

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000833-01

『문화예술인 복지 및 지원 정책』 특정성별영향분석평가

2017. 10.



여성가족부

Ministry of Gender Equality and Family

『문화예술인 복지 및 지원 정책』 특정성별영향분석평가

2017. 10.

연 구 기 관 : 숙명여자대학교 산학협력단
책 임 연 구 원 : 홍 기 원 (숙명여자대학교 정책대학원 부교수)
공 동 연 구 원 : 노 승 림 (대원문화재단 전문위원)
임 은 아 (숙명여자대학교 문화예술경영연구센터 전문위원)
차 민 경 (성균관대학교 겸임교수)
최 유 진 (한국여성정책연구원 성별영향평가센터장)
연 구 보 조 원 : 권 영 지 (숙명여자대학교 정책대학원 석사과정)

여 성 가 족 부

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구범위 및 방법	2
제3절 연구내용	4
제4절 연구의 기대효과 및 활용방안	5

제2장 문화예술인 복지정책 환경의 성인지적 분석

제1절 문화예술인 복지정책 수혜의 성별 차이	11
제2절 문화예술인의 사회보장 환경의 성별 차이	13
제3절 문화예술인의 경제활동 환경의 성별 차이	15
제4절 문화예술인의 종사 환경의 성별 차이	18
제5절 문화예술인의 일과 가정의 양립 지원 현황	21

제3장 문화예술인 복지정책 법·제도의 성인지적 분석

제1절 예술인복지법의 성인지적 분석	29
제2절 문화예술인 복지정책 전달체계의 성인지적 분석	36
제3절 문화예술인 복지 세부사업의 성인지적 분석	41

제4장 문화예술인 복지정책의 평가와 개선과제

제1절 심층면접(FGI) 조사 개요	65
제2절 성별요구도 및 성별형평성 부문 조사 결과	67
제3절 문화예술인 경력 유지 및 강화 부문 조사 결과	71
제4절 문화예술인 불공정관행과 성별영향 부문 조사 결과	76

제5장 문화예술인 복지정책의 성별영향평가 결과 및 제언

제1절 범주별 성별영향평가	85
제2절 중장기 정책 제언	99

● 참고문헌	111
--------------	-----

표 목 차

표 1 연구의 분석대상 범위	2
표 2 분석대상 통계자료	10
표 3 <예술인경력정보시스템DB> 가입 문화예술인 성별 비교	11
표 4 <예술인경력정보시스템DB> 가입 문화예술인의 활동 예술분야 성별 비교	11
표 5 성별 간 사업수혜 성별 비교	12
표 6 예술분야별 사업 수혜 성별 비교	12
표 7 공적연금 가입 여부 성별 비교	13
표 8 건강보험 가입 여부 성별 비교	14
표 9 산재보험 가입 여부 성별 비교	14
표 10 고용보험 가입 여부 성별 비교	15
표 11 전업 예술인 고용형태 성별 비교	15
표 12 종사상 지위 성별 비교	16
표 13 2016년 근로자 평균 임금 성별 비교	17
표 14 2016년 근로자 초임 성별 비교	18
표 15 경제활동상태 성별 비교	19
표 16 문화예술 공공기관별 기관장 및 관리자급 성별 분포도 조사	19
표 17 문화예술 공공기관별 기관장 및 관리자급 인원 조사	20
표 18 승진경험 성별 비교	21
표 19 예술경력 단절 경험 성별 비교	22
표 20 예술경력 단절 이유 성별 비교	22
표 21 기관별 육아휴직 사용자 수	23
표 22 기관별 출산휴가 및 배우자 출산휴가 사용자 수	24
표 23 기관별 임신기·육아기 근로시간 단축제도 사용자 수	26
표 24 예술인복지법	32
표 25 한국예술인복지재단의 주요 사업 구성 및 예산	40
표 26 한국예술인복지재단 주요 사업 대상 질문지	41
표 27 예술활동증명 심의 추진 체계	43
표 28 예술활동증명 관련 규정	43
표 29 예술인 창작준비금 소득기준(가구원 기준)	45
표 30 예술인 파견지원 사업 수혜자 성별 분포	48
표 31 예술인 파견지원 사업 수혜자 연령 분포	48
표 32 예술인 파견지원 사업 수혜자 장르별 분포	48
표 33 예술인 파견지원 사업 수혜자 지역별 분포	49
표 34 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 성별 분포	51

표 35 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 장르별 분포	52
표 36 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 연령별 분포	52
표 37 분야별 신고 현황	55
표 38 유형별 신고 현황	55
표 39 성별 이용자 통계	55
표 40 연령별 이용자 통계	55
표 41 지원 프로그램	57
표 42 심리상담 지원 사업 참여자 현황(사업기간: 2014년~2017년 8월)	58
표 43 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 성별 분포	60
표 44 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 장르별 분포	60
표 45 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 연령별 분포	60
표 46 예술인 산재보험 추진체계	61
표 47 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 성별 분포	61
표 48 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 장르별 분포	62
표 48 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 연령별 분포	62
표 50 2017 한국예술인복지재단의 핵심업무	88
표 51 사업별 현황과 개선과제	89
표 52 예시	103
표 53 적극적 복지실현 범주화	108

그림목차

그림 1 문화예술인의 범위	3
그림 2 예술작품 발표 횟수 성별 비교	16
그림 3 주된 일(주업) 실제 취업시간 성별 비교	17
그림 4 한국예술인복지재단의 연도별 예산규모	36

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구범위 및 방법	2
제3절 연 구 내 용	4
제4절 연구의 기대효과 및 활용방안	5

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

- 문화예술인들의 기초적인 삶을 위한 사회적 보장은 매우 열악한 실정이었으나 2012년 11월 「예술인복지법」의 발효 및 한국예술인복지재단의 설립을 계기로 문화예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하는 제도적 장치를 본격 도입하게 되었음
- 문화예술인 복지 사업은 주로 문화체육관광부, 한국예술인복지재단, 한국문화예술위원회 등을 통해 수행하고 있음. 특히 한국예술인복지재단은 예술인의 사회보장 확대와 직업안정·고용창출 지원 등 문화예술인 복지사업을 전문적으로 수행
- 문화예술 분야는 타 산업에 비해 상대적으로 여성 종사 비율이 높고, 여성친화적인 환경으로 알려져 있으나 복지정책에서 실질적인 성평등 수준의 제고가 필요한 것이 현실
- 「예술인복지법」 발효 후 문화예술인 정책 시행에도 불구하고 여성인력의 지위향상과 권리는 법적·제도적으로 보호하기에 아직 부족
- 이에 본 연구는 문화예술인 복지정책의 성별 영향평가를 통해 양성평등한 복지정책추진과 문화예술 분야 여성 노동환경 개선을 통한 여성친화성 제고의 목적을 달성하고자 함
 - 문화예술인 복지정책 환경과 법·사업을 성인지적 관점에서 분석하여 시사점 도출
 - 이해당사자 심층 성별영향 분석평가를 실시하여 문제점을 바탕으로 한 현실적 정책 개선방향 제시
 - 제반 사항의 성인지적 분석, 성별영향분석 평가에 기초한 개선과제 제안

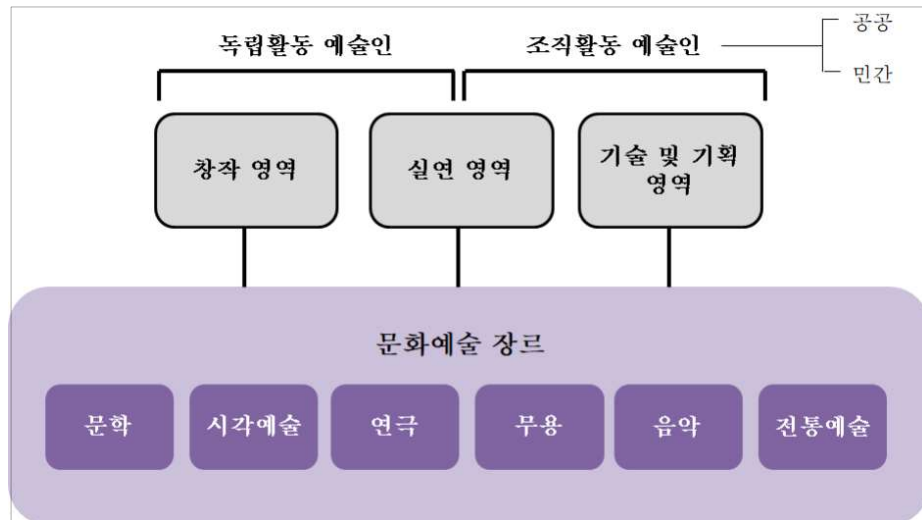
제2절 연구범위 및 방법

1. 연구의 범위

- 문화예술인은 장르별로 창작의 과정과 노동의 특성이 상이해 대상에 대한 일률적 분석이 어려움
- 현재의 문화예술인 복지정책은 이런 점을 반영하여 설계되었으나 전체 사회 정책 구조 내에서 해결되는 것 이외에 분야의 특수성으로 발생하는 문제를 해결하기 위한 단편적 사업으로 구성된 현실(문화예술인 복지정책의 체계 자체가 갖는 부실한 구조)을 고려하여 연구해야 할 필요가 있음
- 분석대상인 문화예술인 대상 ‘복지정책’은 이러한 이중 구조 속에 있으므로 분석대상과 범위를 명료하게 하지 않을 경우 논점이 흐려질 위험성 존재
- 현행「예술인복지법」은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통해 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술발전에 이바지할 목적으로 제정된 바, 생계지원형의 ‘소극적 복지’를 넘어 직업적 지위 등을 고려한 ‘적극적 복지’까지 확장된 복지를 지향하고 있음을 알 수 있음
- 본 연구에서는 복지를 소극적 복지와 적극적 복지를 포함하는 개념으로 이해하고 문화예술인들의 직업적 지위와 권위 향상에 중장기적으로 기여하는 법과 제도를 도출하는 데 기여하고자 함. 이를 위해 「예술인복지법」을 근거로 설립한 한국예술인복지재단의 운영과 정책사업 이외에도 예술인의 직업적 지위와 권리에 관련된 제반 환경(제도 및 사업)도 연구 범위에 포함
- 이에 문화예술인을 둘러싼 복지정책의 환경과 법에서 지정한 사업을 성인지적 관점에서 분석·평가함에 있어 양성평등 이념실현을 위한 국가 및 지방자치단체의 기본 의무를 밝히고 있는 「양성평등기본법」의 주요 개념을 분석의 틀로 활용하고자 함

표1 연구의 분석대상 범위

분석대상	분석틀
문화예술인 복지정책 환경	「양성평등기본법」 (양성평등정책촉진) 성주류화, 성별영향분석평가, 성인지예산, 성인지통계, 성인지교육 (양성평등참여) 적극적조치, 정책결정과정 참여, 경제활동 참여, 모·부성의 권리보장, 일·가정양립지원등 (인권보호 및 복지증진) 성차별의금지, 성폭력 가정폭력, 성매매범죄의 예방 및 성희롱 방지
문화예술인 복지정책 관련제도(법)	
문화예술인 복지정책 정책사업	



* '문화예술인 및 예술인'에 대한 정의는 예술인복지법에서, '문화예술' 장르구분은 '문화예술진흥기금'의 정의를 따름

그림 2 문화예술인의 범위

2. 연구방법

○ 국내외 문헌수집 및 분석

- 문화예술인 복지정책 문헌자료 및 유사 정책/사업 검토
- 문화예술 분야 성별영향평가 관련 자료 검토

○ 문화예술인 복지정책 환경, 법과 정책 사업에 대한 성인지적 분석

- 거시통계 및 기존 통계 자료 재분석을 통한 전반적 활동 여건에 있어 성별 차이 분석
- 「양성평등기본법」에 근거한 「예술인복지법」 분석·평가
- 한국예술인복지재단의 사업담당자 및 수혜자 인터뷰 통한 정책사업 평가

○ 심층면접(Focus Group Interview) 조사

- 문화예술복지정책 관련 이해당사자를 통한 개선과제에 대한 의견수렴
- 문화예술 6개 장르 (문학, 시각예술, 연극, 무용, 음악, 전통예술) 여성 전문가로 5-6명 내외 그룹으로 구성하여 총 5회의 FGI 진행
- 한국예술인복지재단 주요 사업 수혜자 대상 FGI

○ 자문회의

- 연구방향의 타당성 및 효율성 확보를 위한 전문가 자문회의를 통해 연구의 기본방향을 설정 및 검토
- 문화예술인 복지 관련 학계, 정책담당, 사업 담당 대상 자문회의

제3절 연구내용

○ 문화예술인의 복지정책 환경에 대한 성인지적 분석

- 문화예술 관련 정책 환경에 대한 성별영향평가가 이루어지지 않고 있으며 문화예술인 복지정책 환경 및 시스템이 양성평등을 지원하는 지 여부에 대한 것도 파악 미비
- 거시통계 및 기존 통계 자료 재분석을 통해 문화예술인들의 일반적 경제활동과 고용 환경, 복지 여건 등 전반적 활동 여건에 있어 성별 차이 분석

○ 문화예술인 복지관련 법률 및 정책사업에 대한 성인지적 분석

- 분석틀에 근거하여 문화예술인 복지정책의 대표 법률인 「예술인복지법」 평가
- 복지정책 전달체계에 대한 젠더적 관점 분석
- 한국예술인복지재단의 정책사업의 성별 영향분석

○ 문화예술인 복지정책의 평가와 개선과제 도출

- 이해당사자 및 사업 수행자 대상 심층면접 통한 요구 분석 및 개선과제 도출
- 소극적 복지와 더불어 적극적 복지 실현을 위한 중장기적 정책의 제언
- 해외사례 분석과 시사점 도출

제4절 연구의 기대효과 및 활용방안

1. 기대효과

- 현장에서 문제점으로 회자되는 사안들에 대해 실증적 자료 수집을 통해 객관적인 자료를 바탕으로 문제제기 및 대안제시가 가능
- 정책사업 설계 초기에 반영되지 못한 성인지적 관점을 정책의 사후적 적용을 통해 현실적인 제안과 권고를 가능하게 함
- 장르별 이질성이 크고 서로 분절되어 있어 동일한 기준을 적용한 계량적 분석이 어려운 예술인에 대한 유형화에 의한 문제점을 제시함으로써 향후 유형별로 심층 분석과 과제 도출을 가능하게 함
- 여성의 종사비율이 상대적으로 높은 분야이기 때문에 식별되기 어려운 성차별 문제를 어떻게 해결해야 하는가에 대한 제안의 예시

2. 활용방안

- 일차적으로는 문화체육관광부의 문화예술인 복지정책의 범주 내 사업들이 성인지적 관점에서 수행될 수 있도록 구체적인 제도개선의 기초자료로 활용
- 연구결과에 대한 공공부문의 연구결과를 적극적으로 반영하여 민간부문의 제도개선까지 파급될 수 있도록 활용
- 문화예술분야 내 유사한 기능적 정책사례들의 적극적 성인지적 관점 도입의 준거로 활용

제2장 문화예술인 복지정책 환경의 성인지적 분석

제1절 문화예술인 복지정책 수혜의 성별 차이	11
제2절 문화예술인의 사회보장 환경의 성별 차이	13
제3절 문화예술인의 경제활동 환경의 성별 차이	15
제4절 문화예술인의 종사 환경의 성별 차이	18
제5절 문화예술인의 일과 가정의 양립 지원 현황	21

제2장 문화예술인 복지정책 환경의 성인지적 분석

- 본 연구는 문화예술인의 복지 여건 및 관련 정책 사업의 성별 차이를 비교하기 위해 기존에 발행된 통계자료를 추출하여 재분석하였음
 - 거시통계 및 기존 통계 자료 재분석을 통해 문화예술인들의 일반적 경제활동과 고용 환경, 복지 여건 등 전반적 활동 여건에 있어 성별 차이를 분석함
- 문화예술인의 복지 여건 및 관련된 정책사업의 분석을 위해 본 연구는 다음의 통계자료를 분석하였음
 - <예술인경력정보시스템DB> : 한국예술인복지재단에서 실시하는 모든 문화예술인 복지 사업 수혜를 받기 위해 반드시 가입해야 하는 DB로, 한국예술인복지재단의 복지 사업의 사업 수혜 현황, 수혜자의 인구통계학적 특성, 수혜자의 활동 예술영역 등에 대한 정보를 보유. 현재 문화예술인의 복지 관련 공공사업의 수혜 현황 분석 가능
 - <2015 예술인 실태조사> : 1988년부터 3년 주기로 시행되는 예술인의 복지 및 창작 환경에 대한 파악을 위해 조사한 통계 자료. 문화예술인 복지정책의 수립 및 시행에 필요한 기초자료 제공에 목적을 두고 있음. 예술 활동 분야, 예술 활동 내용, 고용형태 및 근로 환경, 생활 및 복지, 예술정책 및 만족도 등 문화예술인의 고용과 생활 전반에 걸친 내용을 조사
 - <2016 경제활동인구조사> : 국민의 취업, 실업 등과 같은 경제활동 특성을 조사, 고용정책을 위한 기초자료로 활용하고자 조사한 통계 자료. 근로형태별 근로자 규모, 근로자 특성, 일자리 형태, 취업 시간, 임금, 복지 등의 내용을 조사. ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’ 종사자의 조사결과만 추출하여 성별 차이 분석
 - <대졸자직업이동경로조사> : 대학졸업자의 경력개발 및 직장이동경로를 조사, 교육과 노동 시장 간 인력수급 불일치 완화를 도모하기 위한 정책수립의 기초자료로 조사한 통계. 일자리 형태, 구직활동 및 비경제활동상태, 취업 관련 교육 및 훈련, 취업 준비 형태 등을 조사. 조사 내용 중 ‘산업 소분류’ 중 ‘창작 및 예술관련 서비스업(901)’, ‘도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업(902)’, ‘유원지 및 기타 오락관련 서비스업(912)’ 종사자의 조사결과만을 추출하여 성별 차이 분석
 - <2016고용형태별근로실태조사> : 고용노동부의 <2016고용형태별근로실태조사> 중 ‘예술, 스포츠 및 여가관련서비스업’ 종사자의 자료만 추출하여 남녀 성별 차이를 분석. 전체 산업의 평균과 비교함

표 2 분석대상 통계자료

자료명	조사기관	조사년도	주요내용
2015 예술인 실태조사	문화체육관광부	2015	예술 활동 분야, 예술 활동 내용, 고용형태 및 근로 환경, 생활 및 복지, 예술정책 및 만족도 등
2016 경제활동인구조사	통계청	2016	근로자 규모, 근로자 특성, 일자리 형태, 취업 시간, 임금, 복지 등
대졸자 직업이동경로조사	한국고용정보원	2015	일자리 형태, 구직활동 및 비경제활동 상태, 취업 관련 교육 및 훈련, 취업 준비 형태 등
2016 고용형태별근로실태조사	고용노동부	2016	근로자 평균 임금, 근로자 초임 등

- 활용한 통계자료는 모두 원자료(raw data)를 확보하고 성별 간 차이를 분석하여 재구성함
 - 통계분석을 위해 IBM SPSS 18.0을 활용하였음. 성별 차이 분석을 위하여 명목변수의 경우 교차분석(Cross tabulation analysis), 척도변수의 경우 독립표본 t-검정(Independent two-sample t-test)을 실시하여 성별 간 평균 차이를 비교함
 - 또한 집단 간 카이제곱 검증((Chi-square test)을 실시, 성별 간 차이가 통계적으로 유의한지 여부를 검증하였음

제1절 문화예술인 복지정책 수혜의 성별 차이

○ <예술인경력정보시스템DB> 가입 문화예술인 현황

- 현재 정부에서 진행하는 문화예술인 대상 복지정책 사업의 수혜를 위해서는 한국예술인복지재단의 <예술인경력정보시스템DB>에 가입되어야 함
- 한국예술인복지재단의 <예술인경력정보시스템DB>에 가입된 예술인은 총 40,820명(2017년 7월 현재)으로 ‘창작(63.1%)’ 분야 종사자가 반수 이상을 차지함. 성별 분포를 보면 전 분야에서 남성의 비율이 여성보다 다소 높으나 큰 차이를 보이지는 않음

표 3 <예술인경력정보시스템DB> 가입 문화예술인 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
창작	13077	50.7%	12694	49.3%	25771	63.1%
실연	8659	54.4%	7244	45.6%	15903	39.0%
기술지원 및 기획	3450	56.5%	2654	43.5%	6104	15.0%
합계	20828	51.0%	19992	49.0%	40820	100.0%

* $\chi^2=211.259$, $df=3$, $p<.05$

** 중복 응답 포함. 출처 : 예술인경력정보시스템DB

- <예술인경력정보시스템DB>에 가입된 예술인은 ‘연극(21.0%)’ 활동 종사자가 가장 많으며, 다음으로 ‘대중음악(음악)(11.8%)’, ‘일반미술(미술)(11.2%)’의 순으로 많음. 여성의 비율이 상대적으로 높은 분야는 국악, 디자인/공예(미술), 만화, 무용, 문학, 미술, 일반미술(미술), 일반음악(음악), 전통미술(미술) 등으로 대체적으로 순수예술 분야에서 여성 종사자의 비율이 높음

표 4 <예술인경력정보시스템DB> 가입 문화예술인의 활동 예술분야 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
건축	8	61.5%	5	38.5%	13	0%
공연(연예)	699	60.0%	466	40.0%	1165	2.9%
국악	773	38.7%	1226	61.3%	1999	4.9%
대중음악(음악)	3519	73.4%	1278	26.6%	4797	11.8%
디자인/공예(미술)	302	35.3%	554	64.7%	856	2.1%
만화	310	44.2%	392	55.8%	702	1.7%
무용	553	27.4%	1462	72.6%	2015	4.9%
문학	1570	42.9%	2086	57.1%	3656	9.0%
미술	1546	44.1%	1961	55.9%	3507	8.6%
방송(연예)	571	54.2%	482	45.8%	1053	2.6%
사진	525	70.7%	218	29.3%	743	1.8%
연극	4575	53.3%	4016	46.7%	8591	21.0%
영화	2879	68.4%	1332	31.6%	4211	10.3%
음악	346	61.8%	214	38.2%	560	1.4%
일반미술(미술)	1631	35.7%	2941	64.3%	4572	11.2%
일반음악(음악)	869	43.3%	1140	56.7%	2009	4.9%
전통미술(미술)	152	41.0%	219	59.0%	371	0.9%

* $\chi^2=3289.433$, $df=17$, $p<.05$

** 중복 응답 포함. 출처 : 예술인경력정보시스템DB

○ 한국예술인복지재단의 사업 수혜 성별 차이 분석

- 한국예술인복지재단의 주요 지원 사업별 수혜자의 성별을 비교한 결과 상대적으로 남성이 여성보다 수혜비율이 높은 것으로 나타남. 여성은 ‘예술인 파견지원’ 과 ‘심리상담’ 사업에서 상대적으로 높은 수혜비율을 보였으나 나머지 사업에서는 모두 남성의 수혜비율이 높음. 전체 <예술인경력정보시스템DB>에 가입된 예술인의 성비가 대체적으로 높은 것을 고려할 때, 남성의 수혜비율이 여성보다 상대적으로 높은 편이라고 할 수 있음

표 5 성별 간 사업수혜 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
창작준비금	4344	57.7%	3179	42.3%	7523	100.0%
예술인파견지원	666	43.7%	857	56.3%	1523	100.0%
산재보험	174	53.2%	153	46.8%	327	100.0%
예술인신문고	153	63.2%	89	36.8%	242	100.0%
심리상담	357	34.0%	693	66.0%	1050	100.0%
사회보험료	820	52.6%	740	47.4%	1560	100.0%
합계	6514	53.3%	5711	46.7%	12225	100.0%

* $\chi^2=282.735$, $df=5$, $p<.05$

** 중복 응답 포함. 출처 : 예술인경력정보시스템DB

표 6 예술분야별 사업 수혜 성별 비교

	남성		여성	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
건축	3	100.0%	0	0%
국악	204	48.0%	221	52.0%
대중예술	217	66.4%	110	33.6%
만화	89	43.4%	116	56.6%
무용	162	29.9%	380	70.1%
문학	341	40.5%	502	59.5%
미술	1123	40.3%	1663	59.7%
사진	130	67.7%	62	32.3%
연극	1617	55.3%	1305	44.7%
연예	230	67.6%	110	32.4%
연예(공연)	6	100.0%	0	0%
연예(방송)	23	74.2%	8	25.8%
영화	1353	63.7%	772	36.3%
웹툰	1	100.0%	0	0%
음악	1281	67.8%	608	32.2%
복수	8	57.1%	6	42.9%

* $\chi^2=831.907$, $df=16$, $p<.05$

** 중복 응답 포함. 출처 : 예술인경력정보시스템DB

제2절 문화예술인의 사회보장 환경의 성별 차이

○ 문화예술인의 기초 사회복지 수혜 현황 조사를 위해 사회보험 및 연금 가입 현황을 조사하고 성별 비교한 결과, 전반적으로 남성이 여성보다 높은 가입률을 보이며 안정적인 생활 기반을 확보하고 있었음

- <2015 예술인 실태조사>의 문화예술인 공적 연금 가입 현황 조사 결과, ‘국민연금(직장)’, ‘공무원연금’, ‘군인연금’, ‘사학연금’, ‘납부예외자’, ‘적용제외자’의 경우 남성의 비율이 높으며, ‘국민연금(지역)’, ‘미가입자’는 여성의 비율이 높음. 남성의 경우 직접 소득행위를 통해 연금을 수혜 받고 있었으며, 여성의 경우 배우자의 소득행위를 통한 연금 수혜비율이 높음. 여성의 경우 ‘미가입자(50%)’의 비율이 남성보다 월등히 높아 연금 혜택에서 상당히 소외되고 있음이 드러남(2014년 말 기준)

표 7 공적연금 가입 여부 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
국민연금(직장)	647	24.6%	442	18.6%	1089	21.7%
국민연금(지역)	569	21.6%	548	23.1%	1117	22.3%
공무원연금	129	4.9%	43	1.8%	172	3.4%
군인연금 (별정우체국연금)	6	0.2%	0	0%	6	0.1%
사학연금	113	4.3%	32	1.3%	145	2.9%
납부예외자	118	4.5%	59	2.5%	177	3.5%
적용제외자	77	2.9%	64	2.7%	141	2.8%
미가입자	973	37.0%	1188	50.0%	2161	43.2%
합계	2632	100.0%	2376	100.0%	5008	100.0%

* $\chi^2=162.829$, $df=7$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- 문화예술인 건강 보험 가입 현황 조사 결과, ‘직장가입자’, ‘지역가입자’는 남성의 비율이 높으며, ‘직장가입자의 피부양자’, ‘지역가입자의 세대원’, ‘의료급여 1종’, ‘미가입자’는 여성의 비율이 높음(2014년 말 기준)

표 8 건강보험 가입 여부 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
직장가입자	845	32.1%	468	19.7%	1313	26.2%
직장가입자의 피부양자	399	15.2%	767	32.3%	1166	23.3%
지역가입자	1011	38.4%	697	29.3%	1708	34.1%
지역가입자의 세대원	234	8.9%	303	12.8%	537	10.7%
의료급여 1종	13	0.5%	18	0.8%	31	0.6%
의료급여 2종	6	0.2%	5	0.2%	11	0.2%
미가입자	124	4.7%	117	4.9%	241	4.8%
모름/무응답	0	0%	1	0%	1	0%
합계	2632	100.0%	2376	100.0%	5008	100.0%

* $\chi^2=280.732$, $df=7$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- 산재보험 또한 남성의 경우 ‘직장에서 가입’ 하거나 ‘본인이 가입을 통해 가입하고 본인이 납부’ 하는 비율이 높았으나 여성의 경우 가입하지 않은 경우가 높아 여성이 상대적으로 산업재해로부터의 보호에 취약한 것으로 나타남(2014년 말 기준)

표 9 산재보험 가입 여부 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
직장에서 가입	780	29.6%	449	18.9%	1229	24.5%
본인이 가입 (중소 기업 사업주 통해 가입하고 본인이 납부)	40	1.5%	32	1.3%	72	1.4%
가입하지 않음	1812	68.8%	1895	79.8%	3707	74.0%
합계	2632	100.0%	2376	100.0%	5008	100.0%

* $\chi^2=79.014$, $df=2$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- 문화예술인의 고용보험 가입은 낮은 편이나 성별차이에서 남성은 여성보다 고용보험에 가입한 비율이 높은 것으로 나타나 성별 차이를 보임(2014년 말 기준)

표 10 고용보험 가입 여부 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
가입함	779	29.6%	477	20.1%	1256	25.1%
가입하지 않음	1853	70.4%	1899	79.9%	3752	74.9%
합계	2632	100.0%	2376	100.0%	5008	100.0%

* $\chi^2=60.250$, $df=1$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

제3절 문화예술인의 경제활동 환경의 성별 차이

○ 문화예술분야는 타 분야에 비해 여성의 진출이 비교적 활발함에도 불구하고, 여성은 남성에 비해 불안정한 고용상태를 보이고 있으며 소득과 활동 수준도 낮음

- 예술 활동을 직업으로 하는 전업 예술인의 고용형태를 성별 그룹별로 비교해 보면, 남성은 ‘고용주’, ‘정규직’, ‘일용직, 파견/용역’의 비율이 높으며, 여성은 ‘기간제/계약직/임시직/축탁직’, ‘파트타임/시간제’, ‘프리랜서’의 비율이 높음. 전반적으로 여성은 남성에 비해 상대적으로 불안정한 고용형태를 보이고 있었음

표 11 전업 예술인 고용형태 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
고용주	121	9.7%	42	3.4%	163	6.5%
정규직	97	7.8%	64	5.1%	161	6.4%
기간제/계약직/ 임시직/축탁직	119	9.5%	126	10.1%	245	9.8%
일용직	11	0.9%	4	0.3%	15	0.6%
파트타임/시간제	15	1.2%	24	1.9%	39	1.6%
파견/용역	2	0.2%	0	0%	2	0.1%
프리랜서	863	69.0%	953	76.1%	1816	72.6%
기타	23	1.8%	39	3.1%	62	2.5%
합계	1251	100.0%	1252	100.0%	2503	100.0%

* $\chi^2=61.185$, $df=7$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- <2016 경제활동인구조사>의 성별 비교 결과에서도 남성은 ‘상용근로자’, ‘고용원이 있는 자영업자’, ‘고용원이 없는 자영업자’의 비율이 높음. 반면 여성은 ‘임시근로자’, ‘일용근로자’, ‘무급가족종사자’의 비율이 높은 것으로 나타남. 남성이 여성보다 비교적 안정적인 종사 여건을 보여주고 있음

표 12 종사상 지위 성별 비교

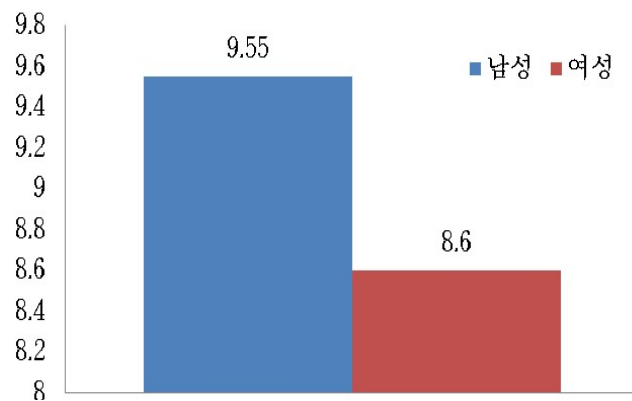
	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
상용근로자	1310	32.4%	927	25.5%	2237	29.1%
임시근로자	1116	27.6%	1426	39.2%	2542	33.1%
일용근로자	267	6.6%	291	8.0%	558	7.3%
고용원이 있는 자영업자	323	8.0%	125	3.4%	448	5.8%
고용원이 없는 자영업자	981	24.3%	666	18.3%	1647	21.4%
무급가족종사자	48	1.2%	206	5.7%	254	3.3%
합계	4045	100.0%	3641	100.0%	7686	100.0%

* $\chi^2=330.126$, $df=5$, $p<.05$

** 출처 : 2016 경제활동인구조사

○ 성별 그룹별 예술 활동 현황 비교

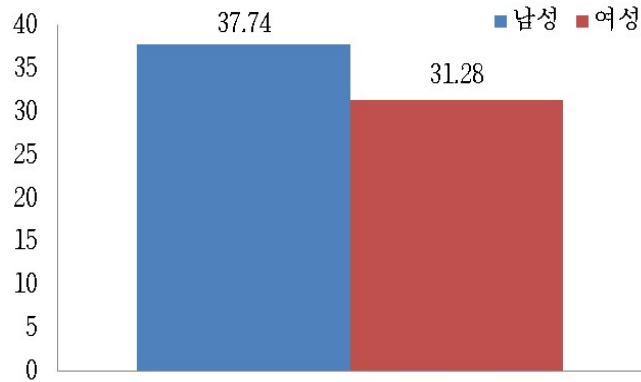
- <2015 예술인 실태조사> 결과, 우리나라 문화예술인의 지난 1년간(2014년 1월 1일 ~ 12월 31일) 주 활동 예술 분야에서의 예술작품 발표 또는 참여 횟수를 조사한 결과, 남성은 평균 9.55회로 여성(8.60회)보다 많은 것으로 나타남. 남성이 여성보다 더 활발한 예술 활동에 참여할 기회를 가지고 있었음



(출처 : 2016 경제활동인구조사)

그림 3 예술작품 발표 횟수 성별 비교

- <2016 경제활동인구조사> 결과에서도 남성 문화예술인은 주업인 문화예술활동에서 주 37.74시간 종사하고 있었으나, 여성은 남성에 비해 6.46시간 짧게 종사하는 것으로 나타나 남성이 여성에 비해 더 많은 고용 현황을 보여주고 있음



(출처 : 2016 경제활동인구조사)

그림 4 주된 일(주업) 실제 취업시간 성별 비교

- 고용노동부의 2016년 「고용형태별근로실태조사」 결과 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업’에 종사하는 남성 근로자는 여성 근로자에 비해 더 높은 임금을 받고 있으며 그 격차는 70.5%가 되는 것으로 나타남

표 13 2016년 근로자 평균 임금 성별 비교

(단위: 원)

성별	산업중분류별	월금액총액	월급여액	정액급여	초과급여	연간특별급여액
전체	전체 산업 평균	3,351,000	2,892,000	2,686,000	207,000	5,508,000
	예술,스포츠및여가관련서비스업	2,623,000	2,451,000	2,284,000	167,000	2,062,000
여자	전체 산업 평균	2,454,000	2,203,000	2,081,000	123,000	3,005,000
	예술,스포츠 및 여가관련 서비스업	2,107,000	1,991,000	1,872,000	119,000	1,393,000
남자	전체 산업 평균	3,868,000	3,289,000	3,034,000	255,000	6,947,000
	예술,스포츠 및 여가관련 서비스업	2,990,000	2,779,000	2,578,000	201,000	2,538,000

* 출처 : 2016 고용형태별근로실태조사

** 월임금총액 = 월급여액 + (연간특별급여액/12)

임금격차 = (여성 월임금총액/남성 월임금총액) * 100

- 근로자의 초임의 경우도 성별 간 차이를 드러냄. 여성의 월평균임금은 1,636,000원인데 반해 남성은 2,012,000원으로 전체 남녀 성별격차가 81.3%로 매우 큰 성별격차를 보임

표 14 2016년 근로자 초임 성별 비교

(단위: 원)

성별	산업중분류별	월평균임금	월급여액	연간특별급여액
전체	전체 산업 평균	2,111,000	2,094,000	208,000
	예술,스포츠및여가관련서비스업	1,837,000	1,830,000	84,000
여자	전체 산업 평균	1,726,000	1,714,000	133,000
	예술,스포츠및여가관련서비스업	1,636,000	1,630,000	79,000
남자	전체 산업 평균	2,421,000	2,399,000	268,000
	예술,스포츠및여가관련서비스업	2,012,000	2,005,000	88,000

* 출처 : 2016 고용형태별근로실태조사

** 월임금총액 = 월급여액 + (연간특별급여액/12)

임금격차 = (여성 월임금총액/남성 월임금총액) * 100

- 주 60시간 이상의 장시간 노동을 하는 여성 종사자가 남성의 2배가 됨에도 불구하고, 여성은 상대적으로 임금이 낮은 직무를 수행하고 있어 합당한 보상을 받지 못하는 상태(한국문화관광연구원, 2008)
- 여성예술인의 다수가 경제적 이유로 겸업하고 있으나 이들의 빈곤, 생계 지원이 거의 전무한 상황(한국보건사회연구원, 2016)

제4절 문화예술인의 종사 환경의 성별 차이

- 문화예술계 입직단계에서 남성은 여성에 비해 다소 유리한 입지를 가진 것으로 나타나, 입직단계에서부터 양성평등이 실현되고 있지 못한 것으로 나타남
 - 정규 및 비정규 교육기관을 통해 양성된 인력 중 여성의 비율이 남성보다 상대적으로 높으나, 2012년 기준 동일한 조건하에서 사업체의 채용선택에서 남성비율이 여성비율보다 다소 높은 것으로 나타남. 또한 성별에 따라 직무선택에 여전히 영향을 받고 있었음(산업연구원, 2013)
 - <2016 경제활동인구조사> 중 ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’ 종사자의 경제활동상태 성별 비교 결과, 남성이 여성에 비해 취업의 비율이 높았으며, 여성은 ‘실업자’ 또는 ‘비경제활동인구’의 비율이 남성보다 높음. 남성이 여성에 비해 더욱 활발히 경제활동을 할 수 있는 것으로 나타남

표 15 경제활동상태 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
취업자	3386	83.7%	2936	80.6%	6322	82.3%
실업자	118	2.9%	105	2.9%	223	2.9%
비경제활동인구	541	13.4%	600	16.5%	1141	14.8%
합계	4045	100.0%	3641	100.0%	7686	100.0%

* $\chi^2=14.645$, $df=2$, $p<.05$

** 출처 : 2016 경제활동인구조사

- 종사단계에서 연차가 높을수록 남성은 여성에 비해 비교적 높은 소득을 얻고 있으며, 승진에 있어서도 남성을 선호하는 경향. 여성인력은 연차가 높을수록 고용을 유지하기 매우 어려운 실정

- 문화산업분야의 총소득은 남성이 여성에 비해 비교적 높으며, 유급휴가일수도 남성이 평균 14.72일, 여성이 11.79일로 남성이 비교적 높음(산업연구원, 2013)
- 문화예술 산업체 설문결과, 동일한 조건하에서 남성을 승진시키겠다는 응답이 여성을 승진시키겠다는 비율보다 높음. 여성인력이 40세, 50세까지 고용을 유지하기에는 매우 어려운 상황(산업연구원, 2013)

- 여성의 종사 비율이 높은 분야임에도 불구하고 문화예술기관 내 결정권을 가진 상급직위의 여성비율은 현저히 떨어짐

- 문화체육관광부 산하의 공공기관의 기관장과 관리자급의 성별을 살펴본 결과 남성은 79%, 여성은 21%로 압도적으로 남성이 상급 위치를 차지하는 비율이 높음. 여성의 진출이 비교적 활발한 분야임에도 불구하고 주요 직책은 남성들이 독점하고 있음을 알 수 있음
- 문화예술계 성별 직급분포를 보면 부장급 이상 고위직에 위치한 남성은 전체의 15.7%를 차지한 반면 여성은 불과 4.7%를 차지하여 3배 이상 차이가 나타남. 여성은 주로 일반사원이나 대리급에 집중 분포되어 있었고, 남성은 상대적으로 과장급 이상·부장급에 많이 분포되어 있음(한국문화관광연구원, 2008)
- 활동영역의 경우 남성은 경영/기획이 22.0%로 가장 높았으나 여성의 경우 사무/행정이 28.7%로 가장 많아 여성과 남성 간 활동영역에 있어서 차이가 있는 것으로 나타남(산업연구원, 2013)
- 관리자급 여성인력이 드물고 성고정관념에 의한 직무분리가 비가시적으로 작동하여 자발적 혹은 비자발적인 경력단절을 경험하기 쉬움(문화체육관광부, 2016)

표 16 문화예술 공공기관별 기관장 및 관리자급 성별 분포도 조사

	기관장		관리자		기관장+관리자	
	남	여	남	여	남	여
남	49	79%	180	77%	229	78%
여	13	21%	53	23%	66	22%
총계	62	100%	234	100%	295	100%

표 17 문화예술 공공기관별 기관장 및 관리자급 인원 조사

기관명	전체인원	남	여	기관명	전체인원	남	여
한국예술종합학교	255	4	0	국립한글박물관	107	3	1
국립국악고등학교	82	2	2	국립극장	158	3	2
국립국악중학교	82	1	1	국립창극단	54	0	1
국립전통예술고등학교	145	2	0	국립무용단	65	1	0
국립중앙박물관	344	4	0	국립국악관현악단	61	2	0
국립경주박물관	46	3	0	국립현대미술관	232	3	0
국립전주박물관	38	3	0	한국정책방송원	181	7	1
국립공주박물관	27	3	0	국립아시아문화전당	96	5	0
국립청주박물관	34	3	0	대한민국예술원	35	3	0
국립김해박물관	50	2	1	한국예술인복지재단	79	2	0
국립춘천박물관	50	3	0	한국저작권보호원	94	4	0
국립미륵사지유물전시관	20	3	0	국립극단	52	5	1
국립광주박물관	92	2	1	국립박물관문화재단	64	3	0
국립부여박물관	29	3	0	국립발레단	35	4	3
국립진주박물관	50	3	0	국립오페라단	27	2	4
국립대구박물관	28	3	0	국립합창단	53	4	1
국립제주박물관	44	3	0	국악방송	56	1	1
국립나주박물관	46	3	0	국립극장	86	3	2
국립국어원	99	2	1	서울예술단	66	5	1
국립중앙도서관	230	3	1	아시아문화원	96	4	3
국립어린이청소년도서관	51	0	4	영상물등급위원회	34	6	1
국립장애인도서관	18	3	0	영화진흥위원회	112	6	0
국립세종도서관	28	3	1	예술경영지원센터	53	3	2
해외문화홍보원	95	5	0	예술의전당	145	3	1
국립국악원	163	4	2	한국공예디자인문화진흥원	65	2	8
정악단	83	3	2	한국문학번역원	41	2	2
민속악단	55	3	1	한국문화관광연구원	98	5	1
무용단	48	1	2	한국문화예술교육진흥원	90	3	2
창작악단	51	2	0	한국문화예술위원회	195	7	0
국립민속국악원	116	4	0	한국문화정보원	55	6	1
국립남도국악원	83	6	1	한국영상자료원	70	6	1
국립부산국악원	116	7	2	한국저작권위원회	136	6	2
국립민속박물관	273	6	1	한국출판문화산업진흥원	69	6	1
대한민국역사박물관	128	2	0				

* 관리자급은 부장급 이상으로 함

○ 승진 경험 유무 성별 비교

- 대학졸업자 중 문화예술 관련 직종 종사자의 현재 일자리에서의 승진 경험 유무 조사 결과, 남성이 여성보다 높은 승진 경험을 보이고 있는 것으로 나타남

표 18 승진경험 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
현재 일자리에서 승진경험 있음	4	80.0%	1	20.0%	5	100.0%
현재 일자리에서 승진경험 없음	74	43.0%	98	57.0%	172	100.0%
합계	78	44.1%	99	55.9%	177	100.0%

* $\chi^2=2.695$, $df=1$, $p>.05$

** 출처 : 대졸자 직업이동경로조사

○ 문화예술계 내의 양성평등 인식의 경우, 여성의 종사환경에 대해 남녀 간 인식 차이를 보이고 있어 성차별에 대한 문화예술계의 근본적인 인식 개선이 필요

- 남성은 업계에 성차별이 없다고 생각하는 반면, 여성은 교육이나 훈련의 기회 차별을 겪고 있으며 남성에 비해 자신의 능력을 인정받기 어렵다고 생각하는 것으로 나타남(한국문화관광연구원, 2013)

제5절 문화예술인의 일과 가정의 양립 지원 현황

○ 잦은 밤샘과 철야작업이 많은 노동 특성상 문화예술계의 여성 종사자의 일과 가정의 양립이 어려워 경력 단절이 심각한 상황. 문화예술분야의 기관/산업체 또한 ‘가사 및 양육 부담’을 이유로 여성고용을 기피하고 있는 실정. 여성의 경력단절 방지와 복귀를 위한 지원정책은 매우 미비한 상황

- 여성고용확대를 위한 가장 시급한 해결문제로 ‘육아시설 및 지원제도 마련(29.1%)’이 가장 필요한 것으로 나타났으며, ‘여성에 대한 사회적 편견(21.0%)’, ‘여성고용할당제(19.0%)’ 등의 양육지원이 절실한 것으로 나타남(산업연구원, 2013)
- 여성예술인의 일과 가정의 양립 관련 어려움을 조사한 결과, ‘보육시설 및 대리 보육자 찾기 어려움’이 가장 큰 것으로 조사됨. 여성 종사자를 위해 야간보육, 24시간 가능한 보육시설의 충분한 제공 등의 지원이 필요하나, 예술인 보육지원기관이 전국 2개소만 운영 중이며 이에 대한 인지도도 낮음(한국보건사회연구원, 2016; 한국문화관광연구원, 2013)
- 또한 문화예술분야 특성상 동종업계와 트렌드를 인지해야하고, 예술계의 변화에 대한

판단력을 유지해야 하기 때문에 육아휴직보다는 대체인력을 활용하는 시간제 근무나 재택 근무 등의 정책개발이 요구되고 있음(산업연구원, 2013)

- 문화예술인의 업계 입문 이후 1년 이상 예술 경력 단절 경험을 묻는 질문에서 경력 단절은 여성이 남성보다 높은 것으로 나타남

표 19 예술경력 단절 경험 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
있음	374	14.2%	422	17.8%	796	15.9%
없음	2258	85.8%	1954	82.2%	4212	84.1%
합계	2632	100.0%	2376	100.0%	5008	100.0%

* $\chi^2=11.780$, $df=1$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- 경력 단절의 주요 이유는 남성의 경우 ‘예술 활동 수입 부족(81.7%)’ 이 압도적인 이유였으며, 여성의 경우, ‘출산/육아’, ‘질병’, ‘학업’ 등이 이유였음. 남성의 경우 예술 활동 자체의 특성으로 경력 단절을 가지나, 여성은 예술 활동 자체의 이유보다 그 외의 외부적 요소로 인해 예술 활동을 지속하기 어려운 것으로 나타남

표 20 예술경력 단절 이유 성별 비교

	남성		여성		합계	
	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)	표본수(명)	백분율(%)
학업	12	3.2%	23	5.5%	35	4.4%
출산/육아	1	0.3%	75	17.8%	76	9.6%
질병	15	4.0%	34	8.1%	49	6.2%
예술활동 수입 부족	304	81.7%	224	53.1%	528	66.5%
기타	40	10.8%	66	15.6%	106	13.4%
합계	372	100.0%	422	100.0%	794	100.0%

* $\chi^2=98.618$, $df=4$, $p<.05$

** 출처 : 2015 예술인 실태조사

- 문화체육관광부 산하 공공기관별 육아휴직 사용자 수와 출산휴가 및 배우자 출산휴가 사용자 수, 임신기·육아기 근로시간 단축제도 사용자 수를 비교 분석한 결과, 많은 기관이 육아휴직과 출산휴가 및 배우자 출산휴가는 사용하고 있으나 근무시간 단축제도는 활발히 사용하지 않는 것으로 나타남

- 기관별 육아휴직 사용자 수의 경우 2016년 기준 남성은 14명, 여성은 55명으로 총 69명이 사용. 남성의 출산휴가 사용은 2014년부터 시작되었으며 매해 증가 추세
- 출산휴가 및 배우자 출산휴가의 경우도 매년 증가추세에 있으며 특히 배우자의 출산휴가도 2016년 26명으로 상당히 증가함
- 그러나 근로시간 단축제도의 경우 상당수의 기관이 사용하지 않고 있으며 육아기에 근로시간 단축제도를 이용하는 공공기관 근무자는 2016년 기준 없는 것으로 나타남

표 21 기관별 육아휴직 사용자 수

기관명	구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
예술경영지원센터	남성	0	0	0	0	1
	여성	4	5	2	1	2
	전체	4	5	2	1	3
정동극장	남성	0	0	0	0	0
	여성	1	0	1	1	0
	전체	1	0	1	1	0
국립박물관문화재단	남성	0	0	0	1	0
	여성	2	1	3	3	4
	전체	2	1	3	4	4
국제방송교류재단	남성	0	0	0	2	5
	여성	4	3	4	4	2
	전체	4	3	4	6	7
아시아문화원	남성	0	0	0	0	1
	여성	0	0	0	0	3
	전체	0	0	0	0	4
영상물등급위원회	남성	0	0	0	0	1
	여성	0	2	0	0	0
	전체	0	2	0	0	1
영화진흥위원회	남성	0	0	0	0	2
	여성	0	2	1	2	2
	전체	0	2	1	2	4
예술의전당	남성	0	0	0	0	1
	여성	5	5	5	3	5
	전체	5	5	5	3	6
재단법인국악방송	남성	0	0	0	0	1
	여성	0	0	1	1	0
	전체	0	0	1	1	1
한국공예디자인문화진흥원	남성	0	0	0	0	0
	여성	0	1	1	3	0
	전체	0	1	1	3	0
한국문학번역원	남성	0	0	0	0	0
	여성	2	5	5	8	7
	전체	2	5	5	8	7
한국문화관광연구원	남성	0	0	0	1	0
	여성	4	1	1	1	3
	전체	4	1	1	2	3

한국문화예술교육진흥원	남성	0	0	0	0	0
	여성	2	4	4	8	7
	전체	2	4	4	8	7
한국문화예술위원회	남성	0	0	0	2	0
	여성	2	2	7	12	11
	전체	2	2	7	14	11
한국영상자료원	남성	0	0	0	0	0
	여성	0	3	3	1	3
	전체	0	3	3	1	3
한국예술인복지재단	남성	0	0	1	1	0
	여성	0	0	0	0	0
	전체	0	0	1	1	0
한국저작권보호원	남성	0	0	0	0	0
	여성	0	0	0	0	0
	전체	0	0	0	0	0
한국저작권위원회	남성	0	0	2	3	2
	여성	5	9	7	8	6
	전체	5	9	9	11	8
총계	남성	0	0	3	10	14
	여성	31	43	45	56	55
	전체	31	43	48	66	69

표 22 기관별 출산휴가 및 배우자 출산휴가 사용자 수

기관명	구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
예술경영지원센터	출산휴가	4	5	2	1	2
	배우자출산휴가	0	1	0	0	1
정동극장	출산휴가	0	1	1	0	0
	배우자출산휴가	0	0	0	1	0
국립박물관문화재단	출산휴가	2	1	4	2	3
	배우자출산휴가	1	4	2	0	0
국제방송교류재단	출산휴가	5	4	2	2	3
	배우자출산휴가	4	5	6	4	3
아시아문화원	출산휴가	0	0	0	0	5
	배우자출산휴가	0	0	0	0	1
영상물등급위원회	출산휴가	0	2	0	0	0
	배우자출산휴가	0	0	0	0	0
영화진흥위원회	출산휴가	0	2	0	1	1
	배우자출산휴가	0	2	0	3	1
예술의전당	출산휴가	3	2	2	2	3
	배우자출산휴가	1	1	2	1	1
재단법인국악방송	출산휴가	1	0	1	0	1
	배우자출산휴가	1	3	0	2	2
한국공예디자인문화진흥원	출산휴가	0	1	1	3	0
	배우자출산휴가	0	0	0	0	2
한국문학번역원	출산휴가	1	2	2	2	3
	배우자출산휴가	1	1	1	0	0

한국문화관광연구원	출산휴가	5	1	1	1	1
	배우자출산휴가	0	1	4	3	3
한국문화예술교육진흥원	출산휴가	0	4	4	6	2
	배우자출산휴가	0	0	0	0	0
한국문화예술위원회	출산휴가	0	3	5	7	5
	배우자출산휴가	1	2	1	2	5
한국영상자료원	출산휴가	0	3	1	1	2
	배우자출산휴가	1	1	0	1	1
한국예술인복지재단	출산휴가	0	0	0	1	0
	배우자출산휴가	0	1	0	0	0
한국저작권보호원	출산휴가	0	0	0	0	0
	배우자출산휴가	0	0	0	0	1
한국저작권위원회	출산휴가	5	5	2	4	1
	배우자출산휴가	4	4	1	3	5
총계	출산휴가	26	36	28	33	32
	배우자출산휴가	14	26	17	20	26

표 23 기관별 임신기·육아기 근로시간 단축제도 사용자 수

기관명	구분	2015년	2016년
예술경영지원센터	임신기 근로시간 단축제(A)	0	4
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	0	4
아시아문화원	임신기 근로시간 단축제(A)	0	1
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	0	1
영화진흥위원회	임신기 근로시간 단축제(A)	0	0
	육아기 근로시간 단축제(B)	1	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	1	0
	계(A+B)	1	0
재단법인국악방송	임신기 근로시간 단축제(A)	0	1
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	0	1
한국문학번역원	임신기 근로시간 단축제(A)	0	1
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	0	1
한국문화예술교육진흥원	임신기 근로시간 단축제(A)	4	2
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	4	2
한국문화예술위원회	임신기 근로시간 단축제(A)	0	2
	육아기 근로시간 단축제(B)	0	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	0	0
	계(A+B)	0	2
총계	임신기 근로시간 단축제(A)	4	11
	육아기 근로시간 단축제(B)	1	0
	육아휴직 기 사용인원(C)	1	0
	계(A+B)	5	11

※ 정동극장, 국립박물관문화재단, 국제방송교류재단, 영상물등급위원회, 예술의전당, 한국공예디자인문화진흥원, 한국문화관광연구원, 한국영상자료원, 한국예술인복지재단, 한국저작권보호원, 한국저작권위원회는 해당 없음

제3장 문화예술인 복지정책 법·제도의 성인지적 분석

제1절 예술인복지법의 성인지적 분석	29
제2절 문화예술인 복지정책 전달체계의 성인지적 분석	36
제3절 문화예술인 복지 세부사업의 성인지적 분석	41

제3장 문화예술인 복지정책 법·제도의 성인지적 분석

제1절 예술인복지법의 성인지적 분석

○ 「예술인복지법」의 제정과 주요 내용

- 「예술인복지법(법률 제13970호)」는 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 2011년 11월 17일 제정. 2012년 11월 18일 시행
- 2011년 1월 시나리오 작가 최고은씨가 생활고로 사망한 사건을 계기로 제정된 이 법은 일명 ‘최고은 법’으로 불리며, 상대적으로 사회적 보장과 복지 환경이 열악한 문화예술인의 생활 및 직업 안정을 지원하는 최초의 법안임
- 예술인의 지위와 권리, 국가 및 지방자치단체의 책무, 표준계약서, 불공정행위의 금지, 사회보장, 한국예술인복지재단의 설립과 운영, 벌칙 등을 주요 내용으로 함

○ 「양성평등기본법」에 의거한 「예술인복지법」의 분석

- 1995년 제정된 「여성발전기본법」을 전면 개정해서 2014년 11월 19일 제정된 「양성평등기본법(법률 제12844호)」은 헌법에서 밝힌 양성평등 실현을 위해 국가와 지방자치단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정하여 정치, 경제, 사회, 문화의 모든 영역의 양성평등을 구현하는 것을 목적으로 하는 법안
- 「양성평등기본법」은 양성평등에 대한 국민의 권리와 의무뿐만 아니라 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고, 모든 법률 및 정책의 제정과 시행 과정에서 성별영향을 분석하고 양성평등이 실현되도록 노력하도록 명문화함
- 「예술인복지법」의 경우 「양성평등기본법」 이전에 제정되어 양성평등 관점 적용의 의무가 해당하지 않았으나, 이후 진행된 개정 과정에서 「양성평등기본법」에서 규정한 양성평등 관점에서의 법의 개정이 이루어졌는지에 대한 평가가 필요함. 이에 본 연구에서는 현재의 「예술인복지법」이 「양성평등기본법」에서 규정한 양성평등의 관점을 얼마나 적용하고 있는지를 분석하고자 함

○ 「예술인복지법」의 입안 및 관련 정책 수립의 주요 목적

- 「예술인복지법」의 입법 초기에는 생계 해결과 관련한 소극적 복지보다는 적극적 복지와 권익 보장을 주요 목적으로 하였음. 이에 따라 양성평등의 관점도 적용되어 남녀 예술인의 직업적 권리 보장도 고려되었음. 그러나 입법 과정에서 생계 관련 긴급 복지의 내용이 우선시 되고 관련 부처 간의 협의 과정에서 적극적 복지보다는 소극적 복지의 내용이 법안의 주된 내용으로 결정됨
- 「예술인복지법」이 여성 시나리오 작가 최고은씨의 사망 사건을 계기로 제정되었으나, 「예술인복지법」의 입안과 관련 정책 수립은 해당 사안을 문화예술계 전반의 생계 어려움 및 긴급한 상황 해결에 더 초점을 맞추고 있음. 양성평등의 문제는 주로 권익보장 문제와 관계하나, 법안은 권익보장보다는 생계지원을 주된 목적으로 함

- 「예술인복지법」 제3조 및 제4조의 경우, 초창기 논의의 흔적으로 권익보장에 대한 내용이 일부 규정되어 있음. 그러나 완성된 법안은 권익보장보다는 사회복지의 내용에 집중되어 있음
- 「예술인복지법」 제6조의2(불공정행위의 금지)의 경우 공정거래법을 일부 적용하였으나, 문화예술 사업체의 경우 공정거래위원회가 주로 대상으로 하는 사업체는 아님. 주로 매출 1조 정도의 대규모 사업체를 대상으로 하는 경우가 많으며, 문화예술 사업체의 경우 이에 훨씬 못 미침. 이에 문화예술인에 적합한 조항을 구성하였으며, 특히 제3호 및 제4호의 경우 방송법을 참고하여 예술창작활동이라는 특수상황에서의 문제점을 규정함

○ 양성평등 개념 적용이 전무한 「예술인복지법」

- 총 17개 조항으로 구성된 「예술인복지법」 내 성별에 따른 차별의 금지와 권리 보장을 언급한 조항은 제4조의 국가 및 지방자치단체의 책무에 대한 조항뿐임. 전반적으로 「예술인복지법」 내 양성평등 개념 적용이 전무한 상황
- 「예술인복지법」 제4조 제2항에 따르면 “국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.” 고 규정함
- 「예술인복지법」의 상당 내용이 한국예술인복지재단 설립과 운영에 관한 내용으로 구성. 전체 17개 조항 중 8개 조항이 재단과 관련한 내용임
- 「양성평등기본법」의 제14조 제1항에 따르면, “국가와 지방자치단체는 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치를 취하여야 한다.” 고 규정. 제15조 제1항에는 “국가와 지방자치단체는 제정·개정을 추진하는 법령과 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 분석·평가하여야 한다.” 고 규정하고 있음
- 그러나 「예술인복지법」 내에서는 성주류화 조치와 관련한 내용이 부재한 상황이며, 개정 과정에서 제15조에서 규정한 성별영향분석평가에 대한 내용도 적용되지 않음

○ 경력단절 여성에 대한 직업적 보장 규정의 부재

- 문화예술계의 상당수의 여성이 심각한 경력단절 문제를 겪으며 직업적 권익을 보장받지 못함에도 불구하고, 「예술인복지법」이 직업적 권익보장보다는 생계지원에 초점을 맞추며 이에 대한 내용과 관련 정책이 부재한 상황
- 「예술인복지법」에 따라 표준계약서가 개발 및 보급되고 있으나 표준계약서는 경력 단절 여성의 권익 보호에 기여하지 못하고 있으며 이의 활용도도 미미한 상황
- 현재의 「예술인복지법」에 따라 경력단절 여성의 권익보호는 기대하기 어려운 상황이며, 관련한 법안 개정과 이에 따른 정책 및 사업 마련이 필요한 상황임

○ 제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)의 성인지적 분석

- 「예술인복지법」의 조항별로 분석하면 제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)의 경우,

유일하게 성별에 따른 차별을 금지하는 조항을 제2항에 명시하고 있으며, 이를 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고 있음

- 제4조의2에서 3년마다 예술인 복지 및 창작환경 실태조사 실시 및 공표를 규정. 실태조사는 성별차이도 조사 내용에 포함되어 있음. 그러나 법안에 따라 실시한 ‘예술인실태조사’는 성별에 따른 차이가 조사 내용에서 누락됨. 「양성평등기본법」 제17조에 따르면 국가와 지방자치단체가 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성인지 통계를 산출하도록 하고 있으나, ‘예술인 실태조사’의 조사결과는 성별을 구분한 통계가 상당히 부재한 상황

○ 제6조의2(불공정행위의 금지)의 성인지적 분석

- 제6조의2의 경우, 문화예술계의 만연한 불공정행위와 공정거래의 내용을 다루고 있음. 특히 갑을관계 및 도제식 상하관계에 의해 불공정행위를 강요하는 문화예술계의 문제점을 반영하여 제1항에 “우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하는 행위”를 금지하는 조항을 규정함
- 그러나 불공정행위 금지 조항은 경제적인 행위를 주로 다루고 있으며, 문화예술계에서 지속적으로 문제시 되고 있는 권력관계에 따른 성희롱 및 성폭력 문제, 성별 차별 등은 규정에서 제외되고 있어 이에 따른 규제가 부재한 상황임
- 제6조3의 경우, 불공정행위에 따른 제재 조치에 대해 다루고 있으나 제6조2에 성인지적 조항이 부재로 인해, 관련 문제가 생기더라도 이를 신고, 시정, 규제하는 장치가 부재한 상황임
- 추후 표준계약서 내 성자기결정권에 대한 조항을 추가하여 성희롱 및 성폭력 방지를 위한 근거를 마련하는 것이 필요함

○ 제4장의 한국예술인복지재단 관련 조항의 성인지적 분석

- 「예술인복지법」 법안의 상당 부분을 차지하는 한국예술인복지재단 설립 및 운영에 관한 조항을 성인지적으로 분석하여 보면, 「양성평등기본법」에서 규정한 내용의 적용이 부족한 상태
- 제12조 임원 구성과 제13조 이사회의 경우 이사장, 상임이사, 이사, 감사의 구성 등에 대해 규정되어 있으나, 성별 구성에 대한 내용이 부재
- 또한 사업 내용 및 감독에 있어서도 성인지적 내용이 전무한 상황으로 한국예술인복지재단의 업무 운영에 성인지적 관점을 적극 적용할 수 있는 법적 근거를 제시하지 못하고 있음

표 24 예술인복지법

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고, 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "문화예술"이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.
2. "예술인"이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.

제2조의2(다른 법률과의 관계) 예술인 복지에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

제2장 예술인의 지위와 권리 등

제3조(예술인의 지위와 권리)

- ① 예술인은 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 중요한 공헌을 하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다.
- ② 모든 예술인은 자유롭게 예술 활동에 종사할 수 있는 권리가 있으며, 예술 활동의 성과를 통하여 정당한 정신적, 물질적 혜택을 누릴 권리가 있다.
- ③ 모든 예술인은 유형·무형의 이익 제공이나 불이익의 위협을 통하여 불공정한 계약을 강요당하지 아니할 권리를 가진다.

제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)

- ① 국가와 지방자치단체는 예술인의 지위와 권리를 보호하고 예술인의 복지 증진에 관한 시책을 수립하여 시행하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.
- ③ 국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위에서 예술인의 복지 증진을 위한 사업과 활동에 필요한 지원을 할 수 있다.

제4조의2(실태조사)

- ① 문화체육관광부장관은 예술인 복지정책의 수립 및 시행에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 예술인 복지 및 창작환경 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. 다만, 문화체육관광부장관은 필요하다고 인정하는 경우 특정 분야 또는 사안 등을 대상으로 수시조사를 실시할 수 있다.
- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 실태조사 실시를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공기관의 장, 예술인과 계약을 체결한 개인, 법인 또는 단체 등에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 제1항에 따른 실태조사의 내용, 범위 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4조의3(문화예술용역 관련 계약)

- ① 문화예술 창작·실연·기술지원 등의 용역(이하 "문화예술용역"이라 한다)과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다.

1. 계약 금액

2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항
3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항
4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항
5. 수익의 배분에 관한 사항
6. 분쟁해결에 관한 사항

③ 제5조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다.

제5조(표준계약서의 보급)

- ① 국가는 문화예술용역 관련 계약의 당사자가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 문화예술 분야에 관한 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 경우 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원 등 문화예술 재정 지원에 있어 우대할 수 있다.
- ③ 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련) 문화체육관광부장관은 예술인이 고용, 임금, 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받지 아니하도록 예술인의 경력 증명 등에 필요한 별도의 조치를 마련하여야 한다.

제6조의2(불공정행위의 금지)

- ① 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자(이하 이 조에서 "문화예술기획업자등"이라 한다)는 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 이 조에서 "불공정행위"라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다.

1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하는 행위
2. 예술인에게 적절한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위
4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위

- ② 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 불공정행위를 한 경우 불공정행위의 중지, 계약 조항의 삭제 또는 변경, 불공정행위로 인하여 시정조치를 명령받은 사실의 공표, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다.

- ③ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등의 행위가 제1항제1호에 해당할 경우 공정거래위원회에 그 사실을 통보하여야 한다.

- ④ 문화체육관광부장관은 불공정행위의 위반 여부에 관한 사실관계의 조사를 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화예술기획업자등에게 관련된 사항을 보고하게 하거나 필요한 자료의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 보고, 자료의 제출 또는 출석을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

- ⑤ 불공정행위의 세부적인 유형, 기준 및 처리절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조의3(재정지원의 중단 등) 국가와 지방자치단체는 문화예술기획업자등이 제6조의2제2항에 따른 시정조치 명령을 지정된 기간 내에 이행하지 아니한 경우에는 다음 각 호의 재정지원을 중단하거나 배제할 수 있다.

1. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제23조에 따른 영화발전기금 지원
2. 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원
3. 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금 지원
4. 「중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결정되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합의 투자
5. 그 밖에 국가 및 지방자치단체의 재정지원

제3장 사회보장

제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호)

- ① 예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다.

- ② 제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제4장 한국예술인복지재단

제8조(한국예술인복지재단의 설립 등)

- ① 예술인복지사업을 효율적으로 수행하기 위하여 한국예술인복지재단(이하 "재단"이라 한다)을 설립한다.
- ② 재단은 법인으로 한다.
- ③ 재단은 문화체육관광부장관의 인가를 받아 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.
- ④ 재단에 대하여 이 법에 규정한 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제9조(정관)

- ① 재단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.
 1. 목적
 2. 명칭
 3. 주된 사무소의 소재지
 4. 이사회에 관한 사항
 5. 임원 및 직원에 관한 사항
 6. 재산 및 회계에 관한 사항
 7. 공고에 관한 사항
 8. 예술인 복지금고의 관리 및 운영에 관한 사항
 9. 정관의 변경에 관한 사항
- ② 재단이 정관을 작성하거나 변경할 때에는 문화체육관광부장관의 인가를 받아야 한다.

제10조(재단의 사업)

- ① 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.
 1. 예술인의 사회보장 확대 지원
 2. 예술인의 직업안정·고용창출 및 직업전환 지원
 3. 원로 예술인의 생활안정 지원 등 취약예술계층의 복지 지원
 4. 개인 창작예술인의 복지 증진 지원
 5. 예술인의 복지실태 및 근로실태의 조사·연구
 6. 예술인 복지금고의 관리·운영
 7. 예술인 공제사업의 관리·운영
 8. 불공정행위로 인한 피해 상담 및 법률적 지원
 9. 예술인의 권익보호를 위한 교육 프로그램 운영
 10. 정부로부터 위탁받은 사업
 11. 그 밖에 예술인의 복지 증진을 위하여 대통령령으로 정하는 사업
- ② 재단은 문화체육관광부장관의 인가를 받아 제1항 각 호에 따른 사업 외에 목적 달성을 위하여 필요한 수익사업을 할 수 있다.

제10조의2(경비 지원 및 기부금품의 접수)

- ① 국가는 재단의 사업과 운영에 필요한 경비를 예산의 범위에서 출연 또는 보조할 수 있다.
- ② 재단은 「기부금품의 모집 및 사용에 관한 법률」 제5조제2항 본문에도 불구하고 자발적으로 기탁되는 금품을 재단의 운영 및 제10조에 따른 사업을 지원하기 위하여 접수할 수 있다.

제11조(유사명칭의 사용금지) 이 법에 따른 재단이 아닌 자는 한국예술인복지재단 또는 이와 유사한 명칭을 사용할 수 없다.

제12조(임원)

- ① 재단에 임원으로서 이사장 및 상임이사 각 1명을 포함한 15명 이내의 이사와 감사 1명을 둔다.
- ② 이사장은 문화체육관광부장관이 임면하고, 상임이사는 이사장이 이사회의 추천을 받은 사람 중에서 문화체육관광부장관의 승인을 받아 임면하며, 이사장 및 상임이사를 제외한 이사 및 감사의 선임에 대하여는 재단의 정관으로 정한다.

- ③ 이사장·이사 및 감사의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.
- ④ 상임이사는 재단을 대표하고, 재단의 업무를 총괄한다.
- ⑤ 감사는 재단의 업무 및 회계를 감사한다.

제13조(이사회)

- ① 재단에 그 업무에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.
- ② 이사회는 이사장을 포함한 이사로 구성한다.
- ③ 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.
- ④ 이사장이 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 다른 이사가 그 직무를 대행한다.
- ⑤ 이사회의 회의는 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제14조(사업연도 및 사업계획서)

- ① 재단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.
- ② 재단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년도 사업계획서 및 예산서, 세입세출결산서를 문화체육관광부장관에게 제출하여야 한다. 사업계획서 및 예산서를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.
- ③ 문화체육관광부장관은 필요한 경우 재단에 사업계획 및 예산·결산 관련 자료의 제출을 요청할 수 있다.

제15조(감독 등)

- ① 문화체육관광부장관은 소속 공무원으로 하여금 재단의 업무, 회계 및 자산 상황을 검사하게 하거나 검사에 필요한 자료의 제출을 명령하게 할 수 있다.
- ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 검사의 결과 위법하거나 부당한 사항이 있을 때에는 재단에 시정을 명령하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.

제5장 보칙

제16조(벌칙적용에서의 공무원 의제) 재단의 임원 및 직원은 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

제16조의2(권한의 위임·위탁)

- ① 문화체육관광부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있다.
- ② 문화체육관광부장관은 이 법에 따른 업무의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 재단, 예술인 복지 증진을 목적으로 설립된 기관·법인·단체에 위탁할 수 있다.

제6장 벌칙

제17조(과태료)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제4조의2제2항을 위반하여 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자
 - 1의2. 제4조의3제2항을 위반하여 문화예술용역 관련 서면계약을 작성하지 아니한 문화예술기획업자등
 2. 제6조의2제2항에 따른 시정명령을 위반한 자
 3. 제6조의2제4항을 위반하여 보고하지 아니한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자
 4. 제11조를 위반하여 한국예술인복지재단 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화체육관광부장관이 부과·징수한다.

제2절 문화예술인 복지정책 전달체계의 성인지적 분석

- 정부에서 문화예술인을 대상으로 한 복지사업을 제공하기 시작한 시점은 오래 되지 않았음. 「문화예술진흥법」 중심으로 간접적 지원이 이루어져 왔으나, 본격적인 복지정책은 「예술인복지법」 제정 이후 한국예술인복지재단이 설립된 이후임
 - 「예술인복지법」 제정 이전에 「문화예술진흥법」 제18조 제5항에 따라 문화예술진흥기금의 ‘문화예술인의 사회복지 증진을 위한 사업’ 지원이 이루어져 왔음. 문예진흥기금은 직접적인 문화예술인 사회복지 지원보다는 창작활동 지원을 통한 문화예술인 지원사업이 주를 이루고 있으며, 문학, 시각예술, 연극, 무용, 음악, 전통예술의 장르별 창작활동 지원과 예술인력육성, 국제예술교류, 소외계층 문화순회 사업에 참가하는 예술인의 활동비를 지원하면서 간접적으로 예술인 복지를 지원하고 있음
 - 복지에 대한 변화가 시작된 시점은 2011년 시나리오 작가의 사망으로부터 이후 예술인복지법에 대한 추진이 국회와 정부에서 시작되었으며, 11월 예술인복지법이 국회를 통과, 2012년 11월 시행. 「예술인복지법」 제정 이후, 문화예술인들의 복지증진과 지원강화를 위한 체계적이고 지속적 지원을 위한 법적 기반 마련
 - 2012년 11월 「예술인복지법」 제8조에 근거하여 예술인 복지 주무기관으로 문화체육관광부 산하에 한국예술인복지재단 설립. 이후 문화체육관광부에서 주도하는 문화예술인 복지정책은 한국예술인복지재단을 중심으로 전달체계가 재편되었으며, 현재재단에서 관련 사업을 기획, 수행하는 구조
- 문화예술인 복지정책 사업을 총괄 실행하고 있는 한국예술인복지재단(韓國藝術人福祉財團, Korean Artists Welfare Foundation)은 예술인의 안정적인 생활기반과 예술활동 지속과 전념을 위한 환경 조성을 목표로 설립
- 2016년 기준 총 246억8천2백만원의 예산으로 운영되고 있으며 매년 예산 증가 추세에 있음



그림 5 한국예술인복지재단의 연도별 예산규모

- 한국예술인복지재단은 이사장 1명, 상임이사 1명, 비상임이사 8명, 당연직이사 3명으로 이사회를 구성, 모든 의결처리를 진행하는 재단법인임
 - 이사장 (비상임) : 이문열 한국외국어대 인문대학 석좌교수
 - 상임이사 : 박계배 한국예술인복지재단 대표

- 이사 (비상임): 최동호 고려대 국문과 명예교수, 박인자 전문무용수지원센터 이사장, 정현욱 정동극장 극장장, 선우재덕 영상물등급위원회 위원, 홍승기 인하대학교 로스쿨 전임교수, 박우홍 한국화랑협회 회장, 안호상 국립중앙극장 극장장, 박종희 고려대 법학과 교수
- 당연직 이사 (비상임) : 김정훈 문화체육관광부 예술정책과장, 이용훈 한국문화예술위원회 사무처장, 김종국 영화진흥위원회 부위원장

○ 문화예술인들의 특수성을 반영하여 창작활동을 지원하고, 복지지원 프로그램을 확대하고 있음. 중앙정부(문화체육관광부와 한국예술인복지재단) 연도별 정책목표와 주요 사업은 아래와 같음

- 2012년 예술인의 안정적 창작여건 개선
 - 예술인 ‘산업재해보상보험법’ 설계 및 도입
 - 예술인 권익보호를 위해 분야별 표준계약서 제정 및 적용확대, 저작권 보호 강화
 - 창작활동 지원(해외진출 기반 마련 등)
- 2013년 걱정 없이 창작활동에 전념하는 복지안전망 구축
 - 사회보험 가입 지원하고 예술인 특성을 반영한 제도개선

- 예술인의 고용보험 적용 확대를 위한 제도개선 및 특수고용직 대상 고용보험 설계 시 반영 추진
- 산재보험 가입촉진을 위한 보험료 30% 지원
- 창작지원금 및 교육훈련 지원(창작지원금 월60만원, 5개월/교육훈련 강좌형·맞춤형·바우처)

- 예술인 직업안정성 강화를 위한 지원 확대

- 장르별, 활동별 표준계약서 개발 및 보급
- 예술인의 체계적 경력관리 지원을 위한 경력정보시스템 구축
- 예술인이 활동하는 장르의 국공립 문화예술시설 이용 시 할인혜택을 부여하는 ‘예술인 할인(패스)’ 시범 시행

- 2014년 예술인복지 증진으로 예술에 전념할 수 있는 여건 조성
 - 예술인 사회보험 가입 확대지원

- 예술인 고용보험 적용방안 마련 및 고용보험법 개정안 국회제출
- 예술인산재보험료 국고보조 비율 확대(‘13년 30% → ‘14년 50%)

- 예술인 맞춤형 복지체계 구축

- 예술인패스 도입, 예술인 대상 국공립 문화시설 문화예술행사 관람 시 입장료 할인 혜택 (30% 이상)
- 최저생계비 이하 소득, 고용보험 미가입 예술인에게 실업급여에 준하는 지원금 지급하는 ‘긴급복지사업’ 추진(연령, 활동기간에 따라 3~8개월까지 월 1백만원 지원)

- 예술인의 지역·기업 파견 지원, 교육비 지원(최대 1백만원), 예술인 잡페어 개최 등
- 예술인 신문고 구축

• 2015년 선순환의 예술창작 생태계 조성

- 예술인패스 도입, 예술인 대상 국공립 문화시설 문화예술행사 관람 시 입장료 할인 혜택 (30% 이상)
- 최저생계비 이하 소득, 고용보험 미가입 예술인에게 실업급여에 준하는 지원금 지급하는 ‘긴급복지사업’ 추진(연령, 활동기간에 따라 3~8개월까지 월 1백만원 지원)
- 예술인의 지역·기업 파견 지원, 교육비 지원(최대 1백만원), 예술인 잡페어 개최 등
- 예술인 신문고 구축

• 저소득·고위험 예술인에 대한 복지 강화

- 창작준비금 사업 확대
- 무용수 등과 같이 상해 위험이 높은 직종의 예술인들을 위해 산재보험료 가입등급 기준으로 확대(‘14년 최저등급 기준 50%(월 6,875원) → ‘15년 최고등급 기준 50%(월 29,850원)

• 예술인의 직업적 권리 보호

- 표준계약서 사용 및 보급 활성화를 위해 국립예술단체 공공기관 문예기금 지원단체 대상 공연예술 표준계약서 사용 의무화(표준계약서 사용 시 사회보험료(국민연금보험료 및 고용보험료 50% 지원))

• 문화예술 창작지원 체계 선진화

- 문화예술진흥기금 수혜대상 범위 및 우수 신규사업 지원비율 확대

• 순수예술 창작지원 확대

- 공연예술 공연장 대관료 지원 등 간접지원, 시각예술 작가의 경력단계별 맞춤형 지원체계 구축, 교육 및 훈련 지원 등

- 2016년 불공정관행 개선을 통한 공정한 예술생태계 조성

• 서면계약 법적 의무화

- 사업주 대상 홍보 및 교육 시행, 위반한 사업주에 제재 강화

• 창작준비금 지원 확대

- 자산기준 완화(본인: 최저생계비 200%→250%/피부양자: 최저생계비 300%→ 375%)
- 자산확인이 어려운 예술인을 구제하기 위한 ‘특별심의제’ 신설
- 원로예술인 지원금 확대(기존 200만원→300만원)

- 사회보험료 지원확대
- 예술인 보육지원센터 대학로 외 지역 추가 개소
- 예술인 파견사업 확대 : 190개 기관, 500명 → 300개 기관, 1천명

○ 복지사업의 전달체계 현황과 문제점

- 재단이 전국적인 전달체계를 갖추고 있지 않은 상황에서 온라인 신청방법은 현실적인 대안이라 할 수 있으나 접근이 쉽지 않은 예술인을 대상으로 한 보완이 필요
- 복지 분야는 그 폭이 넓고 다양한 사업들이 포함되어 있음. 소득 및 생활지원 이외에도 일자리제공, 주거·교통 등 복지사업, 대상 발굴 등 많은 분야가 복지사업에 포함될 수 있으나 관련기관 간 연계가 부족
- 어느 한 사업을 통해 구상되고 진행되는 것이 아닌 여러 사업들의 연계를 통해 패키지 형식으로 지원해야 중장기적으로 여성 예술인의 삶의 질을 높이고 양성평등을 실현할 수 있음

표 25 한국예술인복지재단의 주요 사업 구성 및 예산

사업명	사업목표	사업대상	사업예산	지원규모	사업성과
창작준비금지원 (창작준비금지원, 원로예술인 창작준비금사업)	낮은 활동수입 보완적 지원 및 창작활동 장려	현재 활동 중인 자	120억원	300만원	2016년 누적, 11,214명 예술인 지원
		활동기회가 적은 원로예술인			2015년 1인 200만원에서 2016년 1인 300만원으로 확대 지원
예술인 파견지원	예술인의 다양한 직무영역 개발, 사회 (기업, 기관 등) 협업 기회 제공	퍼실리테이터, 예술인, 기관	77억원	월 120만원 활동비 * 퍼실리테이터: 8개월, * 참여예술인: 6개월 - 직무교육, 맞춤형 컨설팅 지원	2016년 : 1,014명 예술인 참여, 281개 기관 참여 2015년 : 515명 참여 예술인, 190개 기관 참여
예술인 신문고	불공정 행위 개선을 통한 예술인 권익 신장	불공정행위로 피해 입은 예술인	10억원	상담, 신고, 조사, 조정, 소송	2016년 기준, 사건 접수 150건 중 3건의 화해 조정, 53건의 소송지원 완료
예술인 심리상담	정신적·심리적 고통을 겪고 있는 예술인의 고충처리 및 해소	심리적, 정신적 고통을 겪는 예술인	10억원	예술인 심리상담 및 심리검사	2016년 기준, 1,171명 예술인 심리상담 완료
예술인 사회보험료 지원	예술인의 복지처우 개선 및 지위향상 도모, 표준계약서 보급 활성화	표준계약서 체결을 통해 예술 활동 중인 예술인, 표준계약서를 통해 예술인과 계약을 체결한 예술단체 및 회사	5억	표준계약서 체결 기간 동안 고용보험료 및 국민연금료 50% 지원	2016년 기준, 누적 수혜 인원: 1,542명, 누적 수혜 단체 82명
예술인 산재보험료 지원	예술인의 산재보험 가입 촉진	한국예술인복지재단을 통해 예술인 산재보험에 가입하여 1개월 이상 보험료를 납부한 예술인	5억	산재보험료 일부 지원	2016년 기준, 산재보험료 지원 인원 : 540명 신규 가입 인원 : 238명 누적 가입 인원 : 1,165명
예술인 시간제 보육지원	예술인의 육아부담 경감으로 안정적인 예술활동을 할 수 있는 환경 독려	돌봄센터 가입 회원의 자녀 (24개월~10세)	5억	센터 2개소 - 반디돌봄센터(대학로) - 예봄센터(망원동) 화~일 운영 다양한 놀이프로그램	2016년 기준 누적 수혜 인원 : 5,525명 등록 회원 : 72명

* 사업 지원 자격 공통 조건 : 「예술인복지법」 상 예술활동증명을 완료한 예술인

제3절 문화예술인 복지 세부사업의 성인지적 분석

- 본 연구는 문화예술인 복지정책 및 여건의 특정성별영향을 평가하기 위하여 현재 「예술인복지법」에 의해 실시되고 있는 문화체육관광부의 문화예술인 대상 복지정책 및 여건 조성 사업을 성인지적 관점에서 분석하였음
- 특히 「예술인복지법」에 의거해 설립된 한국예술인복지재단의 주요 사업을 젠더적 관점에서 분석함. 분석은 양성평등 이념 실현을 위한 국가 및 지방자치단체의 기본 의무를 밝힌 「양성평등기본법」 중 제14조~제18조, 제20조, 제21조, 제24조~제27조, 제29조~제31조의 내용을 중심으로 아래의 표와 같이 질문지로 구성하고 평가함

표 26 한국예술인복지재단 주요 사업 대상 질문지

범주	법규정 기준	세부 질문
양성 평등 정책 추진	성주류화 조치 (제14조)	귀 기관은 기획, 예산 편성 및 집행 등의 과정에서 양성평등의 관점을 적용하고 계십니까?
	성별영향분석평가 (제15조)	귀 기관이 (성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는) 수행하는 계획 및 사업 등에 양성평등의 관점에서 주기적으로 분석·평가하고 계십니까?
	성인지예산 (제16조)	귀 기관에서는 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고 이를 재정 운용에 반영하고 있습니까?
	성인지통계 (제17조)	귀 기관은 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고 이를 보급하고 계십니까?
	성인지교육 (제18조)	귀 기관에서 실시하는 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진시키는 교육을 수혜 예술인을 대상으로 실시하고 있습니까?
양성 평등 참여	적극적 조치 (제20조)	귀 기관에서는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 적극적 조치를 취하고 있습니까? (예시 :채용목표 비율, 직급별 승진 목표 비율을 일정수준으로 설정 등)
	정책결정과정에 참여 (제21조)	귀 기관은 정책결정과정에 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하고 있습니까? 있다면 어떤 것이 있습니까?
	경제활동 참여 (제24조)	귀 기관은 사업수혜자의 지원사업의 모집·심사·사업평가 등 지원사업 전반에 걸쳐 양성평등을 고려하고 있습니까? 귀 기관은 여성이 임신·출산·육아 등을 이유로 경력이 단절된 여성을 고려하는 지원사업을 운영하고 있습니까? 귀 기관은 경력단절여성 예술인의 경제활동 참여를 위하여 행정적·재정적 지원 등 필요한 시책을 운영하고 계십니까?
	모·부성의 권리 보장 (제25조)	귀 기관은 예술인의 임신·출산·수유·육아에 관한 모·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 조치하는 지원사업을 운영하고 있습니까?

	일·가정 양립 지원 (제26조)	귀 기관은 예술인의 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하고 있습니까? (예시 : 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산 전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족 친화적인 사회환경 조성 등)
	여성 인적자원의 개발(제27조)	귀 기관은 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 예술인 인적자원 개발에 필요한 시책을 마련하고 있습니까?
인권 보호 및 복지 증진	성차별의 금지 (제29조)	귀 기관은 문화예술계 성차별 금지를 위한 시책 마련에 노력하고 있습니까? 있다면 어떤 것이 있습니까?
	성폭력, 가정폭력, 성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지 (제30조, 제31조)	귀 기관은 문화예술계 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하기 위한 시책을 마련하고 있습니까? 귀 기관은 문화예술계 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하고 있습니까? 귀 기관은 문화예술계 성폭력·가정폭력·성매매·성희롱 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위한 필요한 시책을 강구하고 있습니까?

- 분석은 한국예술인복지재단의 사업담당자 및 수혜자에 대한 인터뷰로 이루어졌고, 젠더적 관점에서 각 사업의 운영원칙, 운영과정 및 성과평가의 각 과정에서의 양성평등을 위한 조치 여부를 평가함. 분석 대상이 된 사업은 한국예술인복지재단에서 수행하는 주요 사업을 대상으로 함
- 재단 설립 초창기임을 감안하더라도 양성평등 정책추진, 양성평등 참여, 인권보호 및 복지 증진의 관점을 사업에 적용하고 있지 못한 것이 현실로 관계자의 젠더적 관점에 대한 이해를 넓히고, 단계적으로 사업에 적합하게 적용하도록 점검할 필요 있음
 - 예를 들어 한국예술인복지재단에서는 매년 주기적으로 사업수행 평가와 고객만족도 조사를 실시하고 이를 공개하고 있음
 - 그러나 「양성평등기본법」의 제15조와 제17조에서는 규정한 주기적인 ‘성별영향분석평가’와 ‘성인지통계’는 아직까지지는 이루어지지 않은 상황임
 - 또한 제16조에서 규정한 ‘성인지예산’의 여부에 대한 평가도 아직 없어, 한국예술인복지재단의 사업이 성인지적으로 평등하게 수행되었는지 여부의 파악이 어려운 상황임
 - 문화예술인 복지 사업이 양성평등 관점에서 실시되기 위해서는 향후 정기적인 성인지통계와 성인지예산 평가의 도출이 필요하고, 이의 결과를 사업 설계에 반영해야 함

1. 예술활동증명

○ 예술활동증명 개요

- (목적) 예술인의 직업적 지위와 권리를 법적으로 보호하기 위하여 「예술인 복지법」 상의 예술인임을 확인 (※예술인 복지사업 참여의 기본 자격 조건)

- (지원신청자격)

- 11개 예술분야(문학·미술·사진·건축·음악·국악·무용·연극·영화·연예·만화) 에서 창작, 실연, 기술지원 및 기획 형태로 예술활동을 하는 직업 예술인
- 최근 일정 기간의 ①예술활동 혹은 ②예술활동으로 얻은 수입을 증명할 수 있거나, ③심의위원회 심의를 거쳐 그에 준하는 예술활동을 펼쳐왔음을 증명한 예술인 (※ 예술인 복지법 제2조, 제6조)

- (예술활동증명 심의 추진 체계)

표 27 예술활동증명 심의 추진 체계

예술활동 증명방법 확인	자료준비	신청 (온라인)	접수확인	심의위원회 검토	결과공지 (3~4주)
예술인			예술인복지재단		

- (증명절차)

- 예술인경력증명시스템 온라인 신청 및 검토, 예술인경력정보 시스템에 의한 온라인 심의, 심의위원회 결과통보(휴대폰 및 이메일)
- 연중상시접수

- (관련근거) 「예술인복지법」 제2조 및 동 법 시행령 제2조, 시행규칙 제2조에 예술활동증명 규정

표 28 예술활동증명 관련 규정

예술인복지법	예술인복지법 시행령	예술인복지법 시행규칙
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. "문화예술"이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다. 2. "예술인"이란 예술 활동을 업(業)으로 하여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적으로 풍요롭게 만드는 데 공헌하는 사람으로서 문화예술 분야에서	제2조(예술 활동의 증명) ① 「예술인 복지법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호에서 "대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 절차 및 세부 기준	제2조의2(심의위원회의 구성 및 운영) ① 영 제2조제3항에 따른 심의위원회는 50명 이상 100명 이하의 위원으로 구성한다. ② 심의위원회의 위원의 임기는 1년으로 한다. ③ 심의위원회의 위원은 문화체육관광부장관의 승인을 받아 재단의 상임이사가 위촉한다.

<p>대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.</p>	<p>등에 따라 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 증명할 수 있는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「저작권법」 제2조제1호 및 제25호에 따른 공표된 저작물이 있는 사람 2. 예술 활동으로 얻은 소득이 있는 사람 3. 삭제 <2014.3.28.> 4. 삭제 <2014.3.28.> 5. 삭제 <2014.3.28.> 6. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 예술 활동 실적이 있는 사람 <p>② 예술 활동 증명을 받으려는 사람은 예술 활동 증명 신청서에 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람임을 입증할 수 있는 자료를 첨부하여 법 제8조제1항에 따른 한국예술인복지재단(이하 "재단"이라 한다)에 제출하여야 한다.</p> <p>③ 재단은 제2항에 따라 제출된 자료를 검토한 후 문화예술 각 분야별 전문가로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 신청인이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람인지 여부를 결정하여야 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 예술 활동 증명에 관한 세부 기준, 제3항에 따른 심의위원회의 구성·운영, 그 밖에 예술 활동 증명에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.</p>	<p>④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 심의위원회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부장관이 정한다.</p>
		<p>제2조의3(예술 활동 증명의 유효기간) 영 제2조제4항에 따른 예술 활동 증명의 유효기간은 별표 2와 같다.</p>
		<p>제2조(예술 활동 증명에 관한 세부 기준) 「예술인 복지법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제2조제4항에 따른 예술 활동 증명에 관한 세부 기준은 별표 1과 같다.</p>

○ 예술인복지관련 사업은 단계적으로 확대되고 있지만, 정부의 예술인 복지정책은 ‘신청주의’의 원칙을 따르고 있으며 지원대상이 되기 위해서는 ‘예술활동증명’이 필수임. 2017년 6월 현재 40,820명 등록

- 예술활동증명의 기준에 못 미치는 예술인을 위한 정부의 지원정책은 제한적임
- 예술인복지법의 예술인 정의에는 예비예술인, 신진예술인, 경력단절 예술인이 포함되지 않음. 이 경우 서면 계약 체결의무나 불공정행위제도의 적용 필요성이 더 요구됨에도 불구하고, 혜택을 못 받는 부작용 발생
- 복지지원의 대상을 정하는 제한적인 현재의 예술인 정의에 대한 보완이 필요

○ 경력단절 여성의 예술활동증명 문제

- 예술활동증명은 예술인의 최근 1년간의 예술활동을 근거로 제출하게 하고 있으나 출산 및 육아 등으로 인해 경력이 단절된 여성 예술인의 경우 이를 증명하기 매우 어려운 상황
- 한국예술인복지재단은 육아와 출산으로 활동이 단절된 여성 예술인의 경우 별도의 심의 과정을 통해 불이익을 받지 않도록 하고 있으나 경력단절 여성에 대한 별도 심의에 대한 안내가 구체적으로 명기되어 있지 않아 혼선이 있음
- 경력단절을 증명하기 위해 어떤 서류를 제출해야 하는 지에 대한 안내가 부족해 경력단절 여성에 대한 증명과정에서의 장치의 실효성이 부족하다고 판단됨

○ 여성 예비예술인 예술활동증명 문제

- 예비예술인의 경우 현재 「예술인복지법」상 예술인이 아니라 복지혜택을 받을 수 없음. 입문이나 입직 과정에서 각종 불공정 거래와 성희롱, 성폭력 등에 노출되기 쉬움에도 신청 자체를 할 수 없어 이에 대한 보완이 필요

○ 실연·기술지원 예술인의 예술활동증명

- 예술활동 유형으로 창작/실연/기술지원 등 모두 예술인 범주에 포함된다고 법에 명시되어 있으나 현재 예술활동증명을 마친 예술인 중 ‘창작’ 분야 종사자가 반 이상을 차지 (63.1%)할 정도로 편중되어 있음

2. 예술인 창작준비금 지원

○ 예술인 창작준비금 지원 사업 개요

- 예술인 창작준비금 지원 사업은 예술인들이 예술 외적 요인에 의해 예술 활동을 중단하지 않도록 예술인의 최소 생활을 지원함으로써 예술창작에 대한 동기 고취와 창작안정망을 구축하는 것을 목적으로 함
- 본 사업은 예술활동증명이 완료된 예술인 중 가구원 소득합산금액이 특정 금액 이하인 자를 대상으로 함. 판단 기준 금액은 아래 표와 같이 가구원의 수에 따라 차등 적용됨
- 사업 초기에는 예술활동 기간에 따라 연 300만원~600만원까지 차등 지원했으나 현재는 연 300만원의 정액제로 지원금이 운영되고 있으며, 격년으로 수혜 가능함

표 29 예술인 창작준비금 소득기준(가구원 기준)

구분	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구	5인 가구	6인 가구	7인 가구
가구원 소득 합산금액 - 연소득(원)	14,876,376	25,330,044	32,768,232	40,206,420	47,644,608	55,082,796	62,520,984

(출처 : 한국예술인복지재단(2017). 한국예술인복지재단 사업안내 자료집.)

○ 예술인의 창작 지속의 동기 부여

- 예술인 창작준비금은 예술인에게 최소한의 활동준비금을 지원함으로써 예술인들의 창작 활동을 지속하게 하는 동기를 부여한다는 점에서 장점이 있음
- 사업 수혜에 대한 평가는 예술인이 현재 진행 중이거나 진행 완료한 예술작품의 증거물을 제출하게 함으로써 창작 활동을 지속하는 데에 자극제로 작용하게 하여 예술창작 활성화에 긍정적으로 기여함
- 특히 고용보험 미가입 등으로 실업급여 수혜가 불가능한 예술인들의 기초적인 생계지원을 위한 거의 유일한 지원으로 예술인들의 생활안정망 구축에 기여하고자 함

○ 생활안정망 구축에 미흡한 창작준비금 규모

- 창작준비금은 예술인의 최소한 활동금액을 지원한다는 측면에서는 성공적일 수 있으나 예술인의 생활 안정망 구축을 위해서는 격년 연 300만원 지원은 상당히 작은 금액이라는 목소리가 있음. 또한 현 「예술인복지법」상 예비예술인 등은 대상이 될 수 없어 이에 대한 개선이 요구됨
- 또한 신진예술인 및 장애우 예술인, 지병이나 육아 등으로 인한 활동증명이 불가능한 예술인 등 복합적인 상황을 고려한 심사제도가 마련되어야 하며, 이들에 대한 추가적인 사업 설계를 통해 사각지대 발생을 최소화하는 노력이 필요

○ 성별의 영향을 고려하지 않고 오직 소득과 재산으로 수혜자 선정

- 본 사업의 수혜를 위해서는 먼저 한국예술인복지재단 홈페이지의 ‘예술활동증명’이 완료되어야 함. 이후 소득과 재산에 대한 증명원과 재산 수준에 따라 차등 책정되는 건강보험료 납부확인서를 확인하고 예술인 창작준비금 소득 기준에 못 미치는 예술인들을 수혜자를 선정하여 지원
- 사업담당자에 따르면 수혜자 선정의 원칙은 철저하게 소득과 재산을 기준으로 함. 성별이나 연령 등은 고려하지 않고 있으며, 특정성별을 우선시한다든가 특혜를 적용하고 있지 않음. 기준 소득이 초과되거나 서류 미비 또는 위조의 경우만 선정에서 제외하고 있음. 또한 지원자가 초과되는 경우는 접수 선착순으로 결정하고 있어 성별에 따른 차별이 존재하지 않을 것으로 보임

○ 경력단절 여성의 예술인경력증명 문제로 인한 수혜 기회 박탈

- 예술인 창작준비금 지원 수혜를 위해서는 예술인경력정보시스템에의 등록이 우선적으로 이루어져야 함. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 출산 및 육아 등으로 인한 경력단절 여성의 경우 예술활동증명에서 규정하는 최근 1년간의 활동 자료 제출이 불가능하며, 별도 심의를 통한 배려 또한 자세한 안내가 부재한 상황임
- 이는 「양성평등기본법」의 제20조, ‘적극적조치’, 제21조 ‘경제활동참여’, 제26조 ‘일·가정 양립지원’ 등에서 규정하는 양성평등 여건을 조성하지 못하고 있는 것으로 지원사업 운영과정에서 양성평등을 실현하는 노력이 아쉬운 부분임

- 지원 사업 운영에서의 양성평등 실현을 위해 한국예술인복지재단과 예술인경력정보시스템의 사업 소개 내에 경력단절 여성에 대한 별도 심의내용을 자세히 밝힐 필요가 있음. 또한 이를 증명하기 위해 어떠한 서류 제출이 필요한지와 이에 대한 심의 과정과 기준에 대해서도 자세히 기재되어야 함

○ 경력단절 여성의 결과물 보고의 어려움

- 예술인 창작준비금 지원의 결과물 보고의 경우, 예술활동 준비기간 중에 진행된 모든 활동을 광범위하게 인정하고 있음. 완성된 결과물로 제출하지 않아도 된다는 점에서 준비금 지원이라는 원래 목적을 잘 수행하고 있음
- 그러나 결과물은 반드시 창작준비금 수혜 기간의 내용만을 제출하게 되어 있어 수혜 기간 중 출산 및 육아 등으로 인해 결과물 제출이 지연되는 여성 예술인의 경우 결과물 제출에 어려움이 있음

○ 경력단절 여성의 창작활동 지속을 위한 복귀 교육 지원

- 예술인 창작준비금의 경우, 사업 시작 전 설명회를 개최하여 예술인들의 사업 지원을 돕는 교육이 진행되고 있음. 그러나 그 외 별도의 창작 지원을 위한 교육이 진행되고 있지는 않음

3. 예술인 파견 사업

○ 예술인 파견 사업 개요

- 예술인 파견 사업은 예술인을 예술 이외의 영역에 파견하여 협업을 통해 예술적 재능을 사회에 제공하고 예술인의 사회적 가치 확장 및 사회의 창조성 증진에 기여하기 위한 사업임(한국예술인복지재단, 2017). 예술인을 예술 활동과 관련 없는 기업 또는 기관에 파견하여 각 기업 및 기관의 고유성을 고려한 협업을 이끌어 내고자 함

○ 예술인의 사회적 가치 확대와 부수입 지원

- 본 사업은 협업을 통해 예술인의 사회적 가치를 확대하는 한편, 예술인의 부수입 증진에 기여하고자 함
- 예술활동증명을 완료한 예술인은 누구나 참여 가능하며, 예술인에 대한 사례비는 한국예술인복지재단에서 월 120만원씩 지불하고 있음. 모든 파견 기업 및 기관에는 퍼실리테이터가 2개월 먼저 파견되어 활동하여 사업을 개발하며, 이를 참여예술인 모집을 통해 사업을 실행하고 있음. 보통 한 기업 또는 기관당 1-2명의 퍼실리테이터와 3-7명의 예술인이 참여하여 프로젝트를 수행함
- 참여 예술인은 최소 월 30시간, 10일을 의무적으로 참여해야 하며 활동비는 이를 기준으로 지급. 기준 시간을 초과하더라도 추가 활동비 지급은 없음

○ 사업 수혜자 선정 원칙과 지원자의 성비

- 한국예술인복지재단이 제공한 2014년 ~ 2017년 예술인 파견지원 수혜자 통계에 따르면 예술인 파견지원 수혜자는 대체로 남성보다 여성의 비율이 높은 것으로 나타남

표 30 예술인 파견지원 사업 수혜자 성별 분포

(단위:명)

구분	남	여	합계
2014	163	168	331
	49.2%	50.8%	100%
2015	228	281	509
	44.8%	55.2%	100%
2016	438	576	1,014
	43.2%	56.8%	100%
2017	387	613	1,000
	38.7%	61.3%	100%

- 연령별로는 30대가 가장 많은 비율을 차지하며, 미술과 연극이 가장 활발히 참여하는 장르로 나타남. 지역별로는 서울과 경기 지역 예술인이 가장 많은 수혜를 받고 있음

표 31 예술인 파견지원 사업 수혜자 연령 분포

(단위:명)

구분	20대	30대	40대	50대	60대	70대	80대	합계
2014	52	162	85	28	4	0	0	331
2015	60	272	130	32	10	5	0	509
2016	124	568	255	51	16	0	0	1,014
2017	121	579	244	50	5	1	0	1,000

표 32 예술인 파견지원 사업 수혜자 장르별 분포

(단위:명)

구분	문학	미술	사진	건축	음악	국악	무용	연극	영화	연예	만화	합계
2014	58	128	17	0	30	3	12	42	28	5	8	331
2015	63	210	17	0	43	7	11	94	51	8	5	509
2016	83	428	32	1	106	25	43	171	92	22	11	1,014
2017	83	372	30	1	92	18	43	210	114	29	8	1,000

표 33 예술인 파견지원 사업 수혜자 지역별 분포

(단위:명)

구분	서울	인천	대전	대구	부산	광주	울산	제주	세종	강원	경기	경남	경북	전남	전북	충남	충북	합계
2014	175	20	1	7	6	7	0	5	0	1	88	0	0	6	5	2	8	331
2015	287	20	6	8	9	6	1	5	0	10	131	4	2	3	13	1	3	509
2016	607	31	13	20	21	10	2	13	2	18	230	13	3	8	14	3	6	1,014
2017	580	30	13	21	17	16	10	12	2	21	225	9	6	2	21	1	14	1,000

○ 성별의 영향을 고려하지 않는 수혜자 선정 과정

- 예술인 파견 사업의 수혜자 선정의 우선 사항은 예술의 사회적 확장성에 대한 의지가 있고 이를 위한 소통의 의지가 가장 중요한 요소임. 예술인의 언어만을 고집하지 않고 예술을 매개로 사회의 다른 영역과 소통과 교감을 하고자 하는 의지가 가장 중요한 사항임
- 한국예술인복지재단에 따르면 이 과정에서 성별은 특별히 고려의 대상이 되지 않다고 밝히고 있으며, 여성과 남성 예술인 간의 활동비에 있어서도 차이가 없음

○ 출산 및 육아로 인한 공백을 메우는 데에 효과적인 사업

- 본 사업의 여성 수혜자들에 따르면 예술인 파견 사업은 월 30시간, 10일의 짧은 근무시간과 탄력적인 시간 조정으로 육아를 진행 중인 여성 예술인이 육아와 병행하는 데에 용이한 사업으로 평가받고 있음
- 또한 출산과 육아로 인한 공백기 이후 복귀에 어려움을 겪을 때 예술창작 활동 감각을 회복하고 새로운 영감을 불러일으키는 데에 매우 효과적으로 기여할 수 있어 경력단절 여성의 복귀에 긍정적으로 기여할 수 있는 사업임
- 특히 협업하는 예술가와 기업 및 기관과의 작업을 통해 예술 정보를 업데이트할 수 있으며, 예술가 고유의 창작 작업을 위한 새로운 영감을 제공하여 육아로 인해 매몰된 감각을 회복하는 데에 도움이 되고 있음

○ 경력단절 여성의 예술인경력증명 문제로 인한 수혜 기회 박탈

- 예술인 파견사업 수혜를 위해서는 예술인경력증명이 우선적으로 완료되어야 함. 그러나 출산과 육아로 인한 경력 공백이 별도의 심의를 통해 인정된다는 것이 잘 공지되지 않은 상황에서 경력단절여성의 적극적인 사업 참여를 기대하기 어려움

○ 예술인 파견사업의 예술활동증명 불인정

- 예술활동증명 시스템은 ‘공개 발표된 예술활동, 예술활동 수입’ 만을 기준으로 하여 그 외 예술가가 참여한 관련 활동은 인정하고 있지 않음

- 예술가 파견 사업의 경우, 많은 경력 단절 여성 예술인이 육아와 병행할 수 있는 사업으로 이들의 예술 감각을 회복하고 예술 재능을 통한 사회적 활동을 활성화 할 수 있는 사업이나, 이는 예술활동증명에서 규정하는 활동 내용에 포함되지 않음

○ 대상 기업 및 기관 매칭에 있어서의 성평등 여건 조성

- 기관 및 기업과 퍼실리테이터, 참여 예술인 간의 매칭은 한국예술인복지재단 홈페이지에 등록된 기관 및 기업의 사업 공고를 보고 예술인이 지원하면 기관 및 기업 담당자가 지원서를 보고 협업 예술인을 선택하는 형식으로 진행됨. 한국예술인복지재단에 따르면 기업 및 기관에서 특정한 성별 예술인을 요구하는 경우는 거의 없는 것으로 나타남
- 그러나 기업 및 기관의 담당자가 파트너 예술인을 선별하는 과정에서 특정성별에 대한 선호가 작용할 수 있으며, 이를 원천적으로 막고 양성평등 여건을 조성할 장치는 부재한 상황임

○ 파견 여성 예술인의 안전 보호

- 한국예술인복지재단과 본 사업 수혜자 모두 여성 예술인과 기업 및 기관 담당자의 협업 과정에서 특별한 문제는 아직 발생하지 않은 것으로 나타남. 이는 이들 예술인들이 재단을 통해 파견되었기 때문에 가능한 것으로 문제 발생 시 재단을 통해 문제 해결이 이루어지므로 보호 장치가 기능하는 것으로 나타남

○ 육아 여성에 대한 배려의 아쉬움

- 예술인 파견 사업은 여성의 비율이 높고 30~40대의 비율이 높은 만큼, 육아를 병행하는 여성 예술인의 참여 또한 높음. 그러나 사업 내 육아 여성에 대한 배려나 지원 장치는 부재한 상황임
- 기업과 예술인의 매칭 과정에서 지리적으로 지나치게 먼 지역이 선정된 경우 육아 여성 예술인의 경우 참여가 거의 어려워 포기하는 경우도 발생함. 지역 선정과정에서 육아 여성 예술인을 우선적으로 고려하는 배려 장치가 필요함

○ 기업 및 기관 담당자 대상 교육의 강화 필요성

- 예술인 파견 사업은 사업의 시작 전 기업 및 기관 담당자를 대상으로 연 1회의 교육을 실시하고 있음. 교육 내용은 주로 사업의 소개와 운영 방법 등이 이루어지고 있음
- 또한 올해부터 성희롱 및 성폭력 예방 교육을 실시하여 혹시 모를 사고에 미리 대비하고 있어 여성 예술인의 안전한 활동을 위한 장치를 마련하고 있는 것으로 보임
- 그러나 이 교육의 참여가 의무사항이 아니며 연 1회 간소한 형태로 진행되어 참여 기업 담당자의 사업에 대한 이해 증진과 예술인과의 커뮤니케이션 등에 크게 도움이 되지 않는 것으로 드러남

○ 파견 예술가 네트워크

- 예술인 파견 사업에 참여하고 있는 예술인들은 지역별로 자발적인 네트워크 모임을 구성하여 정기적인 모임을 가지고 있음. 이 모임 내에서 예술가들은 사업 운영과 개발에 대한 정보를 공유하고 있음. 이 모임은 한국예술인복지재단의 별도의 지원이 없이 자유로운 형태로 이루어지고 있음
- 한국예술인복지재단은 이 모임의 자율적 운영을 위해 별도의 금액 지원을 자제하고 있는 입장임. 그러나 이 모임을 통하여 더 효율적인 정보 전달과 시너지 창출을 위해 비공식적인 지원은 가능할 수 있음

4. 예술인 시간제 보육지원

○ 예술인 시간제 보육지원 사업 개요

- 예술인 시간제 보육지원 사업은 예술인의 육아부담 경감을 통해 예술인의 활동을 독려하기 위한 사업으로, 서울 내 2개소의 예술인 자녀 전용 시간제 보육시설을 운영하고 있음
- 현재 대학로에 위치한 반디돌봄센터와 망원동의 예봄센터가 운영되고 있으며, 24개월부터 10세까지의 예술인 자녀는 누구나 이용 가능함. 사업비는 총 5억원으로 (재)한국연극인복지재단과 YMCA서울아가야에서 위탁운영하고 있음

○ 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜 현황

- 현재 예술인 시간제 보육지원 사업의 수혜자를 분석할 결과 여성 예술인의 이용이 53.1%로 남성보다 더 많으며, 부모가 모두 예술인인 경우도 28.0%를 차지함

표 34 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 성별 분포

(단위:명)

구분	여성	남성	여성+남성	합계
반디	149	60	75	284
예봄	37	6	23	66
소계	186	66	98	350
비율(%)	53.1	18.9	28.0	100

- 장르별로는 연극과 음악이 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 연령별로는 40대와 30대의 분포가 압도적으로 많음

표 35 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 장르별 분포

(단위:명)

구분	문학	미술	사진	건축	음악	국악	무용	연극	영화	연예	만화	합계
반디	7	3	0	0	14	4	6	245	3	2	0	284
예봄	5	16	0	0	24	0	1	7	7	6	0	66
소계	12	19	0	0	38	4	7	252	10	8	0	350
비율(%)	3.4	5.4	0	0	10.9	1.1	2.0	72.0	2.9	2.3	0	100

표 36 예술인 시간제 보육지원 사업 수혜자 연령별 분포

(단위:명)

구분	10대	20대	30대	40대	50대	60대	무응답	합계
반디	0	1	86	149	3	0	45	284
예봄	0	1	45	20	0	0	0	66
소계	0	2	131	169	3	0	45	350
비율(%)	0	0.5	37.4	48.3	0.9	0	12.9	100

○ 예술인의 라이프 사이클에 특화된 보육 지원

- 예술인 시간제 보육지원 센터는 일반보육시설이 지원할 수 없는 주말이나 저녁 시간에 보육을 지원함으로써 공연 등으로 주로 저녁이나 주말에 활동이 많은 예술인의 라이프 사이클 맞춤형의 지원을 제공하고 있음
- 사전 예약할 시 저녁 10시까지 보육 지원을 제공하고 있으며 방학기간이 따로 없어 지속적으로 서비스가 제공됨. 하루에 동시간대 20명까지 수용가능하며 주로 주말에 보육 인원이 많음

○ 예술인의 일반보육시설 이용 한계를 극복

- 예술인 시간제 보육시설의 경우 예술인들이 일반보육시설에서 이용하기 어려운 제도적 한계점을 극복할 수 있게 함. 예술인의 경우 종일 보육 신청을 위한 증명서 제출이 매우 어려운 상황임
- 맞벌이 부부로 등록하기 위해서는 재직증명서를 필요로 하는데 소속이 개인 활동이 많은 예술인의 경우 이러한 제도적 요건을 충족하지 못해 종일 보육을 신청할 수 없으며 일반인들에 비해 더욱 보육 부담을 가지게 되고 이는 경력단절로 이어지게 됨

○ 일반보육체계의 예술활동증명 불인정의 문제

- 한국예술인복지재단의 예술활동증명의 경우 일반보육체계에서 재직증명으로 인정되지 않으며 재단에서도 별도의 증명서의 발급이 없음

- 향후 모든 지역 예술인의 보육 부담 경감을 위해서는 예술활동증명을 통한 재직증명 인정이 가능한 제도적 체계가 필요한 상황임. 이는 지원센터 직접운영으로 인한 비효율성을 해결에도 도움이 될 것이며 전 지역의 모든 예술인들에게 그 혜택을 돌아가게 할 수 있음
- 그러나 일반보육체계에서 시간제 보육 서비스가 확충되고 그 질이 보장되지 않는 이상 예술인들의 주요 활동 시간인 주말과 저녁시간의 보육이 이루어질 수 없음

○ 우수한 서비스의 질

- 예술인 시간제 보육사업은 전문기관에 위탁하여 운영하고 있는데, 비교적 위생적이고 알차게 운영되고 있다는 평가로 상당 수준의 만족도를 이끌어 내고 있음
- 참여 예술인들은 무엇보다도 서비스 제공 시간이 예술인의 활동 시간을 고려해 제공하고 있어 편리하다고 느끼고 있었음. 또한 주말의 경우 미술이나 생태활동 등 간단한 프로그램을 진행하고 있어 아이들의 만족도도 높은 것으로 나타남
- 식사나 안전의 수준도 높아 서비스의 질적 만족도가 상당히 높은 편임. 또한 시간당 500원으로 매우 저렴한 이용료로 제공하고 있어 예술인에게 경제적 부담감을 경감시켜 줌

○ 부족한 시간제 보육 서비스의 보완

- 일반보육체계에서는 시간제 보육 서비스가 부족한 편으로 저녁이나 주말에 충분한 보육 서비스를 기대하기 어려운 상황임. 예술인 시간제 보육사업의 경우 이러한 단점을 보완하는 것이 가장 환영받는 요소임
- 또한 일반 시간제 보육 서비스의 경우 위생이나 서비스의 질 부문에서 그 격차가 매우 커서 만족도가 떨어지는 상황임

○ 한정된 지역에서의 운영의 문제

- 예술인 시간제 보육은 현재 전국의 단 2개소만 운영되고 있으며 수용인원도 한계가 있어 극히 일부 예술인들에게 제공되는 지원이라고 할 수 있음. 대학로나 망원동에 거주하지 않는 예술인들의 이용의 거의 불가능한 상황으로 다수의 예술인이 이 사업의 수혜에서 제외됨. 이는 국가 예산의 효율적 활용 측면에서 많은 문제가 제기됨
- 또한 상당수의 예술인이 돌봄지원 서비스의 존재에 대해 잘 모르고 있으며, 주말을 제외하고는 이용률도 많지 않은 편임
- 그러나 현 보육체계에서는 야간 및 주말을 지원하지 못하고 일시돌봄시설의 경우도 이용가능시간이 한정되어 있어 예술인들의 라이프 사이클을 고려한 특화 서비스 제공이 불가능한 상황임
- 또한 상시적 수요보다는 일시적인 수요를 타깃으로 하고 있어 보육시설의 운영상 별도의 지원금 없이는 운영되기 어려움. 현재 두 곳의 돌봄센터는 한국예술인복지재단의 지원금으로 운영되어 운영이 가능한 형태임. 바우처사업 등으로 일반보육체계에 본 사업을 흡수시키기에는 보육시설 경영이라는 현실적인 어려움이 있음

○ 보육교사 처우의 문제

- 예술인 시간제 보육지원 사업은 「예술인복지법」에 의거한 복지시설로서 일반보육시설로 등록될 수 없어 보육교사들이 경력으로 인정받지 못함. 또한 주말과 야간의 업무로 인해 업무의 강도가 상당히 높은 편임. 반면에 한정된 예산의 문제로 급여 수준이 낮은 편임
- 현 영유아 보육법 상 예술인 시간제 보육시설은 일반보육시설로의 지정이 불가능한 상황으로 일반보육시설의 정책적 지원도 기대하기 어려운 상황
- 이에 따라 보육교사의 이탈이 상당히 높은 편으로 돌봄센터의 안정적인 운영을 방해하는 요인이 되고 있음

○ 교육 프로그램의 다양성 부족

- 예술인 시간제 보육지원 시설은 아동을 안전하게 관리하는 것이 중심이 되는 시설로서, 아동의 발달을 위한 별도의 교육 프로그램이 부재한 상황임. 이는 시설의 목적이 아동의 안전한 관리에 있기 때문이며 수준 높은 교육제공을 위해서는 사업의 목적을 재정립할 필요가 있음
- 이용 아동의 연령대가 매우 다양하여 교육 사업을 운영할 경우 수업 운영의 어려움이 있으며, 일시적인 돌봄이기 때문에 교육의 수요를 파악하기도 어려움이 있음

○ 예산의 부족

- 현재 예술인 시간제 보육지원 사업의 경우 총 5억원으로, 한국예술인복지재단 사업 내에서 가장 적은 예산의 사업임. 이 예산으로 두 곳의 돌봄센터를 운영하고 있음

5. 예술인 신문고

○ 예술인 신문고 사업 개요

- 예술창작에서 발생하는 불법 행위나 부당한 처우를 개선하여 예술인의 권익 신장에 기여하기 위한 사업
- 예술활동과 관련된 불공정행위 (예술인 복지법 시행령 제3조의 3 및 별표 1에 따른 불공정 행위)로 정신적·신체적·경제적 피해를 받은 예술인들에게 피해 구제, 분쟁 조정 및 소송 지원을 제공하기 위한 제도

○ 신문고 신청자 현황 (사업기간: 2014년 ~ 2017년 9월 20일)

표 37 분야별 신고 현황

(단위:명)

연도	문학	미술	사진	음악	국악	무용	연극	영화	연예	만화	계
2014	2	2	0	2	0	0	44	1	40	0	91
2015	0	7	0	8	0	1	48	3	26	2	95
2016	1	13	1	8	1	3	50	3	69	1	150
2017	17	13	1	6	1	1	58	2	30	4	133
계	20	35	2	24	2	5	200	9	165	7	469

표 38 유형별 신고 현황

(단위:명)

연도	불공정 계약강요	임금 등 미지급	예술활동 방해·간섭	정보의 부당이용	계
2014	4	87	0	0	91
2015	6	87	1	1	95
2016	8	134	6	2	150
2017	20	108	3	2	133
계	38	416	10	5	469

* 「예술인 복지법」 제6조의2 제1항 각 호의 유형

○ 이용자 통계

표 39 성별 이용자 통계

성별	남	여	계
건수	263명	206명	469명

표 40 연령별 이용자 통계

(단위:명)

성별	20세 미만	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	정보없음	계
건수	6	75	240	106	24	7	11	469

- 위의 통계로 미루어보아 성별로는 여성보다 남성이, 연령별로는 경제활동이 가장 활발한 30~49대 예술가들의 신고접수가 가장 많음
- 예술가 종사자 비율이 여성이 더 큼에도 불구하고 신문고 이용건수가 남성보다 부진한 이유는 여성들의 피해 사례가 신문고에 접수할 수 있는 조건에 해당사항이 없기 때문

- 신문고 제도는 예술인 복지법 제6조의 2에 의거 ‘우월적 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하는 행위’ 만을 ‘불공정 행위’로 다루고 있음
- 문화예술계는 장르의 특성상 계약서에 의거한 고용구조가 아닌 도제 형식 또는 우월한 지위를 이용한 불공정 행위가 훨씬 빈번하나 이와 관련된 피해를 신문고에 신고할 수 없음.
- 성희롱과 관련된 불공정 행위 신고 접수도 위의 경우에 해당되지 않아 접수된 사례가 없음

6. 계약 및 저작권 교육지원

- 예술인 계약 및 저작권 교육지원 사업 개요
 - 예술계 공정 환경 조성을 위한 제도적 기반을 마련하고 예술인의 저작권에 대한 인식과 실무 대응 능력 제고를 위한 사업
 - 예비 예술인들이 스스로 권리를 지킬 수 있도록 계약문화전반에 대한 기본적 교육 통해 인식 제고
 - 현업 종사자(창작/실연/기술지원) 및 관련 협단체, 예술관련 학과가 있는 대학 내 관련 부서 및 단과 대학, 기타 계약 및 저작권 교육이 필요한 사업체를 대상으로 지원
 - 분야별(문학, 공연, 시각예술, 만화, 영화) 계약교육 관련 표준 강의안 마련, 활용가이드 제시
 - 예술인을 위한 계약 및 저작권 교육: 상/하반기 각 1회 정기교육을 한국저작권위원회 등 유관 기관과 공동개최함
 - 예비 예술인 대상 표준 계약 및 저작권 특강 지원
 - 협·단체 유관 기관에서 요청 시 해당분야 예술인 맞춤형 특강을 제공함
- 예술교육 시스템을 거치지 않고 독학으로 예술계에 입문한 여성 예술인, 그리고 출산과 육아로 인해 오랫동안 경력단절을 경험한 여성들을 위한 교육 프로그램은 부재
 - 여성 예술인의 경우 네트워크에 소속되어 있지 않고 독립적으로 활동하는 경우가 많음에 따라 저작권 교육망에서 제외될 가능성이 더 많음
 - FGI 분석 결과 중·장년의 경력단절 여성 예술인들의 경우 저작권 개념 자체가 생소하여 계약과정에서 불이익을 겪는 피해사례가 많으며, 계약서 작성에 있어서도 난해한 계약용어로 어려움을 겪음

- 교육을 제공하는 교강사 역량이 변호사/저작권 전문가, 현장 전문가, 재단 직원 등 직업의 전문성에 치중되어 있는 반면 여성 문제와 성차별을 전문적으로 다룰 수 있는 인권 전문 강사는 부재함
- 교육 내용에서 공유하는 현장 사례 중 성차별과 관련된 불공정 사례를 다루지 않음

7. 예술인 법률상담 컨설팅

- 예술인 법률상담 컨설팅 내용
 - 계약 및 저작권과 관련한 법률, 노무, 세무회계 컨설팅 서비스로 예술활동과 관련된 상담·컨설팅을 필요로 하는 모든 예술인과 협·단체, 문화예술기관에게 제공하는 서비스
 - 예술인의 권익보호와 예술활동과정에 필요한 계약, 저작권, 법률 등의 상담·컨설팅 지원
 - 온라인 및 방문을 통해 1:1 상담 컨설팅을 개인을 대상으로 운영하는 한편 20명 이상 단체에게는 파견 상담 컨설팅도 운영함
 - 매월 2회의 정례화 된 일정에 맞춰 예술인 법률상담 카페를 추가로 운영
- 예술인 신문고 제도의 한계와 마찬가지로, 문화예술계는 장르의 특성상 계약서에 의거한 고용구조가 아닌 도제 형식 또는 우월한 지위를 이용한 불공정 행위가 훨씬 빈번하나 이와 관련된 피해를 법률상담을 통해 해결할 수 없는 경우가 빈번함

8. 예술인 심리상담

- 예술인 심리상담 사업 개요
 - 예술활동 중 파생되는 심리적·정신적 고통을 겪고 있는 예술인들의 고충처리 및 해소를 통해 예술인 권익 신장에 기여
 - 문화예술 관련 협·단체 및 예술인 복지법상 예술활동증명 승인이 완료되어 유효기간이 3개월 이상 남아 있는 예술인에게 제공
 - 개인 심리상담은 12회에 걸쳐 지원하며 집단심리상담 프로그램은 연 8회에 걸쳐 운영함

표 41 지원 프로그램

구분	프로그램
검사	<ul style="list-style-type: none"> - 진단용 설문지검사 - 성격 및 정서검사 - 진단검사 - 종합인지기능검사 - 심화종합심리검사 등

상담/치유	<ul style="list-style-type: none"> - 정신건강(성격 문제 및 우울, 불안, 강박 등) 상담, 치유 - 대인관계 상담/치유 - 경제문제 상담/치유 - 생애위기 사건(이혼, 퇴직, 가족 사망, 건강문제 등) - 진로 및 직장문제 상담 치유 - 부부 및 가족 상담 치유 - 자기 이해 및 자아성장 상담/치유
집단상담 치유	<ul style="list-style-type: none"> - 우울증, 불안, 사회공포증 등 집단 상담 프로그램 - 스트레스 대처훈련 집단상담 프로그램 - 대인관계 집단상담 프로그램 - 부부/가족상담 집단상담 프로그램
예방 및 위기개입	<ul style="list-style-type: none"> - 자살 예방 프로그램 - 위기개입 프로그램

표 42 심리상담 지원 사업 참여자 현황(사업기간: 2014년~2017년 8월)

(단위: 명)

구분	남	여	계
개인상담	442	1,007	1,449
집단상담	190	291	481
합계	632	1,298	1,930

- 심리상담 이용자 FGI 분석 결과 예술계 내 성차별로 인한 우울증, 경력단절 이후 재진입의 어려움으로 인한 스트레스와 관련된 세분화된 분과 상담을 요망하는 여성 예술인이 많았음
- 2015년 예술인 실태조사 데이터 재분석 결과 출산, 육아, 질병, 학업 등의 이유로 여성이 남성보다 예술경력 단절 경험이 더 높게 나왔으나 경력단절 여성의 경우 예술인활동증명을 할 수 없어 상담을 받지 못하는 사례가 많음
- 성희롱·성폭력으로 인한 정신적 고통을 호소하는 예비 여성예술인 또한 예술인활동증명을 할 수 없어 상담 혜택을 받지 못함

9. 표준계약서 보급

- 표준계약서 보급 사업 개요
 - 무계약 또는 구두계약 관행, 계약 관련 전문 지식의 부족 등으로 인하여 계약서 작성이 보편화되어 있지 않은 현실 속에서 예술분야의 표준계약서를 개발하고 보급함으로써 사회 구성원이자 직업인으로서 예술인의 권익을 보호하고자 시도하는 사업
 - 표준 계약 매뉴얼 보급 및 계약 관련 컨설팅을 통해 계약서 작성의 편리성을 제공하고, 계약관계의 이해도를 제고하여 계약서 작성을 활성화 시도

- 계약내용의 합리적인 기준을 제시함으로써 공정한 예술 계약의 준거 마련
- 대부분의 표준계약서 안에 성차별·성희롱·성폭력과 관련된 불공정 행위에 대한 금지조항 및 성적 자기 판단 권리 조항이 명시되어 있지 않음
- 육아 및 출산 등의 이유로 경력에 불이익을 당하거나 경력이 단절된 여성 예술인들의 불공정사례를 예방하는 근거가 기존의 표준계약서에 명시되어 있지 않음

10. 예술인 사회보험료 지원

- 표준계약서 체결 예술인 사회보험료 지원 개요
 - **(사업목적)** 예술인의 사회보험 사각지대 해소 및 표준계약서 보급 확대를 통한 건강한 계약문화의 확립
 - **(지원신청자격)**
 - 예술활동증명 완료된 예술인 중 표준계약서 체결을 통해 예술 활동 중인 예술인
 - 표준계약서를 활용하여 예술인과 계약을 체결한 예술단체 및 회사
 - **(지원내용)** 표준계약서 체결 기간 동안의 고용보험료 및 국민연금료 50% 지원
 - 지원 상한 기준 : 월 보수 140만원 기준 납부 보험료
 - 보험료 납부 확인 후 사후 지원(국민연금, 고용보험 가입 예술인 및 사업자를 대상으로 하되, 프리랜서 예술인의 경우 국민연금(지역, 임의가입자) 보험료 지원)
 - **(지원심의기준)** 예술활동 목적의 표준계약서 사용여부 및 계약이행 여부 확인, 신청정보 검증 등을 통한 지원 적합성 내부심의
- 불공정관행개선과 사회안전망 구축이라는 두 가지 난제 해결을 지향하고 있으나 사회안전망 구축이라고 하기에는 문화예술 분야의 특수성으로 그 효과가 미미함
 - 대부분의 사회보험제도 설계가 임금노동자를 기준으로 하고 있어 문화예술인의 경우 근로 형태 및 특성에 따라 임금노동자, 일용근로자, 자영업자, 특수형태근로종사자 등 다양한 형태를 보이고 있고, 이에 해당하지 않는 경우도 존재하여 그야말로 사회보험의 사각지대에 해당함
 - 문화예술인의 사회보장 적용을 위한 예술인복지법을 통해 기존 사회복지제도에서 누락된 예술인들을 보호하기 위해 예술인의 근로자 의제 조항과 고용보험 관련 조항을 포함하고자 했으나 산재보험 관련조항만 최종적으로 남게 됨
- 사회보장제도의 한계로 인한 여성 예술인에 대한 사회보장의 어려움

- 문화예술인의 고용보험 가입이 낮은 편인데 남성(29.6%)은 여성(20.1%)보다 고용보험 가입에 가입한 비율이 높은 것으로 나타나 여성예술인은 남성예술인보다 사회보장 측면에서 더욱 취약한 상황
- 고용보험 혜택을 받지 못하는 예술인은 고용보험 취득자의 혜택인 재직근로자 훈련지원, 실업자훈련지원, 실업급여와 육아휴직 급여, 출산전후 휴가급여 혜택에서도 제외됨
- 현행 사업들이 많은 예술인들의 직업적 지위 향상 개선에 도움이 되는 사업들을 수행하고 있으나 한계가 있음. 단편적 문제 해결성 사업으로는 문화예술 분야의 불안정한 고용 행태, 계약서 미체결 등 불공정관행 등의 근본적 개선을 이루어내기가 힘든 상황

표 43 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 성별 분포

(단위:명, %)

남	여	계
820	740	1,560
52.6%	47.4%	100%

표 44 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 장르별 분포

(단위:명, %)

문학	미술	사진	건축	음악	국악	무용	연극	영화	연예	만화	기타	합계
18	11	0	0	94	64	153	206	840	156	4	14	1,560
1.2	0.7	0	0	6.0	4.1	9.8	13.2	53.8	10.0	0.3	0.9	100.0

* 기타는 복수 장르로 집계

표 45 최근 2년(2015-2016) 사회보험료 지원사업 수혜자 연령별 분포

(단위:명, %)

10대	20대	30대	40대	50대	60대	합계
4	788	650	87	30	1	1,560
0.3	50.5	41.6	5.6	1.9	0.1	100

11. 예술인 산재보험 지원

○ 예술인 산재보험 지원 사업 개요

- **(사업목적)** 일반 근로자 등과 달리 산재보험료 전액을 본인이 부담해야 하는 예술인의 산재보험료 반액을 국가가 지원함으로써 예술인의 산재보험 가입 촉진
- **(지원신청자격)** 「예술인 복지법」 상 예술활동증명을 완료한 예술인으로 가입신청일 현재 예술 활동의 제공 대가로 보수를 받을 목적으로 체결된 계약에 의하여 예술 활동에 종사하고 있는 예술인
- **(지원내용)** 산재보험료 일부 지원 (한국예술인복지재단을 통해 예술인 산재보험에 가입하여 1개월 이상 보험료를 납부한 예술인)
- **(추진체계)** 예술활동증명을 완료한 후 신청서를 작성해서 제출하면 한국예술인복지재단에서 보험가입업무를 대행

표 46 예술인 산재보험 추진체계

예술활동 증명 신청	산재보험 보험사무 위탁	가입신청서 및 계약서 제출	예술활동증명 및 계약여부 확인	예술인산재보험 가입승인
예술인	예술인	예술인복지재단	근로복지공단	

○ 예술가 산재보험 수혜적용의 어려움

- 현재 「예술인복지법」 상 유일한 사회보장 내용으로 법 7조에 규정. 예술인과 관련하여 복지재단에서 산재보험을 지원하고 있어 과거에 비해 위험 상황에 대한 대처와 사고 후 보상, 생계유지에 많은 도움을 받을 수 있음
- 하지만 현재의 산재보험 지원은 ‘보수를 목적으로 한 계약을 하고 예술 활동 증명이 완료된 자’를 기준으로 하고 있어 다양한 형태의 비정규직이 많고, 계약체결이 생략된 관행이 많은 예술인들에게 그 사업의 효과성이 미미할 것으로 보임. 또한 자동적으로 가입이 되는 일반 근로자와 달리 예술인 본인이 스스로 가입을 신청해야 하므로 실효성이 의심됨
- 국민연금은 노후대비, 고용보험은 실업대비, 산재보험은 산업재해 발생을 기준으로 설계되어 있음. 하지만 예술인은 예술 활동 과정 중에 여러 위험에 노출되어 있으며, 사고 발생 시 산재보험을 통해 지원받기 위해서는 여러 조건에 부합되어야 함

표 47 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 성별 분포

(단위:명, %)

남	여	계
174	153	327
53.2%	46.8%	100%

표 48 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 장르별 분포

(단위:명, %)

문학	미술	사진	건축	음악	국악	무용	연극	영화	연예	만화	합계
0	9	1	0	33	22	88	85	27	62	0	327
0	2.8	0.3	0	10.1	6.7	26.9	26.0	8.3	19.0	0	100.0

표 49 최근 2년(2015-2016) 예술인 산재보험 지원사업 수혜자 연령별 분포

(단위:명, %)

10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	합계
0	72	89	63	52	37	14	327
0	22.0	27.2	19.3	15.9	11.3	4.3	100

제4장 문화예술인 복지정책의 평가와 개선과제

제1절 심층면접(FGI) 조사 개요	65
제2절 성별요구도 및 성별형평성 부문 조사 결과	67
제3절 문화예술인 경력 유지 및 강화 부문 조사 결과	71
제4절 문화예술인 불공정관행과 성별영향 부문 조사 결과	76

제4장 문화예술인 복지정책의 평가와 개선과제

제1절 심층면접(FGD) 조사 개요

○ 조사대상 선정 및 방법

- 예술인 복지법 제2조 (정의) (※「예술인」이란 예술활동을 업(業)으로 여 국가를 문화적, 사회적, 경제적, 정치적 풍요롭게 만드는데 공헌하는 자로서 「문화예술진흥법」 제2조제1항 제1호에 따른 문화예술 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 창작, 실연(實演), 기술 지원 등의 활동을 증명 할 수 있는 자를 말한다)에 근거, 조사 대상을 예술인의 활동 유형 별로 창작/기술·매개로 구분하여 선발
- 문화예술 6개 장르(문학, 시각예술, 연극, 무용, 음악, 전통예술) 현장 여성 전문가를 포함한 5-6명 내외 면담자 집단을 창작/기술·매개로 구분하여 구성, 5회 면담 실시
- 연령대 별로 30대 미만/3-40대/ 50대 이상으로 구분해서 조사
- 각 면담 조사에 장르, 독립/조직, 육아 유무 등의 조건이 가급적 다양하게 배치되도록 선정

심층 인터뷰 질문

○ 공통질문

1. 인적정보

- 귀하의 직업, 소속기관/ 단체/직급은 무엇입니까?
- 연령
- 문화예술업계 근무 기간
- 혼인/자녀 유무/자녀계획 유무

○ 독립적으로 활동하는 경우

2. 성별요구도 및 형평성

- 활동분야에서 여성과 남성 직무에 구별이 있는가?
- 활동분야에서 여성과 남성 성비가 뚜렷한 차이가 나는가?
- 활동 중 성별 차이를 이유로 기회의 불평등을 경험한 적이 있는가?

3. 창작 및 직업역량 강화

- 창작 지원 제도 내지 혜택과 관련된 정보를 어떤 경로로 취득하십니까?
- 창작역량 강화를 위하여 어떤 공공기관으로부터 지원 또는 혜택을 받은 바가 있는가? (육아, 출산)
- 창작활동과 가정의 양립을 위하여 공공기관으로부터 지원혜택을 받은 바가 있는가?
- 위의 혜택이 현실적으로 활용가능한가? 아니라면 어떤 이유에서인가?
- 출산/육아에서 비롯된 창작활동 단절 이후 활동 재개 과정에서 여성이라는 이유로 불이익이나 어려움을 경험한 적이 있는가?

4. 불공정 관행 개선(성폭력 및 성희롱 관련 사례 및 대책 분석)

- 여성이라는 이유로 부당 내지 불평등 처우를 당했을 시 이를 고발하거나 중재 또는 지원을 요청할 대상/기관이 있었습니까? (조직 내외 모두)
- 여성 창작인을 보호할 여성 연대 네트워크가 있습니까? 없다면 필요성을 느낍니까?
- 성폭력 성희롱 경험 사례
- 가해자 사회적 지위 (본인과의 사회적, 정치적, 경제적 이해관계)
- 어떻게 대처했습니까?

- 성희롱 내지 폭력 사례가 기관에서 공론화되었는가? 그렇다면 사내 동료들의 입장은 어떠했는가?
 - 성폭력, 희롱을 당했을 때 고발 내지 지원을 요청했는가? 했다면 어디에?(대상, 기관), 최종 해결은 어떻게 되었는가?
 - 귀하가 속한 조직 구성원들은 남녀 모두 과거 성희롱 예방 교육을 받은 적이 있는가? (빈도수)
5. 예술인 복지정책 인지 및 활용정도, 실행상의 문제점 조사
- 예술인 복지재단에서 실행하는 예술인 등록 제도에 본인들이 포함되고 있는 걸 알고 있는가?
 - 알고 있다면 등록을 시도해 봤는가? 등록과정에서 어려움은 없었는가?
 - 복지재단의 지원정책 내용에 알고 있는가? (예술인 시간제 보육지원 등) 있다면 수혜를 받은 경험은 있는가?
 - 등록 과정에서 여성이라는 특수성(출산/육아)로 인한 활동중단으로 인해 등록에 어려움이 있었는가?
- 조직에 소속한 경우
2. 성별 요구도 및 형평성
- 활동분야에서 여성과 남성 직무가 어떻게 다른가?
 - 여성과 남성의 승진 프로세스 및 직급에 차이가 있는가? 이유는?
 - 정규직, 무기계약직 비율에 남녀의 비율에 뚜렷한 차이가 보이는가?
 - 직급별 성비에 뚜렷한 차이가 있는가? 있다면 이유는?
 - 귀하가 현재 또는 과거에 활동한 기관/단체의 여성 및 남성 급여에 차이가 있는가?
 - 활동 중 성별 차이를 이유로 기회의 불평등을 경험한 적이 있는가?
3. 창작 및 직업역량 강화
- 지원 제도 내지 혜택과 관련된 정보를 어떤 경로로 취득하십니까?
 - 직업역량 강화를 위해 조직으로부터 어떤 지원을 받고 있나? ex) 육아, 휴가 제도
 - 일과 가정의 양립을 위해 기관이 어떤 지원혜택을 제공하고 있는가?
 - 위의 혜택이 현실적으로 활용가능한가? 아니라면 어떤 이유에서인가?
 - 이직 또한 출산/육아에서 비롯된 경력단절이후 업계복귀과정에서 여성이라는 이유로 불이익을 당한 케이스가 있는가? (본인 또는 주변 사례)
4. 불공정 관행 개선(성폭력 및 성희롱 관련 사례 및 대책 분석)
- 여성이라는 이유로 부당 내지 불평등 처우를 당했을 시 이를 고발하거나 중재 또는 지원을 요청할 대상/기관이 있었습니까? (조직 내외 모두)
 - 조직 내외에 여성 직장인을 보호할 여성 연대 네트워크가 있습니까? 없다면 필요성을 느낍니까?
 - 성폭력 성희롱 경험 사례
 - 가해자 사회적 지위 (본인과의 사회적, 정치적, 경제적 이해관계)
 - 어떻게 대처했습니까?
 - 성희롱 내지 폭력 사례가 기관에서 공론화되었는가? 그렇다면 사내 동료들의 입장은 어떠했는가?
 - 성폭력, 희롱을 당했을 때 고발 내지 지원을 요청했는가? 했다면 어디에?(대상, 기관), 최종 해결은 어떻게 되었는가?
 - 귀하가 속한 조직 구성원들은 남녀 모두 과거 성희롱 예방 교육을 받은 적이 있는가? (빈도수)
5. 예술인 복지정책 인지 및 활용정도, 실행상의 문제점 조사
- 예술인 복지재단에서 실행하는 예술인 등록 제도에 본인들이 포함되고 있는 걸 알고 있는가?
 - 알고 있다면 등록을 시도해 봤는가? 등록과정에서 어려움은 없었는가?
 - 복지재단의 지원정책 내용에 알고 있는가? (예술인 시간제 보육지원 등) 있다면 수혜를 받은 경험은 있는가?
 - 등록 과정에서 여성이라는 특수성(출산/육아)로 인한 활동중단으로 인해 등록에 어려움이 있었는가?

제2절. 성별요구도 및 성별형평성 부문 조사 결과

(1) 창작

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

- 남성 중심으로 형성된 전 가부장적 기득권 세대의 권위가 후배 세대에 대한 성 차별로 이어짐
- 기존의 중장년·노년 층의 영향력 있는 남성 작가들이 차세대 남성 작가들의 작품을 여성 작가들의 작품보다 더 우월하게 평가하며 평판에 영향을 미침

* 조○○ (미술, 41세): “국립 등 공공기관에서 주최하는 전시회의 경우 남성작가 우대경향이 높다. 내 윙세대가 남성 작가가 훨씬 많은데 이들이 미술계에서 ‘현실과 발언’이라는 영향력 있는 그룹을 형성하고 있다. 거의 70대이고 20명의 회원 중 여자는 3-4명에 불과하다. 이 집단에서 미술계의 중요한 결정이 암묵적으로 이뤄진다. 젊은 세대 작가들의 평판에까지 이들이 영향을 미친다.”

- 창작활동을 시작하기 전 도제 단계의 예술교육계가 남성교육자 중심으로 형성되어 그들만의 카르텔을 형성, 여성 예술교육자들의 진출을 방해함
- 대학 등 학계의 경우 서양화가, 작곡과 등 창작 관련 학과는 남성 교수의 비율이 70~90퍼센트를 차지하며 이러한 학계의 불균형한 성비는 지방 교육기관으로 갈수록 더욱 극심해짐

* 강○○ (음악, 40대): “창작(작곡), 지휘는 성차별이 심각하다. 서울대의 경우 작곡과 교수 9명 중 여자가 1명밖에 없다. 학과장 등 의사결정권을 가진 것도 남자교수들이다. 연주 교수는 전체 교수 성비는 비슷하지만 학과장, 학장은 남자가 압도적으로 많다. 지방 대학으로 갈수록 더 심하다.”

* 조○○ (미술, 40대): “미대는 대부분 남자 교수가 6명이면 여자 교수는 2명이다. 여성 교수가 훨씬 적다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

○ 가부장적 문화

- 가부장적 시스템이 강하게 작동하며 (연출: 남자, 조연출: 여자라는 공식), 이 경우 여성은 집단을 뒷바라지하는 전통적 어머니상, 남성은 집단을 이끄는 전통적 아버지상이 투영됨

* 홍○○ (연극, 40대): “활동 초기부터 연극 분야에서 남성 중심적 사고는 명백했다.

극단 대표나 연출은 아버지의 역할을 하고 나머지는 어머니나 가족 구성원과 같은 느낌이다. 여자는 스스로 보조나 뒷바라지 역할을 하는 것에 정체성을 가진다. 근래 10년 사이 여성 연출가들이 많이 나오긴 했지만 여성 연출가들도 마초적이며 남성언어를 쓰는 사람들이고 그렇지 않으면 대표나 결정권자 역할을 하기 힘들다.”

* 조○○ (미술, 40대): “비엔날레 같은 규모가 큰 전시회의 경우 결정권이 있는 감독이 대부분 남자들이다. 반면 큐레이터나 코디네이터처럼 실무를 처리하는 직위는 여성들이 많다.”

* 이○○ (무용, 40대): “여자들은 포용성으로, 엄마처럼 남자들을 품어주는 경향이 있는 것 같다.”

* 김○○ (뮤지컬, 30대): “조연출은 배우들을 아우르고 챙겨야한다고 생각해서 여자들이 더 적합하다고 생각한다. 엄마 같은 여자를 많이 뽑는다. 남자들은 연출가고 그 밑에 여자 조연출들이 자연스럽게 비서역할을 했다. 여자 조연출들이 연출로 승진하는 사례는 거의 없다. 또 남자 연출들도 조연출 경력을 거치기보다 처음부터 연출로 시작하는 경우가 많다.”

- ‘남성=가정생계를 짊어진 가장’이라는 인식이 강하게 작용하여 기혼남성을 여성보다 더 우대해야 한다는 논리가 작동 (음악/연극/무용분야)

* 이○○ (미술, 37세): “서울대학교 서양화과는 남학생 비율이 낮지만 학교를 졸업하면 (활동하는 미술가들의) 성비가 역전된다. 남자들이 프로로 활동할 시기가 되면 여성들이 줄어든다. 결혼/육아의 영향도 있지만 생계와 결부시켜 남자가 의지가 더 많고 전략적인 것 같다.”

* 박○○ (국악, 40대): “남자 전공생들은 생계를 꾸려야 한다는 생각에 졸업하면 악단에 들어가거나 군면제를 위해 콩쿠르에 출전한다. 콩쿠르에서 우승하면 격년으로 군면제를 해주는데, 그래서 여학생들은 군면제가 없는 해만 골라서 콩쿠르에 나가도록 선생님이 권한다.”

* 강○○(음악, 40대): “남자는 아이가 생기면 시간강사라도 기회를 더 많이 준다. 가정을 잘 꾸리라고. 여자는 오히려 아이가 생기면 기회가 줄어든다.”

○ 희소성의 가치로 인한 남성 우대 경향

- 무용과 국악, 전통예술의 경우 남자 전공생이 상대적으로 소수인 까닭에 남성예술가 확보를 목적으로 여성 전공생보다 더 우대하는 경향이 있음

* 김○○ (무용, 62세): “무용계는 여성이 많다. 그래서 어릴 때부터 남자단원들을 더 우대하고 기회를 많이 준 게 사실이다. 여성단원들은 의상비를 자비로 충당해야 하는 반면 남성단원들은 무용단에서 지급했다. 비밀스럽게 임금차이도 있다. 남자보다 여자를 덜 챙기고, 아예 안주는 경우도 있었다.”

* 박○○ (국악, 40대): “국악계 특성상 학생 때부터 남자가 소수다. 전통무용도 마찬가지다. 회소성의 가치 때문에 선생님들이 남자를 더 좋아하고 혜택을 더 준다.”

- 소수의 남자들 사이는 유대관계와 연대가 강하게 작동하는 반면 여성들은 개인주의적, 자아성취적 경향이 강하다는 관점이 강함

* 이○○ (무용, 40대): “이대 (여성) 교수진들은 (소수의) 남자들을 키워주려고 했고, 그들이 정년퇴임한 뒤로 지금 교수진은 다 남자다. 이 사람들이 키워주려는 사람들이 또 다 남자들이다.”

(2) 기술/매개

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

○ 대부분의 분야 및 기관에서 하위직은 여성이, 고위직은 남자/미혼 여성이 압도적으로 많음

- 하위직 여성의 경우 높은 학력과 우월한 경력에도 불구하고 기대에 못 미치는 저임금과 대우로 인해 동기부여를 상실하고 퇴직/이직을 고려하는 경우가 많음

* 최○○ (국악공연장, 20대): “직원들은 여자가 많다. 팀장은 대부분 여자인데, 부장 급은 대부분 남자들이다.”

* 강○○ (예술행정, 30대): “여자 직원들이 고학력에 유학 갔다 온 사람들도 많은데 기대치에 비해 임금과 처우가 낮다.”

* 정○○ (출판사, 40대): “출판업계 전체에 여성이 많다. 하지만 출판업계 간부급, 부서별 관리 실무직은 대부분 남자다. 출판회의의 강사진, 협회장도 모두 남자다. 이들 책임직 남자들은 모두 연봉이 높으며 밑에서부터 단계적으로 승진한 사람들이 아니라 학계 등으로부터의 외부 영입이 많다. 반면 하위직 여자들은 남자들보다 적은 임금을 감당할 수 있다는 생각이 팽배하다”

* 양○○ (뮤지컬, 40대): “일반부장으로 임명된 지 4년차에 G7을 다는데, 우리 회사의 경우 G7까지 올라간 여성 부장이 전혀 없다.”

- 공공기관의 경우 고위직 남성들은 아래로부터 단계적으로 승진한 인력이 아니라 대부분 임명직 기관장과 함께 상의하향식으로 외부에서 이동 발령된 케이스

* 최○○ (국악공연장, 20대): “부장급은 남자들이 많은데 밑에서 승진하는 경우가 아니라 따로 외부에서 발령을 받는 인사다.”

* 조○○ (국악방송, 30대): “일을 시작할 때는 기획이든 작가든 여성들이 월등히 많다. 직급이 올라갈수록 기획 쪽에서는 여성을 찾기 힘들다. 어디서 왔는지 알 수 없는 남자들이 상사가 되어 있다.”

* 강○○(예술행정, 30대): “입사할 당시 남자가 거의 없었는데 지금은 관리직에 남자가 많아졌다. 공공기관이라 2~3년에 한 번씩 대표가 바뀌고, 참모진을 구성할 때 관리직을 남자로 구성해왔다. 전체 인원의 12%가 남자 직원인데, 그 중 6명이 2급 이상이다. 반면 2급 이상 여성은 1명뿐이며 심지어 비정규직이다. 과장급 이상 남자직원들도 모두 다른 기관에서 이직해 온 사람들로 정규직이다.”

* 구○○(미술큐레이터, 40대): “학예직중에 있다 보니 계약직, 무기계약직은 거의 여성이었던 반면 책임직은 남자가 많았다. 영화제에서 일할 때도 비슷했다.”

- 여성의 경우 제한된 정규직으로 인해 비정규직을 전전하다 일찍 이직/퇴직하는 사례가 늘어남

* 강○○ (예술행정, 30대): “업무강도도 센 데다 정규직 수가 제한되어 있다. 총 60명 중 비정규직이 50%가 넘고 정규직 보장도 안 된다. 무기계약직도 10명이다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

○ 고위직의 경우 남성들은 네트워크와 경영·관리 부문, 여자들은 독립적인 콘텐츠를 다루는 기획/제작 쪽에서 활동

* 최○○ (국악, 20대): “부서별로 보면 관리직에 남자가 많다.”

* 양○○ (뮤지컬, 40대): “기획/마케팅/홍보 쪽 팀장은 여자인데 대외 네트워킹과 투자유치 업무는 자연스럽게 남자직원에게 배당된다. 상대해야 하는 1세대 뮤지컬 프로듀서들이 대부분 남자들이고 뮤지컬 컴퍼니 대표들도 다 남성이라 그런 것이다.”

* 박○○(공연장, 40대): “대외 업무는 남자들이 많아서 여직원들은 그 쪽 파트에서 승진하지 못한다.”

○ 고위직 여성들의 경우 여성성을 스스로 의도적으로 억압하며 남성리더 문화에 진입하고자 시도

* 박○○ (음악기획, 40대): “나는 상대를 불편하게 만들어서 함부로 나를 못 대하게 한다. 치마도 전략적으로 절대로 입지 않는다.”

* 고○○ (공연장, 50대): “나는 남자들 술자리를 다 찾아갔다. 자리를 잘 지켜서 잘해낸다는 것을 보여주고 싶었다.”

* 구○○ (큐레이터, 40대): “여자 상사가 있는 조직이 더 경직된 경우가 많으며 오히려

여자를 차별하는 경우도 많다. 차림새라든가 태도를 가지고 트집 잡고 혼계한다.”

* 조○○(국악방송, 30대): “여성 연출가들은 중성적인 성격이 강하다. 여성스러우면 집단을 컨트롤하기 어려워서 성격이 세지는 것 같다.”

○ 남성들의 네트워크에서 자의 반·타의 반으로 배제되어 있는 가운데 독립적으로 활동하는 것을 선호하는 여성들의 업무 방식으로 인해 ‘여성은 리더십이 부족하다’는 인식이 사회 전반에 팽배

* 박○○(음악기획, 40대): “여자들의 리더십이나 통솔력이 약하다는 시각은 전체 사회에 있는 것 같다. 조직에 적응하지 못한다는 인식도 많다. 공연장 대표들이 회원으로 있는 예술경영인 협회에 최초 여성 회원이자 최연소 회원으로 들어갔는데 ‘내가 올 자리가 아니다’라는 분위기가 강했다. 후배들을 위해 불편한데도 꺾이지 버티고 있다.”

* 박○○(공연장, 40대): “여성들은 자신의 정체성은 대표보다 서포터나 자기 업무, 성취에 집중하는 듯하다. 사회적으로 요구하는 성역할이 그래서인 것 같다. 승진의 대상이 된 여성들은 개인적·사회적 편견, 통솔력에 의심을 가지는 분위기가 있고 그 때문에 승진이 늦어진다. 역량평가, 최종 평가는 대표가 하지만 여자들은 전체적인 리더십이나 통솔력이 부족하다는 일반적인 시각이 공공 공연장인 우리 회사에 있다. 고위직으로 올라갈수록 네트워크, 정보획득, 정치력에 있어 여성이 훈련이 안 되어 있다.”

제3절. 문화예술인 경력 유지 및 강화 부문 조사결과

(1) 창작

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

○ 경력단절 여성 창작 예술인 및 육아/출산에 대한 지원정책 부족

- 신인, 경력 출발점의 경우 여자가 압도적으로 많으나 경력 3-5년 이상의 중견 인력은 남성 예술인 비율이 높아짐

* 조○○(미술, 41세): “신인은 여성 비율이 높지만 중견으로 갈수록 남성이 많아진다.”
“미술활동을 위한 네트워크는 주로 밤에 이루어지는데 아이 때문에 집에 일찍 들어가야 하니까 경력 단절, 정보 단절이 발생한다. 이력서를 정리해보니 아이를 낳고 키운 해가 전시 횟수가 가장 적었다. 사회가 도와주지 않으니 개인이 감당해야 해서 생기는 문제다.”

* 이○○(미술, 37세): “미술계 창작여성은 미혼이 많다. 남성은 결혼하고도 일을 계속하

는 경우가 많은데, 배우자가 도와주는 경우가 많다. 여자들은 출산과 육아로 활동이 중단된다. 활동을 계속 하더라도 육아를 하는 경우 해외에서 전시회를 가지는 것은 전혀 불가능하다. 그래서 결혼을 하면 안 되는 거구나라는 생각까지 했다.”

- 집단 창작 프로젝트 활동의 경우 육아, 출산 등의 과정을 겪으며 여성 디렉터 인력 도태 현상

* 김○○(무용, 62세): “무용계는 경력 단절자가 너무 많다. 제도로 보호해줘야 하는데 무용계는 경력 단절이 생기면 다시 경력을 회복하는 게 거의 불가능하다. 임신~육아까지 보통 4-5년의 경력 단절이 있다. 무용은 몸을 쓰는 직업이라 결혼/출산 이후 복귀할 때 본인의 의지가 필요하다. 육아와 출산 때문에 본인의 직업에 소극적이 된다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

○ 창작활동 지원 시 가족까지 배려하는 해외문화와 달리 국내에는 가족을 동반할 경우 프로페셔널하게 보지 않아 일과 양육을 병행하는데 어려움이 있음

* 이○○ (무용, 40대): “문화차이가 있다. 미국은 축제에서 일할 때는 아이를 데려와 일하는 게 일상적인데 한국은 일터에 아이를 못 데려온다. 가족을 대동하는 것을 민폐라고 생각한다. 주말에 아이를 맡길 데가 없어 아이를 부득이하게 작업장에 데려가는 경우가 있는데 동료들이 짜증을 내거나 프로페셔널하지 못한 사람으로 취급한다.”

* 이○○ (미술, 30대): “한국 레지던시는 작가 혼자만 초청하게 제도화되어 있는 반면 해외 레지던시는 가족을 데려올 수 있도록 배려한다. 해외는 부부 중 한 명만 선정되어도 같이 작업할 수 있도록 주거와 작업공간을 제공해준다.”

* 박○○ (국악, 40대): “해외 페스티벌을 보면 해외 뮤지션들은 가족들이 다 같이 온다. 우리는 일과 가정을 분리해서 생각한다.”

○ 집단 프로젝트의 경우 육아/출산 문제를 고려하지 않은 근무/창작 조건으로 인해 미혼 혹은 무자녀 여성, 남성 위주로 창작 프로젝트가 진행됨

* 홍○○ (연극, 40대): “창작자들의 경우 사업에 참여하거나 강의를 하거나 협업을 할 때도 있는데 육아문제로 아예 처음부터 배제당한 경험도 있다.”

(2) 기술/매개

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

○ 일과 양육을 양립할 수 없는 근무환경

- 노동 강도가 강하고 야간 근무가 많은 문화예술계의 경우 새벽까지 업무가 이어짐에 따라 결혼과 출산으로 인해 자연스럽게 여성 인력이 이탈, 시간이 갈수록 남자·미혼녀·극소수의 기혼녀들만이 생존

* 최○○(음악홍보, 30대): “음악 공연기획 쪽은 처음에는 95%의 여자와 5%의 남자로 시작하지만 공연이 주로 밤에 있어 새벽에 귀가하는 생활이 반복되면서 결혼하면서 이탈하며 구조조정이 자연스럽게 된다. 시간이 갈수록 남자와 미혼녀, 혜택 받은 극소수의 아기엄마들만 남는다.”

* 정○○(미술큐레이터, 30대): “내 업무를 타인에게 대체할 수 있는 상황이 아니어서 업무공백을 메울 수 없었다. 전시를 올리고 출산 이틀 전까지 일하고 출산 후에도 정작 아이는 시댁에 맡기고 무보수 재택근무를 했다. 문화예술계가 야근이 불가피하고 업무 강도가 높는데, 한 사람에게 배당된 노동량이 너무 많은 게 궁극적 문제다. 업무성취와 근무환경을 시간단위로 측정하지 말고 프로젝트 단위로 수행하는 개념으로 평가하면 좋겠다.”

* 최○○(국악공연장, 20대): “고용 인력이 제한되어 있어서 힘들다. 공연장을 운영하는 데 하우스매니저를 고용할 인력이 없어서 기획팀이 돌아가면서 일하고 있다. 일주일에 2-3회는 반드시 야근해야 한다. 공연 야근이 있다 보니 아이가 있으면 업무도 못 낼 직장이란 생각이 든다. 임신은 당연히 꺼려진다.”

* 양○○(뮤지컬, 40대): “동숭아트센터에서 근무했을 때는 아이를 갖는 게 상상도 안됐으며 결혼한 스태프도 거의 없었다. 처음부터 끝까지 공연의 모든 것을 커버해야 하고 주말에도 근무해야 하는데 육아가 거의 불가능한 근무환경이다.”

* 박○○(공연기획, 40대): “근무시간이 긴 것이 가장 큰 문제다. 밤에도 일해야 하고 특정 기간, 개막일 준비를 할 때는 업무현장에 있어야 하는데 이런 분야에서 양육 출산을 함께 할 수 있는지 고민이 된다. 아이들 방학이 다가오면 저녁공연을 치르기 위해 보모를 구해야 한다. 주변을 보면 다들 학원으로 시간을 채운다.”

○ 출산/육아/생리 휴가 정책의 비효율성

- 출산/육아 휴가 사용으로 인해 승진/급여 인상이 남자 직원보다 뒤처짐. 업무를 완수하더라도 승진에 불이익을 받거나 아예 배제되는 사례가 다수

* 양○○(뮤지컬, 40대): “남녀 급여차이는 없지만 육아/출산으로 인한 휴직 때문에 결과적으로 급여가 차이가 난다. 또 조직 평가 상에서는 같이 있던 팀원 중 여성 2명이 승진에서 누락되어 퇴사한 경우가 있었다. 상대평가라 모두 똑같이 일을 하고도 육아휴

직을 다녀와서 3개월 일을 덜한 사람에게 점수를 낮게 준 거다. 육아휴직이 법적으로 보장받는 것임에도 인사에서 점수 감점의 원인이 된다.”

* 박○○(공연장, 40대): “여직원들이 중간에 육아나 출산으로 휴직을 하게 되면 3-5년 승진이 누락된다. 나도 승진하는데 시간이 오래 걸렸다. 남녀 급여의 차이는 없다지만 육아/출산으로 인한 휴직 때문에 결과적으로 급여도 차이가 난다.”

* 구○○(공연장, 40대): “남녀 급여 차이는 없지만 육아/출산으로 인한 휴직 때문에 결과적으로 급여가 차이가 난다.”

* 강○○(예술행정, 30대): “나는 첫 번째 승진에서는 나이 때문에 누락되고 이번에는 육아휴직자에 포함되어 승진 대상에서 제외됐다. 휴직기간을 업무기간으로 인정을 하면서도 승진에서는 누락시키는 것이 비논리적이란 생각이 들었다.”

- 정규직의 경우 출산/육아 휴가를 권장하는 분위기지만 책임직일 경우 대체인력 고용이 거의 불가능하여 사용을 꺼림 (만혼, 노령 출산이 증가하면서 중견·간부직 출산이 증가 추세)

* 박○○(공연장, 40대): “부서에 여자직원이 많아지면서 출산과 육아 휴직 때문에 난감한 경우가 많다. 업무의 연속성 때문에 대체인력을 사용하기 어렵다. 대리급, 과장급이 휴가를 가서 1년 동안 휴직한다. 우리 회사는 출산 후 1년, 초등학교 입학 때 1년 또 휴직한다. 조직에서는 조직의 문화를 알아야 하고, 대리나 과장은 이 상황을 잘 파악하는 인물이어야 하는데 외부인이 대체할 수 없는 부분이 있다. 내부에서도 차출이 힘들어 부장이나 부서원들이 분담하는 수밖에 없다.”

* 고○○ (공연장, 50대): “30대 초반만 되더라도 육아휴직을 가기 어려운 상황이다. 책임자급 관리직은 대체인력을 채용하기 더욱 어렵다.”

- 비정규직의 경우 직업 보전과 재계약의 불안정성으로 출산/육아 휴가 사용을 꺼림

* 정○○(미술 큐레이터, 30대): “계약직으로서 첫 계약 만료 시점에 임신을 했는데 출산 휴가는 썼지만 육아휴직까지는 사용하기 힘들었다. 완전한 정규직이 아니어서. 현재 젊은 비정규직 여성들은 재계약이 안 된다는 불안함이 있어서 육아/출산 휴가를 사용하기 꺼린다.”

* 최○○(국악 공연장, 20대): “현재 옆에 비정규직 직원이 임신 중인데 육아 휴직 3개월 뒤에 복직이 불확실한 것에 대해 고용 불안감을 호소하고 있다.”

* 고○○ (공연장, 50대): “육아휴직은 정규직만 잘 활용한다. 비정규직이나 무기계약직들이 사용하면 다른 사람들이 그 일을 대신해야 하기 때문에 조직 내 불만이 따른다.”

- 육아문제로 맞벌이 부부 중 한 명이 직장을 그만둘 때 급여가 적은 여성 쪽이 경력을 단절하는 경우가 상대적으로 많음

* 조○○(국악, 30대): “여자들의 급여가 더 적어서 한 사람만 직장을 다닌다면 더 많이 버는 남자 쪽이 낫다고 생각하는 것 같다.”

- 규모가 영세한 문화계 소기업들에게는 출산/육아 휴가와 급여 지급이 심각한 경제적 부담으로 작용

* 박○○ (공연기획, 40대): “입사한지 겨우 1년 된 신입이 결혼, 출산 휴가를 간다고 하면 우리 같이 영세한 작은 회사는 휘청하게 된다.”

* 정○○ (출판사, 40대): “출산휴가를 여자 직원은 6개월, 남자는 3개월 줬다. 3개월을 유급으로, 3개월은 회사 상여금으로 지급했다. 매출 감소를 사장으로서 감수해야 했다. 여자대표로서 육아휴직을 더 주고 싶은데 우리 같은 작은 회사는 자금상 힘들다. 국가가 지원을 해줬으면 좋겠다. 기업이 자체적으로 해결할 수 없는 문제다.”

* 김○○ (뮤지컬, 30대): “관공서와 소극장 양쪽 모두 근무했는데 관공서는 육아휴직, 대체인력에 관대한 편이었다. 반면 소극장이나 대학로 극단은 힘들다. 인력 자체가 계약직이라 잠시 빈자리에 대체인력을 고용하는 대신 그냥 계약을 해지하고 교체한다. 추가 임금 부담을 포용하기 힘든 경제적 상황 때문이다.”

* 조○○ (국악방송, 30대): “주변에 경력단절 선배들이 많다. 기획 쪽의 경우 민간단체는 극단을 꾸려가기도 힘든 상황이라 임신/출산 얘기를 꺼낼 수도 없다. 막달까지 출근하지만, 출산 후 다시 나오는 경우는 드물다. 출산휴가도 있는 걸 알지만 감히 사용할 생각을 못한다. 그래서 임신 기간까지만 일하고 그 다음에 자기 자리에 다른 사람을 소개하고 퇴사하기도 한다. 이런 경력 단절은 창작보다 기획(매개)쪽이 훨씬 많다.”

○ 엄마들에게 많은 것을 요구(급식, 교통 도우미, 일일교사)하는 학교 시스템이 여성 직장인들의 안정적 직장생활에 부담으로 작용

* 정○○(출판, 40대): “학교 교육 시스템이 엄마 중심으로 돌아간다. 일일교사, 교통지도 이런 것들을 위해 엄마들이 회사를 결근해가며 열정 페이를 해야 한다. 반면 아버지는 잘 안 부른다. 엄마의 노동력과 시간은 돈으로 환산할 필요가 없다고 생각하는 거다.”

* 박○○(공연장, 40대): “엄마들의 노동력 착취가 심각하다. 가족도 형태가 다양해지는데 아직도 전통적인 여성상을 어머니에게 이입해 학교 측에서 강제봉사를 시킨다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

- 육아/출산은 여성(어머니)전담이며 남성(아버지)의 일이라는 인식이 심각하게 부족
 - * 강○○(예술행정, 30대): “야근을 할 때는 어린이집에 아이를 맡기는 것이 걱정된다. 왜 여자들만 이런가 하는 생각이 든다. 남편 쪽 유아휴직은 언감생심이다. 진급에 문제가 생길 수 있기 때문이다.”
 - * 정○○(미술 큐레이터, 30대): “야근을 할 때면 주변에서 아이는 그럼 누가 어린이집에서 데려오고 돌보느냐고 묻는다. 남자 직원이 야근할 때는 그런 질문을 하지 않는다.”
- 출산/육아 문제로 여성 인력이 업무에 소극적이라는 책임 직급의 부정적 인식 팽배
 - * 박○○(음악기획, 40대): “대표로서 얘기하자면 출산과 육아 휴직을 핑계로 여자들이 일에 소극적인 경우가 분명 있다.”

제4절. 문화예술인 불공정관행과 성별영향 부문 조사결과

(1) 창작

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

- 불공정 행위 경험 시 중재 및 중재기관이 모호하여 신고나 호소 자체를 아예 포기하는 사례가 많음
 - 기관이나 제도에 소속되어 있지 않은 독립 예술가들의 경우 불공정 대우를 경험하더라도 호소하거나 중재를 요청할 기관이 없거나 정보가 없음
 - * 이○○(미술, 30대): “성차별은 개인적인 문제로 치부되는 경우가 많다. 학교에서 학생들의 폭로전이 있었는데 교수들이 쉬쉬했다. 용기를 내서 얘기를 해도 받아주는 기관이 없다. 남자들은 그걸 개인적인 일로 치부한다. 중재기관도 없다.”
 - * 박○○(국악, 40대): “성폭력 고발기관이 따로 없다.”
 - * 조○○(미술, 40대): “특별히 중재기관을 알지 못한다.”
 - * 강○○(음악, 40대): “학교의 경우 인권평등센터가 있지만 상담사 역량에 따라 결과가 천차만별이라 2차 피해를 받는 경우도 있었다.”

○ 신체적 접촉이 잦은 행위 예술의 경우 어디까지가 성희롱/성폭력인지 판단 기준이 모호하여 신고나 호소를 포기하는 사례가 많음

* 김○○(무용, 60대): “무용수들은 몸을 쓰기 때문에 남자들이랑 스킨십이 많다. 어느 선이 성희롱이고 성폭력인지 계속 교육을 시켜야 한다.”

* 이○○(무용, 40대): “예술가들은 신체 접촉이 많아서 절제가 애매하다.”

* 최○○(국악, 20대): “국악계는 악기수업을 하다가 예쁘다고 손을 계속 만지는 경우도 많다. 기분은 나쁘지만 거부하거나 신고하지 않는다.”

* 김○○(뮤지컬, 30대): “우리는 공동작업이라 무슨 일어나도 애매하고 당한 사람도 잘 모른다. 학교 다닐 때부터 신체접촉이 잦은 장르라 거부감이 없다. 공동작업을 할 때 부딪힐 일이 많아서 전혀 의식을 못한다.”

○ 예술 창작계는 다른 분야와 달리 성희롱/성폭력 예방교육이 의무적으로 시행되지 않아 성희롱/성폭력과 관련된 지침 및 지식의 보급에 한계가 있음

- 집단 프로젝트나 교육기관에서 책임, 관리자급 예술가들의 경우 받지 않거나 받아도 요식행위에 그쳐 효과를 기대할 수 없음

* 이○○(무용, 40대): “학교 선생님들이 먼저 성희롱 예방교육부터 받으면 좋겠다. 그들은 당연하다고 생각하는 행동들이 학생들에게는 성희롱으로 받아들여진다.”

* 강○○(음악, 40대): “대학교의 강사라서 온라인 교육을 의무로 받았는데 별로였다. 운전면허 시험 공부하는 기분이었다.”

○ 교육기관에서부터 작동되는 남-여 예술가 권력구조에 대한 예방정책 미흡

- 예술계의 경우 학교 안의 교수-학생 사이에서 형성된 갑을 관계가 졸업 후 사회에 나와서도 그대로 유지되는 경우(안무가-무용수, 지휘자-연주자, 연출-배우)가 많기 때문에 교내 성희롱/성폭력 피해자들이 스스로 신고와 호소 자체를 꺼림

* 김○○(무용, 60대): “교수, 파워에 대한 문제다. 교수가 가지고 있는 권력 관계에 의해 불공정 사례가 생기는 경우가 많다. 성희롱, 성폭력은 한국무용분야에서 당연히 많이 생기지만 침묵한다. 사제지간이고 안무가인 교수가 파워를 가지고 있기 때문에 공론화가 되지 않는다.”

* 홍○○(연극, 40대): “서울의 모 공립대학 연극과 연기연습에서 남자외래교수가 연기 교육이라며 여학생 가슴을 움켜쥐었다. 학생이 성희롱으로 고발했으나 학교는 교수를 계약해지 하는 것 말고 추가적인 징계를 하지 못했다. 거꾸로 피해자 여학생은 해당과목 학점을 받지 못했다. 지방으로 갈수록 이런 일이 더 많이 발생한다.”

- * 조○○(국악방송, 30대): “나이든 선생이 어린 학생을 성추행해서 부모가 신고했는데 가해자의 부모가 유명한 국악인이라 아무런 징계도 없었다. 학생은 더 이상 연주를 하지 못하게 됐다. 국악계는 이처럼 사제 관계에 성추행/폭력 문제가 빈번한데 고소하는 경우는 극히 드물다.”
- 성희롱/폭력으로 징계를 받은 교수들이 대부분 복직되어 사회생활에 지장이 없는 반면 피해자 학생들은 예술계에서 도태됨
- * 박○○(국악, 40대): “우리 장르는 선생님들이 주로 성희롱의 가해자들이다. 사건이 터져도 시간이 지나면 선생들은 다시 복직하고, 그들의 앞날에 크게 문제가 되지 않는 식으로 일이 진행된다.”
- * 강○○(음악, 40대): “남자 교수와 여자 학생 사이에서 빈번하게 발생한다. 대부분 남자 교수들은 복직해서 재기한다. 학교 징계가 별 의미가 없다는 거다. 반면 여학생은 주변의 시선 때문에 더 이상 같은 분야에서 활동하지 못한다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

- 성희롱/성폭력을 신고할 경우 그 여파가 피해자-가해자를 넘어서 그들이 속한 단체 전체에 부정적으로 미치는 것을 우려, 피해자의 침묵을 당연시여기는 집단주의적 분위기가 팽배함
 - * 홍○○(연극, 40대): “연극계 안에서 성차별/성희롱/성폭력과 같은 일이 벌어지면 배우들은 이의제기를 하지 못한다. 한 개인 때문에 전체 프로젝트가 망가질 것을 우려해서 피해자가 참고 희생하길 강요한다.”
 - * 김○○(뮤지컬, 30대): “성희롱/성폭력 사건이 터져도 수면 위로 올라오지 못하고 입소문에 그친다. 공연 전체에 피해를 준다는 낙인이 찍혀서 공개적 비판이 불가능하고 그랬다가는 공연계에서 일하기 힘들어진다. 복지재단 신문고에 고발을 해도 이득 될 게 없고 오히려 불이익을 감수해야 하기 때문에 나만 조심하고 말자라는 경향이 강하다.”
- 교수 혹은 리더로부터 인권침해를 감수하고 고난을 극복하여 성공적 예술가가 되어 엘리트 사회에 진입하겠다는 가부장적 엘리트 가치관이 예술 교육 기관 내 당연시되고 있음
 - * 홍○○(연극, 40대): “예술영재를 만드는 교육기관 안에서 착취를 감내하면 예술계 엘리트가 될 수 있다는 엘리트주의와 가부장적 매뉴얼이 결합해서 작동한다.”
- 담배를 함께 피운다든가 룸살롱 회식 등 여성 참여가 소극적인 여러 비공식적

인 공간에서 남성 위주의 네트워크가 형성되어 그들끼리 중요 정보를 교환하며 여성 구성원들이 배제됨

- * 조○○(미술, 40대): “비엔날레 같은 규모가 큰 프로젝트의 경우 감독직이나 의사결정권이 여성이 없는 술/담배 자리에서 내정되는 경우를 많이 봤다.”
- * 강○○(음악, 40대): “작곡분야의 경우 대규모 오케스트라 곡은 남자 작곡가들이 더 많이 쓴다. 오케스트라와의 관계, 연주자, 지휘자(남자들이 대부분)와의 관계가 중요하기 때문이다. 여기서 배제된 여성 작곡가들은 독주곡이나 가곡, 소규모 실내악곡을 쓴다.”
- * 홍○○(연극, 40대): “중요한 결정을 공식적인 회의석상이 아닌 술자리에서 한다. 남성들은 회식 2-3차에서 자신들만의 유대관계를 가지며 중요한 결정을 한다. 여성들의 수가 더 많음에도 불구하고 여성들은 이 과정에서 소외된다. 공식적인 정보열람이 불가능한 상태라 물밑 정치에 취약하다.”
- * 강○○(음악, 40대): “창작 지원금은 남성들끼리 공유하는 경우가 많다. 남자가 협회 회장을 하는 경우 특히 그렇다.”

○ 기존에 형성되어 있는 여성 네트워크 및 연대가는 여성들의 권익보장의 기능을 온전히 수행하지 못한다는 인식이 많음

- * 강○○(음악, 40대): “여성 작곡가 협회가 있지만 정보공유의 기능을 전혀 하지 못한다. 가부장적 차별 때문에 ‘여성’이란 정체성을 드러내고 창작하고 싶어 하는 여성 작곡가가 없다. 연대를 만들어서 차별을 해소하는 데에 음악 분야는 회의적이다.”
 - * 조○○(미술, 40대): “여성의 작품은 여리고 감수성이 풍부하다는 폄하하는 표현이 많다. 그런 미학이 있다는 걸 증명하기 위한 부정적 의미의 여성작가전이 열리기도 한다.”
 - * 정○○(미술, 30대): “〈한국에서 여성 디자이너로 산다는 것〉이란 책을 출판할 당시 이 책 속의 작가들에게 질문을 던졌을 때 작가들이 여성이라는 속박을 미묘하게 싫어했다. 왜 일에 대한 얘기보다 여성으로서의 삶에 대한 얘기를 해야 하는가 불평했다고 한다.”
- 예술계에 팽배한 기존의 수동적이고 유약한 ‘여성’적 정체성에 대해 여성 예술가들이 부정적으로 인식하고 ‘여성’이란 카테고리에 속하기를 꺼려하는 가운데 실속 있는 여성 네트워크가 형성되지 못함
- * 김○○(무용, 60대): “30대 중반 이상 여성 무용수들은 지원을 거의 받지 못하는데, 이에 대한 정보를 얻거나 연대를 할 네트워크나 모임이 전혀 없다.”
 - * 박○○(국악, 40대): “여성 네트워크가 전혀 없으며, 가부장적 뿌리가 너무 깊어서 근절이 힘들다.”

- * 홍○○(연극, 40대): “연극 쪽은 남자들끼리 모임이 많은데 여성들은 네트워크 만드는데 취약하다. 조직적으로 네트워킹을 하는 것보다 개인의 만족이나 주변 사람들을 돕는 데서 만족하는 경우가 더 많다.”

(2) 기술/매개

① 성인지적 관점이 결여된 정책에 의한 부정적 현상

○ 성폭력/성폭력 고발 전담기구 및 교육이 요식행위거나 제 기능을 못함

- * 정○○(미술 큐레이터, 30대): “성희롱/성폭행 교육이 있기는 한데 의무적이지 않다. 나부터 바빠서 안가다 보니 요식행위처럼 느껴진다.”
- * 김○○(뮤지컬, 30대): “공공기관에 있을 때는 받았지만 지금 근무하는 소극장이나 이전의 소규모 회사에서는 한 번도 받은 적이 없다.”
- * 조○○(국악방송, 30대): “교육받는 사람들이 다 여자들이었다. 남자 상사들은 한 명도 안보였다. 남자들은 교육을 받지 않아도 다 무사히 넘어가니 실효성이 없어 보인다. 그리고 성폭력 관련 우편함을 만들었는데 바로 뒤에 CCTV가 설치되어 있는 걸 봤다. 보여주기 위한 것일 뿐이었다.”
- * 오○○(축제, 40대): “서울문화재단에서 성희롱 교육을 의무로 받았다. 약간 각성은 했지만 얼마나 효과가 있는지 모르겠다.”
- * 박○○(공연장, 40대): “회사에 개인고충처리 담당관이 있다. 케이스가 별로 없어서 잘 운영되는지, 직원들이 신뢰하는지 잘 모르겠다.”
- * 오○○(축제, 40대): “여성 예술인들의 성폭력 사건을 고발하는 창구는 예술기관보다 여성성희롱 상담센터 같은 NGO가 그동안 더 큰 역할을 해왔다고 생각한다.”
- * 구○○(미술큐레이터, 40대): “성희롱이 터질 경우 작가도 기획자도 어디에 고발을 해야 할지 실제적 절차를 모른다. 고발이나 상담 루트가 불분명하다.”

- ‘을’ 위치에 있는 여성에 대한 성차별/성희롱/성폭력을 보호할 기관 부재

- * 정○○(미술 큐레이터, 30대): “사립미술관 남자들의 성폭행/성희롱 사례는 당한 사람들이 대부분 힘없는 인턴들이었고 가해자는 책임 큐레이터였다. 이런 폭력을 막는 기구나 제도가 미술계에 부재하다.”
- * 김○○(뮤지컬, 30대): “부당한 일을 당했을 때는 사수나 상사한테 자주 얘기하는 편이다.”

* 강○○(예술행정, 30대): “여성의 의견을 말할 수 있는 노조가 있는데 사측은 다 남자라고 충을 말하기 힘들다. 민감한 얘기로 피해를 볼까봐 꺼리는 분위기다.”

○ 정책적으로 외모 위주의 젊은 여성을 홍보직에 배치, 여성 직원을 남자 권력에 의한 성희롱/성폭력 가능성에 노출시킴

* 최○○(국악, 20대): “문화예술분야 채용에 응시했을 때 공연기획 쪽에 가고 싶다고 의사를 밝혔는데 비서가 됐다. 내가 원하던 자리에는 경력이 전혀 없는 남자가 배치됐다. 원하지도 않았는데 여자라고 비서팀에 가게 된 것에 대해 부당하다고 생각했는데 이의를 제기할 수 없었다. 일을 할 때는 그런 것들이 당연하고 일반화되어서 남녀차별이라 거의 인식을 하지 못한다.”

* 김○○(뮤지컬, 30대): “술자리에 가면 남자 연출가들 옆에 여자 직원을 일부러 앉히곤 한다.”

* 최○○(공연홍보, 30대): “사내보다 홍보직을 맡을 때 기자들하고 문제가 많았다. 기자들이 30대 중반 남자들이고 내가 20대 홍보 직원이었을 때 술자리나 회식에서 폭력적 언행들이 있었다. 갑을 관계가 확고해서 성희롱인지 모르고 넘어가는 경우가 많았다.”

* 고○○(공연장, 50대): “홍보 쪽 일을 할 때 힘 있는 예술가들과 관계를 잘 맺으라고 기관 대표가 억지로 술자리 모임을 강요했다. 그런 일이 일어나도 대표의 명령이라 내부적으로 공식적인 문제제기를 하지 못했다.”

* 정○○(출판사, 40대): “큰 출판사는 작가 접대를 해야 해서 20대 미모의 여성을 의도적으로 뽑는다. 가장 큰 모 문학 출판사는 외모만 가지고 여직원을 뽑는다. 홍보팀에도 남자 기자들과 작가들을 상대할 젊은 여성들을 배치한다. 문학 쪽은 작가들의 성적 취향이 기획 담당자를 결정한다. 문학계, 문화부 기자들 문제가 정말 심각하다.”

○ 내부의 부당한 인사 위원회 결과를 외부에 제소할 수 있는 시스템 부재

* 고○○(공연장, 50대): “부당한 사건이 터져 인사위원회가 열렸는데 남자들이 연대를 했다. 공무원도 내부 인사위원회가 있으면 외부에 제소할 수 있는데 우리 기관은 없었다. 내부에서 얘기가 다 끝나고 나니 내가 제소할 방법이 없었다. 내부 담합 앞에서 어쩔 도리가 없었다. 정직 3개월이 너무 큰 타격이라 낙인처럼 남았다.”

② 성인지적 관점이 결여된 문화적 현상

○ 소수 남성인력을 우대하는 것에 대해 여성을 포함한 전체 구성원들이 암묵적으로 동의

* 최○○(국악, 20대): “국악계는 남자가 소수이다 보니 항상 채용할 때 남자가 먼저 포함되고 뽑힌다. (남자는) 좋은 기회를 더 유리하게 선점할 수 있다.”

○ 여성 네트워크가 그리 효율적이지 않다는 부정적 인식

- * 정○○(미술큐레이터, 30대): “업계 정보 교환이나 육아, 경력단절, 채용 공고 같은 것을 공유하는 네트워크는 없다. 일과 관련된 고급정보는 작가나 독립 기획자들에게서 얻는다.”
- * 김○○(뮤지컬, 30대): “네트워크 없다. 일하면서 만난 사적 친구들만 있다. 너무 바빠서 네트워크를 만들 시간부터 없다. 하지만 남자 뮤지컬 종사자들은 학교 연대로 잘 뭉치는 걸 본다.”
- * 고○○(공연장, 50대): “노동조합 같은 데서는 여자들만 문제제기를 한다고 불평한다. 남자들이 문제제기를 하는 방식은 굉장히 은밀하고 비공식적인 형태로 해결됐다.”

- 소수의 남성연대는 강력한 반면 여성 인력들은 독립적인 성향이 강함

- * 최○○(국악, 20대): “국악 쪽은 남자들이 연대하는 분위기가 있다. 남자가 소수라 그들끼리 잘 뭉칠 수밖에 없고, 학교 다닐 때도 남녀 따로 불러서 작업을 했다. 여자들은 숫자가 많아서 서로 나뉘는 편이다.”
- * 오○○(축제, 40대): “큰 프로젝트의 경우 99%가 남자들은 술자리 문화에서 내부적으로 공유한다. 자문회의하고 난 뒤 남자들끼리 뒷풀이에서 술 한 잔 하고 나면 5억짜리 지원이 30억짜리로 바뀐다는 정보가 공식적으로 공표되기 전에 남자대표들 사이에서 이미 공유되어 있다. 입찰 설계 단계나 담당 공무원들을 술자리에 초대해서 사업에 대한 정보를 미리 듣는다. 이런 경우 정보를 모르는 나머지 입찰자들은 들러리가 된다. 자괴감이 들었다.”

제5장 문화예술인 복지정책의 성별영향평가 결과 및 제언

제1절 범주별 성별영향평가	85
제2절 정책 제언	99

제5장 문화예술인 복지정책의 성별영향평가 결과 및 제언

제1절 범주별 성별영향평가

1. 문화예술인 복지정책 환경

○ 복지정책 수혜 측면

- 한국 예술인복지재단의 최근 2년간 주요 사업별 수혜에서 상대적으로 남성이 여성보다 수혜비율이 높은 것으로 나타남. 여성 수혜 비율이 높은 사업도 있었으나 전체 예술활동증명을 마친 예술인의 성비가 대체적으로 고른 것을 감안해보면 남성의 수혜비율이 여성보다 높은 편

○ 사회보장 환경 측면

- 사회보험 및 연금 가입현황을 성별로 비교해보면 전반적으로 남성이 여성보다 높은 가입률을 보이며 안정적인 생활기반을 확보하고 있는 것으로 나타남
- 남성의 경우 직접적인 소득행위를 통해, 여성은 배우자의 소득행위를 통해 연금을 수혜하는 비율이 높음. 여성의 경우 ‘미가입자’의 비율이 남성보다 월등히 높아 공적 연금 혜택에서 상당히 소외되고 있음을 알 수 있음
- 문화예술인은 종사하는 형태가 다양하고 특정기관 및 기업체에 소속되어 있지 않은 경우가 많아 일반적인 임금근로자를 대상으로 구축된 사회보험제도의 대상으로 적용하는 데에 많은 한계가 있음
- 일반적으로 근로자는 사용자(고용주)를 특정할 수 있으나, 예술인의 경우 부업의 비율이 높고 중복계약의 경우가 많아 사용자를 특정할 수 없어 근로자로 인정되지 않는 경우가 많음(노문이·현택수·이정서, 2016)
- 현행법상 근무형태의 제한 없이 모든 예술인이 수혜 가능한 보험은 국민연금과 건강보험인데, 건강보험의 경우에도 남성은 ‘직장가입자’와 ‘지역가입자’의 비율이 높은 반면, 여성은 ‘직장가입자의 피부양자’, ‘지역가입자의 세대원’, ‘의료급여1종’, ‘미가입자’는 여성의 비율이 높음
- 산재보험 역시 남성의 경우 ‘직장에서 가입’하거나 ‘본인이 가입을 통해 가입하고 본인이 납부’하는 비율이 높은 반면, 여성의 경우 가입하지 않은 경우가 높아 여성이 상대적으로 산업재해로부터 취약한 것으로 나타남

○ 경제활동 환경 측면

- 타 분야에 비해 여성의 진출이 비교적 활발함에도 여성은 남성에 비해 불안정한 고용형태를 보이고 있고, 소득과 활동 수준도 낮음

- 활동 횟수를 비교해보아도 남성이 여성보다 많은 것으로 나타나 남성이 여성보다 더 활발한 예술활동에 참여할 기회가 상대적으로 더 많다고 볼 수 있음
- 초임의 경우 평균적으로 여성은 160만원, 남성은 200만원으로 큰 격차가 있음

○ 종사 환경의 측면

- 정규 및 비정규 교육기관을 통해 양성된 인력 중 여성의 비율이 남성보다 상대적으로 높으나, 동일한 조건하에서 사업체의 채용선택에서 남성의 비율이 여성보다 다소 높은 것으로 나타나 남성이 여성에 비해 입직단계에서 유리한 입지를 가진 것으로 보임
- 종사단계에서 연차가 높아질수록 남성은 여성에 비해 비교적 높은 소득을 얻고 있으며 승진에 있어서도 남성을 선호하는 경향이 높은 것으로 나타남
- 여성 종사 비율이 높은 분야에도 불구하고 문화예술기관 내 결정권을 가진 상급직위의 여성비율은 현저히 떨어짐
- 활동영역의 경우에도 남성은 경영/기획이 22.0%로 가장 높으나 여성의 경우 사무/행정이 28.7%로 가장 많아 여성과 남성 간 활동 영역에 있어서 차이가 있는 것으로 나타남(산업연구원, 2013)
- 양성평등의 인식도 남성은 성차별이 없다고 생각하는 반면, 여성은 교육이나 기회차별을 겪고 있으며 남성이 비해 자신의 능력을 인정받기 어렵다고 생각하는 것으로 나타남(한국문화관광연구원, 2013)

○ 일과 가정의 양립지원 측면

- 밤샘과 철야작업이 많은 노동환경의 특성 상 여성예술인의 일과 가정의 양립이 어려워 경력단절이 심각한 상황
- 경력단절의 주요 이유는 남성은 ‘예술활동 수입부족’이 압도적인 이유였으나 여성은 ‘출산/육아’, ‘질병’, ‘학업’ 등이 이유였음. 남성의 경우 예술활동 자체의 특성으로 경력단절을 하나 여성은 외부적인 요소로 인해 지속하기 힘든 것으로 나타남
- 문화예술 분야의 특성 상 트렌드를 따라가야 하고, 지속적으로 감각을 유지해야 하기 때문에 육아휴직보다는 대체인력을 활용하는 시간제 근무나 재택근무 등의 정책개발이 요구되고 있음(산업연구원, 2013)

2. 문화예술인 복지 관련 제도(법)

○ 「예술인복지법」의 제정 의의와 한계

- 「예술인복지법」은 예술인의 직업적 지위와 권리를 법으로 보호하고 예술인 복지 지원을 통하여 예술인들의 창작활동을 증진하고 예술 발전에 이바지할 목적으로 2011년 제정, 2012년 시행
- 「예술인복지법」의 입법 초기에는 생계 해결과 관련한 소극적 복지보다는 적극적 복지와

권익 보장을 주요 목적으로 하였으나, 입법 과정에서 긴급한 생계형 복지의 내용이 우선시 되고 관련 부처 간의 협의 과정에서 적극적 복지보다는 소극적 복지의 내용이 주를 이루게 됨

- 또한 예술인을 근로자로 의제(擬制)하여 고용보험, 산재보험 등의 사회보장 혜택을 받을 수 있도록 규정되었으나, 예술인의 범위와 기준설정의 어려움과 관계부처의 반대로 예술인의 근로자 의제 조항과 고용보험 관련 조항이 삭제되고 산재보험 관련 조항만 최종적으로 남게 됨 (박영정, 2012; 심희철 · 양정호 · 김현식, 2014)
- 근로자가 아닌 문화예술인들은 고용보험 등 사회보장 혜택을 받지 못해 각종 혜택(고용보험 취득자의 혜택인 재직근로자 훈련지원, 실업자 훈련지원, 실업급여와 육아휴직 급여, 출산전후 휴가급여 등)에서 제외되어 사회복지의 사각지대에 놓이게 됨
- 타 분야에 비해 여성의 진출이 비교적 활발한 분야임에도 여성은 남성에 비해 불안정한 고용형태를 보이고, 소득과 활동 수준도 낮아 여성 문화예술인들은 복지 수혜 면에서 이중고를 겪고 있는 상황

○ 양성 평등 개념이 빈약한 「예술인복지법」

- 총 17개 조항으로 구성된 「예술인복지법」 내 성별에 따른 차별의 금지와 권리 보장을 언급한 조항은 제4조의 국가 및 지방자치단체의 책무(“국가와 지방자치단체는 예술인이 지역, 성별, 연령, 인종, 장애, 소득 등에 따른 차별 없이 예술 활동에 종사할 수 있도록 시책을 마련하여야 한다.”)에 대한 조항뿐임. 전반적으로 「예술인복지법」 내 양성평등 개념 적용이 전무한 상황
- 「예술인복지법」의 상당 내용이 한국예술인복지재단 설립과 운영에 관한 내용으로 구성. 전체 17개 조항 중 8개가 재단 관련 조항
- 「양성평등기본법」에서의 양성평등촉진(성주류화, 성별영향분석평가, 성인지예산, 성인지통계, 성인지교육), 양성평등참여(적극적조치, 정책결정과정 참여, 경제활동 참여, 모·부성의 권리보장, 일·가정 양립지원), 인권보호 및 복지증진(성차별의 금지, 성폭력 가정폭력, 성매매범죄의 예방 및 성희롱방지)이 법에 적용되지 않고 있음
- 문화예술계 성희롱/성폭력은 가해자와 피해자 간 권력구조가 분명함에도 직장 내 성희롱/성폭력 사건과 달리 고용구조 안에서 발생하지 않아 생기는 문화예술계의 근무환경의 특수성을 이해하는 내용이 법 안에 포함되어야 함
- 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(약칭 남녀고용평등법)에서 규정하고 있는 여성의 직업적 지위 권리 보장 법률 또한 단기 프로젝트 단위로 활동하는 문화예술계의 직업적 특수성을 수렴하는 데 한계가 있고, 모성 보호 관련 내용 역시 ‘고용근로여성’ 보호에 국한하고 있는 등 노동의 특수성을 반영한 제도적 조치가 마련되어야 함

○ 「예술인복지법」의 보완 필요성

- 현재 예술인복지법은 소극적 의미의 생계지원형 복지에 집중하고 있고, 한국예술인복지재단의 설립과 운영에 대한 부분을 위주로 하고 있기 때문에 당초 목표로 한 예술인의 직업적

지위와 권익 보호에 미흡하며, 양성 평등 실현에도 기여하지 못하는 상황

- 양성평등을 포함하여 예술인의 보편적인 복지향상과 권익보호를 위해 우선 현행 법체계에
서 한국예술인복지재단을 통한 제도개선, 신규 사업 운영 등을 하거나 현재의 법을 일부
개정하는 등 보완이 필요

○ 복지정책 전달체계 현황과 문제점

- 「예술인복지법」을 근거로 예술인복지 주무기관으로 문화체육관광부 산하 한국예술인복지
재단이 2012년 11월 설립된 이후 문화예술인 복지정책은 이 재단을 중심으로 전달체계가
수립·재편되었으며 재단에서 사업을 총괄적으로 수행하는 구조
- 설립 5주년을 맞은 신생기관으로 예술인의 안정적 생활기반과 예술활동 지속과 전념을
위한 환경조성을 목표로 사업을 수행해 척박한 문화예술인 대상 복지 향상에 기여한 측면
이 큰 만큼 중장기적으로 정책추진방향을 어떻게 설정하고 자원을 배분하느냐를 사회적으
로 논의하고 방안을 마련하는 것이 중요
- 매년 예산이 증가추세로 2016년은 기준 246억

표 50 2017 한국예술인복지재단의 핵심업무

창작역량강화 안정적인 생활이 창의적인 예술로	직업역량강화 더 발전된 예술이 탄생하도록	불공정관행개선 공정한 예술생태계를 위해	사회안전망 구축 사회보장 사각지대가 줄어들도록
-예술인창작준비금 지원(원로예술인 창작준비금지원)	- 예술인파견지원 - 예술인 시간제 보육지원	- 예술인신문고 - 계약 및 저작권교육 지원 - 예술인 법률컨설팅 - 예술인 심리상담	- 예술인사회보험료 지원 - 예술인 산재보험 지원

- 예술인복지사업은 기본적으로 ‘신청주의’를 따르고 있어 ‘예술활동증명’의 기준에
못 미치거나 미처 알지 못하는 경우 사업수혜를 받지 못하는 상황으로, 최소의 기준만
충족된다면 정책과 사업의 수혜를 받을 수 있도록 전달체계를 확대하는 것이 중요
- 재단이 전국적인 전달체계를 갖추고 있지 않은 상황에서 지방자치단체, 지역문화재단,
장르별 협회·단체와의 연계를 강화하거나 기존의 사회보장기관의 전달체계를 활용하는
방안을 고려해봐야 함
- 복지는 그 폭이 넓고 다양해 소득 및 생활지원 외에도 일자리제공, 모성보호, 일·가정
양립지원 등을 병행하는 패키지 방식이 효과적
- 한국예술인복지재단, 한국문화예술위원회 등 문화예술인 대상 정책 및 사업추진은 문화예
술계의 전반적인 환경개선에 집중하고 있어 성인지적 개념이 매우 부족한 상황 또한 전달
체계 내의 소속 직원들의 성인지적 개념인지와 교육 경험도 부족, 이들에 대한 성인지적
인식제고도 같이 이루어져야 함

3. 문화예술인 복지 세부 정책사업

- 한국예술인복지재단의 주요 사업을 젠더적 관점에서 분석하고 분석의 틀은 「양성평등기본법」을 활용함
 - 양성평등 정책추진, 양성평등 참여, 인권보호 및 복지 증진의 관점을 적용하고 있지 못함. 주요 사업별로 분석(현황, 요구사항)하고, 개선방안 제안
- 현재 예술인복지재단이 수행하는 사업 이외 예술인의 직업적 지위와 권위 향상을 위한 정책과 사업도 적극적으로 고려되어야 중장기적으로 문화예술인에 대한 복지의 수준이 향상될 것으로 기대

표 51 사업별 현황과 개선과제

구분	평가내용 (현황, 요구사항 등)	개선방안	담당
예술활동 증명	<p><u>‘신청주의’에 입각한 예술인 복지사업 참여를 위한 기본 자격조건으로, 기준에 못 미칠 경우 사업수혜에 제한적</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성 예술인은 활동단절로 인해 자격 증빙에 어려움을 겪고 있고, 별도 심의제도가 마련되어 있음에도 이에 대한 홍보가 부족해 자격증명을 쉽게 포기 ○ 입문이나 입직 과정에서 각종 불공정관행에 쉽게 노출되어 있는 예비예술인, 신진예술인들은 예술인활동증명 신청자격부여 대상으로 포함되고 있지 않아 예술인복지정책으로부터 배제되고 있음 ○ 실연, 기술지원(기획 등) 유형에 참여하는 여성예술인들도 예술인복지대상에 포함되나 홍보 부족으로 사업대상임을 인지 못해 활용이 창작 유형에 비해 부족 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성예술인 대상으로 한 별도의 심의 절차에 대한 홍보 강화 ○ 경력단절 여성예술인의 증명 유효기간 연장 배려 <ul style="list-style-type: none"> - 예술인복지재단이 시행중인 경력단절 여성에 대한 별도의 심의 관련 내용을 한국예술인복지재단 홈페이지 및 각종 홍보물에 자세히 공지 - 임신·출산·육아가족 돌봄 등을 이유로 한 경력단절 문화예술인의 경우, 임신·출산·육아로 인한 경력단절 발생 이전년도부터 기준년도를 산정하여 활동 증빙자료를 제출할 수 있도록 함 - 예술활동증명은 1~3년 마다 갱신해야 하나 임신·출산·육아가족 돌봄 등을 이유로 한 경력단절이 발생한 경우 이에 대한 별도의 배려나 심의가 부재. 상기 원인으로 경력단절이 발생한 경우, 해당 기간만큼 증명의 유효기간을 연장할 수 있는 제도적 장치 마련 필요 특히 임신과 출산에 비해 증빙이 어려운 육아나 가족돌봄의 경우 별도의 사유 증빙 기준을 만들어 여성예술인의 일과 가정의 양립을 지원할 수 있도록 함 ○ 예비/신진 여성예술인 대상 예술인복지법 시행규칙(별표1:예술활동증명에 관한 세부기준) 변경을 통한 예술활동증명에 관한 세부기준에서 예외조항을 인정하여 성폭력 사건 및 불공정한 관행 등에 해당하는 경우에 대해서는 예술활동 증명을 소지한 예술가와 동일한 서비스를 받을 수 있도록 보완책 마련 ○ 실연, 기술지원(기획 등) 유형에 참여하는 여성예술인 대상 홍보 강화. 특히 기획과 관련된 직종에 대해서는 세부적인 정의 및 기준을 보완 	예술인복지재단 문화체육관광부
예술창작 준비금	<u>고용보험 미가입으로 실업급여 수혜가 불가능한 예술인들의 기초적인 생계지원을 위한 유일한 지원으로서, 예술인들의</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성의 경우 결과물 제출 기준 완화. 경력단절 기간 이전의 결과물도 인정하거나 결과물 제출 기간 유예 	문화체육관광부 예술인복지재단

지원	<p>생활안전망 구축에 기여</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 예비, 신진예술인들은 현행 복지법상 예술인이 아니라 사업신청 포기 ○ 격년 연 300만원 지원이 적은 금액으로 안전망구축에 부족 ○ 경력단절 여성예술인은 <ul style="list-style-type: none"> - 활동단절로 인해 자격 증빙에 어려움을 겪고 있고, 별도 심의제도가 마련되어 있음에도 이에 대한 홍보가 부족해 자격증명을 쉽게 포기 - 수혜기간 중 출산 및 육아 등으로 결과물 제출이 지연되기 쉬움 - '사업'에 대한 안내는 재단의 설명회 등을 통해 이루어지고 있으나, 창작 활동 복귀를 위한 교육 부재 	<ul style="list-style-type: none"> - 특히 임신·출산·육아·가족돌봄 등의 사유 발생 시 이에 대한 증빙을 제출하면 결과물 제출 유예기간 보장. 증빙이 어려운 육아 및 가족돌봄의 사유에 대한 증빙 기준 마련 <ul style="list-style-type: none"> ※ 원로예술인에게 적용되는 기준과 동일한 기준을 적용 필요 ○ 경력단절의 여성의 경우 창작활동 복귀를 위해서는 별도의 교육 기회와 시간이 필요. 창작준비금이 궁극적으로 창작활동의 지속을 목표로 하는 만큼, 향후 경력단절 여성의 창작활동복귀를 위해 필요한 교육 지원을 고려할 필요성 있음 	
예술인 파견사업	<p>예술 이외의 영역에 파견, 협업을 통해 예술인의 사회적 가치를 확대하는 한편, 예술인의 수입증진에 기여, 탄력적인 근무조건, 복귀 전 현장감각 환기 가능으로 여성예술인들에 효과적인 사업으로 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성예술인은 <ul style="list-style-type: none"> - 활동단절로 인해 자격 증빙에 어려움을 겪고 있고, 별도 심의제도가 마련되어 있음에도 이에 대한 홍보가 부족해 자격증명을 쉽게 포기 - 파견사업 기간 중 활동내용이 '예술활동증명'에 포함되지 않음 ○ 육아나 임신 여성에 대한 배려나 지원장치 부족 ○ 남성 중심의 문화가 만연되어 있는 대다수의 기업분위기를 고려할 때 여성 비율이 높은 예술인 파견사업을 위한 강화된 성인지적 교육이 필요하다고 판단됨 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 예술인복지법 시행규칙(별표 1: 예술활동증명에 관한 세부기준) 변경을 통한 예술활동증명에 관한 세부기준 변경으로 파견사업 기간 중 활동도 '경력'으로 인정 <ul style="list-style-type: none"> ※ 예술활동증명시 문화부의 타 산하기관의 지원으로 진행한 예술활동 사업은 모두 경력으로 인정 가능한 상황. 따라서 한국예술인복지재단의 지원으로 진행한 예술활동인 예술인 파견사업도 경력으로 인정하도록 함 ○ 지역선정 시 육아 중인 여성예술인에 대하여 근거리 배정을 권유 및 배정. 활동 중 임신 여성예술인을 위한 법적 권리 보장이 될 수 있도록 활동에 대한 모니터링 필요 ○ 사업 참여 여성예술인들이 활동하면서 취득하는 정보(보육정보, 관련 지원정보 등)가 적극적으로 공유될 수 있는 유인을 마련. 정보공유 온라인 포인트제 등 ○ 파견 예술인 및 참여기업 및 기관 대상 담당자에 대한 성평등교육 실시 ○ 파견사업시 발생하는 성폭력 문제에 대한 관리기준 마련 	문화체육관광부 예술인복지재단 파견사업협력기관
예술인 시간제 보육지원	<p>예술인의 육아부담 경감을 통해 예술인의 활동을 독려하기 위한 사업으로 예술인의 라이프사이클에 특화된 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 일반보육체계 이용 시 필요한 '재직증명'의 경우 복지재단의 '예술활동증명'은 해당되지 않고 있고, 재단에서는 '예술활동증명'은 발급대상이 아님 ○ 문화예술서비스의 특성상 야간 및 주말에 자녀돌봄 수요가 많으므로 현재 두 곳인 자녀돌봄센터의 확대 요구 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 예술인복지재단에서 발급한 예술활동증명이 일반보육체계에서 인정되도록 관계부처 간 협의를 통해 보건복지부의 보육사업 운영지침의 '어린이집의 운영' 중 '부모가 모두 취업중인 영유아 적용원칙 및 확인서류'에 예술활동증명도 취업증명으로 인정하도록 지침 변경. 예술인 자녀도 전일제 보육의 대상으로 인정 <ul style="list-style-type: none"> ※ 현재 '부모가 모두 취업중인 영유아 적용원칙 및 확인서류' 중 대학원생도 인정되는 사항이나 예술인은 취업증명이 인정되지 않는 상황 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 취업증명 : 부와 모 모두 다음의 서류를 제출하는 경우 취업한 것으로 인정 <ul style="list-style-type: none"> - 재직자 : 재직증명서, 위촉계약서, 근로계약서 중 1부(필수)와 고용보험피보험 </div>	예술인복지재단 관련 기관 문화체육관광부 지자체관련기관

		<p>자격내역서(고용지원센터), 직장건강보험 자격득실확인서(국민건강보험공단지사), 국민연금가입자가입증명서(국민연금공단) 중 1부 또는 갑종근로소득에 대한 소득세납세증명서·근로소득원천징수영수증(재직기관) 또는 고용·임금확인서나 소득금액증명원 중 1부(필수)</p> <p>* 고용·임금확인서의 경우 최소 3개월 이상 급여이체내역 확인</p> <p>- 대학원생 : 재학증명서 1부</p> <p>- 문화예술인 : 예술활동증명서 1부</p> <p>- 직업훈련생 : 경력단절여성 직업교육훈련 참여확인서·수료증(여성새로일하기센터장 명의), 고용안전정보망 <u>구직등록확인증</u>(전국고용센터장, 새일센터장, 자치단체 등 명의) 중 1부</p> <p>※여성새일센터 직업교육훈련 수료증은 입소일 기준 6개월 이전까지 인정(서류상 확인)</p> <p>※구직등록확인증은 어린이집 입소일 기준으로 최소 3개월 이상 구직등록 할 것을 요함(서류상 확인)</p> <p>- 2017년 보육사업안내 66쪽</p> <p>○ 「예술인복지법」 제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련)에 보육관련 조항을 삽입. 경력 단절 여성 관련 특례 조항 마련에도 근거 조항 활용</p> <p>예술인 복지법 제6조(예술인의 경력 증명 등에 관한 조치 마련) 문화체육관광부장관은 예술인이 고용, 임금, 그 밖의 근로조건 등과 출산 및 육아에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우받지 아니하도록 예술인의 경력 증명 등에 필요한 별도의 조치를 마련하여야 한다.</p> <p>○ <u>직종의 특성상필요한 야간 및 주말에 운영되는 특화된 자녀돌봄센터 추가 확충</u></p> <p>○ 문화부 산하 문화시설(공연장 등)이나 지자체 문화시설의 보육서비스 제공 협조</p> <p>※ 각 지역의 문화시설에 지역별 문화예술인 보육거점센터 설치 지원</p> <p>- “문화예술진흥법 제5조(문화예술 공간의 설치 권장) ①국가와 지방자치단체는 문화예술 활동을 진흥시키고 국민의 문화향수 기회를 확대하기 위하여 문화시설을 설치하고 그 문화시설이 이용되도록 시책을 강구하여야 한다”에 따라 문예회관 설치조례 별도 제정하고 있으나, 현재 법령이 개괄적이어서 자녀돌봄센터 설치 규정 삽입이 어려움. 공공 문화시설의 자녀돌봄센터 설치를 위한 규정을 도입은 향수자와 공급자 모두의 복지를 개성하는 것으로서 거점설치 대상 선정과 운영 필요</p>
--	--	--

예술인 신문고	예술활동과 관련한 불공정행위 관련 고충처리에 대한 종합지원시스템 ○ 불공정행위의 제한성 - 현재 예술인복지법 제6조 2, 시행령 제3조 3 근거로 한 신문고 운영 - 문화예술계 관행 상 계약에 의거한 계약이 아닌 도제형식이 많고, 우월적 지위를 활용한 불공정행위가 많아 현실적으로 피해신고 접수가 어려움 - 성희롱 예방방지, 피해자 구제인 경우 신고접수 대상이 아님	○ 불공정 행위를 재정의하고 예술인복지법 내 예술가의 성적자기결정권 보호 등 법적 근거 신설을 통한 불공정행위에 대한 개념 확대 ○ 성희롱예방 등 관련 방안 마련·시행 시 여성가족부, 한국양성평등진흥원 등과 연계 ○ 성희롱·성폭력·성차별 관련 별도의 독립된 신고창구 마련, 실행단계에서 여가부·양성평등 연구소와 연계운영	예술인복지재단 문화부 여성가족부 교육부
계약 및 저작권 교육지원	예술계 공정환경 조성을 위한 제도적 기반 마련하고 예술인의 저작권에 대한 인식과 실무능력 제고(예비 예술인 포함) ○ 비제도권 출신 여성예술인, 출신과 육아로 경력단절을 경험한 여성예술인들은 저작권이나 계약에 대한 인식 부족으로 활용도 저조 ○ 계약교육 시 성차별 등을 통한 불공정사례 불포함	○ 사회관계망에서 벗어난 경력단절 여성들을 위한 법률교육 시스템 강화 ○ 교육 프로그램에 여성 인권 및 권익 보장과 관련된 내용 추가 ○ 경력단절 여성 예술인들이 예술활동 복귀에 필요한 법률교육을 포함한 교육지원 및 컨설팅 교육을 시행. 기존에 유사한 프로그램은 운영하고 있는 대학 및 전문교육기관과의 연계를 통해 운영	예술인복지재단 법률구조공단
예술인 법률상담 컨설팅	창작활동과정에서 발생하는 법률고민 해결에 필요한 상담·컨설팅 제공 ○ 문화예술계 관행 상 계약에 의거한 계약이 아닌 도제형식이 많고, 우월적 지위를 활용한 불공정행위가 많아 현실적으로 법률 상담을 통해 구제하기 힘든 경우가 많음	○ 실질적인 소송비용 지원을 통해 성희롱 및 성차별 피해 관련 소송단계에서 비용 부담으로 포기하는 사례를 방지	
예술인 심리상담	창작 과정 중 파생되는 심리적·정신적 고통을 겪고 있는 예술인의 고충처리 및 해소 ○ 현행 심리상담 서비스는 예술인 복지법상 예술활동 증명 승인 완료된 예술인에게만 한정	○ 성폭력·성희롱·성차별 피해상담을 위한 전담 상담사 확보 및 확대 ○ 예술계 내의 성폭력 성차별 관련 전문지식을 가진 단체들 그리고 관련 민원이들 모여서 아카이빙 되는 단체들의 전문적 역할을 인정 ○ 성폭력에 취약한 예비예술인에 대한 예외조항 도입으로 동일한 서비스 제공	문화부
표준 계약서 보급	계약서 작성이 보편화되지 않은 관행 탈피하여 직업인으로서 예술인의 권익 신장 ○ 표준계약서에 성차별·성희롱·성폭력과 관련된 불공정행위, 모성보호 등 조항 부재	○ 복지재단 제공 '표준계약서'에 여성 종사자 성차별 금지, 성희롱·성차별·성폭력 발생과 관련한 책임의 문제를 계약서 상에 의무조항으로 포함 ○ 계약서상에 모성보호와 관련된 권리보장을 명시하고, 이에 동반되는 예산의 필요성을 인지하도록 함	문화부 예술인복지재단
예술인 사회 보험료 지원	표준계약서 보급 확대를 통한 건강한 계약문화정립 및 예술인의 사회보험 사각지대 해소 ○ 예비, 신진예술인들은 현행 복지법상 예술인이 아니라 사업신청 포기 ○ 경력단절 여성 예술인은 활동단절로 인해 자격 증빙에 어려움을 겪고 있고, 별도 심의제도가 마련되어 있음에도 이에 대한 홍보가 부족해 자격증명을 쉽게 포기해 보험료 지원을 받지 못함	○ 경력단절 여성예술인 대상 예술인 증명의 별도 심의 절차에 대한 홍보 강화	문화부 예술인복지재단 사회보장정보원

예술인 산재보험 지원	<p><u>일반 근로자와 산재보험 전액을 본인이 부담해야 하는 예술인의 산재보험료 반액을 국가가 지원, 복지재단이 보험가입업무 대행</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 예비, 신진예술인들은 현행 복지법상 예술인이 아니라 사업신청 포기 ○ 경력단절 여성 예술인은 활동단절로 인해 자격 증빙에 어려움을 겪고 있고, 별도 심의제도가 마련되어 있음에도 이에 대한 홍보가 부족해 자격증명을 쉽게 포기해 보험료 지원을 받지 못함 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성예술인 대상 예술인 증명 별도 심의 절차에 대한 홍보 강화 	문화부 예술인복지재단
그 외	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>예술인복지재단의 모든 사업심의에 참여하는 예술인에 대한 성평등 및 성폭력 예방교육 수료증빙 제출 의무화</u> ※기관 소속 심의위원의 경우 기관에서 의무적으로 참가하는 교육수료증 제출. 예술기관 대표 등 독립활동가에 대해서는 문화부 차원의 예술인 대상 성폭력예방교육 시스템을 통해 교육을 제공하고 관련 증빙을 발행 ○ 예술인 실태조사에 경력단절 관련 사항 포함 <div> <p>예술인 복지법 시행령 제2조의2(실태조사의 범위 등)</p> <p>① 삭제 <2016.5.3></p> <p>② 법 제4조의2제1항에 따른 실태조사(이하 "실태조사"라 한다)는 다음 각 호의 사항에 대하여 한다. 다만, 법 제4조의2제1항 단서에 따른 수시조사를 할 때에는 조사 필요성 등을 고려하여 다음 각 호의 사항 중 일부를 생략할 수 있다. <개정 2016.5.3></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성별, 나이 등 일반적 특성에 관한 사항 2. 소득 등 경제상태에 관한 사항 3. 취업상태 및 경력단절 등 직업실태에 관한 사항 4. 고용보험, 산업재해보상보험 등 보험가입 실태에 관한 사항 5. 그 밖에 예술인 복지정책의 수립과 시행에 필요한 사항 <p>③ 문화체육관광부장관은 실태조사를 예술인 복지에 관한 전문성과 인력을 갖춘 연구기관, 법인 또는 단체에 의뢰하여 실시할 수 있다.[본조신설 2014.3.28.]</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 문화체육부의 예술인 성폭력 방지조치 의무화 <ul style="list-style-type: none"> - 가해자가 기관·단체 내에서 상당한 영향력을 발휘할 수 있는 지위에 있는 경우가 많은 만큼, 중립적인 입장에서 공정하게 업무를 수행할 수 있도록 재단으로부터 독립된 성폭력신고센터 개설 및 성폭력상담소 운영 - 해당 사업 추진을 위하여 예술인 복지법 제3조(예술인의 지위와 권리) 부분에 '위계·위력에 의한 인격권 침해로부터 보호받을 권리' 조항 부가하고, 예술인 복지법 시행령 제3조의2(불공정행위의 유형 및 기준)에 위계·위력에 의한 성적 자기결정권 보호에 대한 	문화부 예술인복지재단	

		<p>규정 신설</p> <p>예술인 복지법 제3조(예술인의 지위와 권리)</p> <p>① 예술인은 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 중요한 공헌을 하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다.</p> <p>② 모든 예술인은 자유롭게 예술 활동에 종사할 수 있는 권리가 있으며, 예술 활동의 성과를 통하여 정당한 정신적, 물질적 혜택을 누릴 권리가 있다.</p> <p>③ 모든 예술인은 유형·무형의 이익 제공이나 불이익의 위협을 통하여 불공정한 계약을 강요당하지 아니할 권리와 위계·위력에 의한 <u>성적자기결정권을 보호받고</u> 인격권 침해로부터 보호받을 권리를 가진다.</p> <p>예술인 복지법 시행령 제3조의2(불공정행위의 유형 및 기준) [별표 1]</p> <p>3. 예술창작활동 방해·지시·간섭 행위</p> <p>법 제6조의2제1항제3호에 따른 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 한다.</p> <p>가. 부당한 방해 행위</p> <p>문화예술기획업자등이 예술창작활동과 관계없는 이유로 예술인의 동의 없이 그 예술인의 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도로 방해하는 행위</p> <p>나. 부당한 지시·간섭 행위</p> <p>문화예술기획업자등이 예술창작활동과 관계없는 이유로 예술인의 동의 없이 그 예술인의 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도로 지시·간섭하는 행위</p> <p>다. 위계·위력에 의한 성적 <u>자기결정권</u> 및 인격권 침해 행위</p> <p>문화예술기획업자등이 예술창작활동과 관계없이 계약과정 또는 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우나 성적 수치심이나 정신적인 고통을 느끼게 하는 행위</p> <p>○ 「예술인복지법」의 시행규칙 제2조의 2에 <u>성별균형 조항을 신설</u></p> <p>- 「예술인복지법」의 시행규칙 제2조의 2(심의위원회의 구성 및 운영)에 <u>성별균형 조항을 신설</u>. "① 영 제2조제3항에 따른 심의위원회는 50명 이상 100명 이하의 위원으로 구성한다."라는 규정에 "<u>단, 심의위원은 특정 성별이 60%를 넘지 아니한다.</u>"라는 규정을 추가</p> <p>○ <u>예술인복지재단 이사회의 구성에 상기와 동일한 조항을 적용하여 성폭력 및 성차별에 대한 적극적인 의사결정이 이루어질 수 있도록 정관 개정</u></p>	
--	--	---	--

제2절 중장기 정책 제언

1. 정책 추진 방향

- 현행 문화예술인 복지법 및 정책(사업)은 생계유지가 곤란한 창작 예술인 위주로 추진되고 있어 소극적 복지에 치중하고 있음. 직업적 지위와 권리, 인권보장 등의 내용이 포함된 적극적 복지를 위한 제도적 기반과 정책·사업이 병행 추진되어야 진정한 의미의 복지가 실현된다 할 수 있음
- 무계약 또는 구두계약 관행, 임금노동자 위주로 설계되어 있는 사회보험제도의 사각지대 등 문화예술계 특수성을 반영한 복지제도는 부처 혹은 기관 자체로 방안을 마련하는 데는 한계가 있음. 일반체제로 편입하거나 협력관계 수립으로 근본적인 개선책 마련 필요
- 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(약칭:남녀고용평등법)에서 규정하고 있는 여성의 직업적 권리 보장 조항, 임신 및 출산, 육아와 관련한 조항 등은 ‘고용근로’ 여성 보호에 한정되어 있어 예술계 직업적 특수성을 반영하고 있지 못함 수립하는 데도 한계 존재
- 여성 인력이 다른 분야에 비해 입직이 상대적으로 유리하여 높은 비율을 차지하고 있음에도 여성인권문제(성희롱, 성폭력 등)가 발생하거나 입직 후 경력단절, 승진 시 기회부족 등을 겪으며 직접적 지위와 권리 보장 측면에서 소홀하게 다뤄져 왔음. 문화예술계가 독립적으로 업무를 수행하는 것을 선호하여 분절적으로 문제해결은 해왔지만 근본적인 개선책이라 할 수 없어 제도화가 시급한 상황

2. 정책 제언

1) 예술인의 직업적 권리 보장을 위한 복지 환경 개선

- 예술인의 직업적 권리 보장을 위한 내용 적극 반영 (문화체육관광부)
 - 문화예술계가 다른 산업보다 양성평등 실현이 더욱 열악한 이유는 예술인의 직업적인 권리 보장이 다른 산업에 비해 상대적으로 미흡하기 때문임. 문화예술계의 양성평등 실현을 위해서는 먼저 문화예술인들의 직업적 권익을 보호하는 법·제도적 기반이 마련되어야 함
 - 현 「예술인복지법」과 「문화예술진흥법」 등은 예술인의 직업적 권리를 보호할 수 있는 내용보다는 기초 생계지원과 한국예술인복지재단의 설립 및 운영, 예술인 창작 및 실연

활동 지원 등에 관한 내용을 주를 이루고 있어 양성평등은 물론 예술인의 직업적 권리 보장을 위한 법적 기반이 되지 못하고 있음

- 양성평등을 포함하여 예술인의 보편적인 복지 향상과 권익 보호를 위해서 「예술인복지법」을 개정하거나, 현행 법률 체계에서 한국예술인복지재단 내에 ‘성평등특별위원회’를 설치하는 등의 제도적 개선책을 마련하는 등 방안이 가능
- 장기적으로 직업적 지위 및 권익 보호를 전면에 내세운 예술인을 위한 적극적 복지정책 추진에 대한 사회적 합의와 여건이 마련되면 양성평등적 관점을 적극 반영하는 법률을 신설해보는 것도 고려해볼 수 있을 것임

○ 예술가의 성적 자기결정권의 보호 (고용노동부, 기획재정부, 문화체육관광부, 교육부, 여성가족부, 행정안전부)

- 문화예술계 성폭력/성희롱은 가해자와 피해자 간에 권력 구조가 분명함에도 불구하고 직장 내 성희롱/성폭력 사건과 달리 고용구조 안에서 발생하지 않기 때문에 문화예술계의 특수성을 이해하는 규제 법안이 요구
- (예술가 성적 자기결정권 보호 법률 조항 마련) 「예술인복지법」 내에 예술가의 성적 자기결정권을 보호하는 조항을 포함하고 문화예술계의 특수성을 반영한 성희롱 및 성폭력을 예방하는 것이 필요. 예술인의 성적 자기결정권 보호는 문화체육관광부를 비롯하여 여성가족부, 고용노동부, 기획재정부, 행정안전부 등 전 부처의 정책에 반영해야 함. 또한 문화예술계의 성희롱 및 성폭력 관행이 교육기관 내에서부터 시작되고 고착화되는 것을 주목하여 교육부의 관련 정책에 반영할 필요가 있음

○ 예술가의 성적 자기결정권의 보호 (문화체육관광부, 행정안전부)

- (문화예술인 성폭력 신고 접수 및 심사 제도 운영) 현재 부재한 문화예술인 성폭력 신고 접수 및 심사 제도를 한국예술인복지재단 내 운영하여 성희롱 및 성폭력의 피해자 보호 및 성폭력 문화 근절 (문화체육관광부)
- (성희롱 및 성폭력 관련 문제 모범적 해결 단체 및 기관에 대한 공공지원 수령에서의 가점 부여) 성희롱 및 성폭력 문제가 발생했을 시 이를 모범적으로 해결한 공공기관에는 기관 평가에서 가점을 부여. 이와 관련한 평가지표의 도입

○ 한국예술인복지재단 내 ‘예술인양성평등위원회’ 설치 (문화체육관광부)

- 문화예술계는 타 분야에 비해 여성의 비율이 높음에도 불구하고 여성의 권리가 남성에 비해 보호받지 못하는 상황이며, 직업적 권리 부분에서는 더욱 권익보호를 위한 장치가 전무한 상황임. 그러나 여성예술인 내부의 권익보호를 위한 단체의 조직이 미흡하고, 예술계에서 제대로 실력을 인정받기 위해서는 이러한 단체의 가입을 꺼리는 분위기가 조성되어 있음
- (예술인양성평등위원회 결성) 문화예술계의 주류를 이루고 있으나 하위 수준의 권리를 가진 여성예술인의 직업적 권리를 보호하고 나아가 예술인의 직업적 권익보호 기관을 공공 차원에서 운영, 문화예술계 내 양성평등 문화를 확산하고 여성예술인의 지속가능한 활동을 보장하여 우리 문화예술계의 발전에 이바지 하도록 함. 이를 위한 한국예술인복지

재단 내에 ‘(가칭)예술인양성평등위원회’를 설치하고 지원. 「문화체육관광부 민간단체 보조금의 관리에 관한 규정」과 연계 운영하여 성평등 및 성폭력 가해자의 공공기금 수령 등에 제한

- **(여성예술인의 직업적 권리 보장 업무 수행)** ‘(가칭)예술인양성평등위원회’는 문화예술계의 성별요구도, 성별형평성, 성별 불공정관행, 성희롱 및 성폭력 문제 등 여성예술인의 직업적 권리 보장을 위한 전반적인 업무를 수행하도록 함
- **(여성예술인 네트워크 조직)** 문화예술계의 부족한 자발적 여성 네트워크를 조직 및 운영. 각 장르별, 분야별, 지역별 여성예술인 네트워크를 조직하고 운영하여 여성예술인들 간의 협력과 정보 공유를 촉진하도록 하여 시너지를 창출

○ 예비예술인 권익보장을 위한 보호 제도 마련 (문화체육관광부, 교육부)

- 현재의 「예술인복지법」은 현재 활발히 활동하고 있는 직업예술인만을 대상으로 하므로 예비예술인이나 신진예술인, 경력단절 예술인 등은 포함되지 않아 복지혜택을 받을 수 없음. 그러나 예비예술인의 경우 입문이나 입직 과정에서 각종 불공정 거래와 성희롱, 성폭력 등에 노출되기 쉬움에도 이에 대한 보호장치가 전무한 상황임
- **(예술인복지법의 개정을 통한 예술인의 정의 확대)** 「예술인복지법」을 개정하여 예술인의 범위를 현재 활발히 활동하고 있는 직업예술인에서 예비예술인이나 신진예술인, 경력단절 예술인까지 폭넓게 확대하여 문화예술인 복지정책의 수혜 사각지대를 완화. 남성에게 비해 입직과정에서 차별을 더 많이 받는 여성예비예술인들의 직업적 권익 보호

○ 성인지적 관점을 적용한 정기적 통계 조사의 실시 (문화체육관광부, 지자체)

- 여성 문화예술인의 고용 안정성을 추구하고 효율적 복지 수행을 위한 기초 단계로 문화예술계의 양성평등 현황을 정기적으로 파악하는 것이 필요
- **(중앙부처의 문화예술통계에 성인지적 관점 적용 의무화)** 기 실시되는 문화체육관광부의 <예술인실태조사>, <공연예술실태조사> 등과 한국예술인복지재단에서 생산하는 인적(人的) 통계에 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 공유. 그 외 중앙부처에서 생산하는 모든 문화예술통계에 성인지적 관점 적용을 의무화
- **(지방자치단체의 성인지적 관점을 적용한 문화예술통계 생산 의무화)** 「양성평등기본법」 제17조에 규정한 지방자치단체가 제작하는 문화예술통계를 비롯한 모든 통계에 성인지적 관점 적용을 의무화. 지역문화예술계의 양성평등 실현을 위한 기초자료로 활용. 관련 조례 및 지침 개정 등을 권고
- **(문화예술계 성폭력 관련 실태조사 정례화)** 문화예술계의 특수성을 반영한 문화예술계 성폭력 실태조사를 격년으로 실시하고 이를 정책에 반영 (여성가족부, 문화체육관광부)

○ 양성평등 인식 확대를 위한 성인지교육의 확대 실시

- 문화예술계 전반적으로 양성평등에 대한 인식이 상당히 부족한 상황으로 많은 여성예술인들이 성차별을 겪음에도 불구하고 이에 대한 인식이 상대적으로 부족한 상황이며, 남성예

술인의 이에 대한 인식은 더욱 부족한 상황임. 또한 정책입안 및 사업담당자들 또한 성인지적 관점이 전반적으로 부족하여 문화예술인은 물론, 관계자 및 정책대상자를 대상으로 한 성인지교육이 필요함

- **(문화예술계의 특수성을 반영한 성평등교육 프로그램 제작 및 배포)** 기존의 직장 내 성희롱 예방교육을 문화예술계 분야별 특수성에 맞춰 재제작하고, 문화예술계의 부족한 젠더의식을 고양할 수 있는 성평등 교육 프로그램을 실시, 특히 문화예술 분야의 이해도가 높은 강사를 양성하여 문화예술계의 특수성을 반영한 실질적인 교육이 이루어 질 수 있도록 함 (여성가족부, 한국양성평등센터 등 연계)
- **(문화예술계 주요기관 관계자 대상 성인지교육 실시)** 문화체육관광부 및 산하기관의 주요 관계자들을 대상으로 정기적인 성인지교육을 실시. 특히 성희롱 및 성폭력 교육에서 누락되고 있는 상위 계급의 리더들에 대한 성인지교육의 의무 수강 강화 (문화체육관광부, 여성가족부, 양성평등교육진흥원)

○ 문화예술계 성폭력 재발 방지를 위한 정보 공유제도 마련 (문화체육관광부, 교육부)

- **(문화예술분야 성폭력 가해자 국가문화예술지원시스템 통보 의무화)** 성희롱 및 성폭력 문제에서 실형을 받거나 가해자로 밝혀졌을 시, 국가문화예술지원시스템 내 통보 의무화
- **(교육자 성폭력 가해자 국가문화예술지원시스템 통보 의무화)** 각 고등교육기관은 문화예술 교육계열에서 발생한 성폭력 가해자에 대하여 국가문화예술지원시스템에 통보를 의무화
- **(성희롱 및 성폭력 가해자 국가 지원 제외)** 문화부 산하기관 사업 운영 시 성희롱 및 성폭력 가해자는 제외, 공공기금 수혜 등 국가 지원을 받지 못하도록 함. 「문화체육관광부 민간단체 보조금의 관리에 관한 규정」을 개정하여 가해자의 보조금 수혜 자격 박탈, 보조금 반환 등에 대한 관련 조항 신설

2) 문화예술계 성주류화를 위한 적극적 조치

○ 문화예술 공공기관 여성관리자 목표관리제 실시 (행정안전부, 문화체육관광부, 지자체)

- 여성인력 진출이 활발한데 비해 경력단절과 성별요구도로 고용의 지속이 어렵거나 승진 기회의 상대적 누락으로 고위직은 남성이 점유하고 있는 경우가 다수. 제도적으로 특정 성별의 참여가 부족한 분야에 대해 합리적인 선에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위한 적극적 조치를 취하도록 권고가 필요
- 고용노동부 적극적 고용개선조치(Affirmative Action, AA) 대상 기관 중 공공기관 329곳이 포함되어 있으며 문체부 소속 기관은 이에 해당. 문화체육관광부 기관 경영평가에 여성관리직 비율을 포함하는 지표 개선
- **(문화예술기관 고위직 특정성별할당제 실시)** 문화체육관광부와 산하기관들의 정관 내에

‘특정 직위에 특정 성별이 10분의 6이상 점유하지 않도록 한다.’ 라는 조항을 추가하도록 하여, 책임관리자급에 남녀가 균형 있게 임용될 수 있도록 함

- (문화예술기관 평가에 특정성별할당제 실행내용 반영) 각 기관은 중장기계획에 연도별 목표비율을 제출하도록 하고 기관 평가 시에 반영

표 52. 예시

현행	개정
(예술인복지법) 제12조(임원) ① 재단에 임원으로 이사장 및 상임이사 각 1명을 포함한 15명 이내의 이사 와 감사 1명을 둔다. ② 이사장은 문화체육관광부장관이 임면하고, 상임이사는 이사장이 이사회에 추천을 받은 사람 중에서 문화체육관광부장관의 승인을 받아 임면하며, 이사장 및 상임이사를 제외한 이사 및 감사의 선임에 대하여는 재단의 정관으로 정한다. ③ 이사장·이사 및 감사의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다. ④ 상임이사는 재단을 대표하고, 재단의 업무를 총괄한다. ⑤ 감사는 재단의 업무 및 회계를 감사한다.	제12조(임원) ① -----. 임원 위촉 시 특정 성별이 전체 임원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. ②상동 ③상동 ④상동 ⑤상동

○ 여성 문화예술인 리더십 교육 실시 (여성가족부, 문화체육관광부, 교육부)

- 여성문화예술인들의 책임관리자급 업무의 원활한 수행을 위해서는 이들의 업무 수행을 위한 지원이 필요. 이들에게 여성 리더로서의 롤모델을 제시하고 문화예술계의 리더로서 충분한 역량을 갖추 수 있도록 하는 지원이 필요
- (여성예술인 대상 리더십교육의 실시) 한국양성평등센터 등에서 실시하고 있는 여성 책임관리자급 리더십 교육 프로그램에 문화예술인 여성 리더들을 대상으로 포함. 여성 문화예술인들이 책임관리자급 리더로서 충분한 역량을 함양하고 리더들 간의 네트워크를 확대할 수 있는 기회를 제공
- (여성예술인 대상 네트워크 활성화 지원) 여성예술인들의 권익을 스스로 찾고 해결책을 마련하도록 협회 등 네트워크를 만들고, 운영할 수 있도록 적극 지원·독려하는 창구나 지원프로그램 신설

[해외 사례]

※영국, Tonic Theatre : 2011년부터 문화예술분야의 성 평등을 위해 문화예술계 인력 구조에 대한 데이터 조사 및 분석 프로젝트를 진행하고 있음. 2011년도에는 179개의 극장의 연출가의 남녀성비를 조사해 (남성 연출가 63%, 여성 연출가 37%) 여성 연출가들의 불평등한 상황을 보여줌

3) 예술가 노동의 특성을 고려한 직업적 권리 보장제도 개선

○ 예술가의 근로자성 인정과 복지환경의 전반적 개선

- 현행법상 문화예술인은 특정 단체 및 기관에 상근 근무를 하지 않는 이상 근로자로 인정받지 못하는 경우가 다수. 근로 형태 및 특성에 따라 임금노동자, 일용근로자, 자영업자, 특수형태근로종사자 등 다양한 형태를 보이고 있음. 이에 따라 사회보험을 비롯한 일반 국민들이 당연히 받고 있는 보편적인 복지제도에서 누락되고 있는 현실임. 비상근노동 및 일용노동의 형태가 더 많은 여성예술인의 경우 남성에 비해 더욱 보편적 복지에서 누락되어 있는 상황
- **(예술가의 근로자성 인정을 위한 기초조사 및 법안 마련)** 문화예술계의 복지환경의 전반적 개선을 위해서는 예술가의 근로자성의 인정이 전제되어야 함. 이를 위해 예술인의 노동형태별 근로자성 인정을 위한 추가 조사 및 연구를 실시. 이를 법안화하여 예술인의 안정적인 사회복지 기반 구축에 기여

○ 양질의 비정규직(프리랜서) 양성 및 직업 환경의 개선

- 비정규직 형태의 프리랜서로 활동하는 경우가 다수인 문화예술계는 다른 산업에 비해 노동 불안정성이 심각한 상황임. 또한 비정규직 형태의 프리랜서가 단순 일용직이 아닌 전문직 프리랜서인 경우가 많아 고급 인력의 누수로 인한 국가적 손실이 심각한 상황
- 여성예술인의 경우 남성에 비해 프리랜서로 활동하는 비율이 높고, 출산 및 육아 등으로 인해 직업 안정성을 보장받기 더욱 어려운 상황임. 직업의 연속성을 보장받기 위해서는 스스로 기본적인 육아 휴직을 반납하는 경우도 다수
- **(문화예술계 프로젝트 기반 직종에 대한 직업적 권리의 전면적 재검토)** 문화예술계 프리랜서들의 지속적인 활동 보장을 위해 문화예술계의 비정규직 고용 관행을 전면적 재검토. 특히 프로젝트 기반 고용이 많은 문화예술계의 특성을 고려한 이들의 직업적 권리를 보장할 수 있는 보호 장치 마련

[해외 사례]

※스웨덴: 예술가들도 일반 근로자와 동등하게 복지 혜택을 공평하게 부여.
※캐나다 '예술인지위법': 일반 직업군과 동등하게 사회보장제도를 적용.
※독일 '예술가사회보험법': '근로자성'을 강조하지 않고 예술가를 위한 사회보험제도 정비. 고용관계에 놓이지 않은 자영예술가들을 의무적으로 연금보험, 의료보험, 요양보호서비스에 가입하게 강제하는 법
※프랑스 '앵페르미땅': 실업보험제도. 프리랜서 예술가들의 프로젝트 단위 고용환경을 보완하기 위한 특별 실업보험

4) 경력단절 여성예술인의 활동 복귀 지원

○ 경력단절 여성의 예술인경력증명의 문제 개선 및 홍보 강화 (문화체육관광부)

- 문화체육관광부와 한국예술인복지재단의 지원 수혜를 위해 필수적으로 수행해야 하는

예술인경력정보시스템 등록과 심사 과정에서 경력단절에 대한 배려가 진행 중. 그러나 이에 대한 자세한 안내와 관련 홍보가 제대로 이루어지지 않아 해당 대상자들의 참여가 활발하지 않은 상황

- **(경력단절 여성 예술인경력증명 우대 조항 홍보 강화)** 예술활동증명 심사 과정에서 경력단절 여성에 대한 별도의 심의가 있음을 적극적으로 홍보하여 경력단절 여성의 참여를 제고. 관련 서류 목록 및 제출방법에 대한 자세한 설명 추가
- **(경력단절 여성의 예술인경력증명 기준 완화)** 출산 및 육아로 예술활동증명 시스템이 활동증명 기준으로 하는 ‘공개 발표된 예술활동, 예술활동 수입’ 활동이 미흡한 여성예술인들의 상황을 고려. 예술인 파견사업이나 기타 예술관련 활동도 예술인 경력증명에 해당하도록 기준을 완화. 경력단절 여성예술인의 활발한 활동 복귀를 촉진

○ 모든 지원 사업 내 경력단절 여성을 위한 별도 심의기준 마련 및 홍보 강화 (문화체육관광부)

- **(문화체육관광부 모든 지원사업 내 경력단절 여성을 위한 배려 마련)** 최근 예술활동을 기준으로 지원 여부를 결정하는 공공기관의 지원 심사 기준에 경력단절 여성에 대한 별도의 심의 기준을 마련하여 이들의 활발한 업계 복귀를 지원
- **(경력단절 여성을 위한 심사 배려 내용 홍보 강화)** 경력단절 여성에 대한 심사가 어떠한 방식으로 이루어지며 어떠한 배려가 제공되는 지에 대한 홍보를 강화. 이들이 제출해야 하는 서류 등에 대한 자세한 안내 제공

○ 경력단절 여성예술인을 위한 지원센터 설립 및 운영 (문화체육관광부)

- 경력단절 여성의 경우 출산과 육아로 인한 공백으로 다시 활발한 예술활동을 시작하기 위해서는 이를 위한 준비기간과 과정이 상당히 필요. 특히 최신 트렌드 및 예술정보에 대해 민감해야 하는 예술계의 경우 공백이 활동에 상당한 장애로 작용하는 경우가 많음
- **(경력단절 여성예술인을 위한 지원센터 설립)** 출산과 육아 등으로 경력이 단절된 여성예술인의 활발한 복귀를 위해 이들의 준비를 지원하는 지원센터를 설립하고 운영. 경력단절 여성을 위한 교육 프로그램 및 컨설팅 실시
- **(경력단절 여성예술인 업무 복귀를 위한 인력풀 제도의 운영)** 경력단절 여성예술인의 활발한 업무 복귀를 위해 실질적인 취업으로 연결될 수 있는 인력풀 제도를 운영, 기관과 여성예술인 간의 취업 매칭을 실시

※ 마포구고용복지지원센터의 ‘창의교육전문가 양성과정’

- 2016년 국고 지원으로 마포구고용복지지원센터에서 문화예술계 경력단절 여성을 대상으로 한 ‘창의교육전문가 양성 과정’을 신설. 2개월 교육 과정 후 취업 연결까지 지원하여 여성예술인들의 복귀에 효율적인 사업으로 평가

○ 여성예술인의 탄력 근무 및 원격 근무 활성화

- 활동 복귀 이후에도 계속 육아와 예술 활동을 병행해야 하는 경력단절 여성이 다시 경력단

절을 겪지 않고 지속적으로 활동할 수 있게 하기 위해 이들의 공백을 최소화 할 수 있는 장치 마련 필요

- **(육아 여성의 탄력근무 및 원격근무의 의무 지원)** 문화예술분야 여성의 공백을 최소화하고 일과 가정을 병행할 수 있는 탄력근무 및 원격근무 지원을 의무화. 문화예술계 공공 기관부터 실시하여 민간으로 점차 확대 권고

[해외 사례]

※영국, 양육에 대한 예술분야 고용주의 인식 : 문화예술분야의 돌봄책임에 대해 Family Arts Campaign'가 시행한 설문 결과, 382명의 응답자 중 1/4이 가정 양육과 육아에 대한 부정적인 평가를 받는다고 응답함. 이 중 박물관, 갤러리에 비해 공연장의 상황이 더욱 열악한 것으로 나타남

(<https://goo.gl/K8U1t8>)

※네덜란드 'WIK': 경력단절 예술인과 사회초년 예술인들이 자립할 때까지 4년 동안 사회복지 수당의 70%를 수령할 수 있는 예술행위수입보장법. 건강보험과 장애보험 혜택도 받음

5) 모부성보호를 위한 지원

○ 예술인의 보편적 사회복지 수혜 확대로 보육지원 사각지대 해결

- 현재 일반보육체계에서는 예술인은 근로자로 인정하지 않아 다른 산업 종사자들은 수혜 받고 있는 종일 보육 등을 신청할 수 없어, 예술인은 일반인에 비해 더욱 보육 부담을 가지게 되고 여성예술인의 경력단절로 이어지게 됨
- **(보건복지부 보육사업 지침 내 적용원칙 수정)** 일반보육체계의 운영을 규정하는 보건복지부의 '보육사업안내' 내 「'부모가 모두 취업중인 영유아」 적용원칙 및 확인서류」 규정의 개정 실시. 현재의 규정에서는 재직증명서, 위촉계약서, 근로계약서를 제출할 수 있는 '일반근로자' 거나 재학증명서를 제출할 수 있는 '대학원생' 등만이 대상으로 인정하고 있음. 프리랜서로 활동하는 경우가 많은 예술인은 재직증명서나 재학증명서 발급이 어려워 이러한 사업에서 누락
- **(한국예술인복지재단 예술인경력증명 시스템으로 경력증명 인정)** 한국예술인복지재단의 예술인경력증명 시스템에 등록된 예술인은 보육사업의 대상으로 인정. 이를 위해 한국예술인복지재단은 예술인경력증명 확인서 발급 시스템을 실시

○ 경력증명 예술인 대상 고용보험 취득자 혜택의 제공

- 비정규직의 형태로 활동하는 경우가 많은 예술인들은 고용보험의 혜택에서 제외되어 고용보험 취득자의 혜택인 재직근로자 훈련지원, 실업자훈련지원, 실업급여와 육아휴직 급여, 출산전후 휴가급여 혜택에서도 제외됨
- **(한국예술인복지재단 예술인경력증명 시스템으로 경력증명된 예술인의 고용보험 취득자 혜택 제공)** 한국예술인복지재단의 예술인경력증명 시스템에 등록된 예술인들의 업무 특수

성을 인정하고 이들이 고용보험에 가입하지 않았더라도 일반 국민들이 수혜하는 고용보험 취득자로서의 권리를 제공. 육아휴직 및 출산전후 휴가급여 등을 제공

[해외 사례]

- ※ The Center for Parenting Artists : Toronto Mississauga 대학 내 아이가 있는 부모와 가족이 사용할 수 있는 Family Spaces 조성
(<https://centerforparentingartists.wordpress.com/>)
- ※ Artist Residency In Motherhood : 영국의 예술가 Lenka Clayton이 여성예술가의 모성보호와 예술가로서의 권리 보장을 위해 설립한 개인 레지던시. 피츠버그 재단의 후원을 받고 있음 (<http://residencyinmotherhood.com/>)
- ※스웨덴 '부모보험제도': 전국 지역보험사무소에 등록된 자녀가 있는 부모 (일하는 부모나 집에 있는 부모 모두 포함)에게 480일간 급여를 지급하는 제도 (일반근로자에게 도입된 복지혜택으로 자영업 예술가들도 해당)

표 53 적극적 복지 실현 범주화

구분	평가내용	개선과제	담당
예술인의 직업적 권리보장을 위한 복지환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> ○ 예술인의 직업적인 권리 보장이 다른 산업에 비해 상대적으로 미흡 ○ 양성평등을 포함하여 예술인의 보편적인 복지 향상과 권익 보호를 위해 현행 법률 내 한국예술인복지재단을 통한 제도개선 노력 필요. 양성평등적 관점을 적극적으로 반영 ○ 문화예술계 성폭력/성희롱은 가해자와 피해자 간에 권력 구조에 따른 예술인의 성적 자기결정권 미흡 ○ 문화예술계는 타 분야에 비해 여성의 비율이 높음에도 불구하고 여성의 권리가 남성에 비해 보호받지 못하는 상황. 여성예술인 내부의 권익보호를 위한 단체의 조직이 미흡 ○ 현재의 「예술인복지법」은 예비예술인이나 신진예술인, 경력단절 예술인 등을 포함하지 않아 복지혜택을 받을 수 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술인 성평등 및 성폭력 관련 종합적인 대책 마련 ○ 성희롱 및 성폭력 관련 문제 모범적 해결 단체 및 기관에 대한 공공지원 수령에서의 가점 부여 (평가지표 도입) 	문화체육관광부
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 한국예술인복지재단 내 '예술인성평등위원회' 설치 <ul style="list-style-type: none"> - 위원회 구성에 있어 동일성이 60% 초과하지 않는 비율 준수하되 위원회 특성을 감안한 성비 유지 - 여성예술인의 직업적 권리보장 관련 사안 검토, 제도개선 제안, 관련 정책의 이행 점검 - 여성예술인 네트워크 지원 - 「문화체육관광부 민간단체 보조금의 관리에 관한 규정」과 연계 운영. 성폭력 가해자 연루사안에 대한 공공자금 수혜 불이익 부여 여부 심의 	문화체육관광부 예술인복지재단
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 예비예술인 권익보장을 위한 보호 제도 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 예술인복지법의 개정을 통한 예비예술인의 해당 조항 개정 	문화체육관광부
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 성인지적 관점을 적용한 정기적 통계 조사의 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 문화예술계 성폭력 관련 실태조사 정례화 - 중앙부처의 문화예술통계에 성인지적 관점 적용 의무화 - 지방자치단체의 성인지적 관점을 적용한 문화예술통계 생산을 지원 	문화체육관광부 지자체
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 양성평등 인식 확대를 위한 성평등 및 성폭력예방교육의 맞춤형 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 문화예술계의 특수성을 반영한 성평등 및 성폭력예방교육 프로그램 제작 및 배포 - 문화예술분야의 지원심의 참여인사에 대한 성평등 및 성폭력예방교육 수료증 제출 의무화. 본인의 직접 참여를 담보하기 위한 교육시스템 설계 및 제공 - 문화예술단체의 자발적이고 창의적인 성평등 및 성폭력예방교육 콘텐츠 제작 및 실행에 대한 지원의 유인체계 마련 - 문화예술계 공공 자금 수혜자 대상자에 대한 성평등 및 성폭력예방교육 사전 조건화 혹은 사후실시 확인 	문화체육관광부
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력 가해에 대한 처벌 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 대학교 내 성폭력 관련 징계사실을 국가문화예술지원시스템 통보하여 공공지원의 불이익 부과 - 문화예술분야 각종 심의, 자문 등의 자격제한 및 공적 직위에 대한 임용검증 요건으로 명시 - 「문화체육관광부 민간단체 보조금의 관리에 관한 규정」개정하여 가해자의 보조금 수혜 자격 박탈, 보조금 반환 등에 대한 관련 조항 신설 	교육부 문화체육관광부
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 성평등제고 및 성폭력의 위해성을 주제로 하는 우수 문화예술콘텐츠 제작 지원 	문화체육관광부

문화예술계 성주류화를 위한 적극적 조치	<ul style="list-style-type: none">○ 여성인력 진출이 활발한데 비해 경력단절과 성별요구도로 고용의 지속이 어렵거나 승진 기회의 상대적 누락○ 여성문화예술인들의 책임관리자급 업무의 원활한 수행을 위해서는 이들의 업무 수행을 위한 지원이 필요	<ul style="list-style-type: none">○ 문화예술 공공기관 여성관리자 목표관리제 실시<ul style="list-style-type: none">- 문화예술기관 고위직 특정성별할당제 실시- 문화예술기관 직급별 특정성별할당제 실시- 조직의 주요부서에 대한 특정성별의무비율 실시를 통해 보직관리를 지원- 문화예술기관 평가 및 지원금 배정에 특정성별 할당제 실행내용 반영	행정안전부 문화체육관광부 지자체																																		
		<ul style="list-style-type: none">○ 여성 문화예술인 리더십 교육 실시<ul style="list-style-type: none">- 여성예술인 대상 리더십교육의 실시※ 해외 사례 :○ 영국, Tonic Theatre : 2011년부터 문화예술분야의 성 평등을 위해 문화예술계 인력 구조에 대한 데이터 조사 및 분석 프로젝트를 진행하고 있음. 2011년도에는 179개의 극장의 연출가의 남녀성비를 조사해 (남성 연출가 63%, 여성 연출가 37%) 여성 연출가들의 불평등한 상황을 보여줌	여성이족부 문화체육관광부 교육부																																		
예술가 노동의 특성을 고려한 직업적 권리 보장 제도 개선	<ul style="list-style-type: none">○ 현행법상 문화예술인은 근로자로 인정받지 못하는 경우가 다수. 보편적인 복지제도에서 누락되고 있는 현실○ 비정규직 형태의 프리랜서로 활동하는 경우가 다수인 문화예술계는 다른 산업에 비해 노동 불안정성이 심각한 상황○ 여성예술인의 경우 남성에 비해 프리랜서로 활동하는 비율이 높고, 출산 및 육아 등으로 인해 직업 안정성을 보장받기 더욱 어려운 상황	<ul style="list-style-type: none">○ 예술가의 근로자성 인정과 복지환경의 전반적 개선<ul style="list-style-type: none">- 예술가의 근로자성 인정을 위한 기초조사 및 법안 마련	문화체육관광부																																		
		<ul style="list-style-type: none">○ 양질의 비정규직(프리랜서) 양성 및 직업환경의 개선<ul style="list-style-type: none">- 문화예술계 프로젝트 기반 직종에 대한 직업적 권리의 전면적 재검토 <table><tr><th>국가</th><th>법명/제도</th><th>특별수당</th><th>건강보험</th><th>실업상태지원</th><th>연금보조</th></tr><tr><td>캐나다</td><td>예술인지위법</td><td>○</td><td>X</td><td>X</td><td>○</td></tr><tr><td>프랑스</td><td>엔페르미땅</td><td>○</td><td>X</td><td>○</td><td>○</td></tr><tr><td>독일</td><td>예술인회생법</td><td>○</td><td>○</td><td>X</td><td>○</td></tr><tr><td>스웨덴</td><td>관련법령없음</td><td>○</td><td>○</td><td>X</td><td>○</td></tr><tr><td>한국</td><td>예술인복지법</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td><td>X</td></tr></table> <p>(이동연, “예술노동의 권리와 사회적 자본 형성을 위한 예술행동”, 『문화과학』, 문화과학사, 2015, 89쪽)</p>	국가	법명/제도	특별수당	건강보험	실업상태지원	연금보조	캐나다	예술인지위법	○	X	X	○	프랑스	엔페르미땅	○	X	○	○	독일	예술인회생법	○	○	X	○	스웨덴	관련법령없음	○	○	X	○	한국	예술인복지법	X	X	X
국가	법명/제도	특별수당	건강보험	실업상태지원	연금보조																																
캐나다	예술인지위법	○	X	X	○																																
프랑스	엔페르미땅	○	X	○	○																																
독일	예술인회생법	○	○	X	○																																
스웨덴	관련법령없음	○	○	X	○																																
한국	예술인복지법	X	X	X	X																																
경력단절 여성예술인 의 활동 복귀 지원	<ul style="list-style-type: none">○ 예술인경력정보시스템 등록과 심사 과정에서 경력단절에 대한 배려에 대한 자세한 안내와 관련 홍보가 제대로 이루어지지 않아 해당 대상자들의 참여가 활발하지 않은 상황○ 경력단절 여성의 다시 활발한 예술 활동을 위한 준비기간과 과정 필요○ 활동 복귀 이후에도 계속 육아와 예술 활동을 병행해야 하는 경력단절 여성의 공백을 최소화 할 수 있는 장치 마련 필요	<ul style="list-style-type: none">○ 경력단절 여성의 예술인경력증명의 문제 개선 및 홍보 강화<ul style="list-style-type: none">- 경력단절 여성 예술인경력증명 우대 조항 홍보 강화- 경력단절 여성의 예술인경력증명 기준 완화	문화체육관광부																																		
		<ul style="list-style-type: none">○ 모든 지원 사업 내 경력단절 여성을 위한 별도 심의기준 마련 및 홍보 강화<ul style="list-style-type: none">- 문화체육관광부 모든 지원사업 내 경력단절 여성을 위한 배려 마련- 경력단절 여성을 위한 심사 배려 내용 홍보 강화	문화체육관광부																																		
		<ul style="list-style-type: none">○ 경력단절 여성 예술인을 위한 지원 센터 설립 및 운영<ul style="list-style-type: none">- 경력단절 여성예술인을 위한 지원센터 설립- 경력단절 여성예술인 업무 복귀를 위한 인력풀 제도의 운영※ 마포구고용복지지원센터 ‘창의교육전문가 양성과정’<ul style="list-style-type: none">- 2016년 국고 지원으로 마포구고용복지지원센터	문화체육관광부																																		

		<p>터에서 문화예술계 경력단절 여성을 대상으로 한 '창의교육전문가 양성 과정'을 신설. 2개월 교육 과정 후 취업 연결까지 지원하여 여성예술인들의 복귀에 효율적인 사업으로 평가</p>	
		<p>○ 여성예술인의 탄력 근무 및 원격 근무 활성화 - 육아 여성의 탄력근무 및 원격근무의 의무 지원</p> <p>※ 해외 사례 :</p> <p>○ 영국, 양육에 대한 예술분야 고용주의 인식 : 문화예술분야의 돌봄책임에 대해 Family Arts Campaign'가 시행한 설문 결과, 382명의 응답자 중 1/4이 가정 양육과 육아에 대한 부정적인 평가를 받는다고 응답함. 이 중 박물관, 갤러리에 비해 공연장의 상황이 더욱 열악한 것으로 나타남</p> <p>○ 네덜란드 'WIK': 경력단절 예술인과 사회초년 예술인들이 자립할 때까지 4년 동안 사회복지수당의 70%를 수령할 수 있는 예술행위수입보장법. 건강보험과 장애보험 혜택도 받음.</p>	문화체육관광부
모부성 보호를 위한 지원	<p>○ 현재 일반보육체계에서는 예술인은 근로자로 인정하지 않아 다른 산업 종사자들은 수혜 받고 있는 종일보육 등을 신청할 수 없어, 예술인은 일반인에 비해 더욱 보육 부담을 가지게 되고 여성예술인의 경력단절로 이어지게 됨</p> <p>○ 비정규직의 형태로 활동하는 경우가 많은 예술인들은 고용보험의 혜택에서 제외되어 고용보험 취득자의 혜택인 재직근로자 훈련지원, 실업자훈련지원, 실업급여와 육아휴직 급여, 출산전후 휴가급여 혜택에서도 제외</p>	<p>○ 예술인의 보편적 사회복지 수혜 확대로 보육지원 사각지대 해결</p> <p>- 보건복지부 보육사업 지침 내 적용원칙 수정</p> <p>- 한국예술인복지재단 예술인경력증명 시스템으로 경력증명 인정</p>	문화체육관광부
		<p>○ 경력증명 예술인 대상 고용보험 취득자 혜택의 제공</p> <p>- 한국예술인복지재단 예술인경력증명 시스템으로 경력증명된 예술인의 고용보험 취득자 혜택 제공</p> <p>※ 해외 사례 :</p> <p>○ The Center for Parenting Artists : Toronto Mississauga 대학 내 아이가 있는 부모와 가족이 사용할 수 있는 Family Spaces 조성</p> <p>○ Artist Residency In Motherhood : 영국의 예술가 Lenka Clayton이 여성예술가의 모성보호와 예술가로서의 권리 보장을 위해 설립한 개인 레지던시. 피츠버그 재단의 후원을 받고 있음</p> <p>○ 스웨덴 '부모보험제도': 전국 지역보험사무소에 등록된 자녀가 있는 부모 (일하는 부모나 집에 있는 부모 모두 포함)에게 480일간 급여를 지급하는 제도 (일반근로자에게 도입된 복지혜택으로 자영업 예술가들도 해당)</p>	문화체육관광부

참고문헌

- 김희정(2011), 예술인 복지 지원의 쟁점과 입법 및 정책 과제, 문화정책논총 제25집 제2호, 89-114
- 문화관광부(2005), 여성의 문화예술 창조활동 실태 조사·분석
- 문화체육관광부(2008), 2008 여성 문화인력 실태조사 및 DB 구축방안 연구
- 문화체육관광부(2009), 2009 성별 문화인력 통계DB-구축방안
- 문화체육관광부(2015), 2015 예술인 실태조사 보고서
- 문화체육관광부(2015), 2016 콘텐츠산업 통계조사 보고서
- 문화체육관광부(2016), 2016 공연예술실태조사 보고서
- 문화체육관광부(2016), 예술인 맞춤형 사회복지사업 개발 연구
- 문화체육관광부(2017), 2017년도 문화체육관광부 주요 업무
- 미래창조과학부(2016), 2015년도 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서
- 산업연구원(2013), 문화콘텐츠산업 분야 여성인력 참여확대 방안
- 여성가족부(2013), 2013 문화콘텐츠 인력양성정책 성별영향분석평가
- 여성가족부(2013), 문화콘텐츠 인력양성정책 성별영향분석평가
- 이동연(2015), 예술노동의 권리와 사회적 자본 형성을 위한 예술행동, 『문화과학』, 문화과학사, 89쪽
- 이은경(2012), 한국 여성과학기술인 지원정책의 성과와 한계, 『젠더와문화』 제5권 2호, 7-35
- 이화여자대학교 젠더법학연구소(2016), 『출산·양육지원 법령 및 돌봄시설』 특정성별영향분석평가
- 이화여자대학교 산학협력단(2008). 문화콘텐츠 전문인력 양성 사업 공공지출의 성인지적 분석
- 한국문화관광정책연구원(2004), 여성문화정책 수립을 위한 기초연구: 성인지적 관점에서 본 문화정책
- 한국문화관광정책연구원(2005), 문화예술 창조활동과 젠더
- 한국보건복지정보개발원(2012), 범정부 복지사업 유형분류 및 정책조정에 관한 연구
- 한국여성과학기술인지원센터(2013), 여성과학기술인 백서 발간을 위한 기초연구
- 한국여성과학기술인지원센터(2016), 일·가정 양립을 위한 R&D분야 대체인력활용 활성화 연구

한국여성과학기술인지원센터(2017), 2015년도 여성과학기술인력 현황
한국여성개발원(2003), 여성문화정책의 방향과 실행과제 개발 연구
한국여성개발원(2005), 문화관광정책의 성 분석 및 성 주류화 방안
한국여성개발원(2006), 문화산업분야 여성인력 실태 및 양성방안, 문화관광부
한국여성정책연구원(2013), 공연예술인 육아부담 경감 방안. 문화체육관광부
한국여성정책연구원(2014), 양성평등기본법과 여성정책 패러다임
한국여성정책연구원(2015), 성평등 향상을 위한 성별영향분석평가 가이드 개발, 여성
가족부
한국여성정책연구원(2016), 문화산업분야 여성인력의 경력단절 해소 및 활동촉진을
위한 정책방안 연구, 문화체육관광부
한국예술인복지재단(2017), 2017년도 한국예술인복지재단 사업안내
한국콘텐츠진흥원(2011), 문화예술 인력의 복지현황과 개선과제

본 보고서는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

연구보고 2017-08

『문화예술인 복지 및 지원 정책』 특정성별영향분석평가

발행일 : 2017년 10월 31일

발행인 : 정현백

발행처 : 여성가족부 성별영향평가과
서울시 종로구 세종대로 209
전화 / 02-2100-6000(代)

인쇄처 : 숙명여자대학교 산학협력단
전화 / 02-710-9654

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

행정간행물등록번호 11-1383000-000833-01