

연구보고서

2008-06

# 공연예술 전문인력구조와 정책지원

- 연극, 뮤지컬을 중심으로 -

황준욱 · 이승렬 · 은수미 · 안주엽  
이승엽 · 이상민 · 이호영 · 용호성

---

## 책머리에 부쳐

공연 등 문화예술은 경쟁 속에서 살아가는 우리에게 숨을 쉴 수 있는 공간을 제공한다. 우리는 문화예술을 체험하거나 감상하는 것을 통해 희열과 슬픔 등 감동을 받는다.

흔히들 우리는 문화예술 분야에 종사하는 전문인력을 예술가라고 부르고 있다. 우리 사회에서 예술가라는 명칭은 창작이라는 개인적 기쁨과 작품에 대한 사회적 찬사를 누리는 동시에 실생활에서 현실적 어려움을 감수하면서 살아가는 집단을 의미한다. 하지만 실제 문화예술 분야에는 창작 과정에 직접 참여하는 예술가의 비중이 높지 않으며, 예술가들조차도 자신의 창작노동을 대가로 보상을 받는다는 의미에서 노동자 속성을 가지고 있다.

우리나라 공연예술 분야를 살펴보면 대다수의 전문인력이 노동자로서 기본적인 권리를 보장받지 못한 채 살아가고 있으며, 이들에 대한 사회의 체계적인 지원도 부족한 형편이라는 지적이 있다. 그런데 지금까지 연구들은 주로 공연산업을 중심으로 한 공연예술시장을 대상으로 이루어져 공연예술의 핵심 부분인 창작을 담당하는 인력이 어떤 과정을 통해 형성되고 이들이 어떤 조건에서 개인적 혹은 집단적으로 활동을 하며 사회 속에서 이들은 어떤 위치에 서 있는지에 관한 자료나 연구 결과가 부족한 실정이다.

따라서 공연예술 전문인력에 대한 사회적 지원 필요성을 판단하고 적합한 정책지원 수단을 고안해 내고 정책의 효과성을 높이기 위해서는 일차적으로 전문인력에 대한 기초적인 자료 및 분석이 필요하다.

이 글은 문화예술의 대표적 장르인 공연예술 분야에 종사하는 전문인

력의 구조를 분석하고 이의 형성을 지원하기 위한 정책방안을 탐구하는 것을 목적으로 한다.

이러한 목적을 달성하기 위해 이 연구는 경제학, 경영학, 사회학 등, 다양한 전공을 가진 연구자들에 의해 학제간 방식으로 이루어졌다. 한국노동연구원의 황준욱 박사가 연구 책임을 맡았으며, 안주엽, 이승렬, 은수미 박사 등이 원내 연구진으로 참여하였다. 외부에서는 이승엽 한국예술종합학교 교수, 이상민 충북대학교 교수, 이호영 정보통신정책연구원 박사, 용호성 문화체육관광부 서기관 등이 참여하여 공연예술 전문인력에 대한 종합적이고 체계적인 분석을 시도하였다.

이 연구는 최대한 현장의 상황과 목소리를 반영하기 위해 노력하였다. 연구진에 공연예술 분야 전문가가 참여하였고 30여 명의 현장 종사자들을 대상으로 심층인터뷰가 진행되었으며 300명에 가까운 전문인력이 설문조사를 통해 자신들의 상황을 알려주었다. 이 분들의 헌신적인 도움이 없었다면 이 글은 기존 연구자료를 토대로 경제, 경영, 사회학자들이 진행한 탁상공론을 정리한 것에 지나지 않았을 것이다. 여기서 도움을 주신 분들을 일일이 거명하는 것이 마땅한 일이나 너무나 많은 분들의 도움이 있어 이 분들에게 진정한 감사의 마음을 전하는 것으로 대신하려고 한다.

물론, 이 보고서가 심층인터뷰나 실태조사에 참여한 분들의 공연예술에 대한 열정이나 의견을 충분히 담아냈다고는 자신있게 말할 수 없다. 또한 행여 이 글에 포함되어 있는 오류나 미흡함 점들은 전적으로 연구진들의 분석 과정 혹은 결론도출 과정에서 일어난 잘못 때문이다.

이 글이 나오기까지 뒤에서 헌신적으로 도와준 이영민 연구원, 손지희 연구조원, 박희영 연구조원과 이 글의 출판을 위해 수고를 아끼지 않고 매끈한 글로 만들어 주신 정철 팀장과 박찬영 선생께도 감사를 드리고 싶다.

끝으로 이 연구보고서에 수록된 모든 내용은 필자들의 개인적인 의견이며 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2008년 5월

한국노동연구원

원장 최영기

---

## 목 차

### 책머리에 부쳐

요 약 .....	i
-----------	---

### 제1장 노동의 관점에서 보는 공연예술 전문인력

..... (황준욱) ....	1
제1절 문제 제기 및 연구 배경 .....	1
제2절 기존 연구 검토 및 연구 틀 .....	3
1. 기존 연구 검토 .....	3
2. 연구 틀 : 연구 관점과 접근방법 .....	6
제3절 연구 대상 및 연구 방법, 분석 자료 .....	9
1. 연구 대상 및 방법 .....	9
2. 분석 자료 .....	10
제4절 보고서 구성 .....	22

### 제2장 공연예술시장의 변화와 예술인

..... (이승엽) ....	24
제1절 4개의 에피소드 .....	24
제2절 변화들 .....	26
1. 해방후 우리 공연예술시장의 흐름 .....	27
2. 특히 지난 10년간의 변화 .....	31
3. 그래서 나타나는 몇 가지 핵심적 경향 .....	34
제3절 공연예술인 실태 .....	38
1. 공연예술인의 규모 .....	38



2. 공연예술인의 고용형태 .....	41
3. 공연예술인의 작업환경 .....	43

제4절 소결 : 공연예술인 및 공연예술인 관련 정책에 관한 세 가지 쟁점 .....	45
---	----

### 제3장 공연예술 전문인력 교육 및 훈련구조 분석

..... (황준욱) .....	52
-------------------	----

제1절 문제 제기 .....	52
-----------------	----

제2절 공연예술 전문인력 교육 현황 .....	53
---------------------------	----

1. 문화예술 작품 경험 .....	53
2. 입직 전 교육형태별 이수 여부와 기간 및 도움 정도 .....	55
3. 입직 후 재교육 .....	56
4. 받고 싶은 교육훈련 형태와 내용 .....	58
5. 교육과 현장 간의 불일치 .....	61

제3절 공연예술 전문인력 활동 및 성과에 대한 교육효과 .....	65
--------------------------------------	----

1. 교육훈련 이수 여부별 임금수준, 소득수준 및 활동빈도 비교 .....	66
2. 교육훈련이 활동 빈도, 소득 및 임금에 미치는 영향 .....	68

제4절 정책 시사점 .....	84
------------------	----

### 제4장 공연예술 전문인력 고용 .....

제1절 공연인력의 근로조건 .....	87
----------------------	----

1. 근로계약과 고용형태 .....	87
2. 근로시간 .....	92
3. 임금수준 .....	98
4. 부가급부 .....	105

제2절 공연인력의 임금 결정요인 .....	110
-------------------------	-----

1. 분석모형 및 표본 .....	110
--------------------	-----

2. 기본 모형 추정 .....	110
3. 몇 가지 가설 검정 .....	112
제3절 소 결 .....	116
 제5장 공연예술인의 직무, 경력, 일자리 만족 .....	(이상민) 119
제1절 직군 및 장르 분포 .....	119
제2절 직무간 연관성 .....	123
제3절 경력 경로 .....	127
제4절 직군 및 직급의 직무특성 .....	133
제5절 직군 및 직급의 필요능력 .....	138
제6절 일자리 만족의 결정요인 .....	144
제7절 소 결 .....	151
 제6장 공연예술 노사관계 현황과 과제 .....	(은수미) 154
제1절 머리말 .....	154
1. 문제 제기 .....	154
2. 연구 방법 및 자료 .....	157
제2절 공연산업 단체와 노동조합: 현황 및 특징 .....	159
1. 개 괄 .....	159
2. 이익대변기제 및 주요 쟁점 .....	165
3. 소 결 .....	178
제3절 공연산업 단체와 노동조합: 사례분석 .....	179
1. 예총과 민예총 .....	179
2. 한국연극협회 .....	181
3. 한국연극배우협회 .....	183
4. 무대예술전문인협회 .....	186
5. 한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부 .....	190

6. 공공서비스노동조합 문화예술분과 .....	192
제4절 결 론 .....	197

## 제7장 공연예술 분야 종사자의 지위인식과 행복

..... (이승렬) ....	199
제1절 나는 예술인인가, 노동자인가, 자영업자인가? .....	199
1. 실태조사 결과에서 나타나는 몇 가지 사실 .....	199
2. 예술인 인식도에 따른 공연예술 분야 종사자의 특성 .....	204
3. 무엇이 지위인식을 결정하는 것일까? .....	206
제2절 공연예술인의 직업의식 : 직업위세 .....	209
1. 직업위세표에 표시한 자신의 직업위세 .....	209
2. 자신의 소득과 직업위세 .....	212
제3절 공연예술 분야 종사자의 행복 .....	216
제4절 결 론 .....	220

## 제8장 공연예술의 사회적 가치와 지원 .....

..... (이호영) ....	223
제1절 공연예술에 대한 공적 지원을 둘러싼 논쟁 .....	225
1. 공연예술의 생산성 지체 .....	226
2. 공연예술의 외부효과 .....	229
3. 공연 소비와 문화민주주의 .....	232
제2절 ‘사회적인 것(the social)’의 일부로서의 공연 .....	235
1. 공연예술의 사회적 배태성 .....	236
2. 예술의 사회적 영향(Social Impact)에 관한 논의들 .....	237
3. 사회적 자본으로서의 공연예술 .....	242
4. 공연예술의 기능에 관한 설문조사 분석 .....	243
제3절 소 결 : 공공정책 관점으로 본 우리나라 공연예술 관련 문제점과 정책발전을 위한 제안 .....	248
1. 공연예술의 사회적 발전을 저해하는 요인들 .....	248

2. 공연의 지속가능한 사회적 발전을 위한 대안 모색 .....	254
-------------------------------------	-----

## 제9장 공연예술 전문인력 형성을 위한 정책지원

..... (황준욱) ....	263
------------------	-----

제1절 정책지원의 타당성 검토 .....	263
------------------------	-----

1. 지원에 대한 사회적 필요성 .....	263
-------------------------	-----

2. 정책적 개입 필요성 .....	265
---------------------	-----

제2절 정책지원의 영역과 목표 및 쟁점 .....	266
-----------------------------	-----

제3절 정책지원 방향과 방안 .....	268
-----------------------	-----

1. 현장과 접근하면서 창작적 아이디어를 제공하는 교육 현장 구현 .....	268
---	-----

2. 계약 유연성 유지, 수입 안정성과 최소한 기본 권리 확보, 최소 활동기회 보장(멋있고 비전있는 직업) .....	270
--	-----

3. 창작활동 지원체계 개편 .....	271
-----------------------	-----

4. 시장 확대 : 예술 교육 확대, 신수요자 창출, 해외시장 개척 지원 .....	273
---	-----

5. 정기적이고 객관적인 조사·연구와 평가 .....	275
-------------------------------	-----

참고문헌 .....	276
------------	-----

부록 1 : 미국의 공연예술 인력구조와 정책지원 .....	(용호성) .... 287
----------------------------------	----------------

부록 2 : 프랑스 공연영상예술분야 비정규직(엥테르미탕)
---------------------------------

현황과 논의 .....	(황준욱) .... 360
--------------	----------------

부록 3 : 예술분야에 대한 참여활동이 갖는 50개 사회적 효과
-------------------------------------

(Matarasso 1997) .....	(황준욱) .... 370
------------------------	----------------

부록 4 : 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사 설문지 ....	373
--	-----

## 표 목 차

<표 1- 1> 공연예술 심층인터뷰 대상자 특성 .....	11
<표 1- 2> 직무별 표본수 .....	12
<표 1- 3> 표본 분포:성·연령대 .....	16
<표 1- 4> 표본 분포:성·교육수준 .....	16
<표 1- 5> 전공별 표본 분포 .....	17
<표 1- 6> 일하는 분야별 표본 분포 .....	18
<표 1- 7> 인구학적 특성별 직무수준 분포 .....	18
<표 1- 8> 일하는 분야별 직무수준 분포 .....	19
<표 1- 9> 표본의 경력 분포 .....	20
<표 1-10> 직무수준별 경력 분포 .....	21
<표 2- 1> 단체 가입회원 기준으로 본 공연예술인의 수 .....	38
<표 2- 2> 공연시설 인력 추정 .....	39
<표 2- 3> 공연예술단체 인력 추정 .....	39
<표 2- 4> 문화산업 부문과 공연예술 인력 비교 .....	40
<표 2- 5> 문화예술인의 취업상태 .....	41
<표 2- 6> 공연예술인의 취업상태 .....	42
<표 2- 7> 문화예술인의 교육직 종사 비율 .....	42
<표 2- 8> 문화예술활동 관련 월평균 수입 .....	43
<표 2- 9> 문화예술인의 학력 .....	44
<표 2-10> 창작활동 여건 인식 .....	44
<표 2-11> 문화예술활동 만족도 .....	44
<표 2-12> 문화예술인력 정의와 대상 .....	46
<표 3- 1> 교육형태별 이수 비중, 교육기간, 도움 정도 .....	55

<표 3- 2> 인적특성별 재교육 이수 여부 .....	57
<표 3- 3> 업무능력 향상을 위해 받고 싶은 교육훈련 .....	59
<표 3- 4> 공연 분야 종사자에게 필요한 교육훈련 .....	61
<표 3- 5> 향후 5년간 가장 인력이 부족한 직무 .....	62
<표 3- 6> 직군별 전공 비중 .....	63
<표 3- 7> 공연 분야에서 일하게 된 동기 .....	65
<표 3- 8> 교육훈련 이수 여부별 연간 공연기간, 소득, 시간당 임금 ...	67
<표 3- 9> 교육훈련기간과 교육훈련 이수 여부가 활동빈도에 미치는 영향 .....	70
<표 3-10> 교육훈련 이수 여부와 기간이 공연 소득에 미치는 영향 .....	73
<표 3-11> 교육훈련 이수 여부와 기간이 공연외 소득에 미치는 영향 .....	75
<표 3-12> 교육훈련 이수 여부와 기간이 전체 소득에 미치는 영향 .....	77
<표 3-13> 교육훈련 이수 여부와 기간이 시간당 임금에 미치는 영향 .....	80
<표 3-14> 성과에 미치는 주요 변수 요약:회귀분석 .....	81
<표 4- 1> 근로계약 유무 .....	88
<표 4- 2> 고용형태 .....	91
<표 4- 3> 주당 근로일수 분포 .....	93
<표 4- 4> 근로시간 규칙성과 주당 근로시간 분포 .....	94
<표 4- 5> 주당 근로시간 .....	97
<표 4- 6> 임금산정방식 .....	99
<표 4- 7> 월평균 임금:인구학적 특성 .....	101
<표 4- 8> 월평균임금:분야, 직군, 직무수준 .....	102
<표 4- 9> 시간당 임금:인구학적 특성 .....	103
<표 4-10> 시간당 임금:분야, 직군, 직무수준(우측절단) .....	104
<표 4-11> 시간당 임금:분야, 직군, 직무수준(양측절단) .....	105

<표 4-12> 사회보험 가입실태 (1) .....	106
<표 4-13> 사회보험 가입실태 (2) .....	107
<표 4-14> 부가급부 수혜 비중 .....	109
<표 4-15> 시간당 임금 결정요인:기본 모형 .....	111
<표 4-16> 시간당 임금 결정요인:몇 가지 가설(1) .....	113
<표 4-17> 시간당 임금 결정요인:몇 가지 가설(2) .....	114
<표 4-18> 시간당 임금 결정요인:최종 모형 .....	115
<표 5- 1> 직군 및 직무별 장르 분포 .....	120
<표 5- 2> 현재 장르 이외 경험한 장르 .....	122
<표 5- 3> 주된 직무 이외의 직무 .....	125
<표 5- 4> 경력 목표 .....	128
<표 5- 5> 직전 직무 .....	131
<표 5- 6> 직군별 및 직무별 직무특성 평균값 .....	134
<표 5- 7> 직군간 직무특성 차이에 관한 분산분석 결과 .....	135
<표 5- 8> 공연기획과 제작 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	136
<표 5- 9> 창작스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	136
<표 5-10> 출연자 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	137
<표 5-11> 기술스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	137
<표 5-12> 공연운영 스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	138
<표 5-13> 교육 및 평론 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석 .....	138
<표 5-14> 직군별 및 직무별 필요능력 평균값 .....	140
<표 5-15> 직군간 필요능력 차이에 관한 분산분석 .....	141
<표 5-16> 공연기획 및 제작 직군의 직급별 필요능력 평균값과	

직급간 분산분석 .....	142
<표 5-17> 창작 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석 .....	142
<표 5-18> 출연자 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석 .....	143
<표 5-19> 기술 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석 .....	143
<표 5-20> 공연운영 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석 .....	143
<표 5-21> 교육 및 평론 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석 .....	143
<표 5-22> 일자리 만족에 관한 14개 항목의 설명된 충분산 .....	145
<표 5-23> 일자리 만족에 관한 14개 항목의 회전된 성분 행렬 .....	145
<표 5-24> 일자리 만족의 결정요인에 관한 회귀분석 .....	148
<표 6- 1> 2007년 공연 및 무대예술 관련 단체와 노조 심층면접 ..	158
<표 6- 2> 공연산업단체 현황 .....	160
<표 6- 3> 노동조합 유무 .....	166
<표 6- 4> 노동조합 가입 여부 .....	167
<표 6- 5> 노조에 가입의사가 없는 이유 .....	168
<표 6- 6> 노동조합 이외의 직업관련 이익대변 조직 존재 여부 ....	169
<표 6- 7> 직업관련 이익대변 조직의 내실 운영 정도 .....	169
<표 6- 8> 직업관련 이익대변 조직의 필요성 .....	169
<표 7- 1> 직무별 공연예술 분야 종사자의 자기인식 .....	201
<표 7- 2> 공연예술 분야 종사자의 자기인식 분류별 구성 .....	204
<표 7- 3> 지위인식별 특성 .....	205
<표 7- 4> 공연예술 분야 종사자의 지위인식 : 다변수회귀분석 결과 (N = 273) .....	207
<표 7- 5> 주요 직무별 직업위세표 .....	210



<표 7- 6> 직업별 임금 비교 .....	213
<표 7- 7> 직업위세 선택 회귀분석 결과 .....	215
<표 7- 8> 공연예술분야 종사자의 행복 .....	217
<표 7- 9> 행복·고민의 결정요인 회귀분석 결과 .....	219
<표 8- 1> 예술의 성격과 기능에 대한 제 이론의 비교 .....	226
<표 8- 2> 공연단체 수지 현황:2000년 말 현황 .....	229
<표 8- 3> 교육수준별 클래식 음악공연 관람 .....	234
<표 8- 4> 예술 영향의 메커니즘 .....	238
<표 8- 5> 예술과 문화의 사회적 공헌 .....	240
<표 8- 6> 예술의 기능 .....	245
<표 8- 7> 공연 분야 경력별 사회비판 기능에 관한 인식 .....	245
<표 8- 8> 직무별 사회비판 기능에 관한 인식 .....	246
<표 8- 9> 경력별 사회통합 기능에 대한 의견 .....	247
<표 8-10> 직무별 사회통합 기능에 대한 의견 .....	247
<표 9- 1> 장르별 공연물 관람 비율:연간 .....	273
<부표 1-1> 비영리 연극산업 현황 .....	303
<부표 1-2> 연극산업 인력 현황 .....	304
<부표 1-3> 미국 극단들의 수입구조 .....	308
<부표 1-4> 미국 극단들의 지출구조 .....	310
<부표 1-5> 관객/티켓 가격/공연 기본현황 .....	312
<부표 2-1> 프랑스 공연영상예술 엔테르미탕 노동시장 변화: 1987~2003 .....	363

---

## 그림목차

[그림 1-1] 공연예술 전문인력 형성구조 연구 틀 .....	8
[그림 1-2] 성별 경력 분포 .....	20
[그림 2-1] 문화예술활동 관련 월평균 수입 .....	42
[그림 4-1] 성별 근로시간 분포 .....	95
[그림 5-1] 주된 직무와 병행 직무 간의 관계 .....	124
[그림 5-2] 현재 주된 직무와 다른 경력 목표 .....	130
[그림 5-3] 현재 주된 직무와 다른 직전 직무 .....	131
[그림 6-1] 예총 조직도 .....	179
[그림 6-2] 민예총 조직도 .....	180
[그림 7-1] 인식점수 합계 분위별 공연예술인의 지위인식 분포 .....	203
[그림 8-1] 미국 비영리 공연단체들의 평균 수치:1997. ....	228
[그림 8-2] 문화로 인한 전체 편익을 구성하는 요소들 .....	230
[부도 2-1] 프랑스 공연영상예술 앙테르미탕 고용규모, 임금총액, 근로일수 변화 .....	363
[부도 2-2] 공연영상예술 분야 고용구조 및 정책방향 .....	366

## 요 약

이 연구는 창의적 아이디어를 구상하고 실현하는 공연예술 전문인력의 모습을 구체적으로 분석함으로써 향후 진행될 창조적 사회(creative society)를 대비하는 인력의 모습을 제시하고 이에 필요한 정책적 시사점을 마련하기 위해 연극과 뮤지컬을 중심으로 공연예술 전문인력의 노동자적 측면과 예술가적 측면을 동시에 분석하였다. 이를 위해 공연예술 각 장르 종사자 및 전문가 20명을 대상으로 하는 심층인터뷰와 종사자 273명에 대한 실태조사 및 노조와 관련단체를 대상으로 심층인터뷰 자료를 활용하였다.

제2장에서 해방 이후 현재까지 우리나라 공연예술의 일반적인 현황과 변화를 개괄한 후 공연예술 전문인력의 내적 동기와 외적 동기를 대비하고 예술가에 포함되어 있는 예술노동의 의미를 확인하였다.

제3장에서 공연예술 전문인력의 예술가적 특성과 노동자적 특성을 키워주는 교육의 현황과 관련된 문제점을 지적하고 교육훈련의 효과를 분석한 결과 입직 전 문화예술 경험이 중요하며 교육훈련 강화는 현장훈련과 해외와의 교류를 통한 방법을 사용할 때 상대적으로 효과를 거둘 가능성이 높으며, 공연예술 관련 학교 및 학과들에서 교육체계 개선이 필요하다는 정책 시사점을 얻었다.

제4장은 공연예술 전문인력의 노동자 측면을 보다 심도있게 분석하기 위해 이들의 채용 및 계약, 근로시간 및 임금과 사회보장과 부업 상태를 분석함으로써 고용상태를 파악하였다. 주요 결과로 공연예술 노동시장에서 문화예술 노동서비스의 공급자와 수요자 간의 공식적 고용관계가 느슨하다는 점, 프리랜서 비중이 높다는 점, 정해진 근로시간 없이 노동서비스를 제공하는 비중이 높으며 주당 평균 근로시간 39시간으로 그리 길지 않다는 점, 월 평균임금은 약

158만 원으로 나타나고 있으며, 사회보험 가입 비중이나 부가급부 적용 비중이 매우 낮다는 점 등을 얻을 수 있었다.

제5장은 공연예술 전문인력이 예술가로서 동시에 노동자로서 현장에서 수행하는 직무의 특성, 필요능력 등 구조와 경력 형성 과정을 분석하여 연극이 공연예술 내 다른 장르에 인력을 공급하는 역할을 수행한다는 의미에서 연극에 대한 지원 필요성이 있다는 점과, 하급자와 상급자를 이어주는 각 직군의 중급자들에게 해당 분야의 전문성뿐만 아니라 의사소통 능력의 필요성이 높다는 점을 보여주었다. 일자리 만족의 결정요인에 관한 분석과 관련하여 고용형태가 내재적 만족, 외재적 만족, 사회적 만족에 모두 유의미한 영향을 보이고 있다는 점에서 공연예술 전문인력의 일자리 만족을 증대하기 위해서는 정규직 일자리를 늘리거나 정규직과 같은 안정성 보장이 매우 중요한 과제라는 점을 도출해내었다.

제6장에서 공연예술 노사관계를 분석한 결과 공연예술인의 상당수가 프리랜서들이지만 이들은 거의 조직되어 있지 않으며 공연장 중심의 정규직이나 기간제의 일부(약 5%로 추정)만이 노동조합에 소속되어 있는 상황에서 분야별 협회를 통한 권익향상의 한계가 뚜렷하여 근로조건 개선 및 사회보장 확립을 위한 정부의 개입이 필요하다는 점을 제시하였다.

제7장은 공연예술 분야 종사자에 대한 사회경제적 지위 분석을 통해, 이들은 예술인으로서도, 일반인으로서도 행복하면서 공연예술과 관련한 고민도 적지 않은 편으로 자신의 직업 위세를 단순노무자에서 프로축구선수까지 다양하게 인식하는 가운데 자신을 예술인이라 생각하면서도 노동자가 아니라거나 자영업자가 아니라는 배타적인 자기규정은 없는 모습을 보여주었다. 또한 이렇게 양면적 모습을 가지고 있는 공연예술 분야 종사자들을 목표 집단으로 하는 정책 수립이 결코 쉽지 않지만 노동자가 아닌 취업자를 대상으로 하는 정책적 접근이 스스로 노동자라 생각하면서도 자영업자라 생각하기를 부정하지 않는 공연예술 분야 종사자들에게 실질적인 수

해를 가져다줄 수 있을 것으로 예측하였다.

제8장은 공연예술 전문인력이 활동하는 공간인 사회와 공연예술 전문인력 간 관계 내에서 공연예술이 가지는 사회성을 규명하여 공연예술 전문인력에 대한 사회적 지원 필요성을 보여주었다.

제9장은 앞의 분석 결과를 토대로 공연예술 전문인력 형성을 지원하기 위한 정책 목표로 공연예술 전문인력의 예술가성을 진작함으로써 공연예술 활동에서 창작성과 자율성을 제고함과 동시에 노동자성을 확보함으로써 직업의 안정성과 기초생활권을 확대하는 것을 제시하였다. 정책 목표를 달성하기 위한 정책방향으로 현장과 접근하면서 현실의 제약성을 뛰어넘을 수 있는 교육현장 구현, 계약의 유연성은 유지하면서 수입의 안정성은 확보하며 최소 활동기회 보장, 고용의 유연성 피해 보상, 창작에 대한 지원 활성화와 창작물의 시장접목 지원, 공연예술시장 확대, 대표적 조직 및 협의 구조 구축 및 상설화, 공연예술인 교육 및 고용관련 기구 설치 및 운영, 다양하고 정기적인 조사·연구 등을 제시하고 각 정책방향과 관련된 정책 방안을 제시하였다.

마지막으로 부록에서는 미국과 프랑스 공연예술 전문인력과 관련된 주요 이슈들을 알아보고 우리나라 상황에 비추어 시사점을 도출하였다.

## 제 1 장

### 노동의 관점에서 보는 공연예술 전문인력

#### 제1절 문제 제기 및 연구 배경

연극, 뮤지컬, 무용, 음악 등 공연예술은 무대에서 연기, 무용, 노래, 연주 등 다양한 방법을 통해 관객들에게 창의적 아이디어를 전달하는 예술 분야이다. 특성상 문학, 음악, 미술, 무용 등 기초예술 분야는 물론 무대에 필요한 영상, 조명, 음향 등 기술적 분야의 적극적인 지원이 필수적이고 관객을 대상으로 하기 때문에 대관, 홍보, 관람권 판매 등 행정 혹은 경영적 요소들의 중요성이 높은 복합적 성격의 예술 분야이다.

공연예술이 우리 사회에 미치는 예술감상 기회 제공과 창의성 진작이라는 기본적 효과 이외에도 공연예술은 요사이 중요성이 커지고 있는 문화산업에 공연산업으로서 중요한 요소를 차지하며, 영화, 게임 등 여타 문화산업의 콘텐츠를 제공하는 역할을 한다는 의미에서 산업적 중요성도 크다고 할 수 있다. 최근 우리나라 뮤지컬의 급속한 확장에서 알 수 있듯이 장르의 성장 정도에 있어서도 여타 문화예술 분야에 비추어 빠르게 진행되는 모습을 보인다.

앞에서 말하였듯이 공연예술이 복합적 성격을 갖기 때문에 이 분야에 종사하는 전문인력의 구성 또한 매우 다양하다. 공연이 올라가기 전 극본, 작곡, 작사, 안무 등으로 창작 아이디어를 만들어내고 무대에서 관객

들에게 연기, 가창, 연주, 무용 등으로 창작적 아이디어를 재연해 내는 창작인력과, 무대 뒤에서 조명, 무대장치, 영상, 음향 등으로 공연의 완성을 돕는 기술인력, 공연의 전체 기획과 홍보, 마케팅을 담당하는 기획경영인력 등이 주요 인력에 포함된다.

공연예술 전문인력은 우리가 흔히 알고 있는 예술가의 삶과 동시에 자신의 창작적·기술적·관리적 능력을 발휘하여 작품을 만들어 관객들에게 보이는 과정을 통해 보수를 받는 노동자의 삶을 동시에 영위한다. 이들에게는 예술가로서 무대에서 관객들에게 박수갈채를 받는 좋은 공연 작품을 만들어내는 것이 중요하지만 동시에 공연예술 노동자로서 공연 기회를 더 안정되게 더 많이 갖는 것과(고용의 안정성과 확대), 자신의 활동에 대한 정당한 보상을 받는 것과(적절한 임금), 집단적인 방법을 통해 자신의 권리나 이익에 대한 사항을 논의하고 침해 시 이에 대한 보정 요구를 하는 것(노사관계) 또한 중요한 사항이다.

그런데 우리나라에서 공연예술에 대한 논의 및 연구는 주로 작품과 관련되어 진행된 측면이 있다. 작품을 만들어내는 사람들에 대한 논의보다는 그들이 만들어낸 결과물에 천착한 경향이 있었다. 더욱이 공연예술에 종사하는 전문인력은 다른 분야의 노동자들과 달라 ‘과학적’인 분석과 연구가 어울리지 않는 ‘예술’ 영역에 속한다는 인식이 강했으며 이에 따라 공연예술 전문인력을 노동의 관점에서 보는 연구는 극히 적은 것이 현실이다.

이 연구는 사회적으로 주요한 역할을 하고 있으며 향후 그 영향력이 증대될 것으로 기대되는 공연예술 전문인력에 대해 노동자적 관점과 예술가적 관점을 동시에 고려하면서 분석하고자 한다. 이는 사회적 중요성에 비해 부족한 공연예술 전문인력에 대한 연구 및 논의를 보충함과 동시에 창의적 아이디어를 구상하고 실현하는 전문인력의 모습을 구체적으로 분석함으로써 향후 진행될 창조적 사회(creative society)를 대비하는 인력의 모습을 제시하고 이에 필요한 정책적 시사점을 마련하기 위함이다.

## 제2절 기존 연구 검토 및 연구 틀

### 1. 기존 연구 검토

우리나라에서 공연예술을 포함한 문화예술 전문인력에 대해 노동의 관점에서 심층적이고 종합적인 연구 및 논의는 아직 부족한 상황이다.

이전부터 공연예술 각 장르에서 나타나는 교육 및 현장 활동 문제에 관한 개별적 연구가 진행되었지만<sup>1)</sup> 공연예술 전문인력에 대한 체계적이고 종합적 연구는 2005년 문화관광부가 공연예술을 포함한 문화예술 분야를 대상으로 추진한 문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구(문화관광부, 2005a)로부터 시작되었다고 판단된다. 이 연구 결과를 기초로 공연예술 장르 중 무용을 대상으로 무용 전문인력 형성구조 분석과 지원 방안 연구(문화관광부, 2005b)가 진행되었으며 공연예술을 포함한 문화예술 분야에 대한 문화예술 전문인력 분류체계(문화관광부, 2005c)가 뒤를 이었다<sup>2)</sup>. 문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구(문화관광부, 2005a)는 문학, 음악, 미술, 연극, 무용, 건축 등 6개 분야 종사자 및 관련 전문가에 대한 초점 집단인터뷰(FGI)와 미국, 프랑스, 영국의 사례분석을 통해 우리나라 문화예술 전문인력정책을 수립하기 위해 필요한 기반 조치들을 정리하였다. 이 연구는 중요한 기반 조치들로서 문화예술 각 장르별 전문인력에 대한 직무분석 및 고용실태 조사를 권고하고 있으며, 이에 따라 이루어진 무용전문인력 형성구조 분석과 지원방안 연구(문화관광부, 2005b)는 무용에 종사하는 창작, 기술, 기획·경영 및 교육, 행정인력 등 모든 직군의 인력을 대상으로 이들이 받은 교육과 수행하는 직무를 분석하고 고용 및 근로 실태를 조사하여 무용 전문인력의 형성 과정을 분석하

1) 『예술인 사회보장제도 연구』(정갑영, 2003), 『무대예술 전문인력 양성활용방안』(신일수, 1997), 『문화부문 고용창출에 관한 연구』(윤건수, 1997) 등이 이에 속한다.

2) 물론 각 장르별 공연예술인력에 대한 교육과 공연 활동에 대한 연구들은 존재한다.



였다. 이를 위해 직종별 심층인터뷰와 종사자 약 700여 명에 대한 실태조사 결과를 활용하였다. 문화예술 전문인력 분류체계(문화관광부, 2005c)는 무용 전문인력에 대한 직무분석 결과와 외국의 문화예술인력 분류체계를 기초로 하여 문화예술 전문인력의 직무를 구분하고 이에 따라 인력을 구분할 수 있는 분류체계를 제시하였다. 이렇듯 공연예술 분야 중 전문인력에 대한 체계적 연구가 진행된 분야는 무용에 국한되며 연극, 뮤지컬 등에 대한 연구는 아직 이루어지지 않았다.

이에 비해 문화산업 분야에 대한 연구는 비교적 활발하게 진행되어 왔다. 2004년부터 2006년까지 한국문화콘텐츠진흥원, 영화진흥위원회, 한국게임산업개발원(현, 한국게임산업진흥원) 등이 애니메이션(한국문화콘텐츠진흥원, 2004), 영화(영화진흥위원회, 2005), 게임(한국게임산업개발원, 2005), 음악(한국문화콘텐츠진흥원, 2006a), 캐릭터(한국문화콘텐츠진흥원, 2006a), 만화(한국문화콘텐츠진흥원, 2006a) 등 6개 장르를 대상으로 종사자들에 대한 심층인터뷰, 설문지를 통한 실태조사, 현장 관찰 결과들을 활용하여 전문인력의 직무를 분석하고 구분하였으며 경력형성 경로를 파악하였다. 또한 이들의 고용 및 근로실태를 계약, 임금, 근로시간, 사회보장, 만족도, 이동 등의 측면에서 조사하고 분석하였다. 이 결과를 기초로 하여 영화 및 게임을 대상으로 문화산업 전문인력 형성 구조와 정책지원(황준욱 외, 2005) 연구가 이루어졌으며, 6개 장르를 대상으로 문화콘텐츠산업 전문인력구조 비교분석과 정책지원방안 연구(한국문화콘텐츠진흥원, 2006b)가 완성되었다. 이후 영화산업 전문인력 분류체계 연구(영화진흥위원회, 2006), 게임산업 전문인력 수급분석 및 전망방법에 관한 연구(한국게임산업개발원, 2007) 등 보다 세부적인 조사와 연구가 진행되고 있다.

외국에서 공연예술을 포함한 문화예술 전문인력에 대해 노동의 관점 연구 및 논의는 우리나라에 비해 비교적 활발하게 진행되고 있다. 주요 연구들은 각기 다른 두 가지 접근으로 진행되고 있는데 첫 번째 접근은 인력 및 고용 문제를 횡단면적 혹은 공시적으로 보는 것으로 주로 교육시장, 고용 및 노동시장과 작품(상품)시장을 분석하고 있다. Greffe(1999)와 CE(2000) 등이 이에 해당되는데 이들 연구의 특징은 문화예술 분야 고용

및 인력의 양적·질적 특성과 현황 및 현재 경향, 정책 시사점 등을 잘 정리하고 있다. 두 번째 접근 방법은 직업이라는 관점에서 문화예술 전문인력을 분석하는 것으로 앞의 접근방법에 비해 통시적 관점을 취하고 있다. 이 관점은 프랑스의 문화예술 분야 연구들에서 많이 발견되는데 주요 연구는 프랑스 예술 및 노동에 대한 사회학연구소(CESTA, Centre de sociologie du travail et des arts)의 Pierre-Michel Menger의 연구를 들 수 있다. 프랑스 공연 배우들에 대한 연구(La profession de comédien, 1997)와 예술가의 노동자적 특성을 다루고 있는 연구(Portrait de l'artiste en travailleur, 2002)가 대표적이다.

지금까지 살펴본 국내외 선행 연구들을 기초로 공연예술을 포함한 문화예술 전문인력들의 일반적 특성과 우리나라에서 발견되는 특징을 아래와 같이 정리할 수 있다. 첫째, 문화예술 분야 전문인력 교육과 관련하여 교육훈련 정도가 높다는 점과, 교육훈련 형태에 있어서 정규교육 이외에 현장훈련이 중요하다. 하지만 높은 학력은 주로 젊은 층에서 발견되고 있어 최근 경향으로 파악할 수 있으며(CE, 2000), 우리나라의 경우 현장훈련과 더불어 해외 유학·연수의 중요성도 매우 높다(문화콘텐츠진흥원, 2006b). 우리나라에서 나타나는 해외 유학·연수의 중요성은 외국에 비해 미흡한 국내 문화예술 관련 교육 및 훈련체계를 그 원인으로 찾을 수 있다. 둘째, 고용계약 형태와 관련하여 문화예술 전문인력들은 다른 분야에 비해 프리랜서, 임시직 등이 많다(Grefte, 1999; 문화콘텐츠진흥원, 2006b). 이런 현상을 노동유연성(양적)이 높은 것으로 파악할 수 있으나 동시에 상당한 고용불안정이 존재한다고 파악할 수 있다(CE, 2000; 문화콘텐츠진흥원, 2006b). 또한 프리랜서 고용에서 전문인력들은 자율성을 가지나 이에 대한 자율적 직업 압박도 가지게 된다(Menger, 2002). 셋째, 직무수행에 전문적 지식과 경험이 동시에 필요하며(황준욱 외, 2005) 이러한 조건은 장르간 이동이 손쉽게 일어나는 것을 막는 역할을 한다(CE, 2000). 하지만 우리나라에서는 문화콘텐츠 장르간 인력의 이동이 활발한 편으로 주로 시장 상황이 좋지 않은 장르에서 좋은 장르로 이동하는 일자리 중심의 이동이 발견된다(문화콘텐츠진흥원, 2006b). 이 특징은 다양한 장르의 복잡이 빈번하게 일어나는 문화콘텐츠 산업적 특성과 외국에 비해 아직

문화예술 분야의 시장화 및 산업화 정도가 낮고 장르간 성장이 불균형적으로 일어나는 상황에서 발견되는 것이라고 보인다. 넷째, 전문인력의 상대적 숙련도와 대중적 인지도 등에 따라 임금격차가 심하며 매우 높은 임금을 받는 인력이 존재하는 동시에 매우 낮은 임금을 받는 비중도 상당히 높은 경향이 존재한다(Grefe, 1999; Menger, 2002, 한국문화콘텐츠진흥원, 2006b). 다섯째, 채용, 활동 등에 있어 개인적 네트워크를 활용하는 경향이 강해 인맥을 통한 추천, 소개 등을 활용하여 활동기회를 얻는 일이 빈번하다는 것이다(Menger, 1997; 한국문화콘텐츠진흥원, 2006b).

## 2. 연구 틀 : 연구 관점과 접근방법

공연예술만이 아닌 문화산업을 포함한 문화예술 전반에서 나타나는 전문인력 형성구조에 비해 우리나라 공연예술 전문인력 형성구조는 어떤 모습을 보일 것인가<sup>3)</sup>?

이를 분석하기 위해 우리는 두 가지 특성을 가진 공연예술 전문인력이라는 관점을 택한다. 공연예술 전문인력이 공연활동이라는 노동과정과 자신의 삶 속에서 예술가와 노동자 양면의 측면을 모두 가지고 있다는 것이다. 이는 앞 절에서 지적하였듯이 공연예술 전문인력들은 공연예술 활동에서 창작을 중심으로 하는 예술가 특성과 자신의 활동에 대한 보상을 받는 노동자 특성을 동시에 가지고 있기 때문이다. 또한 지금까지 살펴본 기존의 연구들의 대부분은 이러한 양면적 관점을 견지하고 있다. 무용(문화관광부, 2005b)과 6개 문화콘텐츠 장르 전문인력 연구(한국문화콘텐츠진흥원, 2004, 한국문화콘텐츠진흥원, 2006a, 영화진흥위원회, 2005, 한국게임산업개발원, 2005)는 직무라는 예술계에서 흔하게 사용되지 않는 노동자의 업무수행 단위를 분석 단위로 채택하여 직무의 특성과 경력형성 경로 및 직무수행을 위한 필요 능력과 필요 경험을 분석하였다. 유럽의 연구들 또한 예술가로서 자유로운 창작을 위해 보다 자율적인 고용형

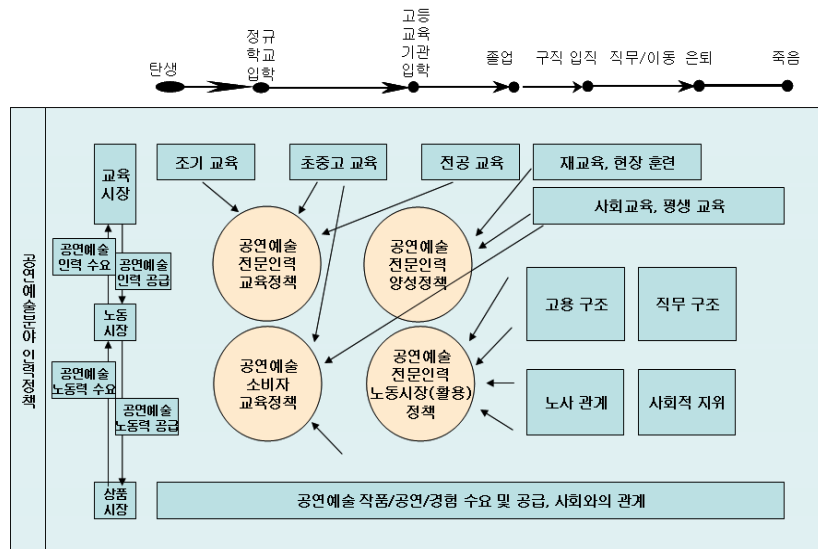
3) 양성이라는 개념이 교육받은 전문인력에 대해 재교육 및 훈련프로그램 등으로 능력을 배양시키는 것임에 비해, 형성은 교육, 양성, 관련 환경 모두를 포함하는 넓은 개념이다. [그림 1-1]의 '연구 틀' 참조.

태로서 프리랜서가 많이 활용되지만 노동자 입장에서 고용의 불안정이라는 점을 동시에 가지고 있다는 점을 지목하고 있다. 특히 Menger(2002)는 예술가의 노동자의 속성을 자본주의라는 경제체제 안에서 매우 상세하게 분석하고 있다.

이렇게 공연예술 전문인력이 예술가와 동시에 노동자적 속성을 가진다는 관점은 아래의 접근방법을 통해 구체화될 수 있다. 이 연구는 외국 기존 연구에서 발견되는 횡단면적인 시장적 접근과 통시적인 직업적 접근을 동시에 고려하는 방법을 취한다. 이는 앞에서 살펴본 국내의 문화예술 전문인력에 대한 기존 연구들이 취하고 있는 접근방법이기도 하다. 이 방법을 간략하게 설명하면 통시적인 직업적 접근에서는 개인의 생애주기를 중심으로 공연예술 전문인력이 형성 또는 활용되는 과정을 살펴보는 것이다. 공연예술 분야 전문인력 형성은 다른 분야 전문인력과는 달리 조기 교육을 통한 창의성 발견 및 유지가 중요시되어 유아 및 초등교육부터 시작된다. 이를 통해 장차 공연예술계에서 활동하게 될 예비인력을 키우게 된다. 다음 단계는 예비인력의 창의성을 전공별로 구분하여 발달시킴으로써 전문인력으로 양성하는 고등교육 단계이다. 그 다음 단계는 정규교육을 마치고 공연예술 노동시장으로 진입하는 구직 과정이다. 이 과정 중에 학교 교육과 현장 수요 간의 불일치, 일자리수 부족 등을 이유로 자기의 의사와 무관하게 전문인력으로 활용되지 못하는 유희화 가능성이 있으며 유희화된 전문인력을 포함하여 다른 분야로 진출하려는 재교육과정이 필요하게 된다. 다음은 구직 후 경력일자리 수행을 통해 경력을 형성하며 창의적 아이디어의 구현을 더욱 활발하게 하는 과정이다. 이러한 경력 축적과정에서 소위 현장에서 일을 통한 훈련(OJT)과 경력자를 대상으로 하는 재교육과정이 있게 된다. 마지막 과정은 공식적인 일자리에서 물러나 은퇴 후 활동을 하는 시기를 맞이하며 생애주기의 끝을 향해 가게 된다.

횡단면적인 시장적 접근에서는 한 시점에서 공연예술 전문인력과 관련된 다양한 환경을 살펴보는 것이다. 환경은 크게 공연예술 관련 교육시장, 노동시장, 공연(상품)시장, 공연예술 관련 정책의 네 영역으로 구분할 수 있다. 공연예술 교육시장은 공연예술을 비롯한 문화예술 교육기반과 문화예술 교육 전문인력(교육자)을 결합하여 만들어지는 공연예술 관련 교

〔그림 1-1〕 공연예술 전문인력 형성구조 연구 틀



육서비스를 제공함으로써 공연예술 전문인력을 양성하는 곳으로 문화예술 관련 교육서비스를 제공하는 자와 이를 수요하는 자로 이루어진다. 공연시장은 공연예술 상품 및 서비스(작품)가 거래되는 곳(시장)으로 상품 및 서비스를 수요하는 자(수요자)와 이를 공급하는 자(공급자)가 만나는 곳이다. 공연예술 노동시장은 노동공급자(노동자)로 해석할 수 있는 공연예술 창작 및 재연자와 이들의 활동을 소비가능한 매체로 만드는 데 참여하는 자(기술인력, 기획·경영인력) 및 이들을 고용하는 노동수요자(사용자)로 해석할 수 있는 공연상품 생산자가 만나는 곳이다.

세 시장은 인력과 상품이라는 측면에서 상호간에 시그널을 제공하는 역할을 통해 밀접하게 관련되어 있다. 우선, 교육시장에서 형성된 인력이 노동시장에 공급되고 공급된 인력 중 활동하는 인력의 결과물이 상품시장에서 수요되는 연계를 가지며 다시 역방향으로 문화 상품시장에서 실체화되는 상품 수요는 문화산업 노동시장에서 전문인력에 대한 수요를 규정하는 주요한 요소가 되며 이는 다시 문화산업 교육시장에서 적절한 수요를 결정한다.

공연예술 전문인력이 예술가와 노동자 속성을 동시에 가진다는 관점과

이를 구현하기 위한 통시적이고 생애주기적인 직업적 접근방법과 횡단면적 시장적 접근방법은 이 연구의 틀을 구성한다. 이러한 연구 틀 속에서 공연예술 인력구조 연구의 대상은 개인의 초기교육, 초중고 교육, 전공 교육 및 재교육과정을 포함하는 교육구조와 채용, 계약, 임금, 근로시간, 사회보장 등을 포함하는 고용구조와 직무 수행 및 경력형성 과정을 포함하는 직무구조 및 공연예술 전문인력이 차지하는 사회적 지위와 노사관계는 물론 공연예술 전문인력과 소비자(사회)와의 관계 등을 포함한다. 분석 결과를 토대로 공연예술 전문인력 관련 교육정책, 훈련 등을 통한 양성정책, 노동시장에서의 고용정책 등을 포함하는 활용정책 등과 관련된 정책 시사점을 제공한다. 공연예술 소비자 교육정책은 공연예술 전문인력관련 정책 영역과 직접적인 관련은 적지만 전문인력의 작업 결과물인 공연작품을 소비하는 집단에 대한 교육이라는 측면에서 간접적인 관련을 가진다. 이러한 제한적인 면에서 공연예술 소비자 교육정책을 분석하고 다룬다. 지금까지 설명한 이 연구의 틀을 그림으로 표현하면 [그림 1-1]과 같다.

### 제3절 연구 대상 및 연구 방법, 분석 자료

#### 1. 연구 대상 및 방법

이 연구는 연극, 뮤지컬, 무용, 음악 등 공연예술 장르 중 연극과 뮤지컬을 주로 하며 필요한 경우 무용도 대상에 포함시킨다. 음악을 제외시킨 이유는 연극, 뮤지컬, 무용 등은 극본을 기본으로 연출이라는 과정을 거친다는 공통점을 가지고 있는 반면, 음악은 이 과정 대신 작곡·작사라는 과정을 거쳐 공연이 이루어진다는 점 때문에 장르를 구성하는 전문인력이 차이가 나고 작업 과정이 다르기 때문이다.

이 연구에서 공연예술 전문인력이라 함은, 공연예술과 관련된 모든 형태의 전문교육을 받고 공연예술 분야에 종사하는 인력을 의미한다. 여기에서 관련 교육은 정규교육 이외에 학원·아카데미, 도제, 해외 유학·연

수, 인턴 등과 독학까지 포함한다. 이는 문화예술 분야에서 정규교육 이외 다양한 형태의 교육이 존재하는 것을 반영하기 위함이다. 종사하는 인력은 현재 공연활동을 하고 있는 여부에 상관없이 공연예술활동을 주된 활동으로 하고 있는 사람을 가리킨다. 직군을 기준으로 할 때 전문인력에는 기획·경영, 창작, 재연(배우, 무용수), 기술, 극장 운영, 교육·평론 인력이 포함된다.

이 연구는 공연예술이라는 복합 장르에 종사하는 다양한 직무를 가진 인력의 형성과 활동을 종합적으로 분석하는 작업이다. 따라서 연구방법에서도 종사자와 전문가의 의견을 분석하는 정성적 방법과 종사자 실태 조사 결과를 계량적인 방법을 통해 분석하는 정량적 방법이 병행적으로 활용되었다.

## 2. 분석 자료

### 가. 정성적 자료

정성적 자료로는 각 장르 종사자 및 전문가를 대상으로 하는 심층인터뷰 방법이 활용되었다. 수요살롱이라고 명명되어진 심층인터뷰(이하 ‘공연예술 전문인력 심층인터뷰’라고 함)는 2007년 3월부터 2007년 5월까지 연극과 뮤지컬을 대상으로 총 7차례에 걸쳐 총 20명을 대상으로 이루어졌으며 2~5명의 인터뷰 대상자들이 교육, 고용, 직무, 사회적 지위, 노사관계, 사회와 공연예술 전문인력 간의 관계 등에 대하여 자유로운 토론을 하고 이를 종합하는 초점 집단인터뷰(FGI) 방식으로 진행되었다. 이들의 직무는 기획, 창작, 실연, 기술, 교육 등으로 다양하였다. 인터뷰 대상자의 특성은 <표 1-1>에 정리하였다. 노사관계 부문에서는 추가적으로 노조 및 관련 단체와 협회 관계자를 대상으로 총 8회에 걸쳐 심층인터뷰가 진행되었다<sup>4)</sup>.

4) 노조 및 관련 단체와 인터뷰 현황은 제6장 참고.

〈표 1-1〉 공연예술 심층인터뷰 대상자 특성

구 분		인원수(명)
전체 응답자 수		20
성 별	남성	16
	여성	4
연 령	30대 이전	2
	30대	8
	40대	8
	50대 이상	2
직 무	기획·제작	3
	창작·출연	9
	기술	3
	교육·평론	3
	기타(협회)	2
장 르	연극	7
	뮤지컬	4
	공동	9

#### 나. 정량적 자료

정량적 자료로는 공연예술 종사자에 대한 실태조사 결과를 활용하였다.

##### 1) 조사 개요

『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』(이하 ‘공연예술 전문인력 실태조사’라 함)는 ‘공연예술에 종사하는 전문인력의 현황과 직무, 그리고 현장에서의 문제점을 조사’함으로써 ‘공연예술에 종사하는 전문인력의 권익을 보호하고 나아가 문화예술 발전’을 위한 정책수립을 위한 기초자료를 구축하는 것을 목적으로 2007년 6월부터 7월 말까지 총 7주에 걸쳐 실시되었다.

공연예술 전문인력 실태조사는 공연예술 전문인력과의 사전 심층인터뷰를 통하여 기존에 사용된 영화, 문화콘텐츠, 무용 분야에 걸친 문화예술 전문인력 실태조사 설문지를 보완하는 설문지 개발 과정, 예비조사 및



설문지 보완, 조사원 교육과 조사 대상자 접촉 및 면접조사 등 실태조사 실시 과정, 그리고 회수된 설문지를 자료화하고 분석하는 분석 과정 등 세 과정으로 요약할 수 있다.

설문지 개발 과정은 3월부터 시작하여 연구진 회의를 통하여 5월 말 마무리되었으며, 예비조사(6월 4일 실시)를 통해 문제가 발견된 설문항을 수정하는 한편 보충설명이 필요한 문항에 대한 보완 등을 통하여 6월 8일 설문지를 최종 확정하였다.

본 공연예술 전문인력 실태조사 조사 대상은 연극 및 뮤지컬 분야에 종사하는 배우, 스태프, 기획자 약 3,800명(서울 2,600명과 지방 1,200명) 중 직무별 구성을 고려한 300명을 조사 대상 표본(표 1-2 참조)으로 설정, 직접 방문조사(사전 전화접촉에서 방문일자 정하고 조사원이 방문하여 면접을 실시), 대학로 및 연극제(제7회 밀양여름공연예술축제 및 제19회 거창국제연극제)에 직접 방문하여 접촉하여 면접을 실시하여 총 273명의 유효표본을 확보하였다.

〈표 1-2〉 직무별 표본수

(단위: 명)

직무구분	직무내용	수도권	지방	전체
공연기획과 제작	프로듀서, 공연기획, 홍보마케팅, 이외 기획/제작 관련	48	12	60
출연자(배우)		48	12	60
창작 스태프	극작가, 작곡가, 연출가, 안무가, 조명 디자이너, 음향디자이너, 무대디자이너, 소품디자이너, 의상디자이너, 이외 창작 스태프	48	12	60
기술 스태프	기술감독, 제작감독, 무대감독, 무대장치 스태프, 음향 스태프, 조명 스태프, 의상 스태프, 소품 스태프, 전환수, 이외 기술 스태프	24	6	30
공연운영 스태프	공연장 대관, 시설관리, 경영지원, 회원관리, 이외 공연운영관련 직무	48	12	60
교육 및 평론	공연관련 교육, 공연관련 평론 및 연구, 이외 교육·평론관련 직무	24	6	30
전 체		240	60	300

## 2) 조사 사항

공연예술 전문인력 실태조사는 설문조사를 통해 다양한 측면에서 공연 예술 전문인력이 당면한 문제점을 파악함과 동시에 과학적 분석을 통해 문제해결 방안을 모색하고 더 나아가 공연예술 분야의 장기적 발전방향을 모색하고자 하는 것으로 이를 위한 실태조사에 포함된 조사 내용은 다음 11개 부문으로 구성된다.

- ① 개인정보(표지)
- ② 현재 일자리에서의 직무
- ③ 교육 및 훈련
- ④ 공연 분야에서 일하게 된 동기
- ⑤ 현재 일자리의 특성
- ⑥ 현재 일자리에 대한 만족도
- ⑦ 현재 일자리에서 노동조합 등
- ⑧ 현재 일자리 이외에 소득이 있는 일자리(부업)
- ⑨ 공연예술인의 지위
- ⑩ 관객 및 사회와 소통
- ⑪ 공연 분야에 대한 성장 전망

첫 번째 ‘개인정보(표지)’에서는 개인 성명, 연락처, 성, 출생연도, 거주 지역, 최종 학력 및 졸업 여부, 학교명 및 소재 지역, 학과 또는 전공, 입학연도와 졸업연도 등 최종 교육기관에 대한 정보, 공연 분야 진입연도 및 참여작품수와 공연분야 총경력, 2006년 중 공연관련 활동 월평균 소득과 활동기간, 공연 이외 월평균 소득 등을 파악하고 있다.

두 번째 ‘A. 현재 일자리에서의 직무’ 부문에서는 공연 분야, 주된 직무(6개 직군, 38개 직무), 주된 직무인력 부족 인식, 주된 직무의 직무수준(책임자 또는 헤드에 해당하는 상급자, 부책임자에 해당하는 중급자, 보조자 또는 크루에 해당하는 하급자의 3개 범주로 구분), 주된 직무 이외 수행하는 직무, 향후 원하는 직무와 직전의 직무, 주된 직무의 특성(기능

다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성, 피드백 등 다섯 부문에 대해 5점 척도로 조사), 주된 직무의 필요 역량(예술적 역량, 기술적 역량, 사업적 역량, 의사소통 역량 등 네 부문에 대해 5점 척도로 조사), 과거 활동 분야 등으로 구성된다.

주된 직무는 공연 기획 및 제작 직군, 창작 스태프 직군, 출연자 직군, 기술 스태프 직군, 공연 운영 스태프 직군, 교육 및 평론 직군 등 6개 직군으로 분류된다. 공연 기획 및 제작 직군에는 프로듀서, 공연기획, 홍보 마케팅, 이외 기획 및 제작 직무가 포함되며, 창작 스태프 직군에는 극작가, 연출가, 안무가, 조명 디자이너, 음향 디자이너, 무대 디자이너, 이외 창작 스태프 직무가 포함된다. 출연자 직군에는 연주자, 배우, 무용수 등 직무가 포함되며, 기술 스태프 직군은 기술감독, 제작감독, 무대감독, 무대장치 스태프, 음향 스태프, 조명 스태프, 의상 스태프, 소품 스태프, 전 환수, 이외 기술 스태프 등 10개 직무로 나뉜다. 공연 운영 스태프 직군은 공연장 대관, 시설 관리, 경영 지원, 이외 공연 운영 직무로 나뉘며, 교육 및 평론 직군에는 공연 관련 교육, 평론 및 연구, 이외 교육 및 평론 직무 등이 포함된다.

세 번째 'B. 교육 및 훈련' 부문에는 입직 이전 교육훈련(이수 여부와 기간 및 현재 직무에 유용성), 공연 분야 진입 이후 재교육(필요성, 이수 여부, 재교육 내용), 교육훈련 수요 불충족 사유, 직무향상 교육훈련, 공연 분야에 필요한 교육훈련 내용, 직무 수행을 위한 현장훈련 필요성 및 체계화 방법 등을 파악하고 있다.

네 번째 'C. 공연 분야에서 일하게 된 동기'에서는 가장 중요한 동기와 진입경로, 그리고 소개자에 대한 정보를 파악하고 있다.

다섯 째 'D. 현재 일자리의 특성' 부문에서는 현재 일자리(또는 가장 최근 일자리를 대상으로 일자리 시작 시점, '일할 기간'과 '보수' 등에 대한 계약 유무 및 형태와 계약기간, 임금 산정방식 및 임금수준, 주관적 임금수준, 고용형태, 사업체 정보(규모 및 소재 지역), 주당 근로일수 및 근로시간, 주된 근무시간, 사회보험 가입 여부 및 부가급부 적용 여부 등을 파악한다.

여섯 째 'E. 현재 일자리에 대한 만족도'에서는 일자리에 대한 전반적

만족도 및 14개 항목에 대한 만족도(5점 척도) 및 만족도 최상위 및 최하위 항목, 이직 고려 및 이직 의향 등을 파악한다.

일곱째 'F. 현재 일자리에서 노동조합 등'에서는 노동조합 유무 및 정보(설립연도, 상급단체)와 가입 여부, 미가입 시 사유 및 노동조합 형성 시 가입 의사 및 그 이유, 노동조합, 노사협의회, 경영진과의 대화, 제안방, 협회 등 이익대변 조직 유무 및 내실 운영 여부와 필요성을 파악한다.

여덟째 'G. 현재 일자리 이외에 소득이 있는 일자리(부업)'에서는 현재 일자리 이외 일자리 소유(부업) 여부 및 분야, 주당 근로일수와 근로시간, 월평균 보수, 부업 사유 등을 파악한다.

아홉째, 'H. 공연예술인의 지위'에서는 공연예술인의 지위에 대한 주관적 인식(예술인, 노동자, 자영업자), 공연인 및 일반인으로서의 행복지수, 상대적 직업 지위, 적정 소득 달성 기한 등을 파악하고 있다.

열 번째 'I. 관객 및 사회와 소통' 부문에서는 인터넷 커뮤니티, 미니홈피, 블로그를 포함한 홈페이지에서의 관객 반응 및 공연평 접촉 여부 및 빈도, 최선의 공연평가 방식, 공연 참여 기준, 공연에 대한 사회적 기능 등에 대한 의견 등이 포함된다.

마지막 'J. 공연분야에 대한 성장 전망' 부문은 향후 5년 중장기 공연 분야 성장 전망, 공연계 당면 문제, 공연계 인력 문제, 향후 인력부족 예상 직무 등에 대한 주관적 인식을 파악하고 있다.

### 3) 표본 특성

다음 표에서 보듯, 본 실태조사 자료에 포함된 273명 표본은 남성 164명(60%)과 여성 109명으로 구성되어 있으며, 연령대별로는 20대가 40%, 30대가 30%, 40대가 16%를 차지하고 있으며, 성별로 보면 남성은 30대가 35%로 가장 많은 반면 여성에서는 20대가 61%를 차지하고 있다. 남성은 60대와 70대가 각각 9명과 2명 있는 반면, 여성에서는 고연령층이 거의 없다.

표본을 교육수준별로 보면, 4년제 대학 비중이 72%에 이르고, 이 중에는 석사과정 17%와 박사과정 3.3%가 포함되고, 고졸은 10% 미만이다. 남성에 비해 여성이 고졸이나 전문대 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 1-3〉 표본 분포:성·연령대

(단위: 명, %)

	표본수			비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	273	164	109	100.0	60.1	39.9
연령대						
10대	6	4	2	2.2	2.4	1.8
20대	111	45	66	40.7	27.4	60.6
30대	83	57	26	30.4	34.8	23.9
40대	45	34	11	16.5	20.7	10.1
50대	17	13	4	6.2	7.9	3.7
60대	9	9	0	3.3	5.5	0.0
70대	2	2	0	0.7	1.2	0.0

자료: 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

〈표 1-4〉 표본 분포:성·교육수준

(단위: 명, %)

	표본수			비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	273	164	109	100.0	60.1	39.9
교육수준						
고졸	24	14	10	8.8	8.5	9.2
전문대	53	27	26	19.4	16.5	23.9
대학	140	87	53	51.3	53.0	48.6
석사과정	47	30	17	17.2	18.3	15.6
박사과정	9	6	3	3.3	3.7	2.8

주: 교육수준별 졸업 여부는 구분하지 않음.

자료: 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

전공별로 보면, 절반을 상회하는 표본이 문화예술 분야의 전공을 가지고 있는데, 이 중 약 40%는 연극을 전공한 것으로 나타나고 있다. 기타 분야가 약 1/3을 차지하고 있으며 이에는 인문사회계열 15%, 이공계열 10%가 포함된다. 문화예술 분야를 제외한 기타 분야의 비중은 남성에서 더 높게 나타나고 있으며, 문화콘텐츠 분야의 비중은 여성에서 다소 높은 것을 알 수 있다.

〈표 1-5〉 전공별 표본 분포

(단위: 명, %)

	표본수			비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	273	164	109	100.0	60.1	39.9
문화예술 분야	149	85	64	54.6	51.8	58.7
연극	107	66	41	39.2	40.2	37.6
뮤지컬	5	3	2	1.8	1.8	1.8
무용	6	1	5	2.2	0.6	4.6
음악	5	0	5	1.8	0.0	4.6
미술	4	3	1	1.5	1.8	0.9
문학	4	1	3	1.5	0.6	2.8
건축	4	3	1	1.5	1.8	0.9
기타	14	8	6	5.1	4.9	5.5
문화콘텐츠 분야	15	6	9	5.5	3.7	8.3
애니메이션	1	1	0	0.4	0.6	0.0
영화	3	1	2	1.1	0.6	1.8
방송	9	4	5	3.3	2.4	4.6
기타	2	0	2	0.7	0.0	1.8
기타 분야	89	59	30	32.6	36.0	27.5
인문사회	41	28	13	15.0	17.1	11.9
이공계	27	19	8	9.9	11.6	7.3
교육사범	6	4	2	2.2	2.4	1.8
기타	15	8	7	5.5	4.9	6.4
전공 없음	20	14	6	7.3	8.5	5.5

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

일하는 분야별로 보면, 연극이 70%를 차지하고 있으며, 공연 분야 내 세부 ‘장르 구분 없음’이 17%를 차지하고 있다. 나머지는 대부분 뮤지컬 분야이며 기타 음악극이나 무용 음악 분야는 본 조사의 관심 대상이 아닌 것으로 극히 일부 비중을 차지하고 있다. 연극 분야가 차지하는 비중은 남성에서 다소 높게 나타나고 여성에서는 장르 구분 없음이 차지하는 비중이 다소 높게 나타난다.

〈표 1-6〉 일하는 분야별 표본 분포

(단위: 명, %)

	표본수			비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	273	164	109	100.0	60.1	39.9
연극	189	118	71	69.2	72.0	65.1
뮤지컬	26	16	10	9.5	9.8	9.2
기타 음악극	3	1	2	1.1	0.6	1.8
무용	6	2	4	2.2	1.2	3.7
음악	4	1	3	1.5	0.6	2.8
장르 구분 없음	45	26	19	16.5	15.9	17.4

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

〈표 1-7〉 인구학적 특성별 직무수준 분포

(단위: 명, %)

	표본수				비중		
	전체	상급자	중급자	하급자	상급자	중급자	하급자
전 체	273	98	111	64	35.9	40.7	23.4
성							
남성	164	77	58	29	47.0	35.4	17.7
여성	109	21	53	35	19.3	48.6	32.1
연령대							
10대	6	0	0	6	0.0	0.0	100.0
20대	111	10	48	53	9.0	43.2	47.7
30대	83	37	43	3	44.6	51.8	3.6
40대	45	27	16	2	60.0	35.6	4.4
50대	17	16	1	0	94.1	5.9	0.0
60대	9	7	2	0	77.8	22.2	0.0
70대	2	1	1	0	50.0	50.0	0.0
교육수준							
고졸	24	8	9	7	33.3	37.5	29.2
전문대	53	11	26	16	20.8	49.1	30.2
대학	140	44	60	36	31.4	42.9	25.7
석사과정	47	27	15	5	57.4	31.9	10.6
박사과정	9	8	1	0	88.9	11.1	0.0

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

〈표 1-8〉 일하는 분야별 직무수준 분포

(단위: 명, %)

	표본수				비중		
	전체	상급자	중급자	하급자	상급자	중급자	하급자
전체	273	98	111	64	35.9	40.7	23.4
연극	189	74	74	41	39.2	39.2	21.7
뮤지컬	26	9	7	10	34.6	26.9	38.5
기타 음악극	3	1	1	1	33.3	33.3	33.3
무용	6	1	1	4	16.7	16.7	66.7
음악	4	1	1	2	25.0	25.0	50.0
장르 구분 없음	45	12	27	6	26.7	60.0	13.3

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

주된 직무의 직무수준별 분포를 보면, 약 36%가 책임자(헤드)에 해당하는 상급자, 41%가 부책임자에 해당하는 중급자, 그리고 나머지 23%가 보조자(크루)에 해당하는 하급자로 나타난다. 인구학적 특성별로 보면, 남성이 여성에 비해 상급자의 비중이 높고(47% 대 19%) 하급자의 비중은 낮으며(18%대 32%), 연령대가 높아질수록 상급자의 비중이 상승하는 것을 알 수 있다. 10대는 전부 하급자, 20대는 중급자와 하급자가 각각 절반 정도씩(일부는 상급자)이며, 30대에서는 상급자와 중급자가 각각 절반 정도씩으로 나타나며, 40대에서는 상급자가 60%로 나타난다. 교육수준별로 보면, 고졸자는 각 직무수준이 차지하는 비중이 유사한 반면, 석사과정에서는 상급자가 57%, 박사과정에서는 89%로 교육수준이 높아질수록 상급자의 비중이 높아진다.

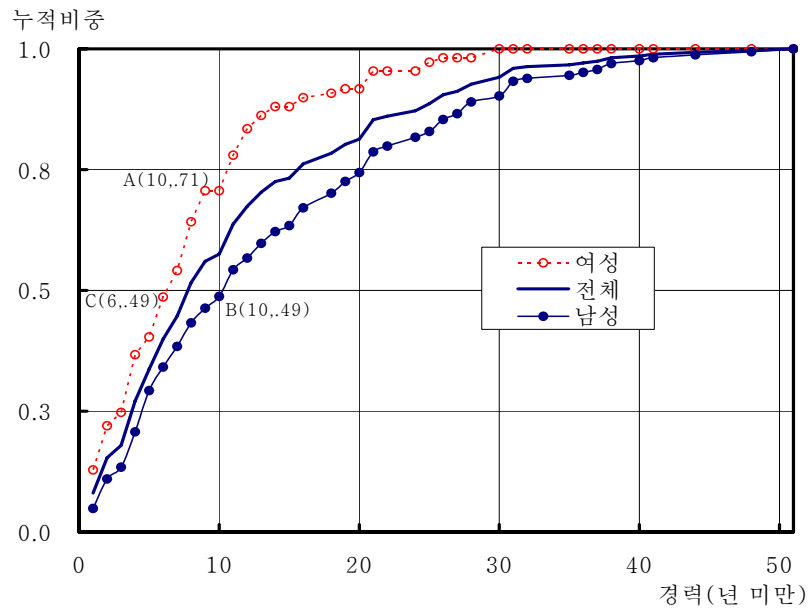
일하는 분야별로 직무수준 분포를 보면, 연극 분야에서는 상급자와 중급자가 각각 40%를 약간 하회하는 수준이며, 하급자가 22%를 차지하고 있는 반면, ‘장르 구분 없음’에서는 중급자가 60%를 차지하며 상급자가 약 1/4을 차지하는 것을 알 수 있다. 뮤지컬 분야에서는 상대적으로 하급자의 비중이 다소 높게 나타나고 있으며 중급자 비중은 다소 낮게 나타나고 있다.

표본의 공연예술분야 총경력 분포를 보면, 1년 미만 신규 진입자가 약 8%를 차지하고 있는 반면, 20년 이상 장기경력자 비중이 약 20%로 나타



나고 있는데 1년 이상 10년 미만이 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다. 이를 성별로 보면, 여성에서는 장기경력자의 비중이 상대적

[그림 1-2] 성별 경력 분포



자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

<표 1-9> 표본의 경력 분포

(단위: 명, %)

	표본수			비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	273	164	109	100.0	100.0	100.0
1년 미만	22	8	14	8.1	4.9	12.8
5년 미만	70	40	30	25.6	24.4	27.5
10년 미만	65	32	33	23.8	19.5	30.3
15년 미만	43	24	19	15.8	14.6	17.4
20년 미만	22	18	4	8.1	11.0	3.7
20년 이상	51	42	9	18.7	25.6	8.3

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

으로 낮은 반면, 단기경력자의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 그림에서 보듯, 10년 미만 경력자의 누적 비중은 여성에서는 71%(점 A)에 이르고 남성에서는 49%(점 B) 정도로 나타나고 있으며, 여성의 약 50%는 6년 미만(점 C)의 경력을 가지고 있는 것을 알 수 있다.

직무수준별 경력 분포를 보면, 전반적으로 총경력이 직무수준과 상당한 관련이 있음을 알 수 있다. 상급자에서는 20년 이상 장기경력자 비중이 3/4을 상회하고 있으며, 하급자에서는 1년 미만이 약 1/4, 1년 이상 5년 미만이 44%를 차지하고 있고, 5년 이상 10년 미만도 20%에 이르고 있다. 20년 이상 장기경력자 중 3/4 이상은 상급자, 약 22%는 중급자의 위치에 올라 있는 것으로 나타난다. 반면 5년 이상 10년 미만 경력자 중에서는 30%를 약간 하회하는 자가 상급자 위치에 올라 있으며, 20%는 여전히 하급자 위치에 머물고 있는 것으로 나타난다.

〈표 1-10〉 직무수준별 경력 분포

(단위: 명, %)

	전체	1년미만	5년미만	10년미만	15년미만	20년미만	20년이상
전체	273	22	70	65	43	22	51
		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	[100.0]	[8.1]	[25.6]	[23.8]	[15.8]	[8.1]	[18.7]
상급자	98	1	9	19	17	13	39
		(4.5)	(12.9)	(29.2)	(39.5)	(59.1)	(76.5)
	[100.0]	[1.0]	[9.2]	[19.4]	[17.3]	[13.3]	[39.8]
중급자	111	5	33	33	21	8	11
		(22.7)	(47.1)	(50.8)	(48.8)	(36.4)	(21.6)
	[100.0]	[4.5]	[29.7]	[29.7]	[18.9]	[7.2]	[9.9]
하급자	64	16	28	13	5	1	1
		(72.7)	(40.0)	(20.0)	(11.6)	(4.5)	(2.0)
	[100.0]	[25.0]	[43.8]	[20.3]	[7.8]	[1.6]	[1.6]

주 : ( ) 안의 숫자는 각 경력별 직무수준의 비중.

[ ] 안의 숫자는 각 직무수준별 경력 분포의 비중

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

## 제4절 보고서 구성

예술가와 노동자 양 쪽의 측면을 갖는 공연예술 전문인력 구조를 분석하고 전문인력 형성을 위한 정책지원 방향을 제시하는 이 보고서는 전체 9개 장으로 구성된다. 제1장과 제2장은 서론부에 해당되는 것으로서 제1장은 연구 틀을 제시하는 서론부이고, 제2장은 인력 분야를 포함한 공연예술 전반을 대상으로 공연예술 현황과 변화를 설명한다. 여기서는 기존 자료 검토를 통해 해방 이후부터 현재까지 우리나라 공연예술의 일반적인 현황과 변화를 개괄하고, 전문인력과 관련된 핵심 이슈들이 어떤 것인가를 간략히 소개함으로써 공연예술 전문인력의 예술가와 노동자 측면을 개괄적으로 조망하고 핵심적 이슈를 도출한다.

제2장이 기존 자료를 활용하여 이루어진 반면, 이후 제3장부터 제8장까지는 기존 자료 이외에 이번 연구 과정 기간 중 새로 이루어진 ‘공연예술 전문인력 실태조사’ 결과 및 ‘공연예술 전문인력 심층인터뷰’ 자료를 주로 활용하여 분석한다.

제3장부터 제8장까지는 공연예술 인력관련 주요 영역에 대한 분석을 담은 본론부에 해당된다. 제3, 4, 5, 6장이 예술 인적특성을 가진 공연예술 전문인력의 노동자적 측면을 주로 다루고 있는 반면, 제7장은 이들의 노동자와 예술인 측면을 혼합하여 동시에 분석하고 있으며, 제8장은 전문인력을 포함한 공연예술과 사회 간의 관계를 다루고 있다.

제3장은 공연예술 전문인력의 예술가적 특성과 노동자적 특성을 키워주는 교육의 현황과 관련된 문제점을 지적하고 교육훈련의 효과를 분석함으로써 전문인력 형성에 교육훈련이 어떤 영향을 미치는지에 대해 분석하고 관련 정책 시사점을 제시한다.

제4장은 전문인력의 노동자 측면을 보다 심도있게 분석하기 위해 공연예술 전문인력의 고용을 다룬다. 채용 및 계약, 근로시간 및 임금과 사회보장과 부업 상태를 분석함으로써 이들의 고용상태를 파악하고, 제5장은

공연예술 전문인력이 예술가로서 동시에 노동자로서 현장에서 수행하는 직무구조와 경력형성 과정을 분석한다. 직무특성과 핵심 역량을 파악하고 이들과 만족도 간의 관계를 분석한다.

제6장에서는 노조 등 공연예술 전문인력들과 관련된 집단 혹은 단체에 대해 알아보고, 예술가라는 한계가 노사관계에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석한다.

제7장은 공연예술 전문인력이 예술가와 노동자로서 살아가면서 느끼는 양자간 괴리를 파악하고 이 괴리가 전문인력의 행복에 어떤 영향을 미치는지를 분석한다.

제8장은 공연예술 전문인력이 활동하는 공간인 사회와 공연예술 전문인력 간의 관계를 살펴본다. 공연예술과 인력이 사회에 미치는 영향을 규명하고 이에 대한 사회적 지원 필요성을 검증한다.

제9장은 연구의 결론을 제시하는 결론부로서 앞의 영역별 분석 결과와 정책시사점들을 기초로 하여 우리나라 공연예술 전문인력의 형성과 이를 통한 공연예술의 지속적인 발전 및 사회와의 건전한 관계 형성을 위해 어떤 정책방향이 필요한지를 제시하고 이를 구현하기 위한 프로그램을 설명한다.

마지막으로 부록에서는 미국과 프랑스 공연예술 전문인력과 관련된 주요 이슈들을 알아본다. 해외사례 중 필요한 경우는 제9장 정책 제안에서 인용하여 기술하였다.

## 제 2 장

### 공연예술시장의 변화와 예술인

#### 제1절 4개의 에피소드

##### ◆ 에피소드 1 : 서울시 오케스트라와 대선 후보

2007년 말에 있었던 대선에서 유력한 당선후보로 꼽히는 한 정치인이 2007년 봄 한 초청강연회에서 물의를 빚을 만한 발언을 한 적이 있다. 그는 “서울시 오케스트라가 민주노총에 가입돼 있다. 아니, 음악하는 사람들이 민주노총에 가 있는데, 그것도 전에는 금속노조에 가 있었다”며 “아마 바이올린 줄이 금속이라서 그랬나 보다”라고 말했다고 한다. 그는 이전에 서울시장을 한 사람으로서 시장 재직 중에 서울시 오케스트라가 소속되어 있던 세종문화회관은 노사문제로 큰 홍역을 치른 바 있다. 세종문화회관은 1999년 가을, 우리나라에서 예술가들로 구성된 노조를 처음 결성한 바 있다. 세종노조를 시작으로 전국 각지에 예술단체들이 노동조합을 결성하여 2003년 소산별노조, 2006년 산별노조(공공서비스업종)로 전개되었다. 그러니까 세종문화회관 노조가 가장 왕성한 활동력을 보이던 그 무렵, 실질적 사용자(세종문화회관은 재단법인이기 때문에 법적인 사용자는 법인의 대표이다)였던 서울시장은 매우 적대적인 태도를 견지하고 있었다는 얘기가 된다.

### ◆ 에피소드 2 : 상해보험 든 배우

“나는 영세한 극단의 대표를 겸하고 있다. 20~30명이 참여하는 공연 한 작품의 제작비가 1억 원 내외에 불과한 그저 그런 수준이다. 그런데 금년(2007년)에 새 작품을 시작하면서 배우와 스태프 전원을 대상으로 하는 상해보험을 처음 들게 되었다. 크고 작은 부상에 시달리는 배우들에게는 적은 금액으로 정서적 안정감을 줄 수 있으리라 믿었기 때문이다. 알고 보니 공연 현장에서는 보험에 가입하는 사례가 점차 늘고 있었다. 그러나 최고 300만 원까지 보상하는 이 보험은 사회보장제도의 소외 지역에 있는 배우들에게는 그야말로 최소한의 장치일 뿐이다.”

### ◆ 에피소드 3 : 구본주 사건

예술가들의 지위에 관해 예술가뿐 아니라 사회적으로 큰 관심을 불러 일으킨 사건이 있었으니 37세의 젊은 나이에 요절한 작가 구본주 사건이었다. 유망한 조각가 구본주는 2003년 9월 29일 새벽에 포천에서 밤길을 가다가 차량에 치어서 목숨을 잃었다. 교통사고 사망사건은 가해자측의 자동차보험회사와 손해배상청구소송을 거쳐 보상금을 받는다. 사고 이후 1년 반 동안의 소송을 거쳐서 2005년 봄 법원은 원고일부승소 판결을 내렸다. 법원이 손해배상액을 산정한 근거는 피해자 과실 범위는 25% 미만이며, 그의 정년을 65세까지로 인정했으며, 2003년 노동부 발간 『임금구조 기본통계 조사보고서』상의 예술 전문가로서 5~9년의 경력을 인정했다. 이런 판결은 유가족의 손해배상청구에 훨씬 못 미치는 것이었지만 해당 보험회사는 항소했다. ‘피해자 과실 범위 70%, 가동 연한(정년) 60세, 경력 불인정, 소득 불인정, 무직자에 준한 배상’ 등의 논리를 내세운 것이다. 이에 대해서 예술인들은 『조각가 故 구본주 소송(삼성화재) 해결을 위한 예술인 대책위원회』를 꾸려 활발한 활동을 전개했다.

이 과정에서 예술가들을 분노하고 좌절시킨 대목은 유망한 조각가가 ‘도시일용노동자’에 준한다는 보험회사의 주장이었다. 이 사건은 결국 2005년 10월 유족측과 보험회사 간의 조정을 통해 이전 판결 내용에 합의함으로써 막을 내리기는 했지만 큰 화두를 남겼다. 그 중에 대표적인 것

은 다음의 두 가지다.

첫째는, 예술가의 예술노동을 보는 시각이다. 예술노동의 가치를 어떻게 봐야 하는지에 대한 고민이 시작되었다. 사회적 노동으로서의 예술활동에 대해 인식하지 않을 수 없게 되었다.

둘째는, 예술가의 사회보장제도에 대해 환기시켰다. 현재의 사회보장제도는 사실상 독립적인 활동과 단속적 노동을 특징으로 하는 저소득 예술가들에게는 아직 멀기 때문이다.

#### ◆ 에피소드 4

2007년 7월부터 비정규직보호법이 시행되었다. 이 법률은 비정규직 보호를 목적으로 하고 있지만 파견직 대상을 확대하고 있으며 그 중에는 ‘창작 및 공연예술가, 영화·연극 및 방송 관련 전문가 등’이 포함되어 있다. 이 법이 시행되기 전 전국문화예술노조 간부의 주장<sup>5)</sup>에 나타난 것처럼 정규직 비율이 극소수라는 점을 감안하면 고용에서의 불안정성은 더할 가능성이 크다. 이 때문에 “특히 예술과 문화 분야의 많은 업종에서 파견직을 쓸 수 있게 함으로써, 지금도 나쁜 이 업종의 고용상태가 한층 나빠질 것으로 우려된다. 정부는 이렇고도 문화산업을 부가가치 높은 유망산업으로 육성할 수 있다고 생각하는지 의심스럽다<sup>6)</sup>”는 훈수를 듣는다.

## 제2절 변화들

앞의 4개의 에피소드는 지금 예술가 또는 예술 활동을 둘러싼 크고 작은 사건을 두서없이 나열한 것이다. 돌발적이지마는 많은 이런 상징적 사

5) “예술노조는 흔히들 정규직이나 고임금자라고 생각하나, 특수고용직, 계약직, 일반직 등의 비정규직이 다수다. 현재 전국 15개 지부에 900여 명의 조합원들이 있다. 노조 자체로는 60%가 비정규직이고, 예술인 전반으로 확산하면 정규직이 1%라고 한다” (노동자의 힘, 2005년 제67호)

6) 2007. 4.19자 한겨레신문 사설

건들이 계속 이어지는 것은 아직도 예술가 또는 예술활동을 둘러싼 변화가 급하게 진행되고 있기 때문이다. 우리 연구의 관점에서 특기할 만한 변화의 양상들을 살펴보면 다음과 같다. 편의상 해방 이후부터 10년을 단위로 나누어 살펴본다.

### 1. 해방후 우리 공연예술시장의 흐름

#### 가. 해방부터 1960년대 이전

해방과 함께 예술가들의 활동은 본격화되어 열악한 인프라와 환경에도 불구하고 다양한 예술활동을 전개하였다. 최초의 오페라인 <춘희>가 공연된 것이 1948년 1월이다. 전문적인 음악단체인 고려교향악단은 아예 해방과 동시에 창단되었다. 우리나라 최초의 발레단도 해방 공간에 창단되었고, 신파나 신극도 활발했다. 그러나 이러한 움직임은 모두 민간부문의 일이고 공공부문은 사실상 ‘무위방임’ 상태였다. 유일하게 국립극장이 1950년에 문을 연 것이 기적적이라고 할 정도이다. 그러나 국립극장의 전속단체라 할 수 있는 국립극단조차 국가가 예술가를 고용하는 것이 아니었다. 1950년대는 예술단체의 결성이 잇단 시기로 기록되어 있다. 기존의 전국문화단체총연합회(1947), 전국문인협회나 대한미술협회(1950), 한국영화평론가협회(1950), 국제펜클럽 한국본부(1954), 대한영화배우협회(1955), 한국미술가협회(1955), ITI한국본부(1958) 등이 새로 만들어졌다. 이들 단체들은 이후 한국예술단체총연합회(예총)으로 집결된다. 한편 1954년 개원한 예술원은 지금까지 유지되고 있는 원로 예술인에 대한 예우정책의 일환으로 시작되었다.

예술원 제도는 현역에서 은퇴한 예술가에 대한 국가의 직접 지원제도로써 요즘 논의되고 있는 연금제도와는 차이가 있다. 수월성을 기준으로 소수의 저명 예술가에 대한 보상이 예술원 제도라고 한다면 지금의 연금제도는 일정한 기준을 갖춘 모든 예술인에게 적용하는 것을 원칙으로 한다.



### 나. 1960년대

군사정변으로 집권한 제3공화국은 문화예술부문에 관한 한 독립국가로서의 법체계와 행정체계가 수립되는 시기이다. 그러나 이러한 체제 정비에는 경제개발 최우선주의와 계몽의 시기에 걸맞는 규제 위주의 방향성을 내재하였다. 법체계의 필요가 예술이나 문화의 진흥을 위해서라기보다 국가나 권력 또는 정책에서 비롯되었기 때문이다. 전반적으로 체계가 세워지지만 내용적으로는 여전히 문화재 행정의 문화예술 부문을 주도하는 시기이다. 본격적인 예술 부문에 대한 지원이나 문화예술 향수권 확대를 위한 정책은 찾아보기 어렵다.

그러나 국립극단, 국립무용단, 국립오페라단(이상 1962년) 및 국립교향악단(1969년)을 창설하여 국립극장 전속단체로 운영하는 등 공공부문의 직업예술단체의 역사를 열었다. 이러한 극장 전속의 예술단체 운영은 이후 지역에까지 이어진다.

예술단체들이 전국예술문화단체총연합회(1962)의 이름으로 단일화되어 이후 한국민족예술인총연합(1988)이 출범할 때까지 예술 부문의 대표적인(또는 유일한) 단체로 활동하게 된다.

기본 법규로 ‘공연법’(1961), ‘영화법’(1962) 음반에 관한 법률 제정(1962) 등이 제정되는데 모두 해당 분야의 통제와 규제를 기본으로 하고 있다. 또 다른 규제 장치의 하나로 ‘한국예술문화윤리위원회’(1966)가 자율규제의 형식으로 설립되는데 이 단체는 이후 1975년 공연법 개정으로 법에 정한 기관인 공연윤리위원회로 전환한다. 사전 검열을 담당하고 있는 이 기관은 1999년 사전 검열이 폐지되면 ‘영상물등급위원회’로 전환한다.

### 다. 1970년대

이 시기를 잘 보여주는 키워드는 역시 ‘유신’이다. 한국적 민주주의를 위한 정부의 노력은 문화예술 부문에도 큰 영향을 미치는데 그것은 오히려 억압이 아닌 진흥의 형태를 띠고 있다. 이것은 그동안 치중해 온 경제개발이 어느 정도 성과를 보이면서 문화예술에 대한 국민적 욕구가 커진 한편

통치의 기술상 억압적 정치구조와 균형을 이룰 유화적인 정책의 대상으로 문화예술을 삼는 것은 자연스러운 일이지만 그 범위는 자의적일 수밖에 없게 된다. 독재정권의 문화예술을 대하는 태도의 이중성이라고 볼 수 있다. 이러한 정책방향과는 별도로 자생적인 민중예술은 문화의 정치적 성격을 강화하는 등 세력화하기 시작한 시기라는 점을 특기할 만하다.

한편으로는 저개발국에서 신흥개발도상국으로 이행하면서 산업화의 길을 걸어야 하는 국가의 입장에서는 노동집약적 산업과 제조업 집중에서 관광 등 서비스산업에 대해 인식하기 시작한 것도 문화예술에 대한 정책의 변화를 뒷받침한다고 볼 수 있다. 서구에서 예술에 대한 경제적·산업적 가치를 본격적으로 다루기 시작한 것이 이 무렵이다.

유신과 긴급조치로 이어지는 독재의 시대지만 아이러니하게도 이 기간에 문화발전 5개년 계획이 수립되는 등 처음으로 문화정책이란 것이 등장한다. 문예진흥원(지금의 문화예술위원회)이 설립되고 문화예술 부문에 지원을 시작하는 것도 이때부터다.

공연의 핵심적 인프라인 공연 공간으로 대규모의 공공 극장과 지원이 아닌 규제 대상으로 간주되는 민간 소극장이 공존한 시기이다. 전자의 예로 장충동의 국립극장과 광화문의 세종문화회관이 차례로 개관한다. 민간부문에는 1960년대 중반부터 싹트기 시작한 소극장 운동이 자유, 실험, 애저포, 세실, 엘칸토, 공간사랑, 76소극장 등 10여 개로 늘어나 독자적인 영역을 개척하기 시작한다.

#### 라. 1980년대

쿠데타로 집권한 신군부 정권은 취약한 정권의 정통성을 만회하기 위해 사회 전 부문에 소위 ‘개혁’을 전개한다. 언론통폐합이나 삼청교육대 같은 조치의 한 쪽에서 문화예술 부문에도 그랑 프로젝트에 해당하는 건립 사업이 전개된다. 국립현대미술관, 예술의전당, 독립기념관 건립 등이 이 기간에 이루어진다. 그랑 프로젝트는 정치적인 배경이 강하게 작용할 수밖에 없다. 해외의 대형 문화프로젝트들이 전면에 문화예술을 내세우고는 있으나 특정 정치적·사회적·경제적 편익을 도모하는 것은 보편적인 일

이다. 공연 공간으로서는 1980년대 초반에 나온 아이디어가 구체화되어 1988년에 1차 개관하게 되는 예술의전당이 무엇보다 중요한 현상이다.

이 시기에 나타나는 두 가지 중요한 현상은 문예회관 망사업이 시작되었다는 점과, 대학로를 중심으로 소극장이 모여들기 시작했다는 점이다. 시민회관이라는 집회시설을 버리고 문예회관이라고 하는 새로운 형태의 문화 공간이 만들어지기 시작한다. 문예회관은 짧은 기간 동안 공연예술 시장의 판도를 바꾼 주역 중의 하나다. 뮤지컬 등 극소수의 부문을 제외하고 공공부문의 비중이 크게 확대된 것도 같은 흐름이다.

또 하나의 현상은 대학로라는 세계적으로 유례를 찾아보기 어려운 소극장 밀집지구가 자연적으로 조성된 것이다.

#### 마. 1990년대

1990년대 초반 문민정부가 들어서면서 30여 년간의 군부통치가 종식된다. 문민정부에 이어 국민의 정부에 이르는 이 기간 동안에는 정권 교체에 못지않게 혁신적인 조치인 지방자치제 실시 등 사회민주화가 크게 진전된다.

문화부문에서 이 시기의 키워드 두 개는 ‘문화복지’와 ‘문화산업’이다. 문민정부의 문화정책을 대변하는 ‘문화복지’와 국민의 정부의 정책방향을 보여주는 ‘문화산업’이라는, 이전에는 전혀 낯설었던 단어가 크게 새로운 힘을 얻는다. 단순한 수사의 차원이 아니라 문화예술을 보는 가치체계의 변화로 본다. 단순히 여가를 보내는 수단으로서의 문화가 아니라 ‘삶의 질’을 결정하는 필수불가결한 요소로 문화예술을 보았고 그러므로 문화예술 소비는 의료나 교육과 같은 복지 차원에서 지원해야 한다는 것이다. 문화예술은 산업적으로나 국가경쟁력 차원에서도 매우 중요한 자원일 뿐만 아니라 그 자체가 고부가가치산업이라는 데까지 나아간다. 20세기를 문화의 세기라고 할 때는 이런 개념들이 전제된 것이다. 두 개의 새로운 가치개념의 등장은 공공부문의 획기적 확대에 크게 기여한다.

공연 장르적으로 가장 큰 붐을 일으킨 것은 뮤지컬이다. 현대적 의미에서 공연이 산업과 자연스럽게 연계되는 분야가 등장한 셈이다.

### 바. 2000년대

2000년대는 1990년대 말의 IMF의 연장선상에 있지만 시장 확대와 양극화라는 두 가지 양상이 더욱 첨예화되는 시기이다. 가장 시장지향적인 장르라고 할 수 있는 뮤지컬이 시장 폭발의 주역으로 등장하는 한편, ‘기초예술’이라는 새로운 개념이 등장한다. ‘기초예술’은 양적인 확대에서 문득 질적인 밀도를, 건강성을 묻는 패러다임의 변화이다. 종다양성은 새로운 문화예술부문의 화두가 된 것이다. 이러한 관점에 따라 그동안 방치되어 왔던 소극장 등 민간부문에 대한 관심이 모아진다. 대학로를 문화지구로 지정하고 홍대 지역을 근심스럽게 바라본다. ‘기초예술’은 ‘문화복지’와 ‘문화산업’에 이어 2000년대의 핵심 키워드이다.

상징적인 사건으로 명동 옛 국립극장을 다시 사들여 리모델링하여 극장으로 사용하게 된 사건이 있다. 장충동에 새 국립극장을 짓자 서둘러 시장에 내다 팔아버렸던 우리나라의 사실상 첫 국립극장인 명동국립극장을 다시 산 것은 그로부터 30여 년이 지난 후이다. 이 30년이 그동안 우리 공연예술계의 변화를 웅변하고 있는 셈이다. 불과 10여 년 전에도 첫 연극 전용극장으로 꼽히는 동양극장이 오랜 무관심 속에 방치되다가 결국은 최신식 건물과 자리를 바꾸었던 사례에 비추어 보라.

## 2. 특히 지난 10년간의 변화

공연예술시장을 둘러싼 지난 10여 년간의 변화는 그 이전에 비해서도 또 극적이다. 그 중에서 첫 번째로 들 수 있는 것이 지방자치제도의 도입이다. 세계적으로 유례없는 중앙집중 시스템을 유지해 온 우리나라가 20세기 말에 이르러서야 실질적인 지방자치제도라는 이론상으로는 매우 흔하고 당연한 제도를 도입한 것이다. 지방자치제도 실시는 우리 근대국가 역사상 절대 권력의 개념이 현저히 약화되는 정치적 민주주의 진전과 함께 사회 전반에 근본적 변화를 가져왔다. 확실히 지난 10여 년간 우리나라의 민주주의는 획기적으로 개선되었다. 민주화 진전은 다양성을 품는다.

경제적으로는 세계에서 12번째로 경제규모가 큰 나라로 성장했다. 고용과 분배, 대외의존성 등 많은 구조적 문제에도 불구하고 이전에는 상상도 할 수 없을 정도로 경제적 규모가 커진 것만은 부인할 수 없는 일이다. ‘살림살이가 더 나아졌느냐’ 하고는 별개로 말이다. 덩치가 커진 만큼 국민들의 소비 패턴도 크게 바뀐다. 여기서 말하는 국민에는 예술인과 관객도 포함된 것은 물론이다.

문화산업이라는 말이 완전히 쇠신한 이미지로 화려하게 재등장한 것도 예술 분야와 무관하다 할 수 없다. 역기능을 내포하면서 부정적인 의미쯤으로 사용되던 ‘문화산업’은 예술 분야가 아닌 정치경제 분야를 강력한 배경으로 삼으며 이전과는 180도로 바뀐 미래 산업의 황태자쯤으로 탈바꿈해 컴백했다. 미래는 굴뚝산업이 아닌 서비스산업 특히 지식기반산업이 기세를 올릴 것은 분명한 일이다. 한 연구(한국문화콘텐츠진흥원, 2004)에 따르면 문화콘텐츠산업은 고용, 성장, 분배 등 주요 경제지표에서 모두 다른 분야를 압도한다. 고용유발효과, 연관산업의 생산유발효과 등에서도 탁월한 수치를 보인다. 문화산업을 고부가가치산업 혹은 유망산업으로 인식해 온 것이 별로 과장이 아닌 것이 밝혀진 셈이다. 이쯤 되면 문화산업은 예술과의 혈연관계보다 산업적·경제적 양자 관계에 더 충실하다고 보는 것이 맞다. 그럼에도 불구하고 문화산업은 기초예술을 기본적인 토양으로 한다는 점에서 인연을 끊을 수 없는 숙명적인 관계이다. 문화산업의 등장은 문화와 예술에 경제와 경영을 본격적으로 도입하는 은근한 압력수단 중의 하나가 된다. 한편으로는 예술인의 경제적 보상 기대 폭을 크게 넓힌다.

사회적으로는 근본적인 패러다임의 변화 중의 하나는 주 5일근무제(달리 말해서 주 40시간 노동제)의 정착이다. 한 주에 하루 반을 쉬는 것과 이틀을 쉬는 것은 단순히 4시간의 노동시간 단축 이상의 라이프스타일의 변화를 의미한다. 갑자기 문 앞까지 닥쳐온 고령화 사회나 기록적인 저출산, 양성평등 등의 흐름은 경제적·정치적 변화와 함께 우리들의 라이프스타일의 변화를 자극한다. 세계화와 정보화도 특기할 만하다.

예술과 예술인을 말하는 우리 입장에서 문화예술의 공공성에 대한 인식 변화를 놓칠 수 없다. 김영삼 정부가 문화복지라는 낯선 말을 내세우기 전까지 우리에게 문화예술과 복지는 그리 궁합이 맞는 개념이 아니었

다. 박정희 정권 시절의 ‘잘살아 보세’의 전투적 구호에 ‘삶의 질’을 추가한 것은 지금 보면 매우 자연스러운 일이지만 당시로써는 낯선 만큼 획기적인 주장이었다. 사람답게 사는 데 문화예술은 필수적이고 그렇기 때문에 정부나 공공부문이 투자하고 지원해야 한다는 논리는 지금까지 문화예술의 지원의 중요한 명분 중의 하나다(다른 또 하나의 중요한 논리는 문화예술에 대한 투자가 경제적으로도 이익이라는 주장이다). 덕분에 공공부문의 문화예술에 대한 지출이 급속히 확대되었고 이는 공연예술시장의 확대로 이어진다(물론 그것이 시장을 왜곡시킨다는 측면도 있다). 2004년부터 복권기금 수백여 억 원이 문화예술 분야에 배분된 과정은 우리 사회에서 문화예술의 공공성에 대한 인식이 이전과는 확연히 달라졌음을 보여준다. 복권기금은 공공성이라는 한쪽 추가 무게 중심을 잡아주지 않으면 존재하기 어려운 전형적인 ‘비가치제’적 특성이 강한 품목이다.

자연스럽게 공연예술 분야 내부로 들어가 보면 무엇보다 눈에 띄는 것은 양적으로 크게 확대된 공연시장이다. 특히 1990년대 들어 가속화된 인프라의 확대는 유례가 없는 것이었다. 공연장은 물론 교육기관이나, 예술종사자의 수, 공연의 수와 관객 수 등에 있어서 괄목할 만한 양적 성장을 보였다. 문예회관이라는 카테고리로 분류되는 전국의 문화 공간 네트워크가 만들어지기 시작하는가 했는데 불과 10여 년 만에 그 수가 1백 개를 훌쩍 넘었고 2006년 12월 말 기준으로 그 수는 155개에 이르렀다. 이러한 현상은 공연예술시장이 이전과는 다른 메커니즘으로 움직이기 시작한 것을 의미한다. 시장이 확대된 만큼 더 많은 기회와 위험이 공존하고 더욱 치열한 경쟁과 고민이 생기게 된다.

공연예술시장의 양적인 확대와 함께 나타나는 특징이 2개 더 있다. 먼저 양극화 현상이다. 부익부 빈익빈 현상은 양적인 확대와 한 짝을 이루며 우리 공연예술산업의 특징을 이룬다. 이와 함께 공연 부문에서의 공공부문의 역할 확장 또한 빼놓을 수 없다. 예술 부문에서 정부의 역할과 개입이 강화되면서 극히 일부 상업적 장르를 제외한 전 부문에서 공공부문의 역할은 크게 성장했다. 인프라를 중심으로 한 투자와 예술가 및 예술단체에 대한 지원이 확대되면서 지역과 민간 가리지 않고 나타나는 이 현상은 앞으로도 더 심화될 것으로 보인다.

공연예술시장의 양적인 확대와 함께 내부적으로도 큰 변화가 온다. 이 변화는 공급자인 예술가에서 비롯되는 것도 있지만 많은 부분은 새로운 주역으로 등장하는 관객으로부터 비롯된 것이다. 공연예술시장에서 보다 큰 역할을 맡게 된 관객은 그 덩치가 커진 만큼 다양한 니즈를 충족시킬 것을 요구하게 된다. 기존의 공급자 위주의 시장으로는 한계가 있을 수밖에 없다. 경쟁과 시장의 기능이 강화되는 것과 비례하여 공연예술의 공공성에 대한 인식도 깊어지고 확산되었다.

이러한 공연예술시장을 둘러싼 내외부 환경의 급격한 변화는 공연예술 시장 자체의 변화로 이어진다. 그 변화의 초점은 전문화와 소통(또는 매개)이다. 공연예술시장을 구성하는 요소들(또는 주체들)이 커지고 복잡해지면서 소통 또는 매개의 역할이 더욱 중요해진다. 이전에는 한 주체가 모두 감당해야 했던 역할이 여러 주체들로 분화되고 새로운 역할과 새로운 주체도 속속 생겨난다. 소통은 공연생산 집단의 예술작업을 위한 소통의 단계에서부터 관객, 사회, 지역, 기업, 언론, 정부 등 다양한 이해당사자들을 대상으로 하는 양상으로 전개된다. 이러한 소통은 그 자체가 기존의 실재적 가치를 능가할 만한 가치를 창출해 낼 정도에 이른다.

이 때문에 기존의 창작 및 재연 활동에 종사하는 예술인뿐 아니라 이를 둘러싼 정책, 매개, 경영, 촉매 부분에도 새로운 역할이 등장하고 전문화되기 시작한다. 예술인의 범위가 확장된 것이다.

### 3. 그래서 나타나는 몇 가지 핵심적 경향

#### 가. 예술의 위기와 '기초예술' 개념의 등장

2004년 4월, '기초예술살리기범문화예술인연대'(이하 '기초예술연대'라 한다)가 출범하였다. 예술가들의 자발적 조직인 '기초예술연대'는 몇 가지 점에서 주목을 받았다.

첫째는 그동안 갈등 관계에 있던 예술가와 단체가 모두 망라된 최초의 모임이라는 점이다. 예술인들의 두 거대 그룹인 예총과 민예총을 포함하여 60여 개의 단체들이 모였다. 이념과 예술관의 차이로 반목하던 예술가들까

지 하나의 슬로건 아래 모인 것은 그만큼 절실한 슬로건이기 때문이다.

두 번째는 이 조직이 내건 ‘기초예술’이라는 낯선 개념이다. 그동안 사용하던 ‘순수예술’이라는 말을 대체하면서도 적극적으로 영역을 확장시킨 개념이다. ‘순수예술’이라는 말이 가지는 소극적이고 고립적인 이미지를 탈피하려고 사용한 것으로 보이는 ‘기초예술’은 그 주장이 설득력이 강한 탓인지 우리 사회에 급속히 확대되었다.

세 번째는 예술인들의 정책에 대한 본격적이고 자발적인 개입이 사실상 시작된 셈이다. 예술가 또는 예술 현장과 정책 당국은 주체와 객체가 분명한 두 주체였지만 ‘기초예술연대’는 적극적인 참여를 선언한 것이다. 예술과 예술가의 문제를 예술가들이 스스로 주장하고 해결하자고 하는 것이다.

‘기초예술연대’는 문화산업과 지식산업의 기본적인 못자리 역할을 하는 순수예술의 중요성에도 불구하고 순수예술 분야에 종사하는 예술인들의 상황이 극한에 처했다는 위기의식을 바탕으로 한다. 문화산업의 획기적 확산과 경제적·사회적 변화에도 불구하고 기초예술분야는 상대적으로 더욱 열악한 상황을 벗어나지 못하고 있다는 것이다.

‘기초예술연대’가 선언문에서 “시대를 이끌어가는 선도자 역할을 해야 할 문학, 공연, 전통예술 등 기초예술이 현재 이루 말할 수 없는 위기 상황에 처해 있다”며 “국민적 문화 역량이 비약적으로 성장한 현실에서 기초예술이 위축되는 안타까운 현상을 타개하기 위해 기초예술연대를 출범 하게 됐다”고 주장하는 것은 같은 맥락이다. 시장 전체로 보면 정부 지원은 물론 시장의 규모도 커지는 상태에서 기초예술 분야의 종사자들은 이중의 소외를 겪는 데 대한 논의가 본격적으로 진행되었다. ‘기초예술’의 등장은 예술에 대한 사회적 관점의 변화를 선도한 측면이 있지만 그 못지 않게 사회적 가치 변화를 반영한 것이기도 하다. 기초예술의 위기와 기초예술을 중심으로 한 종다양성 확보의 지향이 정책으로 반영된 것이 ‘창의한국’(2005년)이다. ‘창의한국’은 기본적으로 예술인 문제를 최우선 과제로 내세우고 있지는 않지만 처음으로 ‘예술인에 대한 사회적 예우 강화’라는 사업을 제시하고 있다. 이 사업은 경제적·사회적 여건 개선을 목표로 하고 있으며 구체적으로 ‘예술인 사회보장’ ‘예술인복지재단’ ‘예술인공



제회' 등과 같은 개념들이 등장한다.

#### 나. 예술의 가치에 대한 인식의 확장

우리 사회에서 예술 자체가 갖는 심미적 가치, 존재론적 가치에서 그 가치의 성격과 범주의 외연이 확대되는 방향은 언뜻 볼 때는 모순된 것처럼 보이는 복지적 가치와 산업적 가치 등 두 가지이다.

문화복지는 삶의 질에 영향을 주는 기본적인 요소로서의 문화와 예술을 인식하기 시작하였음을 의미한다. 김영삼 정부가 사용하기 시작한 이 개념은 문화를 의료나 교육 등과 같은 기본적인 복지에 해당된다고 주장하는 것이다. 문화복지는 특히 문화예술 향수자를 강조하는 효과를 불러온다. 예술이 소수의 특별한 관객을 떠나 광범위하고 보편적인 시민들에게로 다가가는 것이 자연스러워진다. 최근에 예술교육의 중요성이 강조되는 것도 예술은 향수하기 위해서는 '누적되는 학습자본'인 '취향'이 필요하다는 점과 예술 향유의 기회를 기본적으로 확보하기 위해서는 예술교육이 선행되는 것이 필요하다는 인식이 확대되고 있기 때문이다.

산업적 가치는 두 가지 측면에서 볼 수 있다. 즉 예술 그 자체가 경제적 가치를 가진다는 점과 고부가가치산업으로 부각하는 문화산업 또는 지식산업의 토대로서의 예술이라는 점 등이 그것이다. 예술 그 자체가 경제적 가치를 가진다는 주장은 소위 예술이 경제적 '외부성'을 가진 공공재라는 사실에서 출발한다. '외부성' 중에서도 고용을 창출하거나 지역경제를 활성화하고 연관산업의 생산을 유발하는 효과가 비경제적 외부성과 함께 강조된다. 문화산업 또는 미래 지식산업의 토대가 되는 기초부문으로 기능하는 예술에 대한 가치인식은 예술 그 자체의 가치보다 이를 바탕으로 고부가가치 생산활동이 가능해진다는 주장을 담고 있다. 지역균형발전의 수단으로 문화예술이 등장한 것은 변화를 웅변으로 보여주고 있다. 이 이외에도 예술을 통해 사회적 정체성을 확보한다든지 창의적 사회에 기여한다든지 하는 경쟁력을 주장하기도 하는데 이 또한 예술의 외부성을 말하는 것이다.

예술이 어떤 가치를 가지는가에 대한 인식의 변화는 예술과 예술인에

대한 국가의 지원을 정당화하는 논리로 작동한다. 즉 예술이 소수의 자발적 관객들이 소비하는 것이 아니라 그 사회가 많이 소비하면 소비할수록 좋은 가치재라고 할 때 그 예술이 자체의, 또는 사회구조적 문제로 위축되고 장애를 가진다면 외부성의 수혜를 받는 익명의 국민들의 대표로서 국가가 당연히 지원해야 한다는 것이다. 이를 문화경제학자들은 예술은 상당한 외부성을 가지는 한편 예술시장은 ‘생산성 지연’과 ‘비용 질병’ 및 ‘무임승차’로 ‘시장실패’할 수밖에 없다고 설명하고 있다.

#### 다. 예술인 지위와 복지에 관한 관심 증대

예술인의 지위와 관련하여 관심을 촉발한 것은 앞에 에피소드로 소개한 소위 ‘구분주 사건’이다. 2003년 교통사고로 숨진 조작가 구분주(당시 37세)는 사후 보험회사와의 보상협상 과정에서 예술가의 지위와 예술행위의 가치에 대해 아무런 장치가 없다는 문제가 제기되었다. ‘구분주 사건’은 예술인들을 중심으로 대책위원회가 구성하여 활동을 전개하면서 예술계를 넘어 사회적 이슈로 떠올랐다.

예술인 지위와 복지는 예술인의 직업적 전문성을 전제로 한 것으로 그에 걸맞게 예술활동의 성과를 합리적으로 보상하자는 것이다. 이러한 경제적 보상체계는 개별적인 관계에서보다는 사회적 구조에서 해결해야 한다는 인식이 확대되었다. 예술인이 소외된 사회보장제도부터 예술인의 사회적 지위에 이르는 ‘예술인 지위’가 관심의 대상이 될 수밖에 없다.

그렇지만 문제 인식과 함께 해결방안도 속 시원하게 등장하지 않는 것은 다른 직업과 다른 예술인 또는 예술시장의 특성 때문이다. 무엇보다 예술인 스스로 노동자라는 인식이 부족한 것이 시작이다. 그 외에 공연예술 시장에서 일반적인 노사관계는 존재하지 않는다는 점, 예술인의 소득을 투명하게 밝힐 수 없는 체제, 예술노동의 단속성과 활동 기간의 비지속성 등 넘어야 할 산이 많다. 그럼에도 불구하고 예술인의 사회적 지위와 복지의 확보가 예술인뿐 아니라 사회적으로 이득이 되는 것이라는 전제가 공감대를 확대하고 있어 우리식 예술인 복지제도가 마련될 것으로 전망된다.

### 제3절 공연예술인 실태

#### 1. 공연예술인의 규모

이 연구는 공연예술인의 규모를 확정하는 것이 아니지만 아래의 표처럼 예총, 민예총 등 전국적 단위의 대표적인 예술인단체에 가입된 공연예술인의 수로 그 규모를 추정해 볼 수는 있겠다. 이 자료는 좀 지난 자료라는 문제와 함께 단체에 가입하지 않는 예술인은 포용하지 못하고 있다.

보다 구체적으로 추정해 볼 수 있는 자료로 『2007 공연실태조사』를 주목해 보자. 이 조사는 조사의 모집단으로 공연시설 637개, 공연단체 2,399개 등으로 삼고 있다. 2006년을 기준으로 활동하고 있는 공연단체와 시설을 망라하고 있다고 하겠다.

기본적으로 공연예술인은 협업을 통해 예술활동을 한다는 점을 고려하면 이들 단체를 통해 어느 정도 규모를 추정해 볼 수 있지 않을까 기대한다.

아래는 위의 모집단을 대상으로 조사한 결과이다. 예상대로 우리나라 공연시설과 공연단체는 매우 영세해서 평균 14.7명(공연시설) 10.1명(공연단체, 상근단원 7.4명, 지원인력 2.7명)이 상근하는 것으로 되어 있다. 이를

〈표 2-1〉 단체 가입회원 기준으로 본 공연예술인의 수

(단위: 명)

	회 원 수	내 역
예 총	117,538	음악협회 7,513, 무용협회 2,963, 연극협회 3,993, 연예협회 94,155, 국악협회 8,914
민예총	5,815	민족음악인협회 400, 민족극운동협의회 315, 민족춤위원회 100, 민족풍물굿위원회 5,000
전 체	123,353	9개 단체

주: 2003년 11월 기준.

자료: 문화관광부, 『공연예술진흥기본계획』, 2005.

〈표 2-2〉 공연시설 인력 추정

(단위: 명, %)

부문별 인력	전체	정규직	정규직 비율
전체	9,371	7,353	78.5
행정지원	4,048	3,380	83.5
공연사업	1,031	833	80.8
운영진행	1,134	609	53.7
공연이외	281	215	76.3
무대기술	2,877	2,316	80.5

자료 : 문화관광부, 『2007 공연실태조사』.

〈표 2-3〉 공연예술단체 인력 추정

단위: 명(%)

단원 수			지원인력 수		
전체	상근단원	비상근단원	전체	정규직	비정규직
76,226(100.0)	17,739(23.3)	58,487(76.7)	6,497(100.0)	4,065(62.6)	2,432(37.4)

자료 : 문화관광부, 『공연실태조사』, 2007.

기준으로 추정해 볼 때 시설에는 9,371여 명, 공연단체에 24,236명이 상근으로 일하고 있다. 공연단체의 경우 비상근 단원 및 회원제 운영 단체까지 감안하면 약 8만 3,000명의 예술인이 공연단체를 중심으로 활동하고 있다. 이 조사가 음악(국악 및 양악), 연극, 무용을 중심으로 이루어진 점을 감안하면 앞의 전국적 조직에 가입한 예술인보다 훨씬 큰 규모다. 범위를 좀 좁혀서 공연단체에 상근 단원으로 활동 중인 예술인만으로 보더라도 그보다는 많다.

공연시설과 공연단체만을 기준으로 볼 때 약 9만 2천여 명이 활동하고 있다. 이에 따르면 공연예술 분야는 출판 분야를 제외한 어떤 분야보다 인력이 많다. 그런데 매출액을 기준으로 본 시장규모는 약 5,500억 원 정도로 애니메이션(3,580억 원) 디지털교육과 정보(5,048억 원)을 제외한 전 부문보다 훨씬 적었다. 매출액 기준으로 약 5분의 1 정도인 공연예술 부문이 인력은 약 3배가 모여 있다는 것이다. 이런 수치가 정확한 것이라면

〈표 2-4〉 문화산업 부문과 공연예술 인력 비교

(단위: 명)

		종사자수	
		전 체	분야별
문화산업	출판산업	456,880	227,039
	만화산업		7,962
	음악산업		55,420
	게임산업		60,669
	영화·비디오		29,078
	애니메이션		3,580
	방송		29,634
	광고		29,625
	캐릭터		8,825
	디지털 교육 및 정보		5,048
공연예술	공연예술	92,094	92,094

자료 : 문화관광부, 『2006 문화산업통계』 및 『2007 공연예술실태조사』에서 재구성.

공연예술 부문의 특징 두 가지를 나타낸다. 하나는 공연예술의 비영리적 특성이 다른 문화산업보다 훨씬 크다는 점이다. 참고로 『2007 공연예술실태조사』는 재정규모와 공연장 및 공연단체의 지출을 기준으로 할 경우 시장규모는 1조 8,166억 원이라고 추정하고 있다. 두 번째는 공연예술의 노동집약성이다. 다른 문화산업 분야에 비해서도 공연예술 부문에서 노동이 차지하는 비중이 높음을 짐작할 수 있다.

추정은 가능하지만 공연예술인의 수나 현황을 파악하기 어려운 것은 다음과 같은 이유가 복합적으로 작용하기 때문이다.

첫째는 ‘예술인’, ‘공연예술인’의 범주의 문제다. 이 쟁점은 이 글의 뒷부분에서 다시 언급하겠지만 사회적으로 동의된 범주가 존재하지 않는다.

둘째는 ‘예술인’의 활동이 제도적으로 체크되지 않는다. 공연자등록제도와 공연신고제 등 예술활동을 제어하던 제도가 일제히 폐지되면서 예술활동의 자유가 보장되었다. 그러나 규제적 제도가 철폐되면서 예술인의 권익을 위한 자주적 조직이나 예술인을 사회적 보장제도에 편입하는 제도 등은 아직 마련되지 않았다.

셋째는 ‘예술인’의 직업적 특성 때문에 겸업을 하거나 여러 분야에 걸쳐 있을 가능성이 있다는 점이다. ‘직업으로서의 예술인’만으로 범위를 좁힌다고 해서 전모를 파악했다고 할 수 없는 것이다.

## 2. 공연예술인의 고용형태

공연예술인의 고용형태는 단속적 계약형태가 주를 이룬다는 것은 다른 나라의 사례에서도 잘 드러나고 있다. 그러나 여러 차례의 『문화예술인실태조사』에 나타나는 정규직 취업 비중은 약 30%에 이른다. 이 차이는 문화예술인의 취업상태를 조사하면서 ‘예술활동을 위한 취업’으로 그 질문을 제한하지 않았기 때문으로 보인다.

그래서 직업과 활동 분야를 물었더니 직업과 활동 분야가 전적으로 또는 대체로 일치하는 비율이 81.2%에 달했다(이하 2006년도 문화예술인실태조사에서 인용) 공연예술 부문을 장르별로 보면 연극(83.6%), 무용(93.6%), 음악(92.3%), 국악(95.2%) 등으로 모두 평균을 상회했다. 연극부문에 비해 다른 장르의 일치율이 압도적이었다. 비정상적으로 정규직 비중이 높다는 사실은 이러한 ‘또 다른 직업’ 때문인 것으로 추측된다. 그 중에서 예술인들이 가장 많이 겸하고 있는 교육직의 종사 비율이 이미 전체 정규 및 임시고용직 비율의 3분의 2에 달한다.

〈표 2-5〉 문화예술인의 취업상태

(단위: %)

	2006년 조사	2003년 조사
자영업·고용주	13.4	18.1
전업작가·자유전문직	33.8	30.0
정규고용직	30.1	29.4

자료 : 문화관광부, 『2006 문화예술인 실태조사』.

〈표 2-6〉 공연예술인의 취업상태

(단위: %)

	연극	무용	국악	음악	전체
자영업·고용주	1035	11.5	4.0	8.0	13.4
전업작가·자유전문직	33.8	30.0	36.0	21.0	33.8
정규 고용직	20.0	34.0	42.0	50.5	8.8
임시 고용직	9.5	11.0	12.5	11.0	8.8

자료 : 문화관광부, 『2006 문화예술인 실태조사』.

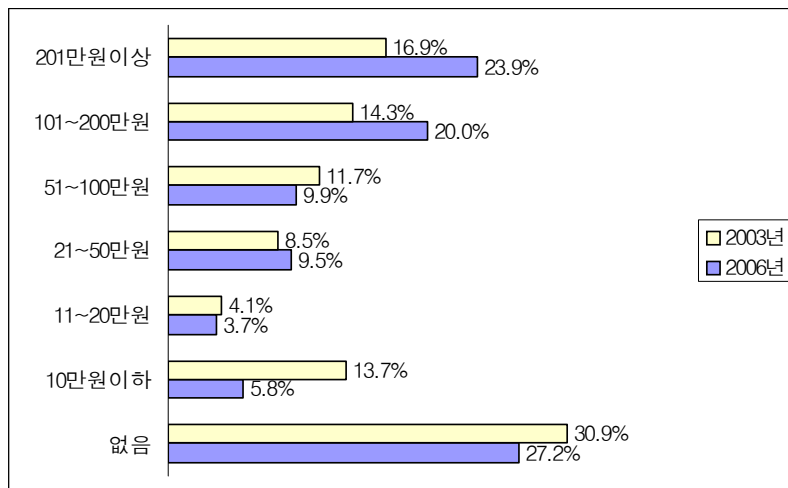
〈표 2-7〉 문화예술인의 교육직 종사 비율

(단위: %)

	2006년 조사	2003년 조사
전 체	25.2	26.8
국 악	27.0	34.5
음 악	39.0	47.5
연 극	20.5	14.7
무 용	47.5	42.9

자료 : 문화관광부, 『2006 문화예술인 실태조사』.

〔그림 2-1〕 문화예술활동 관련 월평균 수입



〈표 2-8〉 문화예술활동 관련 월평균 수입

(단위: %)

응답 내용	사례수	없다	10만원 이하	11만~ 20만원	21만~ 50만원	51만~ 100만원	101만~ 200만원	201만원 이상	무응답	전체
[전 체]	(2000)	26.6	5.7	3.6	9.3	9.7	19.6	23.4	2.3	100.0
문 학	(200)	37.0	27.0	12.5	17.5	3.5	1.0	.5	1.0	100.0
미 술	(200)	39.0	10.0	2.5	11.5	12.5	12.5	10.0	2.0	100.0
사 진	(200)	73.5	3.0	4.5	6.5	3.5	2.5	6.0	.5	100.0
건 축	(200)	11.0	1.5	1.5	2.0	6.5	13.0	61.0	3.5	100.0
국 악	(200)	8.5	2.0	1.5	4.5	7.5	45.5	29.5	1.0	100.0
음 악	(200)	23.0	2.5	2.5	8.5	7.5	30.0	23.5	2.5	100.0
연 극	(200)	17.5	6.0	5.5	18.5	20.0	18.0	13.5	1.0	100.0
무 용	(200)	28.0	1.5	2.0	6.0	6.0	34.5	20.0	2.0	100.0
영 화	(200)	24.0	2.5	1.5	8.5	10.0	17.5	33.5	2.5	100.0
대 중 예 술	(200)	4.0	1.0	1.5	9.5	19.5	21.5	36.0	7.0	100.0

### 3. 공연예술인의 작업환경

매 3년마다 조사되는 「문화예술인 실태조사」(문화관광부)는 예술인들의 작업환경의 단면을 보여준다. 그래서 이 파트에서 인용되는 수치는 특별한 인용 표시가 없는 이상 「2006 문화예술인 실태조사」(문화관광부)가 출처이다.

수입은 적다. 문화예술인의 문화예술활동 관련 월평균 수입을 살펴보면 100만 원 이하가 56.1%를 차지한다. 그 중에 절반 이상(27.2%)이 ‘창작활동 관련 수입 없음’으로 답하고 있다.

학력과 관련해서는 매우 높다. 대재 이상 학력을 가진 예술인이 84.7%를 차지하고 있다. 이 비율은 조사 때마다 높아지고 있다. 고학력의 또 다른 측면은 전문교육의 팽창과 축을 같이한다. 1990년대를 기점으로 대학에서 예술교육을 받은 사람들이 공연예술인의 주류로 등장했다. 미술 장르의 경우 93.8%가 대졸 이상인 것<sup>7)</sup>보다는 덜하지만 예술가의 고학력은 심화되고 있다.

7) 김달진미술연구소·한국문화예술위원회, 「2006 시각예술인 실태조사 및 분석」.



〈표 2-9〉 문화예술인의 학력

(단위: %)

	2006년 조사	2003년 조사
초졸 이하	1.2	0.9
중졸·고졸	14.2	17.9
대졸(전문대졸, 대학재학 포함)	51.6	45.9
대학원 재학 이상	33.1	35.3
전 체	100.0	100.0

〈표 2-10〉 창작활동 여건 인식

창작활동 여건	2006년 조사		
	만족(%)	불만(%)	평균
사회적 평가	22.2	38.7	2.75
창작발표 기회	14.6	57.6	2.44
외부의 창작활동 규제	45.2	19.3	3.30
문화예술인 및 문화예술활동 지원	3.4	82.5	1.79
문화예술활동의 경제적 보상	2.4	85.2	1.67

〈표 2-11〉 문화예술활동 만족도

창작활동 여건	2006년 조사			2003년 조사		
	만족	불만	평균	만족	불만	평균
문화예술활동 만족도	54.7%	20.6%	3.46	62.1%	16.7%	3.67

창작활동 여건은 문화예술인 스스로는 매우 불만스럽다. 문화예술인에 대한 사회적 평가, 창작발표 기회, 문화예술활동에 대한 지원, 문화예술활동에 대한 경제적 보상 등 거의 모든 항목에서 불만족스럽다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 이 중 특히 ‘경제적 보상’과 ‘지원’에 대해 압도적으로 불만을 나타내는 것은 예술활동에 따른 정당한 보상을 받지 못하고 있다는 인식과 함께 지금보다는 훨씬 높은 수준의 경제적 보상을 기대하고 있음을 보여준다.

그럼에도 불구하고 문화예술활동에 대한 만족도는 긍정적이다. 이러한 모순적인 결과는 뒤에 다시 언급하게 될 것이다. 주로 내적 동기를 얼마나 만족시키는가에 대한 답으로 해석할 수 있기 때문이다.

## 제4절 소결 : 공연예술인 및 공연예술인 관련 정책에 관한 세 가지 쟁점

### 1. 예술인, 공연예술인의 범주

예술인의 범위를 어떻게 둘 것인가 하는 문제는 어떤 담론을 전개하는 데도 전제가 된다. 그 문제의 핵심은 다음과 같은 세 가지이다.

첫째는 예술인의 범주의 크기의 문제다. 가장 광범위한 정의를 차용하고 있는 것은 1980년 유네스코가 채택한 ‘예술인의 지위에 관한 권고’(1980)<sup>8)</sup>에서이다. 이 권고가 정의하는 예술인은 예술인으로 인정받기를 원하는 모든 사람까지 범주를 확대하고 있다. 이에 비해 대표적인 예술인 지위 관련법을 가지고 있는 캐나다의 『예술인지위법』은 그 범주를 “작품으로 일정한 수입을 가지며, 다른 예술인에 의해 예술인으로 인정받거나, 예술계의 관행에 따라 예술인이 되고 있는 과정에 있는 자, 예술인의 협회 구성원인 자” 등으로 구체적으로 적시하고 있다. 전자는 다양한 문화적·사회적 환경을 가진 다수의 국가를 대상으로 한 선언적 권고사항이며, 후자는 구체적인 제정 배경과 목적을 가진 법률이기 때문이기 때문이다.

두 번째는 예술인이라고 할 때 그들이 행하는 ‘예술’의 문제다. 이 문제는 ‘예술이란 무엇인가’하는 대책 없는 테제와 마찬가지로 매우 복잡한 문제이다. 대체로 기존의 장르적 개념으로 볼 때 예술은 문학, 미술, 음악, 무용, 연극 등 본격적인 분야 외에도 영화, 그래픽, 대중예술 등을 포괄한다. 그러면 우리 연구에서 사용할 ‘공연예술인’의 대상이 되는 ‘공연예술’

8) “‘예술인’이란 예술작품을 창조하거나 창조적 표현을 제공하거나 또는 재창조하는 사람, 예술적 창조를 자기 삶의 본질적 부분으로 여기는 사람, 이를 통해 예술과 문화의 발전에 기여하는 사람, 그리고 그가 고용되어 있거나 협회에 소속되어 있는 아니든 예술인으로 인정받고 있거나 인정받기를 원하는 모든 사람을 의미한다.”(UNESCO, 『예술인의 지위에 관한 권고』 중 I. 개념의 정의)

은 또 무엇인가? 그것은 우리 연구가 미학적 탐구라기보다 정책의 실증적인 참고자료가 되기 위함이며, 공연예술 전체를 망라하는 철저한(exhaustive) 결과를 도출하는 것이 이 목적에 부합하는 것은 아니기 때문에 전형적이고 상식적인 장르로 정해도 무방할 것이다.

그렇기 때문에 이 연구에서 ‘공연예술’은 ‘연극, 무용, 음악, 뮤지컬’ 등 중요한 공연예술 4개 장르를 대상으로 한다. 이 말은 이 이외의 공연예술 분야가 없다는 뜻은 아니다. 특히 연예라고 불리는 공연예술 부문은 여기서 제외되어 있는데, 이는 아무래도 연관성이나 공통성에 있어서 차이가 있기 때문이다.

세 번째는 예술인과 예술가의 문제이다. 즉 인력 측면에서 볼 때 공연산업에 종사하는 인력을 어디까지로 보고 어느 부분부터는 유관인력으로 볼 것인가 하는 것이다. 대체로 공연예술에서 예술가라고 하면 창작과 재연 인력을 지칭한다. 즉 직접 창작을 하는 작곡, 극작, 안무 등과 이 창작물을 해석하고 재연하는 연주자, 배우, 무용가 등이 주요한 두 그룹이 되는 것이다. 이러한 해석은 우리 저작권법과도 일치한다. 그런데 공연산업에서 이러한 창작 및 재연인력 외에 필수적인 인력이 존재하는데 대표적인 것이 무대기술 스태프와 매개인력(기획, 제작 등)이다. 이들을 공연예술인이 아니라고 하기에는 이미 늦었다. 그런 의미에서 아직 ‘예술가’와 ‘예술인’이라는 용어가 공존하고 있는지 모른다. 즉 ‘공연예술인’이라고 할 때 ‘인’은 ‘공연예술 부문에 종사하는 사람’으로 쓰이고 ‘공연예술가’에서 ‘가’는 ‘공연예술을 창작 또는 재연하는 전문인력’이라는 의미 정도의 차이가 있다고 보는 것이다. 우리 연구에서는 당연히 ‘예술인’이라고 용어를 사용한다. 우리 연구의 선행 연구사례가 되는 ‘문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구’(노동연구원, 2005)에서 제시한 <표 2-12>를 인정하기로 하자.

<표 2-12> 문화예술인력 정의와 대상

	대상 직종	규정
가장 협소	기획+창작	핵심인력
중간	기획+창작+기술+경영/관리+교육+행정	전문인력
가장 확대	기획+창작+기술+경영/관리+교육+행정+기타 (평론, 연구 등) +단순지원	전문인력+단순지원

이 표를 공연예술에 적용하면 적어도 우리 연구의 범주는 ‘전문인력’에 해당하는 창작, 재연, 기획, 기술, 경영·관리, 교육, 행정 등이 된다.

## 2. 예술가와 예술노동

예술가의 노동자성에 대한 논의는 그렇지 오래된 얘기가 아니다. 근본적으로 예술가의 작업을 노동과 연결하는 것에 익숙하지 않은 것이다. 예술과 노동을 길항적(拮抗的)인 관계에 있는 것으로 보는 종래의 태도는 지금까지 지속되고 있다. 이 연구를 위한 설문조사에서도 ‘나는 노동자다’라는 항목에 전적으로 동의한 사람은 11.9%에 불과한 반면, ‘전혀 그렇지 않다’는 극단적인 대답을 한 사람은 20.6%에 이르렀다. 특히 ‘공연 분야 경력 21년 이상’(42.1%) 직무 중 ‘창작 스태프’(32.7%)에서 더욱 분명한 태도를 발견할 수 있다. ‘전적으로 동의함’을 10점으로 환산할 경우 평균 4.69를 기록해 ‘약간 부정적’인 경향을 보이는 것과는 큰 차이를 보인다.

예술가의 ‘노동자성’에 대한 우리 사회의 본격적인 논의는 21세기와 함께 시작되었다고 보아야 할 것이다. 이 논의는 한 세미나<sup>9)</sup>에서 김승환이 정리한 ‘예술노동과 예술노동자’에 모아져 있다. 그에 따르면 예술노동은 다음과 같은 두 가지 형태로 그 가치를 인정받는다.

- 예술 작품/활동의 결과를 인정받는 방법 : 사용가치(효용가치 지향)
- 예술 작품/활동의 과정을 인정받는 방법 : 교환가치(노동가치 지향)

이러한 이분법에 선뜻 동의하기는 어렵지만 예술노동의 경우 그 과정과 결과 모두를 주목해야 한다는 시사점을 얻는다. 이 문제는 예술의 공공성 문제와 연계된다. 전자는 좁은 의미에서의 예술상품을 말하는 것으로서 공공재가 갖는 외부 편익까지는 포함하고 있지 않다. 이런 경우 효용가치가 충분하지 않는 예술을 생산하는 예술만이 존재하지는 않는다.

이 논의가 본격적으로 다루어진 바는 없지만 박신희는 같은 해 열린 한 세미나<sup>10)</sup>의 발제에서 예술인 사회보장제도를 논의하는 전제로 ‘예술

9) 3백만원 프로젝트 세미나(문예연구소), 2006. 9.20.

가의 창작활동을 사회적 노동으로 보는 문제'와 '이를 산출할 수 있는지의 문제'를 제기한다. 그는 예술인 사회보장제도를 확보하기 위해서는 직업적으로 예술가의 활동을 사회적 노동으로 간주해야 하며 이는 위해 구체적인 산출 근거를 마련하자고 주장한다. 여기서 그는 가사노동의 예를 들며 유사한 직종과 비교하거나 직업인으로서의 가사노동자를 고용할 경우의 임금으로 대체하는 방법과 기회비용으로 임금을 산정하는 방안을 고려할 수 있다고 말한다.

무엇보다 예술노동은 스스로 자신을 '예술노동자'라고 인식하는 예술가들이 등장하면서 가능한 것이었다. '노동자 문예운동' 등과 같은 진보적 문예운동이 1970년대 이후 활발히 전개되었지만 '노동자의 문예활동' 또는 '노동자를 위한 문예활동'과 같이 예술가의 활동을 노동행위로 간주하는 것과는 전혀 다른 의미로 사용되었다. 그러므로 1999년 세종문화회관의 전속 예술단체의 예술가들을 중심으로 노동조합이 만들어지고 잇달아 노동조합이 설립되면서 의식적으로 '예술노동자'임을 전면에 내세우게 된 사실은 그 어떤 요소들보다 예술노동과 관련된 담론 전개에 결정적 촉매제가 된다. 여러 견해도 불구하고 스스로 노동자임을 자처하는 것이야말로 확실한 주장인 셈이다.

노동자(또는 임금노동자)적인 특성을 인정하는 것은 예술가의 현실적 지위와 직접적인 연관이 있다. 공적인 사회보장제도가 전제로 하는 것이 임금노동자에 초점이 맞춰져 있기 때문이다. 예술인의 사회보장제도 요구가 증대되면서도 쉽사리 해결책을 찾기 어려운 것은 예술가가 현실적으로 사회보장의 사각지대에 있으면서(즉 공적 부조의 대상이면서)도 일반 노동자와 다른 그룹이라는 이중적 성격 때문이다. 특히 직업의 특성상 예술인들이 가장 필요로 하는 고용보험은 '피고용 노동자'를 전제로 해야 한다.

### 3. 예술의 동기

예술이, 많으면 많을수록 좋은 가치재이며 직접 소비자뿐 아니라 사회

10) 『예술인 복지방안 모색을 위한 세미나』(연극인복지재단), 2006. 2.13.

전체에 풍부한 외부 편익을 제공하는 공공재라는 점에 대해서 그다지 이의가 없는 것 같다. 정도의 차이는 있다 손치더라도 국가나 사회가 예술 부문에 ‘특별하고 각별한 관심과 지원’을 하는데도 공감대는 널리 퍼져 있다. 왜 국가가 예술을 지원해야 하는가 하는 문제와, 공공 지원이 예술 발전에 도움이 되는가에 대한 논의와는 별도로 이미 대세는 예술에 대한 공공 지원의 당위성을 넘어선 것으로 보인다.

예술가들은 일반적으로 전문적이고 온전한 활동을 전개하기까지 훈련과 교육 그리고 자기 연마에 긴 시간이 필요하다. 예술가로서 일정한 수준에 도달한 이후에도 물질적 보상은 그리 높지 않다. 작업은 까다롭고 공정은 길고 노동강도로 따져도 약하지 않다. 본연의 예술활동과는 별도로 다른 직업을 가지는 것도 드물지 않다. 한편 대부분의 예술가들은 예술활동에서 고정적인 고용계약 관계에 의해서가 아니라 비정규적인 계약 관계를 맺고 있다. 우리나라에서 ‘비정규직’은 ‘저임’과 ‘불평등’ ‘고용불안’ 등의 열등한 계약관계의 이미지를 강하게 품고 있다. 소수의 국공립예술단체를 제외한 절대 다수의 예술인들은 작품별로 작업에 참여하게 된다. 절대 다수가 열악한 형편인데도 엔터테인먼트산업의 특성으로 불리는 ‘슈퍼스타산업’에서 보는 것처럼 소득의 불평등 상황은 상대적으로 심한 분야이기도 하다. 즉 일정한 수준에 오른 이후에도 그에 걸맞은 보상을 받을 수 있는 경우는 매우 드물다는 것이다.

이런 고단하고 어려운 형편에도 불구하고 예술가들이 활동을 멈추지 않고 악착같이 작업에 매달리는 이유는 무엇인가? 거칠게 말해서 예술가들이 창작활동을 하는데는 내적 동기와 외적 동기가 작동한다. 외적 동기란, 활동의 대가로 주어지는 물질적 보상을 비롯해서 사회적 구성원으로 살아가는 데 필요한 경제적 여건을 주로 말한다. 사회보장제도와 같은 시스템도 당연히 포함된다. 내적 동기는 이에 비해 창작에 대한 열정과 진리에 대한 추구 등과 같이 자기 존재 내부로부터 발전해 내는 것이다. 이들은 갈등을 일으키기도 하지만 전반적으로는 보완적이다.

예술가들이 ‘언제는 어렵지 않은 적이 있는가’라고 말할 때는 주로 외적 동기를 말한다. 오랫동안 예술가들은 작업에 합당할 만큼 충분한 보상을 받은 적이 없으며 대다수의 예술가들은 주로 내적 동기에 의존해서 예

술활동을 해온 것이다. 경제적 상황이나 여건을 개선하자는 주장이 상대적으로 불순한 것처럼 보이는 것도 이 때문이다. 단순히 시장에서 공급과 수요를 맞추는 것이 어려운 것도 이 때문이다.

그럼에도 불구하고 오늘날 예술가들이 더욱 높은 위기감과 불만을 갖는다면 이는 두 가지 측면에서 해석할 수 있다. 첫째는 내적 동기의 약화이다. 우리 현대사의 개발시대에 특히 예술가는 자유와 진리의 편에 섰 합법적인 활동으로 간주되었다. 예술이라는 행위 자체가 혁신적이고 자유를 기본으로 한다는 점을 감안하면 이러한 것이 좀체 허용되지 않는 사회에서, 언론이 막히고 통제가 극심한 사회에서, 간접적이지만 본질적인 활동이라고 볼 수 있는 예술 분야에 인재들이 몰리는 것은 당연한 일이다. 그들에게는 진실을 추구하고 얘기할 수 있다는 자체가 큰 보상이며 인센티브가 되는 것이다. 내적 동기가 외부적 보상을 압도하는 경우이다. 그러나 군사정권이 무너지고 민주화와 사회의 다양성이 급진전하며 비대 하던 권력 집중이 급속히 해체되는 시대에 예술이 그동안 누렸던 배타적 사명과 선도적 역할 기능은 희석될 수밖에 없다. 인터넷의 발달과 언론의 자유 확대는 예술활동 외에도 직접적으로 발언할 수 있는 기회를 제공하고 시민사회의 성장과 이익집단의 형성은 다양한 주장을 다양하게 전개할 수 있는 여건을 제공한다. 한편으로는 다양하고 자극적인 성취감을 획득할 수 있는 매체와 분야가 다양하게 등장한다. 영화라는 장르가 대표적이다. 자본의 예술이라고 불리는 영화에 그동안 수많은 젊은이들이 불나방처럼 뛰어든 것은 ‘대박의 꿈’보다는 거센 성취 욕구였다는 것이 연구자의 생각이다.

두 번째는 내적 동기가 약해지는 한편, 외적 동기도 개선되지 않기 때문이다. 경제발달로 시민들의 수준이 높아지고 소득수준과 복지수준도 크게 개선되었지만 예술가들의 삶은 더욱 고단해졌다. 예술가들의 생활이 절대적으로는 개선되었는지는 모르지만 상대적으로는 더욱 열악해진 셈이다. 이것은 예술 분야와 인접한 다른 분야와의 비교 열등에서도 비롯된다. 소위 문화산업이 새로운 산업의 원동력이자 미래의 주력 산업으로 손꼽히며 정부와 사회의 지원과 관심이 집중되는 한편 이를 받치는 기본 분야라고 할 수 있는 예술 부문은 정체되어 있는 것이다.

마침내 2004년에 ‘기초예술’이라는 용어가 등장하고 이 개념을 중심으로 전혀 새로운 캠페인이 벌어진 것은 의미심장하다. 이 운동은 기초예술이라는 것이 그 자체로서도 의미가 있지만 문화산업과 나아가 우리 사회의 창의력 충만을 위해 반드시 필요한 부문이라는 점을 강조하는 한편 이에 합당한 사회적 지원이 뒤따라야 한다고 주장하고 있다. 즉 내적 동기와 외적 동기를 별개의 것으로 구분하지 않고 동전의 앞뒷면과 같은 인과관계로 본 것이다. 이 활동은 예술가들의 생계를 위해서가 아니라 예술가들의 직업적 예술활동이 창출하는 가치에 따라 대우하라는 주장을 처음으로 그리고 본격적으로 제기한 것으로 기록될 것이다.



## 제 3 장

### 공연예술 전문인력 교육 및 훈련구조 분석

#### 제1절 문제 제기

교육 및 훈련은 공연예술 전문인력이 활동 과정에 들어가기 전 이에 필요한 전문적 지식 및 소양을 키우거나 활동 과정 중 필요한 새로운 기술이나 지식을 습득함으로써 직무수행을 돕고 이직 등 경우에 대비할 수 있다는 점에서 공연예술 전문인력 형성의 주요한 과정으로 여겨진다. 또한 현실적으로 교육 및 훈련 과정에서 만들어지는 인적·물적 네트워크가 활동과정의 주요한 자산 역할을 수행한다.

이렇게 교육훈련이 활동(직무수행, 이직 등)과 연결되어 있는 관점에서 우리나라 공연예술 전문인력 교육과정과 관련하여 주로 제기되는 문제들은 아래와 같이 크게 세 가지로 요약할 수 있다. 우선, 질적으로 교육이 좋은 교육을 시키고 있는가라는 것이며, 다음은 양적으로 필요한 인력을 충분히 배출해 내고 있는가, 마지막으로 전문인력이 받고 있는 교육이 성과에 영향을 주고 있는가라는 점이다.

이 글에서는 『공연예술 전문인력 심층인터뷰』 결과와 『공연예술 전문인력 실태조사』 결과를 활용하여 우리나라 공연예술 전문인력 교육과정의 어떠한 요소들이(내용, 체계) 주요한 역할을 하고 있는지에 대한 현황 분석과 이들의 효과가 전문인력 활동 및 성과에 미치는 영향이 어떠한지

를 분석한다.

이를 위해 교육과정을 초기 문화예술 경험, 입직전 교육훈련(정규교육, 학원/아카데미, 사제/개인지도, 해외 유학/연수, 인턴, 독학, 기타), 입직 후 재교육, 현장에서 작업을 통해 이루어지는 현장훈련으로 구분하고 우리나라 공연예술 전문인력이 받고 있는 각각의 교육훈련의 현황을 살펴본 후 이의 효과를 분석한다.

## 제2절 공연예술 전문인력 교육 현황

### 1. 문화예술 작품 경험

우리나라의 대표적인 공연예술 기획자인 송승환은 문화사랑 캠페인을 위한 공익광고에서 “어린 시절 보았던 공연의 감동은 집으로 오는 길에도, 잠자리에 들었어도 그리고 지금까지 제 가슴에 생생히 살아 있습니다”라는 멘트를 통해 어릴 적 문화예술 작품에 대한 경험이 이후의 문화예술 작품 수요(감상 및 체험)를 포함하는 생활은 물론 자신의 진로 결정과 공연 기획자로서 현재 활동에도 중요한 역할을 하고 있다는 메시지를 보여주고 있다.

과연 어린 시절 문화예술 체험이 우리나라 공연예술 전문인력의 진로 결정에 영향을 미쳤을까? 아래 연극배우와의 인터뷰는 고등학교 시절 감상한 연극 한 편과 교회 성극 경험이 연극배우라는 길을 선택하는 데 중요한 역할을 하고 있는 것을 보여준다.

“그렇죠, 제가 뭐 크게 뭘 해야겠다는 건 없었는데. 제가 oo고등학교를 나왔는데 덕수궁 뒤에 세실극장이 있었어요. 거기서 고등학교 2학년 때 연극 한 편을 봤어요. 재밌겠다, 좋구나. 이런 생각을 동경만 하고 내가 한다는 생각 못하다가 결정적으로 성극 하면서 재밌더라고요. 연극을 쓰고 하면서 했던 건데 그 양반이 연극영화과 가라. 그래서 고3 때 진로를 바꿨죠.”(연극 배우)

우리나라 공연계에서 활동하고 있는 273명의 공연예술 전문인력에 대한 실태조사 결과도 어릴 적 문화예술 작품 체험이 자신의 진로 결정에 영향을 주고 있다는 것을 보여주고 있다.

응답자 전체의 96%가 자신이 공연예술 분야에 들어오는 데 영향을 준 예술작품이 있다고 대답하고 있는데, 2006년 한 해 동안 연극을 한 번이라도 본 사람이 우리 국민 100명 중 8명에 불과하고, 클래식음악회 혹은 오페라를 본 사람은 4명이 안 되는 우리 현실을 고려할 때(문화관광부, 『문화향수 실태조사』, 2006) 거의 모든 공연예술 전문인력들이 자신의 진로를 선택하는 데 영향을 준 문화예술 작품이 있다는 것은 그만큼 어릴 적 문화예술 작품 체험이 자신의 진로를 선택하는 데 영향을 미치고 있다는 것을 시사한다.

영향 정도가 얼마나 또렷한지를 판단하기 위해 영향을 준 작품을 기억하고 있는지를 물어보았다. 작품은 있으나 기억이 안 난다고 답변하고 있는 인력의 비중은 영향을 준 작품이 있는 인력 중 12% 정도인 31명에 불과해, 어릴 적 문화예술 작품 감상이 공연예술계 입문에 준 영향은 상당히 실제적인 것으로 보인다.

작품 장르를 보면 연극이 과반을 넘으며, 영화와 뮤지컬이 다음이다. 작품명을 보면 <고도를 기다리며>(연극) 6명, <햄릿>(연극) 4명, <우리들의 일그러진 영웅>(연극) 4명, <그리스>(뮤지컬) 3명 등이 공연예술 전문인력이 공연관련 일을 하게 되는 데 영향을 준 것으로 나타난다.

영향을 준 작품을 체험한 시기를 초등학교 이전, 초등학교 시절, 중고등학교, 중고등학교 이후로 나누어 살펴보면 중고등학교와 이후라는 대답이 전체의 85%를 상회하고 있다. 이는 한편으로는 초등 교육이 중요한 역할을 하고 입직 결정이 초중등학교 시절 많이 이루어지는 음악, 무용과 달리 연극, 뮤지컬 등에서는 초등 교육의 중요도가 상대적으로 낮고 입직결정이 주로 전공 교육 이후에 이루어지는 것을 반영하고 있다. 다른 한편으로는 중고등학교 시절이 다른 시기에 비해 문화예술 작품이 한 개인의 진로 선택 등에 영향을 미치는 정도가 큰 시기라는 것을 보여주고 있다.

한편, 여성, 경력이 많은 자, 문화예술 관련 전공, 창작 스태프 및 출연자,

수도권 지역(출신 학교 기준)들이 각각 상대적으로 자신의 진로에 영향을 준 문화예술 작품 경험을 빨리 하는 것으로 보인다.

## 2. 입직 전 교육형태별 이수 여부와 기간 및 도움 정도

우리나라 공연예술 전문인력이 입직하기 전 받는 교육은 어떠한가? 이들은 어떤 교육을 얼마만큼 받고 이 교육이 현재 직무를 수행하는 데 도움을 주고 있는가? 아래 표는 이들이 받은 관련 교육형태별 받은 사람들의 비중, 평균 교육기간, 직무수행에 도움을 준 정도를 보여주고 있다.

표에서 볼 수 있듯이 10명 중 5명은 공연예술과 관련된 전공 교육을 정규 교육형태로 받고 있어 가장 중심적인 교육형태로 보이며 학원/아카데미와 도제/개인지도 받은 비중도 10명 중 2명을 넘고 있어 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타난다. 한편 학교와 직장을 이어주는 역할을 하는 인턴십 교육이 10명 중 1명꼴로 이루어지고 있으며, 독학을 했다고 생각하는 인력 비중도 25%를 넘고 있다. 독학 비중이 정규교육 다음으로 높은 것은 문화예술 전문인력과 관련된 일반적인 특성으로 보고되고 있는데(Menger, 1999) 이는 다른 교육형태가 문화예술 실무에 그리 도움을 주지 못하는 상황과 관련이 있는 것으로 판단된다.

교육기간을 살펴보면 정규교육이 4년제대학 기간과 비슷한 것을 알 수 있으며 다른 교육에 비해 학원/아카데미 교육은 단기간에 이루어지는 것을 알 수 있다. 도움 정도에서는 해외유학/연수를 받은 비중이 전체의

〈표 3-1〉 교육형태별 이수 비중, 교육기간, 도움 정도

	이수 비중	교육 기간	도움 정도(4점 만점)
정규교육	55.3	1156일	3.4
도제/개인지도	20.9	810.3	3.25
학원/아카데미	24.5	347.9	3.03
해외유학/연수	15.0	915.4	3.61
인턴십	10.3	406.1	3.18
독학	25.6	1092	3.24
기타	5.9	662.1	3.56

15%에 그치고 있으나 이들이 느끼는 직무수행에 도움을 준 정도는 다른 교육형태에 비해 매우 높은 것을 알 수 있다.

### 3. 입직 후 재교육

입직 이후 새로운 기술 및 작업방식이 도입되어 직무수행에 변화가 있거나 이직 등으로 추가적인 교육이 필요할 때 재직 중 재교육이 요구된다.

재교육 필요성은 제공되고 있는 입직 전 교육이 현장 요구를 충분히 충족시키고 있지 못할 때 더욱 커지게 된다. 아래 연극 연출가는 우리나라 연극관련 학교 교육이 한 가지 스타일로 교육을 하는 경우가 많아 우수하고 다양한 인력을 만드는 것은 학교 교육으로는 불가능하기 때문에 현장에 있는 인력을 업그레이드하는 방법인 재교육이 필요함을 주장하고 있다.

“이게 학교 교육으로는 불가능해요. 문제는 자꾸 편 가르기를 한다는 거예요. 한 가지 스타일로 모든 것이 다 되어 버리기 때문에. ...(중략)... 그렇다면 일차적으로 있는 사람들을 업그레이드 해야죠. 업그레이드 안 시키면 좋은 공연이 안 나오면 관객도 없고, 좋은 애들이 안 나오니깐. 그러므로 재교육기간을 많이 해야 한다는 거.(후략)” (연극 연출가)

재교육의 필요성은 많은 우리나라 공연예술 전문인력들이 느끼고 있는 것으로 나타난다. 실태조사에 따르면 재교육 필요성을 묻는 질문에 대해 4점 만점(매우 필요하다)에서 평균 3.14로 필요성을 많이 느끼고 있다. 연령이 높은 경우와 경력이 많은 경우 필요성을 더 느끼고 있으며, 직군에서는 공연기획/제작과 교육/평론에서 특히 높고 공연운영 스태프에서 가장 낮다.

높은 필요성을 보이는 재교육이 과연 실제로 얼마나 이루어지고 있을까? 우리나라 공연예술 전문인력 중 공연계 진입 이후 재교육을 받은 비중은 34%에 불과한 것으로 나타나, 필요성 인식 수준에 비해 실제로 받은 비율은 그리 높지 않은 것으로 나타난다. 재교육을 경험한 인력을 인적특성별로 살펴보면 <표 3-2>와 같이 남녀간에 비중의 차이는 별로 없

는 것으로 보이며, 경력이 11~20년이 되는 인력들이 다른 경력군에 비해 재교육을 받은 경험이 많은 것으로 나타난다. 이는 재교육이 과거 일정 기간 동안에는 활발하였으나 최근에는 축소되었거나 재교육이 일어나는 시점이 입직후 일정 기간(적어도 10년 이상) 이후에 이루어지고 있다는 것을 반증하고 있다. 한편 직군별로 차이를 보면 주로 배우를 중심으로 하는 출연자 집단이 재교육을 다른 직군들에 비해 상대적으로 많이 받고 있으며 공연운영 스태프와 기술 스태프들이 적게 경험한 것으로 나타난다.

또한 가장 최근에 받은 재교육을 기준으로 할 때 절반 정도는 공공 혹은 민간 지원을 받지 못하고 자신이 부담하여 재교육을 받고 있으며 특히 남성에 비해 여성의 경우가 지원 정도가 극히 미흡한 것으로 나타난다(65% 정도가 본인 부담).

재교육 필요성에 대해서는 높다고 인식하고 있으나 실제로 재교육을 받지 못하는 이유는 무엇일까? 전체적으로 볼 때 시간 부족과 참여기회가 부족하다는 이유가 주를 이루고 있으며, 비용이 비싸거나 관련 정보가 부족하기 때문에 재교육을 받지 못했다는 이유가 그 뒤를 잇고 있다. 남성

〈표 3-2〉 인적특성별 재교육 이수 여부

		경험 비중
전 체		34.4
성 별	남자	33.5
	여자	35.8
경 력	3년 이하	20.0
	4~10년	31.1
	11~20년	50.7
	21년 이상	37.5
직 무	공연기획/제작	38.3
	창작 스태프	30.5
	출연자	43.4
	기술 스태프	23.7
	공연운영 스태프	15.0
	교육/평론	30.0

과 여성 간에는 공통적으로 시간과 기회 부족이 가장 중요한 이유인 가운데 여성이 남성에 비해 비용 문제를, 남성은 여성에 비해 재교육 수준이 낮다는 것을 재교육을 받지 못하는 주요한 이유로 들고 있다. 직군간에는 공연기획/제작 직군에서 다른 직군에 비해 관련 정보가 부족한 것을 주요 이유로 드는 반면, 출연자들은 시간 부족을, 공연운영 스태프와 교육/평론 직군은 기회가 부족하다는 것을 주요 이유로 들고 있다.

#### 4. 받고 싶은 교육훈련 형태와 내용

우리나라 공연예술 전문인력 자신의 업무수행을 위해 가장 받고 싶어 하는 교육훈련 형태는 무엇일까? 전체적으로 볼 때 해외유학이나 연수를 꼽고 있는 사람들이 가장 많았다. 이러한 결과는 <표 3-3>이 보여주고 있듯이 성, 연령, 지역, 전공, 경력 직군(공연운영 스태프 직군 제외)을 불문하고 공통된 견해였다(공연운영 스태프는 정규교육과정과 받고 싶은 교육훈련이 없다라는 의견이 가장 높았다). 앞에서 보았듯이 직무수행에 도움을 준 교육훈련 형태를 묻는 질문에도 해외유학/연수를 갖다온 사람들이 느끼는 유용도가 다른 교육훈련을 받은 사람들에 비해 높았다는 것을 고려하면 우리나라 공연예술 전문인력들은 해외유학/연수를 가장 필요로 하고 있으며 이는 해외유학/연수가 직무수행에 실질적인 도움을 주고 있다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 하지만 심층인터뷰에서 나타나는 모습은 반드시 이러한 결과를 지지하고 있지는 않다. 공연 분야에서 유학이 꼭 필요하냐는 질문에 대해 제작자는 출신 학교마다 다르다고 대답하고 있으며, 연출가는 음향과 같은 특정 분야에 대해서는 필요하다고 대답한다.

추가적으로 특징적인 모습을 살펴보면 20대 청년층 전문인력들은 장년층에 비해 해외유학/연수를 수요하는 정도가 적은 대신 현장훈련과 도제식 개인지도를 원하는 비중이 높았다. 또한 20대 청년층이 필요한 교육훈련이 없다고 대답한 비중은 장년층의 절반 정도에 불과하여 상대적으로 교육훈련 필요성에 대한 인식이 높은 것으로 보인다. 문화예술 및 문화콘텐츠 관련 전공생들에 비해 기타전공 졸업생들은 공연예술과 관련된 정

〈표 3-3〉 업무능력 향상을 위해 받고 싶은 교육훈련

		해외유학/ 연수	현장훈련	도제식/ 개인지도	정규 교육	없다	기타
전 체		45.4	20.5	10.6	8.8	8.8	5.9
성	남자	45.1	19.5	12.2	7.9	12.2	3.0
	여자	45.9	22.0	8.3	10.1	3.7	10.1
연령	29세 이하	35.9	26.2	13.6	12.6	6.8	4.9
	30~39세	49.4	16.1	12.6	8.0	6.9	6.8
	40~49세	55.8	13.5	3.8	7.7	13.5	5.8
	50세 이상	48.4	25.8	6.5	-	12.9	6.5
지역	수도권	46.6	19.4	11.7	8.3	7.3	6.8
	지방	41.8	23.9	7.5	10.4	13.4	3.0
전공	문화예술	50.3	18.8	12.8	7.4	6.0	4.7
	문화콘텐츠	40.0	26.7	-	6.7	20.0	6.7
	기타	39.4	22.0	9.2	11.0	11.0	7.3
경력	3년 이하	28.3	18.3	18.3	15.0	13.3	6.7
	4~10년	44.3	26.4	7.5	6.6	7.5	7.5
	11~20년	58.2	10.4	10.4	11.9	4.5	4.5
	21년 이상	52.5	25.0	7.5	-	12.5	2.5
직무	공연기획/제작	55.3	8.5	4.3	14.9	6.4	10.6
	창작 스태프	55.9	25.4	1.7	-	11.9	5.1
	출연자	39.4	22.2	20.2	8.1	6.1	4.0
	기술 스태프	36.8	28.9	15.8	7.9	2.6	7.9
	공연운영 스태프	15.0	20.0	-	30.0	30.0	5.0
	교육/평론	90.0	-	-	-	10.0	-

규교육을 받고 싶다는 사람들이 많으며 문화콘텐츠 관련 학과 졸업생들은 도제식 개인지도를 원하지 않고 받고 싶은 교육훈련이 없다는 비중도가 가장 높아 5명 중 1명은 그러하다. 경력연수별로 보면 경력이 3년 이하인 낮은 경력층에서는 받고 싶은 교육훈련이 없다는 비중이 경력이 많은 사람들에 비해 월등히 높아 교육훈련 필요성은 입직 후 일정 기간이 지난 후 인식하는 것으로 보이며 또한 경력이 오래되면 다른 교육훈련에 비해 해외유학/연수를 가장 필요로 하는 것으로 나타난다. 직군별 차이를 살펴보면 다른 직군에 비해 공연운영 스태프와 출연 직군이 해외유학/연수 수요가 상대적으로 낮으며, 출연 직군에서는 도제식/개인지도를 바라는 비



중이 상대적으로 높고, 공연운영 스태프들은 정규교육을 바라는 사람들이 다른 직군들에 비해 많다.

한편, 위의 표에서 알 수 있듯이 우리나라 공연예술 전문인력이 해외유학/연수 다음으로 받고 싶어 하는 교육훈련은 현장훈련이다. 이 역시 성, 연령, 지역, 전공, 경력, 직무 구분을 해도 공통적으로 나타나는 결과라고 할 수 있다. 실제로 현장훈련이 직무수행을 위해 필요하다는 질문에 대해 응답자 중 99%가 매우 필요하거나(47.6%) 필요하다(51.3%)라고 대답하고 있다. 이는 아래 심층인터뷰에서 보여주듯이 현장에서 작업을 중시하는 경향과 현장에서 활동을 하느라 교육훈련을 받기 위한 시간을 따로 내기 어려운 공연예술계 현실을 반영한 결과로 보인다.

“솔직히 말하면 대학로에서 일하는 사람들이 학교 교육으로 일하는 사람들은 하나도 없어요. 여기는 현장에서 나와서 일해야 돼요. 그것밖에 방법이 없어요.”(뮤지컬 작곡가)

그런데 현장훈련은 속성상 다른 교육훈련에 비해 체계화가 되기 힘든 것으로 알려져 있다. 교육방법이 각자 다르고, 표준화된 교육 교재를 개발하기도 어렵기 때문이다. 이런 문제를 극복하고 현장훈련을 체계화하기 위한 방법 중에서 우리나라 공연예술 전문인력이 가장 선호하고 있는 것은 경험있고 믿을 만한 조언자를 개인별로 지정해 필요한 교육훈련을 제고토록 하는 멘토 제도이며(10명 중 5명이 가장 선호), 다음으로는 필요한 경우 쉽게 연락이 가능한 인적 네트워크의 형성(10명 중 2명 선호)과 전통적 형태인 선임자(사수)에 의한 현장훈련(10명 중 1.7명 선호)인 것으로 나타난다.

우리나라 공연예술 전문인력이 가장 필요로 하는 교육 내용은 어떤 것일까? <표 3-4>에서 알 수 있듯이 연극과 뮤지컬이라는 극 분야이고 배우의 비중이 높다는(전체 응답자의 36%) 점이 반영되어 가장 필요한 교육훈련은 연기교육이 꼽히고 있다. 다음으로는 인성교육이 필요하다고 대답하고 있으며, 우리나라 문화산업 인력에게 부족하다고 여겨지는 기획교육이 그 뒤를 잇고 있다.

〈표 3-4〉 공연 분야 종사자에게 필요한 교육훈련

	연기	음악	무용	시나리오	조명/음향	무대	인성	인문학	기획	기타
전 체	25.2	2.9	1.8	1.8	8.8	7.0	20.9	9.9	14.7	7.0
공연기획/제작	4.3	-	-	2.1	6.4	8.5	17.0	12.8	40.4	8.5
창작 스태프	20.3	3.4	1.7	3.4	6.8	3.4	25.4	16.9	6.8	11.9
출연자	45.5	5.1	4.0	1.0	4.0	4.0	17.2	7.1	5.1	7.1
기술 스태프	15.8	-	-	2.6	26.3	21.1	26.3	-	5.3	2.6
공연운영 스태프	10.0	5.0	-	-	15.0	5.0	15.0	5.0	45.0	-
교육/평론	20.0	-	-	-	-	-	40.0	30.0	10.0	-

주 : 기타는 미술(1.1)과 통합교육(5.9).

필요한 교육훈련 내용은 직군별로 차이가 많은데 공연기획자들과 공연 운영 스태프는 기획교육을, 출연자들은 연기교육을 가장 필요하다고 대답하고 있으며, 창작 스태프와 교육/평론 직군은 인성교육을, 기술 스태프는 조명/음향 등 기술교육과 인성교육을 비슷한 정도로 꼽고 있다.

## 5. 교육과 현장 간의 불일치

현재 우리나라 공연예술 관련 교육훈련 시스템은 시장에서 요구를 얼마나 부응할 수 있을까? 이 질문에 대답은 양과 질 두 가지 측면으로 가능하다. 양적인 부문에서는 보다 정확한 답변을 위해서는 현재 교육시스템이 배출하는 인력의 양과 현장에서 수요로 하는 인력수요 양을 측정 비교하여야 하나 이는 방대한 조사와 연구가 필요한 작업이다. 하지만 앞으로 어느 분야에 인력이 부족할 것인가에 대한 전문인력의 예상을 토대로 현재 교육과 현장 간의 양적 불일치 정도를 일부나마 파악할 수 있다. <표 3-5>는 실태조사를 통해 나타난 향후 5년간 인력부족 예상 결과이다.

전체적으로 볼 때 공연기획 직군과 창작 스태프 직군 인력이 부족할 것으로 예상되고 있다. 공연기획 직군과 창작 스태프 직군을 직무별로 나누어 보면 공연기획에서는 공연기획자가, 창작 스태프에서는 극작가가 특히 인력부족이 예상된다고 판단된다.

〈표 3-5〉 향후 5년간 가장 인력이 부족한 직무

	전체	기획/제작	창작	출연자	기술	공연운영	교육 평론
공연기획	28.6	40.4	27.2	29.3	18.4	35.0	-
프로듀서	5.5	6.4	5.1	8.1	-	5.0	-
공연기획	9.2	19.1	11.9	6.1	2.6	10.0	-
홍보마케팅	4.4	4.3	3.4	3.0	7.9	10.0	-
이외 기획/제작관련 직무	9.5	10.6	6.8	12.1	7.9	10.0	-
창작 스태프	35.6	25.4	45.8	35.2	28.9	40	40.0
극작가	21.6	19.1	32.2	21.2	13.2	20.0	10.0
작곡가	1.1	-	1.7	2.0	-	-	-
연출가	4.8	2.1	5.1	3.0	2.6	15.0	20.0
안무가	0.4	-	1.7	-	-	-	-
조명디자이너	2.2	-	3.4	1.0	7.9	-	-
음향디자이너	1.1	-	-	3.0	-	-	-
무대디자이너	0.4	-	-	-	2.6	-	-
소품디자이너	1.8	2.1	-	2.0	2.6	-	10.0
이외 창작 스태프	2.2	2.1	1.7	3.0	-	5.0	-
출연자	8.8	6.4	6.8	13.1	7.8	-	10.0
기술 스태프	13.9	14.8	8.5	10.0	36.8	-	20.0
공연운영 스태프	9.6	8.5	5.1	10.0	5.2	25.0	20.0
평론 및 연구	3.7	4.2	6.8	2.0	2.6	-	10.0

한편 응답자의 직군별로 향후 인력부족 예상 정도를 비교해 보면 공연 기획/제작 직군과 창작 직군, 기술 스태프는 각자 자기 직군 인력이 가장 부족할 것으로 예상하고 있으나 출연자, 교육평론 직군은 자기 직군이 아닌 창작 스태프가 가장 부족할 것으로 예상하고 있다.

출연자에 대한 인력부족 정도가 적은 것은 현재 교육훈련을 통한 인력 공급이 어느 정도 충분할 것으로 보고 있기 때문인 것으로 파악된다.

교육과 현장 간의 불일치의 또 다른 측면은 아래 인터뷰가 보여주듯이 지금까지 공연 관련 전공교육의 많은 부분이 출연과 연출에 집중되어 왔으며 현재의 모습도 크게 변화되지 않았다는 것이다.

“지금 기준에 있는 저희와 연관이 있는 과는 연극영화과밖에 사실 없거든요.

〈표 3-6〉 직군별 전공 비중

	공연기획/ 제작	창작 스태프	출연자	기술 스태프	공연운영 스태프	교육/평론
문화예술 관련	34.0	67.8	64.6	39.5	25.0	90.0
문화콘텐츠 관련	4.3	1.7	4.1	13.1	15.0	0.0
기타	61.7	30.5	31.3	47.4	60.0	10.0

주 : 문화예술=연극, 뮤지컬, 무용, 음악, 미술, 문학, 건축, 기타.

문화콘텐츠=애니메이션, 게임, 영화, 방송, 기타.

기타=인문사회, 이공계, 교육/사범계역, 기타, 전공 없음.

연극영화과도 스텝, 조명, 음향, 무대 감독을 위한 과목조차가 없어요.”(음향 감독)

이러한 편중된 전공교육은 현재 공연예술 전문인력의 직군별 전공 현황에 그대로 드러나 있다. 표에서 알 수 있듯이 연출로 대표되는 창작 스태프와 출연자 직군은 공연을 중심으로 하는 문화예술 관련 전공 출신자 비중이 65% 내외이나 공연기획/제작, 기술 스태프, 공연운영 스태프는 20~30%대로 지금까지 진행된 공연 관련 전공교육이 주로 연출과 연기 교육을 중심으로 이루어져 왔음을 반증하고 있다.

이러한 쏠림 현상의 주요한 원인으로는 과거에는 기술 스태프, 무대운영 스태프 등을 전문적으로 교육시킬 만한 기관과 강사 인력이 적었다는 점이 지적되고 있다.

“조명 전문가들이라고 오신 분들은 제가 주로 주변에서 뵈었던 분들인 거예요. 그때 당시 벌써 7년차 되었을 때니깐 가서 뵈니깐 왜 여기 와 있냐. 너 같은 친구가. 잘하는 친구가 네가 수업을 해야 되는데. 이런 식으로 이야기 하시는데.”(조명 디자이너)

하지만 현재에는 교육 수요와 공급 양 측면에 이유가 있는 복합적인 것으로 보인다. 수요 측면에서는 소위 유명 연예인들의 성공이 일종의 신

화가 되어 있는 상황에서 사회 내 직업에 대한 정보제공 부족 등으로 인해 전공 선택 전 진로지도가 부족하다는 점이 더해져서 많은 전공 지망생들이 연기와 연출(특히 연기)을 하고 싶어한다는 것이다.

“일단은 수요, 연기자를 원하는 사람이 많기 때문에 연출, 극작가 뽑다 보면 비중이 연기자 지원자가 천명이면 나머지는 100명 정도밖에 안 되고 그래서 포커스가 그쪽으로 가는 경우가 있고.”(교수)

“지금도 고등학교에서 입시 상담이 있는지 모르겠지만 거의 대부분 연기자를 원해요. 저희 입장에서 보면 정말로 재능이나 소양을 잘 발견해서 극작, 작곡으로 관심이 있으면 지지를 해주면 좋은데 젊은 친구들은 모르거든요. 자기 진로, 막연하게 그야말로 그냥 스타가 되고 싶다는 것이 지배적이니까, 발견해서 리드를 해주면 좋을 것 같은데 저희 입장에서는 안타깝죠.”(뮤지컬 단장)

또한 공급 측면에서도 학교들이 세분화·특성화가 부족하고 소위 유명 연예인들이 입학하는 것이 학과의 운명에 영향을 미치는 학교들이 연기나 연출 이외에 다른 분야에 투자를 하기 어렵다는 점도 전공교육의 연기와 연출에로 쏠림 현상을 초래하는 것으로 판단된다.

“개인적인 생각으로는 지금 많은 학교들이 있지만 어느 학교로 가면 어느 장르, 분야는 더 잘할 수 있다. 이런 것들이 더 세분화되든지 특성화되면 더 낭비가 없지 않나 하는 생각도 드는데 그걸 요구하는 학생도 없을뿐더러 다 똑같이 스타를 꿈꾸고 하니까.”(교수)

“대부분 연예인 한두 명 들어오면 학과가 살고 연예인 한두 명 못 들어오면 학과가 죽는 거기 때문에 부득이 하게 몇 억씩, 몇 천만 원씩 드려서 조명 공부를 하기 위한 랩을 만들 것이냐.”(무대감독)

## 제3절 공연예술 전문인력 활동 및 성과에 대한 교육효과

공연예술 분야에서 교육의 효과는 무엇으로 측정할 수 있을까? 기존 교육훈련 효과를 분석하는 연구에서 주로 다루는 변수는 교육훈련이 임금 혹은 보수 등에 미치는 영향을 분석하는 금전적 효과에 관한 것이다. 이는 노동의 최종 결과를 이에 대한 보수로서 측정할 수 있기 때문이다. 그런데 공연예술 전문인력은 금전적 이유 이외에도 자신이 공연예술을 하는 것이 좋다는 ‘공연예술 관련 일 자체’ 때문에 일을 하는 사람들이 많은 것으로 알려져 있다. <표 3-7>은 우리나라 공연예술 전문인력에게 이 분야에서 일하게 된 동기를 묻은 결과를 보여주고 있다. 가장 많은 동기가 공연예술에 대한 열정 때문이었다. 비슷한 의미를 가진 취미생활로 시작한 사람까지 합친다면 10명 중 8명이 내가 하고 싶은 일을 하기 위해서 공연예술 분야에 들어왔다는 것이다.

이런 의미에서 교육훈련 효과를 측정하기 위해서는 임금 혹은 보수를 통한 금전적 효과 이외에도 과연 교육훈련이 얼마만큼 자신이 좋아하는 활동을 많이 할 수 있게 했는가에 대한 효과도 중요한 요소가 될 수 있다. 공연예술 분야에서 자기가 하고 싶은 일을 얼마만큼 할 수 있는가는 연간

〈표 3-7〉 공연 분야에서 일하게 된 동기

	비중
공연예술에 대한 열정	60.1
취미생활로 시작	19.4
공연예술에 대한 재능이 있어서	6.2
관련 학과 및 하원/아카데미 등을 다녀서	5.9
관련된 전문지식 또는 기술이 있어	2.6
공연예술 분야가 향후 유망한 것으로 판단되어	2.2
기타 또는 동기 없음	3.7

평균 얼마만큼의 작품에 참여하고 있는가 혹은 연중 공연에 참여한 총 기간이 얼마인가로 측정할 수 있으나 한 공연이 오랜 기간 지속되는 경우, 작품 개수는 적으나 참여 기간은 긴 경우가 발생한다. 따라서 여기서는 한 해 동안 공연활동을 한 기간을 고려한다.

이번 장에서는 교육훈련이 임금 혹은 보수와 연간 공연활동 기간에 미치는 영향을 분석함으로써 우리나라 공연예술 분야 교육훈련의 효과를 분석한다. 한편 교육훈련에 대해서는 이수 여부와 교육 기간을 고려하기로 한다.

### 1. 교육훈련 이수 여부별 임금수준, 소득수준 및 활동빈도 비교

<표 3-8>은 입직 전 문화예술 작품 경험과 재교육을 포함하여 각종 교육형태별로 이수한 사람들과 그렇지 않은 사람들간 연간 공연참여 기간(2006년), 공연 소득(2006년), 공연외 소득(2006년), 전체 소득(2006년) 및 시간당 임금<sup>11)</sup>에서 어떤 차이가 나는지를 보여주고 있다<sup>12)</sup>.

우선, 도제와 개인지도 혹은 학원과 아카데미 교육 혹은 기타 교육을 받은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 공연참여 기간(학원/아카데미 제외), 소득, 시간당 임금 모두에서 비교적 뚜렷이 낮은 모습을 보여준다.

입직 전 문화예술 작품 경험, 정규교육, 인턴십, 독학, 기타 교육 및 재교육을 받은 집단과 그렇지 않은 집단 간에는 활동 기간, 소득, 시간당 임

11) 시간당 임금은 주당 근로시간을 어떻게 산정하는가에 따라 달라질 수 있다. 지나치게 일을 적게 하는 경우(예를 들어 10시간 미만) 혹은 지나치게 많이 하는 경우(예를 들어 96시간 초과)에 대해 각각 시간당 임금의 과다계상 혹은 과소계상을 피하기 위해 양 극단을 절단하여 각각 10시간 혹은 96시간으로 간주하여 시간당 임금을 계산할 수 있다. 시간당 임금에 대한 교육효과 분석을 주내용으로 하는 이곳에서는 이를 적용하지 않았고 공연예술 전문인력의 근로조건을 분석하는 제4장에서는 양측 절단을 하여 시간당 임금을 계산하였다.

12) 정확한 교육효과 분석을 위해서는 전문인력이 받은 교육 내용을 알아야 하나 설문을 통해 과거 교육받은 내용을 알아내는 것은 매우 어렵고 진실성을 담보하기 어렵다. 따라서 이곳 계량분석에서는 교육이수 여부만을 감안하였고 교육 내용 등은 앞의 교육과 현장 간 불일치 경우처럼 인터뷰 내용에 대한 질적 분석에서 다루어졌다.

금에서 엇갈린 모습을 보여주고 있다. 정규교육과 문화예술 작품 경험은 비슷한 모습을 보이는데, 교육 혹은 경험을 받은 사람은 그렇지 않은 사람들에 비해 시간당 임금이 높고 활동 기간은 길지만 공연 소득과 공연외 소득은 모두 낮다. 인턴십과 독학에서는 이를 경험한 사람들은 경험을 하지 못한 사람들에 비해 상대적으로 활동 기간, 공연 소득, 공연외 소득, 전체 소득에서 높으나 시간당 임금에서는 낮은 모습을 보인다. 재교육은 이를 이수한 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 활동은 더 활발하나 소득과 시

〈표 3-8〉 교육훈련 이수 여부별 연간 공연기간, 소득, 시간당 임금

(단위: 개월, 만원, 원)

	표본수	공연 기간	공연 소득	공연외 소득	전체 소득	시간당 임금
문화예술 작품 경험	221	7.15	86.09	71.70	157.78	17,946.58
문화예술 작품 비경험	52	6.69	121.15	78.94	200.1	14,745.68
정규교육 이수	151	7.25	82.95	58.83	141.79	18,891.34
정규교육 비이수	122	6.84	104.91	90.70	195.61	15,047.41
도제/개인지도 이수	57	6.38	56.61	66.84	123.46	11,628.81
도제/개인지도 비이수	216	7.24	102.31	74.72	177.03	18,782.92
학원/아카데미 이수	67	7.25	79.99	39.25	119.24	10,101.40
학원/아카데미 비이수	206	7.0	96.92	84.08	181.0	20,085.87
해외유학/연수 이수	41	6.85	134.71	129.49	264.2	39,398.28
해외유학/연수 비이수	232	7.1	85.35	63.11	148.46	14,026.07
인턴십 이수	28	7.86	111.43	83.21	194.64	14,917.33
인턴십 비이수	245	6.97	90.63	71.92	162.55	17,674.37
독학 이수	70	7.41	95.33	89.57	184.9	12,950.30
독학 비이수	203	6.94	91.88	67.39	159.27	18,913.80
기타 이수	16	7.94	93.75	34.38	128.13	11,051.10
기타 비이수	257	9.01	92.7	75.49	168.19	17,532.28
재교육 이수	94	7.61	98.44	67.34	165.78	17,856.56
재교육 비이수	179	6.78	89.79	76.09	165.88	17,013.65

주: 1) 문화예술 작품 경험은 현재 직업에 영향을 준 문화예술 작품이 있고 그 작품을 기억하는 경우, 비경험은 없거나 기억 하지 못하는 경우.

2) 시간당 임금은 192명, 프로젝트 건당으로 임금을 받는 경우에 기간이 명시되어 있지 않거나, 프로젝트 성과급의 경우 제외.



간당 임금에서는 큰 차이를 보이지 않는다.

해외유학/연수를 이수한 사람은 그렇지 않은 사람들에 비해 공연 소득 및 공연외 소득과 전체 소득은 물론 시간당 임금에서도 월등히 높은 모습을 보여주고 있다. 앞에서 해외유학/연수가 다른 교육훈련 형태 중 이수자들의 만족도가 가장 높은 항목이며, 종사자들이 가장 필요로 하고 있는 모습과 상응되는 결과라고 보여진다.

## 2. 교육훈련이 활동 빈도, 소득 및 임금에 미치는 영향

위에서 관찰한 특정 교육 이수자와 비이수자 간의 연중 활동기간, 공연 소득, 공연외 소득, 전체 소득, 시간당 임금 차이는 각 교육훈련이 가지는 효과와 성, 학력 등 인적 특성과 직무, 경력 등 직업 변수는 물론 기타 활동기간, 소득, 시간당 임금에 영향을 미치는 요소들이 종합적으로 영향을 미친 결과이다. 따라서 보다 엄밀하게 교육훈련이 활동 기간과 소득 및 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 이러한 다른 변수들이 미치는 영향을 통제하고 교육훈련이 임금과 소득수준 및 활동 기간에 어떤 영향을 미치는가를 분석하여야 한다. 이러한 효과를 제거하기 위해 제어 변수로 성, 연령, 전공, 학력, 졸업학교 지역, 경력, 직급, 직무 특성, 고용형태, 장르, 부업 여부, 진입 경로 등을 사용한다<sup>13)</sup>.

계량 분석 식은 아래와 같이 표현될 수 있다.

$$\text{모형 (1)} \quad y_1 = X_1\beta_1 + \text{edutype}x_1 + \varepsilon_1$$

$$\text{모형 (2)} \quad y_2 = X_1\beta_2 + \text{edulength}y_2 + \varepsilon_2$$

$$\text{모형 (3)} \quad y_3 = X_1\beta_3 + \text{edutype}x_3 + \varepsilon_3$$

$$\text{모형 (4)} \quad y_4 = X_1\beta_4 + \text{edulength}y_4 + \varepsilon_4$$

$$\text{모형 (5)} \quad y_5 = X_1\beta_5 + \text{edutype}x_5 + \varepsilon_5$$

$$\text{모형 (6)} \quad y_6 = X_1\beta_6 + \text{edulength}y_6 + \varepsilon_6$$

13) 경력연수를 사용할 수 있어 연령 변수는 제어 변수로 사용하지 않았다.

$$\text{모형 (7)} \quad y_7 = X_1 \beta_7 + \text{edutype} x_7 + \varepsilon_7$$

$$\text{모형 (8)} \quad y_8 = X_1 \beta_8 + \text{edulength} x_8 + \varepsilon_8$$

$$\text{모형 (9)} \quad y_9 = X_1' \beta_9 + \text{edutype} x_9 + \varepsilon_9$$

$$\text{모형 (10)} \quad y_{10} = X_1' \beta_{10} + \text{edulength} x_{10} + \varepsilon_{10}$$

위 식에서  $y_1, y_2$ 는 연평균 2006년 공연참여기간이며,  $y_3$ 와  $y_4$ 는 2006년 공연활동을 통해 얻은 소득을,  $y_5$ 와  $y_6$ 는 공연외 소득을,  $y_7$ 과  $y_8$ 은 2006년 전체 소득을,  $y_9$ 와  $y_{10}$ 은 2007년 현재 일자리에서 시간당 임금을 나타낸다. 모형 (9)와 (10)은 각각 제어 변수를 달리한 분석( $X_1$  대신에  $X_1'$ 를 사용)을 의미한다.  $\text{edutype}$ 은 교육훈련 형태이며  $\text{edulength}$ 는 총 교육기간을 의미한다.  $\varepsilon_n(n=1 \text{ to } 10)$ 은 오차항을 의미한다.

각 변수에 대한 기술통계량은 부록에 첨부되어 있다.

#### 가. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 공연참여 기간에 미치는 영향

<표 3-9>는 교육기간과 교육이수 여부가 공연참여 횟수에 대해 미치는 영향 분석 결과를 보여주고 있다. 표가 보여주듯이 교육기간과 교육훈련 형태 아무것도 2006 공연참여 기간에 통계적으로 유의미한 영향을 갖지 않는 것으로 나타나고 있다. 또한 학력과 전공 등 교육관련 어떤 변수도 통계적으로 유의미한 영향을 보여주지 못한다.

공연참여 기간에 영향을 미치는 다른 변수로 여성에 비해 남성의 활동기간이 길어 연중 공연참여에서 성간 차이가 존재하는 것으로 나타난다. 경력연수가 많을수록 활동기간이 길어지고 있으나 그 영향은 경력이 길어짐에 따라 줄어드는 것을 알 수 있다. 그런데 연령이 늘어날수록 활동이 많아지는 정도에 비해 그 영향이 줄어드는 정도는 아주 미미한 것으로 나타나 경력이 늘어나면서 활동이 많아지는 영향이 지속적으로 발휘되는 것으로 나타난다. 이러한 모습은 공연참여 기회에 있어 경력이 주요한 역할을 하고 있는 현실을 보여주는 것으로 공연참여가 주로 인맥 등 네트워크에 의해 진행되고 있는 우리나라 현실과 관련되어 있다고 보인다.

〈표 3-9〉 교육훈련 기간과 교육훈련 이수 여부가 활동빈도에 미치는 영향

변 수	모형 (1)		모형 (2)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	5.96307**	2.50899	5.86453**	2.76318
정규교육[비이수자 기준]	0.36700	0.71075		
도제/개인지도[비이수자 기준]	-0.53367	0.66560		
학원/아카데미[비이수자 기준]	0.17374	0.61543		
해외유학/연수[비이수자 기준]	-1.00768	0.81922		
인턴십[비이수자 기준]	1.00926	0.86946		
독학[비이수자 기준]	0.61066	0.62164		
기타교육[비이수자 기준]	0.65086	1.16188		
재교육[비이수자 기준]	0.71000	0.56633		
총 교육기간			0.19380	0.27846
성[여성 기준]	1.01317*	0.55981	1.00788*	0.55297
학력[고등학교 기준]				
전문대	0.49031	1.92141	0.29613	1.87660
대학(4년제)	0.45666	1.92412	-0.07383	1.88966
석사과정	0.68493	2.03844	0.06399	2.02166
박사과정	3.85840	2.59791	2.35951	2.49601
졸업학교지역[비수도권 기준]	0.49701	0.55085	0.47391	0.53658
전공[문화콘텐츠 기준]				
문화예술전공	-0.54216	1.20508	-0.89838	1.16374
기타전공	-0.92563	1.29644	-0.95378	1.21504
전공없음	1.01950	2.43872	0.81744	2.28600
경력연수	0.18620**	0.09360	0.15610*	0.09070
경력연수 <sup>2</sup>	-0.00508**	0.00223	-0.00436**	0.00216
직군[기획/제작 기준]				
창작 스태프	-0.28230	0.95869	-0.40586	0.90626
출연자	-1.71878*	0.87345	-1.59520*	0.84817
기술 스태프	-0.36227	1.00434	-0.26328	0.98348
공연운영 스태프	-2.38345	1.55768	-2.58581*	1.54388
교육 및 평론	-2.95464*	1.67103	-2.82223*	1.64598
직급[하급자 기준]				
상급자	-0.57173	0.97832	-0.30871	0.94074
중급자	0.85088	0.75375	1.09783	0.73097
입직방법[스스로 기준]				
추천	1.39885**	0.55700	1.21190*	0.54638
공개	1.06659	1.05056	0.83519	1.03036
기타	-1.43120	1.80952	-1.50889	1.78700

〈표 3-9〉의 계속

변 수	모형 (1)		모형 (2)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
고용계약형태[정규직 기준]				
고용주/사업주	0.95034	1.06439	1.02664	1.04556
기간제/계약직	-0.46239	0.75999	-0.28962	0.74951
프리랜서	-1.42496**	0.68784	-1.38373**	0.67617
일용직	-6.19427	4.20442	-6.58638	4.13304
파트타임/시간제	1.98119	3.20233	1.75684	3.11044
기타	4.23640**	2.10027	4.47681**	2.07985
장르[연극 기준]				
뮤지컬	-0.83753	0.97646	-0.77913	0.95686
뮤지컬외 음악극	3.57879	2.38842	4.20460*	2.34336
무용	-3.04260*	1.78438	-2.40737	1.73477
음악	0.75974	2.36661	1.08592	2.34631
구분 없음	0.59798	0.89951	0.65057	0.88958
문화예술 경험[비경험자 기준]	0.07165	0.76944	0.11927	0.75349
부업[안 가진 자 기준]	-1.42579*	0.61038	-1.52401**	0.59913
n	244		244	
조정된 R <sup>2</sup> 값	0.13		0.14	

직군에서는 기획/제작 직군에 비해 출연자, 교육/평론, 공연운영 스태프의 연간 공연참여 횟수가 적은 것으로 나타나고 있는데 각기 다른 해석이 가능하다. 교육/평론은 특성상 다른 직군에 비해 실제 공연참여가 적을 수밖에 없는 현실을 반영하고 있는 반면, 출연자는 기획/제작 직군에 비해 시장에서 요구하는 수와 공급되고 있는 인력 간의 차이가 더 커서 출연기회가 줄어드는 것으로 판단된다. 공연운영 스태프가 공연참여 기회가 적은 것은 실제로 공연을 할 때 비용절감 등을 이유로 이들의 역할을 다른 직무를 주업무로 맡고 있는 사람들이 중복적으로 수행하기 때문이거나 이들이 주로 극단이 아닌 극장에 소속되어 있는 것과도 관련이 있는 것으로 보인다.

한편, 입직방법에 있어 스스로 공연예술계에 들어온 사람들에 비해 추천을 통해 입직한 사람들이 더 빈번하게 공연에 참여하고 있는 것으로 나타난다. 이는 공연 출연진과 스태프 구성이 공개된 방법보다는 주로 추천

이나 알음알음을 통해 이루어지는 현실을 반영하는 것으로 보인다. 고용 계약형태에서는 정규직에 비해 프리랜서로 일하는 경우가 공연참여 기간이 짧은 것으로 나타나 프리랜서가 적은 활동을 선호하는 것을 보여주고 있다. 이 밖에 부업을 가지고 있는 사람들은 없는 사람들에 비해 공연참여 기간이 적은 것으로 나타난다.

#### 나. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 공연 소득에 미치는 영향

<표 3-10>은 교육훈련 이수 여부 및 기간이 공연을 통해 얻는 수입에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여주고 있다. 교육기간과 다른 교육훈련 형태 이수 여부는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 않고 있다.

공연 소득에 영향을 주는 다른 요소로 경력이 많을수록 공연 소득이 증가하는 모습을 보이고 그 영향 정도는 경력이 늘어남에 따라 줄어드는 모습을 발견할 수 있다. 하지만 영향이 줄어드는 정도는 미미해 일정 기간 경력이 공연 소득에 미치는 영향이 유지되는 것으로 판단된다. 또한 비수도권 학교 출신보다 수도권 학교 출신이 상당한 정도로 공연 수입이 높은 것으로 나타난다. 또한 출연자의 공연 수입이 기획/제작 직군에 비해 뚜렷하게 낮은 것으로 나타난다. 이는 앞에서 보았듯이 공연참여 기회가 상대적으로 적은 것에 기인하는 것으로 보인다.

이 밖에 일부 모형에서 하급자에 비해 중급자가, 정규직에 비해 기간제/계약직의 공연 소득이 많고, 정규직에 비해 일용직의 공연 소득이 낮은 것으로 나타난다.

#### 다. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 공연외 소득에 미치는 영향

공연예술에 종사하는 사람들 중 일정 부분의 사람들은 공연 내 일자리 이외 다른 일자리를 통해 소득을 보전하고 있는 것으로 알려져 있다. 실태 조사 결과를 보면 공연예술계에서 활동하는 응답자 전체 273명 중 32% 정도인 88명이 현재 일자리 이외 다른 일자리를 가지고 있는 것으로 나타난다. 또한 이들이 다른 일자리를 통해 벌어들이는 수입은 월평균 145만 원

〈표 3-10〉 교육훈련 이수 여부와 기간이 공연 소득에 미치는 영향

변 수	모형 (3)		모형 (4)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-1.75952	3.48973	-1.16841	3.85450
정규교육[비이수자 기준]	0.81754	0.98857		
도제/개인지도[비이수자 기준]	-1.23090	0.92578		
학원/아카데미[비이수자 기준]	-0.28796	0.85600		
해외유학/연수[비이수자 기준]	-1.39685	1.13944		
인턴십[비이수자 기준]	1.51795	1.20932		
독학[비이수자 기준]	0.92122	0.86463		
기타교육[비이수자 기준]	1.65551	1.61604		
재교육[비이수자 기준]	0.33503	0.78769		
총 교육기간			0.12419	0.38844
성[여성 기준]	1.06369	0.77864	1.15317	0.77136
학력[고등학교 기준]				
전문대	0.38862	2.67246	0.07799	2.61777
대학(4년제)	-0.15042	2.67624	-0.66295	2.63598
석사과정	-1.61634	2.83524	-2.26171	2.82011
박사과정	-2.41468	3.61340	-4.05719	3.48180
졸업학교지역[비수도권 기준]	1.96093**	0.76617	1.74943**	0.74850
전공[문화콘텐츠 기준]				
문화예술전공	0.95645	1.67613	0.29145	1.62336
기타전공	0.44268	1.80320	-0.09723	1.69493
전공없음	1.47116	3.39198	1.00746	3.18885
경력연수	0.39388***	0.13019	0.33935***	0.12652
경력연수 <sup>2</sup>	-0.01168***	0.00310	-0.01024***	0.00302
직군[기획/제작 기준]				
창작 스태프	1.28378	1.33343	1.31720	1.26419
출연자	-2.19358*	1.21487	-2.10021*	1.18315
기술 스태프	1.75883	1.39693	1.96197	1.37190
공연운영 스태프	-1.10838	2.16656	-1.31844	2.15363
교육 및 평론	-2.75830	2.32421	-2.41080	2.29606
직급[하급자 기준]				
상급자	-1.87306	1.36073	-1.48796	1.31229
중급자	1.36270	1.04838	1.84508*	1.01966

〈표 3-10〉의 계속

변 수	모형 (3)		모형 (4)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
입직방법[스스로 기준]				
추천	0.68473	0.77472	0.56278	0.76217
공개	1.85033	1.46121	1.62181	1.43731
기타	-7.92125***	2.51684	-7.89884***	2.49278
고용계약형태[정규직 기준]				
고용주/사업주	-0.97289	1.48044	-1.00291	1.45851
기간제/계약직	1.66889	1.05706	1.86635*	1.04554
프리랜서	0.15649	0.95670	0.19130	0.94323
일용직	-8.73692	5.84787	-9.77205*	5.76538
파트타임/시간제	1.46086	4.45407	1.41652	4.33891
기타	-5.99734**	2.92124	-5.58931*	2.90129
장르[연극 기준]				
뮤지컬	-0.97755	1.35815	-0.85455	1.33477
뮤지컬외 음악극	0.59692	3.32202	1.91118	3.26887
무용	-0.90246	2.48187	0.01472	2.41992
음악	-0.10936	3.29169	0.04208	3.27298
구분 없음	-0.41034	1.25112	-0.29339	1.24092
문화예술 경험[비경험자 기준]	-1.67815	1.07021	-1.56668	1.05108
부업[안 가진 자 기준]	0.33984	0.84896	0.33762	0.83576
n	244		244	
조정된 R <sup>2</sup> 값	0.19		0.19	

수준으로 2006년 응답자 전체 월평균 소득인 93만 원보다 더 높은 수준이다.

이렇듯 공연예술 분야에서 공연 이외 일자리를 통한 소득은 주요한 역할을 한다. 그렇다면 교육훈련이 공연외 소득에는 어떤 영향을 미치고 있을까? <표 3-11>에서 알 수 있듯이 이들이 받은 교육훈련은 형태별 이수 여부와 총 교육기간을 기준으로 공연외 소득에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다.

다른 변수들 중에서는 부업을 가지고 있는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 공연외 소득이 높은 당연한 결과가 발견된다. 모형 (4)에서 스스로 입직한 사람들에 비해 공개적인 방법을 통해 입직한 경우가 공연외 소득이 낮은 것으로 나타난다.

〈표 3-11〉 교육훈련 이수 여부와 기간이 공연의 소득에 미치는 영향

변 수	모형 (5)		모형 (6)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-3.06009	3.92993	-1.99166	4.34051
정규교육[비이수자 기준]	-0.40398	1.11327		
도제/개인지도[비이수자 기준]	0.72926	1.04256		
학원/아카데미[비이수자 기준]	-1.35468	0.96398		
해외유학/연수[비이수자 기준]	0.28751	1.28318		
인턴십[비이수자 기준]	2.59449*	1.36187		
독학[비이수자 기준]	-0.35274	0.97369		
기타교육[비이수자 기준]	0.24722	1.81990		
재교육[비이수자 기준]	-0.92791	0.88706		
총 교육기간			0.10195	0.43742
성[여성 기준]	0.08230	0.87686	0.05068	0.86863
학력[고등학교 기준]				
전문대	-2.63032	3.00957	-4.62642	2.94784
대학(4년제)	-2.39735	3.01383	-4.10855	2.96835
석사과정	-2.66798	3.19289	-4.50123	3.17570
박사과정	-3.19089	4.06921	-4.78360	3.92083
졸업학교지역[비수도권 기준]	0.82993	0.86281	0.72968	0.84288
전공[문화콘텐츠 기준]				
문화예술전공	1.35177	1.88756	0.65809	1.82805
기타전공	0.61058	2.03066	0.40648	1.90864
전공없음	-1.70497	3.81986	-3.97815	3.59094
경력연수	0.01177	0.14661	0.03420	0.14248
경력연수 <sup>2</sup>	-0.00252	0.00349	-0.00294	0.00340
직군[기획/제작 기준]				
창작스태프	1.19522	1.50163	0.47279	1.42359
출연자	1.66867	1.36811	1.15596	1.33234
기술스태프	0.49016	1.57314	0.31938	1.54488
공연운영스태프	3.29870	2.43985	2.72384	2.42519
교육 및 평론	3.40971	2.61740	2.88206	2.58557
직급[하급자 기준]				
상급자	2.09362	1.53237	2.43694	1.47776
중급자	0.69992	1.18063	0.77084	1.14823



〈표 3-11〉의 계속

변 수	모형 (5)		모형 (6)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
입직방법[스스로 기준]				
추천	-1.42116	0.87245	-1.30318	0.85827
공개	-2.41445	1.64554	-2.75181*	1.61854
기타	-2.03985	2.83433	-2.35700	2.80709
고용계약형태[정규직 기준]				
고용주/사업주	-0.78480	1.66719	-0.87801	1.64241
기간제/계약직	1.27023	1.19040	1.44855	1.17737
프리랜서	-0.19042	1.07738	0.16652	1.06216
일용직	0.93257	6.58554	1.61018	6.49234
파트타임/시간제	-4.55264	5.01592	-5.22261	4.88600
기타	-4.61914	3.28973	-4.41049	3.26711
장르[연극 기준]				
뮤지컬	-1.09312	1.52947	-1.32467	1.50307
뮤지컬외 음악극	-5.35382	3.74107	-4.44034	3.68104
무용	-0.27570	2.79494	0.37935	2.72504
음악	0.54724	3.70692	-0.10494	3.68567
구분 없음	-0.36478	1.40894	-0.24467	1.39738
문화예술 경험[비경험자 기준]	-0.76574	1.20521	-0.88259	1.18361
부업[안 가진 자 기준]	6.60078***	0.95606	6.78689***	0.94114
n	244		244	
조정된 R <sup>2</sup> 값	0.25		0.25	

라. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 전체 소득에 미치는 영향

〈표 3-12〉는 교육훈련 이수 여부 혹은 교육훈련 기간이 공연 소득과 비공연 소득을 합한 전체 소득에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 분석 결과이다.

앞에서의 분석에서 공연 소득과 공연외 소득에 어떠한 교육훈련 형태나 교육기간이 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않은 결과를 반영하여 전체 소득도 교육에 영향을 받고 있지 않다.

교육관련 변수 이외에 전체 소득에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 주요한 요소로 공연 소득에 영향을 주고 있는 출신학교 지역이 있는 데 비

〈표 3-12〉 교육훈련 이수 여부와 기간이 전체 소득에 미치는 영향

변 수	모형 (7)		모형 (8)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	0.40422	2.61884	0.19486	2.89964
정규교육[비이수자 기준]	0.02296	0.74186		
도제/개인지도[비이수자 기준]	-0.89379	0.69474		
학원/아카데미[비이수자 기준]	-0.87429	0.64238		
해외유학/연수[비이수자 기준]	0.75942	0.85509		
인턴십[비이수자 기준]	0.24074	0.90753		
독학[비이수자 기준]	0.41882	0.64885		
기타교육[비이수자 기준]	1.73505	1.21275		
재교육[비이수자 기준]	0.02356	0.59112		
총 교육기간			0.06562	0.29221
성[여성 기준]	0.50594	0.58432	0.62094	0.58028
학력[고등학교 기준]				
전문대	0.69047	2.00553	0.24890	1.96928
대학(4년제)	0.90668	2.00836	0.59636	1.98298
석사과정	0.25912	2.12769	0.01415	2.12150
박사과정	-1.64305	2.71165	-1.30581	2.61927
졸업학교지역[비수도권 기준]	1.25462**	0.57496	1.00335*	0.56308
전공[문화콘텐츠 기준]				
문화예술전공	-0.43187	1.25784	-0.74170	1.22122
기타전공	-1.07670	1.35320	-1.26700	1.27505
전공없음	-0.91670	2.54549	-0.70514	2.39890
경력연수	0.23818**	0.09770	0.23448**	0.09518
경력연수 <sup>2</sup>	-0.00733**	0.00233	-0.00698***	0.00227
직군[기획/제작 기준]				
창작 스태프	0.53546	1.00066	0.85051	0.95102
출연자	-0.83993	0.91169	-0.90258	0.89006
기술 스태프	2.39958**	1.04832	2.51793**	1.03205
공연운영 스태프	3.42192**	1.62588	3.16550*	1.62013
교육 및 평론	1.22435	1.74419	1.11275	1.72727
직급[하급자 기준]				
상급자	1.60980	1.02115	1.74568*	0.98720
중급자	1.78201**	0.78675	2.10459***	0.76707

〈표 3-12〉의 계속

변 수	모형 (7)		모형 (8)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
입직방법[스스로 기준]				
추천	-0.15994	0.58138	-0.04657	0.57336
공개	-0.23526	1.09656	-0.47913	1.08125
기타	-6.64418***	1.88875	-6.80270***	1.87525
고용계약형태[정규직 기준]				
고용주/사업주	-1.77974	1.11099	-1.54666	1.09720
기간제/계약직	0.97083	0.79326	1.12230	0.78653
프리랜서	-0.58252	0.71795	-0.51553	0.70957
일용직	-1.06559	4.38849	-1.78490	4.33715
파트타임/시간제	1.88524	3.34253	1.48954	3.26405
기타	-8.36280***	2.19222	-8.16223***	2.18256
장르[연극 기준]				
뮤지컬	-0.12573	1.01921	-0.11610	1.00412
뮤지컬외 음악극	-0.89043	2.49299	-0.34500	2.45909
무용	-0.48895	1.86250	-0.24864	1.82044
음악	2.64544	2.47023	2.69889	2.46218
구분 없음	-0.98480	0.93889	-0.77580	0.93351
문화예술 경험[비경험자 기준]	-0.57750	0.80313	-0.79251	0.79070
부업[안 가진 자 기준]	1.29160**	0.63710	1.50681*	0.62872
n	244		244	
조정된 R <sup>2</sup> 값	0.23		0.22	

수도권 지역 학교 출신에 비해 수도권 지역 학교 출신의 전체 소득이 높은 것으로 나타난다. 또한 경력연수도 공연 소득 경우와 비슷한 모습을 보이는데 경력이 길수록 전체 소득이 증가하고 그 영향 정도는 경력이 길어질수록 줄어드나 그 정도는 미미하다.

직군간 차이를 살펴보면 공연 소득에서 나타난 기획/제작 직군과 출연자 간 차이는(출연자가 낮은 수준을 보임) 전체 소득에서는 통계적으로 유의하지 않아 출연자의 공연외 활동을 통한 소득 획득이 있는 것으로 추측된다. 특이한 점은 공연 소득과 공연외 소득에서 통계적으로 유의미한 차이가 없었던 기술 스태프와 공연운영 스태프가 기획/제작에 비해 전체 소득이 높은 것으로 나타난다는 점이다.

직급간에는 공연 소득에서 하급자에 비해 높은 소득을 나타냈던 중급자는 물론 상급자까지도 하급자에 비해 전체 소득이 높은 것으로 나타나 하급자에 비해 상급자에게 공연외 분야에서 추가적인 소득 획득기회가 더 많이 있는 것으로 보인다.

입직 방법에서 스스로 입직한 경우에 비해 기타 방법으로 입직한 경우와 고용형태에서 정규직에 비해 기타 고용형태인 경우가 전체 소득 면에서 낮은 모습을 보이고 있으나 기타 입직 방법이나 고용형태에 대한 확정이 어려워 이에 대한 해석은 쉽지 않은 것으로 보인다.

#### 마. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 시간당 임금에 미치는 영향

<표 3-13>은 지금까지 사용해 온 제어 변수를 달리하여 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 시간당 임금에 미치는 영향을 분석한 것이다. 표에서 알 수 있듯이 교육훈련 이수 여부 중 해외유학/연수만이 시간당 임금에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치고 있어 해외유학/연수를 다녀온 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 로그값(로그 원) 기준으로 0.64 단위 정도 높은 시간당 임금을 받는 것으로 나타난다. 하지만 총 교육기간은 시간당 임금에 유의한 영향을 미치지 못하고 있다.

이 밖에 시간당 임금에 통계적으로 뚜렷하게 유의미한 영향을 미치는 요소로는 학력과 고용형태인데, 고등학교 학력을 가진 사람들에 비해 전문대 졸업생과 석사 졸업생들의 시간당 임금이 높게 나타나는데 그 정도는 석사, 전문대 순이다. 하지만 대학 졸업생들과 박사과정 졸업생들은 일부 모형에서 고등학교 졸업생들에 비해 시간당 임금이 높게 나타나며 그 정도는 박사는 석사와 전문대가 고등학교 졸업생들에 비해 가지는 임금프리미엄보다 높은 수준을 보이나 4년제대학 졸업생의 경우는 낮은 수준을 보인다. 고용형태에서는 정규직에 비해 프리랜서의 시간당 임금이 뚜렷하게 높은 것으로 나타나며 그 크기는 0.8 단위 정도인 것으로 보인다.

직군에서는 일부 모형에서 기획/제작 직군에 비해 창작 스태프의 시간당 임금이 낮은 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-13〉 교육훈련 이수 여부와 기간이 시간당 임금에 미치는 영향

변수	모형 (9)		모형 (10)	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	8.08223***	0.56199	7.98227***	0.69540
정규교육[비이수자 기준]	-0.02033	0.23808		
도제/개인지도[비이수자 기준]	-0.27260	0.23911		
학원/아카데미[비이수자 기준]	-0.22785	0.22056		
해외유학/연수[비이수자 기준]	0.64405**	0.31097		
인턴십[비이수자 기준]	-0.17509	0.28449		
독학[비이수자 기준]	-0.06087	0.22205		
기타교육[비이수자 기준]	-0.01957	0.55400		
재교육[비이수자 기준]	-0.28809	0.20704		
총 교육기간			-0.05737	0.10391
성[여성 기준]	-0.02292	0.20071	0.02784	0.20107
학력[고등학교 기준]				
전문대	0.95653**	0.46628	1.03574**	0.46049
대학(4년제)	0.59416	0.45233	0.82617*	0.44170
석사과정	1.10088**	0.52151	1.39830***	0.51432
박사과정	1.22775	0.83700	2.06947**	0.81601
직군[기획/제작 기준]				
창작 스태프	-0.63755*	0.36284	-0.45150	0.34243
출연자	-0.44288	0.30719	-0.47121	0.30088
기술 스태프	0.18880	0.35875	0.29711	0.35162
공연운영 스태프	-0.02229	0.48713	0.11403	0.48671
교육 및 평론	0.39313	0.60060	0.29653	0.59456
경력연수	0.02643	0.03107	0.03529	0.03041
경력연수 <sup>2</sup>	-0.00021507	0.0008	-0.00035324	0.00078768
고용계약형태[정규직 기준]				
고용주/사업주	-0.08325	0.41901	-0.12351	0.41316
기간제/계약직	0.14365	0.25242	0.08705	0.25174
프리랜서	0.84825***	0.26678	0.72744***	0.26061
일용직	-0.14290	1.28738	-0.40987	1.26497
파트타임/시간제	-0.11973	1.00303	0.10981	0.98558
기타	-1.81430	1.23499	-2.38401*	1.21502
장르[연극 기준]				
뮤지컬	-0.01852	0.38818	-0.11423	0.38548
뮤지컬외 음악극	0.18534	0.72786	0.12952	0.72214
무용	0.42211	0.54724	0.35872	0.53553
음악	-0.54003	0.74575	-0.61547	0.74732
구분 없음	0.31052	0.29899	0.30098	0.29365
n	169		169	
조정된 R <sup>2</sup> 값	0.15		0.13	

#### 바. 교육훈련 이수 여부와 교육훈련 기간이 성과에 미치는 영향

지금까지 공연참여 기간, 공연을 통한 소득, 공연 소득과 공연외 소득을 합한 전체 소득, 시간당 임금을 통해 우리나라 공연예술 전문인력이 이수한 교육이 성과에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

요약하면 <표 3-14>에서 알 수 있듯이 공연예술 전문인력의 연간 공연참여 기간, 공연 소득, 공연외 소득과 전체 소득에는 어떠한 형태의 교육훈련과 총 교육기간은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 유일하게 통계적으로 영향을 미치고 있는 부분은 시간당 임금에 대한 해외유학/연수이다. 아울러 시간당 임금에는 학력수준이 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 고등학교 졸업자에 비해 전문대와 석사 과정을 졸업한 전문인력의 시간당 임금이 높게 나타나고 있다.

교육훈련 형태와 총 교육기간 이외 변수로 영향을 미치는 변수들을 살펴보면 공연참여 활동기간에는 성(여성에 비해 남성), 경력연수(경력이 많을수록), 직군(다른 직군들에 비해 기획/제작), 입직 방법(스스로에 비해 추천을 통해 입직) 등의 요소들이 영향을 미치며, 괄호 안의 경우일수록 공연활동 참여기간이 긴 것으로 나타난다.

<표 3-14> 성과에 미치는 주요 변수 요약: 회귀분석

	공연참여기간	공연 소득	공연외 소득	전체 소득	시간당 임금
교육형태	없음	없음	없음	없음	해외 유학/연수
교육기간	없음	없음	없음	없음	없음
인적속성 변수	성(남성)	없음	없음	없음	학력(전문대, 석사)
직무속성 변수	경력(장기) 직군(기획/제작) 입직방법(추천)	경력(장기) 직군(기획/제작) 직급(중급자)	없음	경력(장기) 직급(중급자) 직군(기술, 공연운영)	고용형태(프리랜서)
기타 변수	없음	출신학교 지역(수도권)	부업(있는 경우)	출신학교 지역(수도권)	없음

공연 소득에는 경력(많을수록), 출신학교 지역(비수도권 학교 출신보다 수도권 학교 출신), 직군(출연자에 비해 기획/제작 직군), 직급(하급자에 비해 중급자) 등이 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 괄호 안의 경우에 공연 소득이 높은 것으로 나타나고 있다.

공연외 소득에는 부업 여부가 주요한 영향을 미치는 요소이며, 부업을 가지고 있는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 공연외 소득이 높은 결과가 발견된다.

전체 소득에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 주요한 요소로 공연 소득에 영향을 주고 있는 출신학교 지역(비수도권에 비해 수도권 학교 출신), 경력연수(높을수록), 직급(하급자에 비해 중급자) 등이 여전히 전체 소득에도 영향을 주고 있고 공연 소득과 공연외 소득에서는 발견되지 않았던 직군간 차이가 드러나 기술 스태프와 공연운영 스태프가 기획/제작에 비해 전체 소득이 높은 것으로 나타나고 있다.

시간당 임금에서는 학력(고등학교 학력을 가진 사람들에 비해 전문대 졸업생과 석사과정 졸업생), 고용형태(정규직에 비해 프리랜서) 등이 주요하게 영향을 미치는 요소이다.

<표 3-14>에서 알 수 있는 것처럼 교육 이외 변수들에서는 공연예술 전문인력의 성과에 주요한 역할을 미치는 요소들은 인적속성 변수로 성(공연참여 기간)과 학력(시간당 임금)이 있으며, 직무특성 변수로 경력(공연참여 기간, 공연 소득, 전체 소득), 직군(공연참여 기간, 공연 소득, 전체 소득), 입직 방법(공연참여 기간), 직급(공연 소득, 전체 소득, 고용형태(시간당 임금) 등이 있으며, 기타 변수로 출신학교 지역(공연 소득, 전체 소득), 부업 여부(공연외 소득) 등이 있음을 알 수 있다. 종합적으로 보면 경력연수, 직군, 직급 등이 우리나라 공연예술 전문인력의 성과에 주요한 영향을 미치고 있다는 사실을 알 수 있다.

교육훈련은 정규교육을 제외하고 대부분의 교육훈련에서는 주당 몇 시간 등 기간이나 기간내 교육시간이 다양하다, 따라서 보다 엄밀한 분석을 위해서는 각 교육훈련의 시간 단위의 이수 시간을 파악할 필요가 있으며 이를 위해서는 보다 심층적이고 정치한 조사가 필요하다. 하지만 이러한 조사를 위해서는 많은 시간과 비용이 소요될 뿐더러 응답자의 기억에 의

존하는 경우가 많아 질문에 대한 답변이 어려우며 답변을 하더라도 정확성 문제를 발생시킨다. 이러한 현실적 한계를 감안하여 이번 연구에서 활용한 실태조사는 개별 교육훈련 형태의 이수 여부와 교육일수로 나타나는 교육기간 및 만족도를 설문하였다. 따라서 분석 결과에 있어 일정 수준의 한계를 포함하고 있다.

이러한 한계를 감안하면서 대부분의 교육훈련 형태 이수 여부가 공연예술 전문인력의 활동, 소득 및 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못한다는 결과를 어떻게 해석하여야 할까?

일단, 조심스럽게 공연예술과 관련하여 현재 진행되고 있는 많은 종류의 교육훈련이 실질적으로 공연예술 전문인력의 성과에 유효한 영향을 주고 있지 못하다는 해석이 가능하다. 이러한 해석은 앞의 재교육 현황 분석에서 지적했던 것처럼 현재 우리나라 현실에서 학교교육을 중심으로 하는 입직 전 교육이 현장의 수요를 잘 반영하지 못하고 있다는 점과 관련이 있는 것으로 보인다. 또한 그런 이유로 재교육과 현장훈련이 필요하지만 이에 대한 지원이 부족하고(개인 부담 재교육 비중이 65%) 공연현장의 영세성과 낙후성으로 인해 재교육이 공연예술 전문인력의 성과에 영향을 줄 수 있을 정도로 효과적으로 진행되고 있지 못하고 있다고 예상할 수도 있다. 이런 국내 교육훈련이 공연예술 전문인력의 성과에 실질적인 효과를 미치고 있지 못함에 비해 국외에서 이루어지는 해외유학/연수는 시간당 임금에 실질적인 영향을 주고 있다는 사실은 적어도 시간당 임금이라는 기준에서 국내 교육훈련과 국외 교육훈련 간 실효성 차이가 있음을 시사해 주는 것이라고 보인다<sup>14)</sup>.

이렇게 교육훈련이 실질적인 성과에 영향을 미치지 못하고 있는 것과 대조적으로 경력연수, 직군, 직급 등 직무수행 과정을 통해 얻어지는 요소들이 공연예술 전문인력의 성과에 실질적 영향을 주는 것으로 나타난다는 사실은 심층인터뷰에서 자주 지적되고 있는 ‘현장’의 중요성이 교육훈련에 비해 높다는 것을 시사하고 있다.

14) 물론, 보다 더 엄밀한 분석을 위해서는 해외유학/연수를 경험한 인력들이 그렇지 못한 인력들에 비해 그 이외의 모든 부분에서 동일한 조건을 가지고 있음을 증명해야 한다.



해외유학/연수를 제외한 대부분의 교육훈련 형태가 공연예술 전문인력의 성과(공연참여 기간, 소득, 시간당 임금)에 통계적으로 유의한 영향을 주고 있지 못하다는 것과, ‘현장’적 요소가 실질적 영향을 주고 있다는 분석 결과는 우리나라 공연예술 전문인력에 대한 입직 전 교육훈련 혹은 재교육에 대한 무용성을 제기하는 것일까?

하지만 앞에서 보았듯이 많은 현장인력들이 재교육의 필요성을 인식하고 있으며, 공연예술 분야의 직종들이 전문적 지식을 요하고 있는 분야라는 일반적 평가와 학력수준에 따른 시간당 임금의 차이가 존재하고 있다는 분석 결과를 동시에 감안한다면 분명히 입직 전 교육훈련과 입직 후 재교육은 우리나라 공연예술 전문인력의 성과를 높이는 데 필요한 요소라고 판단된다.

그렇다면 당연한 논리적 귀결로 현재 이루어지고 있는 공연예술 관련 입직 전 다양한 교육훈련과 입직 후 재교육의 변화와 개선이 필요한 것으로 보인다. 다음 절에서는 이에 대한 구체적인 정책방향과 개선방안을 제시한다.

#### 제4절 정책 시사점

지금까지의 공연예술 전문인력 교육훈련의 현황과 교육효과 분석을 통해 우리는 공연예술 전문인력의 형성과 관련된 세 가지 정책 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 입직 전 문화예술 경험의 중요성이다. 교육훈련 효과 분석에서는 입직 전 문화예술 경험이 뚜렷하게 공연예술 전문인력의 활동 빈도 및 소득과 임금을 기준으로 한 성과에 영향을 미치지 않는 못하지만 90%가 넘는 대부분의 전문인력이 공연예술계가 들어오기 전 입직에 영향을 미치는 문화예술 경험(감상 및 체험)이 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 공연예술계라는 진로를 선택하는 데 있어 어릴 적 공연예술 경험은 매우 중요한 역할을 하고 있는 것으로 보이며 따라서 공연예술 전문인력의 형성과 공

연예술계의 발전을 위해 유아 및 초중고 학생들에 대해 좋은 문화예술 작품을 감상하고 체험할 수 있는 기회를 확대하는 데 정책적 지원이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 공연예술 전문인력에 대한 교육훈련 강화는 현장훈련과 해외와의 교류를 통한 방법을 사용할 때 상대적으로 효과를 거둘 것으로 예측된다. 교육훈련 효과 분석을 통해 해외연수 및 유학이 여러 교육훈련 형태 중 유일하게 전문인력의 시간당 임금을 올려줄 수 있는 유력한 방법 중 하나임이 도출되었으며 이수자들의 만족도도 높고 종사자들의 수요도 높다는 점을 고려하면 해외유학/연수는 공연예술 전문인력의 성과를 높이는 데 도움을 줄 수 있는 효과적 수단 중 하나라고 보여진다. 또한 성과에 통계적으로 유의미한 영향은 없지만 인력들의 재교육에 대한 수요가 높으며 그 중 현장훈련의 필요성이 가장 높게 나타나고 있다. 이런 결과와 빠르게 움직이는 공연 현장에서 시간을 내기 어렵고 교육훈련에 대한 공공 혹은 민간의 재정적 지원이 충분하지 않은 상태에서 종사자들에 대한 교육훈련은 현장훈련과 해외유학/연수를 중심으로 하는 것이 현실적 방안으로 판단된다.

그런데 해외와의 교류는 한 단위당 다른 교육형태에 비해 많은 비용과 긴 시간이 필요한 것이 사실이며 현실적으로 많은 사람들에게 기회가 돌아가기는 어렵다. 따라서 입직 후 보다 많은 사람들에게 해외와 교류 기회를 제공하기 위해 인력을 외국으로 보내는 유학/연수 지원은 물론 해외의 공연 전문가들을 초빙하여 배울 수 있는 기회를 확대하고 해외 극단과의 교류 확대를 위한 네트워크 형성을 지원하는 것도 고려할 만하다.

현장훈련은 규칙적으로 시간을 내기 어려운 공연예술 전문인력들에게 현실적으로 적합한 교육훈련 형태인 것으로 판단된다. 하지만 현장훈련은 속성상 체계화되기 어려워 정책적 지원의 효과를 보기 어려운 단점이 있다. 이런 현실적 어려움 속에서 정책 효과가 있을 것으로 예상되는 방법으로는 우선, 현장전문가들의 정보를 축적하고 이를 정보시스템으로 구축함으로써 현장에서 어려운 문제가 생겼을 경우 손쉽게 빠르게 현장 전문가와 대화를 통해 문제를 해결할 수 있는 체계를 구축하는 것을 지원하는 것이 있다. 또한 이 정보시스템을 통해 직무별·장르별 필요한 교육

훈련 내용을 조사하고 재교육 강의 기관 및 내용에 대한 정보를 구축하여 공개함으로써 현장훈련을 보충하는 역할을 할 수도 있다. 다음으로, 가상적 혹은 물리적 공연예술 전문인력 공간 등을 만들고 전문인력간 논의의 장(가칭 공연예술인센터)을 만드는 등 현장전문인력들이 온라인·오프라인 등을 통해 손쉽게 만나 교류할 수 있는 네트워크 형성을 지원하는 것 등이 있다. 공연예술인센터는 각 지역 핵심 극단을 중심으로 할 수도 있다. 또한 공연예술 멘토 시스템을 체계화하는 것이 필요한데, 전문인력들이 공연간 쉬는 기간 동안 다른 극단에 멘토가 되는 제도 도입을 재정적으로 지원하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 정부가 멘토들에게 일정 기간 동안 자기 충전 비용을 지급하고 이에 상응하는 멘토 강의를 하도록 의무화하는 방법을 고려할 수 있다.

셋째, 공연예술 관련 학교 및 학과들에서 교육체계 개선이 필요한 것으로 판단된다. 관련 학교 및 학과들은 현장의 인력 수요에 보다 적극적으로 대응하는 것이 요구되며, 현재 지나치게 출연자 중심 교육에 집중된 노력의 일부는 다른 직군(예를 들어, 기획 및 창작 스태프 위주의 교육으로) 교육으로 전환이 필요한 것으로 보인다. 또한 학생 및 학부모와 교수들에게 공연예술 전문인력의 직무별 고용 및 직무 상황을 체계적으로 정리 공개하여 학생들의 출연자 지망 쏠림 현상을 억제하는 것을 유도하는 정책 지원도 필요하다.

## 제 4 장

### 공연예술 전문인력 고용

공연예술 관련 교육 등을 받은 전문인력은 입직이라는 과정을 거쳐 공연예술 관련 일자리에 취업하고 활동한다. 이들은 다양한 고용형태를 가지면서 주어진 근로시간 동안 노동을 하며 이에 대한 임금을 받는다. 또한 노동 과정에 수반되는 위험과 재해를 대비하고 인간다운 삶을 영위하기 위해 필요한 의료보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 등에 가입하기도 한다.

이번 장은 「공연예술 전문인력 실태조사」 결과를 활용하여 우리나라 공연예술 전문인력의 고용형태, 근로시간, 임금, 사회보장 등 고용 전반에 걸친 근로조건 현황을 살펴보고 이를 바탕으로 임금결정이 어떤 요소에 의해 이루어지는지를 분석한다.

#### 제1절 공연인력의 근로조건

##### 1. 근로계약과 고용형태

###### 가. 근로계약

<표 4-1>은 공연예술인력의 ‘일할 기간과 보수 등’에 관한 근로계약의

〈표 4-1〉 근로계약 유무

(단위: 명, %)

	표본수				비 중		
	전체	서면 계약	구두 계약	계약 없음	서면 계약	구두 계약	계약 없음
전체	273	49	82	142	17.9	30.0	52.0
성							
남성	164	29	41	94	17.7	25.0	57.3
여성	109	20	41	48	18.3	37.6	44.0
연령대							
10대	6	1	2	3	16.7	33.3	50.0
20대	111	16	43	52	14.4	38.7	46.8
30대	83	19	22	42	22.9	26.5	50.6
40대	45	7	10	28	15.6	22.2	62.2
50대	17	4	4	9	23.5	23.5	52.9
60대	9	1	1	7	11.1	11.1	77.8
70대	2	1	0	1	50.0	0.0	50.0
교육수준							
고졸	24	5	4	15	20.8	16.7	62.5
전문대	53	7	18	28	13.2	34.0	52.8
대학	140	23	47	70	16.4	33.6	50.0
석사과정	47	10	13	24	21.3	27.7	51.1
박사과정	9	4	0	5	44.4	0.0	55.6
일하는 분야							
연극	189	28	49	112	14.8	25.9	59.3
뮤지컬	26	5	10	11	19.2	38.5	42.3
기타 음악극	3	2	1	0	66.7	33.3	0.0
무용	6	0	5	1	0.0	83.3	16.7
음악	4	1	2	1	25.0	50.0	25.0
구분없음	45	13	15	17	28.9	33.3	37.8
직군							
기획제작	47	9	18	20	19.1	38.3	42.6
창작 스태프	59	8	17	34	13.6	28.8	57.6
출연자	99	10	27	62	10.1	27.3	62.6
기술 스태프	38	8	16	14	21.1	42.1	36.8
공연운영 스태프	20	9	3	8	45.0	15.0	40.0
교육 및 평론	10	5	1	4	50.0	10.0	40.0
직무수준							
상급자	98	18	24	56	18.4	24.5	57.1
중급자	111	23	33	55	20.7	29.7	49.5
하급자	64	8	25	31	12.5	39.1	48.4

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

유무에 대한 실태를 인구학적 특성 및 일하는 분야, 직군, 직무수준별로 보여주고 있다. 전체적으로 어떠한 형태의 계약도 체결하지 않은 비중이 절반을 상회하는 것으로 나타나며, 특히 서면으로 계약을 체결한 비중은 여타 문화예술 분야보다 매우 낮은 18%에 불과한 것으로 나타나<sup>15)</sup> 아직 예술노동자로서의 노동법적인 보호를 받기 어려운 현실을 보여주고 있다.

어떠한 형태의 계약도 체결하지 않은 비중은 남성이 여성보다 높은 것으로 나타나며, 전반적으로 연령대가 높아질수록 높아지며, 교육수준이 낮을수록 높은 것을 알 수 있다. 서면계약을 체결한 비중은 성별 차이는 거의 없으며, 30대와 50대에서 20%를 상회하는 상대적으로 높은 수준이며, 박사과정에서 44%로 높게 나타나고 있다.

일하는 분야별로 어떠한 형태의 계약도 체결하지 않은 비중을 보면, 연극 분야에서 약 60%로 가장 높게 나타나고 있으며, 장르 구분 없음에서는 38%로 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 서면계약의 비중은 이와는 반대로 장르 구분 없음에서 약 30%로 나타나 상대적으로 높은 편이며, 연극 분야에서는 15%를 하회하는 낮은 수준임을 알 수 있다.

이를 직군별로 보면, 출연자 직군과 창작 스태프 직군에서 어떠한 형태의 계약도 체결하지 않은 비중이 각각 63%와 58%로 매우 높게 나타나고 있으며, 상대적으로 기술 스태프 직군, 공연운영 스태프 직군과 교육 및 평론 직군에서는 각각 38%와 40%로 낮게 나타나는데 교육 및 평론 직군에서는 서면계약 체결 비중이 절반에 이르고, 공연운영 스태프 직군에서는 약 45%가 서면계약을 체결하고 있으며, 15%는 구두계약을 체결하고 있음을 알 수 있다.

근로계약 체결 유무는 직무수준별로 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 서면계약을 체결한 비중은 중급자에서 21%로 하급자의 13%보다 높게 나타나는 반면, 구두계약으로 일하는 비중은 하급자에서 39%로 높게 나타나고 상급자에서는 1/4을 하회하는 낮은 수준으로 나타난다. 계약을 체결하지 않은 비중은 상급자에서 57%로 가장 높게 나타나고 있으며, 중급자와 하급자에서는 50%를 하회하는 상대적으로 낮은 수준임을 알 수 있다.

15) 예를 들면 영화 분야(2005년 실태조사)에서는, 서면계약이 54%, 구두계약이 30%로 나타나고, 계약 없음은 13%에 불과한 것으로 나타난다.

### 나. 고용형태

<표 4-2>는 공연예술 전문인력의 고용형태를 인구학적 특성 및 일하는 분야, 직군, 직무수준별로 보여주고 있다. 전체적으로 프리랜서가 38%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 사업주(또는 고용주)가 8%, 정규직(정식 사원 또는 정식 단위)이 32%, 기간제(계약직, 임시직, 촉탁직)가 19%를 차지하고 있다. 이외에 일용직이 1명, 파트타임(또는 시간제근로자)이 2명, 기타 4명으로 나타나고 있으며, 파견/용역 근로자나 외국인 근로자는 표본에 없는 것으로 나타난다.

고용형태를 성별로 보면, 남성이 여성에 비해 사업주가 차지하는 비중이 높게 나타나며, 정규직 비중은 오히려 여성에서 높게 나타나는 반면 남성에서는 기간제와 프리랜서의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 연령대별 고용형태의 분포를 보면, 연령이 높아질수록 사업주 비중이 높게 나타나는데 40대에서 60대 사이에 18~22%로 높게 나타나는 반면 20대와 30대에서는 10% 미만으로 매우 낮은 것을 알 수 있다. 프리랜서의 비중 역시 전반적으로는 연령대가 높아질수록 높게 나타나는 반면 저연령대에서는 기간제의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으며 40대까지는 정규직의 비중이 약 1/3 수준이며 50대와 60대에서는 각각 29%와 11%로 낮아진다. 교육수준별로 보면, 프리랜서가 차지하는 비중은 전문대에서 가장 낮고 대학 이상에서는 40%를 상회하는 수준으로 높게 나타나는 반면 정규직이 차지하는 비중은 고졸과 전문대에서 가장 높고 대학 이상에서는 오히려 낮아지는 것으로 나타난다. 사업주가 차지하는 비중은 석사과정까지 교육수준과 양(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타난다.

일하는 분야별로 고용형태를 살펴보면, 연극 분야에서는 사업자와 프리랜서가 차지하는 비중이 다른 분야보다 상대적으로 높은 것을 알 수 있으며, 장르 구분 없음에서는 정규직이 차지하는 비중이 50%를 넘는 높은 수준으로 나타나는 반면 프리랜서의 비중은 매우 낮은 것을 알 수 있다.

직군별 고용형태의 분포를 보면, 사업주가 차지하는 비중은 창작 스테프 직군에서 20%로 가장 높게 나타나고 있는 반면 교육 및 평론 직군에서는 전무한 것으로 나타난다. 정규직이 차지하는 비중은 기획 제작 직군

〈표 4-2〉 고용형태

(단위: 명, %)

	표본수					비 중			
	전체	사업주	정규직	기간제	프리랜서	사업주	정규직	기간제	프리랜서
전 체	273	22	87	53	104	8.1	31.9	19.4	38.1
성									
남성	164	17	46	34	65	10.4	28.0	20.7	39.6
여성	109	5	41	19	39	4.6	37.6	17.4	35.8
연령대									
10대	6	1	2	1	2	16.7	33.3	16.7	33.3
20대	111	2	35	31	38	1.8	31.5	27.9	34.2
30대	83	6	28	14	34	7.2	33.7	16.9	41.0
40대	45	8	15	4	17	17.8	33.3	8.9	37.8
50대	17	3	5	1	8	17.6	29.4	5.9	47.1
60대	9	2	1	2	4	22.2	11.1	22.2	44.4
70대	2	0	1	0	1	0.0	50.0	0.0	50.0
교육수준									
고졸	24	0	11	2	9	0.0	45.8	8.3	37.5
전문대	53	1	26	12	14	1.9	49.1	22.6	26.4
대학	140	11	38	28	58	7.9	27.1	20.0	41.4
석사과정	47	9	9	10	19	19.1	19.1	21.3	40.4
박사과정	9	1	3	1	4	11.1	33.3	11.1	44.4
일하는 분야									
연극	189	19	52	35	81	10.1	27.5	18.5	42.9
뮤지컬	26	1	5	5	13	3.8	19.2	19.2	50.0
기타 음악극	3	0	2	1	0	0.0	66.7	33.3	0.0
무용	6	0	2	2	2	0.0	33.3	33.3	33.3
음악	4	0	2	1	1	0.0	50.0	25.0	25.0
구분 없음	45	2	24	9	7	4.4	53.3	20.0	15.6
직군									
기획제작	47	3	24	8	10	6.4	51.1	17.0	21.3
창작 스태프	59	12	15	8	24	20.3	25.4	13.6	40.7
출연자	99	4	24	19	49	4.0	24.2	19.2	49.5
기술 스태프	38	3	8	9	17	7.9	21.1	23.7	44.7
운영 스태프	20	0	13	5	1	0.0	65.0	25.0	5.0
교육 및 평론	10	0	3	4	3	0.0	30.0	40.0	30.0



〈표 4-2〉의 계속

	표본수					비 중			
	전체	사업주	정규직	기간제	프리랜서	사업주	정규직	기간제	프리랜서
직무수준									
상급자	98	17	22	11	47	17.3	22.4	11.2	48.0
중급자	111	3	45	22	37	2.7	40.5	19.8	33.3
하급자	64	2	20	20	20	3.1	31.3	31.3	31.3

주 : 일용직 1명, 파트타임 2명, 기타 4명은 제외.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

에서 51%로 가장 높게 나타나고 있는 반면 창작 스태프 직군이나 출연자 직군에서는 약 1/4로 낮게 나타나고 있다. 프리랜서가 차지하는 비중은 출연자 직군에서 절반으로 가장 높게 나타나고 있으며 창작 스태프 직군에서도 40%를 상회하는 것으로 나타나는 반면 기획 제작 직군에서 21%로 낮게 나타난다. 한편 기간제가 차지하는 비중은 교육 및 평론 직군에서 가장 높게 나타나고 있다.

직무수준별 고용형태를 보면, 상급자에서는 사업주와 프리랜서가 차지하는 비중이 상대적으로 높은 반면, 중급자에서는 정규직이 차지하는 비중이, 하급자에서는 기간제가 차지하는 비중이 상대적으로 높게 나타난다.

## 2. 근로시간

〈표 4-3〉은 주당 근로일수의 분포를 보여주고 있다. 전체적으로 주 6일제가 43%를 차지하고, 주 5일제 근무는 23%로 나타나고 있으며, 주 7일 근무하는 비중도 17%에 이르고 있다. 이를 성별로 보면, 주 7일 비중은 남성에서 다소 높은 반면, 주 6일 비중은 여성에서 월등히 높게 나타나고 있으며, 주 5일제 비중도 역시 여성에서 다소 높게 나타나며, 따라서 주 4일 이하의 비중은 남성에게서 모두 높게 나타나고 있다.

일하는 분야별로 근로일수 분포를 보면, 연극 분야에서는 상대적으로 주 7일 비중이 높고 주 5일 비중은 낮은 반면, 뮤지컬에서는 주 6일제가 차지하는 비중이 월등히 높고 주 7일은 거의 없는 것으로 나타난다. 장르

구분 없음에서는 주 5일제 비중이 47%로 매우 높게 나타나고 있으며 그 다음 주 6일 근무가 31%로 나타난다.

직군별 근로일수 분포를 보면, 주 5일제가 차지하는 비중은 공연운영 스태프 직군과 교육 및 평론 직군에서 각각 65%와 40%로 월등히 높게 나타나며, 창작 스태프 직군에서도 높게 나타나는 반면, 출연자 직군에서는 10% 미만으로 매우 낮은 것을 알 수 있다. 출연자 직군에서는 주 6일제가 일반적이며 이러한 현상은 기획 제작 직군과 기술 스태프 직군에서 유사하게 나타난다. 주 7일 근무하는 비중은 기획 제작 직군과 출연자 직군에서 거의 20%에 이르는 높은 수준을 보여주고 있는 반면, 교육 및 평론 직군에서는 전무한 것으로 나타난다.

직무수준별 근로일수 분포를 보면, 주 6일 근무가 차지하는 비중은 하

〈표 4-3〉 주당 근로일수 분포

(단위: 명, %)

	전체	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일
전체	273 100.0	6 2.2	4 1.5	20 7.3	17 6.2	62 22.7	118 43.2	46 16.8
성								
남성	164	2.4	1.8	8.5	6.7	22.0	39.0	19.5
여성	109	1.8	0.9	5.5	5.5	23.9	49.5	12.8
일하는분야								
연극	189	1.6	2.1	8.5	6.9	16.9	44.4	19.6
뮤지컬	26	3.8	0.0	7.7	7.7	15.4	61.5	3.8
기타 음악극	3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
무용	6	16.7	0.0	0.0	33.3	33.3	16.7	0.0
음악	4	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0
구분 없음	45	2.2	0.0	4.4	0.0	46.7	31.1	15.6
직군								
기획제작	47	0.0	2.1	6.4	2.1	27.7	42.6	19.1
창작 스태프	59	1.7	3.4	5.1	5.1	35.6	32.2	16.9
출연자	99	1.0	0.0	10.1	9.1	9.1	51.5	19.2
기술 스태프	38	7.9	0.0	5.3	5.3	5.3	55.3	21.1
운영 스태프	20	0.0	0.0	0.0	0.0	65.0	35.0	0.0
교육 및 평론	10	10.0	10.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0
직무수준								
상급자	98	3.1	2.0	8.2	9.2	22.4	36.7	18.4
중급자	111	0.0	0.9	9.0	4.5	24.3	45.0	16.2
하급자	64	4.7	1.6	3.1	4.7	20.3	50.0	15.6

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

급자에서 50%로 상급자의 37%에 비해 상대적으로 높은 편이며, 주 5일 제는 상대적으로 중급제에서, 주 7일 근무는 상대적으로 상급자에서 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

<표 4-4>에서 보듯, 표본 중 약 2/3가 정해진 근로시간이 없는 것을 알 수 있다. 이러한 비중은 여성보다 남성에서 보다 높게 나타나며, 뮤지컬 분야에서 상대적으로 높게 나타나는 반면 장르 구분 없음에서는 상대적으로 낮게 나타난다. 직군별로 보면, 기술 스태프, 창작 스태프, 출연자, 교육 및 평론 직군에서 70% 이상이 정해진 근로시간 없이 일하고 있는 반면, 기획

〈표 4-4〉 근로시간 규칙성과 주당 근로시간 분포

(단위: 명, %)

	근로시간 분포							정해진 근로시간	
	전체	<10	<18	<36	<53	<73	73≤	있음	없음
전체	273	24 8.8	28 10.3	60 22.0	94 34.4	52 19.0	15 5.5	97 35.5	176 64.5
성									
남성	164	7.9	9.1	22.0	32.9	20.7	7.3	29.3	70.7
여성	109	10.1	11.9	22.0	36.7	16.5	2.8	45.0	55.0
일하는 분야									
연극	189	10.1	12.2	25.9	28.6	18.0	5.3	32.8	67.2
뮤지컬	26	3.8	3.8	23.1	34.6	26.9	7.7	11.5	88.5
기타 음악극	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	66.7	33.3
무용	6	0.0	16.7	16.7	66.7	0.0	0.0	33.3	66.7
음악	4	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	50.0	50.0
장르 구분 없음	45	8.9	6.7	6.7	51.1	20.0	6.7	57.8	42.2
직군									
기획제작	47	4.3	10.6	17.0	34.0	25.5	8.5	51.1	48.9
창작 스태프	59	10.2	13.6	15.3	40.7	16.9	3.4	28.8	71.2
출연자	99	8.1	9.1	33.3	29.3	16.2	4.0	29.3	70.7
기술 스태프	38	7.9	13.2	15.8	26.3	23.7	13.2	23.7	76.3
운영 스태프	20	10.0	0.0	0.0	65.0	25.0	0.0	75.0	25.0
교육 및 평론	10	30.0	10.0	40.0	20.0	0.0	0.0	30.0	70.0
직무수준									
상급자	98	7.1	12.2	21.4	32.7	20.4	6.1	23.5	76.5
중급자	111	7.2	8.1	25.2	37.8	18.0	3.6	42.3	57.7
하급자	64	14.1	10.9	17.2	31.3	18.8	7.8	42.2	57.8

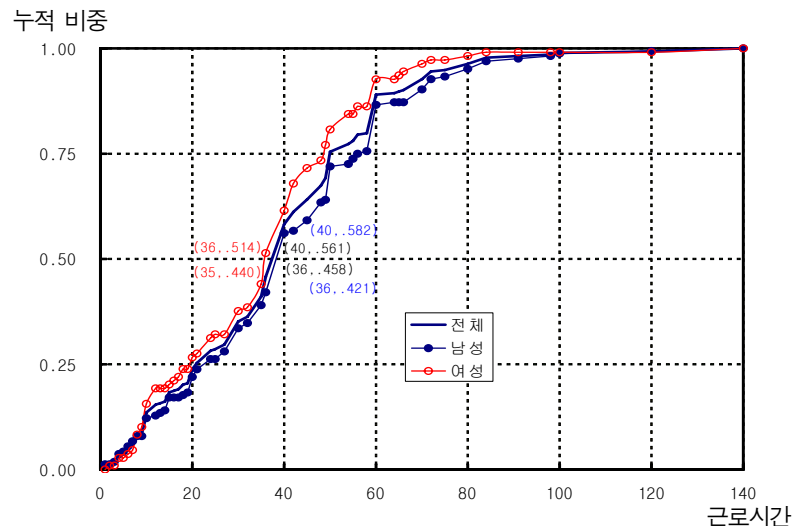
자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

제작 직군과 운영 스태프 직군에서는 절반 미만으로 나타난다. 정해진 근로시간이 없는 비중을 직무수준별로 보면, 상급자에서는 77%로 높게 나타나는 반면, 중급자나 하급자에서는 60% 미만으로 다소 낮게 나타난다.

근로시간의 분포를 보면 정상시간 근로(36시간에서 52시간으로 정의)가 차지하는 비중은 1/3을 약간 상회하는 것으로 나타나며, 53시간 이상 장시간근로가 차지하는 비중은 약 1/4, 18시간 미만 단시간 근로가 차지하는 비중은 20%를 하회하는 것을 알 수 있다.

이를 성별로 보면, 남성이 여성에 비해 장시간 근로 비중이 높고 정상시간 근로 비중은 다소 낮으며, 단시간 근로가 차지하는 비중은 여성에서 월등히 높게 나타난다. 이러한 현상은 근로시간 누적 분포를 보여주는 다음 [그림 4-1]으로도 확인할 수 있다. 그림에서 보듯, 근로시간의 중위값은 36시간과 40시간 사이에 있는데 남성은 이와 동일하며, 여성은 35시간과 36시간 사이에 중위값이 있다. 또한 여성의 근로시간 누적 분포가 상대적으로 왼쪽으로 치우쳐 있는 것으로 나타나 상대적으로 여성에게 있어 단시간 근로의 비중이 높은 것을 알 수 있다.

[그림 4-1] 성별 근로시간 분포



자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

근로시간 분포를 일하는 분야별로 보면, 연극 분야에서는 정상시간 근로가 차지하는 비중이 상대적으로 낮게 나타나고 있으며 단시간 근로가 차지하는 비중이 다소 높게 나타나고 있다. 반면 장르 구분 없음에서는 정상시간 근로가 차지하는 비중이 절반을 상회하는 높은 수준을 보이고 있으며, 단시간 근로가 차지하는 비중은 20%를 훨씬 하회하는 낮은 수준을 보이고 있다. 뮤지컬 분야에서는 장시간 근로가 차지하는 비중이 35%에 이르는 높은 수준을 보여주고 있으며, 단시간 근로의 비중은 8% 미만의 낮은 수준으로 나타난다.

직군별로 근로시간 분포를 보면, 정상시간 근로가 차지하는 비중은 창작 스태프와 공연운영 스태프 직군에서 약 40%와 65%로 높게 나타나는 반면, 교육 및 평론 직군에서는 20%로 낮게 나타나며, 출연자 직군과 기술 스태프 직군에서도 낮은 편이다. 장시간 근로가 차지하는 비중은 기술 스태프 직군에서 41%로 높게 나타나고, 기획 제작 직군과 기술 스태프 직군에서는 각각 1/3 이상으로 높게 나타나고 있으며, 교육 및 평론 직군에서는 전무한 것으로 나타난다. 단시간 근로가 차지하는 비중은 교육 및 평론과 창작 스태프 직군에서 높게 나타난다.

근로시간 분포를 직무수준별로 보면, 정상시간 근로가 차지하는 비중은 중급자에서 상대적으로 다소 높게 나타나는 반면, 장시간 근로가 차지하는 비중은 상급자에서 매우 높게 나타나며, 단시간 근로가 차지하는 비중은 하급자에서 높게 나타난다.

<표 4-5>는 주당 평균 근로시간을 보여주고 있다. 표본 전체의 주당 근로시간은 평균 39.1시간으로 주 40시간을 다소 하회하는 것으로 나타나는데 남성은 41.1시간으로 여성(36.1시간)보다 노동시간이 긴 것을 알 수 있다. 주당 평균 근로시간을 연령대별로 보면, 40대에서 43.9시간으로 가장 길고 60대와 70대에서는 20시간 미만으로 나타난다. 여성에서는 연령대별로 평균 근로시간에서 거의 차이가 없는 반면, 남성에서는 40대에서 다른 연령대에 비해 근로시간이 월등히 긴 것을 알 수 있다.

일하는 분야별로 평균 근로시간을 보면, 연극 분야에서 다소 짧고 뮤지컬 및 장르 구분 없음에서 다소 긴 것으로 나타난다. 이를 직군별로 보면, 기획 제작 직군에서 45시간으로 가장 길게 나타나며 기술 및 운영 스태프

〈표 4-5〉 주당 근로시간

(단위: 시간/주)

	평균 주당 근로시간			유효 표본수		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전체	39.1	41.1	36.1	273	164	109
연령대						
10대	39.2	41.3	35.0	6	4	2
20대	39.3	41.9	37.5	111	45	66
30대	38.7	41.9	31.7	83	57	26
40대	43.9	47.4	33.3	45	34	11
50대	41.1	38.3	50.0	17	13	4
60대	18.1	18.1	.	9	9	0
70대	19.0	19.0	.	2	2	0
교육수준						
고졸	45.7	55.1	32.5	24	14	10
전문대	41.3	44.9	37.5	53	27	26
대학	38.6	38.6	38.6	140	87	53
석사과정	37.0	40.5	30.8	47	30	17
박사과정	28.6	32.0	21.7	9	6	3
일하는 분야						
연극	36.9	39.3	32.9	189	118	71
뮤지컬	45.4	47.2	42.5	26	16	10
기타 음악극	53.3	48.0	56.0	3	1	2
무용	33.8	34.0	33.8	6	2	4
음악	45.8	72.0	37.0	4	1	3
구분 없음	44.1	44.7	43.2	45	26	19
직군						
기획제작	45.0	50.6	38.7	47	25	22
창작 스태프	37.5	39.0	33.4	59	43	16
출연자	36.3	37.2	35.4	99	49	50
기술 스태프	43.6	46.4	36.6	38	27	11
운영 스태프	44.4	42.5	47.7	20	13	7
교육 및 평론	21.7	24.7	14.7	10	7	3
직무수준						
상급자	39.6	40.9	34.9	98	77	21
중급자	39.2	42.9	35.2	111	58	53
하급자	38.2	38.3	38.2	64	29	35

주 : 주당 근로시간이 98시간 이상이면 98시간으로 우측절단.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

직군에서도 다소 긴 것으로 나타나는 반면, 교육 및 평론 직군에서는 22시간에 불과한 것으로 나타난다. 특히 기획 제작 직군에서 일하는 남성은 주당 50시간을 상회하는 장시간 근로를 하고 있는 반면, 교육 및 평론 직군에 종사하는 여성의 근로시간은 15시간 미만으로 나타난다. 여성 중에서는 운영 스태프 직군에서 근로시간이 가장 긴 것으로 나타난다. 직무수준별로는 상급자로 갈수록 근로시간이 다소 길어지는데, 남성에서는 중급자의 근로시간이 가장 길게 나타나는 반면, 여성에서는 하급자의 근로시간이 가장 길다.

### 3. 임금수준

#### 가. 임금 산정방식

<표 4-6>은 임금을 산정하는 방식의 분포를 인구학적 특성별, 일하는 분야, 그리고 직군 및 직무수준별로 보여주고 있다. 전체적으로 월급제가 절반을 약간 하회하는 수준으로 나타나고 있으며, 연봉제는 13%에서 실시되고 있는 것을 알 수 있다. 또한 프로젝트 건당 또는 계약기간 총액 기준으로 임금을 정한 비중이 23%로 적지 않게 나타나고 있으며, 프로젝트 건당 기본급 및 흥행 수입 중 일부를 받는 런닝개런티 시스템이 적용되는 비중은 약 5%를 차지하는 것을 알 수 있다.<sup>16)</sup>

임금 산정방식의 분포를 성별로 보면, 월급제 비중은 남성보다는 여성에서 다소 높게 나타나는 반면 연봉제 비중은 남성에서 높게 나타나며 프로젝트 건당 또는 런닝개런티 비중은 남성과 여성 사이에 차이가 거의 없는 것을 알 수 있다.

연령대별 임금산정방식의 분포를 보면, 표본이 작은 10대와 60대 및 70대를 제외하면, 월급제가 차지하는 비중은 20대에서 가장 높고 연령대가 높아질수록 낮아지는 반면 연봉제가 차지하는 비중은 40대에서, 프로젝트 건당이 차지하는 비중은 30대에서, 그리고 런닝개런티가 차지하는 비

16) 프로젝트 건당 또는 런닝개런티를 받는 경우 프로젝트 기간에 대한 정보가 불충분하여 이후에 논의하는 월평균 임금 또는 시간당 임금을 계산할 수 없다.

〈표 4-6〉 임금산정방식

(단위: 명, %)

	전체	월급	연봉	시급	일당	프로젝트	런닝 개런티	없다	무응답
전체	273 100.0	127 46.5	36 13.2	6 2.2	7 2.6	64 23.4	13 4.8	12 4.4	8 2.9
성									
남성	164	43.3	15.9	1.2	3.0	22.6	4.9	4.9	4.3
여성	109	51.4	9.2	3.7	1.8	24.8	4.6	3.7	0.9
연령대									
10대	6	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
20대	111	55.9	8.1	2.7	3.6	19.8	4.5	5.4	0.0
30대	83	43.4	14.5	2.4	2.4	31.3	3.6	1.2	1.2
40대	45	40.0	24.4	0.0	0.0	22.2	6.7	2.2	4.4
50대	17	23.5	17.6	0.0	0.0	23.5	11.8	0.0	23.5
60대	9	22.2	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	22.2	11.1
70대	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
교육수준									
고졸	24	50.0	16.7	4.2	4.2	25.0	0.0	0.0	0.0
전문대	53	66.0	5.7	0.0	3.8	18.9	1.9	3.8	0.0
대학	140	44.3	13.6	2.1	2.1	24.3	5.7	5.7	2.1
석사과정	47	31.9	19.1	2.1	2.1	27.7	6.4	4.3	6.4
박사과정	9	33.3	11.1	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	22.2
일하는 분야									
연극	189	45.0	10.6	1.1	2.6	27.0	5.8	4.2	3.7
뮤지컬	26	38.5	7.7	0.0	3.8	30.8	3.8	11.5	3.8
기타 음악극	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
무용	6	50.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
음악	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
구분 없음	45	53.3	28.9	2.2	2.2	8.9	2.2	2.2	0.0
직군									
기획제작	47	63.8	14.9	2.1	0.0	6.4	6.4	2.1	4.3
창작 스태프	59	37.3	6.8	3.4	1.7	35.6	5.1	5.1	5.1
출연자	99	41.4	10.1	1.0	2.0	31.3	4.0	7.1	3.0
기술 스태프	38	52.6	10.5	0.0	10.5	21.1	5.3	0.0	0.0
운영 스태프	20	55.0	45.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
교육 및 평론	10	30.0	20.0	20.0	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0



## 〈표 4-6〉의 계속

	전체	월급	연봉	시급	일당	프로젝트	런닝개런티	없다	무응답
직무수준									
상급자	98	32.7	14.3	3.1	2.0	28.6	8.2	3.1	8.2
중급자	111	54.1	14.4	0.0	0.9	24.3	2.7	3.6	0.0
하급자	64	54.7	9.4	4.7	6.3	14.1	3.1	7.8	0.0

주 : ‘프로젝트’는 ‘프로젝트 건당 또는 계약기간당’ 일정액 산정. ‘런닝개런티’는 기본급과 흥행 수입의 일정 비율로 임금 산정.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

중은 50대에서 각각 가장 높게 나타난다.

분야별 임금 산정방식의 분포를 보면, 연극 분야에서는 상대적으로 프로젝트 건당 및 런닝개런티가 차지하는 비중이 다소 높게 나타나며, 뮤지컬 분야에서는 프로젝트 건당이 차지하는 비중이 상당히 높고 임금이 없는 비중도 12%에 이르고 있다. 장르 구분 없음에서는 월급제와 연봉제가 지배적이며, 여타 임금 산정방식은 거의 적용되지 않는 것을 알 수 있다.

임금 산정방식을 직군별 보면, 월급제가 차지하는 비중은 기획 제작 직군에서, 연봉제는 공연운영 스태프와 교육 및 평론 직군에서, 그리고 프로젝트 건당은 창작 스태프와 출연자 직군에서 상대적으로 높은 것으로 나타난다.

직무수준별 임금 산정방식을 보면, 상급자에서는 월급제 비중이 낮고 연봉제 및 프로젝트 건당 비중이나 런닝개런티 비중이 다소 높게 나타나는 반면, 하급자에서는 이와는 상반된 것으로 나타난다.

## 나. 월평균 임금

다음 <표 4-7>과 <표 4-8>은 인구학적 특성별 그리고 일자리 특성별 월평균 임금을 보여주고 있다.<sup>17)</sup> 전체적으로 월평균 임금은 158만 원으로 나타나는데 남성이 175만 원으로 여성 134만 원에 비해 약 31% 높은 것으로

17) 임금 산정방식별로 단위당 임금수준과 주당 근로시간 및 주당 근로일수를 적용하여 월평균 임금 또는 시간당 임금을 계산하였다. 이의 계산에 있어 주당 근로시간이 98시간 이상일 경우는 98시간으로 우측 절단하였으며, 시간당 임금이 1천 원 미만인 경우는 1천 원으로, 10만 원 이상인 경우는 10만 원으로 양측 절단하였다.

〈표 4-7〉 월평균 임금: 인구학적 특성

(단위: 만 원/월, 명)

	월평균 임금			유효 표본수		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	158.3	175.1	134.0	176	104	72
연령대						
10대	52.3	62.9	10.0	5	4	1
20대	112.7	120.7	106.5	78	34	44
30대	166.2	172.4	154.7	52	34	18
40대	245.9	250.7	233.3	29	21	8
50대	308.3	309.7	300.0	7	6	1
60대	167.2	167.2	.	4	4	0
70대	200.0	200.0	.	1	1	0
교육수준						
고졸	148.9	180.3	109.6	18	10	8
전문대	130.5	171.8	93.1	40	19	21
대학	153.5	161.2	140.3	87	55	32
석사과정	190.4	181.9	206.4	26	17	9
박사과정	329.6	394.4	232.3	5	3	2

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

로 나타난다.

연령대별로 보면 50대에서 308만 원으로 가장 높게 나타나는데 10대에서는 63만 원(남성)으로 낮고 60대에서는 167만 원으로 나타난다. 이러한 연령대별 임금구조는 남성과 여성 모두에서 유사한 것을 알 수 있다.

교육수준별 임금수준을 보면, 박사과정이 300만 원을 상회하는 높은 수준을 보이고 있으며, 교육수준이 낮아질수록 임금수준은 하락하는데, 다만 고졸 임금수준이 전문대 임금수준보다 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 남성과 여성 모두에게서 유사하게 나타나는 것을 알 수 있으며, 성별 임금격차는 전문대에서 가장 큰 것으로 나타나는 반면 석사과정에서는 여성의 임금수준이 남성에 비해 오히려 높게 나타나는 역전현상을 보이고 있다.

직무수준별 임금수준을 보면 상급자는 월평균 213만 원으로 하급자 110만 원의 두 배에 가까운 것으로 나타나며, 중급자는 152만 원으로 상급자의 71%를 받는 것으로 나타난다.

일하는 분야별로 보면, 연극 분야의 월평균이 임금이 144만 원으로 가

〈표 4-8〉 월평균 임금:분야, 직군, 직무수준

(단위: 만 원/월, 명)

	월평균 임금				유효 표본수			
	전체	상급자	중급자	하급자	전체	상급자	중급자	하급자
전 체	158.3	213.3	152.1	109.7	176	51	77	48
일하는 분야								
연극	143.9	202.6	129.8	87.4	112	38	46	28
뮤지컬	163.3	130.6	256.7	137.4	13	3	3	7
기타 음악극	190.0	200.0	120.0	250.0	3	1	1	1
무용	253.5	.	350.0	229.4	5	0	1	4
음악	146.1	274.5	180.0	65.0	4	1	1	2
구분 없음	184.4	288.9	172.8	93.3	39	8	25	6
직군								
기획제작	161.3	220.7	165.4	70.0	38	11	19	8
창작 스태프	177.5	193.5	126.9	180.5	29	18	6	5
출연자	112.7	191.9	123.6	65.7	54	5	33	16
기술 스태프	177.5	244.0	143.3	147.2	28	9	6	13
운영 스태프	208.9	244.4	223.0	153.8	20	3	12	5
교육 및 평론	191.0	215.5	190.0	69.7	7	5	1	1

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

장 낮게 나타나고 있으며, 뮤지컬 분야가 다소 높은 163만 원, 장르 구분 없음이 184만 원으로 가장 높게 나타나고 있다(표본수가 적은 기타 음악극이나 무용 및 음악은 논의에서 제외). 연극 분야에서는 상급자 대비 하급자의 상대임금 수준은 43%에 불과하며 장르 구분 없음에서는 32%로 더 낮게 나타난다(다만 직무수준별 표본수가 작은 뮤지컬 분야에서는 직무수준별 임금수준의 역전현상이 심하게 나타난다).

직군별 임금수준을 보면, 공연운영 스태프와 교육 및 평론 직군에서 190만 원을 상회하는 높은 수준을 보이는 반면, 출연자 직군에서는 113만 원에 불과한 낮은 수준을 보이고 있다. 직군별로 직무수준별 임금수준을 보면, 하급자의 상급자 대비 상대임금 수준은 기획 제작 직군, 출연자 직군, 교육 및 평론 직군에서 30%를 약간 상회하는 낮은 값을 보이고 있다.

#### 다. 시간당 임금

<표 4-9>는 인구학적 특성별 시간당 임금을 보여주고 있다. 전체적으

〈표 4-9〉 시간당 임금: 인구학적 특성

(단위: 원/시간, 명)

	시간당 임금			유효 표본수		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전 체	14,522	14,399	14,699	176	104	72
연령대						
10대	17,684	21,531	2,295	5	4	1
20대	11,622	12,634	10,840	78	34	44
30대	16,576	14,339	20,802	52	34	18
40대	17,143	14,398	24,347	29	21	8
50대	13,010	13,539	9,836	7	6	1
60대	24,394	24,394	.	4	4	0
70대	13,115	13,115	.	1	1	0
교육수준						
고졸	11,073	7,335	15,746	18	10	8
전문대	12,557	14,384	10,904	40	19	21
대학	13,125	13,606	12,300	87	55	32
석사과정	20,885	18,692	25,027	26	17	9
박사과정	33,860	28,264	42,254	5	3	2

주 : 주당 근로시간은 98시간에서 우측절단.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

로 시간당 임금은 14.5천 원으로 나타나는데 남성이 14.4천 원, 여성이 14.7천 원으로 거의 차이가 없으며, 오히려 여성의 시간당 임금이 다소 높은 것을 알 수 있다.

연령대별 시간당 임금을 보면, 20대 11.6천 원에서 40대 17.1천 원까지 상승한 후 50대에 13.0천 원으로 다소 하락한다(표본 수가 적은 10대와 60대 및 70대는 논의에서 제외). 이를 성별로 보면, 남성에서는 연령대별 임금 변화가 거의 없는 반면, 여성에서는 20대 10.8천 원에서 30대에 20.8천 원으로 거의 두 배로 상승한 후 40대에서 24.3천 원까지 상승한 후 50대에 9.8천 원으로 급락하는 구조를 보이고 있다.

시간당 임금은 교육수준과 양(+)의 상관관계를 갖는 것을 알 수 있다. 즉 고졸의 시간당 임금은 11.1천 원에 불과하나 대학은 13.1천 원, 그리고 석사과정과 박사과정은 각각 20.9천 원과 33.9천 원으로 상당한 교육수준별 격차를 보여주고 있다. 이러한 현상은 남성과 여성 모두에게 유사하게 나타나 교육수준별 격차는 여성에서 더 큰 것을 알 수 있다.

<표 4-10>은 일자리 분야와 직군별로 직무수준별 시간당 임금을 보여주고 있다. 제일 먼저 주목할 점은 상급자의 시간당 임금이 가장 높게 나타나 하급자의 시간당 임금이 중급자보다 높게 나타나는 현상을 보이고 있다. 이러한 역전현상이 발생하는 이유를 찾기 위해 분야별로 직무수준별 시간당 임금을 보면, 연극 분야에서는 역전현상이 일어나지는 않으나 중급자와 하급자 사이에 시간당 임금이 거의 비슷한 것을 알 수 있다. 뮤지컬 분야에서는 상급자 임금이 지나치게 과소 평가된 반면, 하급자의 시간당 임금은 지나치게 과대 평가되어 있다. 이러한 현상은 기타 음악극에서도 비슷한데 특히 중급자의 시간당 임금이 지나치게 낮은 것을 알 수 있다. 또한 장르 구분 없음에서는 하급자의 시간당 임금이 지나치게 과대 평가되어 있음을 알 수 있다. 직군별로 보면, 공연운영 스태프 직군을 제외한 대부분 직군에서 직무수준에 따른 시간당 임금수준에서 역전현상이 발생하고 있다.

<표 4-10> 시간당 임금:분야, 직군, 직무수준(우측절단)

(단위: 원/시간, 명)

	시간당 임금				유효 표본수			
	전체	상급자	중급자	하급자	전체	상급자	중급자	하급자
전 체	14,522	18,599	12,552	13,349	176	51	77	48
일하는 분야								
연극	14,017	19,356	11,358	11,138	112	38	46	28
뮤지컬	14,400	3,908	13,764	19,169	13	3	3	7
기타 음악극	9,244	9,563	3,825	14,344	3	1	1	1
무용	14,165	.	16,735	13,523	5	0	1	4
음악	10,793	30,000	8,262	2,454	4	1	1	2
구분 없음	16,846	20,219	14,955	20,229	39	8	25	6
직군								
기획제작	10,542	11,915	8,657	13,129	38	11	19	8
창작 스태프	15,774	19,887	7,616	10,759	29	18	6	5
출연자	12,084	14,848	11,642	12,131	54	5	33	16
기술 스태프	18,507	19,629	22,384	15,940	28	9	6	13
운영 스태프	15,672	29,848	15,274	8,120	20	3	12	5
교육 및 평론	30,515	23,819	54,508	40,000	7	5	1	1

주 : 주당 근로시간은 98시간에서 우측절단.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

〈표 4-11〉 시간당 임금:분야, 직군, 직무수준(양측절단)

(단위: 원/시간, 명)

	시간당 임금				유효 표본수			
	전체	상급자	중급자	하급자	전체	상급자	중급자	하급자
전 체	12,555	17,111	11,014	10,188	176	51	77	48
일하는 분야								
연극	12,780	17,686	10,157	10,432	112	38	46	28
뮤지컬	9,633	3,908	13,764	10,316	13	3	3	7
기타 음악극	9,244	9,563	3,825	14,344	3	1	1	1
무용	14,165	.	16,735	13,523	5	0	1	4
음악	10,793	30,000	8,262	2,454	4	1	1	2
구분 없음	13,113	18,665	12,428	8,562	39	8	25	6
직군								
기획제작	10,324	11,915	8,657	12,093	38	11	19	8
창작 스태프	13,736	16,603	7,616	10,759	29	18	6	5
출연자	9,754	14,848	10,298	7,039	54	5	33	16
기술 스태프	14,293	19,144	13,777	11,173	28	9	6	13
운영 스태프	14,473	25,704	14,313	8,120	20	3	12	5
교육 및 평론	28,957	23,819	43,607	40,000	7	5	1	1

주: 주당 근로시간은 10시간과 98시간에서 양측절단.

자료: 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

이러한 현상이 하급자가 지나치게 짧은 시간 근로함으로써 이들의 시간당 임금이 지나치게 높아지는 데서 발생하였을 가능성에 착안하여, 주당 근로시간을 10시간과 98시간에서 양측 절단한 후 계산한 시간당 임금을 보면, 직무수준이 높을수록 시간당 임금이 높을 것이라는 일반적인 예측을 따르는 것을 알 수 있다. 일하는 분야별로 보면 연극 분야와 장르 구분 없음에서 역전현상이 발생하지 않고 있는 반면, 각 셀별로 표본수가 적은 여타 분야에서는 여전히 역전현상을 알 수 있다.

#### 4. 부가급부

##### 가. 사회보험 가입

<표 4-12>와 <표 4-13>은 사회보험 가입실태를 보여주고 있다. 제일 먼저 주목할 점은 전체적으로 사회보험 가입 여부를 모르는 비중이 약

〈표 4-12〉 사회보험 가입실태 (1)

(단위: 명, %)

	표본	국민연금			건강보험		
		가입	가입 2	모름	가입	가입 2	모름
전 체	273	23.6	6.6	11.4	25.9	13.6	11.0
성							
남성	164	27.2	9.3	7.9	31.1	15.9	7.9
여성	109	17.6	2.2	16.5	17.4	9.8	15.6
연령대							
10대	6	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	66.7
20대	111	18.2	3.4	20.7	19.1	10.1	19.8
30대	83	27.2	2.5	2.4	27.2	12.3	2.4
40대	45	27.3	20.5	2.2	36.4	25.0	2.2
50대	17	35.3	11.8	0.0	41.2	17.6	0.0
60대	9	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
70대	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
교육수준							
고졸	24	30.0	10.0	16.7	28.6	19.0	12.5
전문대	53	15.6	8.9	15.1	20.0	13.3	15.1
대학	140	21.0	4.8	11.4	24.2	13.7	11.4
석사과정	47	27.3	6.8	6.4	27.3	11.4	6.4
박사과정	9	66.7	11.1	0.0	66.7	11.1	0.0
일하는 분야							
연극	189	14.5	9.0	12.2	15.6	17.4	11.6
뮤지컬	26	19.0	0.0	19.2	23.8	9.5	19.2
기타 음악극	3	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
무용	6	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
음악	4	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
구분 없음	45	54.8	2.4	6.7	61.9	4.8	6.7
직군							
기획제작	47	47.8	6.5	2.1	47.8	13.0	2.1
창작 스태프	59	20.8	9.4	10.2	24.5	15.1	10.2
출연자	99	1.2	7.1	14.1	1.2	16.3	13.1
기술운영	58	40.8	2.0	15.5	49.0	8.2	15.5
교육 및 평론	10	33.3	11.1	10.0	33.3	11.1	10.0
직무수준							
상급자	98	23.4	11.7	4.1	26.6	18.1	4.1
중급자	111	25.0	4.2	13.5	28.1	10.4	13.5
하급자	64	21.2	1.9	18.8	20.8	11.3	17.2

주 : '가입'은 '모름' 제외한 표본 중 현재 일자리 통한 사회보험 가입. '가입 2'는 다른 일자리 또는 지역을 통한 사회보험 가입.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

〈표 4-13〉 사회보험 가입실태 (2)

(단위: 명, %)

	표본	산재보험			고용보험		
		가입	가입 2	모름	가입	가입 2	모름
전 체	273	21.8	5.0	12.5	22.1	2.9	12.1
성							
남성	164	26.0	6.7	8.5	25.3	3.3	8.5
여성	109	14.6	2.2	18.3	16.7	2.2	17.4
연령대							
10대	6	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	66.7
20대	111	16.1	4.6	21.6	17.2	2.3	21.6
30대	83	25.0	5.0	3.6	24.7	1.2	2.4
40대	45	27.3	9.1	2.2	25.0	9.1	2.2
50대	17	31.3	0.0	5.9	31.3	0.0	5.9
60대	9	11.1	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0
70대	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
교육수준							
고졸	24	26.3	10.5	20.8	30.0	5.0	16.7
전문대	53	20.0	4.4	15.1	15.6	2.2	15.1
대학	140	19.5	4.9	12.1	19.7	2.5	12.9
석사과정	47	22.7	2.3	6.4	25.0	2.3	6.4
박사과정	9	50.0	12.5	11.1	55.6	11.1	0.0
일하는 분야							
연극	189	13.9	6.7	12.7	14.5	4.2	12.7
뮤지컬	26	19.0	0.0	19.2	19.0	0.0	19.2
기타 음악극	3	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
무용	6	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
음악	4	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
구분 없음	45	47.5	2.5	11.1	46.3	0.0	8.9
직군							
기획제작	47	44.4	6.7	4.3	44.4	4.4	4.3
창작스태프	59	17.0	1.9	10.2	20.8	1.9	10.2
출연자	99	3.5	5.9	14.1	1.2	3.6	15.2
기술운영	58	37.5	4.2	17.2	36.7	0.0	15.5
교육 및 평론	10	25.0	12.5	20.0	33.3	11.1	10.0
직무수준							
상급자	98	18.3	7.5	5.1	19.4	4.3	5.1
중급자	111	26.6	3.2	15.3	25.3	2.1	14.4
하급자	64	19.2	3.8	18.8	21.2	1.9	18.8

주 : '가입'은 '모름' 제외한 표본 중 현재 일자리 통한 사회보험 가입. '가입 2'는 다른 일자리 또는 지역을 통한 사회보험 가입.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.



11%에 이르고 있다는 것이다. 이들을 제외한 표본 중 현재 일자리를 통한 사회보험 가입(‘가입’)과 다른 일자리 또는 지역으로 가입(‘가입 2’)을 보면, 전자는 약 1/4로 보험 유형에 따라 차이가 적게 나타나는 반면 후자는 국민연금에서는 7% 미만, 건강보험에서는 14% 정도, 산재보험은 5%, 고용보험은 3%로 보험 유형에 따라 상당한 차이를 보이는 것을 알 수 있다.

성별 사회보험 가입실태를 보면, 여성이 남성에 비해 가입 여부를 모르는 비중이 월등히 높고 가입 비중 역시 상당히 낮은 것을 알 수 있다. 연령대별로 보면 50대까지 연령대가 높을수록 현재 일자리를 통한 가입 비중이 높아지는 것으로 나타난다(국민연금의 경우 20대에서는 18%, 50대에서는 35%). 교육수준별로 보면, 일반적으로 교육수준이 높을수록 사회보험 가입 비중이 높아지지만 고졸의 경우 예외적으로 가입 비중이 박사 과정을 제외하고는 가장 높은 수준이다.

일하는 분야별 사회보험 가입실태를 보면, 연극 및 뮤지컬 분야에서는 가입 비중이 상대적으로 다소 낮은 반면, 장르 구분 없음에서는 절반을 훨씬 넘는 높은 수준으로 나타나고 있다. 직군별로 보면, 기획 제작 직군과 기술 스태프 직군에서 가입 비중이 상당히 높게 나타나는(국민연금의 경우 40% 이상) 반면, 출연자 직군에서는 거의 전무한 것을 알 수 있다. 직무수준별 가입 비중에서 커다란 차이는 없으나 중급자에서 상대적으로 가장 높고 상급자에서 가장 낮은 것을 알 수 있다.

#### 나. 부가급부 적용 비중

<표 4-14>는 사회보험을 제외한 부가급부의 적용 비중을 보여주고 있다. 전체적으로 연월차 휴가의 적용 비중이 약 1/4로 가장 높게 나타나고 있으며, 그 다음으로 상여금, 시간외수당, 법정 퇴직금(16%) 순으로 나타나며, 유급출산휴가가 11%로 가장 낮은 것을 알 수 있다. 이를 성별로 보면 연월차휴가와 유급출산휴가를 제외한 대부분 항목에서 여성의 부가급부 적용 비중이 남성에 비해 월등히 낮은 것을 알 수 있다.

일하는 분야별로 보면, 장르 구분 없음에서는 부가급부 적용 비중이 상당히 높게 나타나는 반면, 연극과 뮤지컬 분야에서는 매우 낮은 것을 알

〈표 4-14〉 부가급부 수혜 비중

(단위: 명, %)

	표본	법정 퇴직금	시간외 수당	상여금	휴가 (연월차)	유급 출산휴가	유급병가
전 체	273	16.1	17.9	20.5	24.2	10.6	15.4
성							
남성	164	20.1	20.1	23.8	24.4	9.8	17.7
여성	109	10.1	14.7	15.6	23.9	11.9	11.9
연령대							
10대	6	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0
20대	111	9.0	13.5	18.9	22.5	9.9	13.5
30대	83	19.3	15.7	15.7	27.7	9.6	13.3
40대	45	28.9	33.3	35.6	26.7	17.8	24.4
50대	17	29.4	23.5	29.4	29.4	11.8	29.4
60대	9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
70대	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
교육수준							
고졸	24	20.8	20.8	12.5	20.8	4.2	12.5
전문대	53	18.9	26.4	30.2	34.0	15.1	22.6
대학	140	11.4	13.6	18.6	20.0	8.6	11.4
석사과정	47	17.0	14.9	14.9	21.3	8.5	14.9
박사과정	9	55.6	44.4	44.4	55.6	44.4	44.4
일하는 분야							
연극	189	7.9	11.6	12.7	16.4	5.8	9.5
뮤지컬	26	19.2	15.4	23.1	15.4	7.7	7.7
기타 음악극	3	66.7	66.7	66.7	100.0	66.7	100.0
무용	6	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7
음악	4	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
구분 없음	45	44.4	44.4	51.1	57.8	26.7	37.8
직군							
기획제작	47	23.4	14.9	31.9	44.7	14.9	23.4
창작 스태프	59	15.3	18.6	18.6	20.3	11.9	16.9
출연자	99	1.0	7.1	6.1	9.1	1.0	3.0
기술운영	58	32.8	34.5	36.2	34.5	19.0	25.9
교육 및 평론	10	40.0	40.0	30.0	40.0	30.0	30.0
직무수준							
상급자	98	16.3	17.3	20.4	22.4	9.2	17.3
중급자	111	19.8	20.7	22.5	26.1	12.6	16.2
하급자	64	9.4	14.1	17.2	23.4	9.4	10.9

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

수 있다. 이를 직군별로 보면 출연자 직군에서는 거의 적용이 배제되고 있는 것으로 나타난다.

## 제2절 공연인력의 임금 결정요인

### 1. 분석모형 및 표본

본 절에서 시간당 임금의 결정요인을 찾고자 사용하는 모형은

$$y = X\beta + Z\gamma + \epsilon$$

으로 여기에서  $y$ =시간당 임금(로그),  $X$ =기본 설명변수,  $Z$ =특정 가설검정에 사용되는 추가 설명변수,  $\beta, \gamma$ =이에 상응하는 추정되어질 계수,  $\epsilon$ =오차항이다.

분석에 사용되는 표본은 임금 산정방식이 월급, 연봉, 시간급, 일당에 속하는 176명이며, 나머지 임금 산정방식에 속하는 표본에 대해서는 시간당 임금을 계산하는 것이 불가능하다.

### 2. 기본 모형 추정

먼저 기본 모형을 찾기 위하여

$$(\text{모형 1}) \quad y = X\beta + \epsilon$$

$$(\text{모형 2}) \quad y = X\beta + x_1\beta_1 + \epsilon$$

$$(\text{모형 3}) \quad y = X\beta + x_1\beta_1 + x_2\beta_2 + \epsilon$$

세 가지 모형을 설정한다. 여기에서 공통되는 기본 설명변수  $X$ 에는 여성가변수, 교육연한, 현재 일자리에서의 근속기간, 근속기간을 제외한 경력

이 포함된다. 모형 2는 모형 1에 사업체 규모가, 모형 3은 다시 모형 2에 과소·과대 근로시간이 추가된다.<sup>18)</sup> 과대·과소 근로는 10시간 미만 또는 52시간 초과하는 주당 근로시간을 통제하는 설명변수로

$$E = I_{h < 10}(10 - h) + I_{h > 52}(h - 52)$$

로 정의되는데, 여기에서  $h$ =주당 근로시간,  $I_{(.)}$ 은 지수함수로 (.)값이 참(true)이면 1, 거짓(false)이면 0의 값을 갖는다. 각 추가되는 변수에 대한 가설검정은 통상적인 방식을 따른다.

<표 4-15>는 기본 모형의 추정 결과를 보여주고 있다. 가설검정 결과에 따르면, 사업체 규모와 과소·과대 근로 모두 추가 설명변수로서 통

<표 4-15> 시간당 임금 결정요인:기본 모형

	모형 1	모형 2	모형 3
상수	7.2449(.5801)***	7.1415(.5758)***	7.4668(.5527)***
여성	.0048(.1564)	.0470(.1559)	-.0533(.1500)
교육연한	.0959(.0378)**	.0899(.0375)**	.0826(.0357)**
경력	.0132(.0129)	.0127(.0127)	.0077(.0122)
근속기간	.0266(.0095)***	.0275(.0094)***	.0290(.0090)***
사업체 규모		.0058(.0027)**	.0050(.0026)**
과소 과대 근로			-.0345(.0079)***
표본	176		
F-value	4.77***	4.85***	7.63***
R <sup>2</sup>	.1005	.1249	.2131
조정된 R <sup>2</sup>	.0794	.0992	.1852
가설검정(F-값)			
모형 (2) vs (1)		4.75**	
모형 (3) vs (2)			18.95***
모형 (3) vs (1)			12.10***

주 : ( ) 안의 숫자는 표준오차.

\*\*\*, \*\*, \*는 각각 유의수준 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미.

과소·과대 근로는 주당 근로시간 10시간 미만은 10시간과의 차이, 52시간 이상은 52시간과의 차이로 정의.

자료 : 한국노동연구원, 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

18) 근로시간의 내생성이 존재하는 본 절에서는 이를 고려하지 않기로 한다.

계적으로 유의한 것으로 나타난다. 모형 3을 기준으로 설명하면, 먼저 성별 임금격차는 통계적으로 유의하지 않은 것을 알 수 있다. 교육연한은 통계적으로 유의하게 시간당 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있는데 교육기간 1년당 시간당 임금이 8.3% 정도 상승하는 것을 알 수 있다. 반면 경력은 통계적으로 유의하게 시간당 임금에 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다. 반면 근속기간이 1년 늘어날수록 시간당 임금은 2.9% 통계적으로 유의하게 상승하는 것으로 나타난다. 표에서 보듯 사업체 규모가 10인 늘어나면 이에 속한 공연예술 전문인력의 시간당 임금은 5.0% 상승하게 된다. 과도한 시간 또는 과소한 시간 근로하면 지나친 시간당 임금이 3.4% 정도 하락한다.

### 3. 몇 가지 가설 검정

마지막으로 일자리 특성과 관련된 몇 가지 가설을 검정하기로 한다. 여기에서 관심을 가지는 가설을 말로 표현하면

- 고용형태에 따라 임금수준이 다르다
- 임금 산정방식에 따라 임금수준이 다르다
- 지역에 따라 임금수준이 다르다
- 일하는 분야에 따라 임금수준이 다르다
- 직군에 따라 임금수준이 다르다
- 직무수준에 따라 임금수준이 다르다

인 바, 이를 수식으로 표현하면,

$$\text{(귀무가설 모형)} \quad y = X^3\beta + \epsilon \quad X^3 = [X \quad x_1 \quad x_2]$$

$$\text{(대립가설 모형)} \quad y = X^3\beta + Z^j\gamma^j + \epsilon$$

이며, 가설검정을 위한 귀무가설과 대립가설은

$$H_0: \gamma^j = 0 \quad \text{vs.} \quad H_a: \gamma^j \neq 0$$

이다.

다음 <표 4-16>과 <표 4-17>은 각 가설에 대한 가설검정 결과를 보

〈표 4-16〉 시간당 임금 결정요인: 몇 가지 가설(1)

추가변수	고용형태	임금산정방식	지역
상수	7.4469(.5685)***	7.4757(.5674)***	7.7465(.5665)***
여성	-.0358(.1548)	-.0710(.1517)	-.0292(.1522)
교육연한	.0808(.0372)**	.0815(.0361)**	.0682(.0361)*
경력	.0089(.0125)	.0071(.0123)	.0082(.0121)
근속기간	.0270(.0097)***	.0291(.0091)***	.0303(.0090)***
사업체 규모	.0052(.0026)**	.0048(.0026)*	.0043(.0026)*
과소과대 근로	-.0313(.0083)***	-.0344(.0080)***	-.0385(.0081)***
사업주	-.0704(.3286)		
기간제	-.0022(.1827)		
프리랜서	.2036(.1844)		
일용직	-.4166(.9461)		
파트타임	-.2939(.6851)		
기타	-1.1921(.9698)		
연봉제		-.0375(.1813)	
시간제		.5116(.3947)	
일당제		.3390(.3638)	
인천/경기			.1617(.3960)
광역시			.8638(.4905)*
도지역			-.2345(.1597)
표본	176		
F-value	4.07***	5.38***	5.84***
R <sup>2</sup>	.2306	.2257	.2404
조정된 R <sup>2</sup>	.1740	.1837	.1993
가설검정			
고용형태	.62		
임금산정방식		.90	
지역			1.99

주와 자료 : <표 4-15> 참조.

여주고 있다. 표에서 보듯, 설정한 몇 가지 가설들은 직군에 따라 임금수준이 다르다는 가설을 제외하고는 모두 기각되는 것으로 나타난다. 이에 따르면, 출연자 직군의 시간당 임금과 비교할 때, 공연 기획 및 제작 직군은 약 49%, 기술 스태프 직군은 약 74%, 공연운영 스태프 직군은 71%, 교육 및 평론 직군은 68% 시간당 임금이 높은 것으로 나타난다.

〈표 4-17〉 시간당 임금 결정요인: 몇 가지 가설(2)

추가변수	일하는 분야	직군	직무수준
상수	7.1928(.5745)***	7.0825(.5781)***	7.6373(.5759)***
여성	-.0549(.1535)	-.0033(.1458)	-.0190(.1529)
교육연한	.0946(.0368)**	.0848(.0368)**	.0700(.0372)*
경력	.0108(.0124)	.0124(.0122)	.0059(.0123)
근속기간	.0324(.0092)***	.0359(.0089)***	.0241(.0099)**
사업체 규모	.0037(.0027)	.0036(.0025)	.0053(.0026)**
과소과대 근로	-.0358(.0080)***	-.0404(.0079)***	-.0351(.0080)***
분야: 뮤지컬	.4175(.2868)		
기타 음악극	.0689(.5564)		
무용	-.0469(.4314)		
음악	.0330(.4826)		
구분 없음	.3115(.1817)*		
직군: 기획제작		.4881(.1908)**	
창작 스태프		.0219(.2130)	
기술 스태프		.7378(.2122)***	
운영 스태프		.7098(.2358)***	
교육 및 평론		.6829(.4044)*	
직무수준: 상급			.2048(.1882)
하급자			-.0535(.1762)
표본	176		
F-value	4.54***	6.48***	5.90***
R <sup>2</sup>	.2334	.3030	.2203
조정된 R <sup>2</sup>	.1820	.2562	.1830
가설검정			
일하는 분야	.87		
직군		4.23***	
직무수준			.77

주와 자료 : &lt;표 4-15&gt; 참조.

<표 4-18>은 직군과 직무수준을 결합한 가변수들로 설명변수를 만들어 추가한 모형으로 추가변수의 유의성을 기각하지 못하는 것으로 나타난다. 따라서 최종 모형에서 보듯, 중급 출연자의 임금수준과 비교할 때 기술 스태프 직군 전 직무수준, 공연운영 스태프 직군 상급자 및 중급자, 교육 및 평론 직군 중급자의 시간당 임금이 통계적으로 유의하게 높은 것을 알 수 있다.

〈표 4-18〉 시간당 임금 결정요인: 최종 모형

추가변수		추정값
상수		7.1626(.6397)***
여성		.0740(.1597)
교육연한		.0775(.0400)*
경력		.0143(.0127)
근속기간		.0339(.0100)***
사업체 규모		.0042(.0027)
과소과대 근로		-.0403(.0081)***
직군	직무수준	
기획제작	상급자	.5516(.3193)*
	중급자	.3642(.2730)
	하급자	.5907(.3644)
창작 스태프	상급자	.2459(.2843)
	중급자	-.2513(.4010)
	하급자	-.4163(.4410)
출연자	상급자	.0680(.4474)
	하급자	-.0712(.2842)
기술 스태프	상급자	.7030(.3466)**
	중급자	.8595(.4069)**
	하급자	.6954(.3062)**
운영 스태프	상급자	1.2316(.5448)**
	중급자	.7614(.3126)**
	하급자	.2248(.4440)
교육및평론	상급자	.3238(.4862)
	중급자	1.6090(.9357)*
	하급자	1.4822(.9393)
F-value		3.39***
R <sup>2</sup>		.3393
조정된 R <sup>2</sup>		.2393
가설검정		
직군과 직무수준		1.71**

주와 자료 : &lt;표 4-15&gt; 참조.



### 제3절 소 결

본장에서는 ‘공연예술에 종사하는 전문인력의 현황과 직무, 그리고 현장에서의 문제점을 조사’함으로써 ‘공연예술에 종사하는 전문인력의 권익을 보호하고 나아가 문화예술 발전’을 위한 정책 수립을 위한 기초 자료를 구축하는 것을 목적으로 2007년 연극과 뮤지컬 분야를 중심으로 한 공연예술 전문인력 273명을 대상으로 실시한 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』 중 현재 일자리 특성을 근로시간과 임금 등 근로조건을 중심으로 분석하였다. 먼저 분석 결과를 간략히 요약한 후 문화예술에 종사하는 전문인력의 근로실태를 보다 정확히 파악하여 예술노동자로서의 권리를 증진함으로써 보다 예술성이 뛰어난 공연예술 상품을 문화 향유자로서의 일반국민에게 공급할 수 있도록 만드는 정책 수립을 위한 기초 자료 구축을 위한 방향을 제시한다.

분석 결과를 요약하면, 첫째, 공연예술 노동시장에서 문화예술 노동서비스의 공급자와 수요자 간의 공식적 고용관계가 느슨하다는 점이다. 사용자와 노동자 간의 공식적인 고용관계는 노동서비스의 내용(직무) 및 이를 주고받는 기간(계약기간), 이 기간 중 근로시간 및 이에 대한 보수 및 부가급부(근로조건) 등이 적시된 근로계약의 체결로 이루어진다. 조사 결과에 따르면, 절반 이상이 ‘일할 기간과 보수 등’을 정한 어떠한 형태의 계약도 체결하지 않고 있으며, 18%만이 명시적인 서면계약을 체결한 것으로 나타난다. 현재까지 상대적으로 상호신뢰를 바탕으로 아무런 계약도 없이 전근대적 고용관계만으로 시장의 관행에 따라 일하고 보수를 받는 것이 ‘예술인으로서 돈을 따지는’ ‘낮 간지러운 일’ 없이 가능하였던 것으로 판단된다. 그러나 공연예술이 점차 산업화되어 가고 노동시장 측면에서 이해관계가 복잡하게 얽히게 될 것이므로 공연예술 전문인력의 예술노동자로서의 권익을 보호하기 위한 장치가 시급하게 될 것이다. 점차 문화예술 노동서비스 제공에 대한 (근로)계약을 중심으로 하는 근대적인

관계를 수립해 나갈 것이 필요하다.

둘째, 공연예술 노동시장에서 두드러진 특징 중 하나는, 여타 문화예술 노동시장보다도 프리랜서의 형태로 공연예술 노동서비스를 제공하는 전문인력의 비중(38%)이 높다는 점이다. 프리랜서라는 고용형태는 노동서비스의 수요자(사용자)가 전반적인 직무수행 과정을 직접 통제하기보다는 직무의 완성을 노동서비스 공급자(노동자)의 자율성과 재량에 일임하고 그에 상응하는 보수를 사전에 계약한 바에 따라 제공하는 방식으로 종래의 산업노동에 비해 상당히 현대화된 고용관계로 볼 수도 있다. 다만 노동서비스의 공급자와 수요자 간의 공정한(fair) 거래 또는 이를 명시하는 계약이 전제되어야 할 것이다. 현재까지 프리랜서 형태의 근로형태에 대한 본격적인 연구는 없는 것으로 판단되며, 향후 체계적이고 과학적인 연구가 진행되어야 할 것이다.

셋째, 공연예술 노동시장에서 나타나는 또 다른 특징 중 하나는, 높은 프리랜서 비중과 관련된 것으로, 정해진 근로시간이 없이 노동서비스를 제공하는 비중이 65%에 이르며 주당 평균 근로시간이 39시간으로 그리 길지 않다는 점이다.

넷째, 월평균 임금은 약 158만 원으로 나타나고 있는데, 시간당 임금 결정요인을 보면, 교육수익률은 연 8%로 나타나고 있으며 근속기간은 1년마다 시간당 임금을 3.4% 상승시키는 것으로 나타나고 있는 반면, 여성에 대한 임금차별적 요소나 사업체 규모에 따른 통계적으로 유의한 임금격차는 없으며, 직군별 임금격차는 존재하지만 고용형태, 임금 산정방식, 지역, 직무수준에 따른 임금격차는 존재하지 않는다. 현재 분석 결과는 일부 통상적인 임금 결정요인에서 나타나는 결과와 부합하지 않는 점이 존재하는데 이는 소규모 표본이라는 한계를 반영하는 것일 수도 있으므로 향후 보다 본격적이고 체계적인 조사자료의 구축을 통하여 밝혀 나가야 할 것으로 보인다.

마지막으로, 다른 문화예술 분야와 마찬가지로, 사회보험 가입 비중이나 부가급부 적용 비중이 매우 낮다는 점을 알 수 있다. 사회보험이나 부가급부가 노동자에 대한 보수에서 차지하는 중요성이 더 커지고 있는 것이 최근 노동시장의 추세이다. 그러나 공연예술 분야를 포함한 대부분의

문화예술 분야에 종사하는 문화예술 노동자들에게 있어 자신들이 노동자임을 거부하는 경향이 여전한 것이 사실이며 이러한 경향은 그들이 노동자로서 누릴 수 있는 혜택을 거부하는 셈이며, 아직 산업화가 미숙한 노동시장에서 사용자는 여하한 이유에서건 이러한 부가급부의 지급의무를 게을리했던 것이 사실이다. 향후 문화예술 노동자의 권익보호에 있어 이러한 부가급부의 제공 역시 중요한 항목 중 하나일 것이다.

문화예술 노동자의 실태를 과학적으로 분석하고 효과성과 효율성을 확보하는 정책 수립을 위한 기초 자료의 구축방안에 대해 언급하면서 본장을 마무리한다. 이미 언급하였듯 소규모 표본을 대상으로 본장에서 실시한 분석으로부터 얻은 결론 중 일부는 유보적이다. 따라서 보다 명확하게 실태를 분석한 결과를 얻기 위해서는 대규모의 체계적인 자료의 구축이 필요하다.<sup>19)</sup> 체계적인 기초 자료를 구축하기 위한 기본은 문화예술 인력과 사업체(단체 포함)의 모집단 파악이 필요하며 이를 통한 과학적인 표본추출이 가능해진다.

---

19) 이에 대해서는 문화관광부(2005a)를 참조.

## 제 5 장

### 공연예술인의 직무, 경력, 일자리 만족

공연예술은 각기 다른 분야의 전문인력들이 모여서 토론하고 타협하여 각기 다른 요소와 행위를 종합함으로써 조화롭고 통일된 예술작품을 창출하는 종합적이고 집합적인 예술행위이다(양정현, 2001). 본장에서는 『공연예술 전문인력 실태조사』 결과를 활용하여 공연예술 전문인력의 직무구조와 경력경로, 일자리 만족에 영향을 미치는 요인들에 관하여 논의하고자 한다.

#### 제1절 직군 및 장르 분포

다양한 예술적·기술적·사무적 작업을 하는 공연예술인의 직무는 본 연구에서 크게 6개 직군으로 분류되었다.

첫 번째 공연기획 및 제작 직군은 프로듀서, 공연기획, 홍보마케팅 이외 기획 및 제작 직무 등 네 가지 직무로 구성된다.

두 번째 창작 스태프 직군은 극작가, 연출가, 안무가, 조명디자이너, 음향디자이너, 무대디자이너, 이외 창작 스태프 직무 등 7가지 직무로 구성된다.

세 번째 출연자 직군에는 연주자, 배우, 무용수 등의 3가지 직무들이

속한다.

네 번째 기술 스태프 직군에는 기술감독, 제작감독, 무대감독, 무대장치 스태프, 음향 스태프, 조명 스태프, 의상 스태프, 소품 스태프, 전환수, 이외 기술 스태프 등 10가지 직무들이 있다.

다섯 번째 공연운영 스태프 직군에는 공연장 대관, 시설관리, 경영지원, 이외 공연운영 등 4가지 직무들로 나뉜다.

여섯 번째 교육 및 평론 직군에는 공연 관련 교육, 평론 및 연구, 이외 교육 및 평론 직무 등 3가지 직무로 구성된다.

『공연예술 전문인력 실태조사』의 대상자 273명에서 공연기획 및 제작 직군에 속하는 인력은 47명(17.2%), 창작 스태프 직군 59명(21.6%), 출연자 직군 99명(36.3%), 기술 스태프 직군 38명(13.9%), 공연운영 스태프 직군

〈표 5-1〉 직군 및 직무별 장르 분포

직군	직무	연극	뮤지컬	뮤지컬 외 음악극	무용	음악	장르 구분 없음	전체
공연기획 및 제작	프로듀서	6	1					7
	공연기획	12	3	1		1	12	29
	홍보마케팅	2				1		3
	이외 기획/제작	6				1	1	8
	소 계	26	4	1		3	13	47
창작 스태프	극작가	4	1					5
	연출가	30	2					32
	안무가				3			3
	조명디자이너	3			1		2	6
	음향디자이너		1	1				2
	무대디자이너	5						5
	이외 창작 스태프	2					4	6
	소 계	44	4	1	4		6	59
출연자	연주자					1		1
	배우	90	6				1	97
	무용수				1			1
	소 계	90	6		1	1	1	99

〈표 5-1〉의 계속

직군	직무	연극	뮤지컬	뮤지컬 외 음악극	무용	음악	장르 구분 없음	전체
기술 스태프	기술감독	1						1
	제작감독	1						1
	무대감독	6	1				2	9
	무대장치 스태프		3				1	4
	음향 스태프	2	3					5
	조명 스태프	3	1		1		2	7
	의상 스태프	1						1
	소품 스태프	1					1	2
	전환수	2	2					4
	이외 기술 스태프	1					3	4
	소 계	18	10		1		9	38
공연 운영 스태프	공연장 대관	2		1			12	15
	시설관리						2	2
	경영지원	1					1	2
	이외 공연운영		1					1
	소 계	3	1	1			15	20
교육 및 평론	공연관련 교육	4	1					5
	평론 및 연구	3						3
	이외 교육/평론	1					1	2
	소 계	8	1				1	10
전 체		189	26	3	6	4	45	273

자료 : 문화관광부, 『2007년도 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』, 2007.

20명(7.3%), 교육 및 평론 직군 10명(3.7%) 등으로 출연자 직군에 가장 많이 분포되어 있다.

또한 조사 대상자들이 주로 종사하는 장르의 분포를 살펴보면, ‘연극’이 189명(69.2%)으로 가장 많고, ‘장르 구분 없음’이 45명(16.5%), 뮤지컬 26명(9.5%)으로 그 다음 높은 비중을 차지하였으며, 이외에 무용 6명, 음악

4명, 뮤지컬 외 음악극 3명 등으로 나타났다. <표 5-1>은 조사 대상자들의 직군 및 직무별 장르 분포를 제시하고 있다.

<표 5-2>에서 보듯이, 공연예술 전문인력이 현재 장르 이외에 경험한 장르는 연극이 가장 높은 비중을 차지하였다. 현재 주로 일하는 장르가 뮤지컬인 26명 중에서 10명, 무용 6명 중에서 5명, 장르 구분이 없다고 응답한 45명 중에서 20명이 연극 활동을 한 적이 있다고 응답하였다. 이러한 결과로 볼 때에 연극은 공연예술의 기본적인 장르로 다른 장르에 인력을 공급하는 역할을 한다고 하겠다. 한편 현재 주로 연극 활동을 한다고 응답한 189명 중에서 72명이 뮤지컬을, 63명이 영화 활동을 한 적이 있다고 응답하였다.

<표 5-2> 현재 장르 이외 경험한 장르

현재 장르	인원	현재 장르 이외 경험한 장르
연극	189	뮤지컬 72, 영화 63, 무용 40, 방송 40, 음악 24, 문화예술 기타 20, 문화콘텐츠 기타 19, 문학 18, 미술 16, 출판 9, 건축 6, 애니메이션 5, 음반 4, 게임 2, 캐릭터 1
뮤지컬	26	연극 10, 음악 6, 방송 5, 무용 4, 영화 4, 문화예술 기타 2, 음반 2, 문화콘텐츠 기타 2, 출판 1, 문학 1, 건축 1,
뮤지컬 외 음악극	3	음악 3, 연극 1, 뮤지컬 1, 문화예술기타 1, 영화 1
무용	6	연극 5, 뮤지컬 4, 문화예술 기타 3, 음악 1, 미술 1, 게임 1
음악	4	문화예술 기타 2, 뮤지컬 1, 무용 1, 미술 1, 게임 1, 음반 1, 출판 1
장르 구분 없음	45	연극 20, 뮤지컬 13, 음악 9, 방송 7, 문화콘텐츠 기타 6, 무용 4, 미술 3, 문학 2, 건축 2, 문화예술기타 , 애니메이션 2, 만화 2, 음반 2, 출판 2,
전 체	273	

주 : 대상 인원의 50% 이상인 경우 밑줄, 30% 이상 50% 미만의 경우 기울임 표시. 대상 인원이 5인 미만인 경우는 이러한 표시에서 제외함.

## 제2절 직무간 연관성

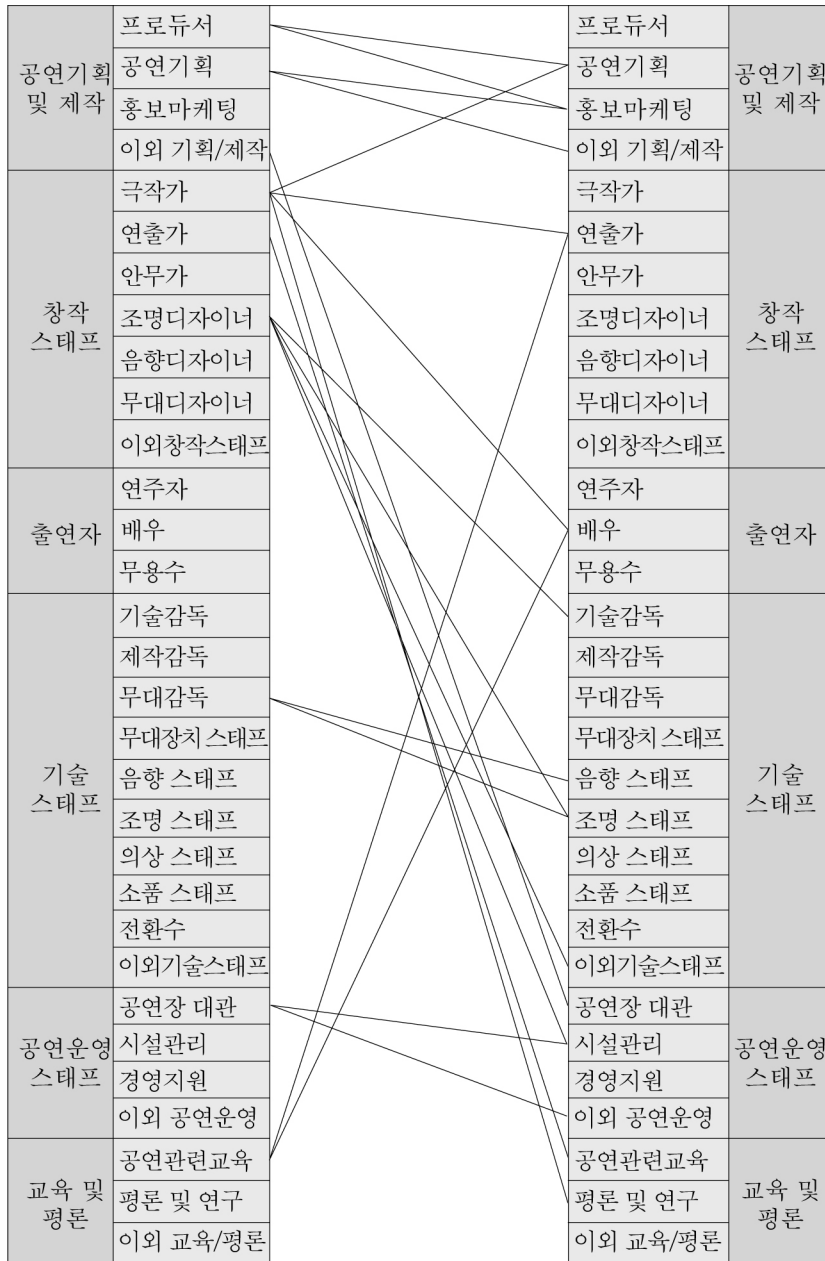
현재 수행하고 있는 주된 직무 이외에 추가로 수행하고 있는 직무와 관련하여 응답자들이 거론한 직무들은 다음 [그림 5-1]과 <표 5-3>에서 보는 바와 같다. 주된 직무가 프로듀서라고 응답한 7명 중에서 6명이 공연기획 직무를, 4명이 홍보마케팅 직무를 병행하고 있다고 응답하였고, 주된 직무가 공연 기획이라고 응답한 29명 중에서 12명이 홍보마케팅을, 또 다른 12명이 이외 기획 제작 직무를 수행한다고 응답하였다. 이처럼 공연 기획 및 제작 직군에 속한 공연예술 전문인력은 주로 같은 직군의 직무들을 병행하여 수행하고 있는 것으로 나타났다. 즉 공연 기획 및 제작 직군의 직무들은 서로 연관되어 있고 밀접한 상호작용을 필요로 하며, 직무의 구분이 세밀하게 되어 있지 않은 소규모 공연예술에서 이 직군에 해당하는 여러 가지 직무를 병행하는 경우가 많다고 할 수 있다. 그러나 주된 직무로 이외 기획 제작 직무를 수행한다고 응답한 8명 중에서 4명은 동일한 직군에 속하지 않는 공연장 대관 직무를 병행한다고 응답하였다.

반면에, 창작 스태프 직군의 직무종사자들은 대체로 여타 직군의 직무들을 추가적으로 수행한다고 응답하였다. 극작가(5명)는 주로 공연 기획(2명), 연출가(2명), 배우(2명), 평론/연구(2명) 등과 같은 다양한 직군의 직무들을 병행하여 수행하였고, 연출가(32명)는 주로 공연관련 교육(10명)을 병행한다고 응답하였다. 조명디자이너(6명)의 경우에 주로 기술감독(2명), 조명 스태프(2명), 시설관리(2명), 이외 기술 스태프(2명) 등의 직무를 추가로 수행하고 있다.

여타 직군 중에서 무대감독(9명)은 조명 스태프(5명)와 음향 스태프(4명) 직무를 주로 병행하였고, 공연장 대관(15명) 직무수행자는 이외 공연운영(6명), 시설관리(5명) 등의 직무를 추가로 수행하였고, 공연관련 교육(5명) 직무수행자는 연출가(3명), 배우(2명) 등의 직무를 병행한다고 응답하였다. 이러한 결과로 볼 때에 이러한 직무들이 상호연관되어 있음을 보여주고 있다.



〔그림 5-1〕 주된 직무와 병행 직무 간의 관계



〈표 5-3〉 주된 직무 이외의 직무

주된 직무	해당 인원	주된 직무 이외 수행하고 있는 직무 분포
공연 제작 및 기획 직군		
프로 듀서	7	공연기획 6, 홍보마케팅 4, 이외 기획/제작 2, 연출가 1, 배우 1, 제작감독 1, 극작가 1,
공연 기획	29	홍보마케팅 12, 이외 기획/제작 12, 이외 공연운영 6, 배우 5, 경영지원 5, 프로듀서 4, 공연관련 교육 4, 공연장 대관 4, 연출가 3, 조명디자이너 2, 시설관리 2, 제작감독 2, 극작가 1, 이외 창작 스태프 1, 소품 스태프 1, 전환수 1, 음향디자이너 1, 회원관리 1, 이외 기술 스태프 1, 평론/연구 1, 이외 교육/평론 1
홍보 마케팅	3	이외 기획/제작 2, 무대장치 스태프 2, 공연기획 1
이외 기획/ 제작	8	공연장 대관 4, 연출가 2, 이외 공연운영 2, 배우 2, 회원관리 2, 시설관리 1, 연주자 1, 공연기획 1, 홍보마케팅 1, 무대감독 1, 소품 스태프 1, 경영지원 1,
창작 스태프 직군		
극작가	5	공연기획 2, 연출가 2, 배우 2, 평론/연구 2, 이외 기획/제작 1, 프로듀서 1,
연출가	32	공연관련 교육 10, 프로듀서 8, 배우 8, 공연기획 6, 극작가 6, 이외 기획/제작 5, 무대감독 5, 평론/연구 3, 이외 창작 스태프 2, 기술감독 2, 제작감독 2, 이외 교육/평론 2, 의상 스태프 1, 공연장 대관 1, 홍보마케팅 1, 음향 스태프 1, 이외 기술 스태프 1, 경영지원 1, 조명디자이너 1, 무대장치 스태프 1, 조명 스태프 1, 회원관리 1
안무가	3	이외 기술 스태프 2, 연출가 1, 배우 1, 무용수 1, 공연 관련 교육 1, 평론/연구 1
조명디 자이너	6	기술감독 2, 조명 스태프 2, 시설관리 2, 이외 기술 스태프 2, 무대감독 1, 공연관련 교육 1
음향디 자이너	2	음향스태프 1, 시설관리 1, 평론/연구 1
무대디 자이너	5	기술감독 3, 연출가 2, 제작감독 2, 무대장치 스태프 2, 무대감독 1, 음향스태프 1, 소품디자이너 1, 시설관리 1
이외창 작스텝	6	배우 1
출연자 직군		
연주자	1	공연기획 1, 연출가 1, 이외 공연운영 1

## 〈표 5-3〉의 계속

주된 직무	해당 인원	주된 직무 이외 수행하고 있는 직무 분포
배우	97	공연관련 교육 16, 이외 기획/제작 14, 조명 스태프 14, 음향 스태프 13, 공연기획 12, 연출가 11, 무대장치 스태프 9, 소품스태프 9, 의상 스태프 8, 전환수 8, 무대감독 7, 시설관리 6, 홍보마케팅 6, 이외 공연운영 5, 이외 기술 스태프 5, 극작가 4, 이외 교육/평론 4, 이외 창작 스태프 4, 이외 출연자 3, 기술감독 3, 회원관리 3, 안무가 2, 무대디자이너 2, 의상디자이너 2, 제작감독 2, 이외 출연자 1, 작곡가 1, 음향디자이너 1, 소품디자이너 1, 무용수 1, 경영지원 1, 평론/연구 1
무용수	1	배우 1, 조명 스태프 1, 안무가 1
기술 스태프 직군		
기술 감독	1	무대감독 1, 무대장치 스태프 1, 조명 스태프 1
제작 감독	1	기술감독, 무대디자이너 1, 무대장치 스태프 1
무대 감독	9	조명 스태프 5, 음향 스태프 4, 공연장 대관 2, 기술감독 2, 조명디자이너 1, 무대장치 스태프 1, 전환수 1, 공연기획 1, 이외 공연운영 1, 이외 기술 스태프 1, 시설관리 1
무대 장치 스태프	4	배우 2, 홍보마케팅 1, 무대디자이너 1, 소품 스태프 1, 회원관리 1, 이외기술 스태프 1
음향 스태프	5	연출가 1, 조명 스태프 1, 의상 스태프 1, 배우 1, 무대감독 1
조명 스태프	7	조명디자이너 2, 배우 2, 기술 스태프 2, 시설관리 1, 홍보마케팅 1, 이외 기획/제작 1, 조명디자이너 1, 기술감독 1, 소품 스태프 1, 전환수 1, 이외 시설관리 1
의상 스태프	1	소품 스태프 1, 전환수 1
소품 스태프	2	음향 스태프 2, 의상 스태프 1, 전환수 1, 이외 출연자 1, 이외 기술 스태프 1
전환수	4	배우 2, 조명 스태프 1, 무대장치 스태프 1, 소품 스태프 1
이외 기술 스태프	4	공연관련 교육 1, 이외 창작 스태프 1
공연운영 스태프 직군		
공연장 대관	15	이외 공연운영 6, 시설관리 5, 공연기획 4, 경영지원 3, 회원관리 2, 홍보마케팅 2, 이외 기획/제작 1, 배우 1, 무대감독 1,
시설 관리	2	경영지원 1, 이외 공연운영 1
경영 지원	2	이외 공연운영 2, 이외 기획/제작 1, 회원관리 1, 시설관리 1,

〈표 5-3〉의 계속

주된 직무	해당 인원	주된 직무 이외 수행하고 있는 직무 분포
이외 공연 운영	1	홍보마케팅 1
공연관련 교육	5	연출가 3, 배우 2, 프로듀서 1, 공연기획 1, 무대디자이너 1, 조명 스태프 1, 회원관리 1,
평론 및 연구	3	연출가 1, 이외 창작 스태프 1, 공연관련 교육 1, 공연기획 1, 이외 기획제작 1, 공연관련 교육 1
이외 교육/평론	2	연출가 2, 배우 1, 무대장치 스태프 1, 회원관리 1
총계	273	

주 : 대상 인원의 50% 이상인 경우 밑줄, 30% 이상 50% 미만의 경우 기울임 표시. 대상 인원이 5인 미만인 경우는 이러한 표시에서 제외함.

### 제3절 경력 경로

공연예술 전문인력들이 설정한 경력 목표와 관련한 분석 결과는 다음 <표 5-4> 및 [그림 5-2]와 같다. 프로듀서, 극작가, 연출가, 조명디자이너, 이외 창작스태프, 배우, 무대감독 등 대부분의 경우에 현재 주로 수행하고 있는 직무를 향후에 가장 하고 싶은 일이라고 응답하였다. 한편 현재 수행하고 있는 주된 직무 이외의 직무를 경력 목표라고 응답한 경우를 살펴보면, 극작가 5명 중에서 2명이 연출가, 음향 스태프 5명 중에서 2명이 음향디자이너, 조명 스태프 7명 중에서 3명이 조명디자이너, 공연장 대관 15명 중에서 5명이 공연기획, 공연관련 교육 5명 중에서 2명이 연출가, 2명이 배우를 경력 목표로 두고 있었다.

〈표 5-4〉 경력 목표

주된 직무	해당 인원	경력목표 분포
프로듀서	7	<u>프로듀서 4</u> , 극작가 1, 연출가 1, 공연 관련 교육 1
공연기획	29	공연기획 7, 프로듀서 5, 연출가 4, 배우 3, 극작가 2, 제작감독 2, 공연 관련 평론 및 연구 2, 조명 스태프 1, 이외 공연운영 관련 직무 1, 공연 관련 교육 1, 이외 교육/평론 관련 직무 1
홍보 마케팅	3	프로듀서 1, 공연기획 1, 홍보마케팅 1
이외 기획/제작	8	극작가 2, 프로듀서 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 연출가 1, 연주자 1, 배우 1, 경영지원 1
극작가	5	<u>극작가 3</u> , 연출가 2
연출가	32	연출가 14, 프로듀서 5, 극작가 3, 배우 3, 공연 관련 교육 2, 공연기획 1, 홍보마케팅 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 공연 관련 평론 및 연구 1, 이외 교육/평론 관련 직무 1
안무가	3	안무가 2, 배우 1
조명 디자이너	6	<u>조명디자이너 3</u> , 프로듀서 1, 극작가 1, 기술감독 1
음향 디자이너	2	프로듀서 1, 배우 1
무대 디자이너	5	프로듀서 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 연출가 1, 무대디자이너 1, 공연 관련 교육 1
이외 창작 스태프	6	<u>이외 창작 스태프 4</u> , 배우 1, 공연 관련 교육 1
연주자	1	연주자 1
배우	97	<u>배우 68</u> , 연출가 10, 공연 관련 교육 5, 프로듀서 3, 무용수 2, 극작가 1, 음향디자이너 1, 의상디자이너 1, 가수 1, 제작감독 1, 무대감독 1, 의상 스태프 1, 이외 공연운영 관련 직무 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
무용수	1	조명디자이너 1
기술감독	1	기술감독 1
제작감독	1	기술감독 1
무대감독	9	<u>무대감독 4</u> , 이외 기획/제작 관련 직무 1, 작곡가 1, 기술감독 1, 제작감독 1, 이외 기술스태프 1

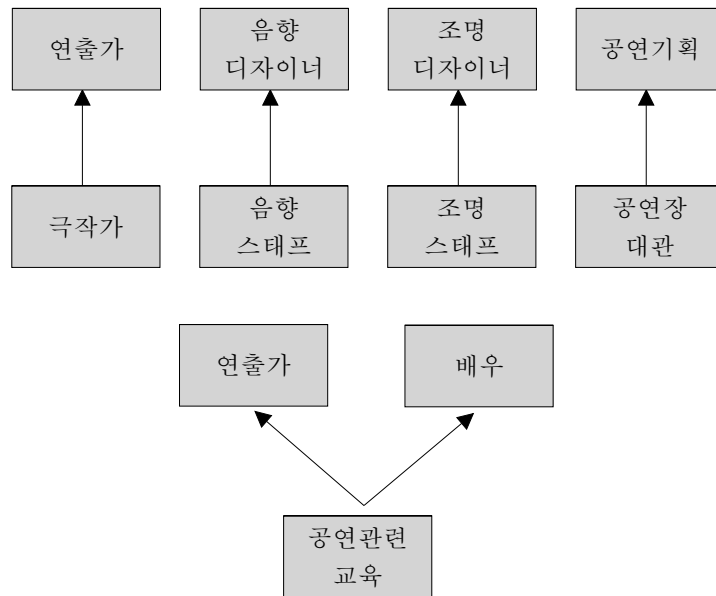
〈표 5-4〉의 계속

주된 직무	해당 인원	경력목표 분포
무대장치 스태프	4	배우 3, 홍보마케팅 1
음향 스태프	5	음향디자이너 2, 연출가 1, 조명디자이너 1, 음향 스태프 1
조명 스태프	7	조명디자이너 3, 연출가 2, 배우 1, 무대감독 1
의상 스태프	1	배우 1
소품 스태프	2	배우 2
전환수	4	배우 2, 기술감독 1, 무대감독 1
이외 기술 스태프	4	공연기획 1, 조명디자이너 1, 기술감독 1, 무대장치 스태프 1
공연장 대관	15	공연기획 5, 공연장 대관 2, 프로듀서 1, 홍보마케팅 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 배우 1, 가수 1, 경영지원 1, 이외 공연운영 관련 직무 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
시설관리	2	시설관리 1, 경영지원 1
경영지원	2	시설관리 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
이외 공연운영	1	이외 기획/제작 관련 직무
공연관련 교육	5	연출가 2, 배우 2, 공연 관련 교육 1
평론 및 연구	3	프로듀서 1, 공연 관련 교육 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
이외 교육/평론	2	연출가 1, 연주자 1
총 계	273	

주 : 대상 인원의 50% 이상인 경우 밑줄, 30% 이상 50% 미만의 경우 기울임 표시. 대상 인원이 5인 미만인 경우는 이러한 표시에서 제외함.

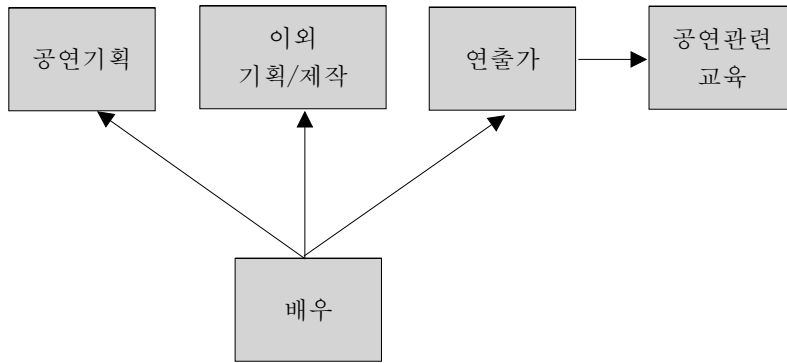
이러한 결과로 볼 때에, 극작가는 연출가가 되기 위한 경력의 경로가 되고 있으며, 음향 스태프와 조명 스태프는 각각 음향디자이너와 조명디자이너가 되기 위한 경력 경로라고 할 수 있다. 또한 공연장 대관은 공연기획, 공연 관련 교육은 연출가나 배우가 되기 위한 경력의 경로라고 할 수 있다.

(그림 5-2) 현재 주된 직무와 다른 경력 목표



현재 수행하고 있는 주된 직무 이전에 수행하였던 직무와 관련한 질문에 대한 응답 결과는 [그림 5-3]과 <표 5-5>에서 제시되어 있다. 공연기획, 극작가, 연출가, 조명디자이너, 무대디자이너, 이외 창작 스태프, 배우, 무대감독, 음향 스태프, 조명 스태프, 공연장 대관 등 대부분의 경우에 현재의 주된 직무와 같은 직무였다고 응답하였지만, 직전 직무가 현재의 주된 직무와 다른 경우도 존재하였다. 주된 직무가 공연기획이라고 응답한 29명 중에서 9명, 이외 기획/제작 직무수행자 8명 중 3명, 연출가 32명 중 14명이 직전 직무를 배우라고 응답하였다. 응답자의 30% 이상을 차지하지는 않았지만 직전 직무로 배우를 경험한 사례가 여타 직무에서도 다수 존재하였다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 배우는 다양한 직무수행자를 배출하는 경력 경로의 기본 직무라고 할 수 있다. 이 밖에 공연관련 교육 직무를 수행하는 5명 중에서 2명이 연출가를 직전 직무로 들었다. 주된 직무 이외에 병행하여 수행하고 있는 직무, 경력 목표, 이전 직무에 관한 조사의 결과에 따르면, 공연관련 교육과 연출가 직무는 서로 밀접한 관계가 존재함을 알 수 있다.

〈그림 5-3〉 현재 주된 직무와 다른 직전 직무



〈표 5-5〉 직전 직무

주된 직무	해당 인원	직전 직무 분포
프로듀서	7	공연기획 2, 홍보마케팅 2, 연출가 1, 배우 1, 경영지원 1
공연기획	29	공연기획 12, 배우 9, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 극작가 1, 연출가 1, 연주자 1, 제작감독 1, 무대감독 1, 이외 공연운영 관련 직무 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
홍보 마케팅	3	이외 기획/제작 관련 직무 1, 조명스태프 1
이외 기획/제작	8	배우 3, 공연기획 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 이외 창작 스태프 1, 연주자 1, 이외 공연운영 관련 직무 1
극작가	5	극작가 2, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 배우 1, 경영지원 1
연출가	32	연출가 14, 배우 14, 극작가 2, 이외 창작스태프 1, 이외 교육/평론 관련 직무 1
안무가	3	무용수 2, 안무가 1
조명 디자이너	6	조명디자이너 3, 배우 1, 조명스태프 1, 이외 기술스태프 1
음향 디자이너	2	배우 1, 음향스태프 1
무대 디자이너	5	무대디자이너 2, 이외 창작스태프 1, 제작감독 1, 공연 관련 교육 1
이외 창작 스태프	6	이외 창작스태프 6
연주자	1	연주자 1



〈표 5-5〉의 계속

주된 직무	해당 인원	직전 직무 분포
배우	97	배우 74, 이외 출연자 5, 이외 기획/제작 관련 직무 3, 무대장치 스태프 2, 소품 스태프 2, 공연 관련 교육 2, 공연기획 1, 홍보마케팅 1, 연출가 1, 가수 1, 전환수 1, 이외 기술 스태프 1
무용수	1	무용수 1
기술감독	1	무대감독 1
제작감독	1	무대장치 스태프 1
무대감독	9	무대감독 3, 공연기획 1, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 조명디자이너 1, 이외 출연자 1, 전환수 1, 이외 기술 스태프 1
무대장치 스태프	4	무대장치 스태프 2, 이외 기획/제작 관련 직무 1, 배우 1
음향 스태프	5	음향 스태프 3, 작곡가 1, 소품 스태프 1
조명 스태프	7	조명 스태프 3, 배우 2, 무대장치 스태프 1, 시설관리 1
의상 스태프	1	배우 1
소품 스태프	2	배우 1, 이외 기술 스태프 1
전환수	4	조명 스태프 1, 배우 1, 전환수 1
이외 기술 스태프	4	이외 기술 스태프 3, 무대장치 스태프 1
공연장 대관	15	공연장 대관 8, 홍보마케팅 2, 경영지원 2, 이외 공연운영 관련 직무 2, 배우 1
시설관리	2	시설관리 2
경영지원	2	경영지원 1
이외 공연운영	1	회원관리 1
공연관련 교육	5	연출가 2, 배우 1, 공연 관련 교육 1, 공연 관련 평론 및 연구 1
평론 및 연구	3	공연 관련 평론 및 연구 2, 배우 1
이외 교육/평론	2	연출가 1, 배우 1
총 계	273	

주 : 대상 인원의 50% 이상인 경우 밑줄, 30% 이상 50% 미만의 경우 기울임 표시.  
대상 인원이 5인 미만인 경우는 이러한 표시에서 제외함.

## 제4절 직군 및 직급의 직무특성

조사에서 직무특성은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등 5가지로 구분하였다. Sims et al.(1976)이 Hackman & Oldham(1975)의 Job Diagnostic Survey(JDS)에 근거하여 개발한 측정도구들 중에서 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사』에서 각 직무특성당 한 가지 측정도구를 선택하여 측정하였다.

기능다양성은 “내가 맡고 있는 일은 서로 성격이 다른 여러 가지 일들로 이루어져 있다”, 과업정체성은 “나의 일은 대부분 처음부터 내가 시작해서 내가 마무리를 짓는 일들로 이루어져 있다”, 과업중요성은 “우리 단체(조직)에서 이루어지는 일들 중에서 내가 맡은 일은 아주 중요한 것이다”, 자율성은 “내가 일을 어떻게 처리해야 하는지는 내가 스스로 판단하여 결정할 수 있다”, 피드백은 “나는 내가 맡은 일이 제대로 진행되고 있는지를 잘 알 수 있다” 등의 측정도구로 5점 척도(1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그러하다)에 따라 측정하였다.

다음 <표 5-6>에는 직군별 및 직무별 직무특성의 평균값이, <표 5-7>에는 직군간 직무특성의 분산분석 결과가 제시되어 있다.

분산분석의 결과 직군간 직무특성 평균값은 기능다양성을 제외한 모든 직무특성의 경우에 유의미한 차이를 보이고 있다.

맡은 일을 대부분 본인이 처음부터 시작해서 마무리를 짓는다는 과업정체성의 경우에 창작 스태프 직군이 5점 만점에 4.27점으로 가장 높았고, 공연기획 및 제작 직군 3.81점, 기술 스태프 직군 3.63점, 교육 및 평론 직군 3.60점, 출연자 직군 3.46점, 공연운영 스태프 직군 3.45점 순으로 나타났다.

해당 단체에서 이루어지는 일들 중에서 조사 대상자가 맡은 일은 얼마나 중요한가 하는 문제와 관련된 과업중요성의 경우에 창작 스태프 직군이 4.51점으로 과업정체성의 경우와 마찬가지로 직군들 중에서 가장 높았고,

〈표 5-6〉 직군별 및 직무별 직무특성 평균값

직군	직무	해당 인원	기능 다양성	과업 정체성	과업 중요성	자율성	피드백
공연 기획 및 제작	프로듀서	7	3.43	4.00	4.43	4.14	4.29
	공연기획	29	3.31	3.72	4.31	4.03	4.07
	홍보마케팅	3	1.67	3.67	4.00	3.67	3.33
	이외 기획/제작	8	3.50	4.00	3.88	3.63	3.88
	직군 평균	47	3.26	3.81	4.23	3.96	4.02
창작 스태프	극작가	5	3.40	4.80	4.60	4.60	4.60
	연출가	32	3.44	4.25	4.69	4.41	4.16
	안무가	3	3.67	4.00	3.00	3.67	4.00
	조명디자이너	6	3.83	4.50	4.83	4.50	4.33
	음향디자이너	2	3.50	4.50	5.00	4.50	5.00
	무대디자이너	5	3.20	4.20	4.40	4.20	4.00
	이외 창작 스태프	6	3.17	3.83	3.83	3.17	3.67
	직군 평균	59	3.44	4.27	4.51	4.25	4.17
출연자	연주자	1	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
	배우	97	3.51	3.44	4.00	3.73	3.74
	무용수	1	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
	직군 평균	99	3.51	3.46	4.01	3.75	3.75
기술 스태프	기술감독	1	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00
	제작감독	1	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	무대감독	9	3.67	4.11	4.44	4.11	4.44
	무대장치 스태프	4	3.50	3.25	3.50	3.25	3.75
	음향 스태프	5	2.80	2.80	3.80	3.60	3.80
	조명 스태프	7	3.29	3.86	3.86	4.00	4.29
	의상 스태프	1	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
	소품 스태프	2	3.50	4.00	3.00	3.50	3.50
	전환수	4	2.50	3.00	4.25	4.00	4.00
	이외 기술 스태프	4	3.50	3.75	4.50	3.75	4.75
	직군 평균	38	3.34	3.63	4.05	3.89	4.18
공연 운영 스태프	공연장 대관	15	3.33	3.47	4.00	3.53	3.80
	시설관리	2	4.50	3.00	4.00	3.00	4.00
	경영지원	2	3.00	3.00	4.00	3.50	4.00
	이외 공연운영	1	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00
	직군 평균	20	3.35	3.45	4.05	3.50	3.85
교육 및 평론	공연관련 교육	5	3.80	3.40	4.20	4.00	4.00
	평론 및 연구	3	2.00	3.67	4.00	4.00	4.33
	이외 교육/평론	2	4.50	4.00	4.50	4.50	4.50
	직군 평균	10	3.40	3.60	4.20	4.10	4.20
전체 평균		273	3.41	3.73	4.17	3.91	3.97

공연기획 및 제작 직군 4.23점, 교육 및 평론 직군 4.20점, 기술 스태프 직군 4.05점, 공연운영 스태프 직군 4.05점, 출연자 직군 4.01점 순으로 나타났다.

본인이 맡은 일은 스스로 판단하여 결정할 수 있는 직무특성인 자율성의 경우에 창작 스태프 직군 4.25점, 교육 및 평론 직군 4.10점, 공연기획 및 제작 직군 3.96점, 기술 스태프 직군 3.89점, 출연자 직군 3.75점, 공연운영 스태프 직군 3.50점 순으로 나타났다.

본인이 수행하고 있는 일이 제대로 진행되고 있는지를 잘 알 수 있는 것과 관련된 피드백의 경우에 교육 및 평론 직군 4.20점, 기술 스태프 직군 4.18점, 창작 스태프 직군 4.17점, 공연기획 및 제작 직군 3.96점, 기술 스태프 직군 3.89점, 출연자 직군 3.75점 순으로 나타났다.

직군들 중에서 창작 스태프 직군이 직무특성 중 과업정체성, 과업중요성, 자율성에서 가장 높은 평균값을 보였다.

〈표 5-7〉 직군간 직무특성 차이에 관한 분산분석 결과

		제곱합	자유도	평균제곱	F값	유의확률
기능 다양성	집단간	2.323	5	.465	.303	.911
	집단내	409.729	267	1.535		
	전 체	412.051	272			
과업 정체성	집단간	26.640	5	5.328	5.313	.000***
	집단내	267.756	267	1.003		
	전 체	294.396	272			
과업 중요성	집단간	10.302	5	2.060	2.588	.026**
	집단내	212.606	267	.796		
	전 체	222.908	272			
자율성	집단간	13.443	5	2.689	3.430	.005***
	집단내	209.267	267	.784		
	전 체	222.711	272			
피드백	집단간	9.934	5	1.987	2.855	.016**
	집단내	185.831	267	.696		
	전 체	195.766	272			

주 : \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

다음 <표 5-8>에서 <표 5-13>까지는 동일직군 내 직급간 직무특성 평균값의 차이 비교를 위한 분산분석의 결과이다.

공연기획과 제작 직군의 직급간 평균값의 차이는 과업정체성(10% 유의수준), 과업중요성(1% 유의수준), 자율성(1% 유의수준), 피드백(1% 유의수준)에서 통계적으로 유의미하였다. 이 네 가지 직무특성의 평균값은 모두 상급자가 가장 높고, 그 다음 중급자, 하급자 순으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때에 공연기획과 제작 직군 종사자들의 직급이 상승할수록 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등과 같은 직무특성이 강화된다고 할 수 있다.

창작 스태프 직군의 직급간 평균값의 차이는 과업중요성(1% 유의수준), 자율성(1% 유의수준)에서 통계적으로 유의미하였다. 이 두 가지 직

<표 5-8> 공연기획과 제작 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(18)	3.56	4.11	4.56	4.33	4.28
중급자(21)	3.19	3.86	4.29	3.95	4.10
하급자(8)	2.75	3.00	3.38	3.13	3.25
F값	1.160	3.027*	9.247***	12.868***	7.877***

주 : ( )안은 해당 사례수. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

<표 5-9> 창작스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(43)	3.35	4.35	4.70	4.44	4.21
중급자(11)	3.64	4.09	4.36	3.91	4.09
하급자(5)	3.80	4.00	3.20	3.40	4.00
F값	.374	.899	12.904***	5.221***	.230

주 : ( )안은 해당 사례수. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

무특성의 평균값은 직급이 상승할수록 증가하였다. 그러나 기능다양성, 과업정체성, 피드백 등과 같은 직무특성은 직급간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

출연자 직군의 직급간 평균값의 차이는 과업정체성(5% 유의수준), 과업중요성(1% 유의수준), 자율성(1% 유의수준), 피드백(5% 유의수준)에서 통계적으로 유의미하였다. 직급이 높아질수록 이 네 가지 직무특성의 평균값이 증가하는 경향이 뚜렷하였다.

기술 스태프 직군의 직급간 평균값의 차이는 과업정체성(1% 유의수준), 과업중요성(1% 유의수준), 자율성(1% 유의수준), 피드백(5% 유의수준)에서 통계적으로 유의미하였다. 이 네 가지 직무특성의 평균값은 모두 상급자가 가장 높고, 그 다음 중급자, 하급자 순으로 나타났다.

여타 직군의 경우와는 달리 공연운영 스태프 직군의 직급간 직무특성 평균값은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과로 본

〈표 5-10〉 출연자 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직무특성 직급	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(14)	3.43	4.14	4.50	4.29	3.93
중급자(56)	3.46	3.43	4.14	3.82	3.91
하급자(29)	3.62	3.21	3.52	3.34	3.34
F값	.207	3.964**	6.388***	5.464***	4.092**

주 : ( )안은 해당 사례수. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

〈표 5-11〉 기술 스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직무특성 직급	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(13)	3.38	4.15	4.62	4.54	4.62
중급자(9)	3.89	3.89	4.11	3.78	4.22
하급자(16)	3.00	3.06	3.56	3.44	3.81
F값	1.913	5.929***	7.811***	6.268***	4.259**

주 : ( )안은 해당 사례수. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

〈표 5-12〉 공연운영 스태프 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(3)	3.67	4.33	5.00	4.00	4.67
중급자(12)	3.08	3.25	3.83	3.50	3.75
하급자(5)	3.80	3.40	4.00	3.20	3.60
F값	.649	1.494	1.288	.646	1.465

주 : ( )안은 해당 사례수. \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-13〉 교육 및 평론 직군의 직급별 직무특성 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	기능다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
상급자(7)	3.57	3.86	4.57	4.14	4.14
중급자(2)	2.50	3.00	3.50	4.00	4.50
하급자(1)	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
F값	.472	.497	5.352**	.022	.253

주 : ( )안은 해당 사례수. \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

다면 이 직군에서 직급이 상승할수록 직무특성이 강화된다고 할 수 없다. 이러한 결과는 공연운영 스태프 직군의 직무들이 여타 직군들에 비하여 아직까지 상대적으로 전문성이 떨어져 있기 때문이라고 해석할 수 있다.

교육 및 평론 직군의 경우 직무특성 중에서 과업중요성만이 직급간 평균값의 유의미한 차이를 보이고 있다. 과업중요성의 평균값은 여타 직군의 경우와 마찬가지로 직급이 상승할수록 증가하고 있다.

## 제5절 직군 및 직급의 필요능력

〈표 5-14〉에는 직군별 및 직무별 필요능력의 평균값이, 〈표 5-15〉에는 직군간 필요능력의 분산분석 결과가 제시되어 있다. 이번 조사에서 필요능력은 크게 네 가지 능력으로 구분된다. 첫 번째 예술적 능력은 ‘대상

을 심미적이고 독창적으로 표현할 수 있는 능력’, 두 번째 기술적 능력은 ‘특수한 장비를 다루거나 반복적이고 기초적인 성격의 테크닉을 잘 활용할 수 있는 능력’, 사업적 능력은 ‘제작비용을 절감하며 흥행에 성공할 수 있도록 만드는 능력’, 의사소통능력은 ‘타인의 의견을 잘 이해하고 자신의 의견을 효과적으로 개진하는 능력’ 등으로 정의되었으며, 5점 척도(1점 전혀 필요하지 않다, 5점 매우 필요하다)로 측정되었다. 직군간 필요능력 평균값의 차이에 관한 분산분석 결과에 따르면, 예술적 능력, 기술적 능력, 사업적 능력, 의사소통능력 등 네 가지 필요능력 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

예술적 능력의 경우에 창작 스태프 직군의 평균값이 4.51점으로 가장 높았고, 그 다음에 출연자 직군이 4.44점, 기술 스태프 직군 4.00점, 교육 및 평론 직군 3.90점, 공연기획 및 제작 직군 3.89점, 공연운영 스태프 직군 2.90점 순으로 나타났다.

기술적 능력의 경우에 기술 스태프 직군의 평균값이 4.16점으로 가장 높았고, 창작 스태프 직군 3.93점, 출연자 직군 3.64점, 공연기획 및 제작 직군 3.62점, 교육 및 평론 직군 3.00점, 공연운영 스태프 직군 2.35점 등이었다.

사업적 능력의 경우에 공연기획 및 제작 직군이 4.28점으로 가장 높았고, 그 다음에 창작 스태프 직군 3.98점, 교육 및 평론 직군 3.50점, 출연자 직군 3.49점, 기술 스태프 직군 3.16점, 공연운영스태프 직군 2.85점 순으로 나타났다.

의사소통능력의 평균값은 공연기획 및 제작 직군이 4.49점으로 가장 높았고, 출연자 직군 4.34점, 창작 스태프 직군 4.14점, 기술 스태프 직군 4.08점, 교육 및 평론 직군 3.90점, 공연운영 스태프 직군 3.50점 순으로 나타났다.

이러한 결과를 종합하여 보면, 개별 직군의 특성이 필요능력의 결과에 반영되어 있다고 할 수 있다. 창작 스태프의 경우에 필요능력 중에서 예술적 능력을 가장 많이 필요로 하고 있으며, 기술 스태프의 경우에는 기술적 능력, 공연기획 및 제작 직군의 경우에는 사업적 능력과 의사소통능력을 여타 직군들보다 상대적으로 더 많이 필요로 한다는 사실을 확인할 수 있다.



〈표 5-14〉 직군별 및 직무별 필요능력 평균값

직군	주된 직무	해당 인원	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통 능력
공연기획 및 제작	프로듀서	7	4.14	4.00	4.43	4.43
	공연기획	29	3.90	3.48	4.21	4.59
	홍보마케팅	3	3.67	4.33	4.33	3.00
	이외 기획/제작	8	3.75	3.50	4.38	4.75
	직군 평균	47	3.89	3.62	4.28	4.49
창작 스태프	극작가	5	5.00	2.60	4.20	4.40
	연출가	32	4.25	3.87	4.13	4.25
	안무가	3	4.67	2.67	3.00	3.00
	조명디자이너	6	4.83	4.33	3.50	4.33
	음향디자이너	2	5.00	5.00	3.00	4.50
	무대디자이너	5	4.40	4.20	4.20	3.60
	이외 창작 스태프	6	5.00	5.00	4.17	4.00
	직군 평균	59	4.51	3.93	3.98	4.14
출연자	연주자	1	5.00	4.00	5.00	5.00
	배우	97	4.44	3.65	3.48	4.34
	무용수	1	4.00	2.00	3.00	4.00
	직군 평균	99	4.44	3.64	3.49	4.34
기술 스태프	기술감독	1	5.00	5.00	3.00	5.00
	제작감독	1	5.00	4.00	4.00	4.00
	무대감독	9	3.67	4.22	3.33	4.22
	무대장치 스태프	4	3.50	3.75	2.75	3.50
	음향 스태프	5	4.40	4.60	3.00	4.20
	조명 스태프	7	4.00	4.29	2.86	4.14
	의상 스태프	1	4.00	4.00	5.00	5.00
	소품 스태프	2	3.00	4.00	4.00	3.50
	전환수	4	4.50	3.25	2.50	4.00
	이외 기술 스태프	4	4.25	4.50	3.50	4.00
	직군 평균	38	4.00	4.16	3.16	4.08
공연 운영 스태프	공연장 대관	15	3.00	2.53	3.13	3.53
	시설관리	2	1.50	1.50	1.00	2.00
	경영지원	2	3.50	2.00	3.00	4.50
	이외 공연운영	1	3.00	2.00	2.00	4.00
	직군 평균	20	2.90	2.35	2.85	3.50
교육 및 평론	공연관련 교육	5	4.00	3.20	3.60	3.80
	평론 및 연구	3	3.67	3.33	3.33	4.33
	이외 교육/평론	2	4.00	2.00	3.50	3.50
	직군 평균	10	3.90	3.00	3.50	3.90
전체 평균		273	4.17	3.65	3.64	4.21

〈표 5-15〉 직군간 필요능력 차이에 관한 분산분석

		제곱합	자유도	평균제곱	F값	유의확률
예술적 능력	집단간	51.891	5	10.378	13.049	.000***
	집단내	212.358	267	.795		
	전 체	264.249	272			
기술적 능력	집단간	52.594	5	10.519	9.574	.000***
	집단내	293.347	267	1.099		
	전 체	345.941	272			
사업적 능력	집단간	49.583	5	9.917	8.908	.000***
	집단내	297.237	267	1.113		
	전 체	346.821	272			
의사소통 능력	집단간	17.453	5	3.491	4.023	.002***
	집단내	231.646	267	.868		
	전 체	249.099	272			

주 : \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .

〈표 5-16〉부터 〈표 5-21〉까지는 개별 직군의 직급별 필요능력 평균값의 차이를 위한 분산분석 결과가 제시되어 있다. 출연자 직군, 공연운영 스태프 직군, 교육 및 평론 직군의 직급간 네 가지 필요능력 분산분석의 결과는 모두 통계적으로 유의미하지 않았다. 즉 이들 직군의 경우에 직급이 상승하더라도 필요능력의 중요성이 증가한다고 볼 수 없다. 이러한 결과는 수직적이고 위계적인 직급구조를 가진 기업 조직에 비하여 상대적으로 수평적인 직급구조를 갖고 있는 공연예술 분야의 특성을 반영한다고 할 수 있다.

그러나 공연기획 및 제작 직군의 경우에 기술적 능력(1% 유의수준)과 의사소통능력(10% 유의수준)이, 창작 스태프 직군의 경우는 의사소통능력(10% 유의수준), 기술 스태프 직군의 경우에 의사소통능력(5% 유의수준)이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

통계적으로 유의미한 차이를 보인 공연기획 및 제작 직군의 기술적 능력은 8명인 하급자 집단의 평균값이 4.50점으로 가장 높고, 그 다음에 18명인 상급자 집단이 3.72점이고, 21명인 중급자 집단이 3.19점으로 가장 낮았다. 반면에 의사소통능력의 경우에는 중급자 집단이 4.67점으로 가장

높고, 그 다음이 상급자 집단으로 4.5점으로 중간 수준이었고, 하급자 집단이 4.0점으로 가장 낮았다. 이러한 결과에 비추어 볼 때에, 실무를 담당하는 하급자 집단이 기술적 능력의 필요성을 가장 높게 인식한다면, 상급자와 하급자를 연결하고 조정하는 중급자 집단은 의사소통능력의 필요성을 가장 높게 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

창작 스태프 직군과 기술 스태프 직군에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 의사소통능력의 경우에 공연기획 및 제작 직군의 경우와 마찬가지로 중급자 집단의 평균값이 가장 높은 수준을 보이고 있다. 이러한 결과로 볼 때에 중급자 집단은 상급자와 하급자를 연결하고 조정하는 역할을 수행하기 위하여 다른 직급에 비하여 의사소통능력의 필요성이 가장 높다고 할 수 있다.

〈표 5-16〉 공연기획 및 제작 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(18)	4.06	3.72	4.44	4.50
중급자(21)	3.81	3.19	4.29	4.67
하급자(8)	3.75	4.50	3.88	4.00
F값	.484	5.809***	1.337	2.959*

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-17〉 창작 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(43)	4.44	3.86	4.07	4.21
중급자(11)	4.64	4.36	3.91	4.27
하급자(5)	4.80	3.60	3.40	3.20
F값	.558	1.217	1.193	2.493*

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-18〉 출연자 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(14)	4.29	3.36	3.43	3.93
중급자(56)	4.45	3.55	3.50	4.41
하급자(29)	4.52	3.93	3.52	4.41
F값	.369	1.827	.029	1.694

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-19〉 기술 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(13)	4.15	4.31	3.54	4.38
중급자(9)	4.22	4.22	3.33	4.44
하급자(16)	3.75	4.00	2.75	3.63
F값	.895	.484	2.097	4.751**

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-20〉 공연운영 스태프 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(3)	3.33	2.00	3.33	4.00
중급자(12)	2.50	2.08	2.50	3.08
하급자(5)	3.60	3.20	3.40	4.20
F값	2.223	1.482	1.014	1.894

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

〈표 5-21〉 교육 및 평론 직군의 직급별 필요능력 평균값과 직급간 분산분석

직급 \ 직무특성	예술적 능력	기술적 능력	사업적 능력	의사소통능력
상급자(7)	4.00	3.14	3.71	3.71
중급자(2)	3.00	3.00	2.50	4.00
하급자(1)	5.00	2.00	4.00	5.00
F값	1.692	.583	2.291	.451

주 : ( )안은 해당 사례수, \*  $p<0.1$ , \*\*  $p<0.05$ , \*\*\*  $p<0.01$ .

## 제6절 일자리 만족의 결정요인

마지막으로 공연예술 전문인력의 일자리 만족에 영향을 미치는 요인들에 관하여 분석하였다. 본 조사에서 일자리 만족에 관하여 조사된 14개 항목들은 요인분석에 의하여 크게 세 가지 요인으로 구분되며, 세 가지 요인 모두 크로바하 알파 값이 0.6 이상으로 신뢰도에 문제가 없는 수준을 보였다. <표 5-22>는 일자리 만족에 관한 14개 항목의 설명된 총 분산이 제시되어 있으며, 전체 초기 고유 값이 1 이상인 성분은 3가지임을 보여주고 있다. <표 5-23>은 일자리 만족에 관한 14개 항목의 회전된 성분 행렬이 제시되어, 각 성분에 해당하는 측정 항목들을 확인할 수 있다.

첫 번째 성분에는 ‘하고 있는 일의 내용’, ‘일하는 과정을 통해 배우는 정도’, ‘본인의 기술이나 능력의 활용 정도’, ‘의사소통 및 인간관계’, ‘개인의 발전가능성’ 등 5가지 항목들이 속한다. 이러한 항목들로 구성된 첫 번째 성분은 ‘내재적 만족’으로 정의하였다. 내재적 만족의 신뢰도 계수(reliability coefficients)인 크로바하 알파 값은 0.7090이다.

두 번째 성분은 ‘임금 또는 보수 수준’, ‘복리후생제도(사회보험 및 부가급부)’, ‘일하는 시간(근로시간, 근무시간)’, ‘근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)’, ‘일자리 안정성(고용안정성)’, ‘인사의 공정성’ 등 6 가지 항목들로 이루어져 있다. 항목의 내용을 종합하여 이 성분은 ‘외재적 만족’으로 정의하였다. 외재적 만족의 신뢰도 계수는 0.8442이다.

세 번째 요인은 ‘사회적 만족’으로 ‘하는 일에 대한 사회적 평판’, ‘직업으로서 장래성’, ‘공연 분야의 발전가능성’ 등 세 가지 항목이 이 요인에 속한다. 사회적 만족의 신뢰도 계수는 0.6653이다.

세 요인들의 변수 값은 해당하는 항목들의 값을 평균하여 얻어졌다.

요인분석으로 도출된 일자리 만족 요인인 내재적 만족, 외재적 만족, 사회적 만족에 영향을 미치는 변수를 찾아내기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀모형에 포함된 변수들은 크게 아홉 가지 변수군으로 구분

〈표 5-22〉 일자리 만족에 관한 14개 항목의 설명된 총분산

성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	4.574	32.668	32.668	4.574	32.668	32.668	3.543	25.311	25.311
2	2.096	14.972	47.640	2.096	14.972	47.640	2.375	16.964	42.275
3	1.231	8.795	56.435	1.231	8.795	56.435	1.982	14.160	56.435
4	.974	6.959	63.394						
5	.862	6.160	69.553						
6	.765	5.466	75.020						
7	.621	4.436	79.456						
8	.525	3.753	83.209						
9	.493	3.520	86.729						
10	.459	3.281	90.010						
11	.412	2.940	92.950						
12	.364	2.603	95.554						
13	.325	2.322	97.876						
14	.297	2.124	100.000						

〈표 5-23〉 일자리 만족에 관한 14개 항목의 회전된 성분 행렬

	성분		
	1	2	3
하고 있는 일의 내용	-8.083E-02	.617	.147
일하는 과정을 통해 배우는 정도	.217	.723	-6.464E-02
본인의 기술이나 능력의 활용 정도	-8.414E-02	.529	.399
임금 또는 보수 수준	.734	-2.078E-02	.289
복리후생제도 (사회보험 및 부가급부)	.683	-7.342E-02	.325
일하는 시간(근로시간, 근무시간)	.663	.132	-3.147E-02
근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	.829	.108	7.307E-02
일자리의 안정성(고용안정성)	.761	-1.084E-02	.287
의사소통 및 인간관계	.422	.634	-.136
인사의 공정성	.634	.209	8.918E-02
개인의 발전가능성	3.484E-02	.730	.375
하는 일에 대한 사회적 평판	.353	2.972E-02	.640
직업으로서 장래성	.194	.405	.593
공연 분야의 발전가능성	.172	.118	.770

된다. 첫 번째 변수군은 인구통계학적인 변수인 ‘성별’, ‘출생연도’, ‘학력’ 변수로 이루어졌다. 두 번째 변수군은 공연활동 관련 변수들로 구성되었으며, ‘공연 분야 총 경력연수’, ‘2006년 공연관련 활동 개월 수’, ‘2006년 공연관련 활동 월평균 소득’, ‘2006년 공연 이외 월평균 소득’ 등이 변수군에 속한다. 세 번째 변수군은 직무특성 변수인 ‘기능다양성’, ‘과업정체성’, ‘과업중요성’, ‘자율성’, ‘피드백’ 등으로 구성된다. 네 번째 변수군인 필요능력 변수들은 ‘예술적 능력’, ‘기술적 능력’, ‘사업적 능력’, ‘의사소통능력’ 등 네 가지로 이루어졌다. 다섯 번째 변수군은 공연예술인으로서 자신의 지위에 관한 변수로 ‘예술인 인식 정도’, ‘노동자 인식 정도’, ‘자영업자 인식 정도’ 등이 이 변수군에 속한다. 여섯 번째 변수군은 직군에 관한 변수들로 이루어진 더미변수들로 가장 많은 비중을 차지하는 출연자 직군을 기준 직군으로 하여, ‘공연기획 및 제작 직군’, ‘창작 스태프 직군’, ‘기술 스태프 직군’, ‘공연운영 스태프 직군’, ‘교육·평론 직군’ 등이 포함되었다. 일곱 번째 변수군은 직급과 관련된 변수들로 상급자 집단을 기준 직급으로 하여 ‘중급자’, ‘하급자’ 변수가 포함되었다. 여덟 번째 변수군은 장르 관련 변수들로, 가장 높은 비중을 차지하는 연극을 기준 장르로 하여 ‘뮤지컬’, ‘음악극’, ‘무용’, ‘음악’, ‘장르 구분 없음’ 등이 이 변수군에 속한다. 아홉 번째 변수군은 고용형태와 관련된 변수들로 이루어졌는데, 정규직을 기준으로 삼고, ‘고용주’, ‘비정규직’, ‘프리랜서’ 등이 이 변수군에 포함되었다. 여기서 비정규직에는 ‘기간제/계약직/임시직/축탁직’, ‘일용직’, ‘파트타임/시간제근로자’, ‘학생’ 등의 범주가 포함되었다.

하고 있는 일 자체에 대한 만족이나 개인의 능력 발휘 및 자아실현 등과 관련되어 있는 내재적 만족을 종속 변수로 하였을 때에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 요인들은 인구통계학적 변수들 중에서 성별(5% 유의수준), 공연활동 관련 변수들 중에서 2006년 공연활동 개월 수(10% 유의수준)와 공연 이외 소득(5% 유의수준), 직무특성 변수들 중에서 기능다양성(10% 유의수준), 지위 변수 중에서 예술인 인식 정도(1% 유의수준), 정규직을 기준 형태로 한 고용형태 중에서 비정규직(5% 유의수준), 프리랜서(5% 유의수준) 등이었다.

이러한 분석의 결과에 따라 여성보다 남성이 내재적 만족 수준이 더

높은 것을 알 수 있다. 또한 2006년도 한 해에 공연활동을 한 기간이 길수록 내재적 만족 수준이 증가하는 것으로 볼 때에, 일단 공연예술 전문인력에게 공연의 기회를 더 많이 제공할수록 공연활동 자체에 대한 만족 수준을 높일 수 있다고 할 수 있다.

한편 공연 이외 소득 수준이 높을수록 내재적 만족 수준이 증가하지만, 공연활동에 의한 소득 수준은 내재적 만족에 영향을 미치지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 결과로 볼 때에 공연활동 자체에 대한 만족은 공연활동과 관련된 소득 수준에 영향을 받지 않지만, 공연 이외의 소득이 높아지면 공연활동과 관련된 경제적인 문제로부터 자유로워지면서 공연활동 자체에 대한 만족을 느낄 수 있는 조건으로 작용한다고 하겠다.

직무특성 변수들 중에서는 유일하게 기능다양성이 내재적 만족 수준에 유의미한 영향을 주는 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과로 볼 때에 다양한 직무를 동시에 병행하고 있는 공연예술 분야의 경향은 전문성이 부족하여 직무가 덜 분화되었다기보다는 전문인력에게 다양한 일을 수행하도록 하여 내재적인 만족 수준을 높이기 위한 수단일 가능성도 존재한다.

지위 변수 중에서 예술인 인식 정도가 내재적 만족에 유의미한 영향을 미치고 있다. 스스로 예술인으로 인식하는 것은 공연예술 전문인력의 내재적 만족도를 높이는 데에 중요한 요인이라고 할 수 있다.

고용형태 중에서 비정규직이나 프리랜서의 경우에 정규직보다 내재적 만족 수준이 떨어진다. 공연예술 전문인력은 정규직 고용형태를 통하여 공연활동뿐만 아니라 소득, 지위에서의 안정성과 지속성을 보장받게 되는데, 이러한 조건은 내재적 만족 수준의 증가에 긍정적인 영향을 미친다고 하겠다.

보상 수준이나 근로조건과 관련된 외재적 만족 변수를 종속 변수로 하였을 때에, 지위 변수 중에서 자영업자 인식 정도(10% 유의수준), 출연직군을 기준으로 한 직군 변수 중에서 교육·평론 직군(5% 유의수준), 상급자를 기준으로 한 직급 변수들 중에서 하급자(10% 유의수준), 연극을 기준으로 한 장르 변수들 중에서 음악(5% 유의수준)과 장르 구분 없음(5% 유의수준), 정규직을 기준으로 한 고용형태 관련 변수들인 고용주(1% 유의수준), 비정규직(1% 유의수준), 프리랜서(1% 유의수준) 모두



〈표 5-24〉 일자리 만족의 결정요인에 관한 회귀분석

	내재적 만족	외재적 만족	사회적 만족
(상수)	-.648 (-.052)	4.422 (.302)	-12.672 (-.704)

## 1. 인구통계학 변수

성별(여성)	-.154** (-2.069)	-.001 (-.008)	-.121 (-1.120)
출생연도	.002 (.320)	-.001 (-.095)	.008 (.861)
학력	-.009 (.825)	-.021 (-.421)	.014 (.224)

## 2. 공연활동 변수

경력연수	-.007 (-1.049)	.000 (.017)	.001 (.116)
활동개월수	.017* (1.737)	.015 (1.318)	.020 (1.451)
공연소득	.000 (.696)	.000 (.571)	.001** (2.325)
이외 소득	.001** (2.367)	.000 (.037)	.000 (.287)

## 3. 직무특성 변수

기능다양성	.048* (1.719)	-.011 (-.345)	.017 (.429)
과업정체성	.003 (.082)	.017 (.388)	.027 (.500)
과업중요성	.037 (.746)	-.025 (-.415)	.043 (.588)
자율성	-.051 (-.974)	-.043 (-.706)	-.107 (-1.415)
피드백	-.006 (-.112)	.003 (.055)	.092 (1.193)

## 4. 필요능력 변수

예술적 능력	.000 (.006)	-.049 (-.848)	.041 (.578)
기술적 능력	-.031 (-.836)	.014 (.325)	.080 (1.481)
사업적 능력	.040 (1.083)	-.026 (-.603)	-.102* (-1.909)
의사소통능력	.018 (.399)	.023 (.412)	-.055 (-.822)

## 5. 지위 변수

예술인 지위	.061** (3.847)	.010 (.555)	.046** (2.003)
노동자 지위	-.010 (-.903)	-.010 (-.800)	.012 (.762)
자영업자지위	.009 (.818)	.022* (1.781)	-.004 (-.228)

〈표 5-24〉의 계속

	내재적 만족	외재적 만족	사회적 만족
<b>6. 직군(출연직군 기준)</b>			
기획제작직군	-.145 (-1.241)	.052 (.375)	.238 (1.404)
창작직군	-.143 (-1.308)	.077 (.592)	-.225 (-1.420)
기술직군	-.116 (-.938)	.085 (.584)	-.162 (-.906)
공연운영직군	-.033 (-.183)	.344 (1.608)	.309 (1.174)
교육평론직군	.063 (.314)	.573** (2.423)	.146 (.502)
<b>7. 직급(상급자 기준)</b>			
중급자	-.131 (-1.326)	.107 (.920)	-.150 (-1.045)
하급자	-.132 (-1.026)	.285* (1.870)	-.205 (-1.096)
<b>8. 장르(연극 기준)</b>			
뮤지컬	.172 (1.432)	.185 (1.301)	.184 (1.057)
음악극	-.081 (-.249)	.273 (.710)	.173 (.366)
무용	.191 (.246)	.253 (.869)	.290 (.812)
음악	.228 (.284)	-.708** (-2.108)	-.019 (-.047)
장르 구분 없음	.086 (.749)	.297** (2.199)	.064 (.386)
<b>9. 고용형태(정규직 기준)</b>			
고용주	.067 (.463)	-.829*** (-4.807)	-.236 (-1.115)
비정규직	-.233** (-2.441)	-.676*** (-5.983)	-.467*** (-3.368)
프리랜서	-.180** (-1.984)	-.734*** (-6.855)	-.340** (-2.586)
사례수	273	273	273
F값	1.873***	4.328***	1.558**
조정된 R <sup>2</sup>	.098	.294	.065

주 : ( )안은 t값, \* p&lt;0.1, \*\* p&lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.01

통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수들로 나타났다.

지위와 관련하여 공연예술 전문인력이 스스로를 자영업자로 인식하는 경우에 외재적 만족 수준이 증가하였다. 본인을 자영업자로 인식하기 위하여 상당한 전문성과 경력을 필요로 할 것이다. 이러한 조건이 외재적

만족의 수준을 높이는 데에 긍정적으로 작용하였을 것이다.

직군과 관련하여 출연 직군에 비하여 교육·평론 직군은 외재적 만족 수준이 높은 것을 알 수 있다. 이에 따라 교육·평론 직군의 소득 수준이나 근로조건이 출연 직군에 비하여 상대적으로 높다고 할 수 있다.

직급과 관련하여 상급자에 비하여 하급자의 외재적 만족 수준이 높다고 할 수 있다. 즉 하급자에서 상급자로 직급이 상승하면서 외재적 만족은 오히려 떨어진다고 할 수 있다. 이는 하급자의 외재적 만족 수준이 높은 것에 원인이 있기보다는 오히려 직급이 상승한 상급자들의 외재적 만족이 낮은 것에 원인이 있다고 하겠다. 이러한 결과는 능력이나 성과가 뛰어나지 않으면 경력연수나 직급 수준이 상승하여도 소득 수준이나 근로조건이 크게 개선되지 않는 공연예술 분야의 특성을 반영하는 것이라고 하겠다.

장르와 관련하여 연극 종사자들에 비하여 음악 장르 종사자의 외재적 만족은 떨어지는 반면에 장르의 구분이 없는 전문인력의 외재적 만족 수준은 더 높은 것으로 나타났다. 장르의 구분이 없는 경우란 모든 공연예술 장르를 소화할 수 있는 능력과 성과를 갖고 있다고 할 수 있다. 이러한 경우에 해당하는 전문인력은 한 가지 장르에만 종사하는 전문인력보다 소득 수준이나 근로조건이 나아질 수 있을 것이다.

고용형태와 관련하여 정규직 이외의 모든 고용형태에 있는 전문인력은 정규직 전문인력보다 외재적 만족 수준이 낮다. 심지어 고용주인 전문인력도 정규직 전문인력에 비하여 외재적 만족 수준이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공연예술 분야의 고용주들이 운영하는 각종 단체나 조직들이 영세한 반면에 정규직의 경우에 규모가 크거나 운영이 안정적인 단체에 소속되어 있기 때문이라고 할 수 있다.

하는 일에 대한 사회적 평판이나 직업 혹은 공연 분야의 장래성과 관련된 사회적 만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수들은 공연 활동과 관련된 변수들 중에서 공연소득(5% 유의수준), 필요능력 변수들 중에서 사업적 능력(10% 유의수준), 지위 변수들 중에서 예술인 인식 정도(5% 유의수준), 정규직을 기준변수로 하는 고용형태와 관련하여 비정규직(5% 유의수준)과 프리랜서(5% 유의수준) 등으로 나타났다.

공연과 관련된 소득이 높을수록 사회적 만족도가 증가하는 것을 알 수 있다. 이러한 소득이 높으면 하는 일에 대한 사회적 평판이나 직업으로서 공연예술인의 장래성, 공연 분야의 발전가능성에 관하여 긍정적인 평가의 경향을 보인다고 하겠다.

하는 일을 수행하는 데에 사업적 능력의 필요성이 높다고 인식할수록 사회적 만족도는 떨어진다. 사업적 능력의 필요성을 높게 인식하는 전문인력은 대개 공연의 흥행이나 경제적 성과에 민감하거나 이를 중요시하는 직무를 수행할 가능성이 높을 것이다. 이렇게 사업적 능력을 중요시하는 전문인력은 현재 공연예술 분야가 가져오는 사업적 효과 혹은 경제적 효과가 여타 분야에 비하여 상대적으로 낮은 상황으로 인하여 사회적 만족도가 떨어진다고 볼 수 있다.

본인을 예술인으로 인식할수록 내재적 만족뿐만 아니라 사회적 만족 수준이 높아진다고 할 수 있다. 산업으로 공연예술 분야를 볼 때에 그 영향력이 크다고 할 수 없지만 예술로 볼 때에 공연예술은 대표적인 분야라고 할 수 있다. 이렇게 볼 때에 본인의 지위를 예술인으로 파악한다면 사회적 평판이나 장래성에 관하여 긍정적으로 평가하게 될 것이다.

마지막으로 고용형태 중에서 정규직으로 종사하는 경우에 내재적 만족, 외재적 만족의 경우와 같이 사회적 만족 수준도 여타 고용형태에 비하여 높은 것을 알 수 있다. 정규직 고용형태는 모든 형태의 일자리 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러므로 공연예술 전문인력의 일자리 만족을 증대하기 위하여 정규직 일자리를 크게 늘리던가 아니면 정규직과 같이 일거리와 소득의 안정성 보장이 보장되는 일자리를 만드는 것이 중요한 과제라고 하겠다.

## 제7절 소 결

공연예술 전문인력은 현재 장르 이외에 경험한 장르로 연극이 가장 높은 비중을 차지하였다. 즉 연극은 공연예술 장르 중에서 기초적인 분야로

서 다른 장르에 인력을 공급하는 역할을 수행한다고 볼 수 있다. 그러므로 각 장르에 대한 정책적인 지원에서 연극의 이러한 특성을 고려해야 한다고 할 수 있다.

공연예술 분야 전문인력은 다양한 직무를 병행하여 수행하는 것으로 나타났다. 특히 공연기획 및 제작 직군 전문인력은 주로 같은 직군의 직무들을 병행하고 있다면, 창작 스태프 직군의 전문인력은 주로 여타 직군의 직무들을 병행하는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 이렇게 직무들을 동시에 병행하고 있는 것은 한편으로 공연의 규모가 작고 직무의 전문성이 부족하기 때문인 것으로 해석할 수 있지만, 다른 한편으로 전문인력의 기능 다양성이 높아지면서 일 자체에 대한 만족도, 즉 내재적 만족 수준이 증가하기 때문이라고 할 수 있다.

공연예술 전문인력의 경력 경로와 관련하여 뚜렷한 경향성을 파악하기는 어렵다. 대체로 현재의 직무를 중심으로 경력을 형성하고 있으며 향후에도 이를 유지하려는 경향이 강한 것으로 볼 수 있다. 하지만 극작가는 연출가들, 기술 스태프의 경우는 각 분야 디자이너를, 공연 대관 종사자는 공연기획을 경력 목표로 설정하고 있다고 할 수 있다. 또한 배우를 경험하고 다양한 직무에서 종사하는 전문인력이 많은 것으로 볼 때 배우는 다양한 직무수행자들을 산출하는 역할을 수행한다고 할 수 있다.

직군간 직무특성 비교와 관련하여 창작 스태프 직군은 자신의 일을 처음부터 시작해서 마무리까지 책임지는 것과 관련된 과업정체성, 현 단체에서 현재 맡은 일이 차지하는 중요성과 관련된 과업중요성, 일 처리에서 스스로 판단하여 결정할 수 있는 직무특성인 자율성 등에서 가장 높은 평균 값을 보여서 공연예술 분야의 대표적인 직군임을 확인할 수 있었다.

동일 직군 내에 직급간 직무특성을 비교한 결과에 따르면, 직급이 상승함에 따라 공연기획 및 제작 직군, 출연 직군, 기술 스태프 직군의 경우에 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 등의 직무특성이, 창작 스태프 직군의 경우 과업중요성과 자율성이, 교육 및 평론 직군의 경우에 과업중요성이 강화되는 경향을 보이고 있다. 반면에 공연운영 스태프 직군의 경우에 이러한 경향을 보이지 않고 있는데, 이는 여타 직군에 비하여 상대적으로 전문성이 떨어지기 때문이라고 볼 수 있다.

예술적 능력, 기술적 능력, 사업적 능력, 의사소통능력 등 네 가지 필요 능력과 관련하여 직군간 비교한 결과에 따르면, 창작 스태프의 경우에 필요능력 중에서 예술적 능력을 가장 많이 필요로 하고 있으며, 기술 스태프의 경우에는 기술적 능력, 공연기획 및 제작 직군의 경우에는 사업적 능력과 의사소통능력을 여타 직군들보다 상대적으로 더 많이 필요로 한다는 사실을 확인할 수 있다. 이처럼 개별 직군의 특성이 필요능력의 결과에 반영되어 있음을 확인할 수 있다.

한편 직군 내에서 직급간 필요능력의 차이를 비교해 보면, 공연기획 및 제작 직군의 경우에 실무를 담당하는 하급자의 기술적 능력의 필요성이 여타 직급에 비하여 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음은 상급자, 중급자 순으로 나타났다. 상급자는 기술적 능력이 하급자만큼 필요하지는 않지만 하급자가 해결하지 못하는 문제에 관한 문제해결능력 차원에서 중급자보다 높은 수준을 보이는 것이라고 할 수 있으며, 중급자는 기술적 능력보다 상급자와 하급자를 연결하고 조정하는 역할을 수행해야 하기 때문에 의사소통능력의 필요성이 여타 직급보다 높은 것으로 나타났다. 중급자의 의사소통능력 필요성이 가장 높은 것은 공연기획 및 제작 직군 뿐만 아니라 창작 스태프 직군과 기술 스태프 직군의 경우에도 마찬가지로 나타나고 있다. 이러한 결과로 놓고 볼 때에 교육훈련과 관련하여 각 직군의 중급자 역할을 담당하는 전문인력에게 해당 분야의 전문성뿐만 아니라 의사소통능력의 필요성이 높다고 하겠다.

일자리 만족의 결정요인에 관한 분석과 관련하여 가장 주목할 만한 결과는 고용형태가 내재적 만족, 외재적 만족, 사회적 만족에 모두 유의미한 영향을 보이고 있다는 사실이다. 즉 정규직 고용형태가 여타 고용형태인 고용주, 비정규직, 프리랜서에 비하여 일자리 만족에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하겠다. 그러므로 공연예술 전문인력의 일자리 만족을 증대하기 위해서는 정규직 일자리를 늘리거나 정규직과 같은 안정성 보장이 매우 중요한 과제라고 할 수 있다.

## 제 6 장

### 공연예술 노사관계 현황과 과제

#### 제1절 머리말

##### 1. 문제 제기

최근 한국 공연예술(Performing Arts)의 폭발적인 성장세가 주목을 끈다. 2007년 상반기만 연극과 뮤지컬 그리고 퍼포먼스 분야에서의 한국 공연은 모두 364편으로 지난해 상반기보다 84% 증가하였고, 9월 공연산업은 전년 대비 3.3%의 성장세를 보였다. 또한 공연산업 종사자도 급증하고 있으며 창작 열정까지 더해져 세계시장 진출이 보다 적극적으로 이루어질 것이라는 전망이 제기된 바 있다.

하지만 공연산업의 성장은 일부 상업연극이나 뮤지컬의 성장을 확대 해석한 것에 불과하며, 창작에 목숨을 거는 정신이 실종되고 반짝 기획성 공연이나 기금에만 의존하는 공연이 범람한다는 비판의 목소리도 크다. 또한 치솟는 대관료에 따른 지나친 상업화, 극장의 창작물 외면, 인적자원 부족 등으로 한국 공연은 위기를 맞고 있다는 상반된 주장도 있다.

“제작자들도 빨리빨리 만들고 돈을 뽑고 싶어 하지, 창작자들에 대해 미래를 보고 장기적인 투자를 하지 않거든요. 제가 보기엔 그게 가장 시급해요. 우리는 예술을 하는 게 대중예술이지만 물건을 찍어 내는 게 아니잖아

요, 그러면 그들에 대해서 장기적으로 그들을 사랑하는 마음으로, 교육도 시키고 브로드웨이를 한 번 견학도 시킨다든지 따뜻한 관심을 가지고, 그것을 할 수 있는 뒷받침이 돼야 이들이 힘을 내서 할 텐데.”(\*\*\*, 작곡, 뮤지컬).

그런데 공연산업의 현재와 미래에 대한 엇갈린 견해 속에서도 한 가지 일치하는 것이 있다면 대다수 공연예술가 및 무대전문가들이 최저생계비조차 안 되는 돈을 받으며 어려움을 겪고 있다는 사실이다. 또한 이와 같은 현실이 지속된다면 공연산업의 미래가 불투명하다는 점에 관해서도 어느 정도의 공감대가 형성되어 있는 것으로 보인다.

“날마다 회사를 가는 정규직 직원들은 한 달에 200만~300만원이라는 고정수입을 받아서 연봉이란 게 있잖아요. 근데 우리는 몇 시부터 몇 시에 가서 일하는 게 아니에요. 작업이 없다고 하면 놀기도 하고, 공연이 있다 그러면 저희는 밤이 없어요. 저희가 밤을 새고 일을 해요. 그렇다고 해서 저희가 밤까지 일하니깐 쳐주세요, 이렇게 할 수는 없잖아요. 정규직은 연봉이 3천이다..... 우리는 날밤을 새고 창작의 고통을 느껴가면서 하는데 연봉이 100만원이에요. 너무 허망하다는 거죠.”(\*\*\*, 연출, 뮤지컬)

“배우들은 역할, 돈, 작품 셋 중 하나만 괜찮아도 좋은 연기를 한다. 하지만 돈을 많이 주어야 살아가고 버틸 바탕이 생긴다. 나는 이 업계에서 상당히 많이 받는 편인데..... 두 달 연습하고 한 달 공연하면 연습 기간은 돈으로 쳐주지 않기 때문에 한 달 공연에 200만원에서 300만원 정도 받는다. 그런데 1년을 쉬지 않고 해도 연습 기간까지 합하면 4편 공연이 최대이다. 그러니 1년에 1,200만원 정도가 최대이다. 이것이 지금까지 가장 많이 번 수익이다.”(\*\*\*, 연극, 배우)

문화관광부는 공연예술을 “1회성, 노동집약성, 수요의 비탄력성 등의 특성으로 일부 흥행성을 띤 경우를 제외한 대부분의 경우 외부의 지원 없이 독자적인 운영이 어려운 비영리 분야”로 규정하고 공연예술에 관한 투자의 필요성을 강조한다(문화관광부, 『2006 문화정책백서』). 또한 1999년 2월 8일 전면 개정된 공연법에는 공연예술 육성 제도와 관련하여 ①



무대예술전문인 국가자격제 도입, ② 공연자 및 공연장에 대한 국고보조 및 문예진흥기금 융자근거 마련, ③ 공공 공연장 민간위탁 및 지원근거 마련, ④ 국가 및 지자체의 공연예술진흥계획 수립·시행 의무화 등이 포함되어 있다. 그럼에도 불구하고 공연예술가 및 무대전문가 대다수의 현실은 크게 나아진 바가 없다면 그 이유는 무엇일까? 창작공연의 위기가 거론되는 이유가 무엇일까?

이 글은 그 원인 중의 하나가 대다수 공연예술가 및 무대예술가가 여러 가지 문제점들을 개별적 혹은 집단적으로 제기하고, 이에 기초하여 다양한 수준에서, 예를 들어 법·제도적 수준, 사회보장 수준, 노사자율적 수준에서의 개선 방법이 모색되고 집행되며 그 결과가 다시 반영될 수 있는 피드백 시스템, 즉 이해대변기제와 의사소통체계의 취약함에 있다고 본다.

물론 공연산업 내부에는 300여 개의 단체와 조직 그리고 소수의 노동조합이 존재한다. 하지만 이와 같은 단체와 조직이 공연예술가 및 무대예술가의 이해를 충분히 반영하고 있지 않을 뿐만 아니라 이들 스스로 형성하고 있는 연결망이나 직업에 대한 인식이 이해대변기제 및 의사소통체계의 활성화에 얼마나 긍정적 역할을 끼쳤는가는 미지수이다. 미국의 배우조합이 “공연예술산업에서 예술가/노동자로서 공급자 역할이지만, 제작자에 비해 열악한 지위였는데 그들의 지위향상을 위한 노력과 예술에 대한 열정이 브로드웨이를 만들었다”(이연자, 2007)는 평가를 돌이켜본다면 이해대변기제나 의사소통체계의 부재가 현장의 목소리와 결합된 문화정책을 생산하는 데 부정적인 영향을 끼쳤을 것임을 추측하게 한다.

따라서 이 글은 공연산업의 다양한 조직 및 단체의 현황을 이해대변기제 혹은 노사관계의 형성이라는 측면에서 살펴보고 조직 및 단체를 통해 제기되는 공연예술가 및 무대예술가의 삶의 질 개선과 관련한 쟁점들을 추적한다. 그리고 이 쟁점들과 정부의 공연산업 정책과의 부합 정도를 분석하는 것을 일차적 목적으로 한다. 또한 공연산업의 노사관계에 대한 진단 및 노사관계가 공연산업의 발전에 기여할 수 있는 방법을 고민한다. 더불어 노사관계를 통해 공연예술가들의 급여 및 창작활동 조건이 개선될 수 있는지 혹은 다른 이해대변기제들이 필요한지를 살펴본다.

## 2. 연구 방법 및 자료

공연산업의 노사관계에 대한 연구는 매우 일천하다. 미국 브로드웨이의 공연예술산업을 배우조합을 중심으로 연구한 이연자(2007, pp.88~90)에 따르면 미국에서는 전국 극장주와 매니저 신디케이트에 맞서 1913년 112명의 배우들에 의해 배우조합이 결성되었다고 한다. 이들 공연예술가들은 비정규직 형태의 취업자들이었으며 배우 조합원들의 14.4%만이 몇 주 동안 극장에 고용될 뿐이었고 20세기 초기까지 배우들을 고용하는데 착취 문제는 변하지 않는 조건이었다는 것이다. 때문에 배우조합은 미국 공민권 운동의 모든 영역에서 항상 리더일 수밖에 없었다. 다른 한편, 1912년 조직된 작가길드(Dramatists's Guild)는 브로드웨이의 뮤지컬 극단의 작사자와 작곡가를 대표하는 단체로 1919년 7월 18일 정식으로 미국노동총연맹(American Federation of Labour)에 가입한다. 이와 같은 조합의 등장은 극장의 면모를 변화시켰고 배우조합은 임금이나 근로조건만이 아닌 전문적인 연기와 극장예술에 관한 모든 것을 적극적으로 장려하고 공연산업을 키우는 데 헌신한다(이연자, 2007; Pace, 2005).

한국의 공연예술 및 무대예술가들 역시 상당수가 비정규직 형태의 취업 양상을 보인다는 점에서 최근 활발하게 진행되는 비정규 연구들이 검토 대상이 될 수 있겠다. 하지만 여기서도 비정규 노사관계에 대한 연구는 상대적으로 적다(김주환, 2006; 손정순, 2006; 윤진호, 2006, 2002; 은수미, 2006; 김동원·진숙경, 2005; Fiorito, 2004; Yates, 2004; 박영삼, 2001; 윤진호·정이환 외, 2001). 또한 방송산업 비정규직 관련 연구들이 보이며, 이종구(2006)의 방송사업 비정규직 노동시장 분석이 매우 흥미롭지만 노사관계에 대한 접근은 취약하다. 이 글 역시 기존 연구의 한계에서 완전히 벗어나기 어려우며, 그와 같은 점에서 공연산업 노사관계에 대한 초보적인 연구에 그친다 하겠다.

다음으로 이 글은 2007년 「공연예술 전문인력 실태조사」 결과와 「공연예술 전문인력 심층인터뷰」 결과를 공통적으로 사용할 뿐만 아니라 노사관계 실태 파악을 위한 별도의 자료를 사용하였다. 하나는 필자가 직접

〈표 6-1〉 2007년 공연 및 무대예술 관련 단체와 노조 심층면접

단체/노동조합	일시	인터뷰 대상
한국연극협회	9월 28일	사무차장
한국배우협회	9월 28일	배우협회간부 및 이사 3인
한국노총 방송영화공연예술인노동조합연극인지부	9월 28일	노조사무국장
한국무대예술전문인협회 무대분과협회	10월 19일	무대분과협회 이사
한국무대예술전문인협회 조명분과협회	10월 23일	조명분과협회장
한국무대예술전문인협회 음향분과협회	10월 26일	음향분과협회장
한국문화예술위원회 노동조합	11월 01일	노조위원장
민주노총공공운수연맹 문화예술분과위원회	11월 06일	노조위원장

수행한 2006년 비정규 노동조합 실태조사이다. 이것은 한국의 비정규 노동조합 255개를 대상으로 한 전수조사였으며 이 중 공연산업 관련 노동조합들이 포함되어 있는데 그 명단은 다음과 같다.

\* 2006년 노사관계 실태조사 중 문화예술 관련 노동조합: 전국연예예술인노동조합, 전국문화예술노조 영동난계국악단지부, 전라북도립국악원노동조합, 전국에니메이션노동조합, 전국문화예술노조 국립발레단지부

또한 공연 관련 노동조합 및 단체의 현황을 파악하기 위해 2007년 별도의 심층면접을 실행하였으며, 심층면접 대상 명단은 <표 6-1>과 같다. 하지만 이 심층면접은 개괄적인 현황을 스케치하는 것에 그친다는 한계를 가지며, 향후 구체적인 조사를 위한 기초조사의 성격을 가진다는 의미가 있을 뿐이고, 이와 같은 자료의 한계가 연구에 그대로 반영될 수밖에 없다.

이외의 단체나 노동조합들은 홈페이지가 확인될 경우 홈페이지에서 기초 자료를 수집하였다. 홈페이지를 보유하고 있는 단체의 명단은 다음과 같다.

- \* 한국공연예술매니지먼트협회(사단법인) [www.artsmanagement.or.kr](http://www.artsmanagement.or.kr)
- \* 전국문예회관연합회(사단법인) [www.nacac.or.kr](http://www.nacac.or.kr)
- \* 한국연극평론가협회(국제연극평론가협회 한국본부)  
[www.ktheatre critics.com](http://www.ktheatre critics.com)
- \* 한국공연프로듀서협회 [www.kapap.co.kr](http://www.kapap.co.kr)
- \* 한국무대미술가협회 [www.kostat.org](http://www.kostat.org)
- \* 한국음악저작권협회 [www.komca.or.kr](http://www.komca.or.kr)
- \* 한국연극연출가협회 [www.tdak.or.kr](http://www.tdak.or.kr)

마지막으로 이 글은 노동조합과 이익대변 단체 모두를 포괄한다. 공연 산업 관련 노동조합의 수나 비중이 적고 조직률도 낮을 뿐만 아니라 노동 조합 대신 별도의 이해대변기제들을 좀더 선호하는 경향도 많기 때문에 두 가지 조직 형태를 모두 살펴보는 것이 필요하기 때문이다. 따라서 각각의 조직에 대한 보다 깊이 있는 분석은 향후 연구과제로 넘기기로 한다.

## 제2절 공연산업 단체와 노동조합: 현황 및 특징

### 1. 개 괄

공연산업 단체부터 살펴보면, 2004년 현재 공연시설, 공연단체, 공연기획사를 포함한 공연예술기관은 총 2,762개이며 이 중에서 공연시설이 515개, 공연단체가 2,060개, 공연기획사가 187개이다. 또한 공연단체 중 연극이 378개로 385개인 국악단체 다음으로 많은 것으로 나타난다(문화관광부, 『2006 문화산업백서』). 그리고 공연기관 종사자는 2004년 현재 10,988명이며, 1,458개 공연단체에서 활동하고 있는 창작관련 인력은 52,416명이고 이 중 공연예술인은 약 3만 명 정도인 것으로 파악된다. 하지만 “매년 1~2만 명씩 공연예술 관련자들이 쏟아져 나온다”는 술회에서 알 수 있듯이 그 수치는 상당히 유동적일 것으로 보인다.

〈표 6-2〉 공연산업단체 현황

단체	현 황
예총	장르별: 한국건축가협회, 한국국악협회, 한국무용협회, 한국문인협회, 한국미술협회, 한국사진작가협회, 한국연극협회, 한국연예협회, 한국영화인협회, 한국음악협회 지부/지회: 115개 예총 지역연합회/지부/해외연합회(2005년 현재)
민예총	민족건축인협의회, 민족국위원회, 한국민족극운동협회, 민족문학작가회의, 민족미술인협회, 민족사진가협회, 한국민족음악인협회, 민예총영화위원회, 한국춤예술연대, 한국민족서예인협회 지부/지회: 48개 지부지회
미가입	한국배우협회, 무대예술가협회, 무대예술전문가협회, 무대미술가협회, 극장건축가협회, 문예회관연합회, 무대기술인협회 등

다음으로 공연단체의 대부분은 한국예술문화단체총연합회(이하 예총)와 한국민족예술인총연합(이하 민예총)의 산하단체이며 이 경우는 법인격이 대부분이다. 그런데 일부 단체가 미가입 상태로 활동하고 있고 최근 미가입 단체가 늘어나고 있는 추세인 것에 주목할 필요가 있다.

“무대예술가협회나 무대예술가전문인협회가 따로 있다. 이는 한국연극협회 분과에서 분리된 것이며 한예총에 소속된 것은 아니다.”(\*\*협회사무차장).

이와 같은 미가입 단체의 증가는 단체 중심의 협회를 넘어서서 공연예술가들 내부의 다양한 직종 및 직무종사자들의 권익향상 혹은 공연예술의 발전을 도모하려는 시도이며, 2000년대 접어들어 두드러지게 나타나는 현상이다.

“조직이 커지므로 그런 것이다. 회사가 커져 계열사가 분리되는 상황처럼 생각하면 된다. 옛날에는 배우하면서 연출하고 이중 작업을 하면서 했다. 그 당시는 분과가 의미가 없었다. 인원이 적었다. 그러나 지금은 거대화되고 시장이 늘고 무대감독, 연출이 많이 늘어서 같이하면 관리가 안 된다.

분과제가 폐지된 것이다. 자체적으로 파워를 갖기 위해서 독립단체를 갖고 싶어하는 것은 당연하다.”(\*\*협회 사무차장).

“연극협회가 실질적으로 배우들한테 큰 힘이 되지 않았다. 배우들이 개인 위주가 아닌 단체로 조직되어 있기 때문에..... 그래서 배우협회를 만들었는데 배우협회는 개인만으로 된 것이다. 연극협회 안에서 배우가 제일 많음에도 불구하고 연출자들이 주로 결정한다. 우리는 한국연극협회이면서 한국연극배우협회 소속이다.”(##협회 이사).

“2001년 무대예술전문인협회를 구성하였는데..... 그 전까지는 무대공연 종사자들을 중심으로 무대분과의 경우 소규모 모임들이 있었고 당시에는 공연장에 종사하는 사람들끼리의 친목도모나 지방공연 갈 때 지방공연장 무대 종사자들과의 긴밀한 업무협조가 필요했다..... 무대종사자들의 권익보호와 기술 및 정보교류, 상호 도와주면서 무대분야 발전을 도모하는 것이 목적이다.”(@@협회 이사)

특히 배우들의 경우 미가입 독립단체를 조직하는 경향이 뚜렷한데 그 원인은 비중이나 역할에서 배우가 차지하는 위상에 비해 삶의 질이나 근로조건이 상대적으로 열악한 현실에 있다 하겠다.

“제일 힘든 부분은 배우다. 제작비 산출에서 연출 등이 먼저 계산되고 배우 출연료가 맨 나중에 (계산)된다. 배우 전까지의 단계에서는 계약으로 한다. 배우는 자기 집 식구라고 생각해서 계약서 쓰기가 애매한 부분이 많다. 다른 것, 제작비는 임금을 지급하는데 배우 출연료는 공연이 끝나야 지급한다. 잘 될 경우 제대로 주는데 작품이 깨지면 줄 돈이 없다.”(\*\*협회 이사)

더불어 미가입 독립단체들이 최근에 회원들의 자격을 넓히는 것이 특징인데 예를 들어 무대예술가전문인협회는 초기에 공연장에 있는 사람들을 대상으로 하다가 폐쇄적이라는 비판을 받아 프리랜서나 외부제작업체 소속 사람들도 포함시켰다. 그러나 이 경우에도 프리랜서는 비중이 크지 않다. 또한 이들 미가맹 단체의 상당수가 정식 법인이 아니라는 점에서

회계나 재정이 영세하고 회원들의 권익보호를 위한 충분한 영향력을 발휘하기 힘들다.

다른 한편 공연예술 분야에는 소수의 노동조합이 조직되어 있다. 연극 배우들이 중심이 된 한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부, 얼마 전 전국공공서비스노동조합 통합본부로 전환한 전국문화예술노조 및 산하지부(세종문화회관지부, 청주시립예술단지부, 인천시립예술단지부, 광주시립예술단지부, 경기도립예술단지부, 전주시립예술단지부, 목포시립예술단지부, 충주시립우륵국악단지부, 국립합창단지부, 부여군충남국악단지부, 코리아심포니오케스트라지부, 서울예술단지부, 국립발레단지부, 국립극장예술단체지부, 영동난계국악단지부, 전라북도립국악원노동조합, 애니메이션지부), 울산시립예술단지부, 언론노조KBS관현악단지부, 전국연예예술인노조, 한국문화예술위원회노조(아르코예술극장, 아르코예술인력개발원)<sup>20)</sup> 등이다. 이 중 전국문화예술노조 및 그 산하 지부는 대부분 정규직과 기간제로 구성되어 있는 반면, 한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부와 전국연예예술인노조는 프리랜서라고도 불리는 특수고용형태 예술인들의 노동조합이다. 협회 등의 단체가 직원들의 이익을 법·제도적으로 보장할 수 없고 영세한 경우도 많기 때문에 최근 노조의 필요성에 대해 공감의 폭이 확대되고 있다.

“자기네의 힘을 조직하기 위해 유니언으로 갈 것이라고 염려..... 협회 회원이 이동할 가능성이 있다. 회원들에게 구체적으로 뭔가를 해주어야 한다. 구체적 이익이나 혜택을 줄 수 있는 환경 조성이 필요하다는 문제 제기가 나오고 이런 의견을 심각하게 받아서 검토하려고 하고 있다. 무대예술전문인협회로서 과도기 상황이다. 협회일 뿐이지 단체행동권이 없다.”(××분과 협회장).

“협회보다 노조가 필요하다고 느끼는 것은 현재는 각 개인별로 공연단체와의 관계이다. 공연의 성사 여부에 따라 일당 페이(pay) 지급을 하지 않거나, 하는 행위가 이루어진다. 공연이 망해도 스태프가 망하게 한 것은 아니다.

20) (구)문예진흥원을 의미한다.

공연이 망했다고 페이를 주지 않는다. 이런 억울한 상황이 발생하기 때문에 노조가 필요하다. 노동계약을 작성하지 않기 때문에 노동법상의 보호를 받지 못한다.”(××분과 협회장).

하지만 예술의전당이나 정동극장 등 공연장 중심으로 노동조합이 결성되어 있어서 직접고용이 아닌 간접고용이나 프리랜서 등의 특수고용일 경우 노동조합에 조직되기가 어렵다. 공연장에 소속된 사람들은 정규직이 많고 외부에서 결합하는 경우 비정규직이 대부분인 것은 다른 산업이나 업종과 유사하며 한국의 기업별 노사관계 시스템을 반영하는 것이라 하겠다.

이와 같은 한계를 넘어서기 위해 최근 업종이나 산별로 조직하려는 시도가 있는데 한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부의 결성이나, 전국문화예술노조가 전국공공서비스노조 문화분과로 합류한 것이 대표적이다. 그러나 노조 조직화 및 교섭 모두에서 많은 어려움을 겪고 있는 것이 발견되는데 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 공연예술 및 무대예술가들이 스스로를 노동자로 규정하고 노동조합으로 조직되는 것에 대해 저항감을 느끼거나, 노동조합이 있으면 좋지만 스스로를 노동자로 규정할 경우 공연예술의 특징상 부정적인 효과가 나타난다는 것이다.

“(한국방송영화공연예술인노동조합)연극인지부는..... '91년에 30대 연기자 그룹이었고 현재 40대 후반이나 50, 60세인 사람들이 끌어왔다. '91년에 한국연극배우협회가 임의단체로 출범했다. 당시 조합 형태로 가자고 했는데 상당수가 반대했다. 우리가 예술가이지 노동자는 아니라는 생각들이 많았고 그 이유로 반대해서 무마되었다. 그래서 배우협회로 계속 가게 된 것이다. 그러다가 협회로서는 법·제도적 문제를 해결하기 어려워 제시도한 것이다.”(\*\*노조 간부)

“스태프 분야에 있는 사람들은 노동자라고 생각하는 경우가 많다. 직장에 노조가 생기니깐 노동자라고 생각..... 개인적으로는 부정적이다. 저는 예술



인의 긍지를 똑같이 갖고 근무를 하고 있으며 예술가라고 생각한다. 이것이 장기간 공연장 근무를 지탱하는 힘이다. 외부에서 대관하여 공연하는 사람들이 하는 공연의 경우 예술인으로 자기를 규정하면 공연이 성공적으로 끝날 수 있도록 협조를 하게 되지만, 노동자로서 자기를 규정할 경우 법적으로 주어진 업무만 제한하여 접근하는 문제도 있다”(@@협회 이사).

“공연예술 분야에서도 대학로 사람들과 접촉해서 개별 노조 가입을 받고 조직 확대 사업을 했으나 실제로 실패했다. 실패 이유는 연극하는 사람들이 노동자라기보다 예술가로 규정한 것이 하나로 들 수 있다. 동호회처럼 되는 부분도 있고, 공연마다 프로젝트식으로 참여하는 방식인데 노조 가입하면 배역을 주지 않았다.”(@@노조 위원장)

둘째, 공연장 중심의 현재 체계 속에서 노동조합이 조직되기 때문에 쉽게 기업별 노조의 관성을 벗어나기 어렵고 내부 이해갈등이 존재한다.

“예술인 중에서도 고용된 자, 이 중에서도 국공립 공연장의 단체로서 발족된 것이 전국문화예술노조이다. 국공립 문화예술단체의 스태프들도 여기에는 빠져 있다. 가령 국립국악단 세종문화회관이라고 하면 행정직, 스태프, 전속예술가가 있는데 하나의 산별로서의 문화예술노조의 가입 범위에 따르면 모두 가입 가능한데 현재 주로 소속되어 있는 사람은 실연예술인들이다. 한국문화예술위원회노조도 전국문화예술인노조에 가입할 수 있으나, 실연 예술인과 성격이 달라서 안 들어가는 것이다.”(##노조 위원장)

“사무직이나 기술 스태프들은 대부분 정규직으로 예술인에 비해 상대적으로 안정적인 근로조건을 갖고 있다. 반면 예술인들은 해고투쟁이 빈번하고, 싸움의 사안이 자주 발생하기 때문에 사무직들이 예술인노조와 결합하게 되면 그 싸움에 결합해야 하니깐, 문화예술분과에 편제되는 것을 꺼린다고 볼 수 있다. 예술인과 기획, 행정, 기술 스태프는 상호 정서가 다르기 때문에 합치려는 생각을 아직은 못하고 있다. 예술인과 사무직이 기본적으로 생각이 다르다.”(@@노조 위원장)

셋째, 공연장으로 특정된 경우가 아니면 교섭 상대방인 사측이 없다는 것도 문제이다.

“연극인 같은 경우는 ‘사’가 없어요, ‘사’가. 연극배우협회에서 회장님과 몇 분이 13명을 받기인으로 해서 노조를..... 지난해 8월에 시작해서 처음에는 독립적으로 만들려고 했는데 종로구청에서 이게 안된대요, ‘사’가 없으니까. 그래서 방송연예인노조, 지금 한국방송영화공연예술인노동조합에 거기 연극인지부로 들어가게 된 거예요.”(\*\*노조 사무국장)

“국공립 단체는 사용자가 있어 할 일이 있으나, 비공연예술인은 사용자가 없어 당면한 구체적인 사업이 없었다.”(@@노조 위원장)

넷째, 고용형태가 매우 다양하고 프리랜서의 비중이 높은 것도 조직화에는 주요한 장벽이며, 최근 노조 회피 혹은 적자 운영으로 인해 용역이나 파견이 확대되고 있는 것으로 확인된다.

“부산과라다이스호텔, 부산롯데월드에서 처음에 노조와 문제가 있어서 운영을 씨어텍이라고 하는 용역회사를 통해서 용역을 맡겼다고 들었다. 한진아치폴, 일산아름누리에도 용역파견직원이 들어와 있다. 예술의전당도 운영이 양분화되어 있는데 총 공연장 5개 중 3개인 토월극장, 자유소극장, 콘서트홀은 씨어텍이라는 회사로 넘긴다고 한다.”(××분과 협회장)

## 2. 이익대변기제 및 주요 쟁점

### 가. 이익대변기제

273명의 설문지가 수거된 「2007년 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사」에 따르면 응답자의 8.8%가 근무하는 사업장에 노조가 있다고 하였으며, 노조가 있는 경우 91.7%가 가입한 것으로 확인되어 조직률이 8.1%이다. 그러나 인터뷰 결과 노조측에서는 그보다 낮은 약 5% 정도로

추정한다는 점에서 약간의 차이가 있다.

또한 연령대가 낮을수록 해당 사업장에 노조가 없는 경우가 많고, 있다 하더라도 가입하지 않는 경우가 많다. 연령별로 노조 가입에 영향을 끼치는 객관적 변수, 즉 고용형태나 회사 규모 등이 차이가 없는 것을 고려한다면 연령이 낮을수록 노동조합이 있다 하더라도 관심이 떨어진다는 것을 알 수 있다. 그리고 문화예술보다는 문화콘텐츠 분야에 노동조합이 많으며 창작 스태프와 공연운영 스태프에서 평균보다 많은 비율의 노동조합이 확인된다. 이것은 노동조합이 공연장 중심으로 조직될 뿐만 아니라 홍보나 티켓 판매, 공연장 관리운영을 하는 공연운영 스태프의 경우 정규직이나 직접고용 기간제의 비중이 다른 직무보다 높기 때문인 것으로 판단된다. 정규직이 창작 스태프 25.4%, 출연자 24.2%, 기술 스태프 21.1%인 반면 공연운영 스태프는 65.0%, 교육·평론은 30%인 것에서 확인된다.

다음으로 노조 가입 정도는 이미 앞에서 말한 연령을 제외한다면 문화콘텐츠 분야와 기술 스태프에서 약간의 차이가 있지만 통계 자체가 충분한 설명력을 갖기 어렵다는 점에서 큰 차이는 없는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 즉 노동조합이 있으면 대체적으로 가입하는 경향이 있다.

〈표 6-3〉 노동조합 유무

(단위: %)

노조	전 체			연 령				학과/전공				
	남	여		29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	문화 예술	문화 콘텐츠	기타		
있음	8.8	11.6	4.6	1.9	5.7	21.2	19.4	8.7	20.0	7.3		
없음	91.2	88.4	95.4	98.1	94.3	78.8	80.6	91.3	80.0	92.7		
노조	지 역		공연분야 경력				직 무					
	수도권	지방	3년 이하	4~10년	11~20년	21년 이상	공연 기획/제작	창작 스태프	출연자	기술 스태프	공연 운영 스태프	교육/평론
있음	8.7	9.0	6.7	2.8	13.4	20.0	6.4	8.5	6.1	7.9	30.0	10.0
없음	91.3	91.0	93.3	97.2	86.6	80.0	93.6	91.5	93.9	92.1	70.0	90.0

〈표 6-4〉 노동조합 가입 여부

노조	전 체			연 령				학과/전공				
		남	여	29세 이하	30-39세	40-49세	50세 이상	문화 예술	문화 콘텐츠	기타		
가입	91.7	89.5	100.0	50.0	100.0	90.9	100.0	92.3	66.7	100.0		
미가입	8.3	10.5	-	50.0	-	9.1	-	7.7	33.3	-		
노조	지 역		공연분야 경력				직 무					
	수도권	지방	3년 이하	4~10년	11~20년	21년 이상	공연 기획/제작	창작 스테프	출연자	기술 스테프	공연 운영 스테프	교육/평론
가입	88.9	100.0	75.0	100.0	100.0	87.5	100.0	80.0	100.0	66.7	100.0	100.0
미가입	11.1	-	25.0	-	-	12.5	-	20.0	-	33.3	-	-

이것은 노동조합에 가입하지 않은 이유를 물어본 결과에서도 확인된다. 노동조합에 가입하지 않은 이유는 노동조합 가입 자격이 없어서가 50%이고, 노동조합이 불필요해서가 50%인데, 29세 이하는 불필요에 100% 응답하였고, 40대 이상은 노동조합 가입 자격이 없어서에 100% 응답하였기 때문이다.

또한 노동조합이 없는 경우 만약 노동조합 설립시 가입하겠느냐는 질문에 ‘그렇다’와 ‘아니다’가 반반 정도의 답변이 나왔다. 이때 노조에 가입할 의사가 없는 이유는 노조에 대해 생각해 보지 않았거나 내가 일하는 곳에서는 노조가 불필요하다고 생각하기 때문인 것으로 확인된다. 특히 나이가 어리거나 공연 분야 경력이 짧을수록 노조에 대해 생각해 본 적이 없다고 대답하였다. 29세 이하의 경우 노조에 대해 생각해 본 적이 없다는 것이 52.9%이며, 3년 이하의 경우도 53.6%인 반면, 40~49세의 경우 내가 일하는 곳에 노조가 불필요하다는 56.3%의 응답률을 보였다.

그리고 노조 이외의 이익대변 조직을 살펴보면, 노사협의회는 전체의 64.1%가 현재 근무하는 곳에 노사협의회가 없으며, 있는 경우는 5.5%에 불과하고, 30.4%가 모른다고 답변하였다. 회사 규모가 30인 이상이 되어야만 노사협의회 설치를 강제한다는 것을 고려하면 대다수가 30인 미만 사업장인 요인도 있기 때문이지만, 다른 한편 노사협의회를 이익대변

〈표 6-5〉 노조에 가입의사가 없는 이유

	전 체			연 령				학과/전공				
	남	여	29세 이하	30~39세	40~49세	50세 이상	문화 예술	문화 콘텐츠	기타			
노조에 대해 생각해 본 적 없음	37.2	31.0	46.0	52.9	33.3	18.8	16.7	35.8	60.0	36.7		
내가 일하는 곳에서는 노조 불필요	32.2	33.8	30.0	23.5	38.9	56.3	22.2	34.3	40.0	28.6		
노조가입 부적절	18.2	18.3	18.0	19.6	13.9	12.5	27.8	20.9	-	16.3		
노조가입 자격없음	10.7	14.1	6.0	2.0	11.1	12.5	33.3	9.0	-	14.3		
노동조합 비효과성	0.8	1.4	-	-	2.8	-	-	-	-	2.0		
비용발생	0.8	1.4	-	2.0	-	-	-	-	-	2.0		
	지 역		공연분야 경력					직 무				
	수도권	지방	3년 이하	4~10년	11~20년	21년 이상	공연 기획 / 제작	창작 스태프	출연자	기술 스태프	공연 운영 스태프	교육/평론
노조에 대해 생각해 본 적 없음	35.7	40.5	53.6	38.0	34.6	11.8	27.3	24.1	47.8	40.0	57.1	28.6
내가 일하는 곳에서는 노조 불필요	34.3	27.0	32.1	34.0	26.9	35.3	36.4	20.7	32.6	40.0	28.6	57.1
노조가입 부적절	20.9	24.3	10.7	18.0	19.2	29.4	18.2	31.0	15.2	10.0	-	14.3
노조가입 자격없음	9.0	5.4	-	10.0	15.4	23.5	18.2	24.1	2.2	-	14.3	-
노동조합 비효과성	-	-	-	-	3.8	-	-	-	2.2	-	-	-
비용발생	-	2.7	3.6	-	-	-	-	-	-	10.0	-	-

이나 의사소통 통로로 별반 생각하지 않는 것으로 해석할 수도 있다. 또한 경영책임자와 전 직원이 함께 하는 모임은 있는 경우가 34.1%, 경영진에게 요구할 수 있는 제안방 등 다양한 통로도 30.0%만 있다고 대답하였고, 협회 등 기타 관련 조직도 44.0%만 있다고 응답하여 이익대변 혹은 의사소통 통로가 매우 취약하다는 것을 확인할 수 있다.

그리고 이들 조직의 내실 운영 정도는 노동조합이 54.2%로 가장 내실이 높고, 다음으로 경영책임자와 전 직원이 함께 하는 모임이며, 노사협의회는 그렇다가 7.1%이고, 모름이 87.8%로 이익대변기제나 의사소통체계로서의 노사협의회의 역할은 거의 없다.

〈표 6-6〉 노동조합 이외의 직업관련 이익대변 조직 존재 여부

	노사 협의회	경영책임자와 전 직원이 함께 하는 모임	제안방 등	협회 등 기타조직
있음	5.5	34.1	30.0	44.0
없음	64.1	39.6	40.3	31.5
모름	30.4	26.4	29.7	24.5

〈표 6-7〉 직업관련 이익대변 조직의 내실 운영 정도

	노동 조합	노사 협의회	전 직원 모임	제안방 등	협회 등 기타조직
그렇다	54.2	7.1	41.8	39.2	33.2
그렇지 않다	16.7	3.1	11.0	8.6	21.9
모름	29.2	87.8	47.2	52.2	44.9

〈표 6-8〉 직업관련 이익대변 조직의 필요성

	노동조합	노사 협의회	전 직원 모임	제안방 등	협회 등 기타조직
반드시 필요	16.1	14.7	26.7	26.7	22.0
필요한 편	41.0	43.6	46.5	50.2	49.1
별로 필요 없음	17.2	15.0	7.3	6.2	8.4
전혀 필요 없음	9.5	7.7	5.1	4.8	5.5
모름	16.1	19.0	14.3	12.1	15.0

그럼에도 불구하고 이익대변 조직은 필요하다고 답하고 있는데 이것은 자신의 사업장뿐만 아니라 일반적인 필요성에 대한 답변이라고 해석해야 할 것이다. 우선 경영진과 함께 하는 전 직원 모임이라든가 제안방은 반드시 필요 정도가 높으며 협회 등 기타 조직에 대한 선호도도 크다. 하지만 노동조합이나 노사협의회에 대해서는 그 정도가 조금 낮은 것을 알 수 있다.

#### 나. 사용자측의 인식

현재 공연예술이나 무대예술 분야에서는 공연장 소유주나 관련 경영자를 제외한다면 사용자측이 뚜렷하지 않다. 하지만 향후 사용자로서 활동할 가능성이 높은 제작자나 투자자, 일부 연출자들의 노동조합이나 기타 이익대변 조직에 대한 의식을 확인해 볼 수는 있으며 특히 노동조합에 대한 인식은 부정적인 것으로 보인다.

첫째, 노조를 만들 경우 몸값이 올라서 제작하기 어려우며, 배우가 살아남지 못하는 것은 대체적으로 개인 탓이 큰데 그런 사람들까지 다 복지를 제공해 주는 것은 문제가 있다는 지적이다.

“미국에 유니언이 있는데..... 그래서 미국에서는 연출가들이 연극 못하겠다는 거야. 나쁜 제도도 있는데 기본적으로 권익을 보호하려면 권익에 참가한 사람들이 그 정도로 훌륭해야 돼요. 근데 우리나라 배우협회 사람들의 80%는 쓸모없는 사람들이야. 이름만 걸어놓고 진짜로 활동하는 사람들은 거의 없어요. 진짜 활동하는 사람들은 다 팔려가지, 거기는 못 팔려가는 사람들만 남아 있는 거야. 그리고 복지 해달라는 거야. 그러면 어떤 일이 있냐. 아마추어만 양산하는 거야. 복지라는 건 잘하고 버티지 못하는 사람들에게 해주는 건데 이것만 바라보고 있는 거야..... 예술가들의 속성은 잘못하면 아주 나쁜 습관을 들이는 거야. 어떻게 보면 굉장히 게으르고 대충 떼어가고 이런 게 배우들이 심해요. 근데 잘하는 배우들은 먹고 살게 돼요. 우리나라같이 인력이 많은 것 같지만 좋은 인력을 찾잖아요. 훨씬 많은 인력을 찾는데 능력이 안 되니까 안 쓰는 거예요. 그럼 그 능력 안 되는 사람한테 복지를 해서 어떻게 하겠다는 거예요.”(연극 연출).

둘째, 공연예술을 이윤을 기대하는 산업이라기보다는 일종의 사회활동으로 보고 배우든 제작자든 같은 배를 탔다는 인식이 있다는 점이다.

“공연산업이 걸리는 게 뭐냐면 근본적으로 산업적이지 않단 말이에요. 산업은 생산성을 담보한 애기잖아요. 온 몸을 다하여 길러낸 자식이 10년 후를 기약해야 하는데 산업이 어떻게 되겠나(결국 투자 기간이 긴 것인데)..... 이미 사회 여러 곳에 스며들어버려서, 내가 투자했으면 나한테 바로 들어와야 되는데 그렇지 않고 투자한 건 나인데 다른 여러 곳에 스며들었다단 말이죠. 그래서 저는 일종의 사회활동을 하고 있는 게 아닌가.”(\*\*\*제작사 대표)

더불어 위험이 큰데다가 매우 노동집약적이어서 임금 및 근로조건을 따지기 힘든 조건을 고려해야 한다는 목소리도 있다

“공연은 (관객이)10명이 들어오나 1명이 들어오나 막이 올라가면 똑같은 비용이 든다는 거죠.”(제작, 제작사 대표)

셋째, 사용자측의 노조에 대한 부정적 인식은 상당히 큰 것으로 보인다. 우선 노조측은 단체교섭이 체결된 경우에도 사용자측의 부당노동행위나 단체교섭 불이행이 빈번하다는 문제 제기를 하고 있다.

“단협이 체결된 경우에는 단협이 잘 안 지켜져서, 단협 위반 사안이 계속 나타나고 있다. 주로 부당해고나 부당노동행위로 인한 것이다. 물론 최근에는 부당노동행위는 많이 줄었으며 단협에서 서로 용인되고 있고, 단협이 없어도 서로간 노사협의를 통해 어느 정도 문제가 해결되나 신규 조직에서 부당노동행위가 많이 일어난다.”(@@노조 위원장)

또한 노사쟁점이 되었던 2005년 세종문화회관 예술단체 운영체제 개선 방안에 따르면 “예술단원 중심으로 노조를 결성, 노조의 힘을 이용하여 연봉제, 계약제를 파기하고 정년연장 등 철저한 신분보장에 역점”을 두고 있다면서 고용안정을 꾀하려는 노동조합의 시도를 부정적으로 파악한 바 있다.



#### 다. 주요 쟁점

첫째, 법적인 근로계약이 이루어지지 않는다는 문제가 있다. 예를 들어 이제는 많이 줄어든 동인제 시스템의 경우 연극을 할 때 모이고, 막을 내리면 흩어지는 형태이며, 근로계약이 들어올 여지가 없다.

“직원 없이 프로젝트로 하면 석 달 정도 해서 어느 정도 책정해 주고 저희 공연 없는 여덟 달 아홉 달은 스스로 알아서 딴 곳에서 프로젝트별로 일을 하고 다시 뭉쳐요. 그래서 고용보험도 생각지 못하고 있거든요..... 그래도 저는 뮤지컬을 할 때는 계약서를 다 쓰지만 잘 안 되면 300만 받아라, 하면 그만인 거고.”(\*\*극단 기획실장).

그런데 이와 같은 동인제 시스템이 아닌 일반 시스템이라 하더라도 근로계약서를 제대로 작성하는 경우는 많지 않은 것으로 확인된다.

“가령 저(조명스태프)의 경우 세종문화회관에서 공연할 경우 공연단체와 작업하러 들어갈 경우, 공연 내역서를 작성한다. 세종문화회관에 없는 조명 렌탈비, 크루인건비, 조명오퍼레이터 인건비, 감독비, 공연진행비(음료, 교통비 등) 등에 대해서 내역서를 넘겨줄 뿐 계약서를 작성하지 않는다. 믿고 계약하는 것이다. 만일 그 팀이 망해서 돈을 안 주면, 나를 믿고 따라온 디자인어와 크루들이라서 내가 빚을 내서라도 임금을 준다. 그리고 나서 팀에 연락해서 추후 받게 된다.”(××분과 협회장).

더군다나 노사관계 이전에 사제지간인 경우가 많고 가족처럼 인식하는 문화가 깔려 있기 때문에 근로계약이 효력을 발휘하기 어렵다.

“예술계라고 말하는, 흔히 따따라라고 말하는 곳은 대장이 있어서요. 아무래도 복종하다시피 하게 되고..... 노조라는 부분에 굉장히 미약할 수밖에 없다고 생각을 해요. 저 역시 마찬가지고..... 선생님이니깐 선배님이니깐 예, 알겠습니다. 예, 그렇게 하겠습니다. 그렇게 할 수밖에 없는 시스템이에요.”(\*\*노조 사무국장).

“소속 단원은 정규직이 아니고..... 가족이다.”(\*\*노조 사무국장)

또한 배우는 가장 약자이기 때문에 근로계약서를 작성해도 실효성을 발휘하기 쉽지 않다고 한다.

“이 바닥 현실상 배우는 약자예요, 간택을 받아야 하는. 그리고 만약에 제가 어떤 선생님의 작품을 했는데 돈을 안 줬어요. 계약서를 썼어요. 소송을 걸었어요. 소송을 건 순간부터 전 이 바닥에서 아무것도 못해요. 이 바닥 뿐만 아니라 전국에서 아무도 안 해줄 걸요.”(\*\*협회 사무국장)

둘째, 고용보험이나 실업보험 등 사회적 보장 역시 중요한 문제이다. 공연예술인의 상당수가 프리랜서 형태이고 계약 역시 프로젝트에 기초하여 이루어지며 대개의 경우 소규모이기 때문에 사회보험에서 배제된다.

“공연장 안전이 제일 필요하다. 재해를 당했을 때 많은 보장을 못 받고 있다. 공연장에 소속된 사람의 경우는 4대 보험을 통해 보상을 받지만 프리랜서의 경우 보상이 없다. 이러한 사례에 대한 모집을 하고 있으나 현재 공식적 통계나 자료는 없다. 구두상으로 산재사고를 접하고 있다. 잦은 편은 아니지만, 이를 해결할 방안을 모색하고 있다.”(@@ 무대분과 이사).

“선배님이 등장하시면서 종을 치는 거예요. 종을 쳤는데 추가 떨어진 거예요. 직방으로 머리에 맞은 거예요. 등장을 했잖아요. 피가 여기서. 얼마나 아프겠어요. 5미터 위에서. 등장했으니깐 연기를 하고 퇴장을 해서 앰브란스에 실려서 갔는데 계약할 때 그런 거 없어요. 보험 이런 거. 4대 보험 이야기해도 뭐 없어요. 자기가 돈 있으면 자기 돈 들여서 하지 않는 이상 일단 말이에요. 부랑자죠. 뭐.”(연극배우).

“현재 여건에서 국립배우를 만들 수 없다. 배우는 투자가 안 되는 자영업자이다. 1인이 뜨면 20명이 먹고 산다. 안 뜨면 근로빈민이다. 이것을 어떻게 할 수 없지만 정책적으로 할 수 있는 게 국민연금, 4대 보험이 적용되도록 해야 한다. 예술인촌까지는 아니라고 해도 시골에서 상경해서 10년 연기

해서 30대 초반의 배우 등이 있는데 이들은 높은 월세 내야 하는 부담을 갖고 있는 등 주택 문제가 힘들다. 뜬 사람은 토해 낼 수 있어야 하고, 한두 편 하고, 몇 년 하고 떠날 사람을 보조해 주는 것은 그렇다. 꾸준히 할 사람을 지원해 주어야 한다.”(## 배우협회 이사).

셋째, 이와 같은 사회보장의 확대는 문화예술을 공공적인 것으로 볼 것인가 여부와도 연관된다. 문화예술의 공공성을 강조하는 경우는 크게 세 가지를 지적한다. ① 문화예술은 국가정체성의 확립 및 대내외적 위상제고, 사회통합기능, 문화예술 자체의 고유한 경제적 가치창출 등의 효과를 통해 필연적으로 공공적 효과를 유발한다는 것이다. ② 문화예술 수요자에 대한 공공적인 배려가 필요하다는 주장인데 문화예술 수요를 제약하는 요인을 완화하고, 문화예술의 접근성을 높여야 한다는 것이다. ③ 문화예술산업의 시장실패를 줄여야 한다는 것이다(박용석, 2004).

넷째, 고용불안정인데 고용이 상대적으로 안정되었던 국공립 예술단체원의 경우에도 최근에 고용불안정에 시달리고 있는 것을 확인할 수 있다.

“최근 노동여건이 악화되고 있다. 공연장에서도 점차 비정규직으로 넘어가고 있다. 지방의 경우 시설관리공단만 해도 정규직이라고 볼 수 있는데, 계약직 가, 나, 다, 라급이 있는데, 최근 원주에서 마급으로 규정하고 있다. 이런 식으로 노동여건을 악화시켜 나가고 있다..... 최근 상당수 용역직으로 되고 있다. IMF 이후 비정규직이 많아지는 등 공연장 역시 심각하게 돌아가고 있다.”(※※분과협회장).

“공연장에 고용된 예술인의 경우 정규직이 아니라 위촉직의 신분으로 1년 단위로 재계약을 하는 방식이었다. 초기에는 이것도 모르고 30년 동안 일하기도 했다. 최근 10여 년 전부터 위촉직 계약서를 쓰기 시작했다. 규정 상으로도 특별한 사유가 없는 한 계속 위촉하는 것으로 되어 있다. 그러나 예산절감의 이유로 구조조정이 되면서 구조조정의 수단으로 위촉직 조항을 활용하고 있다.”(@@노조 위원장).

전북도립국악원이 민간 위탁하는 과정에서 2001년 노동조합이 설립되거나, 세종문화회관 구조조정 계획을 계기로 노사 갈등이 일어난 것도 고용불안정의 대표적인 예이다. 이와 같은 구조조정과 고용불안정은 국공립극장이 세워지면 우선적으로 산하 예술단체를 구성하는 예가 전 세계적으로 매우 희귀하다거나, 노동조합의 설립 때문에 경쟁력이 떨어지고 도덕적 해이가 늘어난다는 것으로 근거로 한다.

다섯째, (재)교육의 필요성이 큰데 적절한 교육이 이루어지지 않는 것으로 파악된다.

“무대에는 도사가 없다. 끊임없이 연습하고 해야 한다. 재교육지원비가 나오는데 그 정도는 턱도 없다. 배우를 만들어 주려면 지원을 해주어야 한다. 배우 한 사람 만들기 위해서 가족들 10인이 죽어야 한다는 말이 있다. 전 세계적으로 보면 문화적 지원 사업을 하는데 우리나라만 안 된다. 세계 문화 분야 랭킹에서 많이 깎아 먹는 게 연극 분야이다. 연극은 전 세계적으로 1백 몇 십 위 될 것이다.”(## 배우협회 이사).

“초보자 교육시키는 돈보다 재교육시키는 게 효과가 빨라요. 예술가들은 10년 단위로 슬럼프가 와요. 자기가 해왔던 것에 대해 회의도 오고 뭔가 이 건 아닌데 다른 것도 해야 되는데 하는 시간에 걸리면 상당히 영향을 받아요. 근데 초보자들은 아무런 영향이 없어요. 자기가 거기에 아무런 발전을 못 시키기 때문에. 재교육을 일방적으로 뭐 공부해라가 아니라 뭘 하고 싶습니까, 당신은 뭐가 필요하다고 생각하십니까. 수요자하고 같이 맞아야 된다는 거지.”(연극 연출가).

여섯째, 지원방식의 문제점이다. ① 기금 형식의 간접적인 기부방식이 지배적인 기업 지원이 극단이나 단체에 대한 직접적인 지원방식으로 바뀌어야 한다는 의견이 지배적이다.

“극단을 지원해 주면, 단체를 지원해 주면 좋거든요. 저희는 홍보물을 만들거나 목적극을 만들거나 여러 가지 형태로 쓰면 되거든요. 근데 참 안 해

요..... 기업들이 문화마케팅, 문화마케팅 하지만 직접적으로 자기네 소비자가 공연을 볼 수 있는 티켓이나 공연에 대한 마케팅이지 단체라든지 법인을 지원해 주는 부분에 대해서는 안 하더라고요. 그러니깐 장기적인 측면에서는 물론 메세나 협의회에서 1단체 1사 자매결연을 하고 있지만 참 안하는 것 중에 하나예요.”(\*\*협회 사무국장).

② 또한 정부의 지원이 여러 단체에 골고루 나눠주기를 함으로써 좋은 작품, 좋은 단체를 집중적으로 육성하지 못하고 연극예술가들을 지원금 타먹는 기술자로 전락시킬 우려가 있다는 지적이다. 그리고 “유럽처럼 반영구적으로 지원하여 연극인들이 예술에 전념할 수 있도록 하는 것이 가장 바람직하지만, 그것이 당장 어렵다면 우선 능력 있는 공연단체에 적어도 몇 년간 집중 지원하는 다년지원제도를 중간 단계로 도입하자”는 안도 제기된다(김윤철, 2003, p.5). 이와 유사한 문제 제기는 인터뷰 과정에서도 제기되었다.

“영국은 그렇대요. 돈 잘 버는 문화단체는 돈을 더 준대. 더욱더 많은 고용을 하게끔. 우리는 돈 잘 버는 곳은 지원을 안해 줘. 심지어 브로드웨이나 일본만 해도 부가가치세를 안 내요. 공연단체들이.”(\*\*\*, 연극 연출).

③ 지원 대상에 있어 극장의 임대료를 낮추어 주는 것, 공공극장을 많이 만들어주는 것의 중요성도 제기된다. 1백석 정도의 소극장의 하루 대여비용이 대체적으로 70만 원에서 100만 원 수준이기 때문에 대관료만 한 달에 2,000만~3,000만 원이 들어 소규모 연극은 비용의 50% 이상을 접한다. 따라서 공공적인 극장 시설을 갖추거나 대관료를 낮추는 것은 연극 등 공연예술 발전에서 매우 중요하다는 사실이 반복적으로 지적된다.

“창작하는 사람들은 보통 200석 이하면 되고, 높이만 다양하게 꾸밀 수 있는 자문을 잘 얻으셔서 5개 스튜디오를 완비한 그런 극장이 설립된다면 사실 대학로에서 많은 걸 해결할 수 있겠죠. 그걸 싸게 준다는 개념도 있지만 지원 자체가 대관이라면. 짧아도 상관없고 2주 정도면 충분하니깐. 홀랑

한 작품들이 2주씩 한 달에 4개고 20개에다 5개다가 그걸 12번 돌리면 수많은 극단들이 그걸 바라보면서 활성화될 수 있겠죠.”(\*\*\*, 연극 연출)

특히 대관료 없는 공공극장의 활성화는 연극 및 뮤지컬의 저변 확대에 불가결하다는 주장이다.

“어떤 의미에서 신인들을 위해서 할 수 있는 제일 좋은 조건은 소극장이라도 그 사람들이 마음대로 펼칠 수 있는 상업적인 마인드는 생각지 않고 대관료 안 내고 할 수 있으면 거기서 좋은 게 나와요. 근데 벌써 젊은 친구들한테 상업적인 마인드를 넣으려고 하고, 작품은 아직 돈 받을 공연이 아닌데.”(\*\*\*, 연극 연출).

“우리 연극인들은 어디 가서 밥도 못 먹고, 등급도 막연하고, 차라리 건물을 짓든지. 극단도 3천만 원, 5천만 원 지원하지 말고 차라리 극장을 하나 저서 대관료를 싸게 해줘라. 그러면 지원금 안 받고 연극할 수 있잖아요.”(\*\*\*, 연극배우).

“저는 개인적으로 극장 지원 쪽으로 갔으면 좋겠어요. 저희는 극장이 없는 단체니까 그때그때 대관을 해야 되거든요. 제일 선호하는 게 아르코극장이예요. 대관료가 싸고 시설이 좋아요. 알려져 있는 근접성도 있고. 거기까지는 아니더라도 일단은 대관료가 싸고, 시설도 좋고.”(\*\*\*, 극단 기획실장)

일곱째, 효과적인 조직형태와 관련해서 내부적으로 이견이 크며 그것은 공연장 소속의 정규직이나 아니면 프리랜서이나 등에 따라 조직형태에 대한 차이가 크다. 좀더 구체적으로 살펴보면, 우선 직종과 직무를 망라한 산별형태를 선호하는 의견이 있다.

“개별 직장 노조를 넘어 스태프 분야 종사자들을 조직한 연합노조가 필요하다고 생각한다. 직장에 소속된 사람들과 프리랜서들이 함께.....”(××분과 협회장).

그러나 공연장 중심의 노동조합의 경우, 전체를 망라하는 조직형태를 구성하는 것이 현실적으로 어렵다는 의견도 존재한다. 특히 고용형태별로 이해갈등이 상당히 많다는 점을 고려해야 한다는 주장이다.

“최근 미국의 유니언 제도에 대해 회원들 중에서 부러워하는 사람들이 많다. 미국의 경우 유니언 회원들의 자존심이 굉장히 세다. 유니언 회원이 아니면 일을 못하게 하는데 이것에 대해 동경을 하고 있다. 그러나 우리나라 현실에서는 어렵다. 미국은 프리랜서들이 모여서 하나의 집단을 만든 것이다. 우리의 경우는 공연장에 속해 있고 공무원 신분인데 자기 신분을 버리고 프리랜서로 뛰겠다는 것이 쉽지 않다..... 법적으로 유니언 소속이 아니면 공연장에서 일을 못하게 하는 것을 인정해주면 자연스럽게 유니언이 만들어지겠지만 우리 현실에서 그게 안 되기 때문에 힘들다.”(※※분과 협회장)

### 3. 소 결

공연산업 단체 및 노동조합 현황을 살펴본 결과 이익대변기제의 확보나 노사관계 측면에서는 매우 초보적이라는 것을 확인할 수 있다. 무엇보다 프리랜서 등 불안정한 고용형태가 많으며 이것이 기본적으로 조직화 및 이익대변을 가로막는 요인이다. 다음으로 스스로를 예술가로 인식하는 것과, 노동자로 규정하는 것 사이의 갈등이 존재한다. 예술가와 노동자는 상호 대체적인 것이 아님에도 불구하고 예술가이면서 노동자일 수는 없고 또한 노동조합으로 조직되어 있는 경우 임금 및 근로조건 개선 등을 넘어서서 공연산업 전체의 개선을 위한 요구 및 활동을 하기 어렵다는 판단도 존재한다. 공연산업의 발전을 위해 노동조합으로 조직하는 것이 반드시 바람직하지는 않다는 것이다. 하지만 단체의 한계가 점점 더 뚜렷해지면서 노동조합으로 조직화하려는 경향은 좀더 커질 것으로 보인다.

또한 한국의 노사관계 시스템이 기업별 체제이기 때문에 갖는 한계가 크다. 공연장 중심의 조직화는 프리랜서나 간접고용 노동자의 가입을 가로막고 공연장의 정규직과 프리랜서 등 비정규직 예술인 간의 갈등을 낳

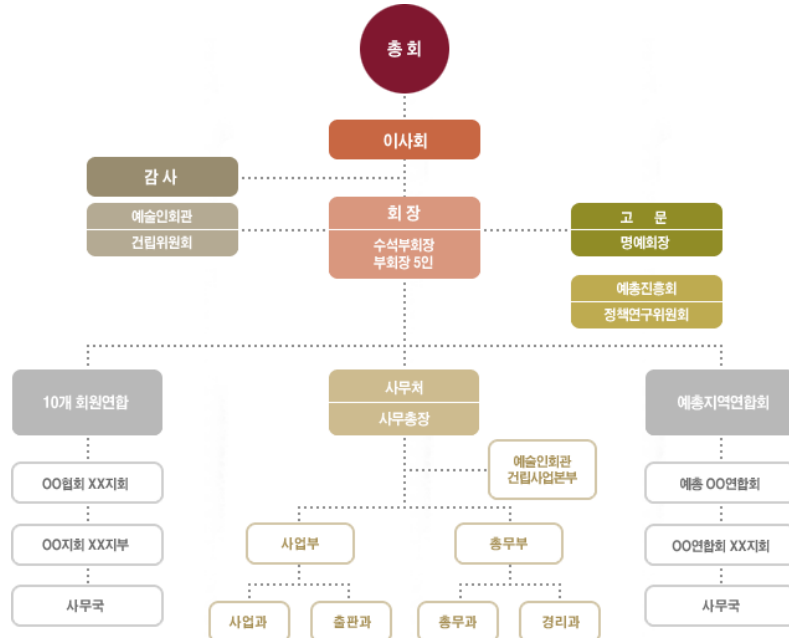
기도 한다.

따라서 다음 절에서는 단체나 노동조합의 개별 사례를 중심으로 조직화 현황을 개괄하고, 앞에서 살펴본 현황 및 특징이 각각의 단체와 노동조합에서 어떻게 나타나고 있으며 개별 단체나 조합 수준에서 한계를 극복하기 위한 어떤 노력이 있는지, 또한 직종이나 직무별로 주요한 요구사항이 무엇인지 등을 중심으로 검토할 것이다.

### 제3절 공연산업 단체와 노동조합: 사례분석

#### 1. 예총과 민예총

[그림 6-1] 예총 조직도





1962년 1월 5일 창립된 예총은 창립 당시 한국건축가협회, 한국국악협회, 한국무용협회, 한국문인협회, 한국미술협회, 한국사진작가협회, 한국연극협회, 한국연예협회, 한국영화인협회, 한국음악협회 등의 장르별 단체의 연합이었으며 이후 지역지부를 설치하여 2005년 현재 115개 예총 지역연합회/지부/해외연합회가 조직되어 있다.

반면 1988년 11월 26일 창립된 민예총은 1980년대 민주화 운동의 산물이며 1993년 5월 사단법인 민예총으로 바뀌었다. 초기에는 장르별 조직을 중심으로 구성되어 현재 민족건축인협의회, 민족국위원회, 한국민족운동협회, 민족문학작가회의, 민족미술인협회, 민족사진가협회, 한국민족음악인협회, 민예총영화위원회, 한국춤예술연대, 한국민족서예인협회 등이 가입되어 있으며, 사단법인으로 바뀌면서 지역별 조직화를 서둘러 48개 지부/지회가 조직되어 있다.

〔그림 6-2〕 민예총 조직도



## 2. 한국연극협회

예총 산하 사단법인체인 한국연극협회는 1963년 1월 26일 출범하였고 현재 서울만 203개 극단이 가입되어 있으며 전국적으로는 300여 개가 넘을 것으로 추정되지만 그 정확한 실태를 확인할 수 없다. 개인회원도 가입되어 있어 약 5,530명으로 확인되며 개인회원이 늘어나는 추세이다<sup>21)</sup>. 개인회원보다는 단체회원 중심으로 운영되는 것이 특징이고, 배우나 스태프보다는 연출이나 극작 중심의 단체나 개인이 협회를 주도하고 있다.

가입 자격은 개인은 2년 이상 연극활동을 하고 4회 이상의 공연 실적이 있거나 그와 동등한 자격이 있다고 인정한 사람에 한해 가입(학생극 경력은 포함하지 않음)하며, 월 2천 원의 회비를 내야 하는데 회원의 70% 정도가 회비를 납부하고 있다. 단체는 2년 이상 활동하고 4회 이상의 공연 실적이 있거나 그와 동등한 자격이 있다고 인정한 경우에 한정되며 협회 회원 5명 이상 보유하고 있어야 한다. 가입비는 초기 가입시 20만 원을 납부하고 매년 회비를 내야 하지만 개인회원과 마찬가지로 강제적으로 징수하기는 어렵다는 대답이다.

연극협회의 주요 사업을 살펴보면, 첫째 사랑티켓 판매사업이 있다. 서울시 지원금 10억 원과 복지기금 40억 원에 의해 조성된 정부지원금 연 50억 원 정도로 이루어지는 일종의 위탁판매사업인 사랑티켓은 1994~95년에 서울사랑티켓으로 시작해서 1998년 국제연극제 때 문화산업 티켓으로 바뀌었고, 이것이 정례화되면서 사랑티켓이라는 이름으로 정착되었다. 공연에 상관없이 공연관람 관객에게 1매당 5천 원을 지원받는데 예를 들어 〇〇〇연극의 관람료가 20,000원이라면 관객은 사랑티켓을 15,000원에 구매하고 극단은 관람료 20,000원을 다 받는 방식이다. 1인당 월 4매 이내만 구

21) “회원이 느는 추세이다. (그것은 연극 관련해서 배출되는 사람이 늘어나기 때문인데) 대략 1년에 연극 관련해서 배출되는 사람이 2,3만 명이다. 이유는 연극 관련 학과가 있는 학교가 대략 58~59개 학교인데, 60개 학교로 계산하고 한 학교당 졸업생이 40명이면 대략 1년에 2,400명이 되고 여기에 연극 관련 동오회, 학원, 무작정 뛰어드는 사람까지 합하면 2,3만 명이 될 것이다. 2,3만 명이 심한가?..... 아무튼 굉장히 많다.”(\*\*협회 사무국장).

입 가능하며 월 200편 정도의 연극이 지원을 받고 있어 대다수 연극이 대상이 되고, 일정한 심의 과정을 거치긴 하나 연극협회 소속 단체의 경우 거의 100% 지원을 받고 다른 단체 소속일 경우도 상당 정도 심의 과정을 통과하는 것으로 확인된다.

사랑티켓이 초기에 관객과 공연되는 연극의 수를 늘리고 활성화하는 것에 기여하긴 했으나 몇 가지 문제점이 있는 것으로 나타난다. 우선 사랑티켓 판매의 70%가 아동극인데 실제 공연되는 연극은 성인극의 비중이 더 높다. 학부모들이 초등학생들의 문화활동의 일환으로 구입하는 경우가 많아 이와 같은 불일치가 발생하고 있고, 결과적으로 성인극의 활성화에 대한 기여 정도는 낮다. 또한 지원보다는 할인의 개념으로 인식되며 그 방식에 있어 메세나와 차이가 없어 변별력이 낮다. 또한 티켓 판매분이 배우의 임금 및 근로조건의 향상과는 거리가 먼 것 역시 문제점으로 지적된다. 그리고 관객들이 복권판매기금은 깨끗한 돈이 아니라는 인식이 있어 문화 지원이라는 원래의 의도가 반감되는 효과도 있다고 한다<sup>22)</sup>.

두 번째는 소극장 운영으로 연극협회는 현재 블랙박스씨어터와 엔젤씨어터를 운영하고 있다. 기존의 바탕골이 이름을 바꾼 블랙박스씨어터는 1일 25만 원 정도로 대관하고 있으며, 보다 저렴한 무대를 제공한다는 의미가 있지만 연극의 수요에 비추어 볼 때 저렴한 혹은 대관료가 없는 공연장이 더 늘어나야 한다. 또한 엔젤씨어터는 이동식 공연장으로 지방축제 때 활용한다. 단체나 개인이 신청을 하면 심사를 거쳐 사용하도록 해주며 회원단체나 개인회원들에게 약간의 우선권이 있다.

세 번째로 연극 교과목 강사진을 구성하는 작업에 초기 참여하였으며 현재는 한국연극복지재단에 이관하여 수행한다. 아동이나 청소년 혹은 대학생 대상으로 하는 연극 수업의 강사로서 교육 및 훈련을 받으면 이들에게 강사 자격증을 주는 사업으로 연극의 저변 확대뿐만 아니라 아동이나 청소년의 인성교육에도 실질적으로 기여한다는 의미가 있다. 현재 강사진은 500~600명 정도이며 1회 2시간 정도 강의할 경우 3만 8,000원

22) 물론 이에 대한 반대 의견도 존재하는데 사랑티켓 제도의 관객 보조금을 늘려야 한다는 것이며, 보조액을 액수로 정하지 말고 입장료의 몇 퍼센트를 지원하는 식으로 비율화하자는 의견이 대표적이다(김윤철, 2003, p.4).

에서 4만 원의 강의료가 지급되고, 일주일 2회만 하면, 7만~8만 원, 4주 하면 30만~40만 원 수준의 강의료를 받을 수 있다. 하지만 연극무대에 서면서 동시에 강사를 하는 것은 어렵기 때문에 연극인들의 실질적인 삶의 개선에 기여하고 있다고 보기는 어렵다. 이외에 연극배우들에 대한 직접적인 지원 계획은 없으나 가장 필요한 것은 통합적이고 체계적인 아카데미의 형성이라는 의견이다.

네 번째로 매년 연극제를 주최하고 있는데 정부의 지원을 받아 직접 사업하거나 집행 단체를 선정해서 이관해 주는 역할이고, 배우에게 공연료를 주거나 참가 단체에게 지원금을 주는 방식으로 기여한다. 하지만 보다 중요한 것은 연극의 저변 확대로서 예를 들어 청소년연극제는 이미 11년째 운영되어 왔으며 2006년의 경우 400개의 청소년학교가 참가해서 지역예선을 통해 본선에 참가하는 방식이다. 연극을 매개로 해서 청소년의 문화적 표현이나 감성을 키우고, 국내 대회 수상팀들이 모여서 청소년들이 서로 생활하고 놀 수 있는 청소년캠프를 만들었으며 2006년에는 일본 청소년팀을 불러서 3일간 한국의 청소년들과 함께 공연을 보고 같이 생활하면서 상호이해의 폭을 넓히기도 하였다. 마지막으로 2008년의 가장 중요한 사업은 연극 100주년 기념사업의 수행이다.

조직 운영 및 회원들간의 의사소통은 공식적인 조직구조를 통해 이루어지며 지역지부와 지회 모두 총회나 대의원대회 등을 매개로 한다. 이외 별도의 의사소통구조는 없고 3년 전에 설문조사를 실시하였다. 또한 2007년 겨울까지 우리은행과 연계하여 회원카드를 만들어 배포할 계획인데 일반카드에 비해 연극인들에게 보다 나은 혜택을 주는 방식이다. 예를 들어 의료지원, 공연 관람시의 혜택 등이며, 카드 수익금으로 장학금 사업을 확장하는 것 등이다.

### 3. 한국연극배우협회

기존의 한국연극협회에 소속된 배우들을 중심으로 1991년 임의단체로 창립한 후 2000년 사단법인으로 바뀌었으며, 한예총 및 민예총 산하가 아닌 독자 조직이고 연극배우가 주된 회원이다. 설립 당시 노동조합 형태를

적극적으로 고려하였으나 노동자가 아닌 예술인이라고 스스로를 의식하는 회원 내부의 반대로 인해 임의단체 형식을 취하다가 배우협회 주도로 2006년 별도의 노조를 만들었다.

한국연극협회와는 이중 멤버십을 가지고 있으며, 연극협회는 한국연극협회가 실질적으로 배우들한테 큰 힘이 되지 않는다는 판단하에, 예를 들어 외국 공연 시 증빙서류 정도로밖에 도움이 안 된다는 평가 아래 별도의 단체를 구성한 것이 결성 배경이다.

철저하게 개인회원 중심이라는 점에서 연극협회와 차별성이 있는데 현재 회원수 1,500여 명(전원 개인회원)이며 3년 이상 정극을 한 사람에 한해 회원 가입 자격이 주어지고 연회비는 2만 4,000원이다. 정관에 나와 있는 주요 사업을 살펴보면 배우들의 연기력 향상을 위한 교육 등 제반사업, 문화 소외층을 위한 지역 순회공연 및 문화예술의 보급, 문화예술공연을 통한 관광상품의 개발 및 외국 관광객 유치사업, 남북통일 기반조성을 위한 문화예술공연 및 상호교류사업, FIA(국제배우연맹)의 가입을 통한 국제정보 수집 및 교환, 우수 연기자에 대한 시상 및 장학사업, 회원의 권익 및 복리증진을 위한 복지사업, 관련 학술지 발간 및 세미나 심포지엄 그리고 워크숍 등의 개최인데, 실질적으로는 배우들에 대한 교육과 양질의 예술공연 보급이 중심적인 사업이다.

때문에 배우협회는 회원들에 대한 무대예술인 재교육과 전일집중 심화교육에 집중하고 있는 것이 특징적이다. 무대예술인 재교육은 3개월, 심화교육은 5개월의 프로그램이며, 교육 대상자들에게 정부지원을 통해 월 60만 원을 지급해 준다. 교육을 받는 동안은 교육에만 전념해야 하며 특히 심화교육은 신청자를 대상으로 오디션을 본 후 합격자에 한해 실시한다는 점에서 재교육과 구분되고 1년에 2기, 한 기당 60명으로 한정되어 있어 경쟁이 치열한 편이다. 재교육 대상을 확대하는 것이 필요하나 공간 및 재정상의 문제로 더 이상의 확대가 어렵다는 것이 가장 큰 취약점이다.

또한 연극 수요층의 확대와 사회의 문화적 질의 제고를 위해 연극을 초중학교의 기본 교육과정으로 넣어야 한다는 의견을 표명하고 있다. 현재도 연극 수업이 있으나 학교장의 재량이기 때문에 연극이 기본 수업으로 들어가 있는 학교의 수가 많지 않다는 것이다.

“정규 수업으로 될 수 있도록 강사진이 확정되고 시와 협조하면 연극은 아이들의 상상력, 관찰력, 즉흥적 대처능력을 기르는 데 좋은 도움이 된다. 연극을 통해 아이들의 장점을 살려줘서 사회에 진출했을 때 도움이 된다. 주입식으로 교육할 수 없는 것을 연극을 통해 교육하는 것이 가능하다. 아이들은 과외·학원 등을 통해 박사나 의사 등이 되는 전문적 직업교육보다는 스스로 자기 직업을 선택할 수 있는 사고를 할 수 있도록 해야 한다. 그리고 사회회원 차원에서 연극인이 자리잡을 수 있어야 한다.”(##협회 이사)

배우협회의 다른 주요한 요구사항으로는 대관료 인하 혹은 공공극장 설립과 배우들의 삶의 질 향상 그리고 교육이며, 그 핵심에는 순수예술과 상업적인 연극을 구분하여 전자를 지원해야 한다는 것이다.

“극장다운 극장을 지어주고, 배우도 연령대 맞추어 질 좋은 배우 써주고 홍보도 신문을 넘어서 게시판 활용하게 해야 한다. 게시판만 해도 서울의 경우도 꽤 된다. 초대권 뿌리지 않게 하는 방법이 있다. 순수연극과 상업연극의 차이는 상업연극은 악극이라고 옛날에 그랬다. 지금은 악극과 뮤지컬을 말한다. 개그나 정극이 순수예술인데, 개그는 질 떨어뜨린다. 순수예술은 지원을 해주고 상업연극은 알아서 해주는 시스템으로 하자는 것이다.”(##협회 이사)

마지막으로 회원들 간의 의사소통 방식은 전체 총회와 다양한 형태의 야유회, 그리고 매월신문인 액터타임즈를 통해 이루어지고 필요한 경우 설문조사도 실시한다. 또한 간부들을 모두 직선제로 선출하기 때문에 선거 역시 일종의 의사소통 통로가 되고 있다. 회원들에 대한 특별한 조직 계획이 없는데 왜냐하면 별도의 노력 없이도 회원수가 꾸준히 증가하고 있기 때문이다. 이미 전체 연극배우의 2/3 정도가 회원으로 가입하고 있고 재교육 프로그램이 정착되고 성과가 인정되면서 회원 가입이 더 증가하고 있다. 10여 명 정도의 상근인원이 있으며 이들의 급여는 회비에 의해 해결한다.

#### 4. 무대예술전문인협회

무대예술전문인협회는 2001년 결성되었으며 그 산하에 무대분과, 음향분과, 조명분과 등 3개 분과를 두고 있다. 3개 분과 각각은 무대예술전문인협회 구성 전에 독자적인 조직을 가지고 있었고 무대분과는 1998년에, 조명분과는 1994년, 음향분과는 1993년에 친목단체 형식으로 조직을 구성하였다가 문광부의 권유로 3개 분과가 합쳐서 사단법인으로 등록하였다. 음향분과가 조직의 역사가 가장 오래되고 조직 결합력도 가장 높으며 무대예술전문인협회에서 영향력이 가장 크다.

주요 사업으로는 첫째, 공연법에 의거하여 무대예술전문인자격검정위원회의 자격증 사업을 공동으로 추진(교육사업)하고 있으며 자격증은 각 분과별로 1급, 2급, 3급으로 나뉜다. 둘째, 교육사업이 매우 중요한데 매년 각 분과별로 회원 대상의 교육 및 세미나를 진행하다가 올해부터 3개 분과가 공동으로 교육사업을 진행하고 있다. 1년에 3회, 2박 3일 동안 현장전문가를 중심으로 한 전문기술교육을 실시하고 있고, 매회 전문인협회 회원 20명, 비회원 10명을 대상으로 유료교육을 실시한다. 문광부 산하 한국문화예술위원회와 무대예술전문인협회가 공동으로 교육사업을 추진하는 것인데, 무대예술전문인협회는 수강생을 조직해서 인원 조직을 담당하고 한국문화예술위원회 산하 조직인 아르코예술인력개발원에서 교육프로그램을 주관하고 있다. 셋째, 문광부에 한국무대예술전문인협회의 공연관련 정책 및 법·제도 정비에 대한 의견을 내는 사업도 추진하고 있다. 일례로 공연장 건립 시, 설계나 전기 배치에서 무대예술 관련자들이 공동으로 논의할 수 있도록 법제화하는 것을 주장하고 있고, 또한 2007년 11월부터 3개 분과가 공동으로 스태프 분야 관련 전문잡지 발행을 준비할 계획이다.

독립 사무실이 없고, 관련 업체 사무실의 공간을 빌려 무대예술전문인협회 연락을 담당하는 서무 역할을 하는 사람 정도만 상근하며, 그 외 상근 인력은 없다. 각 3개 분과 역시 독립 사무실이나 상근직 인원이 없다는 점에서 재정적 여건의 취약함을 가늠할 수 있다.

회원 현황을 살펴보면 총 560명 정도이며 공연장 중심으로 조직되어서 공연장에 소속된 사람이 주로 회원 자격을 가졌다가 회원 자격을 프리랜서, 렌탈 등 무대예술 관련 종사자로 넓혔다. 분과별로 회원 구성의 분포가 차이가 나지만 대체적으로 공연장에 소속된 정규직이 주를 이루고 나머지 프리랜서나 비정규직이 있다. 공연법 제정에 따라 스태프 분야 종사자의 고용안정을 위해 공연장 규모에 따라 무대, 조명, 음향 종사자의 최소 인원 배치를 법제화하고 있고 이들이 정규직으로 고용되어 있으며 공연에 따라 추가로 필요한 인원은 프리랜서나 비정규직을 활용한다. 분과별로 살펴보면 무대분과는 공연장 소속 정규직이 60%, 프리랜서 30%, 나머지 비정규직 10%이고, 조명분과는 공연장 소속 정규직이 70~80%이며 나머지는 프리랜서이면서 비정규직인 경우가 20~30%이다. 그리고 음향분과는 90% 정도가 공연장 소속 정규직이고, 나머지 10%가 프리랜서에 해당한다. 또한 비정규직의 경우 대체로 기간제 계약직으로 매년 재계약하는 형태이며, 분과별 차이는 있지만 대체로 5년 이상 재계약되고 있고 비정규직 법안 통과로 이런 사람들이 정규직화되기보다는 용역·파견으로 될 가능성이 크다고 한다. 일례로 부산에서는 씨어텍이라는 용역회사가 생겼고, 일산에도 용역회사가 들어와 있다는 것이다.

특히 공연장에 소속된 사람들은 1998년 IMF 이전에 모두 정규직이었는데 그 이후 비정규직이 생겼고, 최근 용역·파견이 강화될 추세이기 때문에 기간제 계약직으로 일하던 사람이나 기존 정규직들도 고용불안의 위기감을 느끼고 있다. 이러한 경향에 대비하기 위해 스태프 분야 종사자들 내부에서는 미국·독일·일본의 경우처럼 유니언을 구성하자는 움직임이 논의되고 있다고 한다. 즉 공연장 관리 인원은 1인으로 최소화하여 배치하고 나머지 스태프 분야 종사자들은 유니언에 소속되어 유니언 가입자에 한해서 공연에 따라 공연장에 인원을 배치하는 방식인 것이다. 그러나 무대예술전문인협회 3개 분과 인터뷰에 따르면 유니언은 한국적 실정에 맞지 않고, 오히려 정규직화가 이루어져야 한다고 답변하였다. 우리나라 고용 관행상 근로시간이나 업무가 법에 따라 엄격하게 구분되어 이루어지고 있는 것이 아니기 때문에 법정 근로시간과 업무 분장이 분화·전문화되어 있는 선진국에서처럼 유니언이라는 독립된 조직을 통한 스태



프 분야 종사자의 원활한 고용조정이 되기 어렵다는 것이다. 또한 공연장 시설관리의 효과성이나 애사심과 같은 해당 공연사업장 로열티를 고려할 때 유니언의 방식이 반드시 바람직하다고 볼 수 없다는 견해를 표명하고 있다.

공연장 소속 정규직의 임금은 물가정보지의 가격 기준에 따라 공무원(별정직) 임금에 준하여 지급하고 있고, 프리랜서의 경우는 차이가 난다. 공무원 임금에 준하는 임금을 지급하더라도 지역(지자체)에 따라서 ‘가’급, 혹은 ‘마’급으로 규정하는 등 급수 규정에서 차이가 나고 대체로 가장 낮은 급으로 대우받고 있는 실정이며, 비정규직은 대략 월 100만~110만 원을 받고 있는 것으로 확인된다. 비정규직이나 프리랜서의 경우 산재보험에 가입되어 있지 않아 이들의 안전대책이 가장 절실하며 임금인상, 고용안정, 4대 보험의 적용 모두 필요하지만, 임금인상과 고용안정 중 하나를 택일해야 하는 상황이라면 일차적으로는 고용안정이 우선(조명분과, 음향분과)이라는 의견과 임금인상(무대분과)이 우선이라는 의견으로 나뉘는데 이 역시 고용형태상의 차이나 여건의 차이에 따른 것으로 보인다.

또한 무대예술전문인협회는 관련 협회 예를 들어 주로 학계 출신들로 구성되어 있는 무대미술가협회나 한국분장예술가협회, 극장건축가협회, 문예회관연합회, 무대기술인협회 등과 긴밀한 교류가 없고 정보교환도 이루어지지 않으며 한국연극인협회 스태프분과와도 교류가 없고 방송에 종사하는 스태프 종사자들과도 정보교환이 없다.

그리고 협회가 공연장 중심으로 조직되어 있어 각 공연장별로 직장노조가 있는데, 각 공연장의 특성에 따라 상급단체가 다르다. 가령 국립극장이나 국립국악원의 경우 직장노조가 있고 상급단체는 공무원직장협의회라면, 예술의전당과 아르코예술극장의 직장노조의 상급단체는 민주노총이다. 사립에서 운영하는 공연장은 노조 유무나 상급단체가 천차만별이며 개별 직장노조들간의 원활한 협력관계는 드문 것으로 확인된다.

주요한 요구사항 혹은 문제점으로는 공연장 소속 인원의 보충이 제기되는데 공연법에 따라 공연장에 음향, 조명, 무대 배치 인원을 각각 규정하고 있지만 제대로 준수되고 있지 않을 뿐만 아니라 규정조차도 필요한 인원을 충분히 반영하고 있지 않다는 점이 주로 지적된다. 물론 외국에 비

해서는 상대적으로 인원이 많지만 외국의 체계와 한국의 그것이 매우 다르다는 점에서 동일 비교가 어렵다고 한다.

“하나의 작품을 하기 위해서 조명 10인이 필요할 경우, 공연장 근무하는 사람은 많아야 4, 5인에 불과하다. 그래서 나머지는 외부에서 보충한다. 외국의 경우는 최소 1인 관리자만 두고 나머지는 모두 외부인으로 구성된 것이다. 외국과 우리나라를 비교할 경우 각각 장단점이 있다. 우리나라는 공연장 시설관리가 잘 되고 있는 장점이 있다. 외국의 경우 관리자가 1인이라서 시설관리가 잘 안 되고 있다고 한다.”(@@분과 협회장).

“객석 500석 미만일 경우 3급 자격증을 소지한 자가 의무적으로 공연장에 배치되어야 한다. 무대 1명, 조명 1명이 배치되어 있어야 한다고 명시되어 있고, 천명 미만 2급, 천명 이상은 1급으로 되어 있다. 이것이 오히려 족쇄 역할을 했다. 공연법에 따라 각 파트별로 각 1인씩만 고용하면 된다. 1,800~2,000석이 되어도 각 파트별로 1인씩만 고용해도 공연법에는 저촉되지 않아 문제되지 않는다. 스태프들이 공연장이 배치되어 근무하게 되면 어느 단체가 대관하고 들어와서 공연할 경우 그 단체는 대관료만 지불하면 된다. 미술까지는 아니지만 조명은 우리가 다 해주었다..... 과거는 이를 지원할 수 있도록 공연장에 적게는 5인 정도였고 경우에 따라서는 더 많았다. 국립극장의 경우 조명이 12명이 있었고 무대미술 쪽은 30인 정도 되었다. 거기는 자체 프로그램이 있어 제작을 해야 하므로 이런 정도의 인원 확보가 필요했다. 그러나 현재는 단체가 공연장에 들어가게 되면 크루들이 필요하게 되는데, 이에 따른 단체의 비용 부담이 커진다. 돈을 들인 것만큼 효과를 보므로 이런 식으로 접근하기도 한다. 과거에는 없었던 크루들이, 현재는 전문 일용직으로 활동하고 있다. 이것이 과거와 현재의 차이이다.”(××분과 협회장).

다음으로 무대예술인 전문인자격증 제도 보완 혹은 개선이 있다. 현재의 자격증 제도가 지나치게 엄격하다는 의견과 엄격한 것이 바람직하다는 의견으로 나뉘긴 하지만 자격제한 완화 입장이 좀더 큰 것으로 보인다.

“정부에 건의하는 주요 사항은 무대예술전문인자격증 제도 보완해 달라고 하고 있다. 무대예술전문인자격증 3급의 경우 작년에는 실무경력 2년 이상으로 자격제한 규정을 두었다. 자격증을 가지지 못한 사람들로부터 비난을 많이 받았었다. 국가자격증을 지나치게 제한하고 있다는 비난을 많이 받았다. 2, 3년 동안 줄기차게 건의를 해서 올해부터 3급 자격조건을 완화했다.”(※※분과 협회장).

## 5. 한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부

한국방송영화공연예술인노동조합 연극인지부는 한국배우협회의 회원들이 중심이 되어 2006년 8월 결성되었다. 처음에는 독자적인 연극인 노조로 만들려 했으나 교섭 상대인 사용자측이 없다는 이유로 설립 허가가 나오지 않았고, 기존의 한국방송연예인노동조합이 공연예술인까지를 포괄해야 한다는 계획을 가지고 가입을 권유하였던 것이 긍정적으로 검토되어 산하 지부로 가입하는 한편 한국방송연예인노조 역시 한국방송영화공연예술인노동조합으로 명칭을 바꾸었다.

조합원은 약 220명 정도이며 대다수가 프리랜서이고 경력과 나이를 기준으로 편당 임금을 받는다. 연극과 뮤지컬의 차이는 뮤지컬은 연습 기간도 임금 산정에 포함되는 반면, 연극은 공연 기간만 산정되어 연극배우의 조건이 더 열악하다. 회비는 1%이며 초기 가입시 30만 원을 받는데 가입비에 대해서는 초기에 논란이 있었던 것으로 확인된다.

한국방송영화예술인노조에는 연출, 녹음, 분장, 가수, 텔런트 등 각각의 직종별 지부가 있으며, 방송노조 성격이 매우 강하다는 점에서 연극인 지부의 역할이나 지위는 취약하다.

“문구에 대한 확대보다는 실질적인 방송연예인노조가 아니고 연극, 영화, 방송까지 아우를 수 있는 전체 노동조합이 된다면 그 힘뿐만 아니고 조합원들이 가져갈 수 있는 것들, 가져간다고보다는 요구할 수 있는 부분이 생기는 건데 아직까지도 제가 봤을 때는 방송노조의 일들을 하고 있는 거죠.”(\*\*노조 사무국장).

또한 방송사를 대상으로 한 본조의 단체교섭에 함께 참여하는 형태를 띠고 있어 독자적인 단체교섭을 한 경험은 현재 없다. 따라서 단체교섭 보다는 현재 220명인 조합원 확대 및 연극인에 대한 지원이 중요한 활동이며 연극인이 방송에 출연할 때 필요한 등급제나 재방료 혹은 삼방료 기타 계약상의 불이익과 관련된 문제들을 해결하는 것이 대표적인 활동 사례이다. 등급 문제가 곧바로 급여수준과 직결된다는 점에서 연극인지부에서는 상당히 집중하고 있다.

“방송사, 흔히 말하는 피디, 방송사에서 등급을 매길 때는 영화나 방송을 했을 때의 인지도뿐만 아니라 경력, 능력을 보는데 연극 경력은 안 쳐줘요. 대부분 흔히 말하는 등급은 6등급이에요. 성인 최저 등급이 6등급이에요. 6등급인데 보통 연극배우들은 경제력 때문에 15만원 받고 하죠. 방송촬영하고.”(\*\*노조 사무국장).

재방료 역시 유사한데 재방료는 노조를 가입해야지만 받을 수 있다는 점에서 조직화의 계기이기도 하다.

“방송에서 쓰든, 영화에서 쓰든, 방송노조 안에 들어왔기 때문에 재방료를 타낼 수가 있어요. 그래서 조합원도 막말로 재방료 때문에 왔다고 해도. 출연료의 20%를 받아가니깐요. 쓰리방료는 15%를 받아가기 때문에, 재방료는 노조를 가입해야지만 가능한 거예요.”(\*\*노조 사무국장).

또한 기존의 한국배우협회라는 사단법인으로 있을 경우 근기법이나 노사관계법 등에 근거한 문제 해결이 어려웠으나 노동조합을 설립하면서 법·제도적인 해결책을 마련할 수 있다는 것이 노동조합 설립 이후 가장 긍정적인 측면이라는 의견이다. 하지만 공연예술인들 상당수가 자신을 노동자가 아닌 예술인이라고만 인식하는 것이 조직 확대나 조직 활동상의 애로점이며 노동조합의 적극적인 의식개선 활동이 필요한 지점이라고 한다.

다른 노조나 단체와의 관계는 거의 없으며 다만 한국연극배우협회와

매우 긴밀하게 협력하고 있다. 가장 큰 요구는 대관료 인하 혹은 공공극장 설립과 배우들의 삶의 질 향상 그리고 교육으로 한국연극배우협회와 유사하다. 또한 미국식 유니언 혹은 업종 연맹에 대한 지향이 있는 것으로 파악된다.

## 6. 공공서비스노동조합 문화예술분과

공공서비스노동조합 문화예술분과는 문화예술노동조합과 연예예술인노동조합을 전신으로 한다. 문화예술노동조합은 1999년 9월 세종문화회관 소속 서울시 예술단체 단원들이 주축이 되어 올바른 공연문화 정착, 1만의 공연예술인들이 하나 되는 노동조합 건설을 목표로 설립된 세종문화회관노동조합이 그 모태가 되었으며 이후 전국적으로 국공립 민간예술단체 기관을 중심으로 노동조합 건설 움직임이 확산되었다. 이 결과 2003년 12월 전국문화예술노동조합이 창립되었는데 문화예술 노동자의 권익 보호, 신장, 올바른 예술문화 정착이란 설립 기치를 갖고 국공립, 민간 등 16개 예술단체 노동조합들이 통합하여 출범한 소산별 노동조합이다. 이후 대학로 연극인 등 프리랜서 예술노동자들의 개별 가입, 애니메이션지부, 경기문화재단지부 가입 등 비공연예술, 문화산업 분야까지 활동 영역을 확대시켜 왔으며 2006년 11월 상급단체인 공공연맹이 전국공공서비스노동조합으로 산별 전환함에 따라 전국문화예술노동조합을 발전적으로 해산하고 공공노조 통합본부 내에 문화예술분과로 편제되었다. 통합본부는 경제사회 관련 분과, 문화예술 관련 분과, 건설엔지니어링 분과, 정보통신 관련 분과로 나뉘며 현재 문화예술 분과는 국공립, 민간 등 20개 지부 및 6개 참관지부로 구성되어 있으며 조합원은 약 1,200여 명이다.

2007년 주요 사업 기조는 3대 과제로서 예술의 공공성 강화, 창작환경 개선, 비정규 미조직 조직화 등이지만 업종별 정체성 및 조직적 안정성을 확보하는 것이 주요한 과제이다. 다른 한편 조직 내부적 문제 해결이 중요하다. 왜냐하면 문화예술분과로 편제되면서 조직 자체의 구성이나 규모에서는 변동이 없으나 내부운영 방식에서 의견수렴 과정이 취약해지면서 문제가 나타나고 있기 때문이다. 예를 들어 총회나 대의원대회가

## &lt;노조 연혁&gt;

- 1999.09.06. 세종문화회관노동조합 출범  
 2002.03~10. 전국공연예술노동조합 1~5차 대표자회의  
 2002.10~2003.2 전국공연예술노동조합 준비위원회 1~9차 대표자회의(14개 노조 결합)  
 2003.03.08. 전국공연예술노동조합 제10차 회의에서 산별 전환 결의 → 전국문화예술노동조합 추진위원회 1차 대표자회의(이용진 위원장 선출)  
 2003.04~12. 전국문화예술노동조합 추진위원회 2~9차 대표자회의  
 2003.11~12. 단위노조별 조직변경 총회 개최(총 15개 노조 중 12개 노조 조직변경 결의)  
 2003.12.17. 전국문화예술노동조합 창립대회 및 출범식(12개 지부 설치-세종문화회관, 청주시립, 코리안심포니, 국립발레단, 서울예술단, 국립극장, 울산시립, 경기도립, 전주시립, 충주우륵, 국립합창단, 부여충남)  
 2007.11.30. 전국공공서비스노동조합 창립 및 조직변경, 문화예술노조 기업지부 유지 및 산별 전환  
 2007.02.24. 전국문화예술노조 해산, 공공서비스노조 통합본부 문화예술분과 설치, 문화예술노조 소속 18개 지부와 전북도립국악원지부를 통합본부 문화예술분과에 편제(세종문화회관, 국립극장, 국립합창단, 국립발레단, 코리안심포니, 애니메이션, 경기도립, 수원시립, 경기문화재단, 인천시립, 청주시립, 충주우륵, 영돈난계, 전북도립, 전주시립, 정읍사국안단, 광주시립, 순천시립, 울산시립)  
 2007.05.31. 경기지역문화예술지부, 전국미술인지부 설립

없어지면서 하부로부터의 의견수렴 과정을 만드는 것이 어려워졌다. 기존 전국문화예술노조 시절에는 지방에서 의견수렴하여 올라오기 힘들었지만, 의무감이 있었던 반면, 현재는 의무감이 없어지고 조직이 느슨해지고 회의를 소집해도 나오지 않고 의무를 강제할 방법도 없다. 그래서 최근에는 돌아가면서 권역별로 간담회를 하고 있으나 그다지 효과가 없는 것이다.

조합원 가입 대상은 문화예술분야에 종사하는 모든 노동자, 예술산업에 종사하다 퇴직한 자, 향후 문화예술계에서 활동할 계획인 미래 예술노동자, 예술산업에 종사하기 위하여 구직중인 자이다. 조합비는 기존 임금

총액의 1%에서 0.65%로 바뀌었는데 이는 전국문화예술노동조합이 공공노조로 바뀌면서 조합비 기준을 민주노총 공공운수연맹 규약에 따르기 때문이다. 조합비와 관련하여 현재 내부적으로 협의중인 부분은 프리랜서 조합비이다. 기존 전국문화예술노조에서는 직장이 없는 사람(프리랜서나 예술활동 구직자 혹은 퇴직자)의 경우는 일괄적으로 5,000원을 받는 특례조건이 있었는데, 현재 공공노조에서는 처음부터 프리랜서로 시작하는 사람들에 대한 조합비 규정이 없다. 또한 개별 가입을 할 수 있으나 실질적으로는 프리랜서의 경우만 제외하고 단체 가입의 형태로 받고 있다. 예를 들어 200명이 있는 조직에서 5명이 들어오겠다고 하면 가입을 잠정적으로 받으면서, 최소한의 규모를 갖추어서 지부를 만들고 지부로 가입하게 하는 방식을 택하고 있다.

한국노총에도 문화예술 관련 조직이 있으나 이들과의 협력이나 정보 교류조차도 제대로 이루어지지 않고 있으며 민주노총 소속이어도 문화예술 관련 종사자들이 공공운수연맹 산하 문화예술분과와 직할협의회로 나뉘어 조직되어 있으며 상호 연대나 협력이 이루어지지 않고 있는 것으로 확인된다. 인터뷰에 따르면 민주노총 소속이면서도 협력이 이루어지지 않는 이유는 정규직 중심의 사무직과 예술인들 간의 이해갈등에서 비롯된다. 직할협의회의 공공서비스분과로 편제된 문화예술 관련 노조는 대부분 사무직 중심이며 경영자라는 마인드를 갖고 예술단체나 예술인을 관리하려는 관점으로 대하거나 관계를 맺고 있다. 그리고 사무직이나 기술 스태프들은 대부분 정규직으로 예술인에 비해 상대적으로 안정적인 근로조건을 갖고 있는 반면, 예술인들은 해고투쟁이 빈번하고 투쟁 사안이 자주 발생하기 때문에 사무직들이 예술인노조와 결합할 경우 이것을 지원해야 한다는 점에서 문화예술분과에 편제되는 것을 꺼린다고 한다. 결국 예술인과 기획, 행정, 기술 스태프는 상호 고용형태상의 차이나 정서적 차이를 극복하지 못하고 있는 것이며, 공공노조 나아가 공공연맹 전체로 보면 산별로의 실질적인 활동이 매우 어렵다는 것을 알 수 있다. 따라서 공공연맹 내부에서 특성별 조직, 즉 다시 문화예술 중심의 직종이나 업종으로 재조직되어야 한다는 의견이다.

“공공노조라는 것이 수백가지 천여가지 직종이 모인 곳이다. 대산별로 가면 결국 산하 조직들을 다시 특성별로 묶어야 되는데 이때, 운수노조로 갈 수도 없고, 결국 문화예술노조로 올 수밖에 없을 것이다. 문화예술 분야에서도 직종별로 나뉘어져 있고, 공통 조직을 만든다고 하면 공공 조직에 종사하는 문화예술인 모임이 현실적 측면에서 실현가능하다고 하는 견해가 있다. 문화예술인들이 뭉쳐서 한다고 생각한다.”(@@노조 위원장).

2008년 주력사업으로는 산별적 집단교섭, 외부 단체와 연대해서 예술인 사회보장에 대한 정책적 대안 마련, 실천적 측면에서 찾아가는 음악회, 노동문화제 상례화 등인데 특히 찾아가는 음악회에 대한 시민들의 반응도가 좋았다는 점에서 노동자, 예술가, 시민들이 어울릴 수 있는 노동문화제를 활성화하고, 서울만이 중심이 아니라 지역으로 순회해서 문화제를 할 계획이다.

정규직이 전체 조합원 중 45%이고 비정규직(기간제 계약직)이 50%이며 프리랜서가 5%이다. 기간제는 거의 위촉예술인이라 할 수 있고, 사업장에 따라 1년 혹은 2년마다 계약 갱신을 하는데 반복에 대한 규제는 없다. 재계약을 반복하면서, 정년이 55세이거나 60세일 경우 정년까지 일을 하였다. 그러나 신규의 경우 사안이 생기면 계약이 종료되기도 하고 비정규직 보호법안 통과에 따라 대부분 정규직화될 것으로 예상하고 있다. 왜냐하면 문화예술의 특수성을 고려할 때, 다른 분야처럼 단기 계약이나 해고가 어렵기 때문이다.

또한 위촉직 예술인의 경우 대부분 호봉제이고 연봉제로 하는 경우가 부분적으로 있으며 위촉직은 해고가 자유롭다는 것과 급여수준이 낮은 것이 정규직과의 차이이다. 그리고 호봉제를 실시하더라도 정규직(공무원)과 다른 호봉 테이블을 적용한다. 사업장마다 호봉 테이블을 만드는데, 대체로 기능직 기준 6, 7급으로 맞추면서, 수당은 공무원과 달리한다. 비정규입법 통과 이후 현재까지는 해고된 경우는 없고 사용자측에서 해마다 오디션을 하는 방식으로 매년 인원을 걸러내고 있기 때문에 비정규직 법안이 큰 관심사가 되지 않는다. 정규직이든, 비정규직이든, 조합원들은 평균 월 200만 원 정도의 임금을 받고 있고 프리랜서는 매 공연마다 임금



이 지급되고 있는데 거의 수입이 없다고 보아야 한다. 조합원들의 평균 근속연수는 5~10년이고 평균연령은 35~40세, 성별 분포는 남녀 5대 5이다. 더불어 정규직화에 대한 요구가 강하고 이와 동시에 프리랜서를 위한 실업급여를 주장한다.

“프리랜서의 안정적 직업활동을 보장하기 위해서 프랑스 앙페르미땅의 제도가 하나의 모범적 사례가 될 수 있다. 앙페르미땅이란 단속적 공연예술인 실업급여 제도를 말하는 것이고, 단속적이란 채용과 해고가 반복적으로 일어나는 경우를 말하는 것이다. 여기에는 영화, 언론까지 포괄하고 있다. 1년 동안 공식적인 계약서에 의해서 3개월에 해당하는 기간(570시간)만 공식적으로 문화예술활동을 하게 되면, 나머지 9개월은 임금을 받을 수 없으므로 이 기간 동안 국가에서 실업급여의 형태로 임금을 지급하고 있다. 프랑스의 경우 문화예술인의 실업급여는 일반인의 실업급여보다 20% 더 지급된다. 예술인의 창작활동을 위한 비용을 인정하고 이를 보장하기 때문에 예술가와 일반인이 실업급여액에서 차이가 난다. 그러나 프랑스의 경우 정부 재정의 부담이 커져 일반인과 같은 수준으로 삭감하면서 이에 대한 반대 시위가 있었다. 이런 식으로 똑같이 우리나라에 적용하기 어려운 점은 인정하나 이런 식의 실업급여 제도가 만들어져야 한다.”(@@노조 위원장).

또한 프리랜서 공연예술인을 자영업자로 규정하는 것에 대해 강한 문제 제기가 있다.

“미술가들은 자영업자라고 볼 수 있지만, 공연예술인은 누가 불러주지 않으면 공연할 수가 없기 때문에 공연예술인 중 프리랜서를 자영업자로 보기 어렵다. 사실 프리랜서의 경우는 임금의 개념이 없고, 공연에 따라 지급되고 있지만 한 푼도 못 받는 경우가 많다. 대학로 연극의 경우, 공연을 해도 거의 소득이 없는 것이 문광부 자료에도 나와 있다. 지원금과 관련하여 공연예술인 임금지급에 대한 규정이 포함되어 있어야 한다. 현재는 이런 규정이 없기 때문에 지원금이 적어서 줄 수 없다고 하면 공연자들은 임금을 못 받는 실정이다. 문광부 통계에 따르면 공연예술인이 5만 명이라고 하는데, 이 중 30%가 예술활동을 통해 벌어들인 소득이 없다고 하고, 40%가 월

소득 100만 원을 받고 나머지 상위 30%가 월 소득 200만 원이라고 한다. 실제로 공연예술활동을 계속하지만 이를 통해서도 소득을 벌 수 없어 투잡, 쓰리잡으로 소득을 유지한다. 이 부분을 정부가 보호해야 하고 이를 위해서 사회보장 제도에 대한 대책을 마련하고 있다.”(노조 위원장).

마지막으로 고용형태를 고려하여 표준계약서, 최저임금에 관한 협의와 4대 보험의 적용을 위한 고용보험법의 개정을 통한 양질의 일자리 창출을 강조한다.

## 제4절 결 론

지금까지 공연산업의 다양한 조직 및 단체의 현황을 이해대변기제 혹은 노사관계의 형성이라는 측면에서 살펴보고 조직 및 단체를 통해 제기되는 공연예술가 및 무대예술가의 삶의 질 개선과 관련한 쟁점들을 추적하였다. 여기서는 이를 위한 정책적 대안들을 대략적으로 제시할 것이다.

첫째, 법·제도적으로 사회보장이 이루어져야 한다. 공연예술인의 상당수가 프리랜서들이지만 이들은 거의 조직되어 있지 않으며 공연장 중심의 정규직이나 기간제의 일부(약 5%로 추정)만이 노동조합에 소속되어 있다. 물론 분야별로 협회가 있긴 하나 협회를 통한 권익향상의 한계가 뚜렷하다는 점에서 노사 자율적인 사회보장은 어려우며 정부 차원의 대책이 필요하다. 이를 위해서는 ① 임금근로자에서 취업자로 사회보험 적용 대상 범위를 확대하고, ② 사회적 취약계층에 대한 사회보험료 면세 혜택을 통해 공연예술인의 사회보장을 강화해야 한다. ③ 중장기적 수준에서 기여제를 폐지하는 등 사회보장 방식의 변화 역시 고려되어야 한다. 여기서 한 가지 쟁점은 프랑스의 실업급여처럼 공연예술인에 대한 특별한 혜택을 부여할 수 있는가 여부인데 현재 한국의 사회문화적 맥락에서는 어렵다는 판단이며, 공연예술인들

의 목소리를 높이고 사회적 동의가 이루어지는 등 전제조건이 필요하다는 점에서 중장기적으로 검토해야 할 사안일 것이다.

둘째, 임금 및 근로조건의 대폭적인 개선이 이루어져야 한다. 이를 위해서는 ① 최저임금 적용 및 표준계약서 도입을 유도하고, ② 사회 보장카드 등 회원카드 발급 및 지원이 검토되어야 하며 ③ 재교육 프로그램이 입안, 정착되어야 한다.

셋째, 공연산업에 대한 지원방식의 변화가 필요하다. ① 기업의 기부 방식이 기금 기부에서 단체 혹은 개인에 대한 지원으로 바뀔 수 있는 유인책을 개발해야 할 것이며, ② 무료공연장의 설립이 적극적으로 검토되어야 한다.

## 제 7 장

### 공연예술 분야 종사자의 지위인식과 행복

출연자, 창작 스태프, 기술 스태프, 공연기획자, 공연운영 스태프 등 공연작품을 창작하는 데 종사하는 이들은 다양한 전문능력과 배경을 가지고 있다. 이와 같은 창작활동의 참여에서 이들 각각은 공통된 직업의식을 가지고 있는 것일까? 자신의 직업을 사회는 어떻게 평가할 것이라고 스스로 생각할까? 그리고 이들은 공연예술에서나 생활에서 행복하다는 생각을 하고 있는 것일까? 이 장에서는 「공연예술 전문인력 실태조사」 결과를 활용하여 이러한 물음에 대답하고자 한다.

#### 제1절 나는 예술인인가, 노동자인가, 자영업자인가?

##### 1. 실태조사 결과에서 나타나는 몇 가지 사실

공연예술인은 예술세계에만 존재하는 것이 아니라 생활을 동시에 영위하여야 한다는 점에서 예술활동과 경제적 활동이 병행된다. 예술활동이 생활을 보장하는 수준의 수입을 수반한다면 별다른 문제가 없겠으나 이와 같은 처지의 공연예술인이 많지 않음은 면접조사와 실태조사에서 확인되는 사실이다.

그렇다면 예술활동과 경제적 활동에 자신의 시간을 분배하여 투입하여야 하는 이들은 스스로 자신을 어떻게 규정하는 것일까? 수입은 많지 않아도 예술 활동에 대부분의 시간을 보내는 경우에 스스로 예술인이라 생각을 하는 것일까? 경제적 생활을 위한 노동에 적지 않은 시간을 소비하여도 대본이나 악보를 가방에 챙겨 넣은 자신을 예술인이라 생각하는 것일까? 공연예술 분야에서 일을 하면서도 무대에 서는 일 없이 오로지 무대 뒤에서 일하는 자신을 노동자라 생각하는 것일까?

이러한 물음을 실태조사에서는 공연예술 분야 종사자에게 다음과 같이 던져보았다. “나는 예술인이다”, “나는 노동자이다”, “나는 자영업자이다”. 이 세 가지 정의에 응답자가 0점에서 10점 사이의 점수로 응답하되 자신이 해당하는 정의에 가깝다고 생각할수록 높은 점수를 부여하도록 하였다. 예를 들어 자신이 오로지 예술인이라고만 생각한다면, “나는 예술인이다”에 10점이나 이에 가까운 점수를 부여하고, “나는 노동자이다”와 “나는 자영업자이다”에 낮은 점수를 부여하게 하였다.

그렇다고 해서 실태조사는 어느 한 가지 정의로 한정하도록 한 것은 아니다. 이 세 가지 질문 각각에 응답하도록 하고 있어 자신이 예술인인 면서 노동자이기도 하다거나, 예술인이면서도 자영업자라는 중복된 응답이 가능하도록 하였다.

실태조사 결과를 보면, 먼저 공연예술 분야 종사자는 스스로 예술인이라 생각하는 편이었다. <표 6-1>을 보면, 평균적으로 예술인에는 7.45점을 부여하고 있어 예술인이라 생각하는 경향을 보인다. 아울러 노동자에는 4.69점, 자영업자에는 2.96점을 부여하고 있어 자영업자라 생각하지는 않는 듯하나, 노동자라 생각하는 경우는 반반 정도이다. 이 결과는 평균을 얻은 것이므로 평균적·대표적 이미지라 하여도 좋을 것이다.

이들 세 질문의 합계를 얻어 보면 평균이 15.11점이다. 이는 이들이 어느 한 가지 정의만으로 자신을 규정하지 않았다는 사실을 뜻한다고 하겠다. 어느 한 가지 정의로 자신을 규정하였다면, 합계가 10점을 넘기지 않았을 것이기 때문이다. 여기에서 평균적인 공연예술 분야 종사자를 상정한다면, 다시 말해서 15.11점을 100%라 한다면, 평균적인 공연예술 분야 종사자는 자신의 49%는 예술인, 31%는 노동자, 20%는 자영업자로 이루

〈표 7-1〉 직무별 공연예술 분야 종사자의 자기인식

	표본수	예술인	노동자	자영업자	합 계
공연기획·제작	44	6.32(3.06)	5.57(2.96)	2.98(3.61)	14.86(5.60)
창작 스태프	55	9.00(1.70)	3.93(3.63)	3.80(3.96)	16.73(6.42)
출연자	91	8.24(2.20)	4.70(3.49)	3.08(3.61)	16.02(6.58)
기술 스태프	37	6.35(2.79)	4.70(3.20)	2.43(2.99)	13.49(5.19)
공연운영 스태프	16	3.50(2.78)	4.50(3.16)	1.19(2.17)	9.19(5.59)
교육·평론	10	7.20(2.82)	5.20(3.82)	2.00(2.98)	14.40(6.67)
전 체	253	7.45(2.82)	4.69(3.39)	2.96(3.54)	15.11(6.34)

주 : 1) 수치가 높을수록 본인이 그렇다고 생각하며, 수치가 낮을수록 그렇지 않다고 생각함.

2) ( ) 안의 수치는 표준편차를 나타냄.

3) 전체는 예술인, 노동자, 자영업자 인식 점수를 합산한 수치임.

어져 있다고 생각한다는 것이다.

이들이 어떤 직무를 담당하고 있는지에 따라 인식이 다를 수 있다. 이를 살펴보면, 먼저 예술인의 경우에는 창작 스태프와 출연자의 평균 점수가 높은 편으로 각각 9.00점과 8.24점이다.<sup>23)</sup> 이와는 달리 공연운영 스태프는 3.50점을 부여하여 최저 점수를 기록하고 있다. 이 결과는 공연운영 스태프가 자신을 예술인이라 생각하는 성향이 낮음을 뜻한다고 할 수 있다. 기술 스태프나 공연기획·제작은 각각 6.35점과 6.32점으로 예술인에 가깝긴 하나 정도는 창작 스태프와 출연자보다 떨어진다고 할 수 있다. 다음으로 노동자의 경우는 공연기획·제작(5.57점)과 교육·평론(5.20점)이 상대적으로 높은 편이나 창작 스태프(3.93점)는 낮게 나타난다. 자영업자의 경우는 창작 스태프(3.80점)와 출연자(3.08점)가 상대적으로 높다고 할 수 있다.

그런데 <표 7-1>을 보면, 합계 점수가 직무에 따라 차이가 난다는 사실을 알 수 있다. 합계 점수는 창작 스태프(16.73점), 출연자(16.02점), 공연기획·제작(14.86점), 교육·평론(14.40점), 기술 스태프(13.49점), 공연운영 스태프(9.19점)의 순이다. 합계 점수가 높다는 것은 적어도 하나 이

23) 교육·평론도 평균 점수가 7.20점으로 세 번째로 높은 점수를 기록하였으나 10명이 응답하여 통계적 신뢰도가 낮은 편이다.

상의 정의로 자신을 규정하는 것이라 할 수 있다. 반대로 공연운영 스태프의 경우는 어느 하나의 정의로 자신을 규정하거나 어떤 정의로도 자신을 규정하지 않는다고도 볼 수 있다.

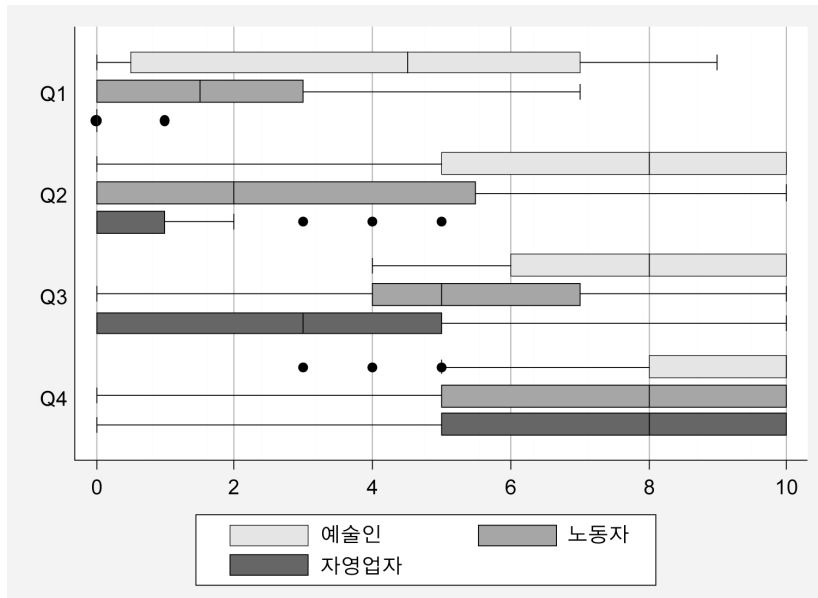
세 가지 정의의 합계 점수 평균이 15.11점이라는 사실에서 알 수 있듯이 공연예술 분야 종사자들은 세 가지 정의를 배타적으로 생각하고 있지 않을 것으로 추측된다. 이 정의의 상관계수를 얻어 보면, 예술인과 노동자 사이의 상관계수는 -0.0883이며, 예술인과 자영업자 사이의 상관계수는 0.1773, 노동자와 자영업자 사이의 상관계수는 0.2772이다. 따라서 우리의 추측이 그다지 틀리지 않았음을 상관계수 추정 결과에서 다시 한번 확인하게 된다.

다음으로 [그림 7-1]은 예술인, 노동자, 자영업자 인식점수 합산치를 4분위로 나누어 예술인, 노동자, 자영업자 각각의 분포를 살펴본 것이다. 그림은 좌측 선에서 우측 선까지 점수의 분포가 이루어지는 것으로 이해하면 된다. 예를 들어 4/4분위(Q4)의 예술인에 나타나는 좌측의 세 점은 이상치(outlier)이다. 그리고 네모 상자의 좌측 끝은 25%, 우측 끝은 75% 수준을 나타내며, 가운데의 선은 중앙값이다. 3/4분위의 노동자를 예로 들어 보면, 0~10점에 걸쳐 있는 분포를 보이면서 25% 수준은 4점, 75% 수준이 7점, 중앙값은 5점임을 알 수 있다.

결과를 보면, 합계가 19점 이상인 4/4분위(Q4)의 경우는 극히 일부를 제외하고는 대체로 스스로 예술인이라 생각하는 경우가 대부분이며, 노동자와 자영업자라는 인식도 상대적으로 높은 편이다. 반대로 합계가 10점 미만인 1/4분위(Q1)는 노동자와 자영업자라는 인식이 상당히 낮은 편이다. 이들은 예술인이라는 인식도 다른 분위와 비교할 때, 낮은 점수에 분포하고 있다.

중앙값을 기준으로 하여 볼 때 예술인, 노동자, 자영업자 모두 높은 분위로 갈수록 중앙값이 높아지는 특징을 보인다. 이는 25% 값과 75% 값의 경우에도 유사하다. 이 결과를 볼 때, 공연예술 분야 종사자의 자기규정은 어떤 특성을 보이는 듯하면서도 이를 명확하게 잡아내기란 결코 쉽지 않다는 점을 알 수 있을 것이다.

〔그림 7-1〕 인식점수 합계 분위별 공연예술인의 지위인식 분포



관점을 바꾸어 해당하는 정의에 0~3점을 부여한 경우는 해당하는 정의에 속하지 않는다는 것으로 이해하고, 4~6점을 부여한 경우는 긍정도 부정도 아닌 것으로 이해하였다. 그리고 7점 이상을 부여한 경우는 긍정으로 간주하였다. 이와 같은 방식에 따라 응답 점수를 분류하여 공연예술 분야 종사자를 재구성한 것이 <표 7-2>이다.

이 표를 보면, 전체 27개의 셀에 23개나 채워져 있어 앞의 상관계수 결과가 나오게 된 까닭을 짐작하게 된다. 이것이야말로 공연예술 분야 종사자의 특성인가 하는 느낌이 들기도 한다. 이 사실을 염두에 두면서 표에 주목하여 보기로 하자. 먼저 가장 높은 비중을 보이는 집단이라 한다면, (예술인, 노동자, 자영업자) = (7~10점, 0~3점, 0~3점)이다. 이들은 자신을 예술인으로 생각하나 노동자나 자영업자라고 생각하는 성향은 상당히 낮다고 할 수 있다. 이 집단이 응답자 전체의 21.6%에 해당한다.

다음으로는 (예술인, 노동자, 자영업자) = (7~10점, 7~10점, 7~10점)으로 이 집단은 응답자의 16.1%이다. 이들은 자신을 예술인이자 노동자이자 자영업자로 생각하고 있다. 소득원천이 안정적이지 못하여 여러 직



〈표 7-2〉 공연예술 분야 종사자의 자기인식 분류별 구성

(단위 : 명, %)

노동자	자영업자	예술인		
		0~3점	4~6점	7~10점
0~3점	0~3점	8(2.93)	9(3.30)	59(21.61)
	4~6점	-	1(0.37)	5( 1.83)
	7~10점	-	2(0.73)	13( 4.76)
4~6점	0~3점	6(2.20)	13(4.76)	20( 7.33)
	4~6점	1(0.37)	11(4.03)	13( 4.76)
	7~10점	-	1(0.37)	7( 2.56)
7~10점	0~3점	11(4.03)	12(4.40)	24( 8.79)
	4~6점	-	1(0.37)	6( 2.20)
	7~10점	1(0.37)	5(1.83)	44(16.12)

주 : ( ) 안의 수치는 전체의 백분율을 나타냄.

업을 전전하는 상황을 반영한 결과일 수도 있으며, 독특한 개성이나 인식의 표현일 수도 있을 것이다.

세 번째로 높은 구성비를 보이는 집단은 (예술인, 노동자, 자영업자) = (7~10점, 7~10점, 0~3점)으로 이들은 예술인이자 노동자로 인식하나 자영업자는 아니라고 생각하고 있다. 그리고 7.3%는 (예술인, 노동자, 자영업자) = (7~10점, 4~6점, 0~3점)인 집단으로 예술인이라 생각하나 자영업자는 아니라 생각하며, 노동자라는 정의에는 긍정도 부정도 하지 않고 있다.

## 2. 예술인 인식도에 따른 공연예술 분야 종사자의 특성

〈표 7-2〉의 내용에 따라 다시 분류하여 예술인으로만 생각하는 사람(예술인은 7점 이상, 노동자와 자영업자는 모두 3점 이하), 노동자라 생각하는 사람(노동자는 7점 이상, 예술인과 자영업자 모두 6점 이하), 예술인이자 노동자라 생각하는 사람(예술인과 노동자는 7점 이상, 자영업자는 6점 이하), 예술인이자 자영업자라 생각하는 사람(예술인과 자영업자는 7

〈표 7-3〉 지위인식별 특성

(단위 : 세, 년, 만원, 점)

	예술인	노동자	예술인 & 노동자	예술인 & 자영업자	예술인 & 노동자 & 자영업자	기타	전체
연령	35.24 (13.55)	33.46 (7.93)	34.97 (9.09)	45.50 (12.27)	39.13 (10.98)	34.00 (9.83)	35.75 (11.26)
경력	11.75 (10.25)	5.38 (4.54)	10.37 (9.19)	20.20 (13.63)	14.25 (11.31)	8.42 (7.86)	10.50 (9.88)
공연분야 소득	77.41 (95.88)	92.63 (90.29)	89.90 (88.14)	172.55 (240.77)	79.67 (108.27)	91.93 (109.75)	92.77 (118.46)
공연이외 소득	70.05 (140.80)	121.25 (327.10)	71.23 (125.22)	112.30 (132.57)	60.63 (72.21)	69.94 (136.00)	73.08 (154.23)
총소득	147.46 (175.51)	213.88 (311.27)	161.13 (124.94)	284.85 (297.78)	140.29 (129.26)	161.86 (164.93)	165.84 (189.81)
전반적 만족도	3.71 (0.79)	3.42 (0.78)	3.50 (0.78)	3.90 (0.79)	3.83 (0.64)	3.64 (0.82)	3.67 (0.79)

주 : 경력은 연 단위로 계산한 수치이며, ( ) 안의 수치는 표준편차를 나타냄.

점 이상, 노동자는 6점 이하), 예술인이자 노동자이자 자영업자라 생각하는 사람(모두 7점 이상)<sup>24)</sup>으로 구분하고, 이들의 특성을 살펴보았다. 그 내용이 <표 7-3>이다.

<표 7-3>을 보면, 예술인이자 자영업자라 생각하는 사람들의 평균 연령이 높은 편이며, 반대로 노동자라 생각하는 사람들의 평균 연령이 낮은 편이다. 이 특성은 경력에서도 그대로 나타난다. 예술인이자 자영업자라 생각하는 사람들의 평균 총소득이 가장 높아 월평균 약 285만 원을 벌어들이고 있다. 이들은 공연 분야에서나 공연 이외의 분야에서 얻는 소득이 다른 사람들과 비교할 때 높은 편이다. 이와는 달리 노동자라 생각하는 사람들은 총 소득에서는 두 번째 수준이나 이들은 주소득원이 공연 이외의 분야이다. 총 소득에서 낮은 편에 속하는 것은 예술인으로 생각하는 사람들과 예술인이자 노동자이자 자영업자라 생각하는 사람이다.

24) 자영업자라 생각하는 사람(자영업자는 7점 이상, 예술인과 노동자는 6점 이하)과 노동자이자 자영업자라 생각하는 사람(노동자와 자영업자는 7점 이상, 예술인은 6점 이하)도 고려하여야 하나 이들은 표본수가 극히 적어 제외하였다.

흥미로운 점은 노동자라 생각하는 사람의 전반적 만족도가 평균적으로 가장 낮다는 사실이다. 이들도 평균 점수가 3.42이므로 만족하는 편에 가깝다. 하지만, 예술인이라는 인식이 명확한 사람들과 비교한다면, 상대적으로 만족도가 낮다고 할 수 있다.

### 3. 무엇이 지위인식을 결정하는 것일까?

지금까지 살펴보았듯이 공연예술 분야 종사자의 특성에 따라 자신을 예술인으로, 노동자로, 자영업자로 인식하는 정도가 상이하다는 것을 알 수 있다. 그러므로 이와 같이 공연예술 분야 종사자를 둘러싼 내외적 환경 가운데 어떠한 요소들이 이들의 지위에 대한 인식에 영향을 미치는 것인지 알아보기로 한다.

예술인, 노동자, 자영업자 각각에 대하여 0~10점의 점수로 자신의 인식을 나타내고 있으므로 이 세 점수 각각을 피설명변수로 한다. 그리고 이는 독립적으로 결정되는 것이 아니라 세 인식이 동시에 결정되는 것으로 간주할 수 있다. 말하자면, 소득이라는 변수가 예술인이라는 인식과 더불어 노동자나 자영업자라는 인식에 동시에 영향을 미친다는 것이다. 이에 따라 다변수회귀(multivariate regression) 분석을 채택하기로 한다.

이 분석방법을 간략히 설명하기로 하자. 예술인, 노동자, 자영업자라는 인식도를 각각  $S_{1i}$ ,  $S_{2i}$ ,  $S_{3i}$  ( $i = 1, 2, \dots, n$ )이라 하고, 이들의 인식에 영향을 미치는 요인을  $X_i$ 라 한다면, 다음과 같은 관계가 된다.

$$S_{1i} = X_i\beta_1 + u_{1i} \quad (1)$$

$$S_{2i} = X_i\beta_2 + u_{2i} \quad (2)$$

$$S_{3i} = X_i\beta_3 + u_{3i} \quad (3)$$

이들을 설명하는 변수로서는 공연 분야 총 경력, 교육수준(고졸, 전문대

〈표 7-4〉 공연예술 분야 종사자의 지위인식 : 다변수회귀분석 결과(N = 273)

	예술인	노동자	자영업자
상수	4.616(0.630)***	5.458(0.968)***	1.934(0.953)**
공연분야 총경력	0.048(0.016)***	-0.015(0.024)	0.063(0.024)***
고졸	-0.177(0.436)	-0.637(0.671)	-0.633(0.660)
전문대졸	0.471(0.337)	-0.731(0.518)	-0.187(0.510)
대학원(석사)	1.382(0.532)***	-0.210(0.818)	0.089(0.805)
대학원(박사)	1.238(1.083)	0.073(1.666)	1.681(1.640)
문화콘텐츠전공	-0.980(0.627)	0.695(0.964)	-0.253(0.949)
기타 전공	-0.726(0.313)**	0.338(0.482)	-0.616(0.474)
공연관련 월소득(자연대수치)	0.120(0.071)*	-0.019(0.109)	-0.059(0.107)
공연이외 월소득(자연대수치)	-0.045(0.062)	-0.094(0.095)	0.182(0.093)*
보수지급방식(프로젝트건당)	-0.025(0.333)	0.724(0.512)	1.211(0.504)**
창작 스태프	1.388(0.484)***	-1.650(0.743)**	-1.108(0.732)
출연자	1.266(0.442)***	-0.994(0.680)	-0.874(0.669)
기술 스태프	-0.402(0.518)	-0.868(0.797)	-0.726(0.784)
공연운영 스태프	-1.852(0.629)***	-1.173(0.967)	-1.167(0.951)
교육 및 평론	-0.302(0.862)	-0.210(1.326)	-2.937(1.305)**
고용주/사업주	0.804(0.579)	0.554(0.891)	2.546(0.877)***
기간제/계약직/임시직/축탁직	0.803(0.402)**	0.796(0.618)	0.493(0.608)
프리랜서	1.572(0.362)***	-0.195(0.556)	0.866(0.547)
기타	1.238(0.898)	1.783(1.381)	2.841(1.359)**
공연예술 종사 동기 1(열정)	1.079(0.369)***	0.345(0.568)	0.228(0.559)
공연예술 종사 동기 2(취미)	0.363(0.454)	0.884(0.697)	0.850(0.686)
결정계수	0.4350	0.0799	0.1808
F-value	9.203	1.038	2.638
P-value	0.000	0.418	0.000

주 : ( ) 안의 수치는 표본오차를 나타내며, \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

졸, 대졸, 대학원졸(석사), 대학원졸(박사)), 전공(문화예술, 문화컨텐츠, 기타), 공연 분야 소득(자연대수치), 공연 이외 분야 소득(자연대수치), 보수형태(프로젝트 건당 보수지급), 직무(공연기획과 제작, 창작 스태프, 출

연자, 기술 스태프, 공연운영 스태프, 교육 및 평론), 고용형태(고용주/사업주, 정규직, 기간제/계약직/임시직/축탁직, 프리랜서, 기타) 그리고 공연 분야 종사 동기(공연예술에 대한 열정, 공연예술을 취미생활로 함)이다.<sup>25)</sup>

분석 결과를 나타낸 <표 7-4>에서 먼저 모형의 설명력이라고도 할 수 있는 결정계수를 보면, 예술인, 노동자, 자영업자를 피설명변수로 하는 경우의 결정계수가 각각 0.4350, 0.0799, 0.1808이다. 예술인의 경우는 상당히 결정계수가 높으나 노동자와 자영업자의 경우는 결정계수가 낮은 편이다. 이는 실태조사에서 얻은 정보가 이들을 설명하기에 충분하지 않음을 뜻한다고 볼 수 있다. 이에 따라 노동자의 경우는 모든 계수 추정치가 0이라는 귀무가설을 기각하지 못하였다.

예술인과 자영업자의 경우는 추정 결과가 안정적이므로 이 두 경우를 해석하여 보기로 하자. 먼저 공연 분야 총 경력의 계수 추정치를 보면, 예술인과 자영업자의 경우에 모두 양(+)이다. 이로 볼 때, 대체로 경력이 높을수록 자신을 예술인인 동시에 자영업자라는 인식을 강하게 가진다는 것으로 해석된다.

다음으로 교육수준의 경우에는 석사 이상의 학력자가 예술인이라는 의식이 강함을 분석 결과에서 볼 수 있다. 이는 예술인의 성취 의욕이 더욱 높은 교육수준을 선호하게 되고, 이 결과로써 다시 예술인이라는 강한 인식으로 작용한 결과라 할 수 있을 것이다. 아울러 전공은 인문사회, 이공계 등의 기타 분야인 경우에 예술인이라는 의식이 약한 것으로 나타났다.

소득의 경우는 두 변수 모두 유의수준 10%에서 통계적으로 유의하나 공연관련 활동 월평균 소득이 높은 경우에는 예술인이라는 인식을 가지며, 반대로 공연 이외 월평균 소득이 높은 경우에는 자영업자라는 인식을 가짐을 볼 수 있다. 그리고 보수를 프로젝트 건당 받는 종사자는 자영업자라는 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 충분히 예상되는 결과

25) 이에 따라 비교집단(reference group)은 문화예술을 전공한 대학졸업자로 공연기획과 제작에 종사하면서 월급이나 연봉 등의 형태로 보수가 지급되고, 정규직(정식 사원, 정식 단위)으로 일하며, 공연예술에 대한 열정이나 취미생활과 무관하게 공연예술 분야에 종사하게 된 경우이다.

이기도 하다.

직무의 경우에는 창작 스태프와 출연자가 예술인 인식이 강한 편이나 공연운영 스태프는 오히려 약한 것으로 나타났다. 그리고 교육 및 평론에 종사하는 사람은 자영업자라는 인식이 약하였다.

고용주나 사업주인 경우는 자영업자라는 인식이 강하였고, 기간제/계약직/임시직/축탁직과 프리랜서는 예술인이라는 인식이 강하였다. 일용직 등 기타의 경우도 자영업자라는 강한 인식을 볼 수 있다.

마지막으로 공연예술에 대한 열정으로 공연예술 분야에 종사하게 된 경우가 자신을 예술인으로 인식하는 높은 성향을 보였다. 이 결과도 쉽게 수긍할 수 있을 것이다.

## 제2절 공연예술인의 직업의식 : 직업위세

### 1. 직업위세표에 표시한 자신의 직업위세

이제는 공연예술 분야 종사자들에게 예술인, 노동자, 자영업자라는 세 가지 정의를 기준으로 하여 자신을 규정하도록 하는 것이 아니라 구체적인 직업으로 자신을 규정하도록 하는 방법으로 바뀌어 보았다. 말하자면, 공연예술 분야 종사자들이 자신이 생각하는 직업이 사회경제적으로 어느 정도의 위치에 있을 것으로 인식하는지를 고백하도록 하되 간접적인 방식의 고백이 되도록 하는 것이다.

조사방법으로서 실태조사표에서 직업위세표를 제시하고, 자신의 직업에 유사하다고 생각하는 직업에 표기하도록 하였다. 이 직업위세표는 한국직업능력개발원이 2002년에 수행한 『한국인의 직업의식조사(Ⅱ)』 결과에 따른 것이다.<sup>26)</sup> 이 조사는 24가지 직업의 사회적 지위(권력, 돈, 명

26) 한국직업능력개발원(2003)에 따르면, 『한국인의 직업의식 조사(Ⅱ)』는 2002년 6월 4일부터 7월 12일까지 실시되었고, 조사 대상자는 인구센서스 자료를 기준으로 전국의 15세 이상 2,514명이었으며, 조사방법은 조사원이 가구를 방문하여 면접조사하는 방식이었다고 한다.

〈표 7-5〉 주요 직무별 직업위세표

(단위 : 명, %)

	전 체	공연기획 /제작	창작 스태프	출연자	기술 스태프	공연 운영 스태프	교육/ 평론
내과의사	5(1.83)	1(2.13)	3(5.08)	0(0.00)	1(2.63)	0(0.00)	0(0.00)
변호사	13(4.76)	1(2.13)	4(6.78)	2(2.02)	4(10.53)	0(0.00)	2(20.00)
프로축구 선수	35(12.82)	2(4.26)	6(10.17)	22(22.22)	4(10.53)	0(0.00)	1(10.00)
대기업체 사장	9(3.30)	1(2.13)	3(5.08)	3(3.03)	2(5.26)	0(0.00)	0(0.00)
초등학교 교장	4(1.47)	0(0.00)	2(3.39)	1(1.01)	0(0.00)	0(0.00)	1(10.00)
초등학교 교사	23(8.42)	4(8.51)	5(8.47)	8(8.08)	2(5.26)	3(15.00)	1(10.00)
컴퓨터 프로그래머	25(9.16)	3(6.38)	5(8.47)	8(8.08)	6(15.79)	3(15.00)	0(0.00)
펀드매니저	12(4.40)	4(8.51)	2(3.39)	5(5.05)	1(2.63)	0(0.00)	0(0.00)
국회의원	11(4.03)	3(6.38)	0(0.00)	7(7.07)	1(2.63)	0(0.00)	0(0.00)
은행원	4(1.47)	2(4.26)	1(1.69)	0(0.00)	0(0.00)	1(5.00)	0(0.00)
토목기술자	8(2.93)	0(0.00)	2(3.39)	3(3.03)	2(5.26)	0(0.00)	1(10.00)
요리사	23(8.42)	5(10.64)	8(13.56)	7(7.07)	2(5.26)	1(5.00)	0(0.00)
육군대위	2(0.73)	0(0.00)	1(1.69)	1(1.01)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)
대기업체 사무원	17(6.23)	6(12.77)	1(1.69)	3(3.03)	0(0.00)	7(35.00)	0(0.00)
전기기술공	7(2.56)	0(0.00)	1(1.69)	1(1.01)	5(13.16)	0(0.00)	0(0.00)
경찰관	3(1.10)	3(6.38)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)
농민	5(1.83)	0(0.00)	2(3.39)	2(2.02)	0(0.00)	0(0.00)	1(10.00)
생활설계사	17(6.23)	4(8.51)	4(6.78)	4(4.04)	1(2.63)	3(15.00)	1(10.00)
목수	16(5.86)	2(4.26)	1(1.69)	7(7.07)	4(10.53)	0(0.00)	2(20.00)
어부	2(0.73)	1(2.13)	0(0.00)	1(1.01)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)
광산노무자	2(0.73)	1(2.13)	1(1.69)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)
단순노무자	23(8.42)	3(6.38)	5(8.47)	10(10.10)	3(7.89)	2(10.00)	0(0.00)
무응답	7(2.56)	1(2.13)	2(3.39)	4(4.04)	0(0.00)	0(0.00)	0(0.00)
전체	273(100.00)	47(100.00)	59(100.00)	99(100.00)	38(100.00)	20(100.00)	10(100.00)

주: ( ) 안의 수치는 표준편차를 나타냄.

예를 종합적으로 판단)를 조사하여 내과 의사, 변호사, 프로축구선수, 대기업체 사장 등이 24개 직업 중에서 80점 이상의 점수를 획득하여 직업의 사회적 지위가 상대적으로 높은 것으로 평가하고 있다.

우리의 조사에서는 “다음은 국민직업의식조사에 나타난 직업을 보여주고 있습니다. 귀하의 직업은 어느 직업과 동일한 지위에 속한다고 생각하는지 하나만 골라주십시오”라고 질문하였다. 따라서 응답자가 생각하는 지위나 위세라는 개념에 따라 결과에 편차가 있을 수 있을 것이다.<sup>27)</sup>

<표 7-5>를 보면, 공연예술 분야 종사자가 자신의 직업과 동일하다고 응답한 직업은 프로축구선수(35명, 12.8%), 컴퓨터 프로그래머(25명, 9.2%), 초등학교 교사(23명, 8.4%), 요리사(23명, 8.4%), 단순노무자(23명, 8.4%)의 순이었다. 이를 직무별로 연결하여 보면, 프로축구선수에는 출연자가 많이 응답하였으며, 컴퓨터 프로그래머에는 기술 스태프가 많이 응답하였다. 출연자는 단순노무직에도 많은 응답이 이루어졌다. 초등학교 교사는 공연운영 스태프가 많이 응답하였으며, 요리사는 기술 스태프와 창작 스태프의 응답이 많았다.

그런데 공연기획과 제작의 경우는 대기업체 사무원(6명), 요리사(5명), 초등학교 교사(4명), 펀드매니저(4명), 생활설계사(4명)의 순이다. 요리사를 제외하면, 사무직이나 영업직 중심의 직업임을 알 수 있다. 요리사라고 응답한 경우는 자신의 주된 직무로서 프로듀서와 공연기획을 들고 있다. 아마 창작이라는 관념에서 이들은 요리사를 자신의 직업과 동일한 지위(위세)에 있는 것으로 생각하였을 듯하다.

창작 스태프의 경우는 요리사(8명), 프로축구선수(6명), 초등학교 교사(5명), 컴퓨터 프로그래머(5명), 단순노무자(5명)를 자신의 직업과 동일한 지위에 있는 직업으로 들고 있다. 공연기획·제작의 경우와 유사하게 요리사와 창작을 연상한 듯하다.

출연자는 유사한 지위의 직업으로서 압도적으로 프로축구선수(22명)을 들고 있다. 아마 자신들이 연기를 관객들에게 보여준다는 이미지와 프로축구선수들이 관중들에게 멋진 플레이를 보여준다는 이미지를 동일하게

27) 이 글의 심사 과정에서 공연예술 분야 종사자는 사회경제적 지위(status)보다는 위세(prestige)에 더욱 높은 가치를 부여할지도 모른다는 의견이 제시되었다. 일리 있는 지적이라 볼 수 있다.



인식한 것으로 보인다. 다음으로는 단순노무직(10명)으로서 이들은 저소득자의 이미지나 업무의 단순성을 가지고 응답하였을 것이다. 이 밖에 초등학교 교사(8명), 컴퓨터 프로그래머(8명), 국회의원(9명), 요리사(9명)를 들고 있는데 국회의원에 9명이 응답한 것은 이례적이다.

기술 스태프는 자신의 직업활동 내용과 유사한 직업들을 고른 편이다. 먼저 컴퓨터 프로그래머(6명), 전기기술공(6명), 목수(4명)가 전형적인 예이다. 이 밖에 변호사(4명)와 프로축구선수(4명)를 들고 있는데 변호사가 의외이긴 하나 창작 스태프의 경우에도 4명이 응답하고 있어 두 직무의 종사자가 변호사에 대한 나름대로의 직업 이미지가 있는 것으로 보인다. 다만 그 이미지가 정확히 무엇인지는 이 결과로 파악하기가 어렵다.

공연운영 스태프는 대기업체 사무원(7명), 초등학교 교사(3명), 컴퓨터 프로그래머(3명), 생활설계사(3명), 단순노무직(2명)이다. 아울러 교육 및 평론의 경우는 변호사와 목수 둘 다 2명씩 응답하고 있어 극단적인 인식의 차이를 보여주고 있다.

## 2. 자신의 소득과 직업위세

<표 7-6>은 직업별 월평균 임금을 비교한 것이다. 예를 들어 한국직업정보시스템(한국고용정보원 제공)에 따르면, 프로축구선수의 월평균 임금은 520만 원이며, 우리의 실태조사에서 자신의 직업이 프로축구선수와 동일한 지위에 있다고 응답한 35명의 월평균 소득은 153만 원이다. 따라서 이 월평균 소득과 한국직업정보시스템에서 제공하는 프로축구선수의 월평균 임금 사이에는 367만 원의 차이가 있게 된다. 이와 같은 차이를 살펴보면, 단순노무자라고 응답한 경우는 오히려 23만 원이 많은 편이고, 대기업체 사무원, 경찰관, 농민을 응답한 경우에는 차이의 편차가 크다.

비교적 자신의 직업과 동일한 지위에 있다고 응답한 직업의 평균 임금과 자신의 소득 사이에 차이가 크지 않은 경우는 컴퓨터 프로그래머와 육군 대위이다.<sup>28)</sup> 예상대로 대기업체 사장, 변호사, 국회의원, 프로축구선수라 응답한 경우에는 격차가 상당히 크게 나타난다.

28) 육군 대위는 2명만 응답하고 있어, 의미 있는 결과라 하기 어렵다.

〈표 7-6〉 직업별 임금 비교

(단위 : 명, %, 만원)

	빈 도	해당 직업 평균임금	공연분야 소득	공연이외 소득	총소득	임금 - 총소득
내과 의사	5(1.83)	620	173	40	213	407
변호사	13(4.76)	842	82	78	160	682
프로축구선수	35(12.82)	520	83	70	153	367
대기업체 사장	9(3.30)	1,017	118	34	153	864
초등학교 교장	4(1.47)	428	8	178	186	242
초등학교 교사	23(8.42)	287	87	52	139	148
컴퓨터프로그래머	25(9.16)	229	134	83	216	13
펀드매니저	12(4.40)	426	76	90	166	260
국회의원	11(4.03)	708	83	63	146	562
은행원	4(1.47)	286~614	55	95	150	136~464
토목기술자	8(2.93)	285~613	56	123	179	106~434
요리사	23(8.42)	168~225	92	60	152	16~73
육군 대위	2(0.73)	193	15	150	165	28
대기업체 사무원	17(6.23)	171~358	144	153	296	-125~62
전기기술공	7(2.56)	281~409	141	13	154	127~255
경찰관	3(1.10)	121~365	110	33	143	-22~222
농민	5(1.83)	79~323	104	218	322	-243~1
생활설계사	17(6.23)	493	79	69	148	345
목수	16(5.86)	211	76	60	135	76
어부	2(0.73)	198~221	26	5	31	167~190
광산노무자	2(0.73)	308	40	70	110	198
단순노무자	23(8.42)	79	74	29	102	-23
무응답	7(2.56)	-	109	53	162	-
전 체	273(100.00)	-	-	-	-	-

주 : 1) 해당 직업 평균 임금은 한국직업정보시스템(<http://know.work.go.kr/know/>, 한국고용정보원)에서 검색하여 얻은 수치이며, 동일한 직업이 아닌 경우에는 유사한 직업의 평균 임금을 선택하였다. 그리고 한국직업정보시스템의 임금은 연봉으로 입력이 되어 있으나 비교를 위하여 월 단위로 환원하였음.  
2) '임금 - 총소득'은 해당 직업과 총소득의 차이를 나타냄.

이처럼 자신의 직업과 유사한 지위에 있는 것으로 인식하는 직업의 소득과 자신이 벌어들이는 실제의 소득 사이에 격차가 나타나는 것은 무엇으로 설명할 수 있을까? 경제학에서 말하는 보상임금격차(compensating differential)가 존재한다고 할 수 있는 것일까? 다시 말해서 공연예술인으로서 얻는 보람이나 사회적 평판 등을 대기업체 사장이나 변호사, 국회의원 등은 얻을 수 없고, 이를 가치로 평가한다면 그와 같은 소득격차를 보상하는 것일까?

이 가설의 타당성 여부를 분석하기 위해서는 조사에서 이용된 직업의 월평균 소득을 교육수준, 연령, 성, 경력 등 개인이 가지고 있는 특성을 통제하여야만 한다. 하지만 이와 같은 자료를 얻기가 힘들어 분석할 수가 없다.

대안으로서 표에서 나열한 순서가 일반적으로 국민이 보는 직업위세이므로 이 직업위세를 선택하는 데 어떠한 요인이 작용하였는가를 알아보기로 한다. 여기에서 피설명변수는 단순노무자에 최저 점수인 0을 부여하고, 상위로 오를수록 1점씩 추가하여 내과 의사가 22점이 되도록 하였다. 말하자면 직업위세가 높을수록 높은 점수가 상응하도록 한 것이다. 따라서 원칙으로는 순위로짓분석(ordered logit analysis)이 필요하나 우리는 회귀분석을 이용하기로 한다. 이유는 결과에 차이가 없으며, 따라서 결과를 이해하기가 더욱 쉽다는 점 때문이다.

설명변수로는 개인의 연령(공연 분야 총 경력),<sup>29)</sup> 교육수준(고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 석사졸, 대학원 박사졸), 전공(문화예술 분야, 문화콘텐츠 분야, 기타), 총소득(= 공연관련 활동 월평균 소득 + 공연 이외 월평균 소득; 자연대수치), 고용형태(고용주/사업주, 정규직, 기간제/계약직/임시직/축탁직, 프리랜서, 기타<sup>30)</sup>), 부업 여부(부업을 하고 있으면, 1, 그렇지 않으면 0), 하는 일에 대한 전반적 만족도(만족스러운 편이거나 매우 만족하는 경우에 1, 그렇지 않은 경우에 0), 예술인 인식도(7점 이상이면

29) 개인의 연령과 공연 분야 총경력(연령)은 각각 설명변수에 포함하였다. 먼저 개인의 연령이 설명변수로 포함되는 경우를 '모형 I'이라 하고, 공연 분야 총경력이 설명변수로 포함되는 경우를 '모형 II'라 하기로 한다.

30) 기타에는 일용직, 파트타임/시간제 근로자, 파견/용역 근로자, 외국인 근로자 등이 포함된다.

〈표 7-7〉 직업위세 선택 회귀분석 결과

	모형 I (N = 248)	모형 II (N = 266)
상수	13.060(2.339)***	10.589(1.846)***
연령	-0.092(0.044)**	
경력		-0.090(0.047)*
고졸	-1.047(1.312)	-0.701(1.271)
전문대졸	0.736(1.035)	0.905(0.980)
대학원(석사)	2.213(1.569)	2.347(1.508)
대학원(박사)	6.653(3.499)*	6.237(3.441)*
문화콘텐츠 전공	-4.220(1.898)**	-4.103(1.861)**
기타 전공	-1.033(0.976)	-1.318(0.903)
총소득(자연대수치)	0.099(0.260)	0.054(0.240)
창작 스태프	0.495(1.447)	0.212(1.371)
출연자	1.008(1.304)	1.091(1.254)
기술 스태프	1.751(1.530)	2.228(1.477)
공연운영 스태프	1.314(1.957)	0.525(1.778)
교육 및 평론	0.080(2.483)	0.381(2.449)
고용주/사업주	2.044(1.737)	2.798(1.692)*
기간제/계약직/임시직/축탁직	-0.600(1.243)	-0.392(1.186)
프리랜서	-1.183(1.092)	-0.965(1.040)
기타	-4.403(2.819)	-3.008(2.588)
전반적 만족도	2.307(0.895)**	1.978(0.846)**
예술인	1.499(1.036)	1.874(1.004)*
노동자	-2.179(0.944)**	-2.121(0.886)**
자영업자	2.046(1.147)*	1.876(1.070)*
수정된 결정계수	0.1094	0.1055

주 : ( ) 안의 수치는 표본오차를 나타내며, \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

1, 그렇지 않으면 0), 노동자 인식도(7점 이상이면 1, 그렇지 않으면 0), 자영업자 인식도(7점 이상이면 1, 그렇지 않으면 0)를 포함하였다. 이에 따라 비교집단(reference group)은 문화예술 분야의 대졸 학력자로 정규직의 지위로 활동하면서 부업을 하지 않으며, 하고 있는 일에 만족스러운

편은 아니라 생각하면서 예술인이라고도 노동자라고도 자영업자라고도 명확히 인식하고 있지 않은 공연예술 분야 종사자가 된다. 분석 결과는 <표 7-7>에 제시되어 있다.

<표 7-7>을 보면, 연령과 공연 분야 총경력의 계수추정치가 모두 음(-)의 부호를 보이고 있다. 이 결과로 본다면, 연령이 늘어나거나 공연 분야 총경력이 많아질수록 직업위세는 떨어지는 양상을 보인다는 것이다. 이는 평균적인 의미에서 공연예술인이 연령이나 공연 분야 총경력이 높아지면서 자신의 직업위세를 부정적으로 인식하는 경향이 있음을 뜻한다.

교육수준의 경우는 직업위세에 그다지 영향을 미치지 못한다. 계수추정치가 대학원 박사 졸업자를 제외하면 모두 통계적으로 유의하지 않으며, 대학원 박사 졸업자의 경우도 유의수준 10%에서 통계적으로 유의한 수준이다. 이와는 달리 전공의 경우에 문화컨텐츠 전공자의 직업위세가 낮은 것으로 나타났다

직무나 고용형태에 따라 자신의 직업위세를 평가하는 것이 다르다는 결과는 얻지 못하였다. 다만 유의수준 10%에서 통계적으로 유의한 결과를 보인 것이 모형 II에서 고용주/사업자가 자신의 직업위세를 높이 평가하는 편이었다.

그리고 자신이 하고 있는 일에 전반적으로 만족하는 응답자가 자신의 직업위세를 높게 평가하였으며, 자신이 자영업자라 생각하는 경우에도 마찬가지였다. 다만 후자의 경우는 유의수준 10%에서 통계적으로 유의하였다. 하지만 자신이 노동자라 인식하는 경우에는 자신의 직업위세를 낮게 평가하고 있다. 높은 만족도는 일종의 보상으로서 이해할 수 있으나 예술인이라는 자아인식이 직업위세를 높이지 못하고, 대신에 자영업자라는 자아인식이 직업위세를 높인다는 점은 의외이다.

### 제3절 공연예술 분야 종사자의 행복

지금까지 공연예술 분야에서 종사하는 공연예술인은 자신을 어떻게 생

각하는지를 예술인, 노동자, 자영업자라는 세 가지 정의의 틀에서 규정하여 보고, 그리고 다른 직업과 비교하여 자신의 직업이 어느 정도의 위치에 속한다고 보는지를 알아보는 방식으로 살펴보았다. 마지막으로 여기에서는 이상의 사실을 염두에 두면서 공연예술 분야 종사자는 공연예술 분야에서 일하는 것에서 행복을 얻고 있는지, 어떠한 고민을 가지고 있는지 그리고 일반인으로서 행복하다고 느끼는지를 살펴보기로 한다.

실태조사에서 “나는 공연인으로서 행복하다”, “나는 일반인으로서 행복하다”, “나는 공연예술 관련하여 고민을 가지고 있다”를 질문하고, 전혀 그렇지 않으면 0점, 전적으로 그러하다면 10점을 응답하도록 하였다. 이 응답 결과를 나타낸 것이 <표 7-8>이다. 표는 평균 점수를 나타낸다.

<표 7-8> 공연예술분야 종사자의 행복

		관찰 치수	공연인 으로서 행복	일반인 으로서 행복	공연예술 관련 고민
전 체		273	7.59(2.32)	6.14(2.81)	8.00(2.40)
직무	공연기획·제작	47	7.40(2.25)	6.96(2.17)	7.72(2.58)
	창작 스태프	59	8.24(1.78)	6.32(3.20)	8.63(2.23)
	출연자	99	7.85(2.25)	5.56(2.92)	8.35(2.00)
	기술 스태프	38	7.24(2.25)	6.29(2.60)	7.76(2.31)
	공연운영 스태프	20	5.45(2.68)	6.55(2.39)	5.45(3.05)
	교육·평론	10	7.60(3.20)	5.70(2.75)	8.20(1.93)
예술인	7~10점	186	8.26(1.87)	5.99(2.94)	8.62(1.87)
	4~6점	58	6.64(2.08)	6.62(2.28)	7.29(2.21)
	0~3점	29	5.17(3.05)	6.17(2.87)	5.45(3.54)
노동자	7~10점	91	7.52(2.53)	6.20(2.96)	8.21(2.51)
	4~6점	77	7.06(2.15)	6.21(2.36)	7.82(2.00)
	0~3점	105	8.03(2.17)	6.05(3.00)	7.96(2.56)
자영업자	7~10점	58	8.07(2.27)	6.88(3.10)	8.36(1.94)
	4~6점	40	7.35(2.02)	6.03(2.02)	8.48(1.63)
	0~3점	175	7.48(2.38)	5.93(2.84)	7.78(2.65)

주 : ( ) 안의 수치는 표준편차를 나타냄.

결과를 보면, 먼저 공연예술 분야 종사자는 공연인으로서 행복하다에 7.59점을 주고 있어 긍정적인 대답을 한 것으로 나타난다. 이와 동시에 공연예술과 관련하여 깊은 고민에 있다는 사실도 확인된다. 평균 점수가 8.00점에 이르기 때문이다. 적어도 공연예술 분야에서는 고민과 행복이 별개의 문제임을 알 수 있다.

직무별로 공연인으로서 느끼는 행복감을 살펴보면, 창작 스태프(8.24점), 출연자(7.85점), 교육·평론(7.60점), 공연기획·제작(7.40점), 기술 스태프(7.24점), 공연운영 스태프(5.45점)의 순이다. 창작에 가까운 직무의 행복감이 높고, 매개 인력의 행복감이 상대적으로 낮은 편이다. 이는 공연예술 분야에서 느끼는 고민의 정도에서도 유사하게 나타나고 있다.

마찬가지로 자신을 예술인으로 생각하는 정도가 높을수록 행복감도 높아진다는 사실을 확인할 수 있다. 예술인 인식 점수와 행복 점수 사이에 상관계수가 0.5270에 이른다. 예술인 인식 점수와 고민 점수 사이의 상관계수는 0.4643으로 유사한 결과를 보인다.

하지만 노동자라는 자아 인식이 낮은 편이 공연인으로서 느끼는 행복감이 높은 편이나 자영업자라는 자아 인식이 강할 때는 동시에 공연인으로서 느끼는 행복감이 높다. 이들은 예술인의 자아 인식이 강한 종사자들과는 달리 어떤 특성을 보이지 않는다.

일반인으로서 느끼는 행복감은 공연인으로서 느끼는 행복감과 비교할 때 떨어진다. 평균 점수가 6.14점으로 5점을 보통이라 한다면 보통 수준보다는 약간 높은 편에 드는 행복감이라 할 것이다. 직무로서는 출연자가 일반인으로서 느끼는 행복감이 가장 낮으며, 공연기획·제작이 가장 높다. 예술인이라는 자아 의식이 강한 경우에 일반인으로서 느끼는 행복감이 낮으며, 노동자가 아니라고 생각하거나 자영업자가 아니라고 생각하는 경우에도 일반인으로서 느끼는 행복감은 낮은 편이다.

이에 따라 행복감과 고민을 피설명변수로 하여 앞 절과 유사하게 다변수회귀분석을 시도하였다. 설명변수는 공연 분야 총경력, 교육수준, 전공, 총소득, 직무, 고용형태, 부업 여부, 예술인·노동자·자영업자 인식도, 전반적 만족도이다. 분석 결과는 <표 7-9>와 같다.

먼저 공연 분야 총경력은 계수 추정치가 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 7-9〉 행복·고민의 결정요인 회귀분석 결과

	공연인으로서 행복	일반인으로서 행복	공연예술관련 고민
상수	5.675(0.601)***	6.353(0.789)***	6.841(0.611)***
공연 분야 총경력	0.025(0.015)	-0.025(0.020)	-0.022(0.015)
고졸	0.511(0.406)	1.260(0.533)**	-0.567(0.413)
전문대졸	0.386(0.320)	1.217(0.420)***	-0.291(0.326)
대학원(석사)	0.095(0.497)	0.206(0.653)	0.257(0.506)
대학원(박사)	-0.012(1.020)	2.804(1.340)**	-1.075(1.038)
문화콘텐츠 전공	0.445(0.588)	-0.473(0.772)	0.202(0.599)
기타 전공	-0.463(0.295)	-0.305(0.387)	-0.769(0.300)**
총소득(자연대수치)	0.028(0.080)	0.083(0.105)	0.185(0.081)**
창작 스태프	-0.0004(0.444)	-0.530(0.583)	-0.046(0.452)
출연자	-0.055(0.408)	-1.230(0.536)**	0.023(0.416)
기술 스태프	-0.068(0.479)	-0.841(0.629)	-0.152(0.488)
공연운영 스태프	-1.237(0.580)**	-0.209(0.761)	-1.916(0.590)***
교육 및 평론	-0.121(0.799)	-0.863(1.049)	-0.218(0.813)
고용주/사업주	0.165(0.554)	1.436(0.727)**	0.946(0.563)*
기간제/계약직/임시직/축탁직	-0.027(0.385)	-0.330(0.506)	-0.054(0.392)
프리랜서	-0.253(0.334)	-0.040(0.439)	0.660(0.340)*
기타	-0.463(0.844)	1.346(1.108)	-1.468(0.859)*
부업 있음	0.227(0.309)	-0.197(0.406)	0.122(0.315)
예술인	1.677(0.324)***	-0.482(0.426)	1.429(0.330)***
노동자	0.129(0.285)	-0.130(0.374)	0.400(0.290)
자영업자	-0.150(0.350)	0.894(0.459)*	-0.324(0.356)
전반적 만족도	0.784(0.273)***	0.224(0.359)	-0.182(0.278)
결정계수	0.2659	0.1383	0.2903

주 : ( ) 안의 수치는 표본오차를 나타내며, \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 나타냄.



이에 따라 공연예술 분야 종사자의 행복감이나 고민에 공연 분야 총경력은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이 밖에 공연인으로서 행복감을 느끼게 하는 요인은 자신이 예술인이라고 생각하는 경우와 전반적인 만족도가 높을 때이다. 이와는 달리 공연운영 스태프는 공연인으로서 느끼는 행복감의 수준이 낮은 것으로 파악되었다.

일반인으로서 느끼는 행복감은 고졸이나 전문대 출신, 대학원 박사과정 졸업자의 경우에 그리고 고용주/사업주나 자영업자(유의수준 10%에서 통계적으로 유의함)의 경우에 높은 것으로 나타났다. 반대로 출연자는 일반인으로서 느끼는 행복감에는 부정적이었다.

공연예술과 관련한 고민은 총소득이 높은 경우 이외에 고용형태가 고용주/사업주와 프리랜서(유의수준 10%에서 통계적으로 유의함)인 경우와 예술인이라는 인식의 정도가 높은 경우였다. 그리고 공연운영 스태프는 상대적으로 고민이 낮았다. 소득이 높은 경우에 공연예술과 관련한 고민이 높은 것으로 나타났으나 고민의 내용을 확인할 수가 없어 이 연관을 어떻게 해석하여야 할지는 곤란하다.

## 제4절 결 론

공연예술 분야 종사자는 자신을 어떻게 인식하는가를 실태조사에서 질문한 결과를 보면, 예술인으로만 규정하는 것이 아니라 때로는 노동자로, 때로는 자영업자로도 인식하고 있음을 알 수 있었다. 이처럼 예술인-노동자-자영업자라는 정의는 상호배타적인 특성을 지니고 있지 않다는 사실이 확인되었다.

이와 같은 인식은 공연예술 분야 종사자의 어떠한 특성과 연관이 된 것인지를 알기 위하여 다변수회귀모형에 따라 분석을 하였다. 분석 결과에서 대체로 경력이 높을수록 자신을 예술인인 동시에 자영업자라는 인식을 강하게 가진다는 것을 알 수 있었다. 소득의 경우는 두 변수 모두 유

의수준 10%에서 통계적으로 유의하나 공연관련 활동 월평균 소득이 높은 경우에는 예술인이라는 인식을 가지며, 반대로 공연 이외 월평균 소득이 높은 경우에는 자영업자라는 인식을 가짐을 볼 수 있다. 그리고 보수를 프로젝트 건당 받는 종사자는 자영업자라는 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다.

그리고 직업위세표를 제시하여 자신과 유사한 사회적 지위를 나타내는 직업을 선택하도록 하였을 때, 공연예술 분야 종사자가 자신의 직업과 동일하다고 응답한 직업은 프로축구선수(35명, 12.8%), 컴퓨터 프로그래머(25명, 9.2%), 초등학교 교사(23명, 8.4%), 요리사(23명, 8.4%), 단순노무자(23명, 8.4%)였다.

이처럼 공연예술 분야 종사자들이 선택한 직업위세는 연령이 늘어나거나 공연 분야 총경력이 많아질수록 떨어지는 양상을 보였다. 그리고 자신이 하고 있는 일에 전반적으로 만족하는 응답자가 자신의 직업위세를 높게 평가하였다.

공연예술 분야 종사자는 공연인으로서 행복하도에 7.59점을 주고 있어 긍정적인 대담을 한 것으로 나타난다. 이와 동시에 공연예술과 관련하여 깊은 고민에 있다는 사실도 확인된다. 평균 점수가 8.00점에 이르기 때문이다. 적어도 공연예술 분야에서는 고민과 행복이 별개의 문제임을 알 수 있다. 이와는 달리 일반인으로서 느끼는 행복감은 공연인으로서 느끼는 행복감과 비교할 때 떨어진다. 평균 점수가 6.14점으로 5점을 보통이라 한다면, 보통 수준보다는 약간 높은 편에 드는 행복감이라 할 것이다.

종합하여 본다면, 공연예술 분야 종사자들은 예술인으로서도 일반인으로서도 행복하면서 공연예술과 관련한 고민도 적지 않은 편이다. 게다가 자신의 직업위세를 그야말로 스펙트럼과 같이 단순노무자에서 프로축구 선수에 이르기까지 다양하게 인식하고 있다. 이와 같은 인식 속에서 자신을 예술인이라 생각하면서도 노동자가 아니라거나 자영업자가 아니라는 배타적인 자기규정은 없는 편이다.

이와 같은 평균적인 특성을 고려한다면, 공연예술 분야 종사자들을 목표집단으로 하는 정책의 수립이 결코 쉽지 않다는 사실을 알 수 있다. 말하자면, 노동자를 주요한 정책 대상으로 하는 노동시장정책이 자영업자

로 인식하는 공연예술 분야 종사자에게 적합한 효과를 발휘하지 못하거나 왜곡된 결과를 초래할 수도 있는 것이다. 반대의 경우도 마찬가지일 것이다. 그렇다고 해서 이들을 분리해서 정책의 적용을 시도한다는 것도 결코 쉽지 않을 것이다. 이들의 인식이 다르다고 해서 인위적으로 이들을 격리할 수가 없으며, 분리에 성공한다고 하더라도 자칫 동료 간의 이해관계를 악화할 가능성을 배제하지 못하기 때문이다.

그렇다고 정책의 효과가 상쇄되거나 전혀 없다고 해서 자유방임이 바람직한 것인가? 결코 그렇지 않다는 것이 이 보고서의 다른 연구에서 밝혀지고 있다. 특히 불안정한 저수입이 수반하는 생활의 불안정이 능력과 열정을 갖춘 인재의 이탈을 궁극적으로 초래하기 때문이다.

최근 노동시장정책이 노동법으로 보호되는 노동자의 범위를 넘어서고 있다. 이른바 영세자영업자나 특수형태근로 종사자 등 노동자라 부정하기도 긍정하기도 어려운 유형의 취업자에게 노동시장정책의 수혜가 확대되고 있는 것이다. 이러한 최근의 정책적 시도가 공연예술 분야에서도 이루어질 필요가 있을 것이다. 다시 말하면, 노동자가 아닌 취업자를 대상으로 하는 정책적 접근이 스스로 노동자라 생각하면서도 자영업자라 생각하기를 부정하지 않는 공연예술 분야 종사자들에게 실질적인 수혜를 가져다 줄 수 있을 것으로 보인다.

## 제 8 장

### 공연예술의 사회적 가치와 지원

지난 10여 년 동안 쏟아져 나온 문화의 경제적 (부가)가치에 관한 기사와 기업 및 정부의 홍보 슬로건은 이루 헤아릴 수 없을 정도이다. 2001년 국내에서 초연되었던 뮤지컬 오페라의 <유령의 라이선스> 공연이 과거 우리나라 공연예술시장에서는 상상할 수 없는 제작비인 120억 원을 투입해 상업적 성공을 거둔 뒤로 공연의 산업화에 대한 관심 역시 동반 상승하였다. 유료 관객수의 확대라는 점에서 이는 일단 고무적인 것으로 보인다.

물론 아직은 뮤지컬에 한정된 이야기이긴 하지만 공연의 ‘산업’으로서의 가능성을 중시하는 흐름에서는 공연이 일단 성공을 거두면 동일한 원작으로 도서, 음반, 영화, 캐릭터 상품 등의 새로운 파생 시장이 창출되어 연관 문화산업으로의 확장이 가능하게 된다는 점을 강조한다. 또한 공연예술은 노동을 기술이나 자본으로 대체하는 것이 제약되어 있는 노동집약적인 성격을 띤 부문으로서 효과적인 고용 확대를 가져올 수 있다는 사실을 지적하기도 한다(유진룡 외, 1993, p.69).<sup>31)</sup> 의도된 것은 아니지만 이 같은 방식의 문화에 대한 강조는 역설적으로 문화가 가진 인문적·사회적 가치를 때로는 과소평가하고, 때로는 간과하게 만드는 결과를 초래했다.

지금까지 예술의 사회경제적 가치에 관한 논의는 예술에 대한 정부의

31) 실제로 공연예술단체에서 인건비가 차지하는 비율은 양악 60.2%, 연극 59.0%, 국악 54.2%로 무용(42.3%)을 제외한 문화예술단체의 전체 평균 인건비 비중인 49%보다 높은 것으로 나타났다(한국문화관광연구원, 『문화예술단체 실태조사』, 2003)

재정지원을 정당화하는 논리적 근거를 마련하기 위한 것이 대부분이었다. 이 근거는 크게 두 가지 방향으로부터 제공되고 있는데 그 하나는 예술의 경제적 영향을 계량적으로 입증하는 것이고, 다른 하나는 계량가능하지 않은 외부성이나 사회적 편익 등을 정성적으로 입증하는 것이다.<sup>32)</sup> 전자의 흐름에서는 문화예술에 대한 투자가 경제적 외부성을 가진다는 주장을 편다.<sup>33)</sup> 후자의 흐름에서는 예술의 존재가 단순히 예술에 종사하는 사람들뿐만 아니라 지역사회의 발전이나 사회통합, 문화적 다양성에 미치는 긍정적 역할을 인정해야 한다고 주장한다. 예를 들어 ‘공동체 예술(community arts)’이나 ‘문화발전(cultural development)’을 옹호하는 입장에서는 예술이 정체성의 형성, ‘장소’에 대한 애착(attachment), 다양성의 표현을 촉진하는 수단으로 간주된다(Lowe, 2000). 문화경제학 분야에 있어 새로운 지평을 열었다고 평가받는 Baumol & Bowen(1966)의 저서, 『공연예술 - 경제적 딜레마』에서도 알 수 있듯이 공연예술은 이러한 논쟁의 가장 중심에 서 있었던 장르였다.

이 장에서는 공연예술의 사회적 가치 혹은 영향력에 대한 이론적 논의를 정리하고 공연예술의 사회적 배태성(social embeddedness)과 이것에 대한 인정(acknowledgement)이 공연예술의 생산 및 재생산에 있어 어떤 중요성을 가지는가를 고찰하고자 한다. 또한 우리 사회에서 공공정책으로서의 공연예술정책의 방향과 원칙을 짚어보고자 한다.

32) Throsby(1994, p.23)도 지적인 바와 같이 “예술은 개인의 소비에 따른 사적 편익 이외에도 공공재적 성격을 띠고 있다.” 이 말은 공적 재원에 의해 채워질 수 있는 예술에 대한 비시장적 수요가 존재한다는 뜻이다. 예술이 제공하는 사회적 외부성에는 민족적 정체성과 자긍심, 국제적 위신의 고양, 어린이와 성인에 대한 지속적 교육, 개개인의 계발과 개인의 사회 속으로의 통합 등 여러 가지가 있다(Cwi, 1980, pp.41~42). 하지만 이런 편익들은 대개 계량하기 매우 어려운 것들이다.

33) 물론 이에 대한 반론도 만만치 않다. Seaman(1987, p.744)은 예술이 금전상의 외부성(승수효과에 의해 계산된 바에 따라)을 가진다는 이유로 공적 지원을 받을 만한 가치가 있다는 주장은 무익한 것임을 강조한다. 그는 “예술 옹호자들은 왜 교육에 대한 공적 지원이 이러한 금전적 외부성과 연결되는 예가 거의 없는지를 스스로에게 물어야 한다”고 주장한다.

### 제1절 공연예술에 대한 공적 지원을 둘러싼 논쟁

공연예술의 사회적 성격에 관한 논의는 공적 재원을 통한 공연예술 지원이 어떻게 정당화될 수 있는가라는 문제 의식에서 출발한다. 공연예술에 관한 많은 연구들은 공연예술이 공연예술계나 관객뿐만 아니라 공연예술에 직접 참여하지 않은 사람들과 공동체에 가져다주는 긍정적 기여 부분을 규명하는 데 초점을 맞추고 있다. Thorsby & Withers(1979)는 공연예술단체의 성과를 측정하는 간접적인 수단으로서 다음과 같은 4가지의 대안(대리변수)을 제시하고 있다. ① 공연의 횟수, ② 제작된 작품의 수, ③ 판매가능한 입장권 수, ④ 판매된 입장권 수가 그것이다. 하지만 이것만으로 공연예술단체의 결과물을 한정하고 평가할 수는 없다는 데 정책 결정자를 포함한 많은 사람들이 공감대를 형성하고 있다.

고전적인 의미에서 예술활동은 도구적·공리적인 목적보다는 표출적·미학적 목적을 위한 것이기 때문에 사회의 필수적인 기능과는 별 상관 없는 것으로 보았다. 또한 예술은 고독한 천재의 개인적 창의성의 소산이며, 시대나 사회를 뛰어넘는 보편적인 가치를 가진 자율적인 것으로 인식되었다. 예술가들은 자신의 독특한 가치와 기준만을 신봉하는 비사회적인, 때로는 사회에 저항하는 반사회적인 존재로 간주되었다(양종회, 2001). 따라서 극단적으로 자유주의적인 입장에서는 예술을 하면서 빈곤을 선택한 것은 그들이니 지원할 필요가 없다고 말하기도 한다. 하지만 예술 및 예술사조의 사회적 형성에 더 많은 관심을 기울이면서 예술 생산과 소비를 집합적인 과정으로 설명하는 이론들도 있다.

양종회(2001)는 예술의 성격과 기능에 대한 다양한 견해를 <표 8-1>과 같이 정리하고 있다. 이 표를 보면 개인주의적 접근을 제외하면 대부분의 이론에서 예술의 사회적 기능을 적극적으로 인정한다는 것을 알 수 있다. 예를 들어 마르크스주의에서는 예술을 지배이데올로기에 대한 저항의 무기로 파악하는 반면, 기능주의에서는 예술이 사회의 안정적 재생

〈표 8-1〉 예술의 성격과 기능에 대한 제 이론의 비교

이론적 조망	예술의 표현내용	예술의 평가기준	예술의 창조주체	예술의 사회적 기능
고전적 접근	개인적 경험	절대적 · 미학적	고립된 개인	불인정
마르크스주의적 접근	객관적 사회	사회적 · 상대적	계급	사회비판과 지배에의 저항
기능론적 접근	사회를 반영	상대적 기준	사회적 생산	사회적 안정과 가치창조
네트워크 사회론	개인, 사회 혹은 가상현실	상대적 기준, 혹은 평가거부	집합적 생산	매우 다양한 기능

자료 : 양종회(2001).

산과 가치 창조에 기여한다고 본다.

여러 가지 논란에도 불구하고 공연을 포함한 예술에 대한 공적 지원이 지속된 것은 계량 가능하든, 그렇지 않든 이들의 기여를 적극적으로 해석하고자 하는 학계와 정책 결정자들의 지속적인 노력에 기인한다. 제1항에서는 공연예술의 지원 근거에 관한 경제학적 · 사회학적 · 정책학적 논의를 일별해 보고자 한다.

## 1. 공연예술의 생산성 지체

공연은 무형성, 이질성, 생산과 소비의 동시성, 소멸성이라는 특징을 가진다는 점에서 서비스 재화로서의 기본 요소를 갖추었다고 말할 수 있지만 집합적 소비가 이루어진다는 점, 그리고 구매와 소비의 시차가 발생한다는 점, 공공재적 성격을 띠는 점, 소비 이전에 사전 제작이 이루어진다는 점, 그리고 매우 복잡한 소비구조를 가지고 있다는 점에서 일반적인 소비재와는 구별된다(이승엽, 2001, pp.30~32).

좀더 경제학적인 관점에서 살펴보면 공연예술은 매우 특수한 서비스 재화임을 알 수 있다. 우선 공연예술은 자원독점 상태에서 생산되고 소비되는 재화라는 특징을 지닌다. 장소의 측면에서 보면 공연예술은 공연장을 매개로 하여 생산과 소비가 동시에 이루어지는 특수한 환경을 전제한다. 따라서 공연은 수요가 늘어난다고 해서 공급을 즉각적으로 늘릴 수

없는 미술작품과 마찬가지로 단기적 수요에 대응하지 못한다. 객석 수를 늘린다든지 줄인다든지 하는 것은 짧은 시간에 처리할 수 없는 일이다. 물론 오픈런 등을 통해 대관 기간을 늘릴 수는 있겠으나 이 역시 미리 예측된 수요가 없이는 불가능하다. 대부분의 공연장은 1년 단위로 공연 스케줄을 짜고 있기 때문이다. 하지만 이미 공급되는 공연에 대해서는 수용 능력을 초과하는 시점까지는 감상자를 늘려나가도 거의 비용이 증가하지 않는다(이토오 야스오, 2002, p.101). 따라서 관객 반응에 따라 상영 일수를 어느 정도 조절할 수 있는 영화와 달리 공연에 있어 관객 수를 예측하는 것은 매우 중요한 일이다.

공연예술의 자원독점적 성격은 인력 측면에서도 분명히 드러난다. 공연예술을 생산할 수 있는 사람 자체가 한정되어 있고 이 인력은 장기적인 학습과 경험에 의해 만들어지기 때문이다. 더욱이 공연은 극히 제한된 스타에 의존함으로써 고도의 인력의존적 산업구조를 띤다.

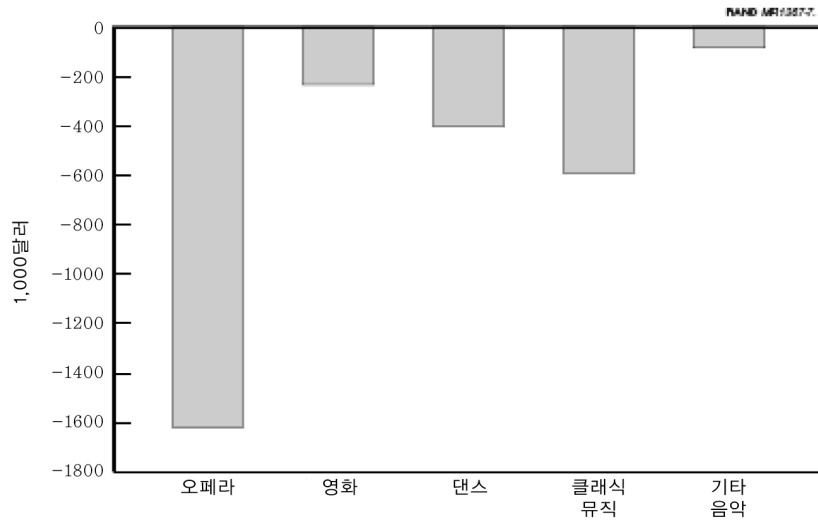
또한 많은 문화경제학자들이 지적하는 것처럼 공연은 시장실패가 전제된 생산성 한계를 태생적으로 안고 있다(송희영, 2006). 우선 공연예술작품의 가격은 투입된 생산비만큼 높아질 수밖에 없다. 또한 일정한 기간이 지나면 한계생산비용이 0에 수렴하는 다른 문화콘텐츠 상품과는 달리 공연에는 지속적으로 대관료와 배우, 스태프의 개런티 등이 투입되어야 한다. 공연예술은 비배제적인 특성(non-rivalry)과 비경합적 특성(non-excludability)을 활용하여 이윤을 확보하는 것이 아니라, 매회 생산자로서의 배우와 스태프의 육체적 현전과 더불어 소비자로서의 유료 관객을 전제로 하기 때문이다.

물론 하나의 공연이 룰런하게 되어 일단 손익분기점을 넘기면 수익이 체증할 수 있다. 추가적인 공연을 위해 따로 연습할 필요가 없어 연습 비용이 들지 않고, 추가 공연에 대한 관리 비용이 거의 들지 않는다는 점에서 한계비용이 고정되어 있다고 할 수 있다(Baumol & Bowen, 1966). 하지만 이 역시 전용극장을 가지고 있는 경우에 한한다. 그렇지 않은 경우 대관료의 비중이 높을수록 공연의 수익성은 악화될 수밖에 없다.

또한 공연예술에서는 노동집약이나 기술 도입에 따른 산출물의 증가를 기대할 수 없는데 그 이유는 공연예술에서는 “공연자의 작업은 다른 상



[그림 8-1] 미국 비영리 공연단체들의 평균 수지: 1997.



자료 : McCarthy et al.(2001), p.82.

품을 생산하기 위한 수단이 아니라 그 자체로서 목적”이기 때문이다. (Baumol & Bowen, 1966, p.164). Baumol & Bowen(1966)은 공연산업이 다른 산업에 비해 채증하는 비용을 동반하기 때문에 만성적인 재정적자를 겪을 수밖에 없다고 주장하였다. 슈베르트 현악4중주단의 45분 실험 공연은 20세기 초나 지금이나 거의 같은 노력을 요구하고 있다. 그러나 생산성은 오르지 않는 데 비해 연주자들의 임금은 여타 경제 분야의 영향을 받아 지속적으로 상승해 왔다. 그로 인해 한 회 공연당 경비는 그만큼 오를 것이므로 비영리 공연예술단체들은 끊임없는 재정적 긴장하에서 운영되고 있는 것이다(전택수, 1999). 이는 [그림 8-1]에서 보듯 민간 기부가 가장 많다는 미국이라고 해서 예외가 아니다.

또 Deutscher Buehnenverein(2002)의 공식 통계에 따르면 독일에 있는 151개의 극장에서 2001~2002년 시즌에 받은 공적 지원은 21억 유로에 이르렀다. 하지만 티켓 판매 수익 및 기타 수익을 합산한 액수는 극장 운영비의 16.1%밖에 되지 않았다. 이를 명목적인 수치로 환산하면 티켓 한 장당 96유로의 보조금이 포함되었다는 이야기이다. 티켓 한 장의 평균 가격이 11유로에 지나지 않는다는 것을 생각해 보면 이 액수는 엄청난 것

〈표 8-2〉 공연단체 수지 현황: 2000년 말 현황

(단위 : 백만원, %)

구분	조사단체수	지출(a)	수입(b)	수익(b-a)	수입률 (b/a*100)
금액 및 비율	1,846	139,033	116,515	-22,518	83.8
- 1개 공연단체 평균 수입 : 6,300만원(자체 1,900만원(30%), 의존 4,400만원(70%)) - 자체수입 구성비 : 공연 44.8%, 교육 7.1%, 회비 21.9%, 기타 26.2% - 의존수입 구성비 : 국고 13.1%, 지방비 66.9%, 문예기금 5.8%, 기업협찬 4.9%, 개인 후원금 4.3%, 공공기관 2.3%, 후원회 2.7%					

주 : 2001년도에 시·군·구 실태조사 결과를 종합한 자료로 조사에 응한 항목을 종합한 자료임.

자료 : 원광연 외(2003), p.46.

이다. 게다가 극장이 제공한 2,600만 개의 좌석 중 1,900만 개만이 관객에 의해 채워져 객석 점유율은 75%에 그친 것까지 고려한다면 사태의 심각성은 더욱 커진다. <표 8-2>에서 보듯, 이는 한국의 경우에도 예외가 아니다.

물론 공연예술에 직접 참여하고 있는 종사자들 중에도 스타덤에 올라 막대한 출연료와 저작권 수입을 받는 경우도 있고, 대단히 수익성 높은 특권적 지위의 단체에 들어가 명성과 부를 누리는 경우도 있지만 이는 극히 드문 예다. 또 실력이 좋고 운이 따르면 안정된 월급을 받을 수 있는 공공예술단체에 소속되어 이러한 보조금의 혜택을 일부 누릴 수도 있다. 하지만 이들을 제외하면 대부분의 경우 임금 이외의 소득원을 찾으며 경제적 궁핍에 시달릴 처지에 놓이게 된다.

결국 공연예술의 사회경제적 특성이 초래하는 비용 질병(cost diseases)으로 인해 공연예술을 시장에 맡길 경우 첫째, 공연이 지속적으로 공급되지 않거나, 둘째, 특정한 계층만이 향유하게 되는 결과를 낳게 된다는 우려가 꾸준히 제기되어 왔다. 생산성 지체 가설에서는 결국 공연예술단체의 재정적 문제를 해결하고 재생산을 보장하기 위한 핵심 요소로 정부의 보조가 중요시되고 있다.

## 2. 공연예술의 외부효과

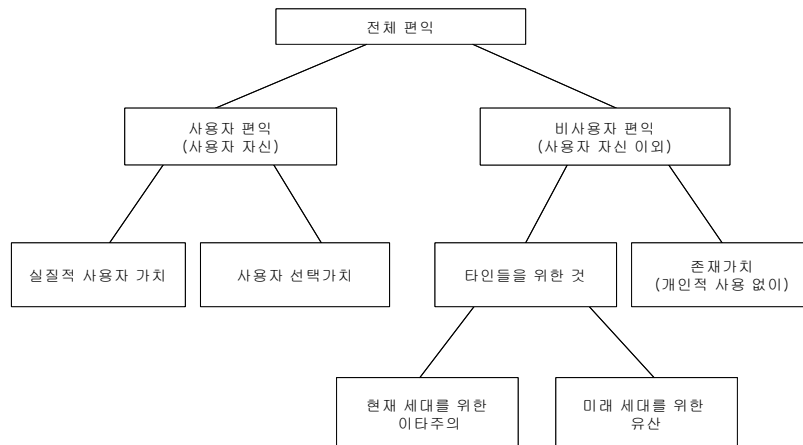
생산성 지체 가설을 적극적으로 보완하는 이론으로 예술의 외부효과에

관한 것이 있다. 이는 예술이 갖는 비사용자 가치를 강조하는 것에서 출발한다. 최근에는 뉴욕시 등 세계적인 문화적 중심지에서 비영리 문화예술단체의 지역사회에 대한 경제적 기여를 적극적으로 계량화하고 평가하려는 경향이 있기도 했다(Alliance for the Arts, 2002).

Frey(2007, pp.126~127)는 예술이 가지는 사회적 가치를 다음의 다섯 가지로 정리한 바 있다. 먼저 비록 자신이 현재 사용하지는 않더라도 문화의 공급 그 자체로부터 편익을 얻을 수 있는 선택 가치, 둘째, 역사적 건물처럼 예술이나 문화상품을 사용하지 않는 이들에게도 편익을 제공하는 존재 가치(역사적 건물의 경우), 셋째, 현존하는 시장에서 자신의 기호를 표현할 수 없는 차세대에게 제공되는 하나의 유산으로서의 유산 가치, 넷째, 세계적인 오페라하우스처럼 예술에 관심이 없거나 이를 사용하지 않는 이들에게 제공되는 명성 가치 등이 있다. 마지막으로 예술은 한 사회의 창의력을 기르고 미학적 기준과 관점들을 발전시킨다는 혁신 가치를 지닌다.

이러한 내용을 정리한 것이 [그림 8-2]이다. 물론 모든 예술이 이러한 편익을 제공하는 것은 아니지만 특수한 문화적 활동이나 자산으로 인한 전체적 편익이나 가치를 평가할 때 이 도표는 상당히 유용할 수 있다.

[그림 8-2] 문화로 인한 전체 편익을 구성하는 요소들



자료 : Ozdemiroglu & Mourato(2001), (Creigh-Tyte & Stiven, p.177)에서 재인용.

사회학적 논의에서는 문화예술 일반의 편익이 전국적인 것이며 외부효과가 다음 세대에까지 미친다는 것을 논거로 문화예술에 대한 정부 지원의 필요성을 역설한다(DiMaggio, 1984). 예술이 갖는 높은 예술적 성과가 해당 사회의 위신을 높이고 그 결과가 후세에도 전달된다는 점에서 사회적 외부효과를 가진다는 것이다. 일종의 스�필오버 효과를 강조하는 이러한 주장은 대부분의 국가에서 정부 차원에서 공연예술, 나아가 예술 전반에 대한 지원정책을 낳는 데 결정적인 기여를 하였다(정상희, 2003). 역사적으로 후견인(patron)으로서의 국가의 역할이 중요했던 유럽대륙은 물론이고 사적 부문에서의 기부가 더 큰 비중을 차지하는 미국까지 포함해서 대부분의 정부는 예술의 사회적 가치 및 예술가의 사회에 대한 공헌을 광범위하게 인정하고 지원해 왔다.

하지만 이러한 발상의 정책화 과정은 동시에 예술의 사회적 가치에 대한 재정의를 내리는 과정이기도 한데 그 이유는 아무리 여유가 많은 정부라도 모든 예술 형태 및 작품 활동을 지원할 수는 없기 때문이다. 이 과정은 예술 생산, 나아가 예술 소비를 시장에 맡길 경우, 예술의 질을 보장할 수 없게 된다는 주장과 결합하여 정부 지원의 강력한 정책적 논거(rationale)가 되곤 한다. 하지만 여기서 우리는 원래 미적 가치 판단의 바깥에 있는 정부가 예술을 분류하고 평가하고 나아가 특정한 예술을 정당화하는 권력으로 등장하게 되는 것을 보게 된다. 만약 예술에 대한 재정지원이 존재하지 않았다면 예술작품의 가치에 대한 논쟁은 순수히 감식가나 평론가들이 수행하는 난해한 작업 그 이상도 이하도 아니었을 것이기 때문이다(Belfiore & Bennett, 2007). 하지만 정부의 지원을 받기 위해서 예술가와 예술단체들은 예술의 사회적 가치에 대한 옹호자들에게 동조하면서 피평가자의 입장에 설 수밖에 없는 딜레마적 상황에 처하게 된다.

이와는 조금 다른 관점에서 Netzer(1978)는 공연예술이 가치재(merit goods)적 특성을 내포하고 있다는 점에 주목하였다. 여기서 가치재란, 소비자의 판단에 의해 소비되는 것보다 더 많이 소비되어야 한다는 특징을 갖고 있는 재화나 서비스를 뜻한다. 그는 소비자들이 공연예술의 이점과 가치를 인식하지 못하기 때문에 시장은 공연예술의 균형 공급을 제공하

지 못한다고 지적하면서 예술의 생산과 소비는 가스나 전기처럼 공공의 지원을 받아야 한다는 주장을 폈다. 또한 그는 소득격차에 따른 문화예술 소비의 불평등을 해소하고 문화예술시설의 지역간 불균등 발전을 완화하는 차원에서도 정부의 개입이 필요하다고 강조했다.

하지만 이런 주장들은 공연을 포함한 예술 전반에 대한 지원이 정부의 예술에 대한 개입과 역진적 재분배라는 결과를 낳을 수 있다는 비판을 받았다. Haag(1979)의 경우 정부가 선택한 예술에 대한 지원을 납세자들에게 정당화시킬 정치사회적 이유는 존재하지 않는다는 점을 강조하였다. Haag는 유럽 중심의 고급예술이 미국의 문화예술을 발전시키는 데 별로 중요한 역할을 하지 않았으며, 따라서 예술에 대해 지원하는 것은 모든 계층으로 하여금 중산층을 보조하도록 강요하는 것과 마찬가지로, 그리고 그런 것은 결국 예술의 생산에 도움을 주기보다는 해악을 끼친다는 점 등을 지적하였다.

한편 지원의 필요성은 인정하지만 효율성에 대해서는 의문을 던지는 입장도 있다. 정광호(2004)는 중앙정부 및 지방정부의 보조금이 민간의 보조금에 비해서 문화예술단체의 자율적 운영을 제약하는 측면이 있다고 지적한다. 또 Frey(2007)는 예술에 대한 정부 지원은 외부효과의 크기가 상당하고 다른 방법을 통해서 내부화할 수 없는 경우에만, 그리고 지원으로 얻을 수 있는 편익이 그로 인한 비용을 초과하는 경우에만 지원이 정당화될 수 있다고 말하고 있다.

### 3. 공연 소비와 문화민주주의

어떤 사람들은 공연예술 소비를 시장에 맡길 경우 문화민주주의가 실현되기 어렵다는 입장에서 정부의 공적 지원이 필요하다는 주장을 펼친다. 그 근거는 공연예술 소비가 단순히 개인의 고상한 취향에 입각한 자생적 문화활동이 아니라 사회적으로 구조화되고 위계화된 문화적 실천이라는 데서 찾고 있다. 만약 이 실천이 순전히 개인적인 것이라면 주어진 사회에서 특정한 계층이 하나의 장르의 공연을 좋아하고 관람할 확률은 사회구성원 전체가 그 장르를 좋아할 확률에 통계적으로 수렴할 것이지만 현

실에서는 전혀 그렇지 않기 때문이다. 이런 맥락에서 문화민주주의를 정책의 중요한 영역으로 삼는 프랑스적 전통은 다른 여러 나라에서도 받아들여지게 된다.

공연은 유익한 습관성(beneficial addiction) 효과가 가장 잘 발휘되는 영역 중의 하나다.<sup>34)</sup> 기존의 공연 관람 경험자가 공연을 더 많이 소비하는 경향을 보이는데 이는 한편으로 문화자본이 더 많은 사람이 문화에 대해 더 많은 욕구를 가지는 것으로 설명될 수 있다(Bourdieu, 1979). 공연 상품은 지속적인 경험을 통해 일정한 취향과 기호가 형성될 때 비로소 수요가 형성되며 이러한 수요는 소비자에게 일정한 감상능력을 요구한다. 바로 이런 이유 때문에 소득이 증가해도 공연에 대한 소비가 크게 증가하지는 않는 가격 비탄력성을 가진다.

많은 문화사회학자들이 지적하듯이 공연 관람은 경제적 역능보다는 문화적 역능을 더 잘 반영하는 함수다. 이런 차이는 다음의 <표 8-3>에서도 확인할 수 있다. 2007년 전 국민을 대상으로 인구 비례에 따른 표본조사를 한 결과, 교육수준이 높아질수록 클래식공연 관람 횟수는 증가한다. 대학원 이상의 학력 집단에서는 53% 이상이 1회 이상 관람했지만 초등학교 학력 집단이나 중학교 학력 집단에서는 그 비율이 2%에도 미치지 못하고 있다.

다른 한편, 똑같은 공연상품이라도 연주자, 극장 시설에 따라 상품의 질이 다르며, 같은 연주자의 동일한 공연일지라도 시간과 관객의 태도에 따라 상품의 질이 일정하게 유지될 수 없기 때문에 공연상품은 표준화가 불가능하다. 이러한 의미에서 공연상품은 똑같은 공연일지라도 관객에게 재구매를 유도할 수 있는 가능성이 높다고 볼 수 있다. 우리나라에서도 최근 2~3년 사이에 뮤지컬 분야에서 매니아층이 양산되면서 같은 공연을 반복해서 보는 관객이 늘어나고 있다.<sup>35)</sup> 또한 공연 소비자들은 타인의

34) Marshall(1962)도 좋은 음악을 더 많이 들을수록 음악에 대한 기호가 강해지기 쉽다고 밝힌 바 있다. 뿐만 아니라 Becker(1996)는 음악에 투입하는 시간이 증가할수록 음악 감상에 대한 수요가 더욱 탄력적이게 된다는 점을 체계적으로 밝혔다.

35) “뮤지컬 진화시키는 뮤지컬 페인들.” 중앙일보 인터넷판 2007. 5. 11자. [http://article.joins.com/article/article.asp?Total\\_ID=2723937](http://article.joins.com/article/article.asp?Total_ID=2723937)

〈표 8-3〉 교육수준별 클래식 음악공연 관람

클래식 음악회	교육					
	초등이하, 한학	중학교	고교	대학	대학원	전체
전혀 안했다	98.02	98.85	78.45	58.48	46.77	73.02
일 년에 1회	1.98	1.15	16.85	26.86	25.81	18.01
일 년에 2~5회	0.00	0.00	3.87	11.24	19.35	6.87
두 달에 1~2회	0.00	0.00	0.28	1.90	3.23	1.05
한 달에 2~3회	0.00	0.00	0.28	1.33	1.61	0.73
일주일에 1~2회	0.00	0.00	0.28	0.19	1.61	0.24
일주일에 3회 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	1.61	0.08
빈도 (백분율)	202 (100.00)	87 (100.00)	362 (100.00)	525 (100.00)	62 (100.00)	1238 (100.00)

자료 : 정보통신정책연구원 · 성균관대 서베이리서치센터, 『2007 KGSS 조사』.

선택을 모방하려는 경향이 강하다. 이는 공연예술 서비스가 내재적으로 지니고 있는 불가역성(irreversibility)과 불확실성의 요소들에 적응된 행동이다(전택수, 1999).

공연예술 관람 가격은 다른 문화활동 — 박물관 관람, 미술전시회 관람, 독서, 영화 관람 — 등에 비해 월등히 비싸기 때문에 관객들은 관람 이전에 정보추구 행위를 함으로써 위험을 감소시키고자 하는 경향이 있다. 이는 공연이 갖고 있는 경험재적 특성에서 기인하는 것으로 소비자들이 관람하고자 하는 공연상품의 내용을 사전적으로 충분히 파악하지 못하고 있기 때문이다. 이 정보추구 행위 자체가 미래에 공연을 더 많이 소비하도록 하는 기제로 작용하기도 한다. 최근에는 인터넷에서 공연동호 커뮤니티나 팬클럽 등이 활성화되면서 관객이 생산하는 공연 후기 등이 관객 동조화 현상을 낳고 있다(이호영 외, 2006). 하지만 이런 경향은 공연예술이 특정한 계층, 즉 사회경제적으로 유리한 입장에 있는 사람들(the advantaged)에 의해서만 향유되고 있으며, 의도하지 않았지만 이들의 세계관을 반영하게 된다는 사실을 가리고 있다.

앞에서도 지적한 것처럼 많은 사회학자들은 이러한 문화소비에 있어서의 불평등이 궁극적으로 개인의 고상한 취향이나 고급 문화를 받아들이

려는 의지에서 비롯되는 것이 아니라 사회적으로 구성된 것이라는 사실을 강조한다. 현재의 문화적 실천이 부모의 교육, 자신의 교육, 경제적 지위와 큰 상관관계를 갖고 있으며 궁극적으로 이러한 조건들이 만들어낸 사회적 구성물이라는 사실을 강조하는 일군의 사회학자들은 문화정책에 있어 문화 소비의 민주주의라는 목표를 강조한다. 여기서 중요한 것은 어릴 때부터의 문화예술 감상교육, 소외계층에 대한 관람 기회 확충, 취향 계발 등이다. 대부분의 나라에서 실시하고 있는 취약계층에 대한 티켓 보조금이나 찾아가는 문화사업 등이 이에 해당한다.

## 제2절 ‘사회적인 것(the social)’의 일부로서의 공연

일반적으로 합리적 선택이론에 입각한 경제학적 흐름에서는 연극, 오페라, 무용 및 연주회에 대한 수요함수를 설정할 때 설명변수로 공연 가격, 대체오락의 가격, 소비자의 소득 및 그 공연의 질적 특성을 고려한다. 물론 특정한 시간집약성을 갖는 공연은 그 공연을 포기하고 다른 여가를 선택할 경우 소요되는 가격이 수요를 결정하는 데 있어 공연 그 자체의 가격보다 더 지배적인 영향력을 가질 수도 있다. 하지만 많은 사람들은 공연의 가치는 이처럼 계량 가능하지 않다고 주장한다. 이런 접근은 공연이 개인에 주는 효용에만 관심을 기울일 뿐 공연이 줄 수 있는 사회적 효용에 대해서는 무심한 편이다.

최근에는 예술을 ‘사회적인 것(the social)’의 일부로서 적극적으로 해석하면서 사회정책과 문화정책을 결합시키려는 시도들이 나오고 있다. 1980년대 이후 서유럽에서 문화정책과 사회정책의 결합은 바람직스럽고 진보적인 것으로 여겨져 왔다.<sup>36)</sup> 이는 다문화주의의 부상, 서구 문화정책의 백인중심주의에 대한 비판 및 탈식민주의적 흐름으로부터 비롯된 것

36) 서구에서 ‘문화’와 ‘사회’가 처음 만난 것은 공공정책의 영역이 아닌 실천의 영역에서였다. 이는 부분적으로 68혁명의 결과 제도권과 기성 질서에 대한 도전이 서구 지식인의 문화적 심상에 आरो새긴 정신적 충격에 기인한다.



이지만 식민지 경험을 갖지 않은 다른 나라에서도 특히 도시 재생(urban regeneration) 및 사회적 포섭(social inclusion) 정책과 결합하면서 큰 반향을 얻게 된다.

### 1. 공연예술의 사회적 배태성

산업사회 이전의 공연은 무엇보다도 공간 구속성을 탈피하기 어려운 장르에 속했다. 물론 모차르트를 포함한 궁정음악가들처럼 연주 여행을 다니는 경우도 있었지만 이는 궁정 사람들이라는 매우 특수한 관객을 대상으로 한 비정상적 상황에 속했으며 공연예술가와 그들의 작품은 언어, 비용, 공간 등의 제약으로 말미암아 한 지방을 떠나기 어려운 실정이었다. 당시의 관객은 대단히 제한적이었으며 공연 관람의 기회 또한 희귀한 것이었지만 공연의 지역적·사회적 배태성에 관해서는 이론의 여지가 없었다.<sup>37)</sup>

최근에는 문화예술의 지역발전에 대한 기여를 강조하는 경향이 두드러진다. 이른바 창조적 계급(creative class)에 관한 논의(Florida, 2002)나 도시 경쟁력(Landry, 2005)과 관련된 논의에서 빠지지 않고 등장하는 것이 이러한 문화예술의 지역발전에 대한 기여도이다. 하지만 1980년대 유럽국가 대부분에서 인기를 끈 이 정책 기조는 문화라는 깃발을 앞세워 과거 산업도시의 묵은 때를 벗기는 물리적 발전 전략에 불과했다는 비판도 있다(Belfiore, 2002).

또 다른 흐름으로는 문화예술의 사회적 포섭 기능에 주목하는 경향을 들 수 있다. 프랑스의 경우 도시의 빈곤층 밀집지역과 주로 이주노동자가

37) 하지만 근대국가의 형성 과정에서 문화는 급격히 국민화(nationalize)되었다. 근대 국가 초기 문화정책의 대상이 되었던 국공립 문화기관들은 중앙정부가 발명한 것이다(McClellan, 1999). 우리가 해외여행을 할 때 우선적으로 찾게 되는 대형 오페라하우스나 국립극장, 박물관 등, 기념비적 장소들은 한 나라의 수도의 상징 역할을 할 뿐 아니라 과거 성당의 높이와 규모가 그랬듯이(esprit de clocher), 다른 도시와의 경쟁에 있어 중요한 비교 대상이 되기도 한다. 예를 들어 파리에 있는 두 개의 오페라하우스 중 하나는 절대왕정의 시기에, 다른 하나는 이른바 대사업(Grand Travaux)을 통한 프랑스의 문화적 위상을 드높이고자 했던 야심찬 사회주의자 미테랑 집권기에 만들어진 것은 결코 우연이 아니다.

살고 있던 교외 지역에서 시작된 사회문화운동은 ‘문화민주화’라는 문화정책의 주요 기조에 정면으로 반하는 것이었다(Kiwan, 2007, p.154). 즉 고급 문화를 더 많이 소비할 수 있도록 하겠다는 문화민주주의 정책은 사실상 문화의 위계를 승인하는 것이면서 기층 민중의 문화를 무시하는 것이라는 비판에 따라 노동자들과 이민자들, 사회적 소수자들은 자신들의 언어와 문법으로 표현된 문화의 시민권을 주장하기 시작하였다. ‘사회적으로 배태된(socially embedded) 문화적 실천’이라는 개념은 최소한 프랑스에서는 그리 낮은 것이 아니다. ‘사회-문화(socio-culture)’라는 개념은 1960년대 알제리 식민전쟁에 반대하는 운동과 ’68 혁명의 결과로 나타난 정치적 변화를 반영한 것이었다. 사실 이 개념은 ‘엘리트’와 ‘기득권(establishment)’ 세력에 대한 사회정치적 투쟁의 맥락과 연결되어 있었다.

## 2. 예술의 사회적 영향(Social Impact)에 관한 논의들

일반적으로 예술의 사회적 영향에 관한 논의의 출발은 아주 오래 전으로 거슬러 올라갈 수 있지만 여기서 다루려고 하는 개념적·방법론적 논의는 영국예술위원회(Arts Council of Great Britain)의 연구기관인 Comedia에서 출간된 Landry와 그의 동료들의 1993년 보고서에서 시작되었다(Landry et al., 1993). 이후 이 연구의 후속 작업이라고 할 수 있는 Matarasso(1997)의 보고서가 영국의 문화부격인 문화매체체육부의 장관 Chris Smith에 의해 여러 번 인용되면서 예술의 사회적 영향에 관한 정치적·학술적 논쟁을 촉발시킨 계기를 만들었다. 물론 Matarasso에 대한 비판 역시 없지는 않았지만(Merli, 2002), 이 논의는 영국은 물론 호주나 미국 등의 전국적 예술위원회, 지방예술위원회 등에서 적극적으로 채택되기에 이른다(Williams, *The Australian Expert Group in Industry Studies*, 2004).

2000년대 들어 잉글랜드 예술위원회가 출판한 리뷰에서 Reeves(2002)는 1980년대 이래 예술의 경제적·사회적 영향력을 계량화하는 데 대한 관심이 증가하고 있다고 말하였다. 개인 단위에서만뿐만 아니라 집합적 단위에서의 예술의 기여에 대한 관심은 그리 새로운 것은 아니지만 이것이

〈표 8-4〉 예술 영향의 메커니즘

	개 인			커뮤니티		
	물질/건강	인지/심리	대인관계	경제적	문화적	사회적
직접적인 관여	<ul style="list-style-type: none"> <li>-대인관계망 형성 과 자원 봉사 활성화, 건강증진</li> <li>-자기표현 과 즐거움을 위한 기회 증대</li> <li>-고위험 청소년의 비행 감소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-개인의 권능감과 자존감의 증가</li> <li>-개인의 소속감 혹은 커뮤니티에 대한 애착감 증가</li> <li>-인적자본 증가: 능력과 창의력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-개인의 사회적 네트워크 형성</li> <li>-협동능력과 의사소통의 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-유급 고용인에 대한 보상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-집단 정체성과 권능감의 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-인적자원에 의해 상호 연결조직에 의해 지방 정부와 비영리 기구에 참여 혹은 종사한 경험이 있는 참여자에 의해 사회 자본 형성</li> </ul>
관객의 참여	<ul style="list-style-type: none"> <li>-즐거움을 위한 기회 증가</li> <li>-스트레스 해소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-문화자본 증가</li> <li>-시공간적 추론 강화 (모차르트 효과)</li> <li>-학업성취도 향상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-타인에 대한 관용 증가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-예술과 지역사업에 참여하여 지출하는 사람들(특히 관광객/방문객)</li> <li>-이들 예술과 사업의 후원에 쓰인 지역 지출은 파급효과가 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-커뮤니티 정체성과 자긍심 형성</li> <li>-다양성, 관용, 표현의 자유와 같은 긍정적 커뮤니티 규범의 선도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-서로 만나지 않을 사람들이 한데 모이거나 또는 서로 접촉함</li> </ul>

정책의 핵심적 논거가 되었다는 사실은 대단히 중요하다. Guetzkow (2002)는 예술 영향의 메커니즘을 밝히기 위해 예술의 영향을 개인과 사회로 나누고 이를 다시 여러 차원으로 나누어 <표 8-4>와 같이 분류하기에 이른다. 여기서 행(行)은 예술의 사회적 영향을 다루었던 문헌들에서 전형적으로 강조하고 있는 예술의 영향에 관한 것으로 (1) 창조적 활동

〈표 8-4〉의 계속

	개인			커뮤니티		
	육체/건강	인지/심리	대인관계	경제적	문화적	사회적
아티스트, 예술기구 및 협회의 존재	-개인의 기회와 예술에 관계되는 성향 증대			-예술에 대한 커뮤니티 구성원의 참여성향 증가 -관광객, 사업가, 사람들 (특히 고숙련 노동자들), 투자에 대한 관심 지역 증가 -창조산업에서의 경제적 성장을 유발하는 "창의적 환경" 조성 -보다 큰 재충전 가능성	-커뮤니티 이미지와 지위 향상	-지역의 문화적 다양성 촉진 -지역 범죄와 비행 감소

자료 : Guetzkow, J.(2002, p.3)

의 형태를 통한 예술단체에의 관여 (2) 관객으로서의 예술 참여 (3) 지역 사회에서의 예술단체의 존재로 되어 있다. 열(列)은 개인과 지역사회 수준으로 나눌 수 있는 여러 가지 영향의 유형을 보여준다.

한편 Jermyn 2001(Reeves에서 재인용)은 문화예술의 사회적 영향을 개인적 영향, 집단적 영향, 시민적(civic) 영향, 경성 영향 등 이 네 가지로 범주화했다.<sup>38)</sup> 하지만 가장 잘 정리한 것은 <표 8-5>에서 볼 수 있는

38) Matarasso(1997)의 자료에서는 예술의 사회적 영향력을 50개로 광범위하게 정리한 바 있다. 이에 대해서는 <부록 3>을 참조.

〈표 8-5〉 예술과 문화의 사회적 공헌

직접적인 경제적 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술과 문화는 문화산업과 전자통신산업 등의 부가가치 서비스를 위한 중요한 원천으로서의 역할을 한다.</li> <li>- 일자리를 창출하고 GDP 발전에 지대한 공헌을 한다.</li> <li>- 문화시설과 행사 및 관련활동은 지역적 경제효과를 직간접적으로 증가시킨다.</li> <li>- 예술문화 상품 작업은 자율적으로 잠재적 투자가치가 있는 부가가치시장을 만든다.(예시:미술품 판매)</li> </ul>
간접적인 경제적 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사람과 사회제도를 위한 문화적 신뢰와 존중을 제공하는 예술은 사회적으로 유익한 존재다. (예시 : 자본가, 스폰서, 수집가, 감정사 등)</li> <li>- 예술사업은 문화산업에 기여할 수 있는 국가적 차원의 세계적인 이미지에 대한 평판을 만들어준다. (예시 : 광고, 문화관광사업 등)</li> <li>- 예술사업은 건축환경의 가치를 더해주거나 강화해준다. (예시 : 도시환경과 건축물 장식)</li> </ul>
직접적인 사회적 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술과 문화는 사회적인 여가 활동을 공급하고 사회구성원들의 정신적 사회적 웰빙생활과 감수성 강화에 긍정적인 영향을 미친다.</li> </ul>
간접적인 사회적 효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 쾌적한 공공 편의시설과 사회환경 조성을 도와준다.</li> <li>- 사회공동체의 문명화 효과의 초석이 된다. (예시 : 아마추어 문화)</li> <li>- 창조적 실험과 예술작업에 도움을 준다.</li> <li>- 문화상품과 예술사업은 다음세대를 위한 지적재산과 공동체 유산으로서의 가치가 있다.</li> <li>- 예술문화 시설은 사회범죄와 폭력을 줄이는 데 일조해 삶의 질을 향상시킨다.</li> </ul>

자료 : European Task Force on Culture and Development, 1997.

European Task Force의 것으로 여기서는 직·간접적인 경제적 효과와 사회적 효과를 나누어서 보고 있다.

이러한 예술 일반의 사회적 효과는 공연예술에도 대부분 적용될 수 있는 것이다. Landry et al.(1993)은 공연의 사회적 영향을 “이벤트나 공연 그 자체의 결과물(artefacts), 그리고 상연(enactment)을 훨씬 벗어나 사람들의 삶에 지속적인 영향력을 미치며 직접적인 감동을 주는 효과들”이라고 정의하고 있다. 또 영국 예술위원회의 자료는 다음의 10가지로 극장의 사회적 영향력을 기술하고 있다(McDonnell and Shellard, 2006).

- (1) 예술적 수월성 : 창조적 과정의 모든 단계에서 예술적 수월성을 높이려는 공통의 노력
- (2) 문화 파트너십 : 가장 중요한 평가 수단 중의 하나로 사회적 배제나 인종주의 등의 문제 해결에 있어 극장의 가치를 다른 전문가 집단이 인정하고 있다는 것을 보여준다. 이는 극장 외부의 승인으로 이해될 수 있는데 사회와 공동체의 발전에 있어서 극장의 역할을 확대하는 데 도움을 준다.
- (3) 접근 : 참여에 대한 사회적·정치적·경제적 장벽을 극복하기 위한 전략이다.
- (4) 참여적 창조 과정 : 극단과 공동체, 그리고 예술가와 참여자 그리고 관객 사이의 창조적 대화를 가능하게 해준다.
- (5) 주변화된 경험에 대한 공공의 목소리 부여 : 사회적 약자와 소외 집단과 함께 하는 참여적 작업 속에서 새로운 창작과 혁신의 발전이 이루어진다.
- (6) 윤리적 실천 : 사회적 약자에 대한 보호 의무나 모든 협력자들과의 적절한 관계 유지를 통해 윤리적 실천에 대한 공동의 개입이 가능하다.
- (7) 평가 : 창조 과정에 기여한 모든 사람에 의한 개방적이고 체계적인 평가
- (8) 훈련 : 비공식적 훈련과 계발, 그리고 유급이면서 전문적인 일로 가는 보다 공식적인 경로를 제공하는 것
- (9) 파트너 기금 지원 : 비예술 분야 기관의 극장에 대한 지원은 극장이 기금 지원 기구가 사회적 목적을 달성할 수 있도록 도와줄 수 있음을 의미한다. 예를 들어 청소년 범죄의 감소나 기초적인 건강 서비스 등의 지원 등이 그것이다.
- (10) 양질의 거버넌스 : 투명한 경영과 창조적 조직, 존중받을 만한 노동 관계 등.

요컨대 극장을 통해 이루어지는 활동은 그 고유한 내적 잠재력을 통해 예술의 수월성을 제고할 뿐 아니라 사회의 발전과 사회 통합에 기여하고

공연에 직·간접적으로 참여하는 이들에게 창조적 경험과 노동의 기회를 선사함으로써 긍정적 의미의 사회적 영향력을 행사하게 된다는 것이다. 덧붙여 이 논의는 결국 예술에 대한 지원 자체가 예술의 사회적 기여에 대한 인정이며 극장은 예술활동을 통해 범죄를 줄이거나 새로운 거버넌스 모델을 제시함으로써 지원을 한 주체에게 역으로 도움을 주게 된다는 주장을 담고 있다.

하지만 이런 논의에 대한 비판 역시 적지 않다. 예술의 사회적 영향에 관한 이런 논의들은 앞에서의 경제적 영향에 관한 논의들이 밟았던 오류를 답습하고 있으며, 이로 인해 자기 발목을 잡히게 될 것이라는 우려도 있다(Madden, 2001). 즉 사회적 영향력을 계량 가능하게 만들기 위해서 노력하면 할수록 많은 비판에 직면할 것이고, 이는 예술에 대한 도구적 사고를 사회 전반으로 확산시켜 지금 받고 있는 공공 지원마저 위태롭게 할 것이라는 주장이 그것이다.

### 3. 사회적 자본으로서의 공연예술

유럽 국가들에서 제2차 세계대전 이후 전쟁의 피해를 복구하는 과정에서 나타난 공공지출의 확대는 재정 위기를 겪으면서 전면적인 재검토를 피하지 못했다. 예술에 관한 공적 지원 역시 예외가 될 수는 없었다. 예술 정책이 사회정책의 일부로서 재검토되어야 한다는 주장은 예술에 대한 국가의 지원에 반대하고 시장에 맡겨야 한다는 자유방임주의자에 대한 대응 방식의 하나였다. 이러한 논거의 변화는 경제와 효율성을 중시하는 발전 패러다임에 대한 사회 전반의 비판과 맞물려 있었다. 한편에서 지식 경제의 발전, 지구화, 문화적 다양성에 대한 요구 고조, 불평등의 확대, 사회적 신뢰의 감소 및 시민 불복종 등 새로 등장한 사회 문제들은 전통적인 시민권 개념이나 시민사회의 영역을 훨씬 벗어나는 것이었다(Scott, 2006, pp.47~48). 여기서 사회적 자본 개념이 큰 반향을 얻게 된다.

사회적 자본은 공유된 경험과 사회관계의 결과로서 나타나는 규범 및 가치로 특징지어지는 것이다(Fukuyama, 1999, 2002; Putnam, 2000). 문화와 사회적 자본 사이의 관계에 대한 본격적인 논의는 Jenson(2002, p.149)

으로부터 시작되었다. 그는 문화 기관들(cultural institutions)은 참여와 사회연결망의 구축을 촉진할 수 있다는 점에서 사회적 통합과 사회적 배제의 축소에 기여할 부분이 있다는 점을 강조하였다. 이런 주장이 가장 먼저 큰 반향을 얻은 곳은 영국이었다. 노동당 집권 이래로 영국의 문화매체체육부(DCMS)는 문화기관들의 개입주의적 정책에 드라이브를 걸었다.

사회자본의 형성과 관련하여 가장 많은 사례로 드는 것은 ‘공동체 예술(community art)’ 영역이다. 지역사회에 기반한 협동예술 생산이 사회 자본의 형성과 축적에 훌륭한 촉매제라는 것이다. 일반적으로 사회 자본의 성과에 포함되는 것은 아이디어와 정보의 교류, 기획과 조직에 있어서 기술 증진, 상이한 문화와 라이프스타일에 대한 이해, 정부와 지역사회 간의 협의, 공동체 예술에 대한 평가 등이 좋아지는 것 등이다(Williams, 1996).

사회적 자본으로서 예술활동을 이해하는 것은 ‘보호’와 ‘포섭’의 대상으로서 소외계층을 바라보는 것보다는 훨씬 더 진전된 논의라고 할 수 있다. 물론 대부분의 나라에서는 문화정책 안에 새로운 예술사조나 소수자의 문화활동을 ‘보호’할 것을 명시하고 있지만 이런 경향은 동시에 이들을 주변화하는 것에 불과했다. 사실 이런 정책은 이미 미학적 표현으로서의 예술과 문화적(인류학적) 정체성 혹은 사회 통합의 표현으로서의 예술을 의식적으로 분리하는 이분법적 사고에 기초하고 있기 때문이다(Kiwan, 2007, p.154). 하지만 사회적 자본으로 예술을 바라보게 되면 전문적인 예술활동보다는 공동체 예술을 강조하게 되어 전문적 예술활동에 대해서 수월성이나 창의성이 아니라 공동체에서의 기여를 더 중요한 기준으로 평가하게 될 수 있다. 그럼에도 불구하고 공연예술의 사회적 자본 증진에의 기여를 인정하는 것은 공연예술 지원에 있어서 새로운 원칙을 만드는 일이므로 우리나라에서도 좀더 관심을 기울일 필요가 있다고 본다.

#### 4. 공연예술의 기능에 관한 설문조사 분석

<표 8-6>은 2007년 KGSS(Korea General Social Survey)에서 조사한 예술의 기능에 관한 설문 결과이다. 이 조사에서는 예술의 기능을 다섯



가지로 나누고 각각에 대해 “매우 중요”부터 “전혀 중요하지 않음”까지 5점 척도로 질문하였다. “예술은 사람들의 정서를 순화하고, 사회를 안정시키는 기능을 한다”라는 질문에 대해서 응답자의 34%가 매우 중요하다, 57%가 중요하다고 응답했다. 이어 “예술은 새로운 가치를 창조하고 사회의 미적 수준을 향상시킨다”는 기능에 대해 질문을 했는데 이에 대해서는 34%가 매우 중요하다, 55%가 다소 중요하다고 응답하여 대개 예술의 정서적·미적 기능에 대해서 긍정적인 태도를 보였다. 세 번째로 “예술은 사회의 모순을 드러내고 비판하는 기능을 한다”는 질문을 던졌는데 20%가 매우 중요하다, 47%가 다소 중요하다고 응답하였다. 다음은 “예술은 다른 사람이나 다른 문화에 대해 포용력을 기르게 한다”라는 진술에 대한 의견으로 문화적 다양성이라는 가치에 대해 얼마나 인정하는가를 묻는 질문이다. 이에 대해서도 26%가 매우 중요하다, 54%가 다소 중요하다고 응답함으로써, 80% 이상의 응답자가 다문화주의적 가치에 대한 예술의 기능을 중요하다고 인정하였다. 마지막으로 “예술은 해당 지역사회의 경제발전에 기여한다”라는 문항에 대해서는 18%가 매우 중요하다, 44%가 다소 중요하다고 응답하였다. 하지만 다른 기능에 비해서는 상대적으로 적은 응답자가 긍정적인 응답을 한 것으로 나타나 이 부분은 일반인들에게 별로 인정받지 못하고 있음이 드러났다. 전반적으로 과반 이상의 응답자들이 예술의 기능에 대해 대부분 중요하다고 생각하였으나 정서순화 기능, 가치창조 기능, 이문화(異文化)에 대한 포용 기능을 모순비판 기능 및 경제발전 기능보다는 더 중요하게 보고 있음을 알 수 있다.

물론 이는 문화예술 일반에 대한 질문이기 때문에 공연예술 전체로 일반화할 수는 없다. 하지만 전반적으로 문화예술정책에 있어서 외부성의 요소로 많이 언급되고 있는 지역의 경제발전 부분에 대해 사람들이 다른 요소들만큼 중요시하고 있지 않다는 점은 그 의미를 다시 생각해 보게 한다.

이번 연구를 통해 실시한 『공연예술 전문인력 실태조사』에서는 공연의 사회비판 기능과 사회통합 기능에 대한 질문이 포함되었다. 이 질문은 적극 찬성부터 적극 반대까지 5점 척도의 문항으로 구성되었다. 교차표 분석을 통한 카이제곱 검증 결과 주로 경력(연수)과 직무가 공연의 두 가지 기능과 유의미한 관계를 갖는 것으로 나타났으며, 학력이나 전공 분야는

〈표 8-6〉 예술의 기능

(단위: %)

예술의 기능	매우 중요	다소 중요	별로 안 중요	전혀 안 중요	전 체
정서순화-사회안정	404(33.9)	680(57.0)	99(8.3)	9(0.8)	1192(100.0)
가치창조-미적수준 제고	407(34.4)	646(54.6)	122(10.3)	8(0.7)	1183(100.0)
사회모순 비판	231(19.7)	558(47.5)	330(28.1)	55(4.7)	1174(100.0)
타문화 포용력	302(25.7)	638(54.3)	220(18.7)	15(1.3)	1175(100.0)
지역의 경제발전	216(18.2)	517(43.5)	386(32.5)	69(5.8)	1188(100.0)

자료 : 정보통신정책연구원 · 성균관대 서베이리서치센터, 『2007 KGSS 조사』.

〈표 8-7〉 공연 분야 경력별 사회비판 기능에 관한 인식

(단위: 명, %)

공연분야 경력	공연은 감춰진 현실을 드러냄으로써 사회비판 기능을 한다				전 체
	(1) 적극 찬성	(2) 찬성하는 편	(3) 중립	(4) 반대하는 편	
3년 이하	11 (0.0)	29 (52.7)	14 (25.5)	1 (1.8)	55 (100.0)
4~10년	33 (34.0)	48 (49.5)	15 (15.5)	1 (1.0)	97 (100.0)
11~20년	35 (55.6)	24 (38.1)	3 (4.8)	1 (1.6)	63 (100.0)
21년 이상	20 (52.6)	16 (42.1)	2 (5.3)	0 (.0)	38 (100.0)
전 체	99 (39.1)	117 (46.2)	34 (13.4)	3 (1.2)	253 (100.0)

주 : N=253,  $\chi^2=22.036$ ,  $p<.01$ .

별다른 차이를 보여주지 않았다. 우선 사회비판 기능에 대해서 살펴본 결과 공연예술 분야에서 10년 이상 일한 사람들이 압도적으로 찬성한다는 의견을 냈다. 이를 사회비판 기능에 대한 강한 신념이 공연예술 분야에서 일하는 과정에서 획득되고 있다고 해석하기보다는 이런 신념을 가진 사람들이 끝까지 공연예술 분야에 남게 된다고 보는 것이 나을 듯싶다.

<표 8-8>에서 직무별로 보면 창작에 깊숙이 관여하는 사람일수록, 그리고 숫자는 비록 적지만 교육·평론 쪽에 종사하는 사람일수록 공연의 사회비판 기능에 대해 적극적인 찬성 의사를 가지고 있는 것으로 판명되었다. 창작 스태프가 아닌 기술 스태프나 공연운영 스태프는 상대적으로 중립 쪽에 많이 몰리고 있는데 이는 공연 작품 자체에 대한 몰입도와 밀접한 관계가 있다고 여겨진다.

이어 <표 8-9>에서 보듯이 사회통합 기능에 대한 질문에서도 공연예술 분야에서 일한 경력이 많을수록 찬성 의견이 압도적으로 많았다. 하지만 사회비판 기능에 대한 의견들과 견주어볼 때 비교적 중립적인 의견이 많아지고 있음을 알 수 있다.

<표 8-8> 직무별 사회비판 기능에 관한 인식

(단위: 명, %)

	공연은 감춰진 현실을 드러냄으로써 사회비판 기능을 한다				전 체
	(1) 적극 찬성	(2) 찬성하는 편	(3) 중립	(4) 반대하는 편	
공연기획/제작	9 (20.5)	27 (61.4)	6 (13.6)	2 (4.5)	44 (100.0)
창작 스태프	26 (47.3)	26 (47.3)	3 (5.5)	0 (.0)	55 (100.0)
출연자	48 (52.7)	33 (36.3)	9 (9.9)	1 (1.1)	91 (100.0)
기술 스태프	10 (27.0)	18 (48.6)	9 (24.3)	0 (.0)	37 (100.0)
공연운영 스태프	1 (6.3)	9 (56.3)	6 (37.5)	0 (.0)	16 (100.0)
교육·평론	5	4	1	0	10
	(50.0)	(40.0)	(10.0)	(.0)	(100.0)
전 체	99 (39.1)	117 (46.2)	34 (13.4)	3 (1.2)	253 (100.0)

주 : N=253,  $\chi^2=39.198$ ,  $p<.01$ .

〈표 8-9〉 경력별 사회통합 기능에 대한 의견

(단위: 명, %)

	공연은 지역사회의 통합에 기여한다				전 체
	(1) 적극 찬성	(2) 찬성하는 편	(3) 중립	(4) 반대하는 편	
3년 이하	5 (9.1)	27 (49.1)	20 (36.4)	3 (5.5)	0 (.0)
4~10년	23 (23.7)	40 (41.2)	29 (29.9)	4 (4.1)	1 (1.0)
11~20년	25 (39.7)	23 (36.5)	14 (22.2)	1 (1.6)	0 (.0)
21년 이상	17 (44.7)	14 (36.8)	5 (13.2)	2 (5.3)	0 (.0)
전 체	70 (27.7)	104 (41.1)	68 (26.9)	10 (4.0)	1 (.4)

주 : N=253,  $\chi^2=24.369$ ,  $p<.05$ .

〈표 8-10〉 직무별 사회통합 기능에 대한 의견

(단위: 명, %)

	공연은 지역사회의 통합에 기여한다				전 체
	(1) 적극 찬성	(2) 찬성하는 편	(3) 중립	(4) 반대하는 편	
공연기획/제작	6 (13.6)	23 (52.3)	11 (25.0)	3 (6.8)	1 (2.3)
창작 스태프	20 (36.4)	21 (38.2)	13 (23.6)	1 (1.8)	0 (.0)
출연자	36 (39.6)	32 (35.2)	22 (24.2)	1 (1.1)	0 (.0)
기술 스태프	3 (8.1)	18 (48.6)	12 (32.4)	4 (10.8)	0 (.0)
공연운영 스태프	1 (6.3)	6 (37.5)	8 (50.0)	1 (6.3)	0 (.0)
교육·평론	4 (40.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	0 (.0)	0 (.0)
전 체	70 (27.7)	104 (41.1)	68 (26.9)	10 (4.0)	1 (.4)

주 : N=253,  $\chi^2=37.889$ ,  $p<.05$ .

직무별로 살펴본 사회통합 기능에 관한 의견에 있어서도 사회비판 기능에서와 마찬가지로 창작에 깊숙이 관계하고 있는 그룹과 그렇지 않은 그룹 사이에 뚜렷한 차이를 보였다. <표 8-10>에서 본 것과 같이 전반적으로 찬성 의견이 많은 것은 사실이지만 적극 찬성의 비율에 있어서 출연자와 창작 스태프, 그리고 교육·평론을 맡은 사람들이 훨씬 높은 것을 알 수 있다.

### 제3절 소 결 : 공공정책 관점으로 본 우리나라 공연예술 관련 문제점과 정책발전을 위한 제안

본절에서는 공연예술이 가지는 공공성이라는 관점에서 현장에서 일하고 있는 전문가들의 목소리를 통해 현재 우리나라 공연예술계가 가지고 있는 문제점을 지적하고 이에 대한 대안을 제시해 보도록 하겠다.

#### 1. 공연예술의 사회적 발전을 저해하는 요인들

##### 가. 장르별·부문별 불균등 발전

현재 공연예술은 기회를 맞고 있다. 이 장의 앞 부분에서도 지적한 것처럼 유료관객 수가 극적으로 늘어난 것, 창의 산업에 대한 정부의 관심이 커진 것 등은 공연예술계가 그만큼 성장의 기회를 얻고 있음을 보여주고 있다. 하지만 실제로 공연예술 현장의 목소리를 들어보면 연극과 뮤지컬, 무용과 전통공연, 클래식음악과 대중음악 공연은 전혀 다른 시대를 살고 있는 것처럼 보인다.

공연 예매사이트 ‘티케팅크’에 따르면, 2006년 1월부터 11월까지 티켓링크에서 표를 구입한 660만 명 중 256만 명(39%)이 뮤지컬 관객으로 조사됐고, 공연 매출액 1,277억 원 중 717억 원(56%)을 차지했다. 물론 다른

인터파크 등에서 운영하는 다른 티켓사이트 결과는 반영되지 않은 것이지만 티켓링크 자료만 봐도 공연 관객 10명 중 4명, 매출로는 56%를 점령한 것이다.<sup>39)</sup> 서울의 3대 공연장인 세종문화회관 대극장, 국립극장 해오름극장, 예술의전당 오페라극장의 2006년 뮤지컬 공연 일수는 각각 85일, 125일, 107일로 모두 전년 대비 31일, 12일, 3일씩 늘어났다.<sup>40)</sup>

최근의 뮤지컬 붐은 그렇지 않아도 부족한 전문공연장의 무대를 독식하는 결과를 가져왔으며 다른 장르의 관객 손실로 이어지고 있다. 나아가 재정자립과 이윤창출 압력에 시달리는 공적인 문화예술기관으로 하여금 뮤지컬을 통한 대관사업에 열을 올리게 만들고 있다. 이러한 현상은 단지 인프라 부분에 그치지 않고 다른 장르에서의 인력 부족으로, 자원 부족으로 나타나고 있다.

“맨날 일만 하며 살 수 없잖아요. 취미생활. 뭔가 즐기고 깨우치고 그런 투자를 해줌으로써 시민들도 공감할 한다는 거죠. 시에서 왜 이렇게 돈을 깎아 먹었어, 마이너스네. 그 기관장들 죽일 게 아니라. 얼마나 많이 왔다고, 얼마나 찾아왔느냐, 이런 부분에 대한 논리를 적용시켜야 되는데.”(조명 더자이너).

한편 부러움의 대상인 뮤지컬 장르에 있어서도 양극화 현상이 벌어져 대형 라이선스 뮤지컬에 밀려 창작 뮤지컬이 고전을 면치 못하고 있다. 공연 현장에서 일하는 전문가들은 라이선스 뮤지컬은 이미 검증된 작품이고 매뉴얼이 잘 되어 있어 실패할 위험이 창작 뮤지컬에 비해 적은데도 관객으로부터는 같은 잣대로 평가를 받기 때문에 창작 뮤지컬이 점점 설 자리가 없어진다고 토로했다.

“라이선스가 쉬워요. 쉽다는 게 돈 벌기가 쉬워요. 수지타산을 맞추기 쉽

39) <주간조선> 2007. 1. 15자. 1938호. [특집/뮤지컬 비즈니스] “새해에도 승승장구”  
<http://weekly.chosun.com/wdata/html/news/200701/20070109000025.html>. 물론 여기에는 반복 소비는 고려되지 않고 있다.

40) <조선일보> 2007. 1. 7자. “뮤지컬 빅뱅”.  
<http://www.chosun.com/culture/news/200601/200601060388.html>

쥔. 관객들도 유명한 작품을 보고 싶어 하고, 기획사도 그러니깐 100억 이상의 블록버스터 뮤지컬을 그대로 수입해서, 우리나라는 엔지니어 스태프로 그 매뉴얼대로 하는 거고, 물론 어떤 테크니적인 발전이 되겠지만 제일 중요한 건, 나라 일을 하시는 분들이니깐, 나라에서 하는 일은 창작자를 보호하고 그 사람들이 일을 포기하지 않도록 일을 도와줘야 하는 거잖아요. 창작자들이 일을 포기하면, 쌀 개방이랑 사실 똑같은 문제잖아요. 농민들이 쌀을 안 지으면 미국 쌀을 의존하는 거랑 똑같은 것처럼 공연 문제도 하나 틀릴 게 없거든요.”(연출가).

더욱이 창작을 했을 경우 연극이나 뮤지컬 모두 원작자에 대한 저작권이나 저작권접권 개념이 제대로 분화되지 않고 계약서에 명시되지 않아 창작 의욕이 꺾인다는 의견도 있었다.

“브로드웨이는 어떻게 하나면 그 작품을 만들 때 처음 참가했던 스태프와 배우들에게 커미션이 갑니다. 저는 그게 당연하다고 생각하거든요. A라는 작품에서 제가 음악감독을 했었는데 이게 마음에 안 들고, 음악 전체를 흔들어서 음악 틀을 맞춰줬단 말이에요. 근데 다음번에 말없이 제가 잘리는 거예요. 그리고 나서 다른 음악감독이 와서 살짝 고치고 아, 음악이 너무 좋다, 하면 저는 억울한 거죠. 가요는 네것 내것에 대한 게 심하잖아요. 표절에 대해서, 심하잖아요. 공연에서는 그게 정확히 되어 있지 않은 것 같아요. 그런 부분들을 정확히 해서 기분 좋게 해줘야 되지 않나. 제가 객관적으로 봤을 때 정말 열 받겠다 하는 사람이 처음에 했던 배우와 음악감독이라고 생각해요. 왜냐하면 음악감독은 아무것도 못 갖고 가요. 성공이 돼도 음악감독한테까지는 퍼센티지가 안 가요.”(작곡가).

한편 우리 공연예술계에서는 비영리단체와 영리단체 사이에 큰 구별이 없다. 공식적인 지위가 비영리냐 영리냐 하는 문제는 명확하지만 실제로 하는 작품이나 활동의 내용에 있어 비영리단체가 공공성을 추구하지 않기 때문이다. 영리단체의 경우 티켓 판매 액수 등 자체 수입에 크게 의존하는 것은 당연하지만 가장 특권적인 지위를 누리고 있는 비영리 국공립단체까지 자체 수입을 위해 본연의 목적을 포기하는 것은 안타까운 일이다.

물론 국공립 예술단체의 방만한 경영과 느슨한 활동을 경계하는 목소리로 인해 재단법인화가 추진되고 수익률을 따지게 된 것은 일견 불가피한 것처럼 보인다. 하지만 지금까지 세금으로 유지되어 왔고 여전히 막대한 지원금을 받는 국공립 단체에서 상업적인 뮤지컬 대관으로 돈벌이에 나서는 것은 쉽게 납득이 가지 않는다. 공연단체가 속한 공동체에 사회적 기여를 할 수 있는 프로그램을 개발하고 새로운 창작 인력을 육성하는 것이 국공립 단체의 존재 이유이며 또한 시장이 충족시킬 수 없는 관객을 개발하는 길이기도 하기 때문이다.

#### 나. 공연예술 통계 부재

신뢰할 만한 통계 부족은 공연예술뿐만 아니라 문화산업 전체에 걸친 문제다. 여기에는 크게 두 가지 구별되어야 하는 문제가 있다. 첫째, 지나치게 열악한 환경으로 인해 매출이나 인건비 등의 통계를 산출하고 말 것도 없는 극단의 비중이 매우 크다. 둘째, 그 수는 적지만 고수익을 올리는 기획사나 단체의 경우 돈을 많이 벌었다는 사실 자체를 알리고 싶어하지 않는다. 전산발권 시스템을 가동하는 것도 기획사나 극장들의 반대로 실시되지 않고 있다고 한다.

“(비용구조를 밝히는 게) 절대 힘들어요. 왜냐하면 이번에 문광부에서 제작시스템 데이터베이스 구축을 한다고 예술기금지원센터를 만들어서 했거든요. 거기에 보면 자금집행계획서가 첨부되게 되어 있어요. 그것 때문에 안 한다고 하는 팀들이 너무 많아서 그걸 빼고 받았어요. 왜냐하면 그게 일부의 성공한 작품들은 돈을 은폐하기 위한 것도 있고 일부 망한 작품들은 그거 하면 뭐하냐, 망했는데. 그런 곳도 있고요. 비리의 노출보다는 치부를 드러내는 느낌이 강해요. 왜냐하면 성공하지 못했기 때문에.”(기획자).

이 부분은 지원과 함께 풀어가야 할 것으로 생각된다. 먼저 상대적으로 고액 지원을 받는 사업을 중심으로 이 지원금과 투자금을 합쳐 얼마가 제작비로 소요되었고 이 중 인건비는 얼마인지, 투입된 인력은 몇 명인지



등을 잡아내야 지원사업의 효율성도 올라가고 배우나 스태프에 대한 보상 및 사회보장 문제도 합리적으로 해결할 수 있을 것이다.

#### 다. 지원에 있어서의 소액다건주의

아주 많은 피면접자들이 지원의 비효율성을 지적했다. 지원이 소액다건식으로 이루어지다 보니 공연이 실질적으로 나아지는 것 없이 최소한의 제작비를 들여 고만고만한 작품이 만들어진다는 것이다. 더욱이 대관료가 비싼 현실에서 지원금의 대부분이 실제로 공연을 창작하고 실연에 참여하는 사람들이 아닌 건물주와 제작자에게 돌아가는 현실을 개탄하는 예술가들이 많았다.

동시에 소액다건식 지원금의 규모는 커져 왔지만 창작 그 자체는 활성화되지 못했다는 비판도 있었다.

“지원금은 계속해서 늘어나고 있죠. 왜냐하면 많은 사람들이 고통으로 생각하고 있으니깐. 창작을 활성화기 위해서 돈을 붓는 것 자체가 약간의 넌센스죠. 결론적으로 창작 활성화가 안 되었거든요. 안 나왔잖아요. 2002년 이후에 아무것도 안 나왔죠”(극단 대표).

#### 라. 시스템 미비

최근 공연계에는 대자본의 진입으로 한 차례 술렁임이 있었다. CJ엔터테인먼트를 필두로 하여 뮤지컬 투자가 이루어지기 시작한 것이다. 창작자와 제작자의 분리는 뮤지컬 발전에 있어서 우회할 수 없는 길이고 장기적으로 안정적인 제작 기반을 마련하는 데 도움이 될 것으로 여겨진다. 그간 공연예술 창작자들은 먼저 투자금을 마련하지 못해 티켓을 팔아서 중간중간 들어간 돈을 정산하는 식으로 진행하다가 공연이 실패하면 스태프 임금을 주지 못하는 경우도 많았다고 한다.

“현재는 한국에서 대기업이 들어오고 좋은 인재들이 들어오고 외국 시스

템도 이해하면서 <점프>나 얼마 전에 <하루> 뮤지컬 같은 경우는 필요한 돈이 10억이면 10억이 들어가죠. <대장금>도 60억 정도인데 처음에 60억이 다 필요한 건 아니거든요. 30억이 필요하면 다 집어놓고 그 돈은 쓰는 돈인 거예요. 버는 돈을 가지고 배당하는 거거든요. 근데 써야 할 돈을 세이브하면 안 좋은 거죠. 예산은 쓰는 돈이고, 박스오피스는 버는 돈이란 말이에요. 예전에는 이게 혼동이 되었어요. 근데 지금은 많이 정착이 되고 있어요. CJ 같은 대기업이 지금은 아주 우려 섞인 목소리도 있지만 긍정적인 요소는 영화에 투자에 배급을 많이 해왔기 때문에 그런 식으로 요구를 했고, 처음에 모를 때 나름대로 수업료를 냈다고 억울한 얘기도 했지만 지금은 많이 정착이 되고 있어요.”(기획사 대표).

하지만 아직까지 뮤지컬 제작시스템이 선진화되지 않은 가운데 창작자가 절대적으로 불리한 지위에서 계약을 하게 되어 있다는 불만의 소리가 높았다. 나아가 관객의 구미에 맞는 작품을 정해진 시간 안에 만들라는 요구 때문에 창작의 의욕이 꺾인다는 이야기도 나왔다.

뮤지컬을 제외한 정극 등 공연예술계 현실이 시스템과는 거리가 멀고 대부분 열정으로 부족한 부분을 메우고 있는 것이 현실이라는 사실은 공공연한 일이다. 표준계약서가 없고 약속된 급료를 받지 못하는 경우도 비일비재함에도 불구하고 대부분의 현장 공연예술가들은 엔터테인먼트 산업과는 구별되는 문화적 장르로서의 공연을 옹호하고 있다.

“일차적인 건 한 사회가 (문화에 대해) 가치를 부여하고 있느냐. 지금은 여흥 정도지. 신문에 평이 안 나와요. 기자들이 써요. 평론가들이 쓰는 게 아니라. 그리고 문화가 아니라 쇼 개념으로, 연예란으로 들어가 버린단 말이야. 매스컴의 시각, 정부의 시각 모든 게 그걸 하나의 연예 개념으로 보는 거야. 한 나라의 문화적 기층적인 게 아니고, 그러니깐 연극 과에서 연극하겠다는 애들이 거의 없어요. 다 들어올 때 텔런트하고 영화하려고 들어오는 거야. 일본도 거의 그렇다고 하더라고. 사회적 가치의 문제, 정신이나 문화보다 이제는 자본의 가치로 모든 걸 하니깐 이거랑 맞물려서 뮤지컬 성향으로 가는 거죠.”(연출가)

물론 산업으로서 공연예술에 접근하는 것과 상업으로서 접근하는 것에 많은 차이가 있다. 한국 공연예술이 가지는 근원적 한계로 시스템의 부재를 드는 사람들이 많은데 이는 단기간에 이익을 내겠다는 상업 논리로 해결할 수 없는 문제다.

“산업을 정부에서 굉장히 잘못 알고 있는 거예요. 산업적인 시스템이 거기 들어가서 예술이 체계적으로 과정을 거쳐서 사회를 변화, 그걸 하기 위해서 산업이 필요한 건데 우리는 산업은 장사하는 거. 과정이고 뭐고 없이 그거 해서 당장 돈 벌려는 거. 무슨 CJ가 나와도 투자해서 돈 번다는 거지. 이런 시스템을 못 만드는 한은 창작이 좋아질 수 없다는 거지. 결국 중요한 게 창의적인 거 시스템, 극장 환경, 사회 환경이거든요. 사회 환경은 다른 게 좋아지면 해결돼요. 이 세 개가 다 안 맞고 있다는 거죠.(연출가)”

#### 마. 공연예술인력의 현실과 위상

빈곤선 이하에서 허덕이는 수많은 예술가들을 두고 창의한국을 부르짖는 것은 이치에 맞는다. 현재 몇몇 스타급 배우와 작가, 작곡가, 그리고 고정적 급료를 받는 스태프, 그리고 일시적인 공급 부족으로 1년에 수십 작품에 관여하는 기술인력을 제외하면 대부분의 공연예술 종사자는 만성적인 빈곤에 시달리고 있다고 보고된다. 노동자의 보편적 권리처럼 인식되고 있는 4대 보험 가입자 비중도 매우 낮을 뿐 아니라 고용계약 자체가 존재하지 않는 경우도 많다.

## 2. 공연의 지속가능한 사회적 발전을 위한 대안 모색

### 가. 공연예술의 사회적 가치에 대한 포괄적 인정

공연예술 산업은 공연이라는 문화콘텐츠의 기획, 홍보, 연출, 무대장치, 의상, 분장, 조명, 음향 등 여러 단위의 직업들을 종합하는 산업으로서 공연예술에 효율성과 수익성 등 산업의 개념을 도입한 것이라고 할 수 있는

데 아직까지는 공연예술 산업이라는 말은 잘 쓰지 않는 것이 일반적이다. 일각에서는 여전히 비상업적인 예술에 머물러 있는 공연의 산업화를 현재 한국의 공연예술이 발전하기 위한 방향으로 설정하고 있기도 하다(고정민, 2003). 하지만 위에서 지적하였듯이 대부분의 현장 공연예술가들은 공연을 엔터테인먼트 산업과 구별하면서 그것이 가지는 문화적 장르로서의 사회적 가치를 옹호하고 있다.

한 사회가 공연예술을 누리기 위해서는 고정비용이 높을 수밖에 없다. 자신이 살고 있는 도시에 세계적인 교향악단이 있기를 바라면서도 이것이 지속적인 사회적 투자의 결과라는 사실은 외면한다면 현재의 상태가 크게 개선되기는 어려울 것이기 때문이다. 이 부분은 현장에 있는 예술가들, 특히 순수예술 쪽에 가까울수록 강조하는 점이었다.

“연극 같은 경우는 이게 없으면 안 되는 장르라고 생각해요. 어느 시대에서든 존재를 했었고 앞으로도 존재를 할 것이고, 그렇다면 이거는 상업수단이 아닌 다른 수단, 가장 기본적인 문화 수단으로 정부에서나 기업에서 이걸 해줘야 되는데 아직까지는 단순히 기업의 이익에 의해서 연극이나 영화나 뮤지컬에 투자가 되고 하는 것 자체가 잘못된 부분들이 있어요. 외국 같은 경우는 그런 게 많다면서요, 문화나 영화를 투자했을 때 세금 혜택 부분이 많더라고요. 물론 지금도 하고 있다고 하지만, 그런 것들이 단순히 이걸 주니까 이걸 바라는 개념이 아니라 환원 차원의 제도들이 나와야 되는 데.”

상업적 예술의 발전이 반드시 나쁜 것은 아니다. 하지만 정부의 역할은 상업적 논리로 해결될 수 없지만 사회의 건강한 발전을 위해 꼭 필요한 곳에 지원하고 그 지원의 결과를 정책 목표에 비추어 평가하는 것이다. 지원할 때는 수월성을 기준으로 하고, 평가할 때는 수익성을 기준으로 한다면 그 사업은 잘못된 것이다. 따라서 지원의 방향과 원칙, 선정 방식을 지원받는 단체나 개인뿐만 아니라 국민에게 잘 설득시키는 것이 반드시 필요하다.

### 나. 공연예술에도 문화적 다양성을 담을 수 있는 그릇 필요

문화적 다양성에 대한 인정과 그 표현을 위한 지원은 공연예술 지원이 일부 중산층 이상의 관객에게만 그 혜택이 돌아가기 때문에 역진적이라는 비판을 불식시키기 위해서도 반드시 필요하다. 스로스비의 지적처럼 문화적 다양성을 생태계의 생물학적 종다양성(biodiversity)의 개념으로 이해해야 할 필요가 여기에 있다. 개별 구성원이 제공하는 문화적 서비스나 시장 원리 그 자체로는 이 다양성을 유지하기 매우 힘들다.

“관객이 좋아하는 연극을 만들자 그것도 아니거든요. 관객은 기본적으로 쓴맛도 좋아하고 신맛도 좋아하고 단맛도 좋아하는 사람이 다양하면, 와인처럼 지금은 여러 맛 좋아하니까 여러 와인이 나오잖아요. 공부도 하고, 공연도 공연을 보는 사람들이 다양하면 이런 공연 저런 공연을 보고, 저는 이런 공연은 어떻게 보지? 하는 공연도 관객이 오니까 좋더라고요.(웃음) 근데 거기서 좋아하는 사람들도 나오는 거예요. 참 다양하다.(웃음) 제 스스로도 놀라면서.”(극단 대표)

특히 최근 인터넷의 발달로 공연 작품에 있어서도 실시간 랭킹에 대한 관심이 높아져 관객 쏠림 현상이 극심한 모습을 보이고 있다. 일부 기획사에서는 이런 소비심리를 역이용하여 랭킹을 조작하기 위해 티켓 사이트에서 티켓을 샀다 팔았다 하는 경우까지 있다고 한다. 여기서 지적할 부분은 우리 사회 비평의 현주소가 참으로 보잘 것 없다는 점이다. 공연예술 분야에 귀를 기울여 경청할 만한 전문 비평가가 없고 논쟁이 없으며 있다 해도 이른바 ‘주례사 비평’을 하는 경우가 많아 실제로 공연예술의 발전에도 도움이 안 되고 관객들에게도 혼란을 가중시키는 경우가 많다는 것이다. 실제로 2006년에는 국내 평단에서 호평을 받은 작품이 바비칸 무대에 올려졌다가 중간 이하의 성적을 받는 일이 일어나자 자성의 목소리가 등장하기도 했다.

“우리나라 기자들하고 비평가 그룹이 얼마나 중요하냐. 제가 젊은 평론

가들한테 당신들이 감옥에 가야 한다. 당신들이 얘기한 적 있냐. 당신들은 자격이 없다. (이렇게 이야기를 했어요.) 실제로 우리가 어떤 활동을 하는 것에 계속해서 서로에 영향을 미치고 있다는 사실을 알아요. 당장 내 입에 달지만 어떤 게 옳은지 알 거든요. 근데 대안이 없는 거죠. 지금 안 좋은 처방이지만 이게 하도 써서 인이 박혀서 아무렇지도 않게 쓰는 거예요. 우리 최고래요. 최고 아니예요. 근데 다 최고래요. 당신네 공연은 최고가 아니라고 누군가는 얘기를 해줘야 되는 거잖아요. 관객들은 배신감을 느끼는 거죠. 신문에서는 다 좋다고 했는데.”(극단 대표)

무대에 오르는 작품 수는 많은데 유료 관객 자체가 매우 적은 한국에서 부정적인 비평 한 줄이 공연 하나의 성패를 좌우하는 경우가 많아 비평가들 역시 애로가 많다고 털어놓기도 한다. 그럼에도 불구하고 객관적이고 전문성 있는 비평이 서고 비평간의 경쟁이 형성되어야 더 좋은 작품이 나올 수 있고, 장기적으로 공연예술 분야의 다양성 증진과 질적 성장에도 도움이 될 것이라는 점은 분명해 보인다.

#### 다. 공연 인프라에 사회적 가치를 담아야

공연 인프라가 부족하고 대관료가 비싸 공연을 못 올린다고 아우성인 마당에 사치스러운 것 같지만 새로운 공연장에는 새로운 시대의 가치를 담을 수 있어야 한다. 현재 한국에 존재하는 공연 인프라가 20세기적 문화예술정책의 방향을 반영하면서 무대나 음향, 조명 등에 있어 고전적인 형식의 공연을 위해 고안되었고 따라서 서구의 공연장을 모방한 것이며, 지방에 있는 공연장들 역시 대부분 수도 서울에 있는 대형 공연장의 축소판이라는 사실은 공연 인프라 자체의 설계시 사회적 특수성이나 다양성을 전혀 고려하지 않고 있음을 말해준다. 사회적 통합이나 문화적 다양성, 시민의 자발적인 문화예술 표현에 관한 정책적 고민은 콘텐츠에만 해당하는 것은 아닐 터이다. 특히 거의 모든 지방자치단체에서 설립한 문화예술회관이 지역의 특색이나 예술적 지향을 전혀 담아내지 못한 채 다목적적 건물로 건축되어 어떤 공연도 제대로 상연될 수 없도록 되어버리는 일

이 없도록 해야 할 것이다.

또한 공연 인프라에 반드시 공연장만 있는 것은 아니라는 인식도 함께 제고되었으면 한다. 공연 인프라에는 공연예술인력에 대한 교육을 함께 실시할 수 있는 연습실, 트리아아웃을 할 수 있는 무대, 일반인의 공연예술 교육을 위해 필요한 교육실, 아카이브를 모으고 필요한 곳에 분배하는 자료실 등이 포함된다. 경제적으로 어려운 연극인들 같은 경우에는 함께 모여서 토론하고 쉴 수 있는 공간도 무척 아쉽다는 의견을 냈다.

#### 라. 지원에 있어서의 집중과 다변화

공연예술가들은 자신들이 받는 지원이 가난하기 때문에 받는 것이 되어서는 안 된다고 강력히 주장한다. 자신들의 과거 경력과 현재의 노력, 그리고 공연이 잘 되었을 때의 가치에 비해서 받는 보상이 너무 적은 것은 사실이지만 작품 수준이 안 되는데도 무조건 지원하는 것은 결코 발전에 도움이 안 된다는 점을 정확히 알고 있었다.

“잘되는 공연은 진짜 잘되는구나. 그러니깐 성장의 속도를 가속할 수 있는 장치가 있어야 된다고 생각해요. (중략) 정말 꼭 봐야 하는 공연으로 만들어줘야 되는 거죠. 그렇게 되려면 여러 가지 매체를 통해서 그렇게 돼야 하는데 문제는 뭐냐면 잘되는 공연을 하면 제작사가 돈을 버는 게 당연하잖아요. 그 제작사, 잘되는 공연에 왜 지원을 해주는 거냐는 거죠. 근데 사실은 그게 아니거든요. 그거는 다른 영향을 미치고 있다고요. 극장도 기본적인 인프라에 대해서 해주면, 예를 들어 문예회관처럼 좋은 공연장에서는 잘되는 공연은 계속해도 돼. 그 대신 그 공연장에 오는 사람들에게 다른 공연에 호감을 높일 수 있는 장치를 만들어 주라는 거죠.”(극단 대표)

정부의 지원은 또한 단순히 돈을 주는 데 그치는 것이 아니라 연출가가 연출에 몰두할 수 있도록, 배우가 연기에 몰두할 수 있도록 기술적 지원과 운영 지원을 동시에 병행하는 것이 바람직하다. 기술적 지원은 공연에 직접 필요로 하는 장비 렌트와 장비 사용 교육에서부터 컴퓨터나 인터

넷 등의 지원, 홈페이지 구축 지원, 아카이빙 기술 지원 등 여러 형태로 가능하다. 또한 운영 지원은 경영, 회계나 복식부기 등이 서투르고 저작권 등의 문제에 있어 법 이해도가 부족한 단체, 지원금 신청을 해본 적이 없는 신생 예술단체 등에 전문가를 파견하거나 대학로 등에 법·제도적으로 어려운 문제에 부딪친 단체나 스태프들에게 해결방안을 제시할 수 있는 센터를 도입하는 방안 등의 형태로 이루어질 수 있다. 실제로 이러한 기술 지원이나 운영 지원은 미국, 영국 등 선진국에서 이미 비영리단체를 대상으로 실시하고 있으며 좋은 반응을 얻고 있다.

#### 마. 창작인력의 인적자본화를 위한 지원

인력 분야에서는 뭔가 미스매치가 일어나고 있다는 인상을 받았다. 일단 수요 공급의 불균형이 심각하여 연극영화과를 졸업한 대부분의 학생들이 연기를 목표로 공부를 하는 데 반해 현장에서는 기술 스태프 등이 부족하다는 것이다. 연기자의 경우 몇몇 스타들의 뮤지컬 겹치기 출연 등이 큰 문제로 지적되고 있었지만 전반적으로는 과잉공급 상태라는 지적이 많았다.

한편 인력 형성과 수급에 있어 피라미드식 구조가 있어서 재정이 열악한 극단에서 사람을 키워놓으면 국공립단체나 방송사, 영화사에서 몸값을 올려주고 스카웃을 하는 경우가 많으며 몹시 힘들어했다. 또한 작품은 결국 작품과 경쟁을 하기 때문에 극단이 키워놓은 인력이 국공립단체에 들어가서 비교가 되지 않는 예산을 가지고 다른 작품을 들고 나오면 더 이상 공연예술을 할 의욕이 생기지 않는다고 토로한 관계자도 있었다. 기획 파트의 경우에는 가장 능력이 있는 중견이 되었을 때 몸값은 올라가지만 현실적으로 소규모 극단에서는 더 위로 갈 곳이 없어지게 되어 결국 이벤트 회사 등으로 가거나 다른 직업을 찾게 되는 경우도 많다고 했다. 전반적으로 개개인의 경력발전 경로가 직종에 따라 그리고 그때그때의 시장 상황에 따라 달라지는 것으로 보였다. 이는 공연예술계는 물론 나라 전체로 보아도 큰 손실이라고 할 수 있다. 많은 적든, 공적 지원을 받아



성장한 한 배우, 한 연출가가 끝없이 부유해야 하는 현실을 개선하지 않고서는 공연예술의 지속가능한 발전은 요원하다고 할 것이다.

#### 바. 교육을 통한 관객 개발

어릴 때부터 문화예술을 접하지 못하고 자라나는 아이들이 많은 것도 문제지만 창의경제를 위한 교육이 학원에서 이루어지는 현실 역시 안타깝다. 연극의 사례를 살펴보면 연극으로 입문하게 된 계기가 어릴 때 교회에서 한 성극, 대학에 와서 한 연극패 등 두 개로 뚜렷이 구별되었다. 대학에 연극영화과가 많이 생기면서 후자의 사례는 점점 줄어들고 있다고 한다. 결국 어릴 때의 경험이 중요한데 일단 연극에 접하는 계기가 매우 부족하고 연극을 전문가한테 배우는 경험은 거의 없다시피한 상태다. 최근 강사 풀제 등을 통해 연극인들이 학교에 강사로 나가고 있지만 이 역시 예술고등학교를 중심으로 이루어지고 있어 비전공자에 대한 연극 교육은 거의 전무한 상태라고 보아야 할 듯싶다.

피면접자 중에서 연극 교육의 중요성을 우리 사회의 말하기 교육과 결부시켜 시사점을 던진 사례가 있어 여기 소개한다. 이 피면접자는 연극 교육이 국어 교육에 적극적으로 포함되어야 한다고 주장하였다.

“또 하나는 어렸을 때부터 국어 교육이 잘못 되다 보니깐 낭독식으로 가르쳤잖아요, 말하듯이 가르치지 않고, 말하기 시간에 말하기를 가르치지 않고 낭독을 가르쳤단 말이에요. 바둑아 바둑아 이렇게. 그러니깐 마이크 잡고 너 소개하라고 하면 애들이 전부 가락 읽잖아요. 몇 학년 몇 반 누구입니다. 그 중에서 어떤 아이가 아, 저는 누구입니다 라고 (말하듯이 자연스럽게) 소개하면 오히려 쳐다본단 말이에요.(웃음) 이런 식으로 연극과 연결될 수 있는 건 철저히 다 차단이 돼 버린 것이죠. 그러니깐 글로부터 출발한 모든 건 이상한 게 나오는 거고, 무대에서의 장애가 생기는 거죠.”(연극평론가).

이보다는 좀더 사회적인 차원에서 예술 교육을 바라보는 입장도 있다. 이런 입장에서는 앞에서 살펴보았던 공동체 예술이나 빈곤층, 혹은 소년원의 아이들에게 적극적으로 예술 교육을 시켜 사회에 잘 통합되도록 하고 나아가 예술인으로서 성장할 수 있도록 도와주어야 한다는 지적도 있었다.

“지금 예술 교육에 대해서 얘기하고 있지만 제가 학교 여러 군데서 가르치다 보니깐 아이들 교육성, 인성에 대한 문제, 문학성, 인문학적 사고가 너무 많이 결여되어 있고 예술 교육 빈곤에서 결여되는 인간성이 말살된 모습을 보고, 연극적인 놀이라고 해서 활성화시키려고 하지만 그런 예술 통합도 정말 필요하다고 생각하고요. 아이들의 인성 교육을 위해서라도 예술 교육이 활성화돼야 한다고 생각하고 있어요.”(뮤지컬 연출가)

조사 결과, 전반적으로 공연예술 종사자들은 자신들의 빈곤한 처지보다는 자신들의 노력이 경제적으로, 사회적으로 인정되지 않는 부분들에 대해 더욱 힘들어하고 있는 것으로 보였다. 동시에 그런 어려움을 계속 호소하는 것이 자신을 더욱 비참하게 한다는 사실 때문에 괴로움을 토로하기도 했다. 정당한 노동의 대가를 받지 못해도 자신을 고용한 사람이 다름 아닌 자신의 선배이고 스승이라는 이유로, 그리고 그 선배와 스승도 함께 어려움을 겪고 있기 때문에 고통을 자신이 감내하는 모습이었다.

물론 자신은 좋아하는 일을 하고 있기 때문에 그것으로 보상은 충분하다는 사례도 있었지만 예술가로서의 자긍심이 사회적으로 인정받지 못하고 있다는 자괴감은 큰 것처럼 보였다. 교통사고가 나도 임금 산정이 어렵고, 사회보험에도 가입되어 있지 않고 자녀를 교육하기도 어려운 상태로 살아가면서 관객도 외면하는 현실 속에서 후배에게 이 길을 가라고 말하기는 어렵다는 배우들의 고백은 공연 산업의 미래를 묻는 질문을 막아서는 것이었다. 이 모든 것을 한꺼번에 해결하기는 어렵더라도 우선순위를 정해 시급히 해결방안을 찾지 않는다면 우리 사회는 더욱 문화적으로 척박한 길로 들어설 것이다. 공연예술의 경제적 가치나 공연예술의 사회

적 영향력을 계량화하는 데 실패한다 하더라도 공연예술에 대한 지원은 지지될 수 있어야 한다. 다만 지원은 지금보다 효율적이어야 하며 지원의 결과는 창작 역량의 제고와 창작 결과의 민주화, 혹은 사회 환원으로 나타나야 할 것이다.

## 제 9 장

### 공연예술 전문인력 형성을 위한 정책지원

지금까지 공연예술 전문인력은 예술가와 노동자의 두 가지 측면을 동시에 가지고 공연예술 활동과 삶을 영위해 나간다는 관점하에 공연예술과 공연예술 전문인력과 관련된 역사적·사회적 이슈들, 전문인력의 교육, 직무, 고용, 노사관계, 사회적 지위, 사회와의 관계, 관련 해외 사례(부록) 등을 분석하였다. 각 장에서는 분석 결과와 해당 분야 전문인력 인터뷰 결과들을 종합하여 소결 형태로 정책적 시사점을 제시하였다. 이번 장에서는 앞의 분석 결과들을 기초로 하여 각 장에서 제시된 정책 제안을 종합하고 이들을 연구분석 틀인 공연예술 전문인력의 교육, 노동, 활동(시장)이라는 세 가지 영역별로 재정리하여 우리나라 공연예술 전문인력의 지속적인 형성을 위한 정책지원 방향과 이에 따른 정책 프로그램을 제안한다.

정책지원 방안을 설명하기에 앞서 정책지원의 타당성과 필요성을 검토하고 핵심 지원 영역을 확정된 후 관련된 쟁점을 지적한다.

#### 제1절 정책지원의 타당성 검토

##### 1. 지원에 대한 사회적 필요성

제8장에서 설명하였듯이 공연예술은 문화예술의 영역으로서 사회의 지

속적인 발전에 미치는 영향이 지대하며 이런 의미에서 사회내 공연예술 상품(서비스)을 제공하는 역할을 수행하는 전문인력은 사회적으로 중요한 가치를 만들어내고 있다고 보인다.

그렇다면 공연(예술) 분야에 대해 공공적 차원에서 사회적으로 지원할 필요가 있는가? 공연예술이 미치는 사회에 대한 영향이 공연예술 분야와 그 주변의 관련된 영역에 제한되는 것이 아니라 사회내 모든 분야에 영향을 준다는 점에서 공연예술에 대한 사회적 지원은 타당성을 갖는다. 공연예술은 소위 새로운 고부가가치 산업인 공연 산업뿐만 아니라 문화콘텐츠 산업의 중요한 콘텐츠를 제공하고 디자인, 유행(fashion) 등 모든 산업이 공통적 자원으로 활용할 수 있는 유형적 경제적 자산을 제공할 뿐만 아니라 사회내 정서 및 도덕과 사회적 연대성 등 사회의 지속적 발전을 위해 없어서는 안 될 무형적·사회적 자산을 형성하는 데 중요한 역할을 한다. 국가경쟁력에 있어 상대적으로 낮은 위치를 차지하는 농업부문이 대외 교역시 항상 주요 의제를 차지하는 것과 비슷한 맥락이다.

실제로 캐나다에서는 문화예술인의 노동자성을 인정하지 않음으로써 실업보험 대상이 되지 않아 문화예술인들이 실업보험에 기여를 하지는 않지만 실업보험기금을 활용하여 문화예술인에 대한 직업훈련을 지원하고 있으며, 이러한 기금 사용이 사회적으로 지지를 받는 이유는 다른 산업과는 달리 문화예술 분야는 사회 내 모든 분야에 영향을 준다고 인정하고 있기 때문이다.

공연예술에 대한 지원이 사회적 필요성을 인정받는다 해도 공연예술 전문인력에 대한 지원에 대해 다른 측면에서 문제를 제기할 수 있다. 공연예술 전문인력의 낮은 임금, 낮은 고용안정성 등 어려운 근로조건은 전문인력이 스스로 받아들인 과정이라는 논리이다. 즉 제2장, 제7장에서 살펴본바와 같이 공연예술인력 활동은 임금, 근로조건, 사회적 지위 등 외적 동기뿐만 아니라 예술가적 자부심, 행복감 등 내적 동기에도 중요하게 영향을 받으며 이런 내적 동기를 가지고 활동하는 인력들에게는 사회적으로 추가적인 지원이 필요하지 않다는 논리이다. 하지만 앞서 분석에서 보았듯이 실제로 실태조사에 응답한 전체 중 일부는 자신이 노동자임을 적극적으로 인식하고 있으며, 전문인력의 내적 동기(행복) 결정에 소득, 경

력, 계약형태 등 주요한 외적 동기들이 영향을 미치고 있다는 사실 등은 공연예술 전문인력은 실제로 내적 동기만을 가지고 살 수 없으며 내적 동기와 병행적으로 충족되는 외적 동기도 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다. 이런 의미에서 공연예술 전문인력에 대한 사회적 지원은 타당성을 갖게 된다. 하지만 앞의 분석에서 예술인으로서 인식이 높고 행복을 결정하는 요소 중 내적 동기의 중요성이 높다는 사실은 외적 동기가 내적 동기를 대체할 수는 없으며 정책지원의 방향도 공연예술인의 외적 동기를 충족하는 것만으로는 효과성이 제한될 것이라는 판단을 가능하게 한다.

공연예술인에 대한 사회적 지원 필요성에 대해 다음으로 제기할 수 있는 문제는 사회에 비쳐지는 공연예술인의 모습과 관련된다. 문화예술계 스타의 존재를 부각하는 매스미디어의 영향으로 많은 사람들은 공연예술계에는 상상할 수 없는 인기와 이에 따른 소득을 구가하는 인력들이 많다는 그릇된 인식을 갖게 된다. 하지만 앞선 분석에서 알 수 있듯이 이러한 스타 공연예술인은 전체 공연예술인력이라는 빙산의 일각에 불과하며 그 이외 대부분 인력은 열악한 조건에 놓여 있는 것이 현실이다.

## 2. 정책적 개입 필요성

어떤 분야에 대한 정책지원은 해당 분야에서 자율적으로 움직이는 주체들과 이들간 관계에 대한 개입을 의미하며 이 개입이 전체 국민의 세금이라는 재정 수단을 사용한다는 의미에서 필요한 정도에 그치는 것이 바람직하다. 이런 차원에서 공연예술 전문인력의 형성을 공연예술계 자체에 맡기면 되지 않을까라는 문제가 제기될 수 있으며, 공연예술이 소위 ‘공연산업’이라는 점을 고려한다면 ‘공연예술시장’의 자율적 능력에 의한 인력 형성이 정책 개입보다 효과적일 수 있다는 논리로 정책 개입에 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 현재 빠른 속도로 공연예술계에 대한 영향력을 키우고 있는 대기업의 자본이 하나의 대안으로 떠오르게 된다. 공연예술 전문인력 고용 문제를 다루었던 제4장이 보여주었듯이 절반이 넘는 인력이 계약을 맺지 않고 활동을 하고 있으며, 아직도 보수 미지급 사례가 발견되고 제작자와 공연 스태프 간 회계상 불투명성을 둘러싼 불신이

남아 있는 등 전근대적인 관행이 남아 있는 것으로 평가받는 우리나라 공연계 현실을 고려할 때 대기업 자본이 공연예술시장에 미치는 긍정적 영향은 일정 부분 존재하는 것으로 인정할 수 있다.

하지만 이러한 대기업들의 자본에 의한 인력 형성에는 치명적인 단점이 존재할 수 있다. Caves(2000)가 ‘nobody knows’라고 이야기하였듯이 공연예술을 포함한 문화예술 분야는 성공 가능성을 미리 알기 힘든 분야로 알려져 있으며 우리나라 현실 또한 크게 다르지 않은 것으로 평가받고 있다. 이러한 특성을 가진 공연시장에서 대자본은 위험을 줄이기 위해 자본을 활용하여 비싼 값(로열티)을 지불하고 시장에서 검증된 외국의 대작들을 활용하는 라이선스 공연을 주로 할 가능성이 높으며 창작물은 재정적 포트폴리오 구성을 위한 일부 구성 요소로 전락할 가능성이 높다(Towse 2003, p.279). 그 결과 우리나라 공연계에서 다양한 분야의 창작이 지체되고 해외 대작들을 중심으로 한 이미 인정된 작품과 일부 스타급 인력에 자본이 몰릴 가능성이 높아지게 된다. 이는 장기적으로 볼 때 지속적인 인력 형성과 공연예술 발전을 저해할 수 있다<sup>41)</sup>. 이러한 견지에서 시장(대자본)에 의한 공연예술인력 형성은 치명적 한계가 있는 것으로 판단되며 정책적 개입이 필요한 것으로 판단된다.

## 제2절 정책지원의 영역과 목표 및 쟁점

공연예술 전문인력 형성을 지원하기 위한 정책의 주요 영역은 전문인력의 주요 형성 과정인 교육, 노동(고용, 직무, 노사관계), 시장(사회적 지위, 관객과의 사회적 관계) 등으로 나누어 볼 수 있다.

인력 형성의 세 가지 영역에서 정책지원을 통해 추구해야 할 목표는

41) 한 예로 과거 싼 노동력을 활용하여 주문자상표부착(OEM) 방식으로 외국 애니메이션 제작의 일부 공정을 담당했던 우리나라 애니메이션 분야를 들 수 있다. 현재 창작 애니메이션으로 진행하려 하고 있으나 창작 및 기획과 관련된 인력 부족 등 많은 어려움을 겪고 있다.

지속적인 공연예술계의 발전을 도모하고 공연예술이 사회에 미치는 긍정적 영향을 극대화하기 위해 공연예술 전문인력의 예술가성을 진작함으로써 공연예술 활동에서 창작성과 자율성을 제고함과 동시에 노동자성을 확보함으로써 직업의 안정성과 기초생활권을 확대하는 것이다.

이러한 정책 목표는 앞선 분석에서 보았듯이 공연예술 전문인력이 원하는 작품을 창작할 수 있도록 하고 공연 참여 기회를 보장하는 등 내적 동기와 최소 수준 수입의 안정화, 사회적 대우 개선 등 외적 동기들이 보완적으로 충족되고 이를 위한 사회적·제도적 기반이 조성될 때 가능하다.

이런 목표를 구현해 나가기 위해 논의의 대상이 되는 쟁점들을 정리해보면 앞의 전문인력 교육 현황 분석에서 지적하였듯이 우리나라 공연예술 전문인력 교육 영역에서 핵심적인 쟁점은 양과 질 측면에서 어떻게 효과적인 교육을 제공할 것인가라는 문제이다. 이 문제는 두 가지 측면에서 접근할 수 있는데, 하나는 공연시장의 현재 수요와 변화에 적극적으로 대응하는 것이다. 실태조사와 심층인터뷰를 통해 드러나고 있듯이 현재 우리나라 공연예술 관련 교육이 배우와 연출 중심으로 이루어져 지나치게 많은 연기자가 배출되는 상황과 향후 질 높은 기획자와 창작 스태프의 부족이 예상된다는 전망은 교육과정이 시장에서 요구하는 여러 직종의 인력을 양적으로 균형이 될 수 있도록 제공해야 될 뿐만 아니라 질적으로 시장이 요구하는 수준을 갖춘 인력을 형성해야 함을 보여주고 있다.

두 번째 문제는 보다 근본적인 것으로 교육과정을 통해 어떻게 공연예술의 핵심적 인력인 창의적인 인력을 형성하고 이 인력들을 바탕으로 얼마나 새로운 시도를 할 수 있느냐는 것이다. 이 문제는 우리나라 공연예술계가 점차 거대 자본의 영향력하에 놓이는 경향이 심화됨에 따라 창작 공연보다는 외국의 라이선스 공연 비중이 높아질 위험이 커지고 있는 상황에서 시장의 자본력에 상대적으로 자유로운 교육과정이 깊어져야 할 과제이기도 하다.

앞의 분석 결과들에서 알 수 있듯이 우리나라 공연예술 전문인력의 노동 과정에서 핵심적인 쟁점은 어떻게 공연예술 관련 직업을 창작 면에서(예술가적 속성), 경제적 측면에서(노동자적 속성), 혹은 사회적 측면에서(예술가와 노동자 공통 속성) 멋진 직업으로 만들 수 있는가라는 것이



다. 멋진 직업이라 함은 활동에 있어 창작성과 자율성이 보장되는 일자리가 되어야 하며 동시에 노동자로서 최소한의 권리인 일자리의 최소한의 안정성(고용형태와 관계없이 지속적인 일자리 제공)과 일정 수준 이상 지속적인 수입을 제공해야 함과 동시에 사회적 역할에 걸맞는 사회적 대우도 포함하고 있어야 하며, 직업내 경력형성 경로가 제시되어 있어 이를 따라갈 때 보다 나은 일과 보상이 따르는 직업이어야 한다.

공연예술 전문인력 노동 과정의 핵심적 쟁점인 멋진 일자리는 결국 인력들에게 공연 참여 기회를 많이 제공하고 특히 창작적 활동을 충분히 할 수 있는 정도로 공연예술시장이 충분히 활성화되어 있는가에 달려 있다. 이러한 공연 활성화 정도는 사회 내 공연예술의 위치와 관객과의 관계를 통해 결정된다. 결국 공연시장의 핵심적 쟁점은 어떻게 공연예술 관객들을 늘리고 시장을 활성화할 수 있는 사회적 여건을 형성하는가로 귀결된다.

### 제3절 정책지원 방향과 방안

지금까지 논의를 바탕으로 우리나라 공연예술 전문인력의 지속적인 형성을 위한 정책방향은 현장과 접근하면서 현실의 제약성을 뛰어넘을 수 있는 교육현장 구현, 계약의 유연성은 유지하면서 수입의 안정성은 확보하며 최소 활동기회 보장(멋있고 비전있는 직업), 고용의 유연성 피해 보상, 창작에 대한 지원 활성화와 창작물의 시장접목 지원, 공연예술시장 확대, 대표적 조직 및 협의구조 구축 및 상설화, 공연예술인 교육 및 고용 관련 기구 설치 및 운영, 다양하고 정기적인 조사·연구 등으로 요약될 수 있다.

#### 1. 현장과 접근하면서 창작적 아이디어를 제공하는 교육 현장 구현

공연예술 관련 (입직전) 교육이 공연 현장의 수요에 적극적으로 반응하기 위해서는 현장의 변화에 대한 정확한 정보를 가지고 있어야 한다.

특히 현장이 어떤 능력을 갖춘 인력을 얼마나 요구하고 있는가에 대한 정보는 필수적이다. 따라서 현장의 공연예술인력의 직종별 양적·질적 요구에 대한 정보 시스템을 구축하고 이를 교육기관에 공개하는 것이 필요하다. 또한 교육과 현장이 정기적인 모임을 통해 정보를 서로 교환하여 동향을 신속하게 파악하는 것을 지원하기 위해 관련자 및 관련기관 간 네트워크 형성을 지원하는 등 정부의 교육과 현장 간의 매개 기능을 강화할 필요가 있다. 이 네트워크는 공연예술 전반뿐만 아니라 직종별로도 구성하여 직종 수준의 정보 공유도 제고해야 한다. 구체적인 방안으로는 공연예술인 직종별 포럼(가칭)을 만들고 정기적 논의의 장을 가지는 것을 재정적으로 지원하는 것을 고려할 수 있다<sup>42)</sup>.

공연예술계에 입직한 인력이 현장 변화에 효과적으로 대응하기 위해 현장훈련과 해외 교류를 중심으로 재교육을 재편하여 확대 지원할 필요성이 제기된다. 현장훈련을 위한 구체적 방안으로는 제3장에서 설명하였듯이 공연간 휴식 기간에 있는 전문인력에게 자기충전지원금을 지급하고 공연단체에 대한 멘토를 부과하는 방법을 생각할 수 있으며 해외 교류 혜택을 확대하기 위해 인력의 해외관련 지원을 확대하는 한편 상대적으로 비용이 많이 소요되는 인력 해외연수와 상대적으로 비용이 적게 드는 해외 고급예술인 및 강사를 활용하는 방법간 효과와 비용을 고려하여 적절한 비율을 전략적으로 책정하여 운영하는 것이 필요하다. 또한 전문인력에 대한 현장교육은 공연예술 전문인력 필요능력이 수준별·직종별 특성에 따라 다르다는 제5장의 결과에서 알 수 있듯이 전문인력의 수준과 직종을 고려하여 각 집단에 맞추어 이루어지는 것이 바람직하다.

한편, 교육이 가지는 창작활동에 대한 긍정적 역할을 진작시키기 위해 학생들의 공연 창작을 지원하고 창작물 중 시장과 연결될 수 있는 작품들에 대한 매개를 지원하여 학교의 창작물이 시장으로 연계되는 경로를 마련할 필요가 있다.

42) 현재 노동부가 시행하고 있는 지역고용포럼 사례는 한 예가 될 수 있다.

## 2. 계약 유연성 유지, 수입 안정성과 최소한 기본 권리 확보, 최소 활동기회 보장(멋있고 비전있는 직업)

프리랜서로 대표되는 공연예술 전문인력 고용시 유연한 계약형태는 일면 전문인력의 창작활동을 보장하기 위해 창작 직군 및 출연 직군에 대해서는 일정 정도 유지하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 하지만 현재 50%가 넘는 무계약 활동 비중과 계약 불이행에 대해서는 계약 필요성에 대한 인식 제고, 표준계약서 제정과 통용 및 준수 등 공연예술계의 자체적인 노력과 필요한 수준의 감독 기능 수행을 통해 꾸준한 시정이 필요하다.

한편, 창작성을 유지하기 위한 유연한 계약형태는 일정 정도로 공연예술 노동자의 권익을 침해할 가능성이 높다. 따라서 유연한 계약이 공연예술 전문인력의 노동자로서 기본적인 권리와 기본적인 수준을 침해하는 것을 보완할 필요가 있다. 이를 위해 무엇보다 필요한 것이 일정 수준 이상 수입의 안정화이다<sup>43)</sup>. 현재 공연예술 전문인력의 주수입원인 공연활동에 의한 수입과 부업에 의한 수입은 매우 가변적이며 실태조사 응답자 중 4명 중 1명은 2006년 공연 소득이 전혀 없는 것에서 알 수 있듯이 활동 기회에 따라 큰 폭으로 달라질 수 있기 때문이다.

이를 위한 구체적 방안으로 공연예술 전문인력에 대해 최소한의 기본적인 수입인 고용보험 급여를 제공하고, 경력에 따라 혹은 활동 성과에 따라 가변되고 누적되는 노후보상적인 저작권(저작인접권) 수입을 체계화하고 보장하며 현재 전문인력의 주요한 수입원인 부업 일자리의 질을 높이고 확대하기 위해 정부의 매개 기능을 확대하는 것을 고려할 수 있다<sup>44)</sup>. 그런데 저작권(인접권)은 주로 창작 스태프와 배우들에게 적용될 수 있는 제도이다. 따라서 기술 스태프, 공연운영 스태프들에게는 기술회사 설립을 지원하여 이를 통한 정규직화를 유도하고<sup>45)</sup>, 협회 및 노조 등에

43) 즉 문화예술 관련 직업이 가지는 비정규성에 따르는 피해를 추가적인 보상을 받게 함으로써 완화시킬 수 있다(Menger, 1999.)

44) 부록에서 설명되고 있는 프랑스 공연예술 분야 비정규직에 대한 공적 지원 방법이 좋은 예가 될 수 있다.

45) 음향 분야의 SMG 회사가 좋은 예가 될 수 있다.

의한 최소 활동기회 보장 등으로 공연참여 기회를 늘려 수입의 안정성을 높일 필요가 있다. 제도적으로는 공연예술 교육 및 고용지원센터(가칭)를 통해 관련 고용 정보를 체계적으로 구축하여 제공하고 고용을 매개하며 부업을 알선하는 등의 조치가 필요한 것으로 보인다. 부록에서 소개되는 미국 뉴욕시 예술진흥원(NYFA)이 무용수들을 위한 가벼운 부업 일자리를 소개해 주는 사례를 참고할 필요가 있다.

이와 아울러 노동하는 사람으로서, 사회의 구성원으로서 기본적으로 보장받고 있는 고용보험, 건강보험, 산재보험, 국민연금 등 4대 사회보장 영역에 보다 많은 공연예술 전문인력이 포함될 필요가 있다. 현재 기획 및 공연운영 직군 중 일부에 국한되는 사회보장 대상 범위를 확대하기 위해서는 공연예술 전문인력의 노동자성을 규명할 필요가 있으며 이를 위한 사회적 논의가 요구된다. 부록의 프랑스 공연예술 비정규직 사례가 보여주고 있듯이 공연예술 전문인력에 대한 사회보장에 대한 요구는 공연예술의 사회적 가치가 인정받는 사회에서 전문인력의 고용 문제와 관련하여 주요한 이슈가 될 가능성이 높은 것으로 보인다. 또한 이 문제를 사회적으로 해결하기 위해서는 공연예술뿐만 아니라 공연예술의 사회적 가치를 인정하는 사회 내 다양한 집단 간 연대 의식이 반드시 필요한 것으로 판단된다.

### 3. 창작활동 지원체계 개편

공연예술의 지속적인 발전과 전문인력의 형성을 위해 창작공연물에 대한 지원은 지속적으로 이루어져야 할 필요가 있다. 하지만 공연예술 관련 전문가 심층인터뷰에서는 현재 진행되는 소위 ‘나누어주기’식의 창작 지원의 효과성에 대해 비판적 의견이 많이 발견된다.

“지금 모두가 알고 있다는 게 뭐냐면 다 공연할 때 나눠먹기 식이거든요.”(연극 연출)

“각종 심사에서 자기 라인들에게 돈 나눠주는 게 생기는 거죠.(뮤지컬 제작)

현재 우리나라 공연 현실에서 이러한 나누어주기 관행을 없애고 작품을 선별하여 집중적으로 ‘몰아주는 것’ 또한 아래 인터뷰에서 알 수 있듯이 쉽지 않을 것으로 판단된다. 집중 지원을 받는 작품 선정에 대한 사회적 합의가 쉽지 않기 때문이다.

“예를 들면, <명성황후>에 10억씩 매년 줄 수 있느냐. 그럼 그거 준다고 난리가 날 거예요.”(연극 연출)

이런 조건하에서 창작 지원을 위해 현실적인 방법은 현재 진행중인 창작물에 대한 제작 지원을 극장 등 공연 인프라 지원으로 전환하는 것이라고 판단된다. 높은 대관료 등 공연극장 관련 문제는 심층인터뷰는 물론 실태조사에서도 공연예술 관련 문제점 중 정부 지원 부족, 관객 수요 부족에 이어 세 번째로 중요한 문제로 지적되고 있다. 구체적인 정책방안으로 창작물 전용극장을 건립하여 대관료를 무상 혹은 아주 낮은 수준으로 운영하고, 이 극장을 통해 창작물을 일정 기간 동안 프리뷰 형식으로 투자자를 포함한 관객들을 대상으로 공연케 한 후 이후 투자자를 만난 작품에 대해서 상업화 매개를 지원하는 방법이다. 이 극장 지원 제도에는 음향, 조명, 무대 등 공연을 위한 물적 지원뿐만 아니라 필요한 경우 기획, 홍보 등 자문 지원도 포함되어야 하며, 연습을 위한 연습전용 소극장도 마련되어야 한다. 부록에 기술되어 있는 뉴욕의 무용전문 공연장 댄스시어터워크숍(Dance Theater Workshop: DTW)은 단순한 대관 서비스에서 더 나아가 극장 공간을 활용한 무용단체 육성에 좀더 중점을 두고 예술경영 랩 프로그램과 파트너십 프로그램 등을 통해 기획 공연시스템을 꾸준히 유지하는 등 복합적인 지원시스템을 구축한 것은 좋은 사례로 참조할 수 있다.

이 방법을 활용하면 창작자들은 가장 큰 부담이 되는 극장 관련 경비를 최소화한 상태에서 창작물을 만들 수 있게 되어 창작을 활성화하게 되고 관객들은 최소한의 관람료로 창작물을 만날 수 있게 되며 투자자들은 많은 창작물 중에서 투자 가치가 있는 작품을 고를 수 있게 된다.

#### 4. 시장 확대 : 예술 교육 확대, 신수요자 창출, 해외시장 개척 지원

앞에서 지적하였듯이 공연예술의 발전은 물론 공연예술 전문인력의 형성 또한 관객들을 중심으로 하는 공연예술시장의 상황에 영향을 받는다. 공연 관객의 양적·질적 확대는 공연예술 활동이 이루어지는 노동시장에서 보다 좋은 공연 작품을 만들게 하는 주요 원동력이 되며 공연예술계에 좋은 인력들을 들어오게 하는 신호가 되기 때문이다.

현재 우리나라 실정에서 공연시장을 확대하기 위한 가장 근본적인 방법은 보다 두터운 국내 관객층을 형성하는 것이다. <표 9-1>은 2003년에 조사한 우리나라 관객의 장르별 공연 관람 횟수와 비슷한 시기(2004년)의 프랑스 통계를 보여주고 있다.

표에서 알 수 있듯이 모든 장르에서 프랑스 공연예술 관람률에 비해 낮은 관람률을 보이고 있으며 특히 무용 분야는 큰 차이를 보이고 있다. 물론 프랑스라는 문화예술 분야의 사회적 중요성이 세계적으로 가장 높은 나라와의 비교이지만 이러한 차이는 일정 한도에서 우리나라 국내 관객의 추가적인 확보 여지가 존재한다는 것을 보여주고 있다.

추가적인 공연예술 관객 확보를 위해 가장 필요한 것은 문화예술 교육을 통해 어릴 적 우수한 공연예술 작품을 관람하고 체험토록 하는 것으로 판단된다. 이는 제3장에서 보았듯이 실태조사에 응답한 거의 모든 공연예

<표 9-1> 장르별 공연물 관람 비율:연간

	한국(2003)	프랑스(2004)
연극 관람(%)	11.1	16
무용 관람(%)	1.1	12
음악회 관람(%)	16.6*	25

주 : \* 한국 음악회 관람은 클래식음악, 대중가요, 연예공연 포함.

자료 : 한국은 『문화예술향수 실태조사(2003)』, 프랑스는 문화교류부 홈페이지, 문화관광부(2005a)에서 재인용.

술 전문인력이 공연예술계 입직에 영향을 준 어릴 적 기억에 남는 문화예술 작품이 있다는 사실로부터 그 근거를 발견할 수 있다. 즉 어릴 적 좋은 문화예술 경험이 있는 사람들이 살아가면서 공연예술 작품을 즐겨 감상하며 그 중에서 일부는 자신의 직업으로 공연예술을 하기도 하고 다른 일부는 관객으로서 혹은 애호가(아마튜어)로서 공연예술을 감상하고 체험할 가능성이 높기 때문이다. 이를 위해 현재 진행 중인 문화예술 강사 및 방과 후 수업을 통한 문화예술 감상 및 체험 기회를 체계적으로 확대 지원하고 정규 교과과정 중 문화예술을 활용하는 기회를 확대하는 등 교과과정 개편이 요구된다. 문화예술 교육 확대를 통한 공연예술 관객 증대는 일정 정도 한계가 있을 것으로 보인다. 일반적으로 문화예술 수요와 관련이 있다고 여겨지는 국민소득을 2004년 기준으로 한국과 프랑스 간 비교하면 프랑스가 약 34,201 달러, 한국이 약 14,161 달러로 한국은 프랑스의 절반에도 미치지 못하고 있다. 즉 소득 수준으로 볼 때 우리나라의 공연예술에 대한 수요는 그다지 낮은 편이 아니라는 판단도 가능하다.

따라서 공연예술 관객의 증대를 위해 추가적인 정책지원이 필요하며 구체적인 방안으로 고려할 수 있는 것이 그동안 공연물 관람에 소외되었던 계층이 보다 많은 공연을 관람하게끔 지원하는 것이다. 우리나라 『문화예술 향유 실태조사(2003)』에 따르면 지난 1년 동안 문화예술 행사를 관람한 적이 없는 인구의 비중을 보면, 대도시에서는 34%에 불과한 반면, 군 지역에서는 55%를 상회하는 높은 수준이며, 가구소득이 300만 원을 초과하는 고소득층에서는 26%만이 문화예술을 향유하지 않은 반면, 가구소득이 100만 원 이하 저소득층에서는 75%에 이르는 수준으로 나타난다. 즉 우리나라 국민들의 문화예술 향유에 있어 지역간·소득수준 간 불균형이 존재하고 있다. 따라서 농어촌 지역 주민, 저소득층이 보다 많은 공연을 관람할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 재정 지원을 확대하여 문화예술 경험에 있어 사회 내 불균형을 완화시킬 뿐만 아니라 새로운 공연예술 관객 형성을 지원하는 것을 고려할 수 있다.

우리나라 공연예술에 대한 새로운 관객은 국내뿐만 아니라 국외에서도 형성될 수 있다. 기본적으로 위험과 수익을 동반하는 공연의 해외 진출은 민간단체나 개인에 맡기는 것이 타당하나 민간부문에서 개별적으로 이루

어지기 힘든 우리나라 전통공연예술에 대한 국가 차원의 홍보 혹은 해외로 진출하고 싶으나 신뢰할 만한 정보의 부족으로 진출이 어려운 경우에 대해 해외공연 진출을 위한 종합 정보시스템을 구축하고 매개 기능을 지원하는 것이 요구된다.

## 5. 정기적이고 객관적인 조사·연구와 평가

제4장에서도 지적하였듯이 정책의 효과성을 높이기 위해서 가장 우선적으로 필요한 것은 정책 대상에 대한 정확한 정보와 정책 성과에 대한 객관적 평가이다. 이를 위해 먼저 공연예술 전문인력의 직종별·장르별 분류체계와 관련 학과 분류체계를 구축하고 이를 바탕으로 공연예술 전문인력을 공급하는 관련 교육기관, 훈련기관과 수요기관인 공연 단체에 대한 연계되고 종합적인 정기적 조사 및 연구를 통해 인력의 질적·양적 불일치를 파악하고 이에 대한 정책적 대안을 사회적으로 찾아가는 것이 필요하다. 이 밖에도 공연예술에 대한 수요자인 관객에 대한 정기적인 조사를 추진하는 것도 필요하다.

부록에 실려 있는 미국 NEA(National Endowment for the Arts)의 중요한 역할이 조사연구 기능을 통해 국가 예술정책의 큰 어젠다 설정과 기초적인 방향 제시를 해오고 있는 점을 상기한다면 공연예술 전문인력 관련 정책지원에 있어 가장 핵심적이고 기초가 되는 부분은 객관적인 자료를 수집하고 이를 기반으로 설득력 있고 현실적이며 동시에 미래 비전을 제시할 수 있는 관련 정책을 설정하는 것과, 관련 자료의 배포, 토론 유도 등을 통해 필요한 사회적 여론을 만들어 나가는 것임을 알 수 있다.



## 참고문헌

- 고정민(2003), 『산업화에 접어든 공연예술』, 삼성경제연구소.
- 김동원·진숙경(2005), 『비정규·간접고용 근로자의 노동조합 운영실태 및 노사관계 분석』, 노동부.
- 김윤철(2003), 『문예진흥원의 운영 개선안에 대한 소고』, 현장 중심 순수 문화예술지원기구로서 문예진흥원의 발전방향에 대한 토론회 자료집.
- 김주환(2006), 『비정규운동에서 지역일반노조 조직화의 의미와 전망』, 전국지역·업종일반노조협의회, 『지역일반노조운동: 비정규조직화에서 갖는 의미는 무엇인가』 한국비정규노동센터 토론회 자료집.
- 김희영(1994), 『프랑스의 문화예술정책』, 『불어학연구』 12.
- 문화관광부(2007), 『2006 문화산업백서』.
- \_\_\_\_\_ (2005a), 『문화예술인력 정책 기반구축을 위한 기초연구』.
- \_\_\_\_\_ (2005b), 『무용전문인력 형성구조 분석과 지원방안 연구』.
- \_\_\_\_\_ (2005c), 『문화예술 전문인력 분류체계』.
- 문화관광부·한국문화관광연구원(2007), 『2006 문화정책백서』.
- 박영삼(2001), 『한국의 비정규노동자와 새로운 노동운동의 전망』, 『역사연구』 10, pp.101~120.
- 박용석(2004), 『문화예술의 공공성 강화를 위한 정책적 제안』, 문화예술의 공공성 강화를 위한 정책토론회 자료집.
- 세종문화회관 서울시 예술단체 해체계획철회와 예술의 공공성 강화를 위한 공동대책위원회(2005), 『이명박 시장의 문화정책과 세종문화회관의 위기』, 정책토론회 자료집.
- 손정순(2006), 『제조업 금속부문 사내하청 노동 조직화방안』, 윤진호 외, 『비정규노동자 조직화방안 연구』, 전국민주노동조합총연맹.
- 송희영(2006), 『공연예술경영 무엇을 어떻게 할까』, 민속원.

- 양정현(2001), 『공연제작』, 교보문고.
- 양종회(2001), 「한국 예술가의 예술관: 예술의 사회적 성격과 기능에 대한 견해」, 『한국사회학』 35, pp.117~147.
- 영화진흥위원회(2005), 『영화산업 전문인력 형성구조와 지원방향』.
- \_\_\_\_\_ (2006), 『영화산업 전문인력 분류체계 연구』.
- 원광연 외(2003), 『문화산업의 새로운 패러다임 구축을 위한 제안』, KAIST 예술공학표현연구소·문화관광부.
- 유진룡 외(1993), 『예술경제란 무엇인가』, 신구미디어.
- 윤진호(2006), 「비정규노동자의 조직화에 관한 선진국사례」, 윤진호 외, 『비정규노동자 조직화방안 연구』, 전국민주노동조합총연맹.
- \_\_\_\_\_ (2002), 「비정규노동자의 실태와 조직화 문제」, 『산업노동연구』 8 (2), pp.1~39.
- 윤진호·정이환 외(2001), 『비정규노동자와 노동조합』, 전국민주노동조합총연맹.
- 은수미(2006), 『비정규직과 한국노사관계 시스템변화 I』, 한국노동연구원.
- 이승엽(2001), 『극장경영과 공연제작』, 역사넷.
- 이연자(2007), 「브로드웨이 공연예술산업과 도시문화이미지-배우조합을 중심으로」, 『신영어영문학』 36, pp.79~98.
- 이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』, 방송위원회.
- 이토오 야스오(2002), 『예술경영과 문화정책』 (이홍재 역), 역사넷.
- 이호영 외(2006), 『네트워크 사회에서의 문화산업 경쟁력 제고 방안』, 정보통신정책연구원.
- 임상오(1999), 「우리나라 공연예술부문의 실태와 특성」, 한국문화경제학회, 『문화경제 연구』 2 (2), pp.17~36.
- 전국공공서비스노동조합 문화예술분과위원회(2007), 『공공노조 문화예술 분과의 조직현황 및 현안과제』.
- 전국문화예술노동조합(2005), 「예술노조 사업보고」.
- 전택수(1999), 「21세기 새로운 경제환경과 공연예술산업의 발전방향」, 과천세계공연예술제 국제세미나.
- 정광호(2004), 「외부의 재정지원이 조직운영에 미치는 영향: 문화예술단

- 체에 대한 정부보조금·민간기부금을 중심으로』, 『한국행정학보』 38 (4).
- 정상희(2003), 『문화경제학의 연구동향과 향후과제』, 『사회과학논집』 22 (2).
- 최준호(2001), 『공연예술발전을 위한 프랑스 문화 예술 정책』. 한국프랑스학회 추계학술발표회 발표문.
- 한국게임산업개발원(2005), 『게임산업 전문인력 구조분석과 지원 방향』.
- \_\_\_\_\_ (2007), 『게임산업 전문인력 수급분석 및 전망방법에 관한 연구』.
- 한국문화관광연구원(2003), 『문화예술단체 실태조사』.
- 한국문화예술진흥원노동조합(2004), 『제12대 활동보고서』.
- 한국문화콘텐츠진흥원(2004), 『문화콘텐츠산업 인력구조 및 직무분석 - 애니메이션산업을 중심으로』.
- \_\_\_\_\_ (2006a), 『문화콘텐츠산업 인력구조 및 직무분석 - 만화, 음악, 캐릭터 산업을 중심으로』.
- \_\_\_\_\_ (2006b), 『문화콘텐츠산업 전문인력 구조 비교분석과 정책지원 방안 - 애니메이션, 영화, 게임, 만화, 음악, 캐릭터 산업을 중심으로』.
- 한국직업능력개발원(2003. 3.), 『보도자료』.
- 황준욱·안주엽·이상민·김도학·김은경(2006), 『문화산업 전문인력 형성구조와 정책지원』, 한국노동연구원.

- Alliance for the Arts(2002), *Cultural Capital: Investing in New York's Economic and Social Health*, McKinsey & Company.
- Arts Council England(2004), *The Impact of the Arts: Some Research Evidence*.
- Banfield, Edward C.(1984), *The Democratic Muse*, New York: Basic.
- Baumol, W. and Bowen, W.(1966), *Performing Arts : The Economic Dilemma*, Cambridge: Twentieth Century Fund.
- Becker, Gary(1996), *Accounting for Tastes*, Cambridge: Harvard University Press.
- Belfiore, E(2002), "Art as a Means of Alleviating Social Exclusion:

- does it really work? A critique of instrumental cultural policies and social impact studies in the UK." *International Journal of Cultural Policy* 8 (1), pp.91~106.
- Belfiore, Eleonora and Bennett, Oliver(2007), "Rethinking the Social Impacts of the Arts," *International Journal of Cultural Policy* 13 (2).
- Bourdieu, P(1979), *La Distinction, Critique sociale du jugement*, Paris: Les Editions de Minuit.
- Caves(2000), *Creative Industries*, Harvard University Press.
- Council of Europe(2000), *Cultural Employment in Europe*.
- Creigh-Tyte, Stephen and Gareth Stiven(2001), "Why Does Government Fund the Cultural Sector?" in *The UK Cultural Sector: Profile and Policy Issues*, edited by Sara Selwood, pp. 173-188. London: Policy Studies Institute.
- Cwi, David(1980), "Public Support of the Arts: Three Arguments Examined," *Journal of Cultural Economics* 4, pp.39~62.
- Deutscher Buehnenverein(2002), *Theaterstatistik 2001/2002*, Koeln.
- DiMaggio, Paul J(1984), "The Nonprofit Instrument and the Influence of the Marketplace on Policies in the Arts," in W. McNeil Lowry(ed.), *The Arts and Public Policy in the United States*, pp.57~99. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- European Task Force on Culture and Development(1997), "In from the Margins: A contribution to the debate on culture and development in Europe," Strasbourg: Council of Europe.
- Fiorito, Jack(2004), "Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom," *Labor Studies Journal*, Summer 2004 29 (2), pp.21~53.
- Florida, Richard(2002), *The Rise of the Creative Class : And How it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday*, Basic Books.

- Frey B. S. 2000[2007]. *Arts and Economics*. Berlin: Springer-Verlag.  
『문화예술경제학』 (주수현 외 역), 시그마프레스.
- Guillot, Jean-Paul(2004), *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinema et l'audiovisuel*, Ministere de la Culture et de la communication.
- GUILLOT, Jean-Paul(2005), *Analyse et proposition des partenaires sociaux dans le spectacle vivant, le cinema et l'audiovisuel*, Ministere de la Culture et de la communication.
- Grefe, Xavier(1999), *L'emploi culturel à l'âge du numérique*, Anthropos.
- Guetzkow, Joshua(2002), *How the Arts Impact Communities : An introduction to the literature on arts impact studies*. Princeton University, Woodrow Wilson School of Public and International Affairs, Center for Arts and Cultural Policy Studies, Working Paper.
- Haag, Ernest van den(1979), "Should the Government Subsidize the Arts?" *Policy Review* 10(Fall), pp.63~73.
- Hackman, J. R. & G. R. Oldham(1975), "Development of Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology* 60, pp.159~170.
- Jenson, J(2002), "Identifying the links: Social cohesion and culture," *Canadian Journal of Communication* 27, pp.141~151.
- Jermyn, H(2001), "Proposed Evaluation Framework for the Arts Council of England's Social Inclusion Research Programme," unpublished.
- Kiwan, N(2007), "When the Cultural and the Social Meet: A Critical Perspective on Socially Embedded Cultural Policy in France," *International Journal of Cultural Policy* 13 (2), pp.153~167.
- Landry, C, F. Bianchini, M, Maguire and K. Worpole(1993), *The Social Impact of the Arts: a discussion document*, Comedia.
- Landry, C(2005), 『창조도시』 (임상오 역), 해남.
- LATARZET, Bernard(2004), *Pour un débat national sur l'avenir du spectacle vivant*, Ministere de la Culture et de la communica-

- tion,
- Lowe, S. S(2000), "Creating Community: Art for Community Development," *Journal of Contemporary Ethnography* 29 (3), pp.357~386.
- Matarasso, F(1997), *Use or Ornament? The Social Impact of Participation in the Arts: A Discussion Document*, Comedia.
- Madden C.(2001), Using 'Economic' Impact Studies in Arts and Cultural Advocacy: a cautionary note. *Media International Australia Incorporating Culture and Policy* 98(February), pp.161~178.
- McClellan, A(1999), *Inventing the Louvre: Art, Politics, and the Origins of the Modern Museum in Eighteenth-Century Paris*, Berkely and Los Angeles: California University Press.
- McDonnell, Bill and Dominic Shellard(2006), *Social Impact Study of UK Theatre*, Arts Council England.
- Menger, Pierre-Michel(1997), La profession de comédien, Ministère de la culture et de la communication.
- \_\_\_\_\_(1999), "Artistic Labor Markets and Careers," *Annu. Rev Sociol* 25, pp.541~574.
- Merli, Pola(2002), "Evaluation the Social Impact of Participation in Arts Activities: A Critical Review of François Matarasso's Use or Ornament?," *International Journal of Cultural Policy* 8 (1), pp.107~118.
- Ministère de la culture et de la communication(2006a), "Le marché du travail des artiste et des techniciens intermittents de l'audiovisuel et du spectacle vivant(1987-2003)", Les notes de l'observatoire de l'emploi culturel, N 43, Mai.
- Ministère de la culture et de la communication(2006b), "Emploi et Spectacle", Les notes de l'observatoire de l'emploi culturel, N 47 Octobre.
- [http://fgimello.free.fr/enseignements/metz/institutions\\_culturelles/interm](http://fgimello.free.fr/enseignements/metz/institutions_culturelles/interm)

ittence.htm 프랑스 문화교류부 홈페이지

- National Liberal Club (The)(2007), "Understanding the Relationships between 'Research' 'Effective Evaluation' and 'Responsible Advocacy': Arts and culture: another case of policy-based evidence making?". AHRC / ACE / ESRC Joint Seminar.
- Netzer, Dick(1978), *The Subsidized Muse : Public, Support for the Arts in the United States*, New York: Cambridge University Press.
- Newman, T., K. Curtis and J. Stephens(2001), "Do Community-based arts projects result in social gains?" *A Review of Literature*. <http://bernados.org.uk/resources>.
- Pace, Guy(2005), "2004-05 Theatrical Season Report: Earnings, Employment, Membership and Fiance," *Actors' Equity*, November 10.
- Pierre-Michel Menger(2002), *Portrait de l'artiste en travailleur*,
- Reeves, M(2001), *Measuring the Economic and Social Impact of the Arts: a Review*, Arts Council.
- Sims, H. P., A. D. Szilagyi & R. T. Keller(1976), "The Measurement of Job Characteristics," *Academy of Management Journal* 19, pp. 195~212.
- Scott, C.(2006), "Museums: Impact and Value," *Cultural Trends* 15 (1), pp.45~75.
- The Australian Expert Group in Industry Studies (AEGIS)(2004), "Social Impacts of Participation in the Arts and Cultural Activities: Evidence," issues and recommendations Stage Two Report.
- Throsby, D. C. and G. A. Withers(1979), *The Economics of the Performing Arts*, New York: St. Martin's.
- Towse Ruth(ed.)(2003), *A Handbook of Cultural Economics*, Edward Elgar.

- Williams, Deidre(1996), *The Social Impact of Arts Programs: How the Arts Measure Up: Australian Research into Social Impact*, Comedia.
- Yates, Charlotte(2004), "Rebuilding the Labor Movement by Organizing the Unorganized: strategic consideration," *Studies in Political Economy*, Autumn 2004 Issue 74, pp.171~179.
- Zolberg, Vera L.(1989), "Displayed Art and Performed Music: Selective Innovation and the Structure of Artistic Media," in Arnold Foster and Judith Blau (eds), *Art and Society: Reading in the Sociology of the Arts*, pp. 325-341. Albany: State University of New York Press.





## 부 록

부록 1 : 미국의 공연예술 인력구조와 정책지원

부록 2 : 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직(앵테미르탕)  
현황과 논의

부록 3 : 예술 분야에 대한 참여활동이 갖는 50개  
사회적 효과

부록 4 : 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사 설문지



## 부 록 1

### 미국의 공연예술 인력구조와 정책지원

#### 제1절 서론

##### 1. 연구의 필요성과 목적

국내에서는 공연예술 인력구조와 정책지원에 관한 연구가 아직 많지 않으며, 이제 막 그 기초적인 연구가 시작되는 단계라고 할 수 있다. 이와 맞물려 공연예술 분야에 대한 국가 정책과 공공지원 역시 아직은 정확한 현황 파악과 신빙성 있는 전망에 근거한 구체적인 방법론이 강구되지 못하고 있는 상황이다. 공연예술 분야에 대한 정책은 크게 공급, 매개, 수요 부문에 관한 것으로 구분해 볼 수 있는데, 국내 예술정책은 이 가운데 공급 부문, 특히 그 중에서도 기성 예술인력의 예술 창작과 발표 활동 지원에 정책자원의 투입을 집중해 왔다. 이에 따라 공연예술 분야에 대한 국고지원금은 국공립 공연장 및 공연단체의 운영에 상당 부분이 투입되어 왔으며, 문화예술진흥기금 등 공공지원금 역시 이와 같은 방향에서 민간 단체의 창작과 발표에 대한 지원사업 중심으로 구성되어 왔다. 이러한 가운데 지난 2004년 이후 문화관광부에서 교육인적자원부와 협력하여 문화예술교육정책을 본격적으로 추진하면서 비로소 수요 부문에 대한 정책이 본격화되기 시작하였다. 이후 문화예술교육지원법 제정 등과 함께 체계

적으로 자리잡기 시작한 문화예술교육정책은 문화예술의 수요 부문, 즉 소비자에 대한 교육에 중점을 두고 있었다. 따라서 예술전문인력에 대한 교육과 양성은 여전히 과제로 남아 있었다. 이러한 가운데 2005년에는 예술전문인력 양성에 대한 밑그림을 그리는 기초 연구가 문화관광부와 한국노동연구원의 협력으로 비로소 시작되었다. 하지만 아직까지는 객관적인 현황 파악과 기초적인 인력정책의 방향을 강구하기 위한 수준에 머물고 있다.

예술전문인력의 양성과 관련하여 이같은 정책적 부재 상황이 초래된 근본 원인을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 장기적인 관점의 인력양성사업은 분야별 창작 및 발표 지원사업과는 달리 직접적인 이해관계가 뚜렷이 드러나지 않는다. 이에 따라 상대적으로 정책방향을 설정하고 정책자원을 할당하기 위해 필요한 정책수요가 전면에 드러나지 않는 경우가 많아 정책자원의 배분에서 소외되는 현상이 나타나게 되었다.

둘째, 인력양성정책은 단기적인 성과를 거둘 수 있는 정책이 아니기 때문에 정책 어젠다로서의 인기를 끌지 못했다. 더욱이 문화관광부는 2004년 문화예술교육과가 설치되기 이전만 하더라도 수요 부문이건 공급 부문이건 교육에 대한 정책을 본격적으로 추진했던 사례가 거의 드물었다. 이에 따라 인력양성에 대한 체계적인 정책방향이 형성되기 어려웠다.

셋째, 인력양성정책은 기본적으로 산업정책에 대한 관점이 형성된 후에야 가능한 정책이다. 즉 산업에서 공급과 매개와 수요에 관한 체계적인 밑그림이 그려지고, 이에 따라 세 가지 부문별로 인력을 포함하여 어떤 식의 요소 자본이 투입되어 어떤 식의 상품과 서비스가 생산되어 유통되는가에 대한 기본적인 관점이 전제되어야 한다. 하지만 국내에서는 예술에 대한 산업적 시각으로 접근하는 것에 대해서는 거부감이 매우 많았다. 특히 ‘산업’ 정책을 ‘상업화’ 정책으로 오해하는 현상이 팽배하였다.<sup>46)</sup> 이러한 거부감과 오해는 중립적이고 거시적인 성격의 산업정책보다는 단기

46) 이와 관련하여 문화관광부에서는 2004년의 조직개편 논의 과정에서 예술국 내에 예술산업과의 설치에 대한 논의가 있었으나, 예술산업이라는 용어에 대한 오해와 거부감으로 인해 논쟁 끝에 설치가 유보된 바 있다.

적이고 일방적인 지원정책만을 바라는 결과로 이어졌다. 이는 예술계 내에서 예술인력에 대해 노동자적 성격보다는 예술가적 성격을 좀더 의미 있게 여긴 것과 같은 맥락이라고 할 수 있다.

이러한 상황에서 공연예술 인력구조에 대한 조사연구와 정책방향 설정을 하기 위해서는 크게 두 가지 접근이 가능할 것으로 생각된다. 하나는 국내 공연예술 산업에 내재된 원리와 흐름 그리고 이슈를 추적하여 이를 바탕으로 연구 결과를 축적하여 정책방향을 설정하는 것이다. 또 한 가지는 타 산업 분야 혹은 타 국가에서의 산업 현황 및 이에 대한 조사연구 성과와 정책방향을 살펴보고, 이를 바탕으로 우리나라의 공연예술인력 정책에 참고할 만한 내용을 발췌하여 적용하는 방법이다. 미국의 공연예술 인력구조와 정책지원에 대한 연구는 바로 이 후자의 접근방법이라고 할 수 있다. 즉 우리나라에 비해 산업적 시각의 정책 성향이 매우 강한 미국에서 그동안 공연예술인력에 대해 어떤 조사연구가 이루어져 왔고, 이를 바탕으로 어떤 정책 및 공공지원이 이루어지고 있는가를 파악하여 이를 통해 우리나라의 공연예술 인력구조와 정책지원에 대한 방향을 가늠해 보고자 하는 것이다. 이를 위해 공연예술인력이 예술가와 노동자의 특성을 함께 지니고 있다는 점을 고려하여, 미국의 경우 공연예술인력이 예술적 창의성을 유지하는 동시에 노동자로서의 기본적인 권리를 확보하도록 하기 위하여 정부 및 공공부문에서 어떠한 지원이 이루어지고 또한 자체적으로는 어떠한 노력이 이루어지고 있는지에 대해 구체적으로 살펴게 될 것이다.

## 2. 연구 방법과 범위

이 연구에서는 이차적인 문헌 조사를 주로 하였다. 특히 관련 단행본이나 논문 외에 정부기관과 공연예술 관련 단체의 보고서 자료를 적극적으로 활용하였다.<sup>47)</sup> 미국의 경우 특히 국립예술기금(National Endowment

47) 이 글은 국내 연구에 참고하기 위하여 미국 내 관련 단체의 보고서 및 홈페이지 자료를 상당 부분 인용 및 편집하여 활용하였으며, 구체적인 인용 및 편집 내용은 각주에 표기하였다.

for the Arts: NEA) 등 국가기관 외에도 연극 분야의 TCG(Theatre Communications Group), 무용 분야의 Dance/USA 등 관련 단체들이 적극적으로 관련 산업 분야의 현황 조사와 연구를 해오고 있다. 이와 더불어 관련 단체 전문가 및 종사자에 대한 심층인터뷰를 진행하여, 관련 분야의 현황 및 전망을 파악하는 데 도움을 얻었다.

이 글에서는 연극 및 무용인력을 중심으로 연구하고 있지만, 미국의 여건이 국내와는 크게 차이가 있음을 고려하여 연구 취지와 연계된 미국의 공연예술 현황을 분석하는 데 상당 부분을 할애하였다. 아울러 연방이나 주 및 지역 정부에 비해 관련 협회 및 전문단체 등의 역할이 큰 미국의 여건을 고려하여 다양한 기관, 단체들의 공연예술인력에 대한 다양한 정책이나 지원사업을 포괄적으로 다루었다.

## 제2절 공연예술의 현황과 변화

공연예술을 하나의 산업으로 볼 때 이에 대해 국가별로 다양한 접근이 이루어지고 있다. 예를 들어 영국에서는 창조산업(creative industries)라는 말을 오랫동안 사용해 왔지만 미국에서는 이 용어를 활용하는 사례가 그리 많지 않았다. 하지만 미국예술연합(Americans for the Arts: AFTA)에서 2005년 연방의회에 대해 <창조산업 2005 의회보고서>(Creative Industries 2005: The Congressional Report)를 제출한 이후, 점차 창조산업이라는 말이 많이 활용되고 있다.

AFTA에서는 이 보고서<sup>48)</sup>에서 창조산업에 대해 “예술의 창작 혹은 배포와 관련된 영리 혹은 비영리 산업”이라고 정의하고 있다. 그리고 창조산업을 다시 ① 박물관과 수집(Museums and Collections), ② 공연예술(Performing Arts), ③ 시각예술과 사진(Visual Arts and Photography),

48) Americans for the Arts, Creative Industries 2005: The Congressional Report (Americans for the Arts, 2005)

④ 영화, 라디오, TV(Film, Radio & TV), ⑤ 디자인과 출판(Design & Publishing), ⑥ 예술학교와 서비스(Arts Schools & Services) 등 6가지 분야로 구분하고 있다.

이 가운데 공연예술은 사업 단위로는 101,828개의 단체가 활동하고 있으며, 482,489명이 활동하고 있는 것으로 나타났다. 이는 창조산업 전체를 기준으로 한 사업체의 17.6%, 고용인의 16.3%에 해당한다. 다만, 여기서 이 <창조산업 2005 의회보고서>는 던앤브래드스트리트(Dunn & Bradstreet)의 데이터베이스에 기초하여 작성된 것에 유의할 필요가 있다. 이 데이터베이스는 미국 내의 1,330만 개의 사업체와 1억 3,500만 명의 종사자에 대한 자료에 기초하여 만들어진 것이며, 가장 신뢰하고 포괄적인 미국 내 산업 관련 데이터베이스로 알려져 있다. 하지만 비영리 예술단체나 개인 예술가에 대한 내용을 완전히 대표하지는 못하고 있다.

## 1. 무용

### 가. 무용의 개념과 분야

무용 분야를 논의하기에 앞서 아마추어 무용인력과 대비되는 의미로서의 전문 무용인력에 대한 개념 정의가 필요하다. 다른 대부분의 예술 분야와 마찬가지로 무용 분야 역시 전문 무용인력과 아마추어 무용인력의 구분이 명확히 이루어지기 어렵다. 보몰의 연구<sup>49)</sup>에 따르면 무용산업은 ① 클래식무용/발레, ② 현대무용, ③ 전통무용, ④ 뮤지컬/상업무용, ⑤ 기타로 구분될 수 있다. 이와 달리 국립예술기금(NEA)에서 매 5년마다 실시하는 전국민예술참여도조사(SPPA)에서는 무용 분야에 대해 ‘발레’와 ‘다른 무용’으로만 구분하여 조사하고 있다. 여기서 ‘다른 무용’이란 현대무용, 포크댄스, 탭댄스 등 발레 외의 모든 무용 장르로 정의되고 있다. 또한 미국의 대표적인 무용단체 연합회라고 할 수 있는 Dance/USA의 구

49) Baumol, William J., Joan Jeffri, David Throsby, *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE Project, NY: New York, 2004, pp.1~2.



성 단체를 보면, 클래식 발레(classical ballet), 컨템포러리 발레(contemporary ballet), 클래식 현대무용(classical modern), 컨템포러리 현대무용(contemporary modern), 재즈(jazz) 댄스, 탭(tap) 댄스, 복합무용(cross-disciplinary fusions), 서아프리카(West African), 카탁(Kathak), 플라멩코(Flamenco), 중국(Chinese) 등으로 좀더 복잡하게 구분되어 있는 것을 볼 수 있다. 물론 여기서 더 나아가 컨템포러리 현대무용을 다시 포스트모던 무용과 협의의 컨템포러리 무용으로 구분하는 경우도 있다. 이 글에서는 주로 보물이 말하는 ①번과 ②번 항목을 중심으로 살펴보게 될 것이지만 이러한 구분은 사실 어떠한 기준으로 혹은 어떠한 목적으로 접근하는가에 따라 달라질 수 있으며, 현실적으로 발레와 현대무용 자체도 서로간의 교류를 통해 상당한 교차 지점을 보유해 가고 있다.

#### 나. 무용산업 현황

무용산업은 미국 내에서 비교적 최근에 발전한 산업 분야이다. NEA에서 파악한 내용에 따르면 1965년에 미국 내의 전문 무용단체는 37개뿐이었다고 한다. 또한 현재 활동하고 있는 무용단체 중에서 1970년 이전에 설립된 단체는 72개뿐이다. 가장 오래된 무용단체로는 메트로폴리탄 오페라 발레단(Metropolitan Opera Ballet)(1895년)<sup>50)</sup>, 마사 그레이엄 무용단(Martha Graham Company)(1926년), 애틀랜타 발레단(Atlanta Ballet)(1929년), 샌프란시스코 발레단(San Francisco Ballet)(1933년) 등이다. 무용 분야는 1960년대 중반에서 1980년대 중반에 이르는 20여 년 동안 이른바 무용 붐(dance boom)으로 일컬어지는 황금기를 구가해 왔다. 이 기간 동안 발레와 현대무용은 모두 공연단체와 공연수, 관객 규모 등 여러 가지 측면에 있어서 그야말로 폭발적인 성장을 구가하였다. 이 기간 동안의 무용 분야 성장은 국립예술기금(NEA)의 지원사업에 힘입은 바가 컸다. 특히 NEA에서 처음으로 활동을 시작하는 안무가들에 대해

50) 미국의 경우 오페라단은 국내와 같은 오페라 기획자 중심의 단체가 아니라 극장을 중심으로 한 오페라 제작 단체를 말한다. 따라서 오페라단 중에는 자체적인 합창단과 무용단을 보유하고 있는 경우가 많다.

지급한 지원금은 새로이 무용단을 설립하거나 안무 활동을 시작하는 무용수들에게 큰 힘이 되었다. 하지만 1980년대 이후에는 관객들의 취향이 바뀌고 공공지원금의 규모도 줄어들기 시작했으며 이에 따라 마크 모리스 무용단처럼 그 거점을 미국에서 벨기에로 옮기는 경우도 나타났다.<sup>51)</sup>

이러한 성장 과정을 거친 결과 Dance/USA의 2000년 조사자료<sup>52)</sup>에 따르면, 현재 미국에서는 675개의 전문 무용단이 활동하고 있으며, 이 가운데 연 예산이 500만 달러를 넘는 단체는 15개인 것으로 나타났다.<sup>53)</sup> 여기서 말하는 무용단은 비영리 단체만을 지칭한다. 미국은 국내 공연산업과 달리 그 변화의 폭이 그리 큰 편은 아니기 때문에 현재를 기준으로 하더라도 이와 크게 달라지지는 않았을 것으로 볼 수 있다. 이러한 무용산업은 미국 경제에 전반적으로 3억 5,000만 달러의 경제적 영향을 직접적으로 미치고 있는 것으로 파악된 바 있다. 이보다 좀더 최근인 통계인 2006년 9월의 조사에 따르면, 미국에서 연 예산 100만 달러(약 92억 원) 이상의 규모로 운영되는 이른바 대규모 무용단이 총 76개인 것으로 나타났다.<sup>54)</sup> 이 중 58개는 발레단, 18개는 현대/컨템포러리 무용단이다. 또한 2002년 연 예산을 기준으로 한 상위 50개 무용단체 중 현대무용 단체는 8개, 발레 단체는 42개였다. 이들 50개 상위 무용단의 연 예산은 200만 달러에서 4,000만 달러에 분포해 있다.<sup>55)</sup>

특징적인 것은 연 예산 100만 달러 이상의 76개 대규모 무용단들이 미국 전역의 51개 도시에서 널리 활동하고 있다는 점이다.<sup>56)</sup> 미국 전체에서

51) Smith, T., *Raising the Barre: The Geographic, Financial, and Economic Trends of Nonprofit Dance Companies*, Washington, D.C.: National Endowment for the Arts, 2003. pp.17~21.

52) Dance/USA, *Dance in America: Snapfacts 2000* (Sep.2000).

53) 현재 활동 중인 무용단의 숫자는 조사 방향이나 시기에 따라 약간씩 차이가 나타나기도 한다. 예를 들어 NEA의 조사 자료에 따르면 2002년을 기준으로 하여 무용단은 557개가 활동하고 있는 것으로 나타나기도 했다(Nichols, Bonnie, *State Counts of Performing Arts Companies: Economic Census Data Show Losses for Several High-Index States* (NEA 2006) p.2).

54) Dance/USA 홈페이지

55) Dance/USA, *Snapfacts: Artistic Directors of Large Companies* (May 2004).

56) 이에 대해 Smith와 같이 무용이 뉴욕, 캘리포니아, 플로리다, 메사추세츠 등 동서 해안 지역에 많이 밀집되어 있다고 주장하는 경우도 있다.

연 예산 100만 달러 이상의 대규모 무용단이 2개 이상인 도시는 6개뿐이다. 즉 뉴욕에 15개, 샌프란시스코/샌호세 베이에 6개, 워싱턴 DC에 4개, 그리고 시카고, 필라델피아, 덴버에 각 2개씩이다. 그리고 다른 45개 도시에 각각 1개의 대규모 무용단이 활동하고 있다. 이를 대도시 권역별로 구분해 살펴보면, 대규모 무용단은 25개의 대도시 권역에서 활동하고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉 76개 대규모 무용단 중 43개(57%)의 무용단이 미국 전역의 상위 25개의 대도시 권역 중 18개 권역에서 활동하고 있다. 대규모 무용단이 활동하지 않는 대도시 권역은 볼티모어, 클리블랜드, 디트로이트, 로스앤젤리스, 미니애폴리스/세인트폴, 세인트루이스, 탬파/클리어워터 등 7개뿐이다.

이는 다른 측면에서 보면 대도시급에 해당하지 않는 33개 중소도시에서도 연 예산 100만 달러 이상의 대규모 무용단이 활동하고 있다는 것을 의미한다. 중소도시에서 활동하는 대규모 무용단을 보면 35위 규모의 도시권역인 솔트레이크 시티에서 활동하는 발레 웨스트(Ballet West), 123위 규모의 도시권역인 오레곤의 유진에서 활동하는 유진 발레단(Eugene Ballet), 205위 규모인 산타페에서 활동하는 아스펜/산타페 발레단(Aspen/Santa Fe Ballet) 등이 있다. 이에 따라 워싱턴 DC와 푸에르토리코를 포함한 52개 주 가운데 절반이 넘는 32개 주에서 연 예산 100만 달러 이상의 무용단이 활동하고 있는 셈이다. 이 중 뉴욕 주에는 16개, 캘리포니아 주에는 9개의 무용단이 있다. 다음으로 플로리다, 오하이오, 펜실베이니아 주가 각각 4개의 무용단을 보유하고 있다.

반면에 소규모 무용단의 경우에는 뉴욕을 중심으로 활동하는 경우가 많다. Dance/USA의 2000년 조사자료<sup>57)</sup>에 따르면, 200개 이상의 무용단이 뉴욕을 중심으로 활동함으로써 미국 내 전체 무용단의 30% 가까이가 집중되어 있는 것을 볼 수 있다. 이러한 무용단은 대부분 현대무용 활동을 하고 있다. 이 같은 조사 결과를 정리해 보면, 미국에서는 대규모 무용단들이 주로 전국적인 대도시 권역에서 널리 흩어져 자리잡고 활동을 하고 있으며, 현대무용을 중심으로 한 소규모 무용단들은 뉴욕 등 일부 대도시에서 집중되어 있다고 할 수 있다.

57) Dance/USA, Dance in America: Snapfacts 2000(Sep.2000).

#### 다. 무용단의 재정 여건

무용 분야 단체들의 재정 여건은 다른 분야, 특히 연극 분야 단체의 재정 여건에 비교해 볼 때 그리 좋은 편이 아니다. 특히 발레에 비해 현대무용 단체들은 재정적 어려움을 많이 겪고 있다. Dance/USA의 2004년 조사자료<sup>58)</sup>에 따르면 연 예산 기준 상위 30개 현대무용 단체 중 22개 단체가 2000년에서 2003년까지의 4년 중 2년 이상 적자를 본 것으로 나타났다. 그 중 한 단체는 4년 내내 적자를 보았다. 2003년의 경우 현대무용단과 발레단을 포함하여 상위 30개 단체들이 입은 적자는 총 970만 달러에 달한다. 적계는 10만 달러에서 많게는 300만 달러에 이르는 규모이다.

이러한 무용 분야의 여건은 다른 주요 공연예술 분야와 비교해 보면 명확하게 드러난다. 지난 2000년 미국무용협회(Dance/USA), 미국교향악단연맹(American Symphony Orchestra League), 공연예술제작자협회(Association of Performing Arts Presenters), 미국오페라협회(Opera America), 시어터커뮤니케이션그룹(Theatre Communications Group) 등 미국 내 공연 관련 5개 주요 서비스 단체들은 퓨자선재단(Pew Charitable Trusts)의 지원을 받아 공연예술연구연맹(Performing Arts Research Coalition: PARC)을 조직하여 공동연구를 진행한 바 있다. 그 연구결과<sup>59)</sup>에 따르면 무용 분야의 경우 다른 분야에 비해 특히 재정적·행정적 어려움을 많이 겪고 있는 것으로 나타났다. 2001~2002년의 경우 개인, 기업, 재단 등 민간으로부터의 지원금이 공연예술 전체적으로는 15% 증가한 데 반해 무용은 21% 감소한 것으로 나타났다. 특히 기업으로부터의 지원금이 32%나 감소하여 개인과 재단으로부터의 지원금 증가분을 상쇄시켰다. 교향악과 연극 분야 역시 기업의 지원금이 감소하였지만, 공연예술 제작자와 오페라는 증가하였다. 연방정부와 주정부로부터의 지원금은 무용 4%, 제작자 19.5%, 교향악 3%, 오페라 4% 대부분의 분야에서 감소하

58) Dance/USA, Snapfacts: Field at a Glance - Dance(March 2004).

59) Dance/USA, Snapfacts: Cross-Disciplinary Financial and Operations Data from the Performing Arts Research Coalition(July 2004).

였다. 하지만 지역(시 혹은 카운티) 정부로부터의 지원금은 증가하여, 1개 무용단당 평균 지원금이 4만 9,000달러에서 7만 달러로 증가했다.

무용은 또한 교향악 분야와 함께 운영수입이 줄어들었다. 무용은 동 기간 동안 7%, 교향악은 11% 감소했다. 반면 연극은 12%로서 가장 높은 증가를 나타냈다. 하지만 무용은 5개 분야 중에서 마케팅 능률성이 가장 높은 것으로 나타났다. 여기서 마케팅 능률성이란 마케팅 비용 1달러당 운영 수입 비율을 말한다. 운영 수입에는 티켓판매 수입과 공연 사례가 포함된다. 마케팅 비용에는 담당자 인건비와 인쇄, 광고판 설치, 특별 이벤트 등의 비용이 포함된다. 무용 분야는 마케팅 비용 1달러당 4.12달러의 운영 수입을 올렸다. 반면 공연예술 제작자는 4.03달러, 연극은 3.19달러, 교향악과 오페라는 각각 2.49달러를 나타냈다.

한편 Dance/USA에서 상위 76개 무용단을 대상으로 한 조사결과<sup>60)</sup>를 보면, 2002년을 기준으로 하여 주·지역 정부로부터의 지원금 수입은 이들 무용단 연 수입의 5%를 차지하고 있으며, 기업으로부터의 지원금 수입은 4%를 차지하고 있다. 또한 민간 재단으로부터의 지원금 수입은 연 수입의 10%를 차지하고 있으며, 개인 지원자로부터의 지원금은 연 수입의 25%를 차지하고 있다. 개인 지원금은 기부, 재원조성 행사, 조합, 연합 재원조성(United Arts drives) 등으로 조성되고 있다. 이 중 기업으로부터의 지원금은 2002년에 비해 큰 폭으로 감소한 데 반해 개인으로부터의 지원금은 2000년에 비해 10% 증가한 것이었다. 이러한 재원조성 수입 외에 티켓판매 등 자체 사업을 통한 운영 수입은 총 수입의 42%를 차지하고 있다. 이 중 공연으로부터의 수입은 4,776만 300달러로서 총 수입의 12%를 차지하고 있으며, 그 밖의 부분은 판매, 수강료, 그 밖의 공연 외 활동에 의한 것이었다.

이처럼 미국의 무용단은 재원 조성을 통한 개인으로부터의 지원금 수입 비중(25%)이 공연을 통한 수입 비중(12%)의 두 배를 넘고 있다. Dance/USA에서 개인으로부터의 지원에 대해 보다 상세히 조사한 자료<sup>61)</sup>에 따르면, 1999년을 기준으로 하여 대규모와 중규모 무용단에 대한

60) Dance/USA, Snapfacts: Field at a Glance - Dance(March 2004).

61) Dance/USA, Dance in America: Snapfacts 2001, Individual Donors(May 2001).

개인들의 지원은 5,400만 달러였다. 여기서 대규모 무용단은 연 예산 500만 달러 이상의 발레단(14개)과 연 예산 86만 달러 이상의 현대무용단(16개)을 말하며, 중규모 무용단은 연 예산 100만~500만 달러의 발레단(50개)과 연 예산 20만~86만 달러(75개)의 현대무용단과 기타 무용단을 말한다. 이보다 작은 수백 개 소규모 무용단의 경우 충분한 데이터가 수집되지 않아 집계에서 제외되었다. 이 중 대규모와 중규모 발레단이 받은 개인으로부터의 지원금은 총 4,360만 달러였다. 대규모 현대무용단의 경우 개인으로부터 연간 평균 43만 달러를 지원받았지만, 중규모 현대무용단과 기타 무용단은 그 10분의 1 정도인 4만 5,000달러 정도를 지원받았다. 지원자의 수를 보면 대규모 발레단은 한 단체당 평균 3,523명으로부터 지원을 받았고, 중규모 발레단은 646명으로부터 지원을 받았다. 그리고 대규모 현대무용단은 416명으로부터 지원을 받았다. 하지만 개인별 지원금 규모가 그리 큰 편은 아니다. 이사진 외의 개인들로부터 받은 지원금은 발레단의 경우 개인당 평균 339달러였고, 대규모 현대무용단의 경우 689달러였다. 이사진으로부터의 지원은 큰 비중을 차지하고 있는데, 대규모 발레단의 경우 전체 개인으로부터의 지원금 중 33%를 차지하고 있으며, 1인당 평균 7,900달러를 지원받고 있다. 중규모 발레단의 경우 47%를 차지하고 있으며, 1인당 평균 3,700달러를 지원받고 있다. 대규모 현대무용단의 경우 38%를 차지하며, 1인당 평균 5,100달러를 지원받고 있다. 중규모 현대무용단과 기타 무용단은 이와는 다르게 이사진으로부터의 지원이 77%를 차지하고 있다. 이는 이들 무용단들이 순회공연을 많이 함으로써 주 활동 지역의 개인들로부터의 지원에 많이 의존하지 않고 있음을 보여준다.

#### 라. 무용 관객

NEA에서는 인구조사국(U.S. Census Bureau)과 공동으로 매 5년마다 전국민예술참여도조사(Survey of Public Participation in the Arts: SPPA)를 해오고 있다. 가장 최근에 실시된 조사는 2002년 8월에 이루어졌으며, 미 전역에서 1만 7,135명의 표본을 추출하여 조사하였다. SPPA

에서는 앞서 설명한 바와 같이 무용 분야를 ‘발레’와 ‘다른 무용’으로 구분하고 있으며, 여기서 ‘다른 무용’이란 현대무용, 포크댄스, 탭댄스 등 발레 외의 모든 무용 장르를 의미한다.

이 조사자료<sup>62)</sup>에 따르면 무용공연 참석은 지난 10년간에 걸쳐 계속 줄어든 것으로 나타났다. 1992년 조사의 경우 전체 인구의 11.8%, 인구수로는 2,190만 명이 지난 1년간 무용 공연에 참석한 것으로 나타났다. 하지만 2002년 조사에서는 10.2%, 즉 2,010만 명으로서 8%가 감소한 것으로 나타났다. 함께 조사된 11개 예술 장르 중에서 동 기간 동안 참석이 증가한 것은 재즈뿐이었다. 말하자면 전반적인 비영리 예술 분야의 향유자 수가 줄어들고 있는 것이다. 무용 공연 관객의 연령대를 보면, 발레 관객의 52%가 35세에서 54세 사이에 위치하고 있다. 다른 무용은 이보다 조금 낮은 48%, 그리고 무용을 제외한 다른 예술 장르는 45%가 이 연령대에 위치하고 있다. 다른 한편으로 오페라를 제외하면 다른 어떤 장르에 비해서도 발레 공연 참석과 교육수준 간의 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 하지만 다른 무용 장르는 이와 달리 공연 참석과 교육수준의 상관관계가 상당히 낮은 편이었다. SPPA에서는 이를 공연 참석과 교육수준의 상관관계 지수로 표현하였는데, 오페라 9.9, 발레 7.5, 클래식음악 5.8, 미술관 3.6, 다른 무용 3.4 등으로 나타났다. 이와 아울러 또 다른 흥미로운 조사 결과는 무용 관객의 연령이 계속 높아지고 있다는 사실이다. NEA의 또 다른 조사자료<sup>63)</sup>에 따르면 발레 관객의 중위(median) 연령은 1992년에 40세이던 것이 2002년에는 44세로 높아졌다. 1960년대 초반에는 관객들이 30대 중반이던 것이 지속적으로 높아지고 있는 것이다.

이러한 객관적인 조사자료와는 달리 무용 기획자 등 관련 전문가와의 인터뷰를 통해 파악된 좀더 현실적인 관객 성향을 보면 미국의 무용 관객은 발레 관객과 현대무용 관객에서 큰 차이가 나타나고 있으며, 사실상 다른 시장으로 간주되고 있다. 이는 발레 관객들은 많은 경우 이른바 ‘볼거리’를 찾는 관객들로서 라이브 엔터테인먼트의 한 장르로서 발레를 선

62) Dance/USA, Snapfacts: The 2002 Survey of Public Participation in the Arts (May 2004).

63) Nichols, Bonnie, Demographic Statistics of Arts Attendance, 2002(NEA, 2003).

택한다는 것이다. 따라서 발레는 다른 현대무용보다는 오히려 뮤지컬, 오페라 더 나아가 서커스, 프로스포츠 등과 경쟁을 하고 있는 것이다. 다만 서커스나 프로스포츠에 비해 조금 더 ‘교양 있는 문화상품’으로서의 대접을 받고 있는 것이다. 이에 따라 발레단들은 클래식 작품을 하는 경우에도 점점 더 호화스러운 무대를 만들기 위해 제작 예산을 늘리고 있으며, 젊은 세대의 관객들을 끌어들이기 위해 유머나 다양한 볼거리들을 가미시키고 있다. 또한 많은 물량을 광고에 투입하여 대중들을 확보하기 위해 안간힘을 쓰고 있다. 작품 면에서도 더 이상 클래식 작품만을 고집하는 발레단은 보기 어려울 만큼 대중들의 기호 변화에 따라 새로운 창작 트렌드를 받아들이고 있으며, 뉴욕시티 발레단을 필두로 하여 샌프란시스코, 워싱턴, 애틀랜타 등의 발레단들이 컨템포러리 무용과 적극적인 교류를 하고 있다. 발레 관객층은 현대무용 관객에 비하면 한결 두터운 편이기 때문에 오랜 전통을 가진 대규모 발레단의 경우 탄탄한 단골 관객층을 바탕으로 운영되고 있으며, 매 시즌마다 대부분의 공연들이 매진되는 상황을 보여주고 있다.

이에 반해 현대무용의 경우 좀더 진지한 관객들을 대상으로 하며, 발레에 비해 상대적으로 그 관객층이 훨씬 얇은 편이다. 이에 따라 전통이 오래된 단체의 마사 그레이엄 무용단 같은 경우에도 극심한 재정적인 어려움을 겪어온 바 있으며, 일부 전문 공연장이나 공연 단체를 제외하면 얇은 관객층으로 인해 많은 어려움을 겪고 있다. 엘빈 에일리 무용단, 폴 테일러 무용단 등 일부 대규모 현대무용단들은 발레단들과 마찬가지로 적극적인 탄탄한 관객 기반과 적극적인 마케팅을 기반으로 안정적인 운영을 해오고 있지만 대부분의 소규모 현대무용단들은 한국에서와 마찬가지로 정부나 재단과 같은 공공부문으로부터의 지원금 등 외부로부터의 재원조성 수입이 아니면 버텨내기 힘든 상황이라고 할 수 있다. 이에 따라 중소규모 현대무용단의 무용수들은 무용 활동 자체보다는 무용 교육이나 요가, 필라테스 등 신체훈련 관련 강습 프로그램 등을 통해 생활을 영위하는 경우가 많다. 안무가들의 경우 마크 모리스나 스티븐 페트로니오 등 일부 능력을 인정받은 안무가들은 미국과 더불어 유럽 무대에서의 활동을 통해 명성을 유지하고 있으며, 더그 바론의 경우처럼 음악이나 오페라



등 다른 분야의 작품에 적극적으로 참여하는 경우도 많아지고 있다.

미국 시장에서 특이한 것은 전통적인 발레나 현대무용 외에 이른바 민속무용의 영역에 속하는 무용들도 상당한 관객 기반을 형성하고 있다는 점이다. 여기에는 히스패닉 기반의 플라멩고 댄스를 비롯해 아프리카 댄스, 탭 댄스 등이 있는데 이러한 무용들은 각각 그 무용이 유래한 지역과 연계하여 흑인, 히스패닉 인구 등의 커뮤니티를 기반으로 꾸준한 인기를 얻고 있다. 오랜 인종간 갈등으로 인해 미국 정부에서 다양한 문화전통을 존중하는 다문화 교육에 중점을 두고 있는 점도 이 같은 현상을 뒷받침해 주고 있는 것으로 보인다. 특히 히스패닉 인구가 2000년대에 들어와 흑인 인구를 제치고 가장 많은 소수인종 자리를 차지한 것과 함께 학교교육 등에서 히스패닉 문화에 대한 교육이 많아지고 있으며, 플라멩고 등 히스패닉 문화에 기반을 둔 무용 프로그램의 기획도 많아지고 있다. 이에 따라 학교교육에서도 다양한 형태의 민속무용들이 적극적으로 교육되고 있으며, 때로는 강제적으로 교육프로그램 내에 일정 부분 편성되는 경우도 있다. 이러한 다문화 교육은 비단 교육만이 아니라 각종 정부 및 재단의 지원금 정책에도 적극적으로 반영되어 다문화적 성격을 갖는 프로그램일수록 지원을 받을 기회가 많아지고 있으며, 때로는 무용단에서 흑인, 히스패닉, 아시안 계열의 무용수들을 일정한 비율로 보유하는 추세로까지 나타나고 있다. 따라서 정부의 재단의 지원금에 많이 의존할 수밖에 없는 현대무용 분야로서는 지원금 정책에 따라 예술프로그램의 기획마저도 많이 좌우되고 있는 상황이다.

## 2. 연극 및 뮤지컬

### 가. 연극 및 뮤지컬 산업의 구분

미국의 연극과 뮤지컬은 가장 밀접한 관련을 맺으면서도 전혀 별개의 시장으로 취급되고 있다. 이는 기본적으로 브로드웨이로 대표되는 상업적인 뮤지컬들이 영리(for profit) 부문에서 제작되는 반면에 대부분의 연극은 비영리(nonprofit) 부문에서 제작되고 있기 때문이다. 또한 브로드웨

이 뮤지컬은 비단 브로드웨이 지역의 무대에만 올려지는 것은 아니며, 미국 전역의 주요 공연장으로 순회 공연을 하면서 커다란 뮤지컬 산업을 형성하고 있다. 물론 뮤지컬이라고 하여 전체가 다 영리 부문에서만 제작되는 것은 아니다. 비영리 단체에서 제작하는 뮤지컬도 상당수가 무대에 오르고 있다.

이러한 뮤지컬과 연극은 제작 구조와 목적만이 아니라 그 주요 관객층에도 차이가 있다. 하지만 그렇다고 해서 두 부문이 전혀 별개로 움직이는가 하면 그렇지 않다. 브로드웨이 작품들 중에는 몇몇 대형 제작자나 디즈니 등 거대 자본에 의해 처음부터 브로드웨이 극장용 작품으로 기획된 것들이 있는 반면에, 오프 브로드웨이나 오프오프 브로드웨이 혹은 런던의 웨스트엔드 등 뉴욕 이외의 다른 지역에서 시장 검증을 거쳐 상품성이 확인된 작품들이 브로드웨이 작품으로 재제작되는 경우가 많기 때문이다. 이에 따라 배우나 스태프들의 경우 영리와 비영리 부문을 오가며 작업을 하는 경우가 많다. 다만 제작 단체를 기준으로 하는 경우 미국에서는 비영리 단체가 세법(Tax Code) 501(C)(3) 항목에 따라 엄격히 정해져 있고 이에 따라 각 주별로 등록을 마친 후에만 비영리 단체로 활동이 가능하기 때문에, 영리-비영리라는 구분은 법적으로 명확히 구분된다고 할 수 있다.

산업적인 밀접한 연계에도 불구하고 이 연구에서는 주로 비영리 연극 산업에 초점을 맞추고 있다. 이는 정책지원이라는 마지막 장에 대한 고려 때문이다. 미국의 브로드웨이 연극, 즉 영리 연극산업 분야는 기본적으로 정책적 지원에 의존하여 발전해 가는 분야라고 하기 어렵다. 물론 다른 산업과 마찬가지로 조세 등 정부의 정책에 의해 영향을 받는 것은 사실이지만, 비영리 연극산업에 대한 것처럼 공공 부문의 지원정책에 대한 의존도가 크지는 않다. 오히려 관련 협회나 조합 성격의 단체들이 적극적으로 자신들의 이해관계 반영 및 지속적인 산업발전을 위해 노력을 기울이고 있다. 이에 대해서는 다음 장에서 일부 논의하게 될 것이다.

### 나. 연극 및 뮤지컬 산업 현황

연극 분야에 대해서는 TCG(Theatre Communications Group)라는 단체가 광범위한 조사 및 연구 활동을 해오고 있다. 특히 TCG는 매년 연극 산업에 대한 분석자료집 <Theatre Facts>를 발간해 오고 있다. 가장 최근에 발간된 <Theatre Facts 2006><sup>64)</sup>은 2005년 9월~2006년 8월까지의 시즌에 대하여 미 국세청(Internal Revenue Service: IRS)에 Form 990<sup>65)</sup> 신고를 마친 1,890개의 전문 극단의 자료를 바탕으로 하여 연극산업 전반을 분석하고 있다.<sup>66)</sup> 다만 여기서 연극산업은 비영리 연극산업을 주로 분석한 것이며 브로드웨이 공연<sup>67)</sup>은 기본적으로 포함되어 있지 않다. 동 자료에서 TCG는 또한 직접 201개 극단의 재정자료를 조사하여 극단들의 구체적인 운영현황을 분석하였고, 아울러 105개 극단의 재정자료를 2002년부터 5년간 조사하여 지난 5년간의 운영상황 트렌드를 분석하고 있다.

64) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006).

65) 국세법(Internal Revenue Code) 501(c), 527 혹은 4937(a)(1) 등의 조항에 따라 소득세(Income Tax)를 감면받는 미국의 비영리 단체들은 국세청(IRS)에 대해 매년 그 연간 재정현황을 보고해야 한다. 이를 통해 소득을 신고하고 정부에 납부해야 할 세금을 추산하는 것이다. 이때 사용되는 신고양식이 바로 IRS Form 990이다. 이때 연 소득이 10만 달러 미만이고 자산이 25만 달러 미만인 단체는 약식인 Form 990-EZ을 사용하며, 민간 재단은 Form 990-PF를 사용한다. 정부기관에서는 Form 990을 통해 해당 단체들이 세금감면 지위를 남용하지 않는지 점검하게 된다. 또한 Form 990은 일반대중들에게도 공개된다. 누구든 해당 단체에 대해 우편으로, 팩스로, 이메일로 혹은 직접 Form 990 정보를 요청하는 경우 해당 단체는 공공조사법 규정(Public Inspection IRC 6104(d))에 따라 가장 최근 3년간의 Form 990 자료를 제공해 주어야 한다.

66) 극단의 숫자는 조사 방향과 시기에 따라 조금씩 달라지기도 한다. 예를 들어, NEA의 조사자료에 따르면 2002년을 기준으로 미국 내에서 3,222개의 극단이 활동하고 있는 것으로 나타나기도 했다(Nichols, Bonnie, State Counts of Performing Arts Companies: Economic Census Data Show Losses for Several High-Index States(NEA 2006). p.2).

67) 브로드웨이라고 하면 일반적으로 뮤지컬 작품만을 공연하는 것으로 알려져 있지만 전통적인 연극 작품의 경우에도 대중성과 상업성을 인정받은 작품의 경우에는 브로드웨이 극장에서 공연하는 경우가 있다. 최근에도 <Coram Boy>와 같은 연극 작품이 런던 웨스트엔드에서의 성공을 바탕으로 브로드웨이에서 공연된 바 있다.

〈부표 1-1〉 비영리 연극산업 현황\*

구 분	현 황
관객수(명)	30,500,000
시즌티켓 구매자(명)	1,760,000
공연수(명)	172,000
작품수(명)	14,000

주 : \* Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006)의 내용을 바탕으로 구성.

그 밖에 54개 극단의 10년간의 자료를 분석하여 1997년 이래 연극 분야의 장기 트렌드를 분석하고 있기도 하다.

TCG의 자료에 따르면 연극산업은 무용산업에 비해 미국 경제에 대해 훨씬 더 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 미국 연극산업은 여러 가지 어려운 여건 속에서도 꾸준히 발전하여 관련 인력에 대한 급여, 혜택, 상품 및 서비스 구매 대금 등을 통해 미국 국가경제에 전체적으로 16억 6,700만 달러 상당의 직접적인 기여를 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 이러한 직접적인 기여 외에도 관객들이 연극 공연에 참석할 때 수반하게 되는 외식비, 교통비, 주차비, 베이비시터 고용비 등 다른 소비활동을 병행하는 점을 고려하며 실질적으로는 훨씬 더 큰 기여를 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

2005-06 시즌의 경우 <부표 1>에서 보는 바와 같이 1만 4,000개의 작품이 17만 2,000회 공연되고, 여기에 3,050만 명의 관객이 관람한 것으로 추정되었다. 이는 TCG에서 1,893개 극단이 미국 국세청의 포럼 990로 제출한 자료를 바탕으로 추정된 것이므로 상당한 근거에 바탕으로 두고 있다. 이 중 201개에 대해서는 TCG에 의해 실제 자료조사가 이루어졌고, 1,692개 극단에 대해서는 TCG의 실측자료를 기준으로 하여 IRS에 제출한 자료에 대해 가중치를 부여하여 추정된 것이다. 이들의 총 수입은 17억 9,100만 달러이며, 이 중 운영수입이 9억 2,300만 달러(52%), 재원조성 수입이 8억 6,800만 달러(48%)를 차지하는 것으로 추정되었다. 그리고 총 지출은 16억 6,700만 달러로 추정되었다.

〈부표 1-2〉 연극산업 인력 현황\*

	예술 인력	예술경영 인력	무대기술 인력
총 113,000명	70,500명 (62%)	14,500명 (13%)	28,000명 (25%)
소규모(연 예산 20만 달러 이하)	69%	10%	21%
대규모(연 예산 1,000만 달러 이상)	41%	24%	35%

주 : \* Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006)의 내용을 바탕으로 구성. 동 자료에서 명확히 밝히고 있지는 않지만 연극인력이 영리와 비영리 부문에서 함께 일하고 있는 현황으로 판단해 볼 때 이 수치는 영리와 비영리 부문의 연극과 뮤지컬 분야 전체를 포괄하는 것으로 추정된다.

연극산업에 종사하는 인력의 숫자는 총 11만 3,000명이며, 이 중 예술인력이 7만 500명(62%), 예술경영인력이 1만 4,500명(13%), 무대기술인력이 2만 8,000명(25%)으로 추정되었다. 여기서 연극단체의 규모가 클수록 예술경영 및 기술인력의 비중이 높아지는 것으로 나타나고 있는데, 이는 소규모 연극단체일수록 예술 부문의 인력이 경영 및 기술(제작)인력의 담당 분야까지 겸임하고 있기 때문인 것으로 추정된다.

이러한 비영리 연극 분야와는 별도로 미국의 공연산업에서는 브로드웨이 공연이 하나의 산업 분야를 형성하고 있다. 브로드웨이 공연산업이란 뉴욕 시 맨해튼의 브로드웨이 42번가 인근에 위치한 알 허쉬펠드(Al Hirschfeld) 극장, 아메리칸 에어라인(American Airlines) 극장 등 39개 극장을 중심으로 이루어지고 있는 공연산업을 지칭한다.<sup>68)</sup> 이러한 브로드웨이 공연은 비단 맨해튼 지역 내의 극장의 무대에만 오르는 것이 아니며, 미국 내 전역에 대한 순회공연을 통해 그 자체로 거대한 산업이 되고 있다. 이러한 브로드웨이 공연은 기본적으로 영리적인 목적, 즉 상업성에 기반을 두고 제작이 이루어지고 있다. 따라서 그 제작 단체 역시 세법 501(c)(3)에 해당하는 비영리 단체가 아닌 일반 기업 성격을 갖고 있으며 영리 부문으로 분류되고 있다. 따라서 이 같은 공연에 대해서는 국립예술 기금(NEA)이나 주 및 지역 예술진흥원 혹은 민간 재단으로부터의 지원이 이루어지지 않으며, 오히려 다양한 금융기관이나 펀드 혹은 개인 자산

68) The League of American Theatres and Producers, Broadway Theatres in NYC.

가로부터 수익을 얻기 위한 투자자금이 투입되는 경우가 많다.

상업적인 공연 작품을 중심을 한 브로드웨이 공연산업 현황 관련 조사 자료<sup>69)</sup>에 따르면, 2006-07 시즌 동안 브로드웨이 극장에서는 총 1,231만 1,745매의 티켓을 판매하여 9억 3,854만 달러의 수입을 기록했다. 이는 2005-06 시즌의 1,200만 3,148매의 티켓 판매에 8억 6,164만 달러의 수입 보다 약간 증가한 수준이었다. 2006-07 시즌의 경우 이 가운데 뮤지컬이 1,083만 2,299매의 티켓 판매에 8억 4,365만 달러의 수입을 기록하여 브로드웨이 공연산업의 90% 가까이를 차지하였다. 연극은 147만 9,446매의 티켓 판매에 9,489만 달러의 수입을 기록하였다. 티켓 1매당 평균 가격은 76.23달러(뮤지컬 77.88달러, 연극 64.14달러)였다. 또 다른 자료<sup>70)</sup>에 따르면 관객수를 기준으로 할 경우 브로드웨이 극장을 찾은 관객의 수는 뉴욕 양키즈, 뉴욕 메츠, 뉴욕 닉스 등, 뉴욕을 기반으로 한 10개의 프로스포츠 구단 관객수를 합한 것보다도 많다고 한다.

이러한 브로드웨이 공연산업은 뉴욕 경제에 47억 8,820만 달러의 경제적 기여를 하는 것으로 평가되고 있으며, 4만 5,000개의 일자리를 만들어 내고 있다.<sup>71)</sup> 경제적 기여는 관객들을 부가적인 지출 30억 5,500만 달러, 극장에 대한 자본투자 1,760만 달러, 공연 제작비 지출 17억 1,560만 달러 등으로 구성되어 있다. 또한 흥미로운 조사 결과는 2004-05 시즌을 기준으로 하여 판매된 티켓 가운데 500만 매 이상이 특별히 브로드웨이 공연을 보기 위해 뉴욕을 찾은 방문객에게 판매되었다는 사실이다. 2005-06 시즌을 기준으로 브로드웨이 공연 관객 중 뉴욕 시 관객이 43%, 외부로부터의 방문 관객이 57%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

이러한 브로드웨이 공연산업은 비단 뉴욕 시내의 브로드웨이 극장만이 아니라 미국 내의 다양한 지역에 대한 순회공연을 해오고 있으며, 이 역시 상당한 규모의 공연산업을 형성하고 있다. 브로드웨이 작품의 순회공연은 2006-07 시즌에 미국 내에서 총 250개 이상의 공연장에서 100개 이

69) The League of American Theatres and Producers, Broadway Season Statistics at a Glance, 2007.

70) The League of American Theatres and Producers, Broadway Facts, 2007.

71) The League of American Theatres and Producers, Broadway's Economic Contribution to New York City: 2004-2005 Season.

상의 브로드웨이 작품이 순회공연을 하여 1,700만 매의 티켓을 판매하였고 9억 5,000만 달러의 수입을 기록했다. 이는 그 순회공연을 유치한 지역에 대해 2004-05 시즌을 기준으로 총 32억 4,700만 달러의 경제적 기여를 하였다. 이 가운데 공연제작 관련 지출이 20억 8,833만 달러, 관객들의 공연 참석 관련 부가적 지출이 11억 5,897만 달러를 차지하고 있다.<sup>72)</sup> 전체적으로 브로드웨이 순회공연은 티켓판매 수입의 3배 정도로 해당 지역 경제에 기여를 하고 있는 것으로 나타나고 있다.

#### 다. 극단의 재정 여건

TCG가 2006년 201개 극단<sup>73)</sup>을 대상으로 조사한 자료<sup>74)</sup>에 따르면, 극단들은 운영 수입으로 수입의 61.8%를 충당하고 있으며, 재원조성 수입으로 46.9%를 충당하고 있다. 두 수입의 합계는 108.7%가 되는데, 여기서 8.7%는 지출을 초과하는 수입, 즉 자본 증가분이라고 할 수 있다. 말하자면 조사 대상이 된 201개 극단들은 대부분이 흑자상태로 운영되고 있는 것이다. 76개 극단 대상의 조사자료는 이와 다소 차이가 있는데, 여기서는 운영 수입으로 52%, 재원조성 수입으로 48%를 충당하고 있는 것으로 나타났다. 극단의 운영 수입 중에는 티켓판매 수입이 70%로서 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 수입의 구성을 좀더 구체적으로 살펴보면, 재원조성 수입 46.9%, 시즌티켓 판매 18.4%, 개별티켓 판매 24.2%, 공연사례 및 로열티 2.3%, 교육 및 사회봉사 프로그램 운영 3.1% 등이 있다. 여기서

72) The League of American Theatres and Producers, The Economic Impact of Touring Broadway 2004-2005 Season.

73) 2006년에 TCG에서 직접 조사한 201개 극단에는 연 예산 1,000만 달러 이상 25개, 500만~1,000만 달러 미만 31개, 300만~500만 달러 미만 29개, 100만~300만 달러 미만 68개, 50만~100만 달러 미만 26개, 50만 달러 미만 22개 등 다양한 규모의 극단들이 모두 포함되어 있다. 가장 소규모의 극단은 연 예산이 7만 3,000달러에 불과하지만, 가장 대규모의 극단은 연 예산이 4,600만 달러에 달한다. 따라서 비록 엄밀한 과정을 거쳐 표본을 추출하여 조사한 것은 아니지만 미국의 다양한 규모 극단들의 모습을 개략적으로 보여주고 있다고 할 수 있다.

74) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) p.19.

공연사례는 순회공연 등 외부에서 주최한 행사에서 공연을 하고 받은 사례를 말한다.

또한 76개 주요 극단들을 대상으로 한 5년간의 조사한 결과를 보면 대부분의 극단이 2004년 이래 꾸준히 흑자 상태를 유지하고 있으며, 2006년의 경우 지난 5년간 어느 해보다도 많은 극단들이 흑자 상태를 보여주고 있다. 총 티켓판매 수입은 지난 5년간 6% 정도 증가했다. 하지만 이는 인플레이션을 상쇄할 만한 수준은 되지 못한다. 반면에 총 운영수입(티켓판매 수입 + 기타 사업운영 수입)은 2006년 한 해만 해도 8%가 증가했으며, 지난 5년간에 걸쳐 인플레이션 이상으로 증가해 온 바 있다. 한편 2006년의 경우 재원조성 수입은 지난 5년간 가장 높았으며, 한 해 동안 33.5%의 증가를 보였다. 이는 지난 5년간의 수치에 비해 무려 600%가 높은 것이었다. 한편 건물 및 장비유지 관리비는 매년 꾸준히 높아지고 있으며, 지난 5년간 34%가 증가하였다. 이는 모든 비용 중에 가장 높은 증가 비율이었는데, 동 기간 중의 부동산가격 폭등의 영향을 받은 것으로 추정된다. 순자본변화(Change in Unrestricted Net Assets: CUNA)는 1,240만 달러로 총지출의 7.4%를 차지하고 있다.

연극 분야는 다른 공연예술 분야와 마찬가지로 2001년의 9·11 테러사건으로 시장 전반에 큰 타격을 입은 바 있다. 하지만 2002년 이후부터 2006년까지는 꾸준한 회복세를 보여주고 있다. 실제로 TCG에서 105개 샘플 단체를 대상으로 구체적인 재정자료를 추세 분석한 결과에 따르면, 2002년에서 2006년까지 5년간 인플레이션으로 인한 결과를 조정하더라도 운영수입<sup>75)</sup>이 17.8%, 재원조성 수입<sup>76)</sup>이 11.6% 증가하여 수입 면에서 총 15.1%의 증가가 이루어졌고, 지출 면에서는 6.2%의 증가가 이루어진 것을 알 수 있다(Voss et al., p.3). 한편 순자본변화(CUNA) 상태를 보면 조사대상인 105개 극단 가운데 2002년에는 적자 상태로 운영되던 극단이 54%이던 것이 5년간 지속적으로 줄어들어 2006년에는 35%만이 적자 상태

75) 운영 수입(earned income)이란 공연티켓 판매, 교육프로그램 운영, 기념품 및 음식료 판매, 시설 및 장비 임대, 기금운영 수입, 로열티, 광고수입 등의 사업 운영을 통해 벌어들인 수입을 말한다.

76) 재원조성 수입(contributed/raised income)이란 연방/주/지역 정부 및 산하 공공기관, 재단, 기업, 개인들로부터 받은 지원금을 통한 수입을 말한다.



〈부표 1-3〉 미국 극단들의 수입구조<sup>1)</sup>

(단위: 미국달러, %)

			연간 지원금 평균규모	총수입 비중
운영 수입				61.8
재원 조성 수입	정부(6.3%)	연방정부	32,686	0.7
		주정부	134,968	3.0
		지역정부 (시/카운티)	117,233	2.6
	기업		235,070	5.1
	재단		431,024	9.5
	개인(16.8%)	이사진	232,653	5.1
		기타 개인	531,272	11.7
	재원조성 이벤트		213,080	4.7
	통합 재원조성		20,146	0.4
	비현금 지원		120,829	2.6
	기타 지원		68,318	1.5
재원조성 수입 소계		2,137,181	38.2	
전 체			4,947,142	108.7

주 : 1) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) p.25 내용을 바탕으로 재구성.

2) 전체가 100%를 넘어서는 이유는 총수입이 총지출을 8.7% 초과하기 때문이다.

로 운영되고 있으며, 65%는 흑자 상태로 운영되고 있는 것으로 나타났다.

한편 극단들의 구체적인 수입구조를 살펴보면 <부표 1-3>과 같다.

여기서 재원조성 수입의 중심을 차지하는 공공기관으로부터의 지원금은 2006년에 두 자리수 수준으로 감소하였다. 또한 지난 5년간 관객 수는 8% 줄었고 시즌티켓 판매는 7% 줄었다. 하지만 2006년에는 관객 수가 1.3% 증가하였고 개별티켓 판매도 9% 증가하였다.

한편 이러한 재원조성 수입과는 공연 등 자체적인 사업을 통해 확보하는 운영 수입 면을 구체적으로 보면, 지난 5년간 극단들의 운영 수입은 꾸준히 증가해 왔으며 2006년에만도 8%가 증가한 것으로 나타났다. <부표 1-3>에서 보는 것처럼 운영 수입은 총수입의 61.8%를 차지하고 있다. 이를 총지출로 대비하면 64.2%가 되며, 이는 2002년에 비하면 5.8%가 높아

진 것이다. 평균적인 시즌티켓 판매 수입은 2004년에 최저를 기록한 후 2005년에는 다시 지난 5년간 가장 높은 수준으로 증가하였다. 인플레이션 효과를 조정하고 나면 2002년에 비해 3.5% 증가한 수치였다. 하지만 2006년의 경우 시즌티켓 판매 수입이 지출에서 차지하는 비율은 지난 5년간 최저 수준이었다. 몇 년간의 침체를 벗어나 평균적인 개별티켓 판매 수입도 2006년에는 13%가 증가하였다. 하지만 2002년과 비교할 때 인플레이션에 의한 효과를 조정하고 나면 개별티켓 판매 수입은 오히려 13.5%가 감소한 것으로 나타났다. 5년 모두 개별티켓 판매 수입은 시즌티켓 판매 수입을 넘어섰다. 개별티켓 판매 수입이 시즌티켓 판매 수입보다 큰 극장의 수가 2002년 56%에서 2006년 64%로 증가하였다. 전체 티켓판매 수입은 지난 5년간 6.1% 증가한 것으로 나타났지만 인플레이션 효과를 조정하고 나면 오히려 6% 감소한 것으로 나타났다. 이에 따라 티켓판매 수입이 지출에서 차지하는 비율도 줄고 있다. 교육 및 사회봉사(outreach)<sup>77)</sup> 사업을 통한 수입은 5년간 지속적으로 증가하여 인플레이션 효과를 조정하더라도 13% 가까이 증가한 것으로 나타났다. 한 극단에서 운영하는 교육 및 사회봉사 프로그램의 수도 2002년의 평균 7~8개에서 2006년에는 12개로 증가하였다. 규모가 큰 극단일수록 지출예산을 확보하기 위해 운영 수입에 좀더 많이 의존하는 경향이 있다.<sup>78)</sup>

연극 분야에서 지난 5년간의 지출은 인플레이션에 의한 효과를 조정하더라도 6.2% 정도 높아졌다. 하지만 이는 운영 수입이나 재원조성 수입 증가율보다는 훨씬 낮은 것이었다. 예술인력에 대한 급여는 지난 5년간 인플레이션에 의한 효과보다도 4% 이상 높아졌으며, 2003년 이래 가장 높은 수준의 급여를 지급하고 있다. 전체 노동자수는 2004년의 축소 이후 지속적으로 많아지고 있다. 극단에서 가장 많은 자원을 배분하는 분야는 예술적인 부분이었다. 하지만 2005~2006년에 걸쳐 이는 행정적인 부분으로 바뀌었다. 한 극단의 평균 풀타임/파트타임 단원의 수는 2002~2003년에

77) 미국 극단들에 있어서 사회봉사(outreach) 프로그램은 외부 기관을 찾아가 진행하는 소규모 공연에서 관객이나 예술가들을 위한 워크숍이나 공연장 내에서 진행되는 공연 전후의 강좌 등 다양한 내용을 포괄한다.

78) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) p.20.

〈부표 1-4〉 미국 극단들의 지출구조<sup>1)</sup>

(단위: 미국달러, %)

구분	전체	그룹 6	그룹 5	그룹 4	그룹 3	그룹 2	그룹 1
극단수	201	25	31	29	68	26	22
예술가 급여	883,763 (19.4)	3,261,534 (18.4)	1,258,171 (17.7)	750,295 (20.0)	414,090 (23.8)	189,133 (27.7)	102,752 (31.2)
행정직 급여	935,478 (20.6)	3,506,179 (19.8)	1,501,779 (21.2)	865,738 (23)	346,600 (19.9)	144,489 (21.2)	63,163 (19.2)
제작 기술직 급여	640,330 (14.1)	2,748,033 (15.5)	1,075,073 (15.1)	406,372 (10.8)	197,175 (11.3)	43,465 (6.4)	16,160 (4.9)
총급여	2,459,571 (54.1)	9,515,745 (53.7)	3,835,023 (54.0)	2,022,405 (53.8)	957,865 (55.1)	377,087 (55.3)	182,075 (55.3)
비급여 예술활동	159,505 (3.5)	637,510 (3.6)	236,672 (3.3)	116,487 (3.1)	63,649 (3.7)	33,169 (4.9)	9,879 (3.0)
로열티	110,853 (2.4)	379,694 (2.1)	208,097 (2.9)	94,831 (2.5)	46,789 (2.7)	12,719 (1.9)	3,442 (1.0)
제작/ 기술비	291,981 (6.4)	1,246,531 (7.0)	418,290 (5.9)	183,800 (4.9)	120,103 (6.9)	27,361 (4.0)	15,880 (4.8)
재원 조성비	164,715 (3.6)	654,517 (3.7)	245,640 (3.5)	126,027 (3.4)	67,035 (3.9)	26,404 (3.9)	10,463 (3.2)
고객 서비스 /마케팅비	586,645 (12.9)	2,285,639 (12.9)	953,853 (13.4)	526,109 (14.0)	193,190 (11.1)	78,753 (11.5)	34,713 (10.5)
임대료/ 시설/ 장비/ 관리비	420,320 (9.2)	1,588,014 (9.0)	648,670 (9.1)	353,216 (9.4)	171,238 (9.8)	73,404 (10.8)	39,971 (12.1)
감가 상각비	169,876 (3.7)	681,103 (3.8)	268,583 (3.8)	186,550 (5.0)	41,482 (2.4)	18,339 (2.7)	3,815 (1.2)
일반 운영비	189,004 (4.2)	719,506 (4.1)	283,201 (4.0)	149,988 (4.0)	78,350 (4.5)	34,922 (5.1)	28,977 (8.8)
총지출	4,552,471 (100.0)	17,708,258 (100.0)	7,098,028 (100.0)	3,759,414 (100.0)	1,739,700 (100.0)	682,158 (100.0)	329,214 (100.0)

주 : 1) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) pp.23~24 내용을 바탕으로 재구성. 여기서 그룹 6은 연 예산 1,000만 달러 이상, 그룹 5는 500만~1,000만 달러 미만, 그룹 4는 300만~500만 달러 미만, 그룹 3은 100만~300만 달러 미만, 그룹 2는 50만~100만 달러 미만, 그룹 1은 50만 달러 미만의 극단을 가리킴. 이는 <부표 1-5>의 경우도 같음.

2) ( )은 구성비율.

는 8명이었고, 이후 7명으로 유지되고 있다.

TCG에서 201개 극단들을 대상으로 2006년 조사한 자료에 따르면 극단들의 지출구조는 <부표 1-4>와 같다.

<부표 1-4>에 나타난 것처럼 극단들의 지출구조는 노동집약적인 연극산업의 속성을 잘 보여주고 있다. 54%의 지출이 인건비성 급여로 지출되고 있는 것이다(예술가 19%, 행정직 21%, 제작기술직 14%). 이러한 인건비에는 기본적인 급여, 세금, 의료보험, 복지 및 퇴직연금 등에 관한 부담분이 포함되어 있다. 이때 행정직원에 대한 급여는 극단의 규모에 관계없이 비슷한 수준을 유지하고 있다. 하지만 극단의 규모가 작아질수록 예술가 급여의 비중이 높아지며, 제작기술직 급여의 비중은 낮아지는 것을 볼 수 있다. 임대료/시설/장비/관리비 항목과 관련하여 조사 대상인 201개 극단 가운데 33%는 자체적인 극장 시설을 보유하고 있었고 56%는 임대를 하고 있었으며 11%는 무료로 임대하여 활용하고 있었다. 마찬가지로 사무공간의 경우 35%가 자체적으로 보유하고 있었고 54%가 임대를 하고 있었으며 11%가 무료로 임대하여 활용하고 있었다.

TCG에서는 또한 마케팅과 재원조성 양 측면에서 수입을 확보하기 위해 소요된 지출의 비율을 추산하였는데, 티켓 판매의 경우 개별티켓 마케팅 비용은 개별티켓 판매 수입의 24%를 차지했으며, 시즌티켓의 경우 14%를 차지했다. 인건비를 포함하는 경우 티켓판매 수입에서 마케팅 비용이 차지하는 비율은 29% 정도였다. 재원조성의 경우 재원조성 관련 비용이 그 수입의 2%를 차지하였다. 다만 재원조성 유형 가운데 재원조성 이벤트의 경우에는 그 비용이 수입의 37%를 차지하였다. 재원조성의 경우도 관련 인력에 소요된 인건비를 포함하여 재원조성 수입을 확보하기 위해 소요된 비용은 14% 정도로 나타났다. 마찬가지로 교육 및 사회봉사 사업에 대한 지출의 경우 인건비를 제외하면 그 비용이 수입의 20%를 차지하며, 인건비를 포함하는 경우 비용이 수입의 67%를 차지하고 있다.

미국 극단들의 관객 및 티켓 가격 등에 대해 살펴보면 다음과 같다.

TCG의 자료에 따르면 극단들은 평균 71%의 유료 객석점유율을 나타

〈부표 1-5〉 관객/티켓 가격/공연 기본현황\*

	전체 극단	그룹 6	그룹 5	그룹 4	그룹 3	그룹 2	그룹 1
극단수(개)	201	25	31	29	68	26	22
시즌티켓 재구매율(%)	73	74	73	71	74	72	73
시즌티켓 최고할인율(%)	36.6	44.3	43.9	37.4	31.8	32.4	34.0
시즌티켓 최저할인율(%)	12.3	9.9	9.7	13.0	13.6	11.5	14.7
시즌티켓 가격 (티켓당(\$))	26.70	38.04	31.37	26.93	25.11	18.50	16.81
개별티켓 가격(\$)	27.38	39.84	33.74	28.31	25.15	19.96	17.43
티켓패키지 종수(종)	70,677	17	6	5	6	3	3
시즌티켓 구매자(명)	5,744	19,803	8,456	4,919	2,305	805	294
시즌티켓 판매액(\$)	28,373	97,015	44,449	22,597	11,238	3,760	1,482
개별티켓 판매액(\$)	37,515	125,620	50,677	36,646	19,808	8,859	3,640
정규시즌 공연수	195	406	255	228	154	107	56
정규시즌 기간(주)	31	42	36	34	27	27	22
피고용자수 (파트타임 포함)	179	487	247	187	114	75	45
총고용 기간 (주*피고용자수)	451	1,094	535	480	329	257	144

주 : \* Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) p.29의 내용을 바탕으로 재구성.

내고 있다. 대규모 극단일수록 객석점유율이 높고, 아울러 그 가운데 시즌티켓 구매자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 아울러 대규모 극단일수록 공연 기간당 더 많은 배우들을 고용하고 있으며, 1년간 공연을 올리는 기간도 많은 것으로 나타났다.

이상 TCG의 최근 조사자료에 바탕으로 두고 이야기할 때 미국의 연극 산업은 전반적으로 호황은 아닐지라도 적어도 불황 상태는 아닌 것으로 이야기할 수 있다. 특히 지난 2004~2005년에는 많은 극단에서 재정적인 건전성이 향상된 바 있으며, 2006년에는 약간 감퇴한 상황이다. 2001년 9·11에 이어진 경제적 불황으로 인해 많은 극단들이 경제적 손실을 입었다. 2006년의 경우 운영 수입과 재원조성 수입 양 측면에서 지출보다 높은 성장을 나타냈다. 규모를 막론하고 평균적인 극단들은 흑자 상태를 보였다. 대다수의 극단들은 2004년 이후 흑자 상태를 유지해 오고 있다.

특히 2006년의 경우 지난 5년간 그 어느 해보다도 많은 극단들이 흑자를 기록했다. 이에 따라 고정자산이나 투자도 증가하였다. 투자 비율도 지속적으로 높아지고 있으며, 2002년에 비하면 2006년의 경우 기금운영에 의한 수입이 인플레이션에 따른 효과를 조정하더라도 600%나 증가하였다. 재단과 개인 지원자는 규모를 막론하고 가장 핵심적인 자원 제공자 역할을 해오고 있다.

하지만 이렇게 긍정적인 측면만 있는 것은 아니다. 시즌티켓 판매는 지속적으로 줄어들고 있다. 2006년의 경우 시즌티켓 수입은 지난 5년간 어느 해보다도 시즌티켓 판매 수입의 비중이 줄어들었다. 또한 개별티켓 판매 수입의 증가는 인플레이션에 미치지 못하고 있다. 많은 극단들이 기금 조성에 성공하여 자산을 확대하거나 시설을 개선해 가고 있다. 이러한 시설 확충은 당연한 귀결로서 건물 유지관리비가 다른 어느 지출 항목에 비해서도 높은 비율로 증가하고 있다. 극단의 규모는 극단의 운영방법에 명확한 영향을 미치고 있다. 가장 큰 규모의 극단의 경우 투자자산의 비율이 높고, 기금운영 수입의 비율이 소규모 극단에 비해 높은 편이다. 그리고 재단에 대한 의존 비율이 낮은 편이다. 중규모 극단이 여러 가지로 어려움을 겪고 있다. 무엇보다 운영자산의 부족으로 인한 어려움을 겪고 있다. 또한 시즌티켓 재구매 비율이 낮고, 행정직에 대한 급여의 부담이 큰 편이다. 이들은 교육 및 사회봉사로부터의 수입에 의존하는 비율이 높다. 반면 소규모 극단의 경우 시즌티켓 판매 수입이 적고, 제작에 투입하는 재원의 비율이 낮으며 객석점유율도 낮은 편이다. 이들은 물리적인 제작비보다는 예술가의 초청 및 여행 경비 등의 지출 부담이 큰 편이다. 아울러 이사진, 개인, 재단으로부터의 지원금 비율도 낮다.

#### 라. 연극 관객

앞에서 무용 부문에서 이야기한 것처럼 NEA와 인구조사국(U.S. Census Bureau)은 매 5년마다 전국민예술참여도조사(SPPA)를 해오고 있다. 연극 분야는 뮤지컬(musical plays)과 비뮤지컬 연극(non-musical plays)으로 나누어 조사되고 있다. 이 조사자료<sup>79)</sup>에 따르면 조사 시점으

로부터 지난 12개월간 최소한 한 번 이상 참석했던 여부를 묻는 질문에 대해 공연예술 분야 중에 뮤지컬은 17.1%로 7개 공연예술 분야 중 가장 높은 비율을 차지했다(7개 분야: 뮤지컬 연극, 비뮤지컬 연극, 클래식음악, 재즈, 기타무용, 발레, 오페라). 연극 역시 12.3%로 두 번째 순위를 차지했다. 이를 인구수로 환산하면 각각 3,510만 명과 2,520만 명에 해당한다. 연극과 뮤지컬은 공연예술 가운데 가장 높은 인기를 누리고 있는 것이다. 이는 다섯 번째인 기타무용(6.3%), 여섯 번째인 발레(3.9%)보다 훨씬 높은 것이었다. 하지만 추세를 분석해 볼 경우 뮤지컬 연극은 1982년의 18.6%, 1992년의 17.4%, 2002년 17.1%로 지속적인 하락 추세를 보이고 있다. 비뮤지컬 연극의 경우 1982년 11.9%에 비해 1992년에는 13.5%로 약간 높아졌지만 2002년에는 다시 12.3%로 낮아졌다. 관객의 성별은 여성의 비율이 뮤지컬 관객의 60.9%, 비뮤지컬 연극 관객의 59.9%를 차지하고 있다.

연극 관객의 연령대를 보면, 비뮤지컬 연극은 관객의 46%가, 뮤지컬은 45.3%가 35세에서 54세 사이에 위치하고 있다. 공연 참석과 교육수준 간의 상관관계 지수는 앞에서 발레가 7.5로 상당히 높은 상관관계를 보인데 반해 연극은 4.5, 뮤지컬은 3.6으로 상대적으로 훨씬 낮은 상관관계를 나타냈다. 연극 관객은 무용 분야와 마찬가지로 그 연령대가 계속 높아지고 있다는 사실이다. NEA의 조사자료<sup>80)</sup>에 따르면 뮤지컬 관객의 중위(median) 연령은 1992년에 43세이던 것이 2002년에는 45세로 높아졌다.

### 제3절 공연예술 교육, 고용 및 경력 형성

공연예술 인력의 교육은 미국의 경우도 대학이 주요 역할을 하고 있다.

79) National Endowment for the Arts, 2002 Survey of Public Participation in the Arts (SPPA) Research Division Report #45, Washington, DC: July 2003. pp.11~12.

80) Nichols, Bonnie, Demographic Statistics of Arts Attendance, 2002 (NEA, 2003)

하지만 한국의 여건에 비할 때 대학보다는 전문단체를 중심으로 한 교육이 상당한 비중을 차지하고 있다. 여기서는 대학에서의 정규 교육과정보다는 전문기관이나 단체를 중심으로 하여 현장에서 이루어지는 특수 분야의 교육 및 커리어 전환을 위한 재교육 등에 대해 주로 살펴보고자 한다.

## 1. 무용 분야의 교육, 고용 및 경력 형성

### 가. 교육과정

미국의 전문 무용수 교육은 대학과정과 전문기관 부설과정을 통해 이루어진다. 대학과정의 경우 전미무용협회(National Dance Association)<sup>81)</sup>의 자료<sup>82)</sup>에 따르면 총 54개의 과정이 운영되고 있는 것으로 나타났다. 이 가운데 47개는 대학과정이고, 7개는 전문기관이나 단체의 부설과정이다. 발레 분야의 경우 종합대학 내의 무용학과에서 발레를 전공하여 발레단에 입단하기보다는 오히려 유명 발레단에서 부설로 운영하고 있는 발레스쿨을 통해 발레단에 입단하는 경우가 많다. 예를 들어, 뉴욕시티 발레단(New York City Ballet)의 부설로 운영되고 있는 아메리칸 발레스쿨(School of American Ballet)이나 워싱턴 발레단(Washington Ballet)의 부설로 운영되고 있는 워싱턴 발레스쿨(Washington School of Ballet) 등이 그 대표적인 사례이다.<sup>83)</sup> 현대무용의 경우 대학에서 무용을 전공한 경우도 있지만 다른 전공 과정을 거쳐 무용계에 진입하는 사례도 많다. 때로는 교양과목으로 무용 과목을 수강하거나 다른 스포츠 분야의 전문 선

81) 전미무용협회(National Dance Association)는 미국건강/체육교육/레크리에이션/무용연맹(American Alliance for Health, Physical Education, Recreation and Dance)의 산하 단체로서 그 명칭과는 달리 무용 자체보다는 무용 교육을 중심으로 구성된 단체이다.

82) Hernandez, Barbara L. Michiels, Dance Directory 2001(National Dance Association). 이 자료는 주로 대학의 무용 교육과정이 수록되어 있으며, 대학원에 개설된 무용교육이나 그 밖의 무용 관련 특화된 과정까지는 포괄하지 못하고 있다.

83) 이 경우 발레스쿨은 중등과정을 중심으로 한 독립적인 학교로 운영되는 경우도 있고, 일반학교에 재학하면서 오후나 주말 시간을 이용하여 발레과정을 체계적으로 수강할 수 있도록 하는 경우도 있다.



수로 활동하다 무용수로 전환하는 사례도 발견된다. 그리고 브로드웨이 댄스센터 등 사설 무용학원에서 훈련을 받아 전문적인 무용수로 활동하는 경우도 많다.

#### 나. 고용 현황

이러한 교육과정을 거쳐 무용 분야에서 활동하고 있는 무용인력의 규모는, Dance/USA의 조사자료<sup>84)</sup>에 따르면 총 1만 1,000명 정도로 나타났다.<sup>85)</sup> 하지만 이들 가운데 이러한 비영리 무용단체에서의 활동만으로 생활비를 충당하는 무용수들은 2,000~3,000명 정도이다. 문제는 대부분의 무용단들이 연 단위 고용을 하지 않는다는 점이다. 상위 70~80개 단체의 경우에도 무용수들과 평균 연간 30~35주 단위로 고용계약을 하고 있다. 물론 중소규모 단체들의 고용 기간은 이보다 훨씬 짧다. 연 예산 500만 달러가 넘는 대규모 무용단의 경우 무용수들이 받는 급여는 주당 600~1,400달러 정도이다. 스타급 무용수 가운데 이보다 많은 급여를 받는 경우가 없지는 않지만 이는 손으로 꼽을 정도의 극소수에 불과하다. 그리고 이 바로 아래 수준의 70여 개 대규모 무용단의 경우 무용수들은 계약 기간 동안 주당 400~600달러 정도를 받고 있다. Dance/USA의 또 다른 조사자료<sup>86)</sup>에 나타난 상위 76개 무용단의 고용 현황을 보면, 2000년에서 2002년까지 총 7,407명 중 4,458명이 풀타임으로, 2,949명이 파트타임으로 고용되었으며, 동 기간 동안 파트타임 고용은 상당한 폭으로 줄어든 것으로 나타났다. 이들에게 지급된 급여와 비급여 혜택(benefits)<sup>87)</sup>은 총 2억 2,986만 달러가 지급되어 동 기간 중 5%가 상승하였다.

84) Dance/USA, Dance in American: Snapfacts 2000 (Sep. 2000).

85) 이러한 집계는 조사 방향에 따라 큰 차이가 있다. 예를 들어, NEA의 1994년 조사 자료에 따르면 1990년을 기준으로 무용을 직업으로 하는 사람의 숫자는 21,913명인 것으로 나타난 사례도 있다(Ellis, Diane C. and John C. Beresford, Trends in Artist Occupations: 1970~1990 (NEA, 1994) p.8).

86) Dance/USA, Snapfacts: Field at a Glance - Dance (Mar. 2004).

87) 여기서 비급여 혜택(benefit)이란 의료/연금보험료, 주거/교통비 등 급여 외에 부수적으로 주어지는 혜택을 말하는데, 미국의 경우 급여 체계에서 정규 급여 이상으로 큰 비중을 차지하고 있다.

하지만 현실적으로 이 같은 주요 대규모 무용단과는 달리 중소규모 무용단의 무용수들은 대부분 작품당 계약되는 것이 현실이다. 즉 아메리칸 발레 시어터(ABT), 뉴욕시티 발레 등 주요 발레단이나 엘빈 에일리 댄스 컴퍼니, 폴 테일러 댄스 컴퍼니 등 몇몇 현대 무용단을 제외하면 풀타임으로 무용수를 고용하는 사례가 거의 드물다고 할 수 있다. 따라서 이처럼 작품당 계약으로 일하는 무용수들은 이른바 비급여 혜택(benefits)을 거의 받지 못하는 현실이다. 비급여 혜택은 우리로 치면 본봉 외의 수당이나 특별한 혜택을 가리키지만 그 중 핵심적인 것은 우리의 4대 보험에 해당하는 부분이다. 특히 의료보험에 관한 부분은 미국 경제 전반적으로 그 시스템이 매우 열악한 편이어서 직장에서 부담을 해주지 않는 경우 개인적으로 무척 큰 경제적 부담이 된다. 한국에 비해 의료보험제도가 오히려 훨씬 열악한 상황이라고 할 수 있다. 이에 따라 무용수들은 대부분 무용단으로부터 받는 급여 외에 다른 형태의 파트타임 일자리를 통해 생계를 조달하는 경우가 많다. 그리고 이러한 현실을 반영하여 뉴욕시 예술진흥원(NYFA) 같은 곳에서는 무용수들을 위한 일자리를 소개해 주는 역할도 하고 있다. 일자리는 주로 파트타임으로 할 수 있는 타이핑 등 가벼운 내용들이 주를 이룬다. 그리고 무용수들은 스스로의 생계를 해결하기 위하여 무대 위에서의 활동 외에 세라피, 공연기획 및 경영, 요가, 필라테스, 퍼스널 트레이너, 무대조명, 의상 등의 부수적인 능력을 개발하는 경우가 많다. 또한 커리어 전환을 고려하면서 교육대학원 등에 진학하여 초·중·고·대학강사로 활동하기도 한다.

#### 다. 경력 형성과 재교육

안무가들은 많은 경우 무용수로 활동하다 안무가로 발전해 가고 있다. 머스 커닝햄, 폴 테일러 등 자신의 무용단을 운영하는 대부분의 안무가들이 이러한 경로를 거쳐 발전해 왔다. 그리고 특히 현대무용의 경우 일정한 기간 안무에 종사한 후에는 자신의 이름을 딴 무용단을 조직하는 경우가 많다. Dance/USA에서 조사한 자료에 따르면 주요 무용단의 예술감독은 대부분 무용수로 활동하다가 예술감독의 역할을 한 것으로 나타났다.<sup>88)</sup>

Dance/USA에서는 2002년의 연 예산을 기준으로 선정한 상위 50개 무용단체(현대무용단체 8개/ 발레단체 42개)를 조사하였는데, 조사 대상 무용단체 전체에서 예외없이 예술감독은 무용수로서의 경력을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이 중 14명은 해당 단체에서 무용수로 활동하였었고, 다른 예술감독들은 대부분 뉴욕시티 발레단(New York City Ballet), 샌프란시스코 발레단(San Francisco Ballet), 시카고조프리 발레단(The Joffrey Ballet of Chicago), 아메리칸 발레시어터(American Ballet Theater), 마사그레엄 무용단(Martha Graham Company) 등 미국 내 주요 무용단체 및 오스트레일리아 발레단(Australian Ballet), 네덜란드 댄스시어터(Nederlands Dance Theater), 런던 페스티벌발레단(London Festival Ballet), 키로프 발레단(The Kirov Ballet) 등 세계 주요 무용단체에서의 무용수 경력을 갖고 있었다. 조사 대상이 된 예술감독들은 대부분 상당한 기간 동안 근무해 오고 있었다. 평균 임명 연도는 1994년(조사 시점으로부터 8년 전)이었으며, 지난 10년간 절반 정도 단체에서 예술감독의 교체가 이루어졌다. 또한 16명은 해당 단체의 설립자이자 예술감독이었으며, 이들은 평균 1979년에 단체를 설립하여 23년간 예술감독으로 활동해 왔다. 특히 7명은 30년 이상 예술감독으로 활동해 왔다. 흥미로운 것은 예술감독의 국적이 점점 다양해지고 있는 것인데, 1979년 이전에 임명된 예술감독 11명 중 10명이 미국 태생인데 반해, 2000년 이후에 임명된 예술감독 10명 중 7명은 미국 외 태생이었다. 전체적으로는 자료가 수집된 45명 중 28명이 미국 태생이었다(62%). 또한 예술감독 중 27명은 현재 이사진으로 활동하고 있었으며(54%), 4명은 당연직 이사진으로 활동하고 있었고(ex officio: by virtue of office or position)(8%), 19명은 이사진이 아니었다(38%). 한편 예술감독 중 40명은 남성(80%), 8명은 여성이었으며(16%), 2개 단체는 남성과 여성 예술감독이 공동으로 근무하고 있었다.

이 같은 무용 분야 인력들의 특성과 관련하여 보몰 등은 오스트레일리아, 스위스, 미국 등 3개국에 대해 조사한 바 있는데, 그 결과<sup>89)</sup>를 보면 3

88) Dance/USA, Snapfacts: Artistic Directors of Large Companies(May 2004).

89) Baumol, William J., Joan Jeffri, David Throsby, *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE

분의 2에서 4분의 3이 여성이었고, 대부분이 공식적인 교육과정을 수료했다고 한다. 학력 면에서는 평균적인 인구 이상의 학력을 갖고 있었다. 특히 미국의 경우 4분의 3이 대졸 이상의 학력을 갖고 있었다. 이는 전체 인구의 2분의 1보다 훨씬 높은 비율이다. 다음으로 현재 무용수로 활발히 활동하고 있는 인력들은 40대까지도 공연계에서 커리어를 발전시키고 싶어 하는 것으로 나타났다. 하지만 이들은 대략 30대 후반까지 커리어 발전이 가능할 것으로 전망하고 있으며, 실제 평균적으로는 30대 중반에 전문 무용수로서의 커리어를 중단하게 된다. 아울러 무용수들의 절대 다수는 그들의 커리어 전환이 문제라고 인식하고 있지만 이에 대해서는 사실상 준비가 안 되어 있다. 보물 등은 이와 함께 세계 11개 국가의 무용 분야 인력을 조사한 결과 다음과 같은 특징을 발견하였다. 첫째, 11개국 모두에서 대부분의 무용수들은 여성이며, 커리어 발전을 위해 이들 국가간을 옮겨다니고 있다. 둘째, 무용은 공연예술의 중요한 요소가 되고 있다. 11개국에서 총 3,300만 명의 관객이 매년 무용 공연을 관람하고 있다. 이는 각 나라별로는 1%에서 15%를 차지하는 비율이다. 셋째, 나라별 차이는 있지만 11개국 모두에서 지난 10년간 무용 분야가 무용수의 수, 무용단의 수, 관객 규모 등의 면에서 상당한 성장을 해 왔다. 넷째, 11개국 모두에서 무용에 대한 정부의 상당한 규모의 직접지원이 있었다. 다만 미국의 경우 공공지원은 주로 무용단체에 대한 지원에 대해 세금 감면을 해주는 방식의 간접적인 방식을 취하고 있다. 다섯째, 무용은 다른 직업들에 비하면 급여수준이 상당히 낮은 직업이다. 비록 몇몇 무용수들은 다행히도 풀타임으로 일하고 있지만, 대부분의 무용수들은 무용 분야에서의 커리어를 발전시켜 가기 위해서는 다른 일자리를 가지고 있어야 한다.

이처럼 무용인력의 경우 커리어 발전 및 전환의 문제가 다른 분야에 비해 훨씬 더 심각한 문제라고 할 수 있다. 다른 예술 분야에 비해 전문인력으로 활동할 수 있는 기간이 짧은 것이다. 특히 발레와 같은 경우 특별한 예외를 제외하고는 30대 중반 무렵에 그 커리어 발전이 중단되는 것이 보통이다. 이에 따라 몇몇 국가에서는 무용수들이 안무가, 교육자, 타 분야 공연예술인 등으로 새로운 커리어를 발전시켜 갈 수 있도록 돕기 위해

재교육 지원 기구가 활동하고 있다. 여기에는 미국의 무용수커리어전환센터(Career Transition For Dancers: CTFD), 캐나다의 무용수커리어전환자원센터(Dancer Transition Resource Center: DTRC), 영국의 무용수커리어개발센터(Dancer's Career Development: DCD), 네덜란드의 무용수재교육센터(Stichting Omscholingsregeling Dansers: SOD) 등이 있다.<sup>90)</sup>

이 가운데 미국에서 운영되고 있는 CTFD는 미국의 뉴욕과 LA에 사무소를 두고 있으며, 현재 혹은 과거의 무용수들에게 광범위한 커리어 전환 프로그램과 서비스를 무료로 제공하고 있다. 1985년 설립 이래 이 기관에서는 2,600여 명의 무용수들에게 서비스를 제공해 왔으며, 총 170만 달러를 교육 및 사업에 지원해 왔다. CTFD에서는 무용수들이 스스로 자신의 커리어 전환을 위한 단계를 밟아 갈 수 있도록 지원하고 있으며, 무용수들이 직접 운영함으로써 무용수들로 하여금 주도적이고 독립적이 될 수 있도록 격려하고 있다.

미국 및 다른 나라에서 운영되고 있는 이러한 지원기관들은 대개 무용수들이 공연예술 분야에서 전문 커리어를 발전시켜 나가고 은퇴 후의 활동에 대비할 수 있도록 하기 위해 광범위한 서비스를 제공하고 있다. 여기에는 실용적인 지식의 습득을 돕기 위한 프로그램에서 심리적 혹은 재정적인 지원을 해주는 프로그램까지 다양한 내용이 포함되어 있다. 서비스 내용에는 재교육과정 장학금 지원, 커리어 상담, 창업자금 등 재정 지원, 은퇴후 연금 지원, 법률 상담, 개인적 카운셀링, 이력서 작성 및 인터뷰 기법 훈련, 시상, 세부적인 전문성 및 기법 습득을 위한 재교육과정 운영, 뉴스레터 발송, 웹사이트 운영, 컨퍼런스 및 세미나, 워크숍 등이 포함되어 있다. 이러한 지원 기관의 사업 현황을 보면 미국만이 아니라 다른 나라의 경우도 그 내용이 상당부분 유사한 것을 볼 수 있다. 특히 교육적·경제적·심리적 지원에 중점을 두고 있다.

90) Baumol, William J., Joan Jeffri, David Throsby, *Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE Project, NY: New York, 2004. pp.3~4.

### 라. 재교육과 공연장의 역할

이러한 국가 혹은 공공적인 지원 기능과 함께 미국의 경우 개별적인 공연장이나 단체에서도 무용수들에 대한 지원 역할을 해오고 있다. 그 대표적인 사례가 뉴욕에 위치한 무용전문 공연장 댄스시어터워크숍(Dance Theater Workshop: DTW)이다. DTW에서는 주로 실험적인 저예산 무용 작품들을 선보이면서, 단순한 대관서비스에서 더 나아가 극장 공간을 활용한 무용단체 육성에 좀더 중점을 두고 있다. DTW의 경우 1965년대 설립된 이래 꾸준히 실험적인 현대무용단체를 발굴하고 육성하는 데 주력해 왔다. 즉 단순한 대관을 넘어서 예술감독과 프로듀서에 의한 기획공연 시스템을 꾸준히 유지하고 있으며, 지난 수년간은 예술경영 랩 프로그램과 파트너십 프로그램 등 좀더 적극적인 역할을 발전시켜 오고 있다. 예술경영 랩 프로그램은 무용단체 종사자들을 대상으로 하여 마케팅, 자원 조성, 중장기 기획 등 무용단체를 운영하는 데 필요한 다양한 실무지식을 익히도록 해주는 프로그램이다. 10주간 진행되는 이 프로그램을 통해 안무가나 무용수들은 시장에서 스스로 살아남을 수 있는 실용적인 지식들을 익히게 된다. 또한 지난해부터 시작된 파트너십 프로그램은 일손이 부족한 무용단체나 안무가에게 적절한 경영과 행정 능력을 갖춘 인력을 연결해 주는 작업이다. 이러한 프로그램들을 통해 개별 안무가와 초기 발전 단계의 무용단체들이 많은 도움을 받고 있다. DTW에서는 이 밖에도 많은 무용단체들에게 멤버십 프로그램을 통해 마케팅 대행이나 리허설 공간 제공 등 복합적인 지원 기관 역할을 해내고 있다.

DTW와 더불어 금년으로 운영 35년째를 맞고 있는 뉴욕의 무용전문 공연장 댄스페이스 프로젝트(Danspace Project)의 사례 역시 주목해 볼 만하다. 여기서는 안무가들이 과감한 실험과 도전을 해볼 수 있도록 격려하는 프로그램들로 공간을 운영하고 있다. 드래프트워크(DraftWork)도 이러한 프로그램 중 하나이다. 이 프로그램은 오후 시간대에 무료로 이루어지는 공연 시리즈로서, 예술가들이 구상 중에 있는 작품을 선보이는 자리이다. 글자 그대로 드래프트 상태의 제작중인 작품을 보여주는 것이다. 공연이 끝나고 나면 편안하게 작품에 대해 이야기할 수 있는 자리가 마련

되어 안무가가 작품을 좀더 완성도 있게 다듬어갈 수 있도록 돕게 된다.

## 2. 연극 및 뮤지컬 분야의 교육, 고용 및 경력 형성

### 가. 연극 인력의 교육 및 재교육

연극 분야 인력의 주요 특징 중 하나는 관련 전공을 거쳐 일하는 비율이 대단히 낮다는 점이다. 컬럼비아대학교 예술문화연구센터에서 1992년에 7,333명의 연극계 인력을 대상으로 조사한 자료<sup>91)</sup>에 따르면, 연극 인력의 커리어 형성 과정에서 중요한 계기는 고등학교 시절의 학교연극 활동이었다. 조사 대상자 중 배우조합에서 활동하는 배우들 중 81%가 고등학교 시절 학교연극 활동을 한 경험이 있는 것으로 응답하였다. 이들은 고등학교를 졸업한 후에는 52%가 예술 관련 대학과정을 마친 것으로 나타났다. 그리고 40%가 전문적인 콘서바토리나 전문학교를 졸업한 것으로 나타났다. 그 밖에 63%가 연기학교(학원)를 다닌 경험이 있으며 60%가 연기 관련 개인지도를 받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 이들은 고등학교 졸업 후 커리어 발전 과정에서 가장 중요한 교육 경험으로 대학교육을 든 사람은 44%, 연기학교를 든 사람은 28%였다. 하지만 흥미롭게도 62%는 실제 연극 현장에 적응하기 위한 훈련을 거의 혹은 전혀 받아 보지 못했다고 응답하였다. 이들이 처음으로 배우 활동을 시작한 평균(mean) 연령은 18세, 중위(median) 연령은 17세였다. 공식적으로 급여를 받는 프로페셔널 배우로 활동하기 시작한 평균(mean) 연령은 23세, 중위(median) 연령은 22세였다. 초기에 배우로 진입하는 과정에서 중요한 역할을 한 사람으로서는 교사(49%)와 어머니(33%)가 꼽혔다.

연극 분야의 교육과정에서 특기할 만한 것은 연극 관련 노동조합 등 업종단체 중심의 교육 혹은 재교육과정이 활발히 운영되고 있다는 점이다.

예를 들어, 연극발전기금(Theatre Development Fund)과 미국극장/프

91) Jeffri, Joan, Robert Greenblatt, Catherine Sessions, The Artists Training and Career Project: Actors. (The Research Center for Arts and Culture, Columbia University, 1992), pp.8-9.

로듀서연맹(League of American Theatres and Producers)이 26년째 공동으로 운영해 오고 있는 상업연극연구소(Commercial Theater Institute: CTI)는 이러한 유형의 대표적인 교육기관이라고 할 수 있다.<sup>92)</sup> CTI는 차세대 상업연극 프로듀서를 훈련시키기 위해 설립되었다. 무대에 올려지는 상업적인 작품의 창작에 대해 관심을 갖고 있는 개인들에게 필요한 자원과 가이드를 제공한다.

CTI의 프로그램으로는 두 가지가 대표적이다. 우선 매년 봄에 열리는 3일간의 집중 프로그램은 일반대중 누구나 참여할 수 있다. 대개 잠재적인 프로듀서, 공연장의 운영자 혹은 투자자 등이 참여한다. 여기에는 브로드웨이, 오프브로드웨이, 브로드웨이 순회공연 등 상업 공연의 제작이나 투자에 대해 관심이 있는 사람은 누구나 참여할 수 있다. 이 프로그램에서는 주로 실용적인 정보를 중심으로 구성되며, 브로드웨이 프로듀서, 극장 총감독 및 경영감독, 엔터테인먼트산업 전문 변호사 등이 참여하여 공연 작품을 개발하는 데 있어서 겪게 되는 다양한 사례를 구체적으로 설명해 주게 된다. 이 프로그램은 또한 비영리 부문과 영리 부문의 공연 제작의 관계를 탐색하고자 하는 사람들에게도 특별한 관심의 대상이 되고 있다.

또한 매년 2월부터 5월까지 14주간 진행되는 확대 프로그램은 전형 과정을 거쳐 선발된 연극 전문가들을 대상으로 이루어진다. 여기에서는 상업적인 공연의 제작자나 극장 운영자를 대상으로 하여 보다 심층적인 주제에 대한 교육이 진행된다. 이 프로그램에서는 상업적인 공연을 프로듀싱하기 위한 다양한 측면들에 대해 포괄적인 이해를 도모하게 된다. 프로그램은 14주간 매주 월요일 저녁에 진행된다. 각 교육과정에는 극장 관련 전문가들이 참여하여 상세한 내용을 강의하며 수강생과의 상호적인 교육이 이루어지게 된다. 특히 공연 프로젝트를 발전시키는 데 있어서 영리 부문과 비영리 부문 간의 관계에 대해 주목하고 있다. 이 교육에는 주로 극장산업에 종사하고 있는 전문가들을 중심으로 참석이 이루어진다.

CTI에서는 이 밖에도 집중창작개발(Creative Development Intensive)

92) Commercial Theater Institute, *The League of American Theatres and Producers*.



프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 공연 작품의 창작 과정에 초점을 맞춘 세미나이다. 이 세미나에는 현역 프로듀서와 그 창작팀이 참여하여 수강생들과 함께 4개의 사례를 선정하여 심층분석을 해 나가게 된다. 여기서는 창작 과정, 문제해결, 우수사례 등에 중점을 두게 된다. 또한 과정의 마지막에는 수강생들이 직접 자신들이 현재 관여하고 있는 프로젝트를 프레젠테이션하고 이에 대한 심의위원들의 비평과 피드백을 듣는 시간도 마련되어 있다. 이 세미나를 수강하기 위해서는 이에 앞서 CTI에서 운영하는 3일간 혹은 14주간의 과정을 먼저 이수해야 한다.

#### 나. 연극 등 공연예술 분야의 고용

공연예술 인력은 미국의 다른 분야에 비해 성장이 두드러진 편이다. 조금 오래된 자료이기는 하지만 NEA의 조사자료<sup>93)</sup>에 따르면, 1990년의 경우 예술가의 숫자가 1980년에 비해 54%, 1970년에 비해 127% 증가한 것으로 나타났다. 이는 예술가를 포함한 기술자, 변호사, 과학자, 교사 등 전문직종 종사자가 같은 기간 87% 증가한 것보다 훨씬 높은 비율이었다. 아울러 전체 노동인구의 증가율 55%보다도 역시 훨씬 높았다.

NEA 조사자료<sup>94)</sup>에 따르면, 2005년을 기준으로 하여 전체 예술계 인력은 210만 명인 것으로 나타났다. 이 가운데 실업률은 4.4%로 2004년의 5.1%에 비해 상당히 낮아졌다. 이러한 실업률은 16세 이상의 전체 노동인력을 기준으로 한 4.7%보다는 낮은 수준이지만 예술계 인력을 포함한 전문직종 인력을 기준으로 한 2.4%보다는 훨씬 높은 수준이다. 하지만 이러한 예술계 인력 전체 평균에 비해 연극 분야 실업률은 25.5%, 무용 분야 실업률은 10.4%로 훨씬 높은 비율을 기록하고 있다.

NEA의 조사자료<sup>95)</sup>에 따르면 1990년을 기준으로 하여 풀타임으로 일하고 있는 비율이 연극 분야는 45.6%인 데 반해 무용 분야는 17%로 훨씬

93) Ellis, Diane C. and John C. Beresford, Trends in Artist Occupations: 1970-1990 (NEA, 1994) p.8.

94) Nichols, Bonnie, Artist Employment, 2005 (NEA 2006) pp.6~9.

95) Ellis, Diane C. and John C. Beresford, Trends in Artist Occupations: 1970-1990 (NEA, 1994) pp.16~19.

낮은 수준이었다. 물론 이 조사의 경우도 전체적으로 예술계 종사자들 중 풀타임으로 일하는 인력의 비율은 46% 정도인 것으로 나타나 전체 전문 직업 종사자의 49.3%보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 이러한 풀타임 종사 비율은 남녀에 따라서도 큰 차이가 있었는데, 전체 예술인을 기준으로 할 경우 남성은 55.7%, 여성은 35.0%가 풀타임으로 일하고 있었다.

같은 조사에서 역시 1990년을 기준으로 연극과 무용 인력들의 소득수준을 조사한 결과 연극 인력은 남성을 기준으로 평균 소득이 3만 2,007달러인데 반해 무용 인력은 1만 6,623달러였다. 여성의 경우도 2만 8,032달러 대 1만 5,623달러로 역시 큰 차이가 났다. 연극과 무용 인력들의 풀타임 종사 비율에 큰 차이가 나는 것은 이 같은 평균 소득의 격차 때문인 것으로 추정된다. 좀더 최근 자료에 따르면 2004년을 기준으로 하여 연극 배우의 중위(median) 연 소득은 2만 3,460달러, 연극 프로듀서 및 연출가는 5만 2,840달러, 무용수는 1만 7,760달러, 안무가는 3만 3,670달러인 것으로 나타났다. 여기서 연극배우나 무용수의 소득수준은 예술계의 다른 분야 인력에 비교할 때 가장 낮은 수준에 해당한다. 다만 이들에게 요구되는 학력 사항의 경우 연극배우와 무용수 모두 해당 분야에서의 장기간 경력을 요구할 따름이어서 최소한 학사 학위를 요구하는 음악가, 작가, 건축가 등 다른 분야와는 차이가 있다.

#### 다. 공연예술 인력의 복수직업 종사

“무슨 일을 하시나요?” “배우입니다”, “아 그러시군요. 그럼 어느 레스토랑에서 일하세요?”<sup>96)</sup> 이는 공연계에서 많이 회자되는 유머이다. 이는 다른 한편에서 미국 공연예술 인력의 직업적 현실을 직설적으로 보여주는 말이기도 하다. 미국의 공연예술 분야에서 일하는 인력들이 예술 활동 외에 다른 직업을 복수로 갖고 있는 것은 드문 일이 아니다. 공연예술 분야만 한정된 조사는 아니었지만, 미국 국립예술기금(NEA)의 조사자료<sup>97)</sup>

96) Jeffri, Joan, Robert Greenblatt, Catherine Sessions, The Artists Training and Career Project: Actors(The Research Center for Arts and Culture, Columbia University, 1992), p.2.

에 따르면, 미국의 예술계에서 일하는 인력들은 다른 분야에 비해 평균 2배 이상의 실업률에 시달리고 있으며, 급여는 77~88% 수준이다. 이와 연계하여 예술 인력들은 복수 직업을 갖고 있는 비율이 1970~97년 사이의 조사 결과 7~14%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 다른 분야 인력들에 비해 평균 40% 이상 높은 수치였다. 좀더 최근의 조사자료<sup>98)</sup>를 보면 2005년을 기준으로 할 경우 복수 직업을 갖고 있는 예술가의 비율은 12.8%로 모든 직업활동 인력의 5.3%에 비해 두 배 이상 높은 것으로 나타나고 있다.

특징적인 것은 예술가가 아닌 다른 분야 종사자들의 복수 직업을 조사한 결과 예술 분야 중에서는 공연예술 분야의 직업을 2차 직업으로 갖고 있는 비율이 가장 높았다는 점이다. 조사 시기가 조금 오래되기는 했지만, 1976년의 조사자료에 따르면 공연예술 분야 인력들의 61%가 해당 직업을 1차 직업으로 갖고 있지 않았다고 한다. 즉 다른 직업에 1차적으로 종사하면서 공연 관련 일을 해나간 것이다. 또한 1993년의 조사자료에 따르면 안무가들의 80%가 다른 직업을 복수로 갖고 있는 것으로 나타났다. 1981년에 뉴잉글랜드 지역의 예술가들을 대상으로 한 조사자료에 따르면 예술가들은 일 년 중 36.1주 동안 예술 활동에, 17.3주 동안 예술 관련 활동에, 11.8주 동안 예술과 관련 없는 활동에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 여기서 전체 노동 기간이 52주를 넘어서는 이유는 이들이 복수 직업에 종사했기 때문이었다. 예술가들이 이 같은 복수 직업에 종사하는 가장 큰 이유는 그들이 예술 활동으로 받는 급여가 일상적인 가정생활을 꾸려나가기에 부족하기 때문이다.

97) Alper, Neil O. and Gregory H. Wassall, Once in a Blue Moon: Multiple Jobholdings by American Artists. NEA Research Division Report #40.(NEA, 2000) pp.4~11.

98) Nichols, Bonnie, Artist Employment, 2005 (NEA 2006) p.3.

## 제4절 공연예술 인력의 노사관계

### 1. 공연예술 인력의 사회적 지위

공연예술 인력은 이른바 ‘아름다움’을 창조하는 분야에 종사한다. 따라서 공연계 종사자들은 스스로에 대해 노동자보다는 예술가로 인식하는 경향이 있다. 하지만 그렇다고 해서 곧 이 분야에 종사하는 인력들의 노동자적 성격이 사라지는 것은 아니다. 즉 공연예술 인력들이 노동자로서 갖는 노동조건과 권리에 대해서는 이들이 스스로에 대해 주관적으로 어떻게 생각하고 있는가 하는 것과는 별개의 관점에서 접근할 필요가 있다. 때로는 무대 등 겉으로 드러난, 일면 화려해 보이는 외형으로 인해 노동자로서의 권리 주장을 펼쳐나가는 데 오히려 어려움을 겪고 있는 것이 공연예술 인력의 현실이기도 하기 때문이다. 공연예술은 작업(공연)의 성격과 내용 그리고 작업(공연)장의 특성과 투입되는 자원 등 여러 가지 요소들이 매 작업(공연)마다 달라지는 공연 활동의 특성으로 인해 여기에 종사하는 노동자로서의 예술가들이 그 고용주로부터의 경제적 착취에 취약한 편이라고 할 수 있다. 또한 ‘예술적 관점’이라는 취지 아래 자신의 재능이나 성실성과는 상관없이 부당하거나 불법적인 대우를 받고 안전하지 않은 작업(공연) 환경에 놓여질 수도 있다. 하지만 공연예술 인력들 역시 자신들의 예술 관련 활동을 통해 생활비를 조달하여 일상적인 의식주와 여가 시간을 누리고, 아울러 장래의 능력이나 직업적 발전 혹은 은퇴 후의 상황에 대비해 나가야 한다.

미국을 비롯한 서구사회에서 공연예술 인력이 현재와 같은 사회적 지위를 차지한 역사는 그리 오래되지 않았다. 르네상스 이전까지만 하더라도 우선 예술 장르 자체가 현재와 같이 분화되어 있지 않았다. 공연예술의 대표적인 연극이나 무용의 경우 그리스 시대에는 종교행사 혹은 시민

들의 여흥과 관련하여 번성을 하였지만, 이 시기에 공연예술을 맡고 있는 예술가들은 상당수가 귀족들의 하인 신분이었다. 이는 중세를 지나 르네상스 초기까지도 크게 변화하지 않았다. 우리가 잘 아는 셰익스피어는 영국의 르네상스 시기를 대표하지만 그 역시 초기에는 비천한 신분으로 작업을 해왔다고 한다. 르네상스 시기는 미술가들이 그 신분을 크게 향상시킨 시기였다. 이들은 건축가를 중심으로 한 이전의 도공조합에서 벗어나 독자적인 작품세계를 갖고 자신의 이름을 작품에 새겨넣기 시작했다. 하지만 음악, 연극 등 공연예술 분야의 경우 르네상스까지도 미술과 같은 독자적인 예술세계를 구축하지는 못했다.

공연예술 분야에서 비로소 예술적 독자성을 획득한 것은 근대시민국가의 발전과 접목되어 있다. 이 시기 공연예술은 자신에게 후원을 해준 패이트런의 지배에서 벗어나 대중들을 상대로 한 작품을 창작하기 시작했다. 이른바 시장을 상대로 한 생산이 이루어진 것이다. 이는 두 가지 측면이 있다. 하나는 이전의 패이트런의 후원에 따른 지배에서 벗어나 자신만의 작품을 창작할 수 있는 자유를 획득하게 된 것이고, 다른 하나는 이제 시장에서 만나는 관객으로부터 새로운 형태의 영향을 받게 된 것이었다. 이 시기가 바로 낭만주의의 시작이다. 사실 현대사회에서 예술가들이 창작의 독자성을 주장하는 근거는 그리 오래된 것이 아니다. 이 낭만주의 시기에 들어와서야 예술가들은 비로소 자신만의 독자적인 예술세계의 가치를 주장하고, 그에 따른 신화적 위치를 차지하게 된 것이다. 하지만 역설적으로 낭만주의 이후 예술의 발전은 시장경제 구조에 대한 예술가들의 적응의 역사에 다름 아니었다.

이러한 역사적 맥락 속에 공연예술 인력의 노동자로서의 권리 주장은 중세를 거치며 길드(guild)라는 형태로 표출되어 왔다. 중세 시대의 예술은 극히 일부 장르를 제외하면 대부분 개개인의 예술가들이 한 명의 창작자로서 전면에 나서기보다는 공동으로 창작해 내는 측면이 강했다. 이에 따라 창작 과정의 효율적 운영 등 여러 가지 필요에 의해 동종 업계 종사자들간에 길드 형태의 조합이 구성되었고 이를 통해 고용주들과의 협상이 이루어지곤 했다. 이후 근세사회와 낭만주의 시대의 도래와 함께 이러한 측면은 많이 약화되어 개별 예술가들의 독자성이 많이 부각되기는 했

지만 중세 이후 서구 예술발전에 깊이 뿌리내렸던 길드 시스템은 오늘날 미국의 공연예술계에게까지 그 영향을 미치고 있다.

그리하여 미국의 공연예술계에서는 과거의 길드가 이제 노동조합이라는 형태로 작용하고 있다. 이는 말하자면 산별노조 성격의 활동이라고 할 수 있다. 미국의 공연예술 인력들은 업종별로 구성되어 있는 노동조합을 통해 자신의 권리와 이해관계를 주장하며, 자신에게 가해질 수 있는 착취나 부당한 대우 혹은 안전하지 않거나 전문적이지 않은 작업조건 등에 집단화된 힘을 행사하고 있다. 이는 또한 고용보장의 문제에 대해서도 마찬가지로 영향을 발휘한다. 이에 대응하여 고용주들 역시 업종 내에 협회 형태의 조직을 구성하여 자신들의 업계 이익을 보호하기 위해 노력하며 노동자들의 단체에 대해 견제와 균형의 상태를 유지해 가고 있다. 하지만 이러한 조합 형태의 단체들이 막강한 영향력을 유지함에 따라 이것이 오히려 극장 운영자나 제작자들에게 커다란 경제적인 부담을 주고 아울러 자유로운 제작 환경을 제약하는 장치로 작용함으로써, 오히려 효율적이고 창의적인 작품 제작을 저해한다는 비판도 없는 것은 아니다. 또한 더욱 큰 문제는 이러한 노동조합의 역할이 모든 공연예술 분야에 모두 적용될 수 있는 것은 아니라는 점이다. 노동조합 활동인 비교적 탄탄하게 이루어지고 있는 연극 분야에 비하면 무용 분야는 그 활동이 거의 미미한 편이며, 또한 일정한 규모 이상의 대규모 예술단체에 비해 소규모 예술단체의 경우 노동조합 활동이 거의 미미하다고 할 수 있다. 특히 브로드웨이 뮤지컬, 발레 등 일정한 관객층을 기반으로 한 전통적인 예술 분야에 비해 컨템포러리 무용 등 좀더 실험적인 창작이 활발한 분야에서는 노동조합의 활동이 이루어지기 어려운 상황이다.

여기서는 연극배우노동조합을 비롯하여 미국의 공연 분야에서 활동하고 있는 몇 개의 주요 단체에 대한 내용을 살펴볼 것이다. 여기에서 설명한 단체들 외에도 미국극장협회(American Theater Wing), 의상디자이너조합(Costume Designer's Guild: CDG), 미국연극작가조합(Dramatist Guild of America: DGA), 무대감독/안무가협회(Society of Stage Directors and Choreographers: SSDC) 등 다양한 협회 및 노동조합들이 활동하고 있다.

## 2. 미국음악예술인조합

먼저 무용의 경우 연극이나 제작기술 분야 인력들의 광범위하고 다양한 노동조합 활동과는 달리 노동조합 활동이 거의 이루어지지 않고 있다. 무용 분야에서 노동조합 활동이 이루어지는 것은 각 도시별 대표급 발레단과 극히 일부의 대규모 현대무용단에 한정된다. 이들은 주로 미국음악예술인조합(American Guild of Musical Artists: AGMA)을 통해 활동하고 있다.

AGMA의 자료<sup>99)</sup>에 따르면, AGMA는 1930년대 노동운동을 배경으로 설립되었으며, 오페라, 콘서트, 무용 분야 예술가들을 대표하는 단체이다. 여기에는 무용수, 안무가, 무대기술자, 무대감독 등이 가입하고 있다. AGMA에서는 이들을 대표하여 집단협상 과정을 통해 그 조합원들에게 급여수준 보장, 연습시간과 초과 활동시간에 대한 급여, 연습 등 활동시간 통제, 휴가 및 병가, 저렴한 의료보험 혜택, 고용주와의 갈등 해결, 법적 및 계약에 따른 권리보호 등을 해주고 있다. 문제는 AGMA의 조합원으로 활동하는 대상이 미국에서 최상위급의 오페라단과 발레단 등 72개 대규모 공연예술단체로 한정되어 있다는 점이다. 여기에는 주요 오페라단과 발레단 그리고 몇 개의 현대무용단들이 포함되어 있기는 하지만, 대부분의 중소규모 이하 급 단체들은 빠져 있다. 이에 따라 이러한 중소규모 단체에서 활동하는 공연예술 인력들의 경우 뮤지컬이나 연극에서와 같은 연습수당, 비급여 혜택 등 노동자로서 누릴 수 있는 이익을 누리기가 매우 힘든 실정이다.

## 3. 연극배우조합(Actor's Equity Association: AEA)<sup>100)</sup>

연극배우조합(Actor's Equity Association: AEA)은 1913년에 설립된 노동조합으로서 미국에서 활동하는 4만 5,000여 명의 연극배우와 무대 매니

99) AGMA, Information for New and Prospective Members (AGMA, 2007).

100) AEA 홈페이지: [www.actorsequity.org](http://www.actorsequity.org)

저를 대표하고 있다. AEA는 기본적으로 무대연극이 미국 사회의 중요한 구성요소로 발전·진흥·육성될 수 있도록 노력하는 것을 전제로, 그 구성원들을 위하여 급여와 작업조건에 관하여 협상하며, 의료·연금 등을 포함한 광범위한 서비스를 제공하고 있다. AEA는 AFL(American Federation of Labor)-CIO(Congress of Industrial Organizations)의 회원 조직이며, 전 세계적인 공연예술 노동조합인 FIA와도 연계를 맺고 있다. AFL-CIO는 분야별 노조 연합체를 대표하는 모조직(umbrella organization)이며, 여기에는 연극배우조합과 함께 영화배우조합(Screen Actors Guild: SAG), 미국 텔레비전라디오예술가연합(American Federation of Television and Radio Artists: AFTRA), 미국음악예술인조합(American Guild of Musical Artists: AGMA), 미국버라이어티예술가조합(American Guild of Variety Artists: AGVA) 등이 함께 소속되어 미국배우예술가연합(Associated Actors and Artistes of America: 4As)을 구성하고 있다. 여기서 AEA는 연극과 뮤지컬 분야의 배우와 무대감독을, SAG는 영화와 디지털 미디어 분야 예술가를, AFTRA는 텔레비전, 라디오, 디지털 미디어 등의 배우와 아나운서를, AGMA는 오페라, 무용, 콘서트 예술가를, AGVA는 나이트클럽, 아레나쇼, 아이스쇼 예술가를 각각 대표하고 있다. 이들은 자매 조직으로서 공연예술계의 이슈에 대해 공동 대응해 오고 있다. AEA는 이러한 공연예술 관련 조합들과 더불어 미국 내 각 지역별 노동조합 및 캐나다, 영국 등의 공연예술 관련 조합들과도 연계활동을 하고 있다.

AEA에 가입을 하기 위해서는 다음의 세 가지 중 하나에 속해야 한다. 첫째, AEA에 의해 이루어지는 계약에 따라 AEA에서 가입을 제안하는 경우, 둘째, SAG, AFTRA 등 앞서 설명한 4As에 속하는 조합에서 1년 이상 활동해 온 경우, 셋째, AEA에서 승인한 극장에서 연 50주 이상, 즉 상근으로 활동하고 있는 경우 가입할 수 있다. AEA 조합원은 가입비와 조합비를 납입할 의무를 지게 된다. 가입비는 1,100달러이며, 가입 시점에서 최소 400달러 이상을 납입하고, 이후 2년 이내에 잔액을 납입하도록 되어 있다. 그리고 조합비는 반기(6개월)마다 118달러씩 납입하는 기본 조합비(basic due)와 작업당 조합비(work due)로 나누어진다. 작업당 조합비는 조합원들이 받는 주급(週給)의 2.25%를 공제하게 된다.



이 같은 의무를 다하는 조합원은 다음과 같은 다양한 혜택을 누리게 된다. 첫째, AEA가 조합원을 대표하여 고용주와 근로협약을 한다. 여기에는 기본적인 급여와 작업조건에 관한 내용이 포함된다. AEA가 진행하는 협약은 브로드웨이와 오프브로드웨이 극장들을 비롯하여 각 지역별 공연장, 카바레 극장, 대학 공연장 등을 모두 포괄하여 영향을 미치게 된다. 둘째, AEA는 이러한 기본적인 권익보호와 더불어 최소급여수준을 보장받을 수 있게 해주고, 일정한 작업규칙에 따라 일을 할 수 있도록 해준다. 셋째, 표준 양식에 따라 고용계약서가 작성될 수 있도록 한다. 넷째, 고용주들은 공연에 앞서 AEA에 대해 일정한 금액(bond)을 예탁해야 한다. 이 예탁금은 공연의 성공 여부에 상관없이 조합원들이 최소한의 급여 등을 받을 수 있도록 보장하기 위한 것이다. 다섯째, AEA는 조합원들을 위해 의료보험(health plan)과 연금(pension plan) 서비스를 하고 있다. 이를 위해 AEA는 연금의료기금(Pension and Health Trust Funds)을 별도로 설치하여 운영하고 있다. 여섯째, 장애나 실업의 상황에 처하는 조합원을 지원하는 역할을 한다. 일곱째, 조합원에 대해서는 별도의 오디션을 받을 수 있도록 하는 등 그 밖에 다양한 부가적인 혜택을 제공한다.

AEA에서는 조합원들의 복지 증진을 위하여 다음과 같은 다양한 기관과 연계하여 활동하고 있다. 먼저 연극배우조합재단(Actor's Equity Foundation)은 AEA에서 1963년 설립한 기관으로서 외부에서 기부를 받아 극단이나 배우 등에게 지원금을 제공한다. 그리고 미국연극배우기금(Actor's Fund of America)은 1882년에 설립된 기관으로서 미국 전역에 걸쳐 엔터테인먼트 분야에서 일하고 있는 사람들에게 카운셀링, 사회서비스, 직접적인 재정 지원 및 그 밖의 다양한 지원을 제공한다. 또한 요양소와 은퇴자 시설도 운영하고 있다. 아울러 연극배우작업프로그램(Actor's Work Program)은 1986년에 AEA의 소위원회 형태로 시작되었으며, 현재는 미국연극배우기금의 공식적인 구성 요소로 자리잡고 있다. 이 프로그램은 커리어 카운셀링, 그룹 세미나와 워크숍, 훈련과 재충전 코스 등을 통해 전문 연극배우들이 일시적 고용상태를 잘 견뎌낼 수 있도록 돕고, 이차적인 커리어 발전을 도모할 수 있도록 해준다. 무용수커리어전환센터(Career Transition for Dancers: CTFD)는 1985년에 설립되었

으며, 커리어 전환을 준비하거나 부상 등으로 무용을 그만둬야 하는 전문 무용수들에게 카운셀링과 직업훈련을 제공한다. 연방연극배우신용조합(Actor's Federal Credit Union)은 1962년에 설립된 기관으로서 저축과 대출 등을 하는 금융기관이다. 이 기관에서는 저이자 대출, 무료 수표서비스, 신용카드와 현금카드 등 재정적인 지원을 해주고 있다. 그 밖에 AFL-CIO와 연계하여 법적 자문, 모기지론, 생명보험 등의 서비스도 제공해 주고 있다.

이처럼 연극배우들을 위해 중요한 역할을 해온 AEA이지만 그 시작부터 순탄한 출발이 이루어진 것은 아니었다. AEA가 설립되기 이전인 20세기 초 무렵, 배우들에 대한 프로듀서들의 착취는 매우 일상적인 것이었다. 프로듀서들은 나름대로의 작업조건과 임금 기준을 정하여 배우들과 계약했는데, 연습이나 휴일을 위한 급여는 지급되지 않았고, 연습시간은 끝없이 이어졌다. 이에 따라 1910년 무대예술인들의 노조인 전미연극무대노동자연맹(NATSE)이 결성되었고, 1913년에는 AEA의 헌장 초안이 만들어졌다. 그리고 AEA는 1919년 7월 18일 미국노동연합(AFL)에 의해 공식적으로 결성되었다. AEA는 이후 프로듀서들과 공탁금(bonding)에 대한 규제를 협상했다. 이는 프로듀서들로 하여금 급여, 비급여 혜택, 최소급여, 연습수당, 외국배우 고용에 대한 규제 등을 보증하기 위해 연극 제작에 앞서 충분한 금액을 사전에 공탁하도록 한 것이었다. 그리고 이와 더불어 AEA는 공연 분야 노동자들에 대한 대표성과 협상에이전트 위치에 대한 인정을 요구하면서 미국 극장 역사상 처음으로 파업에 돌입했다. 이 파업은 30일간 계속되었고 8개 도시로 확산되었으며, 그 결과 37개의 연극이 중단되고 16개의 연극이 개막에 차질을 빚으면서 수백만 달러의 피해가 발생했다. 이 과정에서 합창 공연자들이 배우들의 투쟁에 동참하였으며, 파업이 시작되고 5일이 지나자 합창노조가 결성되었다. 일주일에 8달러를 받는 코러스 활동으로 커리어를 시작했던 헐리우드 스크린 스타 마리 드레슬러는 합창노조를 결성하는 데 견인차 역할을 했으며 초대 대표로 선출되었다. 파업이 끝났을 때 프로듀서들은 AEA의 요구 대부분을 포함한 5년 계약에 서명을 하게 되었다. 이후 AEA와 합창노조는 1955년에 통합되었다.

AEA는 이러한 노동조합으로서의 역할 외에 시민권(civil rights) 운동에도 참여하였는데, 이에 따라 흑인배우들에 대한 차별금지 및 흑인 관객에 대한 접근권 보장, 그 밖의 유색인종, 장애인, 노인, 여성 공연자들에 대한 고용 기회 확대를 위해 노력해 왔다.

이후 AEA는 그 조합원들의 권익보호를 위해 여러 가지 활동을 해오는데, 1960년 6월 브로드웨이의 모든 극장들의 문을 닫게 한 13일간의 파업 결과 연금의료신탁기금(Equity-League Pension & Health Trust Funds)을 만들게 되었다. 그리고 1964년부터는 배우들의 연습에 대해서도 최소급여를 받을 수 있도록 하였다.

#### 4. 미국극장·제작자연맹(League of American Theatres and Producers)

앞에서의 AEA에 대응하여 공연제작자 및 극장주들은 자신들의 이익을 보호하기 위한 연합체를 구성했다. 그것이 바로 미국극장·제작자연맹(이하 연맹)이다. 이 연맹의 600여 구성원은 극장주에서부터 극장운영자, 공연제작자, 공연기획자, 극장총감독 등 광범위한 영역을 포괄하고 있다. 여기에는 극장산업과 관련된 상품과 서비스 공급자까지 포함되고 있다. 연맹 구성원들이 뉴욕의 브로드웨이 및 미국 및 캐나다의 140여 개 도시에서 서비스하는 관객의 수는 연간 3,000만 명을 넘어선다.

이 연맹이 만들어진 것은 1930년이다. 브로드웨이 극단 운영자들이 함께 모여 공통의 이해관계를 증진하고 AEA와의 집단적인 협상을 진행하기 위한 목적이었다. 이후 연맹의 설립 취지는 뉴욕 및 북미 지역 순회공연 기획자들의 다양한 수요에 봉사하기 위하여 점차 확대되었다. 오늘날 연맹은 라이브 브로드웨이라는 트레이드마크 아래 운영되며 종합적인 서비스를 제공하는 협회 조직으로 운영되고 있으며, 브로드웨이 극장의 이해관계를 증진하고 상업적인 연극 제작과 창작을 지원하기 위해 헌신하고 있다.

연맹은 브로드웨이가 국가적인 엔터테인먼트 매체로서 활성화될 수 있도록 여러 가지 프로그램과 이벤트를 지원하고 있다. 여기에는 특별이벤

트, 산업 전반에 걸친 마케팅 활동, 기업 협찬과 함께 소비자들에게 브로드웨이의 정상급 티켓과 쇼에 대한 정보를 제공하는 프로그램까지 수많은 내용이 포함되어 있다. 연맹의 또 다른 역할은 브로드웨이 산업의 진흥과 관련하여 정부에 대해 영향력을 행사하고, 이에 필요한 광범위한 연구 아카이브와 데이터베이스의 유지를 해나가는 것이다. 또한 다양한 관객개발 프로그램을 통한 미래에의 투자를 하고 있으며, 연극산업에 이익이 되는 다양한 지원프로그램을 운영하고 있다.

연맹은 브로드웨이산업의 동업자 조직이다. 연맹은 그 구성원, 즉 브로드웨이와 순회공연하는 브로드웨이 제작의 극장주, 운영자, 제작자, 기획자, 총감독 등의 공통적인 이해관계를 감독하고 진흥한다. 아울러 극장 관련 납품업자, 즉 음식점 운영자, 운송 및 화물사, 부킹 에이전트, 여행사, 디자이너, 티켓판매사, 호텔운영자 등도 포함된다. 연맹은 북미 전역에 걸쳐 상업극장의 이해관계 증진을 위해 일하고 있다.

뉴욕의 브로드웨이 극장 소유주, 운영자, 제작자, 기획자, 총감독 혹은 북미 다른 지역에서 브로드웨이 시리즈와 관련된 일을 하는 사람은 회원에 신청할 자격이 있다.

## 5. 미국연극작가조합(Dramatist Guild of America: DGA)

DGA는 80여 년 전에 설립되었으며, 무대를 위한 작품을 창작하는 희곡작가, 작곡가, 작사가 등 포괄적인 의미의 연극작가들을 위한 유일한 전문협회라고 할 수 있다. 이 조합은 전국적으로 6천여 명의 회원을 보유하고 있으며, 브로드웨이와 오프브로드웨이와 지역 극장들을 망라하여 이제 막 시작하는 작가에서 가장 유명한 연극작가를 모두 포괄하고 있다. 이 조합은 회원들에 의해 선출된 이사회가 이끈다. 여기에는 현재 스티븐 손드하임(웨스트 사이드 스토리, 스위니 토드), 에드워드 앨비(누가 버지니아 울프를 두려워하랴), 토니 커쉬너(미국의 천사들) 등이 이사진으로 활동하고 있다. 현재 대표는 존 위드먼이며, 과거의 대표에는 리처드 로저스, 오스카 해머슈타인 등이 포함되어 있다. 유진 오닐, 조지 카우프만, 아서 밀러, 테네시 윌리엄즈 등 유명 작가들이 조합원으로 활동해 왔다.

DGA는 연극작가들이 그 작품의 예술적인 순수성과 경제적 순수성을 모두 보호받을 수 있도록 돕기 위한 목적에서 설립되었다. 이러한 목적을 위해 DGA는 브로드웨이, 지역극장, 소극장 등 다양한 연극제작과 관련한 모델 계약서를 개발하여 그 조합원들이 연극제작자들과 협상할 때 이 계약서를 활용하도록 해왔다. 이러한 계약서는 연극작가들이 그 작품의 내용에 대한 통제권을 보호하기 위한 목적을 갖고 있으며, 아울러 연극작가들이 그 작품 활용에 따라 보상을 받도록 함으로써, 공연무대를 위한 작품창작 활동을 계속할 수 있도록 하고 있다.

이러한 계약 지원 서비스와 더불어 DGA는 연극작가의 이해관계를 대변하는 적극적인 지지자 역할을 하고 있다. 또한 전국적으로 배포되는 홍보자료와 교육프로그램 등을 통해 작가들이 그들의 예술적·사업적 기술을 개발시킬 수 있도록 지원하고 있다.

이 같은 활동을 해오고 있는 DGA의 뿌리를 거슬러 올라가면 미국작가연맹(The Authors League of America: ALA)까지 이르게 된다. ALA는 아서 트웨인 등 일련의 작가들에 의해 1912년에 설립되었다. 1913년의 첫 선거에서는 윈스턴 처칠이 대표로, 테오도르 루즈벨트가 부대표로 선출되었다고 한다. 이어서 ALA는 일반도서와 잡지작가들로부터 희곡작가들을 구분하기 위하여 1919년에 작가조합과 희곡작가조합으로 나누어졌다. 이어서 새로운 시장이 발전함에 따라 라디오작가조합과 텔레비전작가그룹이 ALA 내에 구성되었다. 그리고 자매 조직으로 영화작가조합도 나타나게 되었다. 하지만 시간이 지남에 따라 여러 다른 시장의 작가들의 문제와 이해관계가 하나의 단체에 의해 효율적으로 다뤄지기 어렵게 됨에 따라, 1954년 영화·라디오·텔레비전작가들은 자신들의 단체를 별도로 구성하여 미국작가조합(Writers Guild of America)을 출범시켰다. ALA는 이후 회원 자격은 다시 작가와 희곡작가로 제한되었다. 하지만 그 구조는 1964년 재조직화에 따라 변하여 이제 3개의 단체가 움직이고 있다. 미국작가연맹(The Authors League of America), 미국작가조합(The Authors Guild of America) 그리고 미국연극작가조합(The Dramatists Guild of America)이다. 이때 작가조합이나 연극작가조합의 회원은 자동적으로 작가연맹의 회원이 된다. 그리고 두 조합은 연맹의 단체 회원으로

되어 있다. 저작권, 표현의 자유 등 일반작가와 연극작가 모두에 대해 공통의 관심이 되는 문제에 대해서는 연맹의 이름으로 함께 활동하고 있는 것이다. 하지만 계약조건, 부대권한 등 다른 문제는 조합별로 다루어진다.

DGA의 회원이 되기 위해서는 다음의 카테고리 중 하나에 속해야 한다. 우선 정회원(Active Members)이 되기 위해서는 브로드웨이나 오프브로드웨이 혹은 지역 주요 극장과 계약을 하고 작품을 제작해 왔어야 한다. 정회원은 이사진에 대한 출마 및 투표 권한을 갖는다. 1년 회비는 150달러이다. 준회원(Associate Members)은 그 밖에 공연과 관련하여 대본, 리브레토, 가사, 작곡 등에 종사하고 있는 작가들이다. 연회비는 95달러이다. 그 밖에 학생회원(Student Members)은 희곡작법 관련한 과정에 등록되어 있어야 하며, 연간 35달러의 회비를 납부한다. 이러한 회원 가입은 제작 이력이나 분야에 상관없이 누구에게나 개방되어 있으며, 심지어 미국 내에서 활동하지 않는 외국인도 가입이 가능하다.

DGA는 주요 활동 가운데 하나로 작가조합기금(Dramatist Guild Fund)을 운영하고 있다. 이 기금은 미국 작가의 작품을 무대에 올리는 비영리 극단에 대해 지원금을 지급한다. 또한 건강상의 어려움이나 일시적인 재정난을 겪고 있는 전문 작가에 대한 지원 역할도 하고 있다. 그 밖에 나이 들어 은퇴한 희곡작가, 작곡가, 작사가 등에 대한 지원도 해오고 있다. 즉 이 기금의 설립 취지는 연극을 위한 글쓰기와 작곡 등의 창작 여건을 개선하고 이 분야 종사자들의 복지 수준을 높이기 위한 것이라고 할 수 있다.

## 6. 신진희곡작가협회(New Dramatist: ND)

ND는 희곡작가들의 발전을 위해 설립된, 미국에서 가장 오래된 비영리 센터이다. ND는 7년간 지속되는 무료 연극 읽기, 워크숍, 교육, 커리어 지원을 통해 희곡작가를 양성하는 회원제 단체이다. ND는 재능있는 희곡작가를 발굴하고 그들에게 시간과 공간과 수단을 제공하여 그들이 스스로의 재능을 발전시킴으로써 그 잠재력을 발휘하고 연극에 대해 지속적인 기여를 할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

ND는 1949년 희곡작가 미카엘라 오하라(Michaela O'Harra)에 의해 설립되었다. 설립 당시에는 젊은 희곡작가들을 위해 워크숍과 월례 희곡작법 세미나를 개최하였으며, 이제는 500여 작가를 양성해 왔다. ND는 현재 48명의 상주 희곡작가를 보유하고 있으며, 창립 이래 500여 작가들을 육성해 왔다. 매년 250여 명의 작가들이 7년간 계속되는 회원을 지원 신청을 한다. 지원 신청서에 두 편의 희곡 작품을 첨부하게 되면 이를 회원 자격심사의위원회에서 검토하게 된다. 회원자격심사의위원회는 매년 새로이 구성되며, 현재의 희곡작가 회원, 동창 회원, 극장 전문가들로 구성된다. 신청자는 몇 번이든 신청할 수 있다. 회원 가입은 무료이다. ND는 회비를 징수하거나, 작품에 대한 권한을 행사하지 않으며, 회원들의 작품에 대한 라이선스에 관여하지도 않는다.

ND는 회원들에게 광범위한 프로그램과 기회를 제공한다. 그 중 가장 핵심적인 것은 회원 작가들이 작업 중인 작품을 최고 수준의 배우들이 참여하여 읽는 기회를 제공하는 것이다. 이러한 작품 읽기의 많은 부분은 대중들에게 공개되며, 종종 연극이나 영화계의 제작자들이 새로운 작품 발굴을 위해 참석한다. 아울러 스크립트셰어(Scriptshare) 프로그램을 제공하고 있는데, 이는 희곡작가들을 연극이나 영화사와 연계해 주는 프로그램이다. 그 밖에도 전 세계의 연극계 전문가들 간의 커뮤니케이션을 증진시키기 위하여 국제적인 교환프로그램을 운영하고 있다. 또한 무료복사 등 행정적인 서비스 및 작업 장소와 임시숙소 등도 제공한다.

## 7. 비노동조합원 단체: 스트로햇

미국 연극계에서 노동조합 활동이 활발한 것은 사실이지만 모든 배우들이 노동조합에 소속하여 활동하는 것은 아니다. 따라서 비조합원들은 조합원들에 비해 상대적으로 정보나 기회에서 열등한 위치에 처할 수밖에 없는데, 이에 따라 이들 비조합원을 위한 서비스도 운영되고 있다. 그 중 대표적인 것이 비조합원 연극배우와 무대기술인력들을 위한 오디션 서비스를 제공하는 스트로햇(Straw Hats)이다.

스트로햇은 극장에서 전문적인 커리어를 시작하거나 계속해 오고 있는

비조합원 연극배우와 무대기술인력을 지원하는 단체이다.<sup>101)</sup> 주요 활동은 스트로햇 오디션(StrawHat Auditions)을 운영하는 것이다. 이 오디션은 뉴욕에서 매년 봄에 이루어진다. 3일간 750명이 넘는 연극배우와 무대기술인력들이 40개 넘는 극장에서 참여한다. 극장의 여름 시즌의 배역을 위한 연극배우 오디션이 이루어지고, 무대기술인력들은 이력서를 온라인 상에 올리고 나서 전화나 현장 인터뷰를 하게 된다.

스트로햇의 웹사이트는 오디션을 위한 중요한 가교 역할을 하고 있다. 지난해에는 100만 명이 넘는 방문객이 여름 극장가와 수천 명의 연극배우 및 무대기술인력들의 이력서를 검토하고 캐스팅과 정보서비스를 활용하기 위해 스트로햇의 웹사이트를 방문하였다. 스트로햇은 브로드웨이와 미국 내 많은 주요 극장에서 일하고 있는 인력들에 의해 운영된다. 스트로햇은 극장에서 커리어를 쌓기 시작하는 가장 좋은 방법은 바로 극장에서 일해 보는 것이라고 믿고 있다.

## 제5절 공연예술에 대한 공공지원

### 1. 미국의 공연예술에 대한 공공지원 환경

구대륙에서 벗어나 새로운 삶의 공간을 개척한 사람들은 구대륙의 예술에 대한 컴플렉스에서 벗어나기 위해 다양한 형태의 사회적 투자를 해왔다. 하지만 직접적인 공공지원의 역사는 그리 오래된 것이 아니다.

미국에서는 예술만이 아니라 사회 전반적인 공공적 사업, 즉 교육, 의료 등 다양한 분야에 대한 효율적인 사회적 지원을 위하여 비영리 단체 제도가 일찍이 발전해 왔다. 이는 국가의 지배 시스템이 미처 자리잡기 이전의 지역사회 내에서 자생적으로 발전한 민간 지원 시스템을 국가가 제도적으로 인정한 것이라고 할 수 있다. 그 결과 예술단체 역시 국가로부

101) 스트로햇 홈페이지([www.strawhat-auditions.com](http://www.strawhat-auditions.com))



터는 지원을 받는 데 의존하기보다는 스스로의 설립 취지를 적극적으로 내세우고 이를 실현해 가기 위하여 사회 각 부문으로부터 지원을 받는 형태의 생존방식을 찾아가게 되었다. 이는 과거 종교나 귀족으로부터의 지원을 국가와 지방정부들이 이어받은 유럽(영국을 제외한 대륙) 국가들의 전통과는 사뭇 다른 것이었다.

대공황 직후 뉴딜정책이 시행되면서 WPA 프로그램에 의해 미국 연방 정부는 예술에 대한 본격적인 지원을 처음으로 시작했다. 이후 1965년에 이르러서야 비로소 연방정부는 국립예술기금(NEA)을 만들어 지원을 시작했다. 국립예술기금은 이후 1989년까지 별다른 위기를 겪지 않고 발전해 왔다. 하지만 1989년 로버트 메이플소르프와 안드레이 시라노 그리고 리차드 세라 등의 전시에 대한 지원이 촉발한 이른바 문화전쟁을 겪으면서 큰 위기를 겪게 된다. 장기간 이어진 국가의 예술지원을 둘러싼 논쟁은 1996년 국립예술기금(NEA)의 예산이 45% 삭감되는 조치로 일단락되었다. 이러한 환경 변화에 따라 이후 미국에서는 직접적인 예술 창작 활동에 대한 직접적인 정부 지원에서 벗어나 예술교육의 강화와 확대를 통해 장기적으로 관객 개발을 하여 수요자를 확대하는 쪽으로 지원정책의 중점이 변하기 시작하였다. 이후 예술교육은 모든 연방 및 공공지원을 정당화시키기 위한 논거로 활용되어 왔다.

이러한 추세와 더불어 미국의 예술계에서는 예술이 미치는 실질적인 경제적 효과에 대한 연구를 꾸준히 발전시켜 왔다. 특히 2000년대에 들어와서는 이와 관련하여 주목할 만한 결과들이 많이 나오고 있다. 우선 경제분석국(Bureau of Economic Analysis)의 데이터에 따라 NEA에서 작성한 2002년과 2003년 조사자료<sup>102)</sup>에 따르면, 2002년을 기준으로 하여 공연예술과 관련하여 미국의 소비자들은 총 121억 달러를 지출한 것으로 나타났다. 이는 영화 관련 지출 금액보다 25억 달러가 많은 것이다. 이는 인플레이션에 의한 효과를 조정하더라도 전년에 비해 2.7%가 증가한 수준이었다. 이를 좀더 장기로 보면, 미국의 소비자들은 인플레이션에 의한 효과를

102) Nichols, Bonnie, The Arts in the GDP: Consumers Spent \$10.6 Billion on Performing Arts Events in 2001 (NEA 2002) / Nichols, Bonnie, The Performing Arts in the GDP 2002. (NEA, 2003)

조정한 수치로 비교할 때 1992년에는 공연예술 행사의 티켓 구입에 81억 달러를 지출한 데 반해 2002년에는 113억 달러를 지출하였다.

또한 이와 관련하여 미국예술연합(Americans for the Arts)에서는 ‘예술과 경제적 번영’을 주제로 한 연구를 계속 발전시켜 오고 있으며, 2006년에는 가장 최근의 연구 및 조사 성과를 담아 <예술과 경제적 번영 III> 자료<sup>103)</sup>를 발간한 바 있다. 아울러 동 자료를 비단 연구보고서만이 아니라 그래픽 자료가 포함된 다양한 형태의 브로슈어 형태로 요약 발간하여, 각 주 및 지역 예술진흥원이 지역별 예술지원 재정 마련 과정에서 적극 활용하도록 권하고 있다. 동 자료에 따르면, 미국의 비영리 예술과 문화 산업은 미국 경제에 대해 1,662억 달러의 경제적 기여를 하고 있는 것으로 나타났다. 이 가운데 631억 달러는 예술의 경제활동에 의한 것이며, 1,031억 달러는 예술프로그램과 관련한 관객들의 소비에 의한 것이었다. 아울러 이를 통해 570만 개의 일자리가 만들어지고 있으며, 296억 달러의 조세수입이 창출되는 것으로 나타났다.

## 2. 연방정부의 지원

미국은 한국이나 많은 유럽 국가들과 달리 문화예술정책에 대한 전반을 책임지고 있는 정책 부서가 설치되어 있지 않은 것으로 알려져 있다. 그러나 이는 사실 오해에 가깝다. 물론 미국의 연방정부나 주정부에서 한국이나 유럽의 중앙정부나 지방정부들처럼 예술단체를 직접 운영하거나 그 재정적인 부분을 전적으로 책임지는 경우는 드물다. 하지만 그럼에도 불구하고 미국의 정부 역시 그 수준별로 다양한 형태의 예술지원정책을 수립하여 지원프로그램을 운영하고 있다. 다만 그 방법에 있어서 직접적으로 예술에 대한 지원보다는 기본적으로 조세 제도에 의한 간접적인 지원방식이 큰 영향을 미치고 있기 때문에 직접적인 지원사업 운영에 따른 혜택은 그리 크지 않은 편이다.

예를 들어, Dance/USA 조사자료<sup>104)</sup>에 따르면, 1999년의 경우 연방정부

103) Americans for the Arts, Arts & Economic Prosperity III (2007).

104) Dance/USA, Dance in America: Snapfacts 2000 (Sep. 2000).

의 무용에 대한 지원금은 발레단의 경우 연 예산의 1%, 현대무용단의 경우 연 예산의 3% 이내인 것으로 파악되었다. 한편 TCG의 105개 주요 극단을 대상으로 2002년에서 2005년까지의 트렌드를 조사한 자료<sup>105)</sup>에 따르면, 연방정부로부터의 지원금액은 극단의 연 예산 중 1% 미만을 차지하고 있다. TCG가 201개 극단들을 대상으로 조사한 경우에도 정부로부터의 지원은 전체 수입 중 매우 적은 비율로서, 연방정부 0.7%, 주정부 3.0%, 지역(시/카운티)정부 2.6%였다. 이는 재단으로부터의 지원 9.5%, 기업으로부터의 지원 5.1%보다 훨씬 낮은 수준이다. 하지만 연방정부의 지원은 꾸준히 증가하고 있다. 동 기간 동안 인플레이션에 의한 효과를 조정하더라도 연방정부의 연극 분야에 대한 지원은 28% 증가한 것으로 나타났다. 여기서 연방정부로부터의 지원은 국립예술기금(NEA)이 핵심적이기는 하지만 그 밖에도 국립인문기금(NEH), 교육부(U.S. Department of Education), 내무부(U.S. State Department), 그리고 워싱턴, DC 안의 단체들만을 대상으로 한 수도예술문화지원프로그램(National Capital Arts and Cultural Affairs Program) 등이 포함되어 있다.

이러한 연방정부의 예술지원은 국립예술기금(National Endowment for the Arts: NEA)을 중심으로 이루어지고 있다. NEA는 1965년에 설립되어 예술 분야에 대한 지원 기능을 담당해 왔다. 그 내용으로 보자면 국내 한 국문화예술위원회와 유사한 기능을 해왔다고 볼 수 있다. 하지만 NEA는 1989년에 시작된 이른바 연방정부의 예술지원 관련 논쟁의 와중에 그 역할이 크게 축소된 바 있다. 일례로 무용 분야의 경우 NEA의 연간 예산이 1억 7,590만 달러에 달하던 1992년을 정점으로 한 1988~95년의 기간 동안 평균 매년 570만 달러의 지원금을 받았지만 NEA의 예산이 9,940만 달러로 큰 폭 삭감된 1996년의 경우 지원금 규모가 270만 달러로 줄어든 바 있다.<sup>106)</sup> 이후 NEA는 연극, 무용 등 각 예술 분야별로 이루어지는 창작 및 발표에 대한 지원과 함께 예술교육, 예술에 대한 접근 등 다양한 성격

105) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006), pp.8~25.

106) Smith, T., Raising the Barre: The Geographic, Financial, and Economic Trends of Nonprofit Dance Companies, Washington, D.C.: National Endowment for the Arts, 2003. p.7.

의 지원사업을 운영하고 있다.

NEA는 이러한 직접적 지원사업과 더불어 각 주별로 설립되어 있는 주 예술진흥원(State Arts Agencies)을 통한 간접지원을 통해 각 주의 예술 지원사업에 대한 방향에도 영향을 미치고 있다. 이러한 직접 지원사업과 더불어 NEA의 중요한 역할은 조사연구 기능을 통해 국가 예술정책의 큰 어젠다 설정과 기초적인 방향 제시를 해오고 있는 점이다. 이 가운데 대표적인 것은 지난 2002년에 이루어진 예술가들의 고용 현황에 대한 연구 조사<sup>107)</sup>였다. 국립예술기금에서는 또한 매 5년마다 전국민예술참여도조사(Survey of Public Participation in the Arts: SPPA)를 해오고 있는데, 가장 최근의 것으로는 2002년의 조사자료<sup>108)</sup>가 발표된 바 있다. 이 연구 조사의 특이한 점은 기본적인 통계조사에 머물지 않고, 매 5년마다의 결과를 바탕으로 후속적인 분석 연구를 진행한다는 점이다. 즉 이전 SPPA 자료와의 비교분석을 통하여 각 분야별·지역별 예술참여 트렌드 변화 등을 정밀 분석하여 향후 관련 정책에서 참고할 수 있는 구체적인 정책보고서를 만들어낸다는 점이다.

이 같은 국립예술기금 외에도 연방정부 내 다양한 부서에서 공연예술 인력 관련 업무가 이루어지고 있다. 그 중 하나는 미국 노동부이다. 노동부에서는 직접적인 지원정책보다는 공연예술 인력 및 그 고용 현황과 여건 등에 관하여 참고할 만한 통계조사를 진행해 오고 있다.<sup>109)</sup>

### 3. 주정부의 지원

미국의 문화예술정책에서 또 하나 염두에 두어야 할 것은 연방정부와 주정부의 관계이다. 이는 독일의 경우에서도 비슷하게 드러나는 것이지

107) National Endowment for the Arts(NEA), *Artist Employment in 2001*, Washington, D.C.: May 2002.

108) National Endowment for the Arts(NEA), *Survey of Public Participation in the Arts (SPPA) 2002*, Washington, D.C.: July 2003.

109) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *1990 Equal Employment Opportunity File-U.S.-Professional Specialty Occupations*.  
\_\_\_\_\_, *National Occupational Employment and Wage Estimates*.  
\_\_\_\_\_, *Occupational Outlook Handbook*.

만, 개별적인 지원사업에 관한 한 연방정부보다는 주정부의 역할이 큰 편이다. 그런 가운데 주정부의 역할이 역사적 맥락 속에서 한국식의 지방자치단체보다는 훨씬 그 독립성이 강하고 역할이 큰 편이기 때문에 단순히 연방정부의 역할만을 가지고 다른 나라 정부의 역할과 비교하는 것은 무리라고 할 수 있다.

미국은 연방정부 산하 기관으로 운영되는 국립예술기금과는 별도로 50개의 주별로 주예술진흥원(State Arts Agencies)이 설립, 운영되고 있다.<sup>110)</sup> 주예술진흥원은 형식상으로는 독립기관으로 운영되고 있더라도 사실상 각 주정부와 밀접한 관계를 맺고 운영되고 있는 산하 단체라고 할 수 있다. 주예술진흥원은 주정부 및 국립예술기금으로부터 지원을 받아 운영되고 있다. 각 주의 예술진흥원들이 모여 주예술진흥원연합회(National Assembly of State Arts Agencies: NASAA)라는 조직을 운영하고 있는데, 이 NASAA에서도 예술 지원과 관련된 다양한 지원사업과 함께 연구조사를 해오고 있다.

연극 분야의 경우 주정부로부터의 지원은 연방정부나 지역(시/카운티) 정부로부터의 지원보다는 많은 부분을 차지하고 있다. TCG의 105개 주요 극단 대상 트렌드 조사 결과<sup>111)</sup>를 보면 지난 5년간 주정부로부터의 지원은 인플레이션 효과를 조정한 후에도 57.5%나 증가한 것으로 나타났다. 하지만 이러한 증가의 배경에는 조사 대상 극단 중 극히 일부가 주정부로부터 기금 조성(capital campaign)<sup>112)</sup>을 위해 대규모 지원을 받음으로써 상당한 영향을 미친 점도 감안할 필요가 있다(2004~2005년 35%, 2006년 49% 등)

여기서는 지역정부 단위에서 가장 활발한 활동을 벌이고 있는 뉴욕주 예술진흥원(New York State Council on the Arts: NYSCA)을 중심으로

110) 주예술진흥원의 명칭은 주별로 재단, 기금, 진흥원, 위원회 등 다양하게 불리고 있지만 여기서는 예술진흥원으로 통칭하고자 한다.

111) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006) p.8.

112) 기금 조성(capital campaign)이란 재원 조성(fundraising)의 한 유형으로서, 공연장 등 시설 건립 혹은 개보수 공사, 고가의 장비 마련, 적립용 기금 조성 등 대규모 자원을 확보하기 위해 외부의 기관들로부터 지원을 확보하기 위해 이루어지는 활동을 말한다.

하여 개인 예술가들에 대한 지원사업을 살펴보고자 한다. NYSCA에서는 건축·기획·디자인, 기금 조성 프로젝트, 예술교육, 무용, 전자미디어·영화, 민속예술, 개인예술가, 문학, 박물관, 음악, 공연, 특별예술서비스, 주 및 지역 파트너십, 분산화, 연극, 시각예술 등 총 16개 분야에 대한 지원사업을 운영하고 있다. 이 가운데 전문 단체의 공연활동에 대한 지원사업 외에 연극 및 무용 분야의 개별 예술가들에 대한 지원사업을 살펴보면 다음과 같다.

#### 가. 개인예술가 지원프로그램(Individual Artists Program)

개인예술가 지원프로그램은 전자미디어(비디오, 사운드아트, 설치, 뉴 테크놀로지 등), 영화 제작, 작곡가와 공연예술인의 신작 등의 분야에서 뉴욕주(州) 예술가들의 새로운 작품 창작을 지원하기 위한 프로그램이다. 여기서 예술가들은 다양한 경력 단계에 있는 예술가들이 모두 포괄된다. 다만 NYSCA가 개인예술가에 대해서는 지원금을 지급하지 않기 때문에 개인예술가들은 뉴욕주(州) 내에서 활동하는 일정한 자격을 갖춘 비영리 단체의 후원을 얻어서 지원금을 신청해야 한다. 예술가들은 지원 신청서 및 이와 함께 제출한 작품 샘플을 통해 평가받는다. 이 과정에서 해당 예술가의 예술적 발전 과정에서 해당 프로젝트가 갖는 중요성 및 프로젝트의 실현 가능성 등에 대한 점검이 이루어지게 된다. 여기서 실현 가능성이란 작품의 완성 가능성과 예산확보 가능성을 주로 말한다.

예술가에 대한 선정이 이루어지게 되면 지원금은 후원단체에게로 지급되고, 이를 거쳐서 다시 개인예술가에게 지급된다. 후원단체(sponsoring organizations)는 단순히 해당 프로젝트에 대한 재정적인 교량 역할만을 할 수도 있다. 이 경우 이들의 역할은 지원금을 받고, 다시 나눠주고, 지원금에 대한 보고를 하는 것으로 한정된다. 다른 경우로서 이들 후원단체가 해당 예술가에 대해 추가적인 재정적·행정적 지원을 제공하기도 한다. 이 경우 후원단체는 필요한 단체 정보를 NYSCA에 신고해야 하며, NYSCA로부터 여러 가지 연락을 받아 이를 다시 예술가들에게 전달해 주어야 한다. 여기에는 지원 신청서의 제출 등이 포함된다. 그리고 프로

젝트가 마무리된 후에는 지원금 지출에 대한 최종 결과보고서를 제출해야 한다.

연극 분야의 경우 예술단체는 1년에 한 작품에 대해서만 지원 신청을 할 수 있다. 일단 지원을 받게 되면 그 다음해에는 지원 신청을 할 수 없다. 이 사업의 일환으로 이루어지는 연극예술인 지원사업(Theatre Artist Commissions)의 경우 극단에 대한 1만 달러의 지원금을 지급하며, 이 지원금으로 극작가, 연출가, 무대디자이너, 1인 극단, 공연예술가 등이 새로운 작품을 창작할 수 있도록 위촉할 수 있다. 개인예술가들은 특별한 앙상블 작품이나 협력사업의 개발을 요청할 수 있다. 이 프로젝트는 하나의 작품 제작이나 워크숍 형태를 취할 수 있다. 작품 전체의 완전한 제작이 요구되는 것은 아니다. 지원 신청은 극단이나 공연기획 단체가 할 수 있다. 개별적으로 활동하는 개인예술가나 단체를 구성하지 않은 동인 단체(unincorporated ensembles)들은 뉴욕주 내의 일정한 자격을 갖춘 비영리 단체의 후원을 얻어 신청해야 한다. 지원금은 위촉을 받은 예술가의 창작 관련 비용, 제작비, 그 밖에 프로젝트 관련 비용을 지출할 수 있다. 해당 예술단체에 현재 상근으로 일하고 있는 예술가에 대한 지원을 위한 신청은 지원 우선순위에서 하위에 두게 된다.

개인예술가 지원사업과 관련하여 재지원(regrants) 사업도 운영되고 있다. 재지원 사업은 NYSCA가 비영리 단체와 계약을 맺어 NYSCA의 지원 프로그램으로는 직접 지원하지 않은 영역에 대해 금전적 혹은 기술적 지원을 하는 사업이다. 재지원 사업은 이런 성격의 사업을 포괄하고 있다. 다만 이러한 지원 사업은 지원 신청을 받아 이루어지는 않으면 NYSCA에서 자체적으로 조사하여 초청을 한 경우에 한하여 사업이 이루어지게 된다. 때로는 이러한 서비스 기관에 대해 NYSCA에서 RFP를 보내기도 한다.

이러한 재지원 사업에는 예술가들에 대한 기술적인 지원을 위한 사업에서부터 예술가들의 출연이나 발표에까지 다양한 영역이 포괄된다. 이러한 재지원 사업은 해당 예술계에서 장기적인 역할로 설정될 수도 있고, 단기적인 필요에 따라 개발되기도 한다. 이 경우 재지원 사업을 수혜자가 되는 기관은 타깃이 되는 관객, 예술 분야, 서비스 영역 등에 대한 실용적인 업무지식의 구비 여부가 주요한 평가 기준이 된다. 재지원 사업의 담

당 기관에 대한 행정적 비용은 사업의 속성, 깊이, 범위 등에 따라 달라지지만, 이 경우 프로젝트 비용의 15%를 넘지 않도록 하는 것이 대부분이다. 그리고 지원을 받는 기관은 그 지원금의 분배로 인해 수혜자들의 인구통계와 특성에 대한 보고를 해야 한다.

#### 나. 무용 지원 프로그램(Dance Program)

무용 지원 프로그램은 뉴욕주 내에서 질 높은 무용 프로그램이 만들어지고 관객을 개발할 수 있도록 지원하는 사업이다. 이 사업은 아울러 뉴욕주 내에서 무용계를 진흥하여 이들이 무용예술가와 단체들에 대해 행정적이고 기술적인 서비스를 지원하고 있다. 여기서 무용 분야에는 다양한 영역이 포함된다. 그리고 신설, 신진 단체, 실험 단체, 중간 커리어 단체, 전국적·세계적인 단체 등이 모두 포함된다. 또한 안무가에 대해 연습 시간과 장소를 지원함으로써 새로운 작품의 창작을 돕고 있다.

이 프로그램에서 지원받는 무용 영역으로는 발레, 전통현대무용, 전위무용, 민속무용, 재즈댄스 등이 모두 포괄된다. 아울러 무용 관련 서비스 단체나 개인 안무가들의 동인 그룹도 포함된다. 흥미로운 것은 여기서 지원을 받는 무용단은 반드시 그 예술가들에게 급여를 지급했는가에 대한 기존의 기록을 가지고 있어야 한다는 점이다.

전문공연 지원(professional performances)은 전문적으로 활동하는 무용단체를 지원하기 위한 사업이다. 지원 신청 단체는 현재 예술가들의 급여를 지속적으로 지급하고 있다는 것을 입증해야 하며, 극장 공간을 확보하고 있다는 증빙을 해야 한다.

위촉사업(commissions)은 안무가와 무용단이 협력하여 그 레퍼토리를 확대하도록 돕기 위한 사업이다. 여기서 위촉 작품은 새로 위촉된 안무가에 의한 리바이벌 작품이나 기존 작품의 재구성도 가능하다. 이 경우 위촉된 초청안무가는 상주안무가 등 해당 단체와 지속적인 관계를 맺지 않은 사람이어야 한다. 그리고 안무된 작품은 반드시 뉴욕주 내에서 초연을 해야 한다. 그리고 지원금은 대개 안무가에 대한 급여로만 활용되어야 한다. 무용단은 한 해에 최대 두 명의 위촉예술가를 초빙할 수 있다. 지원



신청은 전문 무용단체 및 무용작품을 무대에 올리는 대안 공간들이다.

연습 공간(rehearsal space) 지원사업은 무용단체와 개인무용수들에게 일정한 환경을 갖춘 연습 공간을 적정한 가격에 제공하는 단체들을 지원하는 사업이다. 이 경우 연습 공간을 무료로 혹은 아주 저렴한 가격에 제공하는 기관일수록 우선적으로 고려된다. 이 사업은 창의적인 연습시간을 지원하기 위한 것이며, 교습, 오디션, 워크숍, 공연 등을 위한 사업은 제외된다. 또한 이 사업은 지원 신청을 하는 기관 외부의 예술가 단체를 지원하기 위한 것이므로 해당 기관에서 직접 자신의 공간을 활용하는 경우는 제외된다. 지원 신청기관은 NYSCA의 지원으로 전문 무용계에 어떻게 영향을 미칠 수 있을 것인가에 대해 입증해야 한다. 이 지원금은 다년간 지원될 수 있다. 지원받은 기관은 1년에 최소한 1,000시간 이상을 연습장소로 제공해야 하며, 시간당 대관료로 10달러 이상을 받지 않아야 한다.

무용 분야 서비스(services to the field) 지원은 무용단체나 무용 전문 인력의 발전을 위한 전문적인 서비스를 제공하는 단체를 지원하는 사업이다. 여기에는 행정적인 지원이나 기술적인 지원, 공동경영, 대관 및 홍보 지원, 시설 조사, 자료관리, 기술활용 프로젝트, 공연 공간 등 다양한 내용이 포함된다. 이 경우 유급으로 일하는 행정직원을 반드시 갖추고 있어야 한다.

#### 다. 연극 분야 지원 프로그램

연극 분야 지원 프로그램은 전문 극단들의 지속적인 프로그램 제작과 발전을 지원하는 사업이다. 이 프로그램은 또한 서비스 단체들을 돕는다. 서비스 단체들은 행정적이고 기관적인 기술을 쌓고, 자원과 정보를 제공하며, 예술가의 전문적인 발전을 지원하고, 연극 관객들의 접근능력 증진을 위한 교육을 제공한다. 여기서 연극 형식에는 고전연극, 현대연극, 뮤지컬이 모두 포함된다. 전문 공연(professional performances) 지원사업은 정기적으로 극장에서 공연 작품을 제작하는 극단을 위한 지원 프로그램이다. 이때 지원금은 주로 예술가에 대한 급여와 사례로 지급된다. 이 사업은 5년 이상의 활동 경력을 가진 극단에 한정된다. 경력이 짧은 극단을

위해서는 신규극단발전(New Theatre Advancement) 프로그램이 있다. 이 사업의 지원금을 연 5,000 달러로 한정된다. 이런 경우에도 극단에는 예술감독이 있어야 하며, 지원에 앞서 NYSCA에 의한 문서감사 과정이 이루어지게 된다.

일반운영지원(general operating support) 사업은 무용에서와 마찬가지로 이루어진다. 이 역시 연간 5,000 달러를 넘지 않는다. 연극 분야 서비스(services to the field) 지원사업은 개별 연극예술가나 단체에 대한 행정적·예술적·정보제공 서비스 같은 활동을 지원하는 것이다. 여기에는 인쇄물, 워크숍이나 심포지엄 혹은 라운드테이블 등을 통한 전문능력 개발, 정보자원 제공, 기술활용 프로젝트, 연습 및 공연 공간 제공, 축제 등이 포함된다.

#### 4. 지역정부의 지원

미국의 예술정책에서는 주정부보다 낮은 단위의 지역정부, 즉 시(city) 혹은 카운티(county) 정부 혹은 그 이하의 구(區: borough) 수준에서도 다양한 지원사업이 운영되고 있다.<sup>113)</sup> 이러한 사업은 대개 지역정부와 연계되어 운영되고 있는 지역예술진흥원<sup>114)</sup>을 통해 운영되고 있다. 지역예술진흥원은 주예술진흥원이 주로 간접적인 지원사업 중심으로 운영되는 것과는 달리 다양한 직접 사업도 운영하고 있으며, 예술단체의 활동이 빈약한 지역의 경우에는 직접 예술 프로그램이나 지역축제 등을 기획·제작하는 역할을 하기도 한다. 또한 각 주마다 하나씩의 주예술진흥원이 운영되고 있는 것과는 달리 지역예술진흥원은 모든 시와 카운티정부에서 운영하고 있지는 않으며, 지역에 따른 편차가 있다. 전체적인 지역예술진흥원의 숫자는 대략 2,000개를 넘는 것으로 추정되고 있지만 정확한 숫자가 집계되지는 않고 있다. 이는 단체의 성격상 공식적인 기관으로서의 역

113) 예를 들어 뉴욕시의 경우 맨해튼, 퀸즈, 브록클린, 브롱크스, 스테이튼아일랜드 등 5개의 구(보로)로 구성되어 있다. 각 구별 여건에 따라 예술진흥원이 독자적인 지원기관으로 설립되어 활발히 활동해 오고 있는 경우가 많다.

114) 지역예술진흥원 역시 주예술진흥원과 마찬가지로 다양한 명칭으로 불리고 있지만 여기서는 예술진흥원으로 통칭하였다.

할과 함께 지역 내에서 공공적인 역할을 하는 단체들까지도 포괄하고 있기 때문인 것으로 추정된다.

지역예술진흥원은 NEA와 연방정부, 주예술진흥원과 주정부의 관계에 비하면 지역정부와의 연계가 좀더 약한 편이라고 할 수 있다. 물론 지역 예술진흥원 중에는 샌프란시스코 예술진흥원(San Francisco Arts Commission)과 같이 명칭상 독립된 것으로 보이지만 내용적으로는 시 정부에서 하나의 기관으로 운영하고 있는 경우도 있다. 하지만 지역예술진흥원은 대체로 그 성격상 민간적인 성격이 더 강하다고 볼 수 있다. 이러한 지역예술진흥원들은 과거에는 전미지역예술진흥원연합(National Assembly of Local Arts Agencies: NALAA)과 같은 전국적인 연합회를 운영하기도 했지만 1990년대 중반 다른 예술진흥 단체와 통합하여 현재는 미국예술연합(Americans for the Arts: AFTA)이라는 단체로 운영되고 있다. AFTA는 지역예술진흥원을 중심으로 운영되고 있으며, 현재 전국적인 단위의 예술 옹호(advocacy) 및 진흥 단체로서는 가장 활발한 활동을 보이고 있다.

공연예술 분야에 대한 지역 단위의 지원은 주로 이러한 지역예술진흥원을 중심으로 이루어지고 있는데, 이러한 지원은 전반적으로 증가하고 있는 것으로 나타나고 있지만 실제 그 내용에 있어서는 지역별 편차가 큰 편이다. 예를 들어, TCG에서 105개 주요 극단을 대상으로 2002년에서 2005년까지의 트렌드를 조사한 자료<sup>115)</sup>에 따르면, 동 기간 동안 인플레이션에 의한 효과를 조정하더라도 연극 분야의 경우 지역정부로부터의 지원은 88% 증가한 것으로 나타났다. 하지만 여기에는 상당한 수준의 변화가 있었으며, 이는 주로 시나 카운티로부터의 기금조성 활동에 따른 것이었다. 즉 2002년의 경우 극단에 대한 지역정부로부터의 지원 가운데 기금조성을 위한 것은 7%에 불과했지만, 2003년에는 65%로 급증하였고, 2004년에는 다시 31%로 감소하였다. 그리고 2005년에는 다시 57%로 증가하였고 2006년에는 45%를 기록했다. 여기서 기금 조성은 주로 극장시설의 건립, 리노베이션 등 하드웨어 자본을 확보하거나 개선하기 위한 기금 마

115) Voss, Zannie and Glenn B. Voss, Theatre Facts 2006 (Theatre Communications Group, 2006).

런에 대한 지역정부나 지역예술진흥원의 기여 부분을 의미한다.

지역 단위의 공연예술 지원에 대해 알아보기 위해 여기서는 지역 단위에서 가장 활발한 활동을 벌이고 있는 예술진흥원 중 하나인 뉴욕예술재단(New York Foundation for the Arts: NYFA)을 중심으로 하여 공연예술 인력에 대한 지원사업을 살펴보면 다음과 같다.

#### 가. 예술가 펠로우십(Artists' Fellowships)<sup>116)</sup>

예술가 펠로우십은 뉴욕주에 살고 있거나 활동하고 있는 예술가 개인에 대해 7,000달러의 지원금을 지급하는 사업이다. 지원금의 활용 목적에는 제한이 없으며, 매년 8개 분야씩 번갈아가면서 지원하여 총 16개 예술 분야에 대해 지원 대상자가 선정된다. 참고로 2007-08 지원사업의 경우 건축·환경구조, 안무, 소설, 작곡, 회화, 사진, 극작·시나리오, 비디오 등 8개 분야였으며, 2008-09 지원사업의 경우 컴퓨터 예술, 공예, 영화, 다큐멘터리 문학, 공연·다분야 작업, 시 창작, 판화·드로잉, 조각 등 8개 분야였다.

이 지원사업은 1985년에 시작되었으며, NYFA에서는 그 동안 3,688명의 예술가들에게 총 2,200만 달러를 지원하였다. 2007년의 경우 NYFA에서는 124명의 예술가에게 122건의 펠로우십 지원금을 지급하였다. 두 건은 공동 작업이었다. 뉴욕주 예술진흥원(New York State Council on the Arts)에서 지원한 공공기금을 바탕으로 이루어진다. 지원금의 상당액은 뉴욕시 문화국(New York City Department of Cultural Affairs), 라일리 오친클로스 재단(Lily Auchincloss Foundation) 등으로부터 지원되고 있다. 그 밖에 밀턴 앤 샐리 에이버리 예술재단(Milton & Sally Avery Arts Foundation), 독일은행미국재단(Deutsche Bank Americas Foundation), 알렉스 네이슨 재단(Alex G. Nason Foundation), 노튼가족 재단(Norton Family Foundation) 및 기타 개인 지원자들의 지원금도 기여를 하고 있다.

116) NYFA 홈페이지 자료 참고(nyfa.org).

### 나. 도시예술가 지원(Urban Artist Initiative: UAI)

UAI는 아시아계미국인예술연맹(Asian American Arts Alliance), 히스패닉예술연합(Association of Hispanic Arts), 할렘예술연맹(Harlem Arts Alliance), 퀸즈예술진흥원(Queens Council on the Arts), 스미소니언국립인디언박물관(Smithsonian National Museum of the American Indian), 브롱크스예술진흥원(Bronx Council on the Arts) 등과 공동으로 진행하는 지원사업이다. 이 프로그램은 뉴욕시의 모든 분야 유색인종 예술가들이 그들의 예술성과 전문성을 개발해 나갈 수 있도록 지원하기 위해 마련되었으며, 선정된 예술가에게 2,000달러씩을 지급한다. 지원 분야는 시각예술, 문학, 공연예술 등을 포괄한다. 지원 대상 예술가는 뉴욕시의 5개 구(borough)에 거주하는 흑인, 아시아계, 라틴계, 인디언계 등의 유색인종 예술가들이다.

이 프로그램은 미국 전역에서 진행되는 10개년 계획인 창의성투자촉진(Leveraging Investments in Creativity: LINC) 프로그램의 중심 사업으로서, 그 중 창의적인 지역사회(Creative Communities) 프로그램 중 하나이다. 이 사업에서는 모든 분야의 예술가들의 여건을 개선함으로써 이들이 좀더 지속적으로 창의적인 작업을 해 나갈 수 있고, 지역사회의 활력에 공헌할 수 있도록 하는 것이다. UAI는 주요 지원금을 LINC를 비롯하여 록펠러형제기금(Rockefeller Brothers Fund), 부스 페리스재단(Booth Ferris Foundation)으로부터 받았다.

### 다. 재정 후원(fiscal sponsorship)

이 사업은 모든 분야의 개인 예술가, 예술가들의 공동프로젝트, 신진 예술단체 등을 지원하기 위한 사업이다. 개인 예술가와 신진 예술단체는 그들의 작업을 지속하고 완성하기 위해 필요한 지원금을 얻기 위해 많은 어려움에 직면하게 된다. 이들은 때로는 그 프로젝트의 법적 상태로 인해 방해받기도 한다. 대부분 재단과 기업 지원자들은 세금 감면이 가능한 단체에 대해서만 지원을 하기 때문이다. 마찬가지로 잠재적인 개인 지원자

들 역시 예술단체에 대한 지원을 하기에 앞서 세금 감면 혜택에 대한 것을 필요로 한다. 이에 따라 NYFA에서는 일정한 자격이 되는 예술 프로젝트에 대해 재정 후원을 하고 있다. 이는 비영리 영역에서 이 같은 장애를 극복하고 개인 예술가와 신진 예술단체가 비영리적 목표를 달성하도록 하는 필요를 충족시키기 위해 널리 활용되고 있는 메커니즘이다.

NYFA의 재정 후원 프로그램은 미국 내에서 유사한 형태로는 가장 큰 프로그램이다. 현재 뉴욕주와 그 밖의 영역에서 300개가 넘는 예술가 프로젝트를 후원하고 있다. NYFA의 프로그램은 모든 분야의 예술가 프로젝트를 지원하며, 지원 대상 예술가 프로젝트의 경우 제한된 범위의 기술적·재정적 서비스를 받게 된다. NYFA의 재정 후원 프로그램을 받는 것은 프로젝트 디렉터가 공공·민간 지원자에게 접근할 준비가 되어 있는가에 따라 결정된다. 즉 프로젝트에 대한 설명, 예산안, 가능한 재원 등에 대한 내용을 갖추어야 한다. 이 사업은 뉴욕시 문화국의 지원으로 이루어지고 있다.

이 사업은 예술가나 단체가 501(c)(3)의 비영리 단체로서의 지위를 누림으로 인해 이익을 얻을 수 있을 때 지원하는 것이다. 주로 501(c)(3) 비영리 단체에 대해서만 지원하는 지원기관에 대한 접근을 도와주는 것이다. 개인 예술가나 신진 예술단체는 또한 프로젝트가 과연 실현 가능한 것인지에 대한 지원자들의 우려에 직면하게 된다. 지원금이 적절히 활용될 것인가, 수혜자가 지원금에 대해 적절한 자료와 보고를 제출할 것인가, 예술단체가 지원금을 운영할 만한 행정적 역량을 갖고 있는가, 그 프로젝트가 다른 기금을 끌어올 수 있을 것인가? 재정 후원 프로그램은 기술적인 지원과 재정적 서비스를 통해 필요한 조직적 인프라스터럭처와 경험을 제공함으로써 이러한 우려를 해소할 수 있도록 돕는다.

## 제6절 결론 및 정책 시사점

미국의 공연산업은 우리나라에 비해 그 역사가 깊고 각 역할 주체의 권한 행사가 보다 적극적인 편이다. 아울러 정부의 역할보다는 재단과 관련 협회나 조합 등 공공성을 가진 민간 기관의 역할이 훨씬 큰 편이다. 이러한 차이에도 불구하고 미국의 공연산업은 우리 공연산업에 대해 몇 가지 시사점을 준다. 미국의 사례가 우리 공연산업이 안고 있는 모든 문제에 대한 해답을 제시해 주지는 못하지만, 적어도 몇 가지 문제에 대해서만은 명확히 배울 만한 점을 보여준다.

### 1. 중장기 인력정책의 수립

현재까지 국내 예술정책은 상당 부분 예술가나 예술단체에 대한 직접적인 지원사업 중심으로 운영되어 왔다. 공공부문으로부터의 지원이 많은 것 자체는 문제될 것이 없지만 이것이 단기적이고 직접적인 지원사업에만 치중됨에 따라 예술가와 예술단체들이 시장에서의 자생력을 키우기 보다는 공공부문으로부터의 지원에 대해 과도하게 의존하는 결과가 초래되었다. 따라서 향후 정책방향은 가급적 직접적이고 단기적인 지원정책에서 탈피하여 중장기적 관점에서 예술가와 예술단체들이 자생적으로 발전해 갈 수 있도록 전문인력 양성 기반을 마련하는 방향으로 전환될 필요가 있다.

이는 단순히 예술가의 개인적인 복지 수준을 높이거나 예술단체의 운영을 지원하는 방향과는 차이가 있다. 그보다 더 근본적으로 이들이 시장에서 자생력을 가지고 버텨나갈 수 있는 생존능력을 키워나가야 한다는 것이다. 현재까지는 이러한 역할을 담당해 온 대학들의 경우 방만한 과정 운영과 현장과 괴리된 교육 내용으로 인해 많은 한계를 노정해 왔다. 그 결과 현장 수요와는 상관없는 초급 예술인력만이 과도하게 배출되는 상

황이 초래되어 온 바 있다.

따라서 향후 예술 분야 전반에 걸쳐 어떠한 인력이 어떠한 과정을 거쳐 교육 혹은 재교육을 받고, 이들이 어떻게 인력시장에 진입하여 어떤 조건에서 활동해 나가는가에 대한 좀더 정교한 정책적 접근이 있어야 할 것으로 보인다.

다만 이러한 과정에서 기존 정책 과정의 시행착오를 반복하지 않기 위해서는 민간 주체의 역할 강화에 중점을 둘 필요가 있다. 그렇지 않을 경우 또 다른 방향에서 공공부문에 대한 의존성이 심화될 수 있기 때문이다.

또한 예술가와 예술단체들이 국가와 공공기관을 주요 고객으로 하여 과도하게 의존하는 상황을 초래하지 않기 위해서는 관객과 시장의 역할 강화가 필요하다. 이 과정에서 관객과 시장의 역할 강화가 예술작품의 질 저하나 상업성 추구와 맞물리는 것에 대한 우려가 없는 것은 아니지만, 이는 장기적인 관점의 예술교육과 관객 개발을 통해 충분히 극복해 갈 수 있는 과제로 여겨진다.

## 2. 기초 현황조사 연구의 강화

어떠한 정책이든 그것이 맹목적인 이념의 실현이나 일방적인 주장을 넘어서기 위해서는 무엇보다 정교한 현황 파악이 중요하다. 이는 그동안 국내 공연산업에 대한 정책이 가장 소홀히 해왔던 부분이기도 하다. 그 당연한 결과로서 국내 공연산업 정책은 그저 몇 번의 자문회의를 거쳐 모아진 의견을 실천해 나가는 주먹구구식 지원정책을 거의 벗어나지 못해 왔다. 이러한 정책형성 방식은 또한 몇몇 주도적인 인사 혹은 단체에 의해 정책방향이 좌지우지되는 결과를 가져왔다. 이처럼 단지 목소리 큰 이해관계자에 대해 조금 더 큰 몫을 배분하는 식의 정책으로는 중장기적인 비전의 형성과 실천이 요원하다고 할 수 있다. 이에 따라 공공부문에서 적지 않은 자금이 지속적으로 투입되어 옴에도 불구하고 이에 대한 실효성 있는 성과가 드러나지 않고 있다. 성과를 평가할 만한 기준조차 전혀 마련되어 있지 않다. 예술가들의 고용 현황이라든가, 공연 횟수, 관객수, 재정운영 상태 등 모든 것이 베일에 가려져 있다. 심지어 베일 안에 아무



것도 없는 상태여서, 공공자금을 지원받아 사용한 주체조차도 과연 그 돈이 어떻게 쓰이는지에 대해 제대로 파악하지 못하는 경우도 있다. 그리고 이에 대한 파악을 위한 조사와 자료 제출 요구 및 공개는 민간의 예술 활동에 대한 과도한 간섭이나 부담으로 오도되고 있다.

상황이 이렇다 보니 정확한 데이터에 근거한 정책은 거의 수립되지 못하고 있다. 사실 개별 예술단체들이 스스로의 100% 생존능력을 갖고 있다면 굳이 국가에서 간섭할 이유가 없다. 물론 이 경우에도 조세 당국의 역할은 일정 부분 필요하다. 국내 여건상 대부분의 예술단체들이 국가로부터의 지원에 크게 의존하고 있는 상황에서 스스로의 구체적인 경영정보와 재정정보를 공개하지 않는 것은 어불성설이라고 할 수 있다. 그런 점에서 대부분의 정보를 공개하여 운영하고 있는 미국의 예술단체는 큰 귀감이 된다.

앞서 TCG나 Dance/USA의 방대한 연구조사 자료에서 본 것처럼 미국에서는 해당 분야의 전문단체나 협회들이 이러한 현황 파악과 기초연구를 지속해 오고 있다. 국내에서 이와 유사한 역할을 할 수 있는 단체가 없는 것은 아니지만 아직까지는 정교한 사회과학적 연구 역량이 미흡하다고 할 수 있다. 따라서 우선은 한국문화관광연구원, 한국노동연구원 등 관련 전문 연구기관과 해당 협회가 공동으로 기초 현황의 연구를 정례화하여 데이터베이스를 구축하고 트렌드를 분석할 수 있는 기반을 마련하는 것이 중요할 것이다. 그리고 초기 추진 과정에서는 정부의 적극적인 기초연구 지원이 필요할 것으로 여겨진다.

미국의 국립예술기금(NEA)에서는 매 5년마다 전국민예술참여도조사(SPPA)를 해오고 있다. 우리의 경우도 한국문화관광연구원에서 이와 유사한 형태의 「문화예술 향수 실태조사」를 매 3년마다 해오고 있다. 하지만 여기에는 큰 차이가 있다. 세부적인 조사 항목의 차이는 차치하더라도 국내 조사의 경우 그저 해당 시점에서의 조사로 모든 것이 마무리되는 한계가 있다. 하지만 미국의 전국민예술참여도조사의 경우 동 조사가 마무리된 후에는 2~3년간에 걸쳐 다양한 후속 연구가 이루어지게 된다. 여기에 외부의 학자나 현장 전문가들이 폭넓게 참여하게 된다. 즉 하나의 조사가 조사 자체에 머물지 않고 정책 자료로 활용될 수 있도록 보다 깊이

있는 응용연구가 뒤따르고 있는 것이다.

또한 국세청과의 협조하에 일정한 요건을 갖춘 예술단체들, 즉 법인화된 예술단체 혹은 전문예술법인/단체에 대해 Form 990과 같은 형태의 신고와 해당 정보의 공개를 의무화하는 것도 고려해 볼 수 있다. 사실상 이는 공공부문으로부터 일정한 지원을 받는 예술단체의 당연한 의무이다. 이를 위해서는 문화관광부와 국세청 및 일선 세무서와의 체계적인 협력이 필요할 것으로 생각된다. 연례운영 보고서 공개 의무화도 고려해 볼 수 있다. 이는 물론 비영리 단체로서의 지위를 누리는 예술단체에 한정되어야 할 것이다. 공공으로부터 어떤 식으로든 혜택을 받는 단체들에 대해서는 이에 합당한 의무를 지게 하는 것이 무리가 아니라 생각된다.

### 3. 공연장의 매개역할 강화

현재 국내 공연산업 관련 주체 가운데 그 잠재적 역량에도 불구하고 실질적인 역할이 가장 미미한 것은 공연장이라고 할 수 있다. 공연장들은 대부분 공공의 설립 주체를 갖고 있어서 기본적으로 자산이나 인력 그리고 조직 면에서 일반 예술단체에 비해 훨씬 더 큰 잠재능력을 갖고 있음에도 불구하고 그것이 제대로 발휘되지 못하고 있는 것이다.

따라서 앞서 DTW나 DanSpace Project의 사례에서 보는 것처럼 뉴욕의 경우 몇몇 공연장들이 무용작품의 개발과 무용단체의 성장 그리고 무엇보다 무용 관객의 형성에 지속적인 기여를 해오고 있다. 이처럼 매개역할을 하는 공연장에 대한 지원이 필요하다. 이러한 공연장들은 자체적인 경영이나 생존능력이 부족한 소규모 단체나 개인 예술가들을 대상으로 다양한 교육 프로그램을 운영하고, 이들을 상주단체 혹은 협력단체 형태로 육성하여 창작 및 발표의 기회를 제공할 수 있다. 공급자로서의 예술가나 예술단체가 수요자로서의 관객을 만날 수 있도록 연결고리 역할을 해주는 공연장의 매개 기능은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다. 이런 점에서 한국의 공연장은 그동안 너무 안이하게 단순히 대관 주체로서 작품이나 단체를 대해 온 측면이 있다. 사실 공연장이라는 이름이 부끄러울 만큼 예술가들에 대해 그저 부동산 임대업자로서의 역할만 해온 것이

아닌가 하는 반성이 우선 있어야 할 것 같다. 재원 조성 and 마케팅을 위한 치열한 전쟁터에서 버텨 가는 미국의 공연장들을 고려해 보면 단지 경제적 어려움을 겪고 있다는 것이 모든 예술적 불성실과 관객 소외의 이유가 되지는 못한다. 이제부터는 공연장들이 좀더 적극적인 역할을 해주어야 할 것 같다. 즉 이제는 공연장들이 수동적인 임대업자의 입장에서 발전하여 좀더 적극적으로 그 공연 파트너들을 육성하고 그들과 함께 시장과 관객규모를 키워 갈 수 있는 적극적인 역할을 해낼 수 있기를 기대해 본다.

#### 4. 전문단체 및 조합의 육성

미국은 국내 공연산업과 달리 연극이든 무용이든 관련 전문단체에서 방대한 역할을 해내고 있다. 여기서 전문단체란 우선은 해당 분야의 개별 단체들의 모임인 협회와 같은 형태를 비롯하여 노동조합, 연구기관, 지원기관 등 다양한 성격을 띠고 있다. 하지만 국내 공연산업의 경우 아직까지 이러한 전문단체의 역할이 크게 미미한 편이다. 단순히 정책적 이슈가 있을 때 모였다가 제 갈 길로 가는 상황이 반복되고 있다. 따라서 우선은 정책적 지원의 확대만을 요구하기에 앞서 해당 분야의 단체들이 각자의 이해관계를 결집하고 공동의 선을 실현하기 위한 자발적인 노력을 기울이는 것이 필요할 것으로 보인다. 그리고 그 과정에서 현실적인 성과와 지속적인 활동 실적으로 보이는 단체에 대해 일정 부분 공공부문의 지원이 가미되는 형태가 현실적일 것으로 생각된다.

#### 5. 시장 생존능력 습득과 커리어 발전을 위한 교육 프로그램 개발

미국의 공연산업에서 배울 수 있는 중요한 측면 중의 하나는 예술가들이 스스로 시장에서 생존능력을 갖추 수 있도록 하는 것이다. 공연시장에서 무용 분야는 시장·관객에게 의지하기보다는 공공지원에만 과도하게 의존해 온 측면이 있다. 따라서 이에서 탈피하기 위해서는 예술가 스스로가 시장에서 생존할 수 있도록 근본적인 생존능력을 갖추게 해줄 필요가 있다. 이는 단기적이고 일회적으로 작품 제작을 지원하는 것과는 다른 측

면이다. 이와 관련하여 미국의 배우조합, DTW, NYSCA 등에서 이루어지고 있는 다양한 형태의 교육 프로그램은 눈여겨볼 만하다.

여기서 커리어 발전이란 몇 가지 측면을 담고 있다. 우선은 해당 분야의 전문가로서 발을 내딛는 인력들을 위한 초급 프로그램, 상호 교류를 통한 성장 프로그램, 커리어 전환을 위한 프로그램 등이다. 특히 무용 분야에서 발레의 경우 물리적으로 30대 중반에서 후반 즈음에 무용수로서의 커리어가 중단되는데, 아직까지 국내에서는 이에 대한 체계적인 대책이 거의 없는 실정이다. 지난 2006년에 전문무용수지원센터가 설립되기는 했지만 아직은 그 역할이 미미한 편이다. CTFD의 역할은 앞으로 전문무용수지원센터의 역할에 대한 롤 모델이 될 수 있을 것으로 생각된다. 이와 관련하여 국내 예술인을 위한 해외 레지던스 프로그램 설계시 예술경영 및 시장에서 생존할 수 있는 능력을 갖추도록 하기 위한 다양한 과정을 습득할 수 있는 기회를 마련하는 것도 의미 있으리라 생각된다. 이 과정에서 DTW 등 미국 주요 기관들에서 기존에 운영해 온 프로그램들은 국내 예술단체에도 충분히 적용해 볼 수 있는 가치 있는 것으로 여겨진다.

## 부 록 2

### 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직(엔테르미탕) 현황과 논의<sup>117)</sup>

#### 제1절 서 론

공연예술 분야 노동의 고용형태는 사업체에 소속되어 있는 정규직, 특정 프로젝트의 수행 기간 동안 고용되는 비정규직, 프로젝트의 특정 과정 혹은 부분을 용역 형식으로 도급하여 결과물을 제공하는 형식 등 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 공연예술 분야 노동의 결과물인 예술작품이 프리랜서 형태의 다양한 분야 전문가들이 모여 만들고 현실적으로 프로젝트 수행이 연이어서 진행되기 어렵다는 점에서 모든 공연예술 분야 종사자들이 사업체에 정규직 형태로 고용되기는 어려운 것이 현실이다. 이러한 의미에서 비정규성은 공연예술 분야 노동의 특성 중 하나라고 할 수 있다.

이 글은 다른 나라들에 비해 공연예술의 사회적 가치가 인정받는 정도가 높다고 평가받는 프랑스에서 공연예술 내 비정규직의 현황을 파악하고 이에 대한 사회적 대응이 어떻게 이루어지고 있는가를 알아본다.

117) 이 내용은 『국제노동브리프』(한국노동연구원) 2007년 5월호 내용을 발췌한 것이다.

## 제2절 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 현황

### 1. 프랑스 공연영상예술 분야 고용 현황

프랑스 공연영상예술 분야<sup>118)</sup>에 종사하는 이들을 계약형태에 따른 종사자 지위로 구분하면 우선 임금근로자와 비임금근로자로 나눌 수 있다. 다시 임금근로자는 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 ‘앵테르미탕(intermittent)’이라고 부르고 있다<sup>119)</sup>.

앵테르미탕은 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 중 하나이다.

공연영상예술 분야에서 활동하는 전체 인력 중 비정규직(앵테르미탕)의 비중은 얼마나 될까? 프랑스에는 종사자 정의에 따라 이에 대한 다양한 숫자가 존재한다. 공연영상 분야 전체 인력에 대하여 프랑스 통계청(INSEE)은 이 분야에 주된 일자리를 가지고 있는 사람을 기준으로 2004

118) 문화예술 분야의 부문별·직종별 구분은 다른 산업이나 분야에 비해 어려운 경우가 많다. 여기서 공연영상예술(프랑스어로 le spectacle vivant et l'audio visuel)은 연극, 무용, 음악 등 공연 분야, 영화, 라디오, 텔레비전 및 음악 광고, 편집과 기타 시청각 관련 활동을 가리킨다.

119) 프랑스에서 앵테르미탕이라는 용어는 단속적 노동을 의미하는 일반적 의미로 쓰이기도 한다.

년 현재 13만 4,000명이라고 밝히고 있는 반면, 사회보장 관련 기관인 Audiens에 따르면 연중 하루 이상 공연영상 분야에서 일한 경험이 있는 사람을 기준으로 할 때 2003년 현재 전체 26만 4,000명이 이 분야에서 활동하고 있고 그 중 19만 8,000명이 비정규직인 엔테르미탕이고 7만 3,000명이 정규직으로 일하고 있다<sup>120)</sup>. 공연영상 분야 고용관련 정책방향 개발을 위해 만들어진 2004년 프랑스 문화부 보고서는 2002년 현재 공연영상 분야 전체 인력을 30만 명 정도로 추산하고 있으며 조형예술가, 평론가, 교육가 등 주변 인력을 제외하고 핵심 인력인 공연영상예술 분야 예술가와 기술지원 인력은 15만 명 정도로, 그 중 엔테르미탕은 10만 명 정도로 추산하고 있다<sup>121)</sup>. 이와 같이 조사 기관, 조사 기준에 따라 차이는 있지만 프랑스 공연영상분야 예술가와 기술인력 중 비정규직인 엔테르미탕으로 일하고 있는 인력은 대략 전체의 3분의 2에서 4분의 3 정도로 상당한 비중을 차지하고 있는 것으로 보인다<sup>122)</sup>.

## 2. 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 변화

한편 이 분야 엔테르미탕과 관련하여 대표적으로 활용되고 있는 통계 중 하나가 관련 고용주 연합체인 공연유급휴가기금(Caisse des congés spectacles)에서 매년 발표하는 숫자이다. 이 단체는 연중 한 번 이상 유급휴가계약을 체결한 엔테르미탕 모두를 대상으로 하고 있다. 이 기준에 의하면 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직(엔테르미탕) 규모는 2003년 현재 총 12만 4,796명이다. <부표 2-1>은 이 숫자를 활용하여 1987년부터 2003년까지 엔테르미탕의 노동시장 변화를 보여주고 있다.

다음 표에서 먼저 확인할 수 있는 사실은 엔테르미탕 규모 증가와 노동일수 및 임금총액 증가 간 불균형적인 모습이 발견된다는 점이다. 1987년부터 2003년까지 16년 동안 엔테르미탕 규모는 2배 이상 증가한 반면

120) Ministère de la culture et de la communication(2006b), p.13.

121) Jean-Paul Guillot(2004), p.21.

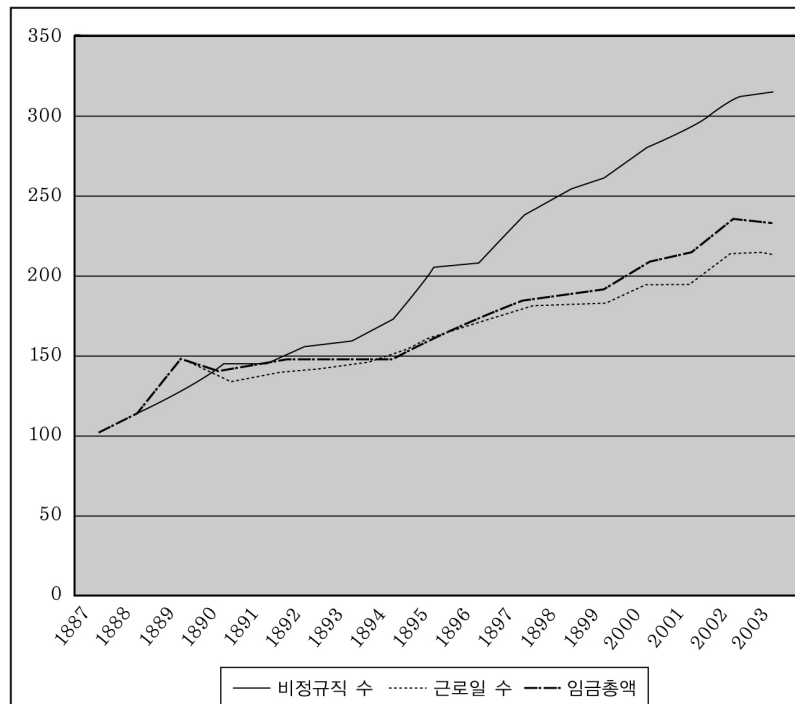
122) 조형예술가, 평론가, 교육인력 등을 포함하는 전체 공연영상예술 인력 중 비정규직 비중은 3분의 1을 차지한다.

〈부표 2-1〉 프랑스 공연영상예술 엔테르미탕 노동시장 변화: 1987~2003

	1987	2003	변화율(%)
전체 규모(명)	39,649	124,796	215
노동일수(천일)	3,520	7,453	112
임금총액(2003 불변가격, 백만유로)	647	1,503	132
1인당 노동일수	88.8	59.7	-33
1인당 평균임금(2003 불변가격, 유로)	16,317	12,044	-26
계약건수	165,000	1,414,000	755
평균 계약기간(일)	21.3	5.3	-75
1인당 평균 계약건수	4.2	11.3	169
1인당 하루 임금(2003 불변가격, 유로)	183.8	201.7	10

주 : Ministère de la culture et de la communication(2006a) <표 1>과 <표 2>를 바탕으로 재구성.

〔부도 2-1〕 프랑스 공연영상예술 엔테르미탕 고용규모, 임금총액, 근로일수 변화



주 : Ministère de la culture et de la communication(2006a), <부록 1>, <표 5>를 기초로 작성.



이들이 일한 근로일수는 1배 남짓 증가하였고 이들이 벌어들인 임금총액도 1.3배 정도 증가하는 데 그쳤다. 그 결과 비정규직 1명당 근로일수는 33% 감소하였고 1인당 평균 임금도 26%가 감소하였다. 또한 [부도 2-1]에서 알 수 있듯이 이러한 불균형은 추세적으로 강화되고 있다.

이러한 근로조건의 악화는 계약 현황에 그대로 반영되고 있는데 계약 유지기간이 짧아지고 계약건수가 늘어남으로써 고용의 단기성, 불안정성이 늘어나고 있다. 위 표에서 보듯이 해당 기간 중 계약건수는 7배가 넘게 증가함에도 불구하고 계약 1건당 평균 계약기간이 75%가 감소하였고 비정규직 1명당 평균 계약건수는 2배 가까이 증가하였다.

### 3. 프랑스 공연영상예술 분야 엔테르미탕 관련 실업보험 문제<sup>123)</sup>

대부분의 국가와 달리 프랑스에서는 1969년 12월 26일자 법에 의해 공연영상 분야 예술인력은 몇 가지 예외적인 경우를 제외하고는 임금을 받는 근로자로 간주되고 있다. 따라서 이들은 임금근로자에게 기본적으로 부여되는 실업보험 등의 사회보장을 받고 있다. 하지만 이들의 근로형태가 프로젝트가 진행되는 동안에 근로를 하고 프로젝트가 없을 때는 근로를 쉬는 단속적 근로라는 특성 때문에 수급 자격, 수급 기한, 수급 금액 등에 있어 일반 실업보험 체계와 다른 특별한 실업보험 체계하에서 운영되고 있다(실업보험 관련 노사간 협약 중 부록 제8장과 제10장에 의해 규율되고 있다).

그런데 앞에서 설명하였듯이 엔테르미탕 규모 증가 정도에 미치지 못하는 근로일수 증가로 인해 이들이 근로하여 보험기금에 기여한 일수보다 실업보험을 받으며 실업상태에 있는 일수가 더 많아지게 되었다. 1980년에 각각 320만 일, 170만 일이었던 근로일수와 실업 중 보험수급일수가 1985년에는 각각 490만 일, 340만 일로 격차가 줄어들었으며 1990년에는 역전이 되어 근로일수보다 실업으로 보험급여를 받은 일수가 더 많아졌

123) 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 실업보험 관련 논의 일지는 인터넷 자료 [http://fgimello.free.fr/enseignements/metz/institutions\\_culturelles/intermittence.htm](http://fgimello.free.fr/enseignements/metz/institutions_culturelles/intermittence.htm) 참조.

고 1992년에는 670만 일, 1,120만 일로 격차가 벌어지게 되었다<sup>124)</sup>.

이 같은 실업보험에 기여 정도보다 수급 정도가 많은 상황의 지속은 공연영상예술 분야 실업보험기금의 재정 손실을 가속화시켰으며 이를 해결하기 위해 2003년 프랑스 고용주연합(MEDEF)과 3대 전국단위노조는 실업보험 수급자격을 강화하고(피보험기간 산정시 기준 기간을 축소) 수급기간을 단축하는 협약을 체결하게 된다(accord du 26 Juin 2003). 이에 격분한 공연영상예술 분야 앵테르미탕 노동자들은 총파업을 하게 되고 이에 따라 2003년 여름 아비뇽 축제 등 프랑스의 전통적 공연 축제가 취소되었다.

### 제3절 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 관련 논의 방향

실업보험기금 재정 악화와 이에 따른 실업보험 수급자격 강화 시도로 촉발된 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 문제는 2003년 총파업 이후 문제해결을 위해 노사, 정부, 전문가 등의 노력이 진행되고 있다.

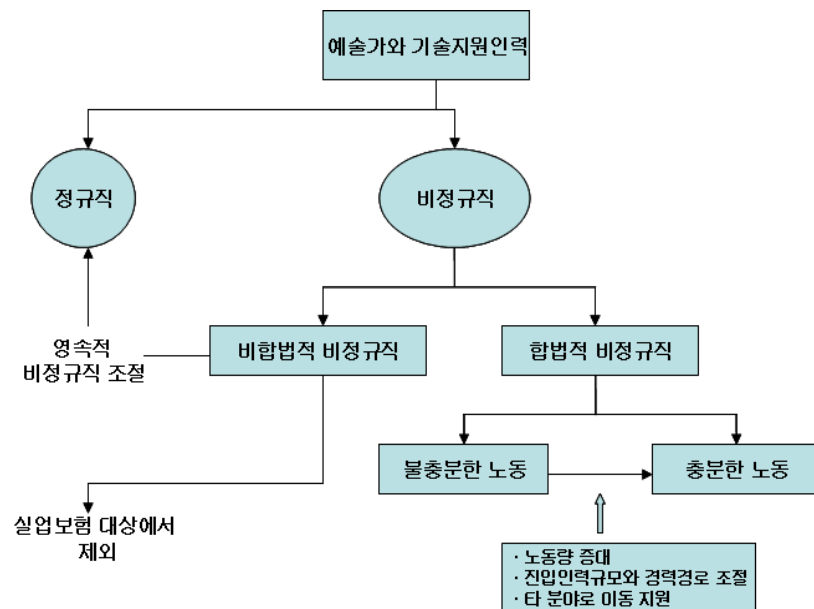
총파업 이후 진행된 논의의 기초가 되고 있는 Guillot(2004)의 보고서와 이 보고서를 토대로 공연영상예술 분야 노사의 의견을 종합분석하고 관련 제안을 담은 Guillot(2005)의 또 다른 보고서는 이 분야 고용정책의 필요성을 제기하면서 이의 수립과 집행을 위해 관련 집단의 적극적 참여가 필요함을 보여주고 있다. 또한 같은 문제 의식에서 보다 넓은 시각을 가지고 공연영상예술 분야의 미래에 대한 논의를 열기 위한 Latarjet(2004)의 보고서는 공연 분야 고용, 제작 및 배급, 공공지원 등 주제에 관하여 현안들을 정리하고 논의의 쟁점들을 정리하고 있다.

124) Pierre-Michel Menger(2003), *Une organisation désintégrée du travail*, Paris.  
Bernard LATARJET(2004) <부록 3>에서 재인용.

## 1. 고용정책 및 관련 재정지원정책의 구조화

프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 문제를 해결하기 위한 논의는 이 문제가 고용의 위기라는 것을 인식하는 것으로부터 출발하고 있다 (Latarjet, 2004, p.11). 질과 양적인 측면에서 교육훈련 체계가 노동공급에 적절하게 대응하고 있지 못하며, 이 분야에 진입하는 인력에 대한 조절이 부족하고, 조직화와 경력 형성을 위한 수단들이 부족하고, 계약형태가 부적합하며 고용주들의 무책임성 등으로 인해 실업보험 재정악화 문제로 촉발된 비정규직 문제를 실업보험 체계의 개선만으로는 해결할 수 없는 상황이라는 것이다. 따라서 이 분야 고용을 보다 체계화하고 이에 필요한 재정지원 또한 구조화할 필요성이 제기되었다.

[부도 2-2] 공연영상예술 분야 고용구조 및 정책방향



자료 : Guillot(2005), p.6.

이와 관련하여 노사가 논의를 통해 공유해 오고 있는 정책방향은 ① [부도 2-2]와 같은 고용구조하에서 고용을 조절하고, ② 정규직과 비정규직의 공존을 유지하며, ③ 관례적 유한기간 계약을 허용하는 경우를 명확하게 하고, ④ 관련 직업들을 지속적으로 발전시키며, ⑤ 관련 주체들이 법적인 책임을 수행하도록 하는 것 등으로 요약된다.

그림에서 알 수 있듯이 실업보험 재정 악화로 촉발된 비정규직 문제 해결을 위해 불법적인 비정규 노동을 실업보험 대상에서 제외하여 보험수급 대상을 줄이는 소극적인 방법도 있지만 보다 적극적으로는 합법적 비정규 형태로 노동하고 있는 이들의 부족한 노동(활동) 기회를 확대하고, 이 분야에 진입하는 신규 인력을 조절하며 타 분야로 이동을 지원하는 방법과 지속적으로 운영되는 비정규직을 규제하여 정규직화하는 방법도 있음을 알 수 있다.

## 2. 체계화된 고용지원하에서 실업보험제도 재검토

프랑스 실업보험 관련 주체들은 공연영상예술 분야의 특수성을 인식하면서 직종간 사회연대 차원에서 이 분야 종사자들에 대한 특수한 보험 체계가 필요하다는 인식을 공유하고 있다. 이러한 인식을 바탕으로 공연영상예술 분야 노사가 추구하는 실업보험 관련 정책방향은 ① 공연영상예술 분야 예술가와 기술인력들이 실업기간 동안 기존 소득을 대체할 수 있는 수준으로 소득을 얻어야 하며, ② 실업보험 관련 협약이 보다 많은 근로(활동)기회를 주기 위한 유인책을 제공해야 하며, ③ 실업보험이 임금과 근로시간에 있어 같은 조건에 있는 종사자들에게 같은 대우를 해주어야 하며, ④ 실업급여가 합리적 수준으로 지급되어야 하고, ⑤ 실업보험 협약이 종사자, 고용주, 집행기관들 모두에게 쉽게 이해될 수 있는 구조가 되어야 하며, ⑥ 불법적인 상황에 대한 처벌과 함께 전국에 동일한 집행이 이루어져야 한다는 것이다.

### 3. 관련 조직, 사회보장 및 직종 부조 개선

공연영상예술 분야 비정규직 문제 해결을 위해 앞에서 제시된 두 가지 방향 이외에 추가적인 노력이 제안되었는데 이는 크게 관련 조직 정비, 사회보장 확대, 직종 부조를 위한 신규 기금 설치 등이다.

우선 고용주들과 근로자들에게 보다 나은 서비스를 제공할 수 있도록 직업훈련, 실업보험, 의료보험 등 공연영상예술 분야와 관련된 사회서비스 기관들을 가상적으로 통합하는 ‘가상단일창구’가 제안되었다. 이는 사회서비스 제공에 소요되는 비용과 시간을 줄이고 서비스 질을 제고하며 관리 체계상 통합효과를 유발시켜 종사자에 대한 추가적 지원에 필요한 재원을 확보한다는 목적과, 이를 통해 고용주의 법적 의무이행과 근로자의 법적 권리 실현을 강화시킨다는 목적을 가지고 있다. 다음으로 쟁점이 되고 있는 실업보험 이외에도 종사자들에 대한 보다 효과적인 사회보장을 위해 은퇴, 건강 등 부문에 대해서도 추가적인 사회보장 체계가 제안되었다. 마지막으로 개인적 혹은 단체협약에 의해 보장받지 못하는 사고에 대비하기 위해 사회보장 체계가 아닌 직종 내 부조가 필요하며 이를 위해 특별 기금을 설립하는 것도 제안되었다.

### 4. 관련 주체들의 적극적인 참여 필요

프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 문제를 해결하기 위하여 위에서 제시된 조치들의 계획 수립과 집행에 있어 관련 주체들의 적극적인 노력이 요구되고 있다. Guillot의 보고서는 프랑스 공연영상예술 비정규직 문제와 관련된 주체들을 노사, 국가, 지방정부, 관련 연맹과 실업보험을 관리하는 전국고용주연합(UNEDIC) 등 크게 4 가지 영역으로 구분하고 주체들간의 협조된 움직임이 필요하다고 주장한다.

## 5. 새로운 조치 마련

고용정책 및 관련 재정지원정책의 구조화·체계화된 고용지원하에서 실업보험제도 재검토, 관련 조직, 사회보장 및 직종 부조 개선 등 세 가지 방향을 중심으로 관련 주체들간 갈등과 협력을 기반으로 논의가 이루어진 프랑스 공연영상예술 분야 비정규직 문제해결 방안은 2007년 4월 1일부터 발효된 새로운 조치들에 의해 1차적으로 구체화되었다.

새로운 조치는, 핵심 쟁점이었던 실업보험제도의 개선과 이에 추가하여 취업, 이직, 교육훈련 등 전체 직업 과정을 안정화시키기 위해 국가가 지원하는 새로운 ‘직업화와 연대를 위한 기금(Fonds de professionalisation et de solidarité)’의 설립을 주요 내용으로 한다.

실업보험의 재정건전화를 위해 실업보험 수혜자격을 강화하는 동시에 강화된 조건을 충족시키지 못하는 실업자를 대상으로 이전의 자격기준으로 제한된 보험금을 지급하며 이러한 추가적 지원은 새롭게 만들어진 직업화와 연대 기금을 재원으로 이루어진다. 또한 이 기금을 활용하여 기존 사회보장 수혜가 종료되었으나 추가적인 사회보장을 위한 조건을 충족하지 못하는 경우를 위한 ‘권리 종료후 지원(allocation de fin de droits)’을 신설하였다.

또한 직업 과정 안정화를 위해 사회보장 관련 기관(Audiens), 고용안정센터 공연 분야(ANPE Spectacle)들이 협력하여 직업 전환과 직업훈련을 지원하기 위한 상담을 실시하고, 임신부나 상해로 인해 장기간 취업하지 못한 사람들을 대상으로 재취업 준비를 도와주며, 직장 변경으로 인한 이사비용 지원 등 직업이동을 지원하는 등의 조치를 마련하였다.

### 부 록 3

#### 예술 분야에 대한 참여활동이 갖는 50개 사회적 효과 (Matarasso 1997)

1. 대중의 자신감과 자아 존중감을 향상시킴
2. 사회활동에 대한 참여기회를 늘림
3. 타인에게 어떻게 비춰지는지에 대해 영향력을 미침
4. 예술에 대한 흥미와 신뢰에 대한 훈련 효과
5. 개개인의 권리와 의무에 대해 알아볼 수 있는 공공의 장을 마련함
6. 어린이들의 교육적 발전에 이바지함
7. 성인들의 교육과 훈련기회를 고취시켜 이를 장려함
8. 새로운 기술과 작업기회를 만드는 것을 도와줌
9. 고용능력 창출에 기여함
10. 예술에 대한 경력을 발전시키거나 쇄신하는 데 이바지함
11. 대중들이 친구를 만드는 일을 도와 사회적 고립을 줄임
12. 사회활동과 공동체 형성을 발달시킴
13. 사회적 포용력을 증진시켜 대립 해결에 기여함
14. 타 문화에 대한 이해와 우호관계를 돕는 공공의 장을 마련함
15. 사회 전체의 공헌에 대한 정당성 입증에 도움

16. 타 문화와의 교류와 협력을 증진시킴
17. 세대간 접촉을 발달시킴
18. 범죄를 다뤄 위반자와 피해자를 도움
19. 범죄자의 사회 융합과 복귀 기회를 제공함
20. 조직적 능력을 가진 공동체를 만들
21. 지방사회의 독립적 의존과 계획경영을 촉진시킴
22. 대중들이 그들의 삶에서 규제를 넓히는 것을 도움
23. 정치·사회적 개념 통찰을 규정함
24. 효과적인 공공의 협의와 훈련을 촉진시킴
25. 변화 과정에 지방 대중들의 참여를 유도함
26. 협력관계의 발전을 조장함
27. 공동체 사업을 위한 지원
28. 공동체의 협력과 유대관계를 강화함
29. 지역 고유의 문화와 전통에 대한 자부심을 발전시킴
30. 대중들에게 소속감과 일체감을 갖게 함
31. 새로운 공동체의 조직문화를 형성함
32. 환경개선에 지역 거주자들이 참여토록 함
33. 공동체 활동 발전에 대한 동기부여
34. 사회 비주류에 대한 이해를 도움
35. 공공단체에 대한 관념을 변화시킴
36. 대중들이 본인의 거주 지역에 대해 호감을 갖게 함
37. 대중의 창의력을 발달시킴
38. 소비자와 생산자 사이의 구별을 완화시킴
39. 대중이 그들의 가치와 목적, 꿈을 탐구하는 것을 인정함
40. 공공·개인 영역에서의 전문가의 경험이 갖는 가치를 높임



41. 공공사업기관의 반응을 변화시킴
42. 위험을 감수하게끔 장려함
43. 공동체가 그들의 미래상을 만들게 함
44. 전통적이고 진부한 업무에 대한 도전
45. 가능하고 우대할 만한 것에 대한 기대감을 높임
  
46. 대중이 어떻게 느끼느냐와 관계해 결정적인 영향을 준다.
47. 건강교육에 효과적인 의미를 가짐
48. 건강 중심의 좀 더 편안한 분위기를 갖게 함
49. 건강하지 못한 사람들의 삶에 질을 높여줌
50. 보다 근본적이고 고유한 행복의 근원을 제공함

## 부 록 4

### 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 조사 설문지

ID  
ID1ID    

## 공연예술 전문인력 직무 및 근로 실태 조사

본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용되며, 사업제나 개인의 개별사항은 통계법 8조에 따라 일체 비밀이 보장됩니다.

공연예술 발전을 위한 귀하의 노고에 깊이 감사드립니다.  
한국노동연구원과 코리아데이타네트워크는 공연예술에 종사하는 전문인력의 현황과 직무, 그리고 현장에서의 문제점 등을 조사하고자 합니다.  
본 조사는 공연예술에 종사하는 전문인력의 권익을 보호하고, 나아가 문화예술 발전을 위해 우리 공연계가 큰 역할을 할 수 있는 귀중한 자료이오니 성실하게 응답해 주시기를 부탁드립니다.

2007년 6월

조사기관 : 한국노동연구원, (주)코리아데이타네트워크(KDN)

조사담당자 : 한국노동연구원 황준욱 연구위원, 안주엽 선임연구위원  
(주)코리아데이타네트워크 박경순 과장, 김우일 연구원 (02-548-5141)

오늘 날짜 : 2007년 월 일

※귀하에 관한 다음 사항 중 해당되는 항목에 ○표를 하거나 또는 적절한 응답을 기입하여 주십시오.

성명	성별 gen	1. 남 2. 여	태어난 년도 bir	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 년
전화번호	email 주소		거주지역* add1	<input type="text"/> <input type="text"/>
최종학력 sch	1. 무학 2. 초등/중학교 3. 고등학교 4. 전문대 5. 대학(4년제) 6. 석사과정 7. 박사과정		졸업여부 chk	1. 졸업 2. 수료 3. 중퇴 4. 휴학 5. 재학
최종학교명	소재지역* add2	<input type="text"/> <input type="text"/>	입학년도 ip	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 년
학과/전공명	학과/전공 분류** part	<input type="text"/> <input type="text"/>	졸업년도 jol	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 년
공연분야 진입년도 jin	참여작품수 jak	<input type="text"/> <input type="text"/> 작품	공연분야 총 경력*** ye	<input type="text"/> <input type="text"/> 년 <input type="text"/> <input type="text"/> 개월
2006년 중 공연관련활동 월평균소득 mon1 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 만원	2006년 중 공연관련 활동기간**** month <input type="text"/> <input type="text"/> 개월		2006년 중 공연이외 월평균소득 mon2 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 만원	

\* 지역 1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 대전 5. 인천 6. 광주 7. 울산 8. 경기도  
9. 강원도 10. 충북 11. 충남 12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 17. 해외

\*\* 학과/전공 분류

문화예술분야	11. 연극	12. 뮤지컬	13. 무용	14. 음악	15. 미술
	16. 문학	17. 건축	19. 기타		
문화콘텐츠분야	21. 애니메이션	22. 만화	23. 캐릭터	24. 게임	25. 영화
	26. 방송	27. 음반	28. 출판	29. 기타	
기타	31. 인문사회	32. 이공계	33. 교육/사범계열	34. 기타	35. 전공없음

\*\*\* 총 경력 기간 산정은 공연계에서 일하지 않았던 기간을 제외하고, 실제 일했던 기간을 모두 합하여 주십시오.

\*\*\*\* 2006년 중 공연관련 활동기간은 공연을 위해 연습한 기간은 포함하나, 단순한 연습기간은 제외하여 주십시오.

## A. 현재 일자리에서의 직무

문1. 귀하는 다음 공연 분야 중 어느 분야에서 주로 일하십니까? **q1**

1. 연극                      2. 뮤지컬                      3. 뮤지컬 외 음악극                      4. 무용                      5. 음악  
6. 장르 구분없음                      7. 기타 (                      )

&lt;표 1&gt; 직무표

공연기획과 제작	1. 프로듀서	2. 공연기획	3. 홍보마케팅	4. 이외 기획/제작관련 직무
창작 스태프	5. 극작가	6. 작곡가	7. 연출가	8. 안무가
	9. 조명디자이너	10. 음향디자이너	11. 무대디자이너	12. 소품디자이너
	13. 의상디자이너	14. 이외 창작 스태프		
출연자	15. 지휘자	16. 연주자	17. 배우	18. 무용수
	19. 가수	20. 이외 출연자		
기술 스태프	21. 기술감독	22. 제작감독	23. 무대감독	24. 무대장치 스태프
	25. 음향 스태프	26. 조명 스태프	27. 의상 스태프	28. 소품 스태프
	29. 전환수	30. 이외 기술 스태프		
공연 운영 스태프	31. 공연장 대관	32. 시설관리	33. 경영지원	34. 회원관리
	35. 이외 공연운영관련 직무			
교육 및 평론	36. 공연관련 교육	37. 공연관련 평론 및 연구	38. 이외 교육/평론관련 직무	

문2. 귀하가 주로 하시는 일(주된 직무)은? (직무표에서 가장 가까운 것 하나를 고르세요) (        ) **q2**문2-1. 귀하의 주된 직무에 인력이 부족하다고 생각하십니까? **q2a**

1. 매우 부족                      2. 부족                      3. 적정                      4. 남음                      5. 많이 남음

문3. 귀하의 현재 주된 직무에서 어느 수준의 역할을 수행하십니까? **q3**

1. 상급자 (책임자 또는 헤드)                      2. 중급자(부책임자)                      3. 하급자(보조자 또는 크루)

문4. 주된 직무 이외에 현재 하시는 일은? 직무표에서 세 가지까지 고르세요. ( **q4a** , **q4b** , **q4c** )    98. 없음문5. 향후에 가장 하시고 싶은 일(직무)은? (직무표에서 가장 가까운 것 하나를 고르세요) ( **q5** )문6. 이 일을 하기 직전에 주로 하신 일(직무)은? (직무표에서 하나만 고르세요) ( **q6** )

문7. 귀하가 현재 주로 하시는 일의 특성에 대해 묻겠습니다. 각 항목에 대해

(1. 전혀 그렇지 않다 ~ 5. 매우 그렇다) 중 가장 가까운 것 하나를 골라 답해 주세요.

현재 주로 하는 일의 특성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 내가 맡고 있는 일은 서로 성격이 다른 여러 가지 일들로 이루어져 있다 <b>q7a1</b>	1	2	3	4	5
2. 나의 일은 대부분 처음부터 내가 시작해서 내가 마무리를 짓는 일들로 이루어져 있다 <b>q7a2</b>	1	2	3	4	5
3. 우리 단체(조직)에서 이루어지는 일들 중에서 내가 맡은 일은 아주 중요한 것이다 <b>q7a3</b>	1	2	3	4	5
4. 내가 일을 어떻게 처리해야 하는지는 내가 스스로 판단하여 결정할 수 있다 <b>q7a4</b>	1	2	3	4	5
5. 나는 내가 맡은 일이 제대로 진행되고 있는지를 잘 알 수 있다 <b>q7a5</b>	1	2	3	4	5

문8. 귀하가 현재 주로 하시는 일에서 필요한 능력에 대해 묻겠습니다. 각 항목에 대해 (1. 전혀 필요없다 ~ 5. 매우 필요) 중 가장 가까운 것 하나를 골라 답해 주세요.

현재 주로 하는 일에서 필요한 능력	전혀 필요 없다	필요지 않은 편	보통	필요한 편	매우 필요
1. 예술적 역량 : 대상을 심미적이고 독창적으로 표현할 수 있는 능력 <b>q8a1</b>	1	2	3	4	5
2. 기술적 역량 : 특수한 장비를 다루거나 반복적 기초적 테크닉을 잘 활용할 수 있는 능력 <b>q8a2</b>	1	2	3	4	5
3. 사업적 역량 : 제작비용을 절감하며 흥행에 성공할 수 있도록 만드는 능력 <b>q8a3</b>	1	2	3	4	5
4. 의사소통역량 : 타인의 의견을 잘 이해하고 자신의 의견을 효과적으로 개진하는 능력 <b>q8a4</b>	1	2	3	4	5

문9. 귀하가 활동한 적이 있는 분야는? (현재 분야 제외하고 세 개까지 일을 시작한 순서대로) (**q9a**, **q9b**, **q9c**)

문화예술	1. 연극	2. 뮤지컬	3. 무용	4. 음악	5. 미술	6. 문학	7. 건축	9. 기타	
문화콘텐츠	11. 애니메이션	12. 만화	13. 캐릭터	14. 게임	15. 영화	16. 방송	17. 음반	18. 출판	19. 기타

## B. 교육 및 훈련

문10. 귀하가 현재의 직업을 갖는 데 큰 영향을 준 예술 작품이 있다면 그 시기와 장르를 적어 주세요.

문10-1. 시기 **q10** 1. 초등학교 이전 2. 초등학교 3. 중고등학교 4. 중고등학교 졸업 이후

문10-2. 장르 **q10a q10b q10c**

문화예술	1. 연극	2. 뮤지컬	3. 무용	4. 음악	5. 미술	6. 문학	7. 건축	9. 기타	
문화콘텐츠	11. 애니메이션	12. 만화	13. 캐릭터	14. 게임	15. 영화	16. 방송	17. 음반	18. 출판	19. 기타

문10-3. 작품명 \_\_\_\_\_

문11. 입직 이전에 교육훈련을 받은 여부와 기간을 적으시고, 현재 직무에 도움을 준 정도를 표시해 주세요.

※ 교육훈련과정이 현재 진행되는 경우에는 현재까지의 기간을 적어주세요.

교육훈련 유형	이수 여부		기 간	도움 정도			
	예	아니 오		전혀 무의함	무의한 편	유익한 편	매우 유익함
1. 정규 교육(초/중/고/대 등) <b>q11a1</b>	1	2	<b>q11a2</b> <b>q11a3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11a4</b> 1	2	3	4
2. 도제/개인지도 <b>q11b1</b>	1	2	<b>q11b2</b> <b>q11b3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11b4</b> 1	2	3	4
3. 학원/아카데미 <b>q11c1</b>	1	2	<b>q11c2</b> <b>q11c3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11c4</b> 1	2	3	4
4. 해외유학/연수 <b>q11d1</b>	1	2	<b>q11d2</b> <b>q11d3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11d4</b> 1	2	3	4
5. 인턴쉽 <b>q11e1</b>	1	2	<b>q11e2</b> <b>q11e3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11e4</b> 1	2	3	4
6. 독학 <b>q11f1</b>	1	2	<b>q11f2</b> <b>q11f3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11f4</b> 1	2	3	4
7. 기타( <b>q11g1</b> )	1	2	<b>q11g2</b> <b>q11g3</b> □□ ( 개월 / 주 / 일 )	<b>q11g4</b> 1	2	3	4

문12. 공연분야에 진입한 후 직무 수행을 위해 재교육이 필요하다고 생각하십니까? **q12**

1. 아무 필요 없음    2. 약간 필요함    3. 필요함    4. 매우 필요함

문12-1. 공연분야에 진입한 후 재교육을 받으신 적이 있습니까? **q12a** 1. 있다 ⇨ 12-2로 2. 없다 ⇨ 12-3으로

문12-2. 가장 최근에 받으신 재교육에 대해 교육시간, 지원정도, 프로그램명을 말씀해 주십시오?

빈도	지원정도 <b>q12b7</b>	프로그램명	시기
월 ( <b>q12b1</b> )시간씩 ( <b>q12b2</b> )달 주당( <b>q12b3</b> )시간씩 ( <b>q12b4</b> )주 하루( <b>q12b5</b> )시간씩 ( <b>q12b6</b> )일	1. 공공(정부) 전액 지원 2. 민간(회사) 전액 지원 3. 본인 전액 부담 4. 공공 혹은 민간 일부 지원		( <b>q12b8</b> )년도

문12-3. 지금까지 재교육을 받지 못한 가장 중요한 이유는? (하나만 고르세요) **q12c**

1. 해당 프로그램이 국내외 어디에도 없어서    2. 해당 프로그램이 국외에는 있으나 수준이 낮아  
3. 해당 프로그램이 국내에는 있으나 수준이 낮아    4. 시간이 없어서  
5. 비용이 너무 비싸서    6. 참여할 기회가 없어서  
7. 관련 정보가 부족해서    8. 업계 관행이 교육훈련을 허용하지 않아  
9. 기타 (구체적으로 \_\_\_\_\_)

문13. 현재 귀하의 일을 향상시키기 위해 가장 받고 싶은 교육훈련은? (하나만 고르세요) **q13**

1. 정규 교육과정    2. 도제식/개인지도 훈련    3. 학원/아카데미 등 비정규 교육훈련과정  
4. OJT(현장훈련)    5. 해외 유학이나 연수    6. 받고 싶은 교육 훈련 프로그램이 없다  
7. 기타 (구체적으로 \_\_\_\_\_)

문14. 현재 공연분야 종사자에게 가장 필요한 교육훈련 내용은 무엇입니까? **q14**

1. 연기 교육    2. 음악(가창, 작곡, 작사 등) 교육    3. 무용 교육    4. 시나리오 교육  
5. 조명, 음향 교육    6. 무대 제작, 시설 교육    7. 인성 교육    8. 인문학 교육  
9. 기획교육    10. 기타(\_\_\_\_\_)

문15. 현장에서 일하는 과정에 배우는 현장훈련이 직무 수행을 위해 필요하다고 생각하십니까? **q15**

1. 아무 필요 없다    2. 필요 없는 편이다    3. 필요한 편이다    4. 매우 필요하다

문15-1. 현장 훈련을 체계화하기 위해 어떤 방법이 가장 좋다고 생각하십니까? **q15a**

1. 멘토제도(경험있고 믿음만한 조연자를 개인별로 지정해 필요한 교육훈련을 제공토록 하는 제도)  
2. 선임자(사수)를 통한 교육훈련  
3. 작업장 내 교육훈련을 담당하는 독자적 강사 채용  
4. 필요한 때에 쉽게 연락하여 조언을 구할 수 있도록 인력네트워크를 형성  
5. 기타(구체적으로 \_\_\_\_\_)

### C. 공연분야에서 일하게 된 동기

문16. 공연 분야에서 일하게 된 가장 중요한 동기는 무엇입니까? **q16**

1. 공연예술에 대한 열정 때문에    2. 공연관련 학과 및 학원/아카데미 등을 다녔기 때문에  
3. 공연예술에 대한 재능이 있어서    4. 공연과 관련된 전문지식 또는 기술이 있어서  
5. 공연예술을 취미생활로 시작했다가    6. 공연산업 분야가 향후 유망한 것으로 판단되어서  
7. 기타 (구체적으로 \_\_\_\_\_)

문17. 공연 분야에 처음 진입하게 된 주된 경로는 어떠합니까? **q17**

1. 아는 사람의 추천, 소개 등을 통해서 2. 공개적인 구인광고(온라인, 오프라인)을 통해서  
3. 스스로 찾아서 4. 기타 (구체적으로) \_\_\_\_\_

문17-1. 귀하를 공연분야에 소개시켜 준 사람은 누구였습니까? **q17a**

1. 선후배 및 동료 2. 교수 및 강사 3. 친인척 4. 기타 (구체적으로) \_\_\_\_\_

#### D. 현재 일자리의 특성

※ 문2에서 말씀하신 주로 하시는 일을 '현재 일자리' 또는 '이 일자리'라고 부르겠습니다.

현재 활동하지 않으시더라도 가장 최근에 하셨던 일을 기준으로 응답해 주십시오.

문18. 언제 이 일자리에서 일을 시작하셨습니까? **q18a** \_\_\_\_\_ 년 **q18b** \_\_\_\_\_ 월

문19. 이 일을 시작할 때, '일할 기간'과 '보수 등'에 대한 계약을 하셨습니까? **q19** ☐

1. 예, 서면계약을 체결하였다 2. 예, 구두계약을 체결하였다 3. 아니오. 아무런 계약이 없다

문19-1. 이 일자리에서 계약상 일하기로 정해진 기간은? **q19a** \_\_\_\_\_ **q19b**( 년 / 개월 / 주 )

※ 계약 또는 계약기간이 없는 경우 99로 대답해 주세요.

문19-2. 이 일자리에서 계약된(계약이 없으면, 예상되는) 보수는 얼마입니까? **q19c** ☐

- (1) 월급(월평균)**q19c1** \_\_\_\_\_ 만 원 또는 (2) 연봉**q19c1** \_\_\_\_\_ 만 원 또는  
(3) 시간당 **q19c1** \_\_\_\_\_ 백 원 또는 (4) 일당**q19c1** \_\_\_\_\_ 천 원 또는  
(5) 프로젝트 건당 또는 계약기간 중 총**q19c1** \_\_\_\_\_ 만 원  
(6) 프로젝트 건당 기본급**q19c1** \_\_\_\_\_ 만 원 + 흥행 수입의**q19c1** \_\_\_\_\_ %

문19-3. 귀하의 능력과 노력에 비교할 때, 귀하가 공연분야에서 얻는 소득은? 능력의 **q19d** \_\_\_\_\_ %

※ 능력만큼 소득을 받으면 100%, 능력의 반만 받으면 50%, 능력보다 10% 더 받으면 110%로 기입

문19-4. 이 일자리에서 고용형태는? **q19e**

1. 고용주/사업주 2. 정규직(정식사원, 정식단원) 3. 기간제/계약직/임시직/촉탁직  
4. 프리랜서 5. 일용직 6. 파트타임/시간제 근로자  
7. 파견/용역 근로자 8. 외국인 근로자 9. 기타 \_\_\_\_\_

문19-5. 이 일자리가 속한 회사(계약 주체, 단체, 극단 등)의 이름은? \_\_\_\_\_

문19-6. 이 회사의 규모는? 전체 일하는 사람이 **q19f** \_\_\_\_\_ 명 정도

문19-7. 이 회사가 소재하는 지역 또는 이 일을 하는 지역은? **q19g**

1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 대전 5. 인천 6. 광주 7. 울산 8. 경기도  
9. 강원도 10. 충북 11. 충남 12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 17. 해외

문20. 이 일자리에서 주당 며칠, 몇 시간 일하십니까? 주당 평균 q20  일, 주당 평균 q20a  시간

문20-1. 이 일자리에서 주된 근무시간이 정해져 있습니까? q20b

1. 예( q20c \_시부터 \_q20d \_시까지) 2. 아니요, 정해진 시간이 없다.

문21. 이 일자리를 통해 다음 사회보험에 가입되어 있습니까? 각각에 대해

- ( 1. 예 2. 예, 그러나 다른 일자리에서 또는 지역으로 가입 3. 가입되어 있지 않다 4. 모름다 )  
로 답해 주세요.

- (1) 국민연금q21a1  (2) 건강보험q21a2  (3) 산재보험q21a3  (4) 고용보험q21a4

문21-1. 이 일자리에서 다음 혜택을 받고 있습니까? 각각에 대해 ( 1. 예 2. 아니요 )로 답해주세요.

- (1) 법정퇴직금/퇴직연금q21b1  (2) 시간외 수당q21b2  (3) 상여금q21b3   
(4) 휴가(연월차)q21b4  (5) 유급출산휴가q21b5  (6) 유급병가q21b6

문21-2. 다음 민간보험에 가입하셨습니다가? 각각에 대해 ( 1. 예 2. 아니요 )로 답해주세요

- (1) 저축성 보험q21c1  (2) 보장성 보험q21c2  (3) 개인연금q21c3  (4) 상해보험q21c4

### E. 현재 일자리에 대한 만족도

문22. 귀하가 공연분야에서 일할 때 다음과 같은 항목에 얼마나 만족하고 계십니까? 각 항목에 대하여

- (1. 매우 불만족 2. 불만족스러운 편 3. 보통 4. 만족스러운 편 5. 매우 만족)

중에서 골라 적어 주세요.

항목	만족도	항목	만족도
종합 하는 일에 대한 전반적 만족도 q22	<input type="text"/>		
(1) 하고 있는 일의 내용 q22a1	<input type="text"/>	(2) 일하는 과정을 통해 배우는 정도q22a2	<input type="text"/>
(3) 본인의 기술이나 능력의 활용정도 q22a3	<input type="text"/>	(4) 임금 또는 보수 수준 q22a4	<input type="text"/>
(5) 복리후생제도(사회보험및 부가급부)q22a5	<input type="text"/>	(6) 일하는 시간(근로시간, 근무시간)q22a6	<input type="text"/>
(7) 근무환경(시설, 안전, 위생상태 등) q22a7	<input type="text"/>	(8) 일자리의 안정성(고용안정성) q22a8	<input type="text"/>
(9) 의사소통 및 인간관계 q22a9	<input type="text"/>	(10) 인사의 공정성 q22a10	<input type="text"/>
(11) 개인의 발전가능성 q22a11	<input type="text"/>	(12) 하는 일에 대한 사회적 평판 q22a12	<input type="text"/>
(13) 직업으로서 강대성 q22a13	<input type="text"/>	(14) 공연분야의 발전가능성 q22a14	<input type="text"/>

문22-1. 위의 만족도 항목에서 가장 만족하는 항목은? (제1순위) q22b1 (제2순위) q22b2

문22-2. 위의 만족도 항목에서 가장 불만족스러운 항목은? (제1순위) q22c1 (제2순위) q22c2



문23. 어떠한 경우에 이직을 고려하십니까? **q23** (현재 이직을 고려하지 않으셔도 만약을 가정하고 응답해주시시오.)

1. 보수가 낮다고 생각할 때
2. 근로 환경이 열악하다고 느낄 때
3. 자신의 능력이 소진된다고 느낄 때
4. 자신의 능력에 비해 정당한 대우를 받지 못한다고 느낄 때
5. 일하며 인간관계에 어려움을 느낄 때
6. 공연분야에서 장래 비전이 없다고 생각할 때
7. 기타(구체적으로) \_\_\_\_\_

문24. 공연 이외 다른 분야에서 더 많은 보수를 제시할 경우 다른 분야로 옮기실 의향이 있으십니까?  
**q24**

1. 무조건 옮긴다.
2. 공연과 직접적으로 관련이 있는 분야라면 옮긴다.
3. 공연과 직접적으로 관련은 없지만 자신의 기술과 지식을 활용할 수 있는 분야라면 옮긴다.
4. 공연 분야에서만 계속 일할 생각이며 다른 분야로 옮길 생각이 없다.

#### F. 현재 일자리에서 노동조합 등

문25. 귀하의 근로자로서의 이익을 대변해 줄 노동조합이 있습니까? **q25**

1. 예 (다음으로)
2. 아니오 (문 26으로)

문25-1. 노동조합의 설립연도는? **q25a**     년

문25-2. 노동조합의 상급단체는? \_\_\_\_\_

문25-3. 노동조합에 가입하셨습니다? **q25b**      1. 가입하였다.      2. 가입하지 않았다.

문25-4. 노동조합에 가입하였다면, 의무적으로 가입한 것입니까? **q25c**    1. 예      2. 아니오

문25-5. 노동조합 가입하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? **q25d**

1. 노동조합에 가입자격이 없다.
2. 가입자격은 있으나 노동조합에 대한 불만이 큼
3. 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류
4. 회사측의 간섭 혹은 사용자측의 만류
5. 노조에 가입할 경우 불이익이 있을 가능성
6. 노조가 불필요하다고 생각
7. 기타 \_\_\_\_\_

⇒ 문 27로 가십시오.

문26. 노동조합이 생기면 가입하시겠습니까? **q26**

1. 가입할 것이다 (→문27로)
2. 가입하지 않을 것이다 (→문26-1로)

문26-1. 노동조합에 가입할 생각이 없다면, 그 이유는 무엇입니까? **q26a**

1. (나는 경영자 혹은 관리자라서) 노조에 가입자격이 없다
2. (나는 근로자가 아니라 예술가이기 때문에) 노조에 가입하는 것이 적절하지 않다
3. 내가 일하는 곳에서는 노조가 불필요하다
4. 노조에 대해 생각해본 적이 없다
5. 기타 \_\_\_\_\_

문27. 귀하의 현재 일자리와 관련된 이익을 대변해 줄 다음 조직이 있습니까? (아래 표에 응답)

문27-1. 해당 조직이 내실있게 운영되고 있다고 생각하십니까? (아래 표에 응답)

문27-2. 다음 조직이 직장에 필요하다고 생각하십니까? (아래 표에 응답)

조직	문27. 존재여부			문27-1. 내실운영 여부					문27-2. 직장에 필요성				
	있음	없음	모름	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	모름	반드시 필요 하다	필요한 편	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	모름
1. 노동조합				q27a1 1	2	3	4	9	q27a10 1	2	3	4	9
2. 노사협의회	q27a2 1	2	3	q27a3 1	2	3	4	9	q27a11 1	2	3	4	9
3. 경영책임자와 전직원이 함께하는 모임	q27a4 1	2	3	q27a5 1	2	3	4	9	q27a12 1	2	3	4	9
4. 경영진에게 요구 할 수 있는 제안방 등 다양한 통로	q27a6 1	2	3	q27a7 1	2	3	4	9	q27a13 1	2	3	4	9
5. 협회 등 기타 관련 조직	q27a8 1	2	3	q27a9 1	2	3	4	9	q27a14 1	2	3	4	9

### G. 현재 일자리 이외에 소망 있는 일자리(부업)

문28. 이 일자리 이외에 현재 다른 일자리를 갖고 계십니까? q28

1. 예 (→ 문29로 가십시오) 2. 아니요(→ 문30으로 가십시오)

문29. 다른 일자리(부업) 중 가장 중요한 것 한 가지에 대해 간략히 말씀해 주십시오.

문29-1. 다른 일자리가 속하는 분야는? q29

문화예술	1. 연극	2. 뮤지컬	3. 무용	4. 음악	5. 대중음악
	6. 미술	7. 문학	8. 건축	9. 기타	
문화콘텐츠	11. 애니메이션	12. 만화	13. 캐릭터	14. 게임	15. 영화
	16. 방송	17. 음반	18. 출판	19. 기타	
문화예술이나 문화콘텐츠 이외의 분야			29		

문29-2. 주당 근로일수와 근로시간은? 주당 q29a1 일, 주당 평균(통상) q29a2 시간

문29-3. 월평균 보수는? q29b 월 만 원 정도

문29-4. 다른 일자리를 가진 이유는? q29c

1. 소독을 메꾸려고 2. 자신의 발전을 위해 3. 현재 하는 일과 관련이 있어  
4. 그냥 흥미로 5. 기타 ( )

문29-5. 다른 일자리를 시작한 시점은? q29d1 년 q29d2 월

문29-6. 다른 일자리가 속한 회사(또는 단체)의 이름은? ( )

### H. 공연예술인의 지위

문30. 다음 각각에 대해, 전혀 그렇지 않으면 0, 전적으로 그렇게 생각하면 10으로 해서 점수를 매겨주십시오.

			전혀 그렇지 않음							전적으로 그렇게 생각함					
1	나는 예술인이다	q30a1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	나는 노동자이다	q30a2	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	나는 자영업자이다	q30a3	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4	나는 공연인으로서 행복하다	q30a4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5	나는 일반인으로서 행복하다	q30a5	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	나는 공연예술 관련하여 고민을 가지고 있다	q30a6	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

문31. 다음은 국민직업의식조사에 나타난 직업을 보여주고 있습니다. 귀하의 직업은 어느 직업과 동일한 지위에 속한다고 생각하십니까 하나만 골라주십시오. q31

- |            |              |              |            |
|------------|--------------|--------------|------------|
| 1. 내과 의사   | 2. 변호사       | 3. 프로 축구 선수  | 4. 대기업체 사장 |
| 5. 초등학교 교장 | 6. 초등학교 교사   | 7. 컴퓨터 프로그래머 | 8. 펀드 매니저  |
| 9. 국회의원    | 10. 은행원      | 11. 토목 기술자   | 12. 요리사    |
| 13. 육군 대위  | 14. 대기업체 사무원 | 15. 전기 기술공   | 16. 경찰관    |
| 17. 농민     | 18. 생활 설계사   | 19. 선반공      | 20. 목수     |
| 21. 어부     | 22. 광산 노동자   | 23. 단순 노동자   |            |

문32. 귀하가 공연분야에서 얻는 소득이 능력과 노력에 적당하게 될 때가 언제 오리라 생각하십니까? q32

1. 1~2년 이내    2. 3~4년 이내    3. 5~9년 이내    4. 10년 이후    5. 전혀 기대하지 않는다

### I. 관객 및 사회와 소명

문33. 귀하가 참여하고 있는(또는 최근에 참여한) 작품은 인터넷 상에 홈페이지(커뮤니티/미니홈피/블로그 포함)를 개설하고 있었습니까? q33

1. 그렇다(☑문 33-1로 가세요)    2. 아니다(☑문 34으로 가세요)    9. 무응답(☑문 34으로 가세요)

문33-1. 귀하는 그 홈페이지에서 관객 반응을 얼마나 자주 보셨습니까? q33a

1. 때 공연 전후    2. 1주일에 1회 정도    3. 1주일에 1회 미만    4. 거의 보지 않았다

문33-2. 공연 홈페이지 이외에 인터넷을 통해서 귀하가 참여했던 공연평을 찾아보신 적이 있습니까? q33b

1. 그렇다    2. 아니다    9. 무응답

문34. 귀하는 다음 중 어떤 것이 공연에 대한 평가를 가장 잘 말해준다고 생각하십니까? q34

1. 티켓 판매량    2. 인터넷에서의 관객평    3. 그날그날 객석에서 관객의 반응    4. 신문기사  
5. 공연에 대한 전문가 의견    6. 공연 참여 제작진 내부평가  
7. 기타 (구체적으로 \_\_\_\_\_)

문35. 귀하는 공연 참여를 선택할 때 어떤 기준을 중요하게 생각하십니까? 중요한 순서대로 2개 골라주십시오.

제1순위 q35a    제2순위 q35b

1. 본인의 개인적 취향    2. 흥행성    3. 실험성    4. 함께 공연할 사람들  
5. 사회에 대한 기여    6. 경력에 도움이 되서    7. 기타 (구체적으로 \_\_\_\_\_)

문36. 귀하는 다음의 의견에 어느 정도 찬성 또는 반대하십니까?

공연에 대한 의견		적극 찬성	찬성하는 편	중립	반대하는 편	적극 반대
1	공연은 감춰진 현실을 드러냄으로써 사회 비판 기능을 한다 <b>q36a1</b>	1	2	3	4	5
2	공연은 공연이 열리고 있는 지역사회의 통합에 기여한다 <b>q36a2</b>	1	2	3	4	5
3	관객의 평가는 객관적이고 냉정하다 <b>q36a3</b>	1	2	3	4	5
4	좋은 공연은 언젠가는 남들이 알아주기 마련이다 <b>q36a4</b>	1	2	3	4	5
5	외국공연(수입 및 라이선스)보다는 창작공연을 많이 해야 국내 공연예술이 발전할 수 있다 <b>q36a5</b>	1	2	3	4	5

## J. 공연분야에 대한 전망

문38. 향후 5년 정도 중장기적으로 볼 때 공연분야의 성장에 대해 어떨 것으로 예상하십니까? **q38**

1. 매우 긍정적이다 2. 긍정적인 편이다 3. 보통이다(중립) 4. 부정적인 편이다 5. 매우 부정적이다

문39. 현재 공연계에서 문제는?(심각한 순서대로 2개 기입) 제1순위 **q39a** 제2순위 **q39b**

- 정부 지원 부족
- 민간 투자 부족
- 공연관람수요 부족
- 해외 시장 개척 어려움
- 우수 인력 부족
- 기획 능력 부족
- 불합리한 근로계약 관행
- 인맥/학연 위주 관행
- 공연 인프라 열악
- 교육구조의 문제
- 일자리 부족
- 공연예술인에 대한 사회적 대우 열악
- 기타 (자세히) ( )

문40. 공연계 인력 측면의 문제는? (심각한 순서대로 2개 기입) 제1순위 **q40a** 제2순위 **q40b**

- 열악한 작업 환경(근무 시간, 산업 재해 등)
- 생계에 위협을 주는 보수 수준
- 고용 불안정(계약 미흡 등)
- 적절한 교육훈련을 받을 기관 혹은 기회가 적음
- 실력 발휘할 수 있는 공연회수 부족
- 인맥 위주 운영
- 적임 보람 등 내적 동기 부족
- 일자리 부족
- 기타 (자세히) ( )

문41. 공연관련 직무 중 향후 5년간 가장 인력이 부족하리라고 예상되는 직무는 무엇입니까? **q41**

&lt;표 1&gt; 직무표

공연기획과 제작	1. 프로듀서	2. 공연기획	3. 홍보마케팅	4. 이외 기획/제작관련 직무
창작 스태프	5. 극작가	6. 작곡가	7. 연출가	8. 안무가
	9. 조명디자이너	10. 음향디자이너	11. 무대디자이너	12. 소품디자이너
	13. 의상디자이너	14. 이외 창작 스태프		
출연자	15. 지휘자	16. 연주자	17. 배우	18. 무용수
	19. 가수	20. 이외 출연자		
기술 스태프	21. 기술감독	22. 제작감독	23. 무대감독	24. 무대장치 스태프
	25. 음향 스태프	26. 조명 스태프	27. 의상 스태프	28. 소품 스태프
	29. 전환수	30. 이외 기술 스태프		
공연 운영 스태프	31. 공연장 대관	32. 시설관리	33. 경영지원	34. 회원관리
	35. 이외 공연운영관련 직무			
교육 및 평론	36. 공연관련 교육	37. 공연관련 평론 및 연구	38. 이외 교육/평론관련 직무	

- 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 -

◆ 執筆陣

- 황준욱(한국노동연구원 연구위원)
- 이승렬(한국노동연구원 연구위원)
- 은수미(한국노동연구원 부연구위원)
- 안주엽(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이승엽(한국예술종합학교 연극원 교수)
- 이상민(충북대학교 경영학과 교수)
- 이호영(정보통신정책연구원 책임연구원)
- 옹호성(문화체육관광부 서기관)

공연예술 전문인력구조와 정책지원  
- 연극, 뮤지컬을 중심으로 -

▪ 발행연월일	2008년 5월 26일 인쇄 2008년 5월 30일 발행
▪ 발 행 인	최 영 기
▪ 발 행 처	<b>한국노동연구원</b> ☎ 1510-7410 서울특별시 영등포구 은행길 35 ☎ 대표 (02) 785-5080 Fax (02) 3775-0697
▪ 조판 · 인쇄	경희정보인쇄 (02) 2263-7534
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제13-155호

© 한국노동연구원      정가 20,000원

ISBN 978-89-7356-689-1