



수시연구

2024-03

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

A Study on Employment Environment and Characteristics
in the Art Field

차민경·박혜련



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

수시연구 2024-03

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

A Study on Employment Environment and Characteristics in the Art Field

차민경·박혜련



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

연구 책임

차민경 한국문화관광연구원 연구위원

박혜련 한국문화관광연구원 연구원

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구



연구 개요

1. 서론

가. 연구 배경 및 목적

- 우리 예술분야는 꾸준히 성숙하며 산업화되는 면모를 점차 보이고 있는데, 산업의 중요한 측면 중 하나인 고용 분야에서 많은 문제를 안고 있음
 - 예술인들의 불안정한 고용구조는 우리 예술분야의 성장을 방해하는 요인으로 꾸준히 문제가 제기되어 왔으나, 아직 예술분야에 맞춤형 된 고용정책이 폭넓게 운영되지 못하는 상황임
- 또한 고용정책 수립에 가장 필수적으로 필요한 기초자료인 ‘통계자료’가 부족하여 적절한 일자리 정책 수립에 많은 한계가 존재함
- 본 연구는 예술분야 고용정책 수립을 위한 의미 있는 자료 생산을 위해, 기존의 전 국민 및 전 직종 대상 통계자료 중 예술분야에 해당하는 내용을 추출하여 재분석을 실시함

나. 연구 범위 및 방법

- 본 연구의 통계분석 대상이 되는 통계자료는 「교육통계」, 「직종별사업체노동력조사」, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」임
 - 본 연구는 원 자료가 제공하는 조사된 데이터 중 ‘가장 하위의 분류체계’를 기준으로 최대한 본 연구의 대상으로 하는 ‘예술분야의 전공 및 직업’만을 추출하고자 하였고, 이를 중심으로 원자료 및 2차 자료를 재분석하여 예술분야의 고용 환경 및 특징을 분석하고자 함
- 이를 통해 본 연구는 예술분야 고용의 수급현황 분석, 예술분야 첫 일자리 특성 분석, 예술분야 고용의 장애요인 분석을 실시하고, 예술분야 고용환경의 문제점 및 정책방향의 제언을 제시함

2. 예술분야 고용의 수급현황 분석

가. 예술분야 고용의 공급현황 분석

- 본 연구는 예술분야 공급인력 현황을 살펴보기 위해 예술관련 교육기관별 학교, 학과, 재학생, 졸업자, 취업자 수를 파악하였고, 이를 위해 한국교육개발원의 「교육통계」 자료를 활용하였음
- 먼저, 예술고등학교의 정원 및 학과는 최근 3개년 간 큰 변동 없이 유지되고 있는 것으로 나타났는데, 특히 고등학교는 주로 음악, 미술, 무용 등 기초예술을 기반으로 하는 분야가 주 학과로 설치되어 있는 것을 확인함
- 전문대학의 경우 최근 예술계열 전공을 설치하는 수가 꾸준히 증가하고 있고, 예술전공의 입학자 수는 매년 증가하는 양상을 보이고 있음
 - 다만, 새로 설치된 예술전공의 경우 대부분 귀금속 공예, 공연음악 등 실용예술과 관련한 학과이며, 응용예술학과의 학생 수가 크게 증가하는 추세를 보이며, 현재 전문대학 내 예술관련 학과 중 50% 이상이 응용예술학과임을 확인함
- 4년제 대학의 경우 전반적으로 예술관련 학과 수 및 정원이 큰 변화 없이 꾸준히 유지되고 있으나 전문대학과 마찬가지로 응용예술학과 수가 크게 증가함
 - 예술관련 4년제 대학 재학생의 경우 기초예술에 기반을 둔 학과에 재학하는 경우가 60% 이상의 비중을 차지하는 것으로 나타남
- 대학원의 경우 전반적으로 예술계열 학과 수는 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났으며, 졸업자에 비해 입학자가 많고, 일반 학과의 취업률에 비해 예술관련 대학원의 취업률이 현저히 낮은 것으로 나타남
- 즉, 예술분야의 인력 공급은 하위전공별로 미세한 차이는 있으나, 예술교육을 전문적으로 받는 예비인력이 꾸준히 공급되고 있는 것으로 확인됨

나. 예술분야 고용의 수요현황 분석

- 본 연구는 예술분야 고용시장에서 필요로 하는 인력 규모 및 구인 현황 등을 살펴보기 위해, 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」를 활용하여 분석을 실시함

- 현원의 증가율이 가장 큰 직종은 작가·통번역가('21년 대비 '23년 21.8% 증가)로 나타남
 - 그 외 학예사·사서·기록물관리사, 창작·공연 전문가, 연극·영화·방송 전문가, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 현원 규모는 최근 3개년 동안 큰 변동 없이 유사한 규모로 유지되고 있는 것으로 나타남
- 구인인원 및 채용인원이 가장 크게 증가한 직종은 창작·공연 전문가('21년 대비 '23년 185.7% 증가)로 나타났고, 미충원인원이 가장 많이 증가한 직종은 문화·예술 기획자 및 매니저('21년 대비 '23년 360.6% 증가)로 나타남
 - 특히, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종에서 구인의 어려움이 지속되면서 채용 인원 규모 자체가 소폭 감소한 것으로 나타났으며, 작가·통번역가 직종의 경우 구인인원과 채용인원 모두 지속적으로 감소하는 추세를 보임
- 미충원인원을 직능별로 살펴본 결과, 예술분야에서는 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)의 미충원인원 비율이 높게 나타남
 - 이는 전체 직종이 직능 1수준(현장경력 없음, 중졸이하 수준의 업무)과 직능 2-1수준(1년 미만 현장경력, 고졸수준의 업무)의 미충원인원이 대부분인 것과 다른 특징을 보인다고 할 수 있음
 - 즉, 예술분야의 경우 고용에 있어 일정 수준 이상의 현장 경력 및 학력을 갖춘 인력을 요구하고 있음을 확인함

3. 예술분야 첫 일자리 특성 분석

가. 예술분야 첫 일자리 진입 현황

- 예술전공생들의 첫 일자리 진입 현황을 파악하기 위해 고용노동부의 「대졸자직업 이동경로조사」의 활용하여 분석을 실시함
- 전체 예술전공생의 첫 일자리 진입 직종 비중을 살펴본 결과, 예능강사가 174명으로 상위 10개 직종 중 27.7%를 차지하는 것으로 나타남

- 특히, 무용, 미술, 음악전공으로 기초예술분야를 전공한 예술전공생들이 예능강사로 첫 일자리에 진입하는 경우가 많았고, 연구·영화, 응용·예술전공은 각각 배우 및 모델, 만화가 및 만화영화 작가로 첫 일자리에 진입하는 비중이 높은 것으로 나타남
- 예술분야 직종이 첫 일자리로써 어떠한 특성을 가지고 있는지도 살펴보았는데, 임금, 근속기간, 고용형태 등 비예술분야 직종에 비해 열악한 근로조건인 것으로 나타남
 - 첫 일자리로써 예술분야 직종의 월평균 임금 금액은 약 139만 원으로, 비예술분야 직종의 월평균 임금인 172만 원에 비해 약 33만 원 가량 적게 받는 것으로 나타났고, 예술분야 직종으로 첫 일자리를 진입한 경우 평균 근속기간은 약 9.5개월로 채 1년을 넘기지 못하는 것으로 나타남
 - 예술분야 직종의 첫 일자리 고용 형태는 69.1%가 비정규직인 것으로 나타났으며, 1~4명의 종사자가 있는 소규모 사업체에 고용되는 비중이 27.8%로 나타남
- 즉, 예술분야 직종으로 첫 일자리를 진입할 경우 대부분 고용환경이 불안정하다는 것을 알 수 있고, 영세한 사업체에서 첫 일자리를 시작하는 것을 확인함

나. 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성

- 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성을 살펴보기 위해 예술전공생의 첫 일자리 취업 확률, 고용안정성에 대한 분석을 실시하였고, 고용노동부 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」를 활용하였음
- 첫 일자리 취업 확률 분석 결과, 비예술전공생보다 예술전공생이 대학 졸업 후 예술분야의 첫 일자리에 취업할 확률이 더 높은 것으로 나타남
 - 즉, 졸업 후 상대적으로 예술전공생이 비예술전공생에 비하여 첫 일자리 이행 시기가 빠르다고 볼 수 있음
- 예술전공생의 첫 일자리 이행 직종을 예술분야, 비예술분야, 미취업으로 구분하여 분석한 결과, 예술전공생이 예술분야로 첫 일자리를 이행하는 데 있어서 현재 거주지의 중요성이 크다는 것을 확인함

- 특히, 예술전공생이 여성이거나 현재 거주지역이 수도권일 경우 예술분야에 취업할 가능성이 51.9% 증가함
- 예술전공생의 첫 일자리 임금수준을 분석한 결과, 예술전공생이 비예술전공생에 비해 첫 일자리 임금수준이 낮은 것으로 나타남
- 반면, 예술전공생의 경험일자리가 현재 일자리 고용안정(임금수준)에 어떠한 영향을 주는지 분석한 결과, 예술전공생인 경우에 경험일자리 횟수가 늘어날수록 월평균임금 증가한다는 것을 확인하였음

4. 예술분야 고용의 장애요인 분석

- 본 연구는 통계자료 분석에서 드러난 예술분야의 고용 환경 및 특징을 심도 있게 분석하기 위해 예술분야 고용의 공급을 제공하는 예술인력(피고용인)과 수요를 제공하는 예술분야 관계자(고용인)를 대상으로 인터뷰 조사를 실시하고, 예술분야 고용과 관련한 장애요인을 분석하였음

가. 예술현장과 정규교육 간의 간극

- 예술인들은 예술대학을 졸업한 후 예술현장에 진출하면서 학교와 예술현장 간의 간극을 느끼고 있었음
 - 현장에서는 정규교육에서 배운 예술기술이나 지식과는 다소 다른 것을 요구하는 경우도 있었으며, 이에 따라 많은 예술인들이 예술 현장에의 첫 진입에 어려움을 겪는 것으로 나타남
 - 특히 예술현장에서는 현장에 대한 경험을 많이 요구하고 있었고 신입보다는 경력자를 우대하는 모습을 보였음
- 예술분야 고용의 수요와 공급 분야 모두에서 정규교육과 예술현장 간의 ‘중간다리 역할(bridge)’을 할 교육의 필요성을 주장하였고, 예술인들은 졸업 전 자신이 갖추어야 할 역량이 무엇인지, 어떻게 준비해야 할지에 대한 정보의 필요성을 느끼고 있었음

- 그러나 많은 학교들이 아직도 ‘외길 인생을 강요’하는 경향이 있으며, 이러한 경향은 예술인들을 졸업 후에도 학맥에 갇히게 하는 결과를 낳고 있음

나. 경력개발 정보 부족과 예술역량 강화의 필요성

- 예술인들은 비예술분야 졸업생에 비해 첫 사회 진출부터 프리랜서로 활동해야 하는 경우가 많아, 조직 안에서 사회생활을 자연스럽게 익힐 수 있는 비예술분야 졸업생에 비해 사회생활에 대한 이해가 부족하고 이에 대한 보호막이 취약한 것으로 나타남
 - 직업적 안전망의 부족은 예술인들이 익숙한 학연, 지역 등의 인맥관계의 의존할 수밖에 없게 함
- 많은 예술인들은 졸업 전 자신의 경력개발(career development)과 관련해 매우 한정적인 정보를 얻게 되며, 관련 교육도 매우 부족한 것으로 나타남
- 졸업 후 원활한 활동을 위한 실무교육이 필요하고 최근 많이 늘어나고 있지만, 아직도 현장에 대한 정보나 실무교육이 부족한 실정임
- 예술인들의 현장 감각을 높이기 위한 역량강화 워크숍 등의 추가 교육이 필요하지만 아직 이러한 교육은 한정적인 범위에서만 제공되고 있음
- 예술인들이 창작 및 실연으로만 경제활동을 하기에는 직업기회가 부족한 상황이며, 자신의 예술 지식 및 기술을 활용해 또 다른 직업기회를 창출할 수 있는 직업 확장의 기회를 얻기를 원하는 것으로 나타남

다. 폐쇄적인 인력채용의 한계와 고용정책의 부족

- 인맥 중심의 채용은 예술적 의도에 대한 상호 이해, 예술적 스타일의 상호 적합성 등 예술분야 고유 속성으로 인해 어쩔 수 없이 진행될 수밖에 없는 한계가 있음
 - 그러나 이러한 인맥 중심의 채용은 우리 예술분야의 오랜 문제인 불공정행위가 일어나게 되는 원인이 됨
- 최근에는 아트모아, OTR, 필름메이커, 댄서스잡마켓 등을 통해 공개채용이 늘어나고 있지만, 아직은 공개채용의 기회가 부족한 것으로 나타남

- 많은 예술인들은 더 많은 공개채용 기회와 네트워크를 확대할 수 있는 예술인 간의 소통의 장의 마련, 연수단원 프로그램 및 기획인력 인건비 지원사업의 확대 등을 요구하고 있었음

5. 예술분야 고용 개선을 위한 정책방안 제언

가. 예술현장과 정규교육 간의 간극을 최소화시킬 중간다리 지원 강화

- 예술분야 고용의 수요-공급 매칭 부조화를 최소화하기 위한 예술전공생들을 위한 중간다리 교육 프로그램의 제공이 필요함
 - 정규교육 프로그램은 실기 위주로 구성되어 있으며 일부 졸업생의 경우 학교만의 스타일에 다소 고정되는 모습이 있음
 - 현대 예술현장에서 요구하는 다양한 창작과 표현 방법을 포용하고 개성 있는 예술세계 구축을 위해 예술전공생들의 현장에 대한 적응과 독립된 예술가로서의 활동을 위한 역량기반을 구축해주는 것이 필요함
- 전통적으로 정규교육에서 강조해 온 외길 인생에 대한 강요보다는 예술인들에게 보다 다양한 진로개발을 고민할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요함
 - 실기교육 중심의 정규교육에서 강조해 오는 예술직종 이외에도 다양한 예술직종에 대한 정보제공과 이를 체험할 기회를 제공하여, 예술전공생들의 진로개발에 대한 선택의 폭을 넓혀주는 것이 필요함
- 또한 예술전공생들에게 졸업 전 진로를 다양하게 탐색할 수 있는 기회와 이를 위해 필요한 역량, 준비해야 할 것들에 대한 정보를 제공하는 것이 필요함
 - 이를 위해 현재 한국문화예술위원회에서 제공하고 있는 예비예술인의 현장연계 지원이나, 차세대예술인인력육성 사업 등에 대한 확대 적용이 필요함

나. 예술현장 진출 활성화를 위한 예술 역량강화 프로그램 지원

- 예술 인력들이 예술현장에서 요구하는 수준을 갖추게 하여 현장에의 진출을 활성화하기 위해 정규교육에서 한 단계 더 나아간 역량강화를 위한 교육을 확충할 필요가 있음

- 그러나 이러한 역량강화 교육은 국내에서는 서울문화재단의 플레이업 아카데미 등 한정적으로 제공되는 상황임
- 해외의 경우 국공립 예술기관 및 민간단체 등이 협업을 통해 다양한 역량강화 프로그램을 제공하며 예술인들의 예술현장 진입을 돕고 있음
- 역량강화 프로그램의 개발을 위해서는 민간 예술가 및 예술단체의 협력이 필요한데, 다양한 예술인들의 참여를 통해 풍부한 역량강화 프로그램을 제공할 수 있도록 관련 지원 사업을 개발할 필요가 있음
 - 현재 공공 지원사업은 주로 공연, 전시, 행사 등에만 지원하고 있으며, 워크숍 등과 같은 역량강화 프로그램에 대한 지원은 거의 없음

다. 실무형 교육 및 직업확장을 위한 지원 프로그램의 확대

- 예술인들이 사회구성원으로서 활동하는 데에 필요한 실무적 소양을 갖추게 하기 위해, 계약, 저작권, 불공정행위 대응, 공공지원 프로그램 등에 대한 다양한 실무 교육을 제공할 필요가 있음
 - 최근 많은 공공 기관에서 이러한 실무교육을 꾸준히 제공하고 있으나, 아직 예비예술인들은 이러한 교육의 필요성을 크게 느끼지 못하는 상황으로 보다 폭 넓은 범위로 교육 보급이 확대되는 것이 필요함
- 또한 예술인들이 창작과 실연 등 전통적인 진로로는 직업 기회가 매우 한정적이므로, 예술인들이 보유한 예술지식 및 기술을 활용한 새로운 일자리 기획 창출을 위한 지원을 확대하는 것이 필요함
 - 예술인 파견지원사업의 꾸준한 확대를 통해 더 많은 예술인들이 직업 확장의 기회를 가질 수 있도록 하거나, 전문무용수지원센터의 직업 확장 프로그램과 같은 교육을 타 장르에서도 개발할 수 있도록 함

라. 예술현장 고용활성화를 위한 실효성 높은 사업의 확대

- 교육 프로그램만으로 예술현장에서 요구하는 현장 경험의 수준을 충족시키기에는 한계가 있으며, 예술인들이 실제 예술현장에 근무하며 경력을 쌓을 수 있도록 하는 것이 필요함

- 이를 위해 예술전공생들의 예술현장 진출을 돕는 예술인력 인건비 지원사업 등을 확대 운영하는 것이 필요함
- 또한 예술분야의 고질적인 인맥 중심의 채용 문제를 해결할 수 있도록, 더 공개된 예술인의 채용정보를 다루는 플랫폼의 개발이 필요함
 - 국내에서 활동하는 예술인들이 상호 정보를 알 수 있도록 공개된 데이터베이스가 구축된다면, 예술인들이 개인적인 인맥을 넘어 작품의 성격에 따라 필요한 파트너를 찾고 다양한 네트워크 구축이 가능해질 것으로 보임

마. 예술단체 및 기업의 성장을 통한 예술인 고용기회 확대

- 예술분야 고용의 수요와 공급을 적절하게 매칭하기 위해서는 무엇보다 예술인들을 고용하는 주체인 예술단체와 기업들이 지속적으로 예술인들을 고용할 수 있는 환경이 조성되어야 함
 - 특히 수치적으로 많은 예술인들을 고용하는 민간의 예술단체 및 기업의 열악한 상황을 개선하기 위한 노력을 지속하는 것이 필요하며, 이들의 성장을 통해 예술분야에 더 많은 고용이 발생할 수 있도록 해야 함
- 영화, 뮤지컬 등 일부 산업화 된 장르가 산업적 성장 이후 고용환경도 개선되는 모습을 보이고 있는데, 이는 예술단체 및 기업의 성장이 예술인들의 고용과 직업안정성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여줌

목차

제1장 서론	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
제2절 연구 범위 및 방법	5
1. 연구 범위	5
2. 연구 방법	7
 제2장 예술분야 고용의 수급현황 분석	 11
제1절 예술분야 고용의 공급현황 분석	13
1. 분석 개요	13
2. 예술 고등학교의 예술인 공급현황	15
3. 예술관련 전문대학의 예술인 공급현황	17
4. 예술관련 대학교의 예술인 공급현황	23
5. 예술관련 대학원의 예술인 공급현황	29
제2절 예술분야 고용의 수요현황 분석	35
1. 분석 개요	35
2. 예술분야 고용의 전체 수요 현황	38
3. 예술분야 고용의 직종별 수요 현황	41
제3절 소결 및 시사점	61
1. 결과 요약	61
2. 시사점	66

제3장 예술분야 첫 일자리 특성 분석	69
제1절 예술분야 첫 일자리 진입 현황	71
1. 분석 개요	71
2. 예술전공생의 첫 일자리 진입 현황	72
3. 예술분야 직종의 전공별 분포 현황	77
4. 예술분야 직종의 첫 일자리 특성 분석	80
제2절 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성	82
1. 분석 개요	82
2. 기초통계 분석	83
3. 첫 일자리 이행 분석	87
4. 고용(임금수준) 안정성 분석	94
제3절 소결 및 시사점	99
1. 결과 요약	99
2. 시사점	102
제4장 예술분야 고용의 장애요인 분석	105
제1절 조사개요	107
제2절 조사결과	109
1. 예술현장과 정규교육 간의 간극	109
2. 경력개발 정보 부족과 예술역량 강화의 필요성	112
3. 폐쇄적 인력채용의 한계와 고용정책의 부족	119
제5장 예술분야 고용 개선을 위한 정책방안 제언	125
제1절 예술분야의 고용환경 및 특성 연구요약	127
1. 예술분야 고용의 수급현황 연구요약	127
2. 예술분야 첫 일자리 특성 연구요약	129
3. 예술분야 고용의 장애요인 연구요약	130

제2절	예술현장 맞춤형 인력양성을 위한 정책적 지원	133
1.	예술현장과 정규교육 간의 간극을 최소화시킬 중간다리 지원 강화	133
2.	예술현장 진출 활성화를 위한 예술 역량강화 프로그램 지원	138
3.	실무형 교육 및 직업확장을 위한 지원 프로그램의 확대	144
4.	예술현장 고용활성화를 위한 실효성 높은 사업의 확대	148
5.	예술단체 및 기업 성장을 통한 예술인 고용기회 확대	150

참고문헌 / 153

ABSTRACT / 155

표 목차

〈표 1-1〉 본 연구에서 활용할 통계자료와 분류기준	6
〈표 1-2〉 예술계 종사자 FGI 및 심층인터뷰 명단	8
〈표 1-3〉 전문가 자문 명단	9
〈표 2-1〉 예술분야 공급현황 분석의 예술전공 분류	14
〈표 2-2〉 예술분야 고용의 공급현황 분석 개요	14
〈표 2-3〉 2023년 국내 예술고등학교 구분	15
〈표 2-4〉 국내 예술고등학교별 전공 현황(2024년 기준)	15
〈표 2-5〉 최근 3개년('21~'23) 국내 고등학교 및 예술고등학교 입학자·졸업자 수	16
〈표 2-6〉 최근 3개년('21~'23) 국내 전문대학 및 예술계열 전공 설치 전문대학 수	17
〈표 2-7〉 최근 3개년('21~'23) 전문대학 내 예술계열 학과 현황	18
〈표 2-8〉 최근 3개년('21~'23) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예술계열 입학자·졸업자 수	19
〈표 2-9〉 최근 3개년('21~'23) 국내 전문대학 내 예술계열 학과별 재학생 비중	20
〈표 2-10〉 최근 3개년('20~'22) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예체능계열 전공생 취업현황	21
〈표 2-11〉 최근 3개년('20~'22) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예체능계열 취업자 현황	22
〈표 2-12〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학교 학과 수 및 대학교 내 예술계열 학과 수	23
〈표 2-13〉 최근 3개년('21~'23) 대학교 내 예술계열 학과 현황	24
〈표 2-14〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학교 및 대학교 내 예술계열 입학자·졸업자 수	25
〈표 2-15〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학교 내 예술계열 학과별 재학생 비율	26
〈표 2-16〉 최근 3개년('20~'22) 국내 대학교 및 대학교 내 예술계열 전공생 취업현황	27
〈표 2-17〉 최근 3개년('20~'22) 국내 대학교 및 대학교 내 예체능계열 취업자 현황	28
〈표 2-18〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학원 학과 수 및 대학원 내 예술계열 학과 수	29
〈표 2-19〉 최근 3개년('21~'23) 대학원 내 예술계열 학과 현황	30
〈표 2-20〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학원 및 대학원 내 예술계열 입학자·졸업자 수	31
〈표 2-21〉 최근 3개년('21~'23) 국내 대학원 내 예술계열 학과별 재학생 비율	32
〈표 2-22〉 최근 3개년('20~'22) 국내 일반대학원 및 일반대학원 내 예술계열 전공생 취업현황	33

〈표 2-23〉 최근 3개년(‘21년-’23) 국내 일반대학원 및 일반대학원 내 예체능계열 취업자 현황	34
〈표 2-24〉 예술분야 고용시장 수요 현황 분석 개요	36
〈표 2-25〉 예술분야 수요현황 분석의 예술직종 분류	37
〈표 2-26〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야 고용시장 수요 현황	38
〈표 2-27〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야 직능별 미충원인원 현황	39
〈표 2-28〉 2023년 하반기 직능수준별 미충원사유	40
〈표 2-29〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(작가·통번역가) 현원 현황	41
〈표 2-30〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(작가·통번역가) 구인인원 현황	42
〈표 2-31〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(작가·통번역가) 채용인원 현황	42
〈표 2-32〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(작가·통번역가) 미충원인원 현황	43
〈표 2-33〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(작가·통번역가) 미충원인원 직능별 현황	44
〈표 2-34〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 현원 현황	45
〈표 2-35〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 구인인원 현황	45
〈표 2-36〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 채용인원 현황	46
〈표 2-37〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 미충원인원 현황	47
〈표 2-38〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 미충원인원 직능별 현황	48
〈표 2-39〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 현원 현황	49
〈표 2-40〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 구인인원 현황	50
〈표 2-41〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 채용인원 현황	50
〈표 2-42〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 미충원인원 현황	51
〈표 2-43〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 미충원인원 직능별 현황	52
〈표 2-44〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 현원 현황	53
〈표 2-45〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 구인인원 현황	54
〈표 2-46〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 채용인원 현황	54
〈표 2-47〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 미충원인원 현황	55
〈표 2-48〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 미충원인원 직능별 현황	56

〈표 2-49〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 현원 현황	57
〈표 2-50〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 구인인원 현황	57
〈표 2-51〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 채용인원 현황	58
〈표 2-52〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 미충원인원 현황	59
〈표 2-53〉 최근 3개년(‘21년-’23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 미충원인원 직능별 현황	60
〈표 2-54〉 예술분야 고용의 수급현황 분석 결과 요약	65
〈표 3-1〉 예술분야 첫 일자리 진입 현황 분석 개요	72
〈표 3-2〉 예술분야(종합) 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	73
〈표 3-3〉 무용분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	74
〈표 3-4〉 미술·조형분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	74
〈표 3-5〉 연극·영화분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	75
〈표 3-6〉 음악분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	76
〈표 3-7〉 응용·예술분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)	77
〈표 3-8〉 본 연구에 활용할 「한국고용직업분류」의 예술분야 추출	78
〈표 3-9〉 예술 분야 첫 일자리 전공 계열 분포	79
〈표 3-10〉 예술분야 직종 첫 일자리 특성 분석 개요	80
〈표 3-11〉 예술분야 직종 첫 일자리 특성	81
〈표 3-12〉 실증분석에 활용할 예술전공 및 예술직종 정의	83
〈표 3-13〉 기술통계량 - 전체 기초통계	86
〈표 3-14〉 첫 일자리 취업 확률 분석(전체 표본 대상)	90
〈표 3-15〉 분야별 첫 일자리 취업 확률 분석 - 예술분야전공생 대상	92
〈표 3-16〉 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석 - 전체 표본 대상	94
〈표 3-17〉 현재 일자리 고용안정성 분석 - 경험일자리 횟수 영향	97
〈표 3-18〉 예술분야 첫 일자리 특성 분석 결과 요약	101
〈표 4-1〉 예술인 인터뷰 주요 질의내용	108
〈표 4-2〉 예술분야 관계자 인터뷰 주요 질의내용	108
〈표 5-1〉 2024 한국문화예술위원회의 ‘예술대학의 예비예술인 현장연계지원’ 선정자	136
〈표 5-2〉 한국문화예술위원회의 청년 및 예비예술인을 위한 지원사업	137
〈표 5-3〉 2015 서울문화재단 플레이업 아카데미의 프로그램	139
〈표 5-4〉 2023 프랑스 국립무용센터 캠프의 구성	140
〈표 5-5〉 프랑스 국립무용센터의 캠프 아시아(타이페이)의 구성	141
〈표 5-6〉 2024 비엔나 페스티벌 임펄스 탄츠(ImPuls Tanz)의 프로그램	142
〈표 5-7〉 한국문화예술위원회의 현장예술인력지원	148

그림 목차

[그림 1-1] 연구의 수행방법 및 과정	9
[그림 3-1] 예술전공X경험일자리 횟수의 교호항 효과	98

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

제1장

서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

- 우리 예술분야는 꾸준히 규모를 확대하고 성숙화 하며 점차 산업으로서의 면모를 갖추는 모습을 보여주고 있으나 산업의 중요한 측면 중 하나인 고용 면에서 많은 문제를 안고 있음
 - 예술분야 특유의 업무 속성에서 비롯된 폐쇄적인 인맥 중심의 채용 관습과 용역 계약을 중심으로 한 불안정한 고용구조, 그리고 불안정한 고용환경은 예술인들의 직업안정성을 저해하며 예술분야의 산업화에 부정적인 영향을 미치고 있음
- 이러한 예술인들의 불안정한 고용구조와 경제상황은 우리 예술분야 성장을 방해하는 요인으로 꾸준히 문제가 제기되어 왔으나, 아직 예술분야에 맞춤형 된 고용정책이 폭넓게 기획·운영되고 있지 못한 상태임
- 예술분야 고용정책의 필요성이 오랫동안 제기되어 왔으나, 이를 수립하기에 많은 한계가 존재해 왔음. 가장 큰 원인 중 하나는 정책수립을 위한 기초자료의 부족을 들 수 있음
 - 특히 기초통계자료가 부족하여 적절한 일자리 정책 수립을 위한 현황 파악이 매우 어려운 상황임
 - 3년 주기로 실시되는 「예술인 실태조사」에서는 평균임금, 직종형태 등의 일부 정보를 제공하고는 있으나, 고용과 관련되어서는 한정적인 정보만을 제공하고 있는 상황임. 예술산업 특수분류의 미제정과 관련 산업조사의 부재로 매출액, 사업체수 및 종사자수, 임금수준 등에 대한 기본적인 고용정보도 부재한 상황임
- 또한 통계자료와 함께 예술분야 고용 문제가 어떠한 맥락에 의해 어려움이 발생하는지, 그리고 이에 대한 예술인과 예술현장의 요구가 어떤 것이 있는 지에 대한

관련 연구도 많이 부족한 상황이라고 할 수 있음

- 우리 예술분야가 점차 성장하면서 예술분야에 대한 고용정책도 이러한 성장에 발맞추어 더 폭넓고 체계적으로 진행될 필요가 있음
 - 이를 위해서는 현재의 고용현황에 대해 파악할 수 있는 기초자료가 필요한 상황이며, 고용문제를 둘러싼 다양한 이슈와 요구를 파악하는 것도 필요함

2. 연구 목적

- 이에 본 연구는 예술분야의 고용정책 수립을 위한 의미있는 자료 생산을 위해, 현재 예술분야의 고용과 관련한 현황을 파악하고 어떠한 이슈와 수요가 있는 지를 분석하고자 함
- 이를 위해 본 연구는 먼저 기존의 전 국민 및 전 직종 대상 통계자료 중 예술분야에 해당하는 내용을 추출하여 재분석함으로써, 예술분야의 고용현황을 진단하고 예술분야에 맞춤형 된 고용정책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 함
 - 대부분의 통계자료에서 예술분야는 문화콘텐츠산업, 여가산업, 관광산업, 스포츠산업과 통합하여 조사되는 경향이 있는데, 이들 산업들은 예술분야와는 구조적으로 매우 달라 예술분야만의 특성을 파악하기 어려움이 있음
 - 그러나 일부 통계의 경우 소분류 또는 세분류까지 조사하여 원자료의 재분석을 통해 예술분야에 대한 분석이 일부 가능함. 본 연구는 전 국민 및 전 직종을 대상으로 한 통계자료의 원자료를 예술분야에 해당하는 분류의 데이터값만을 추출하여 이를 재분석하거나 2차 자료에 대한 재분석을 실시하여 예술분야에 대한 보다 세밀한 고용시장 현황 파악을 모색하고자 함
- 또한 예술인과 예술분야 관계자들을 대상으로 예술분야 고용과 관련한 이슈와 수요가 어떻게 다른지를 파악하고, 예술인들의 고용정책 구축을 위해 필요한 부분이 무엇인지 고찰하고자 함
- 이를 통해 본 연구는 현황 파악을 통해 드러난 예술분야 고용이 가지고 있는 문제점을 파악하고, 이를 개선하기 위한 정책방향을 제언하여 향후 우리 예술분야의 실효성 있는 일자리 정책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 함

제2절 연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

가. 시간적 범위

- 2024년 현재를 기준으로 함
- 그러나 통계자료 분석의 경우 가장 최근에 발표된 자료를 기준으로 활용함
 - 자료마다 가장 최근자료로 제공되는 연도의 차이가 있는데, 「교육통계」는 2021년~2023년, 「직종별사업체노동력조사」는 2021년~2023년, 「대졸자직업이동 경로조사(GOMS)」는 2019년~2020년(각 2018년, 2019년 기준) 자료를 활용함(표 1-1) 참고)

나. 공간적 범위

- 대한민국 전체를 기준으로 함

다. 대상적 범위

- 「문화예술진흥법」의 제2조(정의) 제1항에서 정의하는 “문화예술”의 정의 중, 순수 예술분야에 해당하는 장르인 문학, 음악, 무용, 연극, 국악, 사진, 뮤지컬 분야에 종사하는 사람들로 함
 - 그러나 많은 통계조사가 다른 분야와 통합하여 조사되어 데이터값이 분리가 되지 않는 경우에는 일부 다른 분야가 포함될 수 있음. 본 연구에서는 가능한 선에서 최대한 위의 장르에 종사하는 사람들만을 대상으로 하고자 노력함

- 예술분야 인력의 범위는 「예술인 복지법」의 제2조(정의) 제2항에서 정의하는 “창작, 실연, 기술지원 등”의 분야에 종사하는 사람들은 대상으로 함
- 본 연구의 통계분석의 대상이 되는 통계자료는 「교육통계」, 「직종별사업체노동력조사」, 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」임
 - 그러나 <표 1-1>에서 보는 바와 같이 통계자료별 활용한 분류체계가 각각 다른데, 자료에 따라 한국고용직업분류, 학과 및 전공 분류 등의 분류체계가 활용되었으며 조사 및 분석된 분류 범위도 모두 다름
- 본 연구는 원 자료가 제공하는 조사된 데이터 중 ‘가장 하위의 분류체계’를 기준으로 최대한 본 연구의 대상으로 하는 ‘예술분야의 전공 및 직업’만을 추출하고자 하였고, 이를 중심으로 원자료 및 2차 자료를 재분석하여 예술분야의 고용 환경 및 특징을 분석하고자 함
 - 각 통계자료별 활용할 분류범위는 <표 1-1>과 같으며, 더 하위의 분류로 분석을 하지 못하는 경우는 통계조사 자체가 더 하위의 분류로 조사되지 않아 데이터값을 구하지 못하는 경우임

〈표 1-1〉 본 연구에서 활용할 통계자료와 분류기준

통계자료	활용 자료 연도	활용 분류체계	분석 분류범위	분석방법
교육통계	2021~2023	학과 및 전공 분류	-	2차 자료 활용 및 분석
직종별사업체노동력조사	2021~2023	한국고용직업분류	소분류	원자료 재분석
대졸자직업이동경로조사	2018~2019	한국고용직업분류	세분류	원자료 재분석

라. 내용적 범위

- 예술분야 고용의 수급현황 분석 : 예술분야의 인력 공급 및 수요 현황을 분석하기 위해 기존 통계자료를 활용해 2차 분석 또는 원자료 재분석을 통해 예술분야만의 고용 수급현황을 분석함
 - 예술분야 공급인력의 현황분석은 한국교육개발원의 「교육통계」 자료를 활용하여 예술관련 교육기관별 학과 수, 재학생 수, 취업률 등을 분석함
 - 예술분야 수요 현황분석은 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」 자료를 활

용하여 직종별 현원, 구인 및 채용인원, 미충원 인원 등을 분석함

- 예술분야 첫 일자리 특성 분석 : 예술분야 졸업생의 첫 일자리의 특성을 분석하기 위해 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사」를 활용하여 분석함
 - 예술전공생의 주요 진입 일자리, 첫 일자리 취업 확률, 현재 일자리의 고용안정성 개선 요인 등을 분석함
- 예술분야 고용의 장애요인 분석 : 예술인과 예술분야 관계자들을 대상으로 한 인터뷰 조사를 통해 통계조사에서 드러난 예술분야 고용의 문제와 그 원인, 그리고 예술분야 고용정책에 대한 수용에 대해서 분석함
 - 인터뷰 대상자는 예술고용 수요의 측면인 고용인 또는 이들을 지원하는 지원기관, 그리고 예술고용 공급의 측면인 피고용인 예술인들로 구성해 양쪽의 의견을 수렴하고자 함
- 예술분야 고용환경의 문제점 및 정책방향의 제언 : 자료 분석결과를 종합하여 예술분야 고용환경의 쟁점을 도출하고 현재 고용정책의 한계와 개선방안을 제시함

2. 연구 방법

가. 문헌 연구(literature review)

- 본 연구에서는 각종 연구보고서 및 논문 등 선행연구 검토를 통해 예술인의 노동, 고용 등에 대한 현황과 관련한 내용을 파악하였음

나. 통계자료의 2차 분석 및 원자료 분석(raw data analysis)

- 예술분야 고용의 공급과 수요 현황 분석을 위해 한국교육개발원 「교육통계」의 2차 자료를 활용하여 분석하며, 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」의 원자료를 추출하여 기초통계분석을 진행함
- 예술인력의 첫 일자리 진입 특성 분석을 위해서는 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사」의 원자료를 추출하여 기초통계분석 및 실증분석을 실시함

- 각각의 통계자료에서 활용한 분류체계 내에서 최대한 본 연구의 대상적 범위에 해당하는 예술분야 직종만을 선별하고, 추출하여 재분석함

다. 예술계 종사자 FGI(focus group interview) 및 인터뷰(In-depth interview)

- 통계 분석 결과에서 드러나지 않는 부분에 대해 업계 종사자를 대상으로 FGI 및 심층인터뷰를 실시함
 - 예술분야 고용환경의 현황 및 특징, 수요, 첫 일자리 이행 환경 등에 대한 심층 분석을 실시함
- 인터뷰 대상 종사자는 장르별, 직종별 다양하게 구성하여 인터뷰 실시함

〈표 1-2〉 예술계 종사자 FGI 및 심층인터뷰 명단

구분	대상	일시
FGI 그룹 1	<ul style="list-style-type: none"> 배우 1인(프리랜서, 기획겸업) 성악 1인(협회장) 국악 1인(단체 대표) 미술작가 1인(프리랜서) 	2024.07.29. 오전
FGI 그룹 2	<ul style="list-style-type: none"> 배우 1인(프리랜서) 배우 1인(프리랜서, 기획겸업) 무용수 1인(프리랜서) 미술작가 1인(프리랜서) 	2024.07.31. 오전
심층인터뷰	아트프로젝트보라 김보라 대표	2024.07.25.
	전문무용수지원센터 윤정현 팀장	2024.07.26.
	한국문화예술위원회 왕우리 팀장	2024.07.29. 오후
	전 예술무대 산 오정석 실장	2024.07.31. 오후

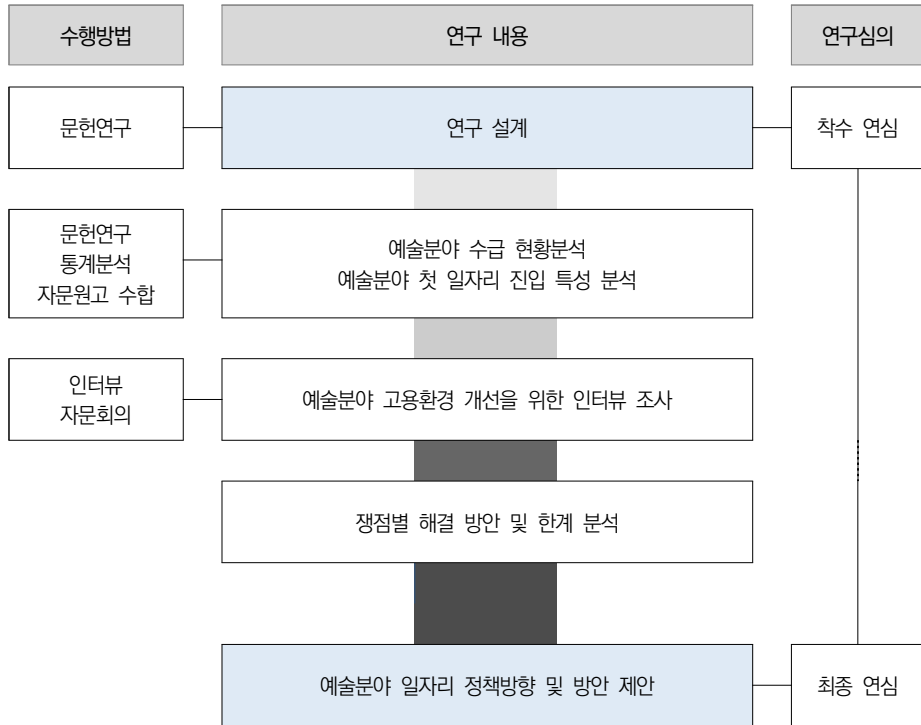
라. 전문가 자문(in-depth interview)

- 고용분야, 통계분석 전문가 방문 인터뷰를 실시, 통계분석에 대한 방법, 원자료 수집 및 접근 등에 대한 자문을 실시함
- 예술분야 고용 및 노동 전문가의 방문 인터뷰를 실시하여 및 정책제언 도출과 관련한 자문을 얻음

〈표 1-3〉 전문가 자문 명단

구분	대상	일시
고용분야	• 한국고용정보원 황광훈 부연구위원	2024.04.24. 오전
	• 한국고용정보원 김수현 부연구위원	2024.04.24. 오후
	• 동인정책연구소 안주엽 대표(전 한국노동연구원 선임연구위원)	2024.06.10.

[그림 1-1] 연구의 수행방법 및 과정



예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

제2장

예술분야 고용의 수급현황 분석

제1절 예술분야 고용의 공급현황 분석

1. 분석 개요

- 대학 등 고등교육기관에서 예술 관련 전문교육을 받고 양성된 인력은 예술분야 고용시장의 잠재적 신규 진입인력으로 볼 수 있기 때문에, 예술 전공자, 졸업자의 현황 등은 예술분야 고용시장의 공급 현황을 파악하는 데에 매우 중요한 지표 역할을 함(김수현, 2016)
- 이에 본 연구는 예술분야 공급인력 현황을 살펴보기 위해 예술관련 교육기관별 학교, 학과, 재학생, 졸업자, 취업자 수를 파악하고자 하였고, 이를 위해 한국교육개발원의 「교육통계」 자료를 활용하여 분석함
 - 「교육통계」 자료는 유치원부터 중등교육기관, 고등교육기관 등 다양한 교육 단계에 걸친 분야별 통계를 제공하는 자료로 학생 수, 학과 수, 취업자 수 등 다양한 지표에 대한 종합적인 정보를 매년 확인할 수 있어 예술분야의 공급현황을 살펴보기 적합한 자료라고 할 수 있음
- 본 연구는 먼저 분석을 위해 예술관련 교육기관을 고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원으로 구분하였고, 예술전공은 「교육통계」 내 예체능계열 중소분류를 기준으로 예술분야를 재정의하여 분석을 실시함¹⁾
 - 본 연구에서는 예술전공을 공예, 사진·만화, 영상·예술을 포함하는 ‘응용예술’과 순수미술, 응용미술, 조형을 포함하는 ‘미술·조형’, 국악, 기악, 성악 등을 포함하는 ‘음악’ 그리고 ‘무용’, ‘연극·영화’로 분류함

1) 예술관련 학과 및 전공을 지칭하는 명칭은 각 학교별 상이할 수 있으며, 본 연구의 수급현황 분석에서는 본 절에서 제시하는 전공 명칭으로 통용하여 사용함을 밝힘

〈표 2-1〉 예술분야 공급현황 분석의 예술전공 분류

「교육통계」 예술전공 분류			본 연구의 예술전공 분류	
대분류	중분류	소분류	중분류	소분류
예능 계열	디자인	기타디자인	디자인	기타디자인
		디자인일반		디자인일반
		산업디자인		산업디자인
		시각디자인		시각디자인
		패션디자인		패션디자인
	응용예술	공예	응용예술	공예
		사진·만화		사진·만화
		영상·예술		영상·예술
	무용·체육	무용	무용(체육 제외)	무용
		체육		체육
	미술·조형	순수미술	미술·조형	순수미술
		응용미술		응용미술
		조형		조형
	연극·영화	연극·영화	연극·영화	연극·영화
	음악	국악	음악	국악
		기악		기악
		기타음악		기타음악
		성악		성악
		음악학		음악학
		작곡		작곡

*주: 본 연구에서는 「교육통계」에서 분류하고 있는 전공분류 중 음영처리 된 부분만을 예술분야로 추출하여 재분석함

- 분석 내용은 예술관련 고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원 내에 설치되어 있는 예술관련 학과 수를 산출하고, 해당 교육기관에 재학 중인 학생 수, 졸업자 수, 취업자 수를 산출하여 추이 및 현황을 파악함

〈표 2-2〉 예술분야 고용의 공급현황 분석 개요

변수	내용
학과 수	예술관련 교육기관 학과 수 (고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원)
재학생 수	예술관련 교육기관 재학생 수 (고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원)
입학자 수	예술관련 교육기관 입학자 수 (고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원)
졸업자 수	예술관련 교육기관 졸업자 수 (고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원)
취업자 수	예술관련 교육기관 취업자 수 및 취업률 (고등학교, 대학교, 전문대학, 대학원)

*주: 분석자료는 한국교육개발원 「교육통계」 2021~2023년 자료 및 한국교육개발원 「고등교육기관 졸업자 취업통계연보」 2020~2022년 자료를 수집하여 연구진이 재분석함

2. 예술 고등학교의 예술인 공급현황

가. 예술고등학교 학과 현황²⁾

- 2023년 국내 예술고등학교 수는 총 26개교로 최근 3개년 동안 고등학교 규모가 큰 변화 없이 유지되고 있음
 - 그 중 국립예술고등학교는 2개(7.4%), 공립예술고등학교는 11개(40.7%), 사립 예술고등학교는 14개(51.9%)로 나타남³⁾

〈표 2-3〉 2023년 국내 예술고등학교 구분

총계		국립		공립		사립	
수(개교)	비율(%)	수(개교)	비율(%)	수(개교)	비율(%)	수(개교)	비율(%)
26	100	2	7.4	11	40.7	13	51.9

*출처: 한국교육개발원, 교육통계연보(2023)

- 국내 예술고등학교 내 전공 분포를 살펴보면, 음악(23개교), 미술(20개교), 무용(19개교) 전공이 가장 많았고, 그 외 학교별로 응용예술(5개교), 연극·영화(6개교), 기타(3개교)로 구분할 수 있음
 - 그 외 만화애니메이션, 디자인·공예, 창의예술 등을 포함하는 응용예술과 문예·창작 등을 별도로 교육하는 학교도 5개 내외로 존재함
- 고등교육기관으로 넘어가기 전 중등교육기관(중·고등학교)에서는 주로 음악, 미술, 무용 등 ‘기초예술분야’를 중심으로 전문교육이 커리큘럼이 구성되어 있어 기초예술분야는 주로 고등학교부터 전문성을 위한 교육이 진행되는 것을 확인할 수 있음

〈표 2-4〉 국내 예술고등학교별 전공 현황(2024년 기준)

구분	전공 구분					
	응용 예술	무용	미술	연극·영화	음악	기타
학교 수	5개교	19개교	20개교	6개교	23개교	3개교

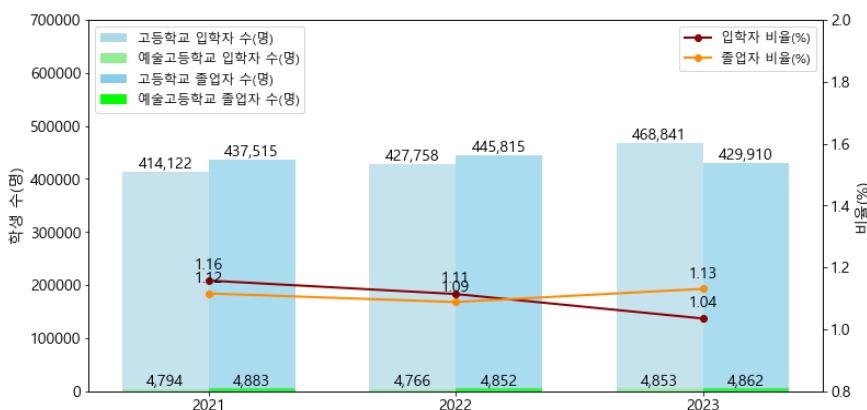
*출처: 2024년 기준 국내 예술고등학교별 누리집 내 입학 전형요강 자료 취합 후 연구진 작성

- 2) 본 절에서 지칭하는 예술고등학교는 특수목적고등학교 유형으로 분류되는 예술고등학교와 예체능계열 과정을 일부 포함하고 있는 고등학교를 의미함
- 3) 국내 학교 구분 방식은 『초·중등교육법 제3조(국립·공립·사립 학교의 구분)』에 따라 국립학교, 공립학교, 사립학교로 구분. 국립학교는 국가가 설립·경영하는 학교이며 공립학교는 지방자치단체가 설립·경영하는 학교, 사립학교는 법인이나 개인이 설립·경영하는 학교임

나. 예술고등학교 학생 현황

- 최근 예술고등학교 학생 현황을 살펴보기 위해, 3개년('21~'23)의 자료를 수집·활용하였고, 국내 '전체' 고등학교의 학생 현황과 비교분석을 실시함
 - 그 결과, 2021년부터 전체 고등학교와 예술고등학교 모두 입학자 수와 졸업자 수의 차이가 줄어드는 양상을 보임
 - 그러나 전체 고등학교의 경우 입학자 수가 졸업자 수보다 많은 양상을 나타내는 데에 반해, 예술고등학교의 경우 입학자 수에 비해 오히려 졸업자 수가 조금 더 많은 것으로 나타남

〈표 2-5〉 최근 3개년('21~'23) 국내 고등학교 및 예술고등학교 입학자·졸업자 수



구분	전체 고등학교(명)			예술고등학교(명)		
	입학자 수 (a)	졸업자 수 (a')	차이 (a-a')	입학자 수 (b)	졸업자 수 (b')	차이 (b-b')
2021	414,122	437,515	-23,393	4,794	4,883	-89
2022	427,758	445,815	-18,057	4,766	4,852	-86
2023	468,841	429,910	38,931	4,853	4,862	-9

*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 2024년 기준 26개 예술고등학교의 총 정원은 4,963명으로 파악되었음⁴⁾
 - 전공별 비중을 살펴보면 음악 전공이 2,093명(42.2%)으로 가장 많았고 미술 전공 1,537명(31.0%), 무용 전공 612명(12.3%) 순으로 정원이 많은 것으로 파악됨

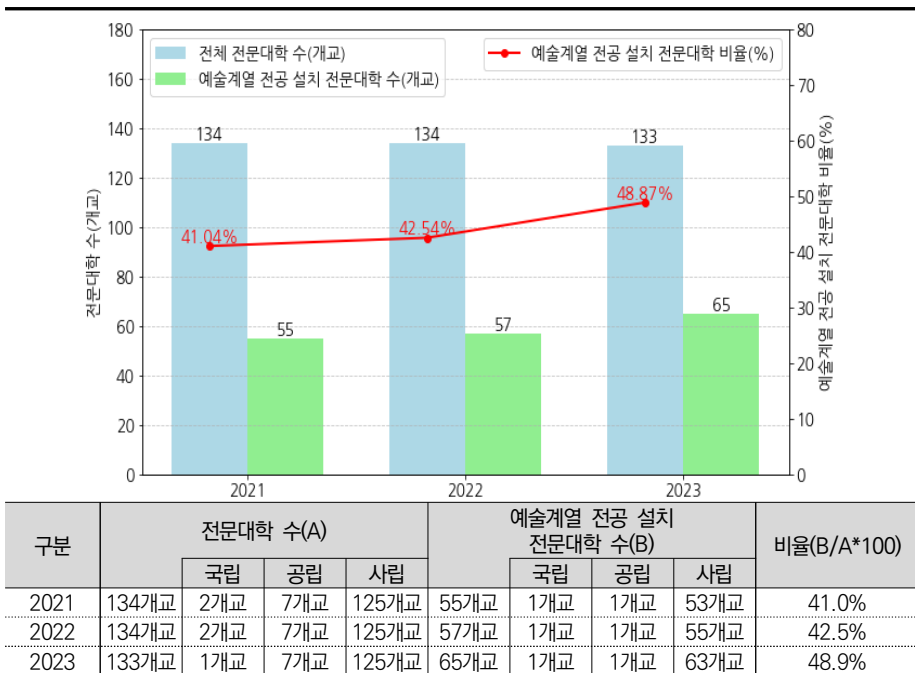
4) 연구진이 2024년 기준 국내 예술고등학교별 누리집 내 입학 전형요강을 직접 수집하여 작성함

3. 예술관련 전문대학의 예술인 공급현황

가. 예술관련 전문대학 학과 현황

- 최근 3개년('21-'23)의 자료를 활용하여 예술관련 전문대학의 현황을 살펴본 결과, 2023년 기준 전체 전문대학 중 약 48.9%가 예술관련 학과가 설치된 전문대학으로 나타남
 - 예술관련 전문대학 수가 2021년 55개교, 2022년 57개교, 2023년 65개교로 매년 조금씩 증가하였고, 2021년에 비해 2023년 약 7.9% 증가한 것으로 나타남
 - 특히 예술관련 국공립 전문대학에서는 주로 귀금속보석공예, 공연음악, 도예차문화 등의 학과가 운영되고 있었는데, 주로 응용예술과 관련한 학과가 설치되어 있는 것을 확인할 수 있음⁵⁾

〈표 2-6〉 최근 3개년('21~'23) 국내 전문대학 및 예술계열 전공 설치 전문대학 수



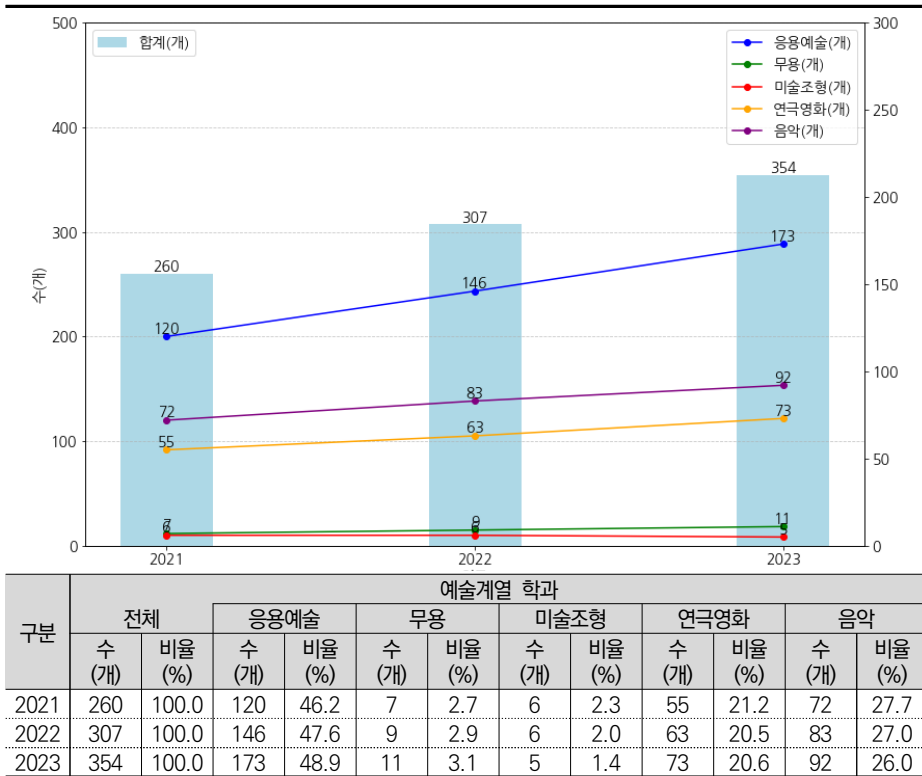
*출처(전문대학 수): 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

*출처(예술계열 전공 설치 전문대학 수): 한국전문대학교육협의회(2021~2023) 「전문대학 전공별 개설 대학 입학상담 자료집」

5) 국공립 전문대학에 설치된 예술전공 학과는 한국복지대학교 귀금속보석공예과와 전남도립대학교의 공연음악과, 도예차문화과가 있음

- 전문대학 내 예술계열 학과는 ‘응용예술’, ‘무용’, ‘미술조형’, ‘연극영화’, ‘음악’으로 나눌 수 있는데, 전체 예술계열 학과 수가 2021년 260개에서 2023년 354개로 점차 증가하고 있음⁶⁾
 - 학과별 현황을 구체적으로 살펴보면, 응용예술, 음악, 연극영화학과의 차지하는 비중이 높게 나타났는데, 응용예술학과는 2021년에 비해 2023년 53개가 증가하였고, 음악과 연극영화학과는 각각 20개, 18개 증가한 것으로 나타남
 - 반면 기초예술과 관련된 무용학과의 경우 매년 약 2개 학과가 증가하고 있는 것으로 나타났으며, 미술조형학과는 2021년 대비 2023년 기준 1개 학과가 감소한 것으로 나타남

〈표 2-7〉 최근 3개년(‘21~’23) 전문대학 내 예술계열 학과 현황



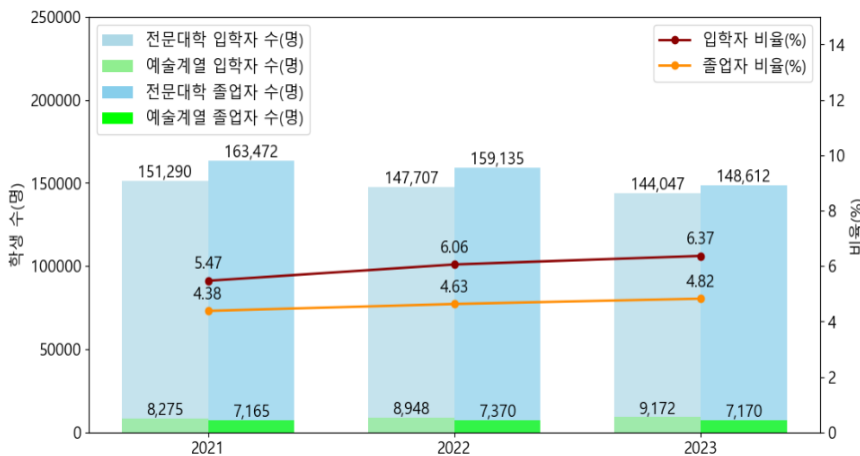
*출처: 교육부 한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

6) 예술계열 전공 설치 전문대학 수는 한국전문대학교육협의회에서 출간하는 각 연도별(2021~2023) 전문대학 전공별 개설대학 입학상담 자료집을 참고하여 예술계열 전공 설치 전문대학 수를 파악함

나. 예술관련 전문대학 전공 학생 현황

- 예술관련 전문대학 학생의 추이를 살펴보기 위해 최근 3개년('21-'23)의 자료를 활용하여 입학자와 졸업자 수를 살펴본 결과, 전체 전문대학과 예술관련 전문대학이 반대의 양상을 띠고 있는 것으로 나타남
 - 전체 전문대학에서는 졸업자 수가 입학자 수 보다 평균 9,392명 많은 것으로 나타났고, 2021년 이후 매년 입학자 수가 감소하고 졸업자 수가 증가하는 것으로 나타남
 - 반면 예술관련 전문대학에서는 입학자 수가 졸업자 수 보다 평균 1,563명 많은 것으로 나타났고, 2021년 이후 매년 입학자 수가 소폭 증가하고, 졸업자 수는 감소하는 것으로 나타남

〈표 2-8〉 최근 3개년('21~'23) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예술계열 입학자·졸업자 수

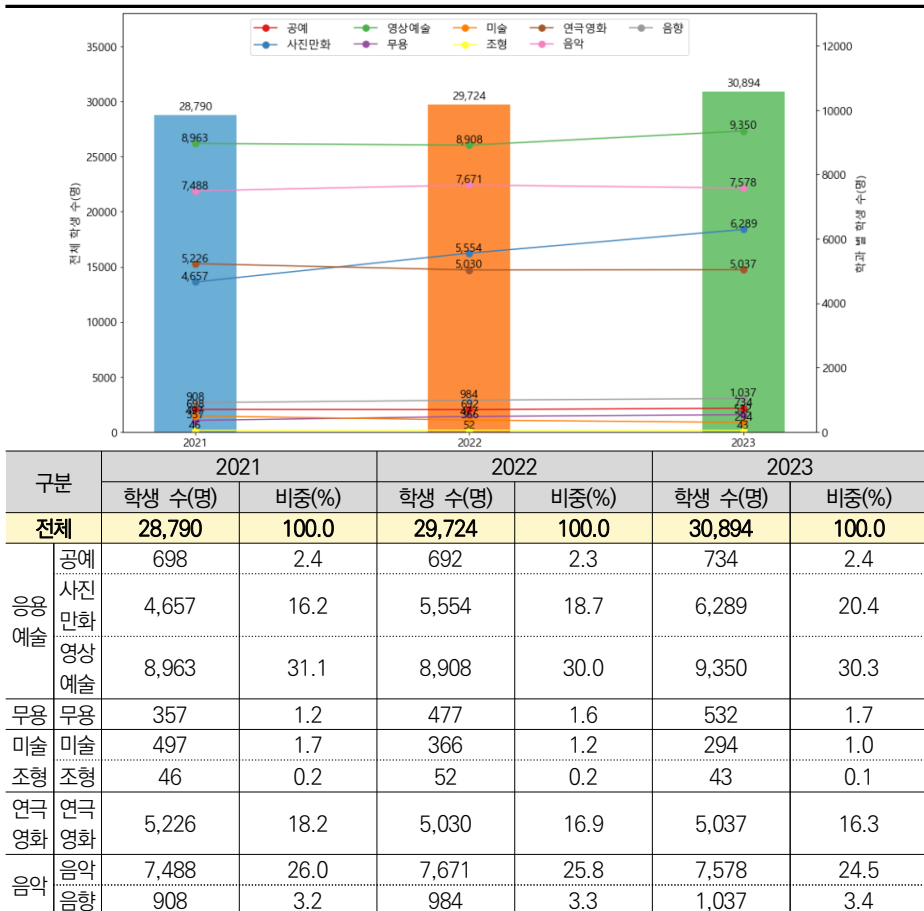


구분	전문대학(A)(명)			전문대학 내 예술계열(B)(명)		
	입학자 수 (a)	졸업자 수 (a')	차이 (a-a')	입학자 수 (b)	졸업자 수 (b')	차이 (b-b')
평균	147,681	157,073	-9,392	8,798	7,235	1,563
2021	151,290	163,472	-12,182	8,275	7,165	1,110
2022	147,707	159,135	-11,428	8,948	7,370	1,578
2023	144,047	148,612	-4,565	9,172	7,170	2,002

*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 2023년 국내 전문대학 재학생 수는 372,192명으로 2021년 대비 27,884명 감소한 것으로 나타난 반면, 2023년 국내 전문대학 내 예술계열 재학생 수는 30,894명으로 2021년 대비 2,104명 증가한 것으로 나타남
 - 예술계열 전문대학 재학생 수를 학과별로 살펴보면, 영상·예술학과(31.1%)와 음악학과(26.0%)의 재학생 수가 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 또한 2022년부터 응용예술학과의 하위계열 학과인 사진·만화학과 재학생 수(5,554명)가 연극·영화학과 재학생 수(5,030명)를 넘어서며 응용예술학과의 학생 수가 크게 증가하였고, 현재 전문대학 내 예술관련 학과 중 50% 이상이 응용예술학과임을 확인할 수 있음

〈표 2-9〉 최근 3개년('21-'23) 국내 전문대학 내 예술계열 학과별 재학생 비중



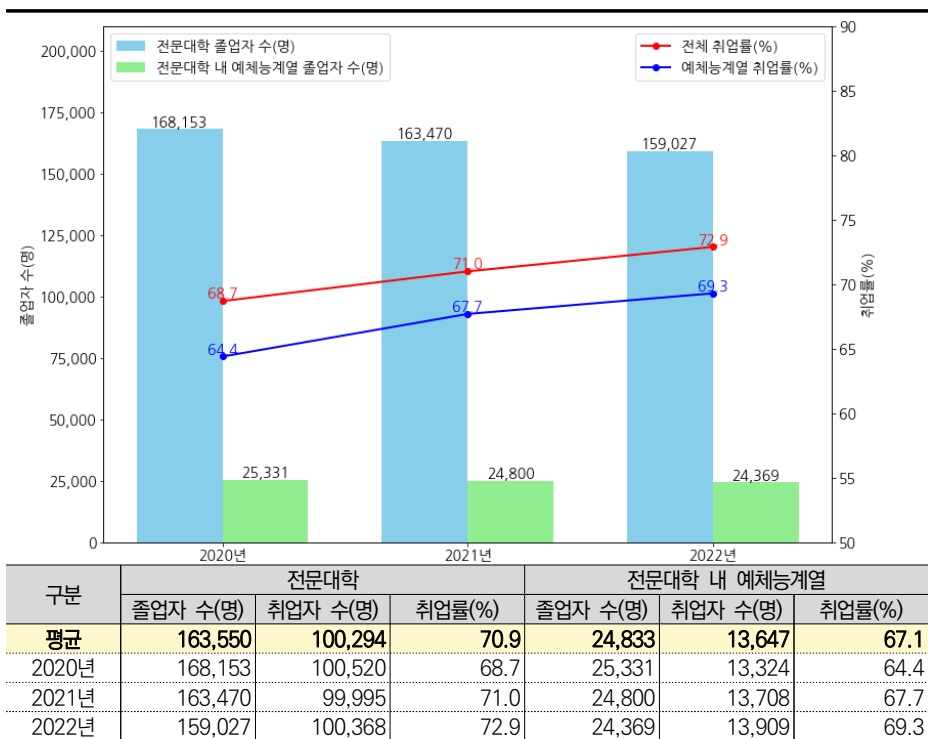
*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 반면, 미술학과와 의 경우 2021년부터 지속적으로 재학생 수가 감소(2021년 497명 → 2023년 294명)하고 있으며, 무용, 연극·영화, 음악학과 재학생의 경우 그 수의 변동이 크지 않음

다. 예술관련 전문대학 학생 취업률⁷⁾

- 전문대학 내 예체능계열의 평균 취업률은 67.1%로 나타났는데, 전체 전문대학의 취업률은 평균 70.9%로 전문대학의 예체능계열 학생 취업률이 평균 3.8% 낮은 수준을 보임
- 2022년 기준 전문대학 내 예체능계열 취업률은 69.3%로 전년대비 1.6%p 상승함

〈표 2-10〉 최근 3개년('20~'22) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예체능계열 전공생 취업현황

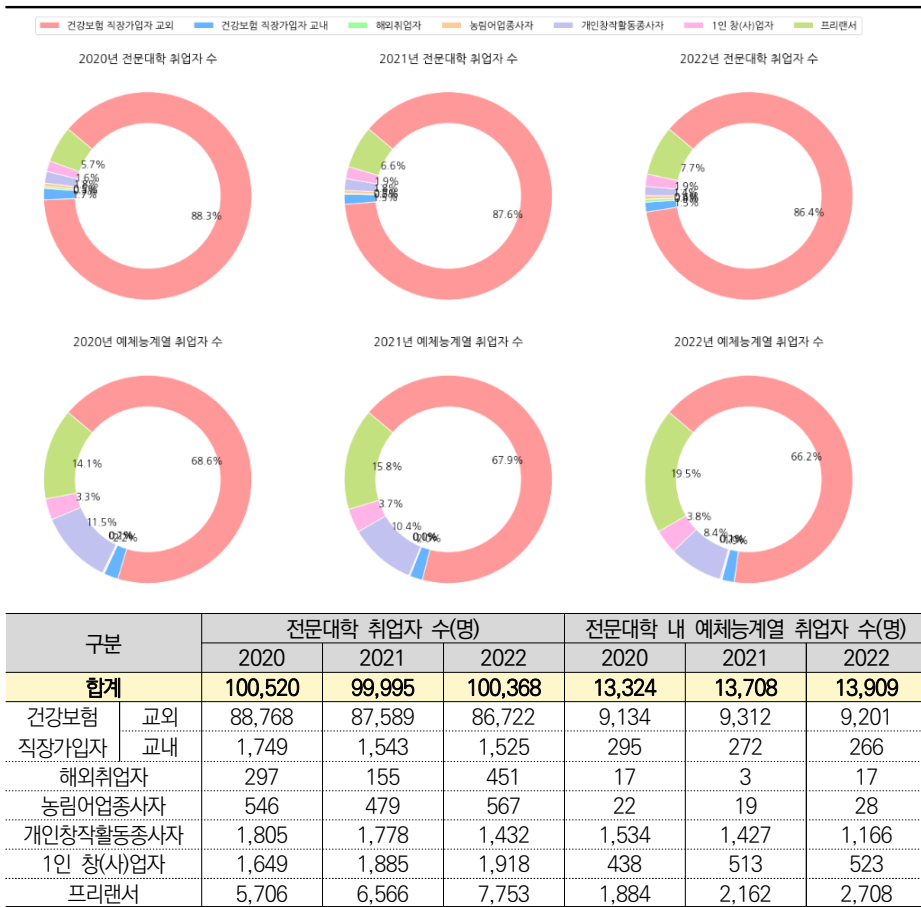


*출처: 교육부·한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

7) 예술관련 전문대학 취업률은 한국교육개발원에서 매년 발표하는 「고등교육기관 졸업자 취업통계연보」 자료를 참고하여 작성함. 해당 자료는 현재시점에서 2023년 발행된 2022년 기준 자료가 가장 최신자료이며, 예체능계열의 세부전공별 취업통계가 아닌 예체능계열의 취업통계를 발표하고 있어 전문대학 내 예체능계열의 취업자 현황을 살펴봄

- 전문대학 내 예체능계열 취업자 수는 2022년 기준 13,909명으로 이 중 건강보험 직장가입자(교외)가 9,201명, 프리랜서가 2,708명, 개인창작활동종사자가 1,166명으로 가장 많은 비중을 차지함
 - 특히 전문대학 내 예체능계열 취업자의 경우 전체 전문대학 취업자에 비해 프리랜서와 개인창작활동종사자 비중이 더 높은 것으로 나타남

〈표 2-11〉 최근 3개년('20-'22) 국내 전문대학 및 전문대학 내 예체능계열 취업자 현황



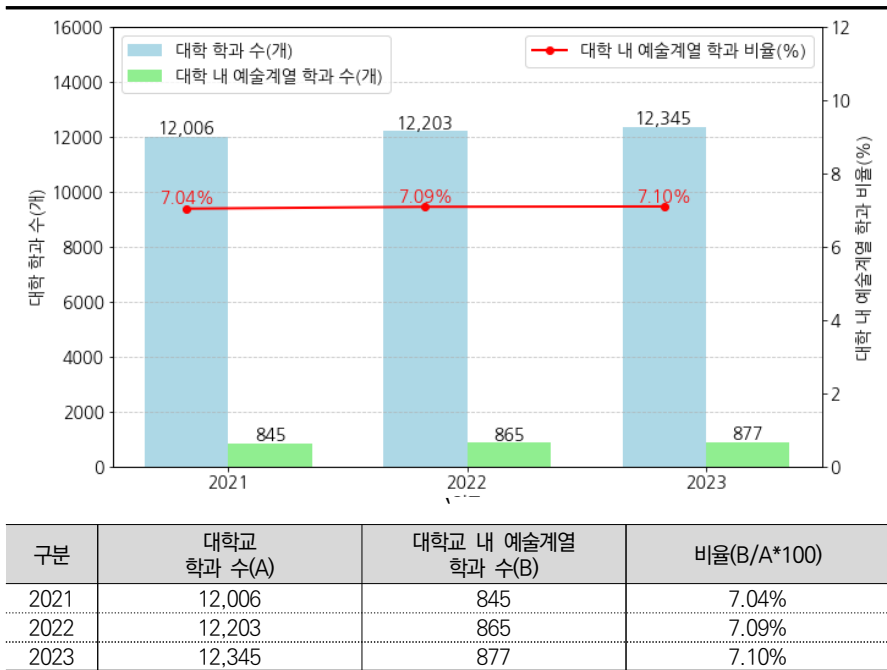
*출처: 교육부 한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

4. 예술관련 대학교의 예술인 공급현황

가. 예술관련 대학교 학과 현황

- 4년제 대학교 내 예술관련 학과 현황을 살펴보면, 2021년 845개에서 2023년 877개로 그 수가 점차 증가하였지만, 전체 학과 대비 비중으로 살펴보면 약 7%로 큰 변화는 없는 것으로 나타남

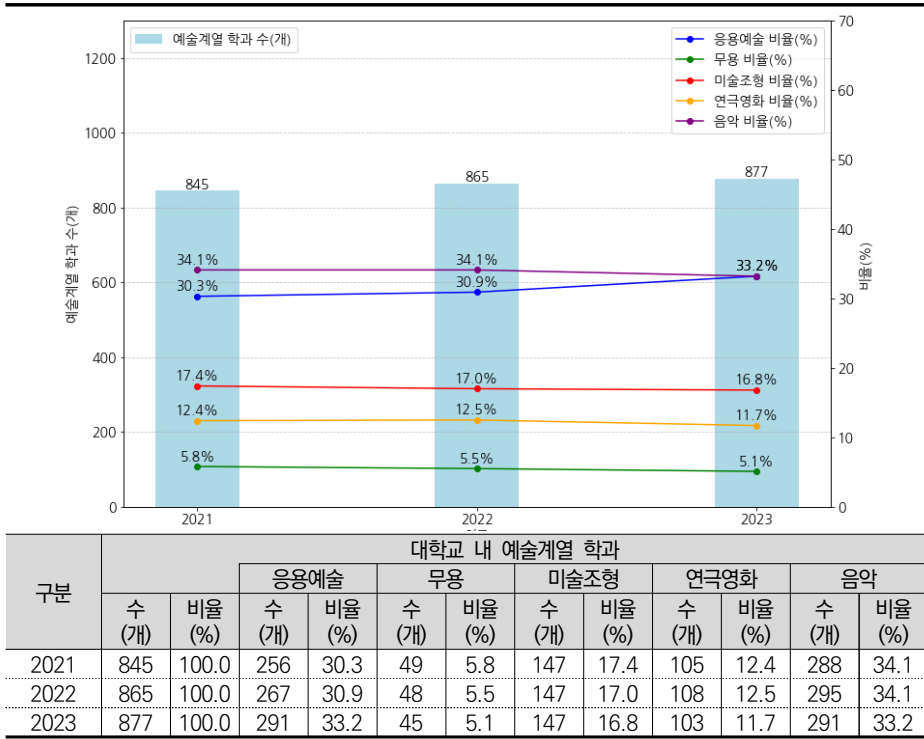
〈표 2-12〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학교 학과 수 및 대학교 내 예술계열 학과 수



*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 대학교 내 예술계열 학과 중 음악, 응용예술 순으로 비중이 높게 나타났는데, 특히 응용예술학과 수가 최근 291개로 크게 증가하며, 가장 높은 비중을 차지하던 음악학과와 학과 수가 동일해짐
 - 반면 연극영화와 무용학과는 지속적으로 학과 수가 감소하고 있으며, 미술조형학과는 최근 3개년동안 학과 수 변동 없이 동일하게 유지되고 있음

〈표 2-13〉 최근 3개년('21-'23) 대학교 내 예술계열 학과 현황

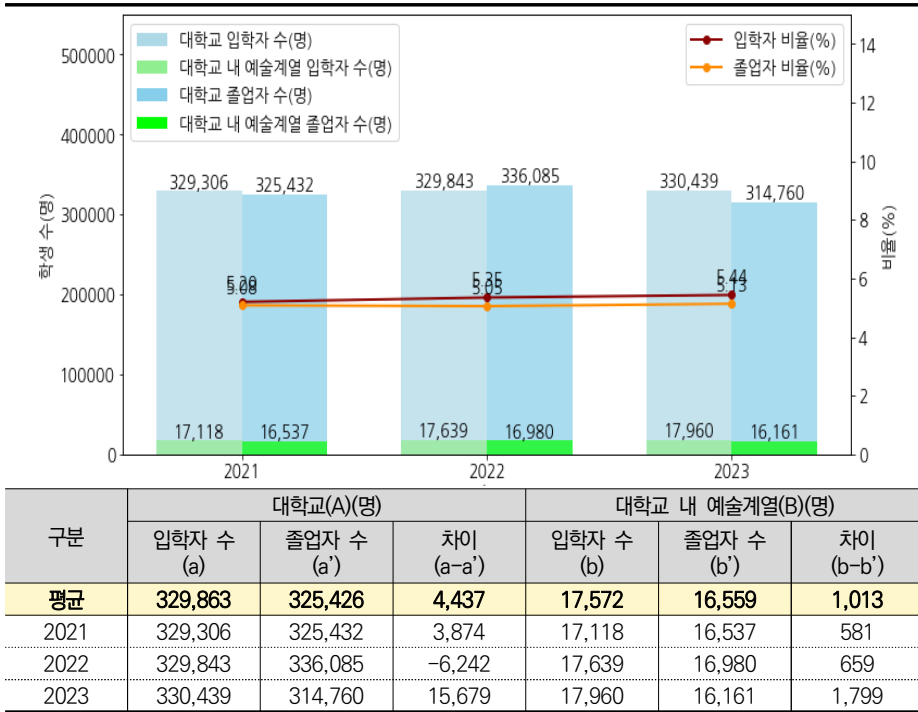


*출처: 교육부 한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

나. 예술관련 대학교 전공 학생 현황

- 4년제 대학교의 예술계열 입학자 및 졸업자 현황을 분석한 결과, 전체 대학교의 입학자 및 졸업자 수 추이와 유사하게 입학자 대비 졸업자가 더 많은 것으로 나타남
 - 최근 3년간('21년-'23년) 대학교 내 예술계열 학생 입학자 수는 평균 17,572명, 졸업자 수는 평균 16,559명으로 졸업자 수 대비 입학자 수가 1,013명 많은 것으로 나타남

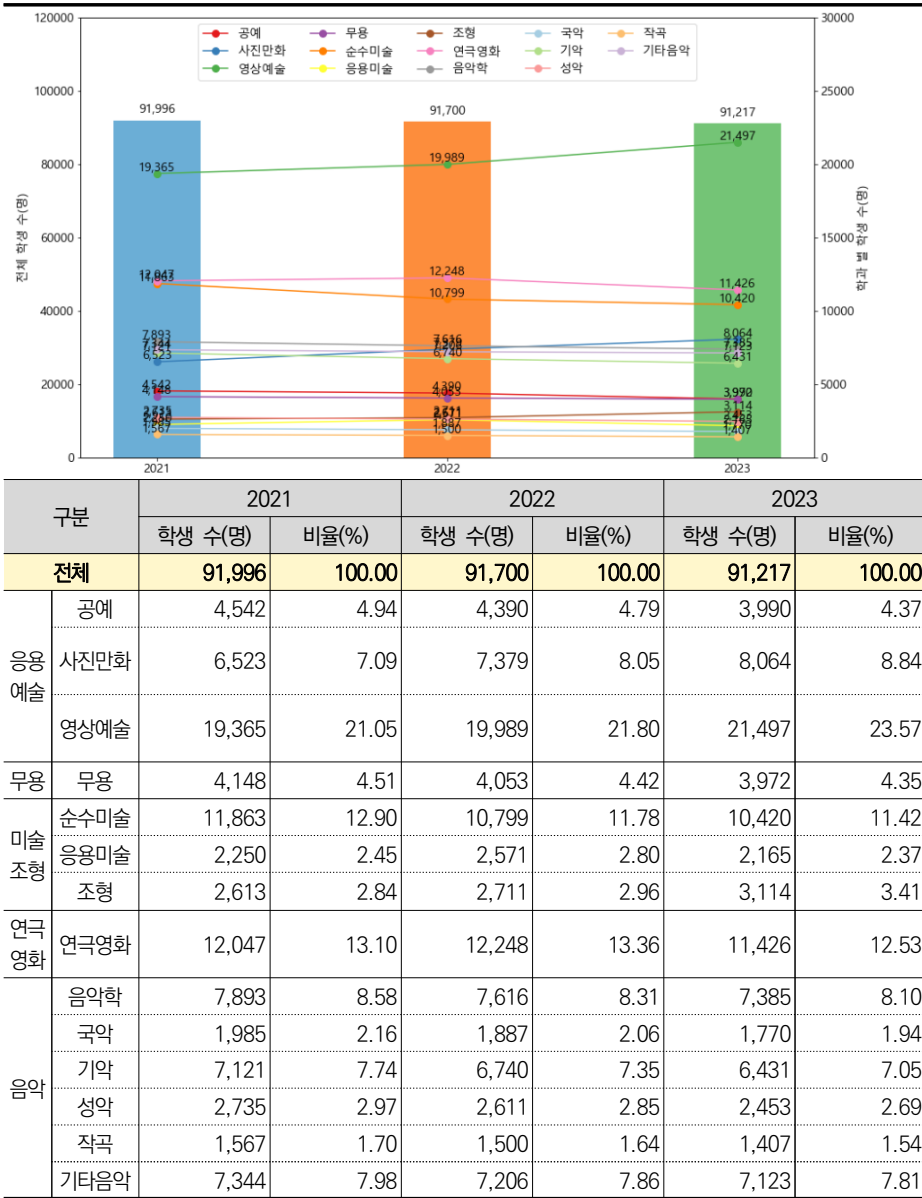
〈표 2-14〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학교 및 대학교 내 예술계열 입학자·졸업자 수



*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 2023년 국내 4년제 대학교의 재학생 수는 1,855,374명으로 2021년 대비 82,880명 감소한 것으로 나타난 반면, 2023년 국내 4년제 대학교 내 예술계열 재학생 수는 91,217명으로 779명 감소한 것으로 나타남
 - 예술계열 4년제 대학 재학생 수를 학과별로 살펴보면, 영상·예술(21.1%), 연극·영화(13.1%), 순수미술(12.9%) 전공 순으로 재학생 규모가 큰 것으로 나타났으며, 기초예술에 기반을 둔 예술관련 학과가 60% 이상의 비중을 차지하고 있음
 - 다만 응용예술학과 중 영상·예술의 경우 매년 재학생 수가 꾸준히 증가(2021년 19,365명 → 2023년 21,497명)하고 있고, 이외의 세부전공은 대부분 2021년 이후 재학생 수와 비율이 조금씩 감소하고 있음

〈표 2-15〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학교 내 예술계열 학과별 재학생 비율

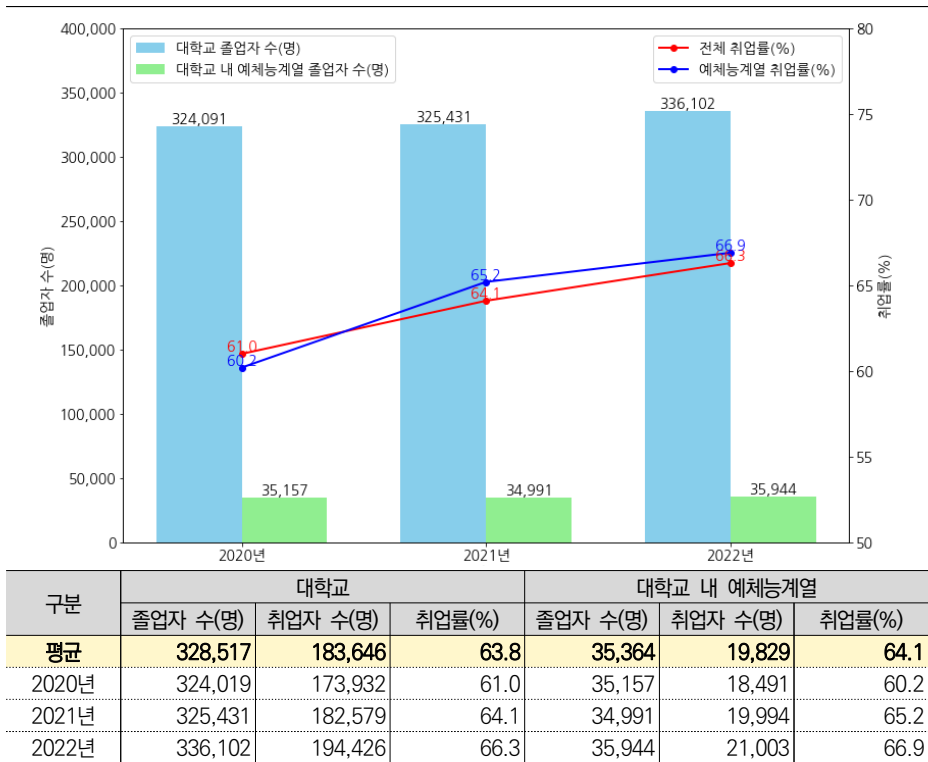


*출처: 교육부 한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

다. 예술관련 대학교 학생 취업률⁸⁾

- 4년제 대학교 전체의 평균 취업률은 63.8%이며 예체능계열 학생의 취업률은 64.1%로, 전체 취업률 대비 예체능계열 졸업자의 취업률이 0.3% 더 높은 수준을 보임
 - 특히 예체능계열 졸업자의 취업률이 2020년 60.2%를 기록한 이후 지속적으로 상승하여 2022년 66.9%를 기록한 것으로 나타남

〈표 2-16〉 최근 3개년('20~'22) 국내 대학교 및 대학교 내 예술계열 전공생 취업현황

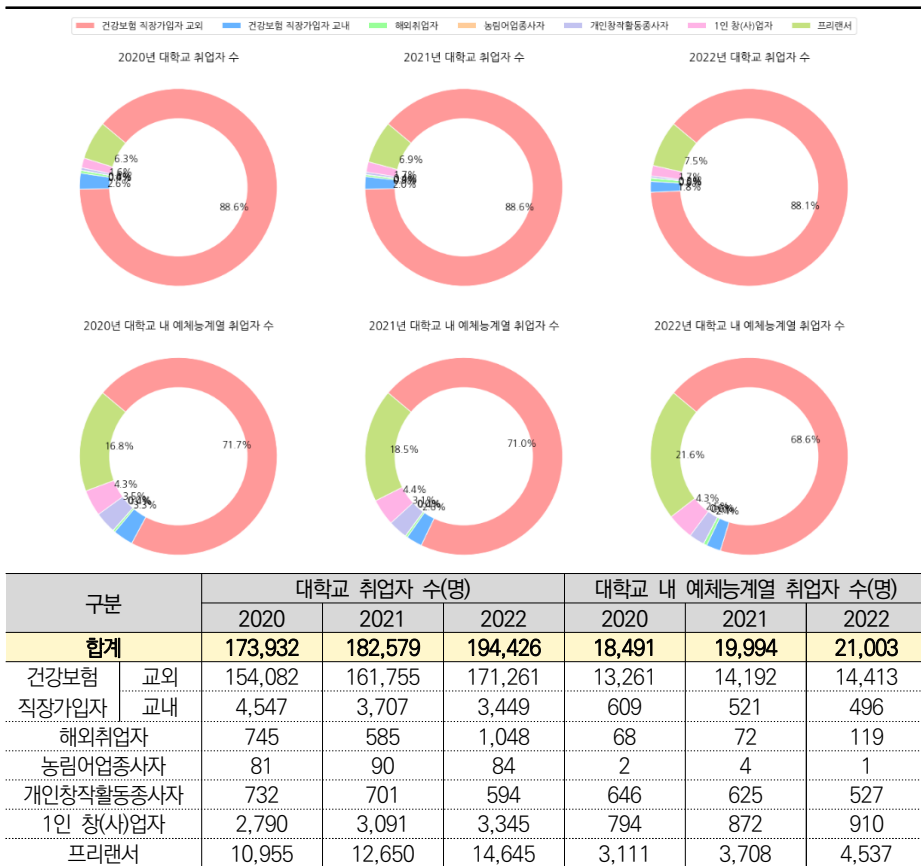


*출처: 교육부·한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

8) 예술관련 대학교 취업률은 한국교육개발원에서 매년 발표하는 「고등교육기관 졸업자 취업통계연보」 자료를 참고하여 작성함. 해당 자료는 현재시점에서 2023년 발행된 2022년 기준 자료가 가장 최신자료이며, 예술계열의 세부전공별 취업통계가 아닌 예체능계열의 취업통계를 발표하고 있어 4년제 대학 내 예체능계열의 취업자 현황을 살펴봄

- 국내 4년제 대학교 내 예체능계열 취업자 수를 취업자 특성별로 구분하여 살펴보면, ‘건강보험 직장가입자(교외)’, ‘프리랜서’, ‘1인 창(사)업자’ 등의 순으로 높은 비중을 차지함
 - 전문대학 내 예체능계열 취업자의 경우 프리랜서와 개인창작활동종사자 비중이 가장 높게 나타난 것과 다르게 4년제 대학의 예체능 계열 취업자는 1인 창(사)업이 더 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 다만 건강보험 직장가입자(교외)의 경우 계약직의 경우도 포함하고 있어 예체능계열 취업자 수가 모두 정규직으로 취업한다고 볼 수는 없음

〈표 2-17〉 최근 3개년(’20-’22) 국내 대학교 및 대학교 내 예체능계열 취업자 현황



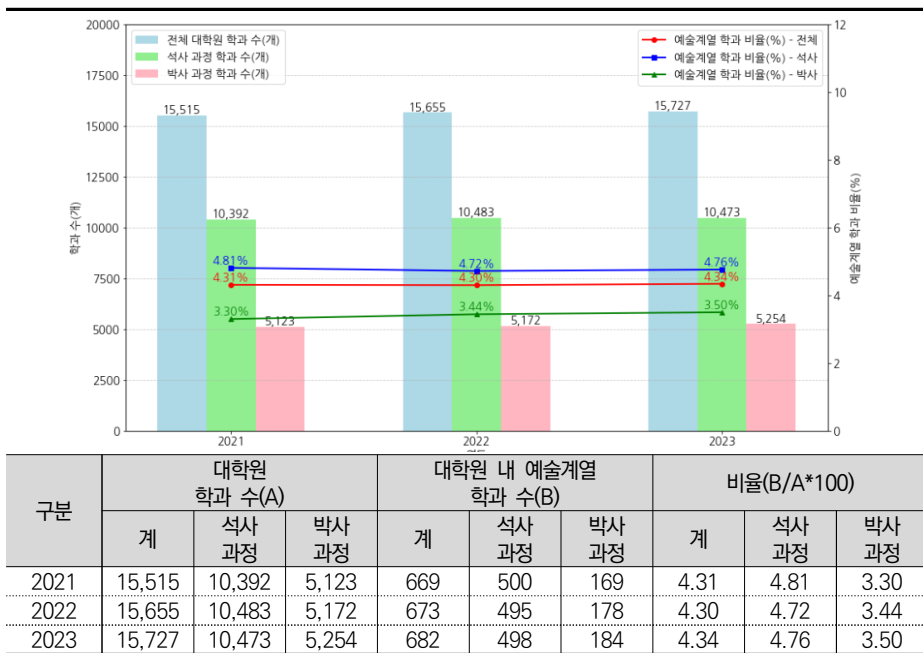
*출처: 교육부 한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

5. 예술관련 대학원의 예술인 공급현황

가. 예술관련 대학원 학과 현황

- 최근 3개년('21년-'23년)동안 국내 대학원 내 예술계열 학과 수 추이를 살펴보면, 2021년 669개에서 2023년 682개로 예술계열 학과 수가 꾸준히 증가하는 것으로 나타남

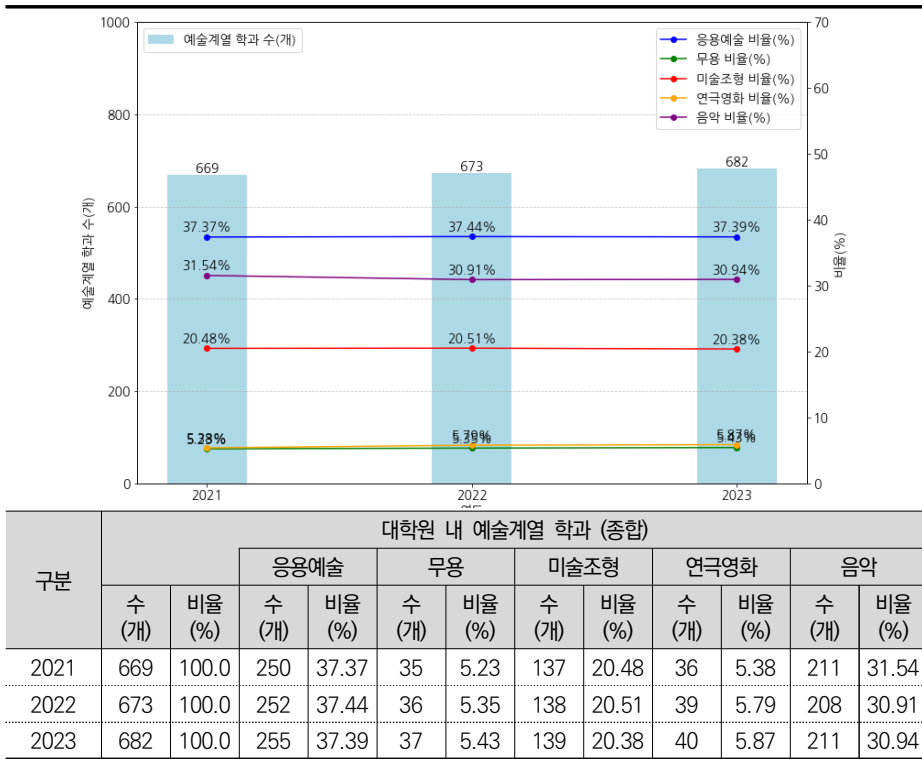
〈표 2-18〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학원 학과 수 및 대학원 내 예술계열 학과 수



*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

- 대학원 내 예술계열 학과를 ‘응용예술’, ‘무용’, ‘미술·조형’, ‘연극·영화’, ‘음악’으로 구분하여 살펴보면, 예술계열 학과 중 응용예술(37.4%), 음악(30.9%), 미술·조형(20.4%) 순으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 다만 전반적으로 학과 수의 변화가 크지 않고, 과정별로 비교해보아도 추이변화가 매우 미미한 것으로 나타남

〈표 2-19〉 최근 3개년('21-'23) 대학원 내 예술계열 학과 현황

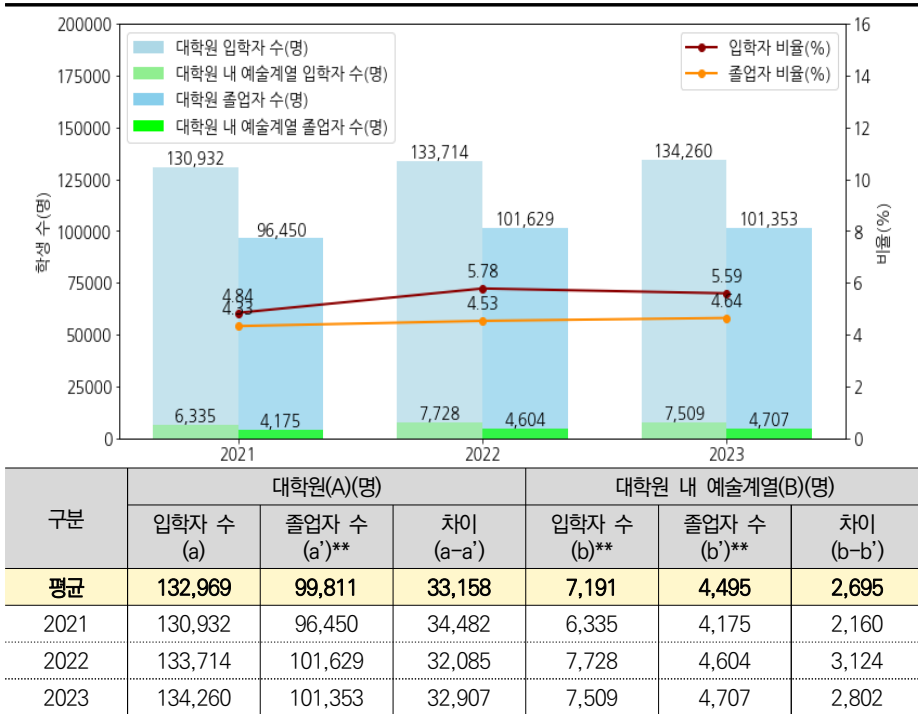


*출처: 교육부 한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

나. 예술관련 대학원 전공 학생 현황

- 최근 3개년('21년-'23년)의 국내 대학원 내 예술계열 입학자 및 졸업자 수를 살펴 보면, 졸업자 수 대비 입학자 수가 더 많은 것으로 나타남
 - 국내 대학원 내 예술계열 입학자 수는 평균 132,969명, 졸업자 수는 평균 99,811명으로 졸업자 수에 비해 입학자 수가 33,158명 더 많은 것으로 나타남

〈표 2-20〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학원 및 대학원 내 예술계열 입학자·졸업자 수

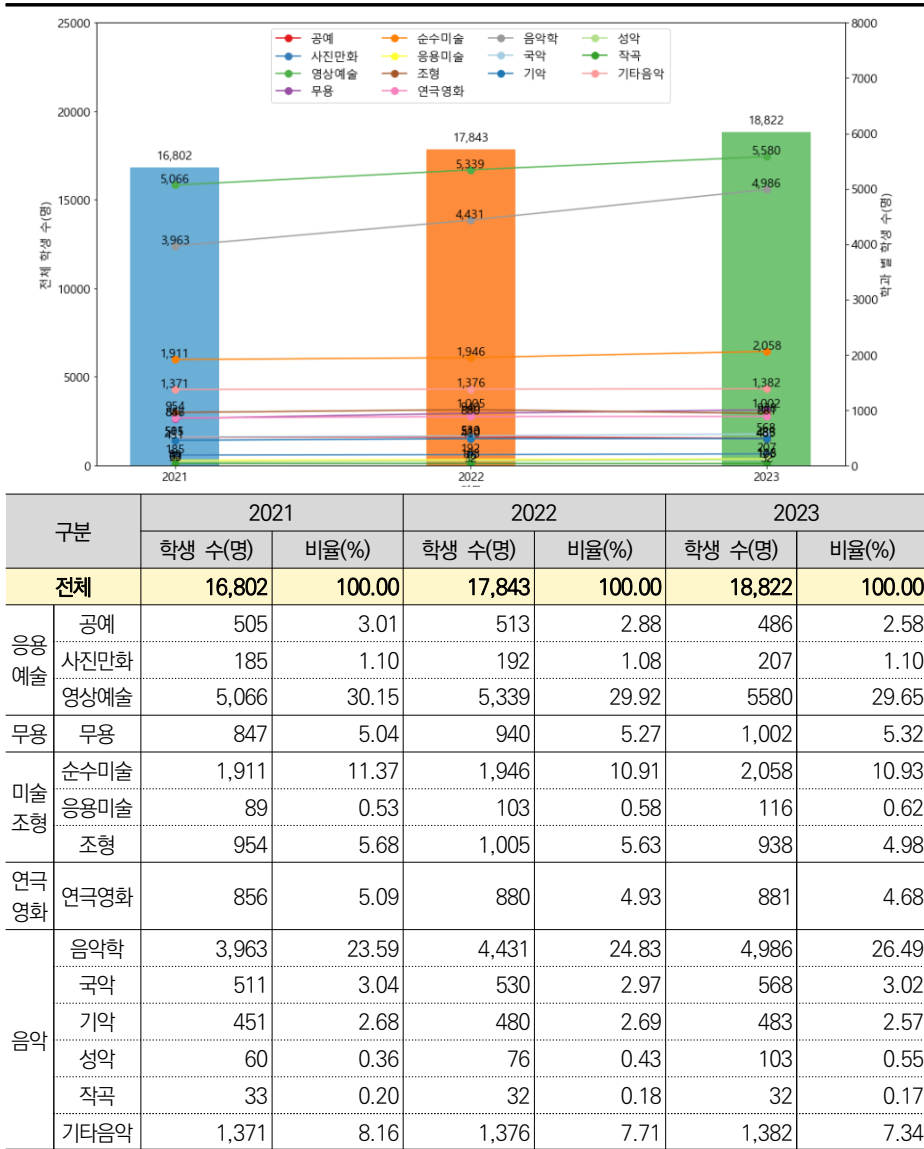


*출처: 교육부·한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

*주: 대학원 입학자, 졸업자 수는 석사과정, 박사과정을 모두 포함함

- 2023년 국내 대학원의 재학생 수는 38,598명으로 2021년 대비 11,183명 감소한 것으로 나타났으며, 2023년 국내 대학원 내 예술계열 재학생 수는 18,822명으로 2021년 대비 2,020명 감소한 것으로 나타남
 - 국내 대학원 내 예술계열 재학생 수를 학과별로 살펴보면, 영상·예술(29.7%), 음악학(26.5%), 순수미술(10.9%) 순으로 재학생 수 규모가 큰 것으로 나타남
 - 다만 영상·예술 전공의 경우 매년 전체 대비 비중이 감소하고 있으며, 음악학 전공의 경우 매년 증가하고 있음

〈표 2-21〉 최근 3개년('21-'23) 국내 대학원 내 예술계열 학과별 재학생 비율

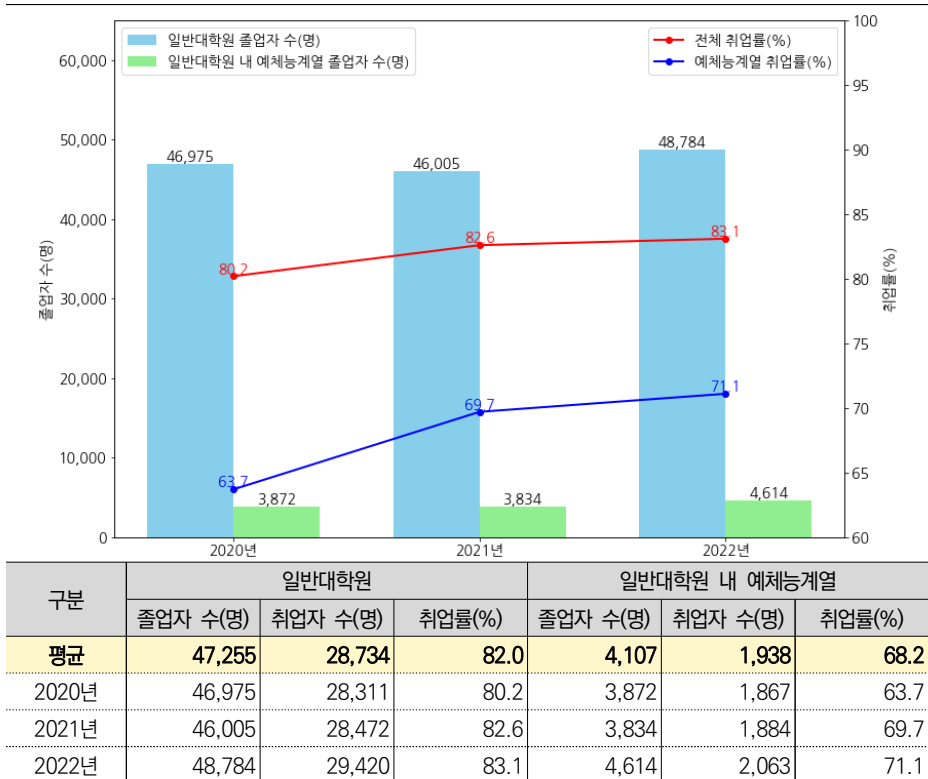


*출처: 교육부 한국교육개발원, 교육통계연보(2021~2023)

다. 예술관련 대학원 취업률⁹⁾

- 국내 전체 대학원의 평균 취업률은 82.0%, 대학원 내 예체능계열의 취업률은 평균 68.2%로 무려 13.8% 낮은 수준을 보이고 있음
 - 최근 3년간('20년-'22년) 대학원 내 예체능계열 졸업자의 취업률이 지속적으로 상승하여, 2020년 대비 2022년 7.4%p 상승하였으나, 전체 대학원 졸업자의 취업률과 비교하였을 때 여전히 10%이상의 차이를 보이고 있음

〈표 2-22〉 최근 3개년('20-'22) 국내 일반대학원 및 일반대학원 내 예술계열 전공생 취업현황

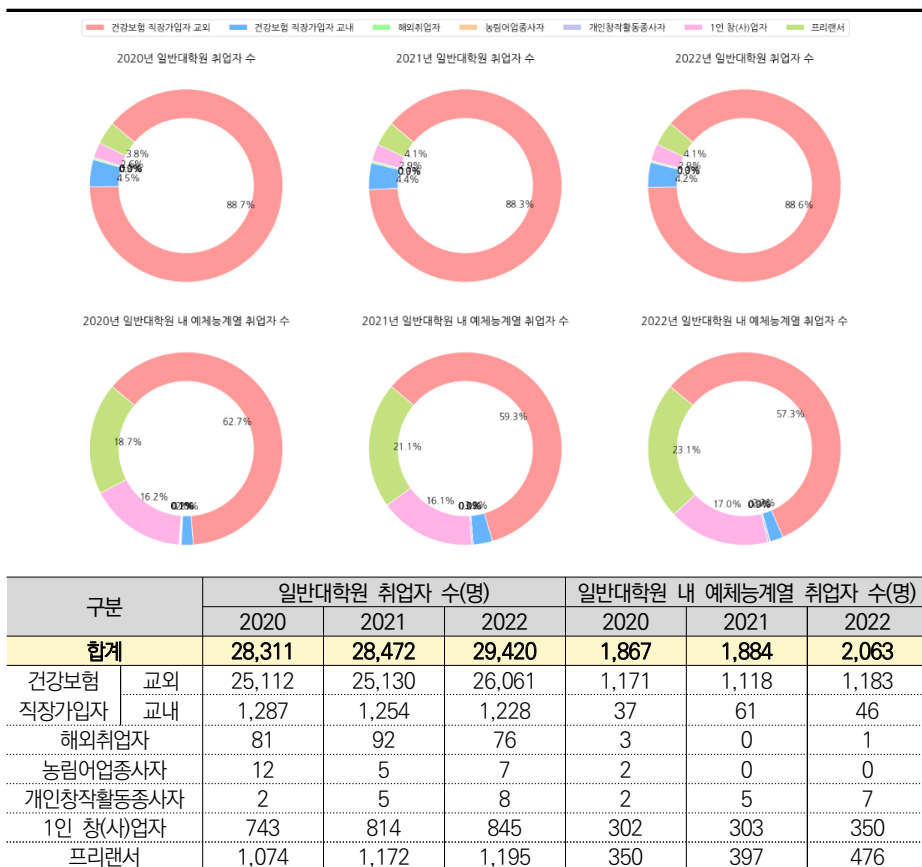


*출처: 교육부·한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

9) 예술관련 대학원 취업률은 한국교육개발원에서 매년 발표하는 「고등교육기관 졸업자 취업통계연보」 자료를 참고하여 작성함. 해당 자료는 현재시점에서 2023년 발행된 2022년 기준 자료가 가장 최신자료이며, 예술계열의 세부전공별 취업통계가 아닌 예체능계열의 취업통계를 발표하고 있어 대학원 내 예체능계열의 취업자 현황을 살펴봄

- 국내 대학원 내 예체능계열 취업자 현황을 취업자 특성별로 구분하여 살펴보면, '건강보험 직장가입자(교외)', '프리랜서', '1인 창(사)업자' 등의 순으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 다만 전체 대학원 취업자의 건강보험직장가입자(교외)의 비중이 88.6% 인 것에 비해 예체능계열 취업자의 건강보험직장가입자(교외)의 비중이 57.3%로 약 31.3% 차이가 발생함
 - 또한 4년제 대학교 졸업 취업자와 마찬가지로, 프리랜서와 1인 창(사)업자의 비중이 가장 높은 것으로 나타남

〈표 2-23〉 최근 3개년('21-'23) 국내 일반대학원 및 일반대학원 내 예체능계열 취업자 현황



*출처: 교육부 한국교육개발원, 고등교육기관 졸업자 취업통계연보(2020~2022)

제2절 예술분야 고용의 수요현황 분석

1. 분석 개요

- 본 연구는 예술분야 고용시장에서 필요로 하는 인력 규모 및 구인 현황 등을 산업별·직종별로 분석하여 구인난이 심한 직종과 공급 과잉 직종 등을 파악하고 효율적인 고용정책 마련의 근거자료를 제시하고자 예술분야 고용의 수요현황 분석을 실시함
- 이를 위해 본 연구는 예술분야 고용시장에서의 구인인원, 채용인원과 현원 등을 조사하고 취업자 수를 파악할 수 있는 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」를 활용하였음
 - 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」는 매년 상·하반기로 구분하여 발표하기 때문에 본 연구에서는 2021년부터 2023년까지의 상·하반기 기초 자료를 수집하여 연평균 자료를 산출함
 - 이 때 구인인원은 대외적인 구인활동을 통하여 구인한 인원으로, 최초 모집공고 당시 채용하려고 했던 인원을 의미하며, 채용인원은 최종적으로 채용하기로 확정 혹은 채용한 인원을 의미함
 - 적극 구인에도 불구하고 채용하지 못한 인원 규모를 파악하기 위해 미충원인원과 미충원율을 살펴봄, 직능별로 미충원인원을 구분하여 살펴봄으로써 채용이 어려운 직능수준¹⁰⁾을 파악하고자 하였음

10) 직능별 용어: 1수준(현장경력 없어도 됨, 자격증 취득 수준을 요하지 않음(중졸이하 수준의 업무), 2-1수준(1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준(고졸수준의 업무), 2-2수준(1년~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준(전문대졸 수준의 업무), 3수준(2년~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준(대졸/석사 수준의 업무), 4수준(10년 이상의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기술사 수준(박사 수준의 업무)(고용노동부, 2023)

〈표 2-24〉 예술분야 고용시장 수요 현황 분석 개요

변수	내용	자료	분류체계	분석방법
현원	예술분야 직종별 현원	고용노동부 「직종별사업체노동력조사」 -2021~2023년 상·하반기 자료	한국고용직업분류 소분류	원자료 재분석
구인인원	예술분야 직종별 구인인원			
채용인원	예술분야 직종별 채용인원			
미충원인원	예술분야 직종별 미충원인원			
미충원사유	예술분야 직종별 미충원사유			

- 연구를 위해 예술관련 직종을 한국고용직업분류 중 가장 하위분류를 기준으로 데이터를 추출 및 분석하였는데, 「직종별사업체노동력조사」의 경우 한국고용직업분류의 소분류까지만 제공하고 있어, 본 절에서는 한국고용직업분류 소분류를 기준으로 수요분석을 진행하고자 함
 - 구체적으로 한국고용직업분류의 세분류 중 ‘예능강사’는 예술관련 직종 중 매우 중요한 직업군이지만, 예능강사를 포함하는 소분류 단위인 ‘문리·기술·예능 강사’가 포괄하는 범위가 너무 커 본 절에서는 제외하였으며, 그 외 예술관련 직종으로 분류하기에는 모호하지만, 전반적인 예술분야 직종의 현황과 추이를 파악할 수 있는 소분류단의 직종은 모두 포괄하여 분석함¹¹⁾
 - 한국고용직업분류의 중분류인 ‘예술·디자인·방송직’에서 구분하고 있는 7개의 소분류 중 ‘기자 및 언론 전문가’를 제외한 총 6개의 직종수준의 분석을 진행하며, ‘작가·통번역가’, ‘학예사·사서·기록물관리사’, ‘창작·공연 전문가’, ‘연극·영화·방송 전문가’, ‘문화·예술 기획자 및 매니저’가 있음
 - 그러나 소분류에는 일부 예술분야로 보기 어려운 직종도 포괄하고 있음. 그러나 「직종별사업체노동력조사」의 조사 자체가 소분류를 기준으로 조사하였으므로, 예술분야에 해당하지 않는 데이터를 따로 제외하기 어려움. 예를 들어 연극·영화·방송 전문가의 경우, 연극만이 본 연구에서 다루는 예술분야에 해당하나 조사 데이터가 영화·방송 분야를 포괄해 조사되었으므로 데이터 분석에 있어 엄격하게 예술분야만을 추출하기에는 한계가 있음

11) 한국고용직업분류 세분류 수준의 기초분석 현황은 제3장에서 추가적으로 확인할 수 있음

〈표 2-25〉 예술분야 수요현황 분석의 예술직종 분류

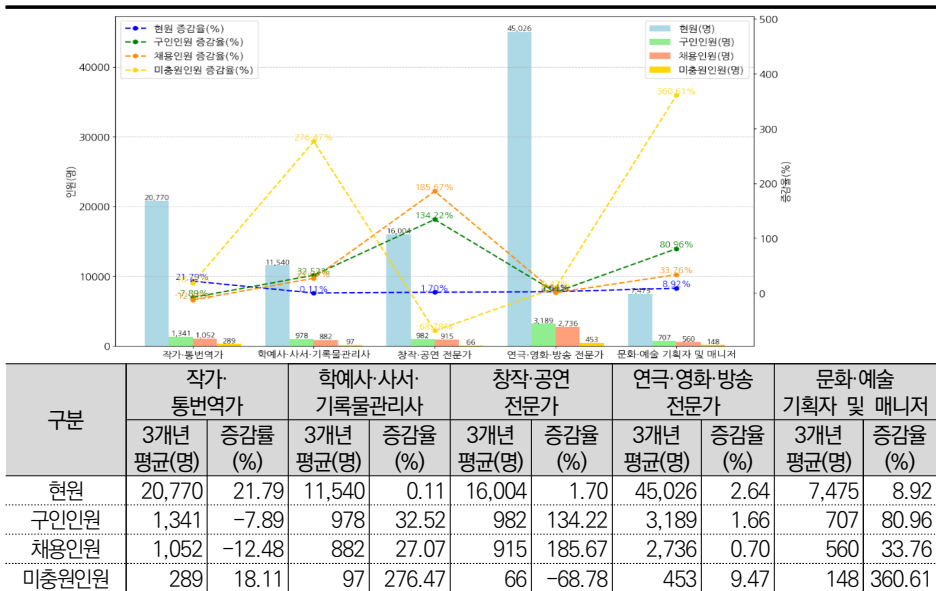
한국고용직업분류				수요분석의 예술직종 분류
대분류	중분류	소분류	세분류	소분류
교육· 법률·사회 복지·경찰 ·소방직 및 군인		문리·기술·예능 강사	문리·어학 강사	문리·기술·예능 강사
			컴퓨터 강사	
			기술·기능계 강사	
			예능 강사	
			학습자·교육교구 방문강사 기타 문리·기술·예능 강사	
예술· 디자인· 방송· 스포츠직	예술·디자인· 방송직	작가·통번역가	작가	작가·통번역가
			번역가 및 통역가	
			출판물 전문가	
		기자 및 언론 전문가	기자 및 언론 전문가	기자 및 언론 전문가
		학예사·사서·기록물관리사	학예사 및 문화재 보존원	학예사·사서·기록물관리 사
			사서 및 기록물 관리사	
		창작·공연 전문가 (작가, 연극 제외)	화가 및 조각가	창작·공연 전문가 (작가, 연극 제외)
			사진작가 및 사진사	
			만화가 및 만화영화 작가	
			국악인 및 전통 예능인	
			지휘자, 작곡가 및 연주자	
			가수 및 성악가	
			무용가 및 안무가	
			기타 시각 및 공연 예술가	
			연극·영화·방송 전문가	연극·영화·방송 전문가
			감독 및 기술감독	
			배우 및 모델	
			아나운서 및 리포터	
			촬영 기사	
			음향·녹음 기사	
			영상·녹화·편집 기사	
			조명·영상 기사	
			기타 연극·영화·방송 종사원	
		문화·예술 기획자 및 매니저	공연·영화 및 음반 기획자	문화·예술 기획자 및 매니저
			연예인매니저 및 스포츠매니저	

*주: 한국고용직업분류(2018)를 기준으로 함

2. 예술분야 고용의 전체 수요 현황¹²⁾

- 예술분야 고용의 전반적인 수요현황을 살펴보면, 2021년 대비 2023년 현원의 증가율이 가장 큰 직종은 작가·통번역가(21.8% 증가), 구인인원 및 채용인원이 가장 크게 증가한 직종은 창작·공연 전문가(185.7% 증가), 미충원인원이 가장 많이 증가한 직종은 문화·예술 기획자 및 매니저(360.6% 증가)로 나타남
 - 현원 규모는 최근 3개년('21년-'23년) 평균 작가·통번역가(20,770명), 연극·영화·방송 전문가(45,026명), 창작·공연 전문가(16,004명)순으로 크게 나타남
 - 구인인원은 연극·영화·방송 전문가(3,189명), 작가·통번역가(1,341명), 학예사·사서·기록물관리사(978명) 직종 순으로 많은 것으로 나타났고, 채용인원은 연극·영화·방송 전문가(2,736명), 작가·통번역가(1,052명), 창작·공연 전문가(915명) 순으로 규모가 큰 것으로 나타남
 - 미충원인원은 연극·영화·방송 전문가(453명), 작가·통번역가(289명), 문화·예술 기획자 및 매니저(148명) 순으로 많은 것으로 나타남

〈표 2-26〉 최근 3개년('21년-'23년) 예술분야 고용시장 수요 현황

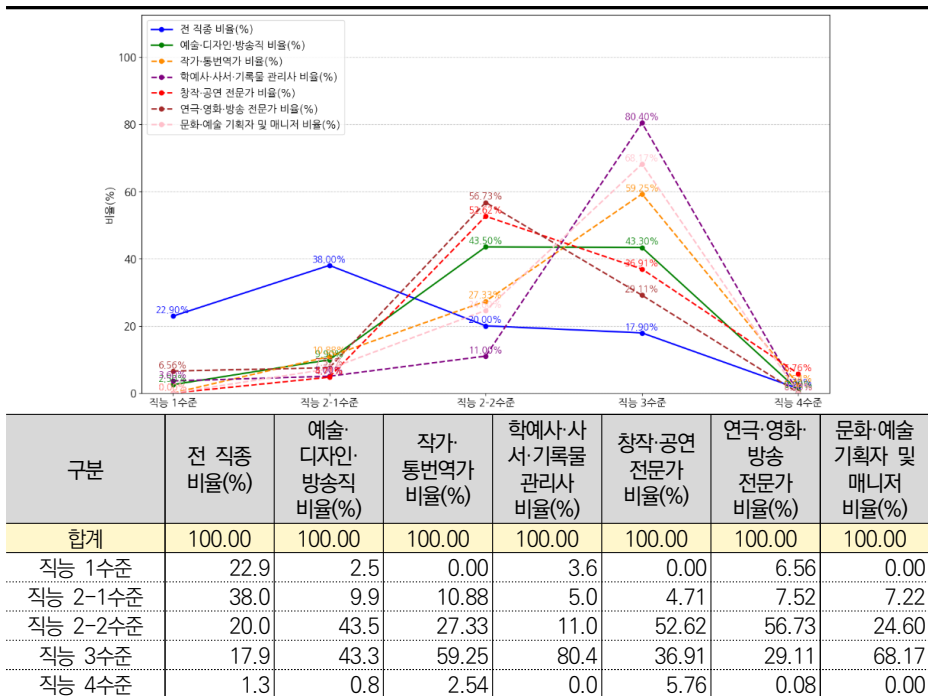


*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

12) 고용노동부(2021~2023 상·하반기), 「직종별사업체노동력조사」 자료 활용하여 분석

- 예술·디자인·방송직 관련 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)의 미충원인원 비율이 높게 나타나는데, 전체 직종의 경우 직능 1수준(현장경력 없음, 중졸이하 수준의 업무)과 직능 2-1수준(1년 미만 현장경력, 고졸수준의 업무)의 미충원인원이 대부분인 것과 차이를 가짐
 - 구체적으로 살펴보면, 예술·디자인·방송직 관련 직종 중 직능 2-2수준의 미충원 인원 비중이 가장 높게 나타난 직업은 연극·영화·방송 전문가(56.7%)와 창작·공연 전문가(52.6%), 직능 3수준의 미충원인원 비율이 높게 나타난 직종은 학예사·사서·기록물관리사(80.4%), 문화·예술 기획자 및 매니저(68.2%), 작가·통번역가(59.3%) 순으로 나타남
 - 즉 예술분야의 경우 고용에 있어 1~2년 미만 혹은 2~10년 미만의 현장경력을 가졌거나 대졸 혹은 석사 수준 이상의 학력을 갖춘 인력을 요구하고 있음을 알 수 있음

〈표 2-27〉 최근 3개년('21년-'23년) 예술분야 직능별 미충원인원 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 1수준(현장경력 없음, 중졸이하 수준의 업무), 2-1수준(1년 미만 현장경력, 고졸수준의 업무), 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무), 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무), 4수준(10년 이상 현장경력, 박사 수준의 업무)

- 예술분야 관련 직종에서 미충원인원이 가장 높은 직능수준은 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)으로 나타났는데, 「직종별사업체노동력조사」 하반기 보고서에서 제시하는 각 직능 수준별 미충원사유와 연계하여 예술분야 직종의 미충원사유를 유추해 볼 수 있음
 - 직능 2-2수준과 직능 3수준 고용의 미충원사유 1순위는 '사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문'이 각각 25.5%, 35.1%로 가장 큰 비중을 차지하였는데, 예술분야의 경우 고용에 있어 일정 수준 이상의 높은 경력을 요구하고 있음을 알 수 있음
 - 미충원사유 2순위는 직능 2-2수준에서 '사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문'(23.6%)으로 나타났고, 직능 3수준에서는 '사업체에서 요구하는 학력·자격을 갖춘 지원자가 없기 때문'(25.9%)으로 나타남

〈표 2-28〉 2023년 하반기 직능수준별 미충원사유

(단위: 건, %)

구분	전체					
		1수준	2수준	2-2수준	3수준	4수준
전체	7,590 [100.0]	1,198 [100.0]	2,167 [100.0]	1,932 [100.0]	2,030 [100.0]	263 [100.0]
적극적인 구인활동을 못하였기 때문	411 [5.4]	89 [7.4]	137 [6.3]	109 [5.6]	67 [3.3]	9 [3.4]
다른 사업체와의 격심한 인력유치경쟁 때문	638 [8.4]	96 [8.0]	207 [9.6]	155 [8.0]	162 [8.0]	18 [6.8]
구직자가 기피하는 직종이기 때문	893 [11.8]	374 [31.2]	374 [17.3]	112 [5.8]	29 [1.4]	4 [1.5]
사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문	1,833 [24.2]	395 [33.0]	613 [28.3]	455 [23.6]	333 [16.4]	37 [14.1]
사업체에서 요구하는 학력 자격을 갖춘 지원자가 없기 때문	1,282 [16.9]	0 [0.0]	268 [12.4]	408 [21.1]	526 [25.9]	80 [30.4]
사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문	1,588 [20.9]	0 [0.0]	300 [13.8]	493 [25.5]	712 [35.1]	83 [31.6]
통근거리가 멀거나 대중교통 이용이 불편하기 때문	342 [4.5]	116 [9.7]	110 [5.1]	70 [3.6]	45 [2.2]	1 [0.4]
기타	603 [7.9]	128 [10.7]	158 [7.3]	130 [6.7]	156 [7.7]	31 [11.8]

*출처: 고용노동부(2023), 직종별사업체노동력조사(2023년 하반기)

*주 : []는 각 직능수준 내 구성비를 의미함

3. 예술분야 고용의 직종별 수요 현황

가. 작가·통번역가 직종의 수요 현황

1) 작가·통번역가 직종 현황

- 작가·통번역가 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 20,770명으로 나타남
 - 최근 3개년('21년~'23년)동안 작가·통번역가의 현원규모는 꾸준히 확대되며, 2021년 18,442명에서 2023년 22,436명으로 2021년 대비 2023년 현원규모가 21.8%가 증가하였음
 - 중분류단의 예술·디자인·방송직의 평균 현원(268,873명)의 약 7.7%가 작가·통번역가 직종으로 그 비중이 꾸준히 유지되고 있음

〈표 2-29〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(작가·통번역가) 현원 현황

구분	현원(명)			작가·통번역가 현원 비율(%)	
	전체 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	작가·통번역가 (C)	전체 직종 대비 (B/A*100)	전체 예술·디자인· 방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	17,591,303	268,873	20,770	1.53	7.72
2021년(a)	17,023,983	253,515	18,422	1.49	7.27
2022년(b)	17,700,933	276,216	21,454	1.56	7.77
2023년(c)	18,048,995	276,888	22,436	1.53	8.10
증감률	6.02	9.22	21.79	3.02	11.51

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

2) 작가·통번역가 직종 구인인원

- 작가·통번역가 직종의 구인인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 1,341명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 1,343명, 2022년 1,442명, 2023년 1,237명으로 2022년 이후 감소추세를 보이며, 2021년 대비 2023년 구인인원이 7.9% 감소하였음

- 전체 예술·디자인·방송직 평균 구인인원(18,274명)의 약 7.3%가 작가·통번역가 구인인원이며, 이 비중 역시 2021년 8.51%, 2022년 7.17%, 2023년 6.54%으로 점차 감소하는 추이를 보임

〈표 2-30〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(작가·통번역가) 구인인원 현황

구분	구인인원(명)			작가·통번역가 구인인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	작가·통번역가 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,225,430	18,274	1,341	1.49	7.34
2021년(a)	1,102,342	15,779	1,343	1.43	8.51
2022년(b)	1,280,268	20,123	1,442	1.57	7.17
2023년(c)	1,293,680	18,920	1,237	1.46	6.54
증감률	17.36	19.90	-7.89	2.17	-23.18

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

3) 작가·통번역가 직종 채용인원

- 작가·통번역가 직종의 채용인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 1,052명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 1,142명, 2022년 1,016명, 2023년 999명으로 2021년 이후 지속적으로 채용인원 규모가 줄어들고 있으며, 2021년 대비 2023년 12.5% 감소한 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 채용인원(15,098명)의 약 7.0%가 작가·통번역가 채용인원이며, 특히, 2021년도에 그 규모가 컸던 것(8.5% 비중)으로 확인됨

〈표 2-31〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(작가·통번역가) 채용인원 현황

구분	채용인원(명)			작가·통번역가 채용인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	작가·통번역가 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,073,660	15,098	1,052	1.41	6.97
2021년(a)	982,900	13,390	1,142	1.36	8.53
2022년(b)	1,096,383	16,264	1,016	1.48	6.24
2023년(c)	1,141,696	15,640	999	1.37	6.39
증감률	16.16	16.81	-12.48	0.56	-25.08

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

4) 작가·통번역가 직종 미충원인원

- 작가·통번역가 직종의 미충원인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 289명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 202명, 2022년 427명, 2023년 238명으로 2021년 대비 2023년 18.1% 증가하였음
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 미충원인원(3,176명)의 약 9.1%가 작가·통번역가 미충원인원이며, 이 비중 역시 2021년 8.4%에서 2023년 7.3%로 약 13.9% 감소한 것으로 나타남

〈표 2-32〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(작가·통번역가) 미충원인원 현황

구분	미충원인원(명)			작가·통번역가 미충원인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	작가·통번역가 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	151,771	3,176	289	2.09	9.09
2021년(a)	119,443	2,390	202	2.00	8.43
2022년(b)	183,885	3,860	427	2.10	11.05
2023년(c)	151,984	3,280	238	2.16	7.26
증감률	27.24	37.25	18.11	7.86	-13.94

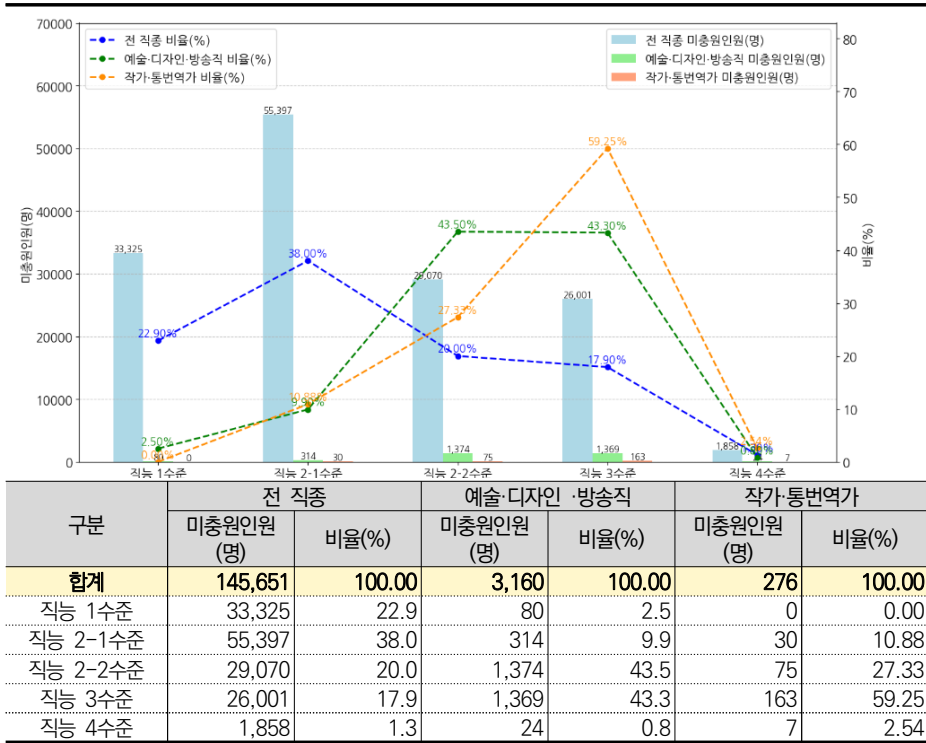
*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

5) 작가·통번역가 직종 직능별 미충원인원

- 작가·통번역가 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 미충원인원 비율이 가장 높은 것은 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)으로 약 59.3%를 차지하였고, 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)이 27.3%로 그 뒤를 이음
 - 즉 작가·통번역가 직종의 경우 2년~10년 미만의 현장경력이 있거나 대졸/석사 수준의 학력을 요구하는 있음을 확인할 수 있음

〈표 2-33〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(작가·통번역가) 미충원인원 직능별 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주 1: 미충원인원은 최근 3개년(2021년~2023년) 상·하반기 직종별·직능별 미충원인원의 평균치임

*주 2: 원데이터 내 미충원인원 합계와 직능별 미충원인원의 합계 차이가 발생하여 총 합계가 상이할 수 있음

나. 학예사·사서·기록물관리사

1) 학예사·사서·기록물관리사 직종 현원

- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 11,540 명으로 나타남
 - 최근 3개년('21년~'23년)동안 학예사·사서·기록물관리사의 현원규모는 큰 변동 없이 유지되어 왔으며, 2021년 11,573명에서 2023년 11,586명으로 2021년 대비 2023년 현원이 0.1%가 증가하였음
 - 중분류단의 예술·디자인·방송직의 평균 현원(268,873명)의 약 4.3%가 학예사·사서·기록물관리사 직종이며, 2021년에 비해 그 비중이 소폭 감소하였지만, 일정 수준 유지되고 있음

〈표 2-34〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 현원 현황

구분	현원(명)			학예사·사서·기록물관리사 현원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술 디자인· 방송직(B)	학예사·사서·기 록물관리사 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술 디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	17,591,303	268,873	11,540	1.53	4.29
2021년(a)	17,023,983	253,515	11,573	1.49	4.56
2022년(b)	17,700,933	276,216	11,463	1.56	4.15
2023년(c)	18,048,995	276,888	11,586	1.53	4.18
증감률	6.02	9.22	0.11	3.02	-8.34

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

2) 학예사·사서·기록물관리사 직종 구인인원

- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 구인인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 978명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 778명, 2022년 1,126명, 2023년 1,031명으로 2021년 대비 2023년 구인인원이 32.5% 증가하였음
 - 전체 예술 디자인·방송직 평균 구인인원(18,274명)의 약 5.4%가 학예사·사서·기록물관리사 직종의 구인인원으로 나타났는데, 연도별 비중의 큰 변화추세 없이 유지되고 있음

〈표 2-35〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 구인인원 현황

구분	구인인원(명)			학예사·사서·기록물관리사 구인인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술 디자인· 방송직(B)	학예사·사서·기 록물관리사 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술 디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,225,430	18,274	978	1.49	5.35
2021년(a)	1,102,342	15,779	778	1.43	4.93
2022년(b)	1,280,268	20,123	1,126	1.57	5.60
2023년(c)	1,293,680	18,920	1,031	1.46	5.45
증감률	17.36	19.90	32.52	2.17	10.52

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

3) 학예사·사서·기록물관리사 직종 채용인원

- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 채용인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 882명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 761명, 2022년 917명, 2023년 967명으로 2021년 이후 지속적으로 채용인원 규모가 확대되고 있으며, 2021년 대비 2023년 27.1% 증가한 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 채용인원(15,098명)의 약 5.8%가 학예사·사서·기록물관리사 직종의 채용인원이며, 2023년도까지 채용인원 비중이 점차 증가한 것으로 나타남('21년 5.68% → '22년 5.64%, → '23년 6.18%)

〈표 2-36〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 채용인원 현황

구분	채용인원(명)			학예사·사서·기록물관리사 채용인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	학예사·사서· 기록물관리사 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,073,660	15,098	882	1.41	5.84
2021년(a)	982,900	13,390	761	1.36	5.68
2022년(b)	1,096,383	16,264	917	1.48	5.64
2023년(c)	1,141,696	15,640	967	1.37	6.18
증감률	16.16	16.81	27.07	0.56	8.79

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

4) 학예사·사서·기록물관리사 직종 미충원인원

- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 미충원인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 97명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 17명, 2022년 210명, 2023년 64명으로 2021년 대비 2023년 가장 큰 증가폭(276.5%)을 보인 직종이지만, 2022년 210명인 것에 반해 2023년 64명으로 다시 감소하는 추세를 보이고 있음
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 미충원인원(3,176명) 중 학예사·사서·기록물관리사 직종의 미충원인원이 차지하는 비중은 약 3.1%로 미미한 수준을 나타냄

〈표 2-37〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 미충원인원 현황

구분	미충원인원(명)			학예사·사서·기록물관리사 미충원인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	학예사·사서· 기록물관리사 (C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	151,771	3,176	97	2.09	3.05
2021년(a)	119,443	2,390	17	2.00	0.71
2022년(b)	183,885	3,860	210	2.10	5.43
2023년(c)	151,984	3,280	64	2.16	1.95
증감률	27.24	37.25	276.47	7.86	174.30

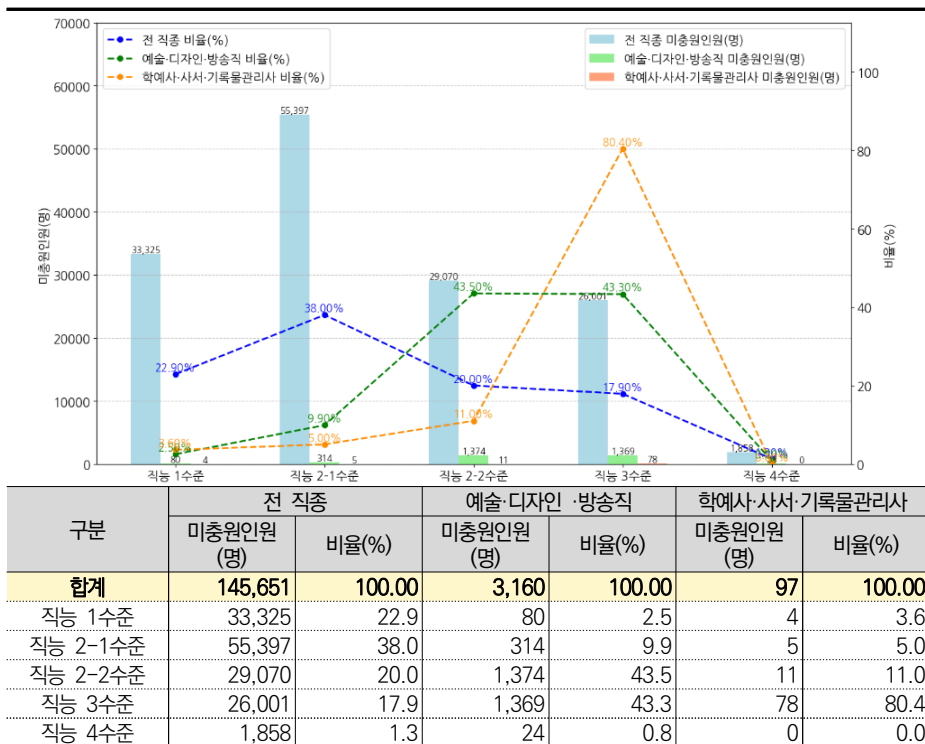
*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

5) 학예사·사서·기록물관리사 직종 직능별 미충원인원

- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)이 80.4%로 거의 대부분의 비중을 차지하였고, 그 뒤로 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)이 11.0%를 차지하는 것으로 나타남
- 즉 학예사·사서·기록물관리사 직종의 경우 전체 예술·디자인·방송직에 비해서도 더 높은 직능 수준을 요구하는 직종임을 확인할 수 있었고, 2년~10년 미만의 현장경력이 있거나 대졸/석사 수준의 업무 능력을 갖춘 인력을 가장 필요로 하는 것으로 나타남

〈표 2-38〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(학예사·사서·기록물관리사) 미충원인원 직능별 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주 1: 미충원인원은 최근 3개년(2021년~2023년) 상·하반기 직종별·직능별 미충원인원의 평균치임

*주 2: 원데이터 내 미충원인원 합계와 직능별 미충원인원의 합계 차이가 발생하여 총 합계가 상이할 수 있음

다. 창작·공연 전문가(작가, 연극 제외)

1) 창작·공연 전문가 직종 현원

- 창작·공연 전문가 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 16,004명으로 나타났는데, 최근 3개년('21년~'23년) 중 2022년 17,529명으로 소폭 증가한 것을 제외하고는 거의 유사한 수치로 유지되었음
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 15,113명, 2022년 17,529명, 2023년 15,371명으로 2021년 대비 2023년 현원규모가 1.7%가 증가하였으나, 2022년에 비해 약 12.3% 감소하였음
 - 중분류단의 예술·디자인·방송직의 평균 현원(268,873명)의 약 6.0%가 창작·공연 전문가 직종으로 나타났고, 그 비중이 점차 감소하는 것으로 확인됨

〈표 2-39〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 현원 현황

구분	현원(명)			창작·공연 전문가 현원 비율(%)	
	전 직종(A)	예술·디자인·방송직(B)	창작·공연 전문가(C)	전직종 대비(B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비(C/B*100)
3개년 평균	17,591,303	268,873	16,004	1.53	5.95
2021년(a)	17,023,983	253,515	15,113	1.49	5.96
2022년(b)	17,700,933	276,216	17,529	1.56	6.35
2023년(c)	18,048,995	276,888	15,371	1.53	5.55
증감률	6.02	9.22	1.70	3.02	-6.88

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

2) 창작·공연 전문가 직종 구인인원

- 창작·공연 전문가 직종의 구인인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 982명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 586명, 2022년 986명, 2023년 1,373명으로 2021년 대비 2023년 구인인원이 134.2%가 증가하며 그 규모가 꾸준히 확대된 것을 확인할 수 있음
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 구인인원(18,274명) 중 창작·공연 전문가 직종의 구인인원이 약 5.4%를 차지하는 것으로 나타났는데, 그 비중이 2021년 이후 매년 약 2~3%씩 증가하는 것으로 나타남

〈표 2-40〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 구인인원 현황

구분	구인인원(명)			창작·공연 전문가 구인인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술 디자인·방 송직(B)	창작·공연 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,225,430	18,274	982	1.49	5.37
2021년(a)	1,102,342	15,779	586	1.43	3.71
2022년(b)	1,280,268	20,123	986	1.57	4.90
2023년(c)	1,293,680	18,920	1,373	1.46	7.25
증감률	17.36	19.90	134.22	2.17	95.34

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

3) 창작·공연 전문가 직종 채용인원

- 창작·공연 전문가 직종의 채용인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 915명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 468명, 2022년 943명, 2023년 1,336명으로 2021년부터 매년 큰 폭의 증가세를 보이고 있으며, 2021년 대비 2023년 채용 인원이 무려 185.7% 증가한 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 채용인원(15,098명)의 약 6.1%가 창작·공연 전문가 직종의 채용인원인 것으로 나타났으며, 2021년 이후 채용인원 비중 또한 매년 증가한 것으로 나타남('21년 3.49% → '22년 5.80% → '23년 8.54%)

〈표 2-41〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 채용인원 현황

구분	채용인원(명)			창작·공연 전문가 채용인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술 디자인·방 송직(B)	창작·공연 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,073,660	15,098	915	1.41	6.06
2021년(a)	982,900	13,390	468	1.36	3.49
2022년(b)	1,096,383	16,264	943	1.48	5.80
2023년(c)	1,141,696	15,640	1,336	1.37	8.54
증감률	16.16	16.81	185.67	0.56	144.56

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

4) 창작·공연 전문가 직종 미충원인원

- 창작·공연 전문가 직종의 미충원인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 66명이며, 연도별로 살펴보면, 2021년 119명, 2022년 43명, 2023년 37명으로 미충원인원 규모가 점차 축소되는 것으로 나타남
 - 2023년 창작·공연 전문가 미충원인원은 2021년 대비 68.8% 감소하며, 매년 일정 인력이 충원된 것으로 파악할 수 있음
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 미충원인원(3,176명) 중 창작·공연 전문가 직종의 미충원인원이 차지하는 비중은 약2.1%로 타 직종 대비 가장 적은 비중을 차지하는 것으로 나타남

〈표 2-42〉 최근 3개년('21년-'23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 미충원인원 현황

구분	미충원인원(명)			창작·공연 전문가 미충원인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	창작·공연 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	151,771	3,176	66	2.09	2.08
2021년(a)	119,443	2,390	119	2.00	4.96
2022년(b)	183,885	3,860	43	2.10	1.11
2023년(c)	151,984	3,280	37	2.16	1.13
증감률	27.24	37.25	-68.78	7.86	-77.25

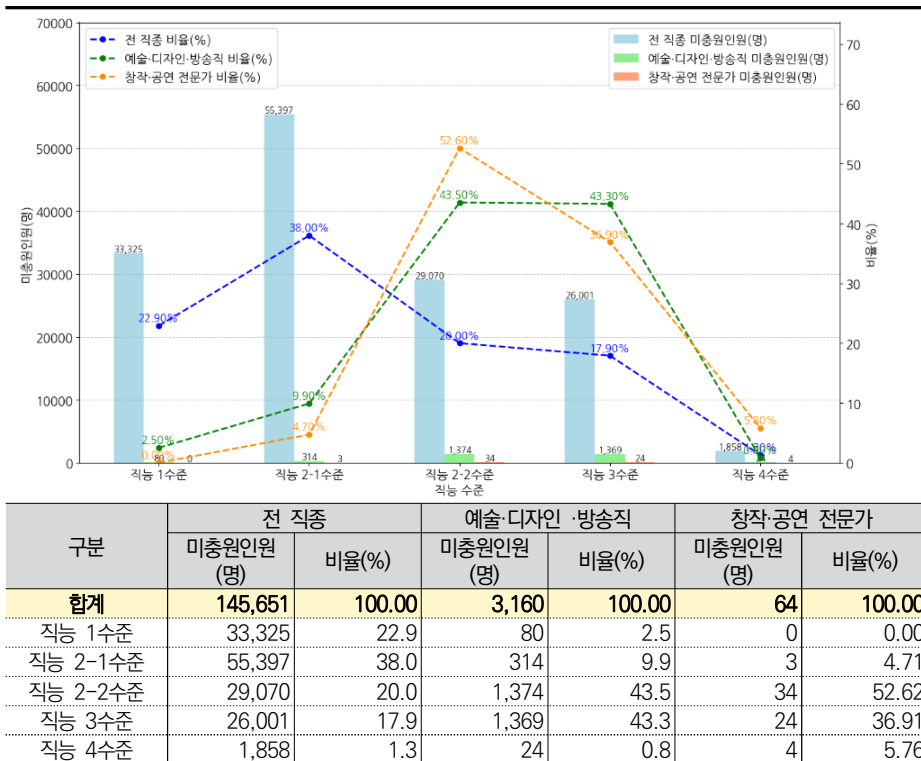
*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

5) 창작·공연 전문가 직종 직능별 미충원인원

- 창작·공연 전문가 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 직능 2-2수준이 52.62%로 미충원인원 비중이 가장 큰 것으로 나타났으며, 직능 3수준이 36.9%로 그 뒤를 이음
- 창작·공연 전문가 직종의 경우 직능 4수준(10년 이상 현장경력, 박사 수준의 업무)의 미충원 인원이 1,858명, 전체 직능수준 대비 5.8%로 다른 직종보다 더 높은 수준의 경력 및 학력을 요구하는 것을 확인할 수 있음

〈표 2-43〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(창작·공연 전문가) 미충원인원 직능별 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주 1: 미충원인원은 최근 3개년(2021년~2023년) 상·하반기 직종별·직능별 미충원인원의 평균치임

*주 2: 원데이터 내 미충원인원 합계와 직능별 미충원인원의 합계 차이가 발생하여 총 합계가 상이할 수 있음

라. 연극·영화·방송 전문가

1) 연극·영화·방송 전문가 직종 현원

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 45,026명으로 나타났고, 최근 3개년('21년~'23년) 동안 현원 규모는 큰 증감 추이 없이 비슷한 수준으로 유지되고 있으나 최근 감소추세를 보임
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 43,406명, 2022년 47,121명, 2023년 44,552명으로 2021년 대비 2023년 현원규모가 2.6%가 증가하였으나, 2022년에 비해 약 5.5% 감소함
 - 중분류단의 예술·디자인·방송직의 평균 현원(268,873명)의 약 16.8%가 연극·영화·방송 전문가 직종으로 나타났으나, 그 비중 또한 점차 감소하는 것으로 확인됨('21년 17.12% → '22년 17.06% → '23년 16.09%)

〈표 2-44〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 현원 현황

구분	현원(명)			연극·영화·방송 전문가 현원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인·방 송직(B)	연극·영화·방송 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	17,591,303	268,873	45,026	1.53	16.75
2021년(a)	17,023,983	253,515	43,406	1.49	17.12
2022년(b)	17,700,933	276,216	47,121	1.56	17.06
2023년(c)	18,048,995	276,888	44,552	1.53	16.09
증감률	6.02	9.22	2.64	3.02	-6.03

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

2) 연극·영화·방송 전문가 직종 구인인원

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 구인인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 3,189명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 2,989명, 2022년 3,539명, 2023년 3,039명으로 2021년 대비 2022년 약 559명 증가하였다가 2023년 다시 약 500명 정도 감소하는 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 구인인원(18,274명) 중 연극·영화·방송 전문가 직종의 구인인원은 약 17.5%를 차지하는 것으로 나타났는데, 그 비중이 매년 약 1~2%씩 감소하는 것으로 나타남

〈표 2-45〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 구인인원 현황

구분	구인인원(명)			연극·영화·방송 전문가 구인인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	연극·영화·방송 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,225,430	18,274	3,189	1.49	17.45
2021년(a)	1,102,342	15,779	2,989	1.43	18.94
2022년(b)	1,280,268	20,123	3,539	1.57	17.59
2023년(c)	1,293,680	18,920	3,039	1.46	16.06
증감률	17.36	19.90	1.66	2.17	-15.22

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

3) 연극·영화·방송 전문가 직종 채용인원

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 채용인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 2,736 명으로 연도별 매년 비슷한 규모('21년 2,662명 → '22년 2,867명 → '23년 2,680명)로 채용되고 있는 것으로 나타남
 - 2021년 대비 2023년 채용인원은 약 0.7% 증가하며 매우 적은 변동성을 보이 나, 전체 예술·디자인·방송직 평균 채용인원(15,098명) 대비 연극·영화·방송 전문가의 채용인원 비중은 점차 감소하고 있어 채용 규모 축소 변화를 유의하여 살펴볼 필요가 있음(21년 19.9% → '22년 17.6% → '23년 17.1%)

〈표 2-46〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 채용인원 현황

구분	채용인원(명)			연극·영화·방송 전문가 채용인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	연극·영화·방송 전문가(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,073,660	15,098	2,736	1.41	18.12
2021년(a)	982,900	13,390	2,662	1.36	19.88
2022년(b)	1,096,383	16,264	2,867	1.48	17.63
2023년(c)	1,141,696	15,640	2,680	1.37	17.14
증감률	16.16	16.81	0.70	0.56	-13.79

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

4) 연극·영화·방송 전문가 직종 미충원인원

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 미충원인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 453명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 328명, 2022년 673명, 2023년 359명으로 2021년 대비 2023년 9.5% 증가하였으나, 2022년 미충원인원 규모가 가장 컸던 시점을 기준으로 다시 그 규모가 감소하고 있음을 확인함
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 미충원인원(3,176명) 중 연극·영화·방송 전문가 직종의 미충원인원이 차지하는 비중은 약 14.3%로 나타남

〈표 2-47〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 미충원인원 현황

구분	미충원인원(명)			연극·영화·방송 전문가 미충원인원 비율(%)	
	전 직종(A)	예술·디자인·방송직(B)	연극·영화·방송 전문가(C)	전직종 대비(B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비(C/B*100)
3개년 평균	151,771	3,176	453	2.09	14.26
2021년(a)	119,443	2,390	328	2.00	13.71
2022년(b)	183,885	3,860	673	2.10	17.42
2023년(c)	151,984	3,280	359	2.16	10.93
증감률	27.24	37.25	9.47	7.86	-20.24

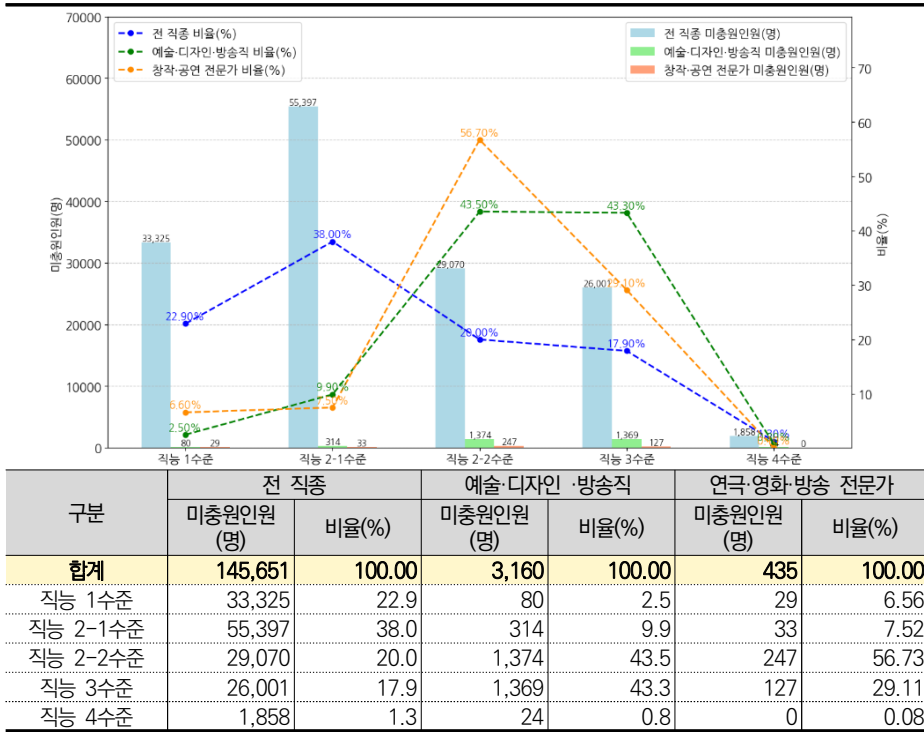
*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

5) 연극·영화·방송 전문가 직종 직능별 미충원인원

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)이 각각 59.7%, 29.1%로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 연극·영화·방송 전문가 직종의 경우 전체 예술·디자인·방송직과 마찬가지로 채용 시 기본 대졸 이상(전문대졸 포함)의 학력 및 일정수준 이상의 경력 수준을 요구하고 있음을 확인할 수 있음

〈표 2-48〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(연극·영화·방송 전문가) 미충원인원 직능별 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주 1: 미충원인원은 최근 3개년(2021년~2023년) 상·하반기 직종별·직능별 미충원인원의 평균치임

*주 2: 원데이터 내 미충원인원 합계와 직능별 미충원인원의 합계 차이가 발생하여 총 합계가 상이할 수 있음

마. 문화·예술 기획자 및 매니저

1) 문화·예술 기획자 및 매니저 직종 현황

- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 7,475 명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 7,017명, 2022년 7,765명, 2023년 7,643명으로 2023년 기준 전년대비 근소한 수치로 감소하긴 하였으나, 전반적인 현원 규모가 큰 변동 없이 유지되고 있음
 - 중분류단의 예술·디자인·방송직의 평균 현원(268,873명) 약 2.8%가 문화·예술 기획자 및 매니저 직종이 차지하는 것으로 나타났고, 그 비중 또한 큰 변화가 없는 것으로 나타남('21년 2.8% → '22년 2.8% → '23년 2.8%)

〈표 2-49〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 현원 현황

구분	현원(명)			문화·예술 기획자 및 매니저 현원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	문화·예술 기획자 및 매니저(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	17,591,303	268,873	7,475	1.53	2.78
2021년(a)	17,023,983	253,515	7,017	1.49	2.77
2022년(b)	17,700,933	276,216	7,765	1.56	2.81
2023년(c)	18,048,995	276,888	7,643	1.53	2.76
증감률	6.02	9.22	8.92	3.02	-0.27

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

2) 문화·예술 기획자 및 매니저 직종 구인인원

- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 구인인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 707명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 457명에서 2022년 838명으로 크게 증가한 이후 2023년 827명으로 유지되며, 구인의 어려움이 지속되고 있는 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 구인인원(18,274명) 중 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 구인인원은 약 3.9%를 차지하는 것으로 나타났는데, 그 비중이 근소하지만 매년 약 1%씩 증가하고 있는 것으로 나타남

〈표 2-50〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 구인인원 현황

구분	구인인원(명)			문화·예술 기획자 및 매니저 구인인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	문화·예술 기획자 및 매니저(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,225,430	18,274	707	1.49	3.87
2021년(a)	1,102,342	15,779	457	1.43	2.90
2022년(b)	1,280,268	20,123	838	1.57	4.16
2023년(c)	1,293,680	18,920	827	1.46	4.37
증감률	17.36	19.90	80.96	2.17	50.92

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

3) 문화·예술 기획자 및 매니저 직종 채용인원

- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 채용인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 560명으로 나타났는데, 2021년 391명에서 2022년 765명으로 채용인원 규모를 크게 확대한 이후 2023년 다시 523명으로 감소한 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 평균 채용인원(15,098명) 대비 문화·예술 기획자 및 매니저의 채용인원 비중은 약 3.7%로 그 비중은 연도별로 유사하게 나타남

〈표 2-51〉 최근 3개년('21년~'23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 채용인원 현황

구분	채용인원(명)			문화·예술 기획자 및 매니저 채용인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	문화·예술 기획자 및 매니저(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	1,073,660	15,098	560	1.41	3.71
2021년(a)	982,900	13,390	391	1.36	2.92
2022년(b)	1,096,383	16,264	765	1.48	4.70
2023년(c)	1,141,696	15,640	523	1.37	3.34
증감률	16.16	16.81	33.76	0.56	14.51

*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

4) 문화·예술 기획자 및 매니저 직종 미충원인원

- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 미충원인원은 최근 3개년('21년~'23년) 평균 148명으로 나타남
 - 연도별로 살펴보면, 2021년 66명, 2022년 73명, 2023년 304명으로 매년 그 규모가 꾸준히 확대되고 있으며, 2021년 대비 2023년 미충원인원이 약 360.6% 증가한 것으로 나타남
 - 전체 예술·디자인·방송직 미충원인원(3,176명) 중 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 미충원인원이 차지하는 비중은 약 4.7%로 나타났으며, 2021년 대비 2023년 235.6%의 큰 증가율을 보임

〈표 2-52〉 최근 3개년('21년-'23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 미충원인원 현황

구분	미충원인원(명)			문화·예술 기획자 및 매니저 미충원인원 비율(%)	
	전 직종 (A)	예술·디자인· 방송직(B)	문화·예술 기획자 및 매니저(C)	전직종 대비 (B/A*100)	예술·디자인·방송직 대비 (C/B*100)
3개년 평균	151,771	3,176	148	2.09	4.65
2021년(a)	119,443	2,390	66	2.00	2.76
2022년(b)	183,885	3,860	73	2.10	1.89
2023년(c)	151,984	3,280	304	2.16	9.27
증감률	27.24	37.25	360.61	7.86	235.61

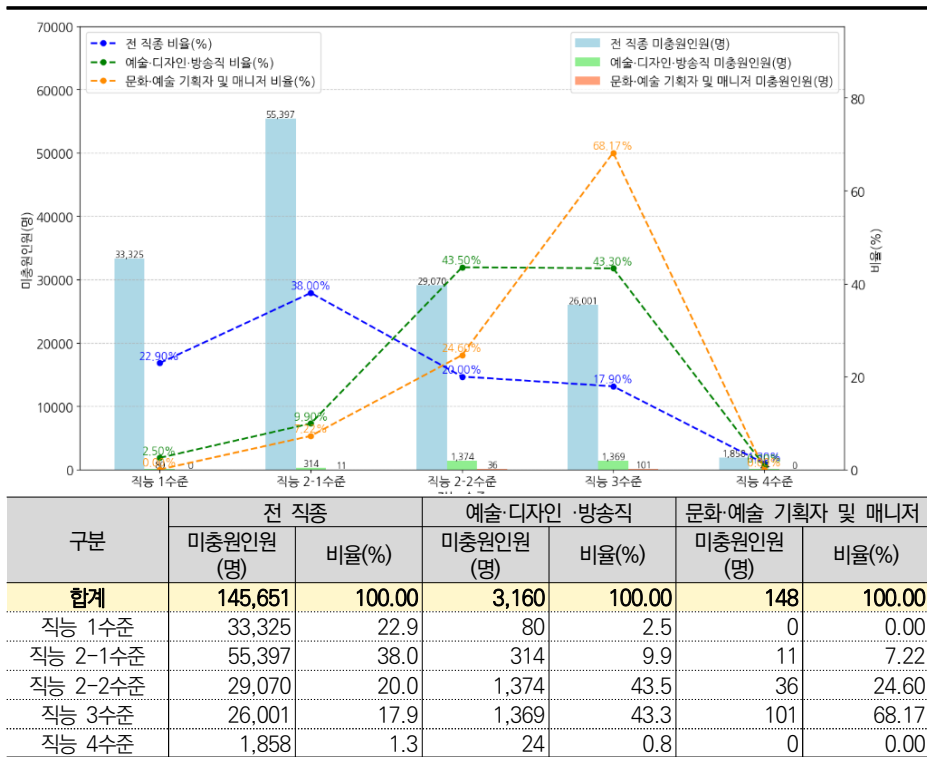
*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주: 증감률 산식 (c-a)/a*100

5) 문화·예술 기획자 및 매니저 직종 직능별 미충원인원

- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)이 68.2%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)이 24.6%로 두 번째로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
- 즉, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 경우 전체 예술·디자인·방송직에서 평균적으로 요구하는 경력 및 학력 수준에 비해 조금 더 높은 수준이 요구됨을 확인할 수 있음

〈표 2-53〉 최근 3개년('21년-'23년) 예술분야(문화·예술 기획자 및 매니저) 미충원인원 직능별 현황



*출처: 고용노동부, 직종별사업체노동력조사(2021~2023)

*주 1: 미충원인원은 최근 3개년(2021년~2023년) 상·하반기 직종별·직능별 미충원인원의 평균치임

*주 2: 원데이터 내 미충원인원 합계와 직능별 미충원인원의 합계 차이가 발생하여 총 합계가 상이할 수 있음

제3절 소결 및 시사점

1. 결과 요약

- 먼저 예술분야 고용의 공급현황을 분석한 결과, 예술고등학교의 정원은 최근까지도 정원 및 학과의 큰 변동 없이 지속적으로 공급이 유지되고 있는 것으로 나타남
 - 특히 고등학교에서는 주로 음악, 미술, 무용 등이 주 학과로 운영되고 있는 것으로 나타났는데, 기초예술분야는 고등학교부터 전문적인 기술을 위한 교육이 진행되는 것을 확인할 수 있음
- 예술관련 전문대학의 경우 최근 예술계열 전공을 설치하는 수가 꾸준히 증가하고 있지만, 대부분 귀금속 공예, 공연음악 등 실용예술과 관련한 학과로 나타남
 - 응용예술학과의 가장 많은 비중을 차지하고, 미술 조형학과는 학과 수 및 현원이 다소 감소하는 추세를 보이고 있음
 - 전문대학의 예술계열 입학자는 매년 증가하고, 졸업자 수는 감소하는 것으로 나타났는데, 일반 전문대학의 입학자 수는 매년 감소하고, 졸업자 수가 증가하는 것과 반대 양상을 띠고 있음
 - 또한 예술관련 전문대학 학생의 취업률은 67.1%로 나타났는데, 주로 프리랜서와 개인창작활동 종사자인 것으로 나타남
- 예술관련 4년제 대학의 경우 전반적으로 예술관련 학과 수 및 정원의 변화가 크지 않았지만, 전문대학과 마찬가지로 응용예술학과 수가 291개로 크게 증가하였고, 연극 영화와 무용학과는 학과 수가 감소하는 추세를 보임
 - 대학교 내 예술계열 학생 입학자 수는 평균 17,572명, 졸업자 수는 평균 16,559명으로 졸업자 수 대비 입학자 수가 1,013명 많은 것으로 나타났는데,

재학생 중 기초예술에 기반을 둔 예술관련 학과에 재학하는 경우가 60% 이상의 비중을 차지하는 것으로 나타남

- 대학교 내 예술계열 학생의 취업률은 64.1%로 나타났고, 프리랜서와 1인 창(사)업자로 취업하는 경우 많은 것으로 나타남

- 예술관련 대학원의 경우 전반적으로 예술계열 학과 수는 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났으며, 응용예술(37.4%), 음악(30.9%), 미술조형(20.4%) 순으로 높은 비중을 차지하는 것으로 나타남

- 예술관련 대학원도 마찬가지로 입학자 수가 졸업자 수에 비해 더 많은 것으로 나타났고, 재학생 수 비중이 영상·예술 전공의 경우 매년 전체 대비 감소하고 있으며, 음악학 전공의 경우 매년 그 비중이 증가하고 있음
- 취업률의 경우 국내 전체 대학원의 평균 취업률은 82.0%인 것에 반해 대학원 내 예체능계열의 취업률은 평균 68.2%로 무려 13.8% 낮은 수준을 보이고 있는데, 예술분야의 경우 학력수준이 올라가도 취업의 어려움이 크다는 것을 알 수 있음

- 종합하면, 공급측면에서 예술의 하위전공별 비중차이만 있을 뿐, 예술교육을 받는 전문 예비예술인력이 꾸준히 공급되고 있음

- 고등학교에서는 대부분 기초예술과 관련한 전문교육이 주를 이루고 있고, 이들은 고등학교부터 전공과 관련한 실기교육에 매진하는 것을 알 수 있음
- 또한 최근 전문대 및 4년제 대학에서는 응용예술학과 수가 증가세를 보이고 있으며, 취업률은 전문대의 경우 일반 학과에 비해 예술계열 취업률이 낮은 것으로 나타났으나 4년제 대학의 경우 일반 학과에 비해 예술계열 취업률이 높은 것으로 나타남
- 대학원의 경우 졸업자에 비해 입학자가 많으며, 일반 학과의 대학원 취업률과 비교해보면 예술관련 대학원의 취업률이 현저히 낮은 것을 확인하였음

- 예술분야 고용의 수요현황을 분석한 결과, 최근 현원 증가율이 가장 큰 직종은 작가·통번역가로 나타났고, 창작·공연 전문가의 구인인원 및 채용인원 규모가 가장 크게 확대됨

- 예술·디자인·방송직 관련 직종의 미충원인원을 직능별로 살펴보면 직능 2-2수준

(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장 경력, 대졸/석사 수준의 업무)의 미충원인원 비율이 높게 나타남

- 작가·통번역가 직종의 경우 현원규모는 꾸준히 확대되고 있으며, 구인인원과 채용인원의 규모는 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있음
 - 작가·통번역가 직종의 미충원인원은 '21년 대비 '23년 18.1% 증가하였는데, 이를 직능별로 살펴보면 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)과 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)의 미충원인원이 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 즉 작가·통번역가 직종의 경우 2년~10년 미만의 현장경력이 있거나 대졸/석사 수준의 학력을 요구하는 있음을 확인할 수 있음
- 학예사·사서·기록물관리사 직종의 현원규모는 최근 3개년('21년-'23년)동안 큰 변동없이 유지되고 있으며, '21년 대비 '23년 구인인원(32.5% 증가)과 채용인원(27.1%) 규모가 꾸준히 확대되고 있음
 - 학예사·사서·기록물관리사 직종의 미충원인원은 '22년에 비해 '23년 감소하는 추세를 보이고 있으며, 미충원인원을 직능별로 살펴보면, 학예사·사서·기록물관리사 직종의 경우 미충원인원 80.4%가 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)에 해당하는 것으로 나타남
 - 즉 학예사·사서·기록물관리사 직종의 경우 전체 예술·디자인·방송직에 비해서도 더 높은 직능 수준을 요구하는 직종임을 확인할 수 있음
- 창작·공연 전문가 직종의 현원은 최근 3개년('21년~'23년) 간 거의 유사한 수준으로 유지되고 있으며, 구인인원과 채용인원의 규모 모두 크게 증가한 것으로 나타남
 - 창작·공연 전문가 직종의 미충원인원은 '21년 대비 68.8% 감소하며, 매년 일정 인력이 충원된 것으로 파악할 수 있으며, 미충원인원을 직능별로 살펴보면 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)이 52.62%로 미충원인원 비중이 가장 큰 것으로 나타났으며, 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)이 36.9%로 그 뒤를 이었음
 - 창작·공연 전문가의 경우 다른 예술·디자인·방송직에 비해 직능 4수준(10년 이상 현장경력, 박사 수준의 업무)의 미충원 인원이 차지하는 비중(5.8%)이 상대

적으로 큰 것으로 나타났는데, 예술관련 직종의 다른 분야보다 더 높은 수준의
경력 및 학력을 요구하는 것을 확인할 수 있음

- 연극·영화·방송 전문가 직종의 현원규모는 큰 증감 추이 없이 비슷한 수준으로 유지되고 있었으나 최근 감소추세를 보이며, 구인인원은 2022년 코로나 여파 이후 반짝 증가하는 양상을 보였으나 2023년 다시 감소하는 추세를 보이고 있으며, 채용인원도 마찬가지로 연도별 변동성이 크지 않은 것으로 나타남
 - 연극·영화·방송 전문가 직종의 미충원인원은 '22년 미충원인원 규모가 가장 컸던 시점을 기준으로 다시 그 규모가 감소하고 있고, 직능별로 살펴보면, 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)이 각각 59.7%, 29.1%로 가장 많은 비중을 차지하고 있음
 - 즉 연극·영화·방송 전문가 직종의 경우도 마찬가지로 채용 시 기본 대졸 이상(전문대졸 포함)의 학력 및 일정수준 이상의 경력 수준을 요구하고 있음을 확인할 수 있음
- 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 현원규모는 '23년 기준 전년대비 근소한 수치로 감소하긴 하였으나, 전반적으로 큰 변동 없이 유지되고 있으며, 구인의 어려움이 지속되면서 채용인원 규모가 소폭 감소한 것으로 나타남
 - 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 미충원인원은 매년 그 규모가 꾸준히 확대되고 있으며, '21년 대비 '23년 미충원인원이 약 360.6% 증가한 것으로 나타났고, 직능별로 살펴보면 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)과 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)이 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 즉 문화·예술 기획자 및 매니저 직종에서도 일정수준의 경력 및 학력요건을 요구하고 있음을 확인할 수 있음
- 종합하면, 수요측면에서 전반적으로 현원의 규모는 큰 변동이 없거나 근소한 감소세를 보이고 있으며, 구인인원 및 채용인원은 세부직종별 차이를 보이는 것으로 나타남

- 구인인원 및 채용인원은 작가·통번역가, 연극·영화·방송 전문가 직종의 경우 규모가 감소하는 추세를 보이며, 학예사·사서·기록물관리사, 창작·공연 전문가 직종의 경우 규모 확대, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 경우 구인인원은 확대되었으나 채용인원은 감소하는 경향을 보임

- 또한 예술분야가 아닌 전체 직종의 경우 직능 1수준(현장경력 없음, 중졸이하 수준의 업무)과 직능 2-1수준(1년 미만 현장경력, 고졸수준의 업무)의 미충원인원이 대부분인 것에 반해, 예술분야 직종의 경우 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)의 미충원인원 비율이 높게 나타남에 따라 예술분야의 경우 고용에 있어 높은 수준의 경력을 갖춘 인력을 요구하고 있음을 확인할 수 있음

〈표 2-54〉 예술분야 고용의 수급현황 분석 결과 요약

구분	수급현황 분석 결과
공급현황	<ul style="list-style-type: none"> • 예술고등학교 정원 및 학과 수는 최근 3개년 간 큰 변동 없이 공급 유지 • 기초예술분야는 고등학교부터 전문적인 기술을 위한 교육이 진행되는 것을 확인
	<ul style="list-style-type: none"> • 예술관련 전문대학의 학과 수 및 입학자 수는 꾸준히 증가하는 추세 • 특히, 응용예술학과의 비중이 커지고 있으며, 미술·조형학과는 학과 수 및 현원이 다소 감소하는 추세
	<ul style="list-style-type: none"> • 예술관련 4년제 대학의 정원 및 학과 수 자체는 큰 변동 없이 유지 • 응용예술학과의 비중이 크게 증가하였고, 연극·영화와 무용학과는 학과 수가 감소하는 추세
	<ul style="list-style-type: none"> • 예술관련 대학원의 학과 수는 꾸준히 증가하며, 응용예술(37.4%), 음악(30.9%), 미술·조형(20.4%) 순으로 높은 비중을 차지 • 음악학 전공 재학생의 비중이 매년 증가하는 추세
수요현황	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 현원규모가 꾸준히 확대되고 있는 직종은 작가·통번역가로 이를 제외한 나머지 직종에서는 현원규모가 큰 증감 없이 지속적으로 유지
	<ul style="list-style-type: none"> • 구인인원과 채용인원의 규모는 학예사·사서·기록물관리사, 창작·공연 전문가 직종에서 크게 확대되는 추세 • 작가·통번역가, 연극·영화·방송 전문가, 문화·예술 기획자 및 매니저의 구인 및 채용인원은 큰 변동 없이 유지되거나 소폭 감소하는 추세
	<ul style="list-style-type: none"> • 전반적으로 예술분야는 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무)에서 미충원률이 높게 나타남 • 특히, 창작·공연 전문가의 경우 다른 예술분야에 비해서도 직능 4수준(10년 이상 현장경력, 박사 수준의 업무)의 미충원 인원이 차지하는 비중(5.8%)이 높은 것으로 나타남

2. 시사점

- 예술분야의 예술인력 공급 규모는 현 규모를 어느 정도 지속할 것으로 보임
 - 특히 기초예술을 전공으로 하는 경우 고등학교부터 전문 커리큘럼 내에서 교육이 진행되고 있음을 확인하였고, 예술관련 학과 수 및 재학생 수가 큰 감소 폭 없이 유지되는 것으로 보아 예술인력 공급은 당분간 현재와 유사하게 지속될 것으로 보임
 - 그러나 이러한 공급의 규모는 향후 인구감소 추세에 따라 변화할 가능성이 있음
 - 또한 예술관련 전문대, 대학, 대학원 모두 예술계열 학과 수가 일정수준 유지되고 있으며, 특히 응용예술학과의 경우 신설이 급증하는 추이를 보이고 있음
- 취업률을 살펴보면, 4년제 대학의 경우 예술계열 전공생의 취업률이 일반 학과 전공생에 비해 높은 것으로 나타났고, 전문대 및 대학원의 경우 예술계열 전공생 취업률이 훨씬 낮은 것으로 나타남
 - 그러나 예술계열 전공생들의 취업률을 산정할 때 프로젝트 참가나 계약직 등도 포함되었을 가능성이 높는데, 이를 고려하면 일반 학과 전공생보다 예술계열 전공생들의 취업률이 높다하더라도 고용안정성이 높다고 하기는 어려움
 - 반면 대학원에 진학한 예술계열 학생의 경우 일반 학과 대학원생에 비해 취업률이 현저히 낮은 것으로 나타났는데, 예술계열은 단순히 학력 수준이 높다는 것만으로는 취업에 직접적인 영향을 주지 못하는 것이라 볼 수 있음
 - 따라서 예술인력이 고용시장에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 학력을 높이는 것 외에도 다양한 방법으로 예술의 전문성 개발이 필요함을 시사함
- 예술분야 수요에 있어서는 예술분야가 다른 분야에 비해 높은 수준의 학력 및 경력을 요구하고 있는 것을 알 수 있었음
 - 전체 직종이 일반적으로 직능 1수준(현장경력 없음, 중졸이하 수준의 업무)과 직능 2-1수준(1년 미만 현장경력, 고졸수준의 업무)에서 미충원인원이 많이 발생하는데 반해, 예술분야는 직능 2-2수준(1~2년 미만 현장경력, 전문대졸 수준의 업무)과 직능 3수준(2년~10년 미만 현장경력, 대졸/석사 수준의 업무) 이상의 분야에서 미충원인원이 많이 발생함

- 예술분야에서 수요를 가진 직능수준이 전체 직종 평균보다 높은 것으로 예술분야 고용을 활성화하기 위해서는 고용시장으로 공급되는 예술인들의 수준을 높이는 것이 필요하다고 할 수 있음
- 그러나 예술계열 대학원 학생의 취업률이 상대적으로 낮은 수준을 보이는 것을 고려하면, 학력수준보다 현장의 경력을 더 중요시한다는 것을 유추해볼 수 있음
 - 즉 예술분야 고용에서는 높은 직능수준이란 학력을 높이는 것보다는 현장경력을 높이는 것이 더 중요한 것임을 수 있음
- 그러나 예술분야 졸업생들 중에서 고용시장에서 요구하는 현장경력을 충분히 갖추는 경우는 드물어, 예술분야 고용에 있어 수요와 공급 간에 상당한 간극이 있다는 것을 알 수 있음
 - 예술분야 고용을 활성화시키고 수요와 공급 간의 균형을 이루기 위해서는 단지 학력을 높이는 것이 아니라, 예술인들로 하여금 예술현장의 감각과 이해를 높이고 경력을 쌓을 기회를 많이 제공하는 것이 이들의 고용을 늘리는 데에 매우 중요하다고 할 수 있음
- 예술분야의 수요는 직종별로 다소 차이를 보이고 있으나, 창작·공연 전문가와 학예사·사서·기록물관리사, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 구인 인원은 계속 확대될 것으로 보임
 - 창작·공연 전문가와 학예사·사서·기록물관리사는 구인인원과 채용인원이 규모가 함께 증가하고 있어 당분간 수요의 규모가 더 확대될 것으로 기대하며, 문화·예술 기획자 및 매니저 직종의 경우 구인인원은 증가하고 채용인원은 감소하는 추세를 볼 때, 현재 인력을 많이 필요로 하지만 채용의 어려움을 겪고 있는 직종임을 알 수 있음
 - 그 외 작가·통번역가, 연극·영화·방송 전문가 직종의 경우 구인인원과 채용인원이 모두 감소하는 추세를 보여 고용시장에서 소극적인 채용이 이루어질 것으로 우려됨
- 이처럼 예술인력의 공급은 일정하게 유지되고, 직종에 따라 고용시장의 수요는 축소될 경우, 예술인력들 간의 경쟁이 심화될 수 있으므로 예술인력의 수급 균형을 맞추기 위한 정책이 필요함

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

제3장

예술분야 첫 일자리 특성 분석

제1절 예술분야 첫 일자리 진입 현황

1. 분석 개요

- ‘학교’에서 ‘일자리’로의 이행은 개인의 차원에서 뿐만 아니라 인력수급 문제, 이행 대상인 청년들의 빈곤, 소외 등 사회적 문제로도 변할 수 있기 때문에(김수현, 2016), 첫 일자리의 진입 현황을 파악하는 것은 매우 중요함
- 제3장 제1절에서는 예술전공생들의 첫 일자리 진입 현황을 파악하기 위해 「대졸 자직업이동경로조사」의 원자료를 활용·재분석하여 대학을 졸업한 예술전공생들이 졸업 후 첫 일자리로 진입한 직종에 대한 기초통계분석을 통해 시사점을 도출하고자 함
- 분석을 위해 2장과 마찬가지로 예체능 계열 중 체육, 디자인 전공을 제외한 나머지 전공을 모두 포함하여 원자료를 활용하고자 하며, 주요 분석 내용은 다음과 같음
 - 먼저 전체 예술전공생들의 첫 일자리 진입 직종 중 상위 10개 직종을 도출하여 제시하고, 각 예술전공 계열별 첫 일자리 진입 직종 상위 10개를 도출하여 제시함. 이를 통해 예술계열을 전공한 졸업자들이 어떤 일자리로 진입하고 있으며, 각 전공계열별 첫 일자리로 진입하는 주요 직종을 파악하고자 함
 - 다음으로 앞선 분석과 반대로 예술관련 직종을 첫 일자리로 진입한 졸업자의 전공 분포를 살펴보고자 하는데, 이를 통해 타 전공계열 중 예술관련 직종으로 첫 일자리를 이행하는 비중이 어느 정도 되는지 파악하고자 함

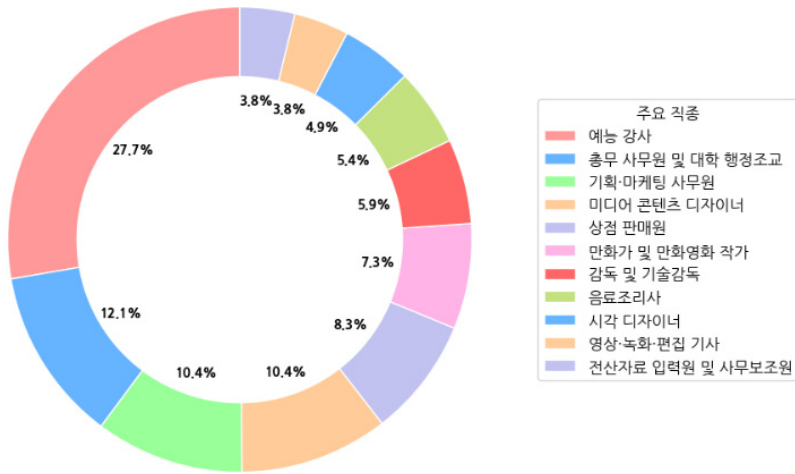
〈표 3-1〉 예술분야 첫 일자리 진입 현황 분석 개요

변수	내용	자료	분류체계	분석방법
예술전공생 첫 일자리 진입	예술전공생들의 첫 일자리 진입 직종 분포	한국고용정보원 「대졸자직업이동경로조사」 -2019, 2020년 자료 (2018, 2019GOMS)	한국고용직업분류 세분류	원자료 분석
예술전공 계열별 첫 일자리 진입	예술전공 계열별 첫 일자리 진입 직종 분포			
예술관련 직종 첫 일자리 진입	예술관련 직종의 첫 일자리 진입 전공 분포			

2. 예술전공생의 첫 일자리 진입 현황

- 예술전공생들의 첫 일자리 진입 현황을 분석하는 것은 예술분야의 고용시장 이행 및 일자리 진입 경로를 파악하는 데 매우 중요한 정보가 될 수 있음
- 전체 예술전공생의 첫 일자리 진입 직종 비중을 살펴본 결과, 예능강사가 상위 10개 직종 중 27.7%를 차지하고 있음
 - 그 외 총무 사무원 및 대학 행정조교(12.1%)가 많은 비중을 차지하였고, 기획·마케팅 사무원(10.4%), 미디어 콘텐츠 디자이너(10.4%) 등도 상위 10개 직종 중 10%이상의 비중을 차지하며, 예술전공생의 첫 일자리 주요 직종으로 나타남
 - 나머지는 상점 판매원(8.3%), 만화가 및 만화영화 작가(7.3%), 감독 및 기술감독(5.9%), 음료조리사(5.4%), 시각 디자이너(4.9%), 영상·녹화 편집 기사(3.8%), 전산자료 입력원 및 사무보조원(3.8%) 순으로 나타남
- 예술전공 졸업생 중 예술실기를 주로 하는 직종으로 첫 일자리를 진입한 경우는 거의 없는 것으로 나타남

〈표 3-2〉 예술분야(종합) 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)



순위	주요직종	비중(%)
1	예능 강사	27.71
2	총무 사무원 및 대학 행정조교	12.10
3	기획·마케팅 사무원	10.35
3	미디어 콘텐츠 디자이너	10.35
5	상점 판매원	8.28
6	만화가 및 만화영화 작가	7.32
7	감독 및 기술감독	5.89
8	음료조리사	5.41
9	시각 디자이너	4.94
10	영상·녹화·편집 기사	3.82
10	전산자료 입력원 및 사무보조원	3.82
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주: 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

- 예술 전공계열별로 살펴보면, 무용 전공 대학 졸업자의 경우 졸업 후 고용시장에 진입하여 첫 일자리에 진입한 상위 10개 직종 중 첫 일자리로 가장 많이 진입한 직종은 예능강사(45.7%)로 나타남
 - 상위 10개 직종을 중심으로 살펴보면, 예능 강사 외에 첫 일자리로 많이 진입한 직종은 스포츠 강사, 레크리에이션강사 및 기타 관련 전문가(13.0%), 무용가 및 안무가(10.9%), 국악인 및 전통 예능인(4.4%)으로 나타났고, 안내·접수원 및 전 화교환원(4.4%), 음료조리사(4.4%) 등과 같이 예술 전문기술과는 전혀 무관한 직종으로 진입하기도 하는 것으로 나타남

〈표 3-3〉 무용분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)

순위	주요직종	비중(%)
1	예능강사	45.65
2	스포츠강사, 레크리에이션강사 및 기타 관련 전문가	13.04
3	무용가 및 안무가	10.87
4	안내·접수원 및 전화교환원	4.35
4	국악인 및 전통 예능인	4.35
4	음료조리사	4.35
7	상점 판매원	2.17
7	고객 상담원 및 모니터 요원	2.17
7	기타 사무원	2.17
7	미디어 콘텐츠 디자이너	2.17
7	총무 사무원 및 대학 행정조교	2.17
7	항공기 객실승무원	2.17
7	아나운서 및 리포터	2.17
7	기획·마케팅 사무원	2.17
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주 : 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

- 미술 전공 대학 졸업자가 졸업 후 고용시장에 진입하여 첫 일자리로 가장 많이 진입하는 직종은 예능강사(21.8%)로 나타남
 - 예능 강사 외에 첫 일자리로 많이 진입한 직종은 미디어 콘텐츠 디자이너(16.9%), 시각 디자이너(9.7%), 총무 사무원 및 대학 행정조교(8.1%), 실내장식 디자이너(7.3%)으로 나타났고, 학예사 및 문화재 보조원(6.5%), 보육교사(5.7%)도 일부 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 그 외 전산자료 입력원 및 사무 보조원(7.3%), 상점 판매원(5.7%) 등과 같이 미술 실기 전문기술과는 전혀 무관한 직종으로 진입하기도 하는 것으로 나타남

〈표 3-4〉 미술·조형분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)

순위	주요직종	비중(%)
1	예능 강사	21.77
2	미디어 콘텐츠 디자이너	16.94
3	시각 디자이너	9.68
4	총무 사무원 및 대학 행정조교	8.06
5	실내장식 디자이너	7.26
5	전산자료 입력원 및 사무 보조원	7.26
7	학예사 및 문화재 보조원	6.45
8	보육교사	5.65
8	상점 판매원	5.65
8	기획·마케팅 사무원	5.65
8	대학 교육 조교(연구 조교 포함)	5.65
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주 : 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

- 연극·영화 전공 대학 졸업자가 졸업 후 고용시장에 진입하여 첫 일자리에 진입한 상위 직종 10개 중 배우 및 모델(16.5%)이 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남

- 상위 10개 직종을 중심으로 살펴보면, 배우 및 모델 외에 첫 일자리로 많이 진입한 직종은 예능 강사(15.3%)이었으며, 상점 판매원(11.8%), 음료조리사(11.8%) 등과 같은 일반 직종에 많이 진입하는 것으로 나타남
- 전문 실기와 관련된 기타 연극·영화·방송 종사원(10.6%), 기획·마케팅 사무원(8.2%) 등도 상위 10개 직종에 분포하고 있으며 감독 및 기술감독(5.9%) 직종도 일부 첫 일자리로 진입하는 것을 확인할 수 있음

〈표 3-5〉 연극·영화분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)

순위	주요직종	비중(%)
1	배우 및 모델	16.47
2	예능 강사	15.29
3	상점 판매원	11.76
3	음료조리사	11.76
5	기타 연극·영화·방송 종사원	10.59
6	기획·마케팅 사무원	8.24
7	총무 사무원 및 대학 행정조교	7.06
7	오락시설 서비스원	7.06
9	감독 및 기술감독	5.88
9	홀서빙원	5.88
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주: 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

- 음악 전공 대학 졸업자 중 졸업 후 고용시장에 진입하여, 첫 일자리에 진입한 상위 직종 10개 중 첫 일자리로 가장 많이 진입하는 직종은 예능강사(40.0%)인 것으로 나타남

- 타 예술계열에 비해 음악 전공 졸업생의 첫 일자리로 예능강사가 차지하는 비중이 매우 컸으며, 그 외 상위 9개 직종을 살펴보면, 총무 사무원 및 대학 행정조교(12.1%), 지휘자, 작곡가 및 연주자(7.9%) 등도 첫 일자리로 진입하는 비중이 상당한 것으로 나타남
- 음악 전공 졸업생도 마찬가지로 전문 실기기술과 무관한 음료조리사(7.9%), 상점 판매원(5.4%), 전산자료 입력원 및 사무 보조원(5.4%)으로 첫 일자리를 진입

하는 경우도 많은 것으로 나타났고, 음악과 관련된 직종인 기획·마케팅 사무원(6.4%), 국악인 및 전통 예능인(5.4%), 음향·녹음 기사(3.2%) 등으로 진입하는 경우도 있는 것으로 확인됨

〈표 3-6〉 음악분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)

순위	주요직종	비중(%)
1	예능 강사	40.00
2	총무 사무원 및 대학 행정조교	12.14
3	지휘자, 작곡가 및 연주가	7.86
3	음료조리사	7.86
5	기획·마케팅 사무원	6.43
6	상점 판매원	5.36
6	국악인 및 전통 예능인	5.36
6	전산자료 입력원 및 사무 보조원	5.36
9	음향·녹음 기사	3.21
9	고객 상담원 및 모니터 요원	3.21
9	홀서빙원	3.21
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주 : 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

- 응용·예술분야 전공 대학 졸업자가 졸업 후 고용시장에 진입하여, 첫 일자리에 진입한 직종은 만화가 및 만화영화 작가(16.2%)로 상위 직종 10개 중 가장 많은 비중을 차지함
 - 응용·예술분야의 주 세부전공이 사진·만화인 것에 영향으로 보이며, 그 뒤로 미디어 콘텐츠 디자이너(15.1%), 감독 및 기술감독(11.3%) 등이 첫 일자리 진입 직종으로 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 그 뒤로는 기획·마케팅 사무원(11.3%), 총무 사무원 및 대학 행정조교(8.8%), 영상·녹화·편집 기사(8.5%), 사진작가 및 사진사(7.8%), 예능 강사(7.8%) 등이 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났는데, 응용·예술분야 전공 졸업생들은 타 예술계열에 비해 전공지식을 살리는 직종으로 첫 일자리 진입 기회가 많은 것을 유추해볼 수 있음

〈표 3-7〉 응용·예술분야 전공자 첫 일자리 분포(상위 10개 직종)

순위	주요직종	비중(%)
1	만화가 및 만화영화 작가	16.20
2	미디어 콘텐츠 디자이너	15.14
3	감독 및 기술감독	11.27
3	기획·마케팅 사무원	11.27
5	총무 사무원 및 대학 행정조교	8.80
6	영상·녹화 편집 기사	8.45
7	사진작가 및 사진사	7.75
7	예능 강사	7.75
9	상점 판매원	6.69
9	시각 디자이너	6.69
합 계		100.00

*자료: 한국고용정보원. 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주 : 비중은 상위 10개 직종 내 비중을 의미함

3. 예술분야 직종의 전공별 분포 현황

- 다음으로 예술관련 직종을 첫 일자리로 진입하는 졸업생의 전공 분포를 살펴보기 위해 「대졸자직업이동경로조사」를 활용하여 분석하였음
 - 「대졸자직업이동경로조사」의 경우 한국고용직업분류의 세분류까지 확인할 수 있어 본 절에서는 세분류단에서 예술분야 직종을 재분류하여 현황을 파악하였음
 - 구체적으로 작가·통번역가(작가, 출판물 전문가), 학예사·사서·기록물관리사(학예사 및 문화재보존원), 창작·공연전문가(화가 및 조각가, 사진작가 및 사진사, 국악인 및 전통예능인, 지휘자, 작곡가 및 연주가, 가수 및 성악가, 무용가 및 안무가, 기타 시각 및 공연예술가), 연극·영화 방송전문가(감독 및 기술감독, 배우 및 모델, 음향·녹음기사, 영상·녹화 편집 기사, 조명·영상 기사, 기타 연극·영화 방송 종사인원), 문화·예술 기획자 및 매니저(공연·영화 및 음반 기획자)로 예술분야 직종을 구분하였고, 학교교사 중 중·고등학교 교사, 초등학교 교사를 포함하여 분석하였음

〈표 3-8〉 본 연구에 활용할 「한국고용직업분류」의 예술분야 추출

한국고용직업분류		첫 일자리 분석의 예술직종 분류	
소분류	세분류	세분류	
학교 교사	중·고등학교 교사**	중·고등학교 교사	
	초등학교 교사**	초등학교 교사	
	특수교육 교사	특수교육 교사	
	기타 교사	기타 교사	
문리·기술·예능 강사	문리·어학 강사	문리·어학 강사	
	컴퓨터 강사	컴퓨터 강사	
	기술·기능계 강사	기술·기능계 강사	
	예능 강사	예능 강사	
	학습자·교육교구 방문강사	학습자·교육교구 방문강사	
	기타 문리·기술·예능 강사	기타 문리·기술·예능 강사	
작가·통번역가	작가	작가	
	번역가 및 통역가	번역가 및 통역가	
	출판물 전문가	출판물 전문가	
기자 및 언론 전문가	기자 및 언론 전문가	기자 및 언론 전문가	
학예사·사서·기록물관리사	학예사 및 문화재 보존원	학예사 및 문화재 보존원	
	사서 및 기록물 관리자	사서 및 기록물 관리자	
창작·공연 전문가 (작가, 연극 제외)	화가 및 조각가	화가 및 조각가	
	사진작가 및 사진사	사진작가 및 사진사	
	만화가 및 만화영화 작가	만화가 및 만화영화 작가	
	국악인 및 전통 예능인	국악인 및 전통 예능인	
	지휘자, 작곡가 및 연주자	지휘자, 작곡가 및 연주자	
	가수 및 성악가	가수 및 성악가	
	무용가 및 안무가	무용가 및 안무가	
	기타 시각 및 공연 예술가	기타 시각 및 공연 예술가	
연극·영화·방송 전문가	감독 및 기술감독	감독 및 기술감독	
	배우 및 모델	배우 및 모델	
	아나운서 및 리포터	아나운서 및 리포터	
	촬영 기사	촬영 기사	
	음향·녹음 기사	음향·녹음 기사	
	영상·녹화 편집 기사	영상·녹화 편집 기사	
	조명·영상 기사	조명·영상 기사	
	기타 연극·영화·방송 종사원	기타 연극·영화·방송 종사원	
문화·예술 기획자 및 매니저	공연·영화 및 음반 기획자	공연·영화 및 음반 기획자	
	연예인매니저 및 스포츠매니저	연예인매니저 및 스포츠매니저	

*주: 한국고용직업분류(2018)를 기준으로 함

- 분석결과 예술분야 직종을 첫 일자리로 선택한 전체 표본 중 예체능계열 전공생이 38.7%로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타남
 - 예능 강사(127명)의 경우에는 예체능 계열(108명) 전공생이 첫 일자리로 진입하는 비중이 약 85% 이상으로 많은 비중을 차지하였고, 감독 및 기술감독(66명)과 영상·녹화 편집 기사(53명)의 경우에도 예체능 계열 전공생이 차지하는 비중이 50% 이상으로 절반 이상 차지하고 있지만, 인문, 사회, 공학 계열의 전

공생의 비중도 높은 특징을 나타냄

- 예술분야 직종에 초등학교 교사와 중·고등학교 교사를 포함하여 현황을 분석하였는데, 예체능계열 전공생 중에는 첫 일자리를 학교 교사로 진입하는 비중은 거의 없는 것을 알 수 있음
- 따라서 이후 분석에서는 예술분야 직종에 학교교사를 제외하고 분석을 실시하고자 함

〈표 3-9〉 예술 분야 첫 일자리 전공 계열 분포

구분	전공 계열(명)							
		인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
예술 분야	674	62	51	252	31	16	1	261
중·고등학교 교사	92	3	5	77	2	5	0	0
초등학교 교사	161	1	0	160	0	0	0	0
예능 강사	127	4	2	7	2	4	0	108
작가	27	19	2	1	0	0	1	4
출판물 전문가	7	4	1	0	0	1	0	1
학예사 및 문화재 보존원	11	7	1	0	1	0	0	2
화가 및 조각가	2	0	0	0	0	0	0	2
사진작가 및 사진사	20	2	2	1	3	1	0	11
국악인 및 전통 예능인	6	0	0	0	0	0	0	6
지휘자, 작곡가 및 연주자	6	0	1	0	0	1	0	4
가수 및 성악가	5	0	0	0	0	0	0	5
무용가 및 안무가	2	0	0	0	0	0	0	2
기타 시각 및 공연 예술가	0	0	0	0	0	0	0	0
감독 및 기술감독	66	8	13	3	5	1	0	36
배우 및 모델	18	1	2	0	0	0	0	15
음향·녹음 기사	5	0	1	0	1	0	0	3
영상·녹화 편집 기사	53	3	11	3	8	1	0	27
조명·영상 기사	3	0	0	0	1	0	0	2
기타 연극·영화·방송 종사원	50	7	7	0	6	2	0	28
공연·영화 및 음반 기획자	13	3	3	0	2	0	0	5

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주: 전공계열분류는 한국교육개발원(2023)의 학과(전공)분류를 기준으로 함(본 연구의 〈표 2-1〉 참고)

4. 예술분야 직종의 첫 일자리 특성 분석

- 예술분야 직종이 첫 일자리로써 어떠한 특성을 가지고 있는지 살펴보기 위해, <표 3-7>에서 분류한 한국고용직업분류의 세분류 중 학교교사를 제외한 예술분야 관련 직업만을 추출하여 재분석하였음¹³⁾
 - 첫 일자리로써 예술분야 직종 특성은 첫 직장 월평균 임금, 근무기간, 고용형태, 사업체 규모 등으로 파악하고자 하며, 예술분야 직종 첫 일자리의 주요 근무 환경을 분석하고자 함

<표 3-10> 예술분야 직종 첫 일자리 특성 분석 개요

구분	내용	자료	분류체계	분석방법
월평균임금	첫 직장 월평균 임금	한국고용정보원 「대졸자직업이동경로조사」 -2019, 2020년 자료 (2018, 2019GOMS)	한국고용직업분 류 세분류	원자료 분석
근무기간	첫 직장 근무 기간			
고용형태	첫 직장 고용 형태 (정규직, 비정규직)			
사업체 규모	첫 직장 사업체 규모			

- 예술분야 첫 직장 월평균 임금 금액은 약 139만 원으로, 비예술분야 직종의 월평균 임금인 172만 원에 비해 약 33만 원 가량 적게 받는 것으로 나타남
- 예술분야 직종으로 첫 일자리 진입 시 평균 근속기간은 약 9.5개월로 나타남
 - 첫 일자리로 예술분야 직종에 근무할 경우 6개월 이상~12개월 미만이 35.4%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 뒤이어 6개월 미만이 31.8%로 나타남
 - 즉, 예술분야 직종에 첫 일자리 근무기간은 1년을 채 넘기지 못하는 것을 알 수 있음
- 예술분야 직종의 첫 일자리 고용 형태(정규직 여부)를 살펴보면 69.1%의 응답자가 '아니오'라고 응답하였는데, 이는 비정규직이 차지하는 비중을 의미하며, 첫 일자리 진입 시 예술분야 직종은 대부분의 고용형태가 불안정한 것을 알 수 있음

13) 학교교사(초등학교 교사, 중·고등학교교사)는 전공계열과 교차분석 결과 예술분야 직종으로 볼 수 없어 본 연구의 분석에서 최종 제외하였음

- 예술분야 직종의 첫 일자리 진입 시 사업체 규모를 살펴보면 1~4명의 종사자가 있는 소규모 사업체에 고용되는 비중이 27.8%로 나타남
 - 이어 5~9명(16.9%), 10명~29명(16.4%), 30명~49명(16.4%) 순으로 나타나 거의 대부분 소규모의 영세한 사업체에서 첫 일자리를 시작하는 것을 알 수 있음

〈표 3-11〉 예술분야 직종 첫 일자리 특성

구분	내용	금액(만원)	비율(%)
첫 직장 월평균 임금	예술분야 직종	139	-
	비예술분야 직종	172	-
첫 직장 근무 기간	6개월 미만	134	31.8
	6개월 이상 12개월 미만	149	35.4
	12개월 이상 24개월 미만	117	27.8
	24개월 초과	21	5.0
첫 직장 정규직 여부	모름/무응답	26	6.2
	예	104	24.7
	아니오	291	69.1
첫 직장 사업체 규모	모름/무응답	58	13.8
	1명~4명	117	27.8
	5명~9명	71	16.9
	10명~29명	69	16.4
	30명~49명	33	7.8
	50명~99명	32	7.6
	100명~299명	24	5.7
	300명~499명	5	1.2
	500명~999명	4	1.0
	1,000명 이상	8	1.9

*자료: 한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(2018, 2019GOMS)

*주: 전공계열분류는 한국교육개발원(2023)의 학과(전공)분류를 기준으로 함(본 연구의 〈표 2-1〉 참고)

제2절 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성

1. 분석 개요

- 본 절에서는 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성을 살펴보기 위해 분석대상을 예술전공생과 비예술전공생으로 구분하여 각 첫 일자리의 특성, 개인 특성, 고용 특성을 살펴보고, 첫 일자리 취업 확률, 고용안정성에 대한 분석을 실시함
- 분석을 위해 예술분야 첫 일자리 이행 및 특성 분석을 위하여 2-3년제 대학 및 4년제 대학 졸업자를 대상으로 한국고용직업분류의 예술분야를 구체화하여 예술 분야에 고용에 대한 심화 분석 및 특성을 검토함
 - 분석에 활용할 고용노동부 「대졸자직업이동경로조사(GOMS)」 자료는 매년 전 문대 및 대학교 졸업자를 대상으로 졸업 후 약 18개월이 지난 시점에서의 경제 활동상태, 일자리 경험, 교육 및 취업 준비, 학교생활 등을 조사함으로써(한국고용정보원, 2023), 청년층 고용 안정을 위한 정부정책 수립과 관련 연구의 기초 자료로 많이 활용되고 있음
- 본 연구에서는 표본확보를 위해 「2019년 대졸자 직업이동 경로조사(2018년 기준)」와 「2020년 대졸자 직업이동 경로조사(2019년 기준)」 자료를 통합(merge)하여 2개년도 데이터를 통합하여 사용함
 - 자료 내 예술전공은 <표 2-1>에 제시하는 바와 같이 「교육통계」의 예체능계열 소분류를 기준으로 예술전공 분야를 재정의하였고, 예술직종은 한국고용직업분류의 직종 세분류를 기준으로 예술직종을 재정의하여 분석을 실시함

〈표 3-12〉 실증분석에 활용할 예술전공 및 예술직종 정의

예술전공 소분류 재구성	예술직종 세분류 재구성
공예	예능 강사
사진·만화	작가
영상·예술	출판물 전문가
무용	학예사 및 문화재 보존원
순수미술	화가 및 조각가
응용미술	사진작가 및 사진사
조형	국악인 및 전통 예능인
연극·영화	지휘자, 작곡가 및 연주자
국악	가수 및 성악가
기악	무용가 및 안무가
기타음악	기타 시각 및 공연 예술가
성악	감독 및 기술감독
음악학	배우 및 모델
작곡	음향·녹음 기사
	영상·녹화 편집 기사
	조명·영상 기사
	기타 연극·영화·방송 종사원
	공연·영화 및 음반 기획자

*주: 교육통계의 전공분류 및 한국고용직업분류를 기준으로 함

2. 기초통계 분석

- 본 연구는 2019년, 2020년 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 통합하여 횡단면 데이터(Pooled Cross-Sectional Data)를 구축하고, 예술분야 첫 일자리 및 고용 환경에 관한 특성 및 전공생들의 인구통계학적 특성을 검토하기 위해 기초통계분석을 실시함
 - 분석 대상은 전체 표본, 비예술전공생, 예술전공생으로 구분하여 인구통계학적 특성 및 일자리 특성을 살펴보며, 각각 첫 일자리, 개인특성, 고용특성으로 구분하여 분석함

1) 변수 설정 및 자료 처리

- 먼저 전체 분석에 활용할 변수는 크게 첫 일자리 취업여부 및 직종별 첫 일자리 취업여부, 첫 일자리 월평균 임금을 보여주는 ‘첫 일자리 특성’, 분석 대상의 성별,

현재 거주지, 연령, 졸업 학교 특성 등을 파악할 수 있는 ‘개인 특성’, 현 일자리의 사업체 규모, 고용형태와 경험일자리 횟수를 살펴볼 수 있는 ‘고용특성’으로 구분함

- 첫 일자리 취업 여부의 경우 대학 졸업 후 첫 일자리에 진입하였는지 경험의 여부를 의미하며, 첫 일자리를 경험했을 경우 1(취업=1), 경험하지 않은 경우 2(미취업=0)로 더미(Dummy) 변수화하여 처리하였고, 그 외에 응답이 없는 경우 결측치로 처리함
- 직종별 첫 일자리 취업여부를 살펴보기 위해 <표 3-11>의 예술직종 세분류로 구분되어 있는 직종은 ‘예술직종’, 그 외 직종은 비예술직종으로 구분하였고, 첫 일자리 취업 경험이 없는 경우 미취업으로 구분한 후 무응답 및 결측치는 제외하고 분석을 실시하였음
- 첫 일자리 월평균 임금은 연속형 변수 그대로 분석에 활용하였고, 성별, 학교유형, 거주지, 학교 소재지의 경우 각각 1과 0으로 더미 변수화 처리함
- 연속형 변수인 연령은 25세 미만을 1, 25-29세의 범위를 2, 30-34세 범위를 3, 35세 이상을 4로 범주화(연령1, 연령2, 연령3, 연령4)하여 더미 변수화함
- 고용 특성에서 사업체 규모의 경우 사업체 종사자수를 기준으로 보았으며, 연속 변수를 4명 이하, 5~9명, 10~29명, 30~49명, 50~99명, 100명 이상으로 구분하여 범주화하였음
- 경험일자리의 경우 첫 일자리와 현재 일자리를 제외하고 경험한 일자리의 횟수를 의미하는데, 1회 이상부터 산정하였으며, 경험일자리가 0회의 경우 분석에서 제외됨

2) 기술통계량(Descriptive Statistics)

- 위의 과정을 바탕으로 본 연구에서 활용된 전체 변수의 기초통계 결과는 아래 <표 3-12>와 같고, 기초통계분석 결과를 통해 예술전공생과 비예술전공생의 특성 차이를 살펴보고자, 분석결과를 전체표본, 예술전공생, 비예술전공생으로 나누어 제시함
- 먼저 첫 일자리의 특성을 살펴본 결과, 전체 표본의 65.6%가 ‘대학 졸업 후 첫 일자리를 가진 경험’이 있다고 응답하였고, 예술전공생은 74.4%, 비예술전공생은

64.9%로 비예술전공생보다 첫 일자리 취업률이 높게 나타남

- 첫 일자리 취업여부를 직종별로 분석한 결과, 예술전공생은 예술직종취업 17.6%, 비예술직종취업 56.8%, 미취업 25.6%로 나타났고, 비예술전공생은 예술직종취업 0.1%, 비예술직종취업 63.7%, 미취업 35.1%로 나타남
- 즉 미취업 비중이 예술전공생에 비해 비예술전공생이 다소 높은 것으로 나타났고, 비예술전공생이 예술직종에 취업하는 경우는 굉장히 드문 경우임을 확인할 수 있음

- 첫 일자리 월평균 임금은 전체 표본은 약 169만 원, 예술전공생의 경우 약 138.9만 원, 비예술전공생은 약 172.6만 원으로 나타나 첫 일자리에 취업했을 경우 비예술전공생이 예술전공생보다 월평균임금이 약 34만 원 더 높은 편임을 알 수 있음

- 특히 예술전공생의 월평균 임금 최대값은 600만 원, 비예술전공생의 월평균 임금 최대값은 900만 원으로 최대값의 편차도 크게 벌어지는 것으로 나타남

- 분석대상이 되는 예술전공생과 비예술전공생의 개인 특성을 비교분석한 결과, 예술전공생의 성별 분포가 여성이 훨씬 많고, 학교 소재지 및 거주지가 수도권에 많이 분포하는 특징을 보이고 있음

- 전체 표본의 성별 분포는 여성(48%)과 남성(52%)이 비슷하게 나타났는데, 예술전공생만 별도로 구분하여 분석한 결과 여성이 65.2%의 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 비예술전공생의 경우 여성이 47.0%의 비중을 차지하는 것으로 나타남

- 또한 학교 소재지의 경우 예술전공생은 50.3%가 수도권에 소재하는 학교를 졸업한 것으로 나타났으며, 비예술전공생의 경우 수도권 소재의 학교가 39.6%로 예술전공생 평균값과 다소 차이가 나타남

- 현재 거주하고 있는 지역 분포를 살펴보면, 예술전공생은 64.8%가 수도권에 거주하는 것으로 나타났으며, 비예술전공생은 52.9%가 수도권에 거주하는 것으로 나타남

- 그 외 학교 유형, 연령 등은 전반적으로 유사한 분포로 나타났는데, 학교 유형은 4년제 대학이 차지하는 비중이 각각 70.2%, 79.0%로 전반적으로 4년제 대학 졸업 비중이 높았고, 연령은 평균 26.5세로 전공별로도 유사하게 나타남
- 고용 특성 중 사업체 규모인 현재 일자리의 사업체 종사자 수를 살펴보면, 예술전공생의 현재 일자리는 영세한 규모의 사업체가 많은 것으로 나타났고, 반면 비예술전공생의 현재 일자리 사업체 규모는 100명 이상의 대규모 사업체에 해당하는 비중이 많은 것으로 나타남
 - 구체적으로 예술전공생 중 4명 이하의 사업체에 종사하고 있는 사람은 28.4%로 가장 많았고, 10명~29명 사업체 20.5%, 5명~9명 사업체 20.0% 순으로 나타남
 - 비예술전공생의 경우 100명 이상 규모 사업체에 종사하는 사람이 37.8%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 10명~29명 사업체 19.2%, 50명~99명 사업체 12.2% 순으로 나타남
- 현재 일자리의 고용형태는 예술전공생의 경우 비정규직이 51%로 더 많은 비중을 차지하였고, 비예술전공생의 경우 정규직이 72.7%에 해당하며 예술전공생과 고용안정성 측면에서 큰 차이를 보이고 있음
- 첫 일자리와 현재 일자리를 제외하고 경험한 일자리의 횟수를 살펴보면, 예술전공생의 경우 평균 1.4회로 최소 1회부터 최대 11회까지 경험이 있는 것으로 나타났고, 비예술전공생의 경우 평균 1.3회로 최소 1회부터 최대 8회까지 경험이 있는 것으로 나타남

〈표 3-13〉 기술통계량 - 전체 기초통계

구분	변수명		전체	예술	비예술	표준편차
첫 일자리	첫 일자리 취업 여부 (취업=1/미취업=0)		0.656	0.744	0.649	0.474
	직종별 첫 일자리 취업 여부	예술직종 취업 (취업=1/미취업=0)	0.025	0.176	0.013	0.156
		비예술직종 취업 (취업=1/미취업=0)	0.631	0.568	0.637	0.482
		미취업 (취업=1/미취업=0)	0.344	0.256	0.351	0.475
	첫 일자리 월평균 임금(단위: 만 원)		169.747	138.924	172.563	79.142

구분	변수명	전체	예술	비예술	표준편차
개인특성	성별 (여성=1/남성=0)	0.483	0.652	0.470	0.500
	현재 거주지 (수도권=1/비수도권=0)	0.537	0.648	0.529	0.499
	연령 (만 나이)	26.513	26.132	26.540	4.209
	학교유형 (4년제=1/전문대=0)	0.784	0.702	0.790	0.412
	학교소재지역 (수도권=1/비수도권=0)	0.404	0.503	0.396	0.491
고용특성	사업체 규모 (4명 이하, 5명~9명, 10명~29명, 30명~49명, 50명~99명, 100명 이상)	4.056	2.936	4.135	1.820
	고용형태 (정규직=1/비정규직=0)	0.714	0.494	0.728	0.452
	경험일자리 횟수	1.283	1.396	1.268	0.751
전체 관측치		36,434	2,457	33,977	

3. 첫 일자리 이행 분석

가. 분석 내용 및 모형

1) 분석 내용

- 예술분야 고용 및 임금 등에 대한 특성 분석에서 인적 속성(성별, 연령, 혼인 여부)과 인적자본(학력, 경력), 일자리 속성(수도권 여부, 종사자 수), 근로조건(정규직 여부, 월평균 근로소득, 주당 근로시간) 등이 주요한 변수로 활용됨(허식, 2009; 허식·사명철, 2010; 한지화·한주희, 2015)
 - 본 연구에서는 전공계열 및 개인특성에 따른 첫 일자리 취업 확률을 분석하기 위해 주요 변수로 첫 일자리 유무, 성별, 학교유형, 학교소재지역, 현재거주지, 연령, 예술전공 유무를 살펴보고자 함
- 분석을 위한 방법론으로 종속변수가 가변수(Dummy Variable)라는 특성을 고려하여 각각 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression)과 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 활용한 분석을 실시하고자 함

- 전체 표본과 예술전공, 비예술 전공을 구분하여 모형을 구축하고, 종속변수를 첫 일자리 취업여부, 직종별 첫 일자리 취업여부로 구분하여 모형을 설계함
- 다음으로 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀모형을 사용한 실증분석을 수행하며, 최소자승법(Ordinary Least Square)을 이용하여 추정하고자 함

2) 분석모형

- 먼저 예술전공 여부가 첫 일자리 이행에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 확률 선택모형을 사용함
 - 확률선택 모형 중 일반적으로 사용되는 로지스틱 회귀모형을 활용하였고, 로지스틱 회귀모형에서 개인이 0의 값을 선택할 확률에 비해 1의 값을 선택할 확률을 분석하기 위해 아래의 식처럼 Logit을 종속변수로 사용함

$$Logit = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) \quad (1)$$

- 로지스틱 회귀분석은 분석하고자 하는 대상들이 두 가지 대안 간 선택인 이항(binary)모형에서 각 개체들이 어느 집단으로 분류되는지 분석하고 이를 예측하는 모형에 사용되는 대표적인 통계 기법임
- 다음으로 예술전공생이 예술분야, 비예술분야에 취업하거나 미취업할 확률에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 셋 이상의 다범주를 갖는 종속변수를 추정하는 회귀분석 모형으로 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 사용하고자 함
 - 위의 식 (1)를 이용해 대안 j의 선택확률의 계산식을 나타낸 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)은 아래 식(2)와 같음

$$p_{ij} = \frac{\exp(x_i' \beta_j)}{\sum_{l=1}^m \exp(x_i' \beta_l)}, \quad j = 1, \dots, m \quad (2)$$

- x_i 는 각 개체별 개인의 특성, 전공분류, 학교특성을 의미하며, 이 모형에서는 $0 < p_{ij} < 1$ 이 성립됨
 - 모형을 식별하기 위해 범주 중 하나에 대해 β_j 를 0으로 설정하는데 이를 ‘기준 범주’라고 하고 다른 범주들의 계수는 이 기준범주를 기준으로 해석함¹⁴⁾
 - 본 연구에서는 미취업을 기준범주로 두고 이를 기준으로 예술분야와 비예술분야에 분류될 확률을 해석함
- 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향을 분석하는 모형은 최소자승법을 이용하며 식 (1)과 같이 표현할 수 있음

$$\ln(Y_i) = \alpha_0 + \beta_1 \text{예술전공여부}_i + \beta_2 F'_i + \beta_3 O'_i + \epsilon_i \quad (3)$$

- $\ln(Y_i)$ 는 i 첫 일자리의 임금수준에 해당하며, 예술전공여부를 더미변수화하고 개인특성, 고용특성을 포함하여 분석을 실시함

나. 첫 일자리 이행 확률 분석

1) 변수 설정 및 기술통계량

- 첫 일자리 취업 확률 분석을 위하여 전체 표본 중 결측치 및 첫 일자리 취업 여부에 대한 응답을 하지 않은 무응답자를 제외한 총 16,879명을 대상으로 분석을 실시하였음
- 첫 일자리 취업 여부(취업 = 1, 미취업 = 0), 성별(여성 = 1, 남성 = 0), 학교유형(4년제 = 1, 2~3년제 = 0), 학교소재지역(수도권 = 1, 비수도권 = 0), 현재거주지(수도권 = 1, 비수도권 = 0), 전공분류(예술전공 = 1, 비예술전공 = 0)으로 가변수화하여 활용하였으며, 연령은 4개 범위로 나누어 범주화함
- 첫 일자리 이행 확률분석에 활용한 각 변수별 기초통계량을 살펴보면 다음과 같음
 - 전체의 약 60.5%가 첫 일자리 취업을 한 것으로 나타났으며, 성별은 여성이 전

14) 더 자세한 내용은 Cameron&Trivedi(2010)의 연구 참고

체의 52.1%를 차지하는 것으로 나타남

- 학교유형은 4년제 대학이 전체의 77.5%로 2-3년제 대학에 비하여 비중이 높았으며, 학교소재지역은 수도권이 약 39.7%로 나타남
- 현재 거주지의 경우 수도권에 거주하는 인원이 약 53.3%로 비수도권에 비하여 많았으며, 연령은 평균연령 26.2세, 예술전공의 경우 전체의 7.47%로 비중이 적은 것으로 나타남

2) 전체 표본 대상 첫 일자리 이행 확률 분석결과

- 전체적인 결과를 살펴보면, 연도 통제여부에 따라 구분한 모형(1)과 모형(2) 모두 성별, 학교유형, 학교소재지역, 현재 거주지, 연령, 예술전공 여부가 첫 일자리 이행에 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 구체적으로 살펴보면, 여성이 남성에 비하여 첫 일자리 즉, 취업 확률이 69.1% 가량 더 높게 나타나는 것으로 나타났으며, 2-3년제 대학에 비해 4년제 대학을 졸업한 경우 첫 일자리에 진입할 확률이 높은 것으로 나타남
 - 또한 수도권 소재지 대학을 졸업하고, 현재 수도권에 거주하는 경우 첫 일자리에 진입할 확률이 더 높게 나타남
 - 특히, 예술전공생이 비예술전공생에 비하여 첫 일자리에 진입할 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 예술전공생이 비예술전공생에 비하여 졸업 직후 상대적으로 첫 일자리 이행 시기가 빠르다고 볼 수 있음

〈표 3-14〉 첫 일자리 취업 확률 분석(전체 표본 대상)

변수	첫 일자리 취업 여부(연도더미 포함) Odds ratio
성별	1.747*** (0.067)
학교유형	0.540*** (0.025)
학교소재지역	0.795*** (0.0233)
현재거주지	1.276*** (0.0366)

변수		첫 일자리 취업 여부(연도더미 포함) Odds ratio
연령	연령1 (25세 미만)	0.847*** (0.0616)
	연령2 (25세 이상-29세 이하)	0.979** (0.0671)
	연령3 (30세 이상-34세 이하)	0.981 (0.0933)
	연령4 (35세 이상)	0.275*** (0.0344)
예술전공 여부		1.295*** (0.0569)
연도더미		0.969 (0.0225)
상수		0.486*** (0.0362)
N		16,879
Pseudo R2		0.0338

*주 1: 승산비(Odds ratio), 괄호 안은 표준오차(Standard Error)

*주 2: 통계적 유의성(*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1)

3) 예술전공생의 직종별 첫 일자리 이행 확률 분석결과

- 예술전공생의 첫 일자리 이행 직종을 예술분야, 비예술분야, 미취업으로 구분하여 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression)을 통해 예술분야 취업의 영향요인을 살펴보고자 함
- 분석결과, 예술전공생의 성별, 연령, 학교유형, 연도가 각 분야별 첫 일자리 취업에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 예술전공생이 여성이거나 수도권에 거주하는 경우 예술분야에 취업할 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 현재 거주지역이 수도권일 경우 미취업에 비해 예술분야에 취업할 가능성이 51.9% 증가함
 - 이는 예술전공생이 예술분야로 첫 일자리를 이행하는 데 있어서 현재 거주지의 중요성이 상대적으로 큰 것을 알 수 있음

〈표 3-15〉 분야별 첫 일자리 취업 확률 분석 - 예술분야전공생 대상

변수		(1)예술분야취업 Odds ratio	(2)비예술분야취업 Odds ratio	(3)미취업 Odds ratio
성별		2.142*** (0.472)	1.894*** (0.316)	(base outcome)
현재 거주지		1.519* (0.338)	1.314 (0.220)	
연령	연령1 (25세 미만)	0.064** (0.071)	0.084** (0.089)	
	연령2 (25세 이상-29세 이하)	0.112** (0.122)	0.150* (0.156)	
	연령3 (30세 이상-34세 이하)	0.122* (0.150)	0.108* (0.123)	
	연령4 (35세 이상)	0.011*** (0.017)	0.019*** (0.022)	
학교유형		1.354 (0.312)	0.578*** (0.095)	
학교소재지역		0.984 (0.211)	0.834 (0.139)	
연도더미		0.828 (0.151)	0.608 (0.085)	
상수		3.218 (3.582)	23.007*** (24.242)	
N		1,261		
Pseudo R2		0.0360		

*주 1: 승산비(Odds ratio), 괄호 안은 표준오차(Standard Error)

*주 2: 통계적 유의성*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

다. 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석

1) 변수설정 및 기술통계량

- 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향요인 분석을 위하여 첫 일자리 월평균 임금, 성별, 학교유형, 학교소재지역, 현재거주지, 연령, 예술전공 여부의 변수를 활용하고, 첫 일자리의 특성을 고려하여 첫 직장 사업체 규모와 첫 직장의 정규직 여부를 주요한 변수로 설정하였음
- 첫 일자리 월평균 임금은 ‘첫 일자리 초임의 월평균 근로소득(단위: 만원)’을 의미하며 각 변수의 무응답 및 결측치를 제외한 총 9,400명을 대상으로 분석을 실시하였음

- 변수는 첫 일자리 월평균 임금과 성별(여성 = 1, 남성 = 0), 학교유형(4년제 = 1, 2~3년제 = 0), 학교소재지역(수도권 = 1, 비수도권 = 0), 현재거주지(수도권 = 1, 비수도권 = 0), 전공분류(예술전공 = 1, 비예술전공 = 0), 첫 직장 정규직 여부(정규직 = 1, 비정규직 = 0)를 가변수화하여 활용하였으며, 첫 직장 사업체 규모와 연령은 범주화하여 활용함

■ 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향분석에 활용한 각 변수별 기초통계량을 살펴보면 다음과 같음

- 전체 월평균 임금은 171만 원으로 나타났고, 성별은 여성이 전체의 54.3%, 현재 거주지는 서울이 56.3%를 차지하는 것으로 나타남
- 학교유형은 4년제 대학이 전체의 75.3%로 2-3년제 대학에 비하여 비중이 높았으며, 학교소재지역은 수도권이 약 44.5%로 나타남
- 첫 직장을 정규직으로 진입한 경우는 44.5%를 차지하는 것으로 나타났고, 예술전공생은 8.3%의 비중을 차지하는 것으로 나타남

2) 전체 표본 대상 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석 결과

- 분석결과, 성별, 연령, 학교 유형, 예술전공 여부와 첫 일자리의 특성이 첫 일자리의 임금수준에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타남
 - 먼저, 여성이 남성에 비하여 첫 일자리의 월평균 임금이 낮은 것으로 나타났고, 연령대가 어릴수록 월평균 임금이 적은 것으로 나타남
 - 첫 일자리 특성의 경우, 첫 직장의 사업체 규모가 클수록 월평균 임금수준이 높아지는 것으로 나타났으며, 정규직일수록 비정규직에 비하여 급여 수준이 높다는 것을 확인할 수 있음
 - 반면, 예술전공생이 비예술전공생에 비해 첫 일자리 월평균 임금에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 첫 일자리의 임금수준을 결정하는 데 있어, 상대적으로 예술전공자가 비예술전공자에 비하여 낮은 수준의 월평균 임금을 받고 있는 것을 확인할 수 있음

〈표 3-16〉 첫 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석 - 전체 표본 대상

변수		종속변수: 첫 월평균 임금
성별		-17.085*** (1.601)
현재 거주지		-2.238 (1.777)
연령	연령1 (25세 미만)	-30.791*** (6.213)
	연령2 (25세 이상-29세 이하)	-24.185*** (6.001)
	연령3 (30세 이상-34세 이하)	4.381 (8.700)
	연령4 (35세 이상)	3.149 (10.649)
학교 유형		5.084** (1.603)
학교 소재지역		2.183 (1.856)
첫 일자리 특성	첫 직장 사업체 규모	14.052*** (0.383)
	첫 직장 정규직 여부	59.259*** (1.364)
예술 전공 여부		-13.509*** (2.245)
연도더미		0.047 (1.326)
상수		0.474*** (0.0353)
관측치		9,400
결정계수 (R-squared)		0.3317

*주 1: 추정계수(Coefficient), 괄호 안은 표준오차(Standard Error)

*주 2: 통계적 유의성(*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1)

4. 고용(임금수준) 안정성 분석

가. 분석 내용 및 모형

1) 분석 내용

- 고용안정성 분석은 현재 일자리 월평균임금에 영향을 주는 요인을 살펴보기 위한 분석으로 현재 일자리 특성(사업체 규모, 정규직 여부)과 첫 일자리 진입 이후 경험

한 일자리 횟수를 반영하여 회귀분석을 실시하고자 함

- 황광훈(2023)은 중소기업 취업 청년층의 고용안정성을 분석하며, 일자리 이동 경험이 없는 집단에 비해 이직 경험이 1회 이상인 집단의 임금 수준은 낮지만, 일자리 이동경험 횟수가 증가할수록 첫 일자리에 비해 임금수준이 증가함을 밝혀냄
- 따라서 본 연구에서는 경험일자리 횟수가 임금수준에 미치는 영향을 살펴보고, 특히 예술 전공여부와와의 관계성을 함께 살펴봄으로써 예술전공생들이 고용의 질적 측면에서 안정성을 높이기 위해 경험일자리가 중요한 요인인지를 살펴보고자 함
- 앞서 진행한 첫 일자리 이행 분석을 통해, 예술전공생의 첫 일자리 진입이 비예술 전공자에 비해 빠르게 이행될 수 있으나, 첫 일자리 월평균 임금을 기준으로 봤을 때 고용의 질적 측면에서는 상대적으로 취약하다는 것을 확인할 수 있음
- 따라서 예술분야 고용의 임금수준 안정성에 대한 분석을 통해 예술분야 고용의 질적 수준을 높이기 위한 방안을 검토하고자 함

2) 분석 모형

- 분석은 마찬가지로 다중회귀모형을 사용한 실증분석을 수행하며, 최소자승법 (Ordinary Least Square)을 이용하여 임금수준에 미치는 영향을 분석하고자 함
- 주요 변수 중 경험일자리 횟수는 원데이터에 0이 제외되어 있으나, 경험일자리 횟수가 0인 경우는 첫 일자리 진입 이후 이직을 하지 않은 경우를 포함하므로 0을 포함하여 분석할 수 있도록 재가공하였음
- 경험일자리 횟수를 측정한 변수는 최소 1회부터 최대 11회까지이며, 각 변수별 무응답 및 결측치를 제외한 총 21,503명을 대상으로 분석을 실시하였음

나. 현재 일자리 고용안정성 분석 결과

1) 현재 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석 결과

- 분석결과, 성별, 연령, 학교유형, 학교소재 지역, 현재 일자리 특성, 전공분류, 경험일자리 횟수 등 모든 변수가 현재 일자리 임금수준에 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 첫 일자리 임금수준과 동일하게 여성이 남성에 비해 월평균 임금수준이 낮은 것으로 나타났고, 정규직이거나 사업체 규모가 클수록 임금수준이 증가하는 것으로 나타남
- 또한 현재 일자리의 임금수준도 마찬가지로 예술전공생이 비예술전공생에 비해 월평균 임금이 낮은 것으로 나타났고, 경험일자리 횟수가 증가할수록 현재 월평균임금은 낮다는 것을 확인할 수 있음
 - 이는 황광훈(2023)의 연구에서, 이직 경험이 적을수록 초기 일자리에서 안착하는 경우가 많기 때문에 현재 일자리의 질적 수준이 보장되고 일자리 이동이 많은 사람에 비해 임금수준이 높다는 연구결과를 제시한 것과 유사한 결과로 볼 수 있음

2) 예술전공생의 경험일자리가 현재 일자리 임금수준에 미치는 영향 분석 결과

- 경험일자리 횟수(0포함)의 영향을 예술전공 여부에 따라 살펴보기 위해, 예술전공과 경험일자리 횟수의 교호항을 구성하여 분석을 실시하였음
 - 교호항을 포함한 모형의 분석결과 (1)모형에서 경험일자리 횟수가 음(-)의 영향을 미치던 것에서 예술전공일 경우에는 그 감소영향이 상쇄되는 것을 확인할 수 있음
 - 즉, 비예술 전공일 경우 경험일자리 횟수가 1회 늘어나면 월평균 임금이 약 18.8만 원 감소하는 데에 반해, 예술전공일 경우 경험일자리 횟수가 1회 늘어나면 월평균 임금의 감소세가 약 11.1만 원만큼 상쇄됨을 의미함
 - 결국 예술전공인 경우에 경험일자리 횟수가 늘어날수록 월평균임금 증가할 수 있음을 의미하며, 예술전공자들의 현재 일자리 월평균 급여는 비예술전공자에 비하여 상대적으로 낮지만, 경험일자리 횟수가 늘어날수록 월평균 급여가 개선될 수 있다고 해석할 수 있음

〈표 3-17〉 현재 일자리 고용안정성 분석 - 경험일자리 횟수 영향

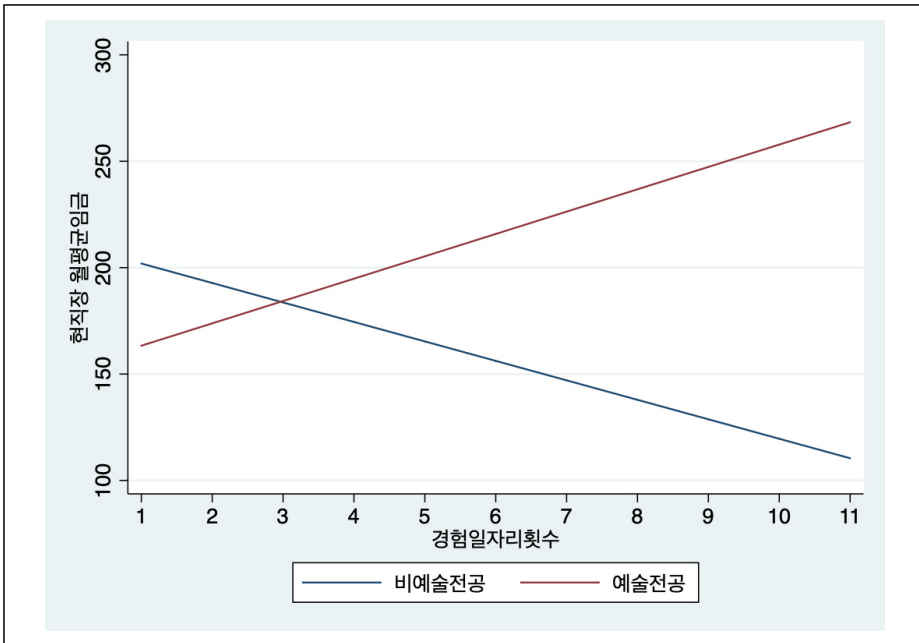
변수		(1) 종속변수: 현재 일자리 월평균 임금	(2) (경험일자리횟수X예술전공) 교호항 추가
성별		-20.05*** (1.176)	-20.01*** (1.176)
현재 거주지		-1.151 (1.246)	-1.158 (1.246)
연령1 (25세 미만)		-36.81*** (3.102)	-36.87*** (3.102)
연령2 (25세 이상-29세 이하)		-20.10*** (2.878)	-20.13*** (2.878)
연령3 (30세 이상-34세 이하)		4.825 (3.959)	4.762 (3.959)
연령4 (35세 이상)		45.82*** (4.596)	45.78*** (4.596)
학교 유형		10.29*** (1.374)	10.25*** (1.374)
학교 소재지역		11.90*** (1.269)	11.90*** (1.268)
현재 일자리 특성	사업체 규모	13.68*** (0.302)	13.68*** (0.302)
	고용형태	77.76*** (1.189)	77.76*** (1.189)
예술 전공 여부		-17.49*** (2.187)	-18.85*** (2.264)
경험일자리횟수(0포함)		-4.186*** (1.539)	-5.470*** (1.636)
예술전공 X 경험일자리횟수(0포함)			11.09** (4.778)
연도더미		-1.593 (1.028)	-1.598 (1.028)
상수		137.3*** (3.468)	137.5*** (3.468)
관측치		21,503	21,503
결정계수 (R-squared)		0.340	0.340

*주 1: 추정계수(Coefficient), 괄호 안은 표준오차(Standard Error)

*주 2: 통계적 유의성(***) p(0.01, ** p(0.05, * p(0.1)

- 아래 [그림 3-1]은 위의 분석결과에서 확인한 예술전공과 경험일자리 횟수의 상호 작용 효과를 그래프로 나타낸 그림으로 파란색 그래프인 비예술 전공의 경우 경험 일자리 횟수가 많아질수록 오히려 월평균임금 상승에 미치는 영향이 감소하는 양상을 보임
 - 반면, 빨간색 그래프인 예술전공의 경우에는 초반에는 월평균임금수준이 비예술전공에 비해서 낮았지만 경험일자리 횟수가 늘어날수록 월평균 임금 상승에 긍정적인 영향을 미치는 우상향하는 모습을 보임
 - 이는 예술전공인 경우에 경험일자리횟수 1단위 증가 시 월평균임금 상승에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미함

[그림 3-1] 예술전공X경험일자리 횟수의 교호항 효과



제3절 소결 및 시사점

1. 결과 요약

- 먼저, 예술전공생의 첫 일자리에 대한 현황 분석 결과, 전체 예술전공생의 첫 일자리 진입 직종 상위 10개 중 예능강사가 27.7%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 세부전공별로 근소하게 차이가 있는 것으로 나타남
 - 전체 예술전공생의 첫 일자리 진입 직종 상위 10개 중 두 번째, 세 번째로 많은 비중을 차지하는 직종은 총무 사무원 및 대학 행정조교와 기획·마케팅 사무원으로 나타났는데, 예술전공 졸업생 중 학교교육에서 주로 초점을 맞추고 있는 예술실기를 전문으로 하는 직종을 첫 일자리로 진입한 경우는 매우 드문 것으로 확인됨
 - 예능강사를 첫 일자리로 가장 많이 진입하는 예술전공은 무용, 미술, 음악전공으로 기초예술분야를 전공한 예술전공생들이 대부분인 것으로 나타남
 - 반면, 연극 영화, 응용-예술전공은 각각 배우 및 모델, 만화가 및 만화영화 작가로 첫 일자리에 진입하는 비중이 높은 것으로 나타났음
- 또한 첫 일자리로 예술분야 직종에 진입한 경우 임금, 근속기간, 고용형태 측면에서 모두 비예술분야 직종에 비해 열악하다는 것을 확인하였음
 - 예술분야 직종의 첫 일자리 월평균임금은 약 139만 원으로, 비예술분야 직종의 첫 일자리 월평균 임금(172만 원)에 비해 적은 수준인 것으로 나타남
 - 근속기간도 대부분 6개월 미만, 6개월~12개월 미만이 67.2%로 첫 일자리 대부분이 1년을 채 넘기지 못하는 것을 확인하였음
 - 69.1%가 비정규직으로 첫 일자리에 취업했다고 응답했으며, 대부분 소규모의 영세한 사업체에서 첫 일자리를 시작한다는 결과를 도출하였음

- 즉, 예술분야 직종으로 첫 일자리를 진입할 경우 대부분 불안정한 고용환경에 놓여있으며, 양질의 일자리를 경험할 기회조차 제공받기 어려운 실정임을 알 수 있음
- 다음으로 전체 표본을 대상을 첫 일자리 취업 확률을 분석한 결과, 비예술전공생보다 예술전공생이 대학 졸업 후 첫 일자리에 취업할 확률이 더 높은 것으로 나타남
 - 이는 졸업 직후 첫 일자리 진입에 있어서 상대적으로 예술전공생이 비예술전공생에 비하여 첫 일자리 이행 시기가 빠르다고 볼 수 있음
- 예술전공생의 첫 일자리 취업 확률을 세부적으로 살펴보기 위해 예술전공생의 첫 일자리 이행 직종을 예술분야, 비예술분야, 미취업으로 구분하여 재분석을 실시하였음
 - 그 결과, 수도권에 거주하는 경우 예술분야 첫 일자리에 진입할 확률이 더 높은 것으로 나타났는데, 예술분야 일자리 이행에 있어서도 지역 간 차이가 존재하며, 졸업 후 구직에 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있음
 - 즉, 대도시나 수도권을 중심으로 예술활동 경험의 기회가 많고, 더 많은 네트워크, 교육기관 및 지원 프로그램 등이 제공되고 있어 비수도권 지역에서는 기회가 제한적일 수 있으므로 이에 대한 대책이 필요함
- 실증분석을 통해 예술전공생의 첫 일자리 임금수준을 분석한 결과, 기초통계량과 동일하게 예술전공생일 경우 비예술전공생에 비해 첫 일자리 임금수준이 낮은 것으로 나타남
 - 즉, 졸업 직후 예술전공생이 비예술전공생에 비하여 상대적으로 첫 일자리에 더 쉽게 진입하고 있으나 상대적으로 예술전공자가 비예술전공자에 비하여 낮은 수준의 월평균 임금을 받고 있어, 대부분의 예술전공생들은 첫 일자리 진입 시 열악한 일자리에 진입한다는 것을 추측해 볼 수 있음
- 또한 예술전공생의 경험일자리가 현재 일자리 고용안정(임금수준)에 어떠한 영향을 주는지 분석한 결과, 이직 횟수가 높을수록 임금수준이 낮아져 이직을 많이 하지 않은 예술인들은 비교적 안정적인 일자리를 가지고 있고, 이직이 잦은 예술인들은 안정성이 떨어지는 편이라고 할 수 있음

- 그러나 이직을 많이 하는 예술전공자들은 이직을 할수록 안정성이 높아지는 것을 알 수 있음
 - 즉 경험일자리의 횟수가 늘어날수록 월평균 급여가 개선되는데, 예술인들이 더 좋은 조건을 찾아 이직을 하고 있는 것이라고 할 수 있음
- 종합하면, 예술전공생들의 경우 비예술전공생에 비하여 졸업 직후 첫 일자리 진입 가능성이 높은 것으로 나타나지만, 임금수준에서는 예술전공생들이 더 낮은 결과를 보여주고 있어 전반적으로 안정성 측면에서 떨어지는 상황이라고 할 수 있음

〈표 3-18〉 예술분야 첫 일자리 특성 분석 결과 요약

구분	특성 분석 결과
예술분야 첫 일자리 진입 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 예술전공생의 첫 일자리 진입 직종 상위 10개 중 예능강사가 27.7%로 가장 많은 비중을 차지하였는데, 대부분 무용, 미술, 음악 등 기초예술분야를 전공한 예술전공생들로 나타남 • 연극·영화, 응용·예술전공은 각각 배우 및 모델, 만화가 및 만화영화 작가로 첫 일자리에 진입하는 비중이 높음 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 첫 일자리로 예술분야 직종에 진입한 경우 월평균 임금은 약 139만 원, 근속기간은 1년 미만, 비정규직이 69.1%, 10인 미만 소규모 사업체로 진입하는 비중이 58.5%로 나타남 • 비예술분야 직종의 조건보다 임금, 근속기간, 고용형태 측면에서 모두 열악하다는 것을 확인함
예술분야 첫 일자리 이행 및 특성	<ul style="list-style-type: none"> • 대학 졸업 후 일정기간 동안은 예술전공생이 비예술전공생보다 첫 일자리에 취업 확률이 더 높음 • 그 중 수도권에 거주하는 경우 예술분야로 첫 일자리에 진입할 확률이 더 높은 것으로 나타남 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 예술전공생일 경우 비예술전공생에 비해 첫 일자리 임금수준이 낮은 것으로 나타났는데, 예술전공생이 졸업 직후 첫 일자리 진입 가능성은 높지만, 질적 수준을 담보하지 못함 • 또한 예술전공일 경우 경험일자리 횟수가 1회 늘어지면 월평균 임금의 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남 • 즉, 일반적으로 이직 횟수가 높을수록 현재 일자리의 임금수준이 낮은 특징을 갖는 것에 반해, 예술전공자들은 이직을 할수록 임금 안정성이 높아지는 것으로 볼 수 있음

2. 시사점

- 예술전공생의 경우 첫 일자리 진입 확률은 비교적 높은 편이지만 대부분 정규교육에서 초점을 맞추어왔던 예술실기가 아닌 분야로 진출하는 경우가 매우 높음
 - 앞서 제 2장의 수급분석 결과에 기인하면, 예술전공생들은 졸업 후 첫 일자리로 ‘예능강사’를 선택하는 비중이 매우 높은 것으로 나타남
 - 한국고용직업분류에서 분류하는 예능강사란 “수강생에게 무용, 음악, 미술, 서예, 꽃꽂이 등 예능 분야에 관한 이론과 기능을 가르치는 업무”를 하는 직업을 의미하는데, 초·중·고등학교 및 대학 등 교육법상 정규교육기관을 제외한 각급 교육기관 및 직업훈련기관, 사설학원 등에서 혹은 가정을 방문하여 학생이나 성인을 대상으로 가르치는 일을 하는 사람이라 정의함¹⁵⁾
 - 이는 대부분 비정규직일 가능성이 높고, 본인의 예술활동을 위해서보다는 생계를 위해 가장 쉽게 진입할 수 있는 직업으로 볼 수 있음
- 예술전공생의 첫 일자리 임금수준은 비교적 낮은 상황으로, 예술인들의 고용환경의 질적 수준을 높이는 것이 필요함
 - 일반적으로 사업체 규모가 크고, 정규직일 경우 첫 일자리 월평균 임금이 높아 지는데, 예술전공생들이 첫 일자리로 가장 많이 진입하는 ‘예능강사’는 영세한 소규모 학원 사업체나 훈련기관에서 비정규직 시간강사 역할을 하는 경우가 대부분이라 월평균 임금 수준이 낮을 수밖에 없음
 - 졸업 직후 예술전공생들에게 첫 일자리 진입 시 다양한 접근 기회는 확보될 수 있으나, 이에 대한 질적 보장은 어렵기 때문에 질 높은 일자리를 경험할 환경 마련이 필요함
 - 예술전공자들의 고용안정성을 강화하기 위해서는 고용의 양적·질적 측면에 대한 개선도 중요하지만, 실질적으로 임금 수준을 높이는 것이 필요함
- 예술전공생의 현재 일자리의 질적 제고의 중요한 역할을 하는 것은 경험일자리로 나타났는데, 이는 첫 일자리 이후 다양한 일자리를 경험한 횟수가 많을수록 현재 일자리가 (임금)안정성을 확보할 수 있음을 의미함

15) 고용노동부·한국고용정보원(2017), 한국고용직업분류 2018 해설서

- 분석결과, 현재 일자리 평균 임금 수준에 있어 특히 예술전공생들의 경험 일자리 횟수가 많아질수록 양(+)의 방향으로 긍정적인 영향을 미친다는 결과는 예술전공생들에게는 다양한 경력이 매우 중요하다는 것을 보여주는 결과임
- 따라서 예술전공생들 일자리의 질적 수준을 높이기 위해서는 다양한 경험을 할 수 있도록 창작 환경을 마련하고, 경력을 안정적으로 쌓을 수 있도록 일정 기회를 보장해줄 장기적인 방안이 필요함을 시사함

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

제4장

예술분야 고용의 장애요인 분석

제1절 조사개요

- 본 연구는 통계자료 분석과 함께 표적집단인터뷰(Focus Group Interview, 이하 FGI) 방법을 통해 예술분야의 예술인들과 관계자들이 예술분야 고용과 관련해 어떠한 어려움이 있으며 어떠한 수용을 가지고 있는지 의견을 수렴하였음
- 인터뷰 조사의 목적은 통계자료 분석에서 드러난 예술분야 고용에 있어서의 여러 특성에 대해 보다 심층적인 원인과 문제점을 파악하기 위함이며, 그 외에도 예술분야 고용정책에 대한 종사자들의 수요에 대해 파악하기 위함임
- 예술분야 수급분석에 대한 통계조사에 나타난 내용에 따르면, 고용수요와 공급 분야가 서로 다른 요구가 있을 것으로 판단되었음. 따라서 본 연구는 인터뷰 대상자를 두 부류로 나누어 진행함
 - 하나는 고용에 있어 공급 쪽이 되는 피고용인인 예술인들로 주로 창작 또는 실연분야에 활동하는 예술인임. 또 다른 하나는 고용 수요를 가진, 이러한 예술인들을 고용하거나 이들의 고용을 지원하는 지원기관의 관계자임. 본 연구는 양쪽의 의견을 모두 수렴하여 반영하고자 하였음
- 인터뷰에 참여한 예술인은 총 8명이며 예술계 관계자는 총 4명임. 예술인의 경우 개인정보 보안을 위해 참여자의 인적사항은 밝히지 않기로 함
 - 예술인은 남성 3명, 여성 5명으로 구성되었고, 활동 장르는 음악 1명, 국악 1명, 미술 2명, 연극 3명, 무용 1명임. 인터뷰는 2회로 나누어 4명씩 진행됨
 - 예술계 관계자는 예술단체 대표 2인, 지원기관 관계자 2인으로 구성됨
- 인터뷰 대상자들에게 질의한 내용은 크게 1) 예술분야 채용에 요구되는 경력의 내용 및 종류, 2) 예술현장에서 요구하는 실무지식 및 기술과 교육, 3) 공공지원의 한계 및 수요 등임. 구체적인 질의 내용은 <표 4-1> 및 <표 4-2>와 같음

〈표 4-1〉 예술인 인터뷰 주요 질의내용

구분	질의내용
예술분야 채용에 요구되는 경력의 내용 및 종류	<ul style="list-style-type: none"> • 귀하가 생각하시기에 예술현장 채용 시 가장 중요한 능력은 무엇이라고 생각하십니까? • 귀하가 채용에 응시하였을 때, 예술현장에서 인력을 채용할 때 가장 많이 요구하는 지식, 기술, 경력은 무엇이었습니까? • 이와 같은 채용 때 요구하는 지식, 기술, 경력을 충분히 갖추었다고 생각하십니까? 아니라면 그 이유는 무엇입니까? - 이와 관련하여 학교 교육은 어떤 한계를 가지고 있다고 생각하십니까? • 졸업 후 채용되었던 첫 일자리의 특징에 대해서 설명해주세요 • 첫 일자리에서 전공을 살릴 수 있었습니까? 아니라면 그 이유는 무엇입니까? • 예술현장에서 인력채용은 주로 어떤 방식으로 이루어집니까? - 인맥을 통한 채용이 많이 이루어집니까? 그 이유는 무엇입니까? • 인력채용 및 고용과 관련하여 공공에서 진행되는 지원 프로그램 중에, 예술현장에 가장 유용했던 지원 프로그램이 있다면 무엇입니까?
예술현장에서 요구하는 실무지식 및 기술과 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 예술분야의 채용에 도움을 주는 교육 프로그램을 수강해 본 적이 있습니까? 그러한 프로그램의 장단점이 있다면 무엇입니까? • 예술현장에 더 잘 채용되기 위해서는 어떤 교육이 필요하다고 보십니까?
공공지원의 한계 및 수요	<ul style="list-style-type: none"> • 예술분야의 고용지원을 위해 진행된 정책사업 중 가장 효과적이었던 것이 있다면? 반면 가장 효과적이지 못했던 것은? • 예술분야의 고용확대를 위해 필요한 정부의 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

〈표 4-2〉 예술분야 관계자 인터뷰 주요 질의내용

구분	질의내용
예술분야 채용에 요구되는 경력의 내용 및 종류	<ul style="list-style-type: none"> • 예술현장에서 인력을 채용할 때 가장 중요한 능력은 무엇입니까? • 예술현장에서 인력을 채용할 때 가장 많이 요구하는 경력은 무엇입니까? • 채용에서 많이 요구됨에도 불구하고 예술인력들이 가장 갖추지 못한 지식, 기술, 경력은 무엇입니까? - 이와 관련하여 학교 교육은 어떤 한계를 가지고 있다고 생각하십니까? • 인력채용 및 고용과 관련하여 공공에서 진행되는 지원 프로그램 중에, 예술현장에 가장 유용했던 지원 프로그램이 있다면 무엇입니까? • 예술현장에서 인력채용은 주로 어떤 방식으로 이루어집니까? - 인맥을 통한 채용이 많이 이루어집니까? 그 이유는 무엇입니까?
예술현장에서 요구하는 실무지식 및 기술과 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 예술현장에서 필요한 인재가 되기 위해서, 예술인력들이 반드시 갖추어야 하는 것이 있다면? • 이러한 역량을 갖추기 위해 필요한 교육은 무엇입니까? • 예술인들은 이러한 역량을 어떻게 개발하고 있습니까? • 예술인들의 역량개발을 위한 교육은 누가 제공하는 것이 적합하다고 보십니까?
공공지원의 한계 및 수요	<ul style="list-style-type: none"> • 예술분야의 고용지원을 위해 진행된 정책사업 중 가장 효과적이었던 것이 있다면? 반면 가장 효과적이지 못했던 것은? • 예술분야의 고용확대를 위해 필요한 정부의 지원은 무엇이라고 생각하십니까?

제2절 조사결과

1. 예술현장과 정규교육 간의 간극

- 인터뷰에 참가한 예술인들은 모두 예술현장에서 3년 이상의 경력을 가지고 있었는데, 이들은 모두 예술대학을 졸업한 직후 예술현장에 진출하면서 매우 당황하는 경험을 했다고 밝히었음. 이들이 경험한 것은 학교와 예술현장 간의 간극이었는데, 학교에서 경험하고 배운 것들이 예술현장에서 자신들에게 요구하는 것과는 다르다는 것을 느끼게 되었다고 함
 - 이러한 간극은 장르마다 직종마다 차이는 다소 있었는데 대부분의 장르와 직종에서 동일하게 정규교육과 현장 간의 간극을 느끼는 것으로 나타남
 - 음악, 국악, 무용, 연극 분야 등 공동작업을 기본으로 하는 분야가 이러한 간극을 더 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 미술 분야의 경우에도 간극을 느끼고 있었지만 상대적으로 덜한 것으로 나타남
- 졸업생들이 느끼는 예술현장과 정규교육 간의 간극은 학교 교육이 추구하는 방향이나 내용과 현장에서 추구하는 바의 차이 때문이었음. 학교의 경우 기초부터 가르치고 접근하다보니 전통적인 레퍼토리 중심으로 교육하고 있었고, 상대적으로 예술현장에서 요구하는 현대적이거나 실험적인 접근법에 대한 교육은 부족한 것으로 나타남
 - 반면 졸업생들은 예술현장에서 요구하는 현대적이고 실험적이고 또는 대중적인 접근법에 부족함을 느껴 졸업 후 당혹감을 느끼는 것으로 나타남
- 다수의 인터뷰 참가자들은 학교의 '외길 인생의 강요'에 대해 크게 불만을 나타냄
 - 학교에서는 전통적인 방식의 예술 진로만을 강요하는 경향이 있었고, 이러한 강요는 예술인들이 졸업 후에도 학맥에 갇히는 결과를 낳는다고 지적하였음

- 또한 예술분야에 다양한 예술직종이 존재하고, 이러한 직종 중 자신의 진로를 고민하고 발견할 수 있는 기회가 있어야 하는데, 학교에서는 연주자, 무용수, 연기자 등 소수의 진로만을 당연시하는 분위기로 학생들은 졸업 전에 다른 진로에 대해 고민하지 못하는 경우가 다수인 것으로 나타남

현장 진입의 어려움에 대한 인터뷰 참가자들의 의견 내용

- (예술인 C) “학교 졸업하고 나니까 정말 막막하더라고요. 다른 전공을 한 친구들은 취업도 하고 돈도 버는데, 저는 어디로 가야할지 모르겠더라고요. 교수님들이 졸업 후의 내 인생을 책임져주지도 않는데 가스라이팅 당하듯이 외길인생을 강요받았구나 싶었어요. 다른 길을 모르겠으니 결국은 대학원으로 가는 경우가 많은데, 결국에 다시 외길인생을 강요받게 되요. 대학원 졸업해도 똑같은 방향을 겪는 것이고 박사까지 해도 상황은 달라지지 않아요.”
- (예술인 B) “요즘 국악 분야는 창작 국악이나 다른 장르와의 협업이 진짜 많고 시장에서 그런 걸 많이 원하는데, 학교에서는 창작을 절대 못하게 했어요. 무조건 아주 전통적인 국악만 해야 한다고 강요받았어요. 그런데 막상 사회에 나가보니 내가 해왔던 것은 현장에서 별로 원하지 않는 거예요. 그런데 학교에서는 항상 하던 전통에서 한 치라도 벗어나면 아예 아웃이고, 창작을 원하는 예술현장이 오히려 미친 거라고 말해요.”
- (예술분야 관계자 A) “연극을 전공했다고, 무용을 전공했다고 다 똑같은 길로 가는 게 아니거든요. 누구는 배우로, 누구는 무용수로... 자신의 적성에 따라 할 수 있는 길은 너무나 다양해요. 학교에서 다양한 길을 알려주고, 자신에게 가장 잘 맞는 길을 발견할 수 있는 기회를 주어야 하는데, 지금의 학교는 모두 외길인생을 강요해요.”

- 한편 예술인들을 채용하는 위치에 있는 예술현장에서 근무하는 종사자들도 이제 막 현장에 진입하는 예술전공생들이 현장에서 요구하는 역량과 많은 간극을 가지고 있다는 것으로 느끼고 있었음
 - 인터뷰에 참가한 예술분야에 종사하는 관계자들은 전공생들이 학교에서 배운 경험 이상의 것을 갖추어야 한다고 보고 있었으며, 특히 예술에 대한 접근방식이나 대중에 대한 이해, 작품의 창작방식 등에 있어 좀 더 시장을 이해하는 방향으로 접근할 필요를 느끼고 있었음
- 앞서 제2장의 통계 분석에서도 볼 수 있었듯이 예술현장이 취업자들에게 요구하는 경력의 수준은 다소 높은 상태임
 - 예술현장 관계자들이 특히 요구하는 것은 현장에 대한 경험이었는데, 신입보다는 경력자들이 예술현장에 대한 이해도와 소통능력이 높고 예술시장의 흐름이나 대중에 대한 이해도가 높기 때문이었음

- 그러나 학교교육과 예술현장 간의 간으로 인해 예술전공생들은 현장에서 요구하는 경력의 수준에 다소 미치지 못하는 경우가 있어 이에 대한 아쉬움을 표현하기도 함

현장과 정규교육 간의 간극에 대한 인터뷰 참가자들의 의견 내용

- (예술분야 관계자 A) “현장에서의 소통이 정말 중요한데 막 졸업한 학생들의 경우 이러한 소통이 좀 어려운 경우가 많아요. 공연이 진행되는 프로세스, 각각의 역할, 그리고 현장이 추구하는 목적이나 방향성 등에 대한 이해가 필요한데, 의외로 이런 이해가 부족해요. 학교 안에서만 한 공연은 아무래도 현장에서의 그것과는 차이가 있으니까요. 현장은 워낙 바쁘게 돌아가다 보니 일일이 가르치면서 하려고 해도 어느 정도는 한계가 있기 마련이에요.”
- (예술분야 관계자 B) “예를 들면 대학에서 셰익스피어나 고전극만 해오던 경우가 많아요. 근데 연극 현장은 고전극보다는 대부분 현대극이고요. 새로운 해석이나 실험극도 많죠. 이런 공연의 경우는 접근방식이나 표현방식도 다른데, 경험이 없다보니 바로 졸업생들을 활용하기 어려운 경우가 많아요.”
- (예술분야 관계자 C) “발레 같은 경우는 워낙 어릴 때부터 꾸준히 비슷한 레퍼토리를 반복해서 큰 차이는 없겠지만, 현대무용이나 한국무용은 아닌 경우도 많아요. 대학에서 배우던 것과는 전혀 다른 테크닉을 요구하거나 몸을 쓰는 부분에서 다른 방법론을 요구하는 경우도 자주 있어요. 학교 안에서만 경험을 해봤던 분들은 당연히 당황할 수밖에 없죠.”

- 인터뷰에 참가한 예술인들과 예술분야 관계자들 모두 정규교육과 예술현장 간에 ‘중간다리(bridge) 역할’을 할 교육의 필요성에 대해 주장하였음
- 예술인들은 졸업 전에 예술인들이 예술현장에서 활동하기 위해서는 자신들이 갖추어야 할 역량이 무엇인지, 그리고 이를 위해 어떻게 준비해야 하는 지에 대한 정보나 교육이 필요하다고 주장함
 - 학교를 졸업하기 전에는 현장에서 필요한 지식이나 정보가 학교에서 배운 것들 이상의 것이 존재한다는 것은 전혀 인지하지 못하는 것으로 나타났고 이러한 상황에서 현장에의 적응이 매우 어려웠던 기억을 토로함
 - 정규교육에서 배운 예술지식과 기술만 가지고는 현장과 대중이 요구하는 바를 이해하기도 어려우며, 어떻게 접근해야 하는지도 모른다고 하였으며 이에 대한 고민을 할 기회가 주어지지 못한 것에 대해 불만을 가지고 있었음
- 예술분야 관계자들 또한 막 졸업한 예술인들을 더 활발히 고용하기 위해 이들이 좀 더 현장 감각을 갖출 것을 기대하였는데, 학교 재학시절부터 학교 안에서뿐만 아니라 다양한 현장 경험을 할 기회가 필요하다고 하였음

교육과 현장의 중간다리의 필요성에 대한 인터뷰 참가자들의 의견 내용

- (예술인 F) “지금에서야 드는 생각이지만 졸업할 때 학교와 현장의 브릿지가 있어야 했던 것 같아요. 학교 교육에서는 안하는 부분들 중 현장에서 필요한 것들도 있는데 학생들은 전혀 정보도 없고 개념도 가지지 못한 상태에서 졸업을 해버리면 매우 당황하게 되요. 그냥 사회에 내던져진 느낌이에요.”
- (예술인 E) “결국 예술현장으로 나오면 대중과 만나야 하잖아요. 그런데 저희는 대중과 어떻게 만나야 하는지, 어떻게 다가가서 나의 이야기를 해야 하는지 훈련이 전혀 되어 있지 않았어요. 단지 학문적으로, 예술적으로 만 예술을 배웠을 뿐이고, 이걸 나의 직업으로 해서 어떻게 커리어를 개발하고 먹고 살아나갈 수 있을지에 대해서는 전혀 모르겠더라고요.”

2. 경력개발 정보 부족과 예술역량 강화의 필요성

- 인터뷰에 참가한 예술인들은 프리랜서로 활동하는 예술인들이 비예술인들에 비해 처음 사회에 진출할 때 더 많은 어려움을 겪는다고 밝힘
- 일반적으로 비예술분야 졸업생들은 취업을 하면서 처음 사회에 진출하고 조직 안에서 사회생활을 익혀나가게 되는데, 프리랜서로 활동하는 경우가 많은 예술인들의 경우 이러한 조직의 울타리 없이 처음부터 사회에서 홀로 살아남아야 함
 - 안전망이 부족한 예술인들은 익숙한 학연이나 지연 등의 인맥관계에 의존할 수밖에 없는 결과가 초래됨
- 그러나 실기 위주의 교육을 받아온 예술인들은 상대적으로 사회생활을 위한 지식이나 기술이 부족할 수밖에 없고, 이에 따라 비예술인에 비해 더 많은 혼란을 겪음

사회생활에 대한 이해 부족에 대한 인터뷰 참가자들의 의견 내용

- (예술인 A) “일반 사람들은 졸업하고 취업하고 회사생활을 하면서 사회생활을 익혀나가잖아요. 회사나 조직의 보호 안에서 사회생활을 배워가고 자연스럽게 익혀나가는데, 프리랜서로 일하는 예술인들은 누구도 사회생활을 가르쳐주지 않고 그냥 사회로 내쳐지는 것 같아요. 그러다보니 학교에서의 인맥관계나 카르텔밖에 기댈 곳이 없고요. 기댈 곳이 거기밖에 없으니까 불합리한 요구를 받게 되더라도 그냥 다 그런가보다, 사회가 다 그런가보다 하고 살게 되요.”

- 예술인들의 경우 졸업 전에 자신의 경력개발(career development)에 대한 정보나 교육도 매우 부족한 것으로 나타남

- 비예술분야 학생들의 경우 취업을 위한 다양한 정보나 교육이 제공되어 졸업 전에 장기간동안 취업을 위한 계획과 준비를 함
- 그러나 예술분야의 경우 실기 위주의 교육만 강조되면서 졸업 후의 진로개발에 대한 정보나 교육이 극히 부족한 것으로 나타남
- 예술분야의 경력개발에 필요한 자료를 준비하는 데에도 거의 정보나 교육이 이루어지지 않은 것으로 나타남
 - 비예술분야 학생들의 경우 이력서나 자기소개서의 준비방법에 대해 알려주는 다양한 교육 프로그램이나 정보 사이트들이 있으나, 예술분야에서 예술가로서 활동하기 위해서는 어떠한 것을 준비해야 하는지에 대해서는 알려주는 프로그램이 극히 드문 것으로 나타남
 - 비예술분야의 학생들이 취업을 하는 데에 필요한 이력서와 자기소개서와 같은 것이 예술분야에는 프로필 사진, 영상, 포트폴리오, 음원 등이라고 할 수 있음. 그러나 졸업 전에 이러한 자료를 준비해야 한다는 것을 교육받지 못한 경우도 많았으며 제작 방법이나 요령에 대한 정보도 부족한 것으로 나타남
- 또한 비예술분야 학생들의 경우 소위 스펙을 쌓기 위해 졸업 전에 해야 하는 일들에 대한 정보를 서로 공유하기도 하며 회사의 인턴십과 같은 프로그램이 있지만, 전문예술가로 활동하기 위해 예술기술 및 지식 이외에 어떤 것을 준비해야 하는지에 대한 정보가 거의 없는 것으로 나타남
 - 향후 자신의 경력을 어떻게 발전시켜야 하는지에 대한 사례 공유도 매우 부족했는데, 비예술분야의 경우 다양한 특강을 통해 선배들의 경력개발 다양한 사례들을 들을 기회를 가지지만, 예술 분야의 경우 전통적인 경력개발의 사례 이외에는 공유되는 정보가 매우 부족하였음

경력개발 방법에 대한 교육에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 A) “졸업하면 결국 예술현장에 나가야하는데, 배우들은 현장에서 활동하기 위해서는 가장 기본적으로 필요한 것이 있어요. 프로필 사진이나 영상 같은 것이 있어야 하거든요. 그런 것을 가지고 오디션도 보려 다녀야 하고 캐스팅디렉터에게 보내기도 해야 해요. 근데 학교에서는 이런 게 필요하다는 얘길 전혀 하지 않았어요. 왜 안 가르쳐주는지 모르겠어요.”
- (예술인 D) “미술 쪽에서는 사실 명함 같은 것이 포트폴리오인데 교수님들이 개인적으로 봐주시는 경우가 간혹 있긴 한데 제대로 배우진 않아요. 그리고 그 포트폴리오로 뭘 어떻게 해야 하는 건지도 모르구요.”
- (예술인 B) “고등학교 때는 대학가기 위해서 어떤 테크닉을 익히고 어떤 수준으로 해야 한다는 것을 배우는

데, 대학에서는 사회에서 활동하기 위해서 어떻게 해야 하는 지 왜 안 가르쳐 주는 지 모르겠어요. 학교에서는 실기 위주로만 배우고 사회에서 일어나는 그 외의 것들에 대해서는 어떻게 준비해야 하는지 거의 알려주지 않아요.”

- (예술인 H) “예전에는 미술작가가 되기 위해서는 국전에서 수상하고, 그 다음에는 어떻게 하고... 등등 전업작가가 되기 위한 통상적인 길이 있었어요. 그런데 요즘엔 그런 길이 통하지 않고 대단히 다양한 경력개발 방식이 있어요. 다양한 방식이 있다는 것은 나중에 사회에서 혼자 부딪히면서 알게 되는 거고, 그 누구도 어떤 길도 있을 수 있다는 정보를 알려주지 않아요.”

- 졸업 후의 원활한 활동을 위한 실무 교육도 필요한 것으로 나타남. 예술인들은 전문연주자, 무용수, 연출가, 작가 등 창작 및 실연 예술인으로 활동하는 데에도, 기본적인 행정 및 기획역량이 필요하다는 것을 느끼는 것으로 나타났으며, 이러한 역량이 자신의 예술활동의 기회를 확장할 수 있다는 것에 동의하였음
 - 그러나 실기 위주의 정규교육을 이러한 교육 프로그램을 부족하게 함. 최근 학교에서도 특강 형식으로 일부 교육하기 시작했지만, 사회에 진출해 원활하게 활동하는 데에는 매우 부족하다고 느끼고 있었음

사회 업무 교육의 필요성에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 A) “졸업하고 나서 나중에 알게 된 일이지만 우리도 기본적인 행정능력이나 실무능력이 필요하다는 걸 알았어요. 공공지원금이나 그런 걸 신청하는 방법도 알아야 해요. 지원금이나 사회보험이나 예술인 대출 등 예술인들을 위한 지원사업이 정말 많은데, 이런 사업들의 존재도 모르거나 내가 해당사항이 있는 것인지도 몰랐어요. 알게 됐다 하더라도 지원서를 어떻게 써야하는 지 모르니까 그냥 막 쓰다보니 선정되기 쉽지 않아요.”
- (예술인 B) “저는 국악 분야이다보니 공공지원사업의 종류가 진짜 많은데, 어떻게 지원해야 하는 지 전혀 몰랐어요. 당연히 학교에서는 안가르쳐 주고요. 운 좋게 어떤 특강에서 공공사업 지원서 쓰는 법을 들은 적이 있는데 정말 큰 도움이 되었어요. 이런 걸 진작에, 좀 더 체계적으로 배웠어야 하는데, 특강 한번 듣고 나중에 제가 맨땅에 헤딩하면서 배웠어요.”
- (예술분야 관계자 C) “기본적인 계약서 작성이나 회계 등은 사회 나가서 필요한 부분이 많은데, 많이 교육이 됐다 싶긴 한데, 아직도 잘 모르는 경우가 많아요.”

- 예술인들의 현장에 대한 정보나 실무교육에 대한 요구가 높아지면서 공공에서 예술인들을 지원하는 프로그램을 만들어가는 추세이지만, 아직 이러한 프로그램을 수혜 받을 수 있는 인원이 소수에 그치고 있음

- 최근 사설학원에서 예술인들을 대상으로 경력개발의 방법을 가르치는 경우도 늘어나고 있는데, 이를 통해 비즈니스를 하는 경우도 많아 부정적인 입장들도 있었음

예술인의 경력개발 교육에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 F) “졸업생들이 워낙 막막해하니까 이들에게 현장교육을 시켜주는 현장파 학원들까지 생기고 있어요. 가면 현장의 감독이나 작가들이 특강을 하는데, 새로운 기회가 될 것 같으니까 등록하고 배우더라고요. 진짜 기회로 연결될 수도 있지만 희망고문 같아요.”
- (예술인 E) “지푸라기라도 잡고 싶은 심정으로 가는 거예요. 가면 오디션용 영상은 어떻게 찍는지, 가서 어떻게 연기해야하는지 등을 가르치거든요? 근데 그걸 가르치는 분들이 그럼 잘나가야 하잖아요. 근데 사실 그렇지도 않아요. 근데 워낙 막막하니까 뭔가 속았다는 생각이 들면서도 그거라도 잡고 싶은 거죠”

- 최근 많은 대학들이 취업률에 대한 부담감을 가지게 되면서, 예술대학 또한 취업률에 대한 요구를 받게 됨. 이에 따라 예술대학에서도 점차 변화의 바람이 불고 있는데, 사회 활동 관련 업무를 점차 늘리고 있는 것으로 나타남
 - 일부 대학은 적극적으로 관련 과목을 개설하는 경우도 있으며, 현장의 예술가들과 함께 공동으로 과목을 운영하기도 함. 그러나 이러한 경우는 극히 일부 학교에서만 일어나고 있는 변화로 보임

변화하는 학교 교육과 한계에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술분야 관계자 C) “요즘에는 학교에서도 취업을 부담이 있어서인지, 조금씩 달라지고는 있는 것 같아요. 특강 같은 것도 많이 생기고 있고요. 예전에는 학교에서 이런 특강을 많이 막았던 것 같아요. 그런데 대부분 특강 정도이고 필수나 전공선택도 아니예요. 학생들 만나보면 아직 필요성을 많이 못 느끼는 것 같아요.”
- (예술분야 관계자 A) “학교에는 학교와 현장을 연결시킬 수 있는 어떠한 교육 프로그램도 없어요. 그리고 스스로 현장에서 어떤 역할을 해야 할 지, 자신의 진로를 개발해야 할 지에 대해 고민해볼 기회도 없는 것 같고요. 그래도 조금씩 변화하는 것 같아요. 한예종 같은 경우는 학생들이 현장 아티스트들을 만나고, 워크숍하고 토론하면서 스스로 주제를 정하고 리서치한 결과물을 발표하기도 해요. 대단히 의미 있는 시간들이었던 것 같아요.”

- 인터뷰에 참가한 예술인들과 예술분야의 관계자들은 정규교육에 여러 문제점을 제기하였지만, 예술을 학문으로 연구하고 기초적인 것부터 가르치는 학교 고유의 역할도 인정하고 있었음

- 예술대학은 예술을 학문으로 연구하는 곳이며 예술에 대한 이론, 실기, 기술의 기본을 연마함으로써, 예술인으로서 활동하는 데에 있어 근본을 형성해주는 역할을 충실히 하는 곳으로 판단하였음
- 그러나 문제는 최근의 예술현장이 예술인들에게 요구하는 바가 높아지고 있으며, 빠르게 변화하는 예술분야의 특성상 새로이 예술분야에 진입하는 신진예술인들도 이에 대한 어느 정도의 대비가 요구되고 있음
- 그러나 예술전공 졸업생들 중에는 학교 고유의 예술 스타일에 고정되는 경향을 보이고 있었음
 - 일부 대학의 경우 대표 교수님들의 스타일이 전체 학교의 예술 스타일에 크게 영향을 미치는 경우가 많은데, 학교 안에서만 교육을 받고 활동한 학생들은 그 스타일 안에 고정화되는 경향을 자주 볼 수 있었다고 함
- 그러나 예술현장에서 다양하게 활동할 기회를 가지기 위해서는 이러한 한정된 예술적 스타일에 고정화 되는 것은 활동에 한계가 있으며, 보다 열린 자세로 예술을 접근하고 표현하는 것이 필요하다고 강조하였음

학교 스타일 고정화에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 F) “학교는 아무래도 몇몇 대표적인 교수님의 스타일에 따라 전체 스타일이 결정되는 경향이 있어요. 그러다보니 학생들은 그 스타일이 전부인지 알고 사는 경우가 많아요. 그런데 학교를 졸업하면 다양한 현장의 모습에 당황하는 경우가 많아요.”
- (예술인 B) “제가 너무 힘들어서 학교 교수님을 찾아갔을 때, 교수님이 솔직하게 말씀해주신 적이 있어요. 자신은 학계에 있기 때문에 네가 가려는 방향에 대해 알지 못한다고요. 그렇다고 학교에 문제가 있냐하면, 교수님은 교수님대로 충실하셨거든요. 다만 학교의 역할이 달랐던 거죠.”
- (예술인 D) “교수님들이 자신의 스타일을 강요하시는 경우도 있어요. 제 친구 같은 경우는 좀 다르게 그랬더니 뭐라고 들었다고 하더라고요. 자기가 하고 싶어서 한 게 아니라 교수님의 입맛에 맞춘 작품을 할 수밖에 없었대요. 근데 나중에 활동하려면 교수님의 힘이 필요하니까.... 너무 힘들어하더라고요.”
- (예술분야 관계자 A) “학교에서 하는 스타일만 수용하고 다른 스타일도 열린 마음으로 받아들이 수 있어야 하는데, 다른 길을 본적이 없으니까 받아들이지 못하는 경우가 많아요. 현장에 나오면 사실 학교에서 열심히 한 것만으로는 충분하지 않은 경우도 많거든요.”

- 인터뷰에 참가한 예술분야에서 종사하는 예술분야 관계자들은 예술전공 졸업생들이 학교 교육 외의 다른 경험을 통해 현장에 대한 감각과 지식, 기술을 습득하고 스스로의 경력을 적극적으로 개발할 수 있는 다양한 예술역량 강화의 기회가 필요

하다고 강조하였음

- 정규교육이 예술을 학문으로서 접근하여 기본을 다지고 예술 이론, 실기 등을 습득한다면, 한 단계 업그레이드를 통해 예술현장에서 원활하게 활동할 수 있도록 하는 것이 필요하다고 함
- 이러한 한 단계의 업그레이드는 주로 현대 예술분야의 트렌드에 대한 이해나, 다양한 접근 방법론, 창작법 등에 대한 것이며, 최근 융복합이 활발하게 일어나는 만큼 다른 장르에 대한 이해도 필요함

■ 이러한 예술역량을 강화할 수 있는 방법으로 많은 예술분야 관계자들이 ‘역량강화 워크숍’의 방식을 제안하였음

- 역량강화 워크숍은 장르별, 직종별로 다양하게 개발할 수 있음. 무용이나 연극 분야의 경우 몸짓이나 발성 등의 새로운 방법론을 배울 수 있으며, 현대 예술에서 논의되는 새로운 담론에 대한 논의 워크숍 등도 예술인들에게 많은 도움이 되었다고 밝힘
- 이러한 역량강화 워크숍은 일부 공공 예술단체나 공공기관에서 제공되고 있지만, 공공에서만 개발하기에는 프로그램의 수나 수용인원이 매우 제한적이며 프로그램의 내용도 다양하게 개발되기에는 많은 한계가 있는 것으로 나타남

예술역량 강화 기회에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술분야 관계자 A) “학교에서 배운 것뿐만 아니라 다양한 경험이 필요한데, 이런 걸 채워줄 수 있는 방법 중 하나가 워크숍이나 랩(Lab) 같은 거 예요. 새로운 방법론이나 다른 장르의 접근법, 다른 작품에 대한 해석법, 다른 표현법 등에 대해 배울 수 있어요. 최근에 국립현대미술관에서 역량강화 워크숍을 간혹 열고 있는데 무용수들한테 정말 많은 도움이 되요. 예술적으로 다양한 길을 배우니까 스펙트럼을 넓힐 수 있죠”
- (예술분야 관계자 B) “다들 너무 학교에서만 해봤거든요. 워크숍은 학교에서만 했던 것 외에 새로운 것을 배워서 좋았다는 의견이 많더라고요. 실연만 했던 분들이 창작까지 해볼 기회가 생기니까 새롭게 작품을 바라보는 관점도 생겼다는 것 같고요. 그리고 기획행정이 나한테 의외로 맞구나 하는 분도 계셨어요.”

■ 또한 예술인들은 공급이 수요를 초과하고 있는 우리 예술분야에서 단지 전통적인 예술 활동만으로는 활동범위와 수입의 한계를 느끼고 있었으며, 자신의 예술 지식 및 기술을 활용하여 직업을 확장할 수 있는 기회가 늘어나기를 바라고 있었음

- 예술인들이 가장 보편적으로 직업을 확장하는 방법은 예술강사로 활동하는 것인데, 많은 예술인들이 예술강사 이외의 가능성이 가질 수 있기를 희망하였음
- 인터뷰에 참가한 다수의 예술인들이 한국예술인복지재단에서 운영하는 ‘예술인 파견지원사업’이 예술인들의 직업확장의 좋은 예로 꼽았는데, 예술인 파견지원사업에 참가한 경험이 있는 예술인들은 자신의 예술 지식 및 기술의 새로운 활용의 가능성을 경험하였으며 이를 통해 새로운 예술적 영감을 얻기도 하였다고 밝힘
- 특히 타 장르의 예술인이나 비예술인들과의 작업은 이들에게 대단히 어려운 작업이면서 동시에 예술 스펙트럼은 물론 직업을 확장할 수 있는 기회로 작용함
- 그러나 예술인 파견지원사업 이외에 예술인들이 직업확장의 기회를 가지는 경우는 매우 드뭄. 무용분야의 경우 전문무용수지원센터를 통해 다양한 직업확장 또는 전환을 위한 교육을 받지만, 타 분야의 경우 이러한 직업확장에 대한 정보나 교육이 부재한 상황임
- 전문무용수지원센터는 무용재활교육, 무용음성해설가, KINESIO TAPING, 파킨슨 환우를 위한 무용교육, 치매환자를 위한 무용 교육, 인지장애 환우를 위한 무용 교육 프로그램들을 개설해 매년 무용수들의 직업 확장 또는 전환의 기회를 제공하고 있음

직업확장의 필요성에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 B) “예술인 파견지원사업은 대단히 어려운 일이었지만 대단히 의미있는 작업이기도 해요. 내 예술지식이나 기술이 다른 분야에서도 활용될 수 있는 거였구나... 처음으로 깨달았어요. 이런 기회가 정말 많았으면 좋겠는데 별로 없더라고요.”
- (예술분야 관계자 C) “예술인 파견지원사업은 사실 예술인들이 굉장히 힘들어하시는 사업이기도 해요. 파견나간 기업이나 기관하고 잘 맞으면 좋은 데 그렇지 않은 경우도 있거든요. 그리고 예술인들도 어떻게 접근해야 하는 건지 헤매다가 끝나게 되는 경우도 많고요. 사실 흔한 기회는 아니니까 사례도 아직 많이 없으니 방법론적으로 발달되지 않았어요.”
- (예술인 E) “저는 좋은 기회가 있어서 청소년예술을 하는 기관이랑 일을 할 기회가 있었어요. 좀 본격적으로 해보고 싶어서 석사를 교육학으로 해서 지금은 청소년들을 대상으로 한 예술사업에 많이 참여하고 있어요. 저는 운 좋게 마침 좋은 기회가 생겨서 이런 길을 개척할 수 있었지만, 제 주변을 보면 아직도 대학 때부터 강요받은 외길인생을 걷고 있는 친구들이 많아요. 꼭 그 길을 어떻게든 해내고 싶다고 보다는 그 길 외에는 몰라서 못한다고 해요.”

3. 폐쇄적 인력채용의 한계와 고용정책의 부족

- 인터뷰에 참가한 많은 예술인들과 예술분야 관계자들은 전통적으로 예술분야에서 많이 이루어져 온 ‘인맥 중심의 채용’에 대해, 예술분야의 특성상 어쩔 수 없는 부분이 있다고 밝히었음
 - 예술분야의 경우 단순하게 정의할 수 없는 창작자와 표현자들만의 예술적 스타일이나 비전이 있는데, 이들의 예술적 의도를 잘 이해하고 표현할 수 있는 적합한 파트너 예술인들을 구하기 위해서는 다소 보수적으로 접근할 수밖에 없다고 밝힘
 - 지인의 채용은 채용당사자가 상대의 예술적 성향에 대해 잘 이해하기 때문에 자신의 작품에 적합한지 여부를 잘 알고 있고, 자신의 작품 표현에 가장 적합한 인물이라고 판단하였기 때문에 지인 채용을 하고 있었음
 - 지인을 통한 채용의 경우에도 소개해주는 이들이 채용당사자의 예술적 비전이나 성향을 이해하고 소개하는 경우가 많으므로, 가장 자신의 작품에 적합한 인물을 채용할 수 있는 가능성이 높다고 보았음
- 그러나 이러한 인맥 중심의 채용은 우리 예술분야에서 오랫동안 문제가 되고 있는 불공정행위를 일어나게 하는 원인이 되기도 함
 - 대부분의 인맥이 학교에서 연결된 인맥인 경우가 많은데, 사제지간 또는 선후배 관계로 맺어진 관계이다 보니 권력구조가 존재하며 이에 따라 불공정행위가 있더라도 이를 반발하기 어려운 환경인 것으로 나타남

인맥 채용과 불공정 행위에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술분야 관계자 A) “예술현장은 아무래도 인맥을 통한 채용이 많을 수밖에 없어요. 내 예술 스타일이나 방향성에 대해 이해하고, 그걸 잘 표현할 수 있는 사람을 만나야하는데, 사실 오디션으로 알기에는 좀 한계가 있어요. 그런데 아는 사람이 소개해준 경우는 아는 사람이 제 비전에 대해 이해하다보니 저에게 맞는 사람을 소개해줄 가능성이 높죠. 실제 성공률도 높고요.”
- (예술분야 관계자 C) “모든 예술장르가 다 그렇지만 예술은 창작자의 작품이고 그 사람의 가치관이 반영된 것을 결과물로 만들어내는 것이잖아요. 그런데 내 의도를 잘 표현해낼 수 있을지 없을지를 짧은 오디션으로 판단하기는 어렵기도 해요.”
- (예술인 D) “저는 아직 그런 경험이 없는데, 부당한 대우나 경험을 해본 사람들이 아주 많아요. 그렇지만 딱히 다른 대안을 모르기 때문에 그냥 따라야 해요. 가만 보면 가스라이팅 당하듯이 이러한 부당한 대우를 당연시하게 만드는데, 주변이 모두 같이 가스라이팅을 당하다보니 그게 당연한 듯 살기도 해요.”

- (예술인 E) “불합리하거나 불공정한 것을 학교에서 가르쳐주지 않아요. 사실 학교에서 연결된 인맥이 가장 많이 그런 불합리한 일을 많이 하기도 하고요. 프리랜서로 일하다보니 혼자 싸워야하는데, 뭐가 불합리한 것인지 판단할 수 있도록 해줬으면 좋겠어요. 저희는 회사에 있지 않다보니 아무도 가르쳐주지 않고 보호해주지도 않거든요.”

- 이와 같이 예술계의 폐쇄적인 채용경향은 다소 어쩔 수 없는 부분이지만, 예술인들에게 더 많은 기회를 제공하기 위해 공개채용의 기회는 더 늘어나는 것이 필요하다고 인터뷰 참가자들은 입을 모았음
- 최근 예전에 비해서는 공개채용의 기회가 늘어나고 있으며, 아트모아나 OTR, 필름메이커 등의 정보사이트에서 채용에 대한 정보를 구할 수 있는 것으로 나타남
 - 아트모아의 경우 기획 및 행정 분야에 대한 채용 정보가 많으며, OTR이나 필름메이커 등은 오디션 정보를 주로 다루고 있었음. 또한 전문무용수 지원센터에서 1년에 한번 댄서스잡마켓을 열어 공개오디션을 진행함
 - 그러나 이러한 공개채용을 통해 얻게 되는 채용 기회는 아직 부족한 것으로 느끼고 있으며 더 많은 기회에 대해 갈망하고 있는 것으로 나타남

오디션 기회 부족에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술분야 관계자 C) “사실 공식화 된 오디션을 많지 않은 것 같아요. 무용단 대표가 공연을 보러갔다가 내 다음 작품에 잘 맞는 친구인 것 같다 싶으면 불러서 오디션을 보기도 하고 그런 경우도 많고요. 그래도 예전보다는 많이 늘어났어요. OTR같은 사이트도 활성화되었고, 무용계에는 댄서스 잡마켓이 매년 열리고 있고요. 요즘에는 젊은 예술가들은 SNS에 영상을 올려서 자신을 홍보하기도 하고 그래요”
- (예술인 G) “하고자 하는 예술인은 많은데 오디션 기회는 아직도 부족한 것 같아요. 정보도 아직 충분하지 않은 것 같고요. 학교에서는 외부활동을 아예 못하게 했었고, 하게 되면 교수님과는 완전히 떨어지는 거예요. 교수님들은 제 인생을 책임져주지 않는데 말이지요. 졸업 이후에 어떤 삶을 살든 어떤 길을 가든 아예 신경도 안 쓰세요.”

- 인터뷰에 참가한 많은 예술인들은 학연, 지연 등을 벗어나 새로운 예술가들과 다양한 활동의 기회를 가지기를 원하였는데, 이를 위해 더 많은 예술인들과 소통할 수 있는 기회를 가지기를 희망하였음
 - 이들은 동일 장르의 예술인은 물론 타 장르의 예술인들과도 다양한 교류를 희망하였지만, 폐쇄적인 인맥채용 구조가 주를 이루는 예술계 내에서 개인이 네트워크를 확장하는 데에는 한계가 있는 것으로 나타남

- 한국문화예술위원회의 청년예술인 도약지원사업이나 예술인 파견지원사업 등에 참가한 예술인들 간의 네트워크 기회 등은 예술인들에게 학연, 지연 등을 벗어나 다양한 이들과 교류하며 새로운 가능성을 개발할 수 있는 좋은 기회로 작용하고 있었음
 - 그러나 이러한 네트워크 확장의 기회는 사업에 참여한 예술인들만을 대상으로 한 것으로 한정적인 범위에서만 진행될 수 있음
- 앞서 언급한 워크숍 등 역량강화 프로그램도 예술인들에게 새로운 네트워크 기회 확대의 장으로 기능하는 것으로 보이는데, 유사한 분야에 관심이 있는 이들이 모임으로써 새롭게 네트워크를 확대하고 가능성을 발견하는 것으로 보임

네트워크 확대의 필요성에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 E) “학교에서 형성된 관계에서 좀 벗어나 다양한 사람들과 예술활동을 하고 싶는데, 그럴 기회가 별로 없어요. 내 스펙트럼도 좀 넓히고 싶다는 생각을 항상 하는데, 누구를 만나야 할지도 모르겠고요. 예술인 파견지원사업이 저한테는 대단히 좋은 기회였어요. 그 사업을 통해 다른 분야 예술인들도 많이 만나고 그러면서 제 작업도 많이 달라졌어요.”
- (예술분야 관계자 B) “연말에 저희가 지원하는 청년예술인들과 멘토들을 모아놓고 네트워킹 파티 같은 걸 열어요. 주눅주눅할만한데 의외로 적극적으로 소통하더라고요. 이후에 단톡방도 만들고, 진짜 다음 작품을 협업하는 경우도 많아요. 서로 다른 장르도 경험해보면서 가능성의 폭을 넓히는 것이 보기 좋더라고요.”
- (예술분야 관계자 A) “저희는 워크숍을 통해 무용수 채용을 많이 했어요. 워크숍은 아무래도 오디션보다는 길게 보고 그 사람의 다양한 면을 보고 많은 소통을 하다보니까 실패확률이 적어요. 그렇게 해서 저희와 길게 함께 일하시는 분들도 많이 만났고요.”

- 최근 공공에서 연수단원 지원 프로그램, 기획인력 인건비 지원사업 등을 통해 신진 예술인들에게 더 많은 일자리 및 현장경험의 기회를 제공하고 있지만, 이러한 프로그램의 수혜를 받을 수 있는 예술인보다 그렇지 못한 예술인들이 더 많은 실정임
- 대부분의 예술인들은 민간 예술분야에서 활동하게 되는데, 열악한 민간 예술단체 및 기업들의 상황인 예술인들에 대한 고용을 부진하게 하고 불공정행위를 증가시키는 원인으로 지적됨
 - 열악한 예술단체의 상황은 예술인들에게 안정적인 고용환경을 제공하는 데에 한계가 있으며, 예술인들의 일자리를 늘어나게 하지 못하고 있음
 - 예술단체의 상황이 열악하다보니 예술인들에게 충분한 대우를 제공하지 못하게

되며, 이러한 상황에서 다양한 불합리한 일들이 일어나고 있었음

열악한 예술단체의 사정에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술분야 관계자 A) “작품을 할 때마다 다양한 전문가를 고용하고 싶고 좀 더 안정적인 환경을 제공하고 싶은데, 현실적으로 불가능해요. 젊은 무용수들이 설 자리가 많지 않다는 거 너무나 잘 알아요. 좀 더 기회를 너무 주고 싶지만 사정의 여의치 않아요.”
- (예술분야 관계자 D) “저희도 정단원으로 안정적인 환경을 제공하고 싶었죠. 근데 현실이 그럴 수 없는 거 예요. 단체 경영이 튼튼하고 성장해야 고용도 더 발생할 수 있는데, 사실 쉬운 일은 아니예요. 코로나 때 많은 단체들이 단원들을 내보낼 수밖에 없었는데 참 마음이 아팠어요. 예술인들의 고용이 활발해지려면 결국 많은 단체가 살아나야 해요.”
- (예술인 G) “저희가 봐도 힘드신 게 보여요. 그러다보니 막 내 권리만 요구할 수는 없는 환경이에요. 먼저 단체가 발전해야 저희한테도 일자리 기회가 오는 것 같아요.”

- 반면 인터뷰에 참가한 일부 예술인들은 산업화 된 분야의 경우 이러한 불공정행위가 매우 적은 것을 발견했다고 밝힘
 - 연극과 영화 분야에 동시에 활동하는 참가자의 경우, 산업화 된 영화분야의 경우 비교적 투명하고 공정하게 채용이 일어나고 있다고 밝힘. 많은 자본이 투입되는 만큼 인맥을 통한 채용보다는 보다 적합한 인재를 찾아 실패를 최소화하려는 노력이 진행되고 있었음
 - 이러한 부분은 일부 예술장르가 산업적으로 발달한 일부 해외 국가에서도 발견할 수 있었는데, 오페라 시장의 규모가 매우 큰 서유럽 일부 국가의 경우 다양한 오디션 기회가 제공되고 이를 위한 새로운 시장이 형성되면서 보다 투명하게 채용과 계약이 이루어지는 것으로 나타남

산업화 된 장르의 투명성에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 C) “저는 연극과 영화, 드라마 모두에서 활동하는데, 영화나 드라마와 같이 산업화 된 곳들은 대단히 투명하게 운영돼요. 엄청난 돈이 오고가는 프로젝트이기 때문에 인맥으로 그냥 쓴다던가 허투루 일을 할 수가 없죠. 산업이 성장하면 성장할수록 점점 더 투명해지고 불공정도 줄어드는 느낌이에요.”
- (예술인 A) “유럽에서 오페라 활동하는 친구들보면 아주 신인인데도 에이전시가 있는 경우가 많아요. 거긴 오페라 시장이 매우 잘 형성되어 있고 관객도 아주 많으니까 가능한 것 같아요. 에이전시가 오디션 정보를 주거나 기회를 잡아오고, 공연이 성사되면 계약금액의 몇%를 가져가는 방식이라고 해요. 이게 다 시장규모가 크게 형성되어 있으니까 가능한 것 같아요”

- 인터뷰에 참가한 예술인들은 예술분야에 더 다양한 고용정책과 관련 사업이 진행되기를 희망하고 있었음
 - 현재 공공에서 진행되고 있는 연수단원 지원 프로그램이나 멘토링, 컨설팅 등이 좀 더 확대되어 더 많은 예술인들에게 직업기회가 제공되기를 희망하였으며, 졸업 전부터 스스로 자신의 경력개발을 준비할 수 있도록 다양한 정보나 교육이 제공되기를 희망하고 있었음
 - 많은 예술인들이 예술분야에 대한 정부의 고용정책의 부재에 대해 아쉬움을 표하였으며, 창작에 대한 지원 프로그램만큼이나 고용에 대한 지원 또한 필요하다고 밝히었음
- 예술분야 관계자들 또한 고용정책의 필요성에 대해 강조하면서, 기존의 관련 프로그램 중에는 인건비 지원 프로그램이 가장 유용하다고 밝히었음
 - 열악한 예술단체들의 상황상 고용을 하고 싶어도 하지 못하는 상황을 타개하는 데에 인건비 지원 프로그램이 많은 역할을 하였으며, 이를 통해 고용한 인력들이 예술단체의 운영하는 데에 많은 도움이 되었던 것으로 나타남

예술분야 고용정책 사업에 대한 예술인의 의견 내용

- (예술인 D) “(예술분야)고용지원 정책으로 떠오르는 게 딱히 없는 것 같아요.”
- (예술인 C) “언제까지 무작정 지원만 받을 수 없잖아요. 스스로 경력을 개발하면서 독립할 수 있는 환경을 만들어주는 게 좋을 것 같아요. 가장 최고의 복지는 고용이라고 하잖아요.”
- (예술인 H) “가끔 공공사업에서 멘토링이나 컨설팅이 제공되는 것 같은데, 너무 소수를 대상으로만 해요. 저는 운 좋게 경험이 있지만 제 주변에 떨어지신 분들도 많아요. 예산이 정해져 있으니까 어쩔 수 없는 것은 이해하는 데 너무 한정적으로만 지원하는 것 같아요.”
- (예술분야 관계자 A) “저희한테 가장 도움 되었던 것은 인건비 지원사업이었던 것 같아요. 기획자를 고용할 수 있었고 그 덕분에 단체의 체계를 잡는 데에 많은 도움이 되었어요. 근데 기간이 너무 짧더라고요.”
- (예술분야 관계자 D) “연수단원이나 기획자 인건비 지원이 가장 도움되었던 것 같아요. 공연수도 많이 늘릴 수 있었고, 단원들이 성장하는 것도 지켜볼 수 있었고요. 단체가 좀 더 풍부해지고 많은 활동이 가능했던 것 같아요.”

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

제5장

예술분야 고용 개선을 위한 정책방안 제언

제1절 예술분야의 고용환경 및 특성 연구요약

1. 예술분야 고용의 수급현황 연구요약

가. 예술분야 고용의 공급현황

- 본 연구는 예술분야 고용의 수급현황 분석을 위해 한국교육개발원의 「교육통계」 자료를 통해 예술고등학교, 예술관련 전문대학, 예술관련 대학, 예술관련 대학원의 학과, 전공, 학생현황, 취업현황 등을 조사함
- 예술고등학교의 경우 전체 입학자의 다소 감소하는 경향은 있으나 큰 변동 없이 지속적으로 공급이 유지되고 있었음. 특히 예술고등학교는 전통적인 기초예술분야를 기준으로 학과를 운영하는 경향이 있었으며, 최근에는 응용예술분야의 비율도 조금씩 늘어나고 있음
- 예술관련 전문대학의 경우 예술전공 설치학과가 매년 조금씩 증가하고 있는데, 특히 응용예술(사진, 만화, 영상 등)이 크게 증가하는 한편 미술·조형과 무용은 감소하고 있음
- 전문대학에서는 전체 학생 수 대비 예술계열 학생 수가 점차 증가하고 있는데, 특히 영상예술과 음악학과에서 뚜렷한 증가세를 보임
 - 그러나 전문대학 전체 취업률이 70.9%인데 반해, 예술계열의 취업률은 67.1%로 다소 낮음
 - 취업자 현황을 보면, 건강보험 직장가입자가 86.4%로 가장 많고, 그 다음으로 프리랜서와 개인 창작활동 종사자 순이었음
- 예술관련 4년제 대학의 경우 예술계열 학과의 수가 최근 3년간 크게 증가하지 않음. 학과 수는 음악, 응용예술, 미술·조형의 순서로 많으며, 최근 응용예술이 증가하는 추세임

- 재학생 수는 비슷한 수준을 보이고 있는데, 기초예술에 기반을 둔 학과에 재학하는 경우가 60% 이상을 차지하고 있음
- 취업률은 전체 4년제 대학생 대비 다소 높는데, 전체 대학생이 63.8%인데 비해 예체능은 64.1%로 최근 3년간 지속적으로 상승세임. 다만 프로젝트 단위의 단기 계약직도 포함될 가능성이 높음
- 예술관련 대학원의 경우는 예술계열 학과 수가 꾸준히 증가하고 있는데, 특히 응용예술의 학과 수의 증가세가 뚜렷함
 - 예술관련 대학원은 졸업자 대비 입학자가 많아, 입학할 해도 졸업을 하지 않는 경우가 많은 것으로 나타남
 - 취업률은 전체 대학원생이 82.0%인데 반해, 예체능계열은 68.2%로 낮아, 다른 학과에 비해 대학원 입학이 취업률 제고에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타남

나. 예술분야 고용의 수요현황

- 본 연구는 예술분야의 고용 수요현황을 분석하기 위해 고용노동부의 「직종별사업체노동력조사」를 활용하여 분석하였는데, 한국고용직업분류의 소분류 중 예술분야 직업들을 대상으로 현원, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 미충원사유 등을 분석하였음
- 분석 결과, 예술분야 중 현원이 가장 크게 증가한 직종은 작가·통번역가였으며, 구인인원과 채용인원이 가장 많은 직종은 창작·공연 전문가였음
- 국내 전체 직종의 미충원인원은 직능 1수준, 2-1수준, 2-2수준이 많은 데에 반해, 예술분야의 미충원인원은 직능 2-2수준과 3수준으로 다소 높았음
 - 직능 2-2수준은 1~2년 미만의 현장경력, 직능 3수준은 2~10년 미만의 현장경력을 가진 이들을 가리키는데, 전반적으로 예술분야에서 원하는 경력수준이 상당히 높은 것을 알 수 있음
 - 예술분야의 미충원 사유 1위는 사업체가 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없기 때문인데, 경력, 지식, 기술의 보유가 예술분야 고용에 있어 매우 중요한 요인으로 작용한다는 것을 알 수 있었음

- 세부직종별로 살펴보면 작가·통번역가는 현원 규모는 증가 추세이나, 학예사·사서·기록물관리사, 창작·공연 전문가, 연극·영화·방송 전문가, 문화·예술 기획자 및 매니저 등은 현원 규모가 감소 추세임
- 구인 및 채용인원의 경우 작가·통번역가, 연극·영화·방송 전문가는 감소 추세이나, 학예사·사서·기록물관리사, 창작·공연 전문가, 문화·예술 기획자 및 매니저 등은 증가 추세임
- 세부직종별로 살펴봐도 예술인들에게 원하는 경력수준이 상당한 것을 알 수 있었음. 대부분 2-2 수준 이상의 경력을 원하는 세부직종이 대부분이었음
 - 특히 창작·공연 전문가는 4수준까지 원하는 경우도 많아 가장 높은 수준의 경력을 요구하는 경향을 보였음

2. 예술분야 첫 일자리 특성 연구요약

- 예술전공생들의 첫 일자리 현황 및 특성에 대해 분석하기 위해, 본 연구는 한국고용정보원의 「대졸자직업이동경로조사」 자료를 분석하였음
- 예술전공생들의 첫 일자리 분포를 살펴본 결과 대부분의 장르에서 ‘예능강사’가 예술전공생의 첫 일자리로 압도적으로 1위를 차지함
 - 특히 무용(45.65%)과 음악(40.0%)의 예능강사의 비율이 매우 높았으며, 미술 조형도 21.77%가 예능강사로 활동하는 것으로 나타남
 - 연극영화 전공자의 경우 16.47%가 배우 및 모델로 활동하고, 응용예술 전공자는 16.20%가 만화가 및 만화영화 작가로 활동하며 대학에서 배운 전공을 살려서 활동하는 것으로 나타남
- 예술분야 직종의 임금, 근속기간, 고용형태 등을 비예술분야와 비교한 결과, 예술분야의 첫 일자리는 비예술분야에 비해 전반적으로 열악한 것으로 나타남
 - 첫 일자리의 월평균임금도 약 139만원으로 비예술분야의 첫 일자리 월평균임금인 172만원보다 적음

- 근속기간도 1년 미만인 경우가 67.2%로 짧으며 69.1%가 비정규직으로 첫 일자리에 취업하고 있는 것으로 나타나, 예술분야의 첫 일자리는 매우 불안정한 고용환경인 것으로 나타남
- 첫 일자리의 사업체 규모도 대부분 100인 미만인 규모인 것으로 나타나 사업체의 규모도 작은 것으로 나타남
- 또한 예술전공생들의 첫 일자리 진입을 지역, 임금수준 등으로 나누어 분석해 보았음
 - 지역별로 보면 수도권에 거주하는 경우 예술분야 첫 일자리에 진입할 확률이 높은 것으로 나타나, 수도권이 예술인들에게 직업 획득의 기회를 더 많이 제공하는 것으로 나타남
 - 예술전공생은 비예술전공생보다 예술분야 첫 일자리에 진입할 기회는 더 많지만, 임금수준의 경우 비예술전공생이 다소 높은 월평균임금을 받고 있어 예술전공생들의 고용안정성이 매우 떨어지는 것으로 나타남
- 예술전공생 중 이직 횟수가 낮은 사람일수록 고용안정성이 높은 것으로 나타나 상대적으로 안정적인 일자리를 구한 경우 이직을 잘 하지 않는 것으로 나타남
 - 그러나 이직을 하는 경우, 이직을 할수록 임금수준이 높아지면 고용안정성이 높아지는 것을 볼 수 있었음

3. 예술분야 고용의 장애요인 연구요약

- 통계자료 분석에서 드러난 예술분야 고용 환경 및 특성을 심도 있게 분석하기 위해, 본 연구는 예술분야 고용의 수요(고용인)와 공급(피고용인) 분야의 예술인들을 대상으로 인터뷰 조사를 실시함
- 조사결과, 많은 예술인들의 예술대학 졸업 이후 정규교육과 예술현장 간에 많은 간극을 느끼고 있었으며, 현장에 대한 경험 요구가 많은 것을 알게 됨

- 그러나 정규교육은 이러한 현장에서 요구하는 것과는 다소 다른 것들을 가르치는 경우가 있어 예술전공 졸업생들의 취업에 있어 장애요인으로 작용하는 것으로 나타남

- 예술분야 고용의 수요와 공급 분야 모두 정규교육과 예술현장 간에 중간다리 역할을 할 교육 프로그램의 필요성을 강조하였고, 예술인들이 졸업 전에 현장이 요구하는 역량을 갖추기 위해 어떤 노력을 기울여야 하는 지에 대한 정보 제공의 기회가 필요함

- 그러나 대부분의 정규교육은 이러한 정보 제공이 미흡하며 외길인생을 강조하는 경향이 있어, 많은 예술인들은 졸업 후 다시 학교에서 얻은 인맥에 의지하게 되는 결과가 초래됨

- 많은 예술인들은 졸업 직후 한 조직 안에서 사회생활을 익혀나가기 보다 바로 프리랜서로 활동하게 되면서 각자도생을 해야 하는 결과가 초래됨

- 이는 조직 안에서 사회생활에 대한 다양한 상식과 기술을 배워나가는 비예술분야 졸업생들과는 많은 차이가 있는 상황으로, 예술인들로 하여금 직업적인 안전망을 갖추지 못하게 하는 것으로 나타남

- 또한 많은 예술인들이 졸업 전에 자신의 경력개발(career development)을 위해 무엇을, 어떻게 준비해야 하는지에 대한 정보를 얻기 매우 힘든 상황임

- 정규교육에서는 실기 위주의 교육을 제공하며, 전통적인 실연가로서의 진로를 강조하는 경향을 보이는데, 최근 예술분야에 다양한 일자리가 생겨남에도 불구하고 대부분의 예비예술인들은 이러한 정보가 매우 부족한 것으로 나타남

- 최근 예술인들의 원활한 사회활동을 돕기 위한 실무교육이 늘어나고 있는 추세이지만, 아직도 많이 부족한 상황으로 더 다양한 교육이 확대 제공되는 것이 필요함

- 또한 예술인들의 예술현장에서 요구하는 지식과 기술, 감각을 함양하기 위한 역량 강화 워크숍이 필요하며, 예술지식 및 기술을 활용한 직업 확장의 기회에 대한 요구도 높음

- 많은 예술인들은 예술분야의 특성상 인맥중심의 채용은 어쩔 수 없는 부분이 많지만, 더 폭넓은 기회를 위한 공개채용도 늘어나야 한다고 보았음

- 예술적 비전에 대한 상호이해나 상대의 예술스타일에 이해가 예술창작과 표현에 매우 중요한 만큼, 예술분야의 인맥을 통한 채용은 더 안전한 결정으로 받아들여지는 경향이 있음
- 그러나 예술인들은 더 많은 채용기회와 네트워크 확대를 통해 자신들의 예술적 스펙트럼과 범위의 확대를 원하고 있었으며, 예술인 간의 공개된 소통의 장을 요구하고 있었음

제2절 예술현장 맞춤형 인력양성을 위한 정책적 지원

1. 예술현장과 정규교육 간의 간극을 최소화시킬 중간다리 지원 강화

가. 예술분야 고용의 수요-공급의 매칭 부조화와 중간다리 교육의 필요성

- 앞서 통계 분석 결과에서도 나타났듯이 예술분야는 인력 고용에 있어 타 직종보다 다소 높은 경력 수준을 요구하는 경향이 있어, 아직 정규교육을 마친지 얼마 되지 않은 신진예술인들이 현장에 진출하기에 많은 제약이 있는 것으로 나타나고 있음
 - 제2장의 「직종별사업체노동력조사(2021~2023)」 자료 분석을 통해 살펴본 예술분야 고용의 수요 현황을 보면, 예술분야에서는 2-2수준¹⁶⁾ 또는 3수준¹⁷⁾ 이상의 경력을 원하고 있으나 이러한 경력을 갖춘 인력의 부족으로 인해 현장의 미충원 비율도 비교적 높은 상황임
 - 우리나라 전체 산업의 미충원인원은 보통 직능 1수준¹⁸⁾, 2-1수준¹⁹⁾, 2-2수준이 많은데 반해, 예술분야는 상당한 경력과 역량에 대한 요구가 높은 상황이라고 할 수 있음
- 반면 제3장에서 살펴본 예술분야 첫 일자리 주요 특성을 보면 전 장르의 예술전공자들은 대부분 '예능강사'로 활동하는 경우가 매우 높으며, 정규교육에서 주로 주요 진로활동으로 교육받았던 예술 창작이나 실연분야에 종사하는 경우는 상대적으로 높지 않음

16) 1년~2년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 산업기사 수준(전문대졸 수준의 업무)

17) 2년~10년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기사 수준(대졸/석사 수준의 업무)

18) 현장경력 없어도 됨, 자격증 취득 수준을 요하지 않음(중졸이하 수준의 업무)

19) 1년 미만의 현장경력 또는 국가기술자격법상의 기능사 수준(고졸수준의 업무)

- 예술현장에서는 “사업체에서 요구하는 경력을 갖춘 지원자가 없어서” 다수의 미충원인원이 발생하는 데에 비해, 신진 예술인은 예술분야 일자리 부족으로 전공을 살려 예술계 일자리를 구하는 데에 어려움이 있음
- 이와 같이 예술분야의 고용은 수요와 공급이 적절히 매칭되지 못하는 모습을 보여주고 있는데, 이는 예술현장과 정규교육을 마친지 얼마 되지 않은 예술인들의 서로 간의 요구와 조건에 상당한 간극이 발생하고 있기 때문임
 - 앞서 제4장의 인터뷰 조사에서 살펴본 바와 같이 예술인들은 예술현장에 진출하면서 학교에서 경험하고 배운 것들과 현장이 요구하는 바에 차이가 있다는 것을 경험하며 경력개발에 상당한 어려움을 가지고 있었음
- 이러한 문제는 주로 학교 교육은 전통적인 진로를 위한 교육내용으로 구성되어 있거나 고전성을 가지는 반면 예술현장에서는 보다 다양하고 실험적인 경향이 있기 때문에, 학교에서 제공하는 교육에만 충실해 온 예술전공생들은 현장 진출 이후 매우 당혹스러운 상황을 맞이하게 되는 것으로 나타남
 - 예술을 학문으로서 연구하고 교육하는 학교는 학교만의 고유의 역할이 있음. 그러나 예술분야 고용의 수요와 공급을 적절하게 매칭 되게 하게 위해서는 예술인들이 느끼는 학교와 예술현장간의 간극을 메꿀 수 있는 대책이 필요한 상황이라고 할 수 있음
- 이러한 예술분야 고용의 수요-공급 매칭 부조화를 최소화하기 위해서는 예술전공생들이 졸업 후 예술현장으로 진출하는 단계에서 ‘중간다리(bridge)’ 역할을 할 교육 프로그램의 제공을 통해 그 간극을 메꾸는 것이 필요함
 - 현재 예술학교의 정규교육 프로그램은 실기 위주의 프로그램으로 구성되어 있으며, 일부 학교의 경우 대표 교수들을 중심으로 한 학교만의 스타일에 다소 고정화 된 모습을 보여주기도 함
 - 그러나 현대의 예술현장은 좀 더 유연하게 다양한 예술 창작과 표현 방법을 포용하고 자신만의 예술세계를 구축하는 것을 요구하고 있음
- 예술전공생들은 졸업 후 우리나라의 예술현장의 하나의 구성원이자 독립된 예술인으로서 자신만의 예술세계를 구축해 나가야 하는데, 많은 신진 예술인들이 다양성과 유연성을 가지고 자신만의 예술세계를 구축할 훈련이 충분히 되어 있지 않아

상당한 어려움을 겪게 되는 것으로 나타남

- 따라서 학교를 넘어서는 독립된 예술인으로서의 경력개발이 가능할 수 있도록 이를 도와주는 교육 프로그램이 필요한 상황임. 이러한 교육 프로그램은 다양한 예술경험의 확대를 통한 예술역량 개발을 위한 프로그램이거나 예술인들이 사회의 구성원으로서 기본적으로 갖추어야 할 사회소양에 대한 교육 등임
- 비예술분야의 직장인들의 경우 일반적으로 취업을 하면 회사에서 제공하는 연수 프로그램을 통해 정규교육에서 배운 것을 넘어설 수 있도록 역량강화의 기회가 제공되는데, 프리랜서로 활동하는 비율이 높은 예술인들의 경우 이러한 변화 적응을 위한 안전망이 없는 상황이라고 할 수 있음
 - 예술인들은 간극과 괴리의 문제를 개인적 차원에서 메꾸고 있는 경우가 다수임
 - 예술인들이 좀 더 급변하는 예술현장에 대한 이해도를 높이고 적절하게 적응하며 자신의 경력을 개발해 나갈 수 있도록, 그 간극을 메꿀 수 있는 중간다리 역할을 할 폭넓은 지원이 필요함

나. 다양한 예술분야 진로개발의 기회 제공 필요

- 또한 전통적으로 정규교육에 강조해 온 ‘외길인생에 대한 강요’보다는 예술인들에게 보다 ‘다양한 진로개발을 고민할 기회’도 주어질 필요가 있음
 - 예술분야에는 정규교육에서 실기교육을 하면서 강조해오는 연주자, 무용수, 배우, 작가 이외에도 다양한 예술직종이 존재하고 있는데, 정규교육에서는 전통적인 진로 중심으로만 교육을 진행하는 경향이 있음
 - 이러한 몇몇 전통적인 진로만을 당연시 하는 분위기는 예술전공생들로 하여금 선택의 폭을 줄이게 하며 자신의 진로를 다양하게 개발할 기회를 앗아가고 학맥 등에 갇히게 하는 결과를 초래하고 있음
- 예술 환경이 급변하면서 점점 다양한 진로개발의 기회에 열리고 있지만 예술전공생들에게는 이러한 진로에 대한 정보제공이 미흡한 현실임
 - 졸업 전부터 예술인들이 자신의 진로를 다양하게 탐색할 수 있는 기회가 제공되는 것이 필요하며, 이를 위해 자신들이 갖추어야 할 역량이 무엇인지, 어떻게 준비해야 할지에 대해 고민할 수 있는 기회를 제공하는 것이 필요함

- 최근 예술분야에서도 일부나마 이러한 현장과 교육 간의 간극을 메꾸고 다양한 진로탐색을 할 수 있는 지원 프로그램이 운영되고 있음. 대표적으로 한국문화예술위원회의 ‘예술대학의 예비예술인 현장연계지원’ 사업을 들 수 있음
 - 2023년에 시작된 이 사업은 예술대학과 예술단체가 컨소시엄을 구성해 예비예술인인 예술대학 또는 대학원의 학생들이 예술현장의 다양한 직업을 체험할 수 있는 프로그램을 제공하고 있음
 - 프로그램에 참여하는 예비예술인들에게는 창작과 실연분야는 물론 제작, 기술, 행정, 기획, 홍보 등의 다양한 활동을 현장실습을 통해 경험할 수 있는 기회가 제공되는데, 예술인들이 이를 통해 현장 감각을 익히고 적응력을 높일 수 있는 계기가 되고 있음

〈표 5-1〉 2024 한국문화예술위원회의 ‘예술대학의 예비예술인 현장연계지원’ 선정자

신청인(단체)명	지원신청 사업명
경북대학교 산학협력단	청년미술키움UP 2.0
계원예술대학교 산학협력단	블루오션을 겨냥한 예비예술인의 역량과 진로 창출 (계원예술대학교 * 옴/신 페스티벌의 컨소시엄)
동국대학교 산학협력단	공연예술인 인큐베이팅 사업 : 줄탁동시, 미래를 잇다
동서대학교 산학협력단	IFS 동서뮤지컬엔터테인먼트 예비예술인 현장연계 지원
상명대학교 천안산학협력단	ART-TECH 인력양성을 위한 GLOCAL PROJECT
서울예술대학교 산학협력단	‘한 권의 책’ 프로젝트
세종대학교 산학협력단	‘예술과 기술의 혁신적 융합교육을 통한 현장연계 프로젝트’
영남대학교 산학협력단	영남대학교 Yu-에인 로드 프로젝트
전남대학교 산학협력단	CONTI-NEW Art Market
조선대학교 산학협력단	조선대학교 미술체육대학(미술) - CSU Star Artist 양성 사업 II [START II]
청주대학교 산학협력단	청주x청주 프로젝트
한국예술종합학교 산학협력단	시각적 서사 창작자 양성을 위한 Devising Workshop
한양대학교 산학협력단	Blended on Theatre_2024
홍익대학교 산학협력단	백남준과 AI실감미디어아트 전시를 통한 예비예술인 현장경험 인력양성

출처: 한국문화예술위원회 내부자료

- 또한 한국문화예술위원회에서는 정규교육과 예술현장 간의 괴리를 메꿀 중간다리 역할을 위해 차세대예술인인력육성 사업을 통해 청년 및 예비예술인을 위한 다양한 지원사업을 실시하고 있음

- 차세대예술인인력육성 사업은 예비예술인의 현장연계지원으로 시작해 예비예술인의 최초 발표(창작) 지원, 청년예술인의 도약지원의 순서로 지원 프로그램을 구성하고 있는데, 단계별 구성을 통해 예비 및 청년예술인들이 성공적으로 예술 현장에 안착할 수 있도록 돕고 있음
- 2024년에 시작된 이와 같은 지원사업은 예술인들로부터 긍정적인 평가를 얻어내고 있는데, 이러한 단계적 지원사업이 보다 확대되어 예술인들의 안정적이고 성공적인 예술현장의 적응과 진출을 도울 필요가 있음

〈표 5-2〉 한국문화예술위원회의 청년 및 예비예술인을 위한 지원사업

구분	내용
차세대예술인 인력육성	청년예술가도약지원 : 예술계에 진입한 청년예술가들의 후속 창작 발표 기회를 지원하는 프로그램. 첫 진입보다는 진입 후 초기단계의 예술인을 지원함으로써 현장과의 연계를 강화하고자 함 아르코영아티스트랩의 교육, 컨설팅, 네트워킹, 전용공간을 지원
	예술단체의 예비예술인 최초발표지원 : 발표 이력이 없는 만29세 이하의 예비예술인의 최초발표 기회를 제공하여 예비예술인의 성장과 현장과의 연계를 지원하고자 함
	예술창작 아카데미 : 청년예술가와 예술현장의 멘토를 연결하여 멘토링 및 교육 프로그램을 실시
	예비예술인 지원사업 : 대학-단체의 컨소시엄을 통한 예비예술인의 직업 탐색 기회 제공
	예술단체 기획사업 : 예술단체가 기획한 청년예술가 대상 교육 프로그램에 대해 지원 (총 35개 단체)
교육 프로그램 (문화예술 내일)	무대예술 아카데미 : 무대기술 분야 예술인 역량강화 프로그램. 총 40개 과정으로 무대조명, 무대음향, 무대기계, 무대감독, 무대영상 등 5개 분야로 구성됨. 무대기술 입문자부터 무대기술 숙련자까지 대상으로 함
	온라인 과정 : 특강방식으로 세무, 노무, 법, 트렌드 등을 교육. 총 54개 과정

출처: 한국문화예술위원회 내부자료

- 그러나 이 사업 외에 교육과 현장 간의 중간다리 역할을 할 현장연계 지원사업이 매우 부족한 현실이며, 보다 다양한 중간다리 역할을 할 지원사업의 개발이 필요함
- 예비예술인뿐만 아니라 졸업 후 아직 현장에 적응 중에 있는 신진예술인들을 대상으로 한 중간다리 프로그램도 필요한 상황임. 신진예술인들의 현장감각을 높이기 위해서는 현장 예술인들과의 더 많은 교류의 기회가 제공되는 것이 필요 한데, 국공립 및 민간 예술단체에서의 창·제작 작업에의 참여 기회 증진 등을 확대하는 것이 필요함

- 이를 통해 예비 또는 신진예술인들이 좀 더 빠르게 예술현장이 요구하는 2-2수준 또는 3수준 이상의 경력을 갖추도록 하고, 예술분야는 미충원인원의 비율을 낮출 수 있도록 하여, 예술분야 고용의 수요와 공급이 적절히 매칭될 수 있도록 하는 유도하는 정책적 지원이 필요함

2. 예술현장 진출 활성화를 위한 예술 역량강화 프로그램 지원

가. 현장이 요구하는 역량강화를 위한 프로그램의 부족

- 예술현장과 교육 간의 간극을 메꾸어 예술인들의 현장진출을 촉진시키기 위해서는 예비 및 신진 예술인들의 현장경험 기회를 증진시키는 것도 필요하지만, 예술인들이 예술현장에서 요구하는 역량을 충분히 갖추게 하는 것도 현장과 교육 간의 간극을 메꾸는 데에 필요한 것임
 - 예술현장에서 요구하는 2-2수준 또는 3수준 이상의 경력은 일반 직장으로 보면 주임급 또는 대리급 이상의 경력을 가진 실무급으로 가장 활발히 현장에서 활약하는 수준의 인력이라고 할 수 있음. 이들은 자신이 종사하는 예술현장에 대해 일정 수준 이상으로 깊이 이해하고 있고 일부 업무를 주도적으로 이끌 수 있는 역량을 갖춘 수준이라고 할 수 있음
 - 이러한 역량을 갖춘 인력으로 활약하기 위해서는 정규교육에서 배운 예술 이론 및 실기 이상의 한 단계 업그레이드 된 경험과 기술이 요구되며 이를 위해서는 학교 교육 이상의 경험과 교육이 필요한 상황임
- 따라서 예술인력들이 예술현장에서 요구하는 수준을 갖추게 하여 예술현장에의 진출을 활성화하기 위해서는 이들을 정규교육에서 한 단계 더 나아갈 수 있는 역량강화를 위한 교육을 확충할 필요가 있음
- 그러나 우리 예술분야에서는 정규교육과정 이외에 이러한 예술인들의 예술역량 강화를 위한 프로그램이 많지 않은 상황임. 한국문화예술위원회의 일부 프로그램이나 서울문화재단 플레이업 아카데미(Play-up Academy) 등에서 예술인들을 위한 역량강화 프로그램을 제공하고는 있으나 정원의 제한이 있어 소수의 예술인만이 혜택을 받을 수 있음

- 서울문화재단의 플레이업 아카데미는 배우, 연출가, 극작가, 기획자 등 연극인들을 위한 재교육 프로그램으로 연극인들의 전문성 향상과 교류를 위한 지원을 제공함. 움직임, 화술, 텍스트 분석 등 연극에 필요한 다양한 예술기술에 대한 재교육 프로그램을 제공하고, 새로운 연극의 조류와 방법론에 대한 교육을 제공하기도 함. 과정별로 10~15명 내외의 예술인들이 수강을 할 수 있고 2023년까지 총 134개 과정에서 2,252명의 연극인이 수료함²⁰⁾

〈표 5-3〉 2015 서울문화재단 플레이업 아카데미의 프로그램

구분	프로그램 내용
정규과정	호흡과 몸으로 여는 자유로운 음성 공간을 바꾸는 화술 텍스트 분석 - 의미를 발생시키는 읽기 방식 신체행동으로 설계하는 연기기술 중심의 발견 - 신체의 중심, 사람간의 중심, 공간의 중심 공동창작 방법론 - 의미의 동행
특별과정	또 다른 나 - 자신의 캐릭터를 만드는 방법 신체와 언어의 분리, 그리고 통합에 의해 만들어지는 새로운 콘텍스트 연출가 방법론 워크숍 극작가 방법론 워크숍 인간의 감각과 배우의 몸
심화과정	주체적인 해석, 객관화된 연기 - 인식의 실제 신체행동으로 설계하는 연기기술 2

출처: 서울연극센터(2015). 2015 서울연극센터 연극인 교육 프로그램 PLAY-UP 아카데미 : 배움과 열정의 기록들. 서울문화재단.

- 해외의 경우 더욱 다양한 역량강화 프로그램을 정기적으로 운영하며 예술전공생들의 역량을 강화하고 현장 진출을 활성화하고자 지원하고 있는데, 대표적으로 프랑스의 국립무용센터(Centre national de la danse)의 ‘캠핑(CND Camping)’ 프로그램을 들 수 있음
 - 이 프로그램은 매년 6월, 프랑스 국립무용센터의 주최로 프랑스의 팡탱과 일드프랑스 지역에서 약 2주간 진행되는 프로그램으로 전 세계의 무용수, 안무가를 비롯한 다양한 창·제작 및 무대기술, 기획행정 분야의 무용계 관계자들이 모여

20) 서울연극센터(2015). 2015 서울연극센터 연극인 교육 프로그램 PLAY-UP 아카데미 : 배움과 열정의 기록들. 서울문화재단.; 서울문화포털 : <https://culture.seoul.go.kr/culture/bbs/B0000000/view.do?nttlId=11952&menuNo=200050&pageIndex=1> (2024.08.16. 접속)

만들어나가는 페스티벌임

- 캠핑은 공연뿐만 아니라 다양한 행사로 구성되는데, 가장 중심이 되는 대표 프로그램은 ‘워크숍(workshop)’임. 전 세계의 유명 안무가 및 무용수를 비롯한 다양한 분야 전문가들이 자신의 작업방식과 지식, 기술 등을 선보이고 이를 공유하는 워크숍은 현대 무용의 가장 최전선의 이슈와 방법론을 다루고 있으며 이를 전 세계 무용인들에게 전파하는 것은 물론 관련해 깊이 있는 논의를 나누며 교류하는 장을 만들어 가고 있음
- 캠핑 행사의 가장 중심행사인 워크숍은 2023년에 전 세계 31개 예술학교의 학생 300명을 포함한 600명의 참가자가 함께 하였으며, 이를 통해 예비예술인은 물론 신진예술인, 그리고 현장에서 활발하게 활동하는 중견예술인들까지 예술적 역량을 강화하는 데에 많은 기여를 하고 있음
- 이 외에도 연구 프로젝트(연구의 날), 대담, 아마추어 트레이닝 코스, 네트워크 파티, 학교 공연 마라톤 등을 통해 예술인들의 상호배움을 통한 역량강화를 꾀하고 있음

〈표 5-4〉 2023 프랑스 국립무용센터 캠프의 구성

구분	내용
공연	프랑스뿐만 아니라, 영국, 독일, 그리스, 벨기에, 미국, 칠레, 브라질, 한국, 일본 등지의 정상급 안무가와 공연예술단체의 공연을 매일 선보임
워크숍	세계적인 저명 안무가 및 무용수들이 개최하는 워크숍으로 다양한 무용의 작업방식에 접근할 수 있는 행사. 캠프 행사의 가장 중심행사로 자리 잡음 한생 및 전문 무용수를 대상으로 하며, 월~금요일까지 매일 5개씩 워크숍이 개최. 2023년에는 총 34개의 워크숍 실시
연구의 날	매년 하나의 주제를 정해 참가자들이 각국에서 펼쳐진 경험의 공유와 토론하는 연구 프로젝트. 2023년에는 〈매개는 문화적 권리의 실천인가?〉를 주제로 연구 프로젝트 실시함
대담	캠핑에 참여한 무용인들이 현대 무용의 새로운 이슈 및 조류와 관련한 대담을 실시하고 발표 및 토론을 하는 장 2023년에는 마들렌 플라넥스-크로커, 체리시 멘조와 제럴드 카셀의 대담 실시
아마추어 트레이닝 코스	캠핑 행사가 펼쳐지는 2주간 국립무용센터의 스튜디오 12에서 초청 안무가들이 진행하는 6개의 워크숍 세계적인 저명 안무가의 직접적인 트레이닝 기회제공. 전문 무용수뿐만 아니라 일반인도 참여 가능
네트워크 파티	캠핑에 참여한 전 세계의 무용수, 안무가, 학생, 아마추어 참가자 등이 상호교류 할 수 있도록 네트워크 파티 제공
영화상영	현대 무용에 있어 의미 있는 무용관련 영화 또는 다큐멘터리의 상영

구분	내용
학교 공연 마라톤	캠핑에 초청된 26개 예술학교와 250명의 학생들이 대중에게 그들의 작품을 선보이는 기회. 프랑스, 유럽, 미국, 남미, 아시아에서 온 다양한 학교의 정체성을 보여주는 쇼케이스로, 하루 오후 시간 동안 학생들의 작품 발표를 통한 교류 및 상호작용을 목적으로 함
복스 온 더 무브	무용과 움직임에 대한 사유에 특화된 이동서점인 '복스 온 더 무브'를 운영

출처: DP CAMPING 2023, <https://www.cnd.fr/en/page/33-camping> (2024.08.10. 접속)

- 프랑스 국립무용센터의 캠핑은 2019년 아시아 지역에서 운영되기도 하였는데, 타이페이 공연예술센터와 함께 '캠핑 아시아(Camping Asia)'를 운영하기도 함
 - 캠핑 아시아는 대만뿐만 아니라 일본, 홍콩, 싱가포르, 미국, 호주, 벨기에 등 아시아의 다양한 무용학교 및 전공생, 현장 무용가들이 참석했는데, 총 12개 예술학교의 학생 100명과 개별적으로 신청한 100명의 전문 무용가들이 참여함
 - 캠핑 아시아 또한 워크숍 프로그램이 중심을 이루고 있는데, 2주 동안 총 4회로 구성된 세션(session)을 14개를 타이페이 곳곳에서 선보임. 워크숍은 전 세계 유명 안무가 및 무용가들이 개발하는 방법론, 표현법, 담론 등에 대한 내용으로 구성되며, 이를 통해 무용인들의 창작 스펙트럼의 확대와 역량강화를 목표로 하고 있음

〈표 5-5〉 프랑스 국립무용센터의 캠핑 아시아(타이페이)의 구성

구분	내용
공연	프랑스 국립무용센터의 13개의 공연을 개최. 4개의 아시아 초연 공연, 2개의 대만 초연 공연
워크숍	총 14개 세션의 워크숍을 10개의 연계 장소에서 운영. 하나의 세션은 4회로 구성되어 있음. 전 세계 유명 아티스트들의 무용 방법론, 표현법, 담론 등에 대한 다양한 워크숍을 실시함
학교 공연 마라톤	캠핑 아시아에 초청된 12개의 아시아 지역 학교의 공연을 마라톤 형식으로 선보이는 쇼케이스 공연. 각 학교의 정체성 및 교육적 상황을 보여주며 학생들의 교류 및 예술적 상호작용을 통해 예술적 역량강화를 목표로 함
컨퍼런스	2회의 컨퍼런스 개최. 예술가, 교육자, 예술 전공 학생 및 일반 대중을 초청하여 현재 예술, 그 교육 및 교육 시스템이 직면한 현안에 대해 토론

출처: Communiqué de presse Camping Asia

<https://www.cnd.fr/fr/program/1591-camping-asia-a-taipei-taiwan> (2024.08.10. 접속)

- 오스트리아 비엔나에서도 이와 비슷한 프로그램이 매년 정기적으로 열리고 있음. 1984년에 시작된 ‘임펄스 탄츠(ImPulsTanz) - 비엔나 국제 댄스 페스티벌’은 오스트리아 최대 규모의 무용 페스티벌인데, 역시 워크숍과 같은 무용인을 위한 역량 강화 프로그램이 메인 프로그램이며 그 규모도 매우 큼
 - 임펄스 탄츠의 워크숍은 전 세계 157명의 무용인이 강사로 참여하고 있는데, 이들이 총 268개의 워크숍을 제공하고 있음. 2024년에만 1만 8천명의 전 세계 무용인이 참가했으며, 다양한 장르의 댄스를 위한 프로그램이 주제별, 수준별로 다양하게 구성되어 있음

〈표 5-6〉 2024 비엔나 페스티벌 임펄스 탄츠(ImPuls Tanz)의 프로그램

구분	내용
공연	페스티벌에 참여한 전 세계와 오스트리아 무용인 및 무용단체의 작품을 50개 이상 공연함
젊은 안무가상	예술적으로 훌륭한 성취를 이루고 무용인들에게 영감을 주는 젊은 안무가들을 위한 시상 제도. ImPulsTanz 2025 레지던시 기회와 5,000유로의 상금 제공.
워크숍	157명의 전 세계로부터의 강사와 안무가가 제공하는 268개의 워크숍 프로그램은 ImPulsTanz의 메인 프로그램. 비엔나의 7개 장소에서 열리며 2024년에는 18,000명이 참가함 아프로 퓨전과 부토부터 힙합과 클럽 스타일, 레퍼토리와 현대 무용에 이르기까지 다양한 코스가 운영됨
연구 프로젝트	전문 무용수와 타 장르의 아티스트들을 위한 연구 중심 프로젝트로 약 43,800개 강좌를 운영함. 소규모 그룹으로 운영 현장 프로젝트는 5일 동안 하루 6시간, 전문가 시리즈는 2주 동안 하루 6~7시간으로 운영됨
Embodied Myoreflex Practitioner (EMP) training programme	근반사 치료 및 신경근막 운동 기술을 개발하기를 원하는 무용수, 예술가, 교육자, 사회 복지사 및 물리치료를 대상으로 하는 실습 프로그램 Myoreflex 실습의 치료적 측면을 뛰어넘어 교육, 예술 및 지역 사회 활동에 상세한 생리학적 지식을 적용할 수 있는 전문 기술 개발을 목적으로 함

출처: 임펄스 탄츠 홈페이지(<https://www.impulstanz.com/en/workshops/>)

- 무용 분야 외에도 프랑스에는 예술인들의 역량강화를 위한 프로그램을 개발 및 운영하고 있음. 가장 대표적인 것이 프랑스 고용보험인 앵테르미탕(Intermittent) 가입자를 대상으로 한 AFDAS임
 - 프랑스의 AFDAS는 프랑스 고용보험인 앵테르미탕의 가입자들이 실업급여를 받는 기간 동안 직업재교육을 제공해 이들의 재고용을 촉진시키고자 하는 프로

- 그램임. 처음에는 엔테르미탕 가입자만을 대상으로 하였으나 지금은 미술, 문학 등 엔테르미탕에 가입하지 않는 장르의 예술인들도 수혜를 받을 수 있음
- AFDAS의 교육 프로그램은 장르별, 직종별 대단히 다양한 프로그램으로 구성되어 있는데, 앞서 살펴본 무용분야와 같이 해당 장르의 지식과 기술을 업그레이드할 수 있는 프로그램뿐만 아니라, 예술분야의 새로운 이슈에 대한 토론, 기획 행정 분야의 역량강화 등 다양한 프로그램으로 구성되어 있음

나. 역량강화 프로그램에 대한 지원 강화와 민간 예술분야와의 협력 필요

- 이와 같이 해외에는 다양한 예술인들의 역량강화를 위한 프로그램이 정기적으로 이루어지고 있는데, 대부분 민간의 예술가나 예술단체와의 협력에 의해 프로그램을 구성하고 있음
 - 프랑스의 국립무용센터의 캠프는 국립기관에서 주최를 하지만, 교육 프로그램의 내용을 구성하고 교육을 진행하는 주체는 모두 무용현장에서 활동하는 민간 예술가나 예술단체임. 국립기관은 단지 캠프이라는 장(場)을 마련하고 있으며 민간에서 활동하는 다양한 예술가들이 개발한 프로그램을 제공함으로써, 프로그램의 다양성과 전문성을 높이고 있음
 - 비엔나의 임펄스 탄츠나 프랑스의 AFDAS 또한 수많은 프로그램은 기획하는 데에 있어 주최기관이 모든 내용을 구성하는 것이 아닌 민간에서 개발한 프로그램이 예술인들의 역량강화 프로그램으로 활용될 수 있도록 그 장을 제공하고 있는데, 이를 통해 매우 많은 수의 다양한 주제의 역량강화 프로그램을 제공하는 것이 가능해지면서 다양한 예술인들의 요구를 충족할 수 있었음
- 우리 예술분야에서도 예술현장과 교육 간의 간극을 메꾸는 하나의 방법으로 예술 역량강화 프로그램을 활성화 할 필요가 있는데, 앞서 살펴본 바와 같이 그 방법에 있어 국공립뿐만 아니라 민간의 예술가나 예술단체에 참여기회를 확대하게 하는 것이 필요함
 - 국내에서도 국립현대무용단이나 국립극단 등 일부 국공립 예술단체에서 청년 예술인들의 역량강화를 위한 워크숍을 제공하고 있는데, 워크숍의 수도 많지 않으며 정원의 제한으로 소수의 예술인들만이 역량강화의 기회를 얻고 있음

- 그러나 민간의 다양한 예술인 및 예술단체들도 국공립 예술단체가 가지고 있지 않은 다양한 예술역량을 보유하고 있음. 이러한 대부분의 예술인들이 국공립이 아닌 민간 예술분야에서 활동하는 현실을 고려할 때, 민간 예술인 및 예술단체이 보유하고 있는 예술역량은 신진예술인들이 예술현장에서 진출하는 데에 있어 매우 필요한 현장 감각 및 기술과 깊이 관계하고 있음. 따라서 민간 예술인 및 예술단체도 이러한 예술역량을 신진예술인들과 공유할 수 있는 기회를 제공해주는 것이 필요함
- 그러나 현재 우리 예술분야에 대한 공공 지원사업은 주로 공연, 전시 및 행사 등에 대한 지원을 하고 있으며, 워크숍과 같은 역량강화 프로그램을 지원하는 사업은 운영되고 있지 않은 상황임
 - 예술인들을 위한 예술역량 강화 프로그램은 우리 예술현장과 정규교육 간의 간극, 예술분야 고용의 수요와 공급 간의 간극을 메꾸는 데에 중요한 기능을 할 수 있는 사업이 될 수 있음
 - 예술분야의 고용확대 촉진을 위해 기존의 공연, 전시, 행사뿐만 아니라 역량강화 프로그램에 대한 지원도 함께 강화해, 더 많은 예술인들이 예술현장에 순조롭게 적응하고 활동할 수 있도록 지원하는 것이 필요함

3. 실무형 교육 및 직업확장을 위한 지원 프로그램의 확대

가. 예술전공생 및 신진예술인 대상 실무교육의 확대 보급

- 예술전공생들이 예술현장에 안정적으로 진출해 활동하기 위해서는 정규교육과 예술현장 간의 예술적 간극을 줄이는 노력도 필요하지만, 예술인들이 사회구성원으로서 예술계에서 활동하는 데에 필요한 실무적 소양을 갖추는 것도 필요함
 - 예술인들이 예술활동으로 경제·사회활동을 영위하기 위해서는 계약서 작성이나 저작권, 불공정행위에 대한 대응, 공공지원 프로그램에 대한 이해 등 다양한 실무지식이 필요함
 - 이러한 실무지식의 부족은 예술인들이 졸업 후 사회에 진출해 가장 어려움을 겪는 요인으로 실기 중심의 학교 정규교육에서 거의 다루고 있지 않은 내용이라

고 할 수 있음

- 이러한 실무지식에 대한 교육은 그동안 예술경영지원센터와 한국문화예술위원회를 중심으로 꾸준히 운영되어 왔음. 최근에는 예술대학을 대상으로 한 찾아가는 교육 형식의 특강도 늘어나고 있어, 많은 예비예술인들이 예전보다는 실무지식을 갖추게 됨
 - 문화체육관광부 산하의 공공기관뿐만 아니라, 최근에는 각 장르별, 직종별 협단체 등에서도 예술인들의 실무지식 함양을 위한 교육 프로그램을 제공하기도 함
- 그러나 제4장의 인터뷰에 참여한 대상자들은 모두 아직도 이러한 프로그램이 부족함을 느끼고 있었고, 예전보다는 나아졌지만 여전히 예비예술인들의 실무지식에 대한 필요성이나 이해도는 떨어진다고 보았음
 - 예비예술인들을 위한 실무형 교육 프로그램은 지금보다 더 확대되어 진행되는 것이 필요한 상황이라고 할 수 있음
- 꾸준히 예술인들을 위한 실무형 교육이 제공되에도 불구하고 아직 많은 예술인들이 안정적인 활동을 위해 충분한 교육이 진행되고 있지 못하다고 느끼는 원인 중에 하나는 이들 중 상당수가 프리랜서로 활동하고 있다는 것과도 관계가 있는 것으로 보임
 - 일반적으로 비예술분야의 직장인들의 경우 기획, 회계, 노무, 계약, 법률, 펀드레이징 등의 업무를 여러 부서가 분담하고 있는데, 홀로 활동하는 예술인들의 경우 이러한 내용을 어느 정도는 습득하고 있어야 한다는 문제가 있음
 - 또한 예술인 고용보험, 불공정신고센터 등 새로운 제도와 지원이 생겨나면서 예술인들은 새로운 도전을 받게 되는데, 이에 따른 교육 프로그램의 수는 아직 많은 예술인들에게 도달하고 있지 못함
 - 따라서 프리랜서 예술인들을 위한 실무형 교육을 더욱 확대되어 운영되는 것이 필요하며, 정기적으로 다양한 지역에서 운영되어 가능한 많은 예술인들에게 교육 프로그램이 도달할 수 있게 하는 것도 필요함
- 이를 위해서는 일부 공공기관이 이러한 교육 프로그램은 운영하는 것은 효율적인 교육 프로그램의 전달을 위해 효과적이지 않을 수 있음. 중앙의 공공기관은 교육 프로그램의 개발과 보급에 중점을 두고, 지역문화재단이나 민간의 관련 기관 또는

단체에 교육을 일임하고 지원하는 방식도 고려해 볼 수 있음

나. 예술 직업확장의 기회와 경력개발 방법에 대한 정보 제공의 필요

- 한편 예술인들이 예술창작과 실연 등 정규교육에서 주로 교육하는 전통적인 진로의 경우 매우 제한적으로 진출하고 있는 상황에서, 예술인들의 더 많은 직업적 기회 확대를 위해 예술인들이 보유한 예술지식 및 기술을 활용한 새로운 일자리 기회 창출하는 것도 필요함
 - 앞서 제3장의 예술분야 대졸자 첫 일자리 분석에서 살펴보았듯이, 많은 예술인들은 전공을 살려 예술 창작이나 실연분야에 종사하는 경우는 많지 않으며 대부분 예능강사에 종사하는 비율이 높았음
 - 이는 모든 장르에 있어 공통적으로 나타나는 특징으로 예술분야에서 예술지식 및 기술을 활용해 할 수 있는 일이 매우 제한적이라는 것을 보여줌
- 그러나 예술인 파견지원사업이나 전문무용수지원센터에서 제공하는 직업확장 교육 프로그램 등과 같이 예술인들의 예술지식과 기술을 활용한 새로운 직업기회를 창출할 가능성도 제공되고 있음
 - 특히 예술인 파견지원사업의 경우 제4장의 인터뷰 조사에서 보았듯이 예술인들이 자신의 예술지식 및 기술의 새로운 가능성을 발견한 직업확장의 좋은 예로 꼽았는데, 새로운 형식의 작업을 통해 예술적 영감을 얻거나 네트워크를 확장하는 계기가 되기도 함
- 우리 예술분야는 예술 콘텐츠의 공급이 수요(관객)를 초과하고 있으며 전통적인 예술창작과 실연 활동만으로는 수입과 활동범위에 많은 제한이 있는 상황임. 예술인들이 보다 직업적으로 안정을 이루게 하기 위해서는 이들이 예술활동과 동시에 또 다른 직업적 기회를 가질 수 있도록 지원하는 것도 필요함
- 무용분야의 경우 전문무용수지원센터를 통해 다양한 직업확장 또는 전환을 위한 프로그램을 제공하고 있는데, 다른 장르의 경우 이러한 직업확장에 대한 정보나 교육이 부족한 상황임

- 무용분야는 신체적 한계로 인한 은퇴의 시기가 다른 장르보다 빠르므로 직업확장 및 전환에 대한 중요성이 오래전부터 제기되어왔고, 이를 위한 다양한 교육 프로그램이 국내외에서 개발되어 왔음
 - 다른 예술장르의 경우 상대적으로 이러한 직업확장을 위한 노력이 미흡한데, 예술인들의 또 다른 직업적 기회 창출을 위해 다른 예술장르 또한 직업확장을 위한 정책적 노력이 진행될 필요가 있음
- 또한 예술인들의 경력개발(career development)의 방법에 대한 정보제공 및 교육 프로그램의 개발과 보급도 필요한 상황임
- 앞서 제4장의 인터뷰 조사에서도 나타났듯이 예술전공생들은 졸업 전에 예술분야에서 자신의 경력개발의 방법에 대해 극히 제한적인 정보만을 가지게 됨. 대부분 전통적인 진로개발 방법만을 습득하게 되는데, 이러한 정보의 제한성은 예술전공생들로 하여금 졸업 후에도 학연, 지연 등 인맥 중심의 경력개발에 간헐적으로 하는 결과를 초래하기도 함
 - 또한 예술분야 경력개발에 필요한 포트폴리오, 프로필 사진, 영상, 음원 등에 대한 준비 방법에 대한 정보나 교육이 거의 이루어지고 있지 않은데, 비예술분야의 학생들의 경우 다양한 이력서 및 자기소개서 준비에 대한 교육이 이루어지는 것과 비교할 때 예술분야는 경력개발을 위한 기본 교육이 매우 부족한 상황이라고 할 수 있음
- 예술분야는 예술분야 만의 특성에 맞는 경력개발 교육이 이루어질 필요가 있으며 전통적인 진로개발 방법뿐만 아니라 다양한 진로경로의 정보나 사례공유가 함께 이루어질 필요가 있음
- 예술분야에는 연주자, 배우, 무용수, 작가 외에도 다양한 진로경로가 생겨나고 있는데, 많은 예비 및 신진예술인들이 이러한 예술분야의 다양한 직종에 대한 정보가 부족한 상황임
 - 예술인들이 자신의 적성과 특징에 맞는 다양한 진로경로를 개발할 수 있도록 다양한 사례개발 및 공유가 필요하며, 이들이 손쉽게 진로 관련 정보를 얻을 수 있는 정보 데이터베이스 등을 구축할 필요가 있음

4. 예술현장 고용활성화를 위한 실효성 높은 사업의 확대

가. 예술현장 인건비 지원사업의 확대 필요

- 앞서 살펴본 바와 같이 예술분야의 고용활성화를 위해서는 예술현장에서 요구하는 인력의 경력 및 기술 수준을 높이는 것이 필요하며 이를 위한 다양한 교육 지원을 통해 예술현장과 정규교육 간의 간극을 메울 수 있도록 하는 것이 필요함
- 그러나 교육 프로그램만으로 예술현장에서 요구하는 경험 수준을 충족시키기는 어려우며, 예술인들이 실제 예술현장에서 근무하며 경력을 쌓아가는 것이 필수적이라고 할 수 있음
 - 이를 위해서는 많은 예술전공생들이 실제 예술단체 및 기업에서 활동할 수 있는 기회가 많이 주어지는 것이 필요함
- 이러한 예술전공생들의 예술현장 진출에 많은 도움이 되었던 공공지원사업 중 하나가 예술인력의 인건비 지원사업임
 - 현재 한국문화예술위원회에서 운영하고 있는 문화예술기관 연수단원지원, 무대 기술인턴십지원, 공연예술전문인력지원 사업은 예술단체에는 필요한 인력과 인건비의 일부를 지원하고, 신진예술인들에게는 예술경력을 쌓을 수 있는 기회를 제공함으로써 예술현장에서 원하는 수준의 경력을 확보할 수 있도록 돕고 있음
 - 이러한 인건비 지원사업은 예술현장에서도 매우 큰 도움을 받는 지원사업으로 평가하고 있음. 많은 예술단체 및 기업들은 신규인력을 채용하고 싶어도 열악한 환경의 문제로 고용하지 못하는 문제가 있는데, 신규인력 채용에 대한 비용을 공공에서 지원해줌으로써 단체·기업의 운영에 있어 많은 도움을 얻을 수 있음

〈표 5-7〉 한국문화예술위원회의 현장예술인력지원

구분	내용
문화예술 연수단원	실연, 기획, 무대기술 분야 청년예술인의 예술단체 인턴십 기회를 제공. 국공립(20%)과 민간단체(80%)에 인턴십 운영 단체에 문화예술분야 전공 청년 신규채용 인건비(10개월) 지원
공연예술 전문인력 지원사업	기획 및 무대기술 분야 예술인의 인턴십 지원. 민간예술단체에 전문인력 인건비(10개월) 지원 인건비의 70%를 지원

출처: 한국문화예술위원회 내부자료

- 이러한 인건비 지원사업을 통한 예술인들의 경력 축적 기회 제공은 예술인들의 고용안정성 증진에도 기여할 수 있음
 - 앞서 제3장에서 살펴본 바와 같이 예술전공생들은 일자리 경험 횟수가 증가할 수록 고용안정성이 증가하고 있었고 평균임금의 수준도 일자리 경험이 증가할 수록 높아지는 것을 볼 수 있었음
 - 이에 따르면 인건비 지원사업 등을 통해 예술인들이 예술현장에서 경험을 쌓을 기회를 가지고 경력을 축적하게 된다면, 이후 이들의 고용안정성도 증가할 가능성이 높아질 수 있음
 - 예술현장에 첫 진출이 어려운 예술분야 고용의 특징을 고려할 때 인건비 지원사업을 통해 예술인들의 첫 일자리의 진출 가능성을 높이는 것은 이후 예술인들의 고용안정성까지 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 매우 의미 있는 사업이라고 할 수 있음
- 따라서 예술인들의 첫 일자리 진출을 지원하는 인건비 지원사업은 더욱 확대하는 것이 필요함
 - 제4장의 인터뷰 조사에 참가한 예술인과 예술분야 관계자들은 예술분야가 더 다양한 고용지원 사업이 진행되기를 희망하고 있었는데, 현재 진행되는 연수단원 지원 프로그램이나 멘토링, 컨설팅 등이 좀 더 확대되어 더 많은 예술인들에게 직업기회가 제공되기를 기대하였음

나. 인맥 중심의 채용을 뛰어넘기 위한 예술인 고용정보 데이터베이스 구축의 필요

- 또한 예술분야의 고용기회 확대를 위해 예술분야의 고질적인 인맥 중심의 채용 문제를 해결할 수 있도록 제도적 지원을 제공할 필요가 있음
 - 앞서 제4장에서 살펴본 바와 같이 예술적 비전과 방향에 대한 이해가 중요한 예술분야의 특성상, 채용당사자의 예술적 특징을 잘 이해하는 지인을 통한 소개는 예술분야에서 불가피한 특성이 있음
 - 그러나 이러한 인맥을 통한 채용은 예술분야의 불공정관행을 고착화하는 데에 기여를 하고 있는 측면이 있으며, 제4장의 인터뷰 조사에서 보듯 많은 예술인들은 기존의 학연, 지연을 벗어나 더 다양한 예술인들과 교류하고 새로운 직업 기

회 창출하기를 희망하고 있었음

- 최근에는 아트모아, OTR, 네오룩, 필름메이커닷컴 등을 통해 공개된 오디션이나 공모전의 정보를 얻을 수 있지만 이러한 오디션, 공모전 정보만으로 예술인들의 자신의 네트워크를 확장하는 데에 한계가 있는 상황임
- 프로젝트 단위로 작품활동을 하는 예술인들은 특정 작품에 어울리는 파트너에 대한 정보에 대한 수요가 높으나, 이에 대한 정보를 얻을 수 있는 공식적인 방법은 부재한 상황임
- 인터뷰에 참가한 많은 예술인들이 국내에서 활동하는 예술인들의 정보를 알 수 있는 공개된 데이터베이스의 필요성에 대해 반복적으로 언급하였는데, 이러한 데이터베이스가 있다면 작품의 성격에 따라 필요한 파트너를 찾을 수 있고 이를 통해 더 다양한 네트워크를 구축할 수 있을 것으로 보임
- 이러한 데이터베이스의 구축은 개인정보보호의 문제가 제기될 수 있는데, 개인 예술인이 스스로 개인정보 공개허용범위를 정하게 하거나 전화번호 등 일부 개인 정보는 보호하는 방식으로 운영한다면, 개인정보를 보호하는 가운데 많은 예술인들이 네트워크를 확대하고 필요한 인적자원을 확보하는 데에 많은 도움이 될 수 있음
- 또한 이를 통해 예술분야의 고용이 더욱 다양한 방법으로 활발하게 이루어지는 데에 많은 도움이 될 것으로 생각됨

5. 예술단체 및 기업 성장을 통한 예술인 고용기회 확대

- 예술분야 고용의 수요와 공급의 적절한 매칭을 위해서는 무엇보다 예술인들의 고용을 하는 주체들인 예술단체와 예술기업들의 지속적으로 고용을 할 수 있는 상황이 되어야 함
- 예술인들을 고용하는 주체인 예술단체와 기업들이 활발하게 작품 제작 등의 활동을 할 때, 예술인들이 고용될 가능성이 높아질 수 있음

- 일자리를 제공하는 예술단체와 예술기업이 새로운 작품활동을 지속적으로 해 나가기 위해서는 예술단체 및 기업의 경제적 상황이 건강하게 유지되어야만 고용증가가 가능하다고 할 수 있음
- 특히 수치적으로 우리 예술인들이 많이 고용되는 분야는 국공립예술단체보다 민간 예술분야라고 할 수 있는데, 민간의 많은 예술단체와 기업 등의 열악한 상황은 예술분야의 고용을 활발하게 하는 데에 부정적인 영향을 미치고 있음
- 예술분야 고용의 활성화 문제는 지속적으로 제기되어 왔는데, 그 동안 이러한 문제 해결을 위해 국공립 예술단체 등을 중심으로 예술인력 고용을 활성화하고자 노력이 주를 이루었음
 - 주로 국공립 예술단체의 정규 및 비정규 단원의 정원을 늘리거나, 인턴십을 운영하는 등의 방법이 활용되었음
- 그러나 이러한 고용활성화 전략은 상당한 한계가 있음. 국공립 예술단체의 정원을 늘린다고 해도 백여 개 남짓의 한정적인 숫자만 늘릴 수 있으며, 우리 예술분야 전체의 고용활성화에는 크게 기여하기 어려움
- 따라서 예술분야 전체의 고용활성화를 증진시키기 위해서는 다소 시간이 많이 걸리더라도, 민간 예술단체 및 기업이 성장하고 이를 통해 예술분야에 더 많은 고용이 발생할 수 있도록 유도하는 것이 바람직한 것임
 - 이를 위해서는 민간 예술단체 및 기업이 재정건전성을 제고하고, 예술단체 및 기업이 사업목표 및 전략을 가지고 꾸준히 사업을 운영해 예술인력 고용의 필요성을 느낄 수 있게 하는 것이 필요함
 - 예술분야 고용활성화를 위해서는 예술단체 및 기업에 대한 지원도 꾸준히 지속되면서 일자리가 지속적으로 창출되게 하는 것이 필요함
- 영화산업, 뮤지컬산업 등 일부 산업화 된 장르가 산업적 성장 이후 매우 달라진 고용환경을 보여준다는 점은 예술분야 고용 활성화를 위해 예술단체 및 기업의 성장, 나아가 예술산업의 성장이 필요하다는 것에 많은 시사점을 제공함
 - 앞서 제4장의 인터뷰 조사에 참여한 예술인들 중 연극과 영화 분야에 동시에 종사하는 예술인들에 따르면, 산업화가 이루어진 영화분야의 경우 고용의 기회도 매우 늘어나고 있고, 고용에 대한 정보를 얻기도 상대적으로 용이한 상황임

- 예술분야 고용의 고질적인 문제 중 하나인 인맥 중심의 채용도, 분야가 산업화 되고 많은 자본이 투여되면서, 오히려 더 채용이 투명하게 이루어지고 불공정행 위도 줄어들게 됨
- 이처럼 예술단체와 기업의 성장, 그리고 예술산업의 성장은 예술인들의 고용기회 확대를 위해서도 매우 중요한 일이며, 예술인들의 직업안정성을 높이는 데에도 매우 중요함
 - 앞서 제3장에서 살펴본 바와 같이 예술인들은 6개월 내외의 단기 프로젝트에 참여하는 경우가 많음. 많은 예술단체 및 기업들이 예술인들을 정규직이나 장기 계약직을 보유하고 싶어도, 이를 감당하기에는 현재 우리의 많은 예술단체 및 기업들의 상황은 매우 열악함
 - 따라서 예술분야 고용 확대의 관점에서도 예술단체 및 기업의 재정건전성 개선을 위한 지원이 함께 진행되는 것이 필요하며, 이를 통해 우리 예술분야의 직업 안정성을 높일 수 있도록 해야 함

참고문헌

- 김수현(2016). 예술 계열 전공 인력수급 분석. 한국고용정보원.
- 김정원(2005). 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향. 대한정경학회, 50, 947-970.
- 김정원·서재현(2008). 비정규직의 직무만족 결정요인: 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로. 인사관리연구, 32(1), 81-109.
- 고용노동부(2023a), 「직종별사업체노동력조사 2023년 상반기」
- _____(2023b), 「직종별사업체노동력조사 2024년 하반기」
- 교육부·한국교육개발원(2021a), 「2021 교육통계연보」
- _____(2021b), 「2021 고등교육기관 졸업자 취업통계연보」
- _____(2022a), 「2022 교육통계연보」
- _____(2022b), 「2022 고등교육기관 졸업자 취업통계연보」
- _____(2023a), 「2023 교육통계연보」
- _____(2023b), 「2023 고등교육기관 졸업자 취업통계연보」
- 한국고용정보원(2019), 「대졸자직업이동경로조사(2018GOMS)」
- _____(2020), 「대졸자직업이동경로조사(2019GOMS)」.
- _____(2023), 「고용통계조사 인덱스 북(2022)」.
- 한국교육개발원(2023), 「학과(전공)분류자료집」
- 한국전문대학교육협의회(2021), 「2021 전문대학 전공별 개설대학 입학상담 자료집」
- _____(2022), 「2022 전문대학 전공별 개설대학 입학상담 자료집」
- _____(2023), 「2023 전문대학 전공별 개설대학 입학상담 자료집」
- 한지희·한주희(2015). 문화예술 인력 고용형태별 직무특성과 정서적 몰입 차이: 고용형태의 조절 효과를 중심으로. 한국경영교육학회, 30(4), 291-316.
- 황광훈·조용운(2023). 중소기업 취업 청년층의 고용 안정성 및 일자리 이동 분석. 한국고용정보원, 계간 고용이슈, 2023년 봄호.

- 허식(2009). 문화산업 근로자의 임금 및 고용형태 결정요인 분석: 제조업과 문화산업 간의 비교 중심으로. 산업경제연구. 22(5), 2085-2108.
- 허식·사명철(2010). 문화예술분야에서 성별임금격차 분석연구. 한국산학기술학회논문지, 11(11), 4151-4160.
- Oaxaca, R. L.(1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market, International Economic Review, 61, 693-709.
- Van Dyne L., and Ang, S.(1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in singapore. Academy of Management Journal. 41, 692 - 703.

ABSTRACT

A Study on Employment Environment and Characteristics in the Art Field

Min-Kyung Cha & Hyeryeon Park

This study aims to identify the employment status in the art field and analyze the obstacles of artists' employment. To do so, we re-analyzed data extracted solely from various statistical data related to the arts field.

As a result, we found that the supply of human resource has been consistently maintained across art schools without changes over the past three years, with steady and increasing demand in the art market. Compared with other sectors, the art sector tends to require a higher level of field experience for new hires. Most artists began their careers as art instructors, often with relatively low salaries. After graduating from college, artists faced significant challenges in adapting to the professional field. Additionally, there was a lack of information regarding career development.

To improve the employment environment of the arts sector, it is necessary to implement educational programs that minimize the gap between school education and the professional job market. Additionally, programs to strengthen and empower artists capabilities, alongside an expand of existing public support programs to boost employment.

Keywords

Employment in the art field, employment demand, employment supply, career development, first job

집필 내역

연구 책임

차민경 한국문화관광연구원 연구위원: 연구총괄, 제4장, 제5장, 제1장 일부

박혜련 한국문화관광연구원 연구원: 연구총괄, 제2장, 제3장, 제1장 일부

원고 자문

손선화 연세대학교 공공문제연구소 전문연구원

연구 참여

강용수 한양대학교 경영학과 박사수료

예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구

발행인 김세원

발행처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인쇄일 2024년 10월 2일

발행일 2024년 10월 2일

인쇄인 (사)한국장애인이력크협회 일자리사업장

I S B N 979-11-7198-011-6 93300

DOI <https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2024.e4>

이 연구보고서를 인용하실 때는 다음과 같은 사항을 기재해 주십시오.

차민경·박혜련(2024), 예술분야 고용 환경 및 특성 분석 연구, 한국문화관광연구원



아래의 DOI 또는 QR코드를 통해
이 보고서를 무료로 다운로드할 수 있습니다.
<https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2024.e4>



www.kcti.re.kr

한국문화관광연구원

서울특별시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800

팩스 02-2669-9880



9 791171 980116
ISBN 979-11-7198-011-6