 5월 20일 본회의 의결을 거쳐 2020년 12월 10일 시행 예정
  - 2020년 5월 11일 장석춘 의원안과 한정애 의원안이 통합, 조정되어 국회환경노동위원회를 통과하였음
  - 당초 특수형태근로종사자와 예술인이 모두 고용보험 가입 대상에 포함되는 안이었으나, 법안 심사 과정에서 특수형태근로종사자를 제외되고 예술인만 우선적으로 고용보험에 가입하는 것으로 결정됨
  - 코로나19로 인해 전 세계적으로 문화예술 활동이 중단되는 초유의 사태가 발생하면서 구조적으로 취약한 예술인들의 경제상황이 그대로 노출되었고 예술인고용보험의 우선적인 도입으로 이어짐

## 제2절 예술인고용보험 도입 의의

### 1. 예술인 사회안전망 개선

- 문화예술 분야 노동의 불안정성
  - 최근 정형화된 고용 관계 없이 생산활동을 해나가는 직경제(gig economy)가 온라인 플랫폼 발달로 급속도로 성장하고 있음
  - 그러나 예술 노동시장은 온라인 플랫폼이 등장하기 이전부터 상시 근로자인 경우보다는 프리랜서이거나 1인 자영업자, 단기계약직 노동자가 다수를 차지하는 형태였음
  - 노동 불안정성을 특징으로 하는 예술인의 경제적 취약성은 특히 코로나19로 인해 더욱 악화됨
- 예술인의 취약한 경제상황과 불안정한 예술활동 실태를 개선
  - 2011년 「예술인복지법」 제정 무렵부터 예술인 고용보험 논의가 본격 이뤄지기 시작해서 약 10여년 만에 현실화된 결과물임
  - 「예술인복지법」 제정과 시행을 통해 예술인 지위와 권리에 대한 사회적 인식을 제고하고 예술인에 대한 사회보장 정책을 본격적으로 제도화하기 시작했다는 점에서 의의가 있지만 예술인의 복지향상에 한계가 있다는 지적이 있었음(김상철, 2015; 이동연, 2018; 서우석·이경원(2019)에서 재인용)
  - 프로젝트 단위의 단속적 활동으로 실업상태가 빈번하며 높은 겸업 비율을 보이는 고용형태, 낮은 고용보험 가입률 등 취약한 예술인들의 경제상황과 사회 안전망에서의 소외 등의 현실을 개선하는 의미있는 조치로 볼 수 있음

## 2. 서면계약 활성화 등 문화예술계 관행 개선

- 예술인고용보험의 전제, 서면계약 문화 활성화
  - 예술인 고용보험 적용을 위해서는 계약기간, 계약금액, 실제로 용역을 수행한 인력 등 문화예술용역의 계약체결 정보가 투명하게 공개되어야 함
  - 2018년 예술인 실태조사에 의하면, 문화예술용역을 서면계약으로 체결한 사람 중 표준계약서를 사용하는 비중은 44.7%에 불과한 상황임
  - 예술인고용보험 제도 시행으로 서면계약 문화가 자리 잡고 표준계약서 활용 비중이 높아질 것으로 예상됨
  - 그러나 보험료 등으로 인한 비용 증가로 사업주 등이 서면계약을 꺼려할 수 있다는 우려도 있으며, 표준계약서를 직종별로 세분화하여 현장에서 실제로 활용 가능한 형태로 개발하여 보급하는 것도 중요함

## 3. 전 국민 고용보험 단계적 확대 시발점

- 포괄적인 사회안전망 구축의 시발점으로서 의의가 있음
  - 2025년 완성을 목표로 하는 전 국민 고용보험 단계적 확대의 우선 적용 대상이 예술인임. 예술인을 시작으로 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서, 자영업자 등으로 확대할 예정임
  - 예술인고용보험 제도 시행은 2025년을 목표로 하는 전 국민 고용보험 적용의 단계적 확대의 시발점으로서 예술인고용보험 도입을 통해 실제 운영하면서 발생하는 문제점과 해결방안을 통해 이후 포괄될 예정인 특수형태근로종사자의 고용보험 논의의 검토사례로 활용할 수 있을 것임



예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

제3장

## 고용보험제도 일반 운영체계 분석



# 제1절 고용보험제도 개요

## 1. 고용보험제도 개념

- 고용보험제도는 근로자가 실직하였을 경우 실직한 당사자와 그 가족의 소득상실을 보전하여 생활안정을 도모하고 재취업을 촉진하는 대표적인 사회보장제도로, 연금과 의료보험 및 산업재해보상보험 제도와 더불어 4대 사회보험을 구성
  - 4대 사회보험을 도입한 국가들은 대부분 고용보험제도를 가장 늦게 도입하는 경향이 있음. 오랫동안 실업은 자본주의 경제의 모순에서 불가피하게 발생하는 사회적 위험(social risk)이 아닌 개인의 책임으로 여겨졌기 때문
  - 한국의 경우도 예외 없이 고용보험제도가 1864년 산업재해보상보험제도, 1977년 공적 의료보험제도(현재의 국민건강보험제도), 1988년 국민연금제도의 뒤를 이어 가장 늦은 1995년에야 도입됨
- 일반적으로 실직한 근로자의 소득보장을 위한 사회보장제도에는 기여과 수급의 관계를 바탕으로 하는 고용보험(혹은 실업보험으로 사용, Unemployment Insurance)과 무(無)기여와 자산조사를 통한 수급을 바탕으로 하는 실업 부조(Unemployment Assistance Benefits)가 존재<sup>12)</sup>
  - 한국은 사회보험 형식의 고용보험만을 도입하고 있으며, 고용보험의 혜택을 받지 못하는 빈곤층을 위해 공공부조제도, 즉 국민기초생활보장제도를 활용하고 있음

12) 고용보험은 고용 경험과 기여, 급여액, 급여 기간 등이 정교하게 연계되어 있으나, 실업 부조는 세금으로 재정이 충당되며 과거의 고용이나 기여와 상관없이 일정한 자산조사를 통하여 저소득 실업자에게 장기적으로 지급됨. 무기여와 자산조사의 특성은 공공부조와 큰 차이를 보이지 않는다는 점에서 공공부조 없이 실업 부조만 운영하는 국가가 있는 반면, 실업 부조 외에 고용보험과 공공부조를 모두 갖추고 있는 국가도 있음

- 최근에는 코로나 19(COVID-19)로 인해 대량의 실업과 빈곤화 문제가 대두되면서 실업 부조 도입 논의가 활발해지고 있으며 2021년 1월 한국형 실업 부조제도로 ‘국민취업지원제도’ 시행 예정<sup>13)</sup>
- 고용보험제도 또한 일반적으로 강제적 고용보험제도와 임의적 고용보험제도로 구분할 수 있는데, 한국은 강제적 제도로 사회보험 방식에 의해 일정한 요건에 해당하는 근로자는 의무적용의 대상이 됨<sup>14)</sup>
  - 반면에, 임의적 고용보험제도는 역사적으로 노동조합에 의해 자발적으로 설립된 실업 기금으로 시작하였으며, 정부로부터 인가를 받아 운영되는 특징을 지님. 따라서 노동조합의 조합원이 아닌 근로자는 개인의 선택에 의해 고용보험의 가입 여부를 결정할 수 있음
  - 한국은 고용보험제도는 근로자가 강제적으로 제도에 가입하도록 함으로써 실업을 예방하고 실업급여를 통해 실직자의 생계를 지원하는 한편, 실업자의 재취업을 촉진하여 생산성과 취업 가능성을 제공하는 적극적 노동시장의 역할을 함께 수행하고 있음

## 2. 고용보험제도 도입 배경<sup>15)</sup>

- 한국의 고용보험제도는 1993년 고용보험법의 제정 이후 1995년에 본격적으로 시행됨
  - 관련법 제정과 제도의 시행이 1990년대에 들어서야 이루어지기 시작하였으나, 도입에 대한 논의는 1970년대 후반부터 증가하는 실업률에 대처하기 위해 노동청 내부에서 처음 이루어졌음
  - 그러나 당시는 고용보험제도의 도입이 근로의욕 저하와 실업 장기화 등 부작용을 일으킬 것이라는 우려가 컸음. 또한, 노동비용 상승으로 인해 기업

13) 은민수(2020) 코로나 이후 ‘실질적 실업부조’의 도입 필요성과 방향. 참여연대 <http://www.peoplepower21.org/Welfare/1703974>, (2020.10.05. 검색).

14) 한국보건사회연구원(2012), 「한국의 사회보장제도」.

15) 정홍모(2008), “제4장: 고용보험제도”, 양재진 외, 「한국의 복지정책 결정과정: 역사와 자료」. 나남. 161-201.

부담이 증가할 것이라는 반대 의견과 우리나라의 산업구조가 고용보험을 도입하기에는 미성숙하다는 여론이 우세하였음

- 이후, 1980년대 후반부터 인력수급 불균형 문제와 산업구조조정에 따른 고용조정지원 문제, 직업훈련강화문제 등에 대한 제도적 대안으로 도입이 논의되기 시작하였으며, 제7차 경제사회발전 5개년 계획(1992~1996)을 통해 도입 논의가 공식화되었음

- 이전까지 부정적이었던 고용보험제도의 도입이 공식화되고 급격히 논의되기 시작한 데에는 1980년대 말 이후 작용한 국내외적 사회·경제 환경이 큰 영향을 미쳤음

- 국제적으로는 1995년 세계무역기구(WTO)의 출범과 함께 전세계적으로 자유화와 경제 블록화가 동시에 일어나기 시작하였음. 새로운 자본주의 질서의 등장은 자본축적과 완전고용을 유지하기 위해 과도한 재정적자를 유도 하였던 케인즈주의적 복지국가의 지속 가능성에 비판을 제기하였으며, 이에 따라 신자유주의가 대안으로 등장하였음. 시장경쟁 논리의 확대는 1993년 이후 김영삼 정부가 신(新) 정책(신 경제정책, 신 사회복지정책, 신 노사 관계정책, 신 재벌정책)을 추진하는 데 크게 영향을 미침
- 국내적으로는 선진 국가들과 달리 1980년까지 높은 경제성장률이 고용흡수를 보장해줌으로써 낮은 실업률을 유지하였으며, 농어촌 인구의 지속적인 도시유입이 안정적인 인력공급의 기반이 되었음. 그러나 세계적인 신자유주의의 유행이 국내 경제구조에도 영향을 미치게 되면서, 생산 패러다임의 변화와 임금상승이 장기적인 불황을 유도하게 됨
- 고용보험제도는 이러한 장기적인 불황 하에서 산업구조조정이 불가피해지면서, 고용조정 유연화 전략과 유연한 노동시장을 추진하기 위한 수단으로 논의되기 시작하였음
- 즉, 한국의 고용보험제도는 급격한 산업구조조정이 불러올 실업을 예방하는 한편 국내의 경제적 불황을 타개하기 위한 대안이었던 것. 이는 한국의 고용보험제도가 단순히 실업한 근로자의 소득을 보장하는 것을 목적으로 하는 것이 아니며, 적극적 노동시장정책이었음을 의미함

- 고용보험제도는 도입에서부터 정부의 노동부와 경제부처로서 경제기획원 및 상공부가 주도적으로 참여하였다는 점에서 정책 행위자의 비중이 컸으며, 이후의 발전과정에서도 지속적으로 영향력을 발휘하게 됨
  - 도입의 아이디어를 고용보험제도와 직접 연관된 사측(기업)이나 노측(근로자)이 아닌 노동부 관료가 구상하였다는 점에서 서구의 소득보장을 위한 실업보험과는 다른 특성을 지니게 된 것
  - 즉, 실업 자체를 예방하고 근로자의 직업 능력을 향상하는 것에 초점이 있었음

### 3. 고용보험제도 발전 과정

- 1995년에 도입된 이후, 고용보험제도는 적용 범위의 측면과 운영·관리기구 측면에서 크게 변화를 겪으며 발전하였음
- 고용보험제도는 사회·경제적 환경변화를 반영한 정책적 산물로 등장한 이후, 1998년 금융 및 외환위기를 경험하면서 적용대상의 급진적인 확대가 이루어졌음
  - 도입 당시에는 실업급여 사업의 경우 30인 이상 사업장을 대상으로, 고용안정사업과 직업능력개발사업의 경우 70인 이상 사업장을 대상으로 하여 제도의 적용범위가 제한적이었음
  - 그러나 금융 및 경제위기로 대량 실업 사태가 발생함에 따라 실업급여 사업을 1998년 10월부터 10인 이상 사업장으로 확대하려던 계획을 변경하여, 상시근로자 1인 이상 사업장으로 확대하였음. 이는 고용안정사업과 직업능력개발사업의 경우도 마찬가지로, 동년 동월부터 전 사업장으로 확대되었음
  - 금융 및 경제위기 이후 2000년대 중반에는 제도의 성숙과 함께 일상화된 고용불안 등 시대적 요구에 부응하여 한 번 더 사업의 규모가 확장되었는데, 2004년 상시근로자 외에 일용직 근로자에게까지 적용이 확대되어, 범적인 적용 범위의 확대는 포화상태에 이침<sup>16)</sup>

16) 황덕순(2016), 지난 20년간 성과와 향후 발전방향, 「월간 노동리뷰」, 2016년 11월호, 9-19.

- 적용에 예외되는 경우는 농업·임업·어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자가 4명 이하 근로자를 사용하는 사업장, 건설업체 중 총 공사금액이 2천만 원 미만인 사업장, 가사서비스업 등만이 포함됨<sup>17)</sup>

〈표 3-1〉 고용보험제도의 적용 대상 확대과정

	1995.07	1997.07	1998.01	1998.03	1998.07	1998.10	2004.01
실업급여	30인 이상		10인 이상	5인 이상		1인 이상	
고용안정, 직업능력개발	70인 이상		50인 이상		5인 이상	1인 이상	
건설업의 총 공사금액	40억 원	44억원	34억 원		3억 4천만 원		2천만 원

자료: 고용노동부(2017), 「고용보험 백서」.

- 적용 범위의 확대와 함께 급여의 수급을 위한 기여요건 또한 변화하였는데, 도입 초기에 기준기간 18개월, 피보험단위 12개월부터 시작하였던 것이 1998년 이후 기준기간 12개월과 피보험단위 기간 6개월로 확대되었으며, 2000년부터는 기준기간 18개월, 피보험단위 기간 180일로 조정되었음
  - 여기서, 기준기간과 피보험단위 기간이란 「고용보험법」 제40조의 실업급여의 수급 요건에 의거함. 기준기간이란 근로자가 이직하기 이전의 기간, 즉 직장을 그만두기 이전의 일정한 기간을 의미함
  - 피보험단위 기간은 피보험기간 중에 보수지급의 기초가 된 날을 의미하며, 고용보험료를 지불한 고용보험 가입 기간으로 이해함
- 2000년대에는 기존의 사업 외에 새로운 사업들도 시도되었는데, 2002년의 모성보호사업과 2005년의 고용촉진지원제도가 이에 해당함
  - 모성보호사업은 여성의 경제활동 참여와 출산율 증진을 도모하기 위한 것으로 출산기와 육아기 여성이 경력의 단절 없이 계속 고용을 유지하기 위한 목적으로 시행되었음

17) 이외에 고용이 법으로 보장된 국가 및 지방공무원법에 의한 공무원, 사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자, 별정우체국법에 의한 별정우체국 직원, 고용을 전제로 체류자격이 주어지는 외국인 근로자도 적용에서 제외됨

- 고용촉진제도는 다양한 사업을 포괄하는데, 최근에는 고령자의 고용을 촉진하는 제도들이 주를 이룸
- 관리·운영의 측면에서 가장 큰 변화는 다른 사회보험제도와 함께 이루어졌는데, 상이한 보험료의 부과와 징수체계를 일원화한 것<sup>18)</sup>
  - 통합 이전에는 사회보험제도가 각각 다른 보험료의 부과와 징수체계로 운영되고 있어, 가입자들은 다른 사회보험 운영기관에 가입 신청과 보험료 납부를 해야 하는 번거로움이 있었음
  - 4대 사회보험을 일원화하기 위한 논의는 고용보험이 도입된 시기인 1997년부터 시작되었는데, 1998년에 노사정위원회에서 의료보험과 국민연금, 고용보험과 산재보험의 보험료 징수를 통합하는 2대 2 징수통합 방안에 합의하기도 하였으며, 1998년에는 국정과제로 채택되기도 함. 이후 설치된 ‘사회보험 통합추진기획단’은 4대 보험의 통합추진을 통해 전체 사회보험의 관리운영을 효율화하고 가입자 편의를 증진하는 제도개선 방안을 마련하였음<sup>19)</sup>
  - 이후, 1999년까지 통합방안을 수립하고, 2000년 6월까지 기획단의 제시안을 토대로 시행방안 수립 및 관련 법령 제·개정, 1년 동안의 시행준비 과정을 거침
  - 2001년부터 국민건강보험공단이 건강보험료뿐만 아니라, 국민연금 보험료, 산재보험료, 고용보험료를 통합하여 징수하게 되면서 가입자의 불편을 해소하고 사회보험의 효율성을 높이고자 하였음
  - 이는 고용보험제도의 전반적인 관리·운영과 전달체계 내에서 새로운 행위를 유입시키는 결과를 가져오기도 함
- 한편, 징수기관 외에 전달체계에 대한 논의는 최근에서야 개혁이 논의되고 있는데, 고용보험 도입 초기에는 국내 실업률이 높지 않은 상태라 적극적 노동시장정책을 포함한 전달체계에 대한 관심이 높지 않았기 때문임<sup>20)</sup>

18) 한상운·성주호(2013), 두루누리 사회보험이 소규모사업장의 저임금근로자에게 미치는 영향, 「연금연구」, 3(1); 23-40.

19) 한국교육기술대학교(2012), 「고용·산재보험 적용·부과 시스템의 효율화 방안」, 고용노동부.

20) 김주섭(2005), 제5장: 고용보험 및 전달체계, 노동부, 「고용보험 10년사」, 248-274.

- 제도도입 당시에는 제도의 집행업무를 노동부 산하의 6개 지방노동청과 40개 지방노동사무소에서 수행하였음. 각 지방노동청의 직업안정과의 고용보협과에서 담당한 것
- 이후, 1998년의 금융 및 경제위기로 발생한 대량실업 사태가 고용지원 서비스의 급격한 확대를 불러오면서, 전국에 설치된 99개의 고용안정센터가 설치되었으며, 지금까지 전달체계의 근간을 이루고 있음
- 고용안정센터는 2014년에 고용복지센터로 개소하였으며, 센터를 중심으로 해당 지역의 지자체 일자리센터와 복지지원팀, 여성가족부의 여성새로일하기 센터 등이 함께 참여하게 되면서 고용복지플러스센터로 확대 운영하고 있음. 남양주시에서 처음 시작된 해당 센터는 2015년에 40개소, 2017년에 100개소로 급격히 확대됨
- 그러나 아직까지는 고용서비스 관련 기관들이 하나의 장소에 집중되어 있는 장소통합(co-location)에 그치며, 서비스 전달에 있어서 실질적인 협력이나 통합이 이루어진 것은 아님<sup>21)</sup>
- 해당 센터는 고용보험제도의 수급요건을 충족한 사람들에게 실업급여를 지원하는 한편, 취업지원서비스, 직업능력개발 교육 및 훈련, 기업지원 프로그램 등 확대된 사업들을 통해 서비스를 제공하고 있음. 이외에도 지자체별로 시행하고 있는 다양한 고용 관련 서비스도 함께 제공함

21) 안상훈·정재훈·김성원·김보린·김연진·배은총(2016), 「고용서비스 전달체계의 중앙-지방정부 역할분담 연구」, 고용노동부.

## 제2절 현행 고용보험제도 구조와 체계

---

### 1. 현행 고용보험제도의 구조

- 고용보험제도의 구조와 내용은 사회보장정책 분석방법에 의거하여 다른 사회 보장 제도와 동일하게 크게 네 가지 측면에서 살펴볼 수 있음<sup>22)</sup>
  - 첫 번째는 제도의 할당(allocation)이 어떻게 이루어지고 있는지를 분석하는 것으로, 제도의 혜택을 받는 대상자가 누구인지를 파악함으로써 사회보장제도의 규모와 보장성을 확인함
  - 두 번째는 제도의 종류(provision)를 파악하는 것으로 해당 사회보장제도의 급여(benefits)가 현금(in-cash)으로 제공되는지 서비스(in-kind)로 제공되는지 혹은 두 가지를 혼합한 바우처(voucher)로 제공되는지 등을 파악하며, 급여의 구체적인 내용을 확인함. 이를 통해서는 보다 심도깊은 보장성과 제도의 관대성(generosity)을 확인할 수 있음
  - 세 번째는 제도의 재정(finance)이 어떻게 이루어져 있는지를 파악함. 이는 사회보험의 경우 보험료(contribution)의 구성과 부담 주체가 누구로 이루어져 있는지는 물론, 현재 적립금 등 재정 규모를 통해 제도의 지속 가능성을 파악할 수 있음
  - 네 번째는 급여의 전달이 어떻게 이루어지는지(delivery system)로, 급여의 지급이 어떠한 조직 체계를 통해서 이루어지는지에 따라 급여전달의 중앙집권화 여부(혹은 분권화 정도)를 알 수 있음

---

22) Neil, G., & Terrell, P.(1993). Dimension of Social Welfare Policy. Prentice Hall.

## 가. 고용보험제도의 대상

- 1995년 도입 이후 급속하게 적용 범위의 확대를 이루어온 고용보험제도는 2004년 개혁 이후 현재 1인 이상 모든 사업장이 의무적으로 가입함으로써 모든 대상자를 포괄하고 있음<sup>23)</sup>
  - 모든 대상자와 사업장을 포괄하기는 하지만, 산업재해보상보험과 마찬가지로 사업장은 당연사업장과 임의사업장으로 나뉨
  - 당연사업장은 법에 정한 적용요건을 충족하여 사업주 또는 근로자의 의사와 관계없이 자동적으로 고용보험에 가입되는 사업장을 의미
  - 그러나 앞서 살펴보았듯이 적용 예외 규정을 두고 있는데, ① 한국표준산업분류표상에서 농업·임업·어업·수렵업을 하는 사업장 중 법인이 아닌 사업장에서 4인 이하 근로자를 고용하는 경우, ② 건설업체 중 총 공사금액이 2천만 원 미만인 경우, ③ 개인 가정에 고용된 각종 가사 담당자의 활동을 수행하는 가정서비스업 근로자, ④ 법으로 고용을 보장받는 공무원, 사립학교 교직원원근법을 적용받는 자, 별정우체국법에 의한 직원, ⑤ 고용을 전제로 체류자격이 주어지는 외국인 근로자는 제외됨
  - 임의가입 사업장은 성격상 고용보험의 당연사업장이 되기는 어렵지만, 근로자들이 원하면 자유의사로 임의가입이라는 형식으로 가입하는 사업장으로, 사업주가 가입하고자 하는 경우에는 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어야 함
  - 이러한 이유로, 자영업자는 자기 자신을 피보험자로 하여 고용보험 중 고용안정사업과 직업능력개발사업에 한하여 임의가입이 가능함
- 산재보험을 포함하여 고용보험제도의 적용대상을 파악하는 데 있어서는 근로기준법에 의한 근로자의 개념이 중요한 적용기준이 됨<sup>24)</sup>
  - ‘근로자’란 사업주(법인 및 개인사업의 경우 자연인인 대표자)의 지휘·감독 아래 상시근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급받는 사람을 말함

23) 정무권(2019), 제14장: 고용문제와 노동시장정책, 안병영, 정무권, 신동면, 양재진, 「복지국가와 사회복지정책」, 다산출판사, 443-494.

24) 유사한 논리로, 고용형태의 특성으로 인해 제도 시행 초기에 부적합한 근로자는 적용대상에 제외되었는데, 65세 이상 근로자가 이에 해당됨. 그러나 2004년 이후 일용근로자를 비롯하여 60세 이후에 새로이 고용된 자는 적용대상이 되었으며, 2006년부터는 65세 이상인 자의 경우에도 고용안정사업과 직업능력개발사업의 적용을 받도록 하고 있음

- 특수고용형태종사자의 고용보험 의무가입이 중요한 쟁점이 되었던 것도 이런 이유에서임

## 나. 고용보험제도의 급여

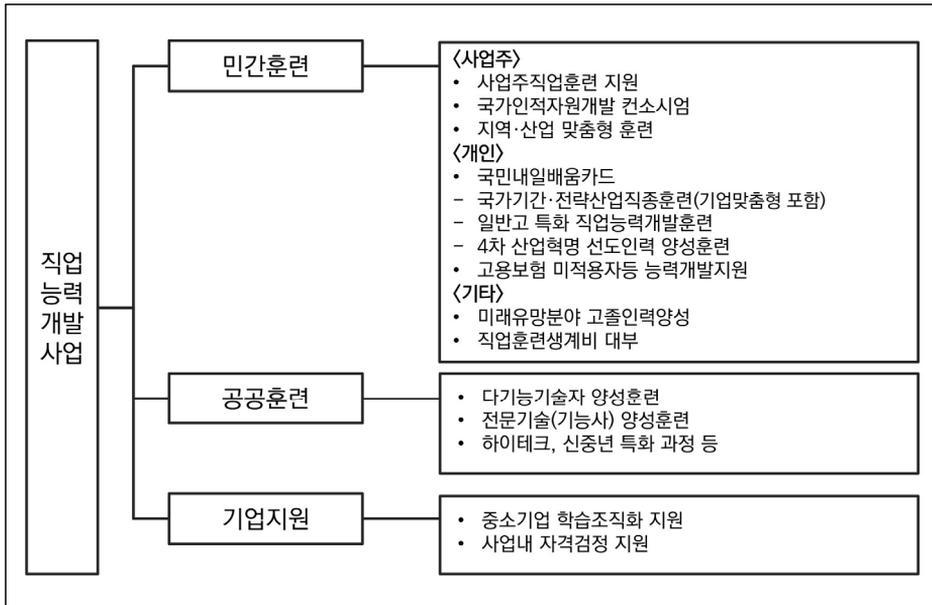
- 고용보험제도는 현금급여와 현물급여, 즉 서비스가 혼재되어 있는 사회보장제도로, 현금급여에는 실업급여가 포함되며 주로 서비스로 구성되는 현물급여는 재취업과 관련한 고용안정사업, 직업능력개발사업, 모성보호 프로그램 등이 포함됨<sup>25)</sup>
  - 실업급여는 실직한 근로자와 그 가족의 생계를 지원하고 재취업을 촉진하기 위해 수급자에게 직접 지급되는 현금을 의미함. 여기에는 구직급여, 상병급여, 연장급여(훈련연장급여, 개별연장급여, 특별연장급여), 취업촉진수당(조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비) 등이 포함됨
  - 실업급여에서 가장 큰 비중을 차지하는 구직급여는 소득보장의 핵심이 되는 현금급여로 구직활동에 대한 증명을 해야 급여가 지급됨. 이를 위해, 구직활동과 관련하여 인센티브를 주는 다양한 연장급여와 촉진수당들을 마련하고 있음
- 적극적 노동시장정책의 프로그램으로 분류되는 고용 관련 서비스는 고용안정사업과 직업능력개발사업이 존재
  - 고용안정사업은 실직한 근로자의 재취업을 촉진하고 노동시장 내 근로취약계층의 고용을 촉진하기 위한 다양한 서비스를 제공하는데, 다시 두 가지 프로그램으로 구분됨
  - 하나는 개인 수급자가 실업 이후 재취업을 위해 고용안정센터에서 받는 구직서비스이며, 다른 하나는 기업들이 근로자의 해고를 억제하고 고용을 유지하는 경우 인센티브 형식으로 재정지원을 해주는 보조금들임. 즉, 수급자 개인은 서비스를 지원받으며 기업은 현금을 지급받는 방식으로 제공되는 것. 여기에는 고령자 등의 고용을 유지하기 위해 고용연장지원금, 고용촉진지원금, 임금피크제 등이 포함됨

25) 한국보건사회연구원(2012), 「한국의 사회보장제도」.

- 그러나 고용안정사업은 대부분 기업의 고용 유지와 촉진을 지원하기 위한 재정적 인센티브 지급에 한정되어 있음. 실직한 근로자 개인을 위한 구직서비스의 경우, 개인이 고용센터를 온·오프라인으로 방문한 경우 개인의 전공과 특성, 실직 이전의 일자리 특성 혹은 개인이 원하는 구인·구직의 분야 등을 상담으로 진행하여 알맞은 훈련기관이나 취업기관에 연결해주는 정도에 그침. 구직서비스가 단순히 실업급여를 지급하기 위한 조건부로 제공되기 때문임<sup>26)</sup>
- 직업능력개발사업은 주로 기업 내 직업능력향상 프로그램을 포괄하는데, 근로자 개인이 훈련하는 것 외에도 근로자에게 훈련프로그램을 제공하는 경우 프로그램 마련비용이나 강사채용 비용 등을 훈련별 단가에 따라 사업에게 지원
  - 서비스 형식으로 다양한 취업훈련 서비스를 제공하는 것은 직업능력개발사업으로 포괄되는데, 직무능력을 향상하기 위한 재직자 훈련과 실업자의 취업능력과 기초 실무능력을 습득하기 위한 실업자 훈련으로 구분
  - 대표적인 사업은 ‘근로자 (혹은 구직자) 내일배움카드제’로 고용센터에서 훈련을 받을 수 있는 내일배움카드를 발급하여 본인이 원하는 훈련과정을 확인 후 본 카드를 이용해 훈련에 참여하는 제도인데, 2020년부터 실업자·재직자로 분리·운영되던 내일배움카드를 ‘국민내일배움카드’로 통합함. 1인당 연간 300~500만원 훈련비용을 5년간 사용할 수 있음(훈련비 자부담 수준은 직종별 취업률에 따라 15~55% 차등 부과). 고용센터 상담 또는 HRD-Net로 다양한 훈련과정 수강신청을 할 수 있음
  - 훈련에는 재직자 훈련으로 국가인적자원개발 컨소시엄, 지역·산업 맞춤형 훈련, 고용디딤돌 프로그램이 있으며, 실업자 훈련에는 공공의 다기능기술자 양성훈련, 기능사양성 훈련과 민간의 국가기간·전략산업직종훈련, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련, 직업훈련생계비 대부 등이 있음

26) 일자리위원회&관계부처(2019), 제11차 일자리위원회 의결안건 2: 공공 고용서비스 발전 방안, 2019.06.04.

[그림 3-1] 직업능력개발사업 체계



자료: 고용노동부(2020), 「직업능력개발사업현황」.

- 모성보호제도들 또한 고용보험제도 안에 포함되는데, 출산휴가와 육아휴직 및 직장어린이집 지원 등이 이에 해당됨
- 다양한 급여 및 고용 관련 서비스를 수급하기 위해서는 가입기간(피보험기간)이 180일 이상이어야 하며, 실업의 해당되는 정당한 사유와 구직활동을 증명해야 함
  - 보다 구체적으로 피보험기간의 요건 외에도 정당한 사유 없이 자발적으로 이직하거나 자신의 중대한 귀책사유로 해고되지 않을 것, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못하고 있을 것, 구직 노력을 적극적으로 할 것, 이상의 세 가지 요건을 추가적으로 충족하여야 함<sup>27)</sup>

27) 이병희(2016), 고용보험 20년의 평가와 과제: 사각지대와 실업급여를 중심으로. 「한국사회보장학회 정기 학술발표논문집」, 2015권 1호, 125-155.

〈표 3-2〉 고용보험제도의 급여 종류 (2017년 현재)

	급여 종류	
	개인 급여	기업 급여
실업급여	구직급여 상병급여 연장급여 훈련연장급여 개별연장급여 특별연장급여 취업촉진수당 조기재취업수당 직업능력개발수당 광역구직활동비 이주비	
고용안정사업	실업급여 포함 구직서비스	고용창출장려금 고용안정장려금 고용유지지원금 장년고용안정지원금 건설근로자고용안정사업
직업능력개발사업	근로자 개인 주도 훈련 지원 실업자 훈련 지원	사업주 훈련 지원
모성보호사업	출산전후 휴가급여 육아휴직 육아기 근로시간 단축	직장어린이집 설치비 직장어린이집 운영비

자료: 정무권(2019), 제14장: 고용문제와 노동시장정책(고용노동부, 2017: 재인용)

#### 다. 고용보험제도의 보험료

- 고용보험제도는 앞서 설명한 급여에 따라 보험료율과 부담 주체가 구분된다는 특징을 지님
  - 근로자는 실업급여 사업에 대해서만 보험료를 부담함. 2019년 10월 이전에는 소득 대비 0.65%의 보험료를 부담하였으며, 고용주도 0.654%의 보험료를 부담하여, 실업급여 사업의 경우 근로자와 고용주가 1/2씩 총 1.3%의 보험료로 재정을 마련하고 있음

- 2019년 10월부터는 실업급여 보험료율이 0.3%p 조정되어 근로자와 고용주가 각각 0.8%씩 총 1.6%의 보험료를 부담함
- 그 외에 고용안정사업 및 직업능력개발사업은 고용주만이 부담하는데 사업의 규모에 따라서 부담하는 보험료율이 최소 0.25%에서 최대 0.85%로 차등적임. 이는 실직한 근로자도 대상자에 포함되기는 하지만, 고용주가 소속 근로자의 역량을 강화하는 데 활용되기 때문에 고용주가 부담한다는 논리를 따름

〈표 3-3〉 고용보험제도의 사업별 보험료

구분		근로자(개인)	고용주(기업)
실업급여		0.8%	0.8%
고용안정사업 & 직업능력개발사업	150인 미만	-	0.25%
	150인 이상 (우선지원 대상기업)	-	0.45%
	150인 이상 ~ 1,000인 미만 기업 (우선지원 대상기업 제외)	-	0.65%
	1,000인 이상 기업 및 국가, 지자체가 직접 행하는 사업	-	0.85%

자료: 고용노동부, 「고용보험백서」, 2019.

- 2018년 현재 고용보험료의 총 징수현황은 연체금과 가산금을 포함하여 10,208,414백만 원으로 전년 대비 7.1%가 증가하였음
  - 전체 징수금액 중 실업급여 보험료가 7,360,473백만 원으로 72.1%를 차지하며, 고용안정사업과 직업능력개발사업은 2,847,941백만 원으로 27.9%를 차지함
  - 보험료 징수율(혹은 수납율)은 2018년 기준 약 88.9%로, 1,223,496백만 원의 미납금이 존재하나, 2011년 보험료 부과방식의 변경으로 인해 12월 징수결정액에 대한 수납이 포함되지 않은 것이므로 이를 반영한 징수율은 94.3%에 이름
- 사업장의 규모가 작은 영세사업장의 저임금근로자는 고용보험의 혜택을 받지 못할 우려가 존재하여, 정부는 2012년부터 '두루누리 사회보험' 제도를 도입하였음<sup>28)</sup>

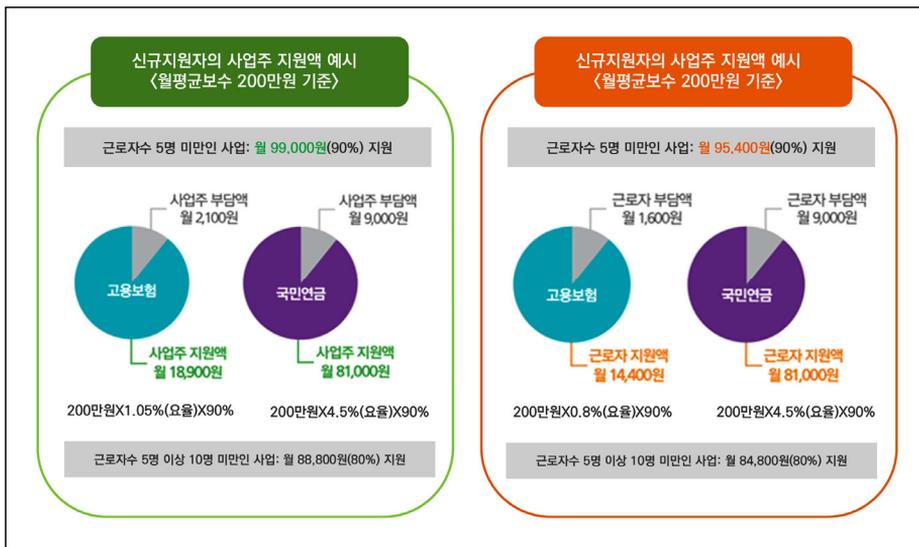
28) 한상운·성주호(2013), 두루누리 사회보험이 소규모사업장의 저임금근로자에게 미치는 영향, 「연금연구」, 3(1); 23-40.

- 제도가 도입될 2012년 당시 고용보험의 가입률은 5인 미만 사업장 임금근로자가 28.9%, 5~9인 사업장 임금근로자는 56.2%로 영세사업장의 근로자들은 절반 정도만이 고용보험에 가입하여 혜택을 받고 있었음
- 이에, 10인 미만 소규모 영세사업장에 한하여 국민연금과 고용보험의 보험료 부담분을 정부가 최대 90%까지 지원해주는 ‘두루누리 사회보험’ 제도를 시행하였음. 보통 고용보험의 경우 보험료의 50%까지 정부의 지원을 받을 수 있게 되어 있음
- 보다 구체적으로, ‘두루누리 사회보험’ 제도란 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 근로자의 국민연금과 고용보험의 보험료 일부를 국가에서 지원하는 제도임
  - 지원 대상은 근로자 수가 10명 미만인 사업장으로, 고용된 근로자 중 월평균 보수가 215만 원 미만인 근로자들이 해당. 이때 10명 미만이란 ① 두루누리 사회보험을 신청하는 때에 속한 보험연도의 전년도에 근로자인 피보험자 수가 월평균 10명 미만이며, ② 지원신청일이 속한 보험연도의 전년도 근로자인 피보험자 수가 월평균 10명 이상이나 지원신청일이 속한 달의 직전 3개월 동안 근로자인 피보험자 수가 연속하여 10명이거나, ③ 지원신청일이 속한 보험연도 중에 보험 관계가 성립된 사업으로 지원신청일이 속한 달의 직전 3개월 동안 근로자인 피보험자 수가 연속하여 10명 미만인 경우를 의미
  - 기준이 되는 월평균 보수 215만 원은 근로소득에서 비과세 근로소득을 공제한 총급여액 개념과 동일하며, 보통 연말정산에 따른 근로소득세 원천징수 대상 근로소득이 해당
  - 지원기준은 신규지원자의 경우, 5명 미만인 사업은 보험료의 90%를 지원하며, 5~10명 미만인 사업은 80%를 지원하고, 기지원자는 10명 미만 사업의 보험료 30%를 지원함
  - 예를 들어, 2020년 현재를 기준으로 신규지원자인 경우에 사업주는 근로자 수가 5명 미만인 사업에서 근로자의 월평균 보수가 200만 원이라면 매월 근로자 1인당 99,000원(90% 수준)의 보험료를 지원받을 수 있으며, 5~10

명 미만인 사업에서는 매월 88,800원(80% 수준)을 지원받음. 근로자는 5인 미만 사업장에 고용된 경우에 95,400원을, 5~10명 미만인 사업장에 고용된 경우에 84,800원을 지원받는 것

- 신청은 사업주나 근로자가 '4대사회보험 정보연계센터'에 가입한 이후, 미가입 사업장은 사업장 성립신고 이후 지원을 신청할 수 있으며, 기가입 사업장은 바로 지원신청이 가능함. 온라인 신고가 어려운 경우에는 신청 서류를 동일 홈페이지 이거나 근로복지공단 홈페이지에서 서식을 다운 받아 서류를 작성하여 사업장 소재지 관할 근로복지공단에 방문, 우편, 팩스로 제출할 수 있으며, 신청 시에는 보험관계성립신고서와 피보험자격취득신고서를 함께 첨부해야 함

[그림 3-2] 두루누리 사회보험의 사회보험료 지원 예시



자료: 두루누리 사회보험료 지원(<http://insurancesupport.or.kr/durunuri/intro.php>, 2020년 10월 10일 검색)

- 한편, 고용보험 보험료와 가산금, 연체료, 과태료 등의 보험료 외 징수금, 적립금, 운용 수익금 등을 바탕으로 고용보험은 고용보험기금을 형성하여 급여 지급에 운용하고 있음<sup>29)</sup>
  - 고용보험기금은 「고용보험법」 제80조에 의거하여, ① 고용안정·직업능력개발 사업에 필요한 경비, ② 실업급여의 지급, ③ 육아휴직 급여 및 출산전후휴가

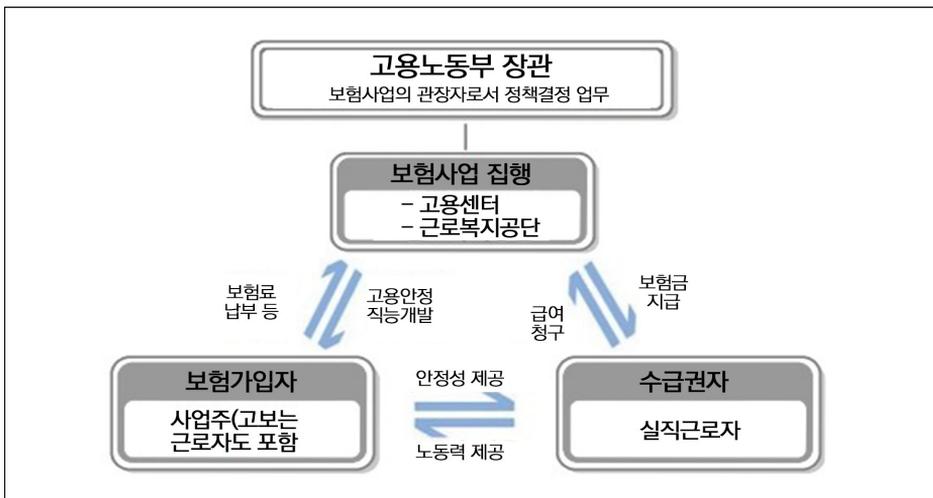
29) 고용노동부(2019), 「고용보험 백서」.

- 급여 등의 지급, ④ 보험료 반환, ⑤ 일시 차입금의 상환금과 이자 등에 사용됨
- 2018 회계연도 고용보험기금은 전년 대비 1조 1,564억 원 증가한 14조 4,724억 원으로 이 중 11조 5,779억 원을 지출하였으며, 여유자금으로 2조 8,946억 원을 보유하고 있음. 지출액 중에는 실업급여 지급에 6조 4,548억 원을, 고용안정·직업능력개발사업에 3조 6,212억 원을, 그리고 모성보호 육아지원 사업에 1조 875억 원을 지출하였으며 나머지는 사업운영비로 활용되었음
- 최근 5년간 기금의 운용 규모는 꾸준히 증가하여 여유 자산 또한 증가하였으나 2019년 코로나19의 발생으로 적립금의 감소가 우려되는 상황임

## 2. 현행 고용보험제도의 전달체계

- 고용보험의 전달체계는 기본적으로 관리 주체인 고용노동부와 고용보험 업무를 실제로 수행하는 집행 주체로 근로복지공단과 지방의 고용센터(혹은 고용복지센터), 그리고 한국산업인력공단으로 3개 기관을 구성하고 있으며, 보험의 대상자가 되는 보험가입자와 수급자로 구성되어 있음

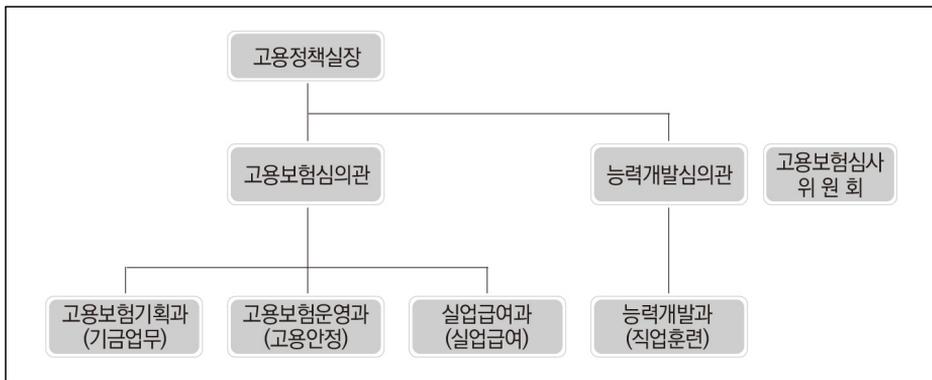
[그림 3-3] 고용보험의 3자 관계



자료: 한국교육기술대학교(2012), 「고용·산재보험 적용·부과 시스템의 효율화 방안」, 고용노동부.

- 앞서 논의한 보험가입자와 수급권자를 제외하고 관리 주체와 3개 집행 주체를 중심으로 전달체계를 살펴보면 다음과 같이 논의할 수 있음
  - 고용노동부는 고용정책실에서 고용보험과 관련한 정책과 기획업무를 담당하고 있는데, 제도도입 당시에는 고용정책실장 아래 고용정책심의관, 고용보험심의관, 능력개발심의관이 고용안정과 실업급여, 직업훈련 업무를 각각 관장하였음

[그림 3-4] 고용노동부 내 고용보험 관련 조직도(1995~1998)

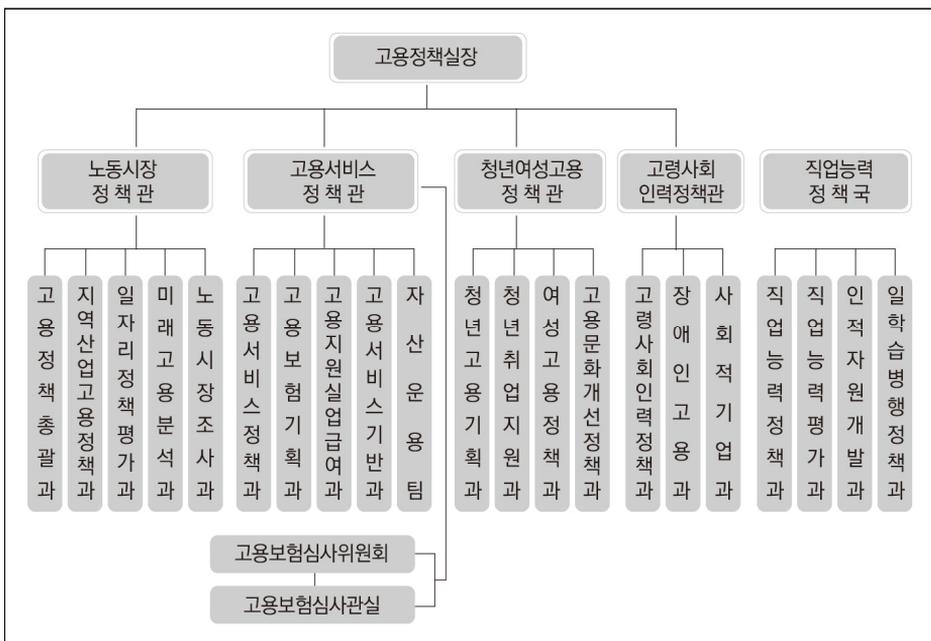


자료: 고용노동부, 「고용보험백서」, 2019.

- 현재는 노동시장정책관, 고용서비스정책관, 청년여성고용정책관, 고령사회인력정책관, 직업능력정책국의 4관 16과 1팀으로 구성되어 있음
- 노동시장정책관은 고용정책을 총괄하는 업무를 담당하며, 고용서비스정책관은 별도의 고용보험심사위원회와 고용보험심사관리실을 두고 실업급여 업무를 담당함. 청년여성고용정책관과 고령사회인력정책관은 청년, 여성, 고령자의 취업을 지원하고 직업능력정책국은 직업능력개발사업을 담당하고 있음
- 고용노동부에서 결정된 정책들은 집행기관을 통해 이루어지는데, 고용노동부에 소속된 47개 지방고용노동관서에서 수행함. 도입 당시에는 지방고용노동관서의 직업안정과와 고용보험과에서 업무를 집행하였으나, 1997년 말 금융 및 경제위기를 겪으면서 행정수요가 증가함에 따라 직업안정과와 고용보험과를 합하여 전국 각지에 고용센터를 설치함. 고용센터에서는 고용안정, 실업급여, 직업훈련 등의 업무를 담당함

- 1998년에는 99개소에서 시작한 고용센터가 2018년 현재에는 100개소로 확대운영되고 있음. 전국 47개 지방고용노동청 산하에 100개 센터를 운영하고 있는 것. 해당 센터는 실업급여의 지급은 물론, 고용안정사업의 수행 및 직업훈련 서비스 제공 등 수급자와 가장 직접적으로 대면하는 주체임
- 2018년 현재 지방고용노동관서의 고용분야 업무담당 인원은 5,279명으로 공무원이 3,348명, 그리고 무기 계약근로자가 1,931명으로 구성됨

[그림 3-5] 고용노동부 내 고용보험 관련 조직도(2017~2018)



자료: 고용노동부(2019), 「고용보험백서」.

- 2009년부터는 통합적인 고용서비스 제공을 위해 ‘심층 상담 전담제’를 실시하여, ‘청년 뉴스타트 프로젝트’와 ‘취업성공패키지’ 사업을 도입하였으며, 2017년에는 ‘소셜로그인’ 서비스 지원으로 온라인에 기반한 서비스를 제공하는 등 고용(혹은 취업) 서비스 안에서도 다변화를 시도하고 있음
- 각 지자체는 고용센터와는 별개로 자체적인 일자리센터를 운영하기도 하며, 서울일자리플러스센터와 같이 별도의 취업정보센터나 알선센터를 통해 취업취약계층에게 구인 기업의 정보를 제공하고 있음. 그 외에 여성가족부의

여성새로일하기센터 등 고용센터 외에 고용·취업서비스를 제공하는 조직들이 관리 주체에 따라 산발적으로 운영되고 있음

- 정부에서는 고용과 복지서비스를 연계하여 통합적으로 제공함으로써 수급자가 필요한 서비스를 하나의 장소에서 원스톱(one-stop)으로 받을 수 있도록 관련 조직들을 하나의 장소에 통합(co-location)하는 개혁을 추진함. 이에 따라 남양주시의 고용센터를 ‘고용복지+센터’ 모델로 추진하여 2014년에 개소하였음. ‘고용복지+센터’는 2018년 현재 총 98개소가 운영 중에 있음

〈표 3-4〉 고용센터의 업무

구분		업무 내용
고용센터	취업지원과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자체 고용대책 수립, 시행</li> <li>• 구인발굴 등 일자리 개척에 관한 사항</li> <li>• 구인, 구직 상담, 취업알선 등 취업지원</li> <li>• 청년, 고령자, 여성 등 취약계층 취업지원 사업</li> <li>• 채용대행 서비스 및 구인, 구직 만남의 날 시행, 상설 채용관 운영</li> <li>• 직업진로지도 및 집단상담, 청년 강소기업 체험 프로그램 운영 등</li> <li>• 대학, 전문계고 취업지원 확충 사업, 민간위탁 등 공모사업 수행</li> <li>• 그밖에 고용센터 내 다른 과에 속하지 않는 업무</li> </ul>
	실업급여과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 구직급여 수급자격 인정에 관한 사항</li> <li>• 실업인정 및 실업급여 지급에 관한 사항</li> <li>• 실업급여 수급자 재취업지원 프로그램 제공 및 취업알선</li> </ul>
	취업성공 패키지과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업성공패키지 운영</li> <li>• 고용서비스기관과 자활지원기관 등 유관기관 협력에 관한 사항</li> </ul>
	기업지원과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용촉진 및 안정에 관한 사업 집행 및 관리</li> <li>• 시간선택제 창출, 전환, 개선 등에 관한 사항</li> <li>• 모성보호사업 집행</li> <li>• 고용안정, 촉진을 위한 경제단체와의 협력에 관한 사항</li> </ul>
	직업능력 개발과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련 과정 및 시설 인정, 지정, 관리감독</li> <li>• 재직자, 실업자 등 각종 직업훈련 지원</li> <li>• 직업능력개발계좌제 상담 및 발급</li> <li>• 국가직무능력표준(NCS) 및 일과 학습병행 확산, 지원</li> </ul>
지역 협력과	지역 협력팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지자체, 산하단체 및 유관기관 협력사업 총괄</li> <li>• 지방고용심의회 및 지역고용지원 협의회 운영</li> <li>• 사회적기업 및 지역맞춤형 일자리 창출 사업 시행</li> <li>• 지역, 산업 주도 인력 양성 지원</li> <li>• 고령자 고용현황 및 정년제도 운영 및 고령자 인재은행</li> <li>• 장애인 의무고용제 실시 지도</li> </ul>
	노동시장 분석팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관할 권역의 고용노동분석 및 노동시장 조사, 분석, 통계</li> </ul>
	외국인력팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용허가제 운영</li> </ul>

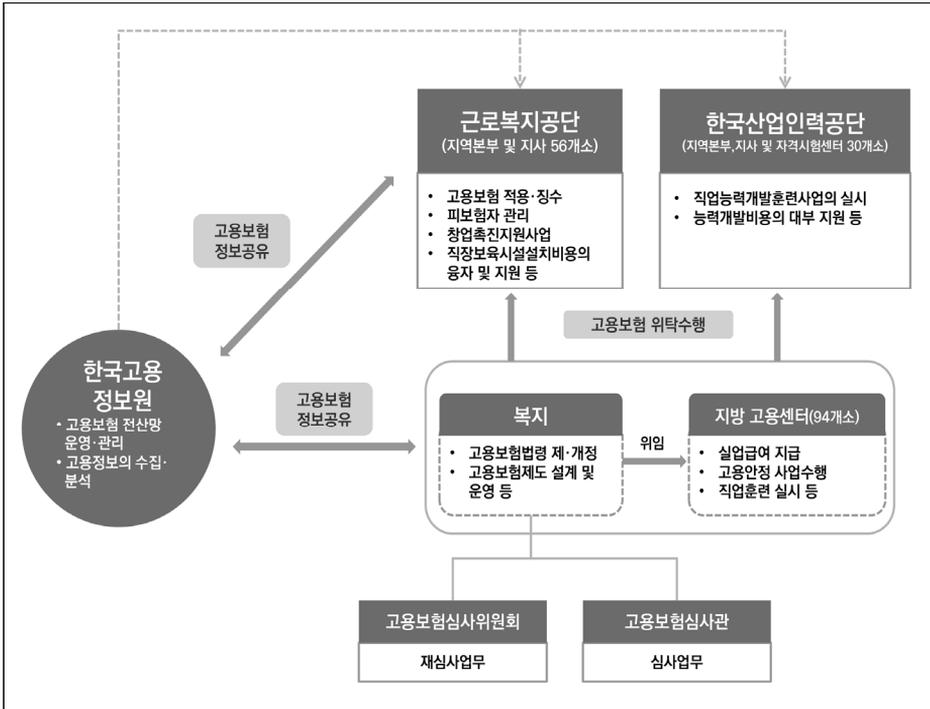
구분		업무 내용
고용관리과	운영지원팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>인사, 예산, 평가, 교육, 홍보, 보안, 시설관리, 업무개선 등</li> <li>「직업안정법」, 「채용절차 공정화에 관한 법률」 운영</li> <li>고용보험 피보험자격 확인청구, 심사청구, 과태료 부과 등</li> </ul>
	부정수급 조사과	<ul style="list-style-type: none"> <li>부정수급에 관한 예방, 점검계획의 수립 및 실시</li> <li>실업급여, 고용안정사업, 모성보호사업, 직업능력개발사업 관련 부정수급 조사 및 처리</li> <li>둘 이상의 지정 및 출장소에 걸치는 부정수급에 관한 조사</li> <li>지방고용노동청장이 사회적 파급효과 등을 감안하여 부정수급에 관하여 지시한 사항 처리</li> </ul>

자료: 고용노동부(2019), 「고용보험백서」

- 고용센터 외 2개 집행 주체는 근로복지공단과 한국산업인력공단임<sup>30)</sup>
  - 근로복지공단은 1999년에 고용노동부로부터 업무를 이관받아 고용보험의 적용, 부과, 피보험자 관리 업무를 맡고 있음. 보험료의 징수는 4대 사회보험 통합화 이후 국민건강보험공단에 위탁함
  - 근로복지공단은 사업주가 근로자 고용정보를 신고하지 않는 경우, 우선 사업주에게 고용정보를 신고하도록 안내하여야 하며, 안내에도 불구하고 해당 신고서를 내지 않을 경우에 자체 수집된 자료에 근거하여 근로자 고용정보를 처리할 권한을 지님
  - 한국산업인력공단은 직업능력개발사업의 업무를 맡고 있으며, 이외에 노동시장에서의 고용정보 관리를 위해 한국고용정보원을 두어 고용보험에 관련된 정보를 수집하고 관리하는 전산망을 운영하고 있음. 이는 정부와 집행기관들이 공유 및 활용하고 있음

30) 정무권(2019), 제14장: 고용문제와 노동시장정책, 안병영, 정무권, 신동면, 양재진, 「복지국가와 사회복지정책」, 다산출판사, 443-494.

[그림 3-6] 고용보험제도의 관리운영구조 및 전달체계



자료: 고용노동부(2019), 「고용보험백서」

- 주요한 집행 주체들 외에도 고용보험제도에는 고용보험정책심의회, 고용보험심사위원회와 고용보험심사관 등 여러 관리·감독과 고충처리 업무를 담당하는 행위자들이 존재함<sup>31)</sup>
  - 고용정책심의회는 「고용정책기본법」 제6조 1항에 의거하여, 고용정책 기본계획의 수립과 고용안정, 직업능력개발 및 고용보험에 관한 주요 시책을 수립, 조정하기 위한 행위자로, 고용노동부에 고용정책심의회를, 서울특별시와 광역시 및 도에 지방고용심의회를 설치하였음

31) 김주섭(2005), 제5장: 고용보험 및 전달체계, 노동부, 「고용보험 10년사」, 248-274.

- 고용보험전문위원회는 고용정책심의회가 대통령령이 정하는 바에 따라 위임한 사항에 대하여 심의·의결하는 행위자로, 고용보험법의 시행에 관련되는 사항들을 다룸
- 고용보험심사관 및 고용보험심사위원회는 고용보험 피보험자의 이의신청에 대한 권리구제를 위한 기구임. 고용보험 피보험자격의 취득, 상실에 대한 확인, 실업급여 처리에 있어서 직업안정기관장이 위법하거나 부당한 행정처분으로 피보험자의 권리와 이익이 침해당한 경우, 권리구제를 청구할 수 있음
- 한편, 2000년대에 들어서서 서비스 전달체계의 개혁이 이슈가 되면서 전달체계의 운영을 어떠한 방식으로 변화시킬 것인가에 따라 분권화, 시장화, 통합화의 개혁이 이루어지고 있음<sup>32)</sup>
  - 분권화는 중앙정부에 집중되어 있던 정책의 권한을 하위 기관이나 지방으로 이양하는 것을 의미하며, 시장화는 서비스 전달과 집행에 민간의 기관을 유입시켜 민간위탁이나 준시장(quasi-market)의 방식을 활용하는 것을 의미함. 통합화는 기존에 현금급여를 제공하는 기관과 서비스를 제공하는 기관 간의 협력을 추구하는 등 통합적 서비스 제공을 위한 개혁을 시도하는 것을 의미함
  - 한국의 고용보험 전달체계는 고용센터를 중심으로 고용복지+센터를 개소하는 등 통합화를 위한 노력을 기울이고 있음. 그러나 여전히 중앙정부와 부처에 집중된 정책적 권한 및 집행기관 간의 통합 또한 단순한 장소통합에 그친다는 한계를 지님

32) Van Berkel, R. & Borghi, V.(2008), Review Article: The Governance of Activation. Social Policy and Society, 7(3): 393-402.

### 3. 시사점

#### 가. 적용 대상

- 고용보험제도는 1995년 도입 이후 지속적으로 적용 범위를 확대하여 왔음
  - 법적으로 모든 근로자를 대상에 포함하였으나, 여전히 사각지대의 문제가 존재함
  - 고용보험은 기본적으로 임금근로자를 적용대상으로 하여 서비스를 제공함. 그러므로 임금근로자로서의 근로자성을 증명할 수 없는 경우, 사각지대에 속하게 됨. 즉, “미적용 사각지대”로 ① 적용대상 예외규정에 따른 사각지대, ② 고용 관계의 특수성으로 인해 피고용(employed) 지위가 애매하여 발생하는 사각지대, 그리고 “미가입 사각지대”로 ③ 적용대상이면서도 사용자나 근로자 자신의 가입 회피로 인한 미등록상태로 발생하는 사각지대가 이에 해당함<sup>33)34)</sup>
  - 이 중 ③번의 사각지대 문제를 해소하기 위해 ‘두루누리 사회보험’ 제도를 시행하여 보험료 미납의 문제를 해결하고 있음. 사회보험은 급여 지급의 경험이 인식과 평가를 개선하는 경험재(experience goods)의 성격을 지녔기 때문에 금전적 인센티브로 가입의 유인을 제공하고, 신규 가입의 경험이 재취업 시 고용보험에 대한 가입률을 높인다는 것임<sup>35)</sup>
  - 한국은 취업 구조상 비임금근로와 자영업의 부분이 넓으며, 적용대상에 포함되면서도 고용이 불안한 비정규 근로자들과 법적으로 피고용관계가 애매한 특수형태근로 종사자들이 사각지대에 큰 비중을 차지하고 있다 할 것임
  - 미가입 사각지대의 문제를 해결하기 위해 ‘두루누리 사회보험’ 제도가 시행되고 있으나, 신규 가입은 이미 포화상태에 이른 것으로 판단됨<sup>36)</sup>

33) 방하남(2012), 고용보험의 사각지대 개선방안, 보건복지포럼, 2012년 3월호: 25-32.

34) 이병희(2016), 고용보험 20년의 평가와 과제: 사각지대와 실업급여를 중심으로, 「한국사회보장학회 정기 학술발표논문집」, 2015권 1호, 125-155.

35) 미가입 사각지대의 문제를 해결하기 위해서는 사회보험료를 지원하여 가입의 유인을 제공하는 것은 물론 미가입 발굴의 확대를 위한 홍보활동 및 미가입 사업장이나 반복적인 신고누락 사업장에게는 과태료를 부과하는 등 강력한 제재의 강화가 균형을 이루어야 할 것

36) 김동헌·허재준(2018), 고용보험제도의 개혁 방향: 사각지대 해소를 중심으로, 「한국행정논집」, 30(1), 93-108.

[그림 3-7] 고용보험의 사각지대

경제활동인구						
취업자						
비임금 근로자	임금근로자					
	공무원, 교원 등	그 외 적용에 외자	고용보험 적용대상			미가입
			실제 가입			
			자발적 이직자, 요건 미충족자	수급종료자 (장기실업자)		
미적용 사각지대		고용보험 가입자		미가입 사각지대		

주: 그림의 음영처리된 부분이 고용보험의 사각지대를 의미함

자료: 김동현 & 허재준, 고용보험제도의 개혁 방향: 사각지대 해소를 중심으로, 2018 바탕으로 재작성

- 이에 따라 기존의 ‘두루누리 사회보험’ 제도 확대보다는 고용보험 적용이 되는 근로의 형태를 다양화하는 접근이 우선되어야 한다는 논의가 있었음
  - 즉, 고용보험 사각지대 문제는 적용의 기준이 되는 ‘근로자성’의 개념과 연관됨<sup>37)</sup>
  - 「근로기준법」상 근로자로 인정하지 않더라도 「사회보험법」으로 피용자로 판단하여 고용보험에 가입할 의무를 부여하는 방안 등이 검토되었으며, 예술인고용보험 제도 도입도 여기에 해당된다고 할 수 있음
  - 정부는 2025년까지 전 국민 대상으로 고용보험이 확대될 계획이며 예술인은 고용보험 적용 대상 확대조치의 우선 대상임

#### 나. 소득 보장성 수준

- 고용보험의 실업급여가 소득보장으로서 충분한지에 대한 문제 제기가 있음
  - 사회보험에 가입하였더라도 수급요건이 까다로워서 이를 충족시키지 못해 급여를 받지 못하는 경우나, 급여를 수급했다 하더라도 관대성이 낮아 사각지대가 발생할 수 있다는 것

37) 도재형(2014), 고용보험의 법적 사각지대 축소 방안: 특수형태근로조상자 및 초단시간 근로자를 중심으로, 「고용보험제도개선포럼 고용안전망 및 실업급여 분과 발표문」, 2014.10.31.

- 불안정 근로자와 고용주들은 입직과 이직, 그리고 사업장의 개업과 폐업 등이 잦을 수 있으며, 이로 인해 가입이나 급여 조건을 충족시키지 못할 가능성이 존재함. 또한, 상당수가 공식적인 근로계약을 하지 않으므로 소득과약을 하기가 어려움<sup>38)</sup>
- 또한, 실업급여를 수급하더라도 명목 소득대체율이 실직 이전 임금의 50%이며, 받을 수 있는 1일 급여 상한액이 6만 원으로 한 달에 받을 수 있는 최대 금액이 최저 임금 수준인 157만 원 수준에 그쳐<sup>39)</sup> 4인 가족의 경우 충분한 생활 보장이 어려움
- 한국의 실업급여 순소득대체율은 OECD 국가들과 비교하였을 때에도 실업 후 1년 평균 순소득대체율이 약 29%로 OECD 국가 중 세 번째로 낮음<sup>40)</sup>. 실업 후 5년 평균 순소득대체율은 약 6% 수준임<sup>41)</sup>
- 단, 이직이 잦을수록 실업급여 면에서 이득을 본다는 관점에서 봤을 때 일반 근로자들이 예술인이나 특고노동자에 비해 상대적으로 불리하다는 문제 제기도 있음<sup>42)</sup>
  - 따라서 고용보험제도에서 일반적으로 제기되는 소득 보장성 수준 문제는 예술인고용보험이 도입되는 현시점에서 가장 시급한 문제라고 보기는 어려움

## 다. 전달체계

- 고용보험의 전달체계는 관리 주체인 고용노동부, 집행 주체인 근로복지공단, 지방의 고용센터(혹은 고용복지센터), 한국산업인력공단으로 구성되어 있음
- 현행 고용보험 전달체계는 고용센터를 비롯한 다른 부처의 고용서비스 제공기

38) 최석현 외(2017), 「한국의 사회보험: 쟁점과 전망」, 한울아카데미.

39) 2017년을 기준으로 최저 임금이 시간당 7,500원일 때 한 달에 209시간을 일한 경우를 가정하여 계산한 금액임

40) 순소득대체율은 실업상태의 순소득을 취업상태의 순소득으로 나눈 값으로, 가장 낮은 순소득대체율을 보인 국가는 헝가리로 약 22% 수준이며, 두 번째로 낮은 곳이 체코로 약 25% 수준임

41) 정무권(2019), 제14장: 고용문제와 노동시장정책, 안병영, 정무권, 신동면, 양재진, 「복지국가와 사회복지정책」, 다산출판사, 443-494.

42) 변재현 기자(2020.9.9), '전 국민 고용보험'의 맹점...직장인 낸 돈을 특고가 타간다고?, 서울경제. <https://www.sedaily.com/NewsView/1Z7SDSKZJP> (2020년 11월 2일 접근)

관, 지자체 센터 및 민간 기관들 간에 횡적·종적인 연계와 협력체계가 부족하다는 한계를 지적받아왔음<sup>43)</sup>

- 이는 서구의 복지국가들이 일찍이 산업화 과정에서 고용보험(혹은 실업보험)을 실시하는 과정에서 실업급여와 서비스들을 직업소개, 직업훈련 프로그램들과 연계시키는 공공 고용안정서비스를 발전시킨 것과 달리, 한국은 빠른 산업화와 산업화 이후의 제도도입으로 제도의 발전이 급격히 이루어졌기 때문임
- 특히나, 1997년 말 금융 및 경제위기는 대량실업 사태를 불러와 행정수요의 증가에 영향을 미쳤으며, 이에 따라 전달체계가 양적으로 급격히 팽창하여 안정적인 공공 고용서비스의 인프라를 구축하지 못하는 결과를 냄
- 전달체계의 미흡은 실업급여와 적극적 노동시장정책의 고용서비스 간의 낮은 연계성으로도 이어지고 있음. 풍부한 인프라의 부족으로 실직한 근로자들의 역량을 강화할 수 있는 실질적인 취업훈련과 직업능력개발 훈련보다는 고용을 유지하는 데 지급되는 보조금 제도 등에 의존하게 됨
- 고용센터의 전문성 부족도 여전히 지적됨. 최근에는 구직자의 개인별 수요에 따른 맞춤형 서비스 욕구 증가로 취업지원서비스를 차별화하려는 시도를 하고 있으나, 여전히 심층적인 직업상담이 부족하다는 평가를 받음
- 그 외에 민간기관과의 업무협력 부족, 조직관리의 취약성, 인력 부족 등도 문제로 지적됨

■ 현행 고용보험제도는 관리운영과 전달체계 측면에서도 개선이 이루어져야 한다는 지적을 받아왔음

- 고용과 취업 관련 서비스를 제공하는 다양한 조직 간의 연계성과 유기적인 협력의 관계가 강화될 필요가 있음. 현재는 고용복지+센터로 여러 기관의 장소통합만이 이루어져 있어 업무 자체는 분절적으로 이루어지고 있기 때문임. 고용센터나 혹은 지자체 일자리센터 등을 중심으로 여러 공공·민간기관이 응집하는 일원화가 이루어져야 한다는 지적이 있음<sup>44)</sup>

43) 김주섭(2005), 제5장: 고용보험 및 전달체계, 노동부, 「고용보험 10년사」, 248-274.

44) 김태은(2016), 고용·복지플러스센터 사례: 기능적 구분에서 수요자 중심으로. 「2016년 한국정책학회 동계학술대회 발표논문집」, 67-86.

- 관리운영의 편의를 위해 고용보험의 자격관리와 징수체계의 일원화를 추진할 필요가 있다는 논의도 존재. 고용보험의 자격 여부에 따라 보험료 징수가 이루어진다는 점에서 자격관리와 부과징수는 불가분의 관계임에도 불구하고 피보험자격관리는 고용센터에서 담당하며, 사업장 관리와 부과징수는 근로복지공단이 담당하고 있음. 이러한 업무의 이원화는 사업장의 자격관리에 대한 업무 혼선을 초래할 수 있으므로 이에 대한 개선이 필요하다는 지적이 있음<sup>45)</sup>

- 단, 예술인고용보험의 경우 일반 근로자들과는 전혀 다른 노무 계약을 기반으로 이뤄지며 장르별, 직종마다 상황이 달라 제도의 안착 시까지 보험사업 집행에서도 상당한 어려움이 예상되는 상황임. 이에 따라 다양한 사례의 축적과 표준화된 적용 기준 등을 가능한 빠른 기간 안에 확립하기 위해 근로복지공단에서 일원화하여 예술인고용보험 제도를 추진할 예정임
- 이와 같이 현행 고용보험제도를 적용범위, 보장수준, 전달체계 측면 등에서 검토하였음. 예술인 고용보험제도를 안착시킬 때 현행 고용보험제도의 특징을 염두에 두면서 예술인고용보험의 안착을 모색해야 할 것임
  - 무엇보다도 예술인고용보험은 독자적인 제도가 아니라 2025년까지 완성을 목표로 하는 '전 국민 고용보험' 정책의 일환이라는 점을 염두에 둘 필요가 있음
  - 무엇보다도 2020년 하반기부터는 직종 등 자격 중심 고용보험에서 소득 중심 사회보험으로의 전환이 논의되기 시작했다는 점을 염두에 두어야 함<sup>46)</sup>
  - 이에 따라 정부는 국세청 홈택스를 기반으로 실시간 소득·매출 정보 파악 시스템 구축하여 모든 소득에 사회보험료를 징수하는 사회보험 체계 구축을 검토 중임
  - 사회안전망과 관련된 사회보험 체계가 변화하는 과정임을 감안하면 현재 예술인고용보험 제도는 완성된 제도라고 할 수 없음. 전체 사회보험 정책의 개선 방향성을 추적하면서 예술인고용보험 제도의 위치와 역할 등에 대해 지속적으로 검토, 보완해 나가야 될 것임

45) 이병희(2016), 고용보험 20년의 평가와 과제: 사각지대와 실업급여를 중심으로. 「한국사회보장학회 정기 학술발표논문집」, 2015권 1호, 125-155.

46) 차지연 기자(2020.9.23), 정부, 전 국민 고용보험 위해 소득파악 체계 구축 논의, 연합뉴스.

제4장

예술인고용보험제도  
주요내용 및  
시행 이후 예상과제



# 제1절 예술인 고용보험제도 개요

## 1. 적용 대상

### 가. 고용보험 적용 대상 예술인

- 근로자가 아닌 프리랜서 예술인
  - 개정 「고용보험법」에서 고용보험 특례 적용을 위한 “예술인”은 1) “근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 2) 대통령령이 정하는 사람 중 3) 「예술인 복지법」 제4조4에 따른 문화예술용역 계약을 체결하고 5) 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람”으로 정의하고 있음
- 대통령령이 정하는 예술인 범위
  - 개정 「고용보험법」은 고용보험 적용 대상 예술인을 “대통령령이 정하는 사람”으로 하여 구체적인 범위를 시행령에서 정하도록 하고 있음
  - 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020. 9.18.~2020.10.13., 입법예고)」(이하 ‘고용보험법 시행령 개정안’) 제104조의5는 고용보험 적용대상을 “「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인” 및 “「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인이 아니면서, 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람”으로 규정함
  - 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인은 “문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람”으로 예술인복지법 시행령 제2조에 따르면, 공표된 저작물이 있거나 예술 활동으로 소득을 얻는 사람이 한국예술인복지재단의 예술활동 증명을 받은 사람임

- 예술활동증명은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법적으로 보호하기 위한 제도로 문학, 사진, 건축, 미술, 국악, 무용, 연극, 음악, 영화, 만화, 연예 총 11개 예술 분야의 창작·실연·기술지원 및 기획의 형태로 활동하는 예술인이 신청이 가능하며, 공개 발표된 예술활동이나 예술활동 수입으로 신청이 가능함
- 공개 발표된 예술활동은 분야별로 기준이 상이하며, 예술활동 수입은 최근 1년 동안 예술활동으로 얻은 수입이 120만원이거나 최근 3년 동안 360만원 이상인 경우 해당됨. 또한 기준 외 활동의 경우 별도의 심사를 거쳐 예술활동을 증명할 수 있음
- 현재 예술활동증명을 완료한 예술인은 83,332명(2020.06. 기준)임. 예술활동증명은 일정의 활동과 소득에 대한 경력 증빙이 필요하기 때문에 신진 예술가들은 예술활동증명을 하는 것이 쉽지는 않음
- 결국 「예술인 복지법」상 예술활동 증명을 받지 않은 예술인이라도 문화예술용역 계약에 따른 보수가 일정 수준 이상인 신진 및 경력단절 예술인들도 고용보험 적용 대상이 되는 것으로 정리됨

〈표 4-1〉 고용보험법의 고용보험 적용대상 예술인 정의

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<b>제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)</b> ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 "예술인"이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조에도 불구하고 이 장(章)을 적용한다.

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)

〈표 4-2〉 예술인복지법의 예술인 정의

구분	내용
제2조 제2호	"예술인"이란 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라, 창작, 실연(實演), 기술지원 등 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.
제4조의4	(문화예술용역관련계약) ①문화예술과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야한다.

자료: 「예술인 복지법」

〈표 4-3〉 고용보험법 시행령의 예술인고용보험 적용범위

구분	내용
제104조의5 1항	<p><b>제104조의5(예술인의 적용범위 및 피보험자격신고)</b> ① 법 제77조의2 제1항에서 정하는 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「예술인복지법」 제2조제2호에 따른 예술인</li> <li>2. 「예술인복지법」 제2조제2호에 따른 예술인이 아니면서, 문화예술분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람</li> </ol>

자료: 「고용보험법 시행령(인)」

## 나. 고용보험 적용 제외

- 고용보험법의 적용 제외가 되는 예술인은 적용제외 사유를 법에서 연령 및 소득으로 한정하고 있음.
- 65세 이후에 문화예술용역 계약을 체결한 신규 계약자의 경우 고용보험 적용 대상자에서 제외됨
  - 다만, 65세 전부터 문화예술용역 관련 계약을 체결하여 피보험자격을 유지 하던 사람이 65세 이후 계약기간의 단절 없이 계속해서 재계약을 하는 등의 경우 고용보험의 피보험자격을 취득할 수 있도록 하고 있음

〈표 4-4〉 예술인 고용보험 적용대상 및 제외

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)</b></p> <p>② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 65세 이후에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다) 체결하거나 자영업을 개시하는 경우</li> <li>2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 "단기예술인"이라 한다)은 제외한다.</li> </ol>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

- 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못한 경우 적용이 제외됨
  - 고용보험법 시행령 개정안에서는 대통령령에서의 적용제외 소득 기준으로 각 문화예술용역 계약을 근거로 한 월 평균소득 50만원 이상으로 규정하고 있으며, 이에 따라 월 평균소득이 50만원 미만인 예술인의 경우 예술인고용보험 적용이 제외됨
  - 그러나 문화예술용역 계약을 합산하여 월평균소득이 50만원 이상인 경우 예술인이 소득합산을 신청하여 고용보험법 적용이 가능함.
  - 1개월 미만의 문화예술용역 계약을 체결한 '단기 예술인'은 월평균 소득 50만원이라는 소득기준을 적용하지 않고 고용보험을 적용대상이 됨

〈표 4-5〉 예술인 고용보험 적용제외자: 소득 기준

내용
<p><b>제104조의5(예술인의 적용범위 및 피보험자격신고)</b></p> <p>② 법 제77조의2제2항제2호에서 “대통령령으로 정하는 소득기준”이란, 제1항의 예술인(이하 “예술인”이라 한다)과 사업주가 체결한 각 문화예술용역 관련 계약(법 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약을 말한다. 이하 같다)을 기준으로 해당 소득 금액을 계약 기간으로 나눈 월(月) 금액(이하 “월평균소득”이라 한다)이 50만원 이상인 경우를 말한다. 다만, 각 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득은 50만원 미만이나 같은 계약기간 내에 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인이 각 계약의 월평균소득의 합산을 신청하고 합산한 금액이 50만원 이상인 경우 법 제77조의2제2항제2호의 소득기준을 충족한 것으로 본다.</p>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

## 2. 적용방식 및 피보험자격

### 가. 당연가입과 보험가입자

- 고용보험의 가입방식은 “당연가입”과 “임의가입”방식으로 구분되며, 예술인 고용보험의 적용방식은 “당연가입”으로 예술인의 연령, 소득기준에 따른 적용 제외 사유에 해당하는 자를 제외한 적용대상자에 해당하는 예술인은 모두 고용보험에 “당연적용”됨
- 보험에 가입하는 대상자는 적용대상 예술인과 그 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 노무를 제공받은 사업주임

〈표 4-6〉 예술인 고용보험 가입자

내용
<p><b>제48조의2(예술인 고용보험 특례)</b> ① 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주는 고용보험의 보험가입자가 된다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

## 나. 피보험자격

- 예술인의 피보험자격의 적용은 ‘일반예술인’과 ‘단기예술인’으로 구분하고 있음.
  - 일반예술인의 경우 문화예술용역 계약기간이 1개월 이상인 예술인인이며, 단기예술인은 문화예술용역 기간이 1개월 미만인 예술인으로 예술인들의 짧은 기간의 계약 형태를 고려하여 정한 것임
- 예술인 고용보험 적용대상자인 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 맺은 사업주는 예술인이 피보험자격의 취득·상실에 관한 사항에 대한 신고 의무가 있음
  - 피보험자격은 고용보험법에서 명시하고 있으며, 예술인의 피보험자격의 취득·상실신고 등은 고용보험법 시행규칙 “제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례)에서 다루고 있음

〈표 4-7〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련1

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의5(준용)</b> ① 예술인의 피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조, 제17조를 준용한다. 이 경우 "고용된 날"은 "문화예술용역 관련 계약 개시일"로, "근로자"는 "예술인"으로 본다.</p>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

- 피보험자격의 취득·상실은 문화예술용역 관련 계약 개시일과 계약의 종료일을 기준으로 함
  - 문화예술용역 관련 계약의 개시일에 예술인이 피보험자격을 취득한 것으로 하며, 계약의 종료일 다음날에 피보험자격을 상실함

〈표 4-8〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련2

내용
<b>제104조의5(예술인의 적용범위 및 피보험자격신고)</b> ③ 문화예술용역 관련 계약의 상대방인 사업주는 법 제77조의5제1항에 따라 준용하는 법 제15조에 따라 고용노동부장관에게 그 사업과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 신고하여야 한다. 이 경우 사업주나 하수급인이 법 제77조의2제2항제2호단서조항에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우, 계약체결일이 해당하는 달에 문화예술용역 제공일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 피보험자격의 취득 및 상실을 신고하거나 이직확인서를 제출한 것으로 본다. ④ 제104조의5제2항단서에 따라 각 계약의 월평균소득의 합산을 신청하려는 예술인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 신청하여야 한다.

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

- 원칙적으로는 사업주가 피보험자 예술인에 대한 피보험자격의 취득·상실 신고를 해야 하지만 소득기준과 도급사업과 관련하여 예외적으로 피보험자격의 신청의 주체가 달라짐
- 예술인의 문화예술용역 관련 계약의 계약건별 월평균보수가 50만원 미만이지만 중복되는 기간 중 합산 월평균소득이 50만원 이상인 경우에는 예술인이 직접 피보험자격 취득·상실 신청을 해야 함.
- 또한 고용보험법 제77조제2항3항에 따른 문화예술용역관련 도급사업 중 국가·지자체·공공기관이 발주 사업인 경우에는 발주자 또는 원수급인이 예술인의 피보험자격을 신고해야 함
  - 원칙적으로 예술인과 직접 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 예술인의 피보험자격의 신고의무가 있지만 예술인의 노동 현장에서 다양한 도급, 하도급 등의 실태를 고려하여 국가·지자체·공공기관에서 발주하는 문화예술사업의 경우에는 도급사업의 특례가 적용되는 사업으로 정함

〈표 4-9〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련3: 도급관련

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)</b></p> <p>③ 제15조에도 불구하고 사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 제15조에 따른 신고를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우</li> <li>2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우</li> </ol> <p>④ 제3항에 따라 하수급인인 사업주와 예술인 등은 발주자·원수급인이 피보험자격 취득 등의 신고를 위하여 대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보 등을 요청하는 경우 이를 제공하여야 한다.</p>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정),

〈표 4-10〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련4: 도급관련

내용
<p><b>제104조의5(예술인의 적용범위 및 피보험자격신고)</b></p> <p>⑥ 법 제77조의2제3항에서 “사업의 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업”이란 국가·지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관이 문화예술용역 계약을 발주하는 사업을 말하고, 다음 각 호에 해당하는 자가 제4항에 따라 피보험자격을 신고하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자인 국가·지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관이 원수급인 및 하수급인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인을 신고하여야 한다.</li> <li>2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인을 신고하여야 한다.</li> </ol>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

- 개정 고용보험법에서는 예술인에 대한 피보험자격 이중취득을 허용하고 있으며, 이중취득의 인정방식에 대해서는 대통령령으로 위임하고 있음
  - 보험관계가 성립되어있는 둘 이상의 사업에서 동시에 고용되어있는 경우에는 피보험자격을 이중취득을 인정하며 예술인으로 피보험자격 이중취득과 근로자·예술인으로서의 피보험자격 이중취득이 인정됨
  - 그러나 고용보험법에서 근로자로서의 이중취득 및 임의가입 방식의 자영업자로서의 피보험자격 이중취득은 제한하고 있음

〈표 4-11〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련3: 이충취득

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<b>제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용)</b> ⑤ 제18조에도 불구하고 예술인이 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)

〈표 4-12〉 예술인 고용보험 피보험자격 관련4: 이충취득

내용
----

**제104조의5(예술인의 적용범위 및 피보험자격신고)**

- ⑧ 법 제77조의2제5항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인은 다음 각 호에 따라 피보험자격을 취득한다.
  1. 법 제2조제1호가목에 따른 근로자(이하 “근로자”라 한다)와 예술인으로 동시에 둘 이상의 사업에서 근로계약 및 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득한다. 일용근로자 및 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 “단기예술인”이라 한다)의 경우도 같다.
  2. 예술인으로 둘 이상의 사업에서 동시에 문화예술용역 관련 계약을 각각 체결한 경우 각 사업에서 모두 피보험자격을 취득한다.
  3. 예술인이 문화예술용역 관련 계약 외에 근로자로 둘 이상의 사업에 동시에 고용되는 경우 근로자로서 취득하는 피보험자격은 법 제18조에 따른다.
  4. 제1호부터 제3호까지에 따라 피보험자격을 취득한 사람이 「보험료징수법」제49조의2에 따른 자영업자로 피보험자격을 동시에 취득한 경우 제1호부터 제3호까지에 따른 피보험자격만 취득한다. 다만, 제1호부터 제3호까지에 해당하는 피보험자가 일용근로자 또는 단기예술인인 경우에는 해당 피보험자격과 자영업자인 피보험자격 중 어느 하나를 선택 할 수 있다.

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

### 3. 보험료 산정 및 납부

#### 가. 보험료

- 예술인 고용보험의 보험료는 ‘고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 고용산재보험료징수법)’ 예술인 고용보험 특례로 규정되며, 보험료와 관련한 개정법의 시행을 앞두고 있음(법률 제17428호, 2020.06.09. 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)

- 또한 예술인 고용보험 보험료 징수와 관련하여 보험료율, 보험료 산정·부과 등 대통령령으로 위임한 세부기준에 대하여 ‘고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안(고용노동부공고 제 2020-375호, 2020.09.21.~2020.10.16.입법예고, 이하 고용산재보험료 징수법 시행령)에서 정하고 있음

- 시행예정인 고용산재보험료징수법에서는 예술인에 해당하는 사람과 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 정하도록 되어있음

〈표 4-13〉 예술인 고용보험의 보험료와 보험료율

내용
<p><b>제48조의2(예술인 고용보험 특례)</b> ③ 제14조에도 불구하고 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에 대한 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 「고용보험법」 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 달리 정할 수 있다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

- 고용보험위원회 의결에 따라 예술인 고용보험의 보험료율은 근로자와 동일하게 적용되어(2020년 기준 실업급여 요율 1.6%) 예술인과 사업주가 각각 0.8%씩 부담
  - 근로자의 고용보험료율은 실업급여 1.6%, 고용안정·직업능력 개발사업은 기업의 인원에 따라 0.25~0.85%이지만, 예술인의 경우 고용보험에 적용되는 사업이 실업급여와 출산전후휴가급여로 한정됨에 따라 실업급여 계정의 보험료만 부과
- 예술인의 보험료 부과소득 기준이 되는 보수의 산정은 총수입금액에서 비과세 소득과 경비를 제외한 금액임.
  - 예술인의 보수는 소득세법상 사업소득 또는 기타소득에서 비과세 소득과 경비 등을 제외한 금액을 기준으로 함

〈표 4-14〉 예술인 보수의 정의

내용
<p><b>제48조의2(예술인 고용보험 특례)</b> ② 예술인의 보수액은 「소득세법」 제19조에 따른 사업소득, 같은 법 제21조에 따른 기타소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액으로 정한다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

- 또한 보수에서 제외되는 경비에 대해서는 고용부장관이 고시할 예정으로 분야별 차등없이 단일 경비공제율(20%)를 적용할 예정이며, 이는 실제 발생하는 경비를 모두 반영하기 어렵다는 판단 하에 문화예술용역 관련 계약에 따른 보수의 일정비율을 일괄 적용하는 것으로 볼 수 있음
- 하지만, 보수산정 시 사업의 폐업·도산 등으로 인하여 보수를 산정·확인하기 어려운 경우이거나 대통령령이 정하는 사유에 해당할 때 고용부장관이 고시하는 기준보수를 적용하게 됨
  - 예술인 고용보험과 관련한 대통령령으로 정하는 사유는 예술인의 문화예술용역 관련 계약의 월평균보수가 월단위 기준보수보다 낮은 경우임
  - 문화예술용역 관련 계약의 월단위 기준보수액은 80만원으로, 이는 예술인의 월평균 보수가 낮은 경우 실업급여가 낮게 지급되는 문제점을 해소하기 위해 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 기준보수 하한액을 적용하는 것으로 고용보험위원회에서 의결
- 예술인의 월별보험료 산정 등을 위한 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령에 위임하고 있으며, 이에 대한 세부사항은 고용산재보험료징수법 시행령에서 규정하고 있음
  - 월별보험료는 임금노동자와 유사하게 월별 보수 총액을 기준으로 월별보험료의 산정·부과되며, 이는 현재 사업주가 제출하는 일용근로자의 월별 신고 보수 기준부과(근로내용확인 신고서) 방식을 준용한 것임

〈표 4-15〉 예술인 월별보험료 보수산정 기준

내용
<p><b>제16조의3(월별보험료의 산정)</b> ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 "월별보험료"라 한다)는 근로자, 「고용보험법」 제77조의2제1항에 해당하는 예술인(이하 "예술인"이라 한다)의 개인별 월평균보수에 고용보험료를 및 산재보험료를 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람은 대통령령에 따라 산정한 금액을 월평균보수로 본다.</p> <p>② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수 및 제2조제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간, 하한액 기준 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

- 월평균보수는 전년도부터 계속 종사하고 있는 경우 전년도 보수총액을 전년도 종사개월수로 나눈 금액으로 하며, 당해연도 신규자에는 문화예술용역 관련 계약 기간 중 정한 보수총액을 해당기간으로 나눈 금액으로 산정하고 적용함
- 또한 하한액은 기준보수로 하며, 월평균보수가 하한액보다 적은 경우 기준보수를 적용함

#### 나. 보험료 부과와 납부

- 예술인 고용보험은 당연가입 방식으로 문화예술용역관련 계약을 체결 한 예술인이 고용보험 적용 대상자라면, 사업주는 예술인의 고용보험 가입관련 신고와 보험료 납부의 의무가 있음
- 보험료 납부 의무자는 개정 고용보험법 제48조의2 4항, 6항에서 규정하고 있으며, 원천공제 방법은 대통령령에 위임하고 있음
  - 원칙적으로는 예술인과 사업주가 납부해야할 보험료는 보험료 납부 의무가 있는 사업주가 예술인의 부담분까지 원천공제하여 납부하는 것임
  - 다만, 보험료징수법 제48조의2제 6,7항에 따른 도급사업 중 국가·지자체·공공기관이 발주하는 문화예술사업은 발주자 또는 원수급인에게 원천공제와 납부 의무가 있음

〈표 4-16〉 예술인 고용보험료 납부 관련 규정

내용
<p><b>제48조의2(예술인 고용보험 특례)</b> ④ 「고용보험법」 제77조의2에 따라 고용보험의 적용을 받는 사업의 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료와 사업주가 부담하여야 하는 고용보험료를 납부하여야 한다. 이 경우 사업주는 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 예술인의 보수에서 원천공제하여 납부할 수 있다.</p> <p>⑤ 사업주는 제4항에 따라 고용보험료에 상당하는 금액을 원천공제하였으면 공제계산서를 예술인에게 발급하여야 한다.</p> <p>⑥ 제4항에도 불구하고 「고용보험법」 제77조의2제3항에 따라 피보험자격의 취득을 신고한 예술인이 부담하여야 하는 고용보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 발주자 또는 원수급인이 납부하여야 한다.</p> <p>⑦ 제6항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 고용보험료를 부담하여야 하는 보험가입자로부터 고용보험료를 원천공제하여 납부하여야 한다. 이 경우 해당 사업주 등에게 원천공제내역을 알려야 한다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

- 고용보험료의 부과는 근로복지공단에서 예술인의 월평균보수에 따라 매월고용보험료를 부과하며, 보험료의 원천공제와 납부는 사업주, 도급계약 특례에 따른 발주자 및 원수급인이 하게 됨

〈표 4-17〉 예술인 고용보험료 원천공제 관련 시행령

내용
<p><b>제57조의3(예술인에 대한 고용보험료 원천공제)</b></p> <p>① 사업주는 법 제48조의2제4항에 따라 고용보험료를 원천공제하려는 경우에는 피보험자인 예술인에게 법 제48조의2제2항에 따른 보수(이하 “예술인의 보수”라 한다)를 지급할 때마다 그 지급금액에 직전의 정기 보수지급일 이후에 부정기적으로 지급한 보수를 합산한 금액을 기준으로 그 예술인이 부담할 고용보험료에 해당하는 금액을 그 지급금액에서 공제한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 발주자 또는 원수급인이 법 제48조의2제6항·제7항에 따라 고용보험료를 원천공제하려는 경우에는 원수급인 또는 하수급인에게 지급하는 도급금액에서 피보험자격의 취득을 신고한 예술인에 대한 고용보험료에 해당하는 금액을 공제할 수 있다.</p> <p>③ 법 제48조의2제7항에 따라 고용보험료를 납부하여야 하는 자는 보험가입자별로 원천공제하여야 하는 고용보험료를 산정하여 원천공제하여야 한다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안」(고용노동부공고제2020-375호, 2020.09.21.~2020.10.16., 입법예고)

## 다. 보험료 정산과 보수총액 등의 신고

- 예술인도 근로자와 동일하게 매년 보수총액신고서를 통해 실제 소득을 기준으로 고용보험료를 정산하며 보험료 정산 결과에 따라서 하한액으로 부과한 월별보험료 합계보다 적은 경우 하한액 부과보험료를 유지하는 것으로 함
  - 보수총액신고서 상 소득수준이 고용보험 적용제외에 해당하더라도 예술인의 피보험자격을 유지하되, 예술인이 원하는 경우 소급하여 피보험자격 취소 및 보험료를 반환하는 것으로 논의하고 있음

〈표 4-18〉 고용보험료의 정산

내용
<p><b>제16조의9(보험료의 정산)</b> ① 공단은 제16조의10제1항제2항 또는 제4항에 따라 사업주가 신고한 근로자의 개인별 보수총액 에 보험료율을 곱한 금액을 합산하여 사업주가 실제로 납부하여야 할 보험료를 산정한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 사업주 등의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 해당 보험료는 제외한다.</p>
<p>자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」</p>

〈표 4-19〉 예술인 고용보험료의 정산

내용
<p><b>제19조의6(보험료의 정산)</b> 법 제16조의9에 따라 보험료를 정산하는 경우 예술인의 개인별 보수총액이 월별 보험료 부과기간에 해당하는 하한액의 합계액보다 적은 경우에는 그 부과기간에 해당하는 하한액의 합계액으로 보험료를 산정한다.</p>
<p>자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 일부개정령안」 (고용노동부공고제2020-375호, 2020.09.21.~2020.10.16., 입법예고)</p>

- 예술인에게 지급한 보수총액은 근로자와 마찬가지로 매년 3월 15일까지 공단 신고해야함
  - 고용산재보험료징수법 개정안에 예술인을 추가하고 고용보험에 한하여 신고하도록 정함
  - 도급계약 특례에 따른 발주자 및 원수급인 예술인의 고용보험료를 납부한 경우는 보수총액신고 의무가 없음

〈표 4-20〉 예술인 보수총액 등의 신고 관련

내용
<p><b>제16조의10(보수총액 등의 신고)</b> ① 사업주는 전년도에 근로자 또는 예술인에게 지급한 보수총액 등을 매년 3월 15일까지 공단에 신고하여야 한다. 이 경우 제48조의2제6항에 따른 보험료납부자가 예술인의 보험료를 원천공제하여 납부한 경우에는 제외 한다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

## 라. 보험료 지원

- 예술인에 대한 고용보험료 지원은 근로자와 동일하게 지원하고 환수
  - 예술인 고용보험료 지원은 고용산재보험료징수법 제21조를 준용함

〈표 4-21〉 예술인 고용보험료 지원

내용
<p><b>제21조(고용보험료의 지원)</b> ① 국가는 근로자가 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 그 사업주와 근로자가 제13조제2항 및 제4항에 따라 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 대통령령으로 정하는 규모 미만의 사업에 고용되어 대통령령으로 정하는 금액 미만의 보수를 받을 것</li> <li>2. 대통령령으로 정하는 재산이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것</li> <li>3. 「소득세법」 제4조제1항제1호의 종합소득이 대통령령으로 정하는 기준 미만일 것</li> </ol> <p>② 제1항에 따른 고용보험료의 지원 수준, 지원 방법 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>

자료: 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(법률 제17428호, 2020.06.09., 일부개정, 2020.12.10. 시행예정)」

- 예술인 고용보험료의 지원에 대한 지원수준, 지원방법 및 절차는 고용산재보험료징수법 시행령에서 규정하고 있으며 ‘근로자인 피보험자수가 10명 미만인 사업’에 대하여 지원함
  - 예술인의 경우 복수 사업자와 계약을 체결할 수 있고, 고용보험 가입촉진의 필요성 등을 고려하여 예술인의 수와 관계없이 예술인 고용보험료의 지원이 가능하며, 지원대상과 지원수준에 대해서는 근로자와 동일하게 고시할 예정
- 예술이 고용보험을 부정한 방법으로 지원받거나 지원대상이 아닌 예술인이 고용보험료를 지원받은 경우 환수함

- 예술인 사용 사업주로부터 보험사무대행을 위임받은 보험사무대행기관에 대해서도 지원금 지급이 가능하며, 근로자와 동일하게 “상시근로자수 30명 미만 사업주”로부터 고용보험사무대행을 위임받은 경우에만 한정하여 지원

## 4. 적용사업

### 가. 실업급여 수급요건

- 실업급여의 수급요건은 고용보험에 기여요건과 이직사유, 피보험자격 유지기간 등으로 정해짐

〈표 4-22〉 예술인 고용보험 실업급여 수급요건

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</b> ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상일 것</li> <li>2. 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 제5장의2에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것</li> <li>3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격을 인정한다.</li> <li>4. 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것</li> <li>5. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것</li> <li>6. 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 것               <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 노무제공내역이 없을 것</li> <li>나. 최종 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 단기예술인으로 종사하였을 것</li> </ol> </li> </ol> <p>② 제1항제1호에 따른 피보험 단위기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 피보험자격 취득일부터 이직일까지의 기간으로 산정하고, 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

## 1) 실업(피보험자격의 상실)

- 예술인이 근로 또는 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태, 즉 ‘실업’의 상태에 있을 경우 피보험자격을 상실하게 됨

## 2) 피보험 단위기간

- 예술인 고용보험은 예술인의 실업급여 기여요건을 “기준기간 24개월 중 피보험단위기간 9개월 이상 충족”할 경우로 정했으며, 이직일 전 24개월 중 9개월 이상 보험료를 납부한 예술인이 기여요건을 충족함
  - 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산하며(「고용보험법」 제41조1항), 예술인의 경우 피보험자격 취득일로부터 상실일까지가 피보험 단위기간임
  - 또한, 이직일 이전 24개월 동안 복수의 피보험자격 취득기간이 있는 경우에는 이를 합산하여 9개월 이상이 된다면 수급요건을 충족하는 것으로 인정함
- 다수의 고용형태에 종사한 사람의 경우 피보험단위기간 산정 방식을 대통령령으로 위임하고 있음
  - 다수의 고용형태에 종사하는 경우 피보험단위기간은 각 고용형태별로 종사한 기간의 비율에 따라 각 고용형태별 기여요건 산정방식으로 산정한 결과를 합하여 피보험기간 충족여부를 판단
  - 즉, 각 고용형태별 종사기간의 비율에 따라 산정하여 충족여부를 판단하며 예술인으로서의 기여요건 비율에서 기준기간 대비 부족한 피보험단위기간의 비율을 다른 고용형태(예, 근로자)로서의 기여요건 비율에 곱하여 나온 기간 보다 다른 고용형태로서 충족한 피보험 단위기간이 큰 경우 기여요건을 충족하는 것으로 봄

〈표 4-23〉 다수의 고용형태에 종사한 예술인의 피보험단위기간 관련

내용
<p><b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ② 법 제77조의3제2항에 따라 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 피보험 단위기간은 법 제40조제1항제1호(이하 “근로자로서의 기여요건”이라 한다. 이하 이 항에서 같다.) 및 법 제77조의3제1항제1호(이하 “예술인으로서의 기여요건”이라 한다. 이하 이 항에서 같다.)에서 정하는 기준기간 중 근로자 또는 예술인으로 종사한 기간의 비율을 기준으로, 예술인으로서의 기여요건에서 부족한 피보험단위기간의 비율을 근로자의 기준기간 대비 피보험 단위기간의 비율로 충족한 경우 피보험단위기간을 충족한 것으로 본다.</p>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

### 3) 이직사유 및 피보험자격 유지기간

- 수급요건의 이직사유는 수급자격 제한 사유에 해당하지 않아야 하며, 비자발적 이직일 경우에만 수급요건을 충족한 것으로 인정함
  - 그러나 대통령령으로 정하는 소득감소에 따른 이직은 수급자격을 인정
  - 정당한 이직사유로 인정되는 소득감소의 기준은 “이직일이 속한 달 직전 3개월 보수가 전년도 동일기간 보다 20% 이상 감소한 경우”이거나 “이직한 날이 속한 달의 직전 12개월 동안 전년도 월평균 보수보다 20% 이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우”임

〈표 4-24〉 예술인고용보험의 대통령령으로 정하는 바에 의한 소득감소 관련

내용
<p><b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ① 법 제77조의3제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직”하였다고 인정되는 경우는 이직일이 속한 달의 직전 3개월 보수가 전년도 동일기간 보다 20% 이상 감소한 경우 또는 이직한 날이 속한 달의 직전 12개월 동안 전년도 월평균보수 보다 20% 이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우를 말한다.</p>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

- 또한, 실업급여 수급을 위해서 예술인은 이직일 이전 24개월 중 3개월 이상 예술인으로서 피보험자격을 유지해야함

#### 4) 단기예술인

- 단기예술인의 경우 수급자격 인정신청일 1개월 동안 노무 제공일수 10일 미만이거나 인정신청일 이전 14일 간 연속하여 노무제공내역이 없다면 피보험 자격을 상실한 것으로 판단
- 또한, 단기예술인이 2인 이상 사업에 종사할 경우 실업의 신고 외의 사업에서 90일 이상을 단기예술인으로 종사해야함

### 나. 실업급여 지급 관련

#### 1) 실업급여 지급수준

- 예술인 고용보험은 예술인의 구직급여일액을 기초일액<sup>47)</sup>의 60%로 하며, 상한액은 대통령령에 위임하고 있음
  - 기초일액은 수급자격인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간(12개월)의 보험료 산정의 기준이 된 보수총액을 해당 기간의 총일수로 나눈 금액이며, 이직당시 금액이 기준보수 일액 미만인 경우에는 기준보수 일액을 기초일액으로 함
  - 예술인의 구직급여 기초일액 상한액은 고용보험법 시행령 개정안에서 근로자와 동일하게 110,000원으로 규정하고 있으며, 구직급여일액의 상한액은 66,000원임
  - 하한액에 대한 별도의 규정은 없으나 기준보수의 60%가 실질적 하한액으로 적용됨

---

47) 구직급여일액 산정의 기준이 되는 보수일액

〈표 4-25〉 예술인 고용보험 기초일액과 구직급여일액 관련

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</b> ③ 예술인의 기초일액은 수급자격 인정과 관련된 마지막 이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수로 나눈 금액으로 한다. 다만, 그 금액이 이직 당시의 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수의 일액 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다.</p> <p>④ 예술인의 구직급여일액은 제3항에 따른 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다.</p> <p>⑤ 제4항에 따른 구직급여일액의 상한액은 근로자인 피보험자의 구직급여 상한액 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액으로 한다.</p>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

〈표 4-26〉 예술인 고용보험 기초일액 관련

내용
<p><b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ③ 법 제77조의3제5항에 따라 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액이 11만원을 초과하는 경우, 11만원을 해당 임금일액으로 한다.</p>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

## 2) 실업급여 지급기간

- 예술인의 실업급여 지급기간은 근로자와 동일하게 120~270일로 피보험기간과 연령 등을 고려하여 결정됨
- 예술인의 피보험기간은 수급자격 인정 관련 사업에서의 피보험자격 유지기간으로 산정하며, 이는 이직 전 피보험자격 취득기간의 합계로 산정함
- 단기예술인의 피보험기간은 해당계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 함
  - 고용보험법 시행령 개정안에서는 단기예술인에 대한 피보험기간을 역월 기준으로 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주, 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월단위로 환산하도록 규정하고 있음

〈표 4-27〉 예술인 피보험기간

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<b>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</b> ⑦ 예술인의 소정급여일수 산정을 위한 피보험기간은 제2항에 따른 피보험 단위기간으로 한다. 다만, 단기예술인은 해당 계약기간 중 노무제공일수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 기간으로 한다.

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정),

〈표 4-28〉 단기예술인 피보험기간

내용
<b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ⑤ 법 제77조의3제7항에 따른 단기예술인의 피보험기간은 해당 월의 노무제공일수가 11일 이상인 경우 1개월로 간주한다. 다만, 11일 미만으로 노무를 제공한 월에 대해서는 각 월별 노무제공일수를 합산하여 22일로 나눈 기간을 피보험단위기간으로 한다.

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

### 3) 대기기간

- 고용보험은 실업 이후 빠른 재취업을 위해 실업급여 지급 유예기간을 설정하며, 실업신고일로부터 7일간은 대기기간이 발생
- 예술인도 원칙적으로 실업의 신고일로부터 7일간의 대기기간이 적용되며 대기기간 내 실업급여는 지급되지 않으나, 소득감소로 인한 이직 시에는 최대 4주까지 대기기간으로 보아 실업급여를 지급하지 않음

〈표 4-29〉 예술인 실업급여 대기기간

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<b>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</b> ⑥ 예술인은 제42조에 따른 실업의 신고일로부터 계산하기 시작하여 7일간은 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 제1항제3호단서에서 정한 사유로 이직한 경우에는 4주의 범위 내에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다.

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정),

〈표 4-30〉 예술인 실업급여 대기기간: 소득감소로 인한 이직의 경우

내용
<b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ④ 법 제77조의3제6항 단서에 따라 정당한 사유로 인정되는 소득감소에 따른 이직의 대기기간은 4주로 한다.

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

#### 4) 수급기간 중 소득활동 인정

- 예술인은 실업급여 수급기간 중 일정 소득활동을 병행할 수 있음
- 실업급여 수급기간 중에 취업 등으로 발생한 소득은 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업급여의 일부 혹은 전부를 감액하여 지급함

〈표 4-31〉 예술인 실업급여 수급기간 중 소득활동 인정

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<b>제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여)</b> ⑧ 제47조에도 불구하고 직업안정기관의 장은 예술인인 피보험자에 대하여 구직급여를 지급하는 경우에는 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 소득수준, 근로 등의 활동기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부 또는 전부를 감액하고 지급하여야 한다.

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

- 예술인이 실업급여 수급기간 중에 소정근로시간이 월 60시간 이상, 주 15시간 이상 또는 적용제외 소득 이상의 특고·예술인 종사자가 될 경우, 새로운 문화예술용역 계약을 체결하거나 자영업활동을 하는 경우에도 실업급여 지급이 중지됨
- 실업급여 수급기간 중 발생하는 소득이 대통령령으로 정하는 금액을 초과하지 않으면 소득활동의 병행이 인정되는 것으로, 구직급여 전액이 지급됨.
- 하지만 발생 소득의 최저임금월액의 20%(고시예정)를 초과하는 경우 초과분에 대한 금액을 공제하여 지급
- 수급기간 중 인정되는 소득활동 기간에 대해서는 피보험자격 취득신고 대상에서도 제외됨

〈표 4-32〉 예술인 실업급여 감액 혹은 전액 지급제외 대상

내용
<p><b>제104조의6(예술인의 구직급여)</b> ⑥ 법 제77조의3제8항에 따라 실업인정대상 기간 중 취업 등으로 발생한 소득에 대해서는 다음 각 호에 따라 구직급여일액을 일부 감액하거나 지급하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 수급자격자가 다음 각 목 중 어느 하나에 해당하는 경우 취업한 것으로 보아 취업한 기간 동안 구직급여 일액을 지급하지 아니한다.                     <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우</li> <li>나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우</li> <li>다. 법 제2조제6호에 따른 일용근로자 또는 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인로서 근로를 제공하는 경우</li> <li>라. 법 제77조의2제1항에 따라 새로이 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 노무를 제공하는 경우</li> <li>마. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사 종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우</li> <li>바. 세법에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다)</li> <li>사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우</li> </ol> </li> <li>2. 제1호의 취업에 해당하지 않지만 실업인정대상기간 중 취득한 소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 초과하는 경우, 구직급여일액에서 초과분을 감액하고 지급한다.</li> </ol>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

## 다. 출산전후급여 등

- 고용보험에 가입대상자인 예술인은 구직급여와 함께 90일간의 출산전후급여가 지급됨
- 출산전후급여 등은 예술인이 출산 또는 유산·사산의 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 지급이 가능하며 지급요건, 수준, 기간 등은 대통령령에 위임

〈표 4-33〉 예술인 출산전후급여등 지급관련

구분	내용
제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험특례	<p><b>제77조의4(예술인인 피보험자의 출산전후급여등)</b> ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>

자료: 「고용보험법(법률 제17429호, '2020.06.09. 일부개정 및 공포', 2020.12.10. 시행예정)」

1) 출산전후급여 수급요건

- 예술인의 출산전후급여를 수급하기 위해서는 출산(유산·사산)일 전 피보험단위기간이 3개월 이상이어야 하며, 출산(유산·사산) 일 후 12개월 이내에 신청을 해야 함
  - 그러나 특정사유로 인한 경우 그 사유의 종료 후 30일 이내에 신청할 수 있도록 했으며, 인정되는 사유는 천재지변, 본인·배우자의 질병·부상, 본인·배우자의 직계존속 및 비속의 질병·부상, 범죄로 인한 구속이나 형의 집행으로 고용보험법 시행령 개정안에서 명시함
- 또한 출산(유산·사산)일 전후로 소정기간 동안 노무를 제공하지 않은 예술인이 출산전후급여 수급요건을 갖춘 것으로 인정
  - 다만, 고용노동부 장관이 고시하는 소득활동 허용 기준에 부합하는 경우 수급기간 중 소득활동의 인정됨

〈표 4-34〉 예술인 출산전후급여등의 수급요건

내용
<p><b>제104조의7(예술인인 피보험자의 출산전후급여등 지급요건 등)</b> ① 법 제77조의4제2항에 따라 고용노동부 장관은 예술인이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여등(이하 “출산전후급여등” 이라 한다)을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 출산 또는 유산·사산을 한 날(이하 “출산일 등” 이라 한다) 이전에 법 제77조의3제2항에 따른 피보험단위기간이 통산하여 3개월 이상일 것</li> <li>2. 출산일 등 전후로 노무제공을 하지 않았을 것. 다만, 수급기간 중 취업 또는 자영업을 통한 소득이 고용노동부 장관이 고시하는 금액 미만인 경우에도 지급한다.</li> <li>3. 출산일 등의 다음 날부터 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 다음 각 목에 해당하는 사유로 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청하여야 한다.           <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 천재지변</li> <li>나. 본인이나 배우자의 질병·부상</li> <li>다. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계 비속의 질병·부상</li> <li>라. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행</li> </ul> </li> </ol>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

2) 출산전후급여 지급수준 및 지급기간

- 예술인이 출산전후급여를 지급받는 경우 지급수준은 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%가 지급됨
  - 출산전후급여의 상한액과 하한액은 고용노동부장관이 고시할 예정이며, 2020년을 기준으로 근로자 상한액은 200만원이고, 하한액은 기준보수의 60%이상으로 예정하고 있음
- 지급기간은 출산 전과 후를 90일 중 소득활동을 하지 않은 기간으로 하며, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 120중 소득활동을 하지 않은 기간으로 함

〈표 4-35〉 예술인 출산전후급여등의 지급수준과 기간 등

내용
<p><b>제104조의7(예술인인 피보험자의 출산전후급여등 지급요건 등)</b></p> <p>② 제1항에 따른 출산전후급여등은 다음 각 호의 기간에 대하여 출산일 등으로부터 이전 1년간 월평균보수에 해당하는 금액을 지급한다.</p> <p>1. 예술인이 출산한 경우 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에 120일). 다만, 출산일을 포함하여 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p>2. 예술인이 유산 또는 사산한 경우, 다음 각 목에 해당하는 기간</p> <p>가. 유산 또는 사산한 예술인의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</p> <p>나. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p>다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지</p> <p>라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지</p> <p>마. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지</p> <p>③ 제2항에 따라 지급하는 출산전후급여등의 상한액 및 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.</p> <p>가. 제101조에 따른 출산전후휴가급여등의 상·하한액</p> <p>나. 예술인의 평균 보수 수준</p> <p>다. 물가상승률</p> <p>라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항</p>

자료: 「고용보험법 시행령 일부개정령안(고용노동부공고제2020-373호, 2020.09.18.~2020.10.13., 입법예고)」

## 제2절 예술인고용보험제도 시행 이후 예상과제

### 1. 적용대상 관련 쟁점

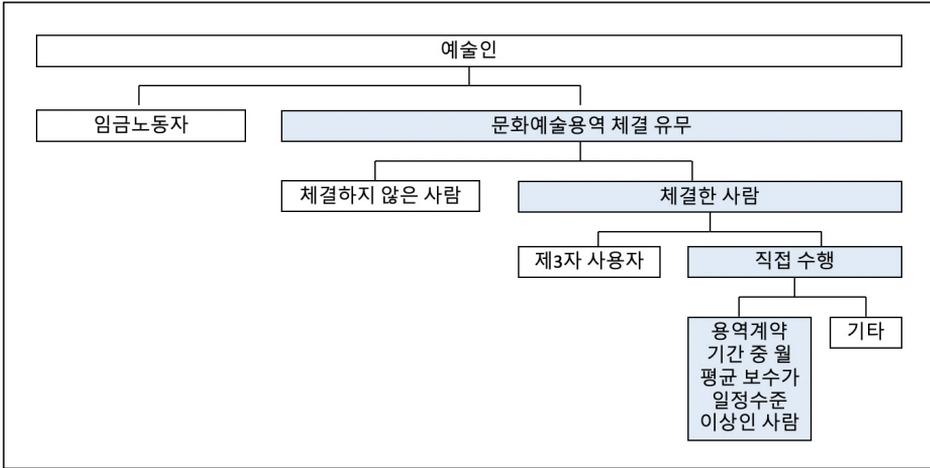
- 예술인 고용보험의 적용 대상자는 “근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 자”로서 그 적용대상 범위를 고용보험법 시행령에 위임하고 있음([그림 4-1])
  - 고용보험법 시행령 개정안 제104조의 5 제1항에서는 고용보험 적용범위 및 피보험자 자격신고 기준으로 ‘문화예술 분야에서 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람’으로 규정하고 있는데, 여기서 구체적으로 ‘창작, 실연, 기술지원 등의 활동’을 무엇으로 볼 것인지에 대해서도 보다 자세한 가이드라인이 필요할 수 있음

[그림 4-1] 예술인 고용보험 적용 대상자 예술인 정의

예술인 고용보험 적용 대상자: 예술인	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">「예술인 복지법」에 따른 예술인</p> <p>문학, 사진, 건축, 미술, 국악, 무용, 연극, 음악, 영화, 만화, 연예 총 11개의 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등 예술활동을 통해 공표된 저작물 혹은 예술활동의 소득으로 한국예술인복지재단의 예술활동증명을 완료한 자</p> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">「예술인 복지법」에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 자</p> <p>「예술인 복지법」 제4조4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람</p> </div>

- 문화예술용역 계약을 체결한 고용보험 적용 대상의 예술인의 범위를 도식화하면 [그림 4-2]와 같음

[그림 4-2] 예술인 분류: 예술인 고용보험 대상자



- 결국 고용보험 적용 대상과 관련해 가장 쟁점이 되는 것은 무엇을 고용보험이 적용되는 문화예술용역 계약으로 볼 것인가의 문제임

### 가. 문화예술용역 계약의 범위

- 용역의 개념
  - 용역(用役)의 사전적 의미는 “주로 생산과 소비에 필요한 노무를 제공하는 일 혹은 노동인력을 제공하는 일”을 의미하며 사업체가 외부 용역업체 또는 사람에게 노동 인력을 공급받아 일정한 업무를 수행하게 하는 형태를 통칭함<sup>48)</sup>
  - 용역은 거래의 대상을 ‘서비스’로 하고 있으며, 현행 법률에서 ‘용역’의 정의는 「부가가치세법(법률 제15223호)」에서 규정되어 있으나 법률적 용어라기 보단 인력을 사용하는 모든 일을 총칭하는 관용적인 용어로 쓰이는 경향이 있음
- 문화예술용역은 도급의 성격에 가까우나 이에 한정된 것은 아님
  - 넓은 의미에서 문화예술용역은 특정 문화예술 대상물의 완성을 위해 제공한 것을 의미하지만, 예술인 고용보험제도의 도입 취지를 고려하여 문화예술용역의 범주를 설정할 필요가 있음

48) 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 서울: 노동부.

- 예술인고용보험의 적용 대상인 문화예술용역계약이란, 예술인이 문화예술 용역을 목적으로 다른 사람의 사업을 위해 일정기간 동안 노무를 제공하고 그 대가를 받기로 한 계약을 의미함<sup>49)</sup>
- 외부용역을 의뢰할 때 용역수급인이 자신의 전문성을 활용하여 일을 완성하는 것을 전제로 하고 있으므로, 많은 문화예술용역은 민법상 ‘도급’의 성격에 가깝다고 할 수 있지만 예술인이 노무를 제공하는 형태가 도급에 한정된 것은 아님
- 계약명칭보다는 사실관계를 기준으로 계약 형태를 판단해야 함
  - 파견의 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제1항에 의거하여 근로자파견사업 허가의 기준에 이미 고용보험 가입을 의무화하고 있으므로, 문화예술용역에는 해당되지 않음
  - 그러나 직접적인 작업지시가 없더라도 작업배치를 결정하거나 구체적인 업무의 지시와 근태관리를 근로를 제공받은 자가 했다면 도급계약은 실질적으로 파견법상의 근로자파견계약이며, 따라서 파견의 형태를 통해 문화예술용역이 이루어질 때 계약의 명칭이나 형식보다는 그 사실관계를 기준으로 하여 해당 용역이 파견근로인지 도급이나 위임인지를 판단해야 함

“계약의 명칭은 용역계약이지만 법률관계의 실질은 도급이 아니라 근로자파견으로 인정되는 경우 피고가 각종 업무처리 지침 및 업무 관련 매뉴얼 등 원고들의 근무방법을 상당히 구체적으로 정하였고, 피고 지역본부는 업무처리에 관한 다양한 기준과 요령을 숙지하도록 근로자들을 교육·훈련시켰으며 원고들을 직접 포상하기도 하였는바, 원고들은 이 사건외주운영자들에게 고용된 후 그 고용관계를 유지하면서 피고의 사업장인 해당 피고 영업소에서 피고의 지휘·명령을 받아 피고를 위한 근로에 종사하였다고 판단되므로, 피고와 원고들이 소속된 이 사건 외주운영자들 사이에 체결된 이 사건 용역계약은 실질적으로 근로자파견계약에 해당한다고 봄이 상당하다.”<sup>50)</sup>

- 예술인고용보험 적용 대상 문화예술용역의 범위
  - 문화예술 분야는 전문성을 가진 각 분야의 사람들이 협업하여 하나의 결과물을 완성하는 작업 형태이며, 원사업주와 계약을 체결한 개인, 개인사업자, 법인 등이 특수한 분야(연주, 창작, 기획, 연기, 무대기술 등)의 전문성

49) 양혜원·차민경(2018), 「예술인고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정방안 기초연구」, 문화체육관광부  
50) 서울동부지방법원 2015. 1. 6. 선고 2013 가합2298 판결.

을 가진 제 3자 또는 외부업체에게 다시 용역을 맡겨 용역의 일부나 전부를 제공하도록 함

- 그러므로 예술인이 원사업주와 직접 체결한 문화예술용역 계약뿐만 아니라 도급, 위임, 업무위탁 등을 받은 예술인이 제공하는 결과물의 최종 수령자가 원사업주인 경우라면, 노무를 제공하기로 한 계약은 문화예술용역 계약의 범위에 포함될 수 있음

## 나. 예술인고용보험 제외 문화예술용역 계약

- 근로계약은 고용보험 당연가입으로 제외됨
  - 「근로기준법」상 「근로관계」를 맺는 사업주와 근로자는 모두 고용보험에 당연가입이 되어야 하므로 근로계약은 제외되며, 「근로기준법」상의 근로계약은 「민법」상의 고용계약과 구분할 필요가 있음
  - 근로계약과 고용계약 모두 노무를 제공해야하는 채무를 부담하는 노무자와 사용자 사이의 계약 유형이지만, 근로계약은 노동법의 적용을 받고, 민법의 규정은 보충적으로 적용되며, 계약자유 원칙에 의한 고용계약은 민법이 적용됨
  - 근로계약은 사용종속성이 내재되어 있으므로, 예술인이 도급계약의 형식으로 체결했다더라도 실제로는 사업장 또는 사업에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공했다면 근로계약에 해당함
- 단순한 소유권 양도는 노무제공이 아니므로 제외됨
  - 예술인 고용보험은 노무제공기간을 확정할 수 있는 작품의 완성을 위한 노무제공은 포함되지만, 예술인이 계약 체결 이전에 이미 완성해 놓은 구작의 경우에는 새로운 노무가 제공되었다고 볼 수 없으며 용역 제공기간을 확정할 수 없기 때문에 기완성된 구작의 소유권 양도는 문화예술용역에 포함될 수 없음
- 현상광고와 우수현상광고는 노무제공 기간 확정 불가로 제외
  - 공모전의 경우 민법상 현상광고 또는 우수현상광고로 볼 수 있는데, 현상광고란 광고자가 어느 행위를 한 자에게 일정 보수를 지급할 의사를 표시하고

이에 응한 자가 그 광고에 정한 행위를 함으로써 성립하는 계약인 반면, 우수현상광고란 일정한 응모기간을 지정한 뒤 광고에서 정한 행위를 완료한 자 가운데 우수한 자에 한하여 보수를 지급하는 행위를 함으로써 성립하는 계약임<sup>51)</sup>

- 이러한 현상광고나 우수현상광고는 노무제공기간을 확정할 수가 없기 때문에 예술인 고용보험 적용 대상에 포함된다고 볼 수 없음

- 문화예술용역 관련 계약의 규정을 통해 예술인 고용보험 제도에 예술계의 다양한 장르와 계약관계 등을 포함할 수 있게 되었지만, 실질적인 제도의 도입과 실행을 위해서는 다양한 문화예술 분야별 용역의 형태, 종사자의 특성, 계약 관행 등을 파악한 내용의 파악과 적용이 필요함.

- 문화예술용역 계약서에 예술인 고용보험 적용에 필요한 계약기간, 소득, 지급일, 지급기간, 노무제공기간 등의 필수적인 정보 등을 포함하여 실제 계약이 이루어질 수 있도록 계약서 양식의 보급과 계약 문화 등의 개선이 필요

#### 다. 낮은 서면계약 체결 비율

- 문화예술계의 낮은 서면계약 체결 비율은 예술인 고용보험의 제도 실행에 있어 해결해야하는 과제임.

- <2018 예술인 실태조사>에 따르면 예술인 중 예술활동 관련 계약체결 경험에 있는 경우는 42.1%였으며, 계약을 체결한 경우 서면계약이 37.3%로 전체 예술인의 서면계약은 낮은 수준임.

- 문화예술계는 계약을 체결하지 않거나, 구두계약으로 노무를 제공하는 경우가 많기 때문에 서면계약의 확산과 계약 내용의 표준화 등의 문제가 해결되어야 함

- 예술인 고용보험 도입을 통해 점진적으로 예술계의 문화예술용역 관련 서면계약의 체결 확대를 기대할 수 있지만, 용역계약의 확대를 통해 예술인의 근로자 인정문제에 대한 이슈가 제기 될 수 있음

51) 양혜원·차민경(2018), 「예술인고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정방안 기초연구」, 문화체육관광부

- 근로자로 인정받기 어려운 예술인들을 고용보험의 틀 안으로 수용한다는데 제도도입의 긍정적인 측면이 있지만, 실제적으로 근로자에 가까운 노동을 하거나 용역계약을 체결하면서 근로자로 인정받지 못하는 예술인들은 근로자 의제와 관련한 문제를 제기할 수 있음
- 따라서 고용보험의 당연가입을 통한 문화예술용역 관련 계약의 확산이 예술인 노동의 정의와 노동자 의제에 반할 것이라는 우려 등이 발생하지 않도록 홍보와 대응이 필요

## 라. 제3자 고용문제

- 예술인 고용보험의 적용 대상으로 '다른 사람을 고용하지 않고' 노무를 제공한 자를 적용 대상 예술인으로 규정하고 있어, 도급계약에서 수급인이 타인의 조력을 받아 작업을 하는 경우 제3자 고용문제가 발생함
  - 문화예술산업에서의 예술활동과 업무수행은 관행에 따라 다단계의 계약을 하는 구조가 많이 있으며, 업무수행의 결과물이 수행자의 능력과 전문성에 의해 크게 차이를 보이기 때문에 일명 턴키계약 등과 같은 팀 단위 도급사업이 행해지는 경우가 많음
  - 도급계약으로 체결한 턴키계약의 경우 실제 용역에 참여하는 예술인의 참여 형태와 방식 등은 분야별로 차이가 있으며, 도제식 운영에 따라 계약의 직접적인 당사자 외의 예술인들이 업무에 참여하는 경우가 있음
  - 팀장이나 제3자를 고용한 자의 위치에 있는 예술인이 현장 지휘 및 통제권이 있고 실질적인 업무를 지시하는 자로 볼 수 있는 경우에는 다른 예술인을 고용한 자로 판단하는데 무리가 없음
  - 그러나 문화예술산업의 특성상 다양한 관계 속에서 동등한 지위로 노무를 제공하는 자임에도 불구하고 계약관계 상 제3자를 고용하는 위치에 있는 예술인은 고용보험의 대상자에서 제외되는 문제가 발생함
  - 예술인의 경우 에이전시, 매니지먼트 등과 함께 3자 계약을 맺는 경우가 있어 사업주 특정을 어떻게 할 것인가가 제도 도입 후 중요한 쟁점임

## 마. 적용제외 예외자 소득기준 관련

- 예술인 고용보험의 소득기준과 관련하여 소득기준 완화 조항에 따른 이슈가 발생할 수 있음
  - 소득이 50만원 미만인 예술인의 경우 고용보험의 대상에서 제외되지만, 여러 건의 문화예술용역계약의 겹치는 기간 중 월평균소득이 50만원 이상일 때는 고용보험 적용이 되는 것으로 정하고 있음. 따라서, 50만원 미만인 계약도 예술인의 문화예술용역 관련 계약의 체결에 따라 예술인 고용보험의 적용대상이 될 수 있음
  - 이 경우 예술인과 50만원 미만의 계약을 맺은 사업주들 중에는 계약 당시에는 고용보험료 납부의 의무가 없었지만, 추후 예술인의 다른 문화예술용역 관련 계약의 건에 따라 고용보험료를 납부해야 하는 상황이 발생할 수 있음
  - 고용보험료 납부의 행정 처리 및 사업주와 예술인 계약 당사자들 간의 이해 관계에서 문제가 생길 가능성이 있음

## 2. 적용방식 및 피보험자격 관련 쟁점

### 가. 당연가입방식 도입 관련

- 예술인 고용보험은 당연가입방식으로 고용보험의 대상이 되는 경우 예술인, 사업주는 가입의사와 관계없이 가입하게 되므로 예술계 전반을 대상으로 예술인 고용보험 제도에 대한 이해와 공감대 조성이 필요함
- 예술인의 고용불안정성 경감, 제도적 보호와 사회적 인정의 계기와 같은 고용보험 도입의 필요성에 대한 공감대를 형성하고, 당연가입 방식을 통한 예술인 고용보험의 효과와 제도의 안정성 등에 대한 이해를 높여야함
- 또한 피보험자격 신고의 불이행과 고용보험 가입 및 부정수급 등의 단속과 처벌 방안에 대한 논의가 필요하며, 단속의 주체와 방법이 명확해질 필요가 있음
  - 반면, 문화예술계의 계약서 보급이 보편화되지 않은 상황에서 단속이 지나칠 경우 당연가입의 실효성이 떨어질 수 있으므로 적절한 제한과 교육 등이 필요할 것임

## 나. 행정지원 관련

- 사업주가 되는 문화예술단체, 기획사, 제작사 등의 영세성을 고려하여 행정적 지원 및 교육이 필요
- 예술인 고용보험이 당연가입 방식으로 적용되기 때문에 고용보험 적용 대상자인 예술인, 사업자에게 고용보험 가입에 대한 재정적·행정적 부담이 발생
  - 사업주의 경우 예술인의 피보험신고와 관련하여 피보험자격취득신고서, 피보험자격상실신고서 등의 서류 작성과 제출 등의 부담이 발생
  - 또한 예술인의 복수의 계약을 맺은 예술인이나, 단기예술인의 경우 신고와 관련한 행정 서류와 절차가 다르며, 소득수준과 도급사업과 관련하여 예외 조항이 있어 피보험자격의 신고주체가 달라지기 때문에 관련 행정 지원과 교육 등이 필요함
  - 특히, 피보험자격의 신고를 포함한 보험관계 신고 및 변경 등에 대해 사업주가 법을 위반했을 시에 과태료가 부과되므로 이에 대한 불만이 제기될 수 있음
- 예술인이 소득기준을 충족시키기 위해 여러 건의 문화예술용역 계약을 합산하여 고용보험에 가입하는 경우 피보험자격을 취득신청을 직접해야하기 때문에 관련 업무의 행정에 대한 예술인의 부담이 발생함
- 또한 예술인이 재계약, 추후 활동의 불이익 등의 염려와 사업주와의 이해관계 충돌로 인해 고용보험 가입대상자임에도 불구하고 실제 가입에 어려움을 겪을 수 있음

### 3. 보험료 산정 및 납부 관련 쟁점

#### 가. 기간산정 관련

- 기간산정과 관련하여 계약서에 명시 내용과 관련한 명확한 지침수립 및 홍보가 필요하며, 노무제공기간에 연습기간, 기획기간을 포함 하는 것에 관련한 논의도 필요함
- 원칙적으로는 예술인의 피보험기간은 문화예술용역 관련 계약의 개시일과 계약 종료일을 기준으로 하기 때문에 보험료 부과에 어려움은 없음
- 하지만, 예술인 노동의 특성상 일정기간 동안 반복적으로 노무를 제공하기보다는 단속적으로 일하기 때문에 일의 강도, 기간, 소득 등을 산정하는 기준이 분야별·장르별로 상이하며 계약 기간과 노무제공 기간이 불일치하는 상황도 많아 이에 대한 명확한 지침 수립이 필요할 것으로 사료됨
- 또한 계약기간에 연습기간을 포함하는 경우는 <2018 예술인 실태조사>에서 37.2%로 낮게 나타났으며, 무용, 발레, 연극 등의 공연 준비와 방송 및 웹툰 등의 콘텐츠 준비기간 및 기획기간 등은 예술인의 노무제공 기간임에도 임금이 책정되거나 계약서에 명시되는 경우는 거의 없어 이에 대한 논의와 대책마련이 필요함

#### 나. 용역계약의 보수 관련

- 턴키 계약과 같은 도급계약이나, 예술인과 사업주의 1:1 계약이라 할지라도 인건비 외에 장비 사용 및 대여료, 장소 사용료 등의 금액을 포함하여 보수를 책정하는 경우 보험료 산정에 문제가 제기 될 수 있음
  - 또한 제3자를 고용한 팀장급 감독 및 작가 등이 사업자를 가지고 있을 경우 원천징수 등의 기록을 확인할 수 있지만 서면계약 없이, 개인의 인건비에서 일부를 제3자에게 지급하는 경우 해당 내용을 확인할 수 없다는 문제가 있음

#### 다. 예술인과 사업주의 재정적 부담

- 예술인 고용보험의 보험료는 예술인과 문화예술용역 관련 계약의 상대방인 사업주가 각각 1/2씩을 부담하게 되므로 재정적인 부담이 발생
- 임의가입 방식의 산재보험의 낮은 예술인 가입률을 고려했을 때 예술인과 사업주가 느끼는 보험에 대한 재정적 부담을 경감시킬 수 있는 지원 정책과 고용보험에 대한 이해를 높이는 과정 등이 필요할 것으로 보임
  - 두루누리 사회보험료 지원사업과 같은 기존의 고용보험의 보험료 지원사업을 활용하는 방안과 예술인의 특수성을 고려하여 새로운 고용보험료 지원사업을 수립하는 방안 등의 논의가 필요
- 예술인 고용보험의 실질적인 재정적 지원방안을 마련하고 사업주를 대상으로 한 적극적인 홍보가 필요할 것임

### 4. 적용사업 관련 쟁점

#### 가. 실업급여 수급요건과 수혜 관련

- 예술인의 실업급여 수급요건의 '24개월 중 9개월 이상'은 예술인의 짧은 계약기간과 근로자와의 형평성을 고려하여 결정된 기간으로 볼 수 있음
  - 예술인복지재단이 수행한 <2018 예술분야 종사 실태조사>에서 1년간 소득이 있는 프리랜서 예술인의 직종 종사기간은 평균 4.7개월로 예술인의 경우 24개월 중 12개월의 기간을 채우기 어려운 실정을 반영한 것임
- 그럼에도 불구하고 실제 고용보험의 제도 시행 시 고용보험의 사각지대의 예술인을 충분히 포섭할 수 있는가에 문제가 제기될 수 있음
- 고용보험 수급요건을 충족할 경우 근로자에 비해 상대적으로 수혜혜택이 높은 편임. 이에 대한 사회적 이해가 바탕이 되어야 하며, 부정수급등에 대한 적절한 제도적 감시 등이 필요함

## 나. 적용사업의 확대 관련

- 예술인 고용보험의 적용사업의 점진적인 확대와 예술인의 종사실태 및 노동의 특성을 고려한 교육프로그램 등의 운영이 필요함
- 고용보험은 실업급여 지급, 고용안정 및 취업취약계층의 고용촉진 지원, 직업 능력 개발지원 등이 구성되어 있으나 예술인의 경우 실업급여와 출산전후급여 외에 다른 사업이 포함되어있지 않음
- 문화예술계의 특성상 예술활동은 높은 수준의 지식 및 기술, 전문성 등을 요하기 때문에 직종 간의 이동이 제한적이며, 예술인이 재취업을 하는 경우 일반 근로자와 같은 직업훈련의 기초적인 교육프로그램의 실효성은 낮을 수 있음
- 그러나, 문화예술계에서 경력이 길지 않은 막내급 인력의 경우 진입과 이탈이 잦으며 재취업시 예술계 외에 다른 분야로 이동하는 경우에 대한 교육지원 프로그램 등의 확대 및 운영은 필요할 것으로 보임
- 또한 장기적으로 예술계의 전문성에 부합하는 직업개발능력 지원 등의 정책 수립이 필요할 것임

## 다. 재취업 노력의 평가

- 고용보험의 실업급여는 구직활동을 전제로 지급되며 예술인의 경우도 재취업을 위한 노력을 적극적으로 해야 함. 이와 관련하여 예술인의 재취업을 위한 노력을 어떻게 평가할 것인지에 대한 논의가 필요함
- 예술인의 경우 인적네트워크와 SNS등을 활용한 취업이 이루어지며 구직활동에 대한 구체적이고 명확한 증명을 하기 어려운 경우가 많음
- 따라서 고용보험법 개정안 제77조3에서 “재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것”에 대한 해석을 완화하거나, 정부 차원에서 예술인 대상의 전문 취업지원센터를 운영하는 방안 등을 고려할 수 있음

## 5. 예술계 고용계약 문화 및 인식개선의 필요성

### 가. 예술인 고용보험 인식 개선

- 예술인 고용보험 제도의 성공적 정착을 위해서는 예술인 고용보험의 의의와 취지에 대한 사회적 공감대를 조성하고 이에 대한 적극적 홍보가 필요
- 예술인 고용보험 도입은 기존 고용보험 사각지대 해소의 계기가 될 수 있으며 변동하는 노동시장에 대응하는 사회보험으로서의 역할을 강화하는 측면에서 의의가 있음
- 또한 미디어 크리에이터와 같은 현대사회의 새로운 노동형태의 종사자에 대한 사회적 보호방법의 준거 사례로서의 제도 도입의 의미가 있음
- 따라서 일반국민의 사회적 이해와 예술인 고용보험의 도입에 대한 동의, 공감대가 형성될 수 있도록 노력해야함
  - 예술인 고용보험의 제도설계 및 도입과정에서 예술계와의 소통이 강조되었지만, 사회적 동의에 대한 고려가 상대적으로 미흡했음
  - 예술인 고용보험을 통해 예술인이 일방적으로 특혜를 받는 것으로 보이지 않도록 예술인 고용보험 도입이 가지는 의의에 대한 사회적 동의가 필요함
- 또한 예술인과 사업주를 대상으로 한 적극적인 홍보와 제도에 대한 이해가 필요
  - 예술인 고용보험의 초기 논의에서 예술인들은 당연가입 방식의 제도 도입에 따른 소득감소, 창작위축, 고용보험의 낮은 수혜가능성, 보험 필요성에 대한 예술계의 낮은 공감대 등을 이유로 임의가입에 대한 선호가 있었음
  - 예술인 고용보험의 구체적인 적용 방식과 기준, 수혜조건 등에 대한 예술인과 사업주의 명확한 이해가 수반되지 않을 경우 제도 도입 자체에 대한 거부감과 의문이 제기 될 수 있음
  - 그러므로 도입 초기에 예술인과 사업주를 대상으로 하는 적극적인 홍보와 충분한 행정적, 재정적 지원을 통해 고용보험 제도가 정착할 수 있도록 노력해야 함
  - 또한 예술인 고용보험의 도입이 문화예술용역 관련 계약을 기반으로 하기 때문에 근로자성 인정을 받아서 근로계약을 체결하려는 예술인의 노력에

상충되어 보일 수 있으나, 예술인의 실업 상태의 생활 안정성을 보장한다는 측면이 강조될 필요성이 있음

## 나. 예술계 계약문화 개선

### 1) 예술인의 참여와 연계 강화

- 사회보험의 도입과 더불어 예술인의 조직적 자율 활동과의 연계 강화가 필요함
- 제도 운영에 있어서 예술계의 예술활동 및 계약 관행을 파악하여 제도의 안정적인 운영을 뒷받침하는 노력도 필요하며, 동시에 예술계 내부에 자생적 규칙 마련 및 문화 개선 필요함
- 예술인들의 내부의 연대성 강화를 바탕으로 적극적이고 책임감 있는 참여를 통한 제도의 보완이 이루어질 수 있어야 하며 이에 대한 정책적, 행정적 지원의 뒷받침 필요

### 2) 공정한 계약문화 확산

- 예술인 고용보험의 제도의 정착과 적용대상의 확대를 위해서는 공정한 계약문화 조성 및 표준계약서 보완 및 보급이 필요함
  - 문화예술 분야에서 서면계약, 개별계약, 표준계약서 사용이 확대되고 있는 추세지만, 복잡한 분업관계와 불안정한 수익구조로 인해 예술인들은 많은 경우 불공정한 계약을 체결하거나 구두계약 혹은 계약형태 없는 상태에서 예술 활동을 하고 있음
  - 또한 계약서에 명시되는 내용도 분야별, 직군별로 상이하여 고용보험 도입에 필요한 항목에 대한 기준 제시 및 표준화가 필요함
  - 팀 단위 계약의 경우 개인의 용역계약의 형태지만 계약 당사자 외의 제3자의 인건비와 장비, 장소 대여 및 사용비용이 포함된 경우가 많으며, 팀 단위 계약에 대한 업무 수행은 구두계약을 통해 이루어지는 경우가 많아 이에 대한 논의와 지침도 필요할 것임

- 또한 예술인 고용보험의 제도의 기준에 부합할 수 있도록 기존의 예술인 복지법에 따른 표준계약서를 보완하고 구체화할 필요가 있음
  - 계약서에 명시할 내용은 예술인 고용보험 적용을 위한 소득, 기간, 보험료 산정 조건, 보수 등 고려하여 명확한 기준이 제시되어야 하며, 장르별 표준화가 필요함
  - 동시에 문화예술산업계의 다양한 분야의 직무의 특성을 반영한 표준계약서의 도입이 필요함
- 표준계약서 관련 지침, 교육, 홍보 등의 강화를 통해 표준계약서의 활용성을 높일 수 있으며, 표준계약서 활성화를 위해 표준계약서 사용에 대한 인센티브를 부여하는 방안 등 고려 가능

#### 다. 제도 지원 및 지속적 대응 방안 마련

##### 1) 행정적·재정적 지원 방안 수립

- 예술인 고용보험의 도입으로 사업주에게는 예술인 피보험자격 신청과 보험료 납부 등과 관련한 행정적 부담이 생기므로 이를 경감시킬 수 있는 지원방안이 필요함
  - 문화예술계의 영세한 사업주의 경우 예술인 고용보험 도입으로 인한 새로운 행정 인력충원 및 인건비 상승의 부담이 생기며, 이를 제작비 및 인건비 감축, 고용감소 등으로 해소하여 문화예술 노동시장이 위축되는 문제가 야기될 수 있음
- 사업주에 대한 행정 부담을 완화하기 위해 예술인 피보험자격 신청 및 관련 사무대행 등의 행정절차를 수행할 수 있는 지원 방안 마련, 한국예술인복지재단의 인력 충원 등을 통한 지원 방안 등을 고려할 수 있음
- 현행 고용보험의 보험사무대행기관은 고용산재보험료 징수법과 고용산재보험료징수법 시행령에서 구체적으로 정하고 있음
  - 고용보산재보험료 징수법에 따르면 “사업주 등을 구성원으로 하는 단체로서 특별법에 따라 설립된 단체, 「민법」 제32조에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아 설립된 법인 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는

법인, 공인노무사 또는 세무사(이하 "법인등"이라 한다)는 사업주로부터 위임을 받아 보 험료 신고, 고용보험 피보험자에 관한 신고 등 사업주가 지방 고용노동관서 또는 공단에 대하여 하여야 할 보험에 관한 사무(이하 "보험 사무"라 한다)를 대행"할 수 있음

- 그리고 고용산재보험료 징수법 시행령에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 법인, 공인노무사 또는 세무사란” 관계 법률에 따라 주무관청의 인가 또는 허가를 받거나 등록 등을 한 법인, 「공인노무사법」 제5조에 따라 등록된 사람으로서 같은 법 제2조에 따른 직무를 2년 이상 하고 있는 사람, 「세무사법」 제6조에 따라 등록을 하고 같은 법 제2조에 따른 직무를 2년 이상 하고 있는 사람으로서 고용노동부장관이 정 하는 교육을 이수한 사람으로 한정하고 있음

- 예술인 고용보험 적용을 위해 분야별 협·단체의 사무대행업무 수행의 가능성에 대해 논의할 수 도 있으나, 예술분야별 협·단체의 인원과 보험사무대행을 수행할 수 있는 전문인력의 인건비 등을 고려했을 때 실질적으로 협·단체에서 보험사무대행 업무를 수행하기에는 어려움이 있을 수 있음

- 또한 예술분야별로 협·단체가 다양하고 협회나 단체의 예술인의 가입기준이 높고 상이하기 때문에 예술인고용보험 적용이 가능한 예술인을 대상으로 하는 포괄적인 보험사무대행의 수행은 어려울 것임

- 행정적 부담과 더불어 보험료에 대한 사업주의 지원도 필요할 것임

- 현재 고용보험의 지원 사업으로 ‘두루누리 사회보험료 지원사업’이 있으며, 월평균보수 190만원 미만인 근로자와 그 사업주에게 고용보험, 국민연금 보험료의 최대 90%를 국가가 지원하는 사업으로 문화예술계의 영세한 사업주들의 실태를 고려할 때 두루누리 지원사업의 대상이 될 가능성이 높음
- 영세한 예술계 사업주들의 고용보험료 부담을 경감시키기 위해 두루누리 지원사업 등에 대한 제도 홍보 등도 필요할 것임

## 2) 제도 실행의 역할 분담 명료화

- 제도의 도입 안착을 위해 역할 분담 명료화가 필요함
  - 예술인이 문화예술용역 관련 계약을 체결하면, 사업주는 예술인의 피보험자 격취득을 신고하고, 변동 상실 등을 관리해야 하며 근로복지공단에 관련 서류를 제출해야 함
  - 예술인의 고용보험 가입, 피보험자격 관리, 보험료 징수 등은 근로복지공단이 담당하며, 이직확인에 관한 사항과 구직급여, 출산전후급여 등에 관한 사항은 거주지 관할 고용센터에서 담당함
- 고용보험의 실질적 집행을 위해 부처, 기관별로 수행해야 될 역할이 정해졌지만, 문화예술용역계약이 고용보험에 적용되는지 여부 등은 다각도의 판단이 필요하므로 문화체육관광부와 고용노동부, 근로복지공단과 예술인복지재단, 예술계의 협력이 필요함

## 3) 고용보험 제도 안착을 위한 지속적인 연구와 관련 정책 강화

- 예술인 고용보험 제도 안착을 위해서 분야별 예술인의 실태조사 및 관련 연구 필요하며, 문화예술산업계의 복잡성, 불명확성과 같은 특수성과 다양성을 고려할 때 다양한 사례 연구 및 관련 정책의 강화가 필요함
- 문화예술계의 특성상 같은 장르 내에서도 프로젝트의 예산, 규모, 인력 구성 등의 특성이 매우 다르기 때문에 실제 제도 수행 시 다양한 사례들이 발생하고 예술인 고용보험 제도 틀을 벗어나는 경우도 많을 것으로 사료됨
- 또한 예술인고용보험 제도의 수혜 가능성이 낮은 집단에 대한 대비책 마련도 향후에 필요할 것으로 보임

## 6. 소결

- 일반 근로자에 비해 상대적으로 낮은 예술인의 소득과 소득의 불규칙성 등의 노동 특성을 반영하여 예술인의 실업상태의 생활의 안정에 기여하기 위해 예술인고용보험을 도입함
- 고용보험법 개정안에서 대통령령으로 위임한 세부 적용에 대한 기준은 고용보험법 시행령 일부개정안, 고용산재보험료징수법 시행령 일부개정안과 고용보험법 시행규칙 일부개정안을 통해 많은 부분 정해졌으나, 예술인고용보험 제도의 안착을 위해 해결해야할 과제도 여전히 존재함
- 예술인 고용보험 도입단계에서의 어려움을 해소하고 제도의 효율적인 운영과 안정적인 안착을 위해 실질적이고 체계적인 노력이 필요함
  - 예술인고용보험 제도의 안착을 위한 전제인 서면계약 문화 활성화를 위한 노력이 필요함
  - 예술계 전반의 영세성으로 인해 사업주와 예술인 행정적으로 모두 부담스러워할 수 있으므로 이들의 부담을 경감시키기 위한 노력도 필요함
  - 실업급여 지급의 전제가 되는 재취업 활동 등의 요건 충족이 예술 분야에서 쉽지 않으므로 이에 대한 대비도 필요함
- 예술인의 경우 상시 근로자와는 전혀 다른 비정형 노동의 특징을 가지고 있으며, 다양한 장르, 직종의 인력이 '예술인'이라는 이름으로 모여 있으며, 문화예술용역계약 형태도 대단히 다양함. 이런 것들에 비추었을 때 일반 근로자의 고용보험 적용에서는 나타나지 않는 다양한 사례가 발생할 것으로 예상됨
  - 제도 도입 전에 이를 예상하여 문화체육관광부와 근로복지공단, 각 분야 전문가들이 모여 '문화예술용역 운영지침서'를 마련하였으나, 운영지침서에 적시하지 않은 다양한 사례가 제도 도입 초기에 등장할 가능성이 매우 높음
  - 이 때 문화예술용역계약 등과 관련되어 행정적 해석이 상이할 경우 현장에서 더 혼란이 가중될 가능성이 높음

- 따라서 예술인고용보험 제도를 빠른 시간 안에 안착시키기 위해서는 예술인고용보험 집행과정에서 발생하는 다양한 문제점과 이해관계자들의 의견들을 폭넓게 수렴하여 예술인고용보험 제도를 수정하고 개선할 수 있는 구조를 만드는 것이 중요함
  - 제도 도입 초기의 예술인고용보험 운영지원은 이 점에 초점을 맞추어 지원하는 것이 무엇보다 중요함
  - 프리랜서 예술인들의 노동은 비정현 노동의 특징을 갖지만 상시 근로자 중심으로 설계된 고용보험 제도에 결합되면서 발생하는 어려움을 예술 현장에 설득을 하고, 함께 논의하면서 수정해나갈 수 있도록 운영지원 구조를 만드는 것이 무엇보다도 중요할 것으로 보임
- 무엇보다도 예술인고용보험제도가 완성된 제도가 아니며, 소득 기반 전 국민 고용보험 제도 도입의 방향 속에서 지속적으로 개선하고 함께 만들어가야 될 제도라는 점을 알리는 것이 중요함

예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

제5장

# 예술인고용보험 운영지원 방안



# 제1절 예술인고용보험 안착을 위한 예술정책 역할

## 1. 예술인고용보험 추진체계

- 예술인고용보험 제도 시행에서 고용노동부와 문화체육관광부 역할은 다음과 같이 정리됨
  - 고용노동부는 예술인 고용보험제도 운영 총괄, 「고용보험법」 및 「보험료 징수법」 하위법령 마련 등 세부실행방안 설계 등 제도를 주관함
  - 문화체육관광부는 고용보험 적용 문화예술용역계약 세부기준 마련, 서면계약 활성화, 예술인 고용보험료 지원, 예술인 고용보험 안내센터 설치 및 피보험자 관리 등 제도의 안정적 정착 및 운용 기반을 마련함

〈표 5-1〉 예술인고용보험 부처별 역할

고용노동부 역할	문화체육관광부 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예술인 고용보험제도 운영 총괄</li> <li>• 「고용보험법」 및 「보험료 징수법」 하위법령 마련</li> <li>• 세부실행방안 설계 및 집행 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보험 적용 문화예술용역 계약 세부기준 마련</li> <li>• 서면계약 문화 활성화 지원</li> <li>• 예술활동증명 관리</li> <li>• 제도 홍보·안내 등 제도의 안정적 정착을 위한 지원</li> </ul>

- 예술인고용보험 제도 운영은 기존 고용보험 전달체계를 최대한으로 활용하는 방향으로 역할분담이 됨
  - 고용노동부 산하기관인 근로복지공단이 예술인고용보험 가입, 보험료부과, 피보험자 관리 등 담당
  - 구직급여 등 지급은 각 지방 고용센터에서 담당
  - 고용보험료 고지 및 수납, 체납 관리는 국민건강보험공단이 담당함

〈표 5-2〉 고용보험 업무 담당기관

기관	주요 업무
고용노동부 고용센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실업급여 지급 (수급자 거주지 관할 고용센터에서 담당)</li> <li>• 출산전후 휴가 급여 신청</li> <li>• 고용안정사업 관련 각종 지원 업무</li> </ul>
근로복지공단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보험 가입, 보험료 징수</li> <li>• 피보험자격 관리</li> </ul>
국민건강보험공단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보험료 고지 및 수납, 체납관리</li> </ul>

출처: 문화체육관광부(2020), 〈가칭〉 문화예술용역 운영지침서(가이드라인)

- 근로복지공단 서울지역본부 내 가칭 ‘예술인고용보험센터’ 설치

  - 근로복지공단은 본부 외에 소속기관 61개(지역본부 6개, 지사 55개)의 체계를 갖추고 있으나 예술인고용보험의 경우 예외적으로 근로복지공단 서울지역본부 내 ‘예술인고용보험센터’를 설치하여 여기에서 관리할 예정임
  - 시행 초기에 예술인고용보험 적용과 관련해 다양한 쟁점이 예상되는 바, 최대한 빠른 기간 내 기준을 정리하고 제도를 안착시키기 위해 근로복지공단 여러 본부/지사에서 제도를 집행하지 않고 서울지역본부 ‘예술인고용보험센터’(가입지원4부)에서 예술인고용보험 가입, 보험료 부과, 피보험자관리 업무를 집중처리할 예정임
- 근로복지공단은 고용보험 적용·징수, 피보험자 관리를 담당함

  - 예술인 고용보험에 가입할 의사가 있는 예술인이 피보험자격과 가입 절차 등을 문의하는 가입 상담을 의뢰할 때 이에 대한 상담서비스를 제공. 상담 시에는 예술인이 체결하고 있는 문화예술용역 계약의 수(계약이 여러 건인 경우)와 계약 기간, 계약의 내용 등에 대한 정보를 바탕으로 고용보험 가입 여부를 결정함
  - 가입의 요건을 충족한 대상자, 즉 근로자에 해당하지 않는 예술인이 문화예술 사업자와 문화예술용역계약을 체결할 때 사업자나 (여러 건의 용역을 체결하여 최소 기준인 월평균 보수 50만 원 이상인) 예술인이 고용보험에 가입하고자 하는 경우, 가입의 절차를 진행함
  - 고용보험에 가입한 사업자와 예술인에게 각각 고용보험료를 부과·징수하는 업무를 수행하며 이들의 피보험자격을 관리함

- 지방 고용센터에서 실업급여 지급을 담당함
  - 문화예술용역 계약이 완료되어 실업의 상태에 놓인 예술인이 구직급여 수급 자격을 충족한 경우, 각 지역의 고용센터에서 예술인에게 실업급여를 지급하게 됨
- 국민건강보험공단이 고용보험료 고지 및 수납, 체납 업무 담당
  - 2011년부터 4대 사회보험이 통합 고지되면서 고용보험료도 국민건강보험공단이 고지, 수납, 체납 업무를 담당함

## 2. 예술인고용보험 추진체계 내 예술정책 역할

### 가. 정책 협의

- 예술인고용보험 제도의 집행은 기존 고용보험의 전달체계를 최대한으로 활용하는 방식으로 추진되어 많은 전환비용(transition costs)이 필요하지 않음
  - 기존 고용보험 전달체계를 활용하면서 근로복지공단 서울지역본부 내에 ‘예술인고용보험센터’를 두어 고용보험 적용, 징수와 피보험자 관리와 관련해 발생하는 이슈들에 빠르게 대응하고 기준들을 정리하여 예술인고용보험이 안착되는데 도움이 될 것으로 보임
- 다만, 예술인고용보험 적용·징수, 피보험자 관리를 하게 될 근로복지공단은 문화예술 분야의 특수성에 대한 이해가 충분하지 않음에 따라 문화체육관광부 및 예술 현장과의 연계·협력이 필수임
  - 고용노동부, 근로복지공단이 문화예술용역 계약 등과 관련해 행정해석을 내리기 어려운 사례가 상당히 많을 것으로 예상되며, 특히 근로복지공단과 일선 예술단체가 문화예술용역 계약 등에 대해 상이하게 해석하는 경우 상당한 혼란이 예상됨
- 고용노동부와 근로복지공단, 문화체육관광부와 한국예술인복지재단, 예술 현장 사이에 원활하게 협의가 이뤄질 수 있는 구조가 필요함
  - 고용노동부와 문화체육관광부 사이의 정책적 협의 외에도, 고용보험 업무를

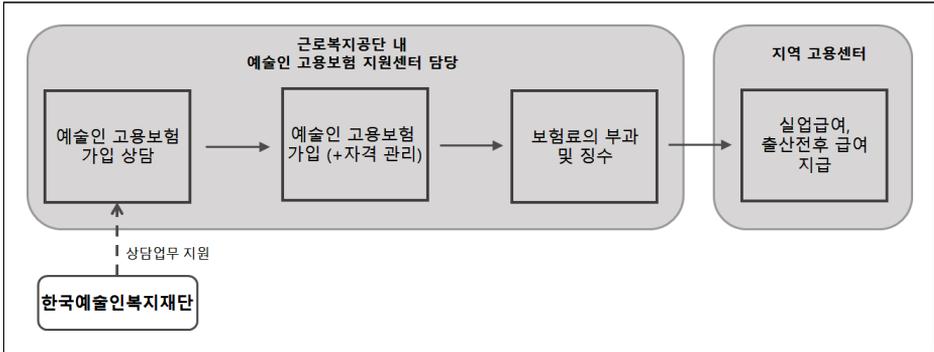
주관하는 근로복지공단과 예술인 자격증명 등 예술인 복지사업을 담당하는 한국예술인복지재단 사이에 원활한 협조가 필요함

- 무엇보다도 다양한 장르와 직종의 예술인들 목소리가 예술인고용보험 제도가 다듬어지고 정착되는 과정에서 제대로 반영될 수 있는 구조를 만드는 것이 중요함
  - 이를 통해 예술 현장의 의견을 충분히 수렴하면서 예술인고용보험 적용의 세부 기준을 축적해나갈 필요가 있음

#### 나. 제도 홍보·안내 및 기반 조성을 위한 지원

- 예술인고용보험 논의는 오랫동안 이뤄져 왔다고 할 수 있지만, 아직도 현장 예술인 중에는 예술인고용보험 제도 시행에 대해 잘 알지 못하는 경우도 많음. 이에 따라 제도의 시행 초기에 예술인들을 대상으로 예술인고용보험에 대한 홍보와 안내가 매우 중요할 것으로 보임
  - 예술인고용보험 가입 조건은 무엇인지, 예술인고용보험에 가입하게 됐을 때 얻을 수 있는 혜택, 다른 사회보험과의 관계 등 다양한 안내가 필요할 것으로 보임
  - 즉, 예술인고용보험 가입 조건과 절차, 혜택과 예술인고용보험에 가입 시 생길 수 있는 영향 등에 대해서도 정확하게 안내할 필요가 있음
  - 장르별, 직종별로 문화예술용역 계약 방식이 매우 다양하기 때문에, 예술인 고용보험 제도에 대한 안내, 홍보를 하는 주체들도 예술 현장에 대한 심도 깊은 이해가 필요함
- 예술인고용보험에 대한 예술인들의 접근성을 향상하기 위해 예술지원기관 차원에서 제도를 안내하고 상담하는 창구가 필요할 것으로 보임
  - 예술인고용보험은 제도의 빠른 안착을 위해 근로복지공단 서울지역본부 내 ‘예술인고용보험센터’(가칭)를 설치하여 기존 고용보험 추진 체계 내에서 집행될 예정임
  - 그러나 프리랜서 예술인의 경우 고용보험 제도에 익숙하지 않은 경우가 많으므로 예술인들에게 친숙한 예술지원기관(ex: 한국예술인복지재단)에도 예술인고용보험 제도 안내, 상담의 접점을 만들 필요가 있음

[그림 5-1] 예술인고용보험 집행 절차



- 예술인고용보험 제도 정착의 전제인 공정한 계약문화 조성 및 표준계약서 보급 등을 위한 지원이 필요함
  - 2016년 「예술인 복지법」 개정으로 문화예술용역 계약의 서면계약이 의무화되고, 2020년 「예술인 복지법 시행령」 개정으로 문화예술용역 계약에 대한 서면계약 작성 위반의 조사 및 시정조치 권한이 신설됨
  - 문화예술용역계약의 서면계약이 의무화되면서 서면계약 비율이 높아진 것으로 나타나지만(2015년 30.7%(서면계약 25.5%, 구두계약 5.2%) → 2018년 42.1%(서면계약 37.3%, 구두계약 4.8%)), 고용보험 제도가 정착을 하기에 는 상대적으로 낮은 비율이라 하겠음
  - 문화예술용역 계약을 체결한 경우에도 예술인고용보험 적용에 적합한 계약의 형식이 아닌 경우도 많음
  - 예술인고용보험 제도가 빠른 시간 안에 정착되기 위해서는 그 기반이 되는 공정한 계약문화 조성을 위한 예술정책 차원의 지원이 필요함

#### 다. 실효성 확대를 위한 지원

- 예술인고용보험이 전체 고용보험제도 내에서 자리를 잡고, 보다 실효성 있는 제도가 되기 위한 지원이 필요함
  - 영세한 예술계에서 고용보험 가입으로 늘어날 행정이 사업주에게 부담으로 작용할 가능성이 있음

- 피보험자의 구직급여 수급의 경우, 재취업 활동 등 요건 충족을 해야 하는데, 이 때 '재취업 활동'은 구직활동, 자영업 준비활동 외에 직업능력개발훈련수강, 직업지도 참여도 해당됨
- 기존 직업능력개발훈련, 직업지도 등은 예술과 관련 없는 프로그램이 대부분이라는 문제가 있음
- 취약한 경제적 상황을 겪고 있는 예술인들이 고용보험료 부담으로 인해 가입을 회피할 가능성도 있음
  - 전 국민 고용보험 확대의 다음 대상인 특수형태근로종사자 대상 설문조사에 따르면, 고용보험료 자체에 대한 부담 때문이 아니라 고용보험 가입에 따라 추가로 가입해야 될 수도 있는 국민연금, 건강보험료 부담 때문에 고용보험 가입을 망설인다는 설문조사도 있었음<sup>52)53)</sup>
  - 이에 대해 고용노동부는 특고의 고용보험 가입은 국민연금·건강보험 가입 여부·지위와 무관하다는 것을 분명히 밝힘<sup>54)</sup>
  - 이런 점을 감안한다면, 보험료 부담으로 인해 가입을 망설이는 예술인들을 위한 보험료 지원이 충분히 마련되어야 할 것으로 보이며 구체적으로, 국민연금과 건강보험에 일정 소득 이하의 예술인의 경우 적용 예외를 둠으로써 고용보험의 가입과 확대를 유도하는 방안이나<sup>55)</sup>, 예술인의 보험료나 사업비 일부를 국고 지원하는 방안<sup>56)</sup> 등이 있을 수 있음

52) (시기/기관) 10.10.~10.20.(10일간) / (주)현대리서치연구소

(대상) 특수형태근로종사자 14개 직종 3,350여 명

(방법) 전화설문, 95% 신뢰수준에서 표본오차 ±2.83%p

53) 고용노동부 보도자료(2020.11.10), 특수형태근로종사자 대상 고용보험 적용 관련 설문조사 결과.

출처: [http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=11596](http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11596)

54) 권기섭 고용노동부 고용정책실장(2020.11.24), [정책발언대] 특고 노동자 고용보험 바로알기, 이투데이.

55) 고용노동부 언론보도설명, 이데일리(2020.7.30) "특고 대량해고 우려에 고용보험 확대 삐끗" 기사 관련.

출처: [https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?jsessionid=XZaqPEAdbnB1wRxSDyBr1lhEFc3YVq4ZxKraT6ffd76aeAczVMQ5MOUCkZB66AMM.moel\\_was\\_outside\\_servlet\\_www2?news\\_seq=11228](https://www.moel.go.kr/news/enews/explain/enewsView.do?jsessionid=XZaqPEAdbnB1wRxSDyBr1lhEFc3YVq4ZxKraT6ffd76aeAczVMQ5MOUCkZB66AMM.moel_was_outside_servlet_www2?news_seq=11228)

56) 매일경제(2020.5.12), [사설] 특수고용직·예술인 고용보험 적용 앞서 풀어야 할 난제들.

출처: <https://www.mk.co.kr/opinion/editorial/view/2020/05/481214/>

〈표 5-3〉 사회보험 보험요율(2020년)

기관		보험요율	
		근로자	사업주
국민연금	사업장가입	기준 소득월액 4.5%	기준 소득월액 4.5%
	지역가입	기준 소득월액 9%	
건강보험	직장가입	보수월액 3.335%	보수월액 3.335%
	지역가입	보험료부과점수(소득, 재산, 자동차 참작) × 점수당 금액(195.8원)	
장기요양보험	직장가입	(건강보험료 10.25%) × 50%	(건강보험료 10.25%) × 50%
	지역가입	건강보험료 × 장기요양보험료율(10.25%)	
고용보험 실업급여		월평균보수(또는 기준보수 0.8%)	월평균보수(또는 기준보수 0.8%)
산재보험		-	업종별 상이

출처: 4대사회보험 연계정보센터 홈페이지 재구성

<https://www.4insure.or.kr/ins4/ptl/data/calc/forwardInsuFeeMockCalcRenewal.do#this>

주1: 기준소득월액: 국민연금의 보험료 및 급여 산정을 위하여 가입자가 신고한 소득월액에서 천원 미만을 절사한 금액을 말하며, 최저 32만원에서 최고 503만원까지의 범위로 결정

주2: 예술인고용보험은 실업급여 보험료만 납부

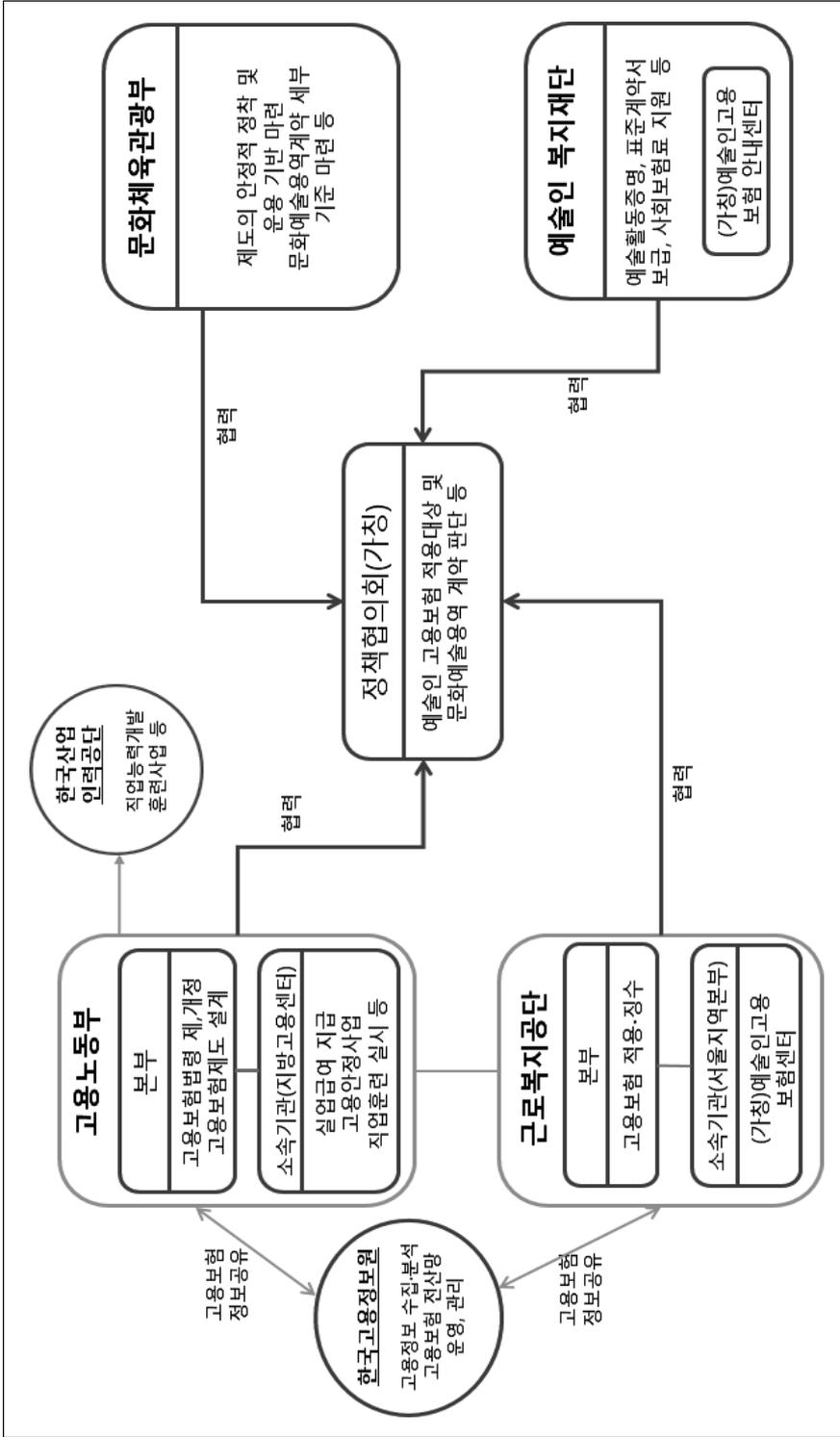
## 제2절 예술인고용보험 정착을 위한 지원

### 1. 정책자문 협의체 구성

- 예술인고용보험은 고용안전망 사각지대 개선을 위한 ‘전 국민 고용보험’ 추진 일환으로 도입되었음. 이에 따라 기존 고용보험의 전달체계를 최대한으로 활용하여 추진될 예정임
  - 고용노동부가 예술인 고용보험제도 운영 총괄을 맡고 근로복지공단은 이 제도의 집행을 추진함
- 예술인의 경우 대규모 사업장, 정규직 상시 근로자와는 다른, 대표적인 비정형 노동을 수행하는 경우가 많음. 이에 따라 예술인고용보험 제도가 시행되면 기존의 고용보험제도 적용에서 찾아볼 수 없었던 다양한 사례가 등장할 것으로 보임
- 고용노동부와 근로복지공단이 행정해석을 내리기 어려운 다양한 쟁점들이 예상됨
  - 예술인고용보험 적용 시 문화예술용역의 계약 판단과 사업주 및 노무제공자의 지위문제, 제3자 고용 등 여러 쟁점이 있으므로 이에 대한 전문가들의 판단이 필요함
  - 예를 들어 제작사, 플랫폼 등이 매니지먼트에 전속된 배우나 CP(Content Provider)와 계약한 작가와 3자 계약 형태로 계약하는 경우 사안에 따라 개별적인 판단이 필요함
  - 메인 작가가 보조 작가를 활용하는 경우 ‘제3자 고용’이 되어 메인 작가가 사업주의 지위가 됨. 이 경우 메인 작가는 노무제공자 지위가 사라지게 되어 예술인 고용보험 적용에서 제외될 수 있음. 또한 사업주로서 고용보험료와 고용보험 자격취득신고 등의 의무를 메인작가와 플랫폼 중 누가 담당해야 할 것인가의 쟁점도 발생함

- 공연 기술 스태프의 경우 팀 단위 일괄수주 계약을 하는 사례가 많은데, 이때 계약을 맺은 당사자인 팀의 대표(팀장)와 팀원, 조수, 보조원과의 관계에서 팀장을 사업주로 볼지는 사안별로 판단이 필요함
- 이와 같이 직종별, 계약 형태별로 예술인고용보험 적용 시 판단이 애매한 사례가 다수 나타날 것으로 예상됨
- 예술인고용보험 제도 시행 시 나타나게 될 다양한 쟁점에 대해 고용노동부가 행정해석을 내릴 때 예술 현장의 의견이 최대한 반영될 수 있도록 정책자문 협의체 구성 필요
  - 고용노동부 및 근로복지공단, 문화체육관광부 및 문화예술 분야별 전문가 등으로 구성된 정책자문 협의체 구성
  - 근로복지공단과 예술인복지재단을 통해서 들어온 고용보험 관련 사례에서 고용노동부(근로복지공단)가 판단하기 어려운 내용 등을 정책자문 협의체를 통해 논의하는 구조를 만들
  - 정책자문 협의체를 통해 만들어지는 내용을 바탕으로 지속적으로 예술인고용보험 가이드라인을 업데이트하여 가능한 짧은 시간 내에 제도가 정착되도록 지원
- 근로복지공단, 예술인복지재단 등에 축적되는 다양한 예술인고용보험 사례, 데이터를 바탕으로 제도의 운영 상황에 대한 모니터링
  - 정책자문 협의체에서 논의한 사례들을 분석하고 예술인고용보험 관련 데이터를 분석하여 제도를 모니터링
  - 이렇게 축적된 사례는 예술현장에서 참고할 수 있는 사례집으로 정리하여 예술인고용보험 가이드와 함께 배포하고 축적된 데이터를 바탕으로 제도 현황 분석 및 개도개선의 기초자료로 활용

[그림 5-2] 예술인고용보험 운영체계 및 정책협의회(가칭)



## 2. 제도 홍보·안내 및 기반 조성

### 가. 예술인고용보험 제도 홍보

- 예술인의 고용보험 가입 활성화를 도모할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다도 고용보험 제도 홍보가 필수적임
  - 예술인의 낮은 급여 상황을 고려할 때 체감되는 부담으로 인해 고용보험에 대해 부담스러워 하는 예술인들도 상당수임. 사업주 입장에서도 영세한 예술 분야의 특성상 고용보험 관련 행정을 경험한 적이 없고 재정적으로도 부담이 될 것으로 예상하여 회피하는 행위가 나타날 개연성도 있음. 제도가 안착되기 위해서는 시행 초기에 예술인고용보험에 대한 인식 제고와 정확한 정보가 제공될 수 있도록 홍보 지원을 하는 것이 무엇보다도 필요함
- 예술인 대상 온·오프라인 홍보 필요
  - 기본제도 소개, 문화예술분야의 실연, 창작, 기술 분야 예술인들이 제도 쉽게 하도록 돕는 온라인 홍보영상 제작이 필요할 것으로 보임. 코로나19 시대에 온라인 플랫폼 등을 통한 홍보가 매우 중요할 것으로 보임
  - 주요 도시 지하철, 버스 사이드 광고 병행, 고용보험 실무매뉴얼 등을 제작하여 광역문화재단에 배포
  - 코로나19가 잦아들면 5개 광역시 등을 찾아가 현장 설명회 개최 등이 필요할 것으로 보임
  - 온라인 상담 플랫폼을 운영하여 계약유형별 사례 안내와 일대일 문의 게시판, 양식 내려받기 등의 서비스를 제공
- 사업주 대상 홍보, 교육 제공
  - 예술인고용보험 제도에 대해 익숙하지 않은 문화예술 분야별 사업주를 대상으로 안내, 홍보 교육이 필요함
  - 코로나19가 잦아들면 17개 시도별로 찾아가는 설명회 등을 진행하는 것이 필요할 것으로 보임
  - 제도 정착을 위해 문화예술분야 협·단체별 지역 지회·지부 연계 홍보·인식 확산 캠페인 및 사례 발굴 등을 진행하고 협·단체별 연계 행정서비스를 지원하는 방안이 필요함

## 나. 예술인고용보험 안내 상담

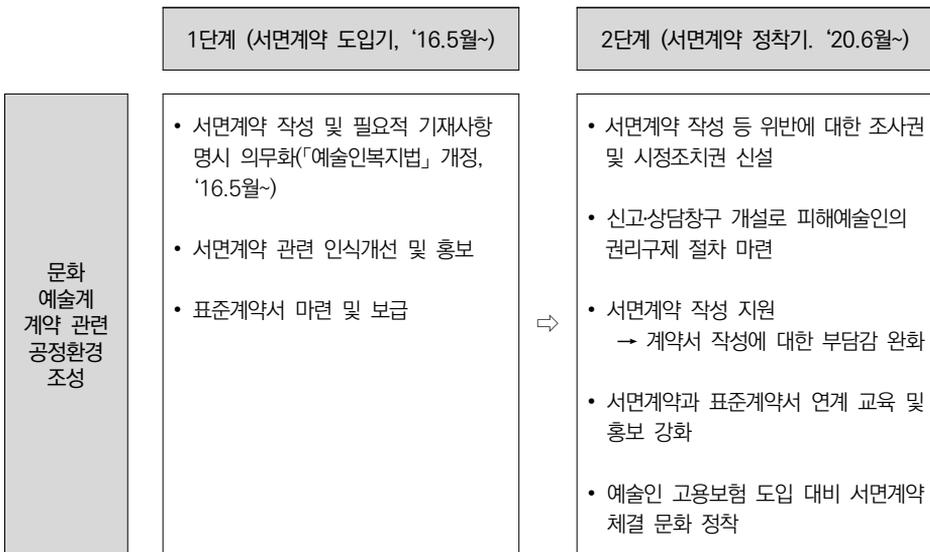
- 예술인복지 정책의 기본 문의처로 인식된 예술인복지재단 등 예술지원기관 등에 예술인고용보험 관련 문의가 폭증할 것으로 예상됨
  - 예술인복지재단 예술인 신문고에 예술인고용보험 도입이 예고된 이후 예술인고용보험 관련 문의가 늘어나고 있음
  - 실제로 예술인 산재보험 가입지원의 경우 근로복지공단 업무임에도 예술인복지재단 등으로 문의가 이뤄졌음
- 예술인고용보험에 대한 예술인의 접근성 제고를 위해 예술지원기관에 안내상담 지원 필요
  - 예술인고용보험 가입, 보험료 징수, 피보험자격 관리를 담당하는 기관은 근로복지공단이지만 고용보험에 익숙하지 않은 예술인의 경우 근로복지공단 보다는 한국예술인복지재단 등 예술지원기관으로 문의할 가능성이 높음
  - 예술 분야 직종의 특수성에 대한 이해는 아무래도 예술지원기관이 높기 때문에 예술정책 차원에서 예술인고용보험에 대한 안내상담 창구가 필요할 것으로 보임

## 다. 서면계약문화 정착 지원 방안

- 예술인고용보험 가입에 있어서 실질적인 운영과 행정절차는 근로복지공단과 예술인 고용보험 지원센터를 통해 이루어지나, 가입 시 가입자격과 관련된 이슈가 존재
  - 예술인고용보험의 경우 가입 기준이 문화예술용역 계약 여부임. 문제는 문화예술계에서 서면계약 체결 비율이 매우 낮고, 구두계약으로 노무를 제공하는 경우가 많다는 점임
  - 고용보험의 가입대상을 확대하고 예술인이 실질적으로 고용보험의 보호를 받기 위해서는 문화예술용역 계약에서 서면계약을 체결하기 위한 노력이 선행되어야 함
  - 예술정책 측면에서는 예술인고용보험이 정착되기 위한 지원으로서 서면계약 활성화를 위한 역할을 수행할 필요가 있음

- 서면계약 작성 및 필요적 기재사항 명시 의무화는 이미 2016년 「예술인 복지법」 개정으로 이뤄졌음
  - 서면계약 작성 의무화로 서면계약 활성화 정도는 2015년과 비교하여 2018년에 30.7%에서 42.1%로 상승하였으나 여전히 절반에 미치지 못함<sup>57)</sup>
  - 이는 지금까지 서면계약에 대한 권고 사항만이 있을 뿐 서면계약 작성에 대한 조사나 관리·감독과 관련한 권한이 부여되지 않았기 때문임

[그림 5-3] 서면계약 정착 추진 과정



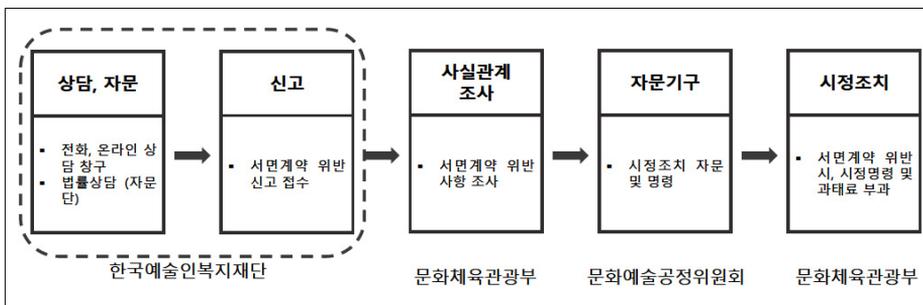
자료: 문화체육관광부(2020), 서면계약 활성화 관련 내부자료

- 「예술인 복지법」 개정으로 2020년 6월 서면계약 작성 위반에 대한 조사권과 시정조치권이 신설됨
  - 서면계약 위반 사항에는 ① 계약서 명시사항의 기재, ② 서명 또는 기명날인한 계약서 교부, ③ 계약서 보존의무를 위반한 경우가 포함됨.
  - 이에 따라 현재 한국예술복지재단 예술인신문고에 '서면계약 위반 신고상담창구'를 신설하여 운영 중임

57) 2015년, 2018년 「예술인 실태조사」 참조

- 그러나 예술인고용보험이 안착되는데 도움이 되기 위해서는 서면계약 작성 의무화와 조사권, 시정조치권 외에도 구체적인 문화예술용역 계약의 기준과 계약 전반을 담은 지침을 제작할 필요가 있음
  - 현재는 서면계약에 포함되어야 할 사항에 1) 계약 금액, 2) 계약기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항, 3) 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항, 4) 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항, 5) 수익의 배분에 관한 사항, 6) 분쟁해결에 관한 사항 등을 명시함
  - 그러나 예술인고용보험 가입과 관련하여 보다 자세한 지침이 만들어질 필요가 있음
  - 예를 들어, 공연 분야의 경우 서면계약에 연습과 준비 기간을 산입하거나, 인건비 및 비용 등을 분리·세분화하여 계약 금액을 명기하도록 하는 것이 해당함
  - 장르별, 직종별로 문화예술용역 계약의 형태가 매우 다양하고 쟁점이 다양하므로 직종별로 서면계약에 들어가야 하는 내용에 대한 대략적 지침이 필요할 것으로 보임

[그림 5-4] 서면계약 활성화를 위한 위반 시의 신고·상담·시정명령·과태료 부과 절차



출처: 한국예술인복지재단 홈페이지, [http://www.kawf.kr/social/sub06\\_2.do](http://www.kawf.kr/social/sub06_2.do)

〈표 5-4〉 「예술인 복지법」 중 계약 관련 규정(2020.6.4)

**제4조의4(문화예술용역 관련 계약)**

- ① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. <개정 2019. 12. 3.>
- ② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.
1. 계약 금액
  2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항
  3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항
  4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항
  5. 수익의 배분에 관한 사항
  6. 분쟁해결에 관한 사항
- ③ 제5조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.
- ④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <신설 2019. 12. 3.>
- [본조신설 2016. 2. 3.] [제4조의3에서 이동 <2019. 12. 3.>] [시행일: 2020. 6. 4.]

**제5조의2(계약서의 보존)**

문화예술기획업자등은 제4조의4제2항에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.  
[본조신설 2019. 12. 3.] [시행일: 2020. 6. 4.]

**제6조의4(보고 및 검사)**

문화체육관광부장관은 제4조의4에 따른 문화예술용역계약의 체결 및 제6조의2에 따른 불공정행위의 위반 여부에 관한 사실관계의 조사를 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화예술기획업자등에게 관련된 사항을 보고하게 하거나 필요한 자료의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 보고, 자료의 제출 또는 출석을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.  
[본조신설 2019. 12. 3.] [시행일: 2020. 6. 4.]

### 3. 실효성 확대를 위한 지원

#### 가. 예술인 재취업 교육서비스 지원

- 예술인이 실업급여를 수급할 때 중요한 조건 중 하나는 적극적인 재취업 노력임
  - 실업급여 부정수급을 막기 위해 실업자는 구직등록을 하고 일할 수 있는 능력과 상태에 있으며 구직을 위해 최선의 노력을 하고 있음을 증명해야 됨
  - 만일 적절한 취업알선이나 직업능력개발 훈련지시 등을 거부할 때는 실업급여 지급이 정지될 수도 있음

- 실업 신고일부터 3차 실업인정일까지인 1단계에서는 구직급여 수급자의 자기 주도적 재취업활동을 최대한 보장하나, 2단계부터 수급종료일까지는 '재취업활동'에 고용센터 담당자가 적극 개입함.
- 여기서 '재취업 활동'은 '수급자격자가 실업인정대상기간 중 구직활동, 자영업준비활동, 직업능력개발훈련수강, 직업지도 참여 등 재취업을 위하여 적극적으로 활동하는 행위'를 의미함

〈표 5-5〉 현행 고용보험 재취업 지원

단계		재취업 지원
1단계	1차 실업인정일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최초 실업 인정일부터 2주 후</li> <li>• 전원 출석·집단 교육 원칙</li> <li>• 1단계 기간동안 자율적으로 실시할 재취업활동계획을 수급자 스스로 작성하여 IAP 제출(재취업활동으로 인정하여 실업인정 실시)</li> </ul>
	2차 실업인정일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4주 2회 이상 재취업활동 실시(동일한 날에 행한 재취업활동은 1회 인정)</li> <li>• 인터넷 실업인정 신청 또는 집단교육(1회 이상 재취업활동 내역 제출)실시</li> <li>• 집단교육 후 취업상담 희망자는 취업상담 청구 방문(2,3차 모두), 나머지는 귀가 조치</li> </ul>
	3차 실업인정일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4주 2회 이상 재취업활동 실시(동일한 날에 행한 재취업활동은 1회 인정)</li> <li>• 인터넷 실업인정 신청 또는 집단교육(1회 이상 재취업활동 내역 제출)실시</li> <li>• 집단교육 후 취업상담 희망자는 취업상담 청구 방문, 나머지는 귀가 조치</li> </ul>
2단계	4차 실업인정일	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수급자 전원 출석, 4주 2회 재취업활동 원칙</li> <li>• 소정급여일수 90일 수급자: 실업인정신청서 접수창구에서 접수 후 취업알선이 필요한 수급자에 대해 집중 상담 실시</li> <li>• 소정급여일수 120일 이상 수급자: 개별 집중 상담, 수급자 유형분류, 5차 이후에도 「재취업촉진위원회」에 출석하여 취업알선, 구직활동 내역 심사 등이 이루어질 수 있음을 안내</li> <li>• 실업인정일이 아니더라도 취업처 소개 등을 위해 고용센터 출석 요청 가능</li> </ul>
	5차 실업인정일 이후	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2주 2회(4주간 4회) 이상 재취업활동 의무 부과(동일한 날짜에 행한 재취업활동은 1회 인정)</li> <li>• 인터넷을 통한 재취업활동 신고 원칙</li> <li>• 취업상담 담당자는 필요한 경우 수시로 수급자 출석 요청을 통해 재취업지원 서비스 제공</li> </ul>

주: '최초 실업 인정일'은 실업신고일(수급자격 신청일)로부터 2주 이내 지정(통상 14일, 고용보험법 제44조)

2차 실업인정부터 4주 단위로 지정함을 원칙

출처: 근로복지공단 내부자료 재구성

- 예술인의 '구직활동' 인정 범위를 어디까지로 볼 것인지는 좀 더 구체화 될 필요가 있는 사항임
  - 실업급여 수급을 위해 불필요한 오디션이나 계약 등을 진행하기에 어려움이 존재함
- 예술인에게 적절한 재취업 교육서비스 개발 지원에 대한 검토가 필요함
  - 구직급여 수급자의 '재취업활동'에는 '구직활동' 외에도 직업훈련 수강, 취업특강 수강, 기타 교육기관 프로그램(민간, 지자체, 공공) 수강, 저소득 취업취약계층을 위한 고용노동부 취업성공패키지 참여, 취업상담(고용센터 또는 입주기관), 사설학원 수강, 민간 직업소개소 구직 등록, 창업교육 및 컨설팅 수강 등이 포함됨
  - 코로나19로 인해 한시적으로 온라인에서 고용센터의 취업특강을 수강하면 '재취업 활동'으로 인정하고 있으나 "채용시장 동향", "최신 채용 트렌드" 등처럼 예술인들의 니즈와는 별 상관없는 일반적인 내용이 대부분임<sup>58)</sup>
  - 예술인들이 '재취업 활동'으로 인정받을 수 있는 다양한 프로그램을 개발하는 것이 필요할 것으로 보임
- 예술지원기관의 각종 직업교육에 참여하는 경우 예술인에게 '재취업활동'으로 인정해주는 방안도 검토해볼 필요가 있음
  - 예를 들어 아르코예술인력개발원 아르코챔프아카데미, 예술경영지원센터의 예술경영아카데미 등에서 제공하는 프로그램을 수강하면 직업훈련 수강을 한 것으로 인정하는 방식을 고려해볼 수 있음
  - 아르코예술인력개발원 '아르코챔프아카데미'는 중소기업 재직근로자를 위한 직업훈련사업인 국가인적자원개발컨소시엄사업(CHAMP) 일환임

58) 고용센터 유튜브 취업 특강,

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLw3rGaCM7CWWjBIDsK0hgsYo22iyhblwy>

## 국가인적자원개발컨소시엄사업(CHAMP)

### • 사업 개념

중소기업 재직근로자의 직업훈련 참여 확대와 신성장동력분야, 융복합분야 등의 전략산업 전문인력육성, 산업계 주도의 지역별 직업훈련기반 조성 등을 위해 복수의 중소기업과 인적자원개발 컨소시엄 협약을 구성한 기업 등에게 공동훈련에 필요한 훈련 인프라와 훈련비 등을 지원하는 대한민국의 대표적인 직업능력개발훈련 사업

### • 추진 배경

대기업에 비해 상대적으로 직업능력개발이 어려운 중소기업 근로자의 훈련 활성화를 위해 우수한 인프라를 가진 대기업의 인력관리시스템을 중소기업에 제공하여 현장에 필요한 전문인력 양성을 통해 고용률 증대와 기업의 매출액 증대를 목표로 2001년부터 추진됨.

### • 2020년 현재

143개(복수 유형 참여기관 포함) 공동훈련센터운영 중

※ 대중소상생(70개), 전략분야(73개)

출처: 국가인적자원개발컨소시엄사업 홈페이지, <https://www.c-hrd.net/contents/business/1/>

- 국가인적자원개발컨소시엄사업(CHAMP)은 고용노동부 국고보조사업으로 중소기업 재직근로자의 직업훈련을 위한 프로그램임. 따라서 아르코챔프아카데미도 한국문화예술위원회와 컨소시엄 협약 체결을 한 단체의 재직자들만 들을 수 있는 강의라는 한계가 있음
- 현재 아르코챔프아카데미의 이러닝 강의를 ‘공연예술 협상 및 계약 체결 실무’, ‘문화예술 홍보마케팅 실무’, ‘문화예술 홍보전략’, ‘문화예술과 저작권’, ‘투명한 예산 집행과 정산실무’, ‘한국문화정책과 제도의 이해’, ‘문화예술 재원조성’ ‘무대조명 개론’, ‘무대장치 개론’, ‘무대음향 개론’, ‘공연장 안전관리 개론’ 등으로, 문화행정과 기획경영, 무대기술 관련 내용으로 한정된 경향이 있음
- 예술경영지원센터의 ‘예술경영아카데미’ 경우 아르코챔프아카데미와 같은 수강 제약은 없으며, 실무 경력에 따라 기초강의(경력 1~3년)와 심화강의(경력 3년 이상)를 선택할 수 있다는 장점이 있음
- 그러나 대체로 경영관리, 기획, 홍보마케팅 등 예술경영에 관련된 내용에 초점이 맞추어져 있음

〈표 5-6〉 예술경영아카데미 교육 프로그램(2020)

구분	과정명	주요 내용
경영관리	세무회계	소득세, 법인세, 부가가치세, 국제조세, 재무회계, 보조금 정산 등
	인사노무	근로계약, 임금과 퇴직금 등 입사부터 퇴직까지의 인사노무 실무교육
	법률	저작권, 계약(공연, 미술품, 아티스트)등 기초교육 및 실무교육
경영전략	재원조성	모금, 협찬, 투자(융자)등 문화예술분야 재원조성 방법 이해
	미션비전수립	미션, 비전, 핵심가치 수립을 위한 조직 워크숍
	중간관리자 리더십	리더십 유형 진단 및 사례분석, 실천계획 작성 및 수행
기획	공연예술기획	공연예술시장 현황 및 트렌드 분석, 공동 프로젝트 기획·제작 워크숍
	시각예술기획	시각예술시장 현황 및 트렌드분석, 장르복합 프로젝트
홍보마케팅	마케팅	SNS마케팅 채널 분석 및 온라인 마케팅 콘텐츠 기획·제작
	언론홍보	언론홍보 프로세스 이해 및 홍보콘텐츠 제작, 보도자료 작성 실습
지역순회	찾아가는 교육	권역별 공동 주관기관 선정 후 지역 수요를 반영하여 경영관리, 경영전략, 기획, 홍보마케팅 4개분야 기초교육 중 1일 6시간으로 구성

출처: 예술경영지원센터 홈페이지, [https://www.gokams.or.kr:442/02\\_apply/event\\_apply\\_list.aspx](https://www.gokams.or.kr:442/02_apply/event_apply_list.aspx)

- 따라서 아르코챔프아카데미, 예술경영아카데미 등 기존 직업교육 프로그램을 수강하면 재취업활동으로 인정받는 방안을 검토하되(고용노동부와 협의 필요), 이와는 별도의 재취업 교육 서비스를 개발하는 것을 검토할 필요가 있을 것으로 보임
- 기존의 직업교육과 연계하는 방안 외에도 구직급여 지급 시 ‘재취업 활동’ 요건 충족을 위한 별도의 직업교육 서비스를 개발하는 방법도 검토할 필요가 있음
  - 앞에서 살펴봤듯이 아르코챔프아카데미, 예술경영아카데미 등 기존 직업교육 프로그램은 문화행정·경영, 무대기술 등 특정 분야에 특화된 교육내용인 경우가 많음
  - 다양한 직종이 포괄되는 고용보험 제도인 만큼 재취업 노력 등 요건 충족을 위한 특화 교육서비스 제공을 개발할 필요가 있음
  - 2020년 12월에 예술인고용보험이 시행되더라도 실제 실업급여자가 나오기까지는 기간이 남아있으므로 예술인을 위한 재취업 교육서비스 개발을 고려해볼 필요가 있음

## 나. 지속적인 제도 모니터링 및 개선

- 지속적인 제도 모니터링 및 사례, 데이터 추적
  - 예술인고용보험은 2025년까지 완성될 전 국민 고용보험의 단계적 확대조치의 우선 적용대상임. 전 국민 고용보험으로 확대를 위해 임금을 기반으로 하는 기존의 고용보험료 징수체계를 소득 기반으로 전환할 움직임이 보이고 있음<sup>59)</sup>
  - 고용안정망 구축을 위해 다양한 근로 형태의 소득 정보 파악이 전제되어야 한다는 것임
  - 거시적인 고용보험 제도가 변화하는 방향을 주시하면서, 동시에 예술인고용보험을 현장에서 적용할 때 생기는 다양한 사례와 데이터를 모니터링하는 것이 매우 중요함
- 사례, 데이터 분석 및 지속적인 제도 보완
  - 예술인고용보험을 통해 축적되는 다양한 사례와 데이터는 예술 노동시장에 대한 이해를 제고하고 예술인고용보험 제도 보완, 개선을 위한 중요한 자료가 될 수 있음
  - 더 나아가 예술인고용보험 시행에서 발생하는 다양한 데이터와 사례를 분석하여 보다 실효성 있는 제도가 되도록 지속적으로 지침을 업데이트하고 제도를 개선하는 것이 매우 중요할 것으로 보임

## 4. 예술인고용보험 안내센터 설치(안)

### 가. 설치 필요성

- 예술인고용보험 안내센터 설치 필요성
  - 2020년 12월 고용보험의 시행에 따라 사회보장 및 보험제도에 대한 이해가 비교적 낮은 예술인들의 문의가 근로복지공단 등의 사회보험 기관보다는 각종 예술지원기관에 폭증할 것으로 예상됨

59) 최효정 기자(2020.9.23), 정부, 전 국민 고용보험 위해 소득파악 체계 구축 논의, 조선일보.  
[https://biz.chosun.com/site/data/html\\_dir/2020/09/23/2020092302915.html?utm\\_source=naver&utm\\_medium=original&utm\\_campaign=biz](https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2020/09/23/2020092302915.html?utm_source=naver&utm_medium=original&utm_campaign=biz)

- 한국예술인복지재단뿐 아니라 문화체육관광부, 지자체의 문화예술 관련 부서, 전국 90여 개 광역·기초문화재단(‘20.4월 기준, 출처: 전국지역문화재단연합회)과 220여 개 문예회관(‘20.3월 기준, 출처: 한국문화예술회관연합회) 등 다양한 예술지원기관에 문의가 쇄도할 것으로 예상됨
- 근로복지공단에 예술인고용보험 전담 부서가 만들어지지만 이와 별도로 예술인들의 노동여건 등에 대한 이해가 좀 더 있는 예술지원기관에 안내센터를 설치하는 것이 필요할 것으로 보임

## 나. 예술인고용보험 안내센터 기능(안)

- 한국예술인복지재단 산하 설치
  - 여기서는 예술인 복지사업의 주요 기관으로 인식되고 있으며, 예술인산재보험 가입 등의 업무를 담당하고 있는 한국예술인복지재단에 예술인고용보험 안내센터를 설치하는 방안을 검토함
  - 한국예술인복지재단 산하에 예술인고용보험 안내센터가 설치된다면 센터 운영을 위한 별도의 총무인력 등은 필요하지 않으므로 안내센터의 주요사업 중심으로 운영계획을 검토함
- 예술인고용보험 안내 및 홍보
  - (예술인 고용보험제도 안내 및 홍보) 온라인·유선 등을 통한 제도종합 안내 서비스 제공과 문의사항 수시대응 및 제도 상시 홍보
  - (예술인 고용보험 가입 상담 및 지원) 보험 가입절차, 제출서류, 피보험자격 등 예술인 고용보험 가입 관련 원스텝 상담 지원
- 부가적으로 재취업 교육서비스 제공, 사업주 행정부담 경감 지원, 서면계약 체결 지원 등 담당
  - (사업주 행정부담 경감 지원) 예술인 고용보험 가입, 관리 등 사업주의 업무 부담 경감을 위해 11개 문화예술분야 주요 협·단체를 대상으로 고용보험 가입 관련 행정사무 교육 지원
  - (재취업 교육서비스 제공) 구직급여 수급을 위한 ‘재취업 노력’ 등 요건 충족을 위한 예술인 특화 교육자재 개발 및 교육서비스 제공

- (서면계약 체결 지원) 고용보험 적용대상 문화예술용역계약 안내, 계약 체결 상담 및 지원 등
- 예술인고용보험 제도의 성공적 안착 여부는 제도 시행 초기 예술인들의 다양한 문의에 효율적으로 대응할 수 있는 가입 전문상담 인력 배치에 달려다고 해도 과언이 아님
  - 산재보험은 근로복지공단 고유 업무임에도 예술인 사회보험료 지원사업을 이유로 한국예술인복지재단으로 상담, 민원이 몰림
  - 예술인고용보험의 경우 가입이 문화예술용역계약을 근거로 하기 때문에 일반 상시근로자의 경우와 달리 고용보험 성립·자격요건·신청방법·행정절차 등과 관련해 다양한 민원이 급격하게 증가될 것으로 예상됨
  - 따라서 예술인고용보험 상담인력, 행정지원 인력이 충분히 배치하여 예술인들의 문의에 적절하게 대응할 필요가 있으며 무엇보다도 예술인고용보험 관련 전문인력으로 배치될 필요성이 있음
  - 현재 한국예술인복지재단 사회보험팀(사회보험료 지원, 산재보험 운영 등) 운영인력(4명)과 2019년 기준 사회보험팀이 지원하는 예술인 규모(3,300여 명), 예술인 고용보험 예상 가입자 수(고용노동부 예상 35,000~38,000명)를 고려했을 때, 예술인고용보험 홍보, 안내에 필요한 적정한 인력은 최소 4명 이상은 필요할 것으로 예상할 수 있음
  - 예술인고용보험 적용 관련 문화예술용역계약의 가이드라인 역할을 하는 <문화예술용역 운영지침서>가 연극, 뮤지컬, 음악, 음반음원 제작, 국악, 무용, 영화, 방송, 미술, 문학, 만화웹툰 분야별 지침을 만들고 있는 만큼, 장기적으로는 최소한 11개 분야별 전문인력을 배치하는 것을 검토할 필요가 있음
  - 장르별로 문화예술용역계약 관행이 상당히 다르므로 분야별 전문인력이 배치될 필요가 있을 것으로 예상됨

〈표 5-7〉 예술인고용보험 안내센터 기능(안)

안내센터 기능		내용
고용보험 안내 및 홍보	• 유·무선·온라인 문의안내	- 콜센터 인력 운용 - 기초적인 제도 안내, 안내센터 전문상담 혹은 근로복지공단 등으로 연결
	• 온·오프라인 홍보물 제작 활용	- 온라인 영상, 온오프라인 안내자료 제작
고용보험 가입상담 지원	• 가입 전문상담 지원	- 분야별 전문 상담인력 배치 - 고용보험 가입절차, 제출서류 등 가입관련 상담 지원
	• 고용보험 가입 관련 지침 제작 및 업데이트 등	- 고용보험 적용 문화예술용역계약 관련 지침 업데이트 등
재취업 교육 지원	• 구직급여 수급 관련 재취업 교육 콘텐츠 제작, 교육서비스 지원	- 기존 직업교육 연계 - 예술현장 맞춤형 재취업 교육콘텐츠 개발 등
사업주 행정부담 경감 지원	• 분야별 사업주 대상 고용보험 행정 관련 교육	- 문화예술 분야 사업주·발주자·원수급인 행정사무 교육·가이드
서면계약 체결 지원	• 서면계약 체결 상담 지원	- 고용보험 적용 대상 문화예술용역 계약 안내, 계약 체결 상담지원
	• 표준계약서 양식 수정 보급	- 직종별 표준계약서와 간이계약서 양식 수정 보급



예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

제6장

결론



- 「예술인 복지법」 제정으로 예술인 복지정책이 본격적으로 제도화되기 시작한 2011년 무렵부터 예술인고용보험 제도의 필요성은 지속적으로 논의되었으나 진전을 이루지 못하다가 10여 년 만인 2020년에 드디어 제도 도입이 결정되었음
- 예술인고용보험 제도의 도입은 단속적 노동과 실업의 반복이라는 불안정한 노동여건 속에 있는 예술인의 취약한 경제상황과 사회안전망에서의 소외 등을 개선하는 의미 있는 조치라고 할 수 있음
  - 이 외에도 예술인고용보험 도입을 계기로 서면계약 활성화 등 문화예술계 고용 관련 관행들이 보다 공정하게 개선되는 계기가 될 수 있음
- 다만, 예술인고용보험은 일반 상시근로자의 고용보험 적용과 달리 문화예술용역계약을 기반으로 하므로, 보험 적용 여부 판단이 쉽지 않은 다양하고 복잡한 사례들이 발생할 것으로 예상됨. 예술계, 고용노동부와 근로복지공단, 문화체육관광부와 한국예술인복지재단 등 예술인고용보험 관련 주체들이 머리를 맞대고 신속하고 합리적으로 대응할 수 있는 구조를 만들고 운영하는 것이 제도 안착에 있어서 가장 중요한 지점이라고 할 것임
  - 예술인고용보험 제도의 집행은 기존 고용보험 전달체계를 최대한으로 활용하는 방식으로 추진되어 많은 전환비용이 필요하지는 않다는 장점이 있지만, 아무래도 근로복지공단, 고용센터 등은 문화예술 분야 특수성에 대한 이해가 충분하지 않을 수 있음
  - 고용노동부, 근로복지공단이 문화예술용역계약 등과 관련해 행정해석을 내리기 어려운 사례가 발생할 수 있으며, 근로복지공단과 일선 예술단체가 문화예술용역 계약 등에 대해 상이하게 해석하는 사례도 생길 수 있음
  - 예술인고용보험 제도를 둘러싼 다양한 이해관계자들 사이에 원활하게 협의가 이뤄질 수 있는 구조를 만들고, 이를 통해 제도가 지속적으로 보완될 수 있도록 하는 것이 무엇보다도 중요할 것임
  - 이에 따라 이 연구에서는 이 연구에서는 예술인고용보험 제도 추진 체계에 있어서 고용노동부와 문화체육관광부의 역할 분담, 예술정책의 역할, 정책 협의체 설치의 필요성 등에 대해 정리를 하였음

- 예술인고용보험에 대한 예술정책 차원의 역할은 정책협의, 예술인고용보험 제도 홍보 안내, 서면계약 문화 활성화 등 기반 조성 지원, 재취업활동 요건 충족을 위한 교육서비스 개발 등 실효성 확대를 위한 지원 등이 될 것임
- 예술인고용보험 제도는 예술인들을 위한 개별 정책이라기보다는 전국민 고용보험 적용 단계적 확대라는 고용, 복지 정책의 큰 흐름 속에서 첫 단계임. 최근에는 소득을 기반으로 하는 고용보험 적용 방향이 논의되는 만큼, 전체 고용보험 제도의 정책적 방향을 예의 주시하면서 예술인고용보험 제도의 안착과 보완 등을 검토해나가야 될 것으로 보임

---

## 참고문헌

- 강은경(2012), 「공연계약의 이해」, 서울: 도서출판 오래.
- 고용노동부(2017), 「고용보험 백서」.
- 고용노동부(2019), 「고용보험 백서」.
- 고용노동부(2017), 「직업능력개발사업현황」.
- 근로복지공단(2015), 「2015 보험사무대행기관 실무편람」.
- 김근주(2020), 고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토사항, 「노동정책연구」, 20(1), 123-153.
- 김동헌·허재준(2018), 고용보험제도의 개혁 방향: 사각지대 해소를 중심으로, 「한국행정논집」, 30(1), 93-108.
- 김상철(2015), 예술인 복지, 무엇이 문제인가, 「문화과학」, 84호, 105-128.
- 김주섭(2005), 제5장: 고용보험 및 전달체계, 노동부, 「고용보험 10년사」, 248-274.
- 김태은(2016), 고용·복지플러스센터 사례: 기능적 구분에서 수요자 중심으로, 「2016년 한국정책학회 동계학술대회 발표논문집」, 67-86.
- 김혜원(2018), 예술인 고용보험 설계의 쟁점. 예술인 고용보험 도입을 위한 토론회 자료, 더불어민주당 한정에 의원실.
- 노성준(2020), 예술인 고용보험 도입의 현황과 과제. 국회입법조사처 현안분석.
- 도재형(2014), 고용보험의 법적 사각지대 축소 방안: 특수형태근로조상자 및 초단시간 근로자를 중심으로, 「고용보험제도개선포럼 고용안전망 및 실업급여 분과 발표문」, 2014.10.31.
- 문화체육관광부(2019), 「2018 문화예술인 실태조사」
- 박영정(2012), 예술인 복지를 위한 쟁점과 논의. 「월간노동리뷰」. 2012년 7월, 55-20.
- 방하남(2012), 고용보험의 사각지대 개선방안, 보건복지포럼, 2012년 3월호: 25-32.
- 서우석·이경원(2019), 예술인 고용보험 도입의 정책적 이해: 예술인 복지정책과 고용보험 정책을 중심으로. 문화정책논총, 33(1): 213-241.
- 안병영·정무권·신동면·양재진(2019), 「복지국가와 사회복지정책」. 다산출판사.

- 안상훈·정재훈·김성원·김보린·김연진·배은총(2016), 「고용서비스 전달체계의 중앙-지방정부 역할분담 연구」, 고용노동부.
- 양혜원·차민경(2018), 「예술인고용보험 적용을 위한 문화예술용역 범위 설정방안 기초연구」, 문화체육관광부.
- 유길상·정형우(2012), 「고용서비스 전달체계 해외사례 연구(II)」, 한국기술교육대학교 HRD연구센터.
- 은민수(2020), 코로나 이후 '실질적 실업부조'의 도입 필요성과 방향. 참여연대.
- 이동연(2018), 「예술@사회」, 학고재.
- 이병희(2016), 고용보험 20년의 평가와 과제: 사각지대와 실업급여를 중심으로. 「한국사회보장학회 정기학술발표논문집」, 2015권 1호, 125-155.
- 일자리위원회·관계부처(2019), 공공 고용서비스 발전 방안
- 정무권(2019), 제14장: 고용문제와 노동시장정책, 안병영, 정무권, 신동면, 양재진, 「복지국가와 사회복지정책」, 다산출판사, 443-494.
- 정흥모(2008), “제4장: 고용보험제도”, 양재진 외, 「한국의 복지정책 결정과정: 역사와 자료」. 나남. 161-201.
- 최인수 외(2014), 「경기도 간접고용 근로자 고용실태 및 개선방안 연구」, 경기도.
- 최석현 외(2017), 「한국의 사회보험: 쟁점과 전망」, 한올아카데미.
- 채호일(2006), 「용역과 유사용역의 실태 및 임금 등 근로조건에 관한 연구」, 노동부.
- 한국교육기술대학교(2012), 「고용·산재보험 적용·부과 시스템의 효율화 방안」, 고용노동부.
- 한국노동연구원(2015), 「보험사무대행기관제도 개선방안」, 고용노동부.
- 한국보건사회연구원(2012), 「한국의 사회보장제도」.
- 한상운·성주호(2013), 두루누리 사회보험이 소규모사업장의 저임금근로자에게 미치는 영향, 「연금연구」, 3(1): 23-40.
- 황덕순(2016), 지난 20년간 성과와 향후 발전방향, 「월간 노동리뷰」, 2016년 11월호, 9-19.

#### [국외문헌]

- Gilbert, N., & Terrell, P.(1993), Dimensions of Social Welfare Policy, Prentice Hall.
- Neil, G., & Terrell, P.(1993). Dimension of Social Welfare Policy. Prentice Hall.

- Van Berkel, R. & Borghi, V.(2008), Review Article: The Governance of Activation. Social Policy and Society, 7(3): 393-402.

## [기타]

- 고용노동부 언론보도설명, 이데일리(2020.7.30) “특고 대량해고 우려에 고용보험 확대 빠듯” 기사 관련.
- 고용노동부 보도자료(2020.11.10), 특수형태근로종사자 대상 고용보험 적용 관련 설문조사 결과.
- 관계부처 합동 보도자료(2020.4.22), 일자리 위기 극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책.
- 권기섭 고용노동부 고용정책실장(2020.11.24), [정책발언대] 특고 노동자 고용보험 바로알기, 이투데이.
- 매일경제(2020.5.12), [사설] 특수고용직·예술인 고용보험 적용 앞서 풀어야 할 난제들.
- 변재현 기자(2020.9.9), ‘전 국민 고용보험’의 맹점... 직장인 낸 돈을 특고가 타간다고?’, 서울경제.
- 서울동부지방법원 2015. 1. 6. 선고 2013 가합2298 판결.
- 아영재 기자(2020.7.20), 전 국민 고용보험' 2025년에 완성...취업자 2천100만 명 가입, 연합뉴스.
- 차지연 기자(2020.9.23), 정부, 전 국민 고용보험 위해 소득파악 체계 구축 논의, 연합뉴스.
- 최효정 기자(2020.9.23), 정부, 전 국민 고용보험 위해 소득파악 체계 구축 논의, 조선일보.

## [참고 사이트]

- 고용노동부, <https://www.moel.go.kr/>
- 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/>
- 국가인적자원개발컨소시엄사업 홈페이지, <https://www.c-hrd.net>
- 두루누리 사회보험료 지원, <http://insurancesupport.or.kr/durunuri/>
- 4대사회보험 연계정보센터, <https://www.4insure.or.kr>
- 예술경영지원센터 홈페이지, <https://www.gokams.or.kr>
- 한국예술인복지재단 홈페이지, <http://www.kawf.kr>



---

# ABSTRACT

## **A Study on Support Policy for Artist Employment Insurance**

The study is for the operation of Artist Employment Insurance, which will be introduced in December 2020. In this study, we first looked at the progress of the artist employment insurance system, then analyzed the structure of the current employment insurance system and compared it with the artist employment insurance. And the study focuses on what issues are expected in the future artist employment insurance system and what support is needed in the operation of the artist employment insurance system.

In conclusion, unlike full-time employees, artists have various types of contracts and forms of labor, so the criteria of determining whether employment insurance is available are critical. Thus, it is need to make efforts to stabilize Artist Employment Insurance system as soon as possible.

In particular, it is expected to be important to enhance understanding and trust in the system, along with support policies to ease the burden on business owners and artists. Artist Employment Insurance still has some challenges to solve, but it is meaningful in terms of building an artist's social safety net.

### **Keywords**

Artist Welfare, Employment Insurance, Unemployment Insurance,  
Artist Employment Insurance, Artist Unemployment Insurance



## 집필내역

---

### 연구책임

허은영 한국문화관광연구원 부연구위원: 제1장, 제3장, 제5장, 제6장, 연구총괄

### 공동연구

유은지 한국문화관광연구원 위촉연구원: 제2장, 제4장

유란희 연세대학교 복지국가연구센터 전문연구원: 제3장

이경원 서울시립대 도시사회연구센터 연구원: 제4장

## 예술인고용보험제도 운영지원방안 연구

---

발행인 김 대 관

발행처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인쇄일 2020년 12월 18일

발행일 2020년 12월 18일

인쇄인 (사)한국장애인이워크협회 일자리사업장

ISBN 978-89-6035-853-9 93300

DOI <https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2020.e46>

www.kcti.re.kr

# A Study on Support Policy for Artist Employment Insurance



아래의 DOI 또는 QR코드를 통해  
이 보고서를 무료로 다운로드할 수 있습니다.  
<https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2020.e46>

Huh, Eun-Young

