



제 439회 국회 (정기회)
제 2차 문화체육관광위원회

문화산업진흥 기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 문화산업종사자 노동환경 개선 책무 부여 및
노사정협의체 설치 근거 마련 〉

■ 손슬의원 대표발의(의안번호 제2219065호)

2026. 9.

문 화 체 육 관 광 위 원 회

수석전문위원 정순임

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 문화산업종사자 노동환경 개선 책무 부여(안 제2조제22호 신설 등) ...	2
2. 노사정협의체 설치 근거 마련(안 제12조의3 신설 등)	9
※ [참고 1] 타 부처 의견	14
[참고 2] 협회 의견	15

I. 제안경위

가. 발 의 자 : 손솔의원 등 10인

나. 발 의 일 : 2026. 5. 26.

다. 회 부 일 : 2026. 5. 27.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 문화산업 발전의 기반을 조성함으로써 국민의 문화적 삶의 질 향상과 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 명시하고 있음.

그런데 현행법은 자본 투자와 기업 육성 등 ‘산업·경제적 진흥’에만 초점이 맞추어져 있고, K-콘텐츠 성장의 주역인 제작 현장 종사자들의 공정한 노동환경 조성이나 노동권 보호를 위한 국가의 책무에 대해서는 부재한 상황임.

이에 국가와 지방자치단체에는 문화산업종사자에 대한 적절한 보수와 안전한 노동환경을 마련하는 등의 책무를 부여하고, 문화산업종사자의 권리에 대해 논의할 수 있는 사회적 대화 기구로서 정부, 문화산업 사업자 및 문화산업종사자의 대표자가 대등하게 참여하는 ‘노사정 협의체’를 설치할 수 있는 근거를 마련함으로써 지속가능한 문화산업 생태계를 구축하려는 것임(안 제12조의3 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 문화산업종사자 노동환경 개선 책무 부여 등(안 제2조제22호 신설 등)

개정안은 ‘문화산업종사자’의 정의를 신설하고, 국가·지방자치단체의 노동환경 개선 의무를 규정하는 한편, 문화체육관광부장관의 중·장기 기본계획 등 수립 시 문화산업종사자의 의견 반영을 노력하도록 하고, 공정거래질서 구축을 위한 협의체 참여 대상에 문화산업종사자를 추가하려는 것임.

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 21. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 21. (현행과 같음) <u>22. “문화산업종사자”란 문화산업에서 명칭과 형식에 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.</u>
제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ① ~ ③ (현행과 같음) <u>④ 국가와 지방자치단체는 문화산업종사자의 적절한 보수와 건강하고 안전한 작업환경이 보장되도록 하고, 공정하고 인권이 보장되는 노동환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</u>
제4조(문화산업의 중·장기 기본계획 수립 등) ① ~ ③ (생략)	제4조(문화산업의 중·장기 기본계획 수립 등) ① ~ ③ (현행과 같음)

현행	개정안
<u><신설></u> 제12조의2(공정한 거래질서 구축) ① · ② (생략) ③ 문화체육관광부장관은 문화산업의 공정한 거래질서를 구축하기 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다. 1. (생략) 2. 문화산업 관련 사업자 등이 참여하는 협의체의 구성 및 운영 3. (생략) ④ (생략)	④ 문화체육관광부장관은 중·장기 기본계획과 세부시행계획을 수립·시행하는 경우에는 문화산업종사자 및 관련 단체의 의견이 반영될 수 있도록 노력하여야 한다. 제12조의2(공정한 거래질서 구축) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. -----및 문화산업종사자 등이----- ----- 3. (현행과 같음) ④ (현행과 같음)

현행 「문화산업진흥 기본법」¹⁾(이하 “현행법”이라 함)은 문화산업

1) 「문화산업진흥 기본법」

제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ① 국가와 지방자치단체는 문화산업의 진흥을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 문화산업 진흥을 위하여 기술의 개발과 조사·연구사업의 지원, 외국 및 문화산업 관련 국제기구와의 협력체제 구축 등 필요한 노력을 하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 문화산업의 진흥을 위한 각종 시책을 수립·시행함에 있어서 장애인에 관련 활동에 참여할 수 있도록 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조에 따른 정당한 편의 제공을 위하여 노력하여야 한다.

제4조(문화산업의 중·장기 기본계획 수립 등) ① 문화산업정책은 문화체육관광부장관이 총괄한다.

② 문화체육관광부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 문화산업 진흥에 관한 기본적이고 종합적인 중·장기 기본계획(이하 “중·장기기본계획”이라 한다)과 문화산업의 각 분야별 및 기간별로 세부시행계획(이하 “세부시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

③ 문화체육관광부장관은 중·장기기본계획과 세부시행계획을 수립하고 시행하기 위하여 필요하면 지방자치단체와 공공기관·연구소·법인·단체·대학·민간기업·개인 등에 대해

의 진흥을 위한 국가, 지방자치단체, 문화산업 관련 사업자의 책무 등을 규정하고 있으나, 문화산업에 종사하는 인력 중 근로를 제공하는 사람에 대한 명확한 정의 규정이 부재함. 또한, 중·장기기본계획 및 세부시행계획 수립 시 이들의 의견을 반영하거나 지원 정책 대상에 명시적으로 포함하는 규정이 미비한 상황임.

문화산업의 급격한 성장에도 불구하고, 문화산업 현장에서 근로를 제공하는 이들의 보수, 작업환경 및 인권 보호 등 노동환경을 개선해야 한다는 필요성이 지속적으로 제기되고 있음.

이에 개정안은 ‘문화산업종사자’의 법적 개념을 명확히 하고, 국가 등의 책무를 강화하며, 정책 수립 과정에서 당사자들의 의견을 체계적으로 수렴·반영할 수 있는 법적 근거를 마련하려는 것임.

먼저 개정안은 ‘문화산업종사자’를 “문화산업에서 명칭과 형식에 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람”으로 정의하고 있음(안 제2조제22호 신설).

다음, 국가와 지방자치단체가 문화산업종사자의 적절한 보수와 건강

여 필요한 협조를 요청할 수 있다.

하고 안전한 작업환경이 보장되도록 하고, 공정하고 인권이 보장되는 노동환경을 조성하기 위하여 노력할 의무를 부여하였음(안 제3조제4항 신설).

다음, 문화체육관광부장관이 중·장기기본계획과 세부시행계획을 수립·시행하는 경우 문화산업종사자 및 관련 단체의 의견이 반영될 수 있도록 노력하여야 함을 명시하고 있음(안 제4조제4항 신설).

마지막으로, 문화체육관광부장관이 문화산업의 공정한 거래질서를 구축하기 위하여 시행할 수 있는 사업 중 ‘문화산업 관련 사업자 등이 참여하는 협의체의 구성 및 운영’이 있는데, 이 사업의 참여 대상에 문화산업종사자를 추가하려는 것임(안 제12조의2제3항제2호)

개정안은 ‘문화산업종사자’의 법적 개념이 정립됨에 따라 향후 이들을 위한 맞춤형 복지 및 노동환경 개선 정책 추진의 근거로 작용하고, 국가 및 지방자치단체의 책무와 문화체육관광부장관의 의견 수렴 노력을 선언적으로 규정함으로써, 공정하고 인권이 보장되는 문화산업 노동환경 조성에 기여할 것으로 보여짐.

다만, 다음과 같은 점을 고려하여 심사할 필요가 있다고 봄.

먼저 ‘문화산업종사자’의 정의와 관련하여, 개정안은 「근로기준법」상 ‘근로자’²⁾의 정의 규정을 참고한 것으로 보이는데, 대법원은 「근로기준법」상 근로자를 판단할 때 계약의 형식에 관계없이 ‘실질적으로 사업장에 종속되어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서’ 사용자에게 근로를 제공했는지 여부를 기준으로 삼고 있음³⁾.

개정안은 “명칭과 형식에 관계없이”라는 문구를 두어 계약의 명칭이나 형식(고용·도급·위임 등)에 따라 적용 대상이 달라지지 않도록 하었는데, 이는 대법원 판례가 제시한 ‘형식이 아닌 실질에 따른 판단’이라는 기준을 입법에 반영하는 시도로 이해됨. 그러나 이 문구는 계약의 ‘형식’ 문제만을 해소할 뿐, 판례상 근로자성 판단의 핵심 지표인 ‘임금 목적성’과 ‘사용자에 대한 종속적 관계에서의 근로 제공’이라는 실질적 요건 자체는 여전히 개정안에 남아 있는 것으로 보여짐.

2) 「근로기준법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

- 3) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결).

따라서 지휘·감독이나 전속성 없이 작품당·회당 계약으로 일하는 프리랜서 등은 계약의 명칭을 바꾸더라도 여전히 위 실질적 요건을 충족하지 못하여 정의 규정에 배제될 가능성이 있다고 보여짐.

한편, 우리 법체계는 「근로기준법」상 근로자는 아니지만 타인에게 서비스를 제공하고 보수를 받는 사람들을 포섭하기 위하여 다른 용어를 사용하고 있는데, 「산업재해보상보험법」 및 「고용보험법」에 따른 ‘노무제공자’⁴⁾가 대표적인 입법례임.

따라서 문화산업 전반에 일반적인 계약 형태의 종사자까지 ‘문화산업종사자’에 포섭하여 입법 취지를 보다 두텁게 반영하기 위해서는 ‘임금’ 및 ‘근로’라는 표현 대신 ‘계약에 따른 노무 제공 및 대가 수급’ 등 문화산업 현실에 부합하는 용어로 수정하거나 병용하는 방안을 검토할 필요가 있다고 봄.

4) 「산업재해보상보험법」

제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

「고용보험법」

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

다음 문화산업 중·장기 기본계획과 세부시행계획 수립·시행과 관련하여, 개정안은 문화산업종사자 및 관련 단체의 의견이 반영되도록 문화체육관광부장관의 노력 의무를 부과하고 있는데, 문화산업종사자뿐만 아니라 사업자의 의견을 수렴하여 기본계획 등을 수립하도록 하는 것이 형평성 차원에서 보다 바람직할 것으로 보임.

한편, 개정안에 대하여 문화체육관광부는 조문별로 다음과 같은 입장임. 먼저, 제2조는 현재 정의 규정이 없어 판단에 어려움이 있으므로, 종사자의 범위를 명확히 하고 법적 보호 기반을 마련하기 위하여 법에 추가하는 것은 바람직하고, 제3조는 종사자 보호 취지에는 공감하나 기존 진흥법 체계와 조화를 이루어야 하므로, 권익 보호 자체보다는 이를 통한 산업의 발전을 목표로 하도록 문언을 수정하고, 국가·지자체의 다른 책무들과 유사하게 종합적·추상적인 층위로 수정할 필요가 있으며, 제4조는 기본계획 수립 시 종사자 측 의견만 반영하는 것은 형평성에 어긋날 수 있으므로, 사업자 등 다양한 이해관계자의 의견을 두루 수렴할 수 있도록 “문화산업 관련 사업자 및 문화산업종사자 등”으로 문언을 수정할 필요가 있으며, 제12조의2는 공정한 거래 질서 구축을 위해 거래 쌍방의 의견을 모두 수렴해야 하므로, 협의체 구성·운영 시 사업자뿐만 아니라 종사자까지 포함할 수 있도록 법적 근거를 마련하는 것에 찬성한다는 의견임.

2. 노사정협의체 설치 근거 마련(안 제12조의3 신설)

개정안은 문화체육관광부장관이 정부, 문화산업 사업자, 문화산업종사자 대표가 대등하게 참여하는 ‘노사정협의체’를 구성·운영하도록 하고, 해당 협의체에서 표준계약서 보급, 표준임금 산정, 직장 내 괴롭힘 예방 및 안전·보건 등 문화산업종사자의 노동환경 개선을 위한 사항들을 협의하도록 하려는 것임.

현행	개정안
<신설>	제12조의3(노사정협의체 설치 등) ① 문화체육관광부장관은 문화산업종사자의 적정 보수와 건강하고 안전한 근로환경을 보장하기 위하여 정부, 문화산업 사업자, 문화산업종사자를 대표하는 자가 대등하게 참여하는 협의체(이하 “노사정협의체”라 한다)를 구성·운영하여야 한다. ② 노사정협의체는 다음 각 호의 사항을 협의한다. 1. 제12조의2제4항에 따른 표준계약서의 보급 및 사용 촉진에 관한 사항 2. 문화산업종사자에 대한 표준임금의 산정 및 기준 설정에 관한 사항 3. 문화산업종사자에 대한 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 4. 문화산업종사자의 안전·보건에 관한 사항

현행	개정안
	<u>5. 그 밖에 문화산업의 진흥과 문화산업종사자의 노동환경 개선을 위하여 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항</u> <u>③ 문화체육관광부장관은 제2항에 따른 협의 결과를 중·장기기본계획, 세부시행계획 및 문화산업 진흥을 위한 정책에 적극 반영하여야 한다.</u> <u>④ 그 밖에 노사정협의체의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>

개정안은 문화체육관광부장관이 문화산업종사자의 적정 보수와 건강하고 안전한 근로환경을 보장하기 위하여 정부, 문화산업 사업자, 문화산업종사자를 대표하는 자가 대등하게 참여하는 협의체인 ‘노사정 협의체’를 구성·운영하도록 하려는 것임.

개정안에 따른 노사정협의체의 협의 사항은 ①표준계약서의 보급 및 사용 촉진에 관한 사항, ②문화산업종사자에 대한 표준임금의 산정 및 기준 설정에 관한 사항, ③문화산업종사자에 대한 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항, ④문화산업종사자의 안전·보건에 관한 사항, ⑤그 밖에 문화산업의 진흥과 문화산업종사자의 노동환경 개선을 위하여 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항임.

개정안에 따르면 문화체육관광부장관은 위 사항에 대한 협의 결과를 중·장기기본계획, 세부시행계획 및 문화산업 진흥을 위한 정책에 적극 반영하여야 함.

개정안은 정부·사업자·종사자 대표가 참여하는 법정 협의체를 통해 표준임금, 안전·보건 등 핵심 현안에 대한 실효성 있는 상생 방안을 도출하고, 그 협의 결과를 국가 기본계획에 적극 반영하도록 하여 종사자의 노동환경을 실질적으로 개선하는 데 기여할 것이라고 보임.

다만, 개정안에 대하여 문화체육관광부는 문화산업 내 사회적 대화 기구의 필요성에는 공감하나, 장르별 노동환경과 산업 형태의 다양성을 고려할 때 기본법을 통해 일괄 규정하기보다는 개별법 제정, 경제사회노동위원회 활용, 또는 세부 사항의 시행령 위임 방식을 통해 산업 현장에 맞게 신중히 접근해야 한다는 입장임.

또한, 행정안전부는 「경제사회노동위원회법」⁵⁾에 따른 기존 위원회를

5) 「경제사회노동위원회법」

제1조(목적) 이 법은 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 심의·협의하고, 대통령의 자문 요청에 응하기 위하여 경제사회노동위원회를 설치하며, 그 기구 및 운영 등에 필요한 사항을 규정함으로써 사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(참여주체의 책무) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부는 서로에 대한 신뢰를 바탕으로 독립하여 자율적으로 성실하게 협의에 임하여야 하며, 그 결과를 최대한 존중하여야 한다.

제3조(위원회의 설치 및 기능) ① 경제사회노동위원회(이하 “위원회”라 한다)는 대통령 소속

활용하는 것이 타당하므로 개정안의 노사정협의체 신설 규정은 삭제할 필요가 있으며, 만약 설치하더라도 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」⁶⁾에 따라 법령에 5년 이내의 존속기한을 명시해야 한다는 의견을 제출함.

한편, 한국드라마제작사협회는 종사자 보호를 위한 협의체 필요성에는 공감하나, 구성 시 외주제작사의 대표성이 보장되어야 하고, 표준임금의 획일적 적용은 중소 제작사의 경영 악화 및 고용 위축을 초래할 수 있으므로 권고 기준으로 유연하게 적용해야 하며, 플랫폼의 적정 제작비 지급 등 구조적 개선과 안전관리를 위한 정부 지원이 병행되어야 한다는 의견을 제출함.

마지막으로, 한국방송협회는 문화산업 내 다양한 주체 간 이해관계 대립으로 종사자 및 사업자 대표 선정이 불분명하고 분쟁 우려가 크며, '대등한 참여'의 기준이 모호할 뿐만 아니라, 문화체육관광부가 협의체를 구성할 경우 고용노동부 등 타 부처의 업무와 중복·충돌될 수

으로 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 고용노동 정책 및 이와 관련된 산업·경제·복지 및 사회 정책 등에 관한 사항
2. 노사관계 발전을 위한 제도·의식(意識) 및 관행의 개선에 관한 사항
3. 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 간 협력 증진을 위한 사업의 지원 방안에 관한 사항
4. 그 밖에 대통령이 자문하는 사항

6) 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」

제11조(위원회의 존속기한) ① 「정부조직법」 제5조에 따라 행정위원회를 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법률에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다.

② ~ ⑦ (생략)

있어 노동자-사업자가 아닌 '종사자'를 대상으로 한 협의체 설치는 부적절하다는 의견을 제출함.

결론적으로, 정부·사업자·종사자 대표가 참여하는 노사정협의체를 통해 적정 보수 도출 및 안전한 근로환경 조성을 보장하려는 입법취지는 타당하다고 보여지나, 문화체육관광부를 비롯한 관계부처 및 협의의 의견을 종합적으로 고려하여 입법정책적으로 결정할 필요가 있다고 봄.

문 의 처
02)6788-5379

참고 1

타 부처 의견

부처명 (의견제출일자)	의견 주요내용
행정안전부 (‘26. 6. 8.)	• 개정안 제12조의3(노사정협의체 설치 등) 삭제 필요 - 현행 「경제사회노동위원회법」은 대통령 소속으로 ‘경제사회노동위원회’를 설치하도록 하면서 의제별·업종별위원회나 특별위원회를 경제사회노동위원회에 둘 수 있도록 하는바, 별도의 위원회를 신설하기보다 이를 활용하는 방안 등을 고려할 필요가 있음 - 아울러 「행정기관위원회법」에 위원회를 설치하는 경우, 5년 이내의 존속기간을 법령에 명시하도록 되어 있으므로, 존속기한 설정 필요 * 「행정기관위원회법」 제11조제2항, 행정기관의 장은 자문위원회등을 설치할 경우 목적 달성을 위하여 필요한 최소한의 기한 내에서 존속기한을 정하여 법령에 명시하여야 한다. 이 경우 존속기한은 5년을 초과할 수 없다.

참고 2

협회 의견

협회명 (의견제출일자)	의견 주요내용
한국드라마 제작사협회 (26. 6. 1.)	• 문화산업종사자 정의 신설(안 제2조제22호) - 문화산업종사자의 권익 보호를 위한 법적 근거를 마련한다는 점에서 그 필요성은 인정하나 - 드라마 제작 현장에는 근로자뿐만 아니라 프리랜서, 개인사업자, 프로젝트 계약 인력 등 다양한 형태의 종사자가 존재하므로 향후 시행령을 구체적인 범위를 정하는 과정에서 현장의 계약 구조와 직무 특성을 충분히 반영할 필요가 있음 • 노사정협의체 설치 등(안 제12조의3) - 종사자의 권익 보호와 노동환경 개선을 위한 사회적 대화기구의 필요성에는 공감하나, - 협의체 구성 과정에서 드라마 외주제작사의 대표성이 충분히 보장되어야 하며, 종사자 보호뿐 아니라 제작비 현실화, 불공정거래 개선, 제작 리스크 분담 등 산업 구조적 문제도 함께 논의되어야 함 - 드라마 제작은 작품 규모, 장르, 제작방식, 투자 규모 등에 따라 인건비 수준 변화폭이 커, 획일적인 표준임금 기준이 설정될 경우 중소 제작사의 제작비 부담이 크게 증가하여 제작 편수 감소, 고용 위축 등을 초래할 수 있으므로 표준임금 산정 및 기준 설정에 대해서는 신중한 접근 필요 - 표준임금은 강제적인 규제가 아닌 권고 기준으로 활용되어야 하며, 작품 규모와 직군 특성을 고려한 유연한 적용이 가능해야 함 - 또한, 적정보수 논의는 외주제작사의 비용 부담 문제뿐 아니라 방송사와 OTT 플랫폼의 적정 제작비 지급 구조 개선과 함께 논의되어야 실질적 효과를 거둘 수 있음 - 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방 및 안전·보건 논의 필요하나, 촬영 현장에 다수의 협력업체와 외부 사업자가 참여하는 만큼 책임 범위를 명확히 하고, 안전관리 비용과 교육체계 구축을 위한 정부 지원도 함께 마련되어야 함 • 종합 의견 - 문화산업종사자의 권익 보호와 노동환경 개선을 통해 보다 지속 가능한 산업 생태계를 구축하고자 하는 취지에 원칙적으로 찬성 - 다만 제도 시행 과정에서 현장의 현실을 충분히 고려할 필요가 있음. 특히 종사자 보호를 위한 책임과 비용이 외주제작사에만 집중되어서는 안되며, 방송사·OTT플랫폼 등 원청 사업자의 역할과 책임도 함께 논의되어야 함. - 또한, 노사정협의체 운영 과정에서 외주제작사의 실질적인 참여를 보장하고, 표준임금 논의 역시 산업 경쟁력과 제작환경을 고려한 합리적인 수준에서 이루어질 필요가 있음

한국방송협회 (‘26. 6. 4.)	• 종합의견: 신중검토 • 문화산업종사자 정의에 대한 해석의 혼선 우려 - 개정안의 정의는 근로자성을 염두에 둔 것으로 보이는데, 대법원의 근로자성 판단 기준을 고려할 때, 근로기준법상 근로자와 문화산업종사자의 개념에 혼동이 발생함 - 종사자 정의에 프리랜서, 플랫폼 노동자, 특수고용 형태가 포함되는지 불분명하고, 포함여부 판단 주체가 불분명함. 사업자와 대등하게 계약관계를 맺은 프리랜서 인력까지 「근로기준법」상 근로자로 오인되거나 해석될 여지가 다분함 - 핵심 범위를 대통령령으로 정하도록 하고 있어 법률상 명확성 떨어짐 • 노동법 체계와 충돌·중복될 수 있음 - 개정안에서 노사정협의체를 구성하여 협의하고자 하는 사항들 중 적정보수 및 직장 내 괴롭힘은 「근로기준법」 등, 안전·보건은 「산업안전보건법」, 성희롱 예방·조치는 「남녀고용평등법」과 「양성평등기본법」, 노사정협의는 노사관계법령과 충돌·중복 가능성이 있으며, 이러한 혼란은 문화산업종사자 및 사업자의 불이익을 돌아갈 것임 • 표준임금의 정의가 불분명 - 최저임금과 별개로 문화산업 표준임금을 두는 것이 타당한지 의문 - 문화산업종사자의 직무별 기준이 천차만별인데, 직종별 차이를 고려하지 않는 획일적인 표준임금을 산정·정의할 수 있을지 의문이며, 회차별·작품별·성과급·저작권료·개런티 등 다양한 보수체계를 어떻게 환산하여 표준임금을 구성할지 불명확 • 노사정협의체의 대표성 확보 및 운영상 한계 - 문화산업의 범위가 넓는데 문화산업종사자 대표를 노동조합, 직능단체, 프리랜서 단체, 협회 중 누구로 볼 것인지 불분명하며, 사업자 대표도 플랫폼, 제작사, 외주사, 기획사 간 이해관계가 첨예하게 대립하여 대표를 정하기 어려움. 분야별, 지역별로도 이해관계가 모두 다르므로 조정이 어렵고 다양한 주장과 이익을 대변하지 못하여 다양한 주체들 사이 분란이 가중되거나 분쟁이 발생할 우려가 있음 - '대등하게 참여하는 협의체'라는 용어 해석이 다양하고 불분명함. 다양한 주체 사이에서 위원 수, 임기 등의 조율이 가능할지 의문 - 문화체육관광부장관이 노사정협의체를 구성할 경우, 고용노동부 등의 업무와 중복·충돌될 수 있으며, 노사정협의체는 노동자-사업자를 전제로 하는바, 종사자로 구성되는 것이 적절치 않음. • 개정안은 「문화산업진흥 기본법」 취지에 부합하지 않음 - 법은 문화산업의 진흥, 기반 조성, 기업 육성, 공정거래 질서 구축 등을 다루는 산업 진흥의 목적을 둔 기본법인데, 개정안은 노동관계 규율을 직접 포함하여 그 목적에 부합하지 않음
--------------------------------	--