

유럽의 문화예술인력 고용의 특징

황준욱 (한국노동연구원 연구위원)

■ 서론

문화예술 분야는 인간의 창의적인 아이디어를 적절한 매체를 통해 표현하여 상품(작품)을 만들고 소비자들은 이를 구매(감상)하는 분야이다. 이 분야에서는 다른 산업에 비해 소비자들이 직접 작품을 체험함으로써 간접경험을 얻게 되고 이를 통해 효용을 얻게 되는 경우가 많다. 남녀간 사랑을 그린 영화, 오페라 등을 관람하면서 소비자들은 자신들이 극 중의 주인공이 되어 사랑에 울고 웃는다. 새로운 체험을 원하는 소비자들은 끊임없이 새로운 작품을 원하게 되며 이에 따라 문화예술 분야의 발전은 새로운 창작 아이디어를 핵심요소로 한다. 이렇듯 문화예술은 그 어느 분야보다 창의적 인간의 역할이 큰 분야이다.

요사이 세계경제의 변화는 창의적 경제(creative economy)를 향하고 있다. 이는 지금까지 부가가치 창출의 중심축인 유형적 기술의 역할보다 인간의 무형적 지식과 창의적 아이디어의 역할이 더 커지고 있음을 의미한다. 이런 의미에서 볼 때 인간의 창의적 아이디어를 핵심으로 하는 문화예술인력에 대한 사회적 관심과 연구의 필요성은 점점 더 커지고 있다고 볼 수 있다.

우리나라 문화예술인력에 대한 연구는 아직 체계적이지 못하고 단편적인 것으로 평가된다. 이는 과거 문화예술에 종사하는 사람들을 '예술가'만으로 규정하고 이들의 작업과 고용을 그들만의 세계로 치부하여 연구가 소홀히 진행된 면이 있었기 때문이다.

이 글의 목적은 유럽의 문화예술인력에 대한 기존 연구 결과를 활용하여 유럽 지역의 문화예술인

력의 고용 특징을 설명함으로써 문화예술인력에 대한 사회적 관심을 불러 일으키고 우리나라 관련 연구에 도움을 주기 위함이다.

■ 유럽의 문화예술인력 고용의 특징

유럽 문화예술인력 주요 연구 경향

우리나라에서 체계적이고 종합적인 문화산업인력 관련 연구가 미흡한 데 비해 유럽 국가들에서는 문화산업인력에 관한 조사와 연구가 활발히 진행되고 있다. 이 연구들은 크게 장르(산업)의 관점에서 접근하는 것과, 직업의 관점에서 접근하는 것으로 나누어 볼 수 있다. 장르 관점이란, 주로 공식적 관점으로 한 시점에서 한 개 혹은 여러 개의 특정 장르를 대상으로 이 장르에서 활동하는 인력을 구분하고 이들의 고용을 조사·연구하는 방법이다. 직업 관점이란, 특정 직업을 대상으로 교육, 입직, 승급, 이동 등 직업의 형성이 어떻게 이루어지며 이들의 장르별 활동이 어떻게 달라지는지 등을 조사·연구한다. 전자의 접근방법은 문화예술분야 고용의 양적·질적 특성과 현황을 잘 분석한 Greffe(1999)와 EU 회원국 문화예술분야 고용의 특성, 현재의 경향, 필요 정책 등을 잘 정리한 Council of Europe (2000)에서 잘 나타나고 있으며, 후자의 접근방법은 프랑스의 Menger(1997) 연구 등에서 잘 나타나고 있다.

유럽의 문화예술인력 연구에서 공통적으로 제기되는 첫 번째 문제는 문화예술분야와 이에 종사하는 인력을 어떻게 정의할 것인가라는 문제이다. Greffe(1999)는 EU 15개 국가를 대상으로 한 양적 분석에서 문화산업 정의 자체가 어렵고 각 국가별로 상이한 문화산업 및 관련 직종 정의를 가지고 있어 국가 간 양적 비교가 어렵다는 점을 밝히고 있다. Council of Europe(2000)도 문화분야 고용의 특징을 밝히는 데 있어 두 가지 중요한 논쟁거리로 우선 예술가를 무슨 기준으로 정의할 것인가(“on what basis do we define an artist”) 하는 것이 문제라고 지적한다. Council of Europe은 그 기준으로 예술적 활동에 투여된 시간, 예술적 활동으로부터 소득, 일반 대중으로부터 얻는 예술가적 평판, 다른 예술가들로부터의 인정, 예술창작물의 평가, 예술가단체 및 조직에의 등록, 예술분야에서 직업적 평가, 예술가라는 주관적 자기 평가 등을 들면서 예술적 고용은 위의 기준들을 혼합하여 판단할 수 있다고 주장한다. 다음 논쟁으로

문화관련 직업과 산업 간의 매칭 문제를 들고 있다. 즉 흔히 문화분야 인력을 측정할 때 종사자가 활동하고 있는 분야를 무시하고 문화분야 직종 종사자를 모두 측정하거나 혹은 직종에 상관없이 문화적 산출물이 생산되는 분야(종종 문화산업이라고 불리는) 고용을 모두 측정하는 경우가 있다고 지적하면서 문화분야 인력은 문화산업에 종사하는 예술적 혹은 문화적 직종(예: 오케스트라에서 활동하는 음악가), 문화산업에 종사하는 비문화적 직종(예: 극장에서 일하는 회계전문가), 비문화산업에 종사하는 문화관련 직종 종사자(예: 호텔에서 일하는 하프 연주자)로 나누어 보아야 한다고 주장한다.

연구에 있어 어려움을 주는 또 다른 문제는 Greffe(1999)가 지적하듯 문화예술분야에는 소규모 기업이 많고 프리랜서, 단체 소속 작가, 월급받는 고용인, 견습생 등 인력의 지위(status)가 복잡하여 양적 접근에 한계가 있다는 것이다. Council of Europe(2000)도 문화분야가 적어도 총량적인 관점에서 고용기회 확대의 지표의 일부로서 인식되고 있어 각국 정부의 관심을 끌고 있으나 정확한 자료가 부족하여 이 분야 고용 지도 작성의 필요성이 높다고 판단하고 있다.

문화예술인력에 대한 장르(산업)적 접근

EU 15개 국가의 문화예술 종사인력의 비교는 문화예술분야를 어떻게 정의하느냐에 따라 달라지는데 이는 정의에 따라 문화예술분야에 포함되는 인력의 양이 크게 변화하기 때문이다. Greffe(1999)는 예술관련 직업들을(métiers d'art) 포함하면서 가장 넓은 범위로 파악하면 경제활동인구 중 문화예술인력 비중은 0.8%에서 3.14%로 각국별로 편차가 크나, 예술관련 직업을 포함하지 않으면 그 비중은 국가간에 큰 차이가 없으며, 국가가 클수록 혹은 도시화가 많이 된 국가일수록 비중이 높아진다는 것과, 가장 측정이 잘되는 분야는 문화재분야임을 보이면서 이는 이 부문이 가장 공공화되어 있다는 사실에 기인한다는 점을 밝히고 있다.

<표 1>은 예술관련 직업을 포함하지 않은 상태에서 EU 12개국¹⁾ 경제활동인구 중 문화예술인력의

1) 오스트리아는 자료 미비로 누락되었다.

〈표 1〉 유럽의 경제활동인구 중 문화예술인력 비중

(단위 : %)

	전체	공연예술	문화재	영화·시청각	개인 문화예술가
독일	1.56	0.25	0.20	0.19	0.43
벨기에	0.91	0.30	0.26	0.18	0.15
덴마크	1.1	-	0.12	0.22	-
스페인	1.10	0.26	0.12	0.23	0.44
핀란드	1.09	0.37	0.35	0.29	0.08
프랑스	1.13	0.63	0.23	0.11	0.17
아일랜드	0.90	0.41	0.10	0.27	0.12
이탈리아	1.16	0.46	0.16	0.38	0.15
네덜란드	1.29	0.49	0.22	0.23	0.30
포르투갈	0.52	0.24	0.08	0.13	0.05
영국	1.44	0.32	0.25	0.32	0.08
스웨덴	1.36	0.83	0.08	0.27	0.08

자료 : Greffe(1999), 표 6c.

비중을 나타내고 있다.

〈표 1〉에서 볼 수 있듯이 유럽 각국에서 문화예술인력이 가장 많이 종사하고 있는 장르는 공연예술 분야이고, 영화·시청각분야는 많은 국가에 있어 총 경제활동인구 중 종사자 비중이 0.11%에서 0.38%로 다른 분야에 비해 비교적 편차가 적은 것으로 나타나는 반면, 개인 문화예술가는 0.05%부터 0.43%로 편차가 크게 나타난다.

EU 15개국 문화예술분야 인력의 양적 추세에 대해 Greffe(1999)는 장기적으로 볼 때 문화예술분야 인력은 증가세를 나타내고 있으나(상대적으로 공연예술분야 증가 미흡), 단기적으로는 공공지원의 감소에, 특히 공연 분야에서 민감하게 반응하는 경향을 보이고 있다고 평가하고 있다.

한편, 문화예술인력에 대한 장르적 접근을 통해 도출할 수 있는 유럽 문화예술인력의 질적 특징은

〈표 2〉 프랑스 문화예술인력 연령 분포

(단위 : %)

	15-24세	25-34세	35-45세	55세 이상
공연예술	12,5	33	38	16,5
문화재보호	7	34	51	8
예술교육	4,5	22,2	50	23,4
개인예술가	8	32	49	11

자료 : Greffe(1999), 표 4.

아래와 같이 정리될 수 있다.

우선, 인적 특성을 살펴보면 유럽 지역 문화분야 종사자들은 전체 종사자에 비해 젊다. 문화예술 인력 비중이 비교적 큰 영국과 프랑스의 문화예술인력의 연령별 분포를 보면 프랑스의 경우, 위의 < 표 2>처럼 분야별로 약간의 차이는 있지만 25~45세까지의 종사자가 전체의 70~80%를 차지하고 있으며 영국의 경우도 이 비중이 60~70%에 이른다(Greffe 1999: 93-94). Council of Europe(2000)은 이 특징이 문화분야가 훈련 후 첫 직장으로 선택될 가능성이 높음을 의미한다고 보고 있다.²⁾

여성 비율은 남성에 비해 상대적으로 낮은 모습을 보인다. 이탈리아 전체 경제활동인구 중 여성 비율은 35.3%임에 반해 문화분야 고용 중 여성 비율은 31.5%이며, 영국 문화분야 고용 중 62%가 남성이다(Greffe 1999: 91-92). 한편, 여성 비율은 장르간 차이를 보이는데 가장 많은 여성인력이 종사하는 분야는 도서관, 박물관, 자료 구축(아카이브) 및 무용이며, 여성이 남성에 비해 적으나 중간 정도 비중인 장르가 도서, 영화, TV 제작, 시각예술 등이며, 마지막으로 여성 비율이 가장 적은 장르가 음악과 건축 분야이다(Council of Europe, 2000).

고용형태를 보면 무엇보다 일시적 고용, 한시적 고용 등 임시직이 많은 것을 들 수 있다. Greffe(1999)에 따르면 프랑스(1994년 기준) 공연예술과 시청각분야 인력 150,000명 중 임시직

2) 이러한 특징은 문화분야 종사자들의 공식적 교육기간이 짧거나 부족하고 현장훈련 중심으로 진행되었기 때문이라고 볼 수도 있다.

(intermittent)은 96,000명으로 64%에 달하며 이들의 계약당 고용기간은 평균 8일에 불과하다.³⁾ 또한 Council of Europe(2000)은 자영비율이 높다는 것과 부업을 가지고 있는 인력 비중이 높다는 점을 근거로 문화분야 고용의 유연성이 높지만 이렇게 높은 고용 유연성에 비해 노동이동은 현실적으로 한정되어 있다는 점을 지적하고 있다. 그 배경으로 문화분야 직업들이 매우 전문화되어 진입에는 유연성이 높지만 이동에 제한이 있는 것으로 보고 있다. 높은 진입 유연성과 제한된 이동을 동시에 고려할 때 문화분야 고용이 유연적이라는 가정은 매우 조심스러워야 하며 공평한 고용 기회를 제공하는 것이 주요 문제로 다루어져야 함을 주장하고 있다.

임금구조에서는 임금격차가 가장 큰특징으로 이는 장르간, 동일 장르내 계층간에서 발견된다. Greffe(1999)에 따르면 프랑스(1993년 기준) 8개 문화예술 장르(영화, 축제, 배급, 이미지기술, 음향, 라디오/TV, 기타 공연, 연극)의 평균 일 소득을 비교하면 영화분야가 1,900 프랑으로 기타 공연분야 590 프랑에 비해 2.7배가 넘고, 이탈리아 문화예술분야 정규직 임금은 계약직의 2배가 넘는다. 다음으로 같은 자격과 숙련 정도를 가진 다른 산업 종사자에 비해 낮은 임금을 받고 있다는 점을 들 수 있는데, Council of Europe(2000)은 문화예술분야 저소득의 배경으로 임시직 고용이 많고 실업기간이 길다는 점을 지적하고 있다.

최근 강화되는 특징으로 문화예술분야 고용에서 지리적 집중현상을 들 수 있다. <표 3>은 유럽 주요 국가 예술 갤러리의 지역적 분포를 보여 준다.

각 국가의 정치적 중앙집중 전통 차이에 따라 갤러리 집중도는 차이가 나지만 대부분의 국가에서 높은 집중도를 보여주고 있다. 이러한 문화예술시설 및 단체의 지역적 집중은 자연스럽게 고용의 집중화로 연결되는데 Greffe(1999)는 그 배경으로 집중으로 얻어지는 시너지 효과가 크다는 점과 도시화 영향을 들고 있다.

교육 및 훈련과 관련해서는 많은 연구들이 이 분야 종사자들의 높은 교육 및 훈련 수준을 지적하고 있으나 이를 앞의 젊은 연령층이 많다는 점과 연결하여 생각해 보면 이는 최근의 경향임을 판단할 수

3) 문화예술분야 임시직이 종사하는 8개 분야(영화, 축제, 배급, 이미지기술, 음향, 라디오/TV, 기타 공연, 연극) 평균

〈표 3〉 예술 갤러리의 지역적 분포

(단위 : %)

	수도 소재 갤러리 비중	주요 3개 도시 소재 갤러리 비중
독일	10,8	24,5
오스트리아	49,7	64,4
벨기에	33,5	55,5
프랑스	58,2	64
이탈리아	13,7	39,9
네덜란드	38,8	67,3

자료 : Greffe(1999), 표 16.

있다. Council of Europe(2000)은 문화분야 훈련과 관련하여 훈련생수와 고용기회간 균형에 어려움이 있으며 훈련과 문화예술분야에서 필요한 숙련 및 자격간 불일치가 있기 때문에 문화예술분야 훈련은 훈련생들에게 21세기 고용패턴 변화에 대응하는 것과 향후 고용전망에 도움을 주어야 한다는 점을 강조한다. 이에 더하여 Council of Europe은 정규 교육 및 훈련 이외에 비정규 혹은 현장훈련(OJT)의 중요성을 지적하고 있다.

한편 이러한 유럽 문화예술분야 인력 및 고용 특징은 최근 일어나는 환경변화에 따라 변화가 될 것으로 예상되고 있다. 거론되는 주요 환경변화로는 정보통신기술의 발달 및 보급 확산, 멀티미디어 등 시청각 분야의 성장, 문화분야에 대한 공공지출 변화, 전체 노동시장 수준에서 발견되는 보다 넓은 의미에서의 변화 등이 있다. 이에 따라 진행되는 문화예술인력 및 고용관련 변화 모습에 대한 연구들의 예상을 종합하면, 첫째, 문화예술분야에 새 직무가 생겨나고 이를 수행하기 위한 필요 역량의 요구가 변화하고 있다. 둘째, 과거에는 프로젝트에 따라 필요한 인력을 예상된 비용으로 쉽게 구할 수 있었으나 최근에는 특정 프로젝트를 수행하기 위한 특별한 인력이 존재하는 경우가 많아져 프로젝트 기획과 인력 총원이 상호작용을 하면서 동시에 진행되는 경우가 많아지는 등 문화예술 노동시장의 임시 조직화(ad hocacy)가 강화된다. 셋째, 여성 종사자 비율이 늘어난다. 넷째, 자영 비중이 늘어나고 중소기업의 중요성이 커지며 이에 따라 투자, 재정, 마케팅 등 한 사람이 해야 할 직무의 범위가

확대되고 따라서 문화분야에 종사하는 데 필요한 능력이 과거에 비해 광범위해진다. 마지막으로 전자적 소통수단이 늘어남에도 불구하고 문화분야에서는 집중화에 따른 기업간 상호 이익을 보기 위해 기업들이 특정 지역에 몰릴 가능성이 높으며 고용이 몇몇의 한정된 지역에서 일어날 가능성이 높다는 점이다.

문화예술인력에 대한 직업적 접근

앞의 설명이 장르(산업)의 관점에서 접근하는 것임에 비해 문화예술인력을 분석하는 또 다른 접근 방법은 직업의 관점에서 문화예술인력을 분석하는 것이다. 직업의 관점은 프랑스의 문화예술분야 연구들에서 발견되는데 정부의 문화분야 고용관련 연구결과물과 예술 및 노동에 대한 사회학연구소(Centre de sociologie du travail et des arts : CESTA)의 연구들은 음악가, 건축가, 공연관련 직업, 무용수, 화가, 배우 등 다양한 문화예술관련 직업에 대한 연구를 진행하고 있다.⁴⁾ 그 대표적인 예로 프랑스 Pierre-Michel Menger(1997)의 배우(comédien) 분석을 들 수 있다. 그는 프랑스 문화부의 의뢰를 받아 1,000명에 가까운(993명) 배우들을 대상으로 150문항에 이르는 설문조사(연극, 영화, TV 방송 등 3영역으로 구분)를 시행하였고 이 결과를 기반으로 배우의 형성, 활동 및 경력형성 과정을 분석하고 있다. 이 연구의 주요 결과를 활용하여 프랑스 배우들의 형성 및 고용 특징을 살펴보면 아래와 같다.

우선 <표 4>에 보이는 프랑스 배우들의 성별 및 연령별 구성을 보면 위의 장르적 접근에서 지적한 젊은 층 위주로 남성 중심이나 최근 여성 비중이 늘어나고 있다는 점이 보인다.

<표 4>에서 보이는 것처럼 전체 배우 중 42%가 30~39세에 분포하고 있으며 30세 이하를 포함하면 40세 이하 비중은 63%에 이른다. 여성 비율은 30세 이하에서는 남성보다 높으나 30~39세 구간에서는 같고 40세가 넘으면 남성보다 적어 프랑스 배우의 여성 비중은 조사시점을 기준으로 최근 강화되는 경향인 것으로 보인다. 한편 이들의 출생지역과 거주지역을 동시에 살펴보면 전체 배우의 47%

4) CESTA의 작업에 대해서는 <http://cesta.ehess.fr/sommaire.php?id=49>를 참고하고 프랑스 문화교류부 연구 결과는 <http://www.culture.gouv.fr/culture/doc/index.html>를 참고하라.

〈표 4〉 프랑스 배우 연령별, 성별 비중

(단위 : %, 세)

	연령					평균 나이	
	30세 이하	30-39	40-49	50세 이상			
연극	남성	17	45	23	15	39.5	
	여성	25	43	20	13	37.4	
	전체	20	44	22	14	38.6	
싱크로	남성	16	13	38	34	45.2	
	여성	8	63	10	19	38.6	
	전체	12	37	25	27	42.1	
영화	남성	22	27	27	26	42.5	
	여성	42	28	18	12	36.0	
	전체	29	28	23	20	40.1	
TV	남성	22	33	21	24	41.3	
	여성	37	37	8	17	35.6	
	전체	28	35	16	21	38.9	
기타 예술 분야	남성	17	36	32	25	43.5	
	여성	15	49	26	14	38.7	
	전체	11	43	27	19	41.1	
전체	남성	17	42	24	17	40.2	
	여성	25	42	19	13	37.4	
	전체	21	42	22	15	38.9	

자료 : Menger(1997), 표 2.

가 파리가 아닌 지방 출신임에 비해 현재 거주는 74%가 파리 지역에 살고 있는 것으로 조사되어 유럽 전체에 대한 장르적 접근에서 지적한 도시집중화 경향이 발견된다.

배우 형성의 가장 초기 과정인 교육훈련 과정을 살펴보면 이 조사에 응답한 프랑스 배우들의 85%는 개인교습, 대학, 전문연극학교 등에서 전문교육 및 훈련을 받는 것에 비해 15%는 독학으로 배우가 되었으며 전문교육 및 훈련을 받은 이들은 중복으로 교육 및 훈련을 받는 경우가 많았으며 가장 많이 경험한 방식은 개인교습과 각 지역에 소재하는 예술학교(conservatoire, 콘세르바투와)인 것으로 보인다. 하지만 전문교육 및 훈련을 받은 이들의 2/3가 실제로 일을 배운 것은 현장이라고 응답한 것을 보아 전문교육 및 훈련이 직업을 수행하기 위한 실질적 도움을 준 것은 아닌 것으로 보인다.

이들이 배우로서 임금을 받는 첫 일자리에 취업한 나이는 절반 정도가 20~24세였고 평균적으로 볼 때 독학한 이들이 가장 늦었다.⁵⁾

이들이 활동하는 장르를 살펴보면(활동 장르에 대한 설명은 993명을 표본으로 추출한 모집단 11,849명, 1994년 3월말 기준) 근로일수를 기준으로 연극분야가 전체 노동시간의 76%를 차지해 TV 4%, 영화 3%, 광고 2%에 비해 월등히 많다. 활동하고 있는 장르 수는 평균적으로 2.5개 장르인 가운데 30%가 한 장르에서 활동하고 있는 반면 40% 이상이 3개 장르 이상에서 활동하고 있었으며 6개 장르 이상 활동하고 있는 비중도 3%나 되었다. 이를 활동 장르별로 비교해 보면 가장 활동 장르가 많은 배우는 광고와 기업영화 등 시청각 분야와 서커스, 카바레 등 한계상황에 놓여 있는 장르에서 활동하는 배우였다.

배우 1인당 연간 노동일수를 장르별로 살펴보면 연극분야와 방송·영화 등 시청각분야가 뚜렷이 비교가 되는데, 연극분야는 평균값으로 볼 때 배우 1인당 138일을 근로하는 데 비해 방송 및 영화는 20일 정도로 나와, 방송 및 영화에서 흔히 발견되는 단기간 계약 모습을 엿볼 수 있다. 이들은 문화에

5) 단순하게 생각하면 독학자들의 진출이 가장 늦다는 사실은 이들이 공식적 교육 및 훈련과정을 거치지 않아 빨리 일자리에 취업할 가능성이 높다는 추론과 배치된다. Menger(1997)는 독학한 이들의 첫 일자리 연령이 낮은 이유에 대해서는 설명이 없으나 이에겐 아래와 같은 추론이 가능하다. 공식적(교육)훈련기관에서 훈련생들이 실제 작업에 필요한 지식뿐만 아니라, 업계 진출에 도움을 주는 네트워크 형성이나 정보 등 다른 기능도 얻을 수 있으며 따라서 독학자들보다 일자리 진출이 빠른 것이다. 추가적인 연구가 필요한 분야이다.

술 분야가 아닌 분야에서도 활동하고 있었는데 공연에 종사하는 배우들의 72%가 공연분야에서만 활동하고 있었고, 10%가 공연과 다른 예술 분야에, 15%가 공연과 비예술적 활동을, 3%가 공연, 다른 예술적 활동, 비예술적 활동을 겸하고 있었고, 공연이 아닌 예술적 활동을 하는 비중은 0.1%였다.

배우의 직무는 단순히 배우의 직무만을 수행하는 것은 아닌 것으로 나타나 배우 직무의 다기능화를 발견할 수 있다. 연극분야에서 배우라는 한 가지 직무만을 수행하는 배우는 36%에 불과하고 25%는 2 가지 직무를, 39%는 3가지 이상의 직무를 수행하는 것으로 나타났다. 하지만 이러한 다기능화는 영화와 방송 분야에서는 그 정도가 낮아져 배우라는 직무만을 수행하는 배우의 비중이 영화에서는 79%, 방송에서는 82%인 것으로 나타났다. 한편 이렇게 다기능화를 유형별로 보면 연극분야에서 가장 두드러진 유형은 배우와 연출자 직무를 동시에 수행하는 경우(다른 직무의 병행도 포함)와 배우와 교육자를 동시에 수행하는 경우인(다른 직무의 병행도 포함) 것으로 나타난다.

배우들의 주요 활동 장르인 연극, 영화, 방송 등 3 장르를 대상으로 구직활동을 구체적으로 살펴보면, 일자리 선택에 있어 중요한 영향을 미치는 요소는 시나리오 등 연기 내용, 극 중 역할, 감독 및 연출자 등인 것으로 나타났다. 지난 한 주 구직활동을 어떻게 했는가를 묻는 구직활동 유형에 대해(복수 응답) 개인적으로 아는 사람을 통해서가 58%로 가장 많고, 극단장, 감독, 연출자 등을 만나 이루어지는 경우가 전체의 41%, 서류 접수를 통해서가 38%로 주종을 이루고 있으며, 공공직업알선기관인 국립고용안정센터(ANPE)를 통한 경우는 10%에 불과하였다. 이러한 개인적 네트워크의 중요성은 최근 일자리에 대한 정보입수 경로에서도 드러나는데 연극분야에서는 이미 알고 있었던 연출자나 기타 개인적 관계를 통해서 일자리 정보를 입수한 경우가 80%에 가깝고, 영화분야에서는 42%, 방송은 44%에 이르렀다.

배우들의 연간 소득은 1994년 12,948명을 기준으로 할 때 평균값이 86,800 프랑(1프랑을 150원으로 할 때 약 13,000,000원)이나 중간값은 41,800 프랑으로 저소득에 집중되어 있는 모습을 알 수 있다. 소득 분포는 평균값을 중심으로 정규 분포에 가까운 모양을 보이나 평균소득의 1/3 수준인 30,000 프랑에 못 미치는 배우들 비중이 8%가 넘고(무응답자 제외) 평균 소득의 2배가 넘는 200,000 프랑 이상 배우 비중도 9% 정도에 이르러 소득 격차도 눈에 띈다.

한편, 소득 분포를 교육기관별로 보면 우수한 인재들이 들어가는 국립고등극영화전문학교

〈표 5〉 배우 소득의 연령별, 성별 분포

(단위 : %)

	30세 이하		30-39		40-49		50세 이상	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
3만 프랑 미만	17	14	5	8	4	11	4	11
3만-7만 미만	39	37	20	25	15	25	15	19
7만-15만 미만	35	37	54	52	47	46	41	48
15만-30만 미만	7	9	18	11	25	11	25	14
30만 이상	1	1	3	1	6	-	11	2

자료 : Menger(1997), 표 62.

(Conservatoire National Supérieur d' Art Dramatique : CNSAD) 등 고등전문학교 교육을 이수한 자들의 소득이 가장 높았다. 소득수준을 성별로 비교하면 <표 5>에서 알 수 있듯이 낮은 소득에서는 여성 비율이 높고 높은 소득에서는 남성 비율이 높아 성별간 차이를 발견할 수 있으나 이러한 차이는 30세 미만의 경우 역전되는 모습을 보인다.

한편, 이들의 전체 소득 중 배우활동을 통해 얻는 비중이 50% 이상인 배우들이 전체의 56%에 이르나 25%에 못 미치는 경우도 17%나 되는 것으로 나타났다. 대부분의 배우들이 기간계약을 하는 가운데 실업보험 대상을 가늠하는 기준시간인 연 507시간 이상을 활동하는 배우들은 전체의 72%로 나타났다.

노조 결성 부분에서는 20%의 배우들이 노조에 가입하고 있는 것으로 나타나며, 소득이 높을수록, 나이가 많을수록 가입률이 높아지는 것을 알 수 있다.

■ 결론 및 시사점

지금까지 살펴본 유럽 문화예술인력에 대한 산업적(장르적) 접근과 직업적 관점에서 연구들은 공통점과 차이점을 보여준다. 이를 종합하여 유럽 문화예술인력에 대해 몇 가지 특징들을 도출해 보면

첫째, 계약직, 임시직 등이 많아 노동유연성(양적)이 높은 것으로 파악할 수 있으나 이는 다른 측면에서 노동 기간의 축소, 지위의 변화 등으로 인해 발생하는 상당한 고용불안정이 존재한다는 것을 의미한다. 둘째, 직무수행에 필요한 필요지식 등 전문성이 높아 장르간 이동도 제한적이다. 셋째, 종사자의 상대적 숙련도, 대중적 인지도 등에 따라 임금격차가 심하며 비슷한 자격의 경우 다른 산업에 비해 낮은 임금을 받는 경향이 존재한다. 넷째, 교육훈련 수준이 높으나 이는 최근 일어나는 경향으로 판단되며 정규교육 이외에 현장훈련의 중요성이 크다. 다섯째, 채용 등에 있어 개인적 네트워크를 활용하는 경향이 강하다.

이러한 특징이 우리나라 문화예술인력에서도 발견되는지는 연구가 필요한 부분이다. 하지만 문화예술분야가 가지는 산업적 특성을 고려할 때 우리나라에서도 장기적으로는 기본적인 수준에서 이러한 특징이 발견될 것으로 예상된다.

유럽 문화예술인력의 고용 특징을 토대로 정책 시사점은 아래와 같이 정리할 수 있다. 문화예술분야 인력이 가지는 고용불안정은 노동 기간의 축소, 지위의 변화 폭 확대 등을 야기하며 이는 낮은 소득 혹은 소득 불안정의 원인이 된다. 또한 전문성 정도가 높고 정형화하기 힘든 문화예술 직무구조상 장르간 혹은 직무간 이동이 제한되는 조건은 종사자들이 환경변화에 대해 적극적으로 대응하는 것에 장애가 될 수 있다. 이러한 상황은 문화예술인력에 대한 적극적인 교육훈련을 통해 해소될 수 있으며 문화예술분야의 많은 부분이 자영(프리랜서) 혹은 중소기업의 업체임을 감안할 때 정부의 정책 지원이 필요한 부분이라고 판단된다. 한편 교육훈련의 형태로 우선 고려될 수 있는 것은 현장훈련으로 판단된다. ◀◀

참고문헌

- Greffe, Xavier(1999), L'emploi culturel à l'âge du numérique, Anthropos.
- Council of Europe(2000), Cultural Employment in Europe.
- Menger, Pierre-Michel, 1997, La profession de comédien, Ministère de la culture et de la communication.