

공연예술 전문인력 교육*

황 준 욱**

I. 연구의 필요성과 의의

1. 창의기반 지식경제와 문화예술 전문인력 연구

세계화와 정보화 및 지식사회화로 대변할 수 있는 최근 세계경제 변화는 국가간, 기업간, 개인간 경쟁수준의 상승이라는 모습을 낳고 있다. 국제무역의 자유화, FDI 증대, 국경간 대규모 자본 흐름을 핵심으로 하는 세계화의 확대는 과거에 독립적으로 움직이고 있던 경제주체들이 상호간 밀접하게 연관되어 감을 의미하며 이에 따라 경제주체들이 의사결정을 할 때 고려해야 할 요소들이 다양해지고 있다. 또한 인터넷 등 정보통신 기술을 기반으로 지식을 핵심가치로 하는 지식기반 정보화 사회 확대에 따라 가용한 정보의 양이 더욱 늘어나고 있다. 경제주체들의 의사결정에 영향을 미치는 가용 정보의 확대, 경제주체들간 연관성 확대 등은 해당 경제시스템의 유지와 발전을 위해서 경제주체들에게 과거보다 더 높은 수준의 경쟁을 요구하고 있으며, 이에 따라 지금까지 주목받지 않았던 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 분야에 대한 관심이 늘어나고 있다.

최근 새로운 부가가치 원천에 대한 탐색의 많은 부분은 인간의 창의성에 맞추어져 있는 것으로 보인다). 즉, 인간의 창의적 아이디어와 실현을 통해 과거와는 다른 상품과 서비스를 다른 과정을 통해 만들어냄으로써 새로운 부가가치를 만들어내려는 시도가 이

* 본 논문은 2008년 한국노동연구원에서 출판예정인 「공연예술 전문인력 구조와 정책지원 - 연극, 뮤지컬을 중심으로」 중 일부를 요약수정한 것이다. 주제에 대한 보다 자세한 분석결과는 보고서를 참조

** 한국노동연구원 연구위원(hjunwook@kli.re.kr).

1) 2006년 다보스 포럼의 주제가 창의성의 불가피성(creative imperative)이었던 것은 이러한 최근 창의성을 주제로 하는 세계적 변화를 반영한 것으로 보인다.

루어지고 있다. 이 과정에서 노동과 고용관계에 있어 창의적인 노동에 대한 요구는 늘어날 수밖에 없으며 보다 창의적인 산업 혹은 직종에 대한 노동투입 요구도 커지게 된다. 이는 곧 ‘지식기반 경제’의 ‘지식’이 ‘창의적 지식’이 되는 소위 ‘창의기반 지식경제 (Creative knowledge based economy)’의 출현을 의미하게 된다.

문화예술은 이러한 창의성 요구에 대해 가장 앞선 대응을 보여주고 있는 분야 중 하나이다. 문화예술은 인간의 창의적 아이디어를 말, 음악, 영상, 그림, 문자, 몸짓 등 다양한 표현수단을 통해 구현하여 소비자를 감동시킬 수 있는 상품 혹은 서비스를 공급하는 분야이다. 따라서 다른 어떤 분야보다 인간 노동의 역할이 크며 아이디어 구상과정과 이의 구현과정에서 창의적 노동에 대한 요구가 크다.

이런 의미에서 문화예술 분야 인력에 대한 연구는 다가오는 창의성 기반지식경제에서 노동이 어떤 모습을 띠는 것인가를 예측하고, 이에 대한 대응방법을 고민하는데 도움을 줄 것으로 기대된다.

2. 공연예술 전문인력 교육연구의 의의

연극, 뮤지컬, 무용, 음악 등 공연예술 분야는 국민들의 예술감상 기회 제공과 창의성 진작이라는 사회에 미치는 기본적 효과 이외에도 근간 중요성이 커지고 있는 문화산업에서 공연산업으로서 중요한 요소를 차지하며 영화, 게임 등 여타 문화산업의 콘텐츠를 제공하는 역할을 한다는 의미에서 산업적 중요성도 크다고 할 수 있다. 최근 우리나라 뮤지컬의 급속한 확장에서 알 수 있듯이 장르의 성장 또한 여타 문화예술 분야에 비추어 빠르게 진행되는 모습을 보인다.

공연예술은 무대에서 연기, 무용, 노래, 연주 등 다양한 방법을 통해 관객들에게 창의적 아이디어를 전달하는 문화예술 분야라는 점에서 창의적 노동에 대한 요구가 매우 높다. 이와 동시에 특성상 문학, 음악, 미술, 무용 등 기초예술 분야는 물론 무대에 필요한 영상, 조명, 음향 등 기술적 분야의 적극적인 지원이 필수적이고 관객을 대상으로 하기 때문에 대관, 홍보, 관람권 판매 등 행정 혹은 경영적 요소들의 중요성도 높아 다른 장르에 비해 복합적 성격이 크고 공연기획, 공연창작, 기술지원, 공연운영 등 다양한 직종 간 협력 중요성이 높은 예술 분야이다.

공연예술 전문인력에 대한 교육 및 훈련은 공연예술 전문인력이 활동과정에 들어가기 전 이에 필요한 전문적 지식 및 소양을 키우거나 활동과정 중 필요한 새로운 기술이나 지식을 습득함으로써 직무수행 중 가장 필요한 항목인 창의성을 습득하고 발전시키는데 결정적 역할을 하고 활동과정 중 환경 변화로 인해 일어날 수 있는 직종 전환 등의 경우에 대비할 수 있다는 점에서 공연예술 전문인력 형성의 주요한 과정으로 여겨진다.

또한 현실적으로 교육 및 훈련과정에서 만들어지는 인적, 물적 네트워크를 통해 작업과정에서 필수적인 직종간 협력의 주요한 자산을 형성하는 역할을 수행한다.

이렇듯 공연예술 전문인력 교육에 대한 연구는 새로운 부가가치 창출의 주요한 경로라고 평가받고 있는 창의산업(creative industries)에서 교육을 통한 전문인력 형성의 모습을 보여줄 수 있으며 향후 사회의 요구정도가 증대될 노동과정에서 창의적 요소가 어떻게 형성되는지를 보여줄 수 있다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

3. 분석틀과 자료

교육훈련이 활동(직무수행, 이직 등)과 연결되어 있는 관점에서 우리나라 공연예술 전문인력 교육과정과 관련하여 주로 제기되는 문제들은 다음과 같이 크게 3가지로 요약할 수 있다. 우선, 우리나라 공연예술 전문인력이 질적으로 좋은 교육을 받고 있는가라는 것이며, 다음은 양적으로 필요한 인력을 충분히 배출해내고 있는가, 마지막으로 전문인력이 받고 있는 교육이 성과에 영향을 주고 있는가라는 점이다.

이 문제들을 분석하기 위해 본 연구에서는 우리나라 연극과 뮤지컬에 종사하는 전문인력의 교육과정을 초기 문화예술 경험, 입직전 교육훈련(정규교육, 학원/아카데미, 도제/개인지도, 해외유학/연수, 인턴, 독학, 기타), 입직후 재교육, 현장에서 작업을 통해 이루어지는 현장훈련으로 구분하고 각각의 교육훈련의 현황을 살펴본 후 이의 효과를 분석한다.

분석을 위해 정성적인 자료와 정량적 자료를 활용하였다. 정성적 자료로는 2007년 각 장르 종사자 및 전문가 20명을 대상으로 초점집단 인터뷰 방식으로 이루어진 심층인터뷰 결과가 활용되었다. 정량적 자료로는 2007년 공연예술 종사자 273명을 대상으로 이루어진 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태 결과를 활용하였다.

II. 공연예술 전문인력 교육관련 현황 및 성과 분석

1. 문화예술 작품 경험

창의적 아이디어와 이의 예술적 표현능력이 요구되는 공연예술 전문인력의 형성은 어릴적 문화예술 작품 감상 혹은 체험 경험과 관련이 있을 수도 있다. 다음 연극배우의 진술은 고등학교 시절 감상한 연극 한편과 교회 성극 경험이 연극배우라는 길을 선택하

는데 중요한 역할을 하고 있는 것을 보여준다.

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

공연예술 전문인력에 대한 실태조사 결과도 어릴적 문화예술 작품 체험이 자신의 진로 결정에 영향을 주고 있다는 것을 보여주고 있다.

응답자 전체의 96%가 자신이 공연예술 분야에 들어오는데 영향을 준 예술작품이 있다고 대답하고 있는데, 2006년 한 해 동안 연극을 한번이라도 본 사람이 우리 국민 100명 중 8명에 불과하고 클래식음악회 혹은 오페라를 본 사람은 4명이 안되는 우리 현실을 고려할 때(문화관광부(2006), 「문화향수 실태조사」), 거의 모든 공연예술 전문인력들이 자신의 진로를 선택하는데 영향을 준 문화예술 작품이 있다는 것은 그만큼 어릴적 문화예술 작품 체험이 공연예술 전문인력으로서 자신의 진로를 선택하는데 영향을 미치고 있다는 것을 시사한다.

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

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

2. 입직전 교육의 형태별 이수여부와 기간 및 도움 정도

우리나라 공연예술 전문인력이 입직하기 전 받는 교육은 어떠한가? 이들은 어떤 교육을 얼마만큼 받고 이 교육이 현재 직무를 수행하는데 도움을 주고 있는가? <표 1>은

〈표 1〉 공연예술 교육형태별 이수비중, 교육기간, 도움 정도

	이수비중(%)	교육기간(일)	도움 정도(4점 만점)
정규교육	55.3	1156	3.40
도제/개인지도	20.9	810.3	3.25
학원/아카데미	24.5	347.9	3.03
해외유학/연수	15.0	915.4	3.61
인턴십	10.3	406.1	3.18
독학	25.6	1092	3.24
기타	5.9	662.1	3.56

이들이 받은 공연예술 관련 교육을 형태별로 나누어 이수자 비중, 평균 교육기간, 직무 수행에 도움을 준 정도를 보여주고 있다.

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

교육기간을 살펴보면 정규교육이 4년제 대학 기간과 비슷한 것을 알 수 있으며 다른 교육에 비해 학원/아카데미 교육은 단기간에 이루어지는 것을 알 수 있다. 도움 정도에서는 해외유학/연수를 받은 비중이 전체의 15%에 그치고 있지만 이들이 느끼는 직무수행에 도움을 준 정도는 다른 교육형태에 비해 월등히 높은 것을 알 수 있다.

3. 입직후 재교육

입직 이후 새로운 기술 및 작업방식이 도입되어 직무수행에 변화가 있거나 이직 등으로 추가적인 교육이 필요할 때 재교육이 요구된다. 재교육 필요성은 제공되고 있는 입직전 교육이 현장 요구를 충분히 충족시키고 있지 못할 때 더욱 커지게 된다. 다음 연극 연출가는 우리나라 연극관련 학교 교육이 한 가지 스타일로 교육을 하는 경우가 많아 우수하고 다양한 인력을 만드는 것은 학교 교육으로는 불가능하기 때문에 현장에 있는 인력을 ‘업그레이드’하는 방법인 재교육이 필요함을 주장하고 있다.

이게 학교 교육으로는 불가능해요. 문제는 자꾸 편가르기를 한다는 거예요. 한 가지 스타일로 모든 것이 다 되어 버리기 때문에. ...(중략)... 그렇다면 일차적으로 있는 사람들을 업그레이드 해야죠. 업그레이드 안시키면 좋은 공연이 안나오면 관객도 없고, 좋은 애들이 안나오니깐. 그러므로 재교육기간을 많이 해야 한다는 거.(후략) (연극 연출가)

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

높은 필요성을 보이는 재교육이 과연 실제로 얼마나 이루어지고 있을까? 우리나라 공연예술 전문인력 중 공연계 진입 이후 재교육을 받은 비중은 34%에 불과한 것으로 나타나 필요성 인식 수준에 비해 실제로 받은 비율은 그리 높지 않은 것으로 나타난다. 재교육을 경험한 인력을 인적특성별로 살펴보면 남녀간에 비중의 차이는 별로 없는 것으로 보이며 경력이 11~20년이 되는 인력들이 다른 경력군에 비해 재교육을 받은 경험이 많은 것으로 나타난다. 이는 재교육이 과거 일정기간 동안에는 활발하였으나 최근에는 축소되었거나 재교육이 일어나는 시점이 입직후 일정기간(적어도 10년 이상) 이후에 이루어진다는 것으로 해석할 수 있다. 한편 직군별로 차이를 보면 주로 배우를 중심으로 하는 출연자 집단이 재교육을 다른 직군들에 비해 상대적으로 많이 받고 있으며 공연운영 스태프와 기술스태프들이 적게 받고 있는 것으로 나타난다.

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

재교육 필요성에 대해서는 높다고 인식하고 있으나 실제로 재교육을 받지 못하는 이유는 무엇일까? 전체적으로 볼 때 시간부족과 참여기회가 부족하다는 이유가 주를 이루고 있으며 비용이 비싸거나 관련 정보가 부족하기 때문에 재교육을 받지 못했다는 이유가 그 뒤를 잇고 있다. 남성과 여성간에는 공통적으로 시간과 기회부족이 가장 중요한 이유인 가운데 여성이 남성에 비해 비용문제를, 남성은 여성에 비해 재교육 수준이 낮다는 것을 재교육을 받지 못하는 중요한 이유로 들고 있다. 직군간에는 공연기획/제작 직군에서 다른 직군에 비해 관련 정보가 부족한 것을 중요한 이유로 드는 반면, 출연자들은 시간부족을 공연운영스태프와 교육/평론 직군은 기회가 부족하다는 것을 중요한 이유로 들고 있다.

4. 받고 싶은 교육훈련 형태와 내용

우리나라 공연예술 전문인력들이 자신의 업무수행을 위해 가장 받고 싶어 하는 교육훈련 형태는 무엇일까? 전체적으로 볼 때 해외유학이나 연수를 꼽고 있는 사람들이 가장 많았다. 이러한 결과는 성, 연령, 지역, 전공, 경력, 직군(공연운영스태프 직군 제외)을 불문하고 공통된 견해였다(공연운영스태프는 정규교육 과정과 받고 싶은 교육훈련이 없다는 의견이 가장 높았다). 앞서 살펴보았듯이 직무수행에 도움을 준 교육훈련 형태를 묻는 질문에도 해외유학/연수를 꼽은 사람들이 느끼는 유용도가 다른 교육훈련을 받은 사람들에 비해 높았다는 것을 고려하면 우리나라 공연예술 전문인력들은 해외유학/연수를 가장 필요로 하고 있으며, 이는 해외유학/연수가 직무수행에 실질적인 도움을 주고 있다고 생각하기 때문인 것으로 보인다. 하지만 심층 인터뷰에서 나타나는 모습은 반드시 이러한 결과를 지지하고 있지는 않다. 공연 분야에서 유학이 꼭 필요하냐는 질문에 대해 제작자는 출신 학교마다 다르다고 대답하고 있으며 연출가는 음향과 같은 특정 분야에 대해서는 필요하다고 대답한다.

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

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

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

우리나라 공연예술 전문인력이 가장 필요로 하는 교육내용은 어떤 것일까? 실태조사

대상 장르가 연극과 뮤지컬이라는 극 분야이고 배우의 비중이 높다(전체 응답자의 36%) 점이 반영되어 가장 필요한 교육훈련은 연기교육이 꼽히고 있다. 다음으로는 인성교육이 필요하다고 대답하고 있으며 우리나라 문화산업 인력에게 부족하다고 여겨지는 기획교육이 그 뒤를 잇고 있다.

필요한 교육훈련 내용은 직군별로 차이가 많은데 공연기획자들과 공연운영스태프는 기획교육을, 출연자들은 연기교육을 가장 필요하다고 대답하고 있으며 창작스태프와 교육/평론 직군은 인성교육을, 기술스태프는 조명/음향 등 기술교육과 인성교육을 비슷한 정도로 꼽고 있다.

5. 교육과 현장간 불일치

현재 우리나라 공연예술 관련 교육훈련 시스템은 시장에서 요구를 얼마나 부응할 수 있을까? 이 질문에 대답은 양과 질 두 가지 측면으로 가능하다. 양적인 부문에서는 보다 정확한 답변을 위해서는 현재 교육시스템이 배출하는 인력의 양과 현장에서 수요로 하는 인력수요 양을 측정·비교하여야 하나 이는 방대한 조사와 연구가 필요한 작업이다. 하지만 앞으로 어느 분야에 인력이 부족할 것인가에 대한 전문인력의 예상을 토대로 현재 교육과 현장간 양적 불일치 정도를 일부나마 파악할 수 있다. 실태조사를 통해 향후 5년간 인력부족이 예상되는 직군을 질문한 결과, 전체적으로 볼 때 공연기획 직군과 창작스태프 직군 인력이 부족할 것으로 예상되고 있다. 공연기획 직군과 창작스태프 직군을 직무별로 나누어보면 공연기획에서는 공연기획자가, 창작스태프에서는 극작가가 특히 인력부족이 예상된다고 판단된다.

한편 응답자의 직군별로 향후 인력부족 예상 정도를 비교해 보면 공연기획/제작 직군과 창작 직군, 기술스태프는 각자 자기 직군 인력이 가장 부족할 것으로 예상하고 있으나 출연자, 교육평론 직군은 자기 직군이 아닌 창작스태프가 가장 부족할 것으로 예상하고 있다. 출연자에 대한 인력부족 정도가 적은 것은 현재 교육훈련을 통한 인력공급이 어느 정도 충분할 것으로 보고 있기 때문인 것으로 파악된다.

교육과 현장간 불일치의 또 다른 측면은 아래 인터뷰가 보여주듯이 지금까지 공연관련 전공교육의 많은 부분이 소위 인기 분야인 연기와 연출에 집중되어 왔으며 현재의 모습도 크게 변화되지 않았다는 것이다.

지금 기준에 있는 저희와 연관이 있는 과는 연극영화과 밖에 사실 없거든요. 연극영화과도 스텝, 조명, 음향, 무대 감독을 위한 과목조차가 없어요.(음향 감독)

이러한 쏠림 현상의 주요한 원인으로는 과거에는 기술스태프, 무대운영스태프 등을 전문적으로 교육시킬 만한 기관과 강사 인력이 적었다는 점이 지적되어 왔다. 하지만 현재에는 교육 수요와 공급 양 측면에 이유가 있는 복합적인 것으로 보인다. 수요 측면에서는 소위 유명 연예인들의 성공이 일종의 신화가 되어 있는 상황에서 사회내 직업에 대한 정보제공 부족 등으로 인해 전공선택전 진로지도가 부족하다는 점이 더해져서 많은 전공지망생들이 연기와 연출(특히 연기)을 하고 싶어 한다는 것이다.

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

또한 공급 측면에서도 학교들이 세분화특성화가 부족하고 소위 유명 연예인들이 입학하는 것이 학과의 운명에 영향을 미치는 상황에서 관련 학교들이 연기나 연출 이외에 다른 분야에 투자를 하기 어렵다는 점도 전공교육의 연기와 연출에로의 쏠림현상을 초래하는 것으로 판단된다.

대부분 연예인 한두 명 들어오면 학과가 살고 연예인 한두 명 못 들어오면 학과가 죽는 거기 때문에 부득이하게 몇 억씩, 몇 천만 원씩 드려서 조명 공부를 하기 위한 랩을 만들 것이냐.(무대 감독)

6. 공연예술 전문인력 활동 및 성과에 대한 교육 효과

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

이런 의미에서 교육훈련 효과를 측정하기 위해서는 임금 혹은 보수를 통한 금전적 효

과 이외에도 과연 교육훈련이 얼마만큼 자신이 좋아하는 활동을 많이 할 수 있게 했는가에 대한 효과도 중요한 요소가 될 수 있다. 공연예술 분야에서 자기가 하고 싶은 일을 얼마만큼 할 수 있는가는 한 해 동안 공연활동을 한 기간으로 나타낼 수 있다²⁾. 한편 교육훈련에 대해서는 정규교육, 학원/아카데미, 도제/개인지도, 해외유학/연수, 인턴, 독학, 기타, 입직후 재교육 등 교육형태별 이수여부와 교육기간을 고려하기로 한다³⁾.

공연예술 전문인력의 교육훈련별 이수여부와 교육기간을 독립변수로 두고 이들 변수가 종속변수인 전문인력의 연간 공연참여기간, 공연소득, 공연외 소득과 전체 소득 및 시간당 임금에 어떠한 영향을 주었는지를(종속변수들에 영향을 주는 인적속성과 직무속성 및 기타 변수들은 통제) 계량적 방법으로 분석한 결과를 요약하면 <표 2>와 같다. 시간당 임금에 대해 해외유학/연수 이수가 긍정적 영향을 주는 것을 제외하고는 다른 교육훈련 형태의 이수과 교육기간은 전문인력의 성과에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다⁴⁾.

<표 2> 공연예술 전문인력 성과에 영향을 미치는 주요 변수 요약(회귀분석)

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

- 2) 공연예술 분야에서 자기가 하고 싶은 일을 얼마만큼 할 수 있는가는 연간 평균 얼마만큼의 작품에 참여하고 있는가 혹은 연중 공연에 참여한 총기간이 얼마인가로 측정할 수 있으나 한 공연이 오랜 기간 지속되는 경우, 작품 개수는 적으나 참여기간은 긴 경우가 발생한다. 따라서 여기서는 한 해 동안 공연활동을 한 기간을 고려한다.
- 3) 정확한 교육효과 분석을 위해서는 전문인력이 받은 교육내용과 더불어 정규교육을 제외한 교육훈련에서 각 교육훈련의 시간 단위의 이수시간을 파악할 필요가 있으며 이를 위해서는 보다 심층적이고 정직한 조사가 필요하다. 하지만 이러한 조사를 위해서는 많은 시간과 비용이 소요될 뿐더러 응답자의 기억에 의존하는 경우가 많아 질문에 대한 답변이 어려우며 답변을 하더라도 정확성 문제가 발생한다. 이러한 현실적 한계를 감안하여 여기서는 개별 교육훈련 형태의 이수여부와 교육일수로 나타나는 교육기간을 활용하였다. 따라서 분석결과에 있어 일정수준의 한계를 포함하고 있어 향후 추가적인 조사와 연구가 필요한 부분으로 생각한다.
- 4) 각각의 경우에 대한 상세한 분석결과는 2008년 한국노동연구원에서 출판예정인 「공연예술 전문인력 구조와 정책지원 - 연극, 뮤지컬을 중심으로」를 참조.

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

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

공연외 소득에는 부업여부가 중요한 영향을 미치는 요소이며 부업을 가지고 있는 사람들이 그렇지 않은 사람들에 비해 공연외 소득이 높은 결과가 발견된다.

전체 소득에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 주요 요소로 공연소득에 영향을 주고 있는 출신학교 지역(비수도권에 비해 수도권 학교 출신), 경력연수(높을수록), 직급(하급자에 비해 중급자) 등이 여전히 전체 소득에도 영향을 주고 있고 공연소득과 공연외 소득에서는 발견되지 않았던 직군간 차이가 드러나 기술스태프와 공연운영스태프가 기획/제작에 비해 전체 소득이 높은 것으로 나타나고 있다.

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

종합하면 교육 이외 변수들에서는 공연예술 전문인력의 성과에 주요한 역할을 미치는 요소들은 인적속성 변수로 성(공연참여기간)과 학력(시간당 임금)이 있으며, 직무특성 변수로 경력(공연참여기간, 공연소득, 전체 소득), 직군(공연참여기간, 공연소득, 전체 소득), 입직방법(공연참여기간), 직급(공연소득, 전체 소득, 고용형태(시간당 임금) 등이 있으며 기타 변수로 출신학교 지역(공연소득, 전체 소득), 부업여부(공연외 소득) 등이 있음을 알 수 있다. 즉, 경력연수, 직군, 직급 등이 우리나라 공연예술 전문인력의 성과에 주요한 영향을 미치고 있다는 사실을 알 수 있다.

대부분 형태의 교육훈련에서 이수와 교육기간이 공연예술 전문인력의 활동, 소득 및 임금에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못한다는 결과를 어떻게 해석하여야 할까? 일단, 조심스럽게 공연예술과 관련하여 현재 진행되고 있는 많은 종류의 교육훈련이 실질적으로 공연예술 전문인력의 성과에 유효한 영향을 주고 있지 못하다는 해석이 가능하다. 이러한 해석은 앞의 재교육 현황분석에서 지적했던 것처럼 현재 우리나라 현실에서 학교 교육을 중심으로 하는 입직전 교육이 현장의 수요를 잘 반영하지 못하고 있다는 점과 관련이 있는 것으로 보인다. 또한 그런 이유로 재교육과 현장훈련이 필요하지만 이에 대한 지원이 부족하고 공연현장의 영세성과 낙후성으로 인해 재교육이 공연예술 전문인력의 성과에 영향을 줄 수 있을 정도로 효과적으로 진행되고 있지 못하고 있다고 예상할 수도 있다. 이런 상황에서 국내 교육훈련이 공연예술 전문인력의 성과에

실질적인 효과를 미치고 있지 못함에 비해 국외에서 이루어지는 해외유학/연수는 시간당 임금에 실질적인 영향을 주고 있다는 사실은 적어도 시간당 임금이라는 기준에서 국내 교육훈련과 국외 교육훈련간 실효성 차이가 있음을 시사해 주는 것이라고 보인다⁵⁾.

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

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

하지만 앞서 보았듯이 많은 현장인력들이 재교육의 필요성을 인식하고 있으며 공연예술 분야의 직종들이 전문적 지식을 요하고 있는 분야라는 일반적 평가와 학력 수준에 따른 시간당 임금의 차이가 존재하고 있다는 분석결과를 동시에 감안한다면 분명히 입직전 교육훈련과 입직후 재교육은 우리나라 공연예술 전문인력의 성과를 높이는데 필요한 요소라고 판단된다.

그렇다면 당연한 논리적 귀결로 현재 이루어지고 있는 공연예술 관련 입직전 다양한 교육훈련과 입직후 재교육의 변화와 개선이 필요한 것으로 보인다.

IV. 결론 및 정책적 시사점

지금까지의 공연예술 전문인력 교육훈련의 현황과 교육효과 분석을 통해 우리는 창의적 아이디어의 실현을 핵심으로 하는 공연예술 분야 전문인력의 형성과 관련된 몇 가지 특징과 관련된 정책 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 어린 시절 문화예술 경험의 중요성이다. 교육훈련 효과분석에서는 입직전 문화예술 경험이 뚜렷하게 공연예술 전문인력의 활동빈도 및 소득과 임금을 기준으로 한 성과에 영향을 미치지 못하지만 90%가 넘는 대부분의 전문인력이 공연예술계에 들어오기 전 입직에 영향을 미치는 문화예술 경험(감상 및 체험)을 하고 있는 것으로 나타나고

5) 물론 보다 더 엄밀한 분석을 위해서는 해외유학/연수를 경험한 인력들이 그렇지 못한 인력들에 비해 분석에서 통제된 부분 이외의 모든 부분에서 동일한 조건을 가지고 있음을 증명해야 한다.

있다. 이는 창의적 요소가 중요한 공연예술계라는 진로를 선택하는데 있어 어릴적 공연 예술 경험은 매우 중요한 역할을 하고 있는 것으로 보이며 따라서 공연예술 전문인력의 형성과 공연예술계의 발전을 위해 유아 및 초중고 학생들에 대해 좋은 문화예술 작품을 감상하고 체험할 수 있는 기회를 확대하는데 정책적 지원이 필요할 것으로 판단된다.

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

현장훈련은 속성상 체계화되기 어려워 정책적 지원의 효과를 보기 어려운 단점이 있다. 이런 현실적 어려움 속에서 정책 효과가 있을 것으로 예상되는 방법으로는 우선, 현장 전문가들의 정보를 축적하고 이를 정보시스템으로 구축함으로써 현장에서 어려운 문제가 생겼을 경우 손쉽게 빠르게 현장 전문가와 대화를 통해 문제를 해결할 수 있는 체계를 구축하는 것을 지원하는 것이 있다. 또한 이 정보시스템을 통해 직무별/장르별 필요한 교육훈련 내용을 조사하고 재교육 강의기관 및 내용에 대한 정보를 구축하여 공개함으로써 현장훈련을 보충하는 역할을 할 수도 있다. 다음으로, 가상적 혹은 물리적 공연예술 전문인력 공간 등을 만들고 전문인력간 논의의 장(가칭 공연예술인센터)을 만드는 등 현장 전문인력들이 온라인, 오프라인 등을 통해 손쉽게 만나 교류할 수 있는 네트워크 형성을 지원하는 것 등이 있다. 공연예술인 센터는 각 지역 핵심극단을 중심으로 할 수도 있다. 또한 공연예술 멘토 시스템을 체계화하는 것이 필요한데, 전문인력들이 공연간 쉬는 기간 동안 다른 극단에 멘토가 되는 제도 도입을 재정적으로 지원하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 정부가 멘토들에게 일정기간 동안 자기충전 비용을 지급하고 이에 상응하는 멘토 강의를 하도록 의무화하는 방법을 고려할 수 있다.

셋째, 공연예술 관련 학교 및 학과들에서 교육체계 개선이 필요한 것으로 판단된다. 관련 학교 및 학과들은 현장의 인력수요에 보다 적극적으로 대응하는 것이 요구되며 현재 지나치게 출연자 중심 교육에 집중된 노력의 일부는 다른 직군(예를 들어, 기획 및 창작스태프 위주의 교육으로) 교육으로 전환이 필요한 것으로 보인다. 또한 학생 및 학부

모와 교수들에게 공연예술 전문인력의 직무별 고용 및 직무 상황을 체계적으로 정리 공개하여 학생들의 출연자 지망 쏠림현상을 억제하는 것을 유도하는 정책지원도 필요하다.

비록 제한된 범위지만 위와 같은 공연예술 전문인력 교육현황에서 특징과 정책 시사점들을 앞에서 제기하였던 창의적 지식기반사회의 등장과 그 속에서 창의적 노동 중요성 증대라는 주제와 연관시켜 보면 몇 가지 예상이 가능하다. 우선, 문화예술 작품 경험이 인력들이 사회내 창의적 분야에 진출하거나 혹은 창의적 노동의 자양분을 길러내는 중요한 역할을 할 수도 있다는 것이다. 어릴적 창의적 아이디어를 구현한 결과물을 감상하거나 혹은 구현에 실제적으로 참여한 경험이 향후 직업의 선택이나 직업관 형성에 있어 중요한 역할을 할 수도 있다. 창의적 노동형성을 위해 정규교육을 통해 학생들에게 보다 많은 문화예술 경험을 주는 기회가 확대될 필요가 있다.

다음으로 창의적 지식기반사회에서는 정규교육 등 입직전 습득하는 교육의 실효성이 약화될 수 있고 상대적으로 현장훈련의 중요성이 증대될 수 있다는 예상이다. 창의적 아이디어를 만들어내고 이를 구현하는 작업은 생산라인처럼 사전에 완전한 생산계획을 만들고 이 계획에 따라 적재적소에 인력과 자원을 배치하고 빈틈없이 생산을 하는 작업과는 거리가 있다. 비록 잘 다듬어진 창작 아이디어라 할지라도 실제 현장에서 구현하는 과정에서 일어나는 다양한 변수들에 의해 바뀌는 경우가 빈번하며 이러한 불확실성에 대처하는 과정이 창작 아이디어의 고안과 구현과정이라고 볼 수 있다. 이런 환경하에서 정형화되고 미리 주어지는 입직전 교육은 그 효과에 있어 일정한 한계가 있을 수 있다. 따라서 작업현장에서 변화하는 상황에 대응하여 그때 그때 이루어지는 현장훈련의 중요성이 상대적으로 커지게 된다. 앞서 지적하였듯이 현장훈련의 제도화가 어려운 현실에서 직종내, 분야내 공개된 네트워크 활성화와 분야별 현실에 맞는 멘토제도의 설계가 필요한 것으로 보인다. 또한 정규교육 체계는 교육을 받은 사람들이 변화하는 환경에서 불확실성에 대처하기 위한 능력을 갖추 수 있도록 하고 현장과 교류를 통해 보다 열린 교육으로 변화할 필요가 있는 것으로 보인다. [KLI]

<참고문헌>

황준욱 외(2008), 『공연예술 전문인력 구조와 정책지원 - 연극, 뮤지컬을 중심으로』, 한국노동연구원(발간 예정).

_____ (2005), 『문화산업 전문인력 형성구조와 정책지원』, 한국노동연구원.

Menger Pierre(1999), “Artistic Labor markets and Careers”, *Annu. Rev. Sociol* 25, pp.541 ~ 574.