

■ <2023년 연수단원 정규직 고용전환 장려금 지원> 지원심의 총평

- 사업 유형 및 심의분과 : 2023년도 연수단원 정규직 고용전환 장려금 지원
- 회의일시 : 2023. 7. 18. (화) 13:30~16:00
- 회의장소 : 예술가의집 영상회의실

1. 해당사업의 지원취지

'2023년 연수단원 정규직 고용전환 장려금 지원사업'은 과거 3개년 이내 민간 및 국공립 문화예술기관에서 연수단원으로 근무한 이력이 있는 청년인력을 정규직으로 고용전환 또는 채용한 경우 월 임금의 50%(상한 100만원)를 지원하는 사업으로, 정규직 고용전환 지원을 통한 양질의 일자리를 창출하고 문화예술 분야 고용환경을 개선하며, 연수단원 참여 예술인에 대한 지속적인 근무경험 축적 기회 제공으로 전문인력으로서의 경력발전의 토대를 마련하는 것을 목적으로 함.

2. 심의기준/가중치 및 심의방법

가. 심의기준 및 가중치 설정

신청단체가 제출한 서류를 기준으로 '근로계약 사항'을 70%, '예술인력 운영현황'을 30% 비율로 하여 심의하였으며, '근로계약 사항'의 세부 지표는 ① 정규직 전환 여부, ② 보수 수준, ③ 근로계약의 구체성, ④ 근무조건의 적정성으로 구성하여 평가함.

나. 심의 방법

아래 다섯 가지 지표에 대하여 5개 등급(A/B/C/D/E)으로 구분하여 8인의 심의위원이 개별 채점하였음.

① 정규직 전환 여부 : 근로계약서를 기준으로 근로계약 기간의 존재 여부, 정규직의 의의와 계약서 세부 조항 간 상충 여부 등을 검토하였으며, 사회보험 취득 여부를 확인하였음.

② 보수 수준 : 근로계약서에 작성된 소정근로시간 대비 고정적으로 지급되는 임금의 수준을 검토하고 5개 등급으로 나누어 평가함.

③ 근로계약의 구체성 : 근로기준법에 따라 필수로 기재해야 하는 사항(임금의 구성 항목, 계산방법, 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가에 관한 사항)을 중점으로 근로자가 근로계약서만으로 충분히 본인의 근로조건을 인지할 수 있는지를 검토하였음.

④ 근무조건의 적정성 : 근로계약서에 기반하여 법정 및 약정 근로조건의 운영 여부와 그에 따른 근무환경 및 복리후생 혜택 제공의 적정성을 심의함.

⑤ 예술인력 운영현황 : 전환인력의 경력단계에 비추어 직무 설정 수준이 적절한지, 배치 직무의 중요도 및 경력개발 도움 정도를 심의함.

3. 심의위원회에서 합의된 중점 고려사항(사업의 특성, 예술계 주요 이슈, 시장현황 등)

가. 정규직 전환 여부는 근로계약서 내 명시적으로 근로계약 만료 시점을 작성하였는지를 확인하였으며, 만료 시점을 작성하지 않거나 '기간의 정함이 없다'는 내용을 기재한 경우라면, 일부 조항에서 계약의 갱신에 관하여 기재하는 등 정규직의 의의와 상충하는 내용이 있더라도 정규직으로 채용한 것으로 보았음.

나. 근로계약서 필수기재 사항 자체가 누락 된 경우는 거의 없었으나, 휴일의 기재에 있어 주휴일을 명확하게 표기하지 않는다거나, 근로자의 날, 5인 이상 단체 중 관공서 공휴일 및 대체공휴일을 미표기한 단체가 다수 있었음. 이는 소규모 문화예술단체에 행정, 노무를 전문적으로 관리하는 인력이 부재함에서 비롯된 것이므로, 해당 내용이 누락되더라도 지원을 결정하였으며, 추후에는 근로계약서 작성방법 등을 상세히 사전 안내하기로 하였음.

4. 예산배분 등 심의결과 요약(선정요인, 선정그룹의 공통적인 강점 등)

심의대상 단체 총 53개처 중 명백하게 기간제 근로계약을 체결하여 사업취지에 반하는 단체를 제외한 37개처에 대하여 259,800,000원의 금액을 지원하도록 결정함.

선정단체는 적격 요건을 충족함과 더불어 중대한 결격 사유가 없음을 확인하였고, 지원 대상자들이 지속적인 근무경험을 축적할 수 있는 환경이 마련되어 있는 것으로 판단하였음.

5. 소회 및 당부사항

정규직보다는 기간제 근로자를 채용하는 것이 인력운영의 유연성 측면에서 유리하겠으나, 단기간에 근로관계가 종료되는 경우 지원 대상자의 근무경험이 단절될 수 있고, 단체 또한 지속적인 사업의 개발이 어려워 결국 문화예술분야의 발전을 더디게 만들 수 있는데, 이러한 정규직 고용전환 사업이 단체와 지원 대상자, 그리고 문화예술분야 전반에 걸쳐 유익한 영향을 줄 수 있을 것으로 판단됨.

다만, 타 업종에 비하여 근로일이나 근로시간의 자율성이 요구되는 바, 실제 운영에 있어 주 52시간 위반이나, 연장근로수당 미지급 등이 문제되지 않도록 유연근무제 등을 적극적으로 도입하는 등 개선방안을 마련할 필요성이 있음.