

예술인
복지 증진을 위한
정책 연구

예술인
복지 증진을 위한
정책 연구

참여연구진

- 책임연구원 ■ 이 규 석 (예술경영지원센터장)
- 공동연구원 ■ 이 승 엽 (한국예술종합학교 교수)
박 영 정 (한국문화관광연구원 예술정책팀장)
오 혜 경 (가톨릭대학교 사회복지학부 교수)
임 정 기 (백석대학교 사회복지학부 전임강사)
- 연구보조원 ■ 주 연 경 (단국대학교 대중문화예술대학원 석사)
- 연구지원 ■ 김 혜 진 (예술경영지원센터 지원컨설팅팀)

목 차

제1장 서론	13
제1절 연구의 배경 및 목적	13
제2절 연구의 범위 및 방법	14
제2장 예술인복지와 사회보장제도	19
제1절 예술인의 개념	21
제2절 사회보장제도의 개념	27
제3절 예술인과 사회보장제도	30
제3장 예술인의 직업적 특성과 사회복지 실태	39
제1절 예술인의 사회경제적 지위와 실태	39
제2절 예술인복지정책 수요조사	59
제4장 우리나라의 사회보장체계와 예술인 복지	95
제1절 사회보험을 중심으로 한 사회보장제도의 현황	96
제2절 사회보험제도의 개선방향과 예술인 계층의 적용	125
제5장 해외 예술인복지 사례조사	137
제1절 해외 예술인 사회보장제도의 유형과 특징	138
제2절 프랑스의 사회보호체계와 예술인 사회보장정책	143
제3절 독일의 사회보장체계와 예술인사회보험제도	168
제6장 예술인 복지 증진을 위한 정책과제	203
제1절 예술인 사회보장체계의 구축 방안	203
제2절 예술인의 사회보험 가입확대를 위한 지원방안	208

제3절 (가칭) 예술인 복지재단 설립 및 운영방안	212
제4절 (가칭) 예술인공제회 설립 및 운영방안	216
제7장 요약 및 결론	239
부록	
[1] 문화예술노동자들을 위한 복지제도 설계 제안	245
[2] 한국영화산업 실업급여제도 개선방안	263
[3] 프랑스의 예술인 사회보장제도 관련 법률	299
[4] 프랑스 예술인 사회보장제도에 따른 예술인 직업분류체계	309
[5] 일본의 예능인연금제도	321
참고문헌	343

표 목 차

[표 1-1] 연구흐름도	16
[표 2-1] 예술인 복지 관련 주요 경과	20
[표 2-2] 한국표준직업분류에 제시된 예술인 관련 직업군	24
[표 2-3] 한국표준직업분류 예능 교육 관련 직업군	26
[표 2-4] 사회보장체제의 세 가지 원칙과 수단	29
[표 3-1] 예술활동 관련 월평균 수입(2006년 조사)	40
[표 3-2] 예술활동 관련 월평균 수입이 없는 예술인의 비율	40
[표 3-3] 예술가 개인의 월평균 수입(2006년 조사)	42
[표 3-4] 예술가 개인의 월평균 수입(2000년 조사)	43
[표 3-5] 호주 예술인의 수입 구조(2000~2001년)	44
[표 3-6] 예술인 가구의 월평균 수입(2006 조사)	45
[표 3-7] 배우자/동거인의 수입의 중요성	46
[표 3-8] 우리나라 예술인의 평균 소득(2005년)	46
[표 3-9] 캐나다 예술인의 소득 수준(2001년)	47
[표 3-10] 예술활동에 대한 경제적 보상에 대한 만족도 추이	48
[표 3-11] 예술인들의 취업 형태	48
[표 3-12] 예술인들의 취업상태: 장르별	49
[표 3-13] 캐나다 예술인의 고용 지위(2001년)	50
[표 3-14] 호주 예술인의 고용 지위(2000~2001년)	50
[표 3-15] 호주 예술인의 다중 직업 현황(2000~2001년)	52
[표 3-16] 예술인의 교육직 종사비율 추이	52
[표 3-17] 예술인의 교육직종별 종사비율(2003년)	53
[표 3-18] 예술인의 교육 수준	54
[표 3-19] 대학에서의 전공과 현재 예술활동 분야의 일치도	55
[표 3-20] 가입한 건강보험의 종류	56
[표 3-21] 가입된 연금의 형태	56
[표 3-22] 예술인에 대한 사회적 평가	59
[표 3-23] 예술인 그룹 인터뷰 대상자 선별을 위한 분류표	60

[표 3-24] 각 변수별 중요도	60
[표 3-25] 예술인의 소득수준 및 예술적 기여 구분	62
[표 3-26] 소득과 예술적 기여에 따른 예술인 계층의 그룹화	63
[표 3-27] 예술적 기여와 실질소득의 상관성	63
[표 3-28] 직군별 예술인 심층면접 대상 분류표	64
[표 3-29] 면접 참여자 그룹별 빈도	68
[표 3-30] 면접 참여자 종사 분야	68
[표 3-31] 면접 참여자 직업 형태	68
[표 3-32] 면접 참여자 건강보험 가입 여부	69
[표 3-33] 면접 참여자 가입한 건강보험 종류	69
[표 3-34] 면접 참여자 기초생활보장 수급대상 여부	69
[표 3-35] 면접 참여자의 직업훈련 경험 여부	70
[표 3-36] 면접 참여자가 앞으로 희망하는 직업훈련 분야	70
[표 3-37] 면접 참여자의 경제상태 관련	71
[표 3-38] 면접 참여자의 2007년 월 평균 수입액	72
[표 3-39] 면접 참여자의 소득 종류	72
[표 3-40] 면접 참여자의 연금가입 여부	72
[표 3-41] 면접 참여자가 가입한 연금 종류	73
[표 3-42] 면접 참여자의 국민연금 미납경험 여부	73
[표 3-43] 면접 참여자의 예술 활동 수입이 가구수입에서 차지하는 비율	73
[표 3-44] 면접 참여자의 예술인 개인 수입이 가구수입에서 차지하는 비율	74
[표 3-45] 면접 참여자의 노후생활 대책 우선순위	74
[표 3-46] 면접 참여자의 예술활동 중 장애경험 여부	74
[표 3-47] 면접 참여자의 예술활동 중 장애 내용	75
[표 3-48] 면접 참여자의 장애로 인한 연금 또는 일시금 지원 여부	75
[표 3-49] 면접 참여자의 예술활동 외 직업활동 여부	76
[표 3-50] 면접 참여자의 예술활동 외 직업활동 분야	76
[표 3-51] 면접 참여자가 생각하는 예술인의 지위	76
[표 4-1] 국민연금 급여의 종류와 내용	100
[표 4-2] 노령연금 급여종류에 따른 수급요건 및 급여수준	101
[표 4-3] 장애연금 수급조건 및 급여수준	101
[표 4-4] 유족연금의 수급요건 및 급여수준	102

[표 4-5] 산재보험 제도도입 및 발전경과	108
[표 4-6] 요양급여의 지급요건 및 급여내용	110
[표 4-7] 휴업급여의 지급요건 및 급여내용	110
[표 4-8] 장애급여의 지급사유 및 급여내용	111
[표 4-9] 상병보상연금 급여표	112
[표 4-10] 고용보험의 급여내용과 보험료 분담율	118
[표 4-11] 고용보험사업의 종류와 내용	119
[표 4-12] 사립학교교직원 공제제도의 분담율	122
[표 5-1] Esping-Anderson의 복지국가 모형	137
[표 5-2] 봉급 생활자 사회보장보험료 부과비율, 2003년 기준	151
[표 5-3] AGESEA가 주관하고 있는 작가사회보장제도의 가입 대상	154
[표 5-4] 2000년 이후 근로자 연금보험료를 변화	172
[표 5-5] 연금보험료산정 총소득 및 연금보험료의 상한액	172
[표 5-6] 독일의 연금보험의 급여	173
[표 5-7] 독일 고용보험 보험료를	174
[표 5-8] 의료보험법상 의무가입소득 및 보험료산정의 상한액	177
[표 5-9] 2003년 독일의 문화예술 관련 직업분류 및 경제활동 인구 분포 1	182
[표 5-10] 2003년 독일의 문화예술 관련 직업분류 및 경제활동 인구 분포 2	184
[표 5-11] 예술인사회보험 분담금 적용 예시	190
[표 6-1] 예술인복지재단 사업영역	215

그림목차

[그림 3-1] 예술인의 예술활동 관련 수입 규모 추이(2000~2006)	41
[그림 3-2] 예술인 개인의 수입 규모 추이(2000~2006)	42
[그림 3-3] 예술인 가구의 수입 규모 추이(2000~2006)	45
[그림 3-4] 예술인의 취업 형태	49
[그림 3-5] 캐나다 예술인의 고용지위별 소득 현황(2001년)	51
[그림 3-6] 예술인의 교육 수준 추이	54
[그림 3-7] 예술인의 사회보험 가입률	55
[그림 3-8] 임금근로자 예술인의 종사지위별 연금 가입률	57
[그림 3-9] 전문무용수의 사회보험 가입률	57
[그림 3-10] 창작시각예술인의 사회보험 가입률	58
[그림 3-11] 예술가에 대한 사회적 평가에 대한 예술인의 자기인식	59
[그림 4-1] 우리나라의 사회보장체계도	97
[그림 5-1] 프랑스의 사회보장 전달체계	150
[그림 6-1] 예술인사회보장체계 구축 방안	204

제1장 서론

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

최근까지 예술진흥정책의 주요 흐름은 예술창작활동에 대한 지원, 예술기반시설의 조성, 예술향유권의 확대 등에 초점이 맞춰져왔다. 그러나 예술정책 및 지원제도의 다각적인 발전에도 불구하고 정작 예술창작 및 생산의 주체인 예술인 계층의 사회·경제적 소외현상은 점차 심화되고 있다.

예술인 계층이 창작활동에 전념할 수 있는 사회·경제적 기반을 마련해주는 것은 궁극적으로 예술의 사회적 재생산 구조를 뒷받침해주기 위한 출발점이라고 할 수 있다.

널리 알려진 바와 같이 1980년 제21차 유네스코 총회에서는 ‘예술가 지위에 관한 권고’를 통하여 “예술가는 사회생활, 사회진보, 그리고 문화발전에 중요한 역할을 수행하는 존재로서 사회보장과 보험 등으로부터 적절한 혜택을 받을 자격이 있다.”는 것을 권고하였다.

또한, 우리 헌법 제22조에서는 제1항 “모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가진다.” 제2항 “저작가·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다.”고 규정함으로써, 직업인으로서 예술인의 생존권 및 복지권이 사회적으로 보장되어야 함을 명시하고 있다.

이러한 맥락에서 참여정부는 ‘창의한국’을 통해 전업 예술인에 대한 사회보장제도가 절실한 상황이라는 현실을 인식하고, 그 구체적 추진방향으로 ① 4대 보험 개선을 통한 예술인 복지 증진, ② 가칭 ‘한국예술인공제회’ 설립 운영, ③ 예술인의 사회적 신분보장을 위한 제도 도입 등을 제시하기도 하였다.

‘창의한국’을 통해 발표된 예술인 복지정책 및 제도 도입의 실현을 위해, 2004년 10월 당시 국회문화관광위원회 이광철의원, 국회보건복지위원회 유시민의원은 ‘예술인공제회 설립 및 운영지원 방안’을 중심으로 ‘예술인 복지제도’ 도입 방안을 제시하기도 하였다. 그러나 이 방안은 예산확보의 실패와 구체적인 제도설계 등의 후속 작업이 뒤따르지 못해 미완의 시도로 그치고 말았다.

한편, 예술계 내부에서도 2002년 민족문화작가회의 주도로 ‘한국문화예술인복지조합’ 설립 추진, 2005년 ‘한국연극인복지재단’의 출범, 2007년 ‘전문무용수지원센터’와 ‘전국미술

인노동조합'의 설립 등 지속적으로 예술인 복지 기반 조성을 위한 자구적 노력을 해오고 있다.

특히 2003년 조각가 故구본주의 요절과 이로 인한 삼성화재와의 손배 소송사건은 예술인의 사회적 지위와 경제적 보상체계에 대한 관심을 촉발시키는 계기가 되었다.

예술인 복지증진을 위한 정책개발과 제도도입의 필요성은 지속적으로 강조되어 왔지만, 이의 실현을 위한 지속적 논의의 과정이 부재했으며 구체적 대안이 마련되지 못하고 있는 실정이다.

본 연구는 예술인 복지정책 및 제도와 관련된 그간의 논의성과들을 되짚어보고 현행 우리나라의 사회보장체계와 예술인 계층의 사회경제적 실태를 검토·분석해보는 한편, 프랑스와 독일을 중심으로 이미 예술인 복지제도가 시행중에 있는 해외사례를 소개하는데 목적이 있다.

그렇게 함으로서 향후 예술인 복지제도를 도입하기 위해 필요한 정책과제를 개발하는 한편, 주요 정책과제별 추진전략을 제시하고 그에 따른 후속 연구 과제를 제안하고자 한다.

제2절 연구의 범위 및 방법

1. 연구의 범위 및 내용

본 연구는 예술인 복지증진을 위한 정책방향 및 과제를 제시하기 위해 다음과 같이 연구의 범위 및 내용을 설정하였다.

첫째, 예술인과 사회보장제도 각각의 개념 정의를 통해 예술인 복지정책의 개념적 근거와 타당성을 검토해보고자 하였다.

둘째, 예술인의 사회경제적 지위를 중심으로 한 직업적 특성과 사회복지 실태를 분석하였다.

셋째, 우리나라 사회보장체계의 현황을 분석해보고, 예술인 계층의 사회보장체계 편입과정의 문제점과 개선방안을 도출해보고자 하였다.

넷째, 프랑스와 독일의 사례를 중심으로 제도화된 해외의 예술인 복지정책 사례를 조사

하여 국내에 도입 가능한 예술인 복지정책 모델을 설계하기 위한 근거를 제시하고자 하였다.

다섯째, 예술인 복지증진을 위한 정책과제를 제시하고, 정책영역별 추진전략 등을 범주별로 정리하였다.

여섯째, 실천 가능한 예술인 복지정책의 개발과 제도도입을 위한 후속 연구과제 등을 제안하였다.

2. 연구 방법

기존에 논의된 예술인 복지정책 제도의 내용적 분석 및 우리나라의 사회보장체계 등은 문헌조사의 방식을 활용하였다.

예술인 계층의 사회경제적 지위 및 복지실태와 관련해서는 기존 예술인 관련 통계자료를 활용한 문헌조사의 방법과 유형화를 통한 현장 예술인들의 심층 면접조사를 시행하였다. 이를 통해 현장 예술인들의 복지정책 수요를 파악해보고자 하였다.

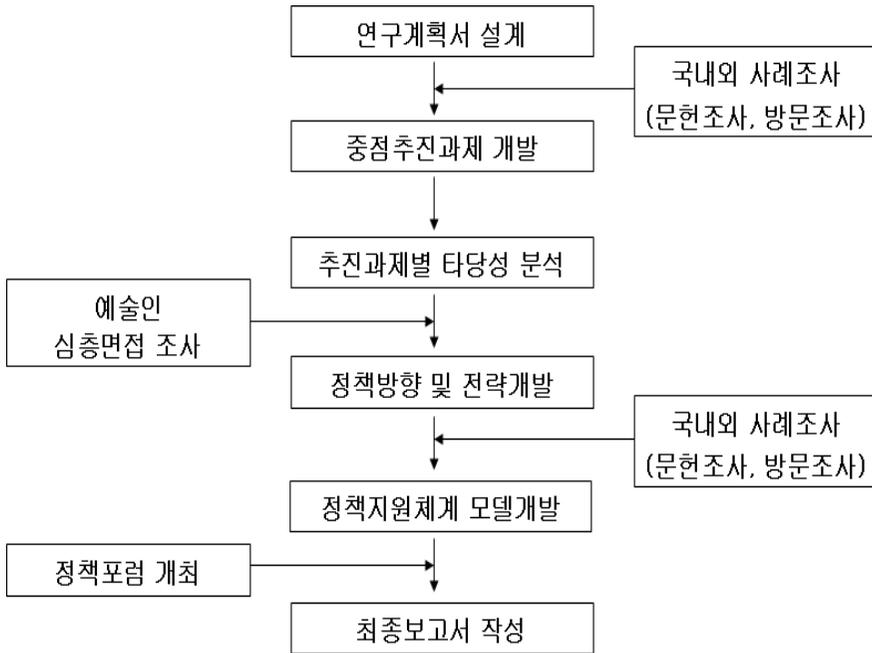
국내 사례조사를 위하여 예술인 복지관련 유관단체인 연극인복지재단·한국연극배우협회·영화인복지재단·한국미술인노동조합 등을 방문하여 심층 인터뷰를 진행하였으며, 예술인 유사계층의 복지제도 분석을 위해 건설근로자공제회·과학기술인공제회 등을 대상으로 문헌조사·심층 인터뷰 등의 방법으로 연구를 진행하였다.

해외의 예술인 복지제도 사례조사는 독일·프랑스·일본의 경우에는 현지 유관기관을 방문하여 인터뷰를 실시하였으며, 벨기에·네덜란드·이탈리아·아일랜드 등은 문헌조사를 시도하였다.

최종 단계에서 ‘예술인 복지 증진을 위한 정책포럼’을 개최하여, 예술 현장의 의견을 수렴하는 한편 연구결과의 수정 및 보완점을 발견하여 반영하고자 하였다.

3. 연구흐름도

[표 1-1] 연구흐름도



제 2 장 예술인복지와 사회보장제도

제2장 예술인복지와 사회보장제도

예술인의 사회경제적 지위가 총량적으로 열악하다는 사실은 예술인 관련 각종 통계지표를 통해서 여실히 드러나고 있다. 그리고 이러한 현상은 근본적으로 예술가 개인의 문제가 아닌 사회구조 및 제도적 배제의 측면에서 비롯되는 것이다.

소수의 정규직 예술인을 제외한 대부분의 예술인들은 종사지위상 단속적 비정규직 근로자이거나 자영업적 특성을 가지고 있으며, 만성적인 저임금 구조와 소득의 부정기성이라는 상황에 놓여 있다. 문제의 심각성은 여타 산업의 직업군과 달리 예술 분야에서는 불완전한 고용과 저임금 구조가 보편적 다수를 차지하고 있다는 사실이다. 노동시장의 주변부에 위치하고 있으며, 기존 사회보장체계로부터 폭넓은 사각지대를 형성하고 있다는 점에서 예술 분야는 불안정노동¹⁾의 전형적 사례 중 하나라고 볼 수 있다.

예술인 복지의 문제는 ‘특권이나 기득권’의 문제가 아니라 예술인들이 최소한으로 누려야 할 사회적 권리를 보장해주기 위한 것에서 출발한다. 송경아 작가의 다음 이야기는 예술의 공공성과 예술가 사회보장의 당위성을 핵심적으로 짚어주고 있다.

“우리의 삶의 양식을 표현하고 삶의 질을 보여주는 문화와 예술은 한 개인의 것이 아니라 사회 전체의 것이고, 예술인은 문화예술의 향상과 발전에 주도적인 역할을 하기 때문이다. 예술인의 복지는 단순히 한 직업군에 대한 배려가 아니라, 그 사회의 전체적인 문화수준 향상에 직결되어 있다. 예술인 복지의 목표는 일단 예술인의 생활을 안정시키고 예술인이 창작이나 공연에 쓸 수 있는 시간과 자원을 사회적으로 지원하는 것이다. 예술인에 대한 국가의 지원은 가난한 직업인들에 대한 복지정책 차원이 아니라 우리 사회의 문화공공성과 다양성을 보장하고 추구하기 위한 국가의 노력으로 파악되어야 한다.”

유네스코는 1980년 제21차 총회에서 ‘예술가 지위에 관한 권고’를 채택하여 “예술가는 사회생활, 사회진보, 그리고 문화발전에 중요한 역할을 수행하는 존재로서 사회보장과 보험규정으로부터 적절한 혜택을 받을 자격이 있다.”는 것을 권고하였다. 또한, 우리 헌법 제22조에 제2항은 “저작가·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다.”고 규정함

1) 정원오 외, 「불안정노동자를 위한 사회보장」, 진보정치연구소, 2005

여기에서 ‘불안정노동’이란 2차 대전 이후 포디즘 체제하의 미국식 정규직 중심의 고용구조와 노사관계 시스템이 형성, 정착되기 시작하면서 정규직 중심의 1차 노동시장에서 배제된 주변부 노동시장의 특징을 지칭하는 것으로서, 고용관계의 외부화, 조직노동 및 사회복지로부터의 배제가 맞물리며 새로이 재정립된 개념이다.

으로써, 직업인으로서 예술가의 생존권 및 복지권을 사회가 보장해주어야 함을 명시하고 있다.

그러나 여전히 예술인 복지는 예술계 내부의 오래된 화두이면서, 예술정책 영역에서는 뾰족한 해법을 찾지 못한 채 반복적으로 유예되어 온 현안이기도 하다.

예술인 복지정책은 직업인으로서 예술인 계층의 사회경제적 지위의 불안정성과 제도적 측면에서 한국 사회보장체계의 불충분성이라는 이중적 한계요인을 극복해야 한다. 더불어 예술인 복지정책은 예술정책, 사회복지정책, 노동정책의 교차로에서 적합한 정책수단을 개발하고 재원을 확보해야 하는 난제도 함께 풀어나가야 한다.

[표 2-1] 예술인 복지 관련 주요 경과

구분	내용
1981	• 예술인 의료보험조합 설립
1984	• 영화인복지재단 설립
1991	• ‘예술가 지위 향상에 관한 아시아·태평양 지역 국제회의’
1996	• 예술인회관 건립 착수 - 한국예술문화단체총연합
2002	• 한국문화예술인복지조합 설립 추진 (민족문학작가회의, 한국문인협회, 민예총, 예총) • 문화예술인 복지조합 설립 (한나라당 16대 대선 공약)
2003	• 조각가 故구본주 유가족, 삼성화재 손배 소송사건 • 전국문화예술노동조합 출범
2004	• 창의한국 및 새예술정책 ① 4대 보험 개선을 통한 예술인 복지 증진 ② 가칭 ‘한국예술인공제회’ 설립 운영 ③ 예술인의 사회적 신분보장을 위한 제도 도입
2004	• 예술인공제회 제도 도입 (열린우리당 17대 총선 공약)
2004	• ‘예술인공제회 설립 및 운영지원 방안’을 중심으로 ‘예술인복지 제도’ 도입 방안 제시 (문화관광위원회 이광철의원, 보건복지위원회 유시민의원)
2004	• 문화예술인을 위한 최소한의 생계를 유지할 수 있는 법안 마련 (민주노동당 17대 총선 공약)
2005	• 연극배우협회 파업, 연극인 재교육 프로그램에 대한 공공지원 시작
2005	• (사)연극인복지재단 출범
2005	• 전국영화산업노동조합 출범
2007	• 전국미술인노동조합 출범
2007	• (재)전문무용수지원센터 설립
2007	• 전국영화산업노동조합 산별교섭 타결

제1절 예술인의 개념

1. 창작예술가와 실연예술가

우리 말 가운데 예술인을 나타내는 단어만 해도 수없이 많다. 우선 ‘예술인(藝術人)’이라는 말을 사용하기도 하고, ‘예술가(藝術家)’라는 말을 사용하기도 하는데, ‘-가(家)’는 “그방면의 일을 전문으로 하는 사람”이라는 의미를 가지며 ‘작가’, ‘소설가’, ‘극작가’, ‘평론가’, ‘화가’, ‘조각가’, ‘작곡가’, ‘연출가’, ‘안무가’, ‘성악가’, ‘연주가’라는 용례를 보이고, ‘-인(人)’은 특별한 가치 개념 없이 ‘사람’이라는 의미를 지니고 있어 ‘미술인’, ‘문학인’, ‘무용인’, ‘연극인’ 등 장르 전체의 관계자를 총칭할 때 사용된다. 그런가 하면 ‘자(者)’나 ‘수(手)’를 붙이는 경우도 있는데, ‘-자(者)’는 명사에 붙어 “그러한 행위를 하는 사람”을 나타내고, ‘-수(手)’는 명사에 붙어 “그 일에 종사하는 사람”이라는 직업적인 의미를 가진다. ‘지휘자’, ‘작곡자’, ‘연기자’, ‘연주자’나 ‘가수’, ‘무용수’, ‘고수(鼓手)’ 등의 용례가 그것이다. 그 외에도 배우(俳優), 성우(聲優), 소리꾼, 명창(名唱), 그리고 최근에는 ‘예술감독’이나 ‘기술감독’, ‘탤런트’ 등도 사용되고 있다. 그 어느 것이나 집단의 의미보다는 개인의 의미가 강하게 묻어 있어 모든 예술인의 직업 활동이 주로 개인작업으로 이루어지고 있음을 보여 준다. 또한 전문적인 직업인으로서 예술인을 지칭할 때 ‘-가’나 ‘-수’가 주로 사용된다고 할 수 있다.

이처럼 다양한 용례를 보이는 것은 우리나라 예술의 역사가 오래되었고, 또 20세기 들어서 전혀 다른 양식의 서양예술이 유입되었는가 하면, 미디어예술 등 새로운 종류의 예술 장르가 다양하게 나타남에 따라 그 일에 종사하는 예술인의 직능이 분화되었고 그에 따라 명칭도 각기 다르게 불리었기 때문이다.

먼저 ‘예술인’의 사전적 정의에서부터 출발해 보자. ‘예술인’은 “예술가를 달리 일컫는 말”로서 ‘예술가’와 동의어로 되어 있다. 또한 ‘예술가’란 “예술 작품을 창작하거나 표현하는 사람”으로 설명되어 있다. ‘예술가’라는 국어사전의 의미 규정을 따르면, 예술 작품의 창작이나 표현을 직접 담당하는 사람이라는 의미로 그 개념이 제한된다고 볼 수 있다. ‘예술가’란 용어는 한 마디로 “예술 작품을 창작하는 사람”이라는 의미로 정의될 수 있겠다.

그런데 이처럼 사전적 의미로는 그 개념이 명확한 것으로 보이는 예술인의 정의가 그 개념이 적용되는 실제, 즉 외연적 의미를 확인해 보면 상당한 혼란에 빠지게 된다. 앞서 간단하게 살펴본 것처럼 다양하게 사용되고 있는 단어만큼이나 예술인의 실제 또한 매우 다

양하기 때문이다. 국어사전에 따르면, 우선 ‘예술’, ‘작품’ ‘창작’, ‘표현’의 범위가 확정되어야 하는데, 예술의 역사가 말해 주듯 ‘예술’의 외연적 내포적 의미 또한 끊임없이 변화하고 있으며, 예술과 비예술의 경계가 모호한 영역들이 새롭게 생성되고 있고, ‘작품’의 경우에도 그림이나 조각과 같이 눈에 보이고 손에 잡히는 형태를 지닌 것 외에도 무형의 퍼포먼스가 있는가 하면, 생활용품과의 경계 또한 불명료하여 ‘예술인’의 외연적 의미를 확정하기 어렵게 된다.

우선 ‘예술’의 외연을 어떻게 확정할 것인가. 우리나라에서는 문화예술진흥법 제2조의 ‘문화예술’에 관한 정의에서 제시된 ‘문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축’을 공식적인 장르 구분으로 사용하고 있다. 국악을 음악과 분리하는 것이 타당한 것인지 의문이 있고, 새롭게 대두되고 있는 미디어예술이 들어 있지 않은 것도 문제 제기가 될 만하며, 공예를 예술의 한 장르로 넣는 것도 고려할 만하다.

다음으로 ‘작품’에 대해서는 그림이나 조각처럼 물리적으로 명확한 형태를 가지고 있으면서 오래도록 보존되거나, 소설, 시, 악곡, 영화처럼 매체를 통해서 그 텍스트가 고정적으로 유지되는 것이 있는가 하면, 연극이나 연주처럼 어느 순간에만 존재했다가 소멸되는 형태의 것도 있다. 최근에는 문학과 조형예술, 조형예술과 공연예술의 중간 형태에 해당하는 ‘작품’들도 다양하게 나타나고 있다. 어쨌든 이러한 모든 형태의 ‘작품’을 만들어내는 사람이 곧 예술가에 해당한다고 할 수 있다.

다음으로 ‘창작’이라고 하는 행위의 특징을 파악하기 위해서는 예술 생산의 전 과정을 살펴볼 필요가 있다. 크게 예술의 생산(창작)과 소비(감상), 그리고 유통(보급)의 세 과정으로 나누어 볼 수 있으며, ‘예술인’은 예술 작품의 생산(창작)을 담당하는 사람으로 규정해 볼 수 있다. 넓은 의미의 예술계에 종사하는 사람들 가운데는 예술 작품의 유통(보급)을 담당할 매개자가 포함될 수 있으나 ‘예술인’의 개념은 매개자를 제외한 생산자로 제한할 필요가 있다.

이러한 예술 생산자는 작가나 화가, 작곡가 등과 같이 무에서 유를 창조하듯 새로운 작품을 만들어내는 ‘창작예술가’와 이미 창작된 작품을 연기나 연주 등을 통해 재현하는 ‘실연예술가’로 나누어 볼 수 있다. 전자에는 시인, 소설가, 극작가, 화가, 조각가, 작곡가, 안무가 등이 있고, 후자에는 배우, 무용가, 가수, 연주가 등의 실연자(實演者)와 그 실연(實演)을 지휘·감독하는 연출가, 지휘자, 감독 등이 있다. 이는 저작권법 제2조(정의)에 제시된 ‘저작자’와 ‘실연자’의 구분에 대응한다.

제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.[개정 2000.1.12, 2003.5.27]

1. 저작물 : 문학·학술 또는 예술의 범위에 속하는 창작물을 말한다.
2. 저작자 : 저작물을 창작한 자를 말한다.
3. 공연 : 저작물을 상연·연주·가창·연술·상영 그 밖의 방법으로 일반공중에게 공개하는 것과 이의 복제물을 재생하여 일반공중에게 공개하는 것을 말하며, 동일인의 점유에 속하는 연결된 장소 안에서 이루어지는 송신을 포함한다.
4. 실연 : 저작물을 연기·무용·연주·가창·연술 그 밖의 예능적 방법으로 표현하는 것을 말하며, 저작물이 아닌 것을 이와 유사한 방법으로 표현하는 것을 포함한다.
5. 실연자 : 실연을 하는 자 및 실연을 지휘·연출 또는 감독하는 자를 말한다.

예술인의 사전적 의미 규정은 명료하나 현실의 제도 속에서 그 대상으로 삼고자 하는 예술인의 개념과 범위를 정하는 것은 쉽지 않은 일이다. 일부의 예술인들은 그들 자신을 정의하는데 직업이나 경력이라는 기준을 사용하기보다는 그저 예술인으로 불리기만을 바라고 있다. 예술가는 그냥 예술가일 뿐이라는 것이다.

그런데 노동시장에 노출되어 있는 경우 예술인은 자신의 경력(career)을 증명하기 위한 제반 노력을 시도하게 되며, 특히 물질적이든 정신적이든 공공 지원을 받고자 하는 경우에도 일정한 형태의 ‘경력 입증’을 필요로 하게 된다.

예술인으로서의 커리어를 입증할 만한 주요 기준으로는 일반 공중(公衆)에 의한 예술인으로서의 평판, 다른 예술인에 의한 인정, 예술적 직업 활동에 사용되는 시간의 양(量), 술 활동에서 얻게 되는 소득의 양(量), 창작한 예술 작품의 질에 대한 평가, 예술 관련 전문단체의 가입 유무, 스스로의 예술인 의식 등이 될 수 있다. 물론 객관화된 기준만이 예술인이나 예술을 규정하는 절대적 요소가 될 수만은 없을 것이다. 다만 그러한 요소들에 의해 전업예술인과 겸업예술인의 관계, 프로(professional)예술인과 아마추어(amateur)예술인의 관계를 규명해 볼 수 있으며, 예술인 정책의 구체적 대상으로서의 예술인의 개념과 그 범위도 좀더 구체화할 수 있을 것으로 생각된다.

2. 표준직업분류와 예술인

직업인으로서의 예술인에 대해서는 통계청의 표준직업분류에서 가장 체계적인 정리를 보여 주고 있다. ILO(The International Labour Organization)의 국제표준직업분류(ISCO) 체계를 기준으로 삼아 작성된 한국표준직업분류는 직무 특성과 직능 수준에 의해 직업을 분류하고 있다. 직무(Job)는 어떤 사람에 의해 실행된 임무와 과업(tasks and duties)의 묶음이나 수행되어야 하는 일을 의미하며, 주요 임무나 과업이 높은 정도의 유사성에 의해 특징화된 일련의 직무들이 직업(occupation)을 구성한다. 직능(Skill)은 주어진 직무의 과업이나 임무들을 수행할 수 있는 능력으로 정의된다.

통계청의 ‘한국표준직업분류’(제6차)의 예술 관련 직업을 보면 대분류 ‘2.전문가 및 관련 종사자’, 중분류 ‘28.문화예술·스포츠 전문가 및 관련직’에 주로 분류되어 있다. 이는 예술 관련 직업이 고도의 직능수준(고등교육 또는 그에 준하는 훈련 및 경험의 축적)을 요하는 직업이라고 하는 평가를 반영하는 것이라 할 수 있다.

한국표준직업분류 ‘281. 작가·기자 및 출판 전문가’에서 ‘284.화가·사진가 및 공연예술가’에서 창작예술인과 실연예술인 중심으로 분류표를 재작성하면 다음과 같다.

[표 2-2] 한국표준직업분류에 제시된 예술인 관련 직업군

소분류	세분류	세세분류	직업예시
281 작가·기자 및 출판 전문가	2811 작가 및 관련 전문가	28111 방송작가 28112 작가 및 평론가 28113 광고문 작성가 28114 스크립터	드라마 작가, 구성 작가, 외화번역 작가, 희곡 작가, 극작가, 시나리오 작가, 시인, 소설가, 평론가, 수필가, 코미디 작가, 만화스토리 작가, 스크립터, 카피라이터, 광고문 작성가, 게임시나리오 작가, 테크니컬라이터, 애니메이션 작가
	2812 번역가	28120 번역가	문학번역가, 영상번역가

소분류	세분류	세세분류	직업예시
283 연극·영화 및 영상 전문가	2831 감독 및 기술감독	28311 감독 및 연출가 28312 기술감독	영화감독, 텔레비전감독, CF감독, 기술 총감독, 미술감독, 무대감독, 라디오 PD, 방송 PD, 편성 PD, 편집감독, 영화촬영감독, 텔레비전촬영감독, 방송 연출자, 연극감독, 조명감독, 음향감독, 영상감독
	2832 배우 및 모델	28321 배우 28322 개그맨 및 코미디언 28324 성우	영화배우, 연극배우, 텔런트, 성우, 코미디언, 개그맨, 만담가
284 화가·사진가 및 공연예술가	2841 화가 및 조각가	28411 화가 28412 조각가 28413 서예가	풍경화 화가, 모형 조각가, 서예가, 초상화 화가, 조각 조각가, 회화 복원가, 조각사
	2842 사진기자 및 사진가	28421 사진작가 28422 사진기자 28423 사진가	사진작가, 인물 사진작가, 풍경 사진작가, 환경 사진작가, 신문 사진기자, 잡지 사진기자, 스포츠 사진기자, 건축 사진가, 인물 사진가, 광고 사진가, 패션 사진가
	2844 국악 및 전통예능인	28441 국악인 28442 국악 연주자 28443 국악작곡 및 편곡가 28444 전통 예능인	국악 작곡가, 국악 편곡가, 국악기 연주자, 판소리 연주자, 국악인, 판소리꾼, 전통 연극인, 전통 무용인, 전통 무예인
	2845 지휘자·작곡가 및 연주자	28451 지휘자 28452 작곡가 및 편곡가 28453 연주자	관현악단 지휘자, 오케스트라 지휘자, 합창단 지휘자, 성가대 지휘자, 현악기 연주자, 작곡가, 편곡가, 음악 각색가, 관현악 편곡가, 목관악기 연주자, 타악기 연주자, 금관악기 연주자, 건반악기 연주자
	2846 가수 및 성악가	28461 가수 28462 성악가	대중가요 가수, 가수, 성악가, 오페라 가수, 베이스, 소프라노, 테너
	2847 무용가 및 안무가	28471 무용가 28472 안무가	순수 무용가, 안무가, 대중업소 무용수, 현대 무용가, 한국 무용가, 백댄서, 발레 무용가, 발레 각색가

이 외에 디자이너, 모델, 만화가, 마술사, 공예인 등을 예술가에 포함시킬 것인지는 좀 더 논의가 필요하다고 본다.

그리고 중분류 ‘25.교육전문가 및 관련직’에 예능 교수, 예능 교사, 예능 강사 등이 예술 관련 직업과 별도로 분류되어 있다.

[표 2-3] 한국표준직업분류 예능 교육 관련 직업군

소분류	세분류	세세분류	직업예시
251 대학 교수 및 강사	2511 대학 교수	25117 예·체능계열 교수	관현악 교수, 국악 교수, 성악 교수, 작곡 교수, 공예학 교수, 미술학 교수, 디자인학 교수, 무용학 교수
	2512 대학 시간강사	25127 예·체능계열 시간강사	관현악 강사, 국악 강사, 성악 강사, 작곡 강사, 공예학 강사, 미술학 강사, 산업디자인학 강사, 무용학 강사
252 학교 교사	2521 중·고등학교 교사	25215 예·체능 교사	음악 교사, 미술 교사, 무용 교사
254 문리·기술 및 예능 강사	2544 예능 강사	25441 음악 강사 25442 미술 강사 25443 무용 강사 25449 그 외 예능 강사	음악 강사, 미술 강사, 무용 강사, 모델 강사, 연기 강사

3. 정책 대상으로서의 예술인

앞에서 살펴본 캐나다나 프랑스, 호주의 사례에서처럼 나라마다 예술인의 개념 및 범위, 분류 체계는 달라질 수밖에 없다. 통계에서 사용되는 예술인의 개념 및 분류가 객관적인 일반적인 체계를 지향하고 있다면, 정책 대상으로서의 예술인은 개별 정책의 성격에 따라 다른 적용 범위를 가질 수밖에 없다.²⁾ 예술인 관련 복지정책이나 창작 지원정책 등 정책의 구체적 성격에 따라 적용 대상으로서의 예술인의 범위는 다르게 설정하는 것이 바람직하다. 제도나 정책에 따라서는 좁은 의미의 예술인(창작 예술가와 실연 예술가) 외에 예술활동 지원 인력(기획, 기술, 교육, 행정 관련 스태프 등)을 포함시키는 정도를 예상해 볼 수 있다.

IFACCA(International Federation of Arts Councils and Culture Agencies)의 다탈 보고서 「세금 및 급여 관련 예술인 정의하기」에서는 이러한 정책 대상으로서의 예술인 정의를 실용적 정의라 부르고 있다.³⁾ 동 보고서에서는 이러한 실용적 정의 또한 나라마다 제도가 다르다는 전제 위에서 예술인의 개념을 정의하기 위한 몇 가지 공통된 접근방법을 제

2) 정책과 관련 예술인 개념에 대한 국제적 논의에 대해서는 IFACCA의 보고서, 「Defining Artists for Tax and Benefit Purposes」(D'art Topics in Arts Policy, no.1, IFACCA, 2002)를 참조.

3) IFACCA의 앞의 글, 4쪽.

시하고 있다.

- ① 구성원을 통한 정의(Definition through membership) : 공인된 예술인 협회의 회원으로 인정받고 있는 사람인가 여부에 따라 규정.
- ② 위원회에 의한 정의(Definition by committee) : 전문가나 동료 예술가로 구성된 위원회에서 예술인의 지위를 결정. 네덜란드에서는 독립적인 자문기구가 ‘예술가의 소득 규정에 관한 법’ 상 예술인의 직업적 지위에 관해 결정하며, 멕시코에서는 예술 전문가로 구성된 위원회가 현금 대신 예술 작품으로 세금을 지불하는 예술인의 자격을 결정하고 있음.
- ③ 당국에 의한 정의(Definition by authority) : 과세 당국이 그 자격을 결정. 아일랜드의 예술가 면세 제도에서는 세무당국이 예술가의 자격을 결정.
- ④ 예술적 산출물(작품)에 의한 정의(Definition by association with artistic output) : 예술 작품, 저작물 등 예술적 활동의 결과물에 의한 개념의 정의. 아일랜드 예술인 면세 제도의 경우 ‘독창적이고 창조적인 작품’의 생산으로 얻은 수입에 대해서만 면제하고 있음.
- ⑤ 예술 활동의 본성에 의한 정의(Definition by the nature of arts activity) : 예술인의 활동이 ‘비즈니스와 유사’한 방식으로 수행되었을 때, 직업적인 것으로 간주.

이처럼 접근방식을 정리하여 본다 하여도 여전히 과제는 남는다. 당분간 각 나라나 제도마다 그 환경 및 목적에 맞는 예술인의 개념 및 적용 범위를 정립하면서, 국제간 공통분모를 찾아나가는 노력이 필요한 부분이라고 할 수 있다.

제2절 사회보장제도의 개념⁴⁾

사회복지(social welfare) 혹은 사회보장(social security)의 개념은 빈곤의 예방, 사회통합, 사회적 불평등의 완화, 소득재분배 등의 목표를 실현하기 위해 고안된 사회경제제도를 통칭하는 것이라고 정의할 수 있다. 사회경제제도로써 사회복지 혹은 사회보장은 사회적인

4) 아래 문헌 등에서 요약 및 재구성

- 김수봉 외, 「사회보험 사각지대 해소방안 연구」, 한국보건사회연구원, 2005
 정갑영 외, 「예술인 사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003
 박광준, 「사회복지의 사상과 역사」, 양서원, 2007
 원석조, 「사회보장론」, 양서원, 2007

위험들을 정형화하고 그 다양한 위험들에 각기 대처하는 제도들이 하나의 시스템을 가지고, 즉 종합적인 사회적 안전망(safety-net)의 성격으로 시행되고 있다.

다만 사회보장과 사회복지의 개념을 넓게 보느냐 좁게 보느냐에 따라 사회복지와의 관계가 결정된다. 넓게 보는 입장은 사회복지가 사회보장에 포함된다고 보고 있으며 일본과 우리나라의 사회보장법이 이러한 입장을 취하고 있다. 반면 사회보장을 사회복지에 포함되는 것으로 보는 견해도 있다. 즉 사회복지가 사회보장, 보건, 노동, 주택 등으로 구성되어 있다고 보는 견해로서 미국과 독일 등이 대표적이다. 프랑스의 경우에는 사회복지와 사회보장을 의미하는 체계로서 사회보호(social protection)라는 개념을 사용하고 있다.

이러한 개념 정의를 바탕으로 사회보험, 공적 부조, 사회복지 서비스 등은 사회보장의 목표를 실현하기 위해 사용되는 정책수단 및 제도로서 이해할 수 있다.

1995년 개정된 우리나라 사회보장기본법에서는 “사회보장은 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고, 빈곤을 해소하며, 국민생활의 질을 향상시키기 위해 제공되는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련 제도를 말한다.”고 광범위하게 규정하고 있다.

1. 사회보장과 사회보험

사회보장이란 말이 사용된 것은 1935년 미국이 사회보장법(Social Security Act)을 제정하고 시행한 이후부터라고 할 수 있다. 사회보장제도는 생활에 위협을 받고 있는 사회구성원의 경제적 삶을 사회가 공동으로 보호하기 위해 국가가 여러 가지 정책적 조치를 마련하고 시행하는 것을 의미한다.

사회보장의 개념은 국민생활의 안정이라는 목표와 ‘부익부 빈익빈’ 현상으로 대표되는 자본주의적 경제 질서의 모순을 시정하여 경제적 강자들이 일정 이상의 소득을 거두어들이고 경제적 약자들을 위해 사용하는 최저생활보장을 위한 소득의 보장이라는 의미가 내포되어 있다.

역사적 발전단계에서 사회보장제도는 국민이 사회생활에서 직면할 수 있는 질병·실업·산업재해·노령 등에 의해서 생활상의 곤란과 위기에 처했을 때 이에 대한 소득을 보장하기 위하여 사회보험제도가 마련되면서 발전하게 되었다.

전술한 바와 같이 사회보장이라 함은 사회구성원이 생활의 위험이 발생했을 때 사회적으로 보호하는 대응체계를 가리키는 포괄적인 용어라고 할 수 있다. 이에 반해 사회보험제도는 사회보장을 위한 정책수단의 역할을 수행하며, 핵심적으로는 소득·의료지원을 위한 정책수단으로 활용되고 있다.

사회보험은 사회적 위험에 노출된 국민에게 기본적 생활을 보장함으로써 사회적 불평등을 완화하고, 사회적 연대감을 높여주며, 사회통합을 촉진시키는 기능을 수행한다.

사회보험은 사회보장체계의 핵심적 제도로서 기능하고 있으며, 공적연금·건강보험·산재보험·실업보험을 포함하는데, 이를 흔히 4대 사회보험이라고 한다. 공적연금은 노후로 인한, 건강보험은 질병과 출산으로 인한, 산재보험은 산업재해로 인한, 실업보험은 실업으로 인한 소득의 중단이나 감소를 보전한다.

최근 독일과 일본은 ‘제5의 사회보험’이라 하여 장기요양보험을 신설했다. 일본에서는 이를 개호보험(介護保險)으로 부르고 있다. 간호보험 혹은 수발보험이라고 불리기도 하는데, 장기요양을 필요로 하는 노인환자를 보험을 통해 보호하기 위한 제도이다. 한편, 논자에 따라 프랑스에서 대표적으로 시행되고 있는 ‘가족수당’을 5대 사회보험의 영역으로 분류하기도 한다.

2. 사회보장체제의 세 가지 원칙과 수단

[표 2-4] 사회보장체제의 세 가지 원칙과 수단

구분	내용	비고
보험	질병, 노동불능, 실업 등 누구에게나 일어날 수 있는 특정한 위험들로부터 대처하기 위해 보험공단에 일정 금액의 보험료를 냄으로서 개인적으로 부양 받는 것. 이를 위해서는 가입자 또는 수혜자가 일정 이상의 기여를 해야한다는 원칙 적용. 경우에 따라 중앙정부나 지방정부 또는 기타 기관이나 소속기업으로부터 일정부분 또는 관리운영경비를 제공하며 기금의 운용이익을 취하지 않음	
부양	보훈연금처럼 일상의 근무와 관련하여 생겨나는 손실 및 위험을 보상받는 것	
보호	생활보호제도처럼 보험제도가나 부양책의 혜택을 충분히 받지 못하거나 전혀 받지 못하는 경우에 적용	

3. 사회보험, 공적부조, 사회복지서비스

일반적인 사회보장제도는 소득·의료보장과 사회복지서비스로 구분할 수 있다. 소득보장 제도는 다양한 사회적 위험으로 인해 상실된 소득을 보상하는 제도를 의미한다. 대표적인 것으로 사회보험과 공적부조제도를 들 수 있다. 사회보험제도는 강제가입을 원칙으로 하며, 가입자의 보험료와 정부 및 사용자 등의 기여금 등을 재원으로 하여 사회적 위험을 보장한다. 이에 반해 공적부조제도는 정부의 일반예산을 통해 전액 재정을 지원하는데, 부양자 기준 및 자산조사 등을 통해 최소한의 생계를 유지하기 어렵다고 판단되는 계층들에 대해 정부가 일정금액을 지급하는 제도를 말한다.

사회복지서비스는 주로 특정 계층을 대상으로 제공되는 서비스를 의미하는 것으로 탁아, 교육, 노인보호, 의료서비스 등을 들 수 있다. 사회복지서비스의 특징은 현금급여가 아닌 현물급여 형태의 연관 복지서비스를 직접 제공한다는 것이다.

요컨대, 사회보험은 일반적으로 전 국민을 대상으로 예방적인 측면에서 시행되며, 보험 형식을 빌려 자신의 소득 일부분을 일정기간 동안 적립하여 문제발생시 혹은 수급요건에 맞을 때 급여를 받게 된다.

반면, 공적부조는 사회보험에서 탈락하거나 사회보험으로도 인간다운 생활, 즉 최저생계에 미달할 경우를 위해 일정 수준의 인간다운 생활을 하도록 일반조세 재원을 활용하여 지원하는 방식이다.

예를 들어 실업에 의한 소득상실의 위험에 처했을 때, 실업보험이라는 사회보험제도를 통해 실업급여를 수급할 수 있다. 그러나 실업급여의 수급기한이 종료되거나 혹은 실업급여 수급의 자격요건을 갖추지 못하였을 경우 공적부조제도의 일환으로 실업부조 수당을 지급받을 수 있다. 다만, 우리나라에는 아직 실업부조 제도가 시행되고 있지 않다.

제3절 예술인과 사회보장제도

예술인 사회보장제도의 본질적 문제는 예술인의 직업적 전문성을 구체화시켜줄 수 있는 사회적 지위를 마련하는 것과 예술활동의 성과에 대한 경제적 보상체계 즉, 물질적 기반을 마련해주는 것이다. 이러한 맥락에서 예술인 사회보장제도는 예술인 계층의 사회경제

적 지위를 뒷받침해주기 위한 법제도적 근거를 구체화하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

다만 예술인 사회보장제도의 논의 과정에서 ‘예술인의 사회경제적 소외’ 그 자체에 주목하는 것은 본질적 맥락에서 벗어날 소지가 있다. 일반적인 사회보장체계에서 예술인 계층의 사회경제적 특성을 별도로 고려해야 하는 이유는 예술활동의 사회적 성격 즉, 예술창작의 결과물이 사회적 공공재로서 기능하고 있다는 점에서 근거를 찾아야 할 것이다.

예술인 사회보장제도에서 중요한 것은 예술인 계층의 ‘경제적 빈곤함’이 아니라 예술활동에 대한 사회경제적 보상체계를 확립하여, 예술의 사회적 재생산을 지속시키기 위한 최소한의 제도적인 틀을 마련하는 것이다. 이러한 제도적 노력은 예술인들이 예술활동에 전념할 수 있는 사회적 환경과 물질적 기반을 마련해주기 위한 시도라는 점에서, 예술인 계층의 사회경제적 자유와 권리를 확보하기 위한 관점에서 바라보아야 할 것이다.

1. 예술인의 사회경제적 특성과 사회보장제도

일반적인 사회보장체계는 사회구성원들을 대상으로 최소한의 사회경제적 보상체계를 마련해주는 것을 목표로 하고 있으며, 이를 위해 산업 및 직업계층별로 종사지위·고용형태, 소득유형·규모에 따라 정형화된 정책수단과 제도를 통해 사회구성원들을 분류하여 편입시키고 있다.

그러나 예술인 계층은 종사지위·고용형태, 소득유형·규모 등에 있어 하나의 단일한 직업계층으로 분류되기 어렵다는 점에서 제도화된 사회보장체계 편입과정에 기술적 난점이 존재하고 있다.

이러한 기술적 난점을 가장 적극적으로 해결하고 있는 사례 중의 하나가 독일과 프랑스처럼, 예술인 계층을 위한 별도의 사회보험제도를 도입하여 시행하고 있는 경우라고 할 수 있다.

현행 사회보장체계의 틀로 예술인 계층을 편입시키는 과정에서 발생하는 문제점들을 종사지위·고용형태와 소득유형·규모의 특성에 따라 정리해보자면 다음과 같다.

예술인 계층의 속성을 종사지위와 고용형태별로 유형화한다면

- ① 정규직 임금노동자
- ② 비정규직 임금노동자

③ 자유계약에 기반한 프리랜서(freelance worker)

④ 개인활동에 기반한 자영업자(self-employed person) 등과 같이 분류해볼 수 있다.⁵⁾

이중 ①유형의 예술가 계층은 기존 사회보장체계의 임금노동자 제도에 무난하게 편입되는 경우이나, 소수의 예술가만이 해당된다.

②유형의 예술가 계층은 근로계약의 기간과 내용에 있어 단속적 특성으로부터 실업과 취업이 반복됨으로 인해 사회보장체계 편입의 임의성이 존재하고 있다. 공연예술과 영상산업 분야에 종사하는 예술인들이 주로 해당된다.

③유형은 배우, 작곡가, 연출가 등의 경우처럼 자유계약을 기반으로 하여 예술활동을 하고 있는 계층이다. 이들은 계약의 형태에 따라 자영업자 혹은 피고용자로서 선택적으로 사회보장체계에 편입될 수 있다.

④유형은 화가, 작가 등의 경우처럼 개인적 예술활동에 기반한 전업 예술가들로서 기존 사회보장체계 중 자영업자 제도에 편입될 수 있다. 그러나 자영 전업예술가들의 대부분이 예술활동을 통한 소득수준이 매우 낮고, 자영업자로서 사회보장체계의 사회보험에 가입할 경우 사회보험료에 대한 사용자 부담금이 고려되지 않음으로서 보험료 전액을 본인이 부담해야 하는 경제적 장애요인이 존재하고 있다.

결과적으로 ②유형의 예술가 대부분은 고용관계의 불완전성과 사회보장체계 편입의 임의성이 상존함으로서 사실상 사회보장체계로부터 제도적으로 소외되고 있다. 또한 ③, ④유형의 대다수 저소득 자영 예술인들은 경제적 장애요인으로부터 사회보장체계에 편입되지 못하고 있는 실정이다.

이와 더불어 다 실바(Da Silva, 1999)는 경제활동의 주체로서 예술인들이 노동시장에서 다음과 같은 독특한 특징들을 지니고 있다고 지적한다.⁶⁾

- !헐적인 고용과 실업의 불가피성
- !난하고 예측 불가능한 소득수준 (비정기적 수입, 사용료, 인세 그리고 추구권 등)
- !허설, 창작소재 개발 등 연구개발의 시간투여에 대한 보상체계 전무
- !계를 유지하기 위해 다른 직업을 병행해야 함

5) European Parliament (2006), 「The Status of Artists in Europe」 을 참고하여 재구성하였음

6) 이영재, 「예술인 복지 향상을 위한 정책 사례 연구」, 제주문화예술정책연구 창간호, 2004 재인용

- |장의 예측불가능성과 유행에 따르는 성공과 운의 위험
- 예술직업의 특성상 이동(여행)의 불가피성
- 출판사, 프로듀서, 화랑주 등 예술시장의 다양한 매개자에 종속된 소득구조

예술인 계층 내부의 종사지위·고용형태의 다양성과 불안정한 소득패턴은 예술인 계층에 대한 일반적인 사회보장제도의 편입과 적용을 어렵게 한다. 예술인 계층이 기존의 일반적인 사회보장제도에 편입되기 위해서는 근로계약에 의해 고정된 임금을 지급받거나, 자영업자로서 일정 규모 이상의 소득을 지속적으로 얻어야 한다. 그러나 대다수 예술가들은 불완전 근로계약에 의한 단속적 임금근로자이거나 사회보험료 납부를 위한 최소한의 소득수준을 유지하지 못하는 자영업자로서 존재하고 있다.

이러한 문제점 때문에 몇몇 국가에서는 예술인들을 위한 사회경제적 지원정책의 일환으로서 예술인 계층을 위한 특별한 사회보장제도를 운영하거나 추가적 조치를 마련하여 시행하고 있다.

2. 예술인 사회보장제도의 유형과 접근 방식

앞서 살펴본 바와 같이 기존의 유형화된 사회보장체계의 편입 요건과 예술인 계층의 사회경제적 특성 사이에는 물리적인 간극이 존재하고 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 몇몇 국가에서는 예술인 계층을 대상으로 한 별도의 사회보장제도를 운영하고 있거나, 사회보장체계 편입의 수월성을 제고하기 위한 추가적 지원조치 등을 시행하고 있다.

이에 대한 자세한 내용은 본 보고서의 제5장에서 다룰 것이며, 여기에서는 예술인 사회보장제도의 유형과 접근 방식에 대해서 간략하게 살펴보도록 할 것이다.

첫 번째, 예술인 사회보장제도는 대부분 예술활동에 따른 경제적 보상체계를 강화시켜 주기 위한 목적에서 조세제도 및 저작권·공대권⁷⁾·추구권⁸⁾ 등 관련 제도와 연계 하에 시행

7) 공대권 (Public Lending Right)이란 도서관 등에서 서적 등을 구입할 경우, 여러 사람들에게 대출해준다는 특성 때문에 저작자가 도서관 등에 별도로 보상을 요구할 수 있는 권리이다. '공대권' 혹은 '공공대출권'이라고 불리는 이 제도는 문학예술인 등의 저작예술가들에 대한 경제적 보상체계를 뒷받침해주기 위한 사회경제제도로 이해될 수 있다.

8) 추구권 (Droit de Suite)이란 시각예술가의 미술작품이 재판매될 때마다 일정한 비율의 재판매료를 원작자인 시각예술인에게 지불해야 한다는 것으로서, 문학예술인이나 음악가들이 동일한 상황에서 연계 되는 인세와 같은 개념이다. 따라

되고 있다. 사회보장제도를 통해 소득중단과 상실에 따른 사후적 소득보장 뿐만 아니라 예술활동에 따른 직접적 소득보장을 강화시켜주기 위한 일련의 제도들과 통합적인 연계망을 갖추고 있다.

두 번째, 예술인 계층을 위한 별도의 사회보장제도를 시행하고 있는 독일과 프랑스의 사례는 예술인 계층 중 자유계약직 프리랜서, 자영적 전업예술가들을 대상으로 한 차별화된 사회보험 프로그램을 운영하고 있다. 자유계약직 프리랜서와 자영적 전업예술가들을 대상으로 시행되고 있는 사회보험 프로그램은 별도의 사회보장법상의 근거를 바탕으로 이들에게 조세법상 비영리 개인사업자의 지위와 사회보장법상 일반 임금노동자 제도에 편입될 수 있는 이중적 법률 지위를 부여하고 있다. 요컨대, 이들 예술인 계층은 종사지위상 자영업자로 분류됨에도 불구하고 사회보험 가입 시 일반 임금노동자에 준하는 사회보험료 납부 혜택과 사회보험 수급 자격을 얻게 되는 것이다.

세 번째, 공연예술 분야의 비정규직 임금근로자 예술인을 위한 차별화된 복지 프로그램의 유형이다. 여기에 해당되는 모델은 프랑스의 공연영상예술 분야 단속적 비정규직 임금근로자들을 위한 실업보험제도와 이탈리아의 공연영상예술 비정규직 사회보험제도이라고 할 수 있다.

네 번째, 사회보험제도가 아닌 사회부조제도의 유형으로서 룩셈부르크와 네덜란드에 도입되어 있는 예술인 최저생활보장제도가 여기에 해당된다. 비정규직 예술인 계층을 대상으로 하는 실업보험제도와 달리 예술인 최저생활보장제도는 예술인 계층이 법정 소득수준에 미치지 못할 경우 부족한 소득을 보충해주는 방식을 택하고 있다는 점에서 포괄성과 안정성을 담보해주는 유형이라고 할 수 있다.

다섯 번째, 예술인 연금제도의 모델이다. 아일랜드와 독일에서는 공적재원의 지원을 바탕으로 한 예술인 연금제도가 시행되고 있는 반면, 일본에서는 예술인 계층의 자발적 참여를 전제로 한 민간연금 형태의 예능인연금제도가 운영되고 있다. 이중 일본의 예능인연금제도는 공적재원의 참여가 전제되지 못함으로써 제도의 실효성에 대한 지속적인 비판을 받고 있으며, 예술인 계층의 적극적인 참여와 지지를 확보하는데 어려움을 겪고 있는 유형이

서 추구권을 인정하게 되면 시각예술가들은 그들의 작품이 재판매되고 이익이 발생할 때마다 이익의 일정 부분을 원작자인 자신들에게도 지불해 줄 것을 청구할 수 있게 된다. 문학예술인이나 음악가의 경우 그들의 작품이 재판매되면서 받게 되는 인세는 오랫동안 인정되어온 제도였다. 추구권(Droit de Suite)은 그와 동일한 혹은 유사한 권리를 시각예술인들에게도 적용시켜보자는 취지에서 고안된 제도이다. 1920년 프랑스에서 최초로 도입된 이후, 현재는 알제리·벨기에·칠레·독일·이탈리아·룩셈부르크·포르투갈·터키·우루과이·미국의 캘리포니아 주 등에서 시행중에 있다. 우리나라의 경우에도 음성화된 미술작품 거래시장의 양성화와 시각예술인들의 경제적 보상체계 확립을 위해서는 시급하게 도입이 필요하고 할 수 있다.

라고 할 수 있다.

여섯 번째, 예술인 사회보장제도 시행을 위한 별도의 법률적 근거를 갖추고 있으며 예술인복지행정을 전담하는 별도의 지원기구를 설립, 운영하고 있다. 예술인복지행정을 전담하는 지원기구는 사회보험 제도 운영에 한정되지 않고, 예술인 계층의 직업 안정성과 사회적 일자리 창출 등을 위한 다양한 역할을 수행하고 있다.

제 3 장 예술인의 직업적 특성과 사회복지 실태

제3장 예술인의 직업적 특성과 사회복지 실태

제1절 예술인의 사회경제적 지위와 실태

이 연구에서 예술인의 실태에 대한 별도의 조사는 실시하지 않았고, 우리나라 예술인의 복지실태, 직업 특성 등을 분석하기 위하여 한국문화관광연구원에서 3년 주기로 실시해 온 “문화예술인실태조사”(2000~2006)를 기본 자료로 활용하고, 그 외 국내외 관련 통계를 부분적으로 활용하였다.⁹⁾

캐나다의 자료는 2001년 캐나다센서스 자료를 재가공하여 작성한 것이고, 한국과 호주의 자료는 예술인을 대상으로 직접 설문조사를 실시하여 작성한 자료이다.

1. 예술인의 소득 수준

1) 예술활동 관련 월평균 수입

예술인들이 순수하게 예술 활동을 통해서 얻는 수입만 보았을 때, 2006년 조사에서 월 100만원 이하가 전체 응답자의 절반을 약간 넘는 54.9%로 조사되었다.

2003년 조사 시 68.8%보다 많이 낮아진 것이므로 어떤 형태로든 예술 활동 관련 수입이 상당히 늘어난 것으로 볼 수 있다.

9) 전문무용수지원센터, 「2007 전문무용수 실태조사」

한국문화예술위원회·김달진미술연구소, 「2006 시각예술인 실태조사 및 분석」

Hill Strategies Research Inc, A Statistical Profile of Artists in Canada: Based on the 2001 Census, Canada Council for the Arts, 2004.

David Throsby & Virginia Hollister, Don't Give up Your Day Job: An Economic Study of Professional Artists in Australia, Australia Council for the Arts, 2003

[표 3-1] 예술활동 관련 월평균 수입(2006년 조사)

(단위: %)

구분	사례수	없음	10만원 이하	11-20만원	21-50만원	51-100만원	101-200만원	201만원 이상	무응답	계
전체	2000	26.6	5.7	3.6	9.3	9.7	19.6	23.4	2.3	100.0
문학	200	37.0	27.0	12.5	17.5	3.5	1.0	0.5	1.0	100.0
미술	200	39.0	10.0	2.5	11.5	12.5	12.5	10.0	2.0	100.0
사진	200	73.5	3.0	4.5	6.5	3.5	2.5	6.0	0.5	100.0
건축	200	11.0	1.5	1.5	2.0	6.5	13.0	61.0	3.5	100.0
국악	200	8.5	2.0	1.5	4.5	7.5	45.5	29.5	1.0	100.0
음악	200	23.0	2.5	2.5	8.5	7.5	30.0	23.5	2.5	100.0
연극	200	17.5	6.0	5.5	18.5	20.0	18.0	13.5	1.0	100.0
무용	200	28.0	1.5	2.0	6.0	6.0	34.5	20.0	2.0	100.0
영화	200	24.0	2.5	1.5	8.5	10.0	17.5	33.5	2.5	100.0
연예	200	4.0	1.0	1.5	9.5	19.5	21.5	36.0	7.0	100.0

* 자료: 「문화예술인실태조사 2006」

예술활동 수입이 전혀 없는 예술인의 비율도 2000년 18.1%에 비해 2003년 30.9%로 급증했지만, 2006년도에는 26.6%로 약간 줄어든 것으로 나타났다.

[표 3-2] 예술활동 관련 월평균 수입이 없는 예술인의 비율

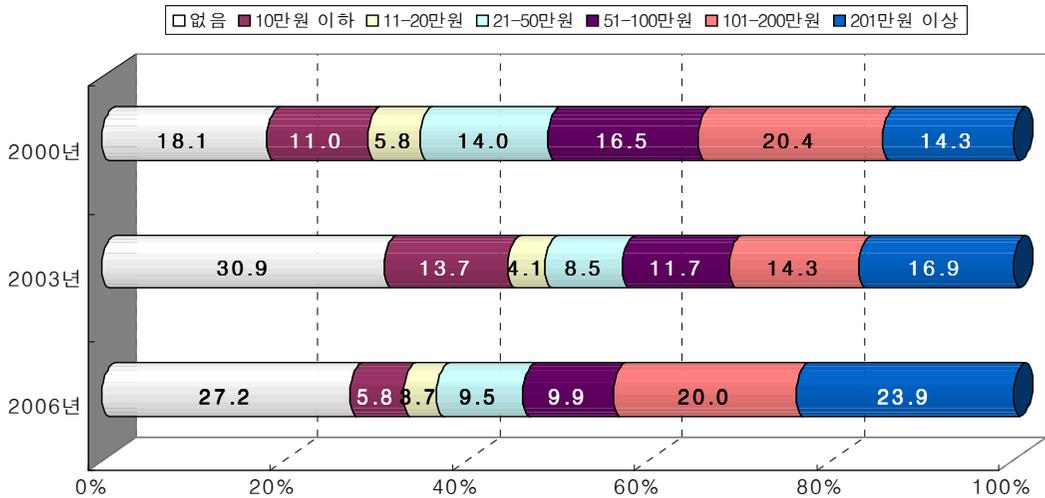
(단위: %)

구분	2006년 조사	2003년 조사	2000년 조사
전체	26.6	30.9	18.1
문학	37.0	52.0	43.1
미술	39.0	4.0	27.6
사진	73.5	56.5	58.6
건축	11.0	28.0	11.3
국악	8.5	6.0	4.5
음악	23.0	31.0	5.8
연극	17.5	31.1	7.8
무용	28.0	43.5	2.0
영화	24.0	47.2	6.5
연예	4.0	9.4	10.3

* 자료: 「문화예술인실태조사」 2000, 2003, 2006.

최근 6년간의 추이를 보면 예술활동 수입이 월 201만원 이상인 ‘고소득층’이 꾸준히 늘어나는 반면, 전혀 없다는 예술인의 비율도 높게 나타나 양극화 현상이 심화되고 있음을 볼 수 있다.

[그림 3-1] 예술인의 예술활동 관련 수입 규모 추이(2000~2006)



2) 예술가 개인의 월평균 수입

예술 활동 이외의 수입까지 포함하여 예술인 개인 수입 총액을 보면, 100만원 이하라는 응답자가 2003년 25.6%에서 2006년에는 20.3%로 줄어들었다. 전반적으로 예술인의 소득 상황이 나아지고 있음을 보여 준다고 하겠다.

예술인 스스로 경제활동을 통해 벌어들이는 수입이 전혀 없다는 응답자의 비율은 2003년 6.3%에서 2006년에는 5.3%(무응답 제외한 경우)로 약간 줄어들었지만, 거의 동일한 수준을 유지한 것으로 보인다. 장르별로 보면, 어느 장르나 10%를 넘지 않는 것으로 나타났지만, 영화(9.5%), 무용(8.5%), 미술(7.5%)이 상대적으로 높게 나타났고, 건축(0%), 대중예술(1.0%), 연극(3.5%)로 상대적으로 낮게 나타났다.

예술가 자신의 수입이 전혀 없는 경우는 다른 가족 구성원의 수입에 전적으로 의존하여 생활 또는 활동을 한다는 의미이므로 주목해 보아야 할 데이터라 할 수 있다. 예술인의 수를 10만 명이라 가정할 경우 5,000명 정도의 예술인이 일체의 수입이 없는 상태에 있다는 것을 의미하기 때문이다.

[표 3-3] 예술가 개인의 월평균 수입(2006년 조사)

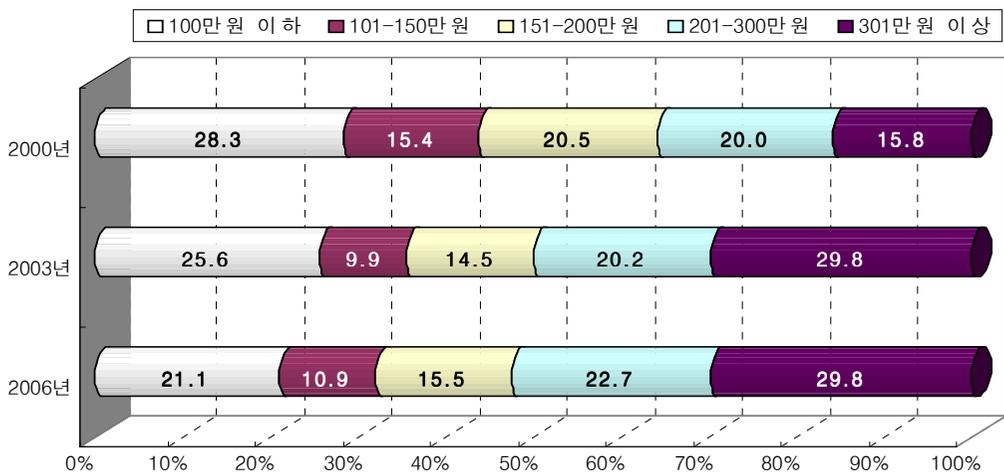
(단위: %)

구분	사례수	없음	100만원 이하	101-150만원	151-200만원	201-300만원	301만원 이상	무응답	계
전체	2000	5.1	15.2	10.5	14.9	21.8	28.7	4.0	100.0
문학	200	6.5	24.5	12.0	16.0	22.0	17.0	2.0	100.0
미술	200	7.5	19.5	9.5	14.0	21.0	23.0	5.5	100.0
사진	200	5.5	10.5	7.5	10.0	23.5	38.5	4.5	100.0
건축	200	0.0	4.0	5.5	8.0	19.5	61.5	2.0	100.0
국악	200	4.5	9.5	12.0	25.0	26.0	22.0	1.0	100.0
음악	200	4.0	6.0	8.5	18.0	30.5	30.0	3.0	100.0
연극	200	3.5	36.5	20.5	11.0	13.0	13.0	2.5	100.0
무용	200	8.5	7.0	11.5	25.5	22.5	20.0	5.0	100.0
영화	200	9.5	11.0	7.5	11.5	23.0	34.0	3.5	100.0
연예	200	1.0	23.5	10.5	9.5	17.0	28.0	10.5	100.0

* 자료: 「문화예술인실태조사 2006」

예술인 개인의 수입 관련 추이를 보면 100만원 이하는 지속적으로 줄어들고 있는 반면 200만원 이상은 점진적으로 늘어나고 있는 추세이다. 201만원 이상의 예술인 비율이 2000년에 35.8%에 불과하던 것이 2003년 50.0%로 늘어난 이후 2006년에도 52.5%를 유지하고 있다.

[그림 3-2] 예술인 개인의 수입 규모 추이(2000~2006)



2000년 조사에서 보면, 예술가 개인 수입에서 예술활동 관련 수입이 차지하는 비율은 54.7%로 나타났다. 수입의 45.3%는 예술활동의 이외의 활동을 통해 수입을 얻는다는 의미이다. 문학(9.2%), 미술(34.1%), 사진(11.0%), 연극(45.4%) 부문에서는 예술인 개인의 수입 가운데 예술활동 관련 수입이 50% 이하로 나타났다.

[표 3-4] 예술가 개인의 월평균 수입(2000년 조사)

구분	예술인 개인 월평균 수입(만원)	예술활동 관련 월평균 수입	
		수입(만원)	비율(%)
전체	231.9	126.8	54.7
문학	175.9	16.1	9.2
미술	163.6	55.8	34.1
사진	245.3	27.0	11.0
건축	358.0	272.4	76.1
국악	173.3	105.3	60.8
음악	219.3	115.5	52.7
연극	208.7	94.7	45.4
무용	156.0	94.5	60.6
영화	158.3	142.6	90.1
연예	446.1	350.7	78.6

* 자료: 「문화예술인실태조사 2000」

이와 같은 양상은 외국의 경우에도 유사하게 나타난다.

호주의 예술인 통계에서는 예술활동 관련 수입이 연간 24,600호주달러(약 1,918만원)로, 예술인 개인 총수입 37,200호주달러의 66.1%에 지나지 않는다. 전체 수입의 35.0% 정도를 예술 활동 이외의 경제활동을 통해 수입을 얻고 있는 셈이다.

[표 3-5] 호주 예술인의 수입 구조(2000~2001년)

단위: \$(AUD)

구분	예술 관련 수입			비예술 수입	수입 합계
	창작 수입	기타 예술관련 수입	예술 관련 수입 합계		
작가	20,400	6,100	26,400	19,700	46,100
시각 예술인	12,600	7,300	20,000	9,300	29,300
공예인	19,100	4,000	23,300	7,000	30,300
배우	22,500	5,000	27,400	14,300	41,700
무용수	16,700	7,100	23,900	3,000	26,900
음악가	17,700	9,800	27,600	13,500	41,100
작곡가	12,700	14,000	26,700	11,500	38,200
커뮤니티 문화활동가	8,400	8,300	16,700	9,400	26,100
전체	17,100	7,400	24,600	12,600	37,200

* 자료: David Throsby, Virginia Hollister, Don't give up your day job—An Economic Study of Professional Artists in Australia, Australia Council for the Arts, 2003, p 45.

3) 예술인 가구의 월평균 수입

예술인 가구의 월평균 수입은 150만원 이하가 11.7%에 지나지 않은 반면, 300만원 이상은 50.0%로 높게 나타났다. 또한 2000년부터 볼 때 100만원 이하는 지속적으로 줄어들고 있는 반면, 300만원 이상은 지속적으로 늘어나고 있는 추세를 보이고 있다. 예술인이 예술 활동 관련 수입이나 개입 수입은 높지 않은 반면, 가구 수입이 높게 나타나는 것은, 첫째 예술가들의 다른 가족 구성원의 수입에 대한 의존도가 높다는 것을 의미하며, 둘째 예술인 가구가 절대 빈곤의 상태에 놓여 있지 않는다는 것을 의미한다.

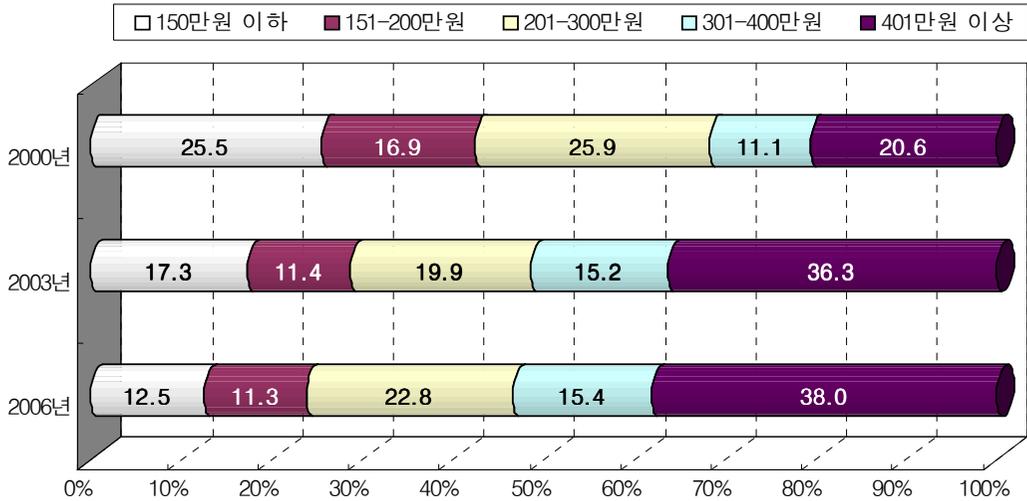
[표 3-6] 예술인 가구의 월평균 수입(2006 조사)

(단위: %)

구분	사례수	150만원 이하	151-200만원	201-300만원	301-400만원	401만원 이상	무응답	계
전체	2000	11.7	10.6	21.3	14.4	35.6	6.5	100.0
문학	200	24.5	15.5	24.0	14.0	17.5	4.5	100.0
미술	200	13.0	14.5	28.0	18.0	23.0	3.5	100.0
사진	200	9.5	10.5	25.5	18.0	30.5	6.0	100.0
건축	200	4.0	6.5	12.0	15.0	58.5	4.0	100.0
국악	200	8.5	11.5	25.0	18.5	31.5	5.0	100.0
음악	200	3.0	7.5	25.5	14.0	47.5	2.5	100.0
연극	200	28.5	14.5	17.5	6.5	23.5	9.5	100.0
무용	200	4.0	9.5	13.5	16.0	46.0	11.0	100.0
영화	200	13.0	11.0	24.0	6.5	42.5	3.0	100.0
연예	200	9.0	5.0	18.0	17.0	35.5	15.5	100.0

* 자료: 「문화예술인실태조사 2006」

[그림 3-3] 예술인 가구의 수입 규모 추이(2000~2006)



호주의 예술인 조사(2003)에서도 배우자/동거인의 수입이 중요하다는 응답이 58%, 여성 예술인의 경우 62%로 나타나, 예술인의 생활에서 배우자의 수입이 매우 중요한 위치를 차지하고 있음을 알 수 있다.

[표 3-7] 배우자/동거인의 수입의 중요성

구분	전체 (%)	남성 (%)	여성 (%)
매우 중요하다	43	35	51
중요하다	15	18	11
그다지 중요하지 않다	15	17	13
전혀 중요하지 않다	19	24	13
무응답	9	6	12
합계	100	100	100

* 자료: David Throsby & Virginia Hollister, Don't give up your day job—An Economic Study of Professional Artists in Australia, Australia Council for the Arts, 2003, p.49.

4) 예술인의 경제적 지위

예술인의 소득 수준을 파악하기 위해서는 다른 직업 집단과의 비교가 필요하다. 현재 우리나라의 통계 가운데 직업집단별 통계로 활용할 수 있는 것은 한국고용정보연구원의 「산업·직업별 고용구조 조사」가 있다. 한국표준직업분류에 따른 직업집단별 고용현황 등이 자세하게 조사되어 있는데, 예술인 통계로 활용하기에는 대상 집단의 분류상의 문제로 용이하지는 않은 편이다. 다만 대략의 윤곽을 확인하는 데 유용한 자료가 될 것으로 보인다.

[표 3-8] 우리나라 예술인의 평균 소득(2005년)

직업세분류	종사자수 (명)	월평균 수입 (만원)	전체 직업종사자 평균수입에 대한 비율(%)
예능계 강사	147,011	128.5	73.3
작가	15,323	221.2	126.1
번역가	13,561	186.0	106.1
화가 및 조각가	11,446	142.9	81.5
지휘, 작곡 및 연주자	7,372	171.0	97.5
가수	5,680	208.1	118.7
사진가 및 사진기자	4,105	237.9	135.7
국악 및 전통예능인	4,120	237.2	135.2
만화가 및 애니메이터	10,473	137.1	78.2
감독 및 연출자	14,348	368.0	209.9
연기자	5,862	140.3	80.0
예술인 평균	239,301	160.4	91.5
전체 직업종사자 평균	23,185,600	175.4	100.0

* 자료 : 한국고용정보원, 「2006 산업·직업별 고용구조 조사」에서 재작성

한국고용정보연구원의 「산업·직업별 고용구조 조사」(2006)에 따르면 2005년도 우리나라 예술계 종사자 239,301명의 월평균 수입은 160.4만원으로 나타나 전체 직업종사자 월평균 수입 175.4만원의 91.5%의 수준을 보이고 있다. 예능계 강사(73%), 만화가 및 애니메이터(78.2%), 연기자(80.0%)가 특히 낮게 나타났고, 감독 및 연출자는 오히려 전체 직업종사자 월평균 수입의 2배가 넘는 368만원으로 나타났다.

전체 직업종사자 평균보다 낮게 나타난 그룹은 예능계 강사, 화가 및 조각가, 지휘, 작곡 및 연주가, 만화가 및 애니메이터, 연기자이며, 높게 나타난 그룹은 작가, 번역가, 가수, 사진가 및 사진기자, 국악 및 전통예능인, 감독 및 연출자 그룹이다.

캐나다의 경우에는 예술인의 수입이 전체 노동자의 수입의 74%에 불과해 우리나라보다 훨씬 낮은 수준으로 나타났다.

[표 3-9] 캐나다 예술인의 소득 수준(2001년)

분야	예술인 평균소득	노동자 평균에 대한 비율
배우	\$21,597	68%
장인 및 공예인	\$15,533	49%
지휘자, 작곡가, 편곡자	\$27,381	86%
무용수	\$14,587	46%
음악인, 가수	\$16,090	51%
기타 실연예술가	\$18,156	57%
화가, 조각가, 기타 시각예술인	\$18,666	59%
제작자, 감독, 안무가 및 관련 전문가	\$43,111	136%
작가	\$31,911	100%
예술인 평균	\$23,490	74%
전체 노동자 평균	\$31,757	100%

* 자료: Hill Strategies Research Inc., *A Statistical Profile of Artists in Canada: Based on the 2001 Census*, Canada Council for the Arts, 2004, p.7.

2001년도 기준 캐나다 전체 노동자의 평균 연수입은 31,757캐나다달러이며, 이에 비해 예술인의 평균 연수입은 그 74%인 23,490캐나다달러(약 1,832만원)로 나타났다. 제작자 그룹과 작가 그룹만이 전체 노동자의 평균소득과 같거나 그를 상회했고, 공예인, 무용수, 화가 등 대부분의 예술인들은 40~50%대의 낮은 수준을 보였다.

5) 경제적 보상에 대한 만족도

예술인 스스로 느끼는 경제적 보상에 대한 만족도를 조사한 결과, ‘낮다’는 응답이 절대적으로 많았다. 만족도가 “높다”는 응답은 1997년 6.0%에서 2000년 2.2%, 2003년 0.9% 등 급속히 낮아지다가 2006년 조사에서 2.4%를 보여 약간 상승한 국면을 보이고 있으며, “낮다”는 응답은 1997년 80.2%에서 2000년 88.0%로 상승했다가 2003년 87.6%, 2006년 85.2%로 조금씩 낮아지고 있다. 그렇지만, “낮다”는 응답의 비중이 80%를 넘는다는 것은 대다수 예술인이 스스로 경제 부문에서의 만족도가 매우 낮다는 것을 말해 준다.

[표 3-10] 예술활동에 대한 경제적 보상에 대한 만족도 추이

(단위: %)

구분	2006년 조사	2003년 조사	2000년 조사	1997년 조사
높다	2.4	0.9	2.2	6.0
보통	12.5	11.5	9.8	13.8
낮다	85.2	87.6	88.0	80.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 1997, 2000, 2003, 2006.

2. 예술인의 직업 실태

1) 예술인의 취업 형태

고용의 안정성을 보여줄 있는 정규 고용직의 비율이 30% 정도로 유지되고 있음을 볼 수 있다.

[표 3-11] 예술인들의 취업 형태

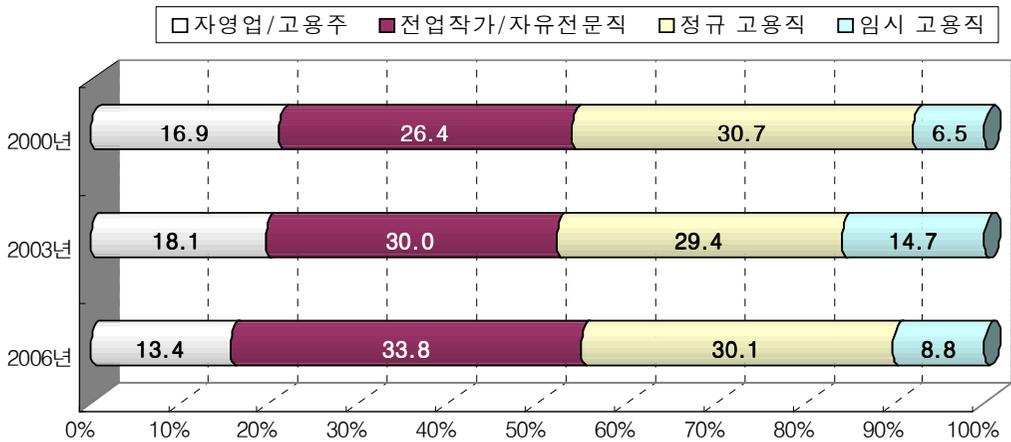
(단위: %)

구분	2006년 조사	2003년 조사	2000년 조사
자영업/고용주	13.4	18.1	16.9
전업작가/자유전문직	33.8	30.0	26.4
정규 고용직	30.1	29.4	30.7
임시 고용직	8.8	14.7	6.5

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 2000, 2003, 2006.

2000년 이후의 흐름을 보면 정규 고용직은 거의 30% 수준을 유지하고 있는데 비해, 전업작가/자유전문직의 비율은 2000년 26.4%에서 2003년 30.0%, 2006년 33.8%로 지속적 증가를 보이고 있다.

[그림 3-4] 예술인의 취업 형태



장르별로는 음악(50.5%), 국악(42.0%), 건축(41.0%)에서 정규 고용직의 비율이 높았고, 연예(59.0%), 연극(54.5%), 영화(51.5%)에서 전업작가/자유전문직의 비율이 높았다.

[표 3-12] 예술인들의 취업상태: 장르별

(단위: %)

구분	사례수	자영업/ 고용주	전업작가/ 자유전문직	정규고용직	임시고용직
전체	2000	13.4	33.8	30.1	8.8
문학	200	12.0	21.0	25.0	8.0
미술	200	8.5	36.0	27.5	5.5
사진	200	33.0	13.0	23.5	2.5
건축	200	39.0	16.0	41.0	1.5
국악	200	4.0	36.0	42.0	12.5
음악	200	8.0	21.0	50.5	11.0
연극	200	10.5	54.5	20.0	9.5
무용	200	11.5	30.0	34.0	11.0
영화	200	5.5	51.5	19.0	17.0
연예	200	2.0	59.0	18.0	9.0

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 2006.

캐나다의 경우에는 고용된 예술인의 비율이 55%로 우리의 정규고용직 비율 30.1%보다 훨씬 높게 나타났고, 임시고용직과 정규고용직을 합한 38.9%보다도 16% 이상 높게 나타났다. 그렇지만 전체 노동자의 고용비율이 92%인 것에 비하면 예술인은 자유업의 성격이 강한 직업이라고 평가할 수 있을 것이다.

[표 3-13] 캐나다 예술인의 고용 지위(2001년)

(단위: %)

구 분	자영업	고용인
배우	35	65
장인 및 공예인	50	49
지휘자, 작곡가, 편곡자	39	61
무용수	30	70
음악인, 가수	56	44
기타 공연예술인	26	74
화가, 조각가, 기타 시각예술인	67	33
기획자, 감독, 안무가 및 관련 직업	19	81
작가	45	55
전체 예술인	44	55
전체 노동자	8	92

* 자료: Hill Strategies Research Inc., *A Statistical Profile of Artists in Canada: Based on the 2001 Census*, Canada Council for the Arts, 2004, p.16.

호주에서 예술을 제1직업으로 하는 예술인만을 대상으로 고용 지위를 조사한 결과는 다음과 같다.

[표 3-14] 호주 예술인의 고용 지위(2000 ~ 2001년)

(단위: %)

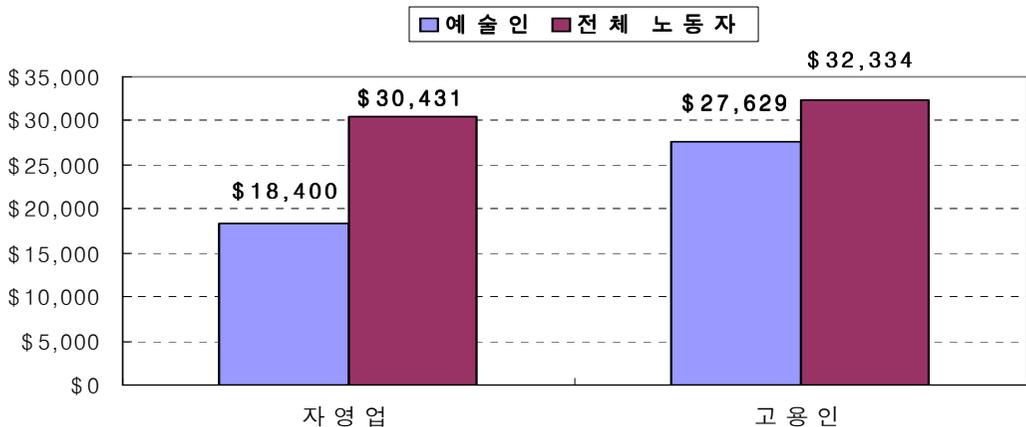
구분	월급 또는 임금	프리랜서 또는 자영	기타	전체
작가	15	83	2	100
시각 예술인	18	80	2	100
공예인	14	83	3	100
배우	39	58	3	100
무용수	52	48	-	100
음악가	32	68	-	100
작곡가	23	77	-	100
커뮤니티 문화활동가	16	84	-	100
전체 예술인	26	73	1	100

* 자료: David Throsby & Virginia Hollister, *Don't give up your day job—An Economic Study of Professional Artists in Australia*, Australia Council for the Arts, 2003, p.38.

호주의 경우 고용자 지위를 가지고 있는 예술인이 26%로 우리나라의 정규직 30.1%보다 약간 낮게 나타났다. 이러한 결과는 예술 이외의 직업을 가지고 있는 경우, 예를 들면 예체능계 교사나 교수 등을 제외한 결과로 보인다.

자유업 및 자영 예술가가 많은 비중을 차지한다는 것은 예술 활동의 본성과 관계된 것으로 지극히 자연스러운 것이지만, 현실적으로는 정규 고용직보다 낮은 소득으로 인해 안정적인 예술활동이 어렵다는 데 문제가 있다.

[그림 3-5] 캐나다 예술인의 고용지위별 소득 현황(2001년)



* Hill Strategies Research Inc., *A Statistical Profile of Artists in Canada: Based on the 2001 Census*, Canada Council for the Arts, 2004, p.16.

캐나다에서 자영예술인의 경우 연소득(18,400캐나다달러)이 전체 자영업인의 30,431캐나다달러의 60.5%에 지나지 않는 데 비해 고용된 예술인은 전체 고용 노동자의 85.5%에 이르러 상대적으로 그 격차가 크지 않은 것으로 나타났다.

2) 다중직업 현황

다음으로 예술인의 직업 실태에서 중요하는 것은 다중 직업 현황이다. 주로 경제적 이유로 인해 예술에의 전업 비율이 낮고, 대체로 이중 직업을 가지고 있는 것이 현실이다.

호주에서 예술인들의 다중 직업 현황을 보면 1개의 직업만을 가진 경우가 전체의 37%, 2개의 직업을 가진 경우가 56%, 3개의 직업을 가진 경우가 7%로 나타났으며, 예술활동을 주업으로 하는 전업 예술인이 32%, 예술활동과 예술 관련 활동을 겸업하는 경우가 34%, 예술활동과 비예술분야의 직업을 겸하는 경우가 21%로 나타났다.

[표 3-15] 호주 예술인의 다중 직업 현황(2000~2001년)

구분		비율 (%)	소계 (%)
단일직업	예술을 제1직업으로 하는 경우(전업예술인)	32	37
	예술 관련 직업	2	
	비예술 분야 직업	3	
2중직업	예술 + 예술 관련 직업	34	56
	예술 + 비예술 직업	21	
	예술 관련 직업 + 비예술 직업	1	
3중직업	예술 + 예술 관련 직업 + 비예술 직업	7	7
합계		100	100

* 자료: David Throsby & Virginia Hollister, *Don't give up your day job—An Economic Study of Professional Artists in Australia*, Australia Council for the Arts, 2003, p.38.

우리나라에서는 예술인의 교육직 종사비율이 매우 높은 것이 특징이다. 큰 흐름으로 보면 1997년의 40.7%에 비해 2006년 25.2%는 대폭 줄어든 것이지만, 여전히 전체 예술인의 4분의 1 정도가 교육직에 종사하고 있다. 10만 명을 기준으로 할 때 2만 5,000명 정도가 교육직에 종사하고 있다는 것을 의미하기 때문이다.

[표 3-16] 예술인의 교육직 종사비율 추이

구분	2006 조사	2003년 조사	2000년 조사	1997년 조사
전체	25.2%	26.8%	31.5%	40.7%
문학	21.5%	20.0%	32.0%	48.2%
미술	41.0%	48.0%	50.7%	75.8%
사진	8.5%	23.5%	15.9%	19.5%
건축	35.5%	20.0%	47.5%	34.0%
국악	27.0%	34.5%	33.3%	27.7%
음악	39.0%	47.5%	57.0%	87.8%
연극	20.5%	14.7%	22.8%	21.5%
무용	47.5%	42.9%	42.0%	66.7%
영화	8.5%	8.8%	8.0%	13.6%
연예	3.0%	6.1%	6.0%	13.0%

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 1997, 2000, 2003, 2006.

장르별로는 무용(47.5%), 미술(41.0%), 음악(39.0%), 건축(35.5%)의 교육직 비율이 타

장르에 비해 높게 나타났다.

교육직 가운데 가장 높은 비중을 보이는 것은 대학교수(7.8%)이며, 그 다음으로 대학강사가 7.4%를 보여, 대학교육에 종사하는 비율이 전체 예술인의 15.2%라는 높은 비율을 보이고 있다. 정교사는 4.3%, 학원강사는 4.6%로 나타나 예술인과 교육활동의 연계성은 매우 높은 것으로 보인다.

[표 3-17] 예술인의 교육직종별 종사비율(2003년)

(단위: %)

구분	사례수	대학 교수	대학 강사	정교사	준교사	학원 강사	기타	무직/ 비교육직	계
전체	2,000	7.8	7.4	4.3	1.2	4.6	0.1	74.8	100.0
문학	200	8.5	5.0	5.0	0.5	2.5	0.0	78.5	100.0
미술	200	7.5	10.5	14.0	1.0	8.0	0.0	59.0	100.0
사진	200	3.5	2.0	2.0	0.0	1.0	0.0	91.5	100.0
건축	200	26.0	8.5	0.5	0.5	0.0	0.0	64.5	100.0
국악	200	6.0	11.0	1.0	2.5	6.0	0.5	73.0	100.0
음악	200	7.0	8.0	14.0	2.0	8.0	0.0	61.0	100.0
연극	200	3.5	10.0	0.5	1.5	5.0	0.0	79.5	100.0
무용	200	12.0	14.5	5.0	3.0	13.0	0.0	52.5	100.0
영화	200	3.0	3.5	1.0	0.0	1.0	0.0	91.5	100.0
연예	200	0.5	1.0	0.0	0.5	1.0	0.0	97.0	100.0

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 2006.

3. 예술인의 교육 수준

대체로 예술인의 교육수준이 매우 높은 것으로 보인다. 예술적 기능을 연마하는 데는 상당기간의 교육 훈련을 필요로 하기 때문일 것이다.

2006년도 조사에서 전체 예술인의 84.7%가 대학 재학 이상의 고등교육기관 학력을 가진 것으로 나타났다. 대학원 이상의 학력 소지자도 무려 33.1%로 나타나 초고학력집단이라 할 수 있을 것이다.

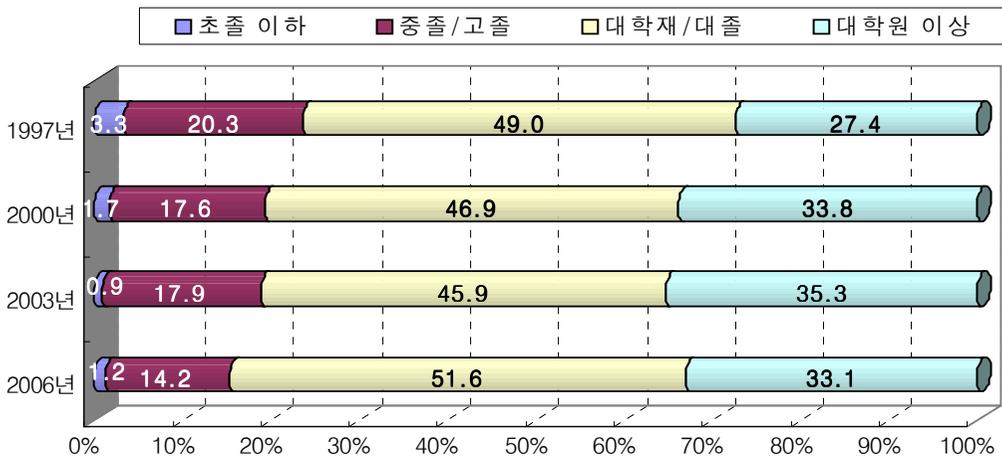
[표 3-18] 예술인의 교육 수준

구분	초졸 이하	중졸·고졸	대학생·대졸	대학원 이상
2006년 조사	1.2%	14.2%	51.6%	33.1%
2003년 조사	0.9%	17.9%	45.9%	35.3%
2000년 조사	1.7%	17.6%	46.9%	33.8%
1997년 조사	3.3%	20.3%	49.0%	27.4%

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 1997, 2000, 2003, 2006.

대학재학 이상의 학력을 기준으로 보면 1997년 76.4%에서, 2000년 80.7%, 2003년 81.2%, 2006년 84.7%로 지속적 증가를 보이고 있다. 반면 고졸 이하의 학력은 1997년 23.6%에서 2000년 19.3%, 2003년 18.8%, 2006년 15.4%로 지속적 하락을 보이고 있다.

[그림 3-6] 예술인의 교육 수준 추이



또한 대학에서 전공 분야와 현재 활동 분야의 일치도를 보면, ‘일치한다’가 60% 내외를 보이고 있어 매우 높은 일치도를 보이고 있다. 예술인 10명 중 6명이 대학에서 전공한 예술 분야에서 계속 활동하고 있는 것으로 볼 수 있겠다.

[표 3-19] 대학에서의 전공과 현재 예술활동 분야의 일치도

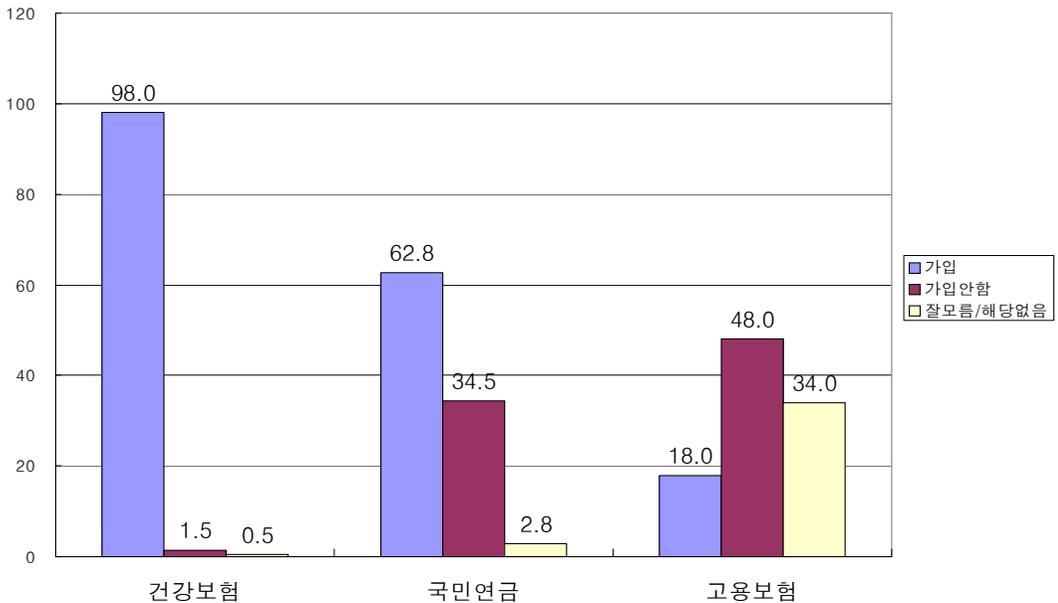
응답 내용	2006년 조사	2003년 조사	2000년 조사	1997년 조사
일치한다	61.7%	59.6%	61.7%	57.6%
반반이다	17.9%	13.8%	12.6%	7.7%
일치하지 않는다	20.6%	26.5%	25.7%	34.7%
계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 1997, 2000, 2003, 2006.

4. 예술인의 사회복지 실태¹⁰⁾

예술인의 사회적 지위를 나타내 주는 주요 지표의 하나로 사회보장제도와 예술인의 관계를 살펴보는 것이 유용할 것이다.

[그림 3-7] 예술인의 사회보험 가입률



* 자료 : 정갑영, 「예술인 사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003, 58쪽.

10) 예술인의 사회복지 실태에 대해서는 정갑영, 「예술인 사회보장제도 연구」(한국문화관광정책연구원, 2003)에서 실시한 문학, 미술, 음악, 무용/연극 분야의 400명의 예술인을 대상으로 실시한 '예술인 사회복지 실태조사' 결과를 주로 활용하였다. 보다 상세한 정보는 위 논문을 참조.

예술인의 사회보험 가입률을 보면, 건강보험의 경우 전체 조사 대상자의 98%가 건강보험에 가입되어 있는 반면, 국민연금은 전체의 62.8%, 고용보험은 18.0%만이 가입되어 있는 것으로 나타났다. 특히 예술인의 고용보험 가입률이 낮은 것은 예술인 가운데 임금노동자가 많지 않기 때문으로 추정된다. 대다수 예술인의 고용지위가 자유업 또는 자영업에 해당하기 때문에 고용관계와 관련되는 고용보험 가입률은 낮을 수밖에 없는 것이다.

건강보험 가입자 중 가입유형을 명확하게 알고 있는 응답자의 건강보험 가입 유형을 보면, 지역가입자가 42.5%로 가장 많고, 그 다음이 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험이 20.8%, 사업장 가입자가 13.5%로 나타났으며, 다른 가족 구성원의 피부양자로 가입되어 있는 경우도 20.8%나 되었다. 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험 가입자가 5분의 1을 차지하고 있는 것은 예술인의 직업이 공공 부문이나 교직 관련 업종에 종사하는 경우가 많다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다.

[표 3-20] 가입한 건강보험의 종류

종류	피부양자	사업장 가입자	지역 가입자	공무원 및 사립학교 교직원 의료보험
비율(%)	20.8	13.5	42.5	20.8

* 자료 : 정갑영, 「예술인 사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003, 59쪽.

연금의 경우에는 지역가입자가 가장 많은 28.5%로 나타났고, 사업장 가입자 12.8%, 공무원연금 14.0%, 사학연금 6.8%의 순으로 나타났다. 공무원 연금과 사학연금을 합한 20.8%는 앞의 건강보험 가입률과 동일한 비율이며, 역시 예술인 가운데 교직 비율이 높다는 것을 반영한 것이라 할 수 있다.

[표 3-21] 가입된 연금의 형태

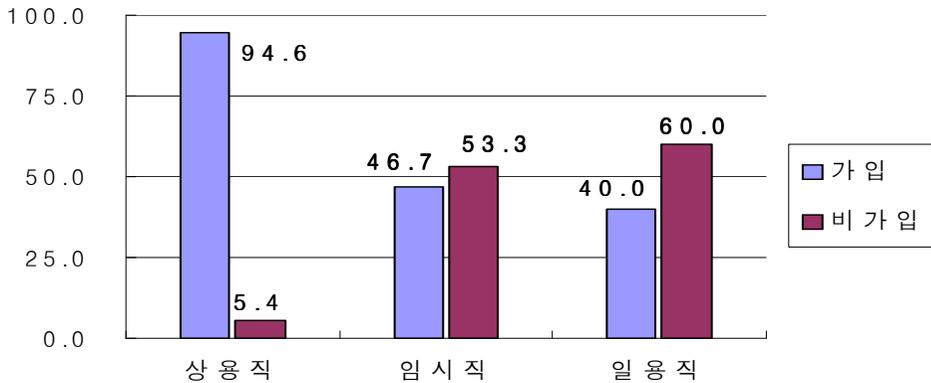
종류	사업장가입자	지역가입자	공무원연금	사립학교연금	기타
비율(%)	12.8	28.5	14.0	6.8	0.5

* 자료 : 정갑영, 「예술인 사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003, 59쪽.

그런데 가입률이 높은 임금근로자의 경우에도 종사자 지위에 따라 연금 가입률에 큰 차이가 나타났다. 상용직 근로자의 경우 94.6%가 연금에 가입되어 있는 반면, 임시직이나 일용직의 경우 각각 46.7%, 40.0%로 낮게 나타났다. 물론 이 경우에도 전업예술인 38.1%

보다는 높게 나타난 것으로 볼 수 있다. 연금제도의 경우 임금근로자의 경우 임시직이나 일용직, 그리고 전업예술인, 20대의 젊은 예술인들이 상대적으로 사각지대를 형성하고 있다고 볼 수 있다.

[그림 3-8] 임금근로자 예술인의 종사지위별 연금 가입률



* 자료 : 정갑영, 「예술인 사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003, 65쪽.

전문무용수지원센터에 조사한 ‘2007 전문무용수 실태조사’에 의하면, 무용수들의 4대 보험 가입 현황은 다음과 같다. 단체 활동을 위주로 하는 무용수 직업의 특성상 고용보험과 산재보험에서 상대적으로 높은 가입률을 보이고 있다.

[그림 3-9] 전문무용수의 사회보험 가입률



개인 작업을 위주로 하는 ‘창작시각예술인’의 경우 사회보험 가입률은 무용수보다 훨씬

낮은 것으로 나타났다. 김달진연구소의 「2006 시각예술인 실태조사 및 분석」에 의하면 창작활동에 참여하는 시각예술인의 4대 보험 가입률(복수응답)은 다음과 같다.

[그림 3-10] 창작시각예술인의 사회보험 가입률



이상에서 살펴본 바와 같이 건강보험을 제외하고 연금제도나 고용보험, 산재보험 등에서는 사회보장제도의 사각지대에 놓여 있는 예술인이 다수 존재하고 있는 것으로 나타났다. 예술인의 고학력에도 불구하고 실질적인 생활에서는 불안정성이 확인된다고 하겠다.

5. 예술인에 대한 사회적 인식

예술인의 경제적 지위에 비해 사회적 지위는 매우 높다고 보는 것이 상식적 견해이다. 실제로 예술인의 대다수는 교육수준이 매우 높은 편이며, 예술인에 대한 역사적 평가는 물론 사회적 인식도 다른 직업 집단에 좋은 편이라 할 수 있다. 다만 오늘날 시장 중심적 사회에서 낮은 경제적 지위가 사회적 지위에까지 부정적인 영향을 끼치고 있는 것이 문제이다.

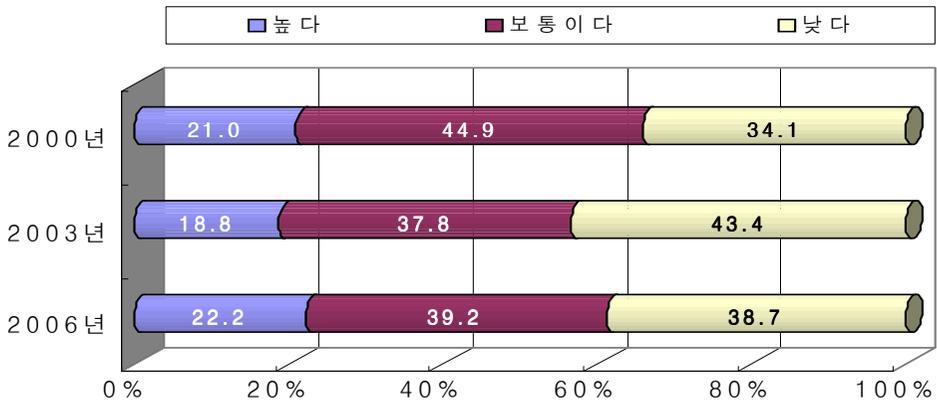
예술인 스스로 자신에 대한 사회적 평가를 어떻게 느끼고 있는지 조사한 결과, “높다”는 의견(20% 내외)보다 “낮다”는 의견(40% 내외)이 거의 2배 수준을 유지하고 있다.

[표 3-22] 예술인에 대한 사회적 평가

구분	2006년 조사	2003년 조사	2000년 조사
높다	22.2%	18.8%	21.0%
보통	39.2%	37.8%	44.9%
낮다	38.7%	43.4%	34.1%
계	100.0%	100.0%	100.0%

* 자료: 「문화예술인실태조사」, 2000, 2003, 2006.

[그림 3-11] 예술가에 대한 사회적 평가에 대한 예술인의 자기인식



제2절 예술인복지정책 수요조사

본 연구에서는 예술인의 사회경제적 지위와 복지실태를 분석하기 위해 보고서 제3장 제1절에서 시도한 관련 통계자료의 분석과 함께 현장 예술인들을 계층 및 유형별로 범주화하여 복지정책 수요조사를 시도하였다.

심층면접의 방식으로 시도된 예술인복지정책 수요조사는 구조화된 설문지를 활용한 양적조사와 계층별 예술인을 대상으로 한 그룹 인터뷰를 통한 질적 조사의 방식을 동시에 사용하였다.

계층별 예술인 그룹 인터뷰 대상을 범주화시키기 위해 고려된 변수들은 다음 표와 같다.

[표 3-23] 예술인 그룹 인터뷰 대상자 선별을 위한 분류표

변수	하위변수	간단한 설명	비고
직분(장르)	실연자	배우, 무용수, 연주자 등	
	저작권자	작가(넓은 의미의), 디자이너 등	
	스태프	무대기술스태프, 공연기획 및 제작 관련 스태프 등	
연령	연령	생물학적 연령	
	경력	해당 분야에서의 경력	
소득	가계소득		
	본인 총소득		
	예술활동 소득		
	재산		
	전업여부	전업 또는 겸업	
학력	총수학기간		
	예술관련 수학기간	재교육기간 제외	
라이프 스타일	혼인 여부		
	자녀 유무		
	거주형태		
	거주지역		

이와 함께 다음 표와 같이 각 변수들의 중요도를 구분하였다.

[표 3-24] 각 변수별 중요도

변수	하위변수	중요도
직분(장르)	실연자, 저작권자, 스태프 구분	●
연령	연령	●
	경력	●
소득	가계소득	●
	본인 총소득	●
	예술활동 소득	●
	재산	●
	전업여부	●
학력	총수학기간	○
	예술관련 수학기간	○
라이프 스타일	혼인 여부	○
	자녀 유무	○
	거주형태	○
	거주지역	○

이러한 과정을 통해 범주화된 예술인 그룹 인터뷰 실행을 위해서 다음과 같은 전제들을 참고하였다.

첫 번째, 예술인의 사회복지 정책에서 대상이 되는 예술인을 정하는데 가장 중요한 변수를 소득과 예술적 기여로 설정하였다.

두 번째, 예술인 복지정책이 구조적으로 ①저소득이기 쉬운 예술인을 지원하는 것과 ②사회적으로 예술이 활발한 사회를 만들기 위해 예술인을 지원하는 양 측면을 고려해야 한다는 점을 감안하였다.

세 번째, 그럼에도 불구하고 단순히 소득과 경력으로 변수를 삼기에는 지나치게 단순화되는 측면이 있으므로 보정할 수밖에 없으나, 보정변수는 단순 가정으로 그룹을 추출하기 위한 목표로 사용되었다.

네 번째, 장르 및 직군은 실연자, 저작권자, 스태프 등으로 나누지만 장르별 특성이 필요할 경우 장르 개념의 별도 구분이 필요할 수 있다는 점을 가정하였다.

1. 조사대상의 선정 및 조사방법

1) 보정 변수

가. 실질소득

재산 및 소득 변수는 매우 중요하지만 여러 하위 변수가 있으므로, 이러한 변수를 통합하여 보정계수로 ‘실질소득’(가칭)을 설정하였다.

‘실질소득’은 사회적으로 부족한 소득을 사회가 보전할 수 있음을 전제로 하기에 ‘실질소득’은 다음과 같은 점을 고려하였다.

- ① 0(사실상 소득없음)부터 1(사실상 외부 도움이 필요 없는 정도의 소득과 재산 보유)까지로 계수화
- ② 가계총소득과 개인총소득, 예술 활동 소득 및 재산 상황을 반영
- ③ 혼인관계 및 가족구성에 따라 보정

④ 겸업과 전업 여부, 맞벌이 여부 등에 따라 보정

나. 예술적 기여

이는 예술인이 활동을 통해 기여하는 것을 통합적으로 보여주기 위함으로, 주요한 소스로는 해당 분야에서 활동경력, 활동량, 연령 등이 있다. 역시 0(진입단계)부터 1(최대한의 활동을 펼친 예술인)까지로 계수화하였다.

2) 그룹화 시도

가. 소득과 예술적 기여 기준 구분

소득과 예술적 기여가 모두 낮은 A그룹에서부터 소득과 예술적 기여가 모두 높은 I그룹까지 예술인의 소득수준과 예술적 기여 등을 기준으로 총 9그룹으로 구분하였다.

[표 3-25] 예술인의 소득수준 및 예술적 기여 구분

		실질소득		
		낮음	중간	높음
예술적 기여	낮음	A	B	C
	중간	D	E	F
	높음	G	H	I

[표 3-26] 소득과 예술적 기여에 따른 예술인 계층의 그룹화

그룹	성격	그룹 해설	빈도 추정
A	소득과 예술적 기여 모두 낮음	○ 경력이 짧고 소득도 낮음 ○ 독립적으로 생활 및 활동 어려움	높음
B	예술적 기여는 낮으나 소득은 중간	○ 예술적 기여가 낮은 것은 ①경력이 짧거나 ②활동량이 적은 두 경우로 추측 ○ 소득이 중간정도라는 것은 겸업이 많기 때문일 것으로 추정	중간
C	예술적 기여는 낮으나 소득은 높음	○ 극소수의 슈퍼스타 외에는 거의 발견하기 어려움	낮음
D	소득은 낮으나 예술적 기여는 중간	○ 주로 경력이 상당한 전업 예술가들로 추정	높음
E	소득과 예술적 기여 모두 중간	○ 전업예술가일 경우 상당히 인정받는 예술가로 추정 ○ 그렇지 않을 경우에는 겸업 추정	중간
F	소득은 높으나 예술적 기여는 중간	○ 겸업 예술가들이 다수일 것으로 추정	중간
G	소득은 낮으나 예술적 기여는 높음	○ 전형적인 전업예술가	높음
H	예술적 기여는 높으나 소득은 중간	○ 오랜 경력의 전업예술가일 것으로 추정	중간
I	소득과 예술적 기여 모두 높음	○ 오랜 경력의 최고 수준의 예술가로 추정	낮음

나. 예술적 기여에 비해 실질 소득이 낮은 그룹

[표 3-27] 예술적 기여와 실질소득의 상관성

		실질소득		
		낮음	중간	높음
예술적 기여	낮음			
	중간			
	높음			

3) 직군별 분류에 따른 심층면접 대상 분류

[표 3-28] 직군별 예술인 심층면접 대상 분류표

직군	주요 그룹	비고
실연자	① 예술부문에 진입한 자유 예술가 ② 경력 중간이상이고 저소득인 전업예술가 ③ 경력 중간이상이고 중간 이상 소득자인 전업 예술가 ④ 원로 ⑤ 경력 중간이상인 겸업예술가(예술활동이 부수적인 경우) ⑥ 고용예술가(국공립 및 직업민간예술단 소속)	⑥을 제외한 예술 활동은 단속적 고용형태 (개별 계약)
저작권자	① 예술부문 진입자 ② 경력 중간이상이고 저소득인 전업예술가 ③ 경력 중간이상이고 중간 이상 소득자인 전업 예술가 ④ 원로 ⑤ 경력 중간이상인 겸업예술가(예술활동이 부수적인 경우)	
스태프	① 예술부문 진입자 ② 경력 중간이상이고 저소득인 자유예술가 ③ 경력 중간이상이고 중간 이상 소득자인 자유예술가 ④ 원로 ⑤ 고용예술가	⑤를 제외하면 모두 프리랜스를 말함

* 경력중간은 해당분야 경력 3년 이상 10년 미만으로 함

앞서 제시한 심층면접 대상의 분류체계에 따라 최종적으로 심층면접 대상을 ① 음악부문 실연자, ② 연극부문 실연자, ③ 무용부문 실연자, ④ 공연예술부문 저작권자, ⑤ 공연예술부문 스태프, ⑥ 문학부문 저작권자, ⑦ 미술부문 저작권자 등으로 선정하였다.

4) 자료 분석

FGI를 진행을 위해 반구조화된 설문지를 제작하였으며, 전체적인 설문 내용은 예술인 사회복지제도 관련 인지수준 및 예술인 사회보장 확충방안의 두 가지로 구성되었다.

가. 사회보장, 사회복지제도 및 서비스 인지 수준에 관한 질문 구성

질문 사항	보충 설명
예술인에게 필요한 사회보장제도	- 전업예술인에게 필요한 사회보장제도 - 비 전업예술인에게 필요한 사회보장제도
사회보장의 운영방안	- 현재의 사회보장체계 운영방식 그대로 동일하게 예술인을 위한 사회보장체계의 개발이 요구됨.
소득보장제도 상의 사회보험	- 공적인 사회보험 (국민연금, 실업보험, 산재보험) - 민간에 의한 사적인 사회보험
소득보장제도 상의 공적부조	- 국민기초생활보장제도 - 경로연금
사회복지서비스 영역의 제도	- 건강보험
사회복지 서비스 인지 및 욕구	- 공공의 사회복지 서비스 - 민간에 의한 사회복지 서비스
사회복지서비스 노인 및 아동 관련 서비스	- 가정봉사원파견 - 주간보호 및 단기보호 - 보육료 지원
금융지원 용자 및 보증	- 생업자금융자 - 근로자 전세자금 대출 - 국민주택기금대출 - 기초생활보장 기금
예술인에게 필요한 사회보장 및 사회복지제도	- 예술인을 위한 별도의 사회보험(독립적인 사회보험) 방안 - 기존 사회보험제도에 예술인을 통합시키는 방안 - 위의 두 가지 방안의 결합
연금제도에 대한 인지 (기여금, 분담금, 급여종류, 급여액 등)	- 공무원연금, 군인연금, 사립학교 교직원 연금 등
예술인 혜택 보험제도 및 조세제도에 대한 인지	- 소득발생 예술인 대상 (가칭 예술인 사회조세)
예술인 지원제도에 대한 인지	- 노동조합 등 예술인 조합에 대한 보조금 - 개인에 대한 예술 창작지원 - 사회적인 지원(예, 문화예술비용에 대한 조세 감면 등)

나. 예술인을 위한 사회보장 확충 방안에 관한 질문 구성

질문내용	보충 설명
예술인을 위한 별도의 독립적인 사회보험제도가 만들어진다면 이에 대한 의견	<ul style="list-style-type: none"> - 독립적인 사회보험제도의 필요성과 이유 - 기존의 사회보장체계 내에 편입되어야 하는 필요성과 이유
가입자격 기준	<ul style="list-style-type: none"> - 사회보험가입 대상의 범위와 자격
가입에 필요한 소득기준 (표준소득월액에 따른 방식, 최저생계비나 도시가계평균소득을 이용하는 방법 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 예술인의 소득을 산정하기 위한 방안
기여금 및 급여수준 (기여금과 급여수준, 다양한 재정충당 방안)	<ul style="list-style-type: none"> - 기여금과 급여수준(기준, 산정방식 등)
독립된 사회보험체계의 문제	<ul style="list-style-type: none"> - 예술인을 위한 독립된 사회보험체계의 운용 시 예상 되는 문제점 등
기존 제도를 통한 포섭 지원에 관한 의견	
기존 제도에 포함시킬 경우, 가입자격 (정규직, 비정규직, 전업예술인, 자영업자 등)	
기존 제도에 포함되는 경우, 예술인 개인 부담 보험료 지원방식인 경우의 지원대상과 지원수준 정도	
기존 제도에 포함되는 경우, 예술인 단체 부담 보험료 지원방식인 경우의 지원대상과 지원수준 정도	
예술 활동 은퇴자 복지지원의 필요성 및 대책	
(가칭) 문화예술기초연금제도의 실시에 대한 의견 (연금대상자 및 급여수준 등)	
기타 지원 방안 (예술인공제회, 예술인 금고 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 내용, 기능, 회원자격, 공제회의 역할 (수행기능: 금융서비스, 각종 편의서비스, 주택서비스, 생활자금, 주택기금 등) - 공제회비, 기금운용과 관리 방안

다. 조사자료 및 결과의 분석

첫째, 양적인 자료 분석은 대상자들의 일반적 사항과 경제활동 관련 내용, 직업훈련, 경제상태, 그리고 예술인의 지위와 창작활동 등에 관한 내용을 빈도와 백분율 분석을 활용해 파악하였다.

둘째, 질적인 연구 차원에서 인터뷰의 내용은 대략 위의 반 구조화된 설문의 내용으로 진행되었으나, 인터뷰 참석자들 대부분이 현재 시행되고 있는 사회보장제도에 관해 인지도가 낮을 뿐만 아니라 예술인들을 위한 사회보장에 관한 욕구 및 제도 마련을 위한 방안에 관한 체계적인 이해가 부족하였다. 따라서 연구자는 인터뷰의 내용을 크게 5개 항목으로 재구성하여 자료를 분석하였다.

자료 분석을 위해 재구성된 질문내용은 다음과 같다.

첫째, 예술인들의 사회보장 및 사회복지 제도, 서비스에 대해 어느 정도 인지하고 있는가?

둘째, 현재 사회보장제도에 예술인의 사회보장의 내용을 포함시킨다면, 이에 대한 의견은 무엇인가?

셋째, 새로운 제도, 즉 예술인을 위한 독립된 사회보장제도 마련에 관한 의견은 무엇인가?

넷째, 예술인공제회 제도에 관한 의견은 무엇인가?

다섯째, (정부, 사회, 등에게)예술인들의 복지향상을 위해 바라는 점은 무엇인가?

2. 심층면접 조사결과 (설문을 통한 양적조사 결과)

1) 면접 참여자 분류

인터뷰한 그룹은 총 7개 그룹으로 문학 저작권자, 연극 실연가, 공연예술 저작권자, 미술 저작권자, 공연예술부문 스태프, 음악 실연가, 무용 실연가 그룹으로 나뉘고, 총 23명이다.

[표 3-29] 면접 참여자 그룹별 빈도

항목	예술 활동과 관련 있는 일	예술 활동과 관련 없는 일	합계
빈도(명)	22	1	23
백분율(%)	95.7	4.3	100.0

2) 경제활동 관련

가. 현재 종사하는 일

설문에 응한 23명 중 1명을 제외한 22명(95.7%)이 예술활동과 관련 있는 일에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

[표 3-30] 면접 참여자 종사 분야

항목	예술 활동과 관련 있는 일	예술 활동과 관련 없는 일	합계
빈도(명)	22	1	23
백분율(%)	95.7	4.3	100.0

나. 직업의 형태

현재 직업의 형태는 상용근로자(전일제)가 7명(30.4%)으로 가장 많았으며. 다음으로 시 간제 상용근로자, 임시근로자의 순으로 나타났다.

[표 3-31] 면접 참여자 직업 형태

항목	문학 저작권자	연극 실연가	공연예술 저작권자	미술 저작권자	공연예술 부문 스태프	음악 실연가	무용 실연가	합계
빈도(명)	2	1	7	3	3	1	6	23
백분율(%)	8.7	4.3	30.4	13.0	13.0	4.3	26.1	100.0

다. 건강보험 가입 여부

설문에 응한 23명 중, 건강보험에 가입한 사람이 21명(91.3%), 가입하지 않은 사람이 2

명(8.7%)으로 가입한 사람이 더 많은 것으로 나타났다.

[표 3-32] 면접 참여자 건강보험 가입 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	21	2	23
백분율(%)	91.3	8.7	100.0

라. 가입한 건강보험 종류

건강보험에 가입한 사람 21명 중 6명(46.2%)은 직장건강보험, 7명(53.8%)은 지역건강보험에 가입한 것을 알 수 있다.

[표 3-33] 면접 참여자 가입한 건강보험 종류

항목	직장건강보험	지역건강보험	합계
빈도(명)	6	7	13
백분율(%)	46.2	53.8	100.0

마. 수급대상여부

설문에 응답한 모두가 기초생활보장 수급대상이 아닌 것으로 나타났다.

[표 3-34] 면접 참여자 기초생활보장 수급대상 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	0	23	23
백분율(%)	0	100.0	100.0

바. 예술직업의 애로사항

‘예술을 직업으로 하면서 느끼는 애로사항이 무엇인가?’에 대한 개방형 질문에서는 ‘경

제적 어려움'이 13명(56.3%)으로 가장 많이 나타났으며, 다음의 순으로 직업에 대한 '사회적 편견 및 예술인에 대한 인식 부족', '직업인으로서의 미흡한 신분보장'등을 지적하였다.

3) 직업훈련 관련

가. 직업훈련 경험 여부

예술관련 직업훈련을 받은 적이 있는지에 대해 과반 수 이상인 15명(65.2%)이 받은 적이 없다고 대답하였다.

직업훈련을 받지 않은 이유는 '직업훈련이 있는지 몰라서'가 8명(53.3%)으로 가장 많았으며, 다음으로 등록절차를 몰라서, 훈련받을 필요가 없어서 등의 순으로 나타났다. 또한 기타 의견으로는 훈련기관 자체가 없다는 의견이 있었다.

[표 3-35] 면접 참여자의 직업훈련 경험 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	8	15	23
백분율(%)	34.8	65.2	100.0

나. 앞으로 희망하는 직업훈련 분야

앞으로 예술 직종의 직업훈련을 받기를 희망하는 분야는 무엇인가에 대한 질문에 음악 5명(23.8%), 연극 4명(19.0%), 문학 3명(14.3%), 미술 2명(9.5%)의 순으로 나타났다. 기타 직업훈련을 희망하는 분야로는 다중예술, 예술경영, 예술기획 등을 답하였다.

[표 3-36] 면접 참여자가 앞으로 희망하는 직업훈련 분야

항목	문학	미술	건축	국악	음악	연극	무용	기타	합계
빈도(명)	3	2	1	1	5	4	1	4	21
백분율(%)	14.3	9.5	4.8	4.8	23.8	19.0	4.8	19.0	100.0

다. 직업훈련 및 직업과 관련해 정부에 바라는 점

‘예술 직종 직업훈련 및 직업과 관련해 정부에 바라는 점이 무엇인가’에 대한 응답으로는 보다 전문적인 교육 프로그램 개설, 다수의 워크숍, 후원확대, 예술경영 분야 지원, 예술 자료 접근성 용이 등을 지적하였다.

라. 직업훈련을 위해 선행할 일

‘예술 직종의 직업훈련을 위해 선행적으로 해야 할 일이 무엇인가’에 대해 예술인 실태 파악, 교육과정 설계, 예술인 자격인증제 도입, 관리직의 마인드 변화 등을 지적하였다.

4) 경제상태 관련

경제적으로 어느 계층이라 생각하는지에 대해 과반 수 이상인 12명(52.2%)이 중하층, 8명(34.8%)이 하층이라고 답하였다.

[표 3-37] 면접 참여자의 경제상태 관련

항목	중상층	중하층	하층	합계
빈도(명)	3	12	8	23
백분율(%)	13.0	52.2	34.8	100.0

가. 2007년 월 평균 수입액

2007년 월 평균 수입액은 100만원 이상 200만원 미만인 8명(42.1%)으로 가장 많았으며, 다음으로 100만원 미만 5명(26.8%), 300만원 이상 4명(21.1%)의 순으로 나타났다. 또한 이러한 개인소득의 수입원은 주로 공연 및 레슨, 원고료, 직장(겸업), 시간강사 활동을 통하여 얻는 것으로 나타났다.

[표 3-38] 면접 참여자의 2007년 월 평균 수입액

항목	100만원 미만	100만원 이상 200만원 미만	200만원 이상 300만원 미만	300만원 이상	합계
빈도(명)	5	8	2	4	23
백분율(%)	26.3	42.1	10.5	21.1	100.0

나. 소득 종류

소득의 종류로는 개인자산이 11명(47.8%)으로 가장 많았다.

[표 3-39] 면접 참여자의 소득 종류

항목	개인자산	연금소득	사전이전소득	무응답	합계
빈도(명)	11	1	2	9	23
백분율(%)	47.8	4.3	8.7	39.1	100.0

다. 연금가입 여부

설문에 응답한 23명 중, 연금 가입한 사람이 12명(52.2%), 가입하지 않은 사람이 11명(47.8%)으로 큰 차이를 보이지 않았다.

[표 3-40] 면접 참여자의 연금가입 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	12	11	23
백분율(%)	52.2	47.8	100.0

라. 가입한 연금 종류

또한 연금에 가입한 사람의 대부분이 국민연금인 것으로 나타났으며, 기타 사립학교 교원연금, 개인연금 등의 순인 것으로 나타났다.

국민연금에 가입한 사람들이 언제부터 가입되어 있는지 질문한 결과, 모두 상이하게 나타났다.

[표 3-41] 면접 참여자가 가입한 연금 종류

항목	국민연금	공무원연금	사립학교 교원연금	개인연금, 기타	합계
빈도(명)	7	1	2	2	11
백분율(%)	54.5	9.1	18.2	18.2	100.0

마. 국민연금 미납경험 여부

국민연금을 미납한 경험이 있는가에 대한 질문에서는 거의 대부분이 없는 것으로 나타났다.

[표 3-42] 면접 참여자의 국민연금 미납경험 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	1	7	8
백분율(%)	12.5	87.5	100.0

바. 예술 활동 수입이 가구수입에서 차지하는 비율

예술 활동에서 얻는 수입이 가구 수입에서 차지하고 있는 비중이 어느 정도 인지 묻는 질문에서는 전체 수입의 25% 미만인 10명(45.5%)로 가장 많은 한편 전체 수입의 75% 이상이 9명(40.9%)으로 나타났다.

[표 3-43] 면접 참여자의 예술 활동 수입이 가구수입에서 차지하는 비율

항목	전체 수입의 25% 미만	전체 수입의 25-50%	전체 수입의 50-75%	전체 수입의 75% 이상	합계
빈도(명)	10	2	1	9	22
백분율(%)	45.5	9.1	4.5	40.9	100.0

사. 예술인 개인 수입이 가구수입에서 차지하는 비율

예술인 개인 수입이 가구수입에서 차지하고 있는 비중이 어느 정도 인지 묻는 질문에서는 전체 수입의 25% 미만, 전체 수입의 75% 이상이 9명(39.1%)으로 동일하게 결과를 보였다.

[표 3-44] 면접 참여자의 예술인 개인 수입이 가구수입에서 차지하는 비율

항목	전체 수입의 25% 미만	전체 수입의 25-50%	전체 수입의 50-75%	전체 수입의 75% 이상	합계
빈도(명)	9	5	0	9	23
백분율(%)	39.1	21.7	0	39.1	100.0

아. 노후생활 대책 우선순위

나이 든 후 노후생활을 위해 어떤 대책을 세우고 있는지에 대한 질문에서는 별다른 준비없음이 7명(30.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로 사회보험 연금 가입이 6명(26.1%), 개인 연금가입 4명(17.4%), 저축(적금) 3명(13.0%)의 순으로 나타났다.

[표 3-45] 면접 참여자의 노후생활 대책 우선순위

항목	사회보험 연금가입	개인연금 가입	저축(적금)	보험가입	부동산 마련	별다른 준비없음	합계
빈도(명)	6	4	3	2	1	7	23
백분율(%)	26.1	17.4	13.0	8.7	4.3	30.4	100.0

자. 예술활동 중 장애경험 여부

예술 활동 중 장애를 겪은 경험이 있는지에 대한 질문은 장애를 경험한 사람이 10명(43.5%), 장애를 경험하지 않은 사람이 13명(56.5%)으로 비슷한 결과를 보였다.

[표 3-46] 면접 참여자의 예술활동 중 장애경험 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	10	13	23
백분율(%)	43.5	56.5	100

장애의 종류로는 마비, 절단, 골절 등의 지체장애를 가장 많이 경험하는 것으로 나타났다.

[표 3-47] 면접 참여자의 예술활동 중 장애 내용

항목	지체 (마비, 절단, 골절 등)	내부장애 (심장, 호흡기, 신장 등)	기타	합계
빈도(명)	4	1	3	8
백분율(%)	50.0	12.5	37.5	100.0

차. 장애로 인한 연금 또는 일시금 지원 여부

예술활동 중 경험한 장애로 인해 연금 또는 일시금을 받았거나 받고 있는지 질문한 결과, 아닌 사람이 20명(95.2%)으로 거의 대부분이었다. 또한 받았거나 받고 있는 사람은 공무원 연금 제도를 통해 혜택을 받은 것으로 응답하였다.

[표 3-48] 면접 참여자의 장애로 인한 연금 또는 일시금 지원 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	1	20	21
백분율(%)	4.8	95.2	100.0

5) 예술인의 지위, 창작활동

가. 예술활동 외 직업활동 여부

예술활동 외 다른 직업을 가지고 있는지에 대한 질문에서는 그렇다는 사람과 그렇지 않은 사람이 비슷한 것으로 나타났다.

[표 3-49] 면접 참여자의 예술활동 외 직업활동 여부

항목	예	아니오	합계
빈도(명)	11	12	23
백분율(%)	47.8	52.2	100.0

예술 외에 다른 직업을 가지고 있다는 어떠한 분야인지에 대한 질문에서는 예술과 관련되지 않은 직업보다 예술관련 직업을 겸업하고 있는 것으로 나타났다.

[표 3-50] 면접 참여자의 예술활동 외 직업활동 분야

항목	예술관련 직업	예술과 관련되지 않은 직업	합계
빈도(명)	8	3	11
백분율(%)	72.7	27.3	100.0

나. 예술인의 지위

현재 인지하고 있는 예술인의 지위는 어떠하다고 생각하는가에 대한 질문에서는 낮은 편이다 13명(56.5%)으로 과반수를 넘었으며, 보통이다 5명(21.7%), 매우 낮다 4명(17.4%)의 순으로 나타났다.

[표 3-51] 면접 참여자가 생각하는 예술인의 지위

항목	매우 낮다	낮은 편이다	보통이다	높은 편이다	합계
빈도(명)	4	13	5	1	23
백분율(%)	17.4	56.5	21.7	4.3	100.0

3. 그룹별 심층면접 조사결과

1) 문학 저작권자

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

① 사회보험 인지정도

문학 저작권자들은 대부분 사회보장제도에 관한 인식이 다소 있음에도 불구하고 실감하지 못하고 있었다. 이는 현행 사회보장제도 상에서 가입조건을 확보하는 것에 한계가 있으며, 고정적인 수입을 담보할 수 없기 때문에 매월 불입해야 하는 보험금, 연금 등의 납부에 어려움이 있다고 하였다.

② 공적부조제도 인지정도

사회보험과 마찬가지로 공적부조제도에 대해서도 체감하지 못하고 있었다. 이는 예술가 계층의 직업적 자존심과 예술의 공공적 가치에 대한 사회적 합의가 이루어지지 않고 있기 때문이라 판단된다. 이보다는 예술가들의 최소한의 생계를 보장할 수 있는 일자리 마련에 대한 사회적 욕구가 컸다.

③ 사회복지서비스 인지정도

사회복지서비스에 대한 진입장벽이 매우 높은 것으로 파악되었다. 이는 상당수의 예술가들이 기초생활수급자였거나 수급자 생활을 하고 있으나 예술인이라는 특수성으로 인해 대체로 사회복지서비스의 사각지대에 놓여있기 때문이다.

나. 예술인들을 위한 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 독립된 제도의 가입기준

문학 저작권자들은 예술인을 위한 독립적 제도는 예술인 권력의 이양이 선행된 후 자생적이고 민간적인 활동으로 도모해야 한다고 하였다. 특히, 회원제로 운영하되 회원에 대한 심사기준을 정하고 오랫동안 문단을 경험한 문인들이 중심이 된 심사위원을 선정을 해야 한다는 의견이 있었다.

② 독립된 제도의 기금 출연방법

독립된 제도의 기금 출연방법으로는 크게 국가 출연과 기업 출연, 시민사회단체 참여 방안이 있다. 그 중 기업 출연의 경우에는 현재 기업의 예술 지원이 상업예술에 치중하고 기업홍보를 목적으로 하는 점을 고려할 때, 향후 기업의 지원금을 기초예술의 가치를 고양하는 방식으로 전환하거나, 기업의 기금을 독립적인 사회보장제도에 포함시킬 수 있는 방안으로 모색되어야 한다고 하였다.

또한 원고료, 출연료, 기타 문화예술 활동을 통한 수입에서 원천징수하는 세금을 문화예술인 복지기금으로 전환하는 방안에 대한 의견도 제시하였다.

③ 독립된 제도의 회원자격

회원은 철학적인 측면에서 한국의 예술의 가치를 담보할 수 있는 예술가를 대상으로 하여야 한다는 의견이 지배적이었다.

④ 독립된 제도의 기여금

현재 문인들의 상황에서는 기여금을 부담할 수 있는 문인의 수가 매우 적을 것으로 예상하고 있었다.

다. 공제회에 대한 의견

원고료 등 그 밖에 활동에 대한 원천징수 금액을 공제회 기금으로 조성하는 방안도 원하였다.

라. 예술인 복지 증진 방안

① 금융지원

금융기관으로부터 용자, 대출 시 문인 등 예술인은 심사대상에서 제외되는 것이 현실이다. 따라서 문화 예술 등 무형의 콘텐츠를 담보의 대상으로 인정하여 문화예술적인 아이디어, 창작물, 예술 콘텐츠에 대한 심의가 가능하도록 하는 등 문화예술을 무형의 자산으로 인정하는 것을 필요로 하였다.

② 사회복지서비스

주택문제는 문화예술인들에게는 더욱 절실한 문제로, 문화예술인 타운 조성 및 입주자격 부여로 안심하고 문화예술 활동이 가능할 수 있는 현실적인 지원방안 등이 필요하며, 그 외에도 전업 예술인들을 위한 보육 및 육아문제, 일 년에 한 번씩 건강검진 등에 대한 해결 방안도 원하고 있었다. 특히, 은퇴 후 예술인들의 노후보장을 위해 국가에서 예술인 마을이나 실버타운 조성 등도 필요하다는 의견이 있었다.

③ 신진예술가에 대한 지원

신진예술가들이 예술적 경쟁력을 갖출 수 있고, 활동에 전념하고 몰입할 수 있도록 (가칭) 인큐베이팅 시스템, 교육기회, 의료보험 등 기초 사회보장제도 등을 제공하여야 한다고 주장하였다.

④ 기타

문인들에게는 도서 요청에 대한 우선 공급 등 핫라인 제도 등의 도서관 이용 시 편의 보장을 필요로 하였다.

2) 연극 실연가

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

연극 실연가의 경우에도 사회보장에 관한 인식이 매우 낮았다. 가입자격을 충족하는 것에도 어려움이 있을 뿐만 아니라, 고정적인 월 소득을 기대하기 어렵기 때문에 보험금 납입이 불투명하다는 의견이 많았다. 그러나 사회보장(연금, 보험 등)은 개인의 문제로서 개인이 해결해야 할 과제로 보고 있었다.

사회보장을 논의하기 전에 연극인들이 자유롭게 작품 활동을 할 수 있는 공연을 위한 인프라 구축, 공연환경(극장 등) 확충 등의 환경을 마련하는 것이 급선무라고 강조하였다. 이 외에도 공연과 예술에 대한 인식과 가치를 높일 수 있는 사회적 분위기 강화가 우선되어야 할 것이라는 의견도 나타났다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 범위의 규정

독립된 제도가 마련된다면 그 회원의 범위는 예술인 전체를 대상으로 하는 것보다는 각 장르별, 연극 예술인, 문인, 영화, 미술, 음악, 무용 등으로 구분하여 한정짓는 것이 나올 것이라는 의견을 보였다.

② 회원의 자격

(가칭)협회 내에 자격심사위원회를 두고, 이들의 심사를 통해 회원자격을 부여하여야 한다고 하였다.

③ 기금의 출연 및 관리

기금은 1차적으로 정부에서 출연하고, 그 다음으로 개인출연, 단체출연, 기업출연 등이 이루어져야 하며, 기업출연의 경우 세금감면, 홍보 등의 목적을 달성할 수 있도록 함과 동시에 기업이 예술창작품이나 기초예술에도 지원할 수 있도록 하여야 한다고 주장하였다.

또한 각 협회에서 기금의 구성과 관리, 회원규정(기준) 마련, 회원 관리, 회비 징수 등의 역할을 수행하는 것이 좋을 것이라는 의견도 있었다.

다. 공제회에 대한 의견

공제회는 일차적으로는 제도권 안에 포함되는 시스템이 우선되어야 하겠으나, 여의치 못할 경우에는 연극인 별도의 제도마련이 필요하다고 보고 있다. 또한 민간보험과의 연계로 연극인 전용보험의 개발 등의 방안도 마련할 수 있다는 의견도 있었다.

라. 예술인 복지 증진 방안

연극 실연가들은 공연 시 부상을 당할 경우를 대비하여 의무적으로 상해보험에 가입하는 것을 무엇보다 원하였다. 또한 공연예술을 무형의 자산으로서 은행권 대출 시 예술의 창작품을 담보로 인정할 수 있는 방안도 필요하다고 하였다.

예술인 복지 제도를 넘어 초등학교 교육에서 중등, 고등, 대학까지 연극 활동에 대한 체계적인 관리와 교육이 매우 필요하며, 연극의 교육자 양성의 체계화 및 연극 활동의 저변 확대를 위한 초기 예술가 양성 및 중간단계 예술가의 개발과 관리 등이 필요하다고 하였다.

다른 분야와 마찬가지로 연극인에 대한 가치 평가가 사회적으로 적정하게 이루어져야 한다고 주장하였다. (사고 시 보상액 산정방식 등)

또한, 예술인 복지 증진방안으로 조합제도가 마련되어야 한다는 의견을 가지고 있었다. 이는 현재 대변자, 조정위원회, 임금체납 등의 불이익을 겪을 때에도 이를 대변해주는 기구가 부재하기 때문으로 판단된다. 조합은 조합원의 조정자, 대변자 역할을 수행하여야 하며, 이는 궁극적으로 조합원에 의한 작품 활동에 대해서는 질적으로 그 예술성이 인정받을 수 있게 하는 것을 목적으로 해야 한다는 의견을 나타냈다.

그리고 현재 연극 공연 시 극장, 공연자의 대관료 지불을 자비로 하고 있으나, 이에 대한 지원제도가 문화관광부 차원에서 이루어져야 하며, 연극계의 경쟁력을 향상하기 위해 경쟁력 있는 연극인의 발굴 시스템 마련이 시급하다고 하였다.

3) 공연예술 저작권자

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

① 전체적 인식 수준

공연예술 저작권자들도 현재 제도권, 사회보장제도, 사회복지제도에 관해서는 잘 모르고 있거나 알고 있어도 현실적으로 가입하기 어려운 상황이었다. 때문에 예술인을 위한 독립적인 제도의 마련을 필요로 하였다.

② 선행과제

사회보장의 선행과제로 예술인들에 대한 인식 개선 및 예술 활동의 가치 평가 등 사회적 여건 마련이 우선적으로 필요하다고 하였다. 이를 위하여 예술가에 대한 가치와 평가를 적절히 해야 하고, 각 부분별 사단법인이나 협회의 활성화를 촉진시켜야 하며, 협회 차원에서 회원자격의 결정 및 관리 감독기관의 역할이 선행되어야 한다는 등의 의견이 있었다. 그리고 향후 국가기금의 관리 감독도 협회의 역할에 포함되어야 한다는 주장도 있었다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 우선 고려사항

독립적 제도가 마련된다면 예술에 대한 주변 인프라 향상으로 예술인 개인에게 돌아오는 복지혜택을 늘이는 방안이 우선시 되어야 한다고 하였다. 이를 위하여 예술인들에 대한 평가 현실화, 출연료, 예술 활동 활성화 분위기 등 직접적인 복지 제공보다는 간접적인 경비의 공제방안을 제시하였다.

또한, 세금감면 외에도 예술인에 대한 예술에 필요한 경비 지원, 출연 중 부상에 대한 상해보험 의무화, 의료보험의 범위 확대, 무용, 액션배우 등에 대해서는 특수목적의 상해보험 가입 의무화(공연 제작 시 공연관련자 모두에 해당되는 단체 보험 가입 의무화) 등이 필요하다는 의견이 있었다.

② 기금운영방식

기금출연은 복권기금의 확대, 문예기금, 국가예산, 기업출연 등으로 이루어져야 하며, 개인의 출연은 곤란할 것으로 예상하고 있었다. 그러나 소액의 출연으로 미래에 대한 보장이 확실할 경우에는 보험 기여금 참여 가능성 있다고 전망하였다.

다. 공제회에 대한 의견

① 공제회 기금 마련

공연예술 저작권자들은 개인의 소득 등에서 원천징수 세금을 기여금으로 환원하는 방안 등으로 기금을 마련하는 것일 좋을 것이라고 예상하였다.

② 가입자격

공제회의 회원이 되기 위한 예술인으로서의 자격기준이 마련되어야 한다고 주장하였다.

라. 예술인 복지 증진 방안

① 예술인 재교육

예술인 복지 방안으로 재교육을 가장 필요로 하고 있으며, 이를 위하여 재교육 기회의 강화, 훈련비, 훈련수당 지급 등이 마련되어야 한다고 제시하였다.

재교육은 협회차원이나 관련 대학기관을 통한 할 수 있으나 일부 관련 업종에 따라서는 재교육 기관이 부재하기 때문에 예술인 재교육기관의 설립 방안도 검토가 필요하다고 하였다.

② 기타

공연예술 저작권자들은 주택문제보다 시급한 것으로 공연을 위한 작업현장 확보를 꼽았다. 또한 기타 보육문제, 자녀의 사교육비 마련의 어려움에 대한 대책과 최소한의 수입 보장을 위한 공제방안 및 연금혜택, 노후 보장 등의 예술인들을 위한 대책 마련, 문화예술계에서 복지문제를 다루는 전문인력을 양성할 필요가 있다고 하였다.

4) 공연예술부문 스태프

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

공연예술부문 스태프들은 많은 예술인들이 사회보장에 대해 이해하지 못하고 있으며 현실적으로도 적용받지 못하고 이야기하였다. 다만, 사회보장제도의 확대를 통해 예술인이라고 하는 특수 영역도 포함될 수 있게 해야 한다는 의견을 보였다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 예술인의 특수성을 인정

기존의 제도 확대와 더불어 독립적 제도 마련이 필요하며, 그것은 예술인의 특수성을 인정할 수 있는 확장된 형태의 사회보장제도이어야 한다는 의견을 제시하였다.

만약 기존 제도로 편입해야 하는 경우 예술인들의 구분 및 등급기준이 명확해야 한다고 판단하고 있으며, 또한 대다수의 예술인들을 포괄적으로 지원할 수 있는 독립적이고 통합된 기구 마련이 시급하다고 하였다.

② 기금 조성 방안

현재 기금을 마련해야 하는 예술인의 역량이 부족하기 때문에 이들을 지원해 줄 수 있는 기업이나 협회 단위의 협력을 필요로 하며, 예술 활동에서 얻어지는 부가수입의 일부분을 징수해 이를 기금으로 마련해야 한다는 의견을 나타냈다.

다. 공제회에 대한 의견

공제회는 소득 문제로 인해 희망은 있지만 실천은 어려울 것으로 예상하였다.

라. 예술인 복지 증진 방안

예술인에 대한 복지정책은 예술인을 위한 관점을 명확하게 설계하여 현실적으로 혜택을 받을 수 있는 방안으로 마련되어야 하며, 일부 특수계층의 예술인뿐만 아니라 보편적인 예술인들이 보장받을 수 있는 보호제도가 필요하다는 의견을 보였다.

5) 미술 저작권자

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

① 인지도

미술 저작권자들도 사회보장 및 사회복지관련 제도에 대한 인식이 매우 낮았다.

② 선행과제

전반적으로 예술인의 특수성을 고려하여 독립적인 제도가 필요한 것에는 찬성하고 있으며 전적으로 국가차원의 기금 출연을 요구하였다.

이는 현재 국민의 정서를 고려할 때 당장은 어려움이 있겠지만, 예술인들의 사회적 기여에 대한 가치 평가가 제대로 이루어지고, 예술인들의 빈곤문제 등을 고려할 때 국가 출

연의 당위성이 분명히 있다고 주장하였다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 자격 및 기준

우선적으로 예술가를 순수예술인, 기타 취미 예술인 등으로 구분하는 직업분류체계의 개선을 요구하였다. 분류를 위하여 두 가지 방안을 제시하였는데, 1안은 협회에 개인예술가로 등록한 후 예술인으로서의 등급을 평가하는 방법을, 2안은 국가기관을 통해 심사와 등급평가, 전업 작가, 순수예술가 등 다양한 관점에서 등급과 분류의 결정하는 방법 등을 제시하였다. 그리고 그 외에, 기타 민간 보험회사 등에서 마련한 등급기준을 활용하는 방안도 가능하다는 의견도 있었다.

② 독립된 제도의 기금 출연 방안

기금은 정부, 기업 등을 통하여 조성하는 것을 원칙으로 하고, 예술인의 일정수입에서 일정부분 기금으로 각출(釀出)하거나, 혹은 특별세 형식의 세원 조달 등이 방법이 가능할 것이라고 예상하였다.

그러나 예술인의 수입 수준을 감안할 때 다수의 예술인들이 개인적인 기여금 각출에는 어려움을 호소할 것이므로 개인으로부터의 기여금은 최소화하는 것이 현실적이라는 의견을 제시하였다.

③ 기금과 관련한 기타 의견

미술저작권자들은 먼저 국민의 문화 감수성 향상이 우선되어야 문화 예술인의 삶의 질 향상이 가능하다고 하였다.

특히, 미술인의 경우에는 연령대가 높아질수록 활동이 다양화되며, 수입도 늘어나는 경향이 일반적이므로 신진미술인에 대한 훈련 기금, 예술인촌 마련(인큐베이팅 제도) 등의 지원이 우선되어야 할 것으로 주장하였으며, 전반적으로 예술인의 영역(조각, 공예 등은 나이 들어감에 따라 활동 저조 가능성)에 따라 지원 요구수준이 조금씩 다르므로, 우선적으로 예술인 특성을 파악하고, 이들의 활동시기별 지원방법의 차별화가 이뤄져야 할 것으로 보고

있다.

또한 미술가의 조기퇴진 후 노후대책이나 미술가의 고급인력의 사회환원, 사회기여 제도 마련, 작업실 제공 (국가제공 대학, 대학원 등의 작업실 공동사용, 개인별 작업실) 및 유학 등 여건 마련을 위한 국가지원, 기업체 지원제 확대 등이 필요하다는 의견을 나타냈다.

지자체의 예술 기금을 활용하거나 조세납부 시 현금 외에도 문화 예술 창작품으로 대납이 가능하도록 해야 하는 등의 의견도 있었다.

다. 공제회에 대한 의견

공제회의 운영을 위한 공제회비는 현재 소득의 불안정성으로 실질적인 납부가 어려울 것으로 예상하고 있었다.

라. 예술인 복지 증진 방안

미술저작권자들은 무엇보다도 창작열정을 북돋워주는 여건 조성이 급선무라고 보고 있으며, 그 외에 단체 외에도 개인 예술가가 국가사업에 참여할 수 있는 방안도 포함될 수 있는 제도로 개선을 요구하였다.

예술인 복지를 위하여 예술 현장에서의 예술가로서의 활동을 극대화하기 위한 지원과 노후에 대한 대책으로 크게 두 가지의 지원책을 요하였다. 그 중 예술가의 활동범위 확대를 위하여 초·중·고교 등의 방과 후 수업에 미술 교육 강화 등이 있을 수 있다고 제시하기도 하였다. 그리고 예술 활동 시 입은 상해에 대해서는 건강보험의 적용 범위를 확대·적용이 가능하도록 하는 방안을 필요로 하였다.

6) 음악 실연가

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

음악실연가들은 우선적으로 예술인의 사회보장이 현행 사회보장제도에 포함되는 것이 필요하다고 느끼고 있었으며 이를 위한 구체적인 법률개정이나 보완 시에는 예술인들의 특

수성이 충분히 고려되어야 한다고 주장하였다.

그리고 유니온 설립(일반적인 노조활동과는 다소 차이가 있음)이 필요하며, 가입자격의 구체화 등을 포함한 전체적인 필요성에 대한 의견을 보였다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 자격 및 기준

독립적 제도가 만들어 질 경우 회원의 자격 기준 및 관리 등에 대해서는 의견이 매우 분분하였다. 그러나 현재 음악협회 권한은 매우 미흡하고, 관리도 체계적이지 못하기 때문에 일차적으로 음악협회의 역할을 구체화하는 작업이 필요로 하였다. 그러나 국가차원의 관리기구 설립도 가능할 것이라는 의견을 보였다.

② 독립된 제도의 기금 출연 방안

독립된 제도의 기금에 대하여는 예술가의 수입 대비 각출이 당연한 것이지만, 그럼에도 회원의 기여금 지급 가능성이 매우 낮을 것이므로 정부기금, 기업기금, 예술인 개인, 단체로부터의 기여금 등이 필요할 것이라고 예상하였다.

다. 공제회에 대한 의견

공제회를 운영할 경우 회원의 소득파악 등 현실적으로 여러 어려움이 있을 것으로 예상하고 있었다.

라. 예술인 복지 증진 방안

예술인의 특성에 따라서 장기지원, 단기지원 등의 다양한 지원이 있어야 하며, 그 중에서도 순수 예술인에 대해서는 일정기간 지원(무각출, 무기여 등에 대한 지원)이 필요하고, 현장 스태프에 대해서는 상해보험을 의무화하여야 한다는 의견이 있었다. 특히, 전반적으로 유니온 등을 통한 예술가의 활발한 대변 활동을 매우 필요로 하고 있었다.

그 외에도 노후 보장을 위한 퇴직금제도 마련, 근로기준법에 맞는 기준 마련(1일 근로 시간 등), 직업훈련 의무화, 자격제도 마련 등이 필요하다고 지적하였다.

7) 무용 실연가

가. 사회보장 및 사회복지 인지도

무용 실연가는 단체에 소속된 무용인들의 경우 4대 보험에 가입되어 있으나 산업재해와 관련한 인프라가 미비하고 무용인 전체적으로 이에 대한 관심이 부족하기에 무용인 다수가 사보험에 의지하고 있는 실정이라고 이야기하였다.

나. 독립적 제도 마련에 대한 의견

① 독립된 권익 보호 단체 지원 시급

(재)전문무용수지원센터 등에서 독립된 종사자 권익 보호 기관을 통해 기금마련, 재교육 등 관련 사항에 대해 중점적으로 추진할 필요가 있으나, 현재 가입자격이나 기금 등 실질적 효력이 없는 상태라고 보고 있었다. 따라서 이러한 단체의 지원 및 보강이 필요하다고 하였다.

② 기여금 납부 여부

매달 기여금을 내려면 고정적인 수입이 있어야 하나 활동기간이 짧은 편이라 납부 자체가 어려울 것이며, 현재 무용분야의 경우 기여금 납부를 위한 통합 조직이 미비한 실정이라고 하였다. 또한 기금의 출연은 예술 종사자들이 자조적으로 먼저 기금을 조성해야 한다는 의견도 있었다.

③ 대상자 자격조건

독립적 제도가 만들어질 경우 대상자는 단체에서 활동하는 종사자가 우선적으로 선정

되어야 하며, 그 외에 무용계의 특수성으로 인해 단체에 가입되지 못한 사람들에 대한 대책마련 또한 시급하다고 하였다.

다. 공제회에 대한 의견

현재 상황으로 미루어 보았을 때 공제회에 대한 필요성은 그리 크지 않은 것으로 나타났다.

라. 예술인 복지 증진 방안

예술인들의 복지를 위한 관련법 개정이 무엇보다 필요하다고 하였다. 그리고 신진 무용수를 위해 지속적이고 연속적인 지원과 최소한의 생계보장을 위한 방안 및 예술인들의 예술적 역량을 고려한 제대로 된 평가방안 등이 강구되어야 한다는 의견이 있었다.

4. 설문 및 심층면접 결과 종합분석

1) 사회복지 및 사회보장에 대한 인지 및 활용정도

그룹별 면접 대상자 대부분이 현행 사회복지제도 및 사회보장에 대해 제대로 인식하고 있지 않았으며, 심지어 생각해본 적이 없다는 의견도 적지 않게 나타났다. 또한 현행 제도에 대해 단편적으로 인식하고 있는 대상자의 경우에도 현재 제도에 가입하고 있지 않은 상황이며, 향후 제도가 변화하는 경우에도 개인별 기여(보험금)에 대해서는 불확실하다는 의견이 대부분이었다.

일부 그룹은 사회복지 및 사회보장에 대해 예술인이 얼마나 인식하고 활용하는지에 앞서 예술 활동의 가치를 평가하고 사회적으로 예술 및 예술인에 대한 가치를 사회적으로 인정하는 분위기가 우선되어야 함을 주장하기도 하였다.

2) 기존 제도 내 포함할 경우

그룹별 면접 대상자의 일부에서 예술 및 예술인의 특수성을 고려하여 현행 사회보장제

도를 확대 적용하는 것이 필요하다고 제시하기도 하였다.

3) 독립된 제도가 만들어 질 경우

기존 제도 내 포함하는 것보다 별도의 독립된 제도 마련에 대해 대부분 찬성하였다.

회원자격은 예술인 전체를 포함하는 것보다 영역별(음악, 미술, 무용, 연극 등)로 구분하여 한정하거나 예술인 등급제를 마련하여 등급에 따라 자격을 부여하는 방식 등이 거론되었고, 회원선전 방법으로는 그룹별 의견이 상이하나 협회차원의 평가위원회(가칭) 혹은 국가 주도의 별도 기구를 마련하여 관련 분야에 오랜 경험을 가진 사람들의 평가에 의해 회원 자격을 부여해야 한다고 주장하였다.

기금출연방법에 대해서는 국가를 첫 순위로 꼽았으며 다음으로는 기업, 개인, 관련 협회 등의 순으로 제시하였다. 기타 기금출연방법에 대해 다양한 아이디어가 나타났는데 그 예로, 예술인의 원고료 혹은 공연료 등 발생하는 수입의 원천징수 세금을 예술인복지기금으로 조성하자는 의견이 있었다.

한편 예술인 개인이 기금을 납부한다는 것은 고정적인 수입을 보장할 수 없는 특성상 신중히 고려되어야 함을 모든 그룹에서 강조하였다.

4) 예술인공제회에 대한 의견

공제회에 대한 필요성을 인식하지만 기금조성 및 납부에 대한 부담감을 거듭 강조하였다. 그로 인해 초기 자금은 국가에서 출연하고 단계적으로 예술인들에게 이양할 필요성이 있으며 공제회 운영의 효과성을 살릴 수 있는 방법 모색을 제시하였다. 그러나 구체적인 공제회 운영방안에 대한 의견은 전반적으로 미흡한 편이었다.

5) 예술인 사회복지증진 방안에 대한 의견

예술인 사회복지증진 방안에 대한 의견은 모든 그룹에서 다양한 의견이 제시되었다. 분

류하자면, 재교육 및 직업전환교육에 대한 욕구, 예술 활동을 위한 환경개선 및 지원, 노후 대책, 신진예술인 지원 등으로 나눌 수 있다.

재교육(보수교육) 및 직업전환교육에 대한 욕구에서는 재교육(보수교육)을 받은 경험이 대부분 없을 뿐 아니라, 관련 분야의 재교육(보수교육)이 활발히 이뤄지지 않음을 문제점으로 지적하였다. 또한 교육이 활성화되기 위한 방안으로 재교육 담당 기관이 설립되거나 협회 혹은 예술 대학 등에서 교육을 실시하여야 함을 주장하였다. 그리고 재교육에 대한 교육비 등의 재정적 지원이 필요하다는 의견을 제시하기도 하였다.

예술 활동을 위한 환경개선 및 지원에서는 공연 준비를 위한 연습공간이 부족하다는 의견이 많았으며, 이에 대한 대안으로 대학교 내 다양한 공간을 저렴한 비용으로 활용할 수 있도록 하자는 의견 등이 있었다.

노후에 대한 별다른 대책이 현재로서는 없다는 의견이 대부분이었으며, 수입이 고정적이지 않은데서 오는 불안감이 가장 크기 때문에 경제적 지원을 강조하였다. 한편, 노후에 예술적인 능력을 활용하여 봉사할 수 있는 방안을 마련해야 한다는 의견도 있었다.

신진 예술인을 위해 예술계 입문한 후 일정기간 경제적 지원을 해준다거나 능력을 강화하기 위한 훈련기금 등의 지원이 필요하다고 지적하였다. 즉 신진 예술인을 인큐베이팅할 수 있는 별도의 대책이 강구되어야 함을 주장하였다.

기타 의견으로는 여성 예술인의 육아 및 보육문제, 예술인 최저생계 보장을 위한 지원, 대출 등의 금융 서비스의 안정적인 사용을 위한 예술인 신분보장 및 예술인의 예술작품의 무형으로 자산으로 인정하는 등의 방식이 필요하다는 등의 다양한 의견이 제시되었다. 또한 예술인 복지 연구를 및 활성화하고, 예술인 인권을 옹호하고 대변하도록 협회의 역량을 강화하거나 별도의 기관이 마련되어야 한다는 의견을 통하여 예술인들이 예술활동 중 경험하는 복지 및 인권에 대한 어려움이 적지 않다는 사실을 알 수 있고 이에 대한 대책이 강구되어야 함을 의미하는 것으로 파악되었다.

제 4장 우리나라의 사회보장체계와 예술인 복지

제4장 우리나라의 사회보장체계와 예술인 복지

우리나라 사회보장기본법 제3조 제1호에 의하면, “사회보장이란 질병·장애·노령·실업·사망 등 각종 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 빈곤을 해소하며 국민생활의 질을 향상시키기 위하여 제공되는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련 복지제도를 말한다.”라고 정의하고 있다.

우리나라는 4대 사회보험제도와 공공 부조로서의 기초생활보장제도를 핵심적인 복지제도로써 가지고 있다. 사회보장기본법(제3조 제2호)에 따르면, “사회보험이란 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험 방식에 의하여 대처함으로써 국민 건강과 소득을 보장하는 제도”로 명명되어 있다. 사회보험에는 특수직연금(공무원연금, 군인연금, 사립학교교원연금)을 포함한 장애, 사망, 노령에 대한 국민연금보험, 질병과 부상에 대한 건강보험, 업무상 재해와 관련된 산재보험 그리고 주로 실업과 관련된 고용보험이 있다.

1995년 고용보험의 실시와 더불어 우리나라는 마침내 4대 보험의 기본 틀을 갖추게 되었는데, 보통 5대 사회보험 중의 하나로 간주되는 가족수당제도는 아직 도입되지 않았다.

사회보험은 노동과 여가, 소득과 재분배, 개인주의와 공동체적 연대 등을 연결하는 핵심적 고리로서 자본주의 사회에서는 지속적인 대립과 갈등의 요인이 되어왔다.¹¹⁾

4대 사회보험과 공공부조를 중심으로 설계된 한국의 사회보장체계는 최근에 와서 제도적 완결성을 갖추기는 했으나, 사회보장의 내용적 측면에서는 여전히 미흡한 것이 사실이다. 특히 사회보장체계의 핵심적 부분이라 할 수 있는 사회보험제도는 직종별 구분이 없는 국민통합형 제도로서 정규직 임금근로자를 중심으로 설계되어 있다. 이에 반해 대부분의 예술인들은 고용형태 및 종사지위에 있어 비정규 일용직 임금근로자이거나 자영업자로 분류됨으로서, 현행 사회보험제도로부터 광범위한 사각지대에 놓여 있다. 기존 사회보험제도 체계에서 예술인들은 임금근로자로서 사업장 가입자이거나 혹은 자영업자로서 지역 가입자로 편입될 수 있다. 그러나 사업장 가입자로 편입될 수 있는 예술인은 소수에 불과하며 자영업자 신분의 예술인들은 임금근로자에 비해 상대적으로 높은 사회보험료에 대한 지불 능력이 담보되지 않고 있다.

예술인들의 사회보험 가입률이 저조한 또 하나의 이유는 사용자 주체인 문화예술 관련

11) 고세훈, 「복지한국 미래는 있는가」, 후마니타스, 2007

단체 및 기업의 경제적 영세성에서 비롯되고 있다. 문화예술 관련 기업 및 단체의 사회보험 분담금 지불 능력 부재에 따른 사용자의 사회보험 가입 기피에 따라 예술인들의 사회보험 편입 가능성도 더불어 위축되고 있다는 점이다.

특히, 4대 사회보험 중에서도 현재 및 미래의 소득보장을 뒷받침해주고 있는 고용보험과 국민연금은 예술인 복지정책에 있어 우선적으로 해결되어야 할 문제이기도 하다. 물론 사회보험의 진입장벽을 해소한다고 해서 예술인 복지의 모든 문제가 해결되는 것은 아니다. 하지만 가장 기본적인 사회안전망이라 할 수 있는 사회보험 가입 여건을 조성하고, 그것으로부터 연계된 추가적 지원제도와 프로그램들을 중층적으로 설계해나가는 것이 예술인 복지정책의 출발점이 되어야 할 것이다.

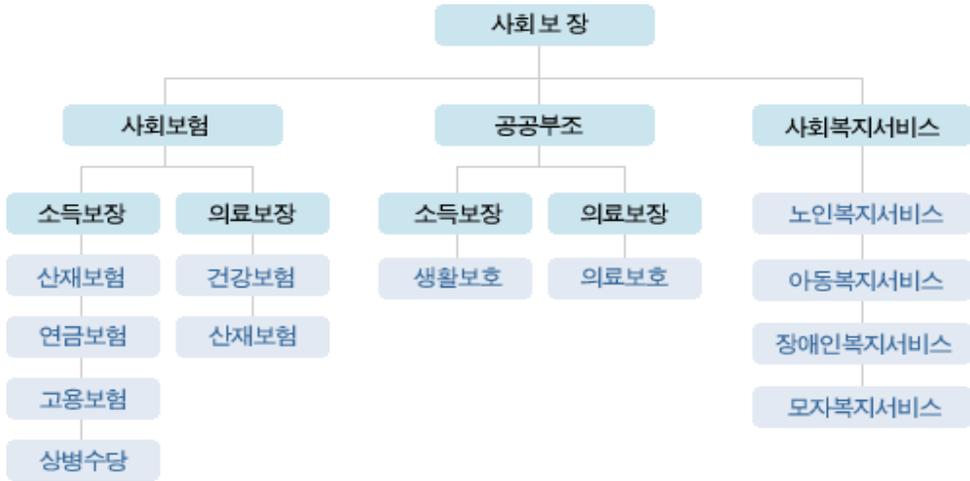
제1절 사회보험을 중심으로 한 사회보장제도의 현황

우리나라에서 본격적인 사회보장 제도가 실시된 것은 1980년대 이후이다. 그 이전에는 공무원·교원 및 군인을 위한 연금과 산재보험 및 생활보호사업이 시행되었으나 전자는 특수직을 위한 퇴직금의 성격이 강하고 후자는 근로자와 요보호자를 위한 의료보험 및 생계보호사업이다. 그러나 1980년대 국민의 건강보호를 위한 의료보험과 근로자를 위한 국민연금이 실시되면서 1990년대에 전 국민을 위한 사회보험 시대로 발전하였다. 비록 전 국민이 직종별 연금제도와 건강보험에 가입되어 있으나 그 내용이 상이한 직업별 분립체계와 조합방식의 운영이었다.

이와 같이 사회보장제도가 급속히 발전하게 된 것은 그간 경제개발정책으로 인한 경제성장의 영향이면서 동시에 그것으로 인한 빈곤, 가족해체 등 사회문제의 심화, 그리고 정치적 민주화의 요구라고 볼 수 있다. 그리하여 1980년대 중반에 제7차 경제사회발전계획의 균형적 발전이 시도되었으며, 또한 정부와 여당은 그간 대선 및 총선 시에 사회보장에 관한 선거 공약을 내걸어 마침내 4대 사회보장제도로서 의료보험, 산재보험, 국민연금 및 고용보험이 실시되었다. 이와 같이 4대 사회보험과 기초생활보장이 실시되고 있지만 아직도 그 내용은 대단히 부실한 편이다.¹²⁾

12) 김영모 편, 「한국사회보험개혁론」, 한복연 출판부, 2006에서 요약 정리

[그림 4-1] 우리나라의 사회보장체계도



사회보험은 사회정책을 위한 보험으로서 국가가 사회정책을 수행하기 위해서 보험의 원리와 방식을 도입하여 만든 사회경제제도이다. 이러한 의미에서 사회보장기본법 제3조 제2호에 의하면, “사회보험이라 함은 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험방식에 의하여 대처함으로써 국민건강과 소득을 보장하는 제도를 의미한다.”라고 정의하고 있다. 구체적으로 살펴보면 사회보험은 국민을 대상으로 질병·사망·노령·실업 기타 신체장애 등으로 인하여 활동 능력의 상실과 소득의 감소가 발생하였을 때에 보험방식에 의하여 그것을 보장하는 제도라고 할 수 있다. 이와 같이 사회보험은 운영과 방법론에서 보험기술과 보험원리를 따르고 있다는 점에서 공공부조와 상이하며, 사회의 연대성과 강제성이 적용된다.

사회보험에서 다루는 보험사고로는 업무상의 재해, 질병, 분만, 폐질(장애), 사망, 유족, 노령 및 실업 등이 있으며, 이러한 보험사고는 몇 가지 부문으로 나뉘어 사회보험의 형태를 이루게 된다. 즉, 업무상의 재해에 대해서는 산업재해보상보험, 질병과 부상에 대해서는 건강보험, 폐질·사망·노령 등에 대해서는 연금보험, 그리고 실업에 대해서는 고용보험제도가 있으며 이를 4대 사회보험이라 한다.

UN 권고에 의하면 예술가의 사회보장과 보험규정을 제시하여 예술가의 생존권과 복지를 보장토록 권고하고 있다. 예술인의 복지정책 중 사회보장에 포함되어 있는 사회보험을 중심으로 자세히 살펴보면 다음과 같다.

1. 국민연금

1) 국민연금보험의 도입과 경과

1960년대 추진된 경제개발계획으로 산업화, 도시화, 핵가족화, 노령화가 빠른 속도로 진행되고, 이로 인해 발생한 사회문제의 해결방안으로 1973년 국민복지연금법이 제정·공포되었다. 그러나 1973년 발생한 석유파동의 영향에 의한 경제 불황으로 1974년 1월부터 시행 예정이었던 국민연금제도를 무기한 연기하게 되었다. 이후 제6차 경제사회발전 5개년 계획이 실행되고 이 기간 동안 경제가 다시 발전하여 국민 부담능력이 크게 향상됨으로써 국민연금제도 실시를 위한 제반 여건이 성숙되기에 이른다.

노동시장 확대와 지속적인 출생률 저하 등으로 국민연금 제도에 대한 필요성이 증가되면서 1986년부터 종전의 국민복지연금 제도를 수정·보완하여 1988년 1월부터 국민연금 제도를 시행하게 되었다. 이와 같은 국민연금 제도는 기금운용 등 효율적 관리운영을 위해 1987년 9월에 독립기관으로 국민연금공단을 설립하였으며, 우선적으로 10인 이상 사업장에 근무하는 18세 이상 60세 미만의 근로자 및 사업주를 대상으로 실시하였다.

1988년 10인 이상 사업장을 중심으로 추진되었던 국민연금제도는 1992년 소득보장 혜택이 더욱 절실한 5인 이상 사업장으로 당연적용 대상을 확대하였으며, 1995년에는 신경제 5개년 계획 및 WTO 체제하의 농어촌 발전대책의 일환으로 농어촌 지역에까지 국민연금제도를 확대하였고, 1999년 4월 도시지역까지 확대 실시함으로써 전 국민 연금시대가 열렸다.

2) 제도 현황

가. 가입자

모든 국민이 가입대상으로 강제성이 있다. 국민연금 뿐만 아니라 건강보험 등 대부분의 사회보험제도는 강제가입을 채택하고 있다. 강제적용을 하지 않는다면, 국민연금에 가입하지 않거나 보험료를 납부하지 않을 수 있기 때문이다. 즉, 가난한 사람은 ‘당장의 생활이 어려워 노후준비를 할 수 없다’, 부유한 사람 또한 ‘별도의 노후준비가 필요 없다’고 가입을 기피하고, 젊은 층의 경우는 ‘먼 훗날의 노후를 굳이 지금부터 준비할 필요가 있느냐’ 등으로 가입하지 않을 수 있다. 가입을 기피하는 사람이 많을수록 노년빈곤층이 많아지고 사회

문제화 될 경우 결국 국가는 빈곤해소를 위해 조세 등을 통해 해결해야 한다. 이렇게 되면 성실하게 노후를 준비한 사람은 자신의 노후는 물론 노후를 준비하지 못한 사람에 대한 보장을 책임지는 이중부담이 있기 때문에 소득활동을 하는 사람은 누구나 의무적으로 가입하도록 하는 것이다.

국민연금의 가입형태는 크게 ‘사업장’과 ‘가입자’로 나누어지며, 가입자는 사업장가입자, 지역가입자, 임의가입자, 임의계속가입자로 구분된다.

사업장은 국민연금법에 의해 국민연금에 의무적으로 가입되는 사업장으로 당연적용사업장을 말한다. 당연적용사업장의 해당여부는 그 사업장의 근로자 수를 기준으로 한다. 2006년 1월부터 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 또는 주한외국기관으로서 1인 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장은 모두 당연적용사업장이 된다. 국민연금에 가입된 사업장의 사용자와 근로자는 당연히 국민연금에 가입하게 되며, 사업장으로 국민연금에 가입된 사람들은 사업장가입자가 된다.

사업장 가입자는 국민연금에 가입된 사업장의 18세 이상 60세 미만의 사용자 및 근로자로서 국민연금에 가입된 자를 말한다. 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장 또는 주한외국기관으로서 1인 이상의 대한민국 국민인 근로자를 사용하는 사업장에서 근무하는 18세 이상 60세 미만의 사용자와 근로자는 당연히 사업장가입자가 된다.

지역가입자는 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민으로서 사업장가입자가 아닌 사람이 해당된다. 다만, 다른 공적연금에서 퇴직연금(일시금), 장애연금을 받는 퇴직연금 등 수급권자, 국민기초생활보장법에 의한 수급자, 소득활동에 종사하지 않는 사업장가입자 등의 배우자 및 보험료를 납부한 사실이 없고 소득활동에 종사하지 않는 27세 미만인 자는 지역가입자가 될 수 없다.

사업장가입자와 지역가입자가 될 수 없는 사람도 60세 이전에 본인의 희망에 의해 가입신청을 하면 임의가입자가 될 수 있다. 즉, 다른 공적연금에서 퇴직연금(일시금), 장애연금을 받는 퇴직연금 등 수급권자, 국민기초생활보장법에 의한 수급자, 소득활동에 종사하지 않는 사업장가입자 등의 배우자 및 보험료를 납부한 사실이 없고 소득활동에 종사하지 않는 27세 미만인 자는 본인의 선택에 따라 임의가입자가 될 수 있다. 또한, 가입기간이 20년 미만인 가입자가 60세 도달로 국민연금 가입자 자격을 상실하였으나, 가입기간이 부족하여 연금을 받지 못하거나 가입기간을 연장하여 더 많은 연금을 받고자 원할 경우는 65세에 달할 때까지 신청에 의하여 임의계속가입자가 될 수 있다.

나. 급여의 종류

국민연금은 나이가 들거나 장애 또는 사망으로 인해 소득이 감소할 경우 일정한 급여를 지급하여 소득을 보장하는 사회보험으로서 지급받게 되는 급여의 종류는 노령연금(분할연금), 장애연금, 유족연금, 반환일시금, 사망일시금이 있다.

[표 4-1] 국민연금 급여의 종류와 내용

연금 급여(매월 지급)		일시금 급여	
노령연금	노후 소득보장을 위한 급여 - 국민연금의 기초가 되는 급여	반환 일시금	연금을 받지 못하거나 더 이상 가입할 수 없는 경우 청산적 성격으로 지급하는 급여
장애연금	장애로 인한 소득감소에 대비한 급여		사망 일시금
유족연금	가입자의 사망으로 인한 유족의 생계보호를 위한 급여		

① 노령연금

노령연금은 국민연금의 기초가 되는 급여로 국민연금 가입자가 나이가 들어 소득활동에 종사하지 못할 경우 생활안정과 복지증진을 위해 지급되는 급여이다. 이는 가입기간(연금보험료 납부기간)이 10년 이상이면 60세(소득이 있는 업무에 종사하지 않는 경우 55세)이후부터 평생 동안 매월 지급받을 수 있다. 노령연금은 가입기간, 연령, 소득활동 유무에 따라 아래와 같이 구분된다.

[표 4-2] 노령연금 급여종류에 따른 수급요건 및 급여수준

구분	수급요건	급여수준
완전 노령연금	가입기간 20년 이상, 60세에 도달한 자 (65세 미만이면 소득이 없는 경우에 한함)	기본연금액(100%) + 부양가족연금액
감액 노령연금	가입기간 10년 이상 20년 미만으로 60세에 도달한 자 (65세 미만이면 소득이 없는 경우에 한함)	가입기간 10년의 경우 - 기본연금액의 50% + 부양가족연금액 - 가입기간 1년 증가시 기본연금액 5% 증액
재직자 노령연금	완전노령연금수급권자 또는 감액노령연금 수급권자가 65세 이전에 소득이 있는 업무에 종사하는 경우 (소득 있는 업무에 종사하지 않으면 완전노령이나 감액노령연금으로 전환)	60세인 경우 - 완전 또는 감액노령연금액 □ (부양가족연금액 제외) × 50% - 연령 1세 증가시 기본연금액 10% 증액 - 가입기간 1년 증가시 기본연금액 5% 증액 ※ 부양가족연금액은 지급되지 않음
조기 노령연금	가입기간 10년 이상, 연령55세 이상인 자가 소득 있는 업무에 종사하지 아니하고, 60세 도달 전에 청구한 경우 (65세 이전에 소득 있는 업무에 종사하면 그 기간 동안 지급정지)	가입기간 10년, 55세인 경우 - 기본연금액의 50% × 70% + 부양가족연금액 - 가입기간 1년 증가시 기본연금액 5% 증액 - 수급개시 연령 1세 증가시 마다 기본연금액의 6%를 증액
분할연금	가입기간 중 혼인기간이 5년 이상인 노령연금 수급권자의 배우자가 60세 이상인 경우	배우자이었던 자의 노령연금액 (부양가족연금액 제외) 중 혼인기간에 해당하는 연금액의 1/2

② 장애연금

장애연금은 가입자의 가입 중에 발생한 질병 또는 부상이 완치(진행 중인 때는 초진일로부터 1년 6개월 경과시)되었으나 신체적 또는 정신적 장애가 남았을 때 이에 따른 소득 감소부분을 보전함으로써 자신과 가족의 안정된 생활을 보장하기 위한 급여로서 장애정도(1~4급)에 따라 일정한 급여를 지급한다. 수급요건 및 급여수준은 아래와 같다.

[표 4-3] 장애연금 수급조건 및 급여수준

수급요건	장애등급	급여수준
가입 중에 발생한 질병 또는 부상으로 완치 후에도 장애가 있는 자 - 초진일로부터 1년 6개월 경과 후에도 완치되지 아니한 경우는 그 1년 6개월이 경과한 날을 기준으로 장애정도 결정. 다만, 1년 6개월 경과일에 장애등급에 해당되지 아니한 자가 60세전에 악화된 경우 청구일을 기준으로 장애정도 결정.	1급	기본연금액 100% + 부양가족연금액
	2급	기본연금액 80% + 부양가족연금액
	3급	기본연금액 60% + 부양가족연금액
	4급	기본연금액 225%(일시보상금)

③ 유족연금

유족연금은 국민연금에 가입하고 있는 사람 또는 연금을 받던 사람이 사망하면 그에 의해 생계를 유지하던 유족에게 가입기간에 따라 기본연금액의 일정률(40~60%)에 기본연금액에 부양가족연금액을 합한 금액을 지급하여 남아있는 가족들이 안정된 삶을 살아갈 수 있도록 한 연금이다.

[표 4-4] 유족연금의 수급요건 및 급여수준

수급요건	급여수준	
	가입기간	연금액
* 다음의 자가 사망한 때 - 노령연금수급권자 - 가입자(다만 가입기간 1년 미만인 자가 질병이나 부상으로 인하여 사망한 경우에는 가입 중에 발생한 질병이나 부상으로 사망한 경우에 한함) * 가입 중에 발생한 질병이나 부상으로 사망 - 가입기간 10년 이상인 가입자이었던 자 - 장애등급 2급 이상의 장애연금 수급권자 * 가입기간 10년 미만인 가입자이었던 자로서 가입 중에 발생한 질병이나 부상 또는 그 부상으로 인한 질병으로 가입 중 초진일 또는 가입자 자격상실 후 1년 이내의 초진일로부터 2년 이내에 사망한 때	10년 미만	기본연금액 40%+부양가족연금액
	10년 이상 - 20년 미만	기본연금액 50%+부양가족연금액
	20년 이상	기본연금액 60%+부양가족연금액

④ 반환일시금

반환일시금은 60세에 이르거나 사망, 국외이주 등으로 국민연금에 더 이상 가입할 수 없게 되었으나, 연금수급요건을 채우지 못한 경우에 그동안 납부한 보험료에 이자를 더해 일시금으로 지급한다.

⑤ 사망일시금

사망일시금은 가입자 또는 가입자이었던 사람이 사망하였으나 국민연금법에 의한 유족이 없어 유족연금 또는 반환일시금을 지급받을 수 없는 경우에 생계유지를 함께한 사람에게 지급하는 장제보조적·보상적 성격의 급여이다.

다. 보험료

① 보험료 금액 및 보험료율

가입자 자격취득시의 신고 또는 정기결정에 의해 결정되는 표준소득월액(등급)에 보험료율을 곱하여 산정한다.

$$\text{연금보험료} = \text{가입자의 표준소득월액} \times \text{연금보험료율}$$

표준소득월액은 국민연금의 보험료 및 급여산정을 위해 가입자의 소득월액을 기준으로 등급별로 정하는 금액이다. (2008. 1.1 부터 기준소득월액으로 명칭이 변경되고 등급제도 폐지된다. 또한, 월 소득 100만원인 경우 보험료는 90,000을 납부하게 된다.)

사업장 가입자의 경우에는 보험료율인 소득의 9%에 해당하는 금액을 본인과 사업장의 사용자가 각각 절반에 해당되는 4.5%씩 부담하여 매월 납부하여야 한다. 사업장 가입자의 연금보험료는 가입자가 개별적으로 납부할 수 없고, 사용자에게 의해 일괄적으로 납부한다.

지역가입자·임의가입자·임의계속가입자는 보험료를 본인이 전액 부담한다. 2005년 7월부터 9% 연금보험료율을 적용하고 있다. 농어업인의 경우, 일정한 조건에 해당되면 보험료의 일부를 국고에서 지원받을 수 있다.

② 농어업인에 대한 연금보험료 국고보조

국민연금제도가 농어촌 지역으로 확대, 시행되기 시작한 1995년부터 농어업에 종사하는 가입자에게 일정의 보험료를 국고보조 해주고 있다. 이는 농어촌지역의 경제적 부담을 덜어주기 위해 국가의 농어촌특별세에서 농어업에 종사하는 가입자에게 매월 보험료의 일정액을 보조해주고 있다.

관련규정으로 국민연금법 부칙 제5조('95. 1. 5) '농어업인에 대한 연금보험료 보조'와 농어촌특별세관리특별회계법 제3조 제2항 제2호 '농어민 연금제 운영지원'이 있다.

국고보조 지원대상자는 농어업인인 지역가입자 또는 농어업인으로서 지역가입자에서 임의계속가입자로 된 경우에 한하며 농어촌특별세관리특별회계의 재원에 기초하고 있다. 2007년 현재 국고보조대상자 1인당 월별 지원금액은 표준소득월액 520,000원(14등급) 이하의 경우 본인 보험료의 50%에 해당하는 금액을 지원받고, 표준소득월액 570,000원(15등급) 이상의 경우 14등급 보험료의 50%에 해당하는 금액(23,400원)을 정액 지원받는다. 이때 가

입자가 매월 납부할 연금보험료에서 지원금액을 공제한 후 고지된다.

2. 국민건강보험

건강보험제도란, 일상생활의 우연한 질병이나 부상으로 인하여 일시에 고액의 진료비가 소비되어 가계가 파탄되는 것을 방지하기 위하여, 보험원리에 의거 국민들이 평소에 보험료를 내어 기금화하였다가 보험사고가 발생할 경우 보험급여를 지급해 줌으로써 국민 상호간에 위험을 분담하고 의료서비스를 제공하는 사회보장제도이다.

1) 법적근거

우리나라 「헌법」에 국민의 인간다운 생활을 할 권리와 동 권리를 실현하기 위한 국가의 사회복지 증진의무를 규정하고 있다. 헌법 제34조제1항에서 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다고 규정하고 있으며, 동법 제34조제2항에서 국가는 사회보장·사회복지 증진에 노력할 의무를 진다고 규정하고 있다. 또한, 사회보장에 관한 기본적인 「사회보장기본법」에서도 제시하고 있다.

사회보장제도 중 건강보험제도는 국민의 질병·부상에 대한 예방·진단·치료·재활과 출산·사망 및 건강증진에 대하여 보험급여를 실시함으로써 국민보건을 향상시키고 사회보장을 증진함을 목적으로 하고 있다. 「국민건강보험법」을 제정하여 생활유지 능력이 있는 국민을 대상으로 ‘건강보험제도’를 시행하고 있고, 「의료급여법」을 제정하여 생활유지 능력이 없거나, 어려운 국민대상으로 ‘의료급여제도’를 실시하고 있다.

2) 제도현황

가. 가입자

국민건강보험 적용대상으로 국내에 거주하는 국민으로서 의료급여수급권자, 유공자등 의료보호대상자 이외의 해당자는 건강보험의 가입자 또는 피부양자가 된다.

가입자는 직장가입자 및 지역가입자로 구분된다. 직장가입자는 모든 사업장의 근로자

및 사용자와 공무원 및 교직원이 대상이 되며, 지역가입자는 이들을 제외한 자가 해당된다. (단, 1개월 미만의 기간 동안 고용된 일용근로자 등을 제외하는 예외규정이 있다.)

나. 보험급여

가입자 및 피부양자의 질병·부상·출산 등에 대하여 진찰·검사, 약제·치료재료의 지급, 처치·수술 기타의 치료, 예방·재활, 입원, 간호, 이송의 요양급여를 실시한다. 요양급여를 받는 자는 그 비용의 일부를 본인이 부담해야 한다.

다. 보험료

국민건강보험공단은 건강보험사업에 소요되는 비용에 충당하기 위하여 보험료의 납부의무자로부터 보험료를 징수한다. 직장가입자의 월별 보험료액은 보수월액¹³⁾에 보험료율¹⁴⁾을 곱하여 얻은 금액으로 한다. 지역가입자의 월별 보험료액은 세대단위로 산정하되, 지역가입자가 속한 세대의 월별 보험료액은 보험료부과점수에 보험료부과점수당 금액을 곱한 금액으로 한다.

가입자 중 도서·벽지·농어촌 등 대통령령이 정하는 지역에 거주하는 자, 65세 이상인 자, 「장애인복지법」에 따라 등록된 장애인, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항제4호·제6호·제10호·제12호 또는 제14호의 규정에 따른 국가유공자, 휴직자, 그 밖에 생활이 어렵거나 천재지변 등의 사유로 보험료의 경감이 필요하다고 보건복지부장관

13) 제63조 (보수월액) ①제62조제4항의 규정에 따른 보수월액은 직장가입자가 지급받는 보수를 기준으로 하여 산정하되, 대통령령이 정하는 기준에 따라 상·하한을 정할 수 있다.

②휴직 기타의 사유로 보수의 전부 또는 일부가 지급되지 아니하는 가입자의 보험료는 당해 사유가 발생하기 전월의 보수월액을 기준으로 보험료를 산정한다.

③제1항의 규정에 의한 보수는 근로자·공무원 및 교직원이 근로의 제공으로 인하여 사용자·국가 또는 지방자치단체로부터 지급받는 금품(실비변상적인 성격의 것을 제외한다)으로서 대통령령이 정하는 것을 말한다. 이 경우 보수관련 자료가 없거나 불명확한 경우 등 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 보건복지부장관이 정하여 고시하는 금액을 보수로 본다.

④제1항의 규정에 의한 보수월액의 산정 및 보수가 지급되지 아니하는 사용자의 보수월액의 산정등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

* 보수월액 : 직장가입자가 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월수로 나눈 금액

14) 제65조 (보험료율 등) ①직장가입자의 보험료율은 1천분의 80의 범위 안에서 심의위원회의 의결을 거쳐 대통령령으로 정한다. ②국외에서 업무에 종사하고 있는 직장가입자에 대한 보험료율은 제1항의 규정에 의하여 정하여진 보험료율의 100분의 50으로 한다. ③지역가입자의 보험료부과점수당 금액은 심의위원회의 의결을 거쳐 대통령령으로 정한다.

이 정하여 고시하는 자는 가입자 또는 그 가입자가 속한 세대의 보험료의 일부를 경감할 수 있다.

직장가입자의 보험료는 직장가입자와 사용자가 50% 씩 부담하며, 사용자가 납부한다.

<p>* 보험료(2007.1월 보험료부터) = 보수월액 x 보험요율(4.77%) (사용자 2.385%, 가입자 2.385%부담)</p>
<p>* 보수월액 상·하한선 적용('07.1.1 시행)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 하한선 : 가입자의 보수월액이 28만원 미만은 28만원 적용 - 상한선 : 가입자의 보수월액이 6,579만원 초과는 6,579만원 적용 - 보수월액이 상·하한선에 속하지 아니한 가입자는 실제 보수월액을 기준하여 보험료 산정

보수자료가 없거나 불명확한 경우의 보험료 부과보수는 법인의 이사, 선원 외 보수자료가 없거나 불명확한 경우 13등급(1,000,000원)으로 한다.

지역가입자의 보험료는 그 가입자가 속한 세대의 지역가입자 전원이 연대하여 납부한다. 지역가입자의 보험료 부과는 가입자의 소득, 재산(전월세, 자동차포함), 생활수준 및 경제활동참가율을 참작, 부과요소별-소득, 재산(전월세, 자동차 포함), 세대원의 성·연령-점수를 합산한 후 점수당 금액을 곱하여 보험료 산정 후 경감율 등을 부과한다. 소득금액은 연 500만원을 기준으로 부과요소를 달리 적용하고 있다.

라. 특성

건강보험제도는 법률에 의한 자격 요건이 충족되면 본인의 의사에 관계없이 강제 적용된다. 이는 보험가입을 기피할 경우 국민상호간 위험부담을 통하여 의료비를 공동으로 해결하고자 하는 건강보험제도의 목적 실현이 어려우며, 질병위험이 큰 사람만 역(逆)으로 보험에 가입할 경우 보험재정이 파탄되어 원활한 건강보험 운영이 불가능하게 되기 때문이다. 가입이 강제적이라는 점에서 강제보험제도의 실효성을 확보하기 위하여 피보험자에게는 납부의 의무가 주어지며, 보험자에게는 보험료징수의 강제성이 부여된다.

사회보험방식인 건강보험에서는 사회적인 연대를 기초로 의료비 문제를 해결하려는 것이 목적이므로 소득수준 등 보험료 부담능력에 따라 차등적으로 부과한다. 또한, 보험료 부

과수준에 관계없이 관계법령에 의하여 균등하게 보험급여가 이루어진다.

연금보험과는 달리 1년 단위 회계연도를 기준으로 수입과 지출을 예정하여 보험료를 계산하며 지급조건과 지급액도 보험료 납입기간과는 상관이 없고 지급기간이 단기인 것이 특징이다.

3. 산재보험

산재보험은 공업화가 진전되면서 급격히 증가하는 산업재해 근로자를 보호하기 위하여 1964년에 도입된 우리나라 최초의 사회보험제도이다. 산재보험은 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임을 지는 의무보험으로 원래 사용자의 근로기준법상 재해보상책임을 보장하기 위하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 사업주를 대신하여 산재근로자에게 보상을 해주는 제도이다.

산재보험의 특성은 다음과 같다.

첫째, 근로자의 업무상 재해에 대하여 사용자의 고의·과실 유무를 불문하는 무과실 책임주의이다.

둘째, 보험 사업에 소요되는 재원인 보험료는 원칙적으로 사업주가 전액 부담한다.

셋째, 산재보험급여는 재해발생에 따른 손해전체를 보상하는 것이 아니라 평균임금을 기초로 하는 정률보상방식으로 행한다.

넷째, 자진신고 및 자진납부를 원칙으로 하고 있다.

다섯째, 재해보상 관련 이의신청을 신속히 하기 위하여 심사 및 재심사청구제도를 운영한다.

여섯째, 타 사회보험과는 달리 산재보험은 사업장 중심의 관리가 이루어진다.

1) 산재보험의 발전과정

산재보험제도가 처음 시행된 1964년에는 상시근로자 500인 이상을 고용하는 대규모의 광업 및 제조업 부문에만 적용하고 근로기준법에 규정한 재해 보상을 행하였으나, 그 후

산재보험 적용범위가 2000년 7월 1일부터는 근로자 1인 이상을 고용하는 사업장의 근로자에게까지 확대되었고 2005년 1월 1일부터는 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료를 통합징수하기 위한 ‘고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률’이 제정되어 시행되고 있다.

[표 4-5] 산재보험 제도도입 및 발전경과

시기	내용
1964년	상시근로자 500인 이상 고용하는 광업 및 제조업
1965년	전기가스업과 운수보관업 적용
1969년	건설업, 서비스업, 수도위생시설업, 통신업
1989년	근로기준법 적용을 받는 사업에서 모든 사업 또는 사업장 적용토록 법 개정
1991년	농·어·임업, 수렵업, 도·소매업, 부동산 및 서비스업, 개인서비스업까지 확대
1998. 7. 1	금융·보험업 추가
2000. 7. 1	1인 이상 사업장으로 확대
2005. 1. 1	건설업 등 면허를 가진 건설업자 등이 행하는 모든 건설공사와 법인이 행하는 농업·임업(별목업 제외), 어업·수렵업 중 근로자 1인 이상을 고용하는 사업은 당연적용대상으로 확대됨.

2) 제도현황

가. 적용대상

산재보험의 적용대상은 근로자를 사용하는 모든 사업이며 적용단위는 사업 또는 사업장이다. 당연적용사업은 사업이 개시되어 적용요건을 충족하게 되었을 때 사업주의 의사와는 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립하는 사업을 말하는 것으로 적용제외 사업을 제외한 근로자를 1인 이상 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 해당된다. 적용이 제외되는 사업으로는 농업·임업(별목업 제외)·어업·수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5인 미만인 사업, 가사서비스업, 총 공사금액이 2천만원 미만인 공사 관련업자, 공무원연금법 또는 군인연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업, 선원법·어선원 및 어선재해보상보험법 또는 사립학교교직원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업, 이외의 사업으로 상시근로자수가 1인 이상이 되지 않는 사업이 해당된다.

임의적용사업은 당연적용 대상 사업이 아닌 사업으로서 보험가입여부가 사업주의 자유의사에 일임되어 있는 사업을 말한다.

나. 급여의 종류

산업재해보상보험법의 적용을 받는 사업 또는 사업장 소속 근로자가 업무상 사유로 인하여 부상·질병·장해 또는 사망한 경우에 이를 회복시키거나 소득을 보장하고 그 가족의 생활 보호를 위하여 지급되는 급여를 말한다.

보험급여의 종류

- 요양급여 : 업무상 재해로 요양기간 4일이상인 경우 국민건강보험 진료수가 범위 내에서 요양비 전액
- 휴업급여 : 요양으로 취업하지 못한 기간 1일에 대하여 평균임금의 70%상당액
- 상병보상연금 : 당해 부상 또는 질병이 2년이 경과되어도 치유 되지 않고 폐질 등급 1~3급에 해당하는 장기 환자에 대하여 휴업급여 대신 보다 높은 수준의 보험급여 지급
- 장해급여 : 업무상 재해의 치유 후 당해 재해와 상당 인과 관계가 있는 장해가 남게 되는 경우 그 장해정도에 따라 지급
- 간병급여 : 요양급여를 받은 자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급
- 유족급여 : 업무상 재해로 사망하거나 사망 추정시 그 유족의 생활보장을 위하여 지급
- 장 의 비 : 장제실행에 소요된 비용지급

① 요양급여

근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸렸을 경우 치유될 때까지 공단이 설치한 보험시설 또는 지정의료기관에서 요양을 직접 행하게 하는 현물급여이다.

[표 4-6] 요양급여의 지급요건 및 급여내용

지급요건	급여내용
<ul style="list-style-type: none"> - 산업재해보상보험법이 적용되는 사업장의 근로자 - 업무상 사유에 의한 부상 또는 질병에 걸렸을 것 - 당해 부상 또는 질병이 4일 이상의 요양기간을 요할 것 	진찰, 약제 또는 진료재료와 의지 기타 보철구의 지급, 처치·수술 기타 의 치료, 의료시설에의 수용, 간병, 이송, 기타 노동부장관이 정하는 사항으로 치료에 필요한 제반 비용

② 휴업급여

휴업급여는 업무상 재해를 당하거나 업무상 질병에 걸린 근로자가 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 피재근로자와 그 가족의 생활보호를 위하여 지급하는 보험급여이다.

[표 4-7] 휴업급여의 지급요건 및 급여내용

지급요건	급여내용
<ul style="list-style-type: none"> - 업무상 재해로 인한 요양으로 4일 이상 취업하지 못할 것 - 임금을 받지 못할 것 	요양으로 미취업기간 1일에 대하여 평균임금의 70/100 상당액(65세 이상 재해자에 대하여는 평균임금의 65%를 휴업급여로 감액 지급)

③ 장애급여

업무상 재해를 당한 근로자가 요양 후 치유되었으나 정신적 또는 신체적 결손이 남게 되는 경우 그 장애로 인한 노동력손실전보를 위하여 지급되는 보험급여이다.

[표 4-8] 장애급여의 지급사유 및 급여내용

구분	지급사유	급여내용
일시금	- 업무상 재해가 치유된 후 장애등급 제 4~14급장애 잔존시	- 장애정도에 따라 평균임금의 1,012일분부터 55일분 상당액
연금	- 업무상재해가 치유된 후 장애등급 제 1~7급장애 잔존시 ·제 1~3급 : 연금 ·제 4~7급 : 연금 또는 일시금 중 선택 가능	- 장애정도에 따라 평균임금의 329일분부터 138일분 상당액

④ 간병급여

요양을 종결한 산재근로자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 보험급여로서 간병급여를 지급하여 주는 제도이다.

2007년 현재 급여액은 상시간병의 경우 하루당 38,240원이며 수시간병도 하루당 25,490원이다.

⑤ 유족급여

근로자가 업무상 사유로 사망 시 또는 사망으로 추정되는 경우 그에 의하여 부양되고 있던 유족들의 생활보장을 위하여 지급되는 보험급여이다.

연금지급이 원칙이며, 이는 평균임금의 52~67% 상당금액을 매월 지급한다. 그러나 근로자 사망 당시 연금수급자격자가 없는 경우 또는 연금수급권자가 외국에 거주하는 경우에는 유족보상일시금으로 지급할 수 있다.

⑥ 상병보상연금

요양개시 후 2년이 경과하여도 치유되지 아니하고 요양이 장기화됨에 따라 해당 피재근로자와 그 가족의 생활안정을 도모하기 위하여 휴업급여 대신에 보상수준을 향상시켜 지급하게 되는 보험급여이다.

[표 4-9] 상병보상연금 급여표

폐질등급	상병보상연금
제1급	평균임금의 329일분
제2급	평균임금의 291일분
제3급	평균임금의 257일분

⑦ 장의비

근로자가 업무상 사유로 사망한 경우 그 장제에 소요되는 비용으로 평균임금의 120일분 상당액을 지급한다.

다. 보험료 및 급여액 산출

① 평균임금

휴업급여, 장해급여, 유족급여, 상병보상연금 및 장의비 등의 산재보험급여를 지급할 때에 그 금액을 계산하기 위하여 일급개념으로 산출하는 것이 평균임금이다.

평균임금의 산출방식은 아래와 같다.

$$\text{평균임금} = \frac{\text{산정사유발생일 이전 3월간의 임금총액}}{\text{산정사유발생일 이전 3월간의 총일수}}$$

※ 3개월간의 총일 수 : 소급하여 역월상의 3개월로서 실제로 근무한 일수가 아님.

② 특수직종근로자의 평균임금특례

근로자의 근로형태가 1일단위로 고용되거나 일당형식의 임금을 지급받는 근로자의 경우 평균임금을 적용하는 것이 적당하지 않다고 인정되는 경우에 평균임금특례가 적용된다.

평균임금 1개월간 임금총액을 동기간 동안 실 근로일수로 나눈 금액에 노동부장관이 고시한 통상근로계수(73/100)를 곱하여 산정한다.

특별한 경우의 평균임금 산정방법은 근로기준법시행령 제4조에 의한 평균임금을 산정할 수 없는 경우에 있어 평균임금 산정방법에 대한 노동부장관의 평균임금 산정특례(노동

부 고시 제2004-22호)가 고시됨에 따라 평균임금을 산정할 수 없는 경우에 대한 평균임금을 산정한다.

③ 재원 및 보험료

산재보험료는 사업주가 전액 부담한다. 보험료의 산정방법은 매 보험연도마다 그 1년 동안 모든 근로자에게 지급하는 임금총액에 동종사업에 적용되는 보험요율을 곱한 금액이다.

$$\text{보험료} = \text{당해 보험연도의 임금총액} \times \text{보험요율}$$

라. 재활 및 복지서비스

① 재활상담

산재근로자에 대해 요양 중 야기되는 직업·사회복귀에 대한 심리적 불안 해소 및 재활의욕을 고취하고, 직장복귀 경로탐색을 통해 개인별 특성에 부합되는 직업계획을 수립하여 적절한 직업복귀서비스(직업복귀 상담, 직업훈련, 재취업 및 자영지원) 및 사회복귀서비스(심리상담, 사회적응프로그램, 재활스포츠지원, 지역사회자원 연계) 제공을 통하여 성공적인 직업복귀와 안정적인 사회생활을 유지할 수 있도록 돕는 서비스를 제공한다.

② 직업훈련비용지원

다양한 직업훈련기회를 제공하기 위해 산재근로자가 일반 사설훈련기관에서 직업훈련을 받을 경우 그 비용을 지원한다.

③ 자립점포임대지원

창업을 희망하는 산재근로자에게 자영업 희망지역의 점포를 임대 지원하여 확고한 자립기반을 구축할 수 있도록 하고, 지원 전 기간에 걸쳐 무료로 경영컨설팅 서비스를 제공한다.

④ 재활스포츠지원

요양종결 후 장애가 남은 산재근로자에게 적절한 스포츠 활동비용을 지원함으로써 장애로 인해 저하된 노동능력 및 자신감을 회복하고 2차적 장애를 예방토록 하여 직업·사회 적응능력 향상 및 조기 사회복귀 촉진을 지원한다.

⑤ 의료재활지원

진폐 등 직업병으로 인해 요양 중인 산재근로자에게 입원환자의 실정에 맞는 취미활동을 개설·운영토록 하고, 그에 필요한 재료비 등을 지원함으로써 장기요양으로 위축된 환자의 정서적·심리적 안정 도모 및 사회적응능력 제고를 위해 지원한다.

⑥ 사회적응프로그램 운영

산재근로자의 신체적·정신적·사회적 자립을 목표로 자기관리 능력 및 지역사회 적응능력을 향상시키기 위한 사회적응 훈련과 직업 전 직장복귀 창업을 위한 중간단계인 직업적응훈련을 위하여 전문기관에 위탁 운영함으로써 사회와 직업에 원활하게 적응할 수 있도록 지원한다.

⑦ 후유증상관리제도

장애보상을 받은 후 업무상 부상 또는 질병의 특성상 후유증상이 발생되었거나 발생할 우려가 있는 자에 대하여 간편한 절차로 진료를 받을 수 있도록 함으로써 상병의 재발·악화에 대한 불안 없이 노동능력을 회복·유지하여 재활 및 사회복귀에 전념할 수 있도록 지원한다.

⑧ 장애급여자 직장복귀 지원

장애로 인해 직장복귀가 곤란한 장애급여자의 직업복귀를 제도적으로 지원하고자 장애급여자(제1급 ~ 제9급)를 고용한 사업주에 대하여 지원금 지급한다.

⑨ 산재근로자 복지사업

산업재해근로자 및 자녀 장학사업, 산재근로자 및 자녀 대학생 학자금 대부사업, 산재근로자생활안전자금 대부사업 등이 있다.

4. 고용보험

1) 실업의 개념과 사회보험을 통한 소득보장체계

실업(Unemployment)은 직업세계로부터의 소외와 이에 따른 소득의 상실로 이어진다. 실직자들의 생계보장과 재취업을 지원하기 위해 국가와 사회는 다양한 형태의 지원을 제공하고 있다. 실직자 지원에는 크게 상실된 소득에 대한 보상지원과 직업훈련, 직업알선 등 재취업지원이 있으며, 전자는 크게 실업보험, 실업부조, 공적부조로 나뉘어진다.¹⁵⁾

고용보험은 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업 외에 적극적인 취업안선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 고용안정을 위한 고용안정사업, 근로자의 직업능력개발사업 등을 상호연계하여 실시하는 사회보험제도이다. 따라서 실업보험은 단순히 실직자의 생계를 지원하는 사후적 소극적인 사회보장제도에 그치는 반면, 고용보험은 실직자에 대한 생계지원은 물론 재취업을 촉진하고 더 나아가 실업의 예방 및 고용안정, 노동시장의 구조개편, 직업능력개발을 강화하기 위한 사전적 적극적 차원의 종합적인 노동시장정책의 수단이라고 할 수 있다.

원래 실업보험은 실업자의 생계보장, 즉 가장의 실업으로 인해 발생한 가족의 생계곤란에 대비하기 위해 만든 사회보험이다. 말하자면, 실업보험은 고용이 아니라 실업에 초점을 둔 제도라는 것이다. 그러다가 1960년대 후반부터 산업구조조정이 본격적으로 진행되면서 적극적인 인력정책의 필요성이 대두되자 독일과 일본을 중심으로 기존의 실업대비 실업보험을 다양한 고용정책과 연계시킨 고용보험체제, 즉 적극적 노동시장정책의 한 수단으로 전환하였다.

고용보험은 노동자들이 구조조정(정리해고)을 수용하도록 하는 정부와 기업의 전략 또는 반대급부였던 것이다. 따라서 우리나라 고용보험의 목적은 실업자에 대한 직접적인 생계보장(실제로 고용보험이 도입된 1995년 우리나라의 실업률은 2%에 불과했다.)보다는 고용조정과 인력정책에 더 큰 비중이 두어졌다.¹⁶⁾

15) Anne Eydoux, 황준욱 감수, 「프랑스 실업보상체계와 노동시장 정책」, 한국노동연구원, 2004에서 재인용

실업자 소득보장에는 두 가지 유형이 있다. 제1유형은 일차적으로는 실업보험으로 해결하고, 실업보험의 급여기간을 넘겨 수급자격을 상실한 저소득 장기 실업자를 대상으로 2차적으로 실업부조를 제공하는 방식을 말하며, 제2유형은 실업부조를 실시하지 않되 고실업 시기에 실업급여 지급기간을 일정 기간 연장함으로써 실업자의 생계보장을 강화하는 연장급여제도를 실시하는 방식을 말한다. 제1유형에는 독일, 영국, 프랑스 등 유럽의 복지국가가 포함되며, 제2유형에는 미국, 일본, 한국이 포함된다. 반면 호주와 뉴질랜드와 같이 실업보험은 없고 실업부조만 실시하는 나라도 있다¹⁷⁾

실업급여 수급이 종료되었으나 재취업에 성공하지 못한 실직자 등에 대하여 일정한 자격심사(자산심사 등)를 거쳐 급여를 지급하는 실업부조와 여러 가지 실업에 대한 보상조치를 수혜하고서도 취업에 이르지 못한 실직자들에 대해서 제공되는 최후의 사회안전망으로서의 공적부조는 시장이 해결하지 못하는 실업의 문제를 사회가 적극적으로 보상하려고 하는 시도라 볼 수 있다.

유길상 외(1998)의 세계 각국의 실직자 사회안전망 연구에 따르면, 영국, 독일, 프랑스 등은 실직자에 대한 보상지원으로 실업급여를 우선 제공하고 다음으로 실업부조, 최후로 공적부조를 제공하는 유형에 속하며, 미국, 일본, 한국 등은 실업부조없이 실업급여 지급 후(필요하면 한시적으로 연장 실업급여를 지급하고) 공적부조를 지급하는 유형에 속한다. 이러한 실직자에 대한 소득보상체계는 각국의 역사와 문화에 의해 만들어지는 사회적 가치 및 당시의 경제적 상황에 따라 정해지며 또한 변화하고 있다.¹⁸⁾

2) 우리나라 고용보험의 도입과 경과

1995년 7월 1일 고용보험 도입 당시에는 상시근로자 30인 이상 사업장(고용안정·직업능력개발사업은 70인 이상)부터 적용했다. IMF이후 실업이 급증함에 따라 1998년 1월 1일부터는 10인 이상, 1998년 3월 1일부터는 5인 이상 사업장으로 의무가입 대상 사업장이 단계적으로 확대되었다. 1998년 10월 1일부터는 상시근로자 4인 이하의 농업·임업·수렵업 등 일부 업종을 제외하고는 근로자를 1인 이상 고용하는 전사업장으로 확대되었고, 2002년 12월 30일부터는 농업·임업·어업 및 수렵업 중 근로자를 1인 이상 고용하는 법인까지 그 적용범

16) 원석조, 「사회보장론」, 양서원, 2007, pp 320-321

17) 원석조, 「사회보장론」, 양서원, 2007, pp 339-340

18) Anne Eydoux, 황준욱 감수, 「프랑스 실업보상체계와 노동시장 정책」, 한국노동연구원, 2004

위가 확대되었다. 2005년 1월 1일부터는 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료를 통합징수하기 위한 고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률이 제정되어 시행되고 있다.

3) 제도현황

가. 가입자

사업주의 지휘·감독 하에서 상시근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급 받는 근로자가 1인 이상 있는 모든 사업장을 대상으로 한다. 그러나 농업, 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 근로자 4인 이하를 고용하는 사업, 총 공사금액이 매년 노동부장관이 고시하는 금액(2004.1.1부터 2천만원)미만인 건설공사, 가사서비스업은 적용제외대상이 된다.

고용보험의 적용대상은 일반적인 당연적용사업과 적용제외대상업의 임의가입사업으로 구분된다. 당연적용사업은 사업이 개시되거나 사업이 적용요건을 충족하게 되었을 때, 사업주 또는 근로자의 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립되어진다. 임의가입사업은 적용제외사업으로서 고용보험가입여부가 사업주의 자유의사에 일임되어 있는 사업이 해당된다. 그러나 실업급여에 한하여 가입할 수 없다.

나. 고용보험료

실업급여는 사업주와 근로자가 보험료의 1/2를 각각 부담하며, 고용안정·직업능력개발사업은 사업주가 전액 부담한다.

[표 4-10] 고용보험의 급여내용과 보험료 분담율

구 분		근로자	사업주
실업급여		0.45%	0.45%
고용안정사업 및 직업능력개발사업	150인 미만기업	-	0.25%
	150인 이상기업(우선 지원대상기업)	-	0.45%
	150인 이상 ~ 1000인 미만 기업	-	0.65%
	1000인 이상 기업 및 국가, 지방자치단체가 직접 행하는 사업	-	0.85%

* 06.01.01 부터 고용안정사업 및 직업능력개발사업을 통합하여 고용안정/직업능력개발사업으로 운영

다. 고용보험사업

① 고용안정사업

근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하거나 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주에게 비용의 일부를 지원하여 고용안정을 유지할 수 있게 한다.

② 직업능력개발사업

사업주가 근로자에게 직업훈련을 실시하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련을 받을 경우 사업주·근로에게 일정 비용을 지원해준다.

③ 실업급여사업

근로자가 실직하였을 경우 일정기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정 그리고 원활한 구직활동을 위하여 실업급여를 지급한다.

실업급여는 실직 전 18개월 중 180일 이상 고용보험에 가입한 근로자가 회사의 폐업·도산, 경영상 해고, 권고사직, 계약만료, 정년퇴직 등을 당하거나 기타 부득이한 사유로 이직한 경우에는 실업급여가 지급된다.

실업급여에는 구직급여, 취업촉진수당이 있다. 구직급여는 실직자의 연령과 보험가입기간에 따라 90~240일 동안 실직 전 받던 임금의 50%를 지급한다. 취업촉진수당은 조기재

취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비가 포함된다.

[표 4-11] 고용보험사업의 종류와 내용

고용보험사업		
고용안정사업	고용조정지원	고용유지지원금 전직지원장려금 재고용장려금
	고용촉진지원	고령자채용장려금 장기구직자채용장려금 여성채용장려금 직장보육시설지원금 직장보육시설설치비용자
	건설근로자 퇴직공제부금지원	
직업능력 개발사업	사업주 지원	직업능력개발훈련지원 유급휴가훈련지원 직업능력개발훈련시설, 장비자금대부 및 지원
	근로자 지원	실업자 재취직훈련 지원 수강장려금 지원 근로자학자금 대부
	건설근로자 직업능력개발 지원	
실업급여	구직급여	
	취직촉진수당	조기재취직수당 직업능력개발수당 광역구직활동비 이주비
	모성보호급여	산전후 휴가급여 육아휴직급여

라. 일용직 및 자영업자 적용

2004년 1월 1일부터 일용근로자 및 시간제근로자(월간60시간 ·주당 15시간이상)까지 고용보험이 확대 적용되었다. 일용근로자란, 1월 미만의 기간 동안 고용되는 근로자로서 주로 건설근로자(비계공, 벽돌공, 목수, 용접공 등)가 해당되며, 그 외에 중국집 배달원, 급식 조리원, 식당 주방보조원, 백화점 세일기간 동안 고용된 사람 등이 해당된다.

일용근로자가 고용보험 가입 시에는 1개월간 일한 날 수가 10일이 안 될 경우에 실업급여를 받을 수 있으며, 재취업을 위해 취업알선을 받을 수 있다. 또한, 실업자 재취직 훈련을 받을 경우에는 훈련비와 훈련수당을 지원받을 수 있다.

고용보험 자영업자에 대한 적용특례를 살펴보면, 근로자를 사용하지 않거나 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 소득세법 제168조의 규정에 따라 사업자등록을 한 자영업자는 자신을 피보험자로 하여 고용안정·직업능력개발사업에 임의가입이 가능하다.

5. 기타 유사 관련제도 (선원, 농어업인, 군인, 공무원 등)

국내 사회보험(국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험)에 적용이 제외된 대상 중에서도 이와 유사한 성격을 지닌 별도의 제도를 살펴보고자 한다. 이는 예술인의 사회보험 적용여부와 관련하여 별도의 독립된 사회보험제도 마련의 가능성을 가늠해보는데 시사점을 제공해줄 수 있을 것이다.

1) 공무원

공무원연금제도는 공무원의 퇴직 또는 사망과 공무로 인한 부상·질병·폐질에 대하여 적절한 급여를 실시함으로써, 공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여함을 목적으로 하고 있다. 이 제도의 적용대상은 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원(정규공무원)과 기타 국가 또는 지방자치단체에 근무하는 직원(정규공무원외의 공무원)이 해당되며, 군인과 선거에 의하여 취임하는 공무원(대통령, 국회의원 등)은 제외된다.

공무원연금의 비용부담은 기여제 방식을 채택하여 연금수혜자인 공무원과 사용자인 국가 또는 지방자치단체가 공동으로 비용을 부담하고 있으며, 공무원이 매월 보수의 8.5%를 기여금으로 납부하고 국가나 지방자치단체가 보수예산액의 8.5%를 부담금으로 납부하고 있다. 2001년도부터는 급여부족분에 대하여는 사용자(국가 또는 지방자치단체)가 전액 보전하는 형태로 전환하였다.

공무원연금제도에는 연금뿐만 아니라 산재보험의 성격과 유사한 재해보상급여가 포함되어 있다. 사용자 책임급여인 재해보상급여와 퇴직수당에 소요되는 비용 및 재해부조금과 사망조위금에 소요되는 비용은 국가나 지방자치단체가 전액을 부과방식에 의하여 매년 부

담하고 있다.

공무원연금급여는 단기급여와 장기급여로 나뉜다. 단기급여는 공무상요양비·공무상요양일시금·재해부조금·사망조위금 등 4종이 있고, 장기급여로는 퇴직급여 4종, 장해급여 2종, 유족급여 6종 및 퇴직수당 등 13종이 있다.

2) 군인

군인연금제도는 군인의 퇴직, 사망, 요양 시 본인이나 그 가족의 생활안정과 복리향상에 목적이 있다. 이는 군인이 재직기간에 납부한 기여금을 토대로 퇴직 시 연금 및 일시금을 지급하며, 공무 중 질병 또는 불의의 사고로 부상당하거나 사망한 때에는 군인 혹은 그 유족에게 연금 및 기타 적절한 보상금을 지급한다.

적용대상은 원칙적으로 기여금을 납부하는 군인(부사관, 준사관, 장교)이다. 그러나 군인연금법상의 급여 중 사망보상금과 장애보상금은 기여금을 납부하지 않는 병사에 대해서도 지급된다. 군인연금법상의 급여는 크게 퇴직급여, 유족급여, 재해보상급여, 재해보상금, 퇴직수당이 있다.

군인연금제도는 군인이 납부한 기여금, 정부의 부담금, 일반회계의 보전금으로 운영되고 있으며, 군인의 기여금은 연금액의 조성을 위하여 군인자신이 급여에서 납부하는 금액으로서, 보수월액의 8.5%를 납부하도록 되어있다. 그리고 정부 역시 군인이 납부하는 기여금에 상응하게 매년도 군인 보수예산의 8.5%를 군인연금에 납입하고 있다. 한편, 정부는 2000년 군인연금재정의 적자분을 국가에서 부담하도록 하는 조항을 군인연금법(제39조의2)에 규정하였다.

3) 사립학교 교직원

사립학교교직원연금제도는 사학교직원만을 위한 공적연금제도로써 법률에 의하여 가입이 의무화 되어 있으며, 가입기간과 부담금 납부 및 각종 급여의 지급 요건 등이 일률적으로 되어 있다. 사학연금제도는 사립학교 교직원의 퇴직·사망 및 직무상 질병·부상·폐질에 대하여 적절한 급여제도를 확립함으로써 교직원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상을 목적으로 1975년 1월 1일 출범하였으며, 부담률과 급여의 내용 등 제도의 근간이 공무원연금제도

와 동일하다.

사학연금의 적용대상은 초등학교부터 대학교에 이르는 모든 사립학교와 사립특수학교, 그리고 이를 설치·운영하는 학교경영기관에서 근무하는 정규 교직원이 당연적용 대상자이다. 또한 사립학교 중 유치원, 각종학교, 기술학교, 공민학교 등의 정규 교직원과 법률에 의해 대학원을 설치·운영하는 연구기관의 교수요원 및 연구요원도 소속기관이 교육인적부의 지정을 받으면 사학연금의 대상이 될 수 있으며 이는 임의적용 대상자가 되는 것이다.

사학연금의 급여는 교직원의 퇴직·사망 시 퇴직급여·유족급여와 민간기업의 퇴직금에 해당하는 퇴직수당을 지급하고 있으며, 또한 민간의 산재보험에 해당하는 재해보상급여와 기타 일반재해에 대한 각종 부조급여도 지급한다. 이밖에도 교직원을 위한 다양한 후생·복지프로그램을 시행하고 있다.

사학연금제도의 비용부담주체는 교직원, 학교기관 및 국가가 참여하고 있으며, 사립학교교직원연금관리공단이 기금의 조성·증식 관리 및 제도의 운영을 담당하고 있다. 부담금은 교직원의 재직기간(최장 33년)동안 교직원 본인이 개인부담금으로 보수월액의 8.5%를 납부하고, 별도로 학교기관 또는 국가가 나머지 8.5%를 아래 도표의 비율에 따라 매월 납부하게 된다.

[표 4-12] 사립학교 교·직원 공제제도의 부담율

구분	부담률		부담자
	교원	사무직원	
개인부담금	8.5%	8.5%	교직원 본인
법인부담금	5.0%	8.5%	학교기관 ¹⁹⁾
국가부담금	3.5%	-	국가

평균보수월액은 퇴직연금·조기퇴직연금·유족연금의 최초지급 시 산정기초가 된다. 이는 급여사유가 발생한 날이 속하는 달부터 소급하여 3년간의 보수월액을 급여사유가 발생한의 현재가치로 환산한 후 이를 합한 금액을 해당월수로 나눈 금액이다.

4) 농어업인

19) 학교기관은 재해보상급여 지급에 소요되는 재원으로 재해보상부담금(개인부담금 합계액의 2.5/55)을 별도로 부담한다.

농어업인의 경우, 4대 사회보험 중 국민연금과 건강보험의 적용대상자이다.

국민연금법 부칙 제5조 ‘농어업인에 대한 연금보험료 보조’와 농어촌특별세관리특별회계법 제3조 제2항 제1호(2014년까지 유효)에 의하여 1995년부터 농어업인에 한하여 연금보험료 중 일부를 국고보조금으로 지원하고 있다. 단, 농어업에 종사하더라도 사업자등록이 되어 있는 경우에는 국고보조 지원대상에서 제외된다. 농어민에 대한 국고보조는 국민연금이 농어촌 지역으로 확대되어 시행되었을 때 농어촌지역의 경제적 부담을 경감시키기 위해 국가의 농촌특별세에서 농어업에 종하는 가입자에게 보험료의 일정액을 보조해주는 것이다.

2007년 1월부터 농어민 국고지원기준이 상향조정되어 농어민가입자는 가입등급에 따라 9,900원부터 최고 23,400원까지 국고보조금 지원을 받고 있다. 현재, 본인의 소득신고 등급이 14등급이하자인 경우에는 본인 보험료의 1/2 금액, 본인의 소득신고 등급이 15등급이상자인 경우에는 14등급 보험료의 1/2금액을 지원받고 있다.

건강보험의 경우에는 가입자 중 도서·벽지·농어촌 등 대통령령²⁰⁾이 정하는 지역에 거주하는 자는 가입자 또는 그 가입자가 속한 세대의 보험료의 일부를 경감할 수 있다는 규정이 있다. 이 규정에 속하는 농어민을 제외하고는 일반 적용대상자와의 차이가 없다.

산재보험·고용보험의 경우에는 사업장으로 등록되어 있는 경우에는 보험적용대상자이나 대부분의 농어민들은 적용제외 되는 사업의 농업·임업·어업·수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5인 미만으로 산재보험·고용보험의 대상자가 아니다. 농어업인 중 어업에 종사하는 어선원은 어선원을 보호하는 「어선원 및 어선재해보상보험법」의 적용대상이 될 수 있다. 「어선원 및 어선재해보상보험법」의 적용을 받는 어선의 소유자는 당연히 어선원등의재해보상보험의 보험가입자가 된다. 어선원의 재해에 해당되는 어선원·가족 어선원 및 어선의 소유자가 어업활동과 관련하여 입은 부상·질병·신체장애 또는 사망시 요양급여, 상병급여, 장해급여, 일시보상급여, 유족급여, 장제비, 행방불명급여, 소지품유실급여를 지급받는다.

20) 제43조의3 (보험료경감 대상지역) 법 제66조의2제1항제1호에서 "도서·벽지·농어촌 등 대통령령이 정하는 지역"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지역을 말한다.

1. 요양기관까지의 거리가 멀거나 대중교통으로 이동하는 시간이 오래 소요되는 지역으로서 보건복지부장관이 정하여 고시하는 도서·벽지 지역
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 농어촌지역
 - 가. 군 및 도농복합 형태 시의 읍·면 지역
 - 나. 「농어촌주민의 보건복지증진을 위한 특별법」 제2조제1호나목 및 같은 법 제33조에 해당하는 지역
3. 요양기관의 이용이 제한되는 근무지의 특성을 고려하여 보건복지부장관이 인정하는 지역

어선원보험사업의 운영을 위해 해양수산부는 수산업협동조합법에 따라 설립된 수산업협동조합중앙회에 보험사업 업무를 위탁한다. 어선원보험사업의 보험료는 보험가입자로부터 어선원보험료를 징수하며, 보험료 산정은 보험가입자가 운영하는 어선의 어선원등에 적용되는 임금의 연간총액에 보험요율을 곱하여 어선원보험료를 산정한다.

「어선원 및 어선재해보상보험법」 제4조 규정에 따라 국가는 매 회계연도 예산의 범위 안에서 보험가입자가 부담하는 보험료 중의 일부를 국고지원 할 수 있다.

5) 선원

선원은 국민연금, 건강보험, 고용보험의 적용대상자이지만, 산재보험의 경우에는 「선원법」에 의한 재해보상이 행해지는 사업으로 적용제외 대상자이다.

「선원법」은 선원의 직무, 복무, 근로조건의 기준, 직업안정 및 교육·훈련에 관한 사항을 정함으로써 선내질서를 유지하고, 선원의 기본적 생활을 보장·향상시키며 선원의 자질향상을 도모함을 목적으로 하고 있어 「선원법」 제10장에 재해보상에 관한 사항이 규정되어 있다.

「선원법」에서의 ‘선원’이란 임금을 받을 목적으로 선박 안에서 근로를 제공하기 위하여 고용된 자로서, 선장·해원 및 예비원(승무중이 아닌 자)을 말한다. 그러나 선원법에서 총톤수 5톤 미만의 선박, 호수·강 또는 항내만을 항행하는 선박, 총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령이 정하는 선박은 제외되고 있다.

선박소유자는 선원법에서 정한 재해보상을 완전히 이행할 수 있도록 보험에 가입하여야 한다. 보험에 가입된 선박에서 근로하는 선원은 직무상 부상하거나 질병, 사망 시에 요양보상, 상병보상, 장해보상, 일시보상, 유족보상, 장제비, 행방불명보상, 소지품 유실보상을 지급받는다.

제2절 사회보험제도의 개선방향과 예술인 계층의 적용

1. 우리나라 사회보험제도의 문제점과 개선방향²¹⁾

한국의 사회보험은 성장담론 속에서 저임금의 풍부한 노동력을 토대로 한 비약적인 생산증대 여건 하에서 도입·성장하였다. 경제적 조건은 불리하지 않았다 해도 시장의 횡포를 조정·관리·통제하는 규제시스템이 사회적으로 성숙되지 않은 상태에서 도입·발전하였기 때문에 시장변화의 영향력에 쉽게 노출될 수 있다. 문제는 시장의 경쟁과 횡포를 관리하고 조정하는 체계가 현재 시점에서조차 여전히 요원하다는 점에 있다. 그래서 노동시장의 유연성은 지속되고 있고 일자리는 절대적으로 부족한 실정이며, 그나마 생겨난 일자리도 비정규직이 많다. 이는 사회보험의 기반 침해를 가져올 수 있는 위험 요소이므로 제도의 외연을 확장하여 기반을 공고히 하는 대책들은 자연스러운 대응인 것이다.

그렇지만 과거에도 그러했고 앞으로도 역시 탈규제 및 규제완화가 시장정책의 대세라면 사회보험이 지금보다 더 현실과의 간극을 유지하는 제도로 남을 가능성도 간과할 수 없다. 다시 말해 사회보험은 가입자로서의 자격을 실제로 지속할 경제능력이 되는 안정된 정규직 노동만을 보호하는 특수 제도로 귀결될 수 있는 것이다. 이는 시장에 대한 직접적인 규제를 통해 유연성을 약화시키지 않는 한 비정규노동에 대한 사회보험 확대적용의 실효성은 기대하기 어렵다는 뜻이다.

외주화나 무기계약과 같이 비정규노동의 형태와 성격이 변모하고 있고 그 규모가 증대하도록 시장이 재편되는 가운데, 시장의 실체에 대한 개입은 이루어지지 않은 채, 제도의 형평성 원리를 유지·강화하고 관리운영체계를 정비하는 개선은 그야말로 소극적인 보호방식의 전형을 보여주는 것이다. 그렇기 때문에 사회보험은 오히려 유연적 시장에 친화적으로 기능한다는 평가까지 받을 수 있다. 일례로, 산재보험의 ‘선승인 후치료’ 방식을 ‘선치료 후승인’ 방식으로 개선하여 비정규노동자가 적정 시기에 산재 혜택을 받을 수 있도록 하는 요구도 여전히 수용되지 못하고 있으며, 2,000만원 미만의 건설공사도 아직 산재보험 의무가입 자격이 되지 않아 중소 영세업장의 산재사고는 시장논리에 방치되어 있다.

외환위기 이후 정규직이 대거 비정규직으로 전환되면서, 전무하다시피 했던 비정규노동자 보호가 사회의 핵심 의제로 부상하였다. 비정규직들은 질병, 산재, 계약해지의 위험

21) 참여연대 사회복지위원회, 「한국 사회복지의 현실과 선택」, 2007에서 요약 및 재구성

속에서 아무런 보호를 받지 못한 채 사회적으로 고립되어 있었다. 2000년을 전후하여 비정규노동 보호 대책으로 4대 보험의 확대적용이 검토되었다. 정부로서는 가장 효율적이고 신속하게 제시할 수 있는 대책이 필요했고 이를 충족시켜 줄 유용한 제도가 사회보험이었기 때문이다. 하향식 발달 궤적을 특징으로 하는 우리나라의 사회보험은 사업장 기준(5인 미만)과 근로시간 기준을 적용하여 적용 예외 대상들을 광범위하게 용인해왔기 때문에, 영세업체 및 파트타임 노동자를 포함한 다수 비정규노동자들이 사회보험에서 배제되어 있었다. 물론 국민연금과 건강보험은 이들을 지역가입자나 임의가입자로 분류하여 혜택을 받을 수 있는 기회를 보장하였으나, 노동자로서 보장받을 수 있는 ‘노동권’으로서의 혜택은 사실상 박탈당했던 것이다.

적용대상 확대방침에 따라 고용보험은 1998년 10월부터, 산재보험은 2000년 7월부터 1인 이상 전 사업장으로 확대되었다. 2003년 7월 국민연금과 건강보험이 1인 사업장과 월 80시간 이상 파트타임 노동자에게 확대되도록 개정되었고, 2004년 고용보험이 60세 이상 고령자와 월 60시간 이상의 단시간노동자에게 확대되기에 이르렀다.

비정규노동자를 위한 사회보험 확대적용은 적용예외 조건을 완화·폐지하는 방법으로 완전히 해결될 수 없었다. 실제 저조한 가입률은 법규 개선의 실효성이 높지 않음을 입증한다. 이는 두 가지 때문인데 하나는 법 개정 이후 가입률과 혜택을 높이기 위한 후속 대책들이 원활하게 시행되지 않았기 때문이며, 다른 하나는 사회보험 제도에 배태되어 있는 ‘사회성’과 ‘시장성’ 원리가 상충하면서 생기는 제도의 근본적인 한계 때문이다.

첫 번째 원인과 관련하여, 사회보험 제도의 관리·운영상의 한계, 현장의 관리감독의 불철저, 관련 기관간의 느슨한 정보네트워크 체계, 고용주의 기여회피, 정보부족이나 고용주 압력에 굴복하여 가입을 기피하게 되는 노동자의 계산된 선택행위 등을 들 수 있다. 이에 따라 시급히 해소해야 할 보완책으로 크레딧 방식 같은 보험료 부담 경감조치, 관리운영 체계의 정비, 사후관리·감독 기능 강화, 그리고 찾아가는 서비스 등 보험제도 틀 내에서도 엄격한 진입장벽을 낮춤으로서 실효성을 제고하는 방안들이 필요했다.

실제로 정부는 최근 몇 년 사이 사회보험의 관리운영 방식과 가입자의 가입을 독려하는 차원에서 여러 방안들을 채택하였다. 첫째, 고용보험과 산재보험의 보험료 징수체계 공통 규정을 마련하여 2005년 1월부터 시행하고 있다. 이 법에서는 ‘고용·산재 정보통신망’을 구축하여 보험관계의 성립과 소멸, 징수와 납부, 피보험자 자격변경의 신속한 처리, 그리고 5인 미만 사업장과 일괄적인 보험료 부과가 어려운 사업을 징수특례사업으로 선정하여 별도의 특례보험료를 적용하도록 했다. 또한, 성실신고 납부자와 정보통신망 이용자 및 심의

에 따라 타당한 사유가 인정될 때 보험료를 경감해주도록 하고 있다. 이 외에도 보험료 초과 및 미달사태 발생시, 공단에 정정을 청구할 수 있는 ‘경정청구 및 수정신고제도’를 도입하였다.

물론 이러한 관리·행정시스템의 정비가 비정규노동자를 고용한 사업장만을 위한 것은 아니지만, 고용주의 불(탈)법적인 기여회피 행동으로 비정규노동자들이 적용 사각지대에 방치되었던 현실을 감안한다면 필요한 후속대책이었다.

개별 보험제도별로 살펴보면 고용보험의 경우 2003년 법개정을 통해 피보험자 자격을 다소 완화하였다. 2개 이상의 사업에 일용근로자와 비일용근로자로 동시 고용되었을 때, 비일용근로자로 고용된 사업에서 우선적으로 피보험자격을 취득하도록 함으로서, 2개의 일자리에서 일하는 저임금 노동자들의 피보험자격의 안정성을 보증하면서 이중부과의 혼란을 방지할 수 있도록 개선하였다.

이외에도 건설일용근로자의 퇴직공제부금의 일부를 지원하는 방안도 도입하였다. 몇 차례의 개정을 거쳐, 건설산업기본법에서 규정하는 의무가입대상 공사가 아닌 사업주에게 노동자의 공제부금 30일분을 고용보험기금에서 지원토록 하고 있으며, 2004년에는 ‘원수급인 연대책임’ 조항을 삭제하여 중층하도급 구조에서 하수급인이 일정한 자격조건을 공제회로부터 승인을 받으면 건설일용 노동자들의 사업주로 인정될 수 있도록 하였다. 또한 시간제노동자가 가입대상이 되면서, 실업급여에서 일률적으로 적용되던 최저임금일액이 시간급 최저임금액에 따라 결정되도록 조정하였다.

셋째, 산재보험은 2003년 노·사·정 모두 개정 필요성을 공감하였으나 2006년 4월 ‘산재보험제도개선협의회’가 구성되면서 구체적이 개정 논의를 진행시킬 수 있었다. 그러나 한 차례의 회의를 끝으로 산재보험은 노사정위원회 산하 산재보험발전위원회에 이관된 상태이다. 개선사항으로 무엇보다 관리방식을 일부 개선한 점은 주목할 변화이다. 근로복지공단은 2005년 10월부터 ‘찾아가는 서비스제’를 도입하여 재해조사와 현장서비스를 강화하도록 직제와 인력구성을 개편하였다.

넷째, 국민연금의 개선사항은 다른 사회보험의 가입자 독려 방식과 별반 다르지 않은 수준이다. 다만 보험료 공제 방안과 관련하여 여성노동자를 대상으로 출산크레딧 제도가 추가로 검토되고 있다. 국민연금은 2006년 1월부터 5인 미만 사업장 확대단계 중 마지막 세 번째 단계인, 고용보험과 건강보험에도 미가입된 1인 이상 사업장을 사업장 가입자로 전환하는 확대가 시작되었으나 이를 위해서는 타보험보다 더 많은 행정노력들이 요구되고

있다. 연금에 대한 국민의 신뢰가 낮고, 노후의 위험을 대비하는 장기보장적인 제도의 특성, 가입자들의 보험료 부담 등이 팽배해있기 때문이다. 실제 3단계 확대사업이 실시되기 전인 2005년 ‘국민연금통계연보’에 따르면 5인 미만 가입사업장은 366,718개소, 가입자는 881,102명인데, 동년 사업체기초통계조사에 따르면 5인 미만 사업장 수는 2,678,656개소이며 종사자 수는 4,769,714명으로, 사업장으로는 13.7%, 고용주의 가입 수를 포함하더라도 18.5%만이 가입되었던 것으로 추정된다. 또한 김성숙·강성호(2005)가 3단계 확대 대상 사업장을 대상으로 표본조사 한 연구결과에 따르면, 근로자의 평균 근속기간이 10개월 정도의 단기간이고, 근로계약서 작성업체도 17%에 불과하며, 사업주 중에서 사업장 전환의사를 밝힌 비율은 20.9%이고, 고용주의 불법행위에 대해 근로자의 82.5%가 신고하지 않겠다는 의사를 표현하는 등 가입자가 획기적으로 증대할 가능성이 매우 희박한 것이 현실이다.

이런 점에서 사회보험 확대적용의 실효성이 낮은 두 번째 이유로 좀 더 근본적인 문제라 할 수 있는 사회보험의 이중적인 작동 원리의 한계를 고려하지 않을 수 없다. 즉 연대의식을 전제하는 ‘사회’성과 투자-수익의 ‘보험’성을 전제하는 시장성이 맞물려 있기 때문에, 제도 외부에서 강한 사회적 압력이 전달되지 않는 한, 소규모 영세사업장의 저임금노동자와 비정규노동자에 대한 보험료를 지원하는 소위 ‘적극적 연대’로서의 사회성이 작동하기 어렵다. 대체로는 납부능력에 따른 기여-급여 원리를 위반하지 않는 수준에서의 사회성이라 할만한 관리체계 개선, 이른바 ‘소극적 연대’를 벗어나지 않는다.

지금까지 검토한 사회보험 제도의 관리·운영 체계의 여러 방안들이 사회보험 제도의 가입율을 다소 상승시키는데 기여했거나 기여할 것이라는 전망을 할 수 있다. 그러나 설령 비정규노동자가 사회보험에 가입되어 있다 하더라도 여러 서비스를 부당하게 차별적으로 받고 있는 ‘제도 내 배제’도 심각한 문제이다. 대표적으로, 해고위협과 소득감소에 대한 우려로 산재판정을 거부당하거나 스스로 거부하여 피재근로자로서의 권리를 보장받지 못하는 사건이 공공연하며, 고용보험의 많은 사업들 중 비정규노동자에게 실질적인 혜택으로 돌아가는 사업은 실업급여 사업에 국한된다고 해도 과언이 아니다. 예를 들면, 여성 비정규노동자들은 모성 보호급여를 현실적으로 신청하기 어렵기 때문에 고용을 유지하기 위해 결혼이나 출산을 미루는 것이 낫선 광경은 아니다. 직업훈련이나 자기개발 프로그램 역시 실업자 자격이 아닌 사업장의 비정규노동자로서 이용하는 데는 한계가 있다. 건강보험은 가족의 피보험자 자격으로도 어느 정도 서비스를 받을 수 있으나, 비정규노동자가 가장인 저임금 가구들은 생계형 보험료 체납이 적지 않아 의료서비스 접근이 제한되는 것도 가변이 볼 수 없는 현실이다. 설상가상으로 관료화되고 형식화된 보험제도 틀 안에서 공식적으로 드러나

지 않지만 노동시장의 핵심 주체들 사이에서 공식·비공식적으로 전개되는 불합리하고 차별적인 관계들과 행위들로 인해 비정규노동자들은 제도 내에서도 배제되고 있다.

2. 현행 사회보험제도의 예술인 계층 적용시 문제점

4대 사회보험과 공공부조를 중심으로 설계된 한국의 사회보장체계는 최근에 와서 제도적 완결성을 갖추기는 했으나, 사회보장의 내용적 측면에서는 여전히 미흡한 것이 사실이다. 특히 사회보장체계의 핵심적 부분이라 할 수 있는 사회보험제도는 직종별 구분이 없는 국민통합형 제도로서 정규직 임금근로자를 중심으로 설계되어 있다. 이에 반해 대부분의 예술인들은 고용형태 및 종사지위에 있어 비정규 일용직 임금근로자이거나 자영업자로 분류됨으로서, 현행 사회보험제도로부터 광범위한 사각지대에 놓여 있다. 기존 사회보험제도 체계에서 예술인들은 임금근로자로서 사업장 가입자이거나 혹은 자영업자로서 지역 가입자로 편입될 수 있다. 그러나 사업장 가입자로 편입될 수 있는 예술인은 소수에 불과하며 자영업자 신분의 예술인들은 임금근로자에 비해 상대적으로 높은 사회보험료에 대한 지불 능력이 담보되지 않고 있다.

예술인들의 사회보험 가입률이 저조한 또 하나의 이유는 사용자 주체인 문화예술 관련 단체 및 기업의 경제적 영세성에서 비롯되고 있다. 문화예술 관련 기업 및 단체의 사회보험 분담금 지불 능력 부재에 따른 사용자의 사회보험 가입 기피에 따라 예술인들의 사회보험 편입 가능성도 더불어 위축되고 있다는 점이다.

특히, 4대 사회보험 중에서도 현재 및 미래의 소득보장을 뒷받침해주고 있는 고용보험과 국민연금에 예술인 복지정책에 있어 우선적으로 해결되어야 할 문제이기도 하다. 물론 사회보험의 진입장벽을 해소한다고 해서 예술인 복지의 모든 문제가 해결되는 것은 아니다. 하지만 가장 기본적인 사회안전망이라 할 수 있는 사회보험 가입 여건을 조성하고, 그것으로부터 연계된 추가적 지원제도와 프로그램들을 중층적으로 설계해나가는 것이 예술인 복지정책의 출발점이 되어야 할 것이다.

사회보험은 사회정책을 위한 보험으로서 국가가 사회정책을 수행하기 위해서 보험의 원리와 방식을 도입하여 만든 사회경제제도이다. 사회보장기본법 제3조 제2호에 의하면, "사회보험이라 함은 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험방식에 의하여 대처함으로써 국민건강과 소득을 보장하는 제도를 의미한다."라고 정의하고 있다. 구체적으로 살펴보면 사

회보험은 국민을 대상으로 질병·사망·노령·실업 기타 신체장애 등으로 인하여 활동 능력의 상실과 소득의 감소가 발생하였을 때에 보험방식에 의하여 그것을 보장하는 제도라고 할 수 있다. 이와 같이 사회보험은 운영과 방법론에서 보험기술과 보험원리를 따르고 있다는 점에서 공공부조와 상이하며, 사회의 연대성과 강제성이 적용된다.

사회보험에서 다루는 보험사고로는 업무상의 재해, 질병, 분만, 폐질(장애), 사망, 유족, 노령 및 실업 등이 있으며, 이러한 보험사고는 몇 가지 부문으로 나뉘어 사회보험의 형태를 이루게 된다. 즉, 업무상의 재해에 대해서는 산업재해보상보험, 질병과 부상에 대해서는 건강보험, 폐질·사망·노령 등에 대해서는 연금보험, 그리고 실업에 대해서는 고용보험제도가 있으며 이를 4대 사회보험이라 한다.

통계조사마다 약간의 편차가 있기는 하지만, 사회보험 중에서도 건강보험의 경우에는 예술가 본인이 직접 가입하지 않더라도 가구 구성원에 의한 가입 등의 방식을 통해 90% 이상의 가입률을 보여주고 있다. 반면, 생계지원 및 소득보장과 직결되어 있는 고용보험과 국민연금의 경우에는 전반적으로 가입률이 저조하다. 때문에 이러한 상황에서는 예술인이 현재 혹은 미래에 당면할 수 있는 소득중단 등의 사회적 위험에 무방비로 노출될 수밖에 없다.

1) 국민연금

「국민연금법」 제6조에서 규정하고 있는 가입 대상은 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자이며, 다만 「공무원연금법」, 「군인연금법」 및 「사립학교교직원연금법」을 적용받는 공무원, 군인 및 사립학교 교직원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자는 제외하고 있다.

국민연금 가입자의 종류는 사업장가입자, 지역가입자, 임의가입자, 임의계속가입자로 구분되어 있으며, 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에서의 근로자들은 당연 사업장가입자가 된다. 18세 이상 60세 미만의 국민으로서 사업장가입자가 아닌 사람은 지역가입자로 가입할 수 있으며, 사업장가입자와 지역가입자가 될 수 없는 사람이 60세 이전에 본인이 원하면 가입신청을 해 임의가입자로 편입될 수 있다.

일용직이나 시간제 근로자의 경우 근로계약 내용이 1개월 이상(기간을 정하지 않은 경우 포함)이고, 월 80시간 이상인 경우는 실제 근로시간·고용시간에 관계없이 가입대상이 된

다. 또한, 근로계약이 없거나 근로계약 내용이 1개월 미만이지만 실제 고용기간이 1월 이상이고 실제 근로시간이 월 80시간 이상인 경우도 가입대상이다. 단, 건설현장의 일용근로자일 경우에는 1월중에 20일 이상 근무하면 가입자격이 주어진다.

현행 국민연금법상으로 예술인이 근로자로 인정될 경우에는 연금가입자로서의 자격 적법성은 문제가 없으나, 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자를 근로자로 정의하고 있어 자영업적 전업예술인의 경우에는 당연적용 가입자에 해당되지 않는다. 물론 소득이 있으면 지역가입자, 임의가입자로 가입을 할 수 있으나, 소득이 불규칙적인(전업)예술인의 경우에는 임금근로자에 비해 사회보험 부담금이 높은 관계로 국민연금 가입에 어려움을 겪고 있다.

또한 수급자격에 있어서는 최소 10년 이상은 국민연금에 가입해야만 연금을 받을 수 있다. 이것 역시 부정기적 소득에 의존하고 있는 예술가 계층이 10년간 국민연금 보험료를 납부할 수 있는 정도의 경제적 능력이 있는가가 문제요인 될 수 있다.

이러한 상황은 소득이 현저히 낮은 예술인의 경우 국민연금에 가입하지 않는 원인으로 작용하기도 한다. 하지만, 10년 이상만 보험료를 납부하게 되면 노후에 적은 금액일지라도 일정액의 소득을 얻을 수 있다는 점에서 사적보험에 비해 국민연금에 가입을 하는 것이 효과적이다.

예술인의 국민연금 가입에 있어 가장 근본적인 장애요인은 종사지위를 막론하고 사회보험료 지불능력의 문제라고 볼 수 있다.

비정규 단속적 임금근로자에 해당하는 예술가의 경우에는, 사회보험료의 50%를 사용자 측과 분담해서 납부한다고 하더라도 불규칙적 임금소득과 저임금 구조로부터 지불능력의 문제가 제기될 수 있다. 반면, 자영업자에 해당하는 예술가의 경우에는, 사회보험료 전액을 자부담해야 한다는 경제적 어려움에 놓여 있다.

사용자 측면에서도 마찬가지로 문화예술 단체 및 기업의 영세성으로부터 사회보험료 납부의 지불능력이 문제시될 수 있으며, 이로부터 국민연금 가입기피 현상이 일어날 수 있다. 이로 인해 피고용 예술인의 경우에도 타의에 의한 국민연금 미가입 현상이 발생하고 있다.

예술가 계층 소득의 불규칙성을 감안한다면, 현행 국민연금법상 표준소득월액변경신청(2008.1.1부터는 기준소득월액)을 활용하면 보험료액을 소득수준에 따라 조정할 수는 있다. 그러나 근본적으로 예술인 계층의 국민연금 사각지대를 해소하기 위해서는 예술인 직업계

층의 특성을 고려한 사회보험료 감면 및 지원제도 등의 대안이 필요하다. 더불어 불가피한 사회경제적 이유로 사회보험료 납입이 어려운 기간동안 크레딧 제도를 도입하는 것도 한 방편으로 고려해 볼 수 있을 것이다.

2) 고용보험

고용보험은 실직근로자에게 실업급여를 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업 외에 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 근로자의 고용안정을 위한 고용안정사업, 근로자의 직업능력개발사업 등을 상호 연계하여 실시하는 사회보험제도이다.

따라서 실업보험은 단순하게 실직자의 생계를 지원하는 사후적 소극적인 사회보장제도에 그치는 반면, 고용보험은 실직자에 대한 생계지원은 물론 재취업을 촉진하고 더 나아가 실업의 예방 및 고용안정, 노동시장의 구조개편, 직업능력개발을 강화하기 위한 사전적 적극적 차원의 종합적인 노동시장정책의 수단이라고 할 수 있다.

현행 고용보험은 사업주의 지휘·감독 하에서 상시근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급 받는 근로자가 1인 이상 있는 모든 사업장을 대상으로 한다. 그러나 농업, 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 근로자 4인 이하를 고용하는 사업, 총 공사금액이 매년 노동부장관이 고시하는 금액(2004.1.1부터 2천만원)미만인 건설공사, 가사서비스업은 적용제외대상이 된다.

고용보험의 적용대상은 일반적인 당연적용사업과 적용제외대상업의 임의가입사업으로 구분된다. 당연적용사업은 사업이 개시되거나 사업이 적용요건을 충족하게 되었을 때, 사업주 또는 근로자의 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립되어진다. 임의가입사업은 적용제외사업으로서 고용보험가입여부가 사업주의 자유의사에 일임되어 있는 사업이 해당된다. 그러나 실업급여에 한하여 가입할 수 없다.

2004년 1월 1일부터 일용근로자 및 시간제근로자(월간60시간·주당 15시간이상)까지 고용보험이 확대 적용되었다. 일용근로자란, 1월 미만의 기간 동안 고용되는 근로자로서 주로 건설근로자(비계공, 벽돌공, 목수, 용접공 등)가 해당되며, 그 외에 중국집 배달원, 급식 조리원, 식당 주방보조원, 백화점 세일기간 동안 고용된 사람 등이 해당된다. 일용근로자가 고용보험 가입 시에는 1개월간 일한 날 수가 10일이 안 될 경우에 실업급여를 받을 수 있으며, 재취업을 위해 취업알선을 받을 수 있다. 또한, 실업자 재취직 훈련을 받을 경우에는

훈련비와 훈련수당을 지원받을 수 있다.

기본적으로 고용보험은 가입대상이 임금근로자라는 점에서 자영업자로서의 전업예술인들은 가입자격을 갖추지 못함으로써 아예 혜택으로부터 제외되고 있는 실정이다. 또한, 가입대상에 해당되는 비정규직 예술가들의 경우에도 현행 실업급여 수급요건에 해당하는 근로기간(직전 18개월 중 180일 이상의 고용보험 납부 근로경력)을 충족시키는 것이 어려울 뿐만 아니라, 실업급여의 수급기간이 짧아 실질적으로 재취업을 위한 실업기간 중 실질적인 소득대체 효과가 미흡하다.

예술인들의 고용보험 사각지대 해소를 위해서는 실업급여의 수급자격 및 기간에 대한 특례조항 마련이 필요하다. 유사 사례로서 소개된 바 있는 프랑스의 공연영상예술 비정규직 노동자들을 위한 실업급여제도인 ‘엥페르미땅’이나 일본의 고용보험 제도 중 단기고용특례보험자 제도 등의 도입을 고려해볼 수 있을 것이다.

더불어, 실업급여 중심의 단선적 체계에서 벗어나 실업급여의 수급자격에 미달되거나, 수급기간이 종료된 계층을 대상으로 실업부조를 도입하여 실업에 대한 2층의 사회적 안전망을 구축하는 방안도 중장기적 대안이 될 수 있다.

또 하나 눈여겨볼 필요가 있는 대목은 고용보험기금의 지원으로 시행되고 있는 고용안정사업의 ‘건설근로자퇴직공제부금지원’사업이나 직업능력 개발사업의 ‘건설근로자 직업능력개발’ 사업의 사례이다.

건설근로자들은 예술가 계층과 유사하게 비정규 단속적 근로계약의 특성을 지니고 있다는 점에서 동일한 지원사업의 내용을 예술가 계층을 대상으로 적용하는 방안도 적극적으로 고려해볼 필요가 있다.

3) 산재보험

산재보험은 근로자 1인 이상을 고용하는 사업장의 근로자들을 대상으로 적용되고 있으며, 고용보험과 마찬가지로 예술인이 산재보험제도의 적용대상인가 아닌가 하는 문제는 결국 예술인의 ‘근로자성’을 판단 문제와도 결부되어 있다.

또한 사업장 중심의 관리가 이루어지는 산재보험은 자진신고 및 자진납부를 원칙으로 하고 있어 소규모의 사업장에서는 사업주가 산재보험료를 부담스러워하거나 이를 회피할 수 있는 가능성도 있다.

산재보험은 특히 신체 활용도가 높은 무용 등의 공연예술 분야 종사자들에게 중요한 부분이기도 하다. 신체 활용도가 높은 실연 예술인의 경우 신체 제약에 따른 활동 주기의 차이가 있으며, 적절한 재해보상 체계가 제도적으로 뒷받침되지 못할 경우 직업 생애주기가 단축될 수밖에 없는 상황에 놓여 있다.

현행 산재보험법상 예술가의 근로자성 판단 문제 등의 이유로 어려움을 겪고 있는 부분에서는 임의적용사업 형태로 사용자의 가입을 유도하고, 그에 따른 적절한 수준의 산재보험료 감면 및 지원제도 등의 도입 방안을 고려해보아야 한다. 동시에 예술 분야 산재보험료율의 적정한 산정 기준을 마련하는 것도 필요한 부분이다.

제 5 장 해외 예술인복지 사례조사

제5장 해외 예술인복지 사례조사

해외 각국에서 도입, 시행되고 있는 예술인 사회보장제도는 기본적으로 해당 국가가 채택하고 있는 사회보장제도의 특성, 즉 복지국가의 모델에 따라 상이하게 적용되고 있다.

Esping-Anderson에 따르면 사회보장제도의 유형에 따라 복지국가의 모델은 크게 사회민주주의형 복지국가, 조합주의형 복지국가, 자유주의형 복지국가로 분류할 수 있다.

[표 5-1] Esping-Anderson의 복지국가 모형

구분	자유주의	조합주의	사회민주주의
급여대상	빈곤자 및 요구호자 중심	피용자 중심	모든 시민
급여종류	극소화	필요시 확대가능	극대화
급여수준	최저생계비	계급과 지위에 따라 차이	중간계급의 생활수준
가족복지서비스	미약	미약	강력
사회보험 운영체계	분립적	분립적	통합적
본인부담(사회보험)	많음	많음	적음
직업복지, 자원복지의 역할	많은 역할	작은 역할	작은 역할
복지에 대한 가족 책임의 강조	강력	강력	미약
복지의 재분배적 기능	미약	미약	강력
완전고용정책	약함	약함	강함

사회민주주의형 복지국가는 일반 조세를 통해 사회보장 재원을 충당하고 있으며, 모든 시민을 사회보장급여의 대상으로 하고 있다. 북유럽국가들의 모델이 여기에 해당된다.

조합주의형 복지국가는 노사가 납부하는 사회보험료를 주요한 사회보장재원으로 활용

하며, 사회보험에 가입된 피고용인 중심의 사회보장 급여체계를 운영하고 있다. 종사지위와 사회계층별로 분화된 사회보험제도와 다양한 직업·직능별 보험조합을 기반으로 제도가 설계되어 있다. 프랑스와 독일을 비롯한 서유럽 대부분의 국가들이 여기에 해당된다.

자유주의형 복지국가는 사회빈곤계층에 대한 최소한의 사회보장제도를 기반으로 시장논리에 기반한 사회적 안전망 구축을 도모하는 유형이다. 때문에 사회보험을 통한 소득보장과 재분배 효과는 극히 미약하며 미국과 같은 국가들이 대표적인 사례라고 할 수 있다.

앞서 제시한 복지국가 모델별 사회보장제도 유형을 기준으로 살펴보면, 제도의 특성상 사회민주주의형 복지국가나 자유주의형 복지국가에서는 별도의 예술인 사회보장제도 도입이 현실적으로 불가능하다고 할 수 있다.

사회민주주의형 복지국가 모델에서는 사회보장체계 편입에 있어 종사지위와 사회계층 간 차별성이 중요하지 않다는 점에서 예술인 계층도 여타 사회계층과 동일한 수준에서 사회보장 혜택을 받을 수 있기 때문이다. 반면, 자유주의형 복지국가 모델에서는 사회빈곤계층을 대상으로 한 사회부조제도 외에 공적 사회보험제도가 활성화되어있지 않고 시장논리에 따라 사회계층별 소득수준과 경제력을 기준으로 선택적으로 소득보장 수단을 채택한다는 점에서 예술인 계층을 고려한 별도의 사회보장 프로그램을 제도화시키기 어렵다는 점을 들 수 있다.

이러한 이유 때문에 예술인 계층을 대상으로 한 사회보장제도가 시행되고 있는 국가들은 대부분 조합주의형 복지국가 모델로 분류되는 사례에 해당된다고 볼 수 있다.

우리나라의 사회보장체계는 대체로 자유주의형 복지국가와 조합주의형 복지국가의 성격이 혼재된 모델로 분류하고 있다.

제1절 해외 예술인 사회보장제도의 유형과 특징

앞서 언급한 바와 같이 예술인 계층을 대상으로 한 별도의 사회보장제도 혹은 사회보장 프로그램이 주로 도입되고 있는 사례들은 조합주의형 복지국가들에 해당된다.

별도의 예술인 사회보장제도 운영 사례들은 특히 종사지위가 자영업자로 분류되는 전업 예술가들을 주된 대상으로 삼고 있다는 점에 특징이 있다.

그 이유로 꼽을 수 있는 것은 예술인 사회보장제도를 채택하고 있는 대부분의 서유럽 조합주의형 복지국가들은 상대적으로 오랜 기간 동안 노동시장의 유연화와 고용형태의 다변화를 겪어오면서 비정규직 임금근로자들에 대한 사회보장체계가 정규직 임금근로자의 사회보장체계에 점진적으로 수렴되는 제도적 발전경로를 거쳐 왔기 때문이기도 하다.

물론 프랑스의 경우처럼 공연영상예술분야 단속적 비정규근로자에 해당되는 예술인을 대상으로 별도의 실업보험 제도를 운영하는 사례도 존재한다.

파악 가능한 범위 내에서 국가별 예술인 사회보장제도 운영사례를 유형화해보면 다음과 같이 분류해볼 수 있다.

- ① 예술인 계층을 대상으로 하는 일반적 사회보험제도를 운영하는 사례 - 프랑스, 독일
- ② 비정규직 공연예술인 계층을 위한 사회보험을 운영하는 사례 - 프랑스, 이탈리아
- ③ 예술인 계층을 대상으로 하는 별도의 사회부조제도를 운영하는 사례 - 룩셈부르크, 네덜란드
- ④ 예술인 연금제도를 별도로 운영하는 사례 - 아일랜드, 독일, 일본

1. 일반화된 예술인 사회보험제도의 운영 사례

예술인 계층에게 일반화된 사회보험제도를 운영하고 있는 대표적인 사례는 프랑스와 독일이다.

프랑스와 독일에서 시행하고 있는 예술인 사회보험제도는 자유계약직 프리랜서와 자영업자에 해당하는 전업 예술가들을 대상으로 하고 있다.

이들 외에 종사지위가 임금근로자인 정규직과 비정규직의 예술가들은 임금근로자들을 위한 일반 사회보험제도에 편입되어 있다.

프랑스와 독일의 예술인 사회보험제도는 동일한 계층을 대상으로 운영되고 있지만 제도의 운영원리와 내용에서는 약간의 차별성을 보이고 있다.

우선 공통점을 살펴보면 다음과 같다.

첫 번째, 프랑스와 독일의 예술인 사회보험제도는 종사지위가 자영업자에 해당하는 예술인 계층에게 사회보장법상 임금근로자의 사회보험제도에 편입할 수 있는 법적 지위를 부

여하고 있다.

두 번째, 예술인 사회보험제도에 편입된 예술인 계층에 대해 사회보험 내용중 공적연금(국민연금)과 건강보험에 대해서만 혜택을 부여하고 있다. 요컨대, 예술인 사회보험제도상 산재보험과 고용보험은 적용대상에서 제외되어 있다.

세 번째, 예술활동을 통한 연간 총소득규모를 기준으로 예술인 사회보험제도 가입 자격이 주어진다. 2007년 기준 프랑스의 경우 7,335유로, 독일은 3,900유로를 적용하고 있다. 프랑스에서는 예술활동을 통한 연간 총소득이 7,335유로 이상인 경우와 독일에서는 3,900유로 이상인 예술인들이 해당 사회보험제도의 가입 자격을 얻을 수 있다.

가장 중요한 차이점으로는 예술인 사회보험재정 충당방식에 있다.

프랑스의 경우 예술인 사회보험제도의 운영재원은 노사 양자간 분담원칙에 의거하고 있다. 여기서 사용자에게 해당되는 경우는 기획사, 갤러리, 음반회사 등 예술가의 예술활동 및 작품을 상업적 목적으로 사용하여 수익을 창출하는 경제주체로서 목록화되어 관리되고 있다.

반면 독일의 경우에는 예술인 사회보험제도의 운영재원이 노사정 3자간 분담원칙에 근거하고 있다.

사회보험료 중 예술인 본인이 50%를 부담하고, 사용자가 30%, 연방정부 보조금 20%를 재원으로 조성하고 있다. 독일의 예술인 사회보험제도에서도 사용자의 개념 규정은 프랑스와 동일하게 적용되며 마찬가지로 목록화되어 관리되고 있다.

2. 비정규직 공연예술인을 위한 사회보험제도 운영 사례

프랑스에서는 공연영상예술 분야에 종사하는 단속적 비정규직 예술인들을 위한 실업보험 제도가 운영되고 있으며, 이탈리아에서는 비정규직 공연영상 예술인들을 위한 별도의 사회보험제도가 시행되고 있다.

프랑스의 경우에는 이들 계층을 대상으로 실업보험에 대해서만 별도의 제도를 적용하고 있는 반면, 이탈리아의 경우에는 사회보험 제도 일반에 대해 포괄적으로 적용하고 있다.

프랑스의 공연영상예술 비정규직 실업보험 제도는 해당 분야에 종사하는 단속적 비정규직 예술가와 스태프, 소위 앵페르미땅(intermittent) 계층들이 각각 10개월 중 507시간, 10.5개월 중 507시간 이상의 근로시간 기준을 충족시킬 경우 최대 8개월간 실업급여를 지급해주는 제도이다. 이에 대한 자세한 내용은 보고서 본문에서 다시 소개하도록 하겠다.

반면 이탈리아의 공연영상예술 비정규직 사회보험제도는 실업보험뿐만 아니라 사회보험 제도 일반에 대해서 포괄적으로 적용되는 별도의 제도를 운영하고 있다.

공연영상예술 분야에 종사하는 정규직 예술인 계층의 경우에는 평균적으로 연간 사회보험료 납부일수가 312일 이상이어야 하나, 비정규직 예술인 계층의 경우에는 120일 이상, 비정규직 기술스태프의 경우에는 260일 이상의 사회보험료 납부실적이 있으면 일반적인 사회보험 제도 혜택을 모두 받을 수 있도록 제도가 설계되어 있다. 해당 제도는 ENPALS (Ente Nazionale Previdenza e Assistenza Lavoratori dello Spettacolo)에 의해 운영되고 있으며, 특기할만한 점은 공연영상예술 분야에서 사용자가 예술인을 고용하고자 할 때 관계법에 의거 ENPALS에서 인증서를 발급받은 예술인에 한해서만 고용을 할 수 있다는 점이다.

요컨대, 이탈리아의 비정규직 공연영상예술인 사회보험제도는 사회보험제도 운영을 목적으로 한 예술인 등록제도와 등록된 비정규직 예술인들의 사회보험 가입 시 크레딧 제도를 혼합해서 적용하고 있는 사례라고 볼 수 있을 것이다.

3. 예술인 사회부조제도의 운영 사례 - 예술인 최저생활보장제도

룩셈부르크와 네덜란드에서는 저소득 예술인 계층을 대상으로 한 사회부조제도로써 예술인 최저생활보장제도를 도입해서 운영하고 있다.

룩셈부르크의 예술인 최저생활보장제도는 자영업 예술인과 비정규직 예술인들을 대상으로 하고 있으며, 1999년 관계 법률의 제정과 함께 2004년부터 제도가 시행되고 있다.

자영업 예술인과 비정규직 예술인들의 경우 예술활동을 통한 소득수준이 법률에 정한 최소 기준에 미달할 경우, 예술인 최저생활보장제도의 지원을 요청할 수 있으며 이에 소요되는 재원은 연방정부가 출연한 문화예술 사회보장기금(Cultural Social Fund)에서 충당되고 있다.

프랑스의 앵페르미땅 제도의 경우에는 비정규직 예술인 중 기준 근로시간을 충족시킨

예술인 계층을 지원대상으로 하고 있는데 반해, 본 제도는 비정규직 예술인의 소득수준을 기준으로 하고 있다는 점에서 차별성을 가지고 있다.

네덜란드에서도 룩셈부르크와 비슷한 형태의 예술인 최저생활보장제도가 1999년 관계 법률의 제정과 함께 2004년부터 시행되고 있다.

네덜란드의 예술인 최저생활보장제도인 WIK(Wet Inkomensvoorziening Kunstenaars)는 미술가, 작가, 공연예술인 등을 대상으로 하고 있으며, 예술인 계층이 생계유지의 위험 때문에 예술활동에 전념하지 못하는 어려움을 제거해주기 위해 도입되었다.

예술인 최저생활수당은 지역별 사회보장금고에서 지급하고 있으며, 국민연금 급여의 70% 수준이다.

이 수당은 10년의 기간동안 최대 4년간 지급받을 수 있으며, 예술인 최저생활수당을 계속 지급받기 위해서는 수당 수급년도를 기준으로 예술활동 관련 소득이 연차별로 증가하고 있다는 사실을 증명해야 한다. 참고로 수급 1차년도에는 예술활동을 통한 추가 소득이 1,200유로 이상, 2차년도와 3차년도에는 각각 4,400유로와 6,000유로 이상 증가해야 한다.

요컨대, 예술인 최저생활수당을 지급하는 조건이 예술활동에 전념하기 위한 배려이므로 연차별로 예술활동을 일정율의 소득증가분을 입증해야 한다는 논리인 셈이다.

4. 예술인 연금제도의 운영사례

국민연금 등의 공적연금 체계와는 별도로 예술인 계층을 대상으로 연금제도를 운영하고 있는 사례로는 아일랜드, 독일, 일본 등을 들 수 있다.

아일랜드에서는 예술위원회 산하에 설립된 예술인 지원기구인 Aosdana에 의해 30세 이상의 예술인 중 Aosdana의 회원으로 선정된 예술인들을 대상으로 예술인 연금제도를 운영하고 있다.

독일의 경우에도 공적연금 체계와는 별도로 장르 및 분야별로 연극인 연금제도, 라디오 방송분야 특수고용형태종사자 연금제도 등을 시행하고 있다.

일본에서는 (사)예단협(예능실연가단체협의회)의 주도로 무대예술 분야에 종사하는 예술인들을 대상으로 예능인연금공제제도가 운영되고 있다.

다만, 아일랜드와 독일의 경우에는 공적지원을 바탕으로 별도의 예술인 연금제도를 운영하고 있는 반면 일본의 예능인연금제도는 공적재원의 지원없이 자발적 회원가입에 의해 운영되고 있는 적립저축형 사적연금제도라는 점에서 차이가 있다.

제2절 프랑스의 사회보호체계와 예술인 사회보장정책

프랑스는 독일과 함께 예술인만을 대상으로 한 별도의 사회보험제도를 운영하고 있다.

현행 프랑스의 사회보장체계에서 예술인 계층은 종사지위 및 고용형태에 따라 사회보장법상 별도의 지위와 혜택을 부여받고 있다.

프랑스의 예술인 사회보장제도는 다음과 같은 구성원리에 근거해 운영되고 있다.

첫 번째, 현재 프랑스의 사회보장체계는 조합주의에 근거한 직능별로 분화된 사회보험 제도로 구성되어 있으며, 그 대상에 따라 ①(피용자)일반제도, ②(피용자)특별제도, ③자영업자제도, ④농업인제도로 분립·운영되고 있다.

두 번째, 문학작가, 미술인 등 종사지위가 자영업자에 해당되는 예술인의 경우 현행 사회보험제도상으로는 ③자영업자제도로 편입되어야 하나 사회보장법상 특별한 지위를 부여함으로써 ①(피용자)일반제도로 가입할 수 있는 권한을 부여하고 있다.

세 번째, 다만 이러한 사회보장법상 특별 지위에도 불구하고 사회보험의 혜택범위는 연금보험과 건강보험에 한정시키고 있다. 요컨대, 실업보험과 산재보험 등은 제외되어 있다.

네 번째, 소위 “엥페르미땅”이라고 불리는 종사지위가 임금근로자이고 고용형태가 비정규단속적근로자에 해당하는 공연 및 영상예술 분야 종사 예술인 계층의 경우에는 포괄적으로 ①(피용자)일반제도에 편입시키되, 이들에게 별도로 적용되는 실업보험제도를 실시하고 있다.

1. 프랑스의 사회보호체계

프랑스에서는 '사회보장 Social Security'이라는 개념 대신 오랫동안 '사회보호 Protection sociale'의 개념이 사용되어 왔다.

프랑스의 사회보호체계는 제반 사회적 위험의 운영체제와 부조행정체제로 대별할 수 있으며, 양자는 상호 유기적 관계를 맺고 있다. 우선 사회적 위험의 운영은 사회보장 행정으로 대표되는데 사회보장법은 대부분의 사회적 위험의 운영을 일반제도를 주축으로 한 사회보장제도와 농촌지역의 공제조합이 맡아 기본적 보호를 제공토록 규정하고, 피고용자 가족의 정규소득 또는 이에 준하는 소득을 보장하기 위하여 보충연금 제도를 의무화하고 있다. 그리고 이것의 운영은 노사협력에 의해 조직되는 별도의 제도(보충운영금고)가 맡도록 하였다. 사회적 위험 중에서 실업은 사회보장법정제도와는 별도로 노사협력에 따라 운영되는 ASSEDIC과 이를 지원하는 국가기관인 UNEDIC이 맡는다.

1945년 사회보장조직에 관한 법령의 기본의도였던 일반제도들에 의한 전국민을 포괄하는 단일한 사회보장제도는 각종 사회집단의 반대로 무산되고, 결국 직업 또는 직종별 연대성 개념에 기초한 네 제도들로 분리·실시하게 되었다. 그 첫째는 일반제도로서 주로 피고용자와 가족들이 의무적으로 가입되어 있다. 둘째는 공무원, 광부, 선원 및 기타 철도, 전기, 가스 등의 국영기업체 종사자들을 위한 특별제도이다. 셋째는 자영자제도로서, 농업을 제외한 자유업 종사자들 및 자영상공인들이 가입되어 있다. 넷째는 농업분야 종사자들을 위한 제도로서, 임금노동자들이 가입된 농업공제조합과 자영농부들을 위한 제도로서 구성되어 있다.²²⁾

직종별 사회보장제도는 각자 독자적인 급여들을 실시하고 있어서 급여의 종류나 내용에 있어서 다소간의 격차가 있고, 경우에 따라 급여의 공백이 여전히 존재하고 있다. 이것은 프랑스 사회보장이 해결해 나아가야 할 과제중의 하나로 지적되고 있다. 4개의 직종별 제도들 중에서-일반제도 *regimes general*, 특수제도 *regimes speciaux*, 자영상공인제도 *regimes des non-salaries non-agricoles*, 농업종사자제도 *regimes agricoles*-피고용자들의 일반제도와 공무원 및 국영기업체 종사자들을 위한 특수제도가 급여의 종류와 수준에 있어서 가장 충실하다.²³⁾

2. 프랑스 사회복지제도의 특징²⁴⁾

22) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005

23) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005

24) 이하 심창학, 「프랑스의 복지개혁」, 경향대 해외지역 연구센터, 2003, pp171-175 요약재구성

심창학은 복지국가 위기 이전 프랑스 사회복지제도의 가장 중요한 특징으로 기여제 의 존형이라는 것과 자치관리 원칙하의 사회보험 운영방식을 지적하고 있다.

첫 번째 기여제 의존형 모델로서의 특징으로서, 프랑스 복지제도는 조합(Regime)으로 구성되어 있다. 이를 간단히 정의하자면 사회보장 운영규칙이라고 할 수 있다. 따라서 하나의 조합에는 적용 범위, 가입 요건, 수급 요건, 급여의 종류, 수준 및 기관, 재정 충당방식, 그리고 관장 기관 등 사회보장 운영에 필요한 제반 사항 등이 명시되어 있다. 그런데 여기서 문제는 가입자의 직업 및 직종에 따라, 그리고 사회적 위험에 따라 관련 조합이 다르다는 것이다. 크게 나누어 일반조합, 특수조합, 자율조합, 농업조합 등이 있으며 특수조합, 자율조합, 농업조합 등은 가입자에 따라 다시 세부 조합으로 나뉘어져 운영되고 있는데, 한 연구는 약 442개의 조합이 있는 것으로 분석하고 있다.

프랑스 사회복지의 특징으로 우선 재원 충당방식에 있어서 수혜자의 직업적 소득에서 공제에 의존하는 기여제도의 지속적 운영을 들 수 있다. 이는 특히 사회보험의 경우 명확히 드러나는데, 적용 대상에 있어서도 전체 국민이 아닌 근로자와 그 가족만을 포함하고 있다. 이는 다시 말하면 프랑스 사회보험은 노동에 기반한 조합주의적 보수적 모형에 속함을 의미한다. 1992년 기준 사회복지 분야 전체 예산에서 사용자 및 근로자의 기여금이 차지하는 비율은 83%이다. 나머지는 일반 예산과 자영자 집단의 기여금 등에 의해 충당된다.

특히 일반조합의 경우 기여금이 차지하는 비율은 매우 높아 전체의 약 95%에 달한다. 일반조합의 기여금은 노,사 공동 부담을 원칙으로 하고 있고, 봉급의 하한선과 산재 및 직업병과 가족 수당의 경우 상한선이 존재한다. 일반조합의 부문별 기여금 내용을 살펴보면 건강부문(장해, 사망도 포함)에 있어서 노, 사가 각각 6.8%, 12.8%씩 부담하며 1984년 1월부터는 종전까지 적용되던 기여금 공제대상 소득의 상한선제가 철폐되어 근로자 소득 전액이 공제대상이 된다.

노령부문의 기여금은 노,사가 각각 6.55%, 9.8%씩 소득상한선 범위 안에서 부담되며, 봉급전액의 1.6%에 해당되는 기여금을 사용자가 추가 부담하고 있다. 산재 및 직업병의 경우에는 기여금 산정 방식이 일단 업체의 성격에 따라 다르며, 산업재해, 직업병의 중요도, 유발 빈도수에 따라 달라진다. 가족 수당은 사용자가 전액 부담하게 되어 있으며 그 비율은 근로자 임금총액에서 5.4%이다.

단 프랑스가 순수한 의미에서의 기여제 의존국가는 아니라는 점이다. 건강보험, 산재보험, 노령보험, 실업보험 등의 사회보험의 운영은 적용 대상자(근로자와 그 가족)의 기여금에

의존하는 반면, 사회보험 분야 중 특정 분야의 경우는 전 국민을 적용 대상으로 하고 있다. 대표적으로 가족 급여를 들 수 있다. 가족 급여의 재원은 기본적으로 사용자 부담원칙이다. 그리고 실시 초기에는 근로자와 그 가족을 적용대상으로 했었다. 하지만 1978년을 기점으로 적용대상이 근로자와 그 가족에서 전 국민으로 확대된 것이다. 더불어 가족급여 중 일부는 사회보험 원칙과는 양립불가능한 자산조사적 성격을 띠고 있다. 이렇게 볼 때 복지국가 위기 이전의 프랑스 사회복지제도는 어떤 의미에서는 전 국민을 적용대상으로 하고 있는 베버리지적 모델의 모습도 보이고 있지만 이는 제한적인 차원이고 기본적으로는 강한 기여제 의존형 모습을 띠고 있었다고 볼 수 있다.

둘째 자치관리원칙하의 사회보험 운영의 특징으로서, 현재 프랑스에서 운영중인 사회보장 행정기관은 조합별로 독립적으로 구성되어 있다. 따라서 농업조합, 자율조합, 특수조합 등은 19세기부터 내려오는 공제조합의 전통을 유지하면서 고유의 기관들을 운영하고 있다. 일반조합의 경우 역시 행정기관은 행정 구역별로 전국적으로 일원화된 체계가 구성되어 있다.

그런데 여기서 흥미로운 것은 프랑스 사회보험의 운영은 사용자 및 고용인의 대표자에 의해서 이루어지게 되어 있음을 상정하고 있다는 것이다.

지역별 행정기관마다 동수의 근로자와 사용자 등의 피보험자 대표들로 구성되는 행정위원회가 설치되어 운영과 기관의 재정적 균형을 위한 임무를 수행하고 있다. 행정위원회의 임무를 구체적으로 보면, 기초금고에서는 가입 관련 업무, 급여 업무, 지역적 특수성을 고려한 사회복지 서비스 업무에 관한 구체적 계획 등을 자율적으로 결정한다. 지역금고 행정위원회는 노령 부문에서의 행정 업무와 기초금고간의 재정적 균형 유지를 위한 사항 등을 결정한다.

사회보장 행정 기관의 가입자 자치 관리 원칙이 제도적으로 정착된 것은 1945-1946년 사이에 진행된 개혁을 통해서였다. 당시 사회보장개혁의 실질적 책임자였던 노동 및 사회보장부 산하의 사회보장실의 실장이었던 피에르 라로크에 따르면 위의 원칙은 보편성 원칙, 단일성 원칙과 함께 3대 개혁 원칙의 하나로서 강조되었다. 이러한 배경에는 사회보장 분야에 대한 국가의 지나친 개입 배제와 적어도 사회복지 분야에 있어서만큼은 가입자 욕구에 부응하는 정책이 가입자 자발적인 참여에 의해 결정되는 것이 바람직하다는 데에 대한 공감대 형성 등을 들 수 있다. 명실상부한 자치 관리 원칙의 실현을 위해 1947년부터

1967년까지, 그리고 1983년부터 약 10년간 가입자들에 의한 직접 선거가 실시되었다. 이른바 사회선거라고 불리기도 하였던 이 선거는 비효율성에 대한 비판으로 사용자 단체와 노조 단체의 추천 방식으로 변경되기 전까지 프랑스 사회복지 제도의 민주적인 특성을 상징적으로 보여주는 주요한 사실로서 기록되어 있다.

물론, 사회보험의 운영에 국가의 개입이 전혀 없는 것은 아니다. 예컨대, 1945년의 자주관리 원칙 결정 이후의 국가의 의료수가 및 의료비 결정, 운영 기관 책임자에 대한 임명, 기여 및 급여율 책정, 사회보장 지역별 감독관이 실시하는 지역금고 및 기본금고 운영의 합법성, 재정적 균형에 대한 감독행정 기관장의 임명 등 국가개입이 증대된 것이 사실이다. 하지만 중요한 것은 프랑스에서 사회보험 체계는 전통적으로 정부 정책이 아닌 고용 영역에 속하는 체계로서 간주되고 있다는 사실이다.

기여제 의존국가로서 프랑스 사회보험 예산은 정부의 일반 예산과는 독립된 것으로 인식되고 있으며(실은 사회보험예산이 정부의 일반 예산보다 규모가 더 큼), 사회보험기금이 국가의 것이 아닌 만큼 사회보험 기구도 효과적이고 강력한 국가 행정의 특징을 가지고 있지 않다는 것이다. 이러한 국가의 통제로부터 자유로운, 가입자 스스로의 욕구에 부합되는 정책의 자발적인 결정 등의 자주관리 원칙은 프랑스 사회보장제도를 특징짓는 중요한 요소 중의 하나다.

3. 프랑스의 사회보장 제정

노령보험 부문에서는 1970년에서부터 1984년에 걸쳐 각출자와 수급권자수의 비율이 3.8에서 2.34로 하향선을 긋고 있는데 이것은 연금급부의 개선과 어우러져 앞으로도 사회보장 재정을 압박하는 큰 요인으로 작용할 것이다.

또 다른 한 가지는 프랑스 사회보장의 특징이라고도 할 수 있는 사업주 부담의 보험료율이 1979년 이후에도 변함이 없으며 나아가서는 경감한다는 시책이다.

사업주의 재원부담이 국제적으로 보아 높다는 사실은 이전부터 활발한 문제논의의 대상이었다. 그것은 ①노동단가가 높아 가격경쟁력을 약화시킨다, ②노동단가를 자본단가보다 상대적으로 높임으로서 자본대체를 촉진시켜 실업증가의 한 원인이 된다, ③기업이윤을 압박하여 투자의욕을 잃는 등의 여러 문제가 지적되었다.

과거 미테랑 정권하에서 사업주의 보험료율이 1981년부터 91년까지 연금보험 부문에서 8.2%에서 9.8%로 상승했을 뿐, 질병보험 부문에서 13.45%에서 12.6%로, 특히 사업주 단독 부담의 가족급부 부문에서는 9%에서 5.4%로까지 저하했다.

그의 대체재원은 피용자 부담의 증대 (동시기에 있어 질병보험부문은 4.5%부터 6.8%로 연금보험 부문에서 4.8%에서 6.55%로 상승) 및 국고부담 이외의 공비(담배·주세 등의 특별세와 91년 창설의 조합복지각출금·소득세법의 적용을 받는 모든 프랑스인의 직업수입과 사회보장급부의 1.1%를 징수, 가족급부 부문의 보완적 재원을 이룬다) 등에서 구하고 있다. 25)

사회보장의 재정은 수혜자부담원칙에 따라 운영되고, 사회부조재정은 국세 및 지방세에 의한 국가 및 지방공공단체의 일반예산으로 충당되고 있다. 일반제도 및 특수제도에 있어서는 가입자의 봉급에서 보험료가 공제되며, 이때 상하한제가 적용된다. 지역상공인이나 농부의 경우에는 추정소득이 공제대상이며, 각각 조세수준산정에 적용되는 소득과 토지대장소득이 그것이다. 이처럼 공제대상이 되는 소득이 직종별 제도마다 다른 것은 정당치 못하다는 비판을 종종 받는데, 이 비판은 특히 후에 서술할 일반제도가 여타의 소규모 제도를 대상으로 실시하는 인구비례재정전이가 논의될 때 그러하다.

사회보장 재원조달의 기타 방식으로는 제도 간 재정전이에 의한 것과 국가보조가 있다. 1974년 12월 24일 사회보장재정에 관한 법에 의하여 제도 간 재정전이가 의무화되었다. 제

25) 함세남 외 「선진국 사회복지발달사」, 흥익재, 2000

도 간의 재정전이가 거론되기 시작한 것은 일반제도 이외의 소규모제도들의 가입자 수의 부족과 연금 수급자 수의 급격한 증대로 인한 재정적자폭의 증가에서 비롯된 것이다. 사회보장에 재정참여를 꺼리는 국가는 소위 인구비례 재정전이의 형태로 일반제도에겐 여타 제도의 수지균형에 대한 책임을 맡겨버린 것이다. 이밖에 국가는 각종 특별세(주세 등) 형식이나 일반회계예산의 일부로 재원이 빈약한 자영자제도와 농업종사자 제도의 노령보험을 보조한다. 최근 실업문제의 완화를 위해서 국가가 주도한 조기정년제와 취업을 목적으로 한 최저생활보장의 실시에 따라 국가는 이에 소요되는 예산을 부담하고 있다.²⁶⁾

사회보장 일반제도의 3개 중앙금고들과 질병보험의 지방 및 초급금고들은 법정급여 이외에 사회복지 서비스 프로그램을 마련하여 자율적으로 운영한다. 이에 소요되는 재정은 중앙금고단위의 전국 사회복지 서비스 기금 및 기타 금고의 사회복지 서비스 기금으로 충당된다. 프랑스 사회보장은 개인과 가족단위 소득보장의 기능은 강하나 지출 및 급여가 너무 개별화되어 있는 나머지 가난한 계층과 부유한 계층 사이의 격차를 줄이는 데는 거의 기여하지 못하는 것이 약점으로 지적된다. 국가수준의 직접세에 의한 사회보장재정방식의 부분적 적용은 이 문제를 완화해줄 수 있을 것이다.²⁷⁾

4. 프랑스의 사회보장 전달체계 및 행정조직

사회보장행정 조직수준에서의 국가개입은 1967년 사회보장제도 개혁에 따라 창설된 질병보험중앙금고(CNAM), 노령보험중앙금고(CNAV), 가족수당중앙금고(CNAF)와 이들 세 중앙금고간의 재정조정을 전담하는 중앙재정 조정기구인 사회보장조직 중앙금고(ACOSS)의 운영위원회회원으로 국가대표를 파견하도록 되어있으며, 중앙금고들의 법적지위도 공공단체로 규정하고 이들로 하여금 하급단위 일선금고들을 감독하도록 규정하고 있다.

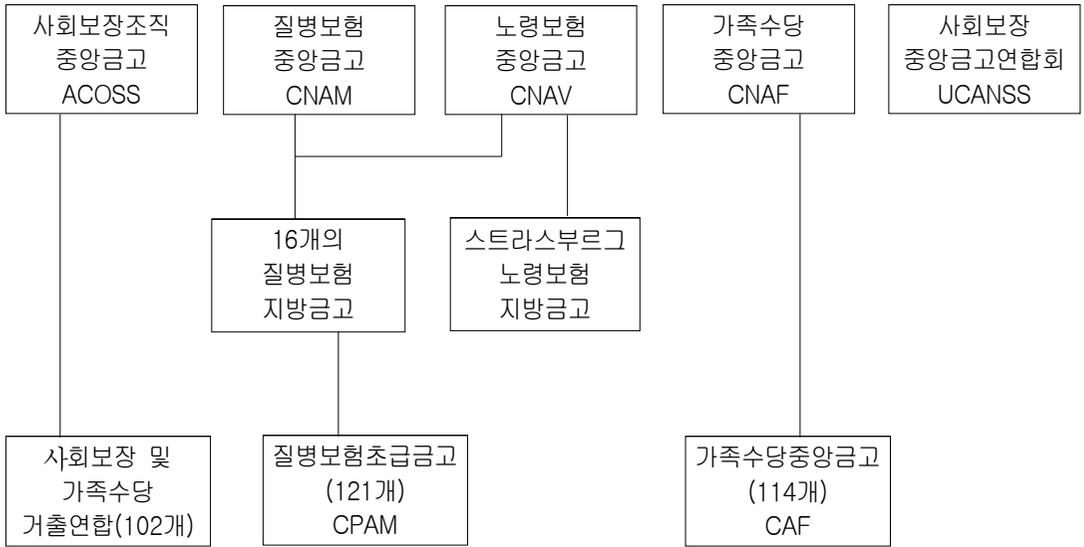
사회보장에 대한 두 번째 중요한 국가개입은 감독의 형태로 시행된다. 행정감독은 사회보장금고들이 내리는 결정과 인사에 관한 행정감독, 그리고 사회보장의 수입과 지출에 대한 감독으로 구성된다. 이와 같이 프랑스 사회보장은 재정방식으로서 보험료형태를 택하고, 국가는 이해관계 당사자들에 의한 자율적 운영을 유지시키기 위한 가부장적인 간섭을 조금도 늦추지 않는다. ²⁸⁾

26) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005, pp 404-406

27) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005, pp 407-408

질병·노령·가족수당은 각각 분리된 전달체계를 가지고 있으며, 이를 위하여 3개의 해당 중앙금고들이 설치되어 있고, 이들 간의 재정전이 사무와. 기타의 사회보장 재정문제를 담당하는 유일한 중앙금고인 ACOSS가 존재한다. ACOSS에 딸린 기관으로는 후에 서술할 초급금고들과 함께 URSSAF라는 기구를 두어 전자에는 가입업무 및 급여업무를 맡기고 후자에는 보험료지출업무를 맡김으로서 두 업무를 분리시켜 운영하고 있다.²⁹⁾

[그림 5-1] 프랑스의 사회보장 전달체계³⁰⁾



28) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005, pp 401

29) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005

30) 신섭중 외, 「비교사회복지론」, 유평출판사, 2005

[표 5-2] 봉급 생활자 사회보장보험료 부과비율, 2003년 기준³¹⁾

부과기준	사회적 위험	보험료 비율		
		사용자	근로자	전체
임금총액	건강보험	12.80	0.75	13.55
	노령보험	1.60		1.60
	미망인보험		0.10	0.10
	산재 및 직업병	가변적	-	-
	가족수당	5.40	-	5.40
상한선 기준임금	노령보험	8.20	6.55	14.75
	주택보조전국기금	0.10	-	0.10
보편화된 사회부채	일반사회보장보전세 (CSG)		7.50	7.50
	사회보장부채충당세 (RDS)		0.50	0.50

※ 출처 : <http://www.urssaf.fr/categories/index.html> (2003. 3. 21 현재)

5. 프랑스 예술인 사회보장제도의 구성체계³²⁾

프랑스에서는 독일과 유사하게 예술인만을 대상으로 한 사회보험제도를 운영하고 있다. 프랑스의 예술인 사회보장제도는 예술인의 종사 지위에 따라 두 가지 유형으로 구분되는데, 하나는 저작권료를 받은 예술인 대상 사회보험제도이며, 다른 하나는 고용된 예술인 대상 사회보험제도다.

저작권료를 받는 예술인을 위한 사회보장체계는 작가사회보장협회(AGESSA: 주로 문학, 음악 관련 예술인)와 예술인의 집(Maison des Artistes: 미술인들)이 담당하며 이들의 경우는 보험료를 저작권료 지불시 기업에서 자동으로 징수하게 된다. 계약을 통해 고용되어 임금을 받는 예술인들의 사회보장은 사회보장·국민연금 연맹(URSSAF)³³⁾에서 관리한다.

프랑스의 예술인 사회보장제도는 다음과 같은 점에서 중요한 의미를 지니고 있다.

첫 번째, 세계 및 사회보장 차원에서 다른 직업인들과 동등한 사회경제적 지위를 부여받게 된다는 점

31) 심창학, 「프랑스의 복지개혁」, 경성대 해외지역 연구센터, 2003

32) 박신의 외, 「기초예술 활성화를 위한 법·제도적 지원방안 연구」, 국회문화관광위원회, 2005
 목수정, 「프랑스의 예술인 사회보장제도」, 2006에서 요약 및 재구성

33) Union pour le Recouvrement des cotisation de Securite Sociale et d'Allocations Familiales.

두 번째, 예술가들을 사회적 소외계층이 아닌 사회경제적 주체로서 자리매김할 수 있도록 법·제도적 기반을 마련해준다는 점

세 번째, 사회 내에서 예술가들의 존재감과 정체성을 부여함으로써 예술가들의 사회 내 통합 기능을 수행하라는 점 등이다.

종사지위가 자영업자에 해당되는 작가 및 미술인 등의 사회보장제도는 두 개의 기관이 운영하며, 이 기관들은 정부 공인 비영리단체이다. 앞서 언급한 작가사회보장협회(AGESSA)와 예술인의 집(Maison des Artistes)이 해당 예술인들의 사회보장행정을 담당하고 있다.

이들 예술인 사회보장행정 기관의 주된 임무는 ① 예술가-작가들의 사회보장 가입신청서류를 검토하여 사회보장기금 지사로 전달하는 사회보험가입 업무와 ② 가입된 예술인 및 사용자들을 대상으로 사회보험 납부금과 기여금을 징수하는 업무, 그리고 ③ 사회보험제도의 사용자와 가입자들을 목록화하여 관리하는 업무를 담당하고 있다. 각 기관의 행정은 행정위원회가 맡는다. 이 행정위원회는 사회보험에 가입한 예술가-작가 중에서 선출된 대표 10명과 사용자 측에서 선출된 대표 4명으로 구성된다.

저작권료를 받는 자영 예술인들을 대상으로 한 프랑스 사회보험제도는 다음과 같은 특성을 갖고 있다.

① 해당 예술인 계층은 종사지위상 자영업자임에도 불구하고, 사회보장법률상 임금근로자의 (사회보험) 일반제도에 편입될 수 있는 법률적 지위를 부여받는다.

② 반면, 조세법상으로는 비영리 개인사업자의 지위를 유지한다. 조세법상 비영리 개인사업자의 지위를 바탕으로 예술창작활동 경비에 대한 소득공제 등의 추가적 혜택을 부여받게 된다.

③ 자영 예술인 사회보험제도 가입 범위는 공적연금, 건강보험, 가족수당으로 제한된다. 요컨대, 산재보험과 실업보험 등은 해당 사회보험제도의 대상에서 제외된다.

④ 해당 예술인들이 자영업자 사회보험제도에 편입될 경우 소득의 40%의 사회보험료를 납부해야 하나, 임금근로자의 일반제도에 편입됨으로서 소득의 15.5%를 사회보험료로 납부하는 혜택을 받고 있다.

반면, 종사지위가 임금근로자에 해당하는 예술인 계층은 두 가지 유형으로 사회보장제

계에 편입된다.

첫 번째, 정규직 임금근로자 유형의 예술인들은 임금근로자의 일반제도에 자동적으로 편입된다.

두 번째, 비정규직 임금근로자 유형의 예술인들은 공적연금, 건강보험, 산재보험, 가족수당 등에 대해서는 임금근로자의 일반제도의 기준을 따르게 되나, 실업보험의 경우에는 임금근로자의 일반제도가 아닌 별도의 실업보험 가입 및 수급조건을 따르게 된다.

일반제도상의 실업보험 가입 및 급여체계는 지난 22개월간 6개월(910시간) 혹은 24개월 중 14개월(2,123시간) 이상 실업보험료를 납부한 가입자에 대해서 각각 최장 7개월과 23개월간 실업급여 혜택을 부여하고 있다. 반면, 단속적 비정규직 근로자에 해당되는 공연 및 영상예술 분야 예술인 계층은 지난 10개월간 507시간(기술 스태프) 혹은 10.5개월간 507시간 이상 실업보험을 납부한 근로실적이 있을 경우 최대 8개월까지 실업급여 혜택을 받게 된다.

요컨대, 단속적 비정규직 근로자에 해당되는 예술인들의 실업보험제도는 임금근로자의 일반제도상 실업보험에 비해서 실업보험의 가입자격 및 수급기간 양 측면에서 유연하고 관대하게 설계되어 있다.

6. 자영 예술인을 위한 사회보장제도 1 : AGESSA와 작가사회보장제도

1) AGESSA의 역할과 임무

1975년 10월, 예술가의 창조적 활동을 배려하기 위한 별도의 사회보장제도가 창설되었는데, 이는 예술저작자들을 사회적으로 보호하기 위한 정책방안들을 통합하고 간소화시키기 위해서였다.

이에 따라 AGESSA는 문학, 드라마, 음악, 시청각예술, 사진 분야에서 활동하는 예술가들의 사회보장제도를 주관하고 있으며, AGESSA와는 별도로 그래픽 및 조형예술 분야 예술인들의 사회보장제도는 MDA (예술인의 집)에서 주관하고 있다.

2) 작가사회보장제도의 가입대상

AGESSA가 주관하고 있는 작가사회보장제도의 가입 대상은 크게 4개 분과 혹은 분야에서 활동하고 있는 예술인들을 가입대상으로 하고 있다.

- 작가분과 : 저술가, 소설가, 시인, 번역가, 삽화가, 극작가, 오페라, 무용대본작가 등
- 음악분야의 작사 및 작곡가
- 영화방송분야 : 시나리오, 라디오, TV 방송 작가, 멀티미디어의 작가, 연출가
- 사진작가

[표 5-3] AGESSA가 주관하고 있는 작가사회보장제도의 가입 대상

구분	내용	비고
저술가 직업군	<ul style="list-style-type: none"> • 책, 소책자, 기타 문학/학술 저작물 작가 (광고 및 홍보용 저작물은 제외) • 위에 언급된 저작물 관련 번역가, 번안자(각색자), 일러스트레이터 • 극작가, 연극 연출가, 오페라 연출가, 무대 감독. • 텍스트 혹은 서적이 아닌 다른 것을 매체로 삼아 창작활동을 하는 작가군 (자영업자로 활동하는 소프트웨어 개발자도 포함됨) 	
작사가와 작곡가	<ul style="list-style-type: none"> • 작곡자 혹은 작사자, 안무가, 판토마임 안무가. 	
영화 및 텔레비전 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 영화 및 시청각 작품 작가 (녹음 및 배급 방식은 상관없음). • 인터랙티브 멀티미디어 (웹사이트, CD롬, 인터랙티브 장치 등) 개발자 	
사진영역	<ul style="list-style-type: none"> • 사진작가. • 사진과 유사한 기술을 통해 작품 활동을 하는 작가군 	

3) 작가사회보장제도의 등록 및 가입절차

가. 자격 요건

① 프랑스에 거주하는 납세자이어야 하며, 지적 창작물(지적소유권법에서 정의한 의미에 의거한 것)을 생산하는 자이어야 한다. 그리고 본 사회보험제도에서 정한 직업군 적용항목 안에 포함되는 활동을 하는 자이어야 하며, 저작권료를 받는 자이어야 한다. 외국인 작가들의 경우, 사회보험에 가입하여 수급자가 되려면 프랑스에 거주하는 합법적 체류자이어야 한다.

② 사회보험에 가입연도를 기준으로, 전(前)년 1년(1월1일부터 12월31일까지) 동안의 소득이 시간당 최저임금(SMIC)의 90배 이상이어야 한다. 여기에서 의미하는 소득은 예술창작활동을 통해 얻은 소득만을 의미한다.

③ 하지만 예술 활동에서 얻은 소득이 위에 제시한 기준보다 낮을 경우에도 가입할 수 있는 가능성은 열려 있다. 즉, 관련 심사위원회에서 해당 작가가 자신의 예술활동 전문성을 증명하게 되면 (즉, 해당 작가가 자신이 직업 예술가임을 증명하게 되면) 사회보험제도에 가입할 수 있게 되는 것이다. 예를 들어, 작가는 심사위원회에 계약서, 주문서, 관련 요금서, 작업 견본 등을 제출하게 된다. 심사에 필요한 관련 서류가 완벽하게 구비되면, AGESEA는 해당 작가의 서류를 위원회에 제출한다.

나. 등록을 위한 행정절차

예술가-작가 사회보험제도 등록 서류는 AGESEA에서 작가에게 배포한다. 등록신청서를 접수한 AGESEA는 서류를 검토한 후, 위에서 언급한 조건이 모두 갖추어진 경우에 해당 작가가 보험 가입자 및 수급자가 될 수 있도록 해당 거주지 관할 의료보험 지부에 등록 신청 서류를 전달한다.

해당 의료보험 지부에서 가입 결정을 하게 되면, 사회보험은 가입을 신청한 연도의 1월 1일자로 효력을 발휘하게 된다.

해당 작가가 기본적인 보험 혜택을 전혀 받을 수 없는 조건인 경우, 해당 의료보험 지부는 그 작가에게 보편의료보장제(CMU : couverture maladie universelle)³⁴ 수급자가 될 수 있도록 한다.

의료보험 카드는 해당 사회보험 지부에서 발급한다.

다. 가입 기간

해당 작가의 상황이 사회보험 가입 요건에 부합하는지에 대한 심사가 매년 이루어진다. 전년의 소득 심사에 의거하여, 가입 기간은 7월1일부터 다음해 6월30일까지 1년 동안이다.

34) 1997년 7월27일 법으로 정해진 의료보험 유형으로, 프랑스에 합법적으로 3개월 이상 거주한 모든 체류자에게 주어지는 의료보험 혜택이다.

소득이 시간당 최저임금(SMIC)의 900배에 미달하는 경우, 전문성 심사위원회(commission de professionalité)에 해당 작가의 서류에 대한 심사를 요청하게 된다. 가입이 거부된 경우, 해당 작가는 관할 사회보험 지부에 협의조정 신청을 할 수 있으며, 필요한 경우에는 사회 보장 담당 법정에 상소할 수도 있다.

라. 제적

사회보험 가입 기간 5년 연속, 해당 작가의 예술 활동 관련 소득이 시간당 최저임금(SMIC)의 450배에 미달할 경우에, 관할 사회보험 지부에서 작가를 사회보험에서 제적시킬 수 있다.

제적된 작가의 경우에도 4년 동안은 의료보험 현물급여³⁵⁾ 혜택을 받을 수 있다. 정해진 4년의 기간이 지난 후에는 보편의료보장제(CMU) 수혜자가 될 수 있다.

4) 사회보험금 납부

가. 일반 규정

① 예술가-작가 활동에서 획득한 소득의 경우, 그 소득의 성격이 주수입원이든 부수입원이든지에 상관없이, 해당 예술가-작가는 임금노동자와 동일한 조건으로 사회보장 부담금을 납입한다. (몇몇 변동 조정 사항은 제외).

② 예술가-작가의 경우, 사회보장납부금 산정에서의 기준 소득은 저작권료 총액(세금 공제 이전)이다. 이 경우, 세법상에서 저작권료 총액은 일반 세법(code général des impôts) 제93조 1항에서 정한 임금 및 급여와 동일한 성격을 띠게 된다. (이 같은 기준 소득 책정 방식에 해당하는 예술 활동군은 작가, 극작가, 번역가, 시나리오 작가, 자막 번역가, 대사 작가, 작곡가, 작사가이다)

③ 사회보장 납부금 산정을 위한 기준 소득이 위에 언급된 세법상으로 정의될 수 없는 경우, 즉 비영리소득(BNC) 과세 대상자인 작가의 경우, [비영리소득(BNC) + 비영리소득

35) 치료비 및 약 구입비를 상환 받는 의료보험 수급형태. 이것은 현금 급여와는 차별되는 개념이다.

x0.15]으로 계산된 금액이 기준 소득이 된다. (이에 해당하는 예술 활동군은 사진가, 감독, 일러스트레이터, 그림 작가, 소프트웨어 개발자, 웹사이트 디자이너이다)

나. 사회보험 납부금의 종류와 납부방식

예술가-작가 사회보험 납부금 종류는 다음과 같다. 사회보험료, 일반사회보험료³⁶⁾, 사회보험부채상환기여금³⁷⁾, 노후연금 납부금(한도액 있음), 그리고 사용자 측에서 납부하는 사회보험 기여금이다.

① 사회보험료, 일반사회보험료, 사회보험부채상환기여금

원칙적으로, 이 세 종류의 납부금은 예술가-작가에게 저작권료를 지불하는 제3자(사용자)에 의해 원천 징수되어 AGESEA에 납부된다.

이 같은 원천 징수 원칙은 예술 활동에서 소득을 벌어들이는 모든 사람에게 적용된다. 해당 예술가-작가가 임금노동자이건, 학생이건, 공무원이건, 자유직 종사자이건, 퇴직자이건, 그 상황에 상관없이 적용되는 원칙이다. 이 세 가지 사회보험 납부금의 경우는 소득의 1%로부터 산정 대상이 되며, 한도액이 정해져 있지 않다.

사용자는 저작권료 지급에 관해 AGESEA에 신고해야 하며 사회보장 납부금을 원천 징수해야 한다.

다만 사용자의 사업장 소재지가 프랑스 국외인 경우, 외국에서의 예술 활동에서 습득한 소득에 대한 사회보장 납부금을 AGESEA가 산정하여 예술가-작가에게 직접 청구한다.

② 한도액이 정해져 있는 노후연금 납부금

퇴직 연금 수혜자인지의 여부에 상관없이, 예술가-작가는 예술 활동 관련 소득에 따른 노후연금 납부금을 반드시 납입해야 한다.

납부금은 예술가-작가가 신고한 예술 활동 관련 소득을 기준으로 AGESEA가 매년 책정한다. 노후연금 납부금은 사회보장에서 정해놓은 한도액 범위 내에서 책정된다.

36) 일반사회보험료(CSG)는 1990년 11월16일에 제정된 것으로, 사회보장 재정 확충원이다.

37) 사회보장부채상환기여금(CRDS)는 사회보장 부채를 해결하기 위해 1996에 만들어진 것이다.

납부금 산정을 위한 기준 소득은 기준 연도에 의거하여 추정 산출된 1년 동안의 임금이다. 해당 작가가 사회보장에서 임금 노동자 소득으로 연간 한도액까지 이미 납부한 경우, 예술 활동 관련 소득에 대한 노후연금 납부는 면제받게 된다.

기준 연도에 예술 활동 관련 소득이 시간당 최저임금(SMIC)의 900배에 미치지 못할 경우, 노후연금 납부액은 미리 정해진 기준 소득액에 의거하여 산정된다.

하지만 예술 활동 관련 소득이 시간당 최저임금(SMIC)의 900배에 미치지 못하는 퇴직연금 수령자의 경우, 해당 작가가 실제로 지급받는 저작권료에 의거하여 산정된다.

③ 배급자의 사회보장 기여금(1%)

지적 창작물의 배급자 및 상업화 관련사는 사용자의 위치에서 사회보험 및 가족수당 재정 충원에 기여해야 한다. 이 같은 사회보장 기여금은 작가, 그 상속자 및 직계 가족에게 지급되는 저작권료의 총액(세금 별도)에서 산정된다.

납부 기한 이후 1개월이 경과하도록 사회보험 납부금 및 기여금을 체납한 경우, URSSAF(가족수당/사회보장분담금 징수연합)에서 강제 징수하게 된다. 가산금은 주요 납부금에 추가 산정된다.

다. 사회보험료 산정의 근거 소득

- ① 사회보험료 : 예술 활동 관련 총소득 (세금 공제 이전)
- ② 일반사회보험료 : 신고된 예술 활동 관련 소득의 97%
- ③ 사회부채상환기여금 : 신고된 예술 활동 관련 소득의 97%

라. 사회보험료 납부율

- ① 사회보험료 : 0.85%
- ② 일반사회보험료 : 7.50%
- ③ 사회부채상환기여금 : 0.5%

마. 보충 노령연금

예술가-작가가 차후에 AGESSA에 직접 납부한다.

① 납부금 산정에 이용되는 기준 소득

- AGESSA에 신고한 기준연도의 예술 활동 관련 소득
 - 사회보장이 정한 소득 한도액이 있다 (필요한 경우, 이 소득 한도액에서 동일한 기준 연도에 지급받은 임금은 공제된다).
- 예술 활동 관련 소득 수준이 사회보험 가입 기준에 미달할 경우, 정해진 일정 금액에 의거해 납부금 산정
 - 일정 소득액 = 시간당 최저임금(SMIC)의 900배

② 납부율 : 6.65% (세액 공제)

5) 사회보험 급여 및 수당

가. 사회보험

작가사회보장제도의 일환으로 기초질병보험금고에 가입된 예술가-작가는 임금근로자와 동일한 조건에서 건강보험의 혜택을 받을 수 있다.

나. 질병보험을 위한 현물수당

- 일반약과 특별 약값 보상
- 치아교정술과 치과의료비 보상
- 연구실에서의 검사비 보상
- 병원이나 요양소에서의 입원비와 재교육이나 직업교육비 보상
- 필요한 외과수술비 보상

다. 양육보험을 위한 현물수당

임신, 출산 등의 의료비, 약값, 입원비 보상

지불 센터에서 작가와 이에 상응하는 권리를 가진 이들에게 급여(수당)에 대한 정보를 알려준다.

라. 질병보험, 출산보험과 육아휴직의 현금수당

질병이나 양육의 이유로 활동을 중단해야 할 경우, 예술저작자는 임금근로자와 마찬가지로 사회보험에서 지급하는 수당을 받을 수 있다 (질병 보상의 시작 : 업무중단 4일째 되는 날)

마. 퇴직보조금 및 그 밖의 보조금

노후보험을 납세하는 예술가는 사회보장의 기초퇴직연금의 혜택을 누릴 수 있다.

장애연금과 미망인연금처럼, 퇴직보조금은 국립노후보험금고나 지방질병보험금고로 신청한다.

바. 가족수당

가족보조금금고에 의해 지불되는 가족수당은 특히 다음의 내용으로 구성된다.

- 어린아이를 위한 보조금
- 가족 보조금
- 주거 보조금
- 특별교육 보조금
- 가족지원 보조금
- 입학 보조금

- 경제적으로 고립된 부모 보조금
- 부모교육 보조금
- 입양 보조금

사. 기타

업무 중 사고와 직업상 질병은 예술저작자제도에 의해 보상되지 않는다. 그러나 이 명목으로 보험에 임의가입하는 것은 가능하다. 이 신청은 가까운 기초질병보험금고로 하면 된다.

실업에 대한 위험보험은 예술저작자 사회보장제도에서 계산되지 않는다.

7. 자영 예술인을 위한 사회보장제도 2

: 예술인의 집(La Maison des Artistes)과 시각예술인 사회보장제도

1) 예술인의 집 (La Maison des Artistes) 개요

예술인의 집은 시각 및 조형예술인들을 위한 사회보험행정을 담당하고 있다.

AGESSA와 비교해볼 때 예술인의 집의 역할은 시각 및 조형예술인들의 사회보험행정을 담당하는 것 외에도 해당 분야 예술인들을 위한 권익대변 조직으로서의 역할도 강력하게 수행하고 있다.

예술인의 집은 본부 외에 파리 19구에 1개소의 지부를 운영하고 있는데, 본부는 주로 회원 예술가들의 연대와 권익대변을 위한 활동에 집중하고 있는 반면 지부에서는 사회보험행정을 주로 담당하고 있다.

현재 회원으로 가입되는 예술가의 규모는 약 40,000여명 정도이다.

1952년 예술가들이 연대의 정신으로 창설한 “예술인의 집”(la Maison des Artistes)은 현재 국가의 승인을 받은 공식적인 기구로 시각예술 분야의 작가들을 위한 사회보장을 담당하는 단체이다.

과거 단순한 예술인들의 상조 단체가 현재의 사회보장 담당 기구로서의 기능을 갖게 된 것은 앞서 언급한 미술인연금금고(C.A.V.A.R)가 예술인들의 노력으로 제거되고 난 후, 이를 대신하여 과거부터 존재해왔던 예술인의 집이 직접 사회보장 관련 업무를 담당하게 되었기 때문이다.

이 협회는 조형예술을 하는 예술인들의 일반적인 이해를 충족시키는 것을 사명으로 하며 화가, 조각가, 판화가, 만화가, 섬유예술가, 그래픽디자이너 등의 미술 분야의 종사자들이 이곳의 회원으로 가입할 수 있다. 이들의 사회보장을 위한 행정뿐 아니라, 창작을 위한 지원, 예술가들 간의 연대를 위한 활동 등을 그 주요 사명으로 하고 있으며 회원들에 의해 6년 임기로 선출된 행정위원회를 통해 운영된다.

이 곳의 회원이 될 수 있는 사람은 예술가 뿐 아니라 예술작품의 유통을 위해 일하는 사람들까지를 포함하며 위원회에는 따라서, 예술가를 대표하는 사람(다수)과 유통업자를 대표하는 위원이 공존한다. 이러한 운영방식은 AGESSA도 마찬가지로 적용된다.³⁸⁾

시각 및 조형예술인 대상의 사회보험 운영체계는 AGESSA의 작가사회보험제도와 동일하므로, 여기에서는 사회보험행정 업무와 별도로 회원 예술가들의 권익대변을 목적으로 하는 예술인의 집의 활동영역과 조직구성 체계 등만을 추가로 살펴보도록 하겠다.

2) 예술인의 집의 다양한 활동과 임무 39)

단순한 사회보장 관련 행정업무만 수행하는 국가기구인 작가사회보장협회(AGESSA)와 달리 예술인들의 자발적인 협회에서 출발한 예술인의집의 경우 직간접적으로 예술인의 활동에 도움을 주는 다양한 활동을 수행하고 있다.

① 국립박물관에 대한 무료 출입증 발급

예술인의집은 가입자들에게 전국의 모든 국립박물관을 무료로 관람할 수 있도록 하는 카드를 발급한다.

38) 목수정, 「프랑스의 예술인 사회보장제도」, 2006

39) 목수정, 「프랑스의 예술인 사회보장제도」, 2006

② 법률지원 서비스

예술인의집은 예술가들의 법적인 권리에 관한 법률 지원 서비스를 무료로 지원한다. 매년 700건이 넘는 법률 상담이 변호사들의 자문과 지원을 통해 이루어져 왔다. 이는 주로, 예술가의 권리, 저작권, 아틀리에, 세금, 사회적 권리 등에 관한 내용이 법률상담의 주된 내용이다.

③ 예술가의 사회적 소외에 대항하는 투쟁

예술가들과 예술유통업에 종사하는 사람들로 구성된 예술인의집은 전체 예산의 40%에 해당하는 비용을 어려움에 처한 예술인들을 지원하기 위한 경비로 쓴다. 예술가들 간의 연대의 표현인 이 지원은 기부, 무이자 대여, 혹은 분담금의 형태로 나타난다.

④ 월례회의

1998년부터 예술가의집은 한 달에 한 번씩 수백 명의 예술가들을 초대하여 정보와 의견을 공유하기 위한 회의를 개최한다. 이 회의는 각자가 자신의 관심사를 얘기하고 협회가 책임져야 하는 사업 분야에 대해 토로하며, 협회가 회원들의 의견들을 지속적으로 청취할 수 있도록 하는 창구로 활용된다. 또한 개개인의 예술가가 협회의 업무로부터 소외되어 있고, 공식적인 정보로부터 차단되는 것, 각 지방에 있는 각각의 협회 간에 서로 정보가 차단되어 있는 것을 방지하는 역할도 한다.

⑤ 공공기관이 제공하는 레지당스 신청을 위한 자격조건

현재 파리시에 존재하는 정부지원 예술창작 공간(작업실)은 약 1,600곳인데, 400곳은 프랑스 정부가 지원하고, 1,200곳은 파리 시에서 지원하고 있다. 이러한 공공 기관에서 제공하는 작업실을 얻기 위해서는 예술인의집에 등록을 해야 하고, 그래야만 정부에서 제공하는 작업실을 신청할 자격이 주어진다. 그런 뒤에 위원회의 심사를 통과해야만 한다.

3) 예술인의 집의 조직구성 및 운영체계

① 행정이사회/위원회와 임기

해당 기관은 투표에 의해 선출된 행정고문에 의해 운영되며, 임기는 6년이다.

② 이사회는 다음과 같이 구성된다

의결권을 가진 10명의 예술저작자 대표,

의결권을 지닌 4명의 예술품 판매자 대표,

행정관들의 추천에 따라 사회복지부와 문화부 공동의 결정에 의해 임명된, 의결권을 가진 2명의 인사.

③ 이사회는 또한 다음과 같은 발언권자들로 구성된다.

사회복지부와 문화부 각각에 의해 지명된 2명의 정부 대표인사

건강보험금고 중앙기구 대표 1인,

사회보장조직 중앙기구 대표 1인.

④ 이사회의 장은 이사회 내부에서 선출된다.

분야별 단위 협회들을 대표하는 3인 역시 발언권을 갖는데, 그들은 이사회와 함께 협약을 마무리하는 역할을 한다.

⑤ 감독과 회계사

재정업무와 회계업무는 이사회의 통제 아래 감독과 회계사에 의해 이루어진다.

감독은 이사회의 의견에 따라 사회복지부와 문화부 공동의 결정에 의해 임명된다.

회계사는 사회복지부, 문화부 그리고 재정경제부 공동의 결정에 의해 선출된다.

⑥ 행정이사회는 사회복지부, 재경부, 문화부의 통제 하에 있다.

8. 앵페르미땅 : 공연영상 분야 비정규직예술인을 위한 실업급여 제도

1) 앵페르미땅의 개념⁴⁰⁾

프랑스 공연영상예술분야⁴¹⁾에 종사하는 이들을 계약 형태에 따른 종사자 지위로 구분하면 우선 임금 근로자와 비임금 근로자로 나눌 수 있다. 다시 임금 근로자는 기한을 정하지 않은 계약(CDI)에 의해 고용된 자와 기한을 정한 계약(CDD)에 의해 고용된 자로 나누어지고, 특별히 공연영상예술 분야에서 기한을 정한 계약에 의해 근로하고 있는 이들을 앵페르미땅(intermittent)이라고 부르고 있다.

앵페르미땅은 고용계약 형태를 기준으로 할 때 관례적 유한기간 계약(CDD d'usage) 범주에 포함된다. 프랑스는 정상적인 고용계약 형태를 무한기간 고용계약으로 보고 있으며 이에 따라 기간을 정한 유한기간 계약을 특별한 사유가 있는 예외적인 경우에만 허용하고 있다. 그 경우 중 하나가 관례적 유한기간 계약인데 이는 일의 특성이 부정기적이어서 유한기간 계약으로 고용하는 것이 관례화되어 있는 분야에 대해 적용한다. 해당 분야는 법령, 노사협약 등을 통해 정해지며 공연영상예술 분야 예술가와 기술직 인력은 이에 포함되는 분야 중의 하나이다.

공연영상예술 분야에서 활동하는 전체 인력 중 비정규직(앵페르미땅)의 비중은 사회보장 관련기관인 Audiens에 따르면 연중 하루 이상 공연영상 분야에서 일한 경험이 있는 사람을 기준으로 할 때 2003년 현재 전체 264,000명이 이 분야에서 활동하고 있고 그 중 198,000명이 비정규직인 앵페르미땅이고 73,000명이 정규직으로 일하는 것으로 나타났다. 공연영상 분야 고용관련 정책방향 개발을 위해 만들어진 2004년 프랑스 문화부 보고서는 2002년 현재 공연영상 분야 전체 인력을 300,000명 정도로 추산하고 있으며 조형예술, 평론가, 교육가 등 주변 인력을 제외하고 핵심인력인 공연영상예술 분야 예술가와 기술지원 인력은 150,000명 정도로, 그 중 앵페르미땅은 100,000명 정도로 추산하고 있다.

이와 같이 조사기관, 조사기준에 따라 차이는 있지만 프랑스 공연영상 분야 예술가와 기술인력 중 비정규직인 앵페르미땅으로 일하고 있는 인력은 대략 전체의 2/3에서 3/4 정도로 상당한 비중을 차지하고 있는 것으로 보인다.

40) 황준욱, 「프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직 현황과 논의」, 국제노동브리프 2007년 9월호에서 요약 및 재구성

41) 여기서 공연영상예술(프랑스어로 le spectacle vivant et l'audio visuel)은 연극, 무용, 음악 등 공연 분야 영화, 라디오, 텔레비전 및 음악광고, 편집과 기타 시청각 관련 활동을 가리킨다.

2) 프랑스 공연영상예술 분야 잉떼르미땅 관련 실업보험 문제

프랑스에서는 1969년 12월 26일자 법에 의해 공연영상 분야 예술인력은 몇 가지 예외적인 경우를 제외하고는 임금을 받는 근로자로 간주되고 있다. 따라서 이들은 임금 근로자에게 기본적으로 부여되는 실업보험 등의 사회보장을 받고 있다. 하지만 이들의 근로형태가 프로젝트가 진행되는 동안에 근로를 하고 프로젝트가 없을 때는 근로를 쉬는 단속적 근로라는 특성 때문에 수급자격, 수급기한, 수급금액 등에 있어 일반 실업보험 체계와 다른 특별한 실업보험 체계 하에서 운영되고 있다. (실업보험 관련 노사간 협약 중 부록 8장과 10장에 의해 규율되고 있다)

1980년에 각각 320만일, 170만일이었던 근로일수와 실업중 보험수급일수가 1985년에는 각각 490만일, 340만일로 격차가 줄어들었으며, 1990년에는 역전이 되어 근로일수보다 실업으로 보험수급을 받은 일수가 더 많아졌고 1992년에는 670만일, 1,120만일로 격차가 벌어지게 되었다.

이 같은 실업보험에 기여 정도보다 수급 정도가 많은 상황의 지속은 공연영상예술 분야 실업보험기금의 재정손실을 가속화시켰으며 이를 해결하기 위해 2003년 프랑스 고용주연합(MEDEF)과 3개 전국단위노조는 실업보험 수급자격을 강화하고(피보험기간 산정시 기준기간을 축소) 수급기간을 단축하는 협약을 체결하게 된다.⁴²⁾

3) 잉떼르미땅의 근로조건과 실업급여 수급 여건 ⁴³⁾

가. 적용대상

영화, 방송, 음악, 공연 등에서 일정 기간 계약 하에 단속적 기간제로 일하는(정규직이 아닌) 노동자와 기술자, 배우, 연주자, 가수 등.

나. 수급대상이 되기 위한 최소 근로기간과 수급 기간

42) 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 실업보험관련 논의일지는

http://fgimello.free.fr/enseignements/metz/institutions_culturelles/intermittence.htm 참조

43) 목수정, 「프랑스의 예술인 사회보장제도」, 2006

① 스태프 : 지난 10개월 중 최소 507시간 (12개월에서 축소)

② 배우, 연주자 등: 지난 10개월 15일 중 최소 507시간

③ 최대 수급기간 : 8개월 (12개월에서 축소)

④ 507시간에 대한 산정 방식

- 스태프는 일한 시간을 체크하여 신고하도록 되어 있으며, 이 시간은 1주일에 48시간을 초과할 수 없고, 한 달에 208시간을 초과할 수 없다. (하루 최대 근무시간은 12시간으로 제한되어있다)
- 배우 혹은 연주자는 시간 단위가 아니라 하루 단위로 작업시간을 계산한다. 5일 미만의 계약을 하였을 경우는 하루당 12시간으로 계산되고 5일 이상의 계약을 하였을 경우, 하루당 8시간씩 계산이 된다. 이는 계약서에 명시되며, 배우 혹은 연주자는 계약서를 제시함으로써, 그들의 일한 시간들을 산정 받을 수 있다. 그러나 5일 이상 계속되는 계약도 1주일에 6일 이하, 한 달에 26일 이하로 한정되어 있다.
- 스태프들의 경우 준비시간과 정리정돈 시간까지가 일한 시간에 포함되는 반면, 배우의 경우, 연습만을 위한 날들은 실업급여를 위한 날짜로 산정되지 않는다. 노조에서는 연습기간도 날짜에 포함시키고자 하는 것을 목표로 싸우고 있다.
- 출산휴가 기간에는 하루에 5시간씩 근무시간으로 산정된다.
- 입양휴가와 의료보험을 통해 100% 보장되는 병에 의한 병가도 마찬가지이다.

다. 일일 실업급여의 산정

일일실업급여

= 개인의 일일 기준 임금 × 19.5% + (일한 시간 × 0.026E) + 고정금액
10.15E

일일 실업급여는 월 최저임금(SMIC: 2005년 현재 1357유로)의 75%를 30으로 나눈 것보다 적어서는 안 된다.

라. 실업보험 분담금

보험료는 임금총액의 5.4%를 내야하며, 이 중 3.5%를 고용주가, 1.9%를 근로자가 부담

한다.

제3절 독일의 사회보장체계와 예술인사회보험제도

사회보장이란 영미식의 개념으로 독일에서 사회보장이란 용어가 등장한 것은 제2차 세계대전 이후의 일이다. 그렇지만 과거 독일에서 사회보장의 의미가 존재하지 않았던 것은 아니고, 이에 상응하는 사회부조나 사회부양, 그리고 사회보험 등이 개별적으로 체계를 이루며 발전해왔다. 독일의 사회보장은 19세기 후반 비스마르크에 의하여 구축된 사회보장 법체계로부터 시작된다. 독일식으로 정확하게 표현하면 사회법의 체계는 이 이후 사회부조 체계, 사회부양체계, 사회보험체계 등 3분류 체계로 전개되었다. 사회법의 체계 중에서 사회부조는 국가에 의한 공적부조로 개인에게 인간다운 최저생활의 보장이 핵심이다. 그렇기 때문에 자신이나 주변의 도움으로도 인간다운 생계유지가 어려운 구체적 상황이 발생하였을 때만 국가에 의하여 보장된다는 점에서 보충성의 원칙이 적용된다. 그 다음 사회부양 역시 국가에 의한 사회보장제도이나 사회부조와 달리 법률이 정한 일정한 요건만 충족시키면 된다. 사회부양은 일정한 생활의 부담을 경감하기 위한 국가의 부양으로 임대보증금과 같은 제도나, 공동체를 위한 특별한 희생에 대한 보상으로 전쟁희생자부양 등이다. 마지막으로 사회보험은 사회적 위험으로부터 노출되어 있는 사회공동체의 구성원을 위험분산의 방법으로 자기보호를 할 수 있도록 하는 제도이다. 사회보험에는 사보험의 원리가 적용되기는 하나 보험가입의 강제성과 소득에 비례한 보험료산정 등을 특색으로 한다.⁴⁴⁾

독일에서는 지난 1975년 문화예술 관련 직업들에 대한 불안정한 경제적, 사회적 실태가 연방의회에 보고된 것을 계기로, 1983년부터 예술가 사회보험제도가 도입되었다. 제도가 도입된 이후 25년간 3차례에 걸친 법률 개정이 있었으며, 2007년 현재 160,00여명의 예술가가 가입되어 혜택을 받고 있다.

예술인사회보험법에 규정된 본 제도의 지원대상은 예술가 및 저술가 직업군이다. 여기에서 의미하는 예술가는 음악, 회화 및 조형미술을 창작하거나, 실행하거나, 가르치는 사람이며, 저술가는 작가나 저널리스트 혹은 기타의 방식으로 저술활동을 하거나 언론출판 등

44) 박응격 외, 「 」, 2005

의 분야를 가르치는 사람이 해당된다.

여기에 해당되는 예술가와 저술가는 비록 자영업자로서의 고용지위를 갖고 있음에도 불구하고 예술인사회보험법에 의해 임금 노동자에 준하는 사회보험 가입과 혜택의 권리를 부여받게 된다. 그에 따라 본인이 사회보험 분담금의 50%를 납부하고, 나머지 50%의 사회보험 분담금은 연방정부의 보조금(20%)과 문화예술 관련 기업 및 단체 등의 사용자 부담금(30%)으로 충당된다.

이 예술인사회보험제도의 가입자격을 얻기 위해서는 예술활동을 통한 연간 총 소득규모가 3,900유로 이상이어야 하며, 연금보험·의료보험·간호보험 등 3개 사회보험에 대해서만 혜택을 받을 수 있다. 실업보험, 가족수당, 교육보험, 산재보험 등의 내용은 예술인사회보험제도에 포함되지 않는다.

다만, 신진예술가들의 경우에는 예술계 입문 후 첫 3년 동안은 예술활동을 통한 연간 총 소득규모가 3,900유로에 미치지 못하더라도 예술인사회보험의 보호를 받을 수 있다. 반면, 예술인사회보험법에 규정된 예술가 및 저술가 직업군에 해당되더라도 2명 이상의 직원을 고용한 사용자(사업주)의 위치에 있을 경우 가입대상에 포함되지 않는다.

현재 독일의 예술인사회보험제도는 연방정부 노동복지부 산하의 외청 격인 예술인사회보험청에 의해 운영되고 있다. 예술인사회보험청은 독일 북부의 소규모 항구도시인 빌헬름스하펜에 위치하고 있으며, 약 220명의 임직원이 근무하고 있다. 예술인사회보험의 가입 및 보험분담금 납부 등의 실무는 대부분 자체적으로 개발된 전산 프로그램을 통해 온라인으로 처리되고 있다.

1. 독일의 사회보장체계 (사회보험제도 운영사례를 중심으로)

독일의 경우에 사회정책의 발전은 노동자운동과 밀접한 관계가 있음을 볼 수 있으며, 또한 가톨릭의 사회적 요소와 국가-보호주의 또한 영향을 미쳤다. 반면에 미국의 경우에 보면 곤란한 상황에서 국민 개개인의 책임이 강조되고 있으며, 이는 자유방임적 자본주의의 이념과 가치가 구현되어 있다.

독일 국가의 사회복지정책의 시효로 불리는 비스마르크는 사회보장정책을 제도화하기 시작하였는데, 이는 바로 노동자들의 요구와 불만이 배후에서 작용하였기 때문이다. 1883년 의료보험, 1884년 산재보험, 1889년 연금보험 그리고 1927년에 실업보험이 각각 도입되었

다.

사회복지는 2차 대전이 종결되고 독일연방공화국이 건립되면서 비로소 본격적으로 확대되었다.

1995년 간병보험 도입은 다시한번 사회복지의 확충을 가져왔다.

사회복지당사자간 협력과 복지조합주의는 독일의 지난 사회복지발전의 특징을 보여준다.

국제적으로 비교해보면 독일의 사회복지제도는 높은 수준의 서비스를 제공한다. 이는 임금과 보험료 지향 요소, 임금보전, 사회적 평등 및 자율 경영 등을 특징으로 하고 있으며, 질병, 나이, 사고, 간병, 실업, 재해 등에서 지원이 매우 치밀하게 짜여 있다.

1) 연금보험제도

사회보장연금으로는 생산직 연금, 사무직 연금, 광부 연금, 농부 연금 등이 있다.

소득상한선과 하한선이 있어 여기에 해당하는 피용자와 자영업자는 가입대상에서 제외된다.

보험료율은 생산직과 사무직이 고용주와 피용자 각각 9.75% 이고, 농민은 정액제이다. 광부와 농민은 전체 재정의 반 이상을 차지한다.

예술가 및 작가는 별도의 사회보험 금고(연금 및 건강보험 취급)를 운영하고 있다. 보험료는 추정 연소득에 대한 일정률로 정해진다. 보험료는 예술가 본인이 절반을 예술인사회금고와 정부가 나머지 절반을 부담한다.

가. 연금보험의 피보험자 - 연금보험 의무가입의 면제

특수지역연금 가입자와 임금을 받고 근로에 종사하거나 일정한 소득활동을 하기는 하지만 그 소득액이 미미하여 불완전취업상태에 있다고 판단되는 사람들이다. 즉, 의료보험의 경우처럼 법률이 정하고 있는 저소득자는 연금보험에 가입할 의무가 없는데, 이에는 월 소득이 400유로를 넘지 않는 임금을 받거나 소득활동을 하는 경우와 근로일이 1년 중 2달이 넘지 않는 직종에 종사하는 근로자나 자영업자 등은 연금보험에 가입할 의무가 없다.

나. 연금보험의 재정

연금보험의 재정방식은 부과방식과 적립방식으로 크게 나누어진다. 부과방식이란 한해 지출되는 보험급여의 비용을 당해연도의 보험료 수입액으로 충당하는 방식이다. 피보험자가 연금보험료를 납부하면 이 보험료는 연금수급자가 받는 연금의 재원이 되는 것이다. 이에 비하여 적립방식이란 피보험자가 납부하는 보험료를 적립하고 이후 연금수급자격이 발생하게 되면 적립된 재원으로부터 연금을 받는 방식이다.

이러한 재정방식의 특성은 젊은 세대가 노후 세대를 부양하고 그 젊은 세대의 부양을 다음 세대가 책임지도록 하고 있기 때문에 세대간 계약으로 불린다. 이러한 적립방식은 그 제도적 장점에도 불구하고 인플레이션이 발생하는 경우 연금의 실질가치를 유지하기 어렵다는 점과 막대한 연금기금을 운영하는 것이 국민경제적으로 큰 부담이 된다는 난점이 있는 재정제도이다. 독일은 1957년의 연금개혁을 통하여 적립방식에서 10년을 단위로 하는 일정기간부과방식으로 연금보험재정의 기본방식을 변경하여 현재에 이르고 있으며, 현재의 1년 단위의 부과방식은 1969년에 도입된 것이다.

부과방식을 채택하고 있는 독일 연금보험의 특성상 보험료율은 당해연도의 연금보험급여를 충당하고, 급여지급을 위한 준비금을 확보하는데 필요한 정도를 유지할 수 있도록 매년 1월 1일에 법규명령의 형식으로 변경 고시된다. 2000년 이후 근로자 연금보험료율 변화는 다음 표에서 보는 바와 같다.

[표 5-4] 000년 이후 근로자 연금보험료율 변화

년도	2000	2001	2002	2003	2004
연금보험료율	19.3%	19.1%	19.1%	19.5%	19.5%

[표 5-5] 연금보험료산정 총소득 및 연금보험료의 상한액

(단위: 월소득, 유로)

구분	2002년	2003년	2004년
구 서독지역	4,500 (859.50)	5,100 (994.50)	5,150 (1,004.25)
구 동독지역	3,750 (716.26)	4,250 (828.76)	4,350 (848.25)

* 괄호안의 액수가 연금보험료의 월 상한액임

다. 연방보조금

연방보조는 보험이질적인 급여에 대하여 주로 주어진다. 보험이질적인 급여라 함은 연금보험 본래의 목적을 달성하기 위하여 주어지는 급여가 아니라, 국가의 사회복지정책의 일환으로 행해져야 하는 것으로서 연금보험의 급여체계 내에 포함된 것일 뿐이다. 따라서 이러한 보험이질적인 급여는 공적 보험의 재정이 아닌 국가의 재정에서 지출되어야 하기 때문에, 이러한 보험이질적인 급여에 대하여는 연방의 보조금이 지급되어야 하는 것이다. 예를 들어 연금보험에 의무적으로 가입되는 병역복무자에 대한 보험료는 연방이 부담하도록 하고 있다. 이러한 연방보조금은 1988년의 경우 연금지출의 18.2%였으며, 2010년에는 연금지출의 약 20%에 이를 것으로 예상되고 있다.

라. 연금보험의 급여

[표 5-6] 독일의 연금보험의 급여

구분	내용	비고
노령연금	<ul style="list-style-type: none"> • 5년이상 연금보험 가입하고 65세에 도달한 경우 • 35년 이상 가입자의 경우 63세부터 수급 가능 • 장애의 정도가 50% 이상이거나 35년 이상 가입자 중 장애를 입은 경우 등에는 60세부터 수급 가능 • 연금액의 수준은 순임금이나 순소득 기준 70%내외 	
유족급여	<ul style="list-style-type: none"> • 연금보험 피보험자가 사망한 경우 배우자 및 자녀에게 지급되는 유족연금 • 사망한 피보험자의 배우자가 45세 이상이거나 18세 이하의 자녀 또는 장애아를 양육하는 경우에는 노령연금 수급액의 60%가 지급됨 • 그 이외의 경우에는 노령연금 수급액의 25% 지급 • 사망한 피보험자의 자녀에게는 양친을 잃은 경우 20% 한 부모가 잃은 경우에는 10%가 지급되는데, 동 유자녀급여는 18세까지 주어진다. 	
장애 및 재활급여	<ul style="list-style-type: none"> • 연금보험에 5년 이상 가입하고 3년이상 보험료 납부한 자가 근로 및 소득활동이 불가능할 정도의 재해를 입은 경우에는 장애 또는 재활급여가 지급된다 • 소득활동이 불가능할 정도로 활동능력이 상실된 경우에는 노령연금의 100%가 주어짐 • 직업활동이 불가능할 정도로 활동능력이 상실된 경우에는 노령연금액의 2/3까지 주어질 수 있음 	
기타 급여	<ul style="list-style-type: none"> • 연금보험 피보험자에게는 이들의 의료보험료와 간호보험료 보조금이 지급된다. • 반환일시금은 5년미만 가입자가 중도탈퇴하거나 사망한 경우에 지급되며, 원칙적으로 65세에 도달한 경우에 지급된다. • 연금보험 피보험자와 이혼하고 독신인 배우자에게 양육하여야 할 자녀가 있을 경우에는 양육비가 주어짐 	

2) 고용보험

독일의 경우 실업급여를 수급하기 위해서는 실업전 3년 동안 1년 이상 실업보험에 가입하여 보험료를 납부한 실적이 있어야 한다. 실업보험 급여 수급기간은 보험료 납부기간과 연령에 따라 다른데, 납부기간이 길수록, 또 연령이 많을수록 수급기간이 길다. 실업급여는 실업전 순임금(실업직전 마지막 3개월 임금의 평균치)의 60%(소득대체율), 부양자녀가 있을 경우 67%가 지급된다. 실업급여 수급기간은 4개월에서 1년이다. (최근 4년간 36개월 이상 고용시 1년, 최근 3년간 12개월 이상 고용시 4개월, 42세 이상의 근로자에 한해 연령 특혜가 있다. 예컨대, 7년 동안 1,902일 이상 보험료를 납부한 54세 이상의 근로자의 경우 최대 832일간 수급)

실업부조는 실업급여 지급기간이 만료된 실업자와 보험료 납부기간이 부족하여 실업급여 수급권을 갖지 못한 사람으로서 실업전 1년 동안 최소 150일 이상 보험료를 납부한 사람이 대상이 된다. 실업부조는 공적부조이기 때문에 자산조사를 받아야 한다. 실업보험 급여가 만료된 실업자는 매년 심사를 받아 65세까지 연장이 가능하며, 그 외의 경우는 1년 동안만 지급된다. 실업부조의 소득대체율은 실업보험보다 약간 낮은 순임금의 53%(부양자녀가 있는 경우는 57%)이다. 실업부조의 재정은 노사가 공동 출자한 고용보험기금에서 충당된다. (34개월을 초과한 경우는 연방정부가 부담한다.)

[표 5-7] 독일 고용보험 보험료율

(단위:유로)

구분	보험료율 (%)		월보험료 대상소득 상한액		월 최고보험료	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
계	40.80	41.30	-	-	-	-
건강보험	13.50	14.00	3,336.18	3,375	225.19	227.81
연금보험	19.10	19.10	4,428.24	4,500	849.61	895.50
간병보험	1.70	1.70	3,336.18	3,375	56.72	57.38
고용보험	6.50	6.50	4,428.24	4,500	289.14	292.50

3) 건강보험

1883년부터 시행된 독일의 건강보험은 사회보험으로는 세계에서 가장 오래되었다.

독일의 건강보험은 조합방식으로 운영되고 있다.

독일 건강보험의 특징 중 하나가 총액계약제라 불리는 진료비 지불방식이다. 각 질병금고와 진료계약을 맺은 개업의를 보험의사라고 하는데, 보험의사에 대한 보수는 보험의사협회와 질병금고연합회간에 체결한 계약에 의해 결정된다. 질병금고연합회는 보험의사협회에 보수총액을 지불하면, 보험의사협회는 개별 보험의사들에게 일정기준에 따라 보수를 배분한다.

보험료는 고용주와 피보험자가 각각 반씩 부담한다. 보험료율은 질병금고마다 조금씩 다르나 대략 소득의 12-13% 정도이다. 일정 소득 이하의 저임금 피용자의 경우 그 고용주가 보험료를 전액 부담한다. 연금 수급자와 실업자의 경우는 연금 운영기구와 실업보험 운영기구가 보험료를 대신 부담한다.

가. 의료보험 의무가입 면제의 요건

독일 의료보험의 의무가입자가 되는 근로자 등은 법률이 정하는 바에 의하여 고소득이거나 저소득인 경우에는 의료보험에 가입할 의무가 없다. 즉, 연금보험에서 정하는 보험료산정상한선의 75%에 해당하는 의료보험의 보험료산정상한선을 넘는 임금을 받는 근로자는 의료보험에 가입할 의무가 없으며, 특수직역연금수급자 등 별도의 의료보험체계에 의해서 의료보장을 받고 있는 자 및 임금을 받고 일하는 대학 및 전문대학교의 학생 등은 의료보험에 가입할 의무가 없다. 또한 법률이 정하고 있는 저소득자도 의료보험에 가입할 의무가 없는데, 이에선 주당 15시간 이내의 일을 하거나, 월소득이 의무피보험자 월보수액의 1/7을 넘지 않는 자가 포함된다.

나. 의료보험의 재정

의료보험료는 원칙적으로 사용자와 근로자가 절반씩을 부담하도록 되어 있으며, 예외적으로 사용자 대신 제3자가 부담하는 경우가 있다. 즉, 군복무나 민간대체복무를 수행하는

자를 위해서는 국가가 의료보험료의 절반을 부담하고 있고, 연금수급자를 위해서는 연금보험공사가 의료보험료의 절반을 부담하고 있다.

의료보험료의 산정에 있어서는 민영의료보험료와는 달리 성별, 연령, 가입연령, 건강상태 등의 소위 “보험위험”이 고려되지 않는다. 즉, 의료보험의 산정에 있어서는 보험위험이 아닌 보험가입자의 경제적 능력만이 고려된다. 즉, 의료보험가입자의 소득이 의료보험료의 부과기준이 되며, 의료보험료가 부과되는 소득은 부과대상소득의 상한액을 정하고 있다. 의료보험의 보험료율은 개별의료보험조합에서 정관에 따라 자율적으로 결정되기 때문에 각 의료보험조합마다 의료보험료율이 다른데 다만, 보험료율은 누진적이 아닌 단순비례방식으로 부과된다는 점만은 동일하다.

저소득자⁴⁵⁾는 의료보험가입이 면제되므로 당연히 보험료가 부과되지 않는다.

의료보험에 의무적으로 가입하여야 하는 근로자라 함은 전술한 바와 같이 연봉액이 연금보험의 보험료산정상한선의 75%를 넘지 않는 사람을 말한다 구체적으로는 2004년의 경우 월임금총액이 3,862유로 50센트에 달하지 않는 사람은 의료보험에 의무적으로 가입하여야 하며, 이를 상회하는 고소득자는 공적 의료보험에 가입할 의무가 없기 때문에 민영의료보험에 가입할 수 있다.

오랫동안 개별 의료보험조합의 재정은 자율적·독립적이었다. 그러나 1994년부터는 피보험자의 수입, 가족보험자의 수, 피보험자의 연령, 피보험자의 성별 등 4가지 기준에 따라 흑자인 의료보험조합에 대하여는 보조금을 각출받고, 적자인 의료보험조합에는 보조금을 지원하는 ‘재정조정제도’가 시행되고 있다.

경제적으로 열악한 상황에 있는 피보험자에게는 본인부담금의 전부 또는 일부가 면제될 수 있다. 모든 의료보험급여의 본인일부부담금에 해당되지는 않고 약, 치료재료, 교정치료급여, 이송비용, 의치재료 등의 일부급여에 해당한다. 본인부담금을 전부 또는 일부 면제받을 수 있는 저소득의 기준은 법률로 규정되어야 한다.

45) 2004년 현재 의료보험가입이 면제되는 저소득자의 소득 기준액은 월 400유로이다. 이러한 저소득 기준액은 시행령 등으로 규정되어 매년 변동되는 것이 아니라, 사회법의 총칙기준은 사회법전 4편 제8조에 법률사항으로 규정되어 있으며, 필요한 경우 동 법률조항을 개정함으로써 저소득 기준액을 변경한다.

[표 5-8] 의료보험법상 의무가입소득 및 보험료산정의 상한액

(단위:유로)

연도	연봉	월급	주급	일급
1999	39,113.83	3,259.49	760.55	108.65
2000	39,573.99	3,297.83	769.49	109.93
2001	40,134.15	3,336.18	778.44	111.21
2002	40,500	3,375	787.50	112.50
2003	45,900	3,825	892.50	127.50
2004	46,350	3,862.50	901.25	128.75

4) 요양보험 (간병보험)

일본과 함께 세계 최고 수준의 고령화 단계에 도달한 독일은 노인의료비와 노인요양비 증가 문제에 직면하여 다른 선진국에 비해 일찍부터 장기요양보험에 관한 논의를 시작하였다.

1990년대 들어 건강보험과 정부가 직면한 노인요양 재정문제에 대한 대안으로 제시된 것이 노인장기요양비용을 사회보험방식으로 조달하는 장기요양보험이었다. 당시 독일정부, 즉 중도노선의 기민련/기사련 연립정부는 요양보험 신설의 취지로 ① 가족에게 부과된 노인개호의 과중한 부담의 완화 ② 노인개호로 인해 정상적인 생계활동에 지장을 받는 사람들에게 대한 보장 ③ 정부의 과도한 노인요양 비용부담의 경감 등을 내세웠다.

가. 간병보험의 의무가입자

의료보험 의무가입자 및 그의 친족피부양자가 간병보험의 의무가입자이다. 국민의 90%가 간병보험의 의무가입자에 해당한다.

나. 의무가입 제외자

사회적 의료보험의 임의가입자가 보험에 가입한 날로부터 3개월 이내에 간병보험의 가입을 취소하고, 동시에 사회적 간병보험과 동일한 수준의 사적 간병보험에 가입하여 본인

과 본인의 피부양자가 피보험자로 등재되어 있을 경우, 간병보험의 의무가입대상자에서 제외된다. 단, 특별한 경우를 제외하고 간병보험의 가입취소는 번복될 수 없다.

사적 의료보험사와 계약을 체결하는 자는 당일, 또는 사회적 간병보험이 실시된 날로부터 6개월 이내에 사적 간병보험과 사회적 간병보험 중에서 가입을 선택해야 한다.

다. 보험급여

간병보험급여는 간병서비스급여, 현물급여 및 현금급여로 구분되며, 급여의 수준은 피간병인이 가지고 있는 간병의 필요성 및 장애의 정도에 따라 책정된다.

라. 보험료

간병보험료는 보험료 징수의무가 적용되는 월소득액과 의료보험이 정하고 있는 월소득 상한선내의 1.7%를 징수하며, 보험료는 가입자와 사용자가 각각 50%씩 나누어 부담한다. (예외로 작센주는 고용주가 35%, 피고용자가 65%씩 각기 부담한다) 월소득 상한액은 의료보험이 규정하는 월소득 상한선으로 한다. (2003년 기준 3,450유로)

마. 보험급여

① 보험급여의 신청자격

6개월 이상 지속되며, 간병이 필요한 장애와 질환을 가진 피보험자

② 보험급여 수급조건

간병보험의 급여는 신청지급의 원칙에 따라 지급된다. 따라서 간병의 필요성이 발생한 시점으로부터 1개월 이상이 경과한 후에 급여를 신청했다라도, 급여의 지급은 신청한 월을 최초지급월로 한다. 간병의 필요성이 발생했을 경우, 간병보험의 가입자 및 피부양가입자로서 5년 이상 경과한 자만이 간병급여를 신청할 수 있다. (2000년 1월 1일 이후부터 적용)

③ 급여의 종류

- 간병서비스 급여
- 간병대상자가 자신의 간병을 위해 동원한 인적·물적 비용에 대한 현금급여
- 현물과 현금의 조합급여
- 간병인 없이 수행된 간병급여
- 간병 보조수단의 지급 및 간병 기술지원
- 부분입원 간병
- 단기 간병
- 완전입원 간병
- 장애인 지원시설 내의 간병비 보조급여
- 간병비의 사회보장을 위한 급여
- 피간병인의 가족과 명예간병인들을 위한 간병 교육과정개설
- 특별 간병대상자를 위한 보충급여

5) 산재보험

1884년에 만들어진 독일의 산재보험은 세계 최초의 산재보험이었으며, 사회보험방식 산재보험의 전형이 되었다.

그리고 적용대상의 범위가 매우 포괄적이다. 즉, 모든 직종의 근로자, 대다수 자영업자, 가사 종사자까지 당연가입의 대상인 것이다. 심지어 전업학생과 구직활동 중인 실업자까지 포함하고 있다.

또한 산재인정의 범위도 넓다. 직무에 기인하는 산재는 물론 사업장과 사업장간의 통상적인 출퇴근길에서 발생하는 재해(통근재해)를 재해로 인정하고 있으며, 출퇴근시 자녀를 유치원이나 학교에 데려다주거나 데리고 오는 경우와 직장동료를 집에까지 데려다주기 위한 우회도 포함하고 있다.

그리고 업종별·지역별로 조직된 산재보험조합(독립채산제)이 관리운영을 담당하는 것(조

합주의 방식)도 특징적이다. 이는 1880년대 사회보험이 처음 신설될 때부터 적용되어 오던 독일 특유의 자치운영주의에 기인하는 것이다. 산재보험조합은 크게 세 부류로 나뉘는데 산업부문 조합, 농업부문 조합, 공공부문 조합이 그것이다.

재정은 전적으로 고용주가 부담하는 보험료로 충당되나 농업부문 산재보험조합에 대해서는 연방정부가 보험수입 총액의 절반 정도를 보조해주고 있다. 그리고 같은 사업장이라도 사무직과 생산직에 서로 다른 보험료를 적용하고 있는데, 산재발생률이 생산직이 사무직에 비해 높기 때문에 생산직의 보험료를 높게 책정하는 것은 합리적이다. 전 세계에서 독일만 이런 방식을 채택하고 있다.

가. 산재보험 급여

- 재할급여
- 치료급여
- 직업 재할급여
- 사회복지 급여 및 보충급여
- 간호급여
- 상해보상금(산재보상금)
- 전환금 : 산재보험가입 피해자가 치료활동을 종료하고 직업생활에 복귀하기 위한 준비를 하거나 훈련을 받는 기간동안에 지급되는 금액

나. 산재연금

① 피해자 연금

근로활동 능력을 100% 상실했을 때 지급되는 연금액은 100% 근로활동능력을 가지고 업무를 수행했을 당시 지급받던 총 소득액의 2/3 수준이다.

(연금사정의 예시)

과거 24,000유로의 연간소득을 가졌던 자가 보험사고로 인해 기존 근로활동 능력의

20%를 손실했을 경우 지급받는 연금 = $2/3 \times 24,000$ 유로(과거 연간수입) $\times 20/100$ (근로활동 능력감소 %) = 3,200유로/년

② 유족 보상급여

장제비, 운구비, 유족연금, 유족지원금 등

다. 산재보험의 재정과 보험료

당해연도에 지출된 비용은 당해연도에 확보된 회원의 부담금(보험료)으로 충당하는 것을 원칙으로 한다. 재정의 조달은 순부과방식을 사용하고 있으나 연금급여의 재원조달을 위하여 보충적 부과방식을 부분적으로 병행하기도 한다.

2. 독일 예술가 직업의 특성과 규모

1) 예술관련 직업의 구조적 특성

독일의 직업분류 체계나 사회복지체계는 예술 관련 직업이 예나 지금이나 사회경제적으로 명료하게 정의하기 어려운 다층적 직업현상이라는 사실을 반영하고 있다. 직업교육에서부터 직업진입을 거쳐 노동시장과 시장수요에 이르기까지 다양한 예술 관련 직업군에는 단일하게 분류하기 힘든 상이한 모델과 구조가 존재하고 있다.

그럼에도 불구하고 예술가 직업의 복잡성과 불완전성에 대해 사회제도적 관심을 놓치지 않고 있는 중요한 이유 중의 하나는 문화예술 관련 직업이 여타 직업군들의 “미래모델”이 될 수 있다는 가능성 때문이다. 예술 관련 직업에 나타나는 보편적 특성이라고 할 수 있는 자영업자의 증가, 노동시장 및 고용지위의 유연성과 유동성의 확대, 프로젝트 중심의 시간제·단기·단속적 노동형태 등의 현상이 점차 다른 일반적인 직업군에서도 공통적으로 증가하고 있다는 점이다. 일반적인 직업 및 경제활동의 구조적 특징이 점점 문화예술적 직업 및 경제활동 구조로 수렴되는 현상이 뚜렷해지고 있다.

2) 독일의 예술 직업분류체계와 예술가 규모

독일의 연방 통계청이 2003년 5월 실시한 경제활동인구조사 결과에 따르면 독일의 총 경제활동인구는 36,172,000명이며, 그 중에서 문화예술 관련 직업으로 분류될 수 있는 규모는 대략 780,000명이다. 독일의 문화예술 관련 직업은 총 경제활동 인구의 2.2%에 해당된다. 참고로 동일년도 기준 자동차산업에 종사하는 경제활동인구는 1.7% 내외를 차지하고 있다.

독일에서는 문화예술 관련 직업을 5개의 직업부문, 15개의 직업군으로 분류하고 있다. 문화예술 관련 5개의 직업부문은 ①디자인 및 조형 예술, ②음악, ③연기예술, ④문학 및 언론출판, ⑤건축 및 도서관·박물관이다.

[표 5-9] 2003년 독일의 문화예술 관련 직업분류 및 경제활동 인구 분포 146)

직업 부문	직업군	명	비율 (%)
디자인과 조형예술	디자이너와 조형예술가(응용미술), 조형예술가(순수미술), 사진작가, 카메라맨, 공간 및 시각광고 구성가	205,000	26
음악과 연기예술	음악가, 음악 전문분야 교사, 연기예술가, 가수 곡예사, 예술적 보조직업, 무대기술, 영상기술 음향기술 부문 예술가와 관련 직업들	198,000	25
문학, 언론출판	작가, 저널리스트, 출판인, 통역가, 번역가	166,000	21
건축	건축가, 공간 플래너, 기념물관리자	117,000	15
도서관, 박물관	도서관사서, 문서보관소 기록계, 박물관 학예사	66,000	8
기타 문화관련 직업	정신과학자 (연극학자, 영화학자, 음악학자 등), 광고판제작자와 그 밖의 문화관련 직업	28,000	4
전체	문화관련 직업 전체	780,000	100

디자인과 조형 예술 직업부문에는 대략 205,000명이 일하고 있다. 이 직업부문은 총 문화예술 관련 직업 내에서 26%를 차지하여 최대 직업군을 이루고 있다. 유사한 크기의 직업부문은 198,000명을 차지 한 음악과 연기 예술로서 이 부문은 마찬가지로 전체 문화예술 관련 직업의 4분의 1을 차지하고 있다. 문학 및 언론출판 부문은 166,000명이고, 그 뒤를

46) 독일 연방 통계청 경제활동인구조사 2003

이어 건축가가 117,000명을 차지하고 있다. 이 두 부문은 각각 전체 문화예술 관련 직업의 5분의 1에 달하고 있다. 비중이 가장 작은 부문은 도서관 사서와 박물관 전문인력으로 이들은 총 66,000명에 달하며, 문화예술 관련 직업의 8%를 차지한다. 문화예술 관련 정신과학자들이 포함된 기타로 분류된 직업군은 28,000명으로 집계되고 있다.

좀더 세분화된 문화예술 관련 직업군의 규모와 비율을 살펴보면, 가장 대규모의 단일 직업군은 저술가(133,000명), 건축가(117,000명), 대부분의 디자이너 직업을 포함하는 응용미술 계통의 조형 예술가(106,000명) 등이다. 저술가 직업군에는 작가, 극작가, 대학강사, 편집인, 저널리스트, 라디오/TV 연사와 기타 저술가(예를 들어 신문 컬럼니스트) 등 7개의 세부 직업이 포함되어 상대적으로 직업 동질성이 강한 편이다. 반면, 응용미술 계통 조형예술가 직업군은 9개의 세부 직업으로 나누어지는데, 디자이너/인쇄전문가 일반, 산업디자이너/상품디자이너, 의류/섬유 디자이너, 그래픽/커뮤니케이션 디자이너, 조판제작전 문가, 의류견본 제작자, 실용그래픽 전문가, 도안 전문가, 기타 디자이너(예를 들어 컴퓨터그래픽 전문가) 등이 여기에 포함되며 저술가 직업군에 비해 하위 직업간 이질성이 강하다고 볼 수 있다.

도서관사서와 문서보관소 기록계, 박물관 학예사 직업군의 수는 문화예술 관련 직업 중 중간순위를 차지했고 (66,000명), 예술적·기술적 직업군(56,000명), 음악 관련 직업(50,000명), 음악 전문분야 교사(44,000명), 공간 디자이너(41,000명), 연기 예술가(39,000명)의 분포를 보여주고 있다. 순수미술 조형예술가군(32,000명), 사진작가(26,000명), 정신과학자(24,000명)군은 곡예사(9,000명)와 함께 소수 문화예술 관련 직업군에 속하고 있으며, 1.4%에서 5% 이하를 차지하고 있다.

[표 5-10] 2003년 독일의 문화예술 관련 직업분류 및 경제활동 인구 분포 247)

직업분류 번호	직업군	명	비율 (%)
전체	경제활동종사자 전체	36,172,000	-
82	언론출판, 번역, 도서관 및 연관 직업군	233,000	29.9
821	저술가	133,000	17.1
822	통역가, 번역가	33,000	4.2
823	도서관 사서, 기록보관소 기록계, 박물관 학예사	66,000	8.5
83	예술가 및 동등한 직업군	362,000	46.4
831	음악가	50,000	6.4
832	연기 예술가, 가수	39,000	5.0
833	조형 예술가 (순수 미술)	32,000	4.1
834	조형 예술가 (응용 미술)	106,000	13.6
835	무대기술의 예술가 및 동등한 직업들	56,000	7.2
836	공간광고 및 시각광고 작가	41,000	5.3
837	사진가, 카메라맨	26,000	3.3
838	곡예사, 직업운동선수, 예술적 보조직업	9,000	1.2
839	광고간판 및 전광광고 설치가	자료없음	자료없음
82+83	전체 I (예술인 및 저술가 직업)	595,000	76.3
875	음악 전문가를 위한 교사	44,000	5.6
882	정신과학자	24,000	3.1
82-882	전체 II	663,000	85.0
609	건축가, 공간플래너	117,000	15.0
82-609	문화관련 직업 전체 I+II+III	780,000	100.0

3. 독일 예술인사회보험 운영원리 및 체계 (가입자 측면)

예술가 및 저술가는 예술인사회보험법의 근거에 따라 사회보장체계에 편입되며, 연금보험·의료보험·간호보험의 의무 가입대상이 된다. 예술가 및 저술가는 예술인사회보험법에 의해 임금 근로자에 준하는 법률적 지위를 부여받게 되며 의무가입 대상 사회보험 분담금의 50%를 납부해야 하며, 30%의 보험료는 예술가 및 저술가 보험료 부담자(예를 들어 출판사, 콘서트 기획제작사, 라디오, TV, 화랑, 광고 대행업자, 미술학교 및 음악학교)가 납부

47) 독일 연방 통계청 경제활동인구조사 2003

하고, 나머지 20%는 연방정부의 보조금으로 충당된다. 예술인사회보험법(KSVG) 및 사회보험제도는 빌헬름스하펜에 위치한 노동복지부 산하 예술인사회보험청고(KSK)을 통해 연방 전체에서 시행된다.

1) 예술인 사회보험 의무가입의 전제조건들

가. 예술인 혹은 저술가로서의 독립적인 근로

예술인 사회보험법의 규정에 따르면 예술가는 음악, 회화 및 조형미술을 창작하거나, 실행하거나 가르치는 사람이며, 저술가는 작가나 저널리스트 혹은 다른 방식으로 저술 활동을 하거나 언론출판을 가르치는 사람이다. 예술활동 혹은 저술활동은 독립적 근로의 방식이어야 하며, 일시적 근로는 해당되지 않는다.

‘독립적’이란 종속적인 고용관계 내지 노동관계의 틀에서 벗어난 모든 직업행위에 해당된다. 다만 여기에서 의미하는 직업행위에는 취미활동 내지는 아마추어로서의 활동은 포함되지 않는다. 예술가 및 저술가로서의 직업행위가 경제생활의 중요한 수입원이 되며, 노동수입을 목적으로 이루어져야만 근로의 방식이라 할 수 있다. 더불어 이러한 근로방식은 ‘지속적’이어야 한다.

예를 들어 한 달 정도의 휴가기간 동안 일시적인 예술창작 및 저술활동과 같은 일시적인 사례의 경우에는 예술인사회보험법 상의 보험가입의무가 성립되지 않는다. 더불어 명확한 사용자지위를 갖고 있는 자영 예술인 혹은 저술가 역시 의무 가입대상에서 제외된다. 근로자를 두 명 이상 둔 사람은 예술인사회보험법의 적용을 받을 수 없다. 하지만 인턴 등의 견습생 혹은 생활보호대상자의 고용 사례는 예외를 인정받을 수 있다.

나. 예술활동 연간 최저소득 수준

예술 혹은 저술 활동에서 벌어들인 예상 노동수입은 예술인사회보험에서 규정하고 있는 연간 총 소득수준을 초과해야 한다. (2007년 기준 연 3,900유로 이상)

예술가 및 저술가로서 경제활동에 입문한 직업 초심자의 경우에는 법률에 의해 특별한 보호를 규정하고 있다. 직업 초심자는 자신의 노동수입이 최저한계를 초과하지 못할 것으

로 예상될 때에도 예술인사회보험법 가입자격이 주어진다. 예술 및 저술 활동을 처음으로 시작한 뒤부터 첫 3년간이 직업 초심자 기간에 해당된다. 이 3년 기간 동안 육아나 병역의 무 혹은 일시적인 근로관계를 통해 독립적 예술/저술 활동이 중단될 경우 해당 기간만큼 직업 초심자기간이 연장된다. 다만, 2001년 7월 1일 이전에 최초의 활동이 시작된 신청자에게는 5년의 직업 초심자기간이 적용된다. 이 경우에는 중단 기간의 연장특례가 적용되지 않는다.

2) 예술인사회보험법에 따른 보험 의무가입의 예외

가. 연금보험 의무가입의 예외

연금보험에서는 종속적인 근로나 또 다른 독립적·자영적 경제활동을 통해 추가적인 소득을 올리는 예술인 및 저술가는 보험가입 의무가 없다.

- 예를 들어 공무원 신분의 문학 작가나

- 근로자 신분으로 받은 수입 혹은 다른 독립적 활동을 통해 번 소득이 연금보험의 보험료 산정한계에 도달 내지는 초과한 경우.

그 밖에 예술인사회보험법에 따른 연금보험가입의무가 없는 경우는,

- 수공업자로서 연금보험에 가입되어 있는 사람.

- 농업인 양로보장법 1조의 의미에서 농부 내지 노령연금 혹은 농촌연금

(Landabgaberente) 수급 대상자

- 법적 연금보험으로부터 노령연금 전액을 수급받는 자

- 군복무 또는 대체복무자로서 연금보험 수령자

- 만 65세가 넘었고, 지금까지 연금보험에 가입하지 않은 자

- 생계기초보조금 수급대상자

나. 의료 및 간호보험 의무가입 예외

의료보험 영역에도 예술인사회보험법에 따른 의무보험가입 예외가 있다. 가장 중요한 예외조항은 예술활동과 병행해서 행해지는 근로 혹은 독립 활동이다.

독립적 예술 활동과 병행해 사회보험가입의무를 따르는 근로활동을 한 경우 해당 의료보험조합은 경제적 의미를 근거로 두 개의 직업 활동 중에 어떤 것이 주된 직업으로 간주될 수 있는 지 결정해야 한다. 만약 의료보험조합이 근로관계가 주된 직업이라고 결론을 내리면 의료보험 가입의무는 그 주된 직업에 종속된 근로만을 근거로 성립된다. 예술인사회보험법에 따른 추가적인 의료보험은 가입하지 않아도 된다. 반대로 독립적 예술 혹은 출판 활동이 주된 직업일 경우에는 예술인사회보험법에 따른 의료보험 가입의무만 생긴다.

독립적 예술/저술 활동과 병행해 예술 내지 저술과 무관한 활동을 통해 돈을 버는 사람은 예술인사회보험법에 따른 의료보험에 가입 할 수 없다. 다른 독립적 활동을 통해 최저한계를 초과한 경우에는 예술인사회보험법에 따른 의료보험에서 제외된다. 이 조항은 독립적 예술/저술 직업 활동의 소득 수준이 일정 상한선을 초과한 경우에도 적용된다.

그 밖에 예술인사회보험법에 따른 의료보험가입이 불가능한 사람은,

- 만 55세가 넘고, 지난 5년간 어느 기간에도 법적으로 의료보험에 가입하지 않았던 자 (이 경우 개인 의료보험/간병보험에 대한 보조금은 자격기준에 따라 신청할 수 있다)
- 이미 다른 법 규정에 따라 의료보험 의무가입이 이루어진 자
- 의료보험에 대한 일반적인 규정에 따라 보험가입의무가 면제된 자 (예를 들어 근로자로 연간보수 한계를 초과한 경우 혹은 공무원이나 군인으로서 직업 활동을 하는 것 때문에) 또는 이미 법적 의료보험조합의 결정에 따라 법적인 의료보험 가입의무가 면제된 자.
- 국방복무자 혹은 대체복무자
- 만 65세 이후에야 비로소 독립적인 예술/저술 활동을 시작한 자
- 정규 학생이면서 독립적인 활동을 부가활동으로 행하는 자 등이다.

의료보험에 적용되는 예외상황은 간호보험에도 동일하게 적용된다.

3) 보험료

가. 예상 연간소득

독립적인 활동시에는 일반적으로 소득규모가 불규칙하기 때문에 월별 보험료를 계산할 때는 독립적인 예술/저술 활동에서 벌어들인 월간 수입이 아니라 예상되는 연간 총 소득수준을 기준으로 삼고 있다.

사회보험 분담금의 부과 기준이 되는 근로소득은 영업 수입과 영업 지출의 차액에 해당되며, 소득세의 일반적인 실소득 계산 규정에 따라 발생한 이익 및 손실계산에 해당한다.

예술가 및 저술가 근로소득상의 영업 수입에는

- 독립적인 예술/저술 활동에서 직접 벌어들인 화폐와 금전적 가치를 가진 물건으로부터 벌어들인 모든 수입(예를 들어 보수, 배우의 임금, 사례비, 판매수익금, 인세, 특허료, 결과 사례금, 현물급여) 등이 해당된다. 하지만 임시 지원금, 최저생계지원금 같은 사회복지급여는 수입에 포함되지 않는다.

- 저작권법상의 저작료 보상금
- 소득세 납부 대상인 장학금

예술가 및 저술가 근로소득상의 영업 지출에는 예술/저술 활동과 연관된 모든 지출(비용도 포함)이 포함된다. 예를 들어,

- 예술 및 저술활동의 생산수단 소요 비용 (세법상 인정되는 악기, 사무실 설비, 컴퓨터)
- 영업 공간에 드는 비용 (월세, 난방비, 청소)
- 교통비, 재교육 비용, 재료비, 운송비, 통신비 및 유사한 “광고비”
- 영업상의 보험 (영업책임보험, 법률보험, 기물보험)
- 직능단체 가입 및 활동에 따른 회비
- 보조인력에 드는 비용 (임금, 사회보험료 중 사용자 분담액)

- 소모와 가치하락에 대한 감가상각분

이상의 기준에 따라 예술인 및 저술가는 예술인사회금고에 자신의 예상 근로소득 내역을 제출함으로써 사회보험 분담금을 산정받게 된다. 보통의 경우에는 근로소득 내역 제출 시 전년도의 소득세 판정에서 증명된 소득규모를 기준으로 당해연도 예상 소득규모를 추산하게 된다. 단, 예술인 및 저술가로서 직업 입문연한이 3년 미만인 경우에는 예상 근로소득에 대해 자유롭게 기술한 평가서를 제출할 수 있다.

과거에 평가된 연간 근로소득이 너무 낮거나 높은 것임이 증명되면 예술인사회금고는 수정된 예상 근로소득을 반영할 수 있다. 이 경우 보험료는 사회보험금고에 변경신고가 접수된 다음 달부터 적용되며, 신고 이전 기간에 대한 보험료 조정은 없다.

나. 연금보험, 의료보험, 간호보험의 보험료율

법정 연금보험의 보험료율은 연방정부의 법령을 통해 확정된다. 연금보험의 보험료율은 일반적으로 1년 단위로 확정, 시행된다. 의료보험의 보험료율은 의료보험조합에 따라 상이하게 적용되며, 각 의료보험조합의 규약을 통해 확정된다. 그 밖에 피보험자는 의료보험을 위한 법정 추가 부담금으로 0.9%를 납부해야 한다. 법정 추가 부담금은 의료보험 재정을 공동으로 충당하기 위한 가입자들의 연대 부담금에 해당된다.

간호보험에는 연방 전체에 동일하게 적용되는 법정 보험료율이 적용된다. 다만 자녀가 없는 가입자에게는 0.25%의 할증 보험료율이 부과된다.

현재 적용되고 있는 예술인사회보험 종류별 보험료율은 연금보험 19.1%, 의료보험 13.6%, 간호보험 1.7%이며, 예술가 및 저술가는 신고·확정된 소득수준 대비 해당 사회보험 분담금의 50%에 해당되는 연금보험 9.55%, 의료보험 6.8%, 간호보험 0.85%를 월단위로 납부하게 된다. 예를 들어, 연간 근로소득이 12,000유로인 예술가 및 저술가의 경우라면 3개 사회보험에 대해 12,000유로의 17.2%에 해당하는 2,604유로를 매달 172유로씩 납부하게 된다.

[표 5-11] 예술인사회보험 분담금 적용 예시

연간 수입이 12,000유로인 예술가의 경우
연금보험 19.1% / 의료보험 13.6% / 간호보험 1.7%에 해당되는 분담금 각 50%
연금보험 9.55% (월 95.5유로)
의료보험 6.8% (월 68유로)
간호보험 0.85% (월 8.5유로)
연간수입 12,000유로의 17.2%에 해당되는 2,604유로를 매달 172유로씩 납부

다. 보험료 부담의 하한선 및 상한선

연간 근로소득을 기준으로 보험료가 산정된다는 기본 규칙은 예술인사회보험법에 따라 보험에 가입하고 있는 예술인과 저술가에게 공통적으로 적용된다. 하지만 이 기본 규칙이 무제한 적용되는 것은 아니다. 예를 들어 직업 초심자의 경우 근로소득이 연간 3,900유로의 최소 수준 이하인 경우에도 보험 의무가입 대상이 된다. 이 경우 예술 및 저술 활동의 소득규모가 최소 소득 혹은 적자가 예상되는 경우 최소한계에 따라 정해지는 보험료 하한선이 적용된다.

반면 고소득자의는 사회보험에서 보험료 배분한계(Beitragsbemessungsgrenzen)가 적용되는데, 이것은 각 사회보험별로 기준이 다르다. 만약 예상 근로소득이 이 상한선을 넘으면 최고 보험료가 확정 부과된다.

라. 보험료 납부 기한과 납부연체 경과조치

연금, 의료 및 간호보험 보험료는 매월 5일이 납부 마감시한이다. 만약 보험 가입자가 보험료 납부의무를 부분적으로 이행하지 않았을 경우에는 의료 및 간호보험의 연체된 보험료를 우선적으로 변제해야 한다. 연금보험의 경우에도 보험 가입인이 자신의 보험료 분담액을 예술인사회금고에 변제하고 나서야 수급자격을 얻을 수 있다.

의료 및 간호보험의 보험료가 2개월 이상 납부 연체될 경우 모든 의료보험 보장행위가 정지될 수 있다.

4) 질병보조금

질병보조금은 예술인사회보험 가입자들이 장기간에 걸친 노동 불능상황 때문에 야기되는 소득상실에 대한 지원제도이다. 예술인사회보험에 가입한 예술가 및 저술가가 질병 등의 이유로 소득이 발생하는 경제활동에 참여할 수 없는 상황에 처해졌을 때, 이러한 노동 불능상태가 시작된 15일째부터 질병보조금의 소급 적용을 받을 수 있다. 이때 지급되는 질병보조금은 노동불능 상황이 시작되기 직전 12개월간 사회보험료 부과 표준소득액의 70% 수준으로 결정된다.

보험료 수준과 소급 질병보조금의 개시에 관한 사항은 각각의 의료보험조합별로 차이가 있으므로, 개별적 협의가 필요하다.

5) 예술인사회보험고의 기능과 역할

예술인사회보험제도의 운영을 총괄하고 있는 예술인사회보험청은 핵심적인 역할은 다음의 두 가지라고 볼 수 있다. 예술인사회보험법의 규정에 따라 ①의무가입 대상자의 선정 및 관리에 대한 업무와 ②사회보험료의 산정, 징수, 지불 등에 관한 업무이다.

가. 예술인사회보험법에 따른 사회보험 가입의 절차 및 단계

① 예술인사회보험청은 가입자격 기준 등이 명시된 상세한 신청서 양식을 토대로 보험 가입을 희망하는 예술가 및 저술가가 의무가입의 전제조건들이 충족되는지, 혹은 의무가입의 예외상황에 해당되는지 여부 등을 검증한다. 예술가 및 저술가의 사회보험 의무가입 대상 여부를 판단하는 과정에서 가장 중요한 것은 해당 분야의 직업 전문성과 직업 활동경력 등이 예술인사회보험 의무가입에 부합하는지 여부를 판단하는 것이다. 대체로 2단계에 걸쳐 의무가입 대상자를 판단하고 있는데, 1차적으로는 매뉴얼화된 예술가 직업판정 안내서의 기준에 따라 예술인사회보험청의 담당 직원이 심사를 하는 것이고, 예술관련 신규 직종 등의 사유로 명확한 판단이 곤란할 경우 2차적으로 해당 직업의 동료 예술가그룹, 문화예술 관련 전문가 그룹, 관련된 판례 등을 참고로 제시하는 자문위원회의 판단을 따르게 된다.

② 보험가입 전제조건들이 모두 충족되면 예술인사회보험청은 확인서를 교부한다.

③ 예술인사회보험청은 보험 가입자가 선택한 법정 의료보험조합 내지 간호보험조합과 연금보험에 등록한다. 예술인사회보험법에 따른 보험 의무가입은 기본적으로 보험가입자가 예술인사회보험청이나 기타 사회보험 관계 기관에 등록을 마친 날부터 효력을 얻게 된다. 만약 예술인사회보험청에 등록하는 시점에 노동불능상태에 처하게 되면 보험의 가입의무는 노동능력의 회복 및 경제활동을 재개하는 시점부터 다시 적용되기 시작한다.

④ 예술인사회보험법에 의한 사회보험급여의 지급 등에 관한 사항은 사회보험 종류별 담당 기관을 통해 보장받게 된다. 각급 법정 의료보험 및 간호보험조합 그리고 독일 연금보험공단(Deutsche Rentenversicherung) 등을 통해 사회보험급여 등을 수급받을 수 있다. 예술인사회보험청은 각 사회보험조합 및 공단 등을 통한 사회보험 급여 수급 안내 및 정보제공 등의 업무도 지원하고 있다.

⑤ 예술인사회보험에 의무 가입된 예술가 및 저술가가 은퇴 혹은 직업변경 등의 사유가 발생할 경우에는 예술인사회보험법에 따른 보험가입 의무도 말소된다. 이러한 경우 보험가입자는 직업 활동 변동 사항을 예술인사회보험청에 신고해야 한다.

나. 사회보험료의 징수와 지불

예술인사회보험청은 보험가입자의 보험료 “징수기관”의 역할을 담당한다. 예술인사회보험청은 납부 보험료의 수준을 계산하고, 여기에 대해 보험가입자에게 개별적인 보험료 산출계산서를 교부하며, 보험 가입자가 납부의무를 준수하는지 관리, 감독한다.

보험 가입자가 자신의 사회보험료 분담금 납부가 이루어지는 것과 동시에, 예술인사회보험청은 2차 보험료 분담금(연방정부 보조금과 사용자 분담금)을 더해, 총 사회보험료를 의료/간호보험조합과 각급 연금보험관리처에 지불한다.

매해 연말에 예술인사회보험에 가입한 예술인과 저술가를 대상으로 다음년도 예상 근로소득에 대한 계상이 이루어진다. 예술인사회보험법에 따르면 해당 결과는 당해 12월 1일 까지 제출되어야 한다. 예술인사회보험청은 적정 월별 보험료 산정을 위해 예상 연간 근로소득에 대한 가입자의 신청 및 진술 등을 요구하게 된다.

6) 의료보험 가입의무 면제

직업초심자와 고소득자는 개인 의료보험 및 간호보험에 가입하기 위해 예술인사회보험에 의거한 법정 의료보험 및 간호보험 의무가입 면제 신청을 요구할 수 있다. 그러나 연금보험의 경우에는 면제신청이 불가하다. 요컨대, 의료보험 및 간호보험의 경우에는 법정 사회보험 대신 개인보험 등으로 대체 가입할 수 있으나 연금보험의 경우에는 의무적으로 사회보험에 가입하는 것을 기본으로 생명보험 등의 개인 연금보험에 가입자의 필요에 따라 추가로 가입해야 한다는 것을 의미한다.

가. 직업초심자 자격으로 의료보험의무가입 면제

직업초심자는 법정 의료보험 의무가입이 면제된다. 법정 의료보험 의무가입을 면제받기 위해서는 개인 의료보험 가입 증명이 전제되어야 한다. 이 신청서는 늦어도 예술인사회보험법에 의한 의무가입 확인결정서가 교부된 뒤 3개월 이내에 제출되어야 한다. 면제신청서 제출처는 예술인사회보험청이다.

직업초심자 자격으로 의료보험가입의무를 면제받은 가입자는 최소한 자신의 직업초심자기간 동안 면제자로 남아있어야 한다. 법정 의료보험으로 재가입하기 위해서는 '3년 기간' 내지 '5년 기간'이 지나, 직업초심자 기간이 끝나기 전에 예술인사회보험청의 재가입 신고절차를 밟아야 한다. 3년 혹은 5년의 직업초심자 기간이 경과된 후에는 의무가입 면제를 철회할 수 없으며, 예술인 및 저술가로서 직업 생활을 하는 나머지 기간 동안 법정 의료보험 의무가입자의 자격이 박탈된다.

나. 고소득자 자격으로 의무가입 면제

3년 동안 예술 혹은 저술활동에서 번 근로소득이 일정 한도를 초과하는 의무가입 대상자의 경우에도 의료보험 의무가입이 면제될 수 있다. 면제 신청서는 예술인사회보험법에 따라 기본적인 보험 의무가입에 대한 확인절차가 이루어질 때 제출할 수 있다.

다만, 고소득자 자격으로 보험 의무가입 면제를 받은 경우에는 철회될 수 없다. 이러한 경우 예술인 혹은 저술가 직업으로서 지속적인 경제활동에 참여하더라도 예술인사회보험법에 의거한 법정 의료보험에 재가입할 수 없다.

다. 의료보험 의무가입의 면제와 간호보험

간호보험의 가입 및 수급절차는 통상적으로 의료보험 관련 규정을 준용하고 있다. 따라서 개인 의료보험에 별도로 가입하기 위해 예술인사회보험법에 의거한 법정 의료보험 의무가입 면제 대상이 된 예술가 및 저술가는 간호보험에 대해서도 동일한 방식으로 사회보험 가입 변경 등의 사항을 고려해야 한다.

라. 개인 의료보험 및 간호보험 가입에 따른 보험료 보조금 지원

예술인사회보험청은 의료보험 의무가입이 면제된 예술인과 저술가가 신청할 경우 그들의 개인 의료보험 및 간호보험료를 위한 보조금을 지급할 수 있다. 보조금 액수는 근로소득과 개인 의료보험 및 간호보험에 납부한 보험료 수준에 따라 달라진다. 보조금 계산은 기본적으로 법정의료보험료 산정 원칙을 따르게 되는 데, 이때 보조금 액수는 개인 의료·간호보험에 지불할 보험료의 절반으로 제한된다.

면제신청을 하고자 예술인과 저술가는 비록 자신의 근로소득이 낮은 경우라 하더라도, 개인 의료보험 및 간호보험 가입에 따른 보험료 보조금에 대해서는 법정 의료보험 및 간호보험에 비해 상대적으로 적은 금액의 보조금만 받을 수 있다는 점을 고려해야 한다.

직업초심자 자격으로 면제를 받은 경우에는 개인 의료보험 및 간호보험을 위한 보조금만 받을 수 있으나, 고소득자 자격으로 면제를 받은 사람은 자발적으로 가입한 법정 의료 및 간호보험에 대한 보조금도 신청할 수 있다.

마. 예술인사회보험 분담금

예술인사회보험 재원 마련을 위해 지속적이고 반복적으로 제3자의 예술·저술작품 혹은 예술·저술활동을 사용하는 모든 기업에 예술인사회보험 분담금이 의무적으로 부과된다.

또한 예술인 및 저술가가 예술인사회보험법의 혜택을 받으면서, 동시에 예술인사회보험 분담금을 납부해야 하는 경우도 있다. 예를 들어 예술인 및 저작가가 자기 자신의 예술 및 저술 영리활동과 병행해 출판사나 광고 에이전트, 극장운영, 오케스트라나 합창단 운영,

미술중개 활동을 하고, 전시회나 다른 행사를 조직한다거나, 음반 및 영상물을 생산한다거나, 예술 혹은 저술 활동을 위한 교육 및 재교육시설을 운영하는 경우가 여기에 해당된다.

4. 독일 예술인사회보험 운영원리 및 체계 (사용자 측면)

1) 예술인사회보험 사용자 분담금의 납부 주체

가. 예술인사회보험법상 사용자 적용 기준

예술인의 예술작품 및 저술가의 저작·출판물들을 이용하는 영리를 목적으로 하는 사업자, 기업, 공공단체, 기관, 사단법인 등은 예술인사회보험법상 사용자로서 사회보험 분담금의 납부의무를 지니게 된다. 또한 조세법상 인정된 공익활동이라 해도 예외 없이 예술인사회보험분담금을 납부해야 한다.

나. 유형별 예술인사회보험 사용자 주체

- (1) 출판사와 언론대행사
- (2) 극단, 오케스트라, 합창단
- (3) 연극지도, 콘서트 및 공연 기획
- (4) 라디오 및 TV 콘텐츠 제공자
- (5) 영상물 및 음반 생산자
- (6) 갤러리 운영 및 미술품 거래인
- (7) 광고 대행업자
- (8) 버라이어티 엔터테인먼트 업체 및 서커스단
- (9) 박물관
- (10) 예술 및 저술 활동을 위한 교육 및 재교육기관

다. 예술인사회보험 사용자 규정의 포괄적 적용

예술인사회보험법에 근거한 사용자 주체에 대한 규정은 예술가의 예술활동 및 저술가의 저작·출판 활동의 범주를 포괄적으로 해석하고 있다. 명시적으로 규정된 사용자 주체에 해당되지 않더라도 유사한 방식으로 예술 및 저술활동을 사용하고 있는 기관이나 단체의 경우 사회보험 분담금 납부 의무가 부과될 수 있다.

예를 들어 광고대행사의 경우, 지속적이고 반복적으로 예술인 및 저술가들과 계약이 존재한다면(요컨대 예술 및 저술활동에 대한 규칙적인 사용 등이 인정된다면) 예술인사회보험 분담금의 납부 의무가 부과된다. 따라서 관계 규정에 의해 영리를 목적으로 예술 및 저술활동을 사용하는 모든 사업자 및 단체는 예술인사회보험법(KSVG)에 따라 보험료를 분담해야 한다.

결국 사업자·기업·단체 등이 특정한 목적을 위해 예술활동 혹은 저술 활동을 규칙적으로 사용하고, 그것이 영리를 목적으로 하는 경우 보험료 분담 의무가 부과된다.

문화예술 관련 공공 행사의 경우 1년간의 회계연도 내에 예술 및 저술활동이 사용되는 행사의 개최실적이 3회 이상인 경우, 예술 및 저술활동을 규칙적으로 사용하는 것으로 간주되며 마찬가지로 사회보험 분담금 납부 의무를 지게 된다.

또한 예술·저술 작품 혹은 활동을 제3자에게 판매하거나 판매위탁을 하는 예술인 혹은 저술가의 경우에도 역시 예술인사회보험의 사용자로서 분담 의무를 부과받게 된다.

2) 예술인사회보험료 사용자 분담료율과 금액의 산정

예술인사회보험법상 사용자의 사회보험료 분담료율은 2006년의 경우 5.5%였으며, 2007년에는 5.1%가 책정되었다. 사용자 보험분담금의 산정방식은 사용자가 1년간 예술인 및 저술가들에게 지불한 모든 액수가 합산되고, 여기에 1년 단위로 확정되는 보험료율을 곱한다.

이 때 주의할 점은 계약당사자 예술인 혹은 저술가에게 지불된 비용 및 부가비용, 예를 들어 재료비나 운송비, 전화나 비예술적 부가활동에 들어간 비용이 모두 계산에 산입된다는 점이다.

다만 별도로 명시된 부가가치세, 조세 한계 내에서의 비과세 공공지출 국가변상분(예를

들어 휴가비와 접대비)과 소득세법 3조 26항에 따른 소위 “훈련감독지불금”(경기단체나 훈련기관, 예술 등의 분야에서 훈련을 담당하는 자에게 지불되는 비용)은 계산에 산입되지 않는다.

3) 예술인사회보험법상 사용자의 법정 신고의무

예술인 및 저술가와 협력하고, 보험료 분담금 납부의무가 있는 사용자는 예술인사회보험청의 별도의 요구가 없더라도 자발적으로 신고해야 하는 법정 신고의무가 있다.

예술인사회보험법의 관련 규정에 따르면 사용자는 1년 동안 예술인 및 저술가에게 지불된 보상금은 비용과 추가비용을 포함해 정확하게 관리 및 기록하여야 한다. 다음 해 3월 31일까지 총지출비용을 예술인사회보험청의 신고양식에 맞게 작성, 제출해야 한다. 예술인사회보험청은 전년도의 계산을 근거로 신고된 사용자 주체별 당해연도의 월별 사전보험료를 산출한다. (전년도 지불총액의 12분의 1을 당해연도의 보험요율과 곱한다).

사용자로서 예술인사회보험청에 신규로 신고한 경우라 하더라도, 사용자 의무신고 이전부터 예술인 및 저술가의 사용관계가 있었던 경우라면 사용자는 신고 이전 사용분에 해당하는 사회보험료 분담금을 소급해서 납부해야 한다. 만약 납부 체납액을 즉시 지불하는 것이 불가능한 경우 분할납부와 같은 납부 완화조건을 신청할 수 있다.

예술인사회보험법에 의한 신고의무를 의도적으로 이행하지 않고 추후 예술인사회보험청에 의해 사용자로 확인이 되는 경우, 추가적인 소급 지불 청구가 부과되며 게다가 신고의무를 이행하지 않는 사용자에게는 5,000 유로의 법정 벌금이 별도로 부과된다.

4) 예술인 및 저술가 사용에 대한 지출비용의 기록 및 관리

예술인사회보험법상 사용자는 예술 혹은 저술 활동의 대가로 예술인 혹은 저술가에게 지불된 모든 보수를 기록하고, 예술인사회보험청에 신고해야 한다. 사례비나 특허료 외에 총비용과 부대비용 역시 납세의무가 부과되는 보수에 포함된다.

이 법의 의미에서 예술인이라 함은 음악과 조형 및 회화에 종사하거나 가르치는 사람이며, 저술가라 함은 작가, 저널리스트 혹은 다른 방식으로 저술활동을 하거나 가르치는 사람이다.

이런 맥락에서 예술인 및 저술가는 근로의 사용종속관계에서 벗어나 자영업적 토대에서 경제활동에 참여하는 것이며, 특정 기업의 고용자로 종사하지 않는다는 것을 의미한다. 이런 자영업·자유직업적 토대에서 일하는 것은 또한 부업으로, 예를 들어 회사원이나 공무원 혹은 학생 같은 주된 직업 활동과 병행될 수 있다는 점을 감안해야 한다.

예술인사회보험법상 사용자에 있어서는 보수 및 사례를 지급받는 대상이 예술인사회보험법에 가입되어 있는지의 여부와 부관하게 관련 지출비용에 대한 기록 및 관리가 의무적으로 이루어져야 한다. 따라서 예를 들어 외국인 예술인과 저술가처럼 비보험가입자에게 지불된 돈도 마찬가지로 기록하고, 신고해야 한다.

5) 예술인 및 저술가와 사용자에 따른 사용자 주체 결정기준

예술인 및 저술가와 사용자 상호간 양자 계약의 경우 예술인사회보험료 사용자 주체는 문제될 것이 없다. 다만, 예술인 및 저술가의 사용계약에 다수의 사용자 주체가 참여하고 있는 경우 누가 최종적으로 예술인사회보험료의 사용자 분담금을 납부할 것인지를 결정하는 문제가 발생할 수 있다.

개별적 사안에서 누가 보험료 납부의무가 있는 지에 대한 판단은 민법에 의해, 즉 계약상의 합의에 의해 결정된다. 기본적으로 납부 의무는 예술인과 직접적인 계약관계에 있는 사용자에게 부과된다. 이것은 예술인으로부터 예술활동을 요구하고, 주어진 경우엔 소송을 제기하고, 예술인에게 자신의 요구사항을 제기하여 관철할 수 있는 자를 의미하는 것이다.

예술인 혹은 저술가의 대변인 (예를 들어 에이전트나 매니저)은 그가 예술인 혹은 저술가와 계약한 계약상대가 예술인사회보험청에 사용자로 등록되어 있고, 지불한 보수를 예술인사회보험청에 신고한 보험료 납부의무가 부과되는 기업을 운영하고 있다는 사실을 입증하지 못할 경우 예술인사회보험 분담금 납부의무를 지니게 된다. 때문에 예술인사회보험료의 올바른 부과를 위해 투명한 계약서상의 합의를 체결하고, 실제에 있어서도 계약서에 따라 이루어지는 것이 중요하다.

제 6 장 예술인 복지 증진을 위한
정책과제

제6장 예술인 복지 증진을 위한 정책과제

제1절 예술인 사회보장체계의 구축 방안

앞부분에서는 주로 사회보험을 중심으로 예술인들을 위한 기본적인 사회안전망을 구축하기 위한 방안들을 정리해보았다. 하지만 언급한 것처럼, 사회보험은 예술인 사회보장체계를 구축하기 위한 기본적 요소에 해당하는 것이며 이것을 포함한 중층적 예술인 사회보장체계를 마련하기 위한 정책과 제도의 설계가 필요하다.

1. 예술인 사회보장체계 구축을 위한 기본 방향

사회보험 가입 확대를 출발점으로 삼아 포괄적인 예술인 사회보장체계를 구축하기 위해서는 예술인복지 관련 법제도적 기반을 마련하고, 예술가 계층의 안정적 근로계약 관행 수립 및 창작환경 개선 등의 내부 노동시장의 관점, 사회적 일자리 창출 및 세제지원 등의 추가적인 소득보장 방안을 마련하는 것, 은퇴 및 직업전환을 위한 지원 시스템 구축 등 분야별 정책과제들을 고려해보아야 한다.

더불어 무엇보다 중요한 점은 예술인복지 관련 재원의 확보와 매개·지원기관을 설립하기 위한 실천전략들을 동시에 고민하는 것이다.

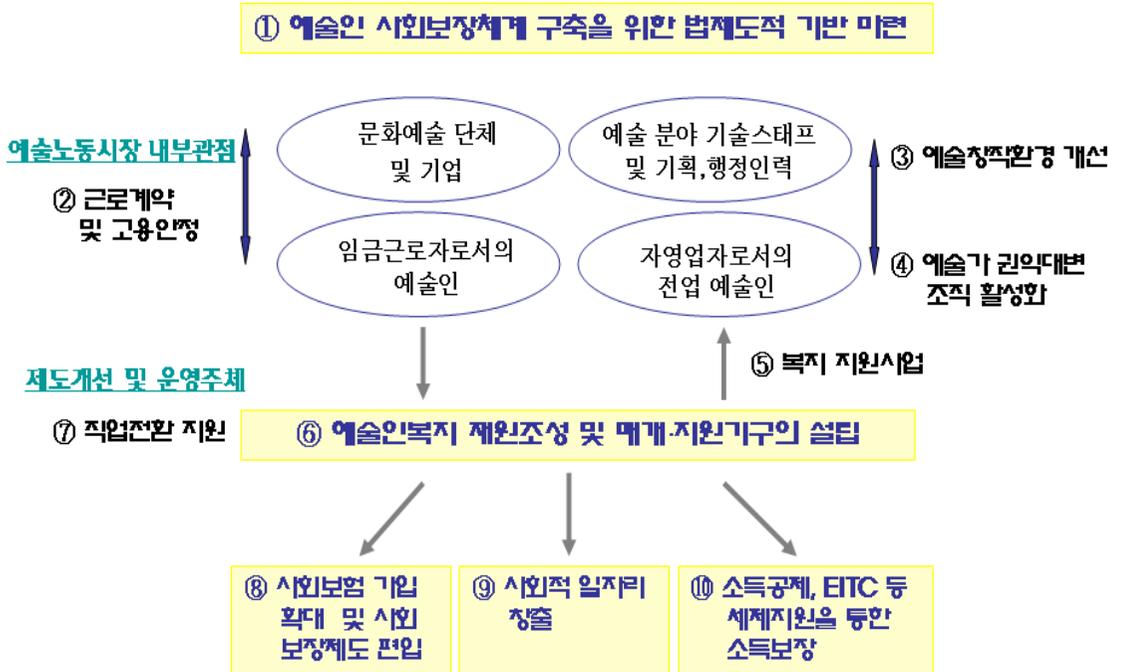
제시한 바와 같은 예술인 사회보장체계를 구축하기 위해서는 기본적으로 다음과 같은 정책방향들을 전제할 필요가 있을 것이다.

- ① 예술인 계층의 사회경제적 특성을 고려한 사회보장체계의 마련
- ② 사회보험 가입 확대를 기본으로 한 중층적 사회보장체계의 구축
- ③ 적극적 노동시장정책과 연계된 사회보장 프로그램 개발

(직업훈련, 취업알선, 사회적 일자리 창출, 직업전환, 표준계약 및 고용지원 등)

- ④ 창작환경 개선을 중심으로 한 예술인 사회복지 서비스의 확대
- ⑤ 예술인복지 관련 법제도적 근거 마련 및 지원기구의 설립

[그림 6-1] 예술인사회보장체계 구축 방안



2. 법·제도적 기반 마련

예술인 사회보장체계를 구축하기 위한 법적 기반을 마련하기 위해서는 문화예술 관계법, 노동관계법, 사회보장 관계법 등을 동시에 고려해야 한다.

우선 문화예술 관계법 상으로는 예술인의 사회적 지위를 반영할 수 있는 근거를 마련하는 것과 함께 예술인복지 관련 재원조성의 근거가 신설될 필요가 있다. 예술인의 사회적 지위와 관련해서는 문화예술진흥법에 관련 조항을 신설하거나, 가칭 ‘예술인법’을 제정하는 방법을 고려해볼 수 있다.

사회보장 관계법에서는 예술인 사회보험 가입 확대를 뒷받침할 수 있는 특례조항을 사회보험법별로 추가하는 방안이 합리적일 것으로 판단된다. 특히, 사회보험 종류별로 특례조항의 적용을 받고 있는 유사 계층의 법 적용을 확대시키는 방향으로의 논리개발이 효과적일 수 있을 것이다. 특히, 종사지위가 자영업자인 예술가 계층의 경우에는 이러한 법적 근거를 마련함으로써 세법상으로는 자영업자의 지위를 유지하더라도 사회보장법상으로는 임금근로자의 지위를 확보할 필요가 있다. 프랑스의 자영업예술인들의 경우가 세법과 사회보장법상 이중적 법률 지위를 부여받고 있는 사례이기도 하다.

노동관계법의 쟁점은 예술가의 근로자성 판단에 대한 근거를 확보하는 것이 핵심이라고 할 수 있다. 이 문제는 예술가 계층만의 문제가 아닌 만큼 예술계와 여타 사회 계층간 적극적인 연대와 협력이 필요하다.

3. 예술계 내부 노동시장의 관점

예술계 내부 노동시장의 관점에서 해결해야 할 정책과제들은 대체로 예술 직업군의 안정적 근로계약 관행을 정착시키는 것과 직업 안정화에 관련된 사안들이다.

직능별 노조 등을 포함한 예술인 계층의 권익을 대변할 수 있는 주체를 적극적으로 마련하는 것과 표준계약 시스템을 정착시킴으로서 예술계 내부의 안정적 고용 및 근로계약의 관행들을 만들어나가는 것부터 시작해야 할 것이다.

이 문제는 가칭 ‘예술인복지재단’과 같은 예술인복지 매개·지원기관을 설립하는 과정으로부터 주체 형성의 단초를 마련해나갈 수 있을 것으로 기대된다.

또한 대다수의 예술가들이 복지문제 이전에 열악한 창작환경 개선에 대한 문제점들을 지적하고 있다. 예술가들에게 있어 창작환경 개선은 직업 및 근로환경의 문제와 직결되는 것이기도 하다. 미술 및 문학 등의 전업 예술가들에게 공공 창작 스튜디오와 작업실을 마련해주는 것, 무대예술 분야 실연예술가들에게 공공 연습실을 확충하는 것 등이 선결되어야 할 사안들이다.

창작 스튜디오 및 작업실, 연습실을 지원해주는 것과 함께 2008년 이후 도입 예정에 있는 공연예술 상주단체 제도의 활용을 통해 공연예술 분야 예술인 및 단체들의 창작환경을 개선시키는 것도 중요하게 다루어져야 할 문제 중의 하나이다.

창작지원 공간을 확충해나가는 한편, 보육시설 및 체력단련 공간 등과 같은 예술인의 직업적 특성에 부합되는 복지시설 등도 마련되어야 할 것이다.

4. 예술인 복지지원사업

예술인 계층을 위한 포괄적인 사회보험 가입 체계가 마련된다고 하더라도, 분야별 예술인들의 직업 생애주기에 따른 복지지원사업 등이 추가로 강구되어야 한다.

주된 지원대상이 되어야 할 계층은 저소득 예술인가구, 신진 예술가, 원로 예술인 등이다. 저소득 예술인 가구의 경우에는 1차적 사회안전망은 사회보험 가입에 따른 혜택을 받지 못하는 계층을 중심으로 생계지원형 사업과 프로그램들을 개발해야 할 것이다. 신진 예술가들은 예술 직업시장 진입 초기부터 상당 기간 동안 예술활동을 통한 소득확보가 물리적으로 불가능할 수밖에 없는 상황을 고려하여, 제도적으로 사회보험 감면 혜택 등을 부여하는 방안과 예술계 입문 후 초기 창작활동에 대한 추가적인 지원 프로그램들을 고려해주어야 할 것이다.

노후 소득보장 방안들이 마련되어 있지 않은 원로 예술인 계층에 대해서도 예술계 내부의 상호부조 사업들을 도입할 필요가 있다.

5. 사회적 일자리 창출 및 직업전환 지원

단속적 근로계약이라는 예술가 직업의 특성을 고려한다면, 고용보험상 실업급여의 수급권을 확대하는 것과 함께 예술 관련 분야의 사회적 일자리를 활용한 고용창출 등의 적극적인 노동시장 정책을 동시에 개발해야 할 것이다. 최근에 많이 언급되고 있는 자활 후견사업에 예술 관련 직종을 신설하는 것과 문화복지사 제도 도입에 따른 고용창출 방안 등이 적극적으로 검토 가능한 과제들이다.

이와 함께 고용보험기금을 활용한 예술 분야 고용안정사업을 개발하는 것도 중요한 부분이다. 앞서 언급한 바 있는 건설근로자를 대상으로 한 고용안정사업의 사례를 참조하여 가칭 ‘예술인복지재단’내에 예술인고용안정센터를 설치하여 운영하는 방안이 그것이다.

예술인고용안정센터의 주된 기능은 예술 노동시장 내부의 수요-공급의 매개자 역할을

수행하는 취업알선 및 재취업지원, 예술인 계층을 위한 직업훈련 프로그램의 개발, 은퇴 및 직업전환을 필요로 하는 예술인들을 위한 지원사업 등이 될 수 있을 것이다. 가칭 ‘예술인 복지재단’이 노동부로부터 관련 예산을 지원받아 사업을 수행하는 방식이거나 노동부 산하 고용안정센터 중 1개소를 예술분야 고용안정센터 지정하는 방식 등이 가능할 것이다. 해외 사례 중 직업무용수전환지원센터 등과 같은 경우나 프랑스의 국립고용안정센터인 ANPE 산하의 공연영상예술인 고용안정센터 등을 참조해볼 수 있을 것이다. 특히, 프랑스의 경우는 기존 국립고용안정센터 중 예술인 및 예술시설이 밀집해있는 파리 지역의 국립고용안정센터를 공연영상예술인 고용안정센터로 특화시켜 운영하고 있다는 점에서 좋은 참고 사례가 될 수 있을 것으로 판단된다.

6. 조세제도를 활용한 소득보장 방안

가장 빈번하게 거론되어 왔던 문제는 예술 창작경비에 대한 소득공제 제도를 도입하는 것이다. 특히, 예술창작 재료비 등의 지출규모가 큰 전업 예술가 계층에게는 실질적인 소득보장 효과가 큰 분야이므로 적극적인 논리 개발이 필요할 것으로 판단된다. 더불어 예술작품을 활용한 세금대납 제도와 예술작품의 저작권 및 판권을 담보한 대출제도 등도 함께 고려해볼만한 사안들이다.

특히 예술작품을 활용한 세금대납 제도의 경우에는 기존의 미술은행 프로그램과 연계하여 세금으로 대납된 작품을 문화부 차원에서 공공 구매의 방식으로 연계시키는 방안도 가능할 것이다.

이와 함께 2008년에 제도 시행 예정에 있는 근로장려세제(EITC)의 예술계 활용 방안 등도 함께 고민해볼 필요가 있다. 근로장려세제의 경우에는 제도 설계상 자체만으로는 실질적인 소득보장 효과가 크지 않다 하더라도, 여타 소득보장 프로그램들과 동시에 활용될 경우 예술인 계층 중 소위 ‘근로빈곤층’을 위한 충분한 지원효과가 있을 것으로 기대된다.

제2절 예술인의 사회보험 가입확대를 위한 지원방안

예술인 계층의 사회보험 사각지대를 해소하고 가입 확대를 지원하기 위해서는

- ① 예술인의 종사지위와 사회보험 종류별 특성을 고려한 특례조항을 마련하는 것
- ② 특례조항에 근거한 사회보험료 감면혜택의 부여와 이에 따른 사회보험료 지원을 위한 공적재원을 조성하는 것
- ③ 불가피한 사유로 사회보험료 납입이 어려운 예술인들을 대상으로 사회보험 크레딧 제도를 도입하여, 사회보험 가입과 수급권의 연속성을 부여해주는 것
- ④ 영세한 문화예술 단체 및 기업의 사용자들을 대상으로 한 사회보험료 감면 혜택을 부여하는 것 등이 고려될 수 있을 것이다.

우선, 예술가 개인에 대한 사회보험료 재정지원 대상은 임금근로자의 경우 사용자가 보험료의 일부를 부담하지 않는 임시·일용직 또는 영세 기업이나 단체의 근로자를 우선적으로 고려해야 한다. 즉, 기존제도에서 자영업자로 분류되어 보험료를 전액 본인이 부담하는 경우 그 일부를 공적재원으로 지원하는 방식이 가능할 것이다. 여기에 해당하는 대표적인 계층이 저소득계층 자영업 예술인이며, 소득을 파악하여 일정소득 이하의 집단에 대해서 보험료 지원대상에 우선 포함시키고 고용상태와 소득을 종합적으로 고려하여 보험료 지원대상을 추가적으로 결정해야 할 것이다.

국민연금 제도에서는 농어업인의 경우, 본인의 소득신고 등급이 14등급 이하인 자에 대해서는 본인 보험료의 1/2 금액, 본인의 소득신고 등급이 15등급 이상 자인에 대해서는 14등급 보험료의 1/2 금액을 국고로 보조해주고 있는 사례를 참고할 필요가 있다.

이와 함께 비정규직 임금근로자 예술인들을 위한 퇴직공제제도 도입 가능성도 검토해 볼 수 있다. 예술가 계층과 비슷하게 단속적 비정규직 일용근로자의 특성을 보여주고 있는 건설업일용직근로자의 경우, 임금 지불 총액의 1.37%-1.44%의 퇴직공제부금비를 적용하는 한편 임의가입 사업주에 대해서는 연간 납부 공제부금의 1/3을 고용보험기금에서 지원해주고 있다.

사용자 측면에서는 영세성이 인정되는 문화예술 관련 단체 및 단체를 대상으로 국민연

금과 산재보험 등에 대한 사용자 사회보험료를 감면 혹은 지원해주는 방안이 가능할 것이다. 현행 사회보험에 예술인들의 가입률이 저조한 것은 임시직이나 일용직 등의 근로조건 때문이기도 하지만, 문화예술관련 기업이나 단체가 영세하기 때문이기도 하다.

사립학교 교직원 연금의 경우 사용자인 학교법인의 보험료 부담금 교원에 대한 중 사용자의 사회보험 부담금 8.5% 중 3.5%의 부담금을 국가 재정으로 지원하고 있는 사례를 참조할 수 있을 것이다.

산재보험은 임의가입 사업장으로 가입하고자 하는 문화예술 단체 및 기업에 대해서 적절한 보험료 감면 혜택을 부여함으로써 가입률을 높이는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

예술인의 사회보험 가입을 확대하기 위한 감면제도 시행을 위해서 소요되는 추가 재원은 우선적으로 문화예술 관련 기금 재원을 활용해보는 방법을 고려해볼 수 있을 것이다. 기금의 용도와 성격에 비추어본다면 문화예술 분야에 지원되는 복권기금과 문예진흥기금 등이 가장 적절한 수단이 될 수 있을 것으로 판단된다.

1. 예술인의 사회보험 가입 확대를 위한 재정지원 방안

1) 개인부담 보험료 지원

현 제도내로 편입된 예술인에 대해서는 보험료의 일부를 공적재원으로 지원하되, 지원 대상은 임금근로자의 경우에는 사용주가 보험료의 일부를 부담하지 않는 임시·일용직 또는 영세 기업이나 단체의 근로자로 제한해야 할 것이다. 즉, 기존제도에서 자영업자로 분류되어 보험료를 전액 본인이 부담하는 경우 그 일부를 공적재원으로 지원하는 방식인 것이다.

직장이나 지역보험체계에 가입할 자격이 있음에도 보험료를 안정적으로 납부할 수 있는 경제능력의 부족으로 제도 가입이 어려운 예술인이 많다는 점을 고려하여 보험료에 대한 공적 지원을 실시하게 되면 보다 많은 예술인이 사회보장제도에 포함될 것으로 기대할 수 있다.

2) 문화예술 관련 기업 및 단체의 사회보험 부담금 지원

현 사회보험에 예술인들의 가입률이 저조한 것은 임시직이나 일용직 등의 근로조건 때문이기도 하지만, 문화예술관련 기업이나 단체가 영세하기 때문이기도 하다. 기존제도에 편입되기 위해서는 기존 문화예술 기업 및 단체의 보험료 부담 역시 일부 정부가 부담할 필요성이 있다. 사립학교 교직원 연금의 경우에도 사용자인 학교법인의 보험료 분담금 중 일부를 정부가 부담하고 있으므로, 이와 같이 가입자, 사용자, 정부의 세 비용부담주체들의 부담 비율을 적정하게 결정해야 할 것이다.

사용자의 부담금을 정부가 부담함으로써 사용자들은 사회보험 분담금에 대한 부담이 약화됨에 따라 사회보험의 가입에 보다 적극적일 수 있을 것이다. 또한, 단체부담 보험료의 지원도 필요하다.

3) 저소득계층 자영업 예술인의 보험료 지원

자영업 예술인의 경우, 소득을 파악하여 일정소득 이하의 집단에 대해서만 보험료 지원 대상에 포함해야 할 것이다. 즉, 고용상태와 소득을 종합적으로 고려하여 보험료 지원대상을 결정해야 한다.

2. 사회보험 유형별 지원방안

건강보험·국민연금·고용보험·산재보험 등 현행 4대 사회보험 중 예술인들의 건강보험 가입율이 98% 수준이라는 점을 감안할 때(2003 예술인 사회보장연구 실태조사 결과), 국민연금·고용보험·산재보험을 중심으로 한 지원방안이 강구될 필요가 있다.

1) 국민연금

문화예술 관련 기업 및 단체의 국민연금 분담금 지원 방안이 마련되어야 한다. 사학연금의 경우, 교원에 대한 사용자의 사회보험 분담금 8.5% 중 3.5%의 분담금을 국가 재정으로 지원하고 있는 사례가 있으므로 이를 참조할 수 있을 것이다.

자영업 예술인들을 위한 국민연금 분담금 지원 방안도 필요하다. 농어업인의 경우, 본인의 소득신고 등급이 14등급 이하인 경우 본인 보험료의 1/2 금액, 본인의 소득신고 등급

이 15등급 이상인 경우 14등급 보험료의 1/2 금액을 국고로 보조해주고 있다.

2) 고용보험

고용보험은 임금노동자를 대상으로 하고 있으며, 비정규 예술가들은 아예 가입대상에서 제외되어 있는 것이 문제이다.. 그러나 고용보험제도가 2004년 1월 1일자로 ‘일용근로자’에게 확대적용된 사례를 참조해 볼 때 예술인의 고용보험가입 자체가 불가능한 일만은 아니다.

비슷한 성격의 단기계약 노동자들과 함께 가입범위에 포함되도록 법개정 필요하다. 이에 따른 예술인들의 급여 기준이나 수급 기간을 별도로 마련해야 할 것이다.

이와 함께 비정규직 임금근로자 예술인들을 위한 퇴직공제제도 도입 가능성도 검토해 볼 필요가 있다. 예술가 계층과 비슷하게 단속적 비정규직 일용근로자의 특성을 보여주고 있는 건설업일용직근로자의 경우, 임금지불 총액의 1.37% ~ 1.44%의 퇴직공제부금비를 적용하는 한편 임의가입 사업주에 대해서는 연간 납부 공제부금의 1/3을 고용보험기금에서 지원하고 있다.

3) 산재보험

국민연금과 마찬가지로 대상 자체의 문제라기보다는 예술가들의 지불능력 문제가 크게 작용한다. 예술가들의 사회복지제도 혜택을 도모하기 위해서는 일부 불입금을 정부가 부담하도록 하는 방안이 필요하다. 이는 다른 공공부문 노동자들과의 형평성 논의를 불러일으킬 여지가 있지만 구조적인 문제해결은 사실상 보험료의 일부를 공공재원이 맡는 수밖에 없을 것이다.

현재의 산재보험제도에서는 각 직업의 특성에 따라 차별적으로 보험료율을 적용하고 있다. 그러나 예술활동에 참여하는 구조와 방식의 다양성으로 인해 예술인의 각 분야별 성격에 적합한 보험료율 적용과 분야별 구분 또한 쉽지 않다는 점에서 예술활동 유형별 산재보험율에 대한 명확한 산정과 기준 마련도 동시에 추진되어야 한다.

제3절 (가칭) 예술인 복지재단 설립 및 운영방안

지금까지 제시한 예술인 사회보장체계를 단계적으로 실현해나가기 위해서는 무엇보다 관련 재원을 조성하는 것과 명확한 실행주체와 지원기구를 설립하는 것이 동시에 고려되어야 한다.

1. (가칭) 예술인 복지재단의 역할과 기능

(가칭) 예술인 복지재단은 예술인 사회보장체계를 구축하고 실행하기 위한 매개·지원기구로서, ① 예술인복지 관련 공적재원과 예술인들의 기여금을 기반으로 ‘예술인복지기금’을 설치 관리하는 한편 ② 고용보험기금의 지원을 통한 예술인고용안정센터를 운영하고 ③ 사회보험을 중심으로 예술인 계층의 사회보장체계 가입을 위한 매개 및 지원 사업을 수행하고 ④ 예술가 직종 및 종사지위별로 요청되는 공제사업을 개발하며 ⑤ 예술인의 직업적 특성에 부합하는 다양한 복지지원사업을 수행해나가는 역할을 담당해야 할 것이다.

중장기적 관점에서 예술인 계층의 복지증진은 양면적인 접근이 필요할 것으로 판단된다. 첫 번째는 예술가 직업군의 기존 사회보장체계 진입장벽을 제거함으로써 제도화된 사회보장체계의 틀에서 예술인의 복지증진을 꾀하기 위한 전략이다. 이 부분은 기존의 국내 사회보장체계가 노동시장의 유연화 및 비정규근로형태의 증가에 따라 변화되는 방향에 맞춰 예술인 계층의 직업적 특성이 사회보장체계 개편에 반영될 수 있도록 적극적인 대응논리를 개발하는 것이다.

국내 사회보장체계의 변화과정에서 예술인들의 사회적 안전망을 확대, 구축하려는 시도는 지속적인 정책제안이 필요한 만큼 과정적으로 발생하게 되는 예술인 사회복지의 공백을 메워줄 수 있는 자구적 대책으로서 예술인복지재단의 기능이 설계될 필요가 있을 것이다. 그렇게 함으로서 예술인들의 사회보장체계 편입 정도에 따라 초기 예술인복지재단의 기능이 사회안전망의 보완적·대체적 역할로부터 보충적 역할로 전환되어 나가야 할 것이다.

그러나 현재와 같이 예술인들이 사회보장체계 전반에 걸쳐 광범위한 사각지대에 놓여 있는 상황에서 요청되는 예술인복지재단의 역할은 무엇보다 예술가 직업의 고용안정성을 지원하는 기능과 1차적 사회안전망의 공백을 메워주는데 초점을 맞춰야 할 것이다.

이러한 관점에서 설립초기 예술인복지재단에 사업영역에는 다음과 같은 것들이 포함되어야 할 것이다.

(1) 사회보험 등의 사회보장체계 진입 확대를 위한 매개 지원

- (2) 예술인을 대상으로 한 직업안정 및 고용 창출 지원
- (3) 예술인 복지기금의 조성 및 관리
- (4) 공적지원을 매개로 한 실업급여·퇴직급여 공제사업 등의 소득보장 지원
- (5) 원로 예술인, 빈곤층 예술인 가족을 위한 생계지원
- (6) 탁아·보육시설, 공공 연습실 및 아플리에 등 예술인 사회복지 인프라 확충
- (7) 예술인고용안정센터 운영 - 직업 재교육 및 직업전환을 위한 지원
- (8) 예술 직업군의 특성에 부합하는 산업재해 지원 및 의료서비스 지원

요컨대, 예술인복지재단의 성격은 ‘예술인복지지원센터의 역할+예술인고용안정센터+예술인 사회복지서비스사업 수행기관’으로서의 역할을 정립할 필요가 있다.

2. 예술인 복지재단의 법적 지위와 설립 및 운영주체

예술인 복지재단은 개별법 혹은 특별법에 근거한 특수법인으로 설립되어야 할 것이다. 민법에 의한 공익법인의 형태로 설립될 경우, 예술계 내부의 자구적 노력만으로는 운영재원 조성에 물리적인 어려움이 발생할 수밖에 없다. 예술가 직업군의 경우 노사 양 주체 모두 복지재원에 대한 지불능력이 취약하다는 특성을 감안한다면, 무엇보다 예술인 복지재단이 특수법인으로서의 법적지위를 확보하여 공적재원의 출연 근거를 분명히 마련해야 할 것이다.

예술인 복지재단 설립의 법률적 근거는 기존 문화예술진흥법의 개정 혹은 가칭 ‘예술진흥법’ 제정 시 관련 근거를 마련하는 방법이거나 별도의 ‘예술인복지재단법’을 제정하는 방법 모두를 고려해볼 필요가 있다. 이러한 법률적 근거를 마련하는 과정에서 반드시 문화예술 관련 기금 등의 출연 및 이전 등에 대한 사항도 동시에 반영시켜야 할 것이다.

예술인 복지재단의 설립 및 운영 주체 형성은 크게 세단계로 접근할 수 있을 것으로 판단된다.

먼저, 예술인 복지재단 설립준비를 위한 단계에서는 한국문화예술위원회 내 가칭 ‘예술인복지위원회’를 설치하는 방법이다. 가칭 ‘예술인복지위원회’를 통해 예술인복지관련 정책과제를 지속적으로 개발하는 한편, 동 위원회가 예술현장의 의견을 수렴하면서 예술인복지

재단의 설립의 초기 주체로 역할을 수행하는 것이다.

다만 동 위원회는 소위원회의 형식이 아닌 특별위원회 형식으로 설치함으로써, 논의구조와 실행력을 뒷받침해줄 필요가 있을 것이다.

다음 단계에서 예술인 복지재단 설립이 가시화될 경우, 주요 문화예술기관 및 단체의 부설기관의 형태로 복지재단을 출범시킬 수 있을 것이다. 이 단계에서는 한국문화예술위원회 부설 예술인복지재단의 형태이거나 혹은 대표성을 부여받을 수 있는 문화예술 관련 권익대변 조직 부설 예술인복지재단 등의 형태를 고려해볼 수 있을 것이다.

이후 마지막 단계에서 예술인복지기금의 조성을 비롯한 운영재원의 안정적인 확보와 운영주체 형성 등의 과정을 거쳐 독립된 조직으로서 위상을 갖추는 방향으로 발전해나갈 수 있을 것이다.

3. 재원조성 및 사업 운영

예술인 복지재단 설립의 핵심이라고 할 수 있는 예술인복지기금 조성은 크게 세 가지 요인을 고려해야 할 것이다. 첫 번째는 문화예술관련 기금 등의 공적재원의 출연 방안, 두 번째는 복지재단이 수행할 수 있는 공공 위탁사업 등을 통한 사업수입 이전을 통한 재원조성, 세 번째는 회비 등 기여금 수입을 통한 재원의 조성 및 운영방안 등이 그것이다.

문화예술 관련 기금 등의 출연계정을 조성하게 될 경우, 우선적으로 예술인들의 사회보험료 지원 및 공제 급여사업 지원을 위한 기금으로 조성하여 급여 지급 시 기본율에 부가장려율을 보충해줄 수 있을 것이며, 사업수입 이전 및 공제로 수입 등으로 형성된 책임준비금의 운용수익을 기반으로 예술인 복지재단 성격에 부합되는 복지서비스 사업을 수행할 수 있도록 계획되어야 할 것이다.

특히, 공적재원의 출연 및 지원과 관련해서는 문화예술 관련 기금 중 예술인복지와 내용적 연계성이 높은 공적재원-복권기금이나 문예진흥기금 등-의 활용 가능성을 우선 검토해보아야 할 것이며, 건설근로자공제제도의 사례를 준용하여 예술인실업급여 혹은 퇴직급여 공제제도 등을 도입할 경우 고용보험안정기금 등의 지원 및 활용 가능성 등도 고려해볼 필요가 있을 것이다.

[표 6-1] 예술인복지재단 사업영역

구분		내용
사회복지 매개 및 지원	예술인복지지원	- 사회보험 정보 제공 및 가입 안내 - 기초생활보장제도, 긴급지원 등 단계별 사회안전망에 대한 매개 및 지원
급여공제 및 소득보장	예술인 실업급여공제사업	- 고용보험안정기금 지원과 연계 추진 - 예술계 노사간 합의된 운영기준 마련
	예술인 퇴직급여공제사업	- 고용보험안정기금 지원과 연계 추진 - 우선적으로 국민연금 대체 연금 기능 - 단계적으로 국민연금에 대한 보충연금 및 법정퇴직금 대체 기능으로 전환
고용창출 및 직업 안정화 지원	예술인고용안정센터	- 예술가 노동시자의 수요공급의 연결망 - 예술가 직업계층에 적합한 사회적 일자리 창출 및 연계 사업
	표준계약 및 노무관리 지원	- 표준계약 등의 근로관계 안정화 지원 - 노무관리 정보지원 및 컨설팅
	직업재교육 및 직업전환 지원	- 장르 및 분야별 예술가 직업재교육 프로그램 및 직업훈련 수당 지원 - 직업전환 교육 및 고용지원
생계 및 의료지원	원로예술인 생계지원	- 원로예술인 기초연금
	빈곤층 예술인 생계지원	- 현금 및 현물급여 지원사업 - 생계안정화 자금 저리 대출사업
	산업재해 및 의료서비스 지원	- 산재보험 관련 정보제공 및 컨설팅 - 예술 분야 산재유형별 손해공제사업 - 예술가 직업군 대상 의료서비스 사업
창작환경 및 복지 인프라 확충	탁아 및 보육시설 지원	- 여성 예술가들을 위한 탁아 및 보육시설 건립, 임대 지원사업
	연습실 및 아틀리에 지원	- 공공 연습실 공간 임대 및 지원 - 개인 예술가 아틀리에 임대 및 지원
위탁 수익사업	운영재원 조성 사업	

제4절 (가칭) 예술인공제회 설립 및 운영방안

사회보장제도의 보완적 체계로서 공제회(共濟會) 제도는 특정 직업집단 가입자의 자발적 상호부조에 기반한 사회보장제도의 전기적(前期的) 형태라고 할 수 있다. 특히, 근로자성 판단기준이 모호하거나 노사관계 정립이 불명료한 직종 종사자들의 경우, 공제회는 노동조합을 통한 권익보호, 복지증진 등의 기능을 부분적으로 대체하는 역할을 수행하기도 한다.

예술인들은 직업인으로서의 사회경제적 지위가 불명료하고 근로자성 판단의 명확한 기준 제시가 어렵다는 점에서, 기존 사회보장제도로의 편입 및 노동조합을 통한 복지증진 모두에 어려움을 겪고 있다. 또한 자유주의형 복지국가 모델에 기반한 국민통합형 사회보험 체계를 도입한 국내 여건에서는 예술인들만을 대상으로 한 별도의 사회보장제도 도입은 다른 사회 계층과의 형평성 시비가 발생할 수 있으나, 예술계 상호부조를 바탕으로 공적지원이 결합된 ‘예술인공제회’ 설립은 상대적으로 사회적 합의도출이 용이할 수도 있다.

현재 특정 직업 집단을 대상으로 이루어지고 있는 공제회는 다양하다. 많은 경우 자발적 조직이 우선 결성되었다가 이후 정부의 법률에 의해 공적 조직으로 전환되었는데, 대표적인 공제회로는 경찰공제회, 지방행정공제회, 군인공제회 등을 들 수 있다.⁴⁸⁾

공제회를 통한 복지증진은 대체로 가입자들의 상호부조에 기반한 일상적인 생계지원을 목적으로 하고 있으며, 현재 국내에서 설립·운영되고 있는 공제회 조직의 경우 생활안정을 위한 용자 및 퇴직급여 지급 등의 금융서비스, 지정된 의료시설 이용 할인 등의 편의서비스, 주택의 분양 혹은 주택자금 대출 등의 주택서비스 등의 기능을 수행하고 있다. 단속적 계약직 및 자영업의 특성을 지닌 예술인들의 사회경제적 지위를 고려한다면, 예술인공제회는 예술인 계층의 사회경제적 특성을 감안한 ‘직종연금’ 형식의 공제급여사업을 중심으로 ‘저소득계층 예술인 생활자금 대출’, ‘은퇴 예술인 퇴직급여 공제’, ‘부상 및 재해 예술인 의료서비스 제공’, ‘무주택 예술인 가구 주택자금 용자’ 등을 주요 기능으로 설정할 수 있을 것이다.

다만, 예술인 복지증진을 위한 가능한 정책수단의 하나로서 공제회 모델을 도입할 경우 다음과 같은 전제조건들을 반드시 고려해야 할 것이다. 첫째, 예술가의 사회적 지위 및 예술노동의 사회적 가치에 기반하여 예술가 상호부조와 공적재원의 출연이 동시에 고려되어야 한다. 둘째, 공제회는 예술인 복지증진을 위한 과도기적 정책수단으로 기능해야 한다는

48) 정갑영, 「예술인사회보장제도 연구」, 한국문화관광정책연구원, 2003, pp86-87

점에서 공제회를 기점으로 예술인 계층의 사회보장체계 편입을 위한 정책·제도적 노력이 지속적으로 뒷받침되어야 한다. 셋째, 예술분야의 직업간 동질성이 매우 취약하다는 점에서 장르 및 분야를 망라해서 예술인 계층에게 공통적으로 요구되는 공제사업의 영역과 장르 및 분야의 차별성을 고려한 공제사업의 기능을 고려해야 한다는 점이다.

1. 공제의 개념 및 공제제도의 유형⁴⁹⁾

1) 공제의 의의 및 기능

공제사업은 사망이나 재해 등 예측 불허한 사고가 발생한 경우 조합원이나 유족에게 경제적인 안정을 도모하기 위해 조합원이 사전에 일정의 금액을 각출하여 공동재산을 형성하여 공제사고가 발생한 때에 공제금을 지급하는 사업으로 정의할 수 있다. 공제 등의 유사보험사업은 대부분이 소규모의 형태로 특정 지역 및 업종에 종사하는 조합원을 대상으로 한 위험담보기능, 금융적 기능 및 우애, 교육, 구제 등의 상호부조기능을 설립목적에 따라 수행하고 있다.

또한, 공제는 운영주체, 준거법률, 가입대상 등에서 보험과 차이가 있지만 다수의 경제주체가 각출금을 분담하고 경제적 재해를 제거 또는 경감하는 집단적 위험분산 기능을 가지고 있다는 점에서 보험과 본질을 같이 하고 있다. 자본주의 발달과정에서 불특정다수를 대상으로 한 영리주의의 보험사업이 번성하면서 공제는 민영보험의 소외계층을 중심으로 조합원 상호구제의 방안으로 발달되어 왔다.

2) 공제제도의 유형

우리나라와 일본을 제외한 대부분의 국가에서는 공제회의 공제와 협동조합의 공제를 서로 다른 사업형태로 구분하고 있다. 공제는 특정지역, 특정업종의 관련자를 대상으로 소규모로 영위하는 보험사업으로서, 이를 조합이라는 법적용인 아래 영위하고 있다. 개념적으로 구분하자면 협동조합은 Cooperative Association에 해당되고, 공제조합은 Friendly Society에 해당된다고 볼 수 있다.

49) 김진선 외, 「국내 유사보험 감독 및 사업현황」, 보험개발원 보험연구소, 2002에서 요약 및 재구성

공제조직을 근거법률을 기준으로 유형화할 경우 특별법에 의해 설립, 운영되는 공제와 민법에 의거 설립, 운영되는 공제로 양분해볼 수 있다. 또한 운영형태에 따라 불특정다수(일반인)를 가입대상으로 하는 주요 공제와 조합원만을 가입대상으로 하고 있는 기타 공제, 사우회적 성격을 가지고 공제로 대신 연회비를 납부하는 회비제 공제 등으로 구분된다.

공제사업의 내용을 중심으로 할 경우, 생명공제·금융사업·생명공제 등을 핵심으로 하는 주요 공제(농협, 신협 등)와 전국개인택시공제 등과 같이 재해보상을 중심으로 하는 손해공제기관, 건설공제 및 전국부동산중개업협회공제 등의 보증공제기관, 회원 간 상호부조 및 생계지원 등을 주된 목적으로 하는 기타 및 회비제 운영공제기관 등으로 구분해 볼 수 있다.

2. 국내 공제회 운영 사례

우리나라 공제제도는 1915년 일제하 지방금융조합의 화재공제를 그 효시로 볼 수 있으며, 그 후 1919년 경북축산조합연합회의 축우공제 그리고 1928년 소농을 대상으로 한 권농공제조합의 설립 등이 있었으나, 근대적인 공제사업의 시작은 1961년 농업협동조합의 설립을 기점으로 볼 수 있다. 국내 대부분의 공제기관은 특정 지역, 직종, 단체 등 조합원의 자격을 제한하여 공제사업을 영위하고 있으며 농협 등의 주요공제기관을 포함하여 30여개 이상의 공제조직이 설립·운영되고 있다.⁵⁰⁾

앞서 살펴본 일본의 예능인연금제도 역시 민간의 자발적 상호부조를 바탕으로 한 공제사업의 모델이라고 할 수 있다. 그러나 특별법에 기반한 공적 공제회의 지위를 갖고 있지 않다는 점과 그러한 한계로 인해 연금 등의 공제급여 사업에 대한 공적재원의 지원이 전무하다는 점에서 공제사업을 통한 소득보장 및 생계지원의 실질적 보장성이 확보되지 못하고 있다.

예술인 복지증진의 한 방편으로서 공적 공제회 성격의 예술人公제회 설립 및 운영방안을 검토하기 위해서 국내 공제회 운영사례 중 건설근로자공제회와 과학기술人公제회를 검토, 분석해보고자 한다.

일용직건설근로자의 퇴직급여공제사업 시행을 주된 목적으로 설립된 건설근로자공제회의 경우, 일용직건설근로자의 직업적 특성이 비정규·단속적 노동이라는 점과 건설업의 특성

50) 50) 김진선 외, 「국내 유사보험 감독 및 사업현황」, 보험개발원 보험연구소, 2002에서 요약 및 재구성

상 여러 사업장소를 수시로 이동하는 점에서 예술가 계층의 직업적 특성과 유사한 점이 많은 사례라고 볼 수 있다.

현재 일용직건설근로자 퇴직급여공제사업은 일용직건설근로자의 연간 근로일수가 252일 이상일 경우, 사업주가 납부한 퇴직공제기금으로부터 퇴직급여를 지급하고 있으며 임의 가입 사업주에 대해서는 사업주 납부금의 1/3에 해당되는 보조금을 고용보험기금에서 지원하고 있다. 고용보험 중 실업급여와 법정 퇴직금 등의 사회보장체계의 사각지대가 광범위하게 존재하고 있는 예술가 계층의 경우 이와 같은 유사한 형태의 공제급여사업을 도입할 경우 일정 정도 생계지원 및 소득보장 등에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

반면 과학기술인공제회는 2002년 과학기술인공제회법에 의거 설립된 특별법인 형태의 공적 공제회로서 과학기술진흥기금 등 공적재원의 출연과 회원 납부금을 재정기반으로 하여 퇴직급여 공제사업, 적립형급여 공제사업, 복지·후생사업 등을 운영하고 있다.

2006년 기준 6,317명의 과학기술인들이 회원으로 가입되어 있으며, 64개의 회원기관을 보유하고 있다. 예술인공제회 설립과 관련하여 과학기술인공제회의 운영사례는 공제회조직의 법제도적 근거와 공적재원 조성방식 등에서 시사점을 발견할 수 있을 것이다. 과학기술인공제회의 공제사업 내용은 가입대상인 과학기술인들이 기존 사회보험 등의 1차 사회안전망에 가입된 것을 전제로 추가적인 연금급여의 혜택과 복지·후생사업에 중점을 두고 있다는 점에서 예술인공제회의 기능과는 다소 거리가 있을 것으로 판단된다.

살펴보고자 하는 건설근로자공제회와 과학기술인공제회의 운영 사례는 예술인공제회의 설립 필요성 등을 검토하는 데 있어, 특별법에 근거한 공적 공제회의 조직모델과 안정적인 예술인 공제사업 추진을 위한 공적재원의 조성방안, 예술인의 직업적 특성에 부합하는 보완적 실업급여 및 퇴직급여 지원제도 마련 등에 있어 시사점을 제공해줄 수 있을 것이다.

3. 건설근로자공제회와 건설근로자퇴직공제제도

1) 건설일용근로자의 특성과 사회보험 적용

건설업종의 특성에서 비롯되는 건설일용근로자 계층의 직업적 속성은 수주생산방식, 중층적 하도급구조와 불명확한 고용관계, 잦은 이동, 잦은 임금변동, 실업과 취업의 반복을 통한 단속적 근로의 양상으로 나타나고 있다. 때문에 건설일용근로자들의 경우에는 기존 사회보험체계로부터 광범위한 사각지대를 형성할 수밖에 없다. 2005년 6월의 통계를 기준으로 건설현장의 근로자 중 고용보험 피보험자 수는 0.47명에 불과한 실정이었다. 건설현장에 대한 사회보험제도의 적용이 어려웠던 주된 이유는 현행 사회보험제도의 규정이 건설현장의 특성을 담아내기 어렵기 때문이었다.

일반적으로 타 산업에서는 ‘선(先)생산-후(後)판매’ 방식에 의해 생산활동이 이루어지므로 생산과정에서 지출된 사회보험료를 가격에 전가할 수 있어 사업주가 사회보험료를 확보하는데 별 어려움이 없다. 그에 반해 건설업은 ‘선(先)판매(또는 수주)-후(後)생산’이라는 수주생산 방식으로 생산활동이 이루어지므로 수준단계에서 미리 사회보험료를 확보하여야 한다.

또한 일반적으로 타 산업에서는 대개 근로자와 사업주의 고용관계가 명확한데 반해, 중층적 하도급구조가 만연된 건설현장에서는 최종 단계의 근로자에 대해 책임을 져야하는 사회보험 가입자가 누군지 모호해지는 문제가 발생한다.

사회보험을 비롯한 사회안전망이라는 것은 노령, 질병, 산재, 실업 등의 사회적 위험에 노출된 사회적 약자를 보호해주어야 한다. 이러한 안전망은 단기적으로는 비용에 불과한 듯 보이지만 그 사회의 안정적인 재생산을 약속해주는 투자이기도 하다. 하지만 우리 사회에서는 정작 사회안전망의 보호를 받아야 할 비정규근로자들이 사각지대에 방치되어 있다. 정규근로자들에 대한 보호와 비정규근로자들에 대한 방치는 이들 간의 상대적 빈곤을 더욱 벌어지게 하는 요소로 지적되고 있다.

현재 정부와 각 사회보험공단은 가장 전형적인 비정규근로자 집단을 찾아 이들에 대한 사회보험 적용 방안을 찾아내고 이것을 전체 비정규근로자에게 확대하는 방안을 생각하고 있다. 바로 그 전형적인 비정규근로자 집단으로서 시범 케이스에 지적된 것이 건설일용근로자이다.⁵¹⁾

2) 건설근로자퇴직공제제도의 운영사례⁵²⁾

가. 건설근로자퇴직공제제도 의의

건설근로자퇴직공제제도는 건설업 특성상 여러 현장을 수시 이동하여 근로하는 건설일용근로자에게 각 건설현장의 근로내역을 합산하여 퇴직공제금을 지급하는 제도로써 건설일용근로자의 복지를 증진하고 건설산업의 발전을 위하여 법으로 정하여 1998년 1월 1일부터 시행하고 있는 제도이다.

[근거 법률]

- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 “법”이라 함) : 제도 주요내용 규정
- 건설산업기본법 제87조 : 의무가입대상공사 및 원가반영 등 규정
- 고용보험법 제18조의2 : 임의가입공사 지원내용 규정

[제도 도입 목적 및 효과]

- 비정규직 일용근로자에게 퇴직공제금을 지급하여 건설일용근로자의 복지를 증진 하고
- 건설기능인력에게 자긍심과 책임의식을 고취시켜 공사의 품질향상과 재해 예방을 도모하며
- 장기근속에 따른 명확한 직업전망을 제시하여 건설기능인력의 확보 및 육성에 이바지하여 건설산업의 경쟁력을 강화시키기 위함

[그 동안의 추진 성과('06.4월말 현재)]

- 공제가입 사업장수(시공 중인 공사현장) : 9,092개소
- 공제가입근로자수 누계 : 1,061,662 명
- 퇴직공제금 지급 실적 : 지급인원 49천명, 지급금액 546억원
- 공제 기금 적립액 : 4,386억원

51) 심규범, 「4대 사회보험의 건설업 적용 방법 개선 및 적정 사회보험료 확보 방안」, 한국건설산업연구원, 2005, pp 2-21에서 요약 및 재구성

52) 「건설근로자퇴직공제제도 주요내용 및 EDI 사용방법 해설」, 건설근로자공제회, 2007에서 요약 및 재구성

나. 가입대상 건설공사

① 의무가입 대상공사 (법 제10조제1항, 영 제4조2)

- 국가 또는 지방자치단체가 발주하는 공사로서 공사에정금액이 10억원 이상인 공사
- 국가 또는 지방자치단체가 출자 또는 출연한 법인이 발주하는 공사로서 공사에정금액이 10억원 이상인 공사
- 주택법 제16조제1항의 규정에 의한 사업계획의 승인을 얻어 건설하는 300호 이상인 공동주택의 건설공사
- 사회기반시설에 대한 민간투자법에 의한 민간투자사업으로 시행되는 공사로서 공사에정금액이 10억원 이상인 공사

② 임의가입대상공사 (법 제10조제2항, 영 제4조의 4)

- 의무가입대상공사 이외의 건설공사
 - 건설관계법령에 의한 건설사업주는 고용한 건설일용근로자의 복지 증진 등을 위하여 임의가입대상공사 이외의 공사에 대하여 임의로 퇴직공제에 가입할 수 있음.

[임의가입 사업주에 대한 지원제도]

- 임의가입 활성화를 위하여 임의 가입한 사업주에 대하여는 연간 납부한 공제부금의 3분의 1을 고용보험기금에서 지원함
- 지원금은 "고용보험지원금 신청서"를 다음해 3월31까지 관할 지방노동관서(고용안정센터)에 제출하면 확인하여 지급함

다. 소요비용의 부담주체

의무가입대상공사의 도급계약당사자는 퇴직공제부금비를 물량내역서 또는 도급금액산내역서에 의무적으로 명시하고, 준공시 정산하여야 한다.

※ 1달청 퇴직공제부금비 적용요율('06상반기)

- 토목공사 : 직접노무비의 1.37%

- 건축공사(토목이외의 공사) : 직접노무비의 1.44%

라. 적용대상 근로자의 범위

① 피공제자의 범위 (법 제11조, 영 제5조, 규칙 제7조)

- 퇴직공제 가입사업장에 고용된 임시·일용근로자(근로계약기간이 1년 미만인 근로자)
- 외국인 근로자는 출입국관리법 등에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 합법적인 임시·일용근로자(외국인 연수생은 해당 안됨)

② 피공제자가 될 수 없는 자의 범위

- 기간의 정함이 없이 고용된 상용근로자
- 1년 이상의 기간을 정하여 고용된 근로자
- 1일의 소정근로시간이 4시간 미만이고 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- ☞ 건설일용근로자라도 1년 이상 계속 근무하여 근로기준법상 퇴직금 지급 대상이 되는 경우에는 그 때부터 퇴직공제 적용이 제외 됨.

마. 퇴직공제제도 이행 절차

- ① 건설사업주가 퇴직공제제도에 가입
- ② 퇴직공제가입자증을 받은 즉시 EDI가입신청서를 공제회에 제출
- ③ 매월 고용한 건설일용근로자의 근로일수를 파악하여 해당 공제부금은 금융기관을 통하여 납부
- ④ "피공제자별 근로일수 및 공제부금납부신고서"를 공제회에 EDI로 신고
- ⑤ 건설일용근로자가 건설업에서 퇴직한 때에 공제회는 납부된 공제부금에 이자를 합산하여 퇴직공제금을 지급

바. 공제제도의 가입

- 의무가입대상공사를 시공하는 사업주(원수급인) 는 그 건설공사의 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입 하여야 함. (법 제10조 제1항)
- 하수급인은 공제회로부터 하수급인 사업주 인정승인을 받은 경우에 별도 가입 가능함.

[하수급인 사업주 승인 기준 (영 제4조의 3)]

- ① 건설산업기본법, 전기공사업법, 정보통신공사업법, 소방법, 문화재보호법에 의한 건설업을 등록한 자일 것
 - ② 하도급공사의 공사금액이 10억원 이상일 것
 - ③ · 하수급인간에 공제부금 납부에 관한 사항을 하도급계약서에 명시할 것
 - ④ 퇴직공제 가입에 드는 비용을 하도급금액산출내역서에 명시할 것
- * 공제회는 사업주로부터 건설근로자퇴직공제 가입신청을 제출받은 날부터 7일 이내에 “건설근로자퇴직공제 가입자증” 을 교부함. (규칙 제6조)

사. 피공제자별 근로일수 및 공제부금 납부 신고

- ① 근로자 인적사항 및 근로일수 파악
 - 공제가입사업주는 매월 근로내역을 신고하기 위하여 피공제자의 인적사항 및 근로일수를 파악하여야 함
- ② 공제부금 납부 및 근로내역 신고
 - 근로일수에 해당하는 공제부금을 금융기관을 통하여 납부하고, 「근로일수 및 공제부금 납부신고서」 를 다음달 15일까지 공제회에 EDI 신고하여야 함

[근로일수 산정기준]

- 1일에 근로기준법 제20조 규정에 의한 소정 근로시간을 근로하였을 때 1일을 근로한

것으로 함

- 1일의 근로시간이 소정시간에 미달한 경우에는 해당 근로시간을 합산하여 1일 소정근로시간에 달한 경우 근로일수 1일로 계산함
- 고용기간 중 실제로 근로한 날을 근로일수로 산정하되, 당사자간에 약정한 유급휴일이 있는 경우에는 약정내용에 따름

[공제부금 산정 방법]

- 개월 일용근로자들의 근로일수 누계 × 2,100원
(’07년 이후 착공되는 공사는 3,100원, ’08년 이후 착공되는 공사는 4,100원)

아. 퇴직공제금 지급

[퇴직공제금 청구요건]

- 공제부금 납부월수가 12개월(252일)이상인 피공제자가 건설업에서 퇴직하거나 사망한 때, 또는 60세에 달한 때, 퇴직공제금을 청구하면 납부한 공제부금에 이자(월복리)를 합산하여 14일 이내에 지급함.

※ 퇴직의 의미

- 퇴직공제금의 청구사유가 되는 “퇴직”이란 개념은 피공제자가 몸담고 일했던 건설업 생활을 청산하고 영원히 떠나게 된 때(사망포함)를 의미함
 - 따라서 건설공사 종료시마다 현장철수 등으로 퇴사한 후 잠시 실직상태에 있는 상황은 수없이 반복되는 일시적인 고용관계의 종료상태일 뿐임으로 이런 경우는 건설업에서 퇴직한 것에 해당되지 않음.

[청구권자]

- 퇴직공제금의 청구권자는 피공제자 본인이며, 피공제자가 사망한 경우에는 그 유족이 퇴직공제금의 청구권자가 됨(법 제14조제1항)
- 유족의 범위 및 그 순위에 대하여는 산업재해보상보험법제43조의2 및 제43조의4의 규정을 준용(제14조제2항)

[퇴직공제금 청구사유 및 증명서류]

퇴직공제금 청구사유	증명서류
○ 피공제자 자신이 독립하여 새로운 사업(자영업)을 시작한 경우	
- 세무서에 허가를 받은 경우	- 사업자등록증 사본 - 점포 임대차계약서 사본 등 그 사실을 증명하는 서류
- 세무서에 허가를 받지 아니하고 영업하는 경우	
- 실내포장마차 - 노점상 등	- 점포 임대차계약서 사본 등 그 사실을 증명하는 서류 - 청구자가 영업하고 있는 사진 및 영업업종, 영업장소, 인근상점의 연락처가 기재된 사유서와 물품구입 영수증(구입처 전화번호 기재)
- 농업(축산)에 종사하는 경우	- 농지원부, 농지임대차 계약서 사본 - 가축사육증명서(축산업인 경우)
○ 건설업이외의 사업에 고용된 경우	
- 법인인 경우	- 사업주의 고용증명서, 재직증명서 - 사업체명과 급여개시일이 표시된 건강보험증 사본
- 개인사업자인 경우	- 고용일이 기재된 사업주의 고용증명서(근무지의 연락처 기재)와 사업자등록증 사본
○ 상용근로자(정규직)가 된 경우	- 재직증명서, 사업주의 고용증명서
○ 부상 또는 질병으로 건설업에 종사하지 못하게 된 경우	- 건설업에 종사할 수 없음을 알수 있는 의사의 진단서 및 소견서 또는 사업주의 증명서
○ 피공제자의 연령이 60세에 이른 경우	- 주민등록증 사본 등 증명서류
○ 기타 건설업에 더 이상 종사할 수 없거나 종사할 의사가 없는 경우	- 관련 입증서류(입증서류제출이 불가능한 경우에는 구체적인 퇴직사유서)
- 학업, 취업준비(학원수강, 공무원 시험 준비 등) - 군입대 - 전업주부, 결혼(여자) - 외국인 취업만료	- 재학증명서(복학증명서), 학원수강증 등 - 입영통지서 등 - 주민등록등본, 청첩장 등 - 항공권 사본 등 귀국 입증서류

자. 사업주에 대한 지원내용 및 제재규정

[지원내용]

- 의무가입대상공사의 경우는 퇴직공제부금비가 공사원가 또는 분양원가에 반영됨.
- 임의가입대상공사를 가입한 사업주에 대하여는 납부한 공제부금의 3분의1을 고용보험

기금에서 지원함.

- 공제가입사업주에 대하여는 시공능력평가지 우대되어 공사수주에 유리함. (기술능력평가액에 공제부금 납부액의 10배수를 가산)

[이행의무 위반시 과태료 부과 기준]

- 의무가입대상공사를 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하지 아니한 경우 : 200만원 이하 과태료
- 공제부금을 납부하지 아니하거나, 피공제자의 증명요구에 응하지 아니한 경우 등 : 100만원 이하 과태료

4. 과학기술인공제회⁵³⁾

1) 배경 및 설립목적

과학기술인공제회는 IMF 이후 사회 여타 직종의 전문직에 비해 과학기술인들에 대한 사회적 인식과 경제적 보상체계가 낮아지고 있는 상황과 우수 청소년의 이공계 기피 현상이 심화됨으로서 미래 과학기술인력의 확보의 어려움 등을 타개하고, 과학기술자들의 노후 보장을 강화하기 위한 취지에서 제도 도입의 필요성이 검토되었다.

이후 과학기술진흥기금의 출연과 과학기술복권 사업수익 이전 등의 재정계획을 기초로, 가입대상인 과학기술인 직업을 광의로 적용하여 장기적으로 200,000여명의 가입자를 대상으로 2002년 과학기술인공제회법을 제정하였다. 법안의 제정과 함께 과학기술인공제회 설립위원회 발족을 거쳐, 2003년 5월 과학기술인공제회가 설립되었다.

2006년 현재 회원가입 규모는 개인 6,317명과 기관회원 64개, 총 자산규모는 831억원이며 퇴직공제 및 적립형공제 등 2종의 급여공제사업과 생활자금 대여·의료할인 서비스·휴양콘도 제공 서비스·생활법률 상담서비스·복지카드 서비스 등의 복지서비스 사업을 운영하고 있다.

2) 조직 구성도

53) 「과학기술인공제회 소개 자료집」, 과학기술인공제회, 2005 및 「과학기술인공제회 복지서비스 소개 자료집」, 과학기술인공제회, 2007에서 요약 및 재구성



3) 공제회 회원대상

- 이공계 정부출연 연구기관의 임직원
- 특정 연구기관의 임직원
- 기업부설 연구소의 임직원
- 엔지니어링 활동 주체의 임직원
- 기술사사무소의 임직원
- 과학기술분야 비영리법인의 임직원
- 산업기술연구조합의 임직원
- 한국전산원의 임직원
- 한국정보보호진흥원의 임직원
- 과학기술관련 부처의 공무원
- 기술사회 소속 회원 및 임직원

4) 공제회 주요 사업범위 및 내용

가. 퇴직공제사업

확정기여형 연금으로 사용자가 매년 일정률의 퇴직공제 부담금을 적립하고 근로자는 이를 직업 운용하여 퇴직 후 연금 또는 일시금으로 수급

① 부담금 : 회원소득액의 13.3%

- 전환금 8.3%(퇴직금) + 기여금 5%(사용자 부담)
- 퇴직공제가입협약에서 정한 납부주기에 따라 사용자가 공제회에 일괄 납부

② 퇴직급여의 지급

- 퇴직시 근로자가 연금 또는 일시금 중 선택하면 공제회는 가입기간동안 적립된 부담금과 운용수익금을 선택된 지급방법에 따라 근로자에게 지급
- 수급대상자 사망시 잔여금액은 유족이 일시금으로 수급

급여종류	수급대상자	지급개시	지급기간	지급주기
퇴직연금	10년이상 납부자 ※ 단, 공제회 설립 후 2년이내 가입하고 부담금 5년이상 납부회원은 연금수급 가능	61세	10년, 20년, 30년 중 선택	연 1회, 2회, 4회, 12회 중 선택
퇴직일시금	10년미만 납부자 또는 일시금을 선택한 자	퇴직시	1회	-

나. 적립형공제사업

개인형 연금저축으로 회원이 가입기간동안 납부한 부담금의 원리금을 퇴직 후 연금 또는 일시금으로 수급

① 부담금 : 5-50구좌 한도 내에서 5구좌 단위로 가입 (1구좌당 1만원)

※ 납부방법 : 매월 급여에서 일괄 공제

② 회원지급률

- 회원지급률(이율) : 6% 연복리
- 회원지급률 조정 : 시중금리가 10% 이상 변동될 시 수익 등을 고려하여 대의원회의 결을 거쳐 조정 가능
- ※ 이자소득세에 대해서는 직장공제회 초과반환금에 대한 세액특례 적용 0-4.0%

③ 가입 구좌수의 변경 : 증좌 또는 감좌는 6개월 단위로 1회에 한함

④ 급여의 지급

- 퇴직시 회원이 연금 또는 일시금 중 선택하면 공제회는 가입기간동안 적립된 부담금의 원리금을 선택된 지급방법에 따라 회원에게 지급
- 수급대상자 사망시 잔여금액은 유족이 일시금으로 수급

급여종류	수급대상자	지급개시	지급기간	지급주기
적립형 공제연금	- 10년이상 납부자 ※ 단, 공제회 설립 후 2년이내 가입하고 부담금 5년이상 납부회원은 연금수급 가능	61세	10년 20년 30년 중 선택	연 1회, 2회, 4회, 12회 중 선택
적립형 공제일시금	10년미만 납부자 또는 일시금을 선택한 자	퇴직시	1회	-

다. 복지서비스 사업

① 대여 서비스

구분	본인한도대여	연대보증대여
대여자격	적립형공제부담금을 1년이상 불입한 회원 또는 부담금원금이 300만원 이상인 회원	대역자격이 있는 회원중 본인 대여를 받지 않은 회원이 본인부담금을 담보로 제공시
대여한도	적립형공제부담금 원금의 90% 범위	보증인 본인대여한도 내에서 총 보증 금액 1,000만원까지 가능
대여이율	5.9% (지급률, 시중금리에 따라 금리변동)	

② 의료할인 서비스

회원의 건강증진을 위해 제휴 의료기관을 통해 진료비, 암예방검진비, 시력교정수술 등에 대한 의료서비스 할인혜택 제공

③ 휴양(콘도)제공 서비스

회원의 복지증진 및 여가활동을 지원하기 위하 콘도시설 할인 제공 서비스

④ 여행할인 서비스

⑤ 생활법률 상담서비스

회원복지서비스의 일환으로 일상생활에서 발생하는 각종 법률문제에 대한 상담을 위하여 무료법률 자문서비스 제공 (상담내용 : 민사, 형사, 행정, 세금 등)

⑥ 복지카드 서비스

복지기금 적립과 카드서비스 혜택을 통한 회원복지 및 서비스 이용편의 향상을 위해 복지카드 발행

5. 가칭 ‘예술인공제회’ 설립 및 운영방안

1) 설립 필요성

현재 예술인들은 직업인으로서의 사회경제적 지위가 불명료하고 근로자성 판단의 명확한 기준제시가 어렵다는 점에서, 기존 사회보장제도로의 편입 및 노동조합을 통한 복지증진 모두에 어려움을 겪고 있다. 예술인들만을 대상으로 한 별도의 사회보장제도 도입은 다른 사회 계층과의 형평성 시비가 발생할 수 있으나, 예술계 상호부조를 바탕으로 공적지원이 결합된 ‘예술인공제회’ 설립은 상대적으로 사회적 합의도출이 용이할 수 있을 것이다.

2) 기능 및 역할

중장기적으로 예술인 계층의 복지증진은 양면적인 접근이 필요할 것으로 판단된다. 하나는 예술가 직업군의 기존 사회보장체계 진입장벽을 제거함으로써 제도화된 사회보장체계의 틀에서 예술인의 복지증진을 꾀하기 위한 전략이다. 이 부분은 기존의 국내 사회보장체계가 노동시장의 유연화 및 비정규근로형태의 증가에 따라 변화되는 방향에 맞춰 예술인 계층의 직업적 특성이 사회보장체계 개편에 반영될 수 있도록 적극적인 대응논리를 개발하는 것이다.

국내 사회보장체계의 변화과정에서 예술인들의 사회적 안전망을 확대, 구축하려는 시도는 지속적인 정책제안이 필요한 만큼 과정적으로 발생하게 되는 예술인 사회복지의 공백을 메워줄 수 있는 자구적 대책으로서 예술인공제회의 기능이 설계될 필요가 있을 것이다.

그렇게 함으로서 예술인들의 사회보장체계 편입 정도에 따라 초기 예술인공제회의 기능이 사회안전망의 보완적·대체적 역할로부터 보충적 역할로 전환되어 나가야 할 것이다.

그러나 현재와 같이 예술인들이 사회보장체계 전반에 걸쳐 광범위한 사각지대에 놓여 있는 상황에서 요청되는 예술인공제회의 역할은 무엇보다 예술가 직업의 고용안정성을 지원하는 기능과 1차적 사회안전망의 공백을 메워주는데 초점을 맞춰야 할 것이다.

3) 예술인공제회의 법적지위와 설립 및 운영주체

가. 법적지위

예술인공제회는 개별법 혹은 특별법에 근거한 공적 공제회로 설립되어야 할 것이다.

민법에 의한 공익법인의 형태로 설립될 경우, 예술계 내부의 자구적 노력만으로는 공제회 운영재원 조성에 물리적인 어려움이 발생할 수밖에 없다. 예술가 직업군의 경우 노사양 주체 모두 복지재원에 대한 지불능력이 취약하다는 특성을 감안한다면, 무엇보다 예술인공제회가 공적 공제회의 법적지위를 확보하여 공적재원의 출연 근거를 분명히 마련해야 할 것이다.

예술인공제회 설립의 법률적 근거는 기존 문화예술진흥법의 개정 혹은 가칭 ‘예술진흥법’ 제정시 관련 근거를 마련하는 방법이거나 별도의 ‘예술인공제회법’을 제정하는 방법 모두를 고려해볼 필요가 있다. 이러한 법률적 근거를 마련하는 과정에서 반드시 문화예술 관련 기금 등의 출연 및 이전 등에 대한 사항도 동시에 반영시켜야 할 것이다.

나. 설립 및 운영주체

예술인공제회 설립 및 운영 주체의 형성은 크게 세단계로 접근할 수 있을 것으로 판단된다. 이 내용은 보고서 앞부분에서 제시한 가칭 ‘예술인복지재단’의 설립 및 운영주체 형성과 동일한 맥락에서 진행되어야 할 것으로 판단된다.

먼저, 예술인공제회 설립준비를 위한 단계에서는 한국문화예술위원회 내에 ‘예술인복지특별위원회’를 설치하는 방법이다. 가칭 ‘예술인복지특별위원회’를 통해 예술인복지관련 정책과제를 지속적으로 개발하는 한편, 동 위원회가 예술현장의 의견을 수렴하면서 예술인공제회 설립의 초기 주체로 역할을 수행하는 것이다.

다음 단계에서 예술인공제회 설립이 가시화될 경우, 주요 문화예술기관 및 단체의 부설기관의 형태로 공제회를 출범시킬 수 있을 것이다. 이 단계에서는 한국문화예술위원회 부설 예술인공제회 형태 혹은 대표성을 부여받을 수 있는 문화예술 관련 기관·단체 부설 예술인공제회 등의 형태를 고려해볼 수 있을 것이다.

이후 마지막 단계에서 공제회 운영재원의 안정적인 확보와 운영주체 형성 등의 과정을 거쳐 독립된 공제회 조직으로서 위상을 갖추는 방향으로 발전해나갈 수 있을 것이다.

4) 예술인공제회 가입대상

공제회의 가입대상은 공제회의 자립운영 기반을 마련하고 사회적 위상 등을 감안할 때 가급적 포괄적으로 대상을 설정하는 것이 바람직할 것이다.

가장 직접적 가입대상이라고 할 수 있는 기초예술 분야의 각 장르별 예술인 외에도 직능별로는 기술스태프, 기획 및 제작 직업군, 문화예술 관련 부처 및 기관의 문화행정 직업군, 문화예술 관련 시설운영 및 판매·유통 직업군 등과, 분야별로는 영화 및 연예 직업군도 동시에 고려되어야 할 것으로 판단된다.

5) 공제회 재원조성 및 공제제도 운영

예술인공제회 설립의 핵심이라고 할 수 있는 재원조성은 크게 세가지 요인을 고려해야 할 것이다. 첫 번째는 문화예술관련 기금 등의 공적재원의 출연 방안, 두 번째는 공제회가 수행할 수 있는 공공 위탁사업 등을 통한 사업수입 이전을 통한 재원조성, 세 번째는 회비 및 납부금 등의 공제로 수입 등을 통한 재원의 조성 및 운영방안 등이 그것이다.

궁극적으로 수행가능한 공제사업의 성격 및 내용은 조성 및 운용가능한 재원의 규모와 내용에 직접적인 영향을 받을 수밖에 없다는 점을 고려해야 한다.

문화예술관련 기금 등의 출연계정을 조성하게 될 경우, 우선적으로 공제급여사업 지원을 위한 기금으로 조성하여 급여지급시 기본율에 부가 장려율을 보충해줄 수 있을 것이며, 사업수입 이전 및 공제로 수입 등으로 형성된 책임준비금의 운용수익을 기반으로 예술인공제회 성격에 부합되는 복지서비스 사업을 수행할 수 있도록 계획되어야 할 것이다.

특히, 공적재원의 출연 및 지원과 관련해서는 문화예술 관련 기금 중에서 예술인복지와 내용적 연계성이 높은 공적재원의 활용 가능성을 우선 검토해보아야 할 것이며, 건설근로자공제제도의 사례를 준용하여 예술인실업급여공제제도 등을 도입할 경우 고용보험안정기금 등의 지원 및 활용 가능성 등도 고려해볼 필요가 있을 것이다.

제7장 요약 및 결론

제7장 요약 및 결론

본 연구는 예술인 복지증진을 위해 필요한 사회보장체계의 구축방안을 제시하고, 영역별 정책과제를 개발하는 것을 목적으로 하였다.

예술인 복지정책의 궁극적인 목적은 예술인들이 창작활동에 전념할 수 있는 사회·경제적 여건을 조성해주고, 이를 통해 예술의 사회적 재생산 구조를 뒷받침해주기 위한 것이라고 할 수 있다.

논의의 출발점은 ‘예술인 계층을 기존 사회경제제도에 어떻게 위치시킬 것인가?’로부터 시작된다. 달리 표현하자면, 직업인으로서 예술인의 사회적 지위와 경제적 보상체계를 구체화시킬 수 있는 법률적·제도적 실체를 구성하기 위한 노력이라고 할 수 있다.

예술인 복지제도를 도입하기 위한 선결과제는 사회적 합의가 가능한 수준에서 예술인의 개념을 정의해내고 문화예술 관계 법률에 근거 조항을 포함시키는 한편, 노동 관계법과 사회보장 관계법에 예술인의 근로자성 판단기준과 이에 부속되는 관련 내용들을 명문화시키는 작업이다.

본 보고서의 모두에서 제시한 바와 같이 ‘예술인 복지정책’은 ‘예술정책’, ‘노동정책’, ‘복지정책(사회정책)’이 교차하는 영역이라는 점을 상기해볼 필요가 있을 것이다.

예술인의 직업적 특성을 분석하고 사회복지 실태를 조사하는 작업은 예술인 복지제도를 설계하고 도입하기 위한 구체적 근거를 마련하기 위한 과정이다. 다양한 수준에서 예술인 복지 프로그램이 운영되고 있는 해외 사례의 경우에도, 제도 도입 이전 단계에서 예술인 계층을 대상으로 객관적이고 신뢰할만한 수준의 사회복지 실태조사를 시행한 바가 있다.

현행 우리나라의 사회보장체계는 자유주의형 복지국가 모델에 수렴되어 있는 형태로서, 실질적으로 사회보험제도를 주축으로 정규직 임금근로자 중심의 기여 의존형, 직업·계층별 분립주의가 아닌 국민통합형 제도로 운영되고 있다. 이러한 이유로 예술인 계층은 사회보험제도 중심의 기존 사회보장체계로부터 폭넓은 사각지대에 놓여 있다.

우리나라 사회보험제도는 정규직 임금근로자를 표준화된 정책대상으로 삼고 있는 반면, 예술인 계층의 대다수는 자영적 종사지위나 비정규직의 고용형태가 대다수를 차지하고

있다는 점에서 기존 사회보험제도에 대한 보편적 이해나 접근성 확보가 쉽지 않다는 점이다.

현재 수준에서 사회보험제도에 편입 가능한 예술인 계층을 대상으로 사회보험 가입에 대한 매개·지원 역할을 수행하는 한편, 예술인 계층의 직업적 특성을 고려한 사회보험제도의 특례조항 등을 지속적으로 제안하기 위한 동시적 노력이 필요하다.

이를 위해서는 예술인 계층의 복지 프로그램을 매개·지원하기 위한 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 보고서의 본문에서도 강조된 바 있으며, 2007년 12월 개최된 ‘예술인 복지 증진을 위한 정책포럼’에서도 한국문화예술위원회 내에 상설 위원회로서 가칭 ‘예술인복지위원회’ 등의 설치에 대한 필요성이 다양하게 제기되었다.

제도화된 예술인 복지프로그램이 도입·실행되고 있는 해외 사례들은 주로 조합주의형 복지국가들에 집중되어 있다는 특징을 보여주고 있다. 자유주의형 복지국가 모델에 비해 조합주의형 복지국가 모델의 경우, 상대적으로 사회보험제도 및 사회보장체계의 운영과정에 있어 직업·계층별 특성이 반영될 수 있는 가능성이 높기 때문이라고 해석될 수 있을 것이다.

해외 사례에서 중요하게 착안할만한 사항으로는 첫 번째 복지 프로그램과 조세정책이 동시에 고려되어야 한다는 점, 두 번째 사회복지 정책상 예술인을 하나의 단일한 직업계층으로 포섭하기 어렵다는 점, 세 번째 예술인 복지행정을 담당하는 별도의 지원기구의 필요성 등을 들 수 있겠다.

조세제도상 예술인의 사회경제적 지위와 특성을 반영한다는 것은 예술활동을 통한 소득보장의 현재성을 뒷받침 해준다는 점이며, 현재 수준의 소득 중단 및 상실의 위기 상황에서 사회보장 프로그램이 사후적·보완적으로 작동하도록 설계되어 있다는 것이다.

예술창작활동 비용에 대한 소득감면제도, 저작권·공대권·추구권 제도의 도입 및 내실화 등이 예술인 사회복지 프로그램과 긴밀하게 연계되어 시행될 필요가 있는 조세 프로그램에 해당되는 것들이다.

해외의 예술인 복지제도는 자영적·자유직업적(프리랜서) 예술가 그룹과 비정규직 임금근로자 예술가 그룹을 차별화된 정책대상으로 전제하고 있다. 예술인 계층 내에서도 종사 지위와 고용형태, 소득의 유형과 규모에 따라 사회복지 프로그램의 설계 및 적용에 있어 차별성을 고려해야 한다는 점이다.

자영적 예술가 그룹의 경우에는 대체로 조세법상 비영리 개인사업자로서의 법률적 지위와 사회보장법상 임금근로자의 일반제도에 편입될 수 있는 특별한 법률적 지위가 동시에 반영되어 있다는 특징을 보여주고 있다.

비정규직 임금근로자 예술가 그룹의 경우에는 고용형태의 특성을 감안한 사회보험 가입상의 특례조항이나 사회보험 재정보조, 특별법 등에 의해 보호받고 있으며 고용보험과 실업급여 프로그램이 별도로 고려되고 있다.

예술인 복지증진을 위한 정책과제를 개발하고 추진하기 위해서는 무엇보다 예술인 사회보장체계를 구축하기 위한 총체적 전망과 계획이 전제되어야 한다.

이러한 전제를 바탕으로 예술인 계층이 기존의 사회보험제도에 편입될 수 있는 방안을 최우선적으로 강구해보아야 할 것이다.

이와 함께 본 연구에서는 가칭 ‘예술인 복지재단’과 ‘예술인공제회’를 가능한 정책제안의 내용으로 살펴보았다.

기본적으로 공제회 모델은 가입시키고자 하는 직업계층의 소득 규모 및 유형의 균질성이 전제되어야 한다. 그렇게 되어야만 가입자의 소득에서 일정한 ‘공제’ 프로그램을 설계하고, 공제된 소득과 추가적인 재정수단을 바탕으로 ‘급여’ 프로그램과 ‘복지사업’을 실행할 수 있다는 점이다. 예술인 계층의 경우에는 소득의 유형 및 규모면에서 균질성보다는 다양성과 불규칙성을 특징으로 하고 있다는 점에서 일반적인 공제회 모델로 접근하는데 어려움이 있을 수 있다.

가입자의 소득공제 형식이 아닌 회비 납부 형식의 공제회 모델을 적용하게 될 경우, 전체 예술인 계층 중 회비를 납부할 수 있는 일정한 경제적 능력을 갖춘 예술인 계층에 한해서만 복지 프로그램이 작동하게 됨으로써 사회경제적으로 소외된 예술인 계층의 복지증진에 기여하는 효과가 낮을 수 있다.

요컨대, 공제회 모델의 예술인 적용에 있어서는 앞서 제시한 것과 같은 한계요인들을 극복할 수 있는 대안이 함께 고민되어야 한다는 점이다.

예술인 복지재단은 예술인 계층의 사회보장체계 편입을 지원하기 위한 중층적인 지원사업구조를 기반으로 하고 있으며, 필요에 따라 적정 수준의 ‘공제사업’을 병행할 수 있는 모델로서 제안되었다.

본 연구에서는 예술인 복지증진을 위한 기본적인 실태를 조사하고, 현행 사회보장체계

와 예술인 계층의 상관성을 분석해보는 한편, 해외 각국에서 도입·실행되고 있는 예술인 복지 프로그램을 일별해보았다. 이러한 연구과정을 통해 예술인 복지증진을 위한 정책과제의 영역을 제시함으로써, 추후 예술인 복지정책의 도입 및 제도설계를 위한 기초 자료를 제공하고자 하였다.

예술인 복지는 정책의 복잡성과 복지행정의 전문성이 동시에 충족되어야 하는 영역이다. 그러한 연유 때문이라도 본 연구는 “예술인 사회보장제도 연구”, “예술인 정책 체계화 방안 연구” 등의 선행 연구로부터 많은 도움을 받았다. 본 연구에서 미진했던 부분이 후속 연구 및 예술 현장의 적극적인 제안과 대안 마련을 위한 지속적인 논의로 이어지기를 기대해본다.

부록 1.

문화예술노동자들을 위한 복지제도 설계 제안

[부록 1] 문화예술노동자들을 위한 복지제도 설계 제안⁵⁴⁾

I. 들어가는 말

한국사회는 지금 사회 양극화라는 매우 어두운 터널을 지나고 있다. 적극적인 노동 정책이 없는 한 사회 전 분야에 걸쳐서 양극화가 지금보다 더 심화돼 사회공동체를 붕괴 붕괴시킬 것이라는 우려가 확산될 정도로 양극화의 폐해는 심각한 수준이다.

양극화의 사회를 구조적으로 확대해 가는 사회적 문제의 중심에는 비정규직이 있다. 임시 일용직을 포함할 경우 비정규직에 대한 공식 집계는 876만명(55.7%)으로 증가했다. 임금 차별도 커졌다. 정규직을 100으로 할 때 비정규직 월평균 임금은 50.5%에 불과하다.

외환위기 이후 급속하게 증가한 비정규직 노동자들의 문제를 해결하기 위해서는 근본적으로, 이들을 정규직 노동자로 전환하면 된다는 명쾌한 해법이 있다.

그러나 예술인들에 대한 문제는 이러한 해법으로 해결되지 않는다. 이들은 외환위기 이후 급속히 확산된 것도 아니고, 정규직으로 전환하는 것도 전혀 해법이 아니다. 이들은 태생적으로 ‘프리랜서’라는 운명을 타고 났고, 이들이 창조해 내는 가치는 반드시 계량화 할 수 있는 것도 아니어서 이미 오래 전부터 사회가 제공하는 틀의 바깥에 존재해 왔다.

[표 8-1] 사회양극화를 나타내는 몇 가지 지표 (자료: 통계청, 2007)

구분	내용
소득격차(상위 20%, 하위 20%)	5.04배(금융자산소득 612배)
토지소유 편중(상위 1%)	민간보유토지 57% 소유
정규직 비정규직 임금 격차	정규직 대비 52.4%
청년층 경제활동 참가율	44.8%

그렇게 손쉽게 사회는 “가난”을 예술가들의 어깨위에 짊어질 운명으로 떠 넘겨왔다. 그러나 90년대 후반, 문화예산이 갑자기 탄력을 받기 시작하면서, 훌쩍 1%대를 넘기면서, 예술가들은 오랜 침묵을 깨고 소리를 내기 시작했다. 소위 “문화산업”쪽으로 흘러 들어가는 막대한 예산을 보면서, 문화계 내에서의 상대적 빈곤마저 피부에 와 닿았기 때문이다. 현 정부가 들어선 후에는, 정권 창출 당시의 개혁적 분위기에 대한 기대 탓으로 그 요구는 한

54) 목수정(민주노동당 문화정책연구원), 「예술인 복지 증진을 위한 정책포럼」 발표문, 2007

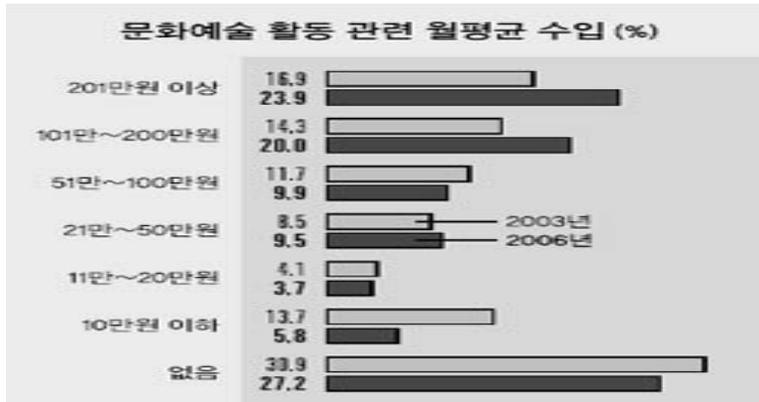
층 더 강렬해 졌다. 2004년 초에는 예총과 민예총 소속의 58개 문화예술단체들이 기초예술 연대를 결성하여, 기초예술을 좀 살려 달라고 열렬히 호소하였다. 기초예술연대는 “△기초 예술의 가치확산을 위한 토론회 등 공론의 장 마련 △기초예술의 현황 및 실태 조사연구 △언론매체를 통한 기초예술의 중요성 캠페인 전개 △기초예술의 중요성 인식 확산과 문화 재정 확보를 위한 정부.국회.정당 방문활동 △문예진흥원의 문화예술위원회로의 전환을 위한 법령안 개정 등”을 당시 내걸었으나, 분과별로 토론회들이 이어지고, 각자의 장르별로 해결책을 모색하는 논의들이 있었지만, 그사이 한국문화예술위원회가 예정대로 발족되었던 것을 제외하고, 예술계에 큰 긍정적 변화를 가져오지는 못하였다. 기초예술연대의 주장은 광범위하게 기초예술 전체에 대한 관심표명에 대한 요구였던 것이지, 그 방식 면에 있어서 구체적으로 예술인복지제도 자체를 직접, 요구하지는 않았다는 한계도 안고 있다. 수요층의 여전히 미미한 압박 속에 2003년부터 연구 중이었던 문화예술인 복지제도는 여전히 그 실행방안을 찾지 못한 채, 오늘에 이르고 있다.

문화예술인들에게 이들만을 위한 복지체계가 필요한 것은 예술과 문화가 우리사회에 커다란 보물을 창출해주기 때문이어서가 아니다. 문화와 예술이 이 사회에서 반드시 존재해야 할 영역이고, 가치라면 그것을 생산해 내는 사람들 역시, 사회성원으로서 존중받고, 사회보장이 제공하는 공적인 테두리 속에 발 딛고 있어야 하기 때문이다. 예술인들이 우월해서라기보다 모든 사람은 평등하기 때문에 예술인들도 그들의 작업 방식의 특징이 고려되는 사회보장의 틀 안에서 거할 권리를 가지고 있다고 감히 우리는 주장한다.

그들의 작업 사이클과 그 작업들이 가져다주는 수입이 제도를 충족시키지 않는다면, 제도가 사람을 따라서 변모하도록 하는 것이 우리가 주장하는 원칙이다.

한국연극협회에 따르면 연극인들의 월평균 수입은 97만원(표본 693명, 2004년 9월 기준)으로 조사됐다. 81%가 자신은 저소득층이라고 답했으며 국민연금 가입률이 33%, 의료보험 가입률이 60%, 고용보험 가입률은 8% 밖에 되지 않는다. 특히 문화예술인들의 문화예술활동 월평균 수입이 100만원 이하가 절반을 넘는 수준이다.

[표 8-2] 006년 문화예술인 실태조사



이러한 열악한 환경 속에 문화예술인들이 처해 있는 상황에는 예술인들과 정부 모두에게 일정한 책임을 물을 수 있다. 우선 예술인들은 단결된 목소리로 구체적인 요구를 해오지 못했다는 사실을 들 수 있다. 2004년 기초예술연대가 결성되면서 비로소, 단결된 목소리가 나올 만큼, 심각한 현실에 비해, 예술인들 스스로 문제를 적극적으로 해결하고자 하는 의지가 희박했다. 정부 또한 책임을 면하기 어렵다. 문화를 가꾸기 위한 풍요로운 환경을 조성하는 데 힘을 다하기보다, 열매가 맺히기만을 기다려, 그것을 잘 따는 일에만 정부가 거들고 싶어 해왔던 것이 한국 정부이다. 오늘 이 자리는 양쪽 모두에게 일정한 책임과 의무를 부과하는 자리이다. 문화예술인들은 연대하고 단결하여 하나된 목소리로 자신들의 정당한 권리를 주장하여야 하며, 정부는 지금까지 “방치”로 일관해 온, 문화예술인들의 사회적 권리 충족을 위한 구체적 실천을 다각도로 실행해 나가야 할 것이다.

II. 문화예술인 복지제도 설계를 위한 구체적 제안

1. 재정 : 문화예산의 1% 문화예술인 복지에산으로.

2007년에 와서 2조3천억원. 2008년에는 2조5천억원에 이르는 문화예산. 그러나 문화예술인들은 점점 더 가난해 지고, 국민들의 문화예술향유실태 역시 영화를 제외하고 일제히 하향곡선이다. 주 5일 근무제로 실질적인 여가시간은 증대되었고 소득수준의 전반적 향상으로 삶의 여유를 누려야함 에도 불구하고 모든 문화 지표는 현대 한국인의 삶이 문화와 점점 멀어져 감을 보여준다. 도대체 문화부의 예산은 어디에 쓰인걸까?

모든 문화관련 지표는 하향곡선을 그리고 있는데 문화부의 예산만은 97년 4426억에서 무려 5배 가까이 늘어났다.

[표 8-3] 분야별 문화부 예산추이

2006년

문화부 운영 (8.9%)	문화예술 (24.1%)	문화도 시 (9.0%)	문화산업 (12.6%)	관광 (27.7%)	체육 (17.7%)
---------------------	-----------------	--------------------	-----------------	---------------	---------------

2007년

문화부 운영 (9.4%)	문화예술 (25.9%)	문화 도시 (3.6%)	문화산업 (13.6%)	관광 (27.8%)	체육 (19.0%)
---------------------	-----------------	--------------------	-----------------	---------------	---------------

문화부 예산에서 관광, 체육, 문화산업지원, 문화부 운영경비를 제하고 나면, 순수한 문화예술 지원예산은 24.1%에 지나지 않는다. 문화부 운영경비가 문화예술부문 전체를 위한 경비의 1/3을 초과하며, 문화예술 운영에 할당된 예산들도 대부분 국공립 문화예술 기관의 운영자금으로 소요된다.

건설, 사업투자 예산, 전체의 3/4 : 문화부의 2006년 사업예산을 분석해 보면, 건설예산 26.9%, 사업용자 예산 12.1%, 사업투자 예산 37.6%, 연구개발 예산 1.3%, 인적투자 예산 8.4%, 복지예산 13.5%로 나타나고 있다. 가장 높은 분야를 차지한 것은 사업투자예산으로 37.6%, 건설예산이 26.9%로 그 다음을 차지. 용자 예산이 12.1%으로 문화 분야의 사업, 혹은 산업 활성화를 위한 투자는 76.6%를 차지, 3/4를 상회하는 수치를 나타냈다. 반면, 인력에 대한 투자, 장기적인 연구개발, 문화복지를 위한 예산은 23.2%를 차지하여 문화예산에서 장기적인 안목에서의 설계와 인력에 대한 장기적인 투자가 현저하게 낮은 것을 볼 수 있다.

[표 8-4] 2006년 문화부 예산 성격별 분류



현재 우리나라 문화부는 관광, 체육, 종교, 문화산업, 문화예술 분야를 총 망라하는 매우 큰 개념의 문화를 포함하고 있다. 상징적인 수치 1%도, 이러한 복잡한 내용에 비하면 결코 크지 않은 액수이다. 더구나 그 구체적 내용을 보면, 건설과 사업투자, 사업용자가 76.6%라는 압도적인 비중을 차지한다. 사람에 대한 직접적인 지출과 문화복지 예산은 각각 8.4%, 13.5%에 불과하다. 인력과 문화복지 예산에 대한 비중을 2배 이상 늘이고, 건설과 사업투자, 사업용자를 절반 이하로 축소하는 것이 바람직하다.

또한, 사람에 대한 예산 가운데, 문화예술인 복지제도를 위한 예산을 문화부 예산의 적어도 1%를 지속적으로 할애하여, 지출할 것을 제안한다. 2008년 예산안으로 계산하자면, 약 250억원 정도 된다. 우리는 거대한 문화부의 규모에 걸맞는 예산비중의 2% 증가를 요구하며, 그럴 경우, 문화예술인 복지예산의 규모 또한 500억 단위로 늘어나게 된다.

2. (가칭) 문화예술인금고/사회보험 지원

정부의 문화예술인 복지제도를 위한 재정(50%)은 문화관련 기업(갤러리, 출판사, 음반사, 이동사, 영화사, 멀티플렉스⁵⁵⁾ 등) 등으로부터 30%, 문화예술인들의 분담금 20%과 함께 구성하는 (가칭)문화예술인금고(이하:금고)로 투입되어, 문화예술인들의 사회보장제도 편입을 위한 재정지원을 하는데 쓰이도록 한다.

영화, 뮤지컬, 출판 등 손익분기를 훨씬 초과하는 초대형 흑자를 기록할 경우, 누진적으로 세금을 부과하도록 하여, 문화산업계에서 창출된 부가가치가 기초예술을 위해 쓰일 수

55) 예를 들어 100억 투자 영화의 제작/투자 손익분기점은 전국 관객 273만 명이고 2002년 기준 평균제작비는 37억원, 손익분기점은 서울 관객 약 36만명선이다. 이러한 손익 구조를 반영, 관객 수에 따라 전체 수입의 일정 부분에 대해 기금 마련을 위한 특별세를 추가하는 방안을 고려할 수 있다. 예를 들어 200만 초과 시 입장권 수입의 3%, 500만 초과 시 입장권 수입의 5%, 700만 초과 시 입장권 수입의 7% 등의 설계가 가능하며, 현재 한국영화산업 구조 내에서 가장 안정적으로 수입을 창출하고 있는 분야가 배급사를 겸하는 복합상영관등인 점을 감안하여, 세금 납부에 있어서 극장 측의 부담을 제작사에 비하여 상대적으로 높게 책정하는 것이 바람직해 보인다.

있도록 한다.

이 금고가 포괄하는 사회보험의 범위는 의료보험과, 국민연금, 고용보험을 포괄한다. 의료보험과, 국민연금은 가입자가 내는 분담금의 절반을 내고, 금고가 나머지 절반을 내는 것을 기준으로 하되, 소득수준에 따라, 3단계로 다시 분담금의 지원 범위를 조절한다. 고용보험의 경우, 고용(계약)관계가 발생하는 직군에 속하는 예술인들에게만 적용이 된다. 그리고 현행 고용보험제도는 문화예술계에서 일하는 사람들의 작업 주기에 맞추어져 있지 않기 때문에, 이 직군에게도 적용될 수 있는 법 개정 작업이 수반되어야 한다. 그리고 여기에서 금고의 역할을 개정된 법으로 인하여 문화예술인들에게 지불되어야 하는 미취업기간 중의 급여에 대한 부담을 분담하는 것이다. 여기에 해당되는 직종은 배우, 영화나 공연에서의 기술 스태프, 공공미술에 참여하는 미술인, 문화예술교육 전담 강사 등이 될 수 있다. 월 100만 원 소득자가 의료보험, 국민연금, 고용보험에서의 혜택을 모두 받기 위해 한 달에 지불해야 하는 분담금은 대략 5만5천원-6만원 선이다. 이중 국민연금이 차지하는 비중이 가장 높다. 월평균 급여가 최저임금(2008년, 시급3770원, 월 60만원선) 이하인 경우, 요율을 조절하여 분담금을 인하하고, 도시근로자 평균 임금(290만원)을 50% 이상 상회하는 사람들에 대해서는 누진적으로 요율을 적용하여 더 징수한다. 분담금의 누진적용은 세 가지 보험에 모두 해당한다.

문화예술인금고는 일정한 양식에 따라 가입절차를 밟은 자발적 회원들에 대해서만 혜택을 주도록 하며, 전업작가들에 대해서만 혜택을 제공한다(교수 등을 겸직하는 경우 제외). 이곳의 회원들에게는 문화예술인으로서의 지위를 보장하는 일정한 신분증을 발급한다.

수혜금액에 대해서는 기존의 4대 보험과 관련한 기준을 그대로 준수하며, 금고에서는 가입자 분담금의 요율을 지원을 통해 조정하는 방식으로 제도의 편입만을 보장한다.

국공립공동창작스튜디오 입주 자격도, 이 금고 가입 대상자 내에서 한정한다.

단, 특별히 어려운 사정에 놓인 가입자들에 대해서는 특별구제신청을 통해서, 추가적 지원을 받을 수 있는 제도적 장치를 열어놓는다.

3. 문화예술 실업급여제도 제정

고용보험으로부터 배제된 문화예술인 : 현행 고용보험은 정규직 종사자들을 중심으로 만들어진 제도로, 영화, 공연 등 프로젝트형 작업 주기에 종사하는 사람들에게는 설사 사업

장이 고용보험에 가입되어 있다 하더라도 수혜대상이 되기 힘들다.

예를 들어 영화산업 종사자들의 고용보험 적용률은 3.8%에 불과하며 공연계 종사자들의 경우는 거의 0%에 가깝다.

이와 같이 낮은 보험 가입률의 원인은 도급 형태의 고용계약인 팀 단위 ‘통계약’ 때문이나 본질적으로는 고용보험 가입에 따른 보험 혜택이 사실상 고용형태에 의해 제한되어 있기 때문에 보험 가입의 유인이 매우 낮은 것이 현실이다.

이러한 현실을 시정하기 위해서는 현행 고용보험 법을 예술노동자들의 현실적인 작업 주기에 맞게 개정하는 작업이 선행되어야 하며,

[표 8-5] 문화예술인 고용보험 진입을 위한 개정 사항

구 분	개정 전	개정 후
적용대상	실직전 18개월중 6개월간 고용보험 가입사업장에서 일했어야 함.	실직전 12개월중 4개월간 고용 보험가입 사업장에서 일해야 함.
수급기간	3개월~ ⁵⁶⁾	6개월~
휴직급여	평균임금의 50%, 일일 4만원미만, 최저임금의 90% 이상. 100만원 급여의 노동자는 약 63만원	현행유지
분담금	급여의 0.9%에서 사업주와 노동자가 반씩 부담	현행유지

더불어, 각 사업장들의 통계약 관행이 시정되어 개별 계약으로 전환되어야 하며, 1인 이상 모든 사업자들이 가입하도록 되어 있는 고용보험 가입 등이 지켜져야 한다. 또한 노동자가 일방적으로 불리한 계약이 체결되지 않도록, 직군별로 “표준계약제”가 마련되어 이것이 준수될 수 있도록 해야 한다.

사업주들의 계약관행과 보험가입 등을 강제하는데 있어서, 또한 표준계약제도를 마련

피보험기간 연령	1년미만	1년이상 3년미만	3년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년이상
	30세 미만	90일	90일	120일	150일
30세-39세	90일	120일	150일	180일	210일
50세 이상 및 장애인	90일	150일	180일	210일	240일

56)

하고, 준수하도록 하는 절차에 있어서 제도의 안정성과 실천력을 높이기 위해서는 다양한 법적 제도적 장치와 더불어, 노동조합을 결성을 통한 노사관계의 정립이 필수적인 요건이다.

적용대상은 주로 고용관계가 발생하는 직군에 해당한다. (영화, 공연 분야의 스태프, 배우, 가수, 연주자, 공공미술에 종사하는 미술인 등)

금고는 문화예술인들이 고용보험의 수혜 대상에 편입되게 됨에 따라 추가적으로 발생하는 비용의 일부를 부담하는 조건으로, 노동부와 MOU를 체결한다.

5. 예술창작 스튜디오 조성 지원

2013년까지 100개, 2018년까지 400개의 공동창작스튜디오 전국에 마련해야 하며, 문화예술인금고 회원들에게로 입주자격 제한하여야 한다.

문화예술인 고용보험법에서 상대적으로 소외될 수밖에 없는 개인작업 예술인들(화가, 문인, 사진작가 등)에게는 개별적인 독립된 공간을 필요로 하는 작업의 특성상, 작업장에 대한 지원의 기회를 확대하여야 한다.

주로 개인작업실을 필요로 하는 예술인들(미술, 문학, 음악 등)을 위한 공간적 혜택(60%:미술인들을 위한 작업실, 10% 문학관, 10% 음악스튜디오, 20% 공연연습실)을 주어야 하며, 이는 월 10만원 미만의 저렴한 월세를 받고, 장기 임대하는 형식으로 조성은 기존의 공간을 리모델링 하는 것을 1차적인 원칙으로 하여야 한다.

국내 및 해외 예술창작 아플리에와 연계, 수시로, 국내외 예술인들이 교류될 수 있는 창구를 마련해야 한다.

지역사회를 중심으로 지역공동체와 함께 작업하고, 교류할 수 있는 창작 프로그램 운영하여야하며, 민간 예술인이 조성한 공동작업장에 대해서는 가스, 전기 등의 제세공과금에 대한 혜택을 부여하고, 프로젝트별로 지원하여야 한다.

[표 8-6] 지방이양 국고보조사업비 중 예술창작 스튜디오 조성(단위:백만원)

사업명	2004	2005년(지방이양 실시)				2006년				'05대비 증감 (A : B)	
	국고	계 (A)	분권교부세	시도비	시군구비	계 (B)	분권교부세	시도비	시군구비	증감액 (B-A)	증감률
예술 창작 스튜디오 조성	200	805	109	0	696	0	0	0	0	-805	-100.0

2005년 문화부가 지방이양한 이후로 2006년부터 사실상 조성 중단된 상태이다.

해당 사업과 같이 지역이 자발적으로 동기부여를 갖기 힘든 사업들의 경우, 매칭의 비율을 조정하고, 문화재정지표를 만들어, 각 사업별 최소 기준을 만들어 부과하도록 해야 한다.

6. 문화사회서비스 확대와 문화예술기관에서의 전문인력 고용

1) 현황

○ 문화예술시설에서 고용 소외당해온 문화예술인

기획예산처가 한국관광문화정책연구원을 통해 실시한 “문화분야 사회서비스 실태조사, 제도개선” 연구보고서에 따르면 많은 예술인들이 저소득층(기초생활보호대상자 또는 차상위계층)에 해당되며 이 가운데 생계 자활 후견 사업(도배·집수리 사업)에 참여하는 저소득 예술인도 다수에 이르는 것으로 파악된다. 반면 전국 64개 미술관 가운데 학예사가 없는 곳이 절반에 이르고 관장 혼자 행정과 전시업무 일을 모두 하는 경우도 적지 않으며 대부분의 지방 문예회관도 시설 관리공단에 맡겨 운영하면서 공연예술계의 전문인력의 진입은 보장되어 있지 않다.

○ 문화사회서비스 일자리 4만2천5백명 부족

주지하는 바와 같이 한국은 사회서비스 고용비중의 OECD국가중 최하위층에 속한다. 그 평균치인 21.7%에도 10% 정도나 못 미친다.

한국 정부가 추정하는 문화관련 사회서비스 적정일자리 수요는 6만명이고, 현재의 일자리 공급은 1만7천5백명 수준이다. 정부의 계산으로도 3만개 이상의 문화사회서비스 일자리가 새롭게 만들어 지는 것이 적정수준이다.

[표 8-8] OECD 국가들의 사회서비스 고용비중(2003년 기준)

국가	노르웨이	덴마크	핀란드	영국	독일	캐나다	일본	한국	OECD
비중(%)	34.2	31.3	27.3	26.9	25.0	22.5	16.0	12.6	21.7

○ 시설투자에만 쏟은 예산 : 있던 향유층마저 내쫓은 꼴

문화부는 전국 방방곡곡에 업적 남기기에 눈이 먼 지자체장들의 협력에 힘입어, 공공문화예술시설을 건설하였다. 97년 전국에 330개이던 도서관은 2006년 526개로 1997년 180개이던 미술관은 2005년 457개로 2.5배나 늘어났다.

[표 8-9] 문화시설 이용률 추이

문화시설	2006	2003	2000	1997
시군구민회관	11.2%	9.6%	13.5%	16.8%
문예회관	11.3%	11.6%	14.0%	설문항없음
문화원	2.1%	2.4%	2.5%	7.5%
도서관	12.8%	16.0%	12.4%	24.0%
박물관	12.3%	11.5%	13.1%	31.8%

* 문화관광부/한국문화관광정책연구원, 2006 문화향수실태조사

결국 시설은 늘어났으나, 도서관을 이용한 국민의 숫자는 9년전에 비해 정확히 절반으로 줄어들었고, 박물관을 이용한 사람들의 숫자는 1/3으로 줄어들었다.

공공문화시설들이 주민들의 문화생활과 직결될 수 있도록 하는 1) 전문 매개인력들을 고용하지 않았고, 2) 공공문화시설은 영혼이 없는 텅빈 건물만으로 남았으며, 3) 전문인력들에 의해 활성화될 수 있는 문화예술 활동에도 예산을 배정하지 못했기 때문이다.

2) 대안

- 문화부문 공직에 대한 중앙/지방 공무원 개방형임용제의 확대
- 공공문화시설의 장을 비롯, 직원들을 문화예술 분야의 전문직으로 공개 채용
- 문화사회서비스 일자리 확대
 - 도서관 : 소설, 시 낭송, 작가와의 대화, 문학교실 등의 문학관련 프로그램 정례화. 전국 작은도서관 준사서 이상 인력 2명이상, 공공도서관 8명이상 배치
 - 공공미술 : 광역단위 공공미술위원회 설치, 공공미술기금을 통한 지역의 공공미술프로젝트 활성화. 공공교통시설 내 공공미술을 위한 10% 공간 마련.
 - 문화의집(건립과운영에 대한 국고지원): 지역사회의 문화사회서비스, 사회문화예술교육의 중심센터로. 전 장르의 문화예술인들의 사회문화서비스 프로그램 기획.
 - 문예회관 : 전문 문화예술인들 (예술적 영역, 행정적 영역 모두)
 - 교정시설 : 전국 51개 교정시설에 (1개당 약 1천명수용) 문화예술교정자문위 구성, 수감시설의 음악, 영화 프로그램, 문화예술교육 프로그램에 대한 종합적 계획 수립.
 - 주민센터 : 문화전담 직원채용, 지역에서 문화활동에 대한 컨설팅, 문화바우처 담당
 - 문화예술교육 현행 1/3에서 전체 학교로 확대,
 - 보육시설, 양로원, 의료시설 등에서의 사회문화예술교육 확대

3) 문화예술 전문인력 고용창출 예시

○ 문화예술회관

- 1997년 79개소 → 2005년 150개소로 2배 가까이 증가.
- 전국에 있는 410개의 공연시설중 131개가 문예회관 (32%)
- 지역 문예회관 건립비 국가지원(개소당 20억원 이내)에 힘입어 급격히 증가.
- 그러나 창작의 주체가 되기보다는 대관 공연 중심의 시설관리로 수동적인 운영이

이루어지고 있고, 대부분의 경우 지역의 시설관리 공단에서 체육, 문화시설들을 함께 묶어서 관할하고 있음.

- 기획예산처가 문화관광정책연구원을 통해 실시한 연구용역에 의하면, 문예회관에서 실질적으로 가장 필요로 하는 인력은 전문인력
- 문예회관이 전국에 늘어나고 있는 것과는 정반대로 무용,연극등 공연예술에서의 문화향유 비율은 10년전에 비해, 3-10배 가량 하락.
- 공간을 지역 문화예술 활동의 중심으로 만들어가기 위해서는, 지속적으로 같은 분야에서 일하고 있는 문화전문 인력들의 배치가 필수적

[표 8-10] 문화예술회관 전문인력 배치 운영 제안의 형태

현재 인력 배치와 운영방식	제 안
지자체의 계장급 혹은 시설관리공단 파견 직원	“아트디렉터” 제도 도입, 전체공간 구상과 기획, 이미지 구성들을 일괄적으로 연출
지자체 파견 공무원 + 1-2명의 계약직 전문인력 창작의 주체가 되기보다는 대관중심의 운영	전원 전문성이 검증된 정직원으로 채용(기획2,홍보,마케팅,교육) 최소 5명 직접적인 체험과 참여를 원하는 수요가 지속적으로 늘어남에 따라, 문예회관을사회문화예술교육의 장으로 이용할 수 있도록 하는 사회문화예술 교육 전담자 필요 기획공연, 기획전시, 문화예술교육 프로그램 등 창작과 기획의 주체가되어 능동적, 적극적인 운영 방식으로 전환

0 교정시설

• 현재 재소자들의 문화예술활동

1주일에 한번 2-3시간 이루어지는 특기활동은 합창, 농악, 서예, 서화, 문예, 다도, 꽃꽂이 등으로 한 교도소에서 3-4가지를 병행하고 있고, 한 교도소에서 수감인원의 3%에 해당하는 4-50명 정도만이 프로그램에 참가하고 있다.

전체가 체험하는 특별활동은 운동장 달리기, 음악감상 등인데, 달리기는 하루30-1시간 주어진 운동시간에 이루어지며, 음악감상은 자율적으로 선곡해서 듣는 것이 아니라, 시설내에서 1-2시간 방송되는 음악방송을 듣는 것에 불과.

외부기관과 연계해서 진행하는 문화예술행사는 세밀한 사전계획이 필요하나 대부분 음악공연 일색이며 노래자랑, 판소리, 교향악, 악대, 합창공연 등이 그 주류를 이룬다. 연극과 무용 등은 한 두개 단체에서 개최됨.

악기연주(33.1%), 음악감상(31.6%), 독서활동(27.9%), 미술활동(22.4%) 등의 순으로 문화예술활동에 대한 강한욕구를 표명하고 있다.

대부분의 교정시설에서는 연 5회미만의 문화행사를 개최하고 있고, 이에 대한 수용자들의 기대감은 무척 크며(67%), 접할 기회가 적은 것에 대해 큰 불만(84%)을 드러내고 있다. 그 밖에 수용자들은 운동시설 부족에도 강한 불만(83.2%)을 드러내고 있다.

• 정책제안

전문인이 기획하는 문화적 교화 프로그램

수용시설내에서의 문화프로그램들은 지금까지 전문가의 기획에 의해 마련되기 보다는 교도공무원들의 일방적이고 무성의하며 단조로운 계획에 의해 실시되어옴. 구금상태에서 생활하는 수용자를 위한 프로그램은 자기치료와 사회적 적응력 함양을 위한 프로그램의 역할을 하여야 하므로, 예술치료 개념의 도입과 수용자 참여를 적극 유도하는 다양한 방법이 강구되어야 함.

심리전문가와 문화예술전문인이 중심이 되어, 천여명이 수용되어 있는 각각의 교도소의 문화프로그램을 기획하며, 일상적으로 관리하도록 교도행정의 한 영역을 이들을 위한

정규일자리를 창출해야 할 것이다.이들을 중심으로 하여, 문화적환경이 될 수 있도록 공간에 대한 리모델링 실시.

다양한 프로그램 확대

양적으로도 부족하지만, 질적으로도 턱없이 편향된 프로그램들이 주로 행정편의 상의 이유로 간편한 공연(합창, 노래자랑등)위주로 제공되어 왔으며 그 선택에 있어서 다양성 부분에서 뿐 아니라 전문성(심리적 치료기능 여부)에 대한 배려도 전무하였다.

모든 수용자들이 자신의 적성과 관심에 따라 필요한 취미,특기활동을 매일 혹은 주3회 정도 진행할 수 있도록, 20여개의 다양한 문화예술 프로그램 진행되도록 하며, 각각의 프로그램 내용이 있어서 전문심리치료사와 검증을 거쳐서 진행될 수 있도록 한다.

수용자들이 현재 즐기고 있는 가장 광범위한 문화활동은 구내방송으로 통해 흘러나오는 음악감상. 그러나 이들의 교정시설내 음악활동에 대한 만족도는 매우낮다(21.7%). 좋은 음악은 누구에게나 정서적 안정과 카타르시스를 줌은 주지의 사실이며, 좋던 싫던 장시간 음악을 듣는 일을 할 수 밖에 없는 수감자들에게 다양한 장르의 음악들이 갖고 있는 문화의 폭을 경험하게 하는 일은 훌륭한 교화의 체험을 전해줄 터이다.

2003년말 강금실 전법무부장관의 주도로 14장의 클래식 음악으로 구성된 “일상이 아름다운 음악” 이라는 타이틀의 cd세트를 전국 교정시설에 배포한 바 있는데, 수감자들에게 오로지 서양의 클래식 음악만 듣도록 한다는 것도 사실은 폭력적인 결정일 수 있다. 한국의 전통,현대음악을 비롯하여 세상에 존재하는 민족의 수만큼 다양하게 존재하는 음악들을 청취할 기회를 제공하는 것이 더욱 바람직 하다.

수용자 참여의 확대

연극이나 미술을 통한 심리치료는 널리 확대되어 있고, 과학적으로 검증된 심리치료의 한 방법이다. 수감자들은 정도의 차이가 있을지언정 건강하지 않은 정신상태를 지니고 있는 사람들이 대부분이고, 건강한 자아를 회복하는 일이 이들의 범죄재발을 위한 가장 필요한 작업이다

수동적으로 감상하는 프로그램만을 제공하는 것이 아니라 수감자들이 주체가 되어 표현할 수 있는 기회를 제공하는 문화예술 참여가 다양하게 제공되어 그 활동속에서 수감자

들 스스로 잇고 있는 새로운 자아를 발견할 수 있도록 해야 할 것이다. 연극이나, 무용 등 직접 자신의 신체를 도구로 하는 창작활동은 물론 시작(詩作), 도예, 회화, 악기연주, 벽화그리기 등 다양한 프로그램들이 제공되어 이들의 삶에 새로운 창작의 공간이 생겨나도록 해야 한다.

기대효과

현재 우리나라 교도소에는 약 4만7천명의 수인들이 수감생활을 하고 있다. 교도소의 존재이유는 이들이 교도소를 나와 다시 범죄를 저지르지 않도록 하는 데 있다. 그러나 현재의 과밀하며 비인권적인 시설과 프로그램으로 구성된 교도소에서 교화의 효과를 바라는 것은 무리한 일이다. 문화예술은 사람의 잠재의식을 가장 높은 곳으로 고양할 수 있으면서, 동시에 기쁨을 줄 수 있는 활동이다. 현재 한국의 교도소들은 문화예술 활동을 수박 겉핥기식으로 매우 거칠게 진행하고 있으며, 이러한 활동은 미미한 것이 당연하다. 문화예술이라는 화두를 통해서 적극적으로 이러한 환경을 개선해 나가면, 교화의 일정한 효과가 나타날 수 있을 것으로 본다.

더불어 교정담당 공무원의 일정한 인력을 문화예술프로그램 기획자로 배정하여, 이들이 협력하여 조화로운 문화예술 프로그램들이 이루어 질 수 있도록 하고 거의 모든 수감자가 적어도 한 가지 이상의 문화예술활동을 일상적으로 누릴 수 있도록 프로그램을 배정한다면, 약940명(47개소*20명)의 정규직, 비정규직의 문화예술 분야 신규 인력이 문화예술 분야의 사회적 서비스를 제공하는 인력으로 활약할 수 있으며, 문화의 매우 사회적인 서비스 사례가 될 수 있을 것이다.

III. 나가는 말

문화예술인들에 대한 복지제도를 만들겠다는 것은 지난 10년간 총선, 대선 때의 단골 공약 메뉴였다. 그러나 이루어진 것은 실제로 하나도 없다고 해도 과언이 아니다. 김영삼 정부가 약속했던 예술인 회관은 예충의 사유물로 전락하고, 이제 공사가 중단된 지 너무 오래되어 무용지물이 되어버린 목동의 건물 부지를 예충이 경매로 내놓기까지 한 상태이다.

수년에 걸쳐, 존재하지도 않는 예술인공제회를 많은 국회의원 후보, 대통령 후보들은

정답처럼 되뇌어 오기도 했다.

문화예산은 10년 전보다 5배나 증가했는데, 그래서 이제나 저제나, 문화예술을 하는 사람들도 국민 대접을 제대로 받을 날을 기다려왔는데, 그 어떤 제도도 실제로 나선 것이 없다.

그 절반의 책임은 분명히 예술인들 자신에게 있다. 예술인들이 정정당당히 사회적 안전장치 속에서 지낼 수 있는 제도를 거느린 그 어느 나라도 연대와 투쟁없이 이러한 제도를 이루지 않았기 때문이다.

그리고 한국에서도 이제 그 문턱에 다가선 예술노동자들의 단체도 생겨났다. 그 어떤 나라도 노동자들을 희생시켜가며 선진국에 이르지 못했다. 예술노동자들이 번듯한 창작 조건은 물론 생존 조건도 갖추지 않은 나라가 문화대국이 될 리 만무하다. 드디어 한국사회에서도 예술인들이 노조를 통해 단결하는 시대가 도래한 것이다. 예술인 복지제도의 정책을 여러 예술인 노조들을 대변하여 제안하면서, 당부하고 싶은 한 가지는, 분명히 요구하고, 지속적으로 그것을 표현할 때만, 갖게 될 것이며 그 과정은 “연대”라는 피할 수 없는 미덕을 통해서만 관철될 것이라는 점이다.

나머지 절반의 책임을 지고 있는 정부는 이제 정치적 결단을 해야 할 것이다. 문화부에 문화예술인 복지라는 과거에는 없던 거대한 업무와, 예산 항목이 추가되어야 하는 시기에 이른 것이다. 문화부에서는 언제나 사회적 공감대 “미비”라는 변명을 늘어놓았다. 그러나, 그 공감대라는 것은 충분히 의도적으로 만들어 갈 수 있는 것이다. 일년 내 내, 그들이 온갖 매체와 수단을 동원하여, 한미FTA 체결의 미덕을 찬양하고, 평창동계올림픽 유치를 민족의 소원인 것처럼 선전해 온 것처럼. 결국, 문화부가 예술인들의 요구를 수용하고, 이를 실천하기로 하는 데에 필요한 것은 타 부처들을 설득해 낼 수 있는 강력한 내부적 의지와 정치적 결단이다.

부록 2.

한국영화산업 실업급여제도 개선방안

[부록 2] 한국영화산업 실업급여제도 개선방안⁵⁷⁾

- 영화스태프 등 단속적/비상시적 고용인력을 위한 실업급여제도 개선방안

1. 스크린쿼터 축소 이후 한국영화산업의 현실

한미FTA의 4대 선결조건으로 146일이었던 스크린쿼터가 73일로 축소된 이후, 한국영화산업은 급격한 냉각기를 통과하고 있다. 현재의 냉각기가 상반기 한국영화의 수익률 악화로 인한 단순한 투자위축으로써 단시일내 재도약을 내딛을 수 있을지 어느 누구도 장담하지 못하고 있다. 수익률의 급감이 영화산업 특유의 고수익/고위험성의 본질로부터 기인하는 것이기도 하지만, 무엇보다도 - 2005년~06년까지 제작된 다수의 한국영화들이 상영관도 잡을수 없게 만든 - 스크린쿼터의 축소가 가장 큰 요인이라고 할 수 있다. 한국영화상영의 무일수가 40%에서 20%, 즉 반으로 줄어든 결과는 곧 한국영화 상영기간 단축과 점유율 하락으로 이어졌으며, 개봉 초기에 대규모의 관객동원만이 영화홍행을 보증받을 수 있다는 업계의 관행이 이전보다 심화되면서 와이드릴리즈는 더욱더 확대되고 있는 형국이다. 이로써 다양한 장르의 영화제작이 이루어지지 않음은 물론, 종국적으로 전체 한국영화제작편수의 감소로 이어지고 있다.

2006년도 상반기 대비 2007년도 상반기 한국영화 제작편수(크랭크인 기준)는 절반에도 미치지 못하고 있다. 영화진흥위원회 통계에 따르면, 올해 상반기 한국영화의 제작 및 개봉편수가 전년도 상반기와 비교해볼 때, 각각 50여 편(상업영화 각각 30여 편)으로 큰 차이가 없는 것으로 나타나지만 이는 영상물등급위원회 등급분류심사신청을 기준으로 한 것이라는 점에서, 실제 현장에서의 제작편수 감소라는 체감지수와는 차이가 발생할 수 밖에 없다. 뿐만 아니라 하반기 한국영화 크랭크인 라인업이 대략 20여편에 불과하다는 점에서 제작편수 감소추세가 계속 이어지고 있는 것이다. 이런 상황은 영화산업 노동자들의 일자리 감소는 물론, 평균 고용기간의 축소로 이어지고 있는 실정이다.

57) 최진욱(전국영화산업노동조합 위원장), 「예술인 복지 증진을 위한 정책포럼」 발표문, 2007

2. 영화산업 노동자의 고용환경의 특징(타 산업과의 비교를 통한)

1) 높은 실업률

노동통계조사표⁵⁸⁾에 따르면, 2005년도 기준 실업률이 3.7%인데 비하여 영화노동자들은 50% 이상의 실업률을 점하고 있다. 통계⁵⁹⁾에 따르면, 1년간 평균고용기간이 6.324월(5.1월 *1.24편)로써 대략 47%의 실업률을 보이고 있으나, 올해 하반기 영화제작편수의 감소에 따라 그 비율은 보다 상회할 것으로 판단된다. 특히 제작현장의 스태프들은 78% 이상이 초대졸 이상의 학위자로서 제작편수의 감소에 따른 높은 실업률은 이탈을 가속화시키고 있다.

[표 8-11] 교육정도별 실업률 (단위 : %)

교육정도별	2004	2005	2006
계	3.7	3.7	3.5
초대졸이상	3.5	3.4	3.4
전문대졸	4.7	4.9	4.3
대학교졸이상	2.9	2.7	2.9

2) 근속기간(또는 산업내 존속시간)의 단기성

통계청 자료, [산업별 근속기간 분포도]에 따르면 숙박/서비스업, 오락문화운동관련 산업을 제외한 대부분의 산업에서 근속기간은 대체적으로 N자형의 곡선을 그리고 있다는 점을 볼 수 있다. 즉, 입직단계 이후 근속기간 5년 이전에 상당수의 인력이 유출되지만, 10년 이상 장기 근속자들이 상당수 점하고 있는 것이다. 이 통계를 일반화하여 비교할 수는 없지만, 영화종사자들의 경우 ㄱ모양의 근속기간을 보이고 있다는 점에서 비교유의성을 찾을 수 있다. 특히, 영화제작공정의 경우 기술과 숙련에 따른 정당한 보상이 뒤따라야 하는데, 장기근속자들이 극소수만 존재한다는 것은 고용환경이 열악함을 반증하는 것이다.

영화산업 고용환경이 열악하다는 것과 비슷한 맥락으로써, 다음 [직업별 근속기간의 분포도] 중 “단순노무자”의 경우와 유사점을 찾을 수 있을 것이다.

58) 이하 노동통계 조사표는 별도의 언급이 없으면, 통계청 자료에 의한 것임(<http://www.kosis.kr>)

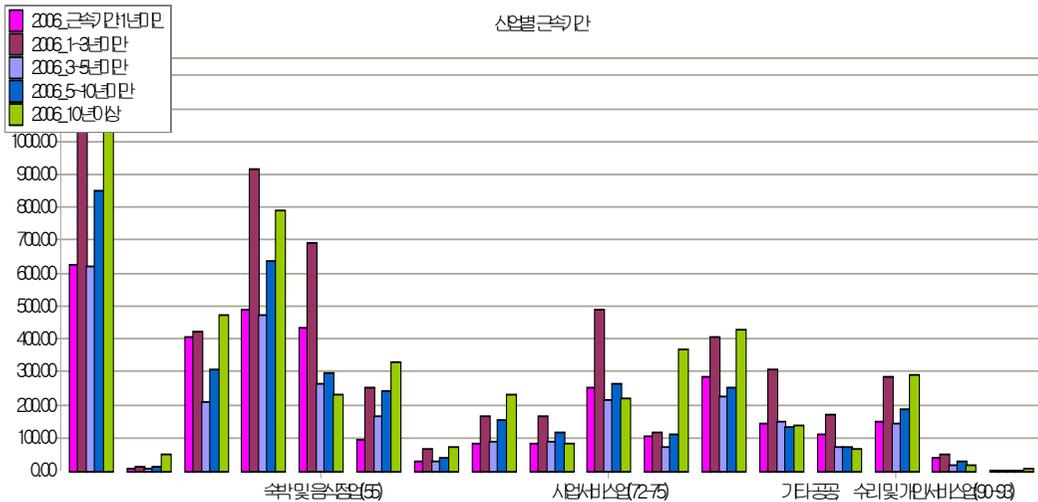
59) 4부조수연합자료집(2004), 황준욱외(2005)

[표 8-12] 산업별 근속기간 (2006년 기준)

(단위 : 천명)

산업분류별	근속기간				
	1년미만	1~3년미만	3~5년미만	5~10년미만	10년이상
제조업(15-37)	624	1,251	621	851	1,168
전기, 가스 및 수도사업(40-41)	3	11	7	12	50
건설업(45)	407	423	211	306	470
도매 및 소매업(50-52)	487	918	472	635	791
숙박 및 음식점업(55)	436	693	261	297	231
운수업(60-63)	91	255	162	240	328
통신업(64)	30	65	26	36	70
금융 및 보험업(65-67)	80	165	90	156	231
부동산 및 임대업(70-71)	83	163	90	114	80
사업서비스업(72-75)	254	489	214	264	219
공공행정, 국방 및 사회보장행정(76)	102	117	69	108	369
교육 서비스업(80)	284	408	226	254	428
보건 및 사회복지사업(85-86)	144	309	150	133	135
오락, 문화 및 운동관련산업(87-88)	108	172	74	73	67
기타 공공, 수리 및 개인서비스업(90-93)	149	288	140	184	293
가사 서비스업(95)	36	50	18	29	15
국제 및 외국기관(99)	1	2	1	2	5

[그림 8-1] 산업별 근속기간 (2006년 기준)



[표 8-13] 직업별 근속기간(2006년 기준)

(단위 : 천명)

직업분류별	근속기간				
	1년 미만	1-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상
전체	3,668	5,864	2,910	3,870	6,869
의회의원, 고위임직원 및 관리자	39	110	77	147	263
전문가	300	620	342	391	633
기술공 및 준전문가	354	653	326	415	552
사무 종사자	465	928	502	630	813
서비스 종사자	495	827	327	384	385
판매 종사자	357	710	361	503	679
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	307	70	70	161	1,891
기능원 및 관련 기능 종사자	368	587	276	436	667
장치, 기계조작 및 조립 종사자	316	681	359	456	674
단순노무 종사자	668	679	270	348	311

3) 프로젝트별 단속적인 고용

제작이 완료되면 고용계약이 끝나는 프로젝트형 노동시장의 문제는 영화산업의 본질적인 특성인데, 이로 인하여 영화제작기간을 제외한 실업기간의 경우 다음 작품을 준비하기 위한 각종의 교육훈련을 자기비용하에 진행하고 있을 뿐만 아니라 실업기간 중 안정적인 수입원의 부재로 우수한 인력의 타산업으로의 이탈이 가속화되고 있다.

이런 산업의 특성에 따라 현장 제작스태프의 비정규직(단속적 계약직)의 비율이 90% 이상으로 “전체 오락문화운동 서비스업”의 69%에 비해서도 월등히 높은 비율이다.

4) 고질적인 저임금 구조와 체불임금

고질적인 저임금의 관행은 올해 체결된 노사간의 단체협약으로 일정정도 해소된 측면이 있으나, 서드이하 하위급 스태프들의 경우 연소득은 1인 가족 최저생계비(월 43만여원을 연소득으로 환산)에도 여전히 미치지 못하는 수준이다.

또한, 신생영화사들의 난립으로 탄탄한 예산확보 없이 제작되는 일부 영화들의 경우 임금체불이 빈번하게 발생하고 있으며, 채권확보 방안도 거의 불가능한 상태이다(영화인 신문고 운영결과).

5) 구직기간(실업기간)의 장기화

앞서 언급한 바와 같이, 실업률이 타 산업에 비해 월등히 높다는 것은 구직기간이 상대적으로 길다는 것을 의미한다. 노동통계 조사표에 따르면 타산업의 경우 구직기간의 분포도를 보면, 평균 구직기간이 2.8개월이다. 영화노동자들의 경우 2004년 4부조수연합(영화산업노조 전신) 연구자료집에 따르면, 구직기간(실업기간)이 연평균 5.658월인데, 올 하반기 영화제작편수의 감소에 따라 구직기간은 상당히 장기화될 것으로 예상된다.

[표 8-14] 구직기간별 실업자 현황 (2006년기준)

구직기간별	항목	현황
계	실업자 (천명)	827
	* 평균구직기간 (월)	2.8
3개월 미만	실업자 (천명)	506
	* 평균구직기간 (월)	1.3
3-6개월 미만	실업자 (천명)	228
	* 평균구직기간 (월)	3.7
6-12개월 미만	실업자 (천명)	85
	* 평균구직기간 (월)	7.5
6개월이상	실업자 (천명)	94
	* 평균구직기간 (월)	8.1
12개월 이상	실업자 (천명)	9
	* 평균구직기간 (월)	14

3. 고용보험법 개정의 당위성 보완

1) 문화예술 생산자의 지위 보전 - 프랑스 사례 및 유네스코 국제협약/ 권고 등

앞서 기술한 영화스태프들의 고용, 노동, 임금부문의 특수성에 따라, 서구제국들은 특별한 보호를 위하여 여러 가지 제도들을 운용하여 왔다. 특히 프랑스의 경우 영화스태프를 비롯한 문화예술노동자의 고용환경을 보장해주기 위하여 실업수당의 수급요건, 수급기간을 타산업과 비교하여 완화(수급요건:10개월 507시간, 수급기간 243일)함으로서 실질적인 사회

안전망으로서 실업급여제도(엥페르미땅)를 국가상공업협회의 주관하에 운용하고 있다. 이런 제도가 도입되기까지는 프랑스 특유의 공화주의적 기풍과 문화예술인들 각고의 노력이 있었지만, 무엇보다도 현장의 목소리가 정부정책에 깊이 있게 반영되어 보호정책이 수립되었다는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크다.

[프랑스 엥페르미땅 제도의 소개]⁶⁰⁾

엥페르미땅 제도가 처음 생겨난 것은 1936년, 영화산업에 대한 지원책으로서였다. 당시에는 영화노동자들의 특수한 작업환경을 감안해 부족한 수당을 보충하자는 의도로 만들었던 것이고 아직 실업수당 제도는 만들어지지 않았었다. 1958년 드골 정권 하에 국가상공업협회⁶¹⁾(Assedic: Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)가 창설되면서 비로소 실업수당제도가 본격화 되었고, 1969년부터 영화, 공연, 오디오영상 분야의 인력들을 대상으로 하는 지금의 제도로 확대되었다.

이는 한마디로 실업과 취업을 단속적으로 반복하는 속성을 가진 문화예술 분야의 직업인들에게 공연(혹은 촬영)이 없는 기간에도 실업수당을 지급함으로써, 이들이 안정적으로 작업을 지속할 수 있도록 지원하는 제도이다. 배우, 연주자, 가수, 연출자, 영화감독, 기획자, 편집인, 음향·시각 기술자, 무대제작자, 소품기획자, 미용사, 분장사 등 모든 공연, 영화, 방송 관련 종사자들이 그 대상이며, 이들은 연중 507시간(8시간 주5일 근무로 계산할 경우 약3개월) 이상 유급으로 계약에 근거해, 일했다는 증거만 있으면 엥페르미땅의 지위를 인정받아 일이 없는 시기에도 실업급여를 받을 수 있다.

제도 설립 당시, 혜택을 받는 인원은 기껏 수천 명 규모였으나, 80년대 시청각산업과 문화산업 분야가 급격히 확대되고, 당시 문화부 장관 자크 랑의 지휘 하에 시행된 공연예술 분야의 다양한 지원책들을 통해 수혜자 범위가 확대되면서, 1986년 5만 명이던 엥페르미땅의 수는 1996년, 10만으로 늘어났다. 프랑스 문화부가 2005년 작성한 보고서에 의하면 영화, 방송, 연극, 무용, 음악 공연 등의 예술 산업에 종사하는 근로자는 모두 30만명 정도인데, 이중 약 절반에 해당하는 15만명 가량이 엥페르미땅이고, 이중 약 10만 명 정도가 이 제도의 혜택을 받았다. 그 비율을 보면 47%가 배우, 가수, 연주인 등 예술가들이고, 21.13%가 방송 분야의 기술자, 15.02%는 영화산업의 스태프, 9.69%가 제작, 기획인력이며 6.64%가 연출가 등이다.

프랑스의 실업보험은 국가 제도라기보다 노사가 협약으로 만들어지는 제도라고 할

수 있다. 일반 노동자를 대상으로 하는 일반적 실업보험체계 이외에 재정적으로 분리된 여러 특수 직종을 위한 개별적 특수체계가 운영되고 있다. 공연관련 종사자들은 이러한 특수체계에 포함되어 있는 노동자들이며 직업의 특성상 비정규직 형태의 취업이 많아, 비정규직에 대한 특별한 보험체계를 유지해 오고 있다. 실업보험의 보험료와 부담금을 징수하고 실업급여를 지급하는 기관은 앞서 언급한 ASSEDIC(국가상공업협회)인데, 이는 단체협약에 의하여 설립된 사법상의 기관이며 노사가 그 운영을 맡고 있다. 옹페르미 땅에 관한 기본적인 내용들은 노동법에 규정되어 있지만 여전히 핵심적인 사항들, 특히 실업급여의 수급요건과 그 액수에 관한 사항은 노사의 단체협상에 의하여 정해진다.

- 실업급여 계산 : 자신의 기준 일일 임금의 19.5 % + 일한 시간 x 0.026유로 + 고정액 10.15 유로
 - 실업급여 평균 : 2002년 통계에 의하면 이들의 1일 평균 임금은 112.55유로이고, 실업수당 평균은 1일 45유로이며 1년 중 평균 212일 동안 실업수당을 지급받은 바 있다.
 - 최대 연속 수령 기간 : 실업기간 동안 최대 243일간 실업수당을 받을 수 있다.
 - 부담금 : 근로자가 부담하는 보험료는 임금 총액의 1.90% , 사용자가 부담하는 보험료는 임금 총액에 3.40%를 곱한 금액이다. 단, 65세 이상의 근로자에게는 징수하지 않는다.
- 일일 24.76 이하의 임금을 받은 사람은 부담금을 내지 않아도 되고, 24.76-39유로의 일일임금을 받은 사람은 급여의 0.93%의 부담금, 수령액이 39유로 이상인 경우, 급여의 6.37%의 부담금을 내게 된다.

한편, 문화예술인들의 지위에 관한 국제적인 관심은 지금으로부터 27년 전인, 1980년 10월 27일 제1차 유네스코총회(당시 대한민국도 회원국으로 참가)에서 채택된 “예술가의 지위에 관한 권고”로부터 시작되었다고 볼 수 있다. 본 권고는, “예술의 정력과 활력은 예술가의 개별적, 집단적 복지에 좌우되며, 국제노동기구의 기준을 상기함에 있어서는 일부 기준이 예술가의 위신을 떨어뜨리거나 심지어는 예술활동의 특수한 여건으로 인하여 의도적으로 예술가 혹은 특정부류의 예술가를 제외하는 내용이 있으므로, 이들 기준의 적용범위를 확대하고 여타 기준으로 이를 보충하는 것이 필요하다, 대다수 회원국에서의 예술가들

60) 출처: [영화산업노동환경개선위한정책토론회자료집(목수정)]

61) ASSEDIC의 임무는 고용주를 가입시키고, 부담금을 징수하며, 실직한 피고용자의 재고용을 돕기 위한 취업 지원과 사회복귀 지원을 위한 재정지출, 국가의 각종 할당금 지출 등이 있다.

의 상황은 특히 인권, 경제적, 사회적 여건 및 그들의 고용조건과 관련해서 불안한 실정인바, 이를 시정하여 재능을 개발하고 꽃피우는 데 필요한 여건과 지역사회들과 국가들의 문화정책 및 문화발전 활동의 계획과 수행, 그리고 생활의 질의 향상에 예술가들이 수행할 수 있는 역할에 적절한 여건을 그들에게 제공하기 위해서 공공당국의 행동이 절실하다.”는 내용을 전문에 담고 있으며, 나아가, 제VI장. 예술가의 고용, 작업, 생활여건에서는 아래의 내용을 담고 있다.

가) 회원국은 예술가들이 경력을 시작함에 있어서 특히 자기의 예술에 대해 전념하기로 시도하는 입문시기에 그들을 지원하기 위해 주는 제반 수단을 고려해야 한다;

나) 회원국은 예술가들이 자기 자신의 분야에 고용되도록 장려해야 하며 이는 특히 공공 경비의 일부를 예술 활동에 할애함으로써 이루어져야 한다;

다) 회원국은 개발의 관점 안에서 예술적 활동을 촉진하고 예술가를 위한 유급 작업 기회를 증대시키기 위하여 예술 활동의 결실에 대한 공적 또는 사적 수요를 자극해야 한다. 특히 이것은 예술단체 및 개별적 예술가들의 위원회, 혹은 지방적, 지역적, 전국적 차원에서의 예술 활동 기구를 통한 보조금이나 예술기금의 설립을 통하여 조장되어야 한다;

라) 회원국은 예술가의 창의성, 사명 및 표현과 의사전달에 대한 편견 없이, 그들에게 주어질 수 있는 보수가 좋은 직책을 확립하여야 하며 특히:

(1) 전국적 및 지역적 차원의 교육기관이나 사회봉사기관에 관련 있는 부류 와 도서관, 미술관, 학회 및 기타 공공기관들의 직책이 예술가에게 제공되어야 한다;

(2) 외국문학의 번역을 위한 전면적인 노력에 시인과 작가가 참여의 폭을 넓 혀야 한다:

마) 회원국은 예술의 보급을 육성하고 예술가와 대중과의 만남을 유도하는 필요 한 시설들 예컨대 미술관, 연주회장, 극장 및 여타 광장의 개발을 장려해야 한다.

바) 회원국은 고용정책이나 공공 고용기관의 틀 안에서 예술가의 취업을 도와주는 효과적인 제도의 설립 가능성과, 본 권고의 말미에 부록으로 수록되어 있는 국제노동기구의 '요금부담 고용기구 협약'(개정 No.96)의 지지 가능성을 연구해야 한다.

위와 같은 유네스코 권고의 후속작업으로 세계예술가 지위회의(1997.6. 파리)가 개최되었으며, 예술인 생활과 고용을 위한 특별기금의 마련 등의 내용이 담긴 선언문이 채택된

바 있다. 캐나다의 경우, “예술인 지위법”을 1992년 연방정부가 제정하여 오늘에 이르고 있다.

예술가의 지위에 관한 권고이외에, 2005년 10월 20일 프랑스 파리에서 열린 제33차 유네스코 총회에서 채택⁶²⁾된 “문화 콘텐츠와 예술적 표현의 다양성 보호를 위한 협약(이하 ‘문화협약’)”에서도 “제4장 제6조 2. 사) 예술가 및 문화적 표현의 창조에 관여하는 사람들을 육성하고 지원하기 위한 조치를 채택하며, 제7조 2. 당사국은 예술가 및 그 외의 창조과정에 관계된 사람, 문화적 공동체와 그들의 활동을 지원하는 기관들의 중요한 기여와 문화적 표현의 다양성 도모를 위한 그들의 중심 역할을 인식하기 위하여 노력해야 한다”는 내용을 담고 있다. 문화협약은 30개국 이상이 비준함에 따라 2007년 3월 18일부터 발효중이다.⁶³⁾ 대한민국의 경우 제20조가 제국가간의 통상조약에 배치될 수 있다는 이유로 동 조항을 제외하고 비준을 추진한다고 하여, 시민단체로부터 거센 항의를 받고 있는 실정이다.

한국영화스태프의 경우 비록 근로자로서의 지위를 인정받았으나, 고용불안의 문제점은 여전히 해소되지 않았다는 점에서 실업급여제도의 개선을 위하여, 유네스코 협약 및 권고에 의거 공공당국의 정책개발 및 재정지원이 절실히 필요한 상황이다.

2) 고용보험제도 적용의 불평등 개선

가. 실업급여 수급요건을 충족하기 어려운 고용환경의 특수성

현행 고용보험법상 수급요건은 상시적인 고용관계를 맺는 경우를 상정하여 설계된 측면이 강하여, 영화산업처럼 단속적인 근로관계를 맺는 경우 실업급여 수급자로 선정되는데 어려움이 따른다.

현행 고용보험법에서 실업급여의 수급 자격은 실직 전 18개월 중 고용보험 가입 사업장에서 180일 이상 일해야 하며, 실업급여 수급기간은 90일에서 240일 사이이다.

각종 통계에 따라 1년간 고용기간의 차이가 발생하지만, 1년 평균 4개월(120일)의 프로젝트에 종사한다고 가정할 때 18개월 사이에 영화산업에 종사하는 기간이 180일에 해당되는 경우에 해당하는 확률은 과반수에 미치지 못하고 있다. 특히 스크린쿼터 축소이후 한국 영화제작편수의 감소로 인해 고용기회는 점점 줄어들 수밖에 없다는 점을 감안할 때, 현행

62) 한국 등 찬성 148개국, 반대 2개국(미국, 이스라엘), 기권 4개국(니카라과, 온두라스, 라이베리아, 호주)

63) 출처: 문화다양성협약 발효 기념 토론회 자료집(2007. 3. 13)

고용보험법의 수급기간은 단속적인 근로계약을 체결하는 노동자들에게 실효성있는 사회안전망으로 기능하기가 어려운 실정이다. 또한, 실업급여 수급대상자로 선정된다고 하더라도 피보험기간이 1년 미만인 경우가 대부분이므로 수급기간이 90일로서, 나머지 실업기간에 대한 보호기능도 없다.

앞서 언급한 프랑스의 사례를 볼 때, 한국영화산업의 재도약과 발전을 위하여 실제 고용되어 일하는 사람들의 생계가 제대로 유지되어야 한다는 측면에서, 영화산업 노동자의 실업급여의 수급요건은 현저하게 완화되어야 하며 수급기간도 또한 연장되어야 한다.

나. 고용안정사업, 직업능력개발사업, 모성보호사업의 수혜 가능성 미약

현행 고용보험법은 실업급여사업, 고용안정사업, 직업능력개발사업, 모성보호사업으로 크게 나누어진다. 실업급여사업으로는 구직급여, 조기재취업수당, 상병급여 지급을 시행하고 있으며, 고용안정사업으로는 고용조정, 고용촉진사업, 건설근로자퇴직공제금, 건설근로자 고용안정지원 등을 시행하고 있으며, 직업능력개발사업으로는 직업능력개발훈련, 실업자재취업훈련 등을 시행하고 있으며, 모성보호사업으로는 산전후휴가급여, 육아휴직급여 등을 지급하고 있다.

위처럼 방대한 고용보험법상 모든 제도가 영화스태프와 같은 단속적인 고용계약을 체결하는 직업군에 거의 적용되지 않는다는 점에서 법 적용의 형평성 문제가 발생한다. 우선, 고용보험법상 설계된 각종 사업에 지원되는 고용보험기금 연간 지출현황(2006년 기준)을 살펴보면, 아래와 같다.

- 실업급여지급 2,074,004백만원
- 고용안정사업 374,985백만원
- 직업능력개발사업 653,486백만원
- 모성보호사업 125,407백만원

즉, 고용보험기금에서 매년 지출되는 비용이 대략 3조 2270억원으로 추산되는데, 실업급여가 차지하는 비율이 64%를 점하며, 나머지 사업들이 36%를 점하고 있다(2007년도는 실업급여의 비중이 60% 이하로 낮아질 것으로 예상됨_노동부 2007국감자료). 영화스태프들처럼 단속적인 고용계약을 체결하는 경우 고용보험사업 중에서 적용가능성이 높은 사업이 실업급여사업이며, 여타 사업의 경우 적용가능성이 현재로선 극히 낮은 상황이다. 요컨대,

프로젝트별 고용계약이 이루어지는 영화제작현장의 특성상 실업급여 이외에 여타 사업지원 혜택을 받는 경우는 발생하지 않을 것이다. 즉, 영화스태프와 같은 단속적 근로계약을 체결하는 직업군의 경우 고용보험 사업영역 중 비수혜영역이 30% 이상이라는 점에서, 타 직업군과의 형평성 문제는 제기될 수밖에 없다. 이런 취지에서 영화스태프들과 같은 단속적 근로계약 직업군의 경우, 고용보험제도는 별도의 시스템으로 설계되어야 할 것이다

유사한 사례로써, 건설업의 경우 건설근로자고용개선에 관한 법률에 의거, 고용보험기금에서 건설근로자퇴직공제금 및 건설근로자고용안정지원사업으로 156억여원(2006년 기준, 2007년:200억원 예상)이 지원되고 있다는 점에서 문화예술노동자에게도 이와 동등한 지원책이 마련되어야 할 것이다.

4. 실업급여제도 개선방안

1) 실업급여 수급요건의 현실화

- “피보험단위기간(6개월-] 3개월)” 단축을 통한 실업급여 수급요건의 현실화

[고용보험법 개정안]	
현	행
<p>제40조(구직급여의 수급 요건) ① 구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다.</p> <p>1. 이직일 이전 18개월간(이하 "기준기간"이라 한다) 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산(통산)하여 180일 이상일 것</p> <p>2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것</p>	<p>제40조(구직급여의 수급요건)① [삭동]</p> <p>② [삭동]</p> <p>제40조(구직급여의 수급요건) [신설] ③ 1항 제1호에도 불구하고, 피보험 단위기간이 1개월 이상 6개월 미만의 기간제 근로계약으로만 이루어진 피보험자로서 영화, 영상분야 직업군에 해당하는 경우 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 통산하여 90일 이상이면 제1항 제1호의 요건을 충족한 것으로 본다.</p>

<p>3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것</p> <p>4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것</p> <p>5. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것</p> <p>6. 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험 단위기간 180일 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것</p> <p>② 보험자가 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 임금의 지급을 받을 수 없었던 경우에는 18개월에 그 사유로 임금을 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간을 기준기간(3년을 초과할 때에는 3년)으로 한다.</p>	<p>[신설] ④ 항의 영화, 영상분야 직업군에 대해선 대통령령으로 정한다.</p> <p>[신설] 시행령 제 조(영화, 영상분야 직업군)</p> <p>① 화, 영상분야 직업군은 통계청 고시(2007)라 한국표준직업분류표에서 2831, 2834~2839로 본다.</p> <p>② 항 이외 영화, 영상분야 기타 직종의 경우 노동부장관이 매년 1월에 고시한다.</p>
---	---

2) 실업급여 수급기간의 실질적인 연장을 통한 사회안전망 확보

- 소정급여일수 최소 180일 이상 보장
- 고용보험법상 수급기간(제48조), 소정급여일수(제50조) 조항은 그대로 존치하되,

- 가칭 “영화산업고용센터⁶⁴⁾” 설립하여 지원책 마련(관련법령 제정 및 국고지원 등을 통한 기금 조달)
 - : 실업부조사업(소정급여일수 180일 중 부족분 보존)
 - : 직업능력개발사업(인력양성센터/ 영진위 교육프로그램 개편)
 - : 고용안정사업(국제공동제작 등 일자리창출사업 등)

64) 직업안정법 제3조 제2항 제4호를 활용하는 방안을 고려함(노사가 공동운영하는 비영리법인 설립 등)

[참고서식] 표준근로계약서

사용자 (甲)	
사업장	
대표자	
소재지	
전 화	

근로자 (乙)	
성 명	
주 소	
전 화	

위 계약당사자인 사용자(이하 ‘갑’이라한다)와 근로자(이하 ‘을’이라한다)는 아래와 같이 근로계약을 체결하고 성실히 이행할 것을 약속한다.

--- 아 래 ---

제1조(근로계약기간)

①영화 ‘ ’ 제작에 대한 ‘을’의 기획/개발단계 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일 까지이다. ‘을’의 동 계약기간이 계약서에 명시된 기간보다 늘어날 경우 ‘갑’은 계약만료 1개월 전에 공지해야한다.

②영화 ‘ ’ 제작에 대한 ‘을’의 프리프로덕션 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일 까지이다. ‘을’의 동 계약기간이 계약서에 명시된 기간보다 늘어날 경우 ‘갑’은 계약만료 1주일 전에 공지해야한다.

③영화 ‘ ’ 제작에 대한 ‘을’의 프로덕션 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일 까지이다. ‘을’의 동 계약기간이 계약서에 명시된 기간보다 늘어날 경우 ‘갑’은 계약만료 1개월 전에 공지해야한다.

④영화 ‘ ’ 제작에 대한 ‘을’의 포스트프로덕션 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일 까지이다. ‘을’의 동 계약기간이 계약서에 명시된 기간보다 늘어날 경우 ‘갑’은 계약만료 1주일 전에 공지해야한다.

제2조(담당 업무) ‘갑’이 정한 ‘을’의 업무내용은 다음 각 호와 같다.

1. 기획/개발 단계()
2. 프리프리덕션 단계()
3. 프리덕션 단계()
4. 포스트프리덕션 단계()

제3조(근로시간)

①법정기준 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간이며, 4시간마다 30분이상의 휴계를 부여하여야 한다.

②전항의 “근로시간 및 휴계시간”의 경우 근로기준법 제53조(연장근로의 제한) 및 동법 제54조(휴계)에도 불구하고, 근로시간은 동법 제59조(근로시간 및 휴계시간의 특례)에 의한 전국영화산업노동조합(이하 “노조”)과 ‘갑’의 합의로 1주 최장 26시간, 1일 최장 7시간의 범위내에서 연장할 수 있으며, 휴계시간 역시 변경할 수 있다.

③전항의 기준을 초과하여 연장근로하게 하는 경우 ‘갑’은 당해 사업 근로자대표와 서면합의하여야 한다.

제4조(근로시간의 확정 등)

①다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 본다.

1. 통상적으로 출퇴근시간(편도1시간, 경기도 권역)이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간
2. 촬영을 위한 준비, 정리, 대기, 이동시간으로서 ‘갑’과 ‘을’의 협의하에 승인한 시간
3. 기타 ‘갑’의 지휘하에서 ‘을’이 근로를 제공한 시간

②근로시간의 측정은 ‘갑’이 기록하며, ‘을’이 확인한 후 인정한다.

제5조(‘갑’의 의무)

①‘갑’은 본 건 영화의 제작에 필요한 모든 인적, 물적, 자원 및 안전장비를 제공하여야 하며 ‘을’의 고용에 대한 책임을 지닌다.

②임금에 관한 사항

1)임금액

‘갑’은 ‘을’에게 법령에 따라 징수되어야 할 세금 및 규약상 노조에서 결의하는 특별기금을 공제한 후, 다음 각 호의 기준에 의하여 임금을 지급한다.

1. ‘을’의 시간급 임금은 _____ 원으로 한다.

2. 전호의 시간급 산정은 “노조”와 사)한국영화제작가협회(이하 “제협”)가 체결한 임금협약을 적용하되, ‘갑’은 단체협약 제6조에서 정한 기준 이상의 임금을 지급한다.

2)임금구성항목

1. ‘을’의 임금은 주급정액급, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 미사용연월차휴가근로수당 등으로 구성된다.

2. 전항에 명기된 법정수당이외에 약정수당은 노조와 제협이 체결한 임금협약에 의한다.

3) 임금계산방법

1. 매월 2회 지급되는 임금은 주단위로 산정된 임금의 합으로 한다.

2. 임금은 기본급, 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등을 합산하여 산정한다.

3. 연차휴가수당은 “통상시간급×8시간”로 산정된 금액을 지급한다.

4. 연차휴가를 사용하지 않고 근로한 경우, “통상시간급×8시간×근로제공일”로 산정된 금액을 미사용연월차휴가근로수당으로 지급한다.

4) 임금지급방법

‘갑’은 ‘을’에게 매월 2회 다음의 계좌로 임금을 지급한다.

은행 예금주 계좌번호

③진행비

‘갑’은 ‘을’이 제작과 관련하여 부대적으로 지출한 진행비에 관하여, ‘을’이 영수증을 제출한 시점으로부터 7일 이내에 지급한다.

④휴가

1) ‘갑’은 근로기준법에 명시된 연차유급휴가, 생리유급휴가, 산전후유급휴가 등의 발생요건을 ‘을’이 충족하는 경우, 이를 ‘을’에게 통보하고 휴가청구권을 보장한다.

2) 기타 특별휴가, 병가, 공가 등은 노조와 제협이 체결한 단체협약 제36조 내지 제38조에 의한다.

⑤휴일

- 1) ‘갑’은 ‘을’이 1주간의 소정근로일을 개근하면 1일의 유급휴일을 부여한다.
- 2) 주휴일은 매주 요일로 한다.
- 3) ‘갑’은 주휴일은 변경하고자 하는 경우 당해 사업 근로자대표와 서면합의하여야 한다.
- 4) 주휴일이외의 휴일은 노조와 제협이 체결한 단체협약 제32조에 의한다.

⑥크레딧 명시

- 1) ‘갑’은 본 영화의 극장상영 프린트를 포함한 모든 제작물에 ‘을’의 성명을 명기한다.
- 2) ‘을’이 부득이한 사정으로 계약기간을 다 채우지 못한 경우 또는 ‘갑’의 경영상 사정으로 인한 제작중단 후 재개되어 개봉된 작품의 경우에도 그러하다.

⑦4대 보험

- 1) ‘갑’은 본 계약을 체결한 즉시 ‘을’을 피보험자로 하여 4대 보험 가입신고를 하며, 관리책임을 다한다.
- 2) ‘갑’은 ‘을’이 4대 보험 관련사항에 대한 확인을 요청할 경우 즉시 이에 응한다.

⑧안전보건과 재해보상

- 1) ‘갑’은 ‘을’이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 책임을 다한다.
- 2) ‘갑’은 ‘을’에게 직종과 업무에 적합한 검정 합격품의 안전장구를 지급하고 지급대장을 작성하여 보관한다.
- 3) ‘갑’은 ‘을’의 업무상 재해에 대하여 신속하게 보상을 하며, ‘을’이 산재보상을 받을 수 있도록 조력을 다한다.

제6조(징계 및 해고)

- ① ‘갑’은 ‘을’을 징계하고자 할 때, 징계대상자에게 징계위원회 출석을 개최일 7일전에 통보하고, 진술의 기회를 부여한다.
- ② 노조 또는 당해 사업의 근로자대표가 포함된 징계위원회를 구성한다.
- ③ 징계 및 해고가 지방노동위원회 또는 1심법원에서 부당하다고 인정되었을 경우, ‘갑’은 재심 청구나 항소여부에 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 1심 법원의 판결을 이행 한다.

제7조(계약의 해지)

- ① ‘을’은 개인사정에 의해 부득이하게 ‘갑’과의 계약기간을 이행하지 못하는 경우 해지하고자 하

는 날로부터 30일전에 ‘갑’에게 통지한다.

②‘을’은 계약체결이후 30일 이내 작업이 개시되지 않거나, 작업중단이 30일을 초과하는 경우 계약의 해지를 서면으로 통보할 수 있다. 이때 계약해지 통보를 받은 날로부터 해지의 효력은 발생한다.

제8조(계약의 묵시적 갱신)

①‘갑’이 명시한 계약기간이 만료되었음에도 불구하고, ‘갑’이 계약연장에 관하여 30일전에 통보하지 않고, 계약만료일 이후에도 ‘을’의 근로제공에 관하여 ‘갑’이 이의를 제기하지 않는 경우에는 동계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 변경된 것으로 본다.

②전항에 의거 묵시적으로 갱신된 계약을 ‘을’은 언제든지 해지할 수 있다.

③묵시적으로 갱신된 계약의 노동조건은 종전의 계약과 동일한 것으로 본다.

제9조(단체협약 등 준용)

본 계약서에서 명시되지 아니한 사항은 노조와 제협이 체결한 단체협약 그리고 노동관계법령에 의한다.

이 계약의 내용을 증명하기 위해 계약서를 2부 작성하여 ‘갑’과 ‘을’이 서명 날인한 후에 각 1부씩 보관한다.

갑(사용자)

소 재 지
사업자등록번호 _____
대 표 _____ (인)

을(근로자)

주 소
주민등록번호 _____
성 명 _____ (인)

[참고서식] 단체협약서

全國映畫產業勞動組合
社團法人韓國映畫製作家協會
[영화산업 2007년 단체협약]

전 문

“전국민주노동조합총연맹 전국공공운수노동조합연맹 전국영화산업노동조합”(이하 “노조”라 한다)과 “사단법인 한국영화제작가협회 교섭단”(이하 “교섭단”이라 한다)은 헌법 및 노동관계법의 기본이념에 입각하여 노사간의 상호이해와 자율교섭, 신의성실의 원칙 아래 노동자의 노동조건을 유지 개선하고, 노조원의 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 지위향상과 영화현장의 자율성과 민주화를 도모 하며, 영화산업이 국민의 문화생활 증진을 위한 공공복리영역임을 인식하여 한국영화산업을 건강한 경로로 발전시키는 한편, 노조원의 복리증진을 구현할 목적으로 단체협약을 체결하고 쌍방이 이를 준수하고 이행할 것을 확약한다.

제1장 총칙

제1조(교섭단체)

① 교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회(이하 “제협”이라 한다)에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 제작사(이하 “위임사”라 한다)들을 각각 대리하여, 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 노조와 교섭하는 교섭단체이다.

② 교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회가 노동조합및노동관계조정법 제2조 3호에 규정된 사용자단체로서의 권한과 지위를 가지도록 노력한다.

③ 노조는 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 교섭하는 영화산업 내 유일한 교섭단체이다.

제2조(협약의 적용범위)

① 본 협약은 노동조합및노동관계조정법상 근로자인 노조원에게 동등하게 적용된다. 단, 근로조건 결정과 직접 관련있는 업무를 담당하는 관리, 회계, 인사 책임자 등의 경우 교섭을 통하여 각 위임사별로 별도로 정한다.

② 전항에 의하여 본 협약의 적용배제가 예상되는 지위에 있는 자라 할지라도 본인의 명시적인

거부의사가 없는 한, 본 협약 중 근로조건에 관한 사항은 적용됨을 원칙으로 한다.

제3조(협약의 우선)

본 협약에 정한 사항은 위임사내 제규정, 개별적 근로계약과 근로기준법 등 노동관계법령에 우선한다.

제4조(근로조건외 저하금지)

① 위임사는 본 협약에서 규정하고 있는 근로조건을 일방적으로 저하시키지 못한다.

② 위임사는 노조원이 기존에 누려왔던 근로조건 중 본 협약에 규정되어 있지 않음을 이유로 부당하게 권리를 침해하지 못한다.

제5조(성실의 의무)

위임사와 노조는 본 협약에 의하여 발생하는 사항을 기록하고 이를 성실하게 준수 이행할 의무를 진다.

제6조(보충협약)

① 본 협약을 개정하여야 할 사항과 새로이 규정해야 할 사정이 발생한 경우에는 쌍방합의에 의하여 보충협약을 위한 교섭을 개시할 수 있다.

② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 지닌다.

③ 교섭방법 및 절차는 본 협약 체결방식을 준용한다.

제7조(취업규칙)

위임사는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우, 근로기준법에 정한 절차를 준수한다.

제8조(협약의 승계 의무)

위임사는 조직이 분할, 합병, 영업양도 등으로 노사당사자가 변경되는 경우 본 단체협약에서 정한 개별근로조건은 변경 후 개별당사자에게 동일하게 승계됨을 원칙으로 한다.

제9조(통지의 협조)

위임사와 노조 등은 다음 각 호에 해당하는 사항에 관하여 상대방에게 문서로 통지함을 협조한다.

1. 위임사가 노조에 통지를 협조할 사항
가. 취업규칙의 작성 또는 변경에 관한 사항
나. 주휴일이 특정된 촬영스케줄 표

다. 주휴일 변경에 관한 사항

라. 엔딩크레딧에 관한 사항

2. 노조가 위임사에 통지를 협조할 사항

가. 노조 규약 변경

나. 노조 임원과 간부 및 그 변동내용

다. 신규지부의 결성, 해체

라. 채용 지원자들의 정보

마. 기타 노조가 공지할 사항

제10조(제도개선)

제협 및 위임사 그리고 노조는 영화산업 내 부조리한 계약관행의 개선을 위하여 공동으로 노력하며, 영화산업 인력개발을 위하여 공동으로 연구한다.

제11조(불이행 책임)

본 협약의 불이행으로 발생하는 민·형사상의 모든 책임은 불이행 당사자가 부담한다.

제2장 노조활동

제12조(노조활동의 보장)

① 위임사는 노조활동의 자유를 보장하며, 노조활동을 이유로 불이익 처분을 하지 않는다.

② 위임사는 부당노동행위를 하지 않는다.

제13조(부당노동행위에 대한 시정요구)

다음 각 호 1에 해당하는 행위에 대하여 노조는 제협 및 위임사에 이의 시정을 요구할 수 있으며, 위임사는 관련 행정기관에 의하여 부당하다고 판단되는 경우 즉시 시정한 후 원상회복하고 그 처리결과를 노조에 통보한다.

1. 부당노동행위 및 노조에 불이익을 주는 행위

2. 노조의 업무를 방해하거나 위해를 가하는 행위

제14조(근무시간 중 노조활동)

① 위임사는 다음 각 호 1에 해당하는 경우에 노조활동을 보장해 주어야 하며, 노조는 2주 전에

문서로 통보해 주어야 한다.

1. 단체교섭위원의 단체교섭 참가, 노사협의회 위원의 노사협의회 참가
2. 총회(본조 년2회, 지부 년1회)
3. 본조 및 지부의 임원선거
4. 본조 대의원대회
5. 본조 중앙운영위원회
6. 본조와 각 지부 회계감사의 회계감사 기간

②전항 제1호와 제2호의 경우 유급으로 하며, 나머지의 경우 무급으로 한다. 단, 유급으로 처리되는 노조활동 참가자에 대하여 그 명단을 노조는 각 위임사에 통보한다.

③제1항의 노조활동으로 인한 결원시 대체인력 충원에 대하여 노조는 협조한다.

제15조(지부장 활동시간)

- ①지부장은 근무시간 중 월8시간의 노조활동을 할 수 있다.
- ②노조는 사용예정시간에 대하여 각 위임사에 1주전에 통보한다.

제16조(노조전임자)

- ①위임사는 전임을 이유로 일절 불이익 처우를 하지 아니한다.
- ②제협은 전임기간을 마친 자에 대하여 교육훈련 제공을 위하여 공동으로 노력한다.

제17조(재정자립기금)

위임사는 다음과 같이 각 사별로 작품당 기금을 크랭크인 전까지 노조에 지원한다.

-- 다음 --

1. 순제작비 10억 이상 20억 미만 : 40만원
2. 순제작비 20억 이상 30억 미만 : 60만원
3. 순제작비 30억 이상 40억 미만 : 80만원
4. 순제작비 40억 이상 50억 미만 : 100만원
5. 순제작비 50억 이상 : 120만원

제18조(홍보활동의 보장)

① 위임사는 노조와 노조원의 적법한 홍보활동을 보장하여야 하며, 홍보활동을 이유로 노조원에
게 어떠한 불이익 처우도 하지 않는다.

② 홍보선전물의 배포·부착, 통신망 이용, 현수막 부착 등 홍보활동의 구체적인 방법과 절차는 개
별노사가 합의하여 정한다.

제19조(시설이용)

제협 및 위임사는 노조가 노조행사를 위한 장소와 각종시설 및 장비의 사용을 요청할 경우에는
경영상 가능범위 내에 협조하기로 한다.

제20조(노조원의 교육시간)

위임사는 크랭크인 전에 근로시간 중 노사 공동으로 4시간의 교육시간을 실시하며, 구체적인 사
항은 개별 노사합의로 정한다.

제21조(단결활동의 보장)

각 위임사들은 노조원들의 단결과 영화스태프들의 자긍심 고취를 도모하기 위한 활동인 레디앤
비전 행사에 적극적으로 협조한다.

단, 노조는 행사일 30일 이전에 각 위임사에 개최일자를 통지하여야 한다.

제22조(크레딧 명기)

위임사는 극장상영 프린트를 포함한 모든 영상제작물의 엔딩크레딧에 노조명을 명시하며, 구체
적인 게시물은 노사합의한 규격의 로고로 한다.

제3장 인 사

제23조(인사의 원칙)

① 노동조합은 제반 인사관련 권한이 각 위임사에 귀속함을 확인한다.

② 위임사는 인사권 행사에 있어 합리성과 공정성을 유지해야 하며, 노조원의 노조활동을 이유로
어떠한 불이익을 주지 아니한다.

③ 현장제작의 안정과 업무의 효율성을 도모하기 위하여 출신 지역·학교·성별 등으로 차별하지
않으며 합리적으로 배치한다.

④ 위임사는 노조원의 근로계약에 명시된 업무 이외에 해당 노조원의 의사에 반하여 추가적인
업무를 부가해서는 아니된다.

제24조 (조합원 우선채용)

위임사는 노조원을 우선채용하기 위하여 노력한다.

제25조(인력운용에 관한사항)

위임사는 산업재해로 인한 결원 발생, 갑작스런 퇴사로 인한 결원 발생, 휴가·병가·공가로 인한 결원 발생, 본 협약 제14조 제1항 각호에 명시된 노조활동으로 인한 결원 발생 등과 같은 사유가 발생하여 노동강도의 강화 등 업무에 지장이 있다고 판단되는 경우 추가인력 및 대체인력을 운용한다. 단, 노동강도의 강화 여부에 대해서는 해당부서와 협의한다.

제26조(표준근로계약서)

위임사와 노조는 영화산업 공통의 표준근로계약서를 작성하여 사용함을 권장한다.

제27조(고용안정)

① 위임사는 경영상 사정 등에 의하여 인력감축을 하여야 할 경우에는 근로기준법에 따른 제반 절차를 준수하여야 한다.

② 전항의 경영상 사정에 의한 인력감축이 지방노동위원회 또는 1심 법원에서 부당하다고 인정되었을 경우, 위임사는 재심청구나 항소여부와 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 1심 법원의 판결에 따라 즉시 이행하여야 한다.

제28조(징계 및 해고)

① 위임사는 노조원을 징계하고자 할 때, 징계대상자에게 징계위원회 출석을 개최일 7일전에 통보하고, 진술의 기회를 부여하여야 한다.

② 노조 또는 근로자대표가 포함된 징계위원회를 구성한다.

③ 징계 및 해고가 지방노동위원회 또는 1심법원에서 부당하다고 인정되었을 경우, 위임사는 재심청구나 항소 여부와 관계없이 지방노동위원회의 결정 또는 1심법원의 판결에 따라 즉시 이행하여야 한다.

제4장 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가

제29조(근로시간)

① 기준 근로시간은 개정 근로기준법에 따라 주40시간을 원칙으로 하되, 각 위임사별 개정 근로기준법 적용시점과 관련하여서는 근로기준법 부칙(2003.9.15) 제1조에서 정한 시행일을 따른다.

② 각 위임사와 노조는 프리덕션기간의 근로시간의 경우 근로기준법 제58조 제1항에 의거, 근로기준법상 연장근로시간의 상한선을 초과하여 연장근로를 시행할 수 있음을 합의한다.

③ 전항의 합의에 따라, 1일 근로시간은 12시간으로 하되, 1일 총근로시간이 15시간을 초과하게

나 1주 총근로시간이 66시간을 초과하는 경우 개별노사합의하에 연장할 수 있다.

제30조(근로시간의 획정 등)

①다음 각 호의 경우는 이를 근로시간으로 본다.

1. 통상적으로 출퇴근시간(편도1시간, 경기도 권역)이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간
2. 촬영을 위한 준비, 정리, 대기, 이동시간으로서 개별노사간에 협의하여 승인한 시간
3. 기타 위임사의 지휘하에서 근로를 제공한 시간

②근로시간의 측정은 각 위임사가 기록하며, 해당 노조원이 확인한 후 인정한다.

제31조(휴게시간)

①근로시간이 4시간인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간의 휴게시간을 보장한다.

②각 위임사와 노조는 근로기준법 제58조 제1항에 의거, 현장의 부득이한 사정에 따라 제1항의 휴게시간을 변경할 수 있음을 확인한다.

③각 노조원은 식사시간을 포함한 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다.

④각 위임사는 사회통념상 식사 시각을 보장한다.

제32조(유급휴일)

노조원의 유급휴일은 다음 각 호로 한다.

1. 주휴일(개별 노사간 합의하에 1주 마다 정기적으로 부여함)
2. 추석 3일, 설날 3일
3. 노동절(5.1)
4. 노조창립기념일(12.15)
5. 기타 노사가 합의한 날

제33조(월차 휴가)

①위임사는 월간 소정근로일수를 개근한 노조원에 대하여 월 1일의 월차유급휴가를 부여한다.

②노조원은 월차유급휴가를 사용하고자 하는 날의 7일 전까지 위임사에 사용의사를 통지하여야 하며, 1년에 한하여 적치분할하여 사용할 수 있다.

③위 조항에도 불구하고, 제29조에 따라 주40시간제의 적용을 받는 위임사의 경우 본 조의 적용을 받지 아니한다.

제34조(연차 휴가)

① 위임사는 1년간 개근한 노조원에 대하여 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야 한다. 단, 제29조에 따라 주40시간제의 적용을 받는 위임사의 경우는 개정 근로기준법 제59조에서 정하는 연차유급휴가를 부여하여야 한다.

② 노조원은 연차유급휴가를 사용하고자 하는 날의 7일전까지 위임사에 사용의사를 통지하여야 하며, 위임사는 사업운영상 큰 지장이 있는 경우 그 사용시기를 변경할 수 있다.

③ 노조원이 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전, 산후의 여자가 산전후휴가를 사용한 기간은 제1항의 규정의 적용에 있어서는 출근한 것으로 본다.

제35조(월차 및 연차휴가 수당)

제33조 및 제34조에 따른 휴가는 근로기준법에 따라 유급으로 한다.

제36조(특별휴가)

위임사는 노조원이 결혼, 배우자의 출산, 배우자·직계존비속의 사망 등 경조사의 발생으로 인하여 휴가를 신청할 경우 특별휴가를 유급으로 부여하도록 하며, 각 위임사별로 구체적인 기준 마련을 위해 노력한다.

제37조(병가)

① 노조원이 업무 외 질병 또는 부상을 당하였을 경우 위임사의 승인을 얻어 2주 이내의 병가를 사용할 수 있다. 병가기간은 무급을 원칙으로 한다.

② 병가일수가 연속해서 5일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 제출하여야 한다.

③ 위임사는 노조원이 병가를 사용하였음을 이유로 불리한 대우를 하여선 아니된다.

제38조(공가)

노조원은 공무에 관하여 국가기관으로부터 소집 또는 소환되는 경우 위임사와 사전협의를 거쳐 무급으로 공가를 사용할 수 있다. 단, 민방위 및 예비군훈련에 소요되는 시간은 유급으로 처리한다.

제5장 모성보호

제39조(생리휴가)

① 위임사는 여성노조원에 대하여 월 1일의 유급생리휴가를 주어야 한다. 그러나, 제29조에 따라 주40시간제의 적용을 받는 위임사의 경우, 무급으로 부여할 수 있다.

② 임신 중인 여성노조원에게는 월 1일의 태아검진휴가를 주어야 한다.

제40조(출산·유산휴가 등)

① 위임사는 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

② 위임사는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항의 규정에 의한 경우는 제외한다)에 의한 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등법」 제18조의 규정에 따라 산전후휴가급여 등이 지급된 때에는 그 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면한다.

④ 위임사는 임신 중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 하게 하여서는 아니된다. 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환하게 하여야 한다.

제41조(육아시간)

생후 1년미만의 유아를 가진 여성노조원의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다.

제42조(남녀평등)

① 위임사는 헌법의 평등이념에 따라 고용 및 근로조건에 있어서 남녀평등한 기회와 대우를 보장하고, 모성을 보호하고 여성의 지위향상과 복지증진을 도모한다.

② 위임사는 채용·퇴직·해고에서 여성이라는 이유로 차별대우를 하지 않는다.

제43조(직장내 성희롱 폭행금지)

① 위임사는 상대방이 원하지 않는 언어적·육체적 행위 등 각종 형태의 성희롱 및 폭행을 금지하고, 이를 위반하는 자에 대해서는 불이익한 대우를 단행한다.

② 위임사는 남녀고용평등법에서 정한 바에 따라 아래 내용이 포함된 성희롱 예방교육을 실시한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 당해 사업장의 직장 내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 당해 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

제6장 노동안전 및 노동환경

제44조(안전보건 의무)

위임사는 산업안전보건법(이하 “산안법”이라 함)에서 정하는 기준을 준수하며, 산업재해 예방을 위한 안전보건조치를 하여야 하고, 근로조건의 개선을 통하여 적절한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 건강과 안전보건을 유지, 증진하도록 노력하여야 한다.

제45조(안전보호장구)

① 위임사는 영화제작 환경에 따라 필요한 안전보호구(안전모, 안전대, 안전화, 보안경, 안전장갑, 방진마스크, 귀마개, 보호복 등)를 근로자에게 무상으로 지급하며, 산안법에 의한 검정 합격품을 사용하여야 한다.

② 근로자는 지급된 안전보호구를 적절히 유지, 관리할 책임이 있다.

제46조(안전상의 조치)

① 사업장 내 안전에 위협한 상황이 발생한 경우 관련자는 작업중지, 대피 기타 안전조치를 하여야 하며, 지체없이 상급자 또는 위임사에 보고하여 적절한 조치가 취해질 수 있도록 하여야 한다.

② 위임사는 근로자의 작업중지, 대피 등 전항의 조치가 합리적 근거가 있는 경우, 이를 이유로 관련자에게 불이익을 주지 아니한다.

제47조(업무차량 제공)

각 위임사는 각 부서에서 업무차량 요구시 위임사의 판단아래 각 부서별 필요한 차량을 제공하여야 한다.

제48조(사고예방)

① 위임사는 로케이션 촬영이나 장거리 이동시 사고예방을 위하여 해당 작품에 참여하는 스태프 이외의 인원으로 차량운전자를 별도로 배치하도록 노력한다.

② 야간 촬영 후 이동 전 운전자에게 6시간 이상의 충분한 수면시간을 보장한다.

③ 위임사는 위험한 촬영 시 구조대원, 의료진을 배치하는 등 필요한 최선의 조치를 다하여야 한다.

④ 위임사는 해외 로케이션 촬영 시 의료시스템이 갖추어질 수 있도록 한다.

제49조(건강진단)

위임사는 산업안전보건법에서 정하는 건강검진을 실시한다.

제50조(충분한 휴식 보장)

근로종료 후 연속하여 최소한 8시간 이상의 휴식을 보장해주어야 한다.

제51조(이동식 화장실 제공)

위임사는 야외 촬영 시 적절한 화장실을 구비하며, 노조원의 불편이 없도록 하여야 한다.

제7장 업무상 재해

제52조(업무상 재해)

업무로 인한 사고 또는 질병에 대하여 산업재해보상보험법에 의거 처리하여야 하며, 피해자의 요청에 대하여 위임사는 적극적으로 조력한다.

제53조(재해발생 보고)

① 위임사는 산업재해가 발생한 경우 관할행정기관에 보고하고, 관련서류를 구비하여야 한다.

② 4일 이상 요양이 필요한 업무상 사고 발생 시, 위임사는 재해발생 사실을 노조가 지정하는 각 사업장 담당자에게 통보한다.

제54조(재해노조원 보호)

위임사는 재해근로자에 대하여 금전적 보상, 엔딩크레딧 명기, 채용우대 등 다각적인 혜택마련을 위해 노력하여야 한다.

제8장 단체교섭 및 노사협의회

제55조(단체교섭 요구)

노사 중 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭 일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시한 문서를 교섭요구일 5일전까지 상대방에게 통보한다.

제56조(단체교섭의 위임 등)

① 제협은 각 제작사로부터의 위임장 사본을 노조측에 전달한다.

② 교섭단은 제협으로부터의 위임장 사본을 노조측에 전달한다.

③ 노조는 각 위임사들의 절차상 교섭의무 확인을 위하여, 조합원 1인 명단을 공개한다.

제57조(단체교섭의 의무)

① 일방당사자의 교섭요구 시 정당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

② 교섭요구에도 불구하고 상대방이 부득이한 사정으로 일자를 연기하고자 하는 경우, 연기 사유

와 연기 일자를 명시하여 교섭요구일 3일전까지 교섭요구자에게 통지함을 원칙으로 한다. 단, 교섭 예정일로부터 5일 이상 연기할 수 없다.

제58조(단체교섭의 대상)

①교섭대상은 각 제작사의 처분권한 범위 내의 사항이면서, 집단적 근로조건과 관련한 사항일 것을 원칙으로 한다.

②구체적인 대상 항목

1. 임금, 근로시간, 휴일, 휴가 등 근로자의 근로조건에 관한 사항
2. 남녀평등, 모성보호 등 권리보장에 관한 사항
3. 산업안전보건에 관한 사항
4. 조합활동에 관한 사항
5. 기타 조합원과 관련된 사항
6. 법률상 단체교섭 사항

제59조(단체교섭 위원회 구성)

①교섭위원회는 노사 각각 5인 이상 10인 이내의 동수로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.

②회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

③최초 선임된 교섭위원회는 변경되지 않음을 원칙으로 하되, 교섭위원회 변경시 사전에 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

제60조(대표위원의 의무참석)

쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 한다.

제61조(자료제출)

노사 어느 일방이 단체교섭과 관련하여 근거 자료를 요구할 경우, 상대방은 본질적인 자치권·경영권 관련사항이 아닌 한 제출한다. 단, 근로조건과 관련된 사항으로 한정한다.

제62조(교섭회의 성립)

교섭회의는 쌍방에서 각 교섭위원의 과반수 참석으로 성립된다.

단, 상기 60조에 따라 대표위원은 필히 참석해야 한다.

제63조(교섭회의의 공개)

- ① 교섭회의는 원활한 진행을 위하여 노사 이해관계자에 한정하여 공개하며, 참관자는 10명 이내로 한다.
- ② 언론의 경우 당사자간 합의하에 공개한다.
- ③ 회의의 진행을 방해하는 자에 대하여 당사자간 합의하에 퇴장을 요구한다.

제64조(교섭회의의 기록)

- ① 회의종료시 노사 양측은 각각 작성한 교섭회의록을 교차검토한 후, 최종적으로 합의된 회의록 내용을 채택한다.
- ② 채택된 회의록은 노사 대표위원의 서명날인 후 노사 각 1부씩 보관한다.
- ③ 합의된 회의록 내용 외에 교섭회의 중의 교섭위원 발언 내용에 대해서는 외부 비공개를 원칙으로 한다.
- ④ 회의과정 녹화는 인정하되, 일방의 요청시 녹화를 중단한다.
- ⑤ 녹화된 자료에 대한 외부공개시, 그 내용 및 공개여부는 상호합의한다.

제65조(단체협약의 체결)

단체교섭과정을 통해 최종적으로 합의된 사항은 문서로 작성하고 쌍방 교섭위원 전원이 서명날인하여야 한다.

제66조(노사협의회)

노사협의회 운영에 관한 사항은 근로자참여및협력증진에 관한 법률에 따른다.

[부 칙]

제1조(협약의 효력발생)

본 협약은 2007년 7월 1일부터 그 효력이 발생된다. 단, 효력발생일 이전에 위임사와 근로계약이 체결된 경우 적용제외로 한다. 위임사는 체결일전에도 단협 정착을 위하여 노력한다.

제2조(위임사의 범위)

- ① 본 협약은 협약 효력발생일 이전까지 제협에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임하는 제작사에 대하여 기존 위임사와 동일하게 적용된다.
- ② 제협은 본 협약체결 이후 추가로 제출되는 위임장 사본을 노조 측에 전달한다.

제3조(유효기간)

본 협약의 유효기간은 효력발생일로부터 2년으로 하며 임금협약은 1년으로 한다.

제4조(명시외의 사항)

본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관계법규 및 관행에 따른다.

제5조(본 협약의 자동연장)

본 협약의 유효기간이 경과하였음에도 새로운 협약이 체결되지 아니한 경우 본 협약의 효력이 지속된다.

제6조(협약의 비치)

제협 및 위임사는 본 협약을 각 사업장에 비치한다.

제7조(협약서의 보관)

본 협약은 3부를 작성하여, 노사 쌍방이 1부씩 보관하며, 1부는 행정관청에 신고한다.

[참고서식] 임금협약서

全國映畫產業勞動組合
社團法人韓國映畫製作家協會
[영화산업 2007년 임금협약]

전 문

“전국민주노동조합총연맹 전국공공운수노동조합연맹 전국영화산업노동조합”(이하 “노조”라 한다)과 “사단법인 한국영화제작가협회 교섭단”(이하 “교섭단”이라 한다)은 헌법 및 노동관계법의 기본이념에 입각하여 노사간의 상호이해와 자율교섭, 신의성실의 원칙 아래 노동조건을 유지개선하고, 노조원의 복리증진을 구현할 목적으로 임금협약을 체결하고 쌍방이 이를 준수이행 할 것을 확약한다.

제1장 총칙

제1조(교섭단체)

①교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회(이하 “제협”이라 한다)에 교섭권한 및 협약체결권한을 위임한 제작사(이하 “위임사”라 한다)들을 각각 대리하여, 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 노조와 교섭하는 교섭단체이다.

②교섭단은 사단법인 한국영화제작가협회가 노동조합및노동관계조정법 제2조 3호에 규정된 사용자단체로서의 권한과 지위를 가지도록 노력한다.

③노조는 노조원의 임금 및 노동조건에 관하여 교섭하는 영화산업 내 유일한 교섭단체이다.

제2조(임금인상의 원칙)

위임사는 경제성장률과 물가변동 등을 고려하여 적정임금지급 및 실질임금 인상을 위하여 노력한다.

제3조(임금지급의 원칙)

①임금은 월2회 이상 정기적으로 지급되어야 한다.

②전항의 임금지급 기일 대로 지급이 이루어지지 않을 경우 내주의 작업을 거부 할 수 있다

③전항의 임금지급은 프리단계, 프리덕션단계, 포스트단계에 동일하게 적용한다.

④임금계산은 매주 단위로 산정함을 원칙으로 하며, 산정의 기준이 되는 요일 및 지급일은 각 위임사가 사전에 지정한다.

⑤동조 제1항 및 제3항의 효력은 단체협약 제25조(인력운용에 관한사항)에 의거 채용된 인원들에게도 적용된다.

제4조(임금공제의 금지)

위임사는 다음 각 호 이외의 금액을 노조원의 임금에서 임의로 공제하지 못한다.

1. 법령에 부과되는 일체의 제세공과금
2. 건강보험료, 고용보험료, 국민연금보험료
3. 규약에 따라 노조에서 결의한 특별기금
4. 기타 노사가 합의한 사항

제5조(비상시 지불)

위임사는 노조원의 질병, 재해, 출산 기타 근로기준법에서 정한 시급을 요하는 경우 비용을 충당하기 위하여 임금의 지급을 청구한 때에는 급여 및 제수당 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제2장 임 금

제6조(임금지급의 최저기준)

①각 직급에 따른 노조원의 시간당 최저임금은 별표 1에 의하며, 위임사는 노조원과 근로계약 체결시 해당 직급의 최저시간급 이상의 임금지급을 약정하여야 한다.

[별표 1]

[촬영/조명부의 직급별 최저 임금 안]

직급	금액
1st	11,000원
2nd	7,000원
3rd	5,000원
4th	3,720원
수습	3,480원

[연출/제작부의 직급별 최저 임금 안]

직급	금액
----	----

1st	8,600원
2nd	6,300원
3rd	4,200원
수습	3,480원
스크립터	2nd와 3rd사이에 적용

②전항에서 각 직급은 해당 노조원의 전(前)작품의 직급을 기준으로 하되, 수습기간은 최초로 고용된 작품(영상물등급위원회 심의를 거친 극영화에 한정함)에서 근로계약의 만료일과 동시에 종료된다.

③전항에도 불구하고, 위임사는 근로제공 초일부터 기산된 수습기간이 6개월을 초과하는 경우 수습노동자에게 그 익일부터 차상위 직급의 최저시간급을 지급한다.

④위임사는 근로시간이 40시간에 미달하거나, 촬영이 이루어지지 못한 주에도, 노조원의 해당 시간급에 48을 곱한 금액이상의 지급액을 보장하여야 한다.

⑤촬영 및 조명지부의 직급가이드라인은 임금협약 부칙 제3조에 따르고, 연출지부는 5작품째를 조감독으로 본다.

⑥직급가이드라인에서 기준선에 미달하는 직급자는 경력서 제출 후 각 위임사별로 협상하여 적절한 하한금액을 정하여 운영한다.

제7조(시간외 근로수당)

①1일 근로시간이 8시간을 초과하거나 1주 근로시간이 단체협약 제29조의 소정근로시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.

②하오10시부터 상오6시까지의 야간근로에 대해서는 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.

③휴일(단체 제32조에 명기)근로의 경우 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다.

④동조 전항들의 각 가산수당은 발생사유마다 할증하여 계산된다.

제8조(미사용 연월차휴가근로수당)

근로기준법에 따라 휴가사용권을 득한 노조원이 이를 사용하지 않고, 근로를 제공한 경우 노조원에게 미사용 연월차휴가근로수당(통상시간급×8시간×1×근로일)을 계약종료 시 지급한다.

제3장 복리후생

제9조(식사제공)

식은 합리적인 수준에서 제공하기로 한다.

제10조(복리후생제도 변경)

위임사는 근로조건이 아닌 관행적인 복리후생제도에 대하여 합리적인 사유가 없는 한 노조원에게 불이익한 변경을 하지 않도록 최대한 존중한다.

제4장 4대 보험

제11조(4대 보험 가입 및 관리)

① 위임사는 단체협약 체결이후 당해 영화제작에 고용된 노조원들의 명의로 4대 보험에 가입하는 것을 원칙으로 한다.

② 위임사는 인적 정보를 4대 보험 관리업무 이외에 다른 용도로 사용하지 못한다.

③ 위임사는 노조원들이 자신의 보험가입정보에 대한 열람을 요청할 경우 적극 협조하며, 이를 이유로 불이익을 주어서는 안된다.

④ 공동 제작하는 작품의 경우 스태프들과 근로계약을 체결하고 실제 제작을 주관하는 위임사를 가입사업장으로 본다. 단, 실제 제작을 주관하는 위임사가 복수인 경우 지분율에 따라 보험료율을 분담한다.

[임금협약에 관한 부칙]

제1조(저예산영화의 적용제외)

영화산업공동화와 산업위축을 방지하기 위해 1차 임금협약 적용기간 내 한시적으로 순제작비 10억원 미만의 영화제작의 경우 임금협약의 제6조 제1항의 적용을 배제한다.

제2조(미지급임금 투자적용)

프리덕션 총 촬영시간 중 야간수당 발생시간이 50% 이상인 영화제작의 경우 임금협약을 적용하여 임금을 산정하되 개별노사간 합의를 통해 미지급된 임금에 대하여는 해당 제작영화에 한해 수익배분제를 도입할 수 있다.

제3조 (직급인정에 관한 기준)

촬영/조명 부서의 임금지급의 경력기준은 아래와 같이 정한다. (단, 동 기준은 권고사항임) : 아래 1], 2] 중 한가지에 해당하면 직급인정함

- 1] 촬영(조명)파트로서 작품경력이 3개월을 넘은 자
- 2] 촬영(조명)파트로서 50회차의 수습기간을 거친 자

3rd

- 1] 촬영(조명)파트(직급무관)로서 3작품 이상 또는 150회차 이상의 경력자
- 2] 촬영(조명)파트 4th로서 2작품 이상 또는 100회차 이상의 경력자

2nd

- 1] 촬영(조명)파트(직급무관)로서 6작품 이상 또는 300회차 이상의 경력자
- 2] 촬영(조명)파트 3rd로서 3작품 이상 혹은 150회차 이상의 경력자

1st

- 1] 촬영(조명)파트(직급무관)로서 8작품 이상 또는 400회차 이상의 경력자
- 2] 촬영(조명)파트 2nd로서 2작품이상 혹은 100회차 이상의 경력자

부록 3.

프랑스의 예술인 사회보장제도 관련 법률

[부록 3] 프랑스의 예술인 사회보장제도 관련 법률 65)

○ 회화, 조각, 판화 예술가의 질병, 육아, 사망보험에 관한 법률 제64-1338호

(1964년 12월 26일)

◇ 제1조

다음의 제5장을 사회보장법 제6권에 추가한다.

◇ 제5장 : 회화, 조각, 판화 예술가

L.613-1조

L.241, L.242, L.242-1, L.242-3, L.245조, 혹은 본 제6권에서 정하는 범규에 의거하여 사회보험에 가입되어 있지 아니하며 본인의 주된 활동 영역을 직업으로 삼되 이로부터 나오는 수입이 전체 직업활동으로 얻는 수입의 절반 이상을 차지하는 회화, 조각, 판화 예술가는, L.285조에서 명시한 배우자 및 자녀들과 마찬가지로, 본 제5장과 본 법 제3권에서 부여한 조건을 만족시키는 경우, L.283, L.296, L.360조에서 정하는 질병, 육아, 사망보험급여에 대한 권리를 지닌다.

본 법 제8권 제1장이 정한 대로, 활동 중단으로 인해, 위 단락에서 언급한 급여의 혜택을 상실한 노령수당 권리자들은 L.352, L.354조에서 부여한 조건에 따라 질병보험 현금급여에 대한 권리가 지니며 이 권리를 행사할 수 있다.

L.613-2조

위 조항에서 정의한 예술가들은 같은 조항에서 언급한 재해의 경우, 사회보험의 일반 범규에 예속된다. 심사위원회는 해당자가 L.613-1조에서 부여한 조건을 만족시키는지 심사한 후 의견을 제출하며, 사회보장기구들이 이를 수렴해 가입 여부를 결정한다. 위원회는 문화부, 재무부, 노동부와 전문가 단체를 대표하는 성격을 지녀야 한다.

L.613-3조

위 L.613-1조에 따라 발생된 재해와 비용은 다음 각 항에서 정한 재원을 통해 완전하게 보장된다.

1. 예술가들은 본 법 L.119조가 정한 최고금액의 범위 내에서, 일정 기준에 따라 산출되는 분담금을 납부한다.

2. 모든 개인과 법인은 전적으로든 보조적으로든, 본 제5장이 규정한 예술 분야의 창작품을 거래하는 경우, 일정 금액의 분담금을 납부한다. 분담금은 특히 해당 판매점의 개인 혹은 법인의 총매

65) 박신의 외, 「기초예술 활성화를 위한 법·제도적 지원방안 연구」, 국회문화관광위원회, 2005, pp101-110

상고를 고려한 계산표에 따라 산출된다.

예술가가 납부하는 분담금으로 보장되지 않는 비용은 예술 창작품 판매자들이 분담한다.

매년 7월1일 이전에, 문화부, 재무부, 노동부의 부령을 통해 예술가와 창작품 판매자가 지불해야 하는 분담금의 총액을 정한다.

분담금 수익은 공인기관을 통해, 노동부가 지명한 사회보장기구에 전달한다. 공인 기관은 각 부처의 부령을 통해 목적에 맞게 승인을 받는다. 이 기관은 예술가와 창작품 판매자 목록을 보유하고, 분담금을 수령하고, 예술가의 가입과 분담금의 지급을 관리하는 한편 권리 행사를 돕는다.

L.613-4조

L.613-3조에서 언급한 공인기관의 역할을 실행함에 있어, 역시L.613-3조에 따라 보험에 가입해 분담금을 납부하는 예술가와, 같은 조 제2항에 따라 분담금을 납부하는 창작 예술품 판매자들에게는, 본 법 제1권 제5장 2부 및 3부와 본 법 제2권에 명시된 절차와 승인이 적용된다.

L.613-5조

본 제5장을 적용하는데 있어 필요한 세부사항은 국무회의령으로 정한다. 특히 가입된 예술가의 의무사항, 보험급여에 대한 권리 행사 조건을 비롯한 사망보험의 현금급여 계산방식, 창작 예술품 판매자의 총매상 신고 시 필요한 의무사항, L.613-3조가 정한 공인 기관의 역할과 이 기관이 사회보장기구들과 가지는 관계 등이 그것이다. 또한 이러한 경우 국무회의령을 통해, L.613-4조에서 언급한 사회보장법의 조항들을 적용하는데 필요한 세부사항을 결정한다.

◇ 제2조

사회보장법 L.613-1조 두 번째 단락의 내용은 본 법 제8권 제1장에서 정한 노령수당의 권리자들에게 적용되는데, 단 현 법안의 공포 시기 이전에 L.613-1조 첫 번째 단락의 내용에 따라 혜택을 받을 수 있는 조건에서 예술 활동을 실행했어야 한다.

◇ 제3조

L.613-1조가 정한 회화, 조각, 판화 예술가 이외에, 그래픽 아트와 조형예술에 종사하는 예술가 중 본인의 주된 활동 영역을 직업으로 삼되 이로부터 나오는 수입이 전체 직업활동으로 얻는 수입의 절반 이상을 차지하는 이들은, 현 법안의 공포로부터 1년 안에, 위에 명시한 것과 같은 조건 및 제한사항에 따라 질병, 육아, 사망보험에 의무적으로 가입해야 한다. 단 필요한 세부사항은 공공 행정법규로 정하며, 그 세부사항에 따라 해당자와 해당자의 활동으로 수입을 얻는 전문가들은 급여의 재정에 참여함으로써 재해와 그에 따른 비용을 완전히 보장하도록 한다.

본 법안을 국가의 법으로써 실행한다.

○ 문학, 연극, 음악, 무용, 시청각 예술, 영화, 그래픽, 조형 예술 작품을 생산하는 예술가의 사회보장에 관한 법률 제75-1348호 (1975년 12월 31일)

◇ 제1조

사회보장법 제6권 제5장을 다음의 조목들로 대체한다.

◇ 제5장

문학, 연극, 음악, 무용, 시청각 예술, 영화, 그래픽, 조형 예술 작품을 생산하는 예술가

L.613-1조

문학, 연극, 음악, 무용, 시청각 예술, 영화, 그래픽, 조형 예술 작품을 생산하는 예술가는 사회보험을 위해 일반 사회보장제도에 의무적으로 가입해야 하며 임금생활자와 같은 조건 하에 가족 수당의 혜택을 받는다. 가입은 사회보장기구들이 결정하며, 필요한 경우 권위 있는 기관이나 해당자의 요청에 따라, 위원회의 심사를 거친다. 위원회는 예술가 노동조합과 전문가 단체의 대표자들을 다수로 하여 전문 기구에 의해 구성되며, 해당자의 자격을 심사한다.

L.613-2조

L.613-1조에서 언급된 본인은 물론 L.285조에서 정하는 가족 구성원들은 본 법 제3권과 제5권에서 규정한 급여에 대한 권리를 지닌다. 단, 다음의 급여는 예외로 한다.

- L.283조 제2항에서 규정한 질병보험의 현금급여
- L.298조에서 규정한 육아보험의 현금급여

L.613-1조에서 언급한 개인들 가운데 본 제5장에 규정된 법규의 효력이 발생하기 이전에 질병과 육아보험의 현금급여에 대해 권리를 가지고 있었던 범주에 속하는 경우, 본 법규의 범위 내에서 그 혜택을 계속 받을 수 있다.

L.613-3조

가입자는 질병 및 육아 보험급여의 규정에 따라 혜택을 받기 위해, 정해진 날짜에 분담금을 납부해야만 한다.

앞 단락의 조목이 지켜지는 경우, 작품 판매를 통해 얻는 수입이 일시적이며 급여에 대한 권리를 인정 받기에 불충분하다 해도, 전문 예술가로서의 자격과 자질에 대한 권위 있는 전문가 위원회의 의견에 따라, 가입자의 권리를 인정받거나 유지할 수 있다.

L.613-4조

1. L.613-1조에서 언급한 개인에 의해 전적인 혹은 보조적인 작가 활동에서 얻어진 수입은,

임금 생활자와 같은 조건 하에 사회보험 분담금과 가족수당 분담금에 반영되며, 위 제6항의 조목과 다음 각 항을 준수해야 한다.

2. 질병, 육아, 장애, 사망보험을 위해 L.613-1조에서 언급한 개인이 납부해야 하는 분담금의 비율은, 사회보장을 담당하는 부처의 부령에 따라 정하며, 공통세율을 적용하되 L.613-2조의 조목들을 고려해 일정액을 공제한다.

본 법 제3권과 제5권에서 정한 모든 급여의 혜택을 받는 범주에 속하는 경우, 사회보험의 명목으로 내야 하는 분담금 비율은 공통세율에 준한다.

3. 사회보험과 가족수당의 명목으로 고용주가 부담하는 비용은, 본 제5장에 규정된 예술에 속하는 창작품을, 전적으로든 보조적으로든 상업적으로 보급하거나 이용하는, 국가를 포함한 모든 개인과 법인이 납부하는 납입금을 통해 보장된다.

이 납입금은 생존해있거나 이미 사망한 작가의 작품을, 개인이나 법인이 상업적으로 보급하거나 이용함으로써 얻은 총매상이나, 작품이 일반에 판매되지 않았을 때 작가에게 지불하는 보수를 고려하여 만들어진 계산법에 따라 산출된다.

이 납입금은 사회보장제도에서와 마찬가지로 행정당국이 공인한 기관들을 통해 징수하며, 이 기관들은 보험가입에 있어 사회보장에 대한 고용주의 의무 사항을 담당한다.

아래 제6항의 조목에 따라, 본 제도의 지출 부분 중 L.613-1조에 언급된 개인들이 납부한 분담금으로 보장되지 않는 부분은 이 납입금으로 보장한다.

4. L.613-1조에 언급된 개인들이 부담하는 분담금은 관계자를 통해, 이 개인이 소속된 공인 기관에 납부된다.

그러나 본 조항의 제3항에 언급된 개인이나 법인이 보수를 지불할 경우, 총 보수에 대한 분담금은 해당 개인이나 법인이 원천징수 한 후, 이들을 통해 공인기관에 납부된다.

5. 본 법 L.121조와 1967년 8월 21일 명령 제67-706호 제13조 및 제41조의 적용과는 별도로, 전술한 제13조에서 언급한 상한선을 넘지 않는 분담금은 L.613-1조가 정한 예술가로서 받는 보수를 기준으로 산출되는데, 이때 보수는 하나 혹은 그 이상의 임금 활동이나 그와 유사한 활동을 행하는 개인에게 지급되는 것이다. 이 분담금은 사회보장을 담당하는 부처의 부령을 통해 미리 정해진다.

6. 본 제5장에 의해 발생하는 비용과, 1975년 12월 31일 법률 제75-1348호 제3조로 유발되는 비용은 본 조항에서 규정하는 분담금과 납입금으로 완전히 보장된다.

L.613-5조

본 제5장의 적용 방법은 국무회의령으로 정한다. 특히 가입자의 의무 사항, 보험급여에 대한 권리 행사 조건, 사망보험의 현금급여와 노령 및 장애연금의 계산방식, 본 법 제3권과 L.613-4조가 정하는 개인 및 법인의 총매상 신고에 있어서의 의무 사항, 같은 조항에서 정한 공인기관 내부 관계자들의 다수 대표 방식, 공인기관의 역할과 사회보장기구들과의 관계 등이 그것이다. 또한 그러한 경우, 분담금 기준 설정, 금액 결정 및 징수와 관련된 현행 법 조목들의 세부사항 역시 국무회의령을 통해 정한다.

◇ 제2조

사회보장법 L.648조의 '문인'이라는 표현은 'L.613-1조에서 언급되지 않은 예술가들'로 대체한다.

◇ 제3조

1962년 7월 13일 법령 제62-789호는 사회보장법 613-1조에서 언급된 개인들에게는 적용되지 않는다.

현행 법의 적용 시기 이전에 사회보장법 제8권에서 명시한, 자유직업인 노령보험의 기준 범규의 범위 안에서 위에 언급한 개인들에 의해 취득된 권리 혹은 취득 절차가 진행 중인 권리는, 사회보장법 제6권 제5조가 발효되는 시점부터 이 범규를 통해 보장된다.

자유직업인 기준 범규 내에서 현행 법이 발효되는 날짜에 권리를 취득한 노령보험 권리자는 일반 범규의 연금수혜자와 같은 조건으로 질병보험 급여의 혜택을 받는다.

사회보장법 L.613-1조에서 언급한 개인들이 속해있는 자유직업인 노령보험 자치기관의 전문가 단체들은, 본 법이 발효되는 날을 기해, 자유직업인 기준 범규의 영향을 받는 이 개인들의 분담금에 대해 회계 감사를 실시한다. 회계 대차의 차액은 사회보장법 제6권 제5장 범규의 지출에 계상한다.

앞 단락에서 명시한, 본 법의 적용 날짜 이전에 요구된 분담금은, 사회보장법 제6권 제5장이 정한 제도를 목적으로 납부하며, 급여 경비의 확정에 감안한다. 자세한 조건은 명령을 통해 결정한다.

◇ 제4조

본 법의 제1조, 제2조, 제3조의 조목들은 늦어도 1977년 1월 1일부터 발효된다.

◇ 제5조

1. 퇴직연금에 관한 보충 범규와 그 추가 범규가 정한 전문적 범위 혹은 각 분야의 상호적 범위에 속하는 기관과 관련된 협정은, 사회복지를 담당하는 부처와 경제재무부를 통해 공인받을 수 있다. 단 이러한 협정은 사회보장법 L.613-1조에서 명시한 예술 작가와 그 작품의 보급과 이용에 대해 보험에 가입한 개인 및 법인들을 가장 잘 대표하는 조합과 전문가 집단 사이에 체결된다.

협정을 공인함으로써, 이 협정의 조목들은 그것이 적용되는 분야에 속하는 모든 개인 및 법인들에 대해 강제성을 띠게 된다.

협정을 공인함으로써 협정의 유효 기간이 결정된다.

협정의 조목이나 그 적용 조건들이 발효 중인 법 조항이나 법규에 더 이상 부합하지 않을 때에는, 사회보장을 담당하는 부처와 경제재무부의 부령에 의해 협정을 최소화할 수 있다.

위에 언급된, 사회보장 담당 부처와 경제재무부의 공인으로 맺어지는 협정들은, 노동법 L.133-16, L.133-17조에서 명시한 공시조건에 종속된다.

2. 위의 제1항을 적용함으로써 예술 작가의 범주 별로 구성되는 이 법규들이 발효될 때까지, 사회보장법 L.613-1조가 적용됨으로써 구성되는 노령보험의 보충 법규들은, 본 법안의 효력 발생 이전에 정해진 바대로 본 법규들의 적용 분야에 포함되며 L.613-1조에서 언급된 개인들에게 적용된다.

위의 제1항을 적용함으로써 예술 작가의 범주 별로 구성되는 이 법규들은, L.658조에 따라 구성되는 보충적 법규의 범위에서, 해당자에 의해 취득된 권리 혹은 취득 절차가 진행 중인 권리 비용을 책임진다. 그 대신 이러한 권리가 획득되었거나 획득 절차가 진행 중인 기관의 재산 일부는 법적으로 본 법규에 귀속된다.

◇ 제6조

제1조에서 언급된 각각의 전문 분야에 해당하는 본 법의 적용 방식은 명령을 통해 정한다. 그 내용은 다음과 같다.

- 사회보장법 L.613-1조에서 언급한 개인들이 제5조의 적용으로 가입자가 되는 경우 보충 법규의 관리 방식
- 위의 제5조를 적용함으로써 필요에 따라 생성된 기관의 관리와 운영 방식
- 위의 제5조에 언급된 재산의 부분적 귀속 규칙

◇ 제7조

다음의 조항들은 폐기된다.

사회보장법 L.242조 제10항의 두 번째, 세 번째, 네 번째 단락.

사회보장법 L.514조의 '문인은 제외하고'라는 표현.

본 법안을 국가의 법으로써 시행한다.

○ 예술가의 사회보장제도 가입에 관한 법률 제 61-1410호 (1981년 12월 22일)

이 조항은 다음과 같은 사회보장 법 조항 242-1, 242-2, 415-3, 514-1에 준한다.

◇ 제 242-1조

예술가, 특히 계약에 의해, 극장, 영화관, 서커스, 음악연주회장, 콘서트장, 나이트, 카페, 레스토랑 등 쇼가 행해질 수 있는 그 어떤 곳에서든지 활동하는 연극인, 시인, 무용가, 여러 예술가, 음악가, 성악가, 기타 예술가는 쇼나 극을 상연하는 동안, 라디오나 텔레비전의 프로그램이 상영되는 동안, 영화를 찍는 동안, 녹음하는 동안 그들의 국적이 무엇이든지 관계없이 필수적으로 사회보장 보험에 가입한다. 이는 사업등록 혹은 직업적 등록을 하지 않은 오케스트라 악장들에게도 해당된다.

이는 자연적이거나 이해 관계자들 사이를 중재하는 문서화(명문화)된 것이거나, 어떤 급여가 주어지는 계약이 성립되는 때부터 다음과 같은 것들에 대해서 발효된다.

- 연기 혹은 공연이 없거나 완전히 자유로운 예술인
- 예술인이 사용하는 물품 : 칸막이, 악기, 액세서리, 의상, 장식물 또는 예술인에 게 속하는 다른 중요한 물품
- 예술인이 자신의 일을 위해 고용하는 많은 사람들
 - 시설물, 용역, 협회, 단체 또는 임시직 예술인이라 할지라도 이들에 대해 위에 명시되어 있는 첫 번째 조항에 의해, 다음과 같은 고용주는 보험의 의무를 진다.
 - 1945년 10월13일에 제정된 첫 번째 조례에 준해서 영화사, 카지노, 카페, 바, 나이트와 같은 쇼 업종에 관련된 기업
 - 영화 제작회사, 무성영화 혹은 유성영화 제작사
 - 라디오 방송국, 텔레비전 방송국, 라디오, 텔레비전의 프로그램 제작사, 디스크, 테이프, 그 밖의 모든 녹음과 관련된 음반 제작사

◇ 제 242-2조

제 242-1조에 명시된 용역, 협회, 사람들과 같은 인가된 쇼 업종에 종사하는 계약자는 법령 제 134항의 계약에 의해 사회보험금, 산재보험금, 가족수당 분담금을 납부해야 할 책임을 갖는다. 이는 제 242-1조의 대상이 되는 모든 예술가에게 해당된다.

사회보장과 가족수당 관련기구, 배상조합은 예술가에게 해당되는 분담금 배상 보증을 위한 노동법 2권의 제 54-L항을 적용해 휴가시행에 대한 위임을 할 수 있다.

◇ 제 415-3조

제 242-1조에 명시된 예술가는 본서(本書)의 조항에 의해 혜택을 받을 수 있다. 본서에서 의미하는 고용주란 제 242-1조에서 정한 바와 같다.

◇ 제 514-1조

본서의 이행을 위해서 제 242-1조에 명시된 사람들은 피고용인으로 간주된다. 본 법안을 국가의 법으로써 실행한다.

부록 4.

**프랑스 예술인 사회보장제도에 따른
예술인 직업분류체계**

[부록 4] 프랑스 예술인 사회보장제도에 따른 예술인 직업분류체계

1. 영화와 TV 활동 영역

1. 무대장식 제1보조
2. OPV⁶⁶⁾ 제1보조
3. 감독 제1보조
4. 음향 제1보조
5. 무대장식 제2보조
6. OPV 제2보조
7. 감독 제1보조
8. 소품 담당
9. 프로듀서 보좌
10. 회계 행정 보좌
11. 제작 행정
12. 방송 전문 대행업자
13. 무대 보조
14. 방송 진행자
15. 제작 보조
16. 포스트-프로덕션 보조
17. 조감독
18. 조감독 보조
19. 음향 보조
20. 편집 보좌 보조
21. 편집 보조/편집 보좌
22. OPV 보좌 보조
23. 조연출
24. 조연출 보좌
25. 조감독 보좌
26. 음향 보좌 보조
27. 촬영기사/ 카메라맨/OPV : 보조
28. 스크립터 보좌 보조
29. 음향효과 전문
30. 촬영기사/ 카메라맨/OPV
31. 감독 운전기사
32. 가발 미용팀장
33. 구조물 제작팀장
34. 무대의상팀장
35. 무대팀장/무대감독
36. 제작팀장
37. 무대장식팀장
38. 조명팀장/전기팀장
39. 무대장치팀장
40. 분장팀장
41. 가발분장팀장
42. 목공팀장
43. 조립팀장
44. 음향기사/ 음향조작팀장
45. 도장(圖章)팀장
46. 조각 무대장식 팀장
47. 스태프인원 팀장
48. 미용사
49. 가발 미용사
50. 아티스트 협력자
51. 문예협력자/전문상담
52. 제작 회계원
53. 단체 안내
54. 준비인원
55. 미술 상담/ 프로그램 상담

66) OPV : Offre Publique de Vent 공공 판매 제공

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| 56. 기술상담/ 기술연출 상담 | 92. 목공 |
| 57. 건축제작 | 93. 목공 제도공 |
| 58. 작문협력(대본교정) | 94. 금속 |
| 59. 무대의상 | 95. 동시녹음 |
| 60. 의상/디자인 창작자 | 96. 편집 |
| 61. 무대장식 | 97. 트립편집 |
| 62. 무대장식 집행자 | 98. 현실로 효과 조작 |
| 63. 미술무대장식/ 장식디자이너 | 99. 채널 조작 |
| 64. 실내장식(타피스리) | 100. 녹음 조작 |
| 65. 미술디자이너 | 101. 비디오 녹화 조작 |
| 66. 미술감독 | 102. 슬로우 비디오 녹화 조작 |
| 67. 소품감독 | 103. 녹음재생 조작 |
| 68. 대사감독(코치) | 105. 특수조작 |
| 69. 배역감독 | 104. 비디오편집조작 |
| 70. 사진감독/OPV팀장 | 106. 합성 조작 |
| 71. 포스트-프로덕션 감독/
포스트-프로덕션 관리 | 107. 화가/장식미술화가 |
| 72. 제작감독/제작관리 | 108. 활자도장/장식미술 |
| 73. 자료관리/조사원 | 109. 마이크 지지봉 포터 |
| 74. 조련사 | 110. 사진기사 |
| 75. 조명/전기 | 111. 체크(점검)하는 사람 |
| 76. 실내장식가/ 실내무대장식 | 112. 녹음기사/녹음조작자 |
| 77. 도량형 검사관 | 113. 진행자 |
| 78. 비디오/컴퓨터 그래픽 디자이너 | 114. 제작자/제작자 대표 |
| 79. 의상담당 | 115. 미술제작자 |
| 80. 음향삽화가 | 116. 제작 집행자 |
| 81. 영상 기술자 | 117. 음악 프로그래퍼 |
| 82. 영상 기술 보좌 | 118. 보철구제조기술자 |
| 83. 대본(원고)심사위원 | 119. 연출가 |
| 84. 무대장치가 | 120. 조감독 |
| 85. 석공 | 121. 조감독 보좌 |
| 86. 모형 전문가 | 122. 외부 조감독 |
| 87. 모형작업스태프 | 123. 총감독 |
| 88. 특수 분장과 미용 | 124. 리허설책임자 |
| 89. 분장 | 125. 아동 담당 |
| 90. 가발 분장 | 126. 촬영사전물색 담당 |
| 91. 정비사 | 127. Rippeur |
| | 128. 스크립터 |

- 129. 조각 무대장식가
- 130. 제작담당비서
- 131. 철물공
- 132. 조명/전기 부팀장
- 133. 무대장치 부팀장
- 134. 목공 부팀장
- 135. 도장 부팀장
- 136. 스태프 부팀장
- 137. 스태프(일꾼)
- 138. 스토리보드 담당
- 139. 특수 효과 감독자
- 140. 타피스리 실내장식
- 141. 현장보도/ 현장보도비디오 기술자
- 142. 트릭기사 기술자
- 143. 비디오 기술자
- 144. 비디오 작동
- 145. 번역자
- 146. 트릭기사
- 147. 비디오 전송자

2. 만화영화 영역

• 감독 과정(2D/3D)

- 1. 감독
- 2. 미술감독
- 3. 시나리오감독(작가)
- 4. 스토리보더 팀장
- 5. 스토리보더
- 6. 감독 제1보조
- 7. 스크립터
- 8. 감독 제2보조
- 9. 스토리보더 보조

• 구상(構想) 과정

- 10. 모델화 감독
- 11. 애니메이터 팀장

- 12. 모델화 슈퍼바이저
- 13. 컬러모델 팀장
- 14. 애니메이터
- 15. 모델화 CG기사
- 16. 모델 컬러리스트
- 17. 애니메이터 보조
- 18. 모델화 CG기사 보조
- 19. 컬러모델 보조

• 기획 과정(2D/3D)

- 20. 레이아웃 감독
- 21. X-시트 팀장
- 22. 레이아웃 팀장
- 23. 레이아웃 점검자
- 24. X-시트 저자
- 25. 레이아웃 디자이너
- 26. 레이아웃 CG 기사
- 27. 레이아웃 트레이서
- 28. 애니메이션 점검자
- 29. 레이아웃 보조
- 30. 레이아웃 CG기사 보조

• 애니메이션 과정(2D/3D)

- 31. 애니메이션 감독
- 32. 애니메이터 팀장
- 33. 애니메이터 보조 책임자
- 34. 애니메이션 작가
- 35. 애니메이션 작가 보좌
- 36. 보조 팀장
- 37. 애니메이션 보조
- 38. 실시간 수정, 복원 애니메이터
- 39. 동화맨

• 배경, 렌더링, 조명효과 과정(2D/3D)

- 40. 배경 감독
- 41. 렌더링, 조명효과 감독

- 42. 무대장치 그림 팀장
- 43. 렌더링, 조명효과 슈퍼바이저
- 44. 무대장치 그림 화가
- 45. 렌더링, 조명효과 CG기사
- 46. 무대장치 그림 보조
- 47. 렌더링, 조명효과 CG기사 보조

• **먹줄, 채색, 스캔 과정**

- 48. 애니메이션 점검 팀장
- 49. 채색트레이스 점검 팀장
- 50. 트레이서 팀장
- 51. 채색 팀장
- 52. 애니메이션 점검자
- 53. 채색트레이스 점검자
- 54. 스캔 책임자
- 55. 트레이서
- 56. 애니메이션 점검자 보조
- 57. 채색트레이스 점검자 보조
- 58. 스캔 준비 및 점검자
- 59. 고무 수채화가
- 60. 스캔 조작자
- 61. 컬러리스트

• **통합, 합성 과정(2D/3D)**

- 62. 디지털방식 통합 감독
- 63. 합성 감독
- 64. 디지털방식 통합 팀장
- 65. 문자기록용 영상처리 장치 팀장
- 66. 합성 팀장
- 67. 만화영화 촬영기사
- 68. 디지털방식 통합 조작자
- 69. 합성 조작자
- 70. 문자기록용 영상처리 장치 조작자
- 71. 동작 포착 조작자
- 72. 디지털방식 통합 조작자
- 73. 합성 조작 팀장
- 74. 문자기록용 영상처리 장치 조작자 보조

- 75. 디지털화 조작자

• **입체 과정**

- 76. 입체 만화영화저자 팀장
- 77. 입체채색 팀장
- 78. 입체 조작자 팀장
- 79. 입체조형 팀장
- 80. 입체소품담당 팀장
- 81. 주조 팀장
- 82. 입체 만화영화저자
- 83. 입체 채색
- 84. 입체조형
- 85. 입체 조작자
- 86. 입체소품담당
- 87. 입체 특수효과 기술자
- 88. 입체 주물공
- 89. 입체 만화영화저자 보조
- 90. 입체 조작자 보조
- 91. 입체조형 보조
- 92. 입체소품담당 보조
- 93. 입체채색 보조
- 94. 주조 보조
- 95. 입체 기계공

• **특수효과 과정(2D/3D)**

- 96. 특수효과 감독
- 97. 영상디지털방식효과 감독
- 98. 특수효과 감독자
- 99. 영상디지털방식효과 촬영 감독자
- 100. 매트 페인터
- 101. 특수효과 컴퓨터 그래픽기사
- 102. 영상디지털방식효과 조작자
- 103. 특수효과 컴퓨터 그래픽기사 보조
- 104. 영상디지털방식효과 보조

• **제작, 조정 과정(2D/3D)**

- 105. 제작 감독
- 106. 기술 감독
- 107. 감독자
- 108. 스튜디오 팀장
- 109. 포스트 프로덕션 책임자
- 110. 제작 관리인
- 111. 제작 책임
- 112. 제작 회계
- 113. 제작진행 감독자
- 114. 포스트 프로덕션 기획자
- 115. 스튜디오 팀장 보조
- 116. 제작자 비서
- 117. 제작 보조
- 118. 제작진행 감독자 보조

• **개발, 보존 과정(2D/3D)**

- 119. 개발 감독
- 120. 개발 책임자
- 121. 디지털방식 전송 감독자
- 122. 시스템 기사
- 123. 기사 조직망
- 124. 시스템 조작자
- 125. 조작자 조직망
- 126. 디지털방식 전송 조작자
- 127. 개발 보조
- 128. 디지털방식 전송 조작자 보조

• **수집, 현상 과정(2D/3D)**

- 129. R&D 프로젝트 팀장
- 130. 프로그래머
- 131. 프로그래머 보조

3. 라디오 직업 활동

- 1. 제작 보좌
- 2. 방송진행자
- 3. 기획발언자/보조
- 4. 음향효과 전문가
- 5. 방송 전문 공동 저자
- 6. 미술 고문
- 7. 프로그램 고문
- 8. 전문 발언자
- 9. 원고 낭독자
- 10. 라디오 방송 연출
- 11. 라디오 음악서기
- 12. 사회자
- 13. 제작조정위원
- 14. 라디오 제작위원
- 15. 라디오 감독
- 16. 기술 감독

4. 영화와 TV를 위한 기술 제공 활동 기능

- 1. 명필가
- 2. 테이프 타이피스트
- 3. 탐지하는 사람
- 4. 동기화하는 사람
- 5. 비디오 감독 제1보조
- 6. 비디오 감독 제2보조
- 7. 비디오 소품담당
- 8. 비디오 복사
- 9. 비디오 보존
- 10. 비디오 운용 보조
- 11. 비디오 무대 보조
- 12. 비디오 제작 보조
- 13. 비디오 편집 보조

- | | |
|---------------------|------------------|
| 14. 비디오 음향 보조 | 51. 비디오 탐구자 |
| 15. 비디오 촬영기사 | 52. 비디오 녹음기사 |
| 16. 비디오 제작 관리 | 53. 감독 |
| 17. 비디오 무대팀장 | 54. 비디오 촬영 조감독 |
| 18. 비디오 전기팀장 | 55. 비디오 스크립터 |
| 19. 그래픽 디자이너팀장 | 56. 전송활용 기술자 |
| 20. 기계팀장 | 57. 비디오 최종편집 기술자 |
| 21. 분장팀장 | 58. 비디오 전송 기술자 |
| 22. 비디오 편집팀장 | 59. 비디오 보존 기술자 |
| 23. 비디오 녹음 조작팀장 | 60. 현장보도 비디오 기술자 |
| 24. 비디오 촬영 조작팀장 | 61. 비디오 트릭기사 |
| 25. 비디오 연구팀장 | |
| 26. 미용사 | |
| 27. 비디오 제작 회계 | |
| 28. 비디오 제작 대표 | |
| 29. 캐스팅 감독 | |
| 30. 비디오 전기공 | |
| 31. 비디오 편집 기술자 | |
| 32. 실내장식가 | |
| 33. TV영화 표준검사관 | |
| 34. 비디오 그래픽 디자이너 | |
| 35. 의상담당 | |
| 36. 영상기사 | |
| 37. 비디오 음향기사 | |
| 38. 비디오 기계공 | |
| 39. 분장사 | |
| 40. 비디오 트릭 편집기사 | |
| 41. 비디오 편집 | |
| 42. 비디오 복사 조작 | |
| 43. 비디오 음향 조작 | |
| 44. 비디오 녹화기 조작 | |
| 45. 슬로우 비디오 녹화기 조작 | |
| 46. 비디오 촬영 조작 | |
| 47. N1 전자음향 합성장치 조작 | |
| 48. N2 전자음향 합성장치 조작 | |
| 49. TV영화 조작 | |
| 50. 비디오 체크하는 사람 | |

5. 녹음제작 기능

• 음악, 유머 비디오물과 녹음물 제작과 선전 공연 제작 :

1. 음향 제1보조
2. 진행자
3. 제작 관리
4. 제작 운전기사
5. 미용사
6. 의상팀장
7. 무대장식
8. 미술감독
9. 제작감독
10. 음반 조종
11. 그래픽 디자이너
12. 도판 담당자
13. 삽화가
14. 음향 삽화가
15. 기계공
16. 분장사
17. 동시녹음
18. 편집
19. 음악카피
20. 프로그램 편성 조작
21. 사진사
22. 녹음/음향조작자
23. 음악 프로그램 편성
24. 녹음감독
25. 미술감독
26. 기안자
27. 조감독
28. 음향효과
29. 스타일리스트
30. 기계 기술자/백라이너 기술자
31. 조명 기술자
32. 무대 기술자

33. 음향 기술자

• 음악과 유머 비디오물만 제작 :

1. OPV 제1보조
2. 감독 제1보조
3. OPV 제2보조
4. 감독 제2보조
5. 소품담당
6. 무대 조수/무대 보조
7. 촬영보조/카메라맨/OPV
8. 미용보조
9. 캐스팅 보조
10. 음향효과 전문가
11. 촬영기사/카메라맨/OPV
12. 구조물 팀장
13. 전기팀장
14. 기계팀장
15. 단체 감독
16. 미술 디자이너
17. 대사 감독(코치)
18. 캐스팅 감독
19. 사진 감독/OPV 팀장
20. 포스트 프로덕션 감독/포스트 프로덕션 관리
21. 실내장식가
22. 비디오 그래픽 디자이너
23. 영상기사
24. 트릭 편집기사
25. 비디오 녹화기 조작
26. 슬로우 비디오 녹화기 조작
27. 영사기 조작
28. 영사 조작 기사
29. 프롬프트 조작
30. 전자음향 합성장치 조작
31. 진행자
32. 제작/제작 대표/ 미술제작
33. 감독
34. 스크립터

- 35. 조각 장식가
- 36. 벽장식(타피스리)
- 37. 비디오 기술자
- 38. 목수
- 39. 트릭기사

- 30. 빛/컴퓨터 조정자/CAO-PAO 기술자
- 31. 음향조정자/녹음
- 32. 배경 화가
- 33. 무대장치 화가
- 34. 가발제조인
- 35. 공연의 깃털세공인
- 36. 조명
- 37. 프롬프터
- 38. 미용, 가발 감독
- 39. 의상 감독
- 40. 조명 감독
- 41. 분장, 가면 감독
- 42. 음향 감독
- 43. 조감독/제작 조감독
- 44. 관현악단 조감독
- 45. 극장, 주변(예외적인 페스티벌 범위내) 조감독
- 46. 무대 조감독/ 무대장비 조감독
- 47. 총 조감독
- 48. 조명 조감독
- 49. 무대음향 조감독
- 50. 음향 조감독
- 51. 중계장치/프롬프터
- 52. 장비 담당
- 53. 무대설계가
- 54. 극장 조각가
- 55. 극장의 금속, 철물공
- 56. 스태프 일꾼
- 57. 재단사/여성복 디자이너
- 58. 극장 용탄자 벽 장식가(타피스리)
- 59. 콘솔 기술자
- 60. 보존 기술자(예외적인 페스티벌의 순회공연 범위 내)
- 61. 무대 기술자
- 62. 특수 효과 기술자
- 63. 음악기기 기술자
- 64. 조명 기술자

6. 공연 조직자의 전문적인 영역

- 1. 소품담당
- 2. 제작 경영
- 3. 순회공연 경영
- 4. 무대장식설계
- 5. 무기공(武器工)
- 6. 불꽃-화약제조기술자
- 7. 제작보좌관/제작 관리
- 8. 제화 디자이너
- 9. 모자제조인/여성용 공연 모자제조인
- 10. 무대 천장 담당자
- 11. 미용사/가발제조인
- 12. 연출/안무/음악감독의 예술적 공동연출
- 13. 조명 기획자/조명기사
- 14. 음향 기획자/음향기사
- 15. 기술 고문
- 16. 의상
- 17. 무대장식
- 18. 제작 감독
- 19. 기술 감독
- 20. 연극 카탈로그
- 21. 전기기사
- 22. 연극 실내장식가
- 23. 의상담당
- 24. 내의류/다림질/손질하는 여자
- 25. 기계공/장식 구조물 제작자
- 26. 분장사
- 27. 장식 목공품 제조
- 28. 트랙 연출가(서커스단)
- 29. 음향편집

- 65. 음향/HF 기술자
- 66. 안전 기술자
- 67. 전기발전 기술자
- 68. 공연의 염색, 채색전문가

• 합동공연의 시청각과 비상업적 목적물

- 69. 촬영기사
- 70. 조작자 팀장
- 71. 편집자
- 72. 영상 조작자/컴퓨터 조정자
- 73. 비디오 조작자
- 74. 영상 기사
- 75. 시청각 조감독
- 76. 비디오 기술자

- 19. 로지스틱스 전문가
- 20. 기계공/장식 구조물 설계
- 21. 장식품 목공
- 22. 여성용 모자 제조인
- 23. 구조물 설치
- 24. 촬영기사
- 25. 소리편집
- 26. 사진기사
- 27. 조명 조정자/컴퓨터 조정자/CAO-PAO 기술자
- 28. 조정 팀장
- 29. 음향조정/녹음
- 30. 편집
- 31. 배경 화가
- 32. 영상 조정자/컴퓨터 조정자
- 33. 무대장치 화가
- 34. 비디오 조정자
- 35. 스케이트 화가
- 36. 영상 기사
- 37. 조명
- 38. 프롬프터
- 39. 시청각 조감독
- 40. 의상 감독
- 41. 영상 기술자
- 42. 조명 감독
- 43. 비디오 기술자
- 44. 분장, 가면 감독
- 45. 음향 감독
- 46. 조감독
- 47. 극장, 주변(예외적으로페스티벌범위내) 조감독
- 48. 무대 조감독/무대장비 조감독
- 49. 총 조감독
- 50. 조명 조감독
- 51. 무대음향(반향) 조감독
- 52. 음향 조감독
- 53. 극장 조각가

7. 연극의 기술용역분야

- 1. 조명 기술자
- 2. 장비 담당
- 3. 음향/HF 기술자
- 4. 특수효과 기술자
- 5. 불꽃-화약제조기술자
- 6. 전기발전 기술자
- 7. 공연의 염색, 채색 전문가
- 8. 모자 제조인/여성용 공연 모자제조인
- 9. 가발 제조인
- 10. 음향 기획자/음향 기사
- 11. 조명 기사
- 12. 불꽃-화약 기획자
- 13. 의상
- 14. 무대장식
- 15. 의상 디자인/감독
- 16. 기술 감독
- 17. 전기 기사
- 18. 구조물 기사

- 54. 극장 금속, 철물공
- 55. 스태프 일꾼
- 56. 재단/양재
- 57. 극장 벽장식가(타피스리)
- 58. 콘솔 기술자
- 59. 페스티발이나 순회공연 시 보존 기술자
- 60. 무대 기술자
- 61. 무대 구조-설계 기술자
- 62. 유압 기술자
- 63. 음악기기 기술자

부록 5.

일본의 예능인연금제도

[부록 5] 일본의 예능인연금제도

1. 일본의 사회보장체계와 예능인연금제도

가. 일본의 사회보장체계

일본의 사회보장체계는 우리나라와 비슷한 형태로 전 국민을 대상으로 한 통합형 사회보험체제로 구축되어 있다.

국민연금(임금근로자의 경우 후생연금, 자영업자의 경우 국민연금), 고용보험, 산재보험, 건강보험, 요양보험의 5대 사회보험을 기반으로 한다.

이중 건강보험은 정부관장 직장건강보험, 직능별 조합관장 직장건강보험, 지역건강보험의 체계로 구분되어 선택적으로 가입할 수 있다.

나. 일본 예술인의 사회보험가입과 사각지대

연금의 경우, 대다수의 예술인들이 임금근로자의 지위를 확보하지 못하고 있으므로 후생연금 혜택을 받기 어려운 한편 자영업자로서 국민연금에 가입할 경우 월 15,000엔의 납입금액 지불능력의 한계에 따른 이중의 사각지대가 발생한다.

고용보험 및 산재보험의 경우에도, 임금근로자 지위 확보의 어려움에 따라 예술활동 중 발생하는 부상, 장애, 사망 등의 각종 재해와 실업에 따른 사회보장 체계 전반에서 소외되어 있는 상황이다.

건강보험은 예술인의 고용지위에 따라 정부관장 직장건강보험, 직능별 조합관장 직장건강보험, 지역건강보험 중 선택적으로 가입할 수 있다.

다. 일본의 예술인복지 현황

고용 및 산재보험의 경우 예술인들을 위한 제도화된 사회보장체계가 부재하므로,

무대예술인들의 재해보상을 지원하기 위한 자구적 제도로써 ‘예능관련 노재문제 연락회’ (약칭 노재련)를 1989년 결성하여, 관련 자료수집과 소송사건 지원, 홍보 등의 활동을 펼치고 있다.

건강보험의 경우 지역 단위로 예술인들을 대상으로 한 별도의 건강보험조합을 운영하고 있음(현재 도쿄, 오사카, 교토에 예술인 건강보험조합 운영중) 고용지위가 자영업자인 예술인이 지역건강보험에 가입할 경우 자기부담금이 30% 인데 반해, 예술인 건강보험조합에 가입할 경우 자기 부담금이 10% 내외이다.

예능인연금제도는 임금근로자로서 후생연금, 자영업자로서 국민연금 각각의 사각지대에 놓여있는 무대예술 분야 실연예술가들을 대상으로 노후 소득상실을 보장하기 위한 사적연금 제도로 운영되고 있다.

라. 예능인 연금제도 도입배경 및 예술인 사회보장

1) 배경

우리나라와 마찬가지로 일본 예술인들의 직업적 특성은 단속적·부정기적 취업과 취업장소 변경의 반복성이 나타나고 있으며, 노동관계 법률에서 예술인으로서 특수지위를 인정받고 있지 못하다.

일반 근로자의 평균 소득기준과 비교해볼때 예술활동을 통한 경제적 수입은 매우 적으며, 예술가 계층간에도 소득수준의 양극화가 매우 심하게 나타나고 있다. (연평균소득 300만엔 이하인 예술가가 50% 내외를 차지함)

이러한 상황에서, 무대예술 분야 실연 예술인들의 노후 소득상실을 보장하기 위한 사적연금 제도로써 1973년 4월 “예능인 연금제도”가 도입되었다.

예능인 연금제도는 (사)일본예능실연가단체협의회 (이후 ‘예단협’)에서 운영하고 있으며, 예단협 산하 71개 회원단체 70,000여명의 회원을 대상으로 하고 있다.

2) 예단협의 설립과 예능인 사회보장제도

1965년, 예단협 창립시의 ‘설립취지문’에는 ‘기술의 향상, 사회적 지위의 향상, 복

리후생의 세 가지를 중심으로 총집결을 피해 일본문화 발전에 기여하고자 한다.’고 적혀있다. 설립총회에서는 ‘복리후생사업’의 사업목표로 ‘의료기관의 설치, 연금보험 제도 확립, 공제제도 촉진, 양로시설 설치’를 주장하였고, 1973년 4월, ‘예능인연금’ 제도를 도입하였다. 여기에는 ‘예능인을 위한 사회보장제도 확립’ 운동을 추진함과 동시에 그 대변자로서의 역할을 수행하고자 하는 취지가 반영되었다.

○ 예능인연금의 실적과 역할

창설 1년 뒤인 1974년 3월말, 가입자수 1,144명, 납입금 총액 3,800만엔이었던 예능인 연금은 30년이 지난 2003년 현재 가입자·수급자 총수 5,876명, 연금자산 총액 150억엔 규모를 유지하고 있다. 현재까지의 연금·일시금 수급자수는 7,000명 내외이며, 총 지급액은 120억엔 정도이다.

○ 예능인연금을 기초로 한 예능인 사회보장제도의 발전

다음 목표는 염원이기도 한 ‘예능인을 위한 사회보장제도(연금·건강보험·노재보상 등)의 확립’이다. 오랜 기간의 노력이 문화예술진흥기본법 성립이라는 성과를 불러옴. 기본법에 적힌 ‘문화예술활동을행하는 자의 지위향상 도모’를 위한 구체적인 시책에 대해 예능인연금 30년의 실적을 발판으로 예단협이 중심이 되어 움직임을 일으키고, ‘언제까지라도 마음 쓰지 않고 훌륭한 작업을 하기 위한’ 환경을 만드는 것이 지금까지의 사명이었다. 또한, ‘연금제도·공제제도의 추진, 의료기관·양로시설 확충’이라는 목표도 시대에 걸맞는 현실감 있는 형태로 추구해야 할 과제로 상정되어 있다.

2. 예능인연금제도의 운영원리 및 체계

가. 예단협 회원을 중심으로 예능인 전원 연금의 추진

예단협에는 각 예능분야 67단체, 약 70,000명의 실연가 및 스태프가 집결되어 있음. 그 중 예능인 연금 가입자는 10% 내외임. 제도도입시 목표했던 ‘예능인 전원 연금’에 근접하기 위해, 가입자 확대 운동을 계속 추진하고 있음. 현재까지 예능인의 가

입 범위를 지속적으로 넓혀왔지만, 아직 포괄하지 못하는 부분이 상당수 존재하고 있다.

가입자가 늘어나면 납입금의 운용효율이 높아지고(스케일 메리트) 운용 환경이 호전되면 이차익(운용 실적과 예정이율간의 차)도 상승한다. 이 차익은 연금·일시금의 증액 및 그 외에 복지사업에 충당할 수 있다. 이미 경제 환경에 신속한 대응을 꾀하기 위해 ‘예정이율 자동개정’ 시스템을 도입하였으며, 자산운용위원회에서도 책임있는 운용을 목표로 삼고 있다.

나. 예능인 근로환경의 개선

많은 실연가, 스태프는 작업중의 부상 등에 대한 보상이 불안정하다. 문화예술진흥기본법 [기본방침]은 ‘안전하고 안심하고 활동에 임할 수 있는 환경을 정비하는 것’을 내걸고 있다. 예단협은 그 대책의 하나로 ‘독립적 예술가를 위한 노재보상제도’를 신설하도록 제안한 바 있다. 또한, 병행하여 가입자 본인의 보험료 거출에 의한 자립형 신공제제도의 검토도 진행 중이다.

다. 예능복지기금의 확대

- 1978년에 적립이 시작된 예능복지기금. 개인의 기부가 시작점이었음.

연금제도 운영과 그 외의 복지사업에 충당하기 위해 만들어져, 지금까지는 예능인연금의 공제부분인 휴업수당 등에 사용되어왔다. 급부의 충실화 등 제도의 안정과 발전을 꾀하기 위해서, 기금을 보다 확대하는 것을 목표로 하고 있다.

라. 예능인연금제도의 특징 및 운영원리

- 적립저축형 사적연금
 - 공적연금과는 달리 예능인 연금은 ‘스스로 적립한 납입금이 자기에게 돌아오는’ 적립저축형 연금.

- 1개 구좌 납입액(월 1,220엔)을 기준으로 1인당 300구좌(월 366,000엔)까지 가입구좌수 자유롭게 가입할 수 있음.
 - 구좌수는 매년 10월에 늘릴 수 있으며, 수시로 줄일 수 있습니다.
 - 만일 적립도중에 탈퇴·사망한 경우에는 그때까지의 납입금과 그에 상당하는 이자를 ‘탈퇴일시금’으로 수령할 수 있음.
 - 연금 수급 중, 전부 받지 않은 상태에서 사망할 경우, 남은 기간분을 ‘유족연금’ 혹은 ‘유족일시금’으로 유족에게 지급함.
- 가입자격
 - 가입자격은 예단협 회원단체 등의 회원으로 만 18 ~ 70세까지
 - 가입 자격자의 배우자도 가능함
- 수급기간 및 연령
 - 연금 수령기간은 10년, 15년, 20년, 25년 네 유형 중 선택 가능함. 단, 수령 개시후에는 변경할 수 없음.
 - 원칙적으로 65세가 수령 개시 연령이지만, 개시를 60세로 앞당기는 것, 75세로 늦추는 것도 가능
- 특별가산연금
 - 매월 적립 외에 언제라도 상황이 좋은 때에 입금하여 장래의 연금을 늘릴 수 있는 특별가산연금 운영. 납입금은 한구좌당 10만엔, 구좌수는 자유롭게 몇 번이고 신청할 수 있으며, 수령기간은 10년. 예능인 연금과 합산하여 급부함.
- 예능인 연금은 신탁 재산으로 관리
 - 예능인 연금은 예단협과 신탁은행이 ‘신탁계약’을 체결하여 운용함. 따라서 ‘신탁재산’이 되므로, ‘신탁법’의 적용을 받아 만의 하나 신탁은행이 파산했을 경우에

도 보전

마. 예능인연금제도 운영방식 및 자산규모

연금급여 지급은 가입 예술인이 65세 이후 수령하되, 10년동안 분할하여 지급받을 수 있으며 일시불 지급은 불가하다.

현재 연금급여는 납입원금+1%의 이자율을 적용하고 있으며, 연금급여 지급 이자율은 연금제도 도입 초기 5.5%에서 지속적으로 하락하고 있다. (참고로 현재 일본의 금리는 0.01% 정도 수준임)

예능인연금 운영을 위해 (사)예단협내 연금 사업부가 설치되어 4인의 실무자가 업무를 담당하고 있으며, 연금제도 운영사업비는 연 5,000만엔씩 (사)예단협에서 별도로 지원하고 있다.

[예능인연금 구좌별 가입기간 및 급여지급액 기준표]

(단위:엔)

월 투입년수	25세 가입	35세 가입	45세 가입	55세 가입	60세 가입
	40년 적립	30년 적립	20년 적립	10년 적립	5년 적립
1구좌 (1,220엔)	75,539	53,749	34,024	16,166	7,882
5구좌 (6,100엔)	377,695	268,745	170,120	80,830	39,410
10구좌 (12,200엔)	755,390	537,490	340,240	161,660	78,820
20구좌 (24,400엔)	1,510,780	1,074,980	680,480	323,320	157,640
50구좌 (61,000엔)	3,776,950	2,687,450	1,701,200	808,300	394,100
100구좌 (122,000엔)	7,553,900	5,374,900	3,402,400	1,616,600	788,200

○ 예능인연금 가입자 및 자산규모 현황

예능인연금은 2007년 3월 현재 가입자 5,619명, 자산규모 150억엔이다.

예단협 자체적으로 가입자 8,000명, 자산규모 180억엔 달성을 목표로 하고 있으며, 한때는 가입자가 8,000명 규모에 도달했으나, 연금 지급이율의 지속적인 하락으로 인해 연금 가입자 확충에 어려움을 겪고 있다. 현재 연금 조성액은 150억엔이나, 가입회원 대상 연금 지급액은 180억엔 정도로 산출되어 30억엔 정도가 부족한 실정이다.

다.

3. 예능인 연금공제제도 규약

제1장 총칙

(근거 및 명칭)

제1조 이 규약은 사단법인 일본예능실연가단체협의회(이하 ‘예단협’이라 함) 정관 제4조 제9호에 근거한 복지후생사업의 일환으로 행하는 연금공제사업의 운영을 위해 제정한다.

이 제도의 명칭은 사단법인 일본예능실연가단체협의회 예능인 연금공제제도 (이하 ‘본 제도’라 함)로 한다.

(목적과 사업)

제2조 본 제도는 예단협 회원단체 및 예능실연에 관계된 업무에 종사하는 자(이하 ‘예능실연가 등’)의 상호부조 정신과 공고한 연대의식에 의해 복지후생 증진 사업을 수행하고, 예능실연가 등의 복지 향상과 회원단체의 운영기반 안정을 도모함과 함께, 우리나라의 예능문화 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

2. 전항의 목적을 달성하기 위해, 연금 혹은 일시금의 급부 (이하 ‘급부’라 함)를 수행한다.

3. 본 제도의 운영에 필요한 비용은 다음 수입에서 충당한다.

- (1) 예단협 일반회계 편입금 수입
- (2) 예능 복지 기금 편입금 수입
- (3) 연금기금을 헐어 생기는 수입
- (4) 기타

(용어의 정의)

제3조 이 규약에서 다음의 각 호에서 정하는 용어의 정의는 해당 각호에서 정하는 바에 의한다.

- (1) 가입자

제4조 및 제45조에서 정하는 가입자격을 갖는 자로 제5조에 의해 가입한 자를 이른다. 단, 제2호에서 정하는 수급대기자 및 제3호에서 정하는 수급자는 제외한다.

- (2) 수급 대기자

만 65세에 이를 때까지 신청에 의해 제22조의 가입자 납부금의 거출을 종료한 자(제9조 제3항의 규정에 해당하는 자를 포함)를 이른다. 단, 최종 납입금의 거출월까지의 가입기간이 10년을 채우지 못한 자는 신청이 불가능한 것으로 한다.

(3) 수급자

제9조에서 정하는 지급요건을 만족시키는 자 혹은 제10조의 규정에 해당하는 자를 이른다.

제2장 가입 및 탈퇴

(가입자격)

제4조 본 제도의 가입자격자는 다음 각 호에서 정하는 자 중 제5조에서 정하는 가입시기에 있어서 만 18세 이상 만 70세 미만의 자로, 해당 각 호에서 말하는 단체 등의 인정을 받은 자로 한다.

(1) 예단협 정회원인 단체 (이하, '정회원단체'로 줄여 이룸)를 구성하는 예능실연가 등

(2) 정회원단체를 구성하는 극단, 악단, 가극단, 발레단, 프로덕션, 사무실, 그 외 예능 관계 사업장(이하, '예능 관계 사업소'로 줄여 이룸)에 소속하거나 예능실연과 관련된 활동을 위한 매니지먼트를 위탁받은 예능실연가 등

(3) 저작권접권의 행사에 대해서, 예단협·실연가저작권접권 센터에게 위임하고 있는 예능실연가 등

(4) 예단협이 별도로 정하는 세칙에 의해 지정된 단체에 소속된 예능 실연가 등

(5) 앞의 각호에 해당하는 자의 예능에 관계된 일에 종사하는 자

(6) 정회원 단체 및 예단협 임원, 직원, 고문, 자문 등의 지위에 있는 자

(7) 정회원 단체를 구성하는 예능 관계 사업소의 임원, 직원, 고문, 자문 등의 지위에 있는 자

2. 전항의 인정은 전항 각호에서 말하는 단체 혹은 예단협의 규약 및 별도로 정한 세칙에 의해 행한다.

(가입 및 가입 시기)

제5조 가입자격을 갖는 자로, 본 제도에 가입하고자 하는 자는, 전조 각호의 해당 단체를 경유하여, 예단협에 신청해야한다.

2. 예단협에서 가입 신청이 수리되고 그 신청에 근거한 납입금이 납부된 날로 가입 자격자는 본 제도에 가입한 것이 된다.

(수급 대기자가 되는 시기)

제6조 가입자가 신청에 의해 수급 대기자가 되는 시기는, 그 자가 최종 납입금을 거출한 달의 다음 달로 한다.

(탈퇴 및 탈퇴 시기)

제7조 가입자는, 다음 각 호의 일에 해당하게 될 때, 본 제도에서 탈퇴한다. 단, 제2호, 혹은 제5호에 해당하는 자로, 가입시기가 10년 이상인 자, 혹은 연령이 만60세 이상인 자는 그렇지 아니하다.

- (1) 사망했을 때
- (2) 제4조의 가입자격을 상실했을 때
- (3) 탈퇴서를 제출했을 때
- (4) 제22조에서 정하는 가입자 납입금을 6개월간 미납하고, 독촉에 응하지 않을 때
- (5) 제4조 제1항에서 정하는 자의 사망에 의한 경우를 제외하고, 제45조의 가입자격을 상실했을 때

2. 수급 대기자는, 전항 제1호 혹은 제3호에 해당하게 되었을 때, 본 제도에서 탈퇴한다.

3. 가입자의 본 제도에서의 탈퇴 시기는 그 자가 최종 납입금을 거출한 날과 다음 각 호에서 정하는 날 중 이른 날로 한다.

- (1) 제1항 제1호, 제2호에 대해서는 그 날
- (2) 제1항 제3호에 대해서는 예단협이 탈퇴서를 수리한 날
- (3) 제1항 제4호에 대해서는 제20조 제3호에 대해 의결된 날
- (4) 제1항 제5호에 대해서는 그 날

4. 수급대기자의 본 제도에서의 탈퇴 시기는, 전항 제1호 및 제2호의 규정을 준용한다.

제3장 급부

제1절 연금 및 일시금의 종류는 다음 각 호와 같다

- (1) 적립연금
- (2) 일시납 적립 연금 (繰り上げ積立年金)
- (3) 유족연금
- (4) 탈퇴 일시금
(적립연금의 지급요건)

제9조 적립연금은 가입자, 또는 수급 대기자가 만65세에 이르렀을 때, 그 자에게 지급한다. 단, 가입자가 됐을 때의 연령이 만 60세 이상인 자에 대해서는 가입기간이 만5년을 경과했을 때 그 자에게 지급하도록 한다.

2. 전항의 규정에도 불구하고 만65세에 이른 가입자 혹은 전항의 예외적 경우에 해당하는 가입자가 희망할 때는, 만75세에 되는 날이 속한 달까지를 한도로 하여 가입을 유지할 수 있는 것으로 하고, 납입금의 거출을 종료한 달에 지급 요건을 충족하는 것으로 한다.

3. 제1항의 규정에도 불구하고, 만65세에 이른 수급대기자가 희망했을 때는, 만75세에 이르는 날이 속하는 달을 한도로 하여 수급을 연기할 수 있는 것으로 하고, 연기 기간이 종료한 달에 지급요건을 충족하는 것으로 한다.

4. 전 2개 항의 규정에 의해 가입의 유지, 혹은 수급의 연기를 희망하는 가입자 혹은 수급대기자는, 가입을 유지하는 기간, 혹은 수급을 연기한 기간을 제1항의 규정에서 해당하는 조건이 되었을 때, 신청하는 것으로 한다.

(일시납 적립 연금)

제10조 일시납 적립연금은, 가입기간 5년 이상의 가입자, 또는 수급대기자가 만 60세에 이른 날부터 만65세에 이르는 전날까지의 사이에 희망했을 때, 혹은 전조 제2항의 규정에 해당하는 가입자 혹은 전조 제3항의 규정에 해당하는 수급대기자가 희망했을 때, 그 자에게 지급한다.

(적립연금 및 일시납 적립연금의 지급기간)

제11조 적립연금 및 일시납 적립연금의 지급기간은 다음 각 호 대로 하고, 각각 제9조에 의해 적립연금의 지급요건을 충족한 날이 속하는 달의 다음달, 혹은 제10조에 의해 일시납 적립연금의 지급을 희망한 날이 속한 달의 다음 달부터 본인의 생존중의 해당 각 호에서 정하는 기간에 지급한다.

- (1) 10년 기한
- (2) 15년 기한
- (3) 20년 기한
- (4) 25년 기한

2. 전항의 지급기간은 지급 개시 전에 선택하는 것으로 하고 선택한 지급기간을 지급 개시 후에 변경하는 것은 불가능한 것으로 한다.

(적립연금 및 일시납 적립연금의 연액)

제12조 적립연금 및 일시납 적립연금의 연액은, 제22조에 의한 납입금의 각 구좌에 대해, 각각의 가입기간에 대응하여 결정된 다음 각 호에 해당하는 별표의 금액을 합계한 액수로 한다.

- (1) 10년 기한 별표 1의 1
- (2) 15년 기한 별표 1의 2
- (3) 20년 기한 별표 1의 3
- (4) 25년 기한 별표 1의 4

2. 전항의 규정과 상관없이, 지급대기자에 대한 적립연금 및 일시납 적금 연금의 연액은 전항의 규정에 의해 산출한 금액에 지급대기자가 된 달부터 적립연금의 지급요건을 충족한 날이 속한 달, 혹은 일시납 적립연금의 지급을 희망한 날이 속한 달까지의 기간에 맞춰 별표 제5표의 비율을 곱해 얻은 금액으로 한다.

(적립연금 및 일시납 적립연금의 일시 지급)

제13조 적립연금 혹은 일시납 적립연금의 수급자가 장래의 연금 지급 대신 일시 지급을 희망할 때는 그 자의 적립연금 혹은 일시납 적립연금의 연액에 잔존 지급기간에 따라 정해진 별표 제2표의 비율을 곱해 얻은 금액을 지급한다.

2. 전항의 잔재 지급기간은 그 자가 선택한 지급기간에서 적립연금 혹은 일시납 적립연금의 기지급 기간과 연금 지불 기간에 걸친 적립연금, 혹은 일시납 적립연금의 미지급분 기간을 공제한 연월수(이하 '잔존 지급기간'으로 칭함)를 말한다.

(유족연금의 지급요건)

제14조 유족연금은 다음 각 호의 일에 해당할 때, 그 자의 유족에게 지급한다.

- (1) 가입기간 10년 이상의 가입자가 사망했을 때
- (2) 수급 대기자가 사망했을 때
- (3) 적립연금, 또는 일시납 적립연금의 수급자가 사망했을 때

(유족 연금의 지급기간)

제15조 유족연금의 지급기간은 전조 각 호의 자가 사망한 날이 속한 달의 다음 달부터 다음 각 호에서 정하는 기간으로 한다.

- (1) 전조 제1호 및 제2호의 경우
 제11조의 규정을 준용해서 유족이 선택한 기간
- (2) 전조 제3호의 경우
 잔존 지급기간

(유족연금의 연액)

제16조 유족연금의 연액은 다음 각 호에서 정하는 액수로 한다.

(1) 제14조 제1호의 경우

유족이 선택한 지급기간에 따라, 제22조에 의한 납입금의 각 구좌에 대해 각각의 가입기간에 맞춰 정해진 별표 제1표의 금액을 합계한 액수

(2) 제14조 제2호의 경우

전호의 규정에 의해 산출한 액수에 지급대기자가 된 날부터 사망한 날이 속한 달까지의 기간에 맞춰 정해진 별표 제5표의 비율을 곱해 얻은 액수

(3) 제14조 제3호의 경우

적립연금, 혹은 일시납 적립연금의 연액과 동 액수

(수급자의 적립연금액, 혹은 일시납 적립연금액 및 유족연금액의 증액)

제17조 수급자의 적립연금, 혹은 일시납 적립연금 및 제16조 제1호의 유족연금의 연액에 대해서는 제12조 및 제16조 제1호의 규정과 관계없이 제26조에 근거하여 정해진 재무 및 회계 세칙에 따라 증액할 수 있다.

(유족연금의 일시 지급)

제18조 유족은, 장래 유족연금의 지급 대신 일시 지급을 선택할 수 있다.

2. 전항의 일시 지급 액수는 유족연금의 연액에 제13조 제2항의 규정을 준용하여 동항 중 ‘적립연금, 혹은 일시납 적립연금의 기지급 기간’을 ‘유족연금 기지급 기간’(해당 유족연금에 관련된 적립연금 혹은 일시납 적립연금의 기지급 기간을 포함)과 ‘적립연금 혹은 일시납 적립연금의 미지급분 기간’을 ‘유족연금의 미지급 기간’로 각각 대체한 잔존 지급기간에 맞춰 정해진 별표 2의 비율을 곱해 얻은 액수가 된다.

(탈퇴 일시금)

제19조 탈퇴 일시금은 가입자, 혹은 수급대기자가 제7조에 의해 탈퇴했을 때, 그 자, 혹은 그 자의 유족에게 지급한다. 단, 제14조 제1호 및 제2호에서 정하는 경우를 제외한다.

2. 탈퇴 일시금의 액수는 다음 각 호에서 정하는 액수로 한다.

(2) 가입자의 경우

제22조에 의한 납입금의 각 구좌에 대해 각각의 가입기간에 맞춰 정해진 별표 제3표의 금액을 합한 액수

(2) 수급 대기자의 경우

전호의 규정에 의해 산출한 금액에 수급대기자가 된 날부터 탈퇴한 날이 속한 달까지의 기간에 맞춰 정해진 별표 5의 비율을 곱해 얻은 액수

제2절 유족의 범위 및 순위

(유족의 범위 및 순위)

제20조 이 규약에서 말하는 유족의 범위는 가입자, 수급대기자 혹은 수급자의 배우자, 자녀, 부모, 손자, 조부모, 혹은 형제자매로, 그자와 생계를 함께했던 자가 된다.

2. 유족의 순위는 전항의 순서에 따른다.

3. 가입자, 수급대기자, 혹은 수급자가 예단협에 대해 유족으로서 특정의 자를 서면으로 지정했던 경우는 전 각항과 관계없이 그 자를 유족으로 본다.

4. 급부를 받는 권리를 가진 유족이 사망했을 경우, 그 자가 가진 권리는 소멸하는 것으로 하고, 전 각 항이 정하는 바에 따라 사망자를 제외한 우선순위의 유족이 급부를 받을 권리를 갖는 자로 한다.

5. 예단협은 제1항에서 정하는 유족의 범위에 속하지 않는 자로 가입자, 수급대기자 혹은 수급자와 생계를 함께하고, 혹은 부양받고 있었던 경우, 그 자를 유족으로 볼 수 있다.

(동 순위 유족이 2인 이상일 경우의 처리)

제21조 급부를 받을 권리를 갖는 동 순위의 유족이 2인 이상 있을 때는, 그 1인이 한 청구는 전원을 위해 그 전액에 대해 한 것으로 간주, 그 1인에 대한 지급은, 전원에 대한 것으로 간주한다.

제4장 납입금

(가입자 납입금)

제22조 가입자는, 가입자가 된 날이 속한 달부터 가입자가 아니게 된 날이 속한 달까지 한 구좌당 매월 1,220엔의 납입금을 거출하는 것으로 하고, 거출의 시기 및 방법은 별도로 정한다.

2. 가입 구좌수는 가입자 1인에 대해 300구좌를 한도로 한다.

3. 가입자는 매년 10월에 구좌수를 변경할 수 있다.

4. 전항의 규정과 관계없이 가입자는 어쩔 수 없는 사정이 있는 경우, 신청에 의해 신청한 날이 속한 달의 다음 달부터 구좌수를 줄일 수 있다. 단, 신청시, 그 자에게 납입금 선납분이 있을 경우는 해당 선납기간이 종료하는 달의 다음 달부터 구좌수를 줄일 수 있도록 한다.

(납입금의 선납 및 할인)

제23조 가입자는 납입금을 선납할 수 있는 것으로 하고, 한 구좌당 선납 납입금은 선납 기간에 맞춰 별표 제4표에서 정하는 액수로 한다.

2. 가입자가 제7조에 의해 탈퇴했을 때, 탈퇴한 날이 속한 달의 다음달 이후의 납입금 전납분이 있을 경우, 전조에 의한 납입금의 각 구좌에 대해 탈퇴한 날이 속한 달의 다음달 이후의 기간을 전항에서 말한 선납기간으로 간주, 그 기간에 맞춰 별표 제4표에서 정하는 액수의 합계액을 가입자, 혹은 그 자의 유족에게 반환한다.

3. 가입자가 수급대기자가 되도록 신청했을 때, 그 자에게 납입금 선납분이 있을 경우는, 해당 선납기간이 종료하는 달까지의 기간은 가입기간에 산입한다.

(납입금의 운용)

제24조 본 제도의 납입금은 예단협과 계약한 금융기관을 통해 안전하고 효율적으로 운용하는 것으로 한다.

제5장 재무회계

(사업연도)

제25조 본 제도의 사업연도는 매년 4월 1일에 시작해, 그 다음해 3월 31일에 끝나는 것으로 한다.

(결산)

제26조 본 제도의 회계는 특별회계로 하고, 본 제도의 결산은 별도로 정하는 재무 및 회계 세칙에 근거해 매 사업연도 종료 후 2개월 이내에 완결하는 것으로 한다.

(재정계획의 수정)

제27조 예단협은 3년마다 본 제도에 있어 연금 수리에 근거한 재검토를 이행하는 것으로 하고, 필요가 있다고 인정될 때는 재정상 적정한 조치를 강구하는 것으로 한다.

(급부의 액수 산정을 위한 이율의 자동개정)

제27조의 2 예단협은 전조의 재검토 기간(이하 '재검토시'라 칭함)가 속한 사업연도의 전 사업년도까지의 연속된 3사업연도에 있어 제24조의 금융기관에서 보고된 연금신탁 결산보고서의 연금자산의 실질 이익율 합계를 3에서 제외한 것(소수점 이하 넷째 자리에서 사사오입한다)과, 재검토시에 적용되고 있는 급부의 액수 산정을 위한 이율(이하 '예정 이율')로 칭함)과의 차(이하 '권리'라 칭함)이 2.0%를 넘거나 1.0% 이하일 때는 그 초과 혹은 미달 부분

(소수점 이하 둘째자리 절사. 이하 동일)을 기준으로 해 해당 사업연도의 9월 1일 이후 적용할 예정이율을 개정한다. 단, 이율차가 2.0%를 넘거나 1.0%를 밑도는 부분이 0.2% 이하일 때는, 이런 제한이 없다.

2. 전항에 있어서 예정이율은 1.0%를 밑돌지 않는 것으로 한다.

3. 전 2항의 규정에 의한 예정이율의 개정 및 그에 따른 규약의 변경은 제32조와 상관없이 이사회의 의결에 의해 행할 수 있는 것으로 한다.

제6장 제도의 운영

(연금전문부서)

제28조 이 규약에 따른 제도의 적정한 운영을 도모하기 위해 예단협 임원규칙 제 18조에 근거해 설치된 예능종합복지센터 운영위원회 안에 연금전문 부서(이하 ‘연금전문부서’라 칭함)를 둔다.

2. 연금전문부서의 구성 및 운영 등에 대해서는 별도로 정한다.

(이사회)

제29조 예단협 이사회는 본 제도에 관한 중요한 사항에 대해서는 연금전문부서 및 예능종합복지센터 운영위원회의 논의를 거쳐 결의, 집행한다.

(심의사항)

제30조 연금전문부서는 전조의 본 제도에 관한 중요한 사항 외에, 다음 각 호에 대해 심의한다.

- (1) 가입 자격의 인정에 관한 사항
- (2) 수급자 혹은 유족의 인정에 관한 사항
- (3) 제7조 제1항 제4호에 관한 사항
- (4) 그 외 이 규약 운영에 관한 의의(疑義) 해석에 관한 사항

(사무의 위탁 및 협력)

제31조 예단협은 제24조에서 정한 금융기관과의 사이에 체결하는 협정에 근거하여 이 규약에 의한 제도 운영에 따른 사무를 위탁한다.

2. 예단협은 본 제도의 운영상, 가입, 납입금 납부, 이동 등의 절차에 대해 회원단체 및 관련 조직에게 사무상의 위탁, 협력을 구할 수 있다.

(규약의 변경 혹은 폐지)

제32조 이 규약은, 경제정세의 변동, 그외 어쩔 수 없는 사정에 의해 변경 혹은 폐지할 수 있다.

2. 이 규약의 변경 혹은 폐지는, 예단협 총회의 의결에 의해 행하는 것으로 한다.

(재산의 분배)

제33조 전조에 의해 이 규약을 폐지했을 때는, 재산을 분배하는 것으로 하고, 그 방법에 대해서는 별도로 정한다.

제7장 잡칙

(가입기간의 계산)

제34조 이 규약에 있어 가입기간은 제22조에 의한 가입자 납입금의 거출된 연월수를 가지고 계산한다.

(연금 지급 시기)

제35조 연금은 매년 3월, 6월, 9월, 12월에 각각 전월까지의 분을 지급한다.

2. 수급자의 사망 등에 의해 발생한 미지급월 분은 전항의 지불시기와 상관없이 지급할 수 있다.

(일시금의 지불시기)

제36조 탈퇴 일시금 및 연금의 일시 지급은 지급할만한 사유가 발생한 날이 속한 달의 다음 달 말일까지 지불한다.

(신고의무)

제37조 수급자 및 일시금을 받을 권리를 가진 자는, 다음 각 호에서 정하는 사항에 대해 예단협에 신고해야한다.

- (1) 주소, 성명 및 인감
- (2) 연금, 혹은 일시금의 수령방법
- (3) 생존을 증명하는 서류
- (4) 그 외 필요하다고 인정되는 사항

2. 전항에 의해 신고된 사항에 변경이 생겼을 경우에는, 신속히 신고해야한다.

3. 가입자, 수급대기자 혹은 수급자가 사망했을 때는 그 유족은 신속히 그 사실을 예단협에 신고해야한다.

(지급의 유보)

제38조 수급자 및 일시금을 받을 권리를 가진 자가 정당한 이유없이 전조에 의한 신고를 하지 않을 때, 혹은 납입금의 미납이 있을 경우는 급부 지급을 일시 유보할 수 있다.

(수급권의 처분금지)

제39조 급부를 받을 권리는 이것을 양도, 혹은 담보로 제공할 수 없다.

(권리의 소멸)

제40조 급부를 받을 권리는 그 권리를 취득한 날부터 5년 이내에 행사하지 않으면 시효에 따라 소멸한다.

(급부의 반환)

제41조 수급자, 혹은 일시금을 받을 권리를 가진 자가 사실과 다른 신고를 했을 경우는, 해당 급부의 반환을 요구할 수 있다.

(급부의 단수 처리)

제42조 급부의 액수에 1엔 미만의 단수가 발생했을 때는 이것을 1엔으로 올리는 것으로 한다.

2. 급부의 액수를 계산하는 과정에서 소수점 이하의 단수가 발생했을 때는 소수점 이하 넷째자리에서 사사오입한다.

(불복 신청)

제43조 가입자, 수급대기자, 수급자, 혹은 그 유족은 가입 및 급부에 대해 그 처리에 불복이 있을 경우, 예단협에 대해 서면으로 불복을 신청할 수 있다.

(면책)

제44조 예단협은 이 규약 및 세칙에 따라 제2조 제2항의 급부, 그 외의 사무를 행하는 데 있어 가입자, 수급대기자, 수급자 혹은 그 유족에게 손해가 발생한 경우에 대해 그 책임을 지지 않는다.

(특별가입자)

제45조 제4조 제1항에서 정한 자의 배우자로, 제5조에서 정한 가입시기에 있어 만 18세 이상 만70세 이하의 자는 본 제도의 가입자격자로 한다.

(특별가산연금)

제46조 예단협은 제3장의 연금 및 일시금의 급부를 보완하는 것으로 특별가산연금을 설치한다.

2. 특별가산연금 규정은 별도로 마련한다.

(운영세칙)

제47조 본 제도의 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

부칙

(효력의 발생)

제1조 이 규약은 1974년 4월 1일부터 시행한다.

2. 1975년 4월 25일 일부개정
3. 1978년 4월 26일 일부개정
4. 1980년 6월 1일 일부개정
5. 1981년 10월 1일 일부개정
6. 1984년 5월 31일 일부개정
7. 1986년 6월 7일 일부개정
8. 1988년 6월 9일 일부개정
9. 1993년 4월 1일 일부개정
10. 1994년 10월 1일 일부개정
11. 1995년 6월 15일 일부개정
12. 1997년 10월 1일 일부개정
13. 2000년 1월 1일 일부개정
14. 2002년 4월 1일 일부개정
15. 2002년 10월 1일 일부개정

16. 2003년 4월 1일 일부개정

17. 2004년 4월 1일 일부개정

(수급자의 급부액의 특례)

제2조 2002년 9월 30일까지 2002년 10월 1일 개정전의 예능인연금 공제제도 규약(이하 ‘중전의 규약’이라 칭함) 제9조, 제10조 혹은 제14조에서 정하는 지급요건을 충족시킨 자의 연금 급부는, 역시 중전 규약에 따르는 것으로 한다. 단, 연금의 연액은 이 규약의 규정과 상관없이 각각 다음 각 호에 의해 산출되는 액수로 한다.

(1) 적립연금 및 일시납 적립연금의 연액

(중전의 규약에 의한 적립연금, 혹은 일시납 적립연금의 연액)×(잔존 지급기간에 따른 별표 제6표의 비율)÷(잔존 지급기간에 따른 별표 제2표의 비율)

(2) 유족연금의 연액

(중전 규약에 의한 유족연금의 연액)×(잔존 지급기간에 대응한 별표 제6표의비율)÷(잔존지급기간에 대응한 별표 제2표의 비율)

2. 전항의 잔존지급기간은 2002년 12월부터 해당 연금 지급종료 달까지의연월수로 한다.

(10년 보증종신형 적립연금의 수급자에 관련한 지급기간 및 급부액의 특례)

제3조 이 규약 변경일에 있어 수급자로, 2002년 3월 31일까지 2002년 4월 1일 개정전의 예능인연금공제제도 규약(이하 ‘2000년 개정규약’으로 함) 제8조의 지급요건을 충족하고, 동조 제2항의 규정에 의해 2000년 개정규약 제7조 제2호에서 정하는 10년 보증종신형을 선택한 자의 연금 급부는, 역시 2000년 개정규약에 의한 것으로 한다. 단, 연금의 연액은 이 규약의 규정과 상관없이 다음 각 호에 의해 산출되는 액수로 한다.

(1) 해당 연금의 지급 개시달부터 만 18년이 경과한 달까지

(2000년 개정규약에 의한 적립연금 연액)×(기지급 기간에 대응한 별표 제7표의 비율)÷(기지급 기간에 대응한 별표 제8표의 비율)

(2) 해당연금의 지급개시 달부터 만 18년이 경과한 달의 다음달 이후

(전호에 의해 산출된 액수)×0.9

2. 전항의 기지급 기간은 그 자의 적립연금 지급개시 달부터 2002년 11월까지의 연월수로 한다.

(가입자 및 수급대기자의 급부액 특례)

제4조 이 규약에서의 가입기간 중 2002년 9월 30일 이전의 가입기간을 갖는 가입자 및 수급 대기자에 대한 급부는, 역시 중전의 규약에 의한 것으로 한다. 단, 급부액은 이 규약의 규정에 상관없이 각각 다음의 각 호에 의해 산출된 액수로 한다.

(1) 적립연금 및 일시납 적립연금의 연액

제3호 ㄷ 또는 ㄴ에서 ‘탈퇴한 날’을 ‘적립연금 지급요건을 충족한 날’ 혹은 ‘일시납 적립연금 지급을 희망한 날’로 대체하여 동 호에 의해 산출된 액수를 연금의 지급요건을 충족한 자가 선택한 지급기간에 맞춰 각각 다음 비율로 제하고 얻은 액수

- ㄱ. 10년 유기의 경우 9.518
- ㄴ. 15년 유기의 경우 13.934
- ㄷ. 20년 유기의 경우 18.135
- ㄹ. 25년 유기의 경우 22.133

(2) 유족연금의 연액

ㄱ. 규약 제14조 제1호 및 제2호의 경우

유족이 선택한 지급기간에 맞춰 제1호 규정을 준용해 산출된 액수

ㄴ. 규약 제14조 제3호의 경우

사망한 수급자의 적립연금 혹은 일시납 적립연금의 연액과 같은 액수

(3) 탈퇴 일시금 액수

ㄱ. 가입자의 경우

납입금의 각 구좌에 대해 각각 다음의 구분에 의한 가입기간에 맞게 산출한 액수의 합계액

(가) 2002년 9월까지의 납입금의 가입기간에 맞는 액수

종전의 규약 부칙 제3조를 준용하여 2002년 9월 30일에 탈퇴한 것으로 간주하여 얻은 탈퇴 일시금 상당액에 2002년 10월부터 탈퇴한 날이 속한 달까지의 가입 기간에 맞춘 별표 제5표의 비율을 곱해 얻은 액수

(나) 2002년 10월 이후 납입금의 가입기간에 맞는 액수

2002년 10월부터 탈퇴한 날이 속한 달까지의 납입금 각 구좌에 대해 각각 가입기간에 대응해 정해진 별표 제9표의 금액을 합계한 액수

ㄴ. 수급대기자의 경우

(가) 2002년 9월 30일까지 수급대기자가 된 자의 경우

다음과 따라 산출된 액수

(종전의 규약부칙 제3조 제4호 ㄱ의 규정에 의해 산출된 액수)×(수급 대기자가 된 달부터 2002년 9월까지의 기간에 대응한 별표 제10표의 비율)×(2002년 10월부터 탈퇴한 날이 속한 달까지의 기간에 대응한 별표 제5표의 비율)

(나) 2002년 10월 1일 이후에 수급대기자가 된 자의 경우

가입자와 관련된 ㄱ의 규정에서 ‘탈퇴한 날’을 ‘수급대기자가 된 날’로 대체하여 해당 규정에 의해 산출된 액수에 수급대기자가 된 달의 다음 달부터 탈퇴한 날이 속한 달까지의 기간에 대응한 별표 제5표의 비율을 곱해 얻은 액수

(적립연금의 일시지급 특례)

제5조 당분간, 부칙 제3조에 해당하는 수급자로 지급 개시후 10년 이내인 자는 장래 적립연금의 수급 대신 일시 지급을 희망할 수 있도록 하고, 다음에 의해 산출된 액수를 일시 지급한다.

(적립연금의 연액)×(지급기간 10년에 대응한 잔존 지급기간에 맞는 별표 제2표의 비율)

[별표 제1-1] 적립연금의 연액 (10년 기한의 경우)

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A \text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액}-A \text{년의 금액}\} \times B/12$$

() 안 : 4년 초과 5년 미만의 경우에 (A+1)년의 금액

[별표 제1-2] 적립연금의 연액 (15년 기한의 경우)

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A \text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액}-A \text{년의 금액}\} \times B/12$$

() 안 : 4년 초과 5년 미만의 경우에 (A+1)년의 금액

[별표 제1-3] 적립연금의 연액 (20년 기한의 경우)

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A \text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액}-A \text{년의 금액}\} \times B/12$$

() 안 : 4년 초과 5년 미만의 경우에 (A+1)년의 금액

[별표 제1-4] 적립연금의 연액 (25년 기한의 경우)

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A \text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액}-A \text{년의 금액}\} \times B/12$$

() 안 : 4년 초과 5년 미만의 경우에 (A+1)년의 금액

[별표 제2] 잔존 지급기간별 곱하는 비율(乘率, 이하 승률)

(비고) A년 B개월의 승률

$$=A \text{년의 승률} + \{(A+1)\text{년의 승률}-A \text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

[별표 제3] 탈퇴 일시금 액수

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A \text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액} - A \text{년의 금액}\} \times B/12$$

()안 : 해당년 미만일 경우 (A+1)년의 금액

[별표 4] 선납 납입금·선납 납입금 반환액

(비고) 선납 납입금 반환액 계산의 경우 (A년 B개월의 금액)

$$=A \text{년의 금액} + (A+1)\text{년의 금액} - A \text{년의 금액} \times B/12$$

[별표 5] 기간별 승률

(비고) A년 B개월의 경우 승률

$$=A \text{년의 승률} + \{(A+1)\text{년의 승률} - A \text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

[별표 6] 구 확정연금 현가율

(비고) A년 B개월의 경우 승률

$$=A \text{년의 승률} + \{(A+1)\text{년의 승률} - A \text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

[별표 7] 구 종신연금 현가율

(비고) A년 B개월의 경우 승률

$$=A \text{년의 승률} - \{A \text{년의 승률} - (A+1)\text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

[별표 8] 신 종신연금 현가율

(비고) A년 B개월의 경우 승률

$$=A \text{년의 승률} - \{A \text{년의 승률} - (A+1)\text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

[별표 9] 탈퇴 일시금 액수

(비고) A년 B개월의 금액

$$=A\text{년의 금액} + \{(A+1)\text{년의 금액}-A\text{년의 금액}\} \times B/12$$

[별표 10] 구 기간별 승률

(비고) A년 B개월의 승률

$$=A\text{년의 승률} + \{(A+1)\text{년의 이율}-A\text{년의 승률}\} \times B/12$$

소수점 이하 넷째자리에서 사사오입

참고 문헌

참고문헌

- 정갑영 외 (2003), “예술인 사회보장제도 연구”, 한국문화관광정책연구원
- 박영정 외 (2006), “예술인 정책 체계화 방안 연구”, 한국문화관광정책연구원
- 정갑영 (2007), “문화복지 법제화 방안 연구”, 한국문화관광연구원
- 박신의 외 (2005), “기초예술 활성화를 위한 법·제도적 지원방안 연구”, 국회 문화관광위원회
- 정광렬 외 (2004), “문화기본법 제정을 위한 기초연구”, 한국문화관광정책연구원
- 전병태 (2005), “예술지원의 원칙과 기준에 관한 연구”, 한국문화관광정책연구원
- 김도학 외 (2004), “영화현장스태프의 근로조건개선과 전문성 향상을 위한 연구”, 4부 조수연합
- 김혜준 외 (2001), “영화인 복지향상을 위한 기초조사 연구”, 영화진흥위원회
- 황준욱 외 (2005), “문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구”, 문화관광부
- 안주협 외 (2005), “문화예술 전문인력 분류체계 기초연구”, 문화관광부
- 전문무용수지원센터 (2007), “2007 전문무용수 실태조사”
- 한국문화관광정책연구원 (2006), “예술단체 실태조사 2006”
- 한국문화예술위원회 (2007), “시각예술 실태조사”
- 한국문화예술위원회 (2006), “연극분야 실태(생태계) 조사”
- 문화관광부·한국문화관광정책연구원 (2006), “문화예술인 실태조사 2006”
- 문화관광부·한국문화관광정책연구원 (2003), “문화예술인 실태조사 2003”
- 문화관광부·한국문화관광정책연구원 (2000), “문화예술인 실태조사 2000”
- 성기조 (2007), “예술이 꽃이 되는 세상“, 한국문화사
- 양종희 (2006), “문화예술 사회학”, 그린

양종희 외 (2004), “미국의 문화산업체계”, 지식마당
권숙인 외 (2005), “일본의 문화산업체계”, 지식마당
양종희 외 (2006), “한국의 문화산업체계”, 지식마당
송도영 외 (2006), “프랑스의 문화산업체계”, 지식마당

예술경영지원센터 외 (2007), “예술인 복지 증진을 위한 정책포럼” 자료집
목수정 (2006), “프랑스의 예술인 사회보장제도”
목수정 (2006), “프랑스의 예술인지원정책 - 사회보장 정책을 중심으로”
서울연극협회 (2006), “예술인 복지방안 모색을 위한 세미나” 자료집
오세곤 (2006), “예술가와 복지”, 월간 문화예술 2006년 5월호
김채현 (2006), “춤예술에 전념할 생활환경과 복지제도”
문화관광부 (2006), “문화예술 대토론회” 자료집
민주노동당 정책위원회 (2006), “영화산업 노동환경 개선을 위한 정책토론회” 자료집
한국문화예술위원회 (2006), “시각예술 기반 정착을 위한 제도, 세제 개선방안” 토론회 자료집
한국민족예술인총연합 (2005), “예술, 예술가, 예술가정책 - 구본주 사건을 중심으로” 토론회
자료집
김석범 (2005), “제주예술인들의 사회복지 욕구에 관한 연구”, 제주문화예술정책연구 2집
한국민족예술인총연합 인천지회 (2005), “예술인과 한국사회” 포럼 자료집
이영재 (2004), “예술인 복지 향상을 위한 정책 사례 연구”, 제주문화예술정책연구 창간호
강용준 (2004), “제주예술인 사회복지 및 창작활동지원 방안 연구”, 제주문화예술정책연구 제2
호
목수정 (2004), “예술인 복지정책, 성공적인 실행을 위한 과제”, 월간 문화예술 2004년 11월호
전국문화예술노동조합 (2004), “문화예술의 공공성 강화를 위한 정책토론회” 자료집
황준욱 (2007), “프랑스 공연영상예술 분야의 비정규직(엥페르미땅) 현황과 논의”, 국제노동브
리프 2007년 9월호
문화개혁을위한시민연대 (2002), “영화산업 기층인력의 제작환경과 복지정책” 토론회 자료집
한국민족예술인총연합 (2002), “우리나라 예술진흥 정책의 세 가지 주요 현안” 포럼 자료집

이남복 (1987), “예술인백서”, 2000년을 향한 국가장기발전을 위한 학술연구 자료집

주연경 (2006), “한국 문화예술노동조합의 발전방안에 관한 연구”, 단국대학교 대중문화예술대학원 석사학위논문

이효순 (2002), “공연예술종사자들의 사회보장을 위한 방안 연구”, 성균관대학교대학원 공연예술과정 석사학위논문

심규범 외 (1999), “건설일용근로자를 위한 사회안전망 구축방안”, 한국노동연구원

심규범 (2005), “4대 사회보험의 건설업 적용 방법 개선 및 적정 사회보험료 확보 방안”, 한국건설산업연구원

박대식 외 (2006), “농촌노인의 사회안전망 실태와 개선대책”, 한국농촌경제연구원

김진선 외 (2002), “국내 유사보험 감독 및 사업현황”, 보험개발원 보험연구소

참여연대사회복지위원회 (2007), “한국 사회복지의 현실과 선택”, 나눔의 집

복지국가 SOCIETY 정책위원회 (2007), “복지국가 혁명”, 도서출판 밌

고세훈 (2007), “복지한국, 미래는 있는가”, 후마니타스

장귀연 (2007), “권리를 상실한 노동자 비정규직”, 책세상

김태성 (2007), “두 개의 예외적인 복지체제 비교연구”, 서울대학교 출판부

김인춘 (2007), “스웨덴 모델, 독점자본과 복지국가의 공존”, 삼성경제연구소

원석조 (2007), “사회보장론”, 양서원

박광준 (2007), “사회복지의 사상과 역사”, 양서원

전광석 (2007), “한국사회보장법론”, 법문사

조성은 (2007), “사회복지법령집”, 나눔의 집

이혜경 외 (2007), “한국과 일본의 복지국가레짐 비교연구”, 연세대학교 출판부

오건호 (2006), “국민연금, 공공의 적인가 사회연대 임금인가”, 책세상

함세남 외 (2006), “사회복지 역사와 철학”, 학지사

김영모 외 (2006), “한국사회보험개혁론”, 한복연 출판부

신섭중 외 (2005), “비교사회복지론”, 유평출판사

박승두 (2005), “사회보장법 강의”, 법률 SOS

오승구 (2005), “독일 경제위기를 어떻게 볼 것인가”, 삼성경제연구소

박응격 외 (2005), “독일사회복지론”, 엠애드

최종균 역 (2005), “유럽 복지국가의 미래”, 인간과 복지

김종일 (2005), “서구의 근로연계복지: 이론과 현실”, 집문당

김상균 외 (2005), “비교빈곤정책론”, 나남출판

Anne Eydoux·황준욱 (2004), “프랑스 실업보상 체계와 노동시장 정책”, 한국노동연구원

함세남 외 (2000), “선진국 사회복지발달사”, 흥익제

신섭중 외 (2004), “세계의 사회보장”, 유평출판사

이용교 외 (2007), “알아야 챙기는 고용보험”, 인간과 복지

이용교 (2004), “알아야 챙기는 산재보험”, 인간과 복지

크리스찬아카데미 사회교육원 (2000), “스웨덴 사회복지의 유형과 발전상”, 한울

김혜원 외 (2007), “사회안전망의 경제적 분석”, 한국노동연구원

정원오 외 (2005), “불완전노동자를 위한 사회보장”, 진보정치연구소

김진수 (2003), “독일의 복지개혁: 제3의 길의 소극적 수용?”, 경상대학교 해외지역연구센터

심창학 (2003), “복지개혁: 제3의 길의 수용 혹은 프랑스 모델의 추구?”, 경상대학교 해외지역 연구센터

건설근로자공제회(2007), “건설근로자퇴직공제제도 실무지침서”

Klaudia Buddemeier (2007), "Kunstlersozialabgabe - Leitfaden für die Praxis", BDA

Michael Sondermann (2004), "KULTURBERUFE", Beauftragter der Bundesregierung für Angelegenheiten der Kultur und der Medien

La Maison des Artistes (2007), " Notice Simplifiée Pour Les Debuts D'activite Artistique En 2007"

- AGESSA (2007), "Regime de Securite Sociale des Artistes Auteurs"
- Assedic·Audiens (2007), "Vous etes artiste ou technicien intermittent du spectacle"
- Assedic de Paris (2007), "L'indemnisation des intermittents du spectacle"
- Unedic (2007), "Vous employez des intermittents du cinema, de l'audiovisuel, de la diffusion TV, radio on du spectacle"
- Judith Staines (2004), "from pillar to post", IETM
- Judith Staines (2004), "Tax and Social Security", IETM
- European Parliament (2006), "The Status of Artists in Europe"
- Svante Beckman (2001), "Conditions for Creative Artists in Europe", Ministry of Culture, Sweden, and the Authors
- Clare McAndrew (2002), "Artists, taxes and benefits an international review", Arts Council of England
- Neil O. Alper & Gregory H. Wassall (2006), "Artists, Careers and Their Labor Markets", Department of Economics Northeastern University"

2007 예술정책연구보고서-3

예술인 복지 증진을 위한 정책 연구

발행처 예술경영지원센터
인쇄 및 발행 2007년
디자인 디자인동인



100-800

서울시 종로구 동숭동 1-50 보생빌딩 2층, 4층

전화 02.745.1048

팩스 02.745.2171

홈페이지 www.gokams.or.kr