

문화예술분야 근로실태: 연극부문*

박찬임**

I. 머리말

이 글은 예술인 산재보험제도 설계를 위한 기초 작업으로 실시된 연극부문 종사자 근로실태조사를 요약한 것이다. 연극은 무대라는 일정한 공간과 시간 속에서 상연이 이루어지는 공연예술이다.¹⁾ 공연예술은 무대 위에서 공연되는 동안만 존재하다가 공연이 끝나면 없어지는, 복제가 불가능한 일회성 예술이다. 또한 무대 위의 실연자 이외에도 각 분야의 스태프(작가, 연출가, 작곡가, 안무가, 무대장치, 조명, 음향, 영상 등)의 협업이 필요한 종합예술이다. 연극은 작가의 희곡을 연출가의 상상을 통해서 구상하고 해석하여, 무대 위에서 배우의 말과 몸짓, 행동을 통하여 관객에게 직접 보여주는 일체의 행위를 말한다. 또한 작가, 연출, 배우 이외에도 음악, 안무, 무대장치, 조명, 음향, 의상, 소품, 분장 등 여러 분야의 협업이 필요하다.

한 편의 연극 공연을 위해서 일하는 과정은 유기적·단속적이다. 연극창작 활동에 종사하는 사람들은 연극이 무대에 오르기 전 몇 달 동안 집중적으로 준비 작업을 한다. 그리고 공연을 하고, 그 공연을 위해서 모였던 사람들 대부분은 흩어진다. 이러한 과정은 일 년에 몇 번씩 되풀이될 수 있다. 연극창작활동 종사자들이 어떤 계약관계 속에서 일하고 있으며, 그 행태는 어떠한가는 분야에 따라서 상당히 다르다. 하지만 그 과정과 행태가 전통적인 산업에서 나타나는 것과는 상당한 차이가 있다는 점에서는 공통점이 있다. 소수의 동인과 알음알음으로 혹은 오디션을 통해서 합류한 사람들, 위탁에 의해서 합류한

* 이 글은 문화체육관광부의 학술연구용역사업으로 수행한 『문화예술인 산재보험 적용을 위한 실태조사 연구』(이승렬 외, 2012)의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(cpark@kli.re.kr).

1) 공연법 제2조에 따르면 공연예술이란 음악, 무용, 연극, 연예, 국악, 곡예 등 예술적 관람물을 실연에 의하여 공중에게 관람하도록 하는 행위를 말한다.

일부 기술파트의 사람들, 아르바이트로 고용한 사람들이 섞여 있다.

연극창작활동 종사자들이 처한 이러한 상황은 산재보험제도 설계와 관련하여 몇 가지 질문을 낳게 된다. 가장 근본적인 질문은 연극창작활동 참여자들, 특히 고용계약서를 쓰지 않은 채 같이 일하는 사람들, 소위 프리랜서들을 근로자로 볼 것인가 자영업자로 볼 것인가이다. 이는 산재보험의 재정부담을 누가 해야 할 것인가를 결정하는 질문이다. 다음 질문은 사업주로 분류되는 연극 창작활동 종사자가 과연 보험가입자로서의 역할을 할 역량이 있는가에 관한 것이다. 이 글은 이 두 가지 내용을 중심으로 서술될 것이다. 제II장은 본 조사에 응한 응답자의 일반적인 특성을 다루었다. 제III장은 프리랜서의 근로자성 여부를 살펴보았다. 제IV장은 근로실태 및 소득수준에 관한 내용을 다루었다. 마지막 장은 이제까지의 논의를 요약하였다.

II. 응답자의 일반적인 특성

1. 조사 설계

본 조사의 모집단은 연극창작분야 종사자들이다. 그러나 이들 분야는 상시적이 아니라 단속적으로 일이 진행되고, 인력 이동이 많은 분야이기 때문에 확정적인 모집단을 구성하기 어려웠다. 따라서 설문조사의 대상은 연극창작분야에서 조사시점 현재 일하는 중이거나 2011년에 일을 한 경험이 있는 사람들로 한정하였다.²⁾

모집단을 구성하기 어렵고 구성원 목록도 작성된 것이 없기 때문에 부득이하게 편의표집(convenience sampling)을 시도하였다. 다만 직종별 특성을 감안하여 직종에 따른 목표 표본 수를 정하고 가능한 한 할당된 표본 수만큼 조사가 이루어지도록 하였으며, 지역별로는 서울 지역 종사자 약 60%, 서울 외 지역 종사자 약 40% 정도의 비중을 갖도록 시도하였다. 7개 직종 300명을 목표로 하였으며, 최종 조사된 사례는 7개 직종 313명이었다.³⁾ 분석에서는 직종을 극작·연출은 창작예술가, 연기는 실연예술가, 무대·조명·분장은 기술스태프, 기획·행정은 기획·행정 스태프의 네 가지로 구분하여 사용하였다.

2) 전체 응답자의 98%는 현재 일하는 사람들이었고, 2%만이 2011년에 일한 경험이 있는 사람들이었다.

3) 연극분야 종사자 직종별 표본 수 목표는 극작 30명, 연출 50명, 연기 100명, 무대 40명, 조명 40명, 분장 20명, 기획 20명으로 총 300명이었다. 최종 조사된 결과는 극작 20명, 연출 43명, 연기 169명, 무대 18명, 조명 21명, 분장 20명, 기획 22명으로 총 313명이었다.

2. 응답자의 일반적 특성

응답자의 인구사회학적 특성은 다음과 같다. 성별은 남성 66.8%, 여성 33.2%이고, 남성 비율이 가장 높은 직종은 창작예술가로 81.0%가 남성이었고, 여성 비율이 가장 높은 직종은 기술스태프로 44.1%가 여성이었다. 연령은 20대와 30대가 전체의 61%를 차지하고 있었고, 50대 이상은 10%로 나타났다. 연령이 가장 높은 직종은 창작예술가로 50대 이상 비율이 23.8%였고, 평균연령 또한 가장 높았다. 학력은 전문대졸 이하가 41.7%이고, 대학원졸 이상은 16.3%였다. 학력이 가장 높은 직종은 창작예술가로서 전체의 약 40%가 대학원졸 이상으로 나타났다.

다음은 사회경제적 특성을 살펴보았다. 응답자의 직급을 보면 극단·기획사·관련사의 대표인 경우가 28.4%이고, 해당업무분야의 관리직급 이상인 경우가 18.5%, 대표나 관리직급이 아닌 경우가 53.0%였다. 창작예술가의 경우 60% 이상이 대표인 것으로 나타났는데, 이는 작가나 연출이 대표를 맡고 있는 극단이 많은 현실을 반영한 것으로 해석된다.

연극부문 종사자들은 전반적으로 근속기간은 짧고 해당분야 경력은 상당히 긴 편인데, 구체적인 내용은 직종에 따라서 달랐다. 최근 근속기간에 대해서 질문한 결과 64%가 3개월 이하였고, 현재 근속기간이 6개월이 넘는 경우는 20%에 불과하였다. 근속기간 3개월

<표 1> 응답자의 인구사회학적 특성

(단위: 명, %)

		전 체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프
사례 수		313	63	169	59	22
성별	남성	66.8	81.0	66.3	55.9	59.1
	여성	33.2	19.1	33.7	44.1	41.0
연령	10대	0.3	0.0	0.6	0.0	0.0
	20대	28.1	6.4	37.9	27.1	18.2
	30대	32.9	31.8	30.8	37.3	40.9
	40대	28.1	38.1	24.3	30.5	22.7
	50대 이상	10.5	23.8	6.5	5.1	18.2
	평균연령	36.6	43.2	34.4	35.6	37.9
학력	고졸 이하	20.5	8.2	22.8	27.6	19.1
	전문대졸	21.2	14.8	24.0	19.0	23.8
	대졸	42.0	37.7	44.9	36.2	47.6
	대학원 이상	16.3	39.3	8.4	17.2	9.5

이하의 비율이 가장 높은 직종은 실연예술가로 72.2%였고, 가장 낮은 직종은 기술스태프로 52.5%였다. 해당분야 경력이 얼마나 되는가를 질문한 결과, 5년 이하라고 답한 경우는 33%에 불과하였고, 나머지 67%는 경력이 5년을 넘었으며, 경력이 20년을 넘는 경우도 약 20%에 이르렀다. 경력 20년 초과자의 비율이 가장 높은 직종은 창작예술가이고 가장 낮은 직종은 기술스태프로 각각 38.1%와 8.5%였다.

<표 2> 응답자의 사회경제적 특성

(단위: 명, %)

		전 체	창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프
사례 수		313	63	169	59	22
직급	극단, 기획사, 관련사 대표	28.4	61.9	14.2	35.6	22.7
	해당업무분야 관리자급 이상	18.5	7.9	14.8	30.5	45.5
	해당 없음	53.0	30.2	71.0	33.9	31.8
현재/최근 근속기간	3개월 이하	64.2	57.1	72.2	52.5	54.6
	3개월 초과~6개월 이하	15.7	22.2	15.4	10.2	13.6
	6개월 초과~1년 이하	10.5	14.3	5.3	17.0	22.7
	1년 초과	9.6	6.4	7.1	20.3	9.1
해당분야 경력	5년 이하	33.2	12.7	37.9	30.5	63.6
	5년 초과~10년 이하	17.6	15.9	18.3	20.3	9.1
	10년 초과~15년 이하	15.7	11.1	14.8	27.1	4.6
	15년 초과~20년 이하	13.7	22.2	11.2	13.6	9.1
	20년 초과	19.8	38.1	17.8	8.5	13.6

III. 프리랜서의 근로자성

1. 종사상 지위의 구분

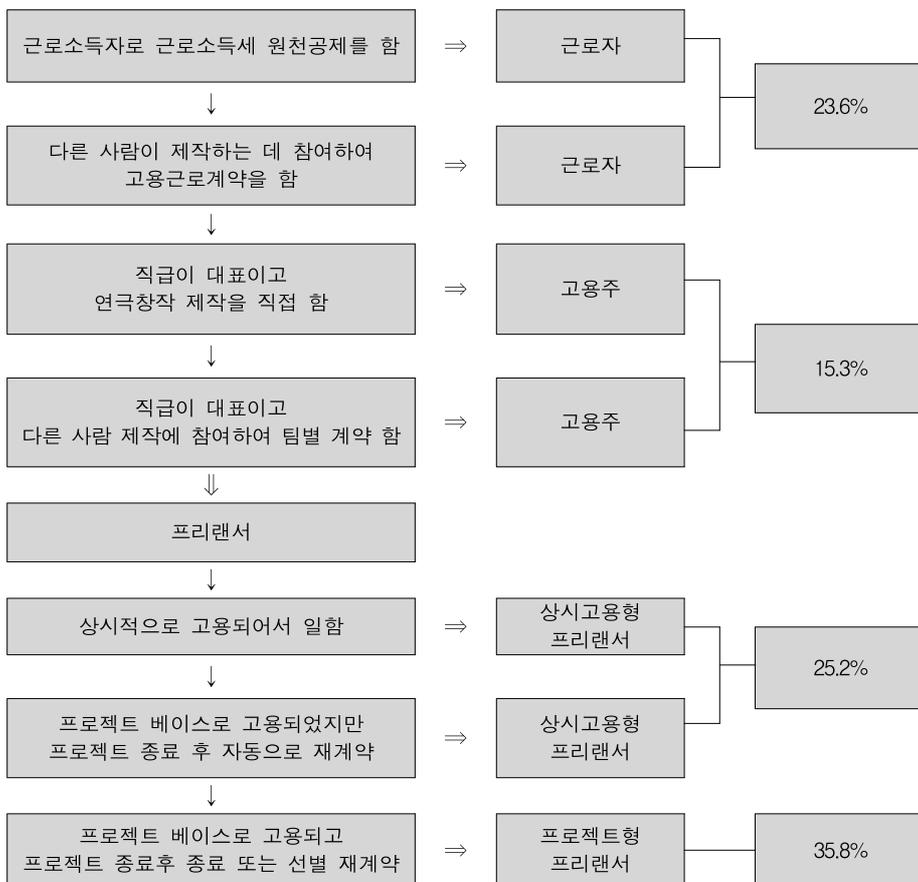
연극분야 종사자에 대하여 산재보험을 적용한다고 할 때 가장 논란이 되는 부분은 근로계약서 없이 모여서 일하는 사람들의 종사상 지위를 어떻게 볼 것인가의 문제이다.⁴⁾ 연극은 상시적으로 고용되어 있는 것이 아니라 공연이 있기 몇 달 전부터 작업이 시작되

4) 조사에 따르면 응답자 중 서면계약을 한 비율은 24.7%에 불과하였다.

고 공연이 끝나면 팀이 해체되는 경우가 많다. 기술스태프들의 경우 연극공연 준비기간 내내 한 가지 일에 종속되어 있다고 보기 어려운 경우도 많다. 또한 작품마다 참여하는 형태가 다르게 나타나는 경우도 다수 있다. 즉 이번 참여 작품에서는 연출이었던 사람이 다음 작품에서는 연기가 될 수도 있고, 평소 고용주 지위로 분류될 수 있는 극단 대표도 설문 응답의 기준작품에서는 다른 지위로 참여할 수도 있다.5)

특히 문제가 되는 것은 서면 계약 없이 작품에 참여하고 있는 소위 프리랜서로 구분되는 사람들의 경우이다. 본 연구에서는 이들이 근로기준법상의 근로자 정의와 얼마나 부합하는가를 살펴보았다. 전체 연극창작활동 종사자 중 프리랜서일 가능성이 있는 사람을 찾기 위해서 다음의 몇 단계를 거쳤다.

[그림 1] 연극분야 종사자의 종사상 지위 구분



5) 따라서 본 연구에서 살펴본 근로자성은 그 기준이 현재 혹은 가장 최근에 참여한 작품이라는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

다음과 같은 경우는 근로자로 보았다: ① 근로소득자로서 지급받는 보수에 대한 세금 신고 또는 납부를 근로소득세 원천공제로 한다고 답한 사람 ② 다른 사람이 제작하는 연극창작 과정에 참여하여 고용·근로계약을 했다고 답한 사람

다음과 같은 경우는 사업주로 보았다: ① 직급이 대표이고 연극창작 제작에서 직접 제작을 하고 있다고 답한 사람 ② 직급이 대표이고 연극창작 제작에서 다른 사람이 제작하는 과정에 참여하였지만 계약이 고용계약이 아니면서 팀별계약을 한 사람

위의 두 경우에 해당하지 않는 사람은 일단 근로자나 고용주라고 확신하기 어려운 사람으로서 프리랜서일 가능성이 있다.⁶⁾ 프리랜서에 해당하는 사람일지라도 해당 일자리에 상시적으로 참여한다고 답한 경우와 프로젝트 베이스로 참여한다고 한 사람은 고용 및 작업과정이 다를 수 있으므로 이를 구분하였다. 또한 위의 질문에는 프로젝트 베이스로 참여한다고 답했지만, 프로젝트 종료 후 계약이 어떻게 되는가를 묻는 질문에 ‘자동으로 재계약된다’고 답한 경우는 비록 입직구는 프로젝트 베이스의 계약일지라도 사실상 상시직으로 있다고 볼 수 있으므로 이들도 상시고용형 프리랜서로 구분하였다. 이렇게 구분하면 연극분야 종사자는 잠정적으로 근로자, 사업주, 상시고용형 프리랜서, 프로젝트형 프리랜서로 나눌 수 있다. 이렇게 나누어 본 결과 전체 응답자의 고용상의 지위는 다음과 같았다. 프로젝트형 프리랜서의 비중이 35.8%로 가장 높았고 다음은 상시고용형 프리랜서 25.2%, 근로자 23.6%로 나타났으며, 고용주로 분류된 사람은 15.3%로 가장 적었다.

<표 3> 응답자의 고용상 지위

(단위: 명, %)

	전 체		창작예술가		실연예술가		기술스태프		기획행정스태프	
	명수	비율	명수	비율	명수	비율	명수	비율	명수	비율
고용주	48	15.3	25	39.7	14	8.3	6	10.2	3	13.6
근로자	74	23.6	12	19.1	36	21.3	18	30.5	8	36.4
상시고용형 프리랜서	79	25.2	5	7.9	56	33.1	12	20.3	6	27.3
프로젝트형 프리랜서	112	35.8	21	33.3	63	37.3	23	20.5	5	22.7
전 체(n=313)	313	100.0	63	100.0	169	100.0	59	100.0	22	100.0

2. 프리랜서의 근로자성

본 연구에서 프리랜서로 구분한 사람들을 무조건 자영업자나 근로자로 보는 것은 적절

6) 설문에서 일자리의 계약종류를 모른다고 답한 사람이 상당수였던 것을 감안하면, 프리랜서에 해당한다고 본 사람 중에서 실제로는 근로자로 구분할 수 있는 사람도 상당수 포함되어 있을 것으로 예상된다.

치 않다. 보통 근로기준법상의 사용종속성을 살펴보기 위한 지표로 많이 선택되는 것은 업무의 대행가능성, 용품 구입비용의 부담자, 업무지시자의 존재 및 지시에 대한 임의변경 가능성, 출퇴근시간 규제 등이다. 본 연구에서도 이러한 기준을 차용하여 프리랜서로 구분된 연극창작활동 종사자의 근로자성에 대해서 살펴보았다.

우선 ‘귀하는 귀하의 직무 전부나 일부를 자율적으로 타인 또는 타 업체에게 대행하게 할 수 있습니까?’라는 질문을 통해서 업무대행 가능성 여부를 질문하였다. 원래 이 질문에 대한 응답으로 기대한 바는 고용주는 대행이 가능하다고 답하는 경우가 매우 높고 근로자는 업무대행이 불가능하다고 답하는 것이다. 그러나 실제로 업무대행이 가능하다고 응답한 비율은 고용주 40%, 근로자 26%, 프리랜서 21%로 나타나서, 이를 근로자성을 판단하는 지표로 사용하기 어려웠다. 이렇게 근로자라 할지라도 업무대행이 가능하다는 응답이 상당수 나온 것은 연극창작활동의 특성을 반영한 것으로 볼 수 있을 것이다.⁷⁾

둘째로, ‘작품 활동에 필요한 용품(도구, 장비, 물품, 재료 등)들은 작품제작단체(또는 제작자)가 지급할 수도 있고 개인적으로 마련하여 사용할 수도 있습니다. 해당 작품 활동에서는 어떤 경우에 해당합니까?’라는 질문을 통해서 물품구입비용의 부담을 누가 했는가를 질문하였다. 이 질문에 대하여 근로자로서 본인이 전액 부담하였다고 답한 경우는 한 사람도 나타나지 않아서, 일단은 질문이 근로자성 판정에 어느 정도 변별력을 지닌 것으로 판단할 수 있었다. 그렇지만 이 질문에 대해서 고용주라 할지라도 본인이 전액 부담한다고 답한 비중은 25%로 그렇게 높지 않고, 근로자라 할지라도 용품구입비용을 회사와 분담한다고 답한 비중이 19%로 나타나서 전액부담일 경우 근로자가 아닌 것으로 볼 수는 있겠지만 더 이상 확대 해석하기는 어려웠다.

셋째로, ‘귀하에게 업무를 지시·감독하는 사람은 누구입니까?’라는 질문과 ‘귀하는 업무지시를 받은 후 그 지시를 자율적으로 또는 임의적으로 변경할 수 있습니까?’라는 질문을 통해서 업무지시의 유무와 지시의 임의변경 가능성을 살펴보았다. 이는 종속성을 살펴보기 위한 질문이다. 프리랜서의 경우 업무지시가 없다고 답한 경우가 5.2%로서 근로자로 구분된 사람들의 응답(10.8%)보다도 훨씬 더 낮았다. 따라서 이 질문 또한 연구부문 종사자에게는 근로자성을 판단하기에 적절치 않은 질문이었다. 심지어는 고용주조차 41.7%가 업무지시를 받고 있으며, 16.7%는 이를 임의로 변경할 수 없다고 답하고 있었다. 이는 연극창작 활동에서 나타나는 특성으로 볼 수 있을 것이다.⁸⁾

7) 심층면접 내용에 따르면 연극창작활동에서의 업무 대행은 고용형태와 관계없이 다양하게 이루어질 수 있다. 즉 연출은 조연출이나 무대감독에게 업무를 대행시킬 수 있고, 극작 역시 경우에 따라서 업무대행이 가능하다고 한다. 기술스태프 또한 업무대행이 가장 빈번하게 일어날 수 있는 파트이다. 피고용자의 위치라 하더라도 고용주와 협의 또는 관행에 따라 업무대행이 충분히 이루어질 수 있는 곳이 공연예술 창작분야이다.

8) 다른 사업장과는 달리 연극은 고용주가 될 수 있는 극단 대표들이 자신이 고용주의 위치에 있다는

<표 4> 연극창작분야 종사자의 사용종속성-자율성 분포

(단위: 명, %)

		고용주		근로자		프리랜서		
		명수	비율	명수	비율	명수	비율	
업무 대체	업무대체 불가능	29	60.4	55	74.3	151	79.1	
	업무대체 가능	19	39.6	19	25.7	40	20.9	
물품구입 비용	회사가 전액부담	25	52.1	60	81.1	111	58.7	
	회사와 본인이 분담	11	22.9	14	18.9	62	32.8	
	본인이 전액부담	12	25.0	0	0.0	16	8.5	
업무 지시	있음	임의변경 불가능	8	16.7	34	46.0	71	37.2
		임의변경 가능	12	25.0	32	43.2	110	57.6
	없음	28	58.3	8	10.8	10	5.2	
출퇴근 규제	정해진 시간 있음	6	12.5	20	27.0	24	12.6	
	일정에 따라 달라짐	33	68.8	52	70.3	144	75.4	
	스스로 근무시간을 정함	9	18.7	2	2.7	23	12.0	

넷째로, ‘해당 일자리는 정해진 근무시간에 따라 일하십니까? 아니면 스스로 근무시간을 정하십니까?’라는 질문을 통해서 출퇴근의 구속성이 어느 정도나 되는가를 살펴보려 하였다. 그러나 이 질문에 대한 응답 형태는 이 질문이 근로자, 고용주를 나누는 기준이 되기 어렵다는 것을 보여주었다. 정해진 출퇴근시간이 있다고 답한 비율은 근로자조차도 27.0%에 지나지 않으며, 고용주, 근로자, 프리랜서 어떤 집단이든지 일정에 따라서 달라진다고 답한 경우가 전체의 70%가량 되었다. 또한 연극창작 과정에서는 연습 단계별로 나오는 시간이 달라지고 있어서, 일정에 따라서 달라진다는 응답은 출퇴근의 구속성이 없다는 의미보다는 출퇴근의 구속성이 있다는 의미로 해석하는 것이 더 적절할 수 있다. 여하튼 분명한 것은 연극 창작활동 종사자의 경우 위의 네 척도를 이용하여 근로자성을 판단하기는 어렵다는 점이다.

다음은 위의 네 가지 설문을 이용하여 응답자의 사용종속성-자율성을 점수화하여 근로자성을 판단할 수 있을까를 살펴보았다. 각 항목별로 사용종속성이 높은 것에서 낮은 것에 이르기까지 2점에서 0점 사이의 점수를 주었다.⁹⁾ 이렇게 되면 8점은 사용종속성이

인식이 매우 낮습니다. 또한 작품창작 기간 동안 자신의 업무 파트에 따라 업무지시를 받는 위치가 되기도 합니다. 가령 극단 대표가 연기자일 경우 극단 내 또는 외부의 연출자에 의해 업무지시를 받는다고 인식할 수 있습니다. 기술스태프의 경우에도 본인은 사업주이지만 연출가에 의해 업무의 방향성이 정해질 수도 있습니다. (심층면접 내용 중)

9) 사용종속성이 높은 순서로 0점에서 1점씩 증가시킬 경우, 다른 세 항목은 모두 0점에서 2점 사이의 점수를 갖는데 업무대행 항목은 0점과 1점이 된다. 본 연구에서는 각 항목의 비중을 맞추기 위하여 업무대행의 경우 업무대행 불가능은 0점, 업무대행 가능은 2점을 주었다.

<표 5> 사용종속성-자율성을 구분하는 지표

지표명	내용		점수
업무 대행	업무대행 불가능		0
	업무대행 가능		2
물품구입 비용	회사가 전액부담		0
	회사와 본인이 분담		1
	본인이 전액부담		2
업무 지시	있음	임의변경 불가능	0
		임의변경 가능	1
	없음		2
출퇴근 규제	정해진 시간 있음		0
	일정에 따라 달라짐		1
	스스로 근무시간을 정함		2

가장 높은 경우이고 0점은 자율성이 가장 높은 경우가 된다. 중간 점수의 경우 근로자다 사용자다 명확히 말하기는 어렵지만, 어느 쪽에 가까운지는 볼 수 있을 것이다.

종사상의 지위에 따른 점수분포를 살펴보았다. 근로자는 전체의 63.5%가 6점 이상으로 나타났고, 3점 이하인 경우는 9.5%로 나타났다. 상시고용형 프리랜서는 6점 이상이 58.3%, 3점 이하가 6.3%로 나타났다. 프로젝트형 프리랜서는 근로자성 점수가 6점 이상이 49.1%이고 3점 이하가 18.1%로 나타나서, 근로자나 상시고용형 프리랜서에 비해서 업무 자율성이 더 많이 주어진 것으로 해석할 수 있었다. 고용주는 근로자성 점수가 6점 이상인 경우는 18.7%에 불과하고 3점 이하인 경우가 43.8%로 위의 세 경우와 대조적이었다.

위의 결과에서 흥미로운 점은 비교적 자율성이 높은 것으로 판단할 수 있는 근로자성 3점 이하의 비율이 상시고용형 프리랜서보다 근로자에서 더 높았다는 점이다. 이는 매일 일터로 나가는 하지만(상시고용되어 있지만) 자신의 계약형태가 근로계약이 아니어서 고용불안이 있다고 생각하는 사람이 업무 자율성을 갖기 더 어렵다고 볼 수 있을 것이다.

<표 6> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(비율)

		8	7	6	5	4	3	2	1	0
전 체	n=311	5.1	23.2	21.9	23.2	9.6	10.0	5.1	1.6	0.3
고용주	n=48	0.0	8.3	10.4	29.2	8.3	22.9	12.5	6.3	2.1
근로자	n=74	13.5	36.5	13.5	13.5	13.5	4.1	5.4	0.0	0.0
상시고용형 프리랜서	n=79	3.8	24.1	30.4	27.8	7.6	3.8	2.5	0.0	0.0
프로젝트형 프리랜서	n=110	2.7	20.0	26.4	23.6	9.1	12.7	3.6	1.8	0.0

이번에는 사용종속성-자율성의 평균값을 살펴보았다. 전체 응답자의 사용종속성-자율성의 평균값은 5.3이었다. 종사상 지위에 따라서 평균값을 살펴본 결과 사용종속성의 평균은 근로자(5.9) - 상시고용형 프리랜서(5.7) - 프로젝트형 프리랜서(5.2) - 고용주(4.0)의 순으로, 대체적인 기대에 부합하였다. 그렇지만 사용종속성-자율성 평균의 최댓값, 최솟값, 표준편차를 보면 개인차가 상당히 크게 나타나서 이를 일반화시켜서 단정적으로 말하기 어렵다는 것을 알 수 있다. 다만 연극창작분야 종사자의 경우 고용주와 근로자 사이의 역할구분이 타 직종에 비해서 희미하고,10) 프리랜서는 고용주보다는 근로자에 가깝게 분포하고 있다고 말할 수 있을 것이다.

이상의 결과를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 애초 근로자성을 판정하기 위한 준거로 삼기 위해서 마련했던 네 가지 질문을 이용하여 연극창작활동 종사자의 근로자성을 판정하기는 어렵다. 이렇게 된 직접적인 이유는 연극창작활동의 작업형태가 일반적인 타 직종과 상당히 다르기 때문일 것이다. 그렇지만 이러한 결과는 보다 본질적인 문제제기를 가능하게 한다. 즉 현대 사회에서 나타나고 있는 고용 형태 자체가 산업별, 직종별로 상당히 다르기 때문에 이러한 기존의 일률적인 틀로 평가하기 어렵다는 것이다. 다시 말해서 현재 사용되고 있는 근로자성에 대한 판정 지표들은 대체적인 경향성을 보여줄 수는 있겠지만, 모든 산업과 직종에 적합하지는 않는다는 것이다. 둘째, 연극창작활동 종사자는 고용주와 근로자 사이의 간격이 타 직종에 비해서 가깝고, 개인차가 크지만 프리랜서는 고용주보다는 근로자의 특성에 더 가깝다고 말할 수 있을 것이다.

<표 7> 연극창작분야 종사자의 종사상 지위에 따른 사용종속성-자율성 점수(평균)

		N	평균	표준편차	최솟값	최댓값
전 체		311	5.3	1.7	0	8
종사상 지위	고용주	48	4.0	1.8	0	7
	근로자	74	5.9	1.7	2	8
	상시고용형 프리랜서	79	5.7	1.3	2	8
	프로젝트형 프리랜서	110	5.2	1.6	1	8
직종	창작예술가	62	4.2	1.6	1	8
	실연예술가	168	5.8	1.4	0	8
	기술스태프	59	5.1	1.8	1	8
	기획행정스태프	22	5.1	1.8	1	8

10) 근로자가 고용주와 유사한 성격을 띠다고 해석하기보다는 고용주가 근로자와 유사하게 일하고 있다고 해석하는 편이 더 사실에 가까울 것이다. 즉 연극 극단의 작업형태는 사장과 종업원이 유사한 일을 하고 있는 소규모 영세 사업장의 작업형태를 떠올리면 이해하기 쉬울 것이다.

IV. 근로실태 및 소득수준

1. 연중 연극창작활동 종사기간 및 근로시간

연극창작 분야에서 일하는 사람은 1년 내내 상시적으로 일하는 경우는 매우 드물다. 본 연구에서는 작년 일 년 동안 연극창작 분야에서 일한 기간이 얼마나 되는지를 질문하였다. 전체적으로 볼 때 연극창작 분야에서 일한 기간은 평균 7.8개월이고, 4.2개월은 일하지 않은 것으로 나타났다. 직종별로 볼 때 연중 일한 기간이 가장 긴 직종은 기획행정 스태프로서 8.6개월이었고, 가장 짧은 직종은 기술 스태프로서 7.1개월이었다. 종사상의 지위로 보면 프로젝트형 프리랜서가 가장 짧아서 6.7개월로 나타났다.

<표 8> 작년 1년 동안 연극창작 분야에서 일한 기간

(단위: 명, 개월)

	전 체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	306	63	169	59	22	74	48	79	112
연중 연극창작 참여기간	7.8	7.9	7.9	7.1	8.6	8.3	8.5	8.6	6.7

작년 1년간 같이 일한 극단 수와 참여한 작품 수를 살펴보았다. 응답을 보면 전체적으로는 평균 2.7개의 극단과 같이 일했고, 4.5개의 작품을 한 것으로 응답하였다. 같이 일한 극단 수와 작품 수는 직종에 따른 차이가 상당히 크게 나타났다. 기술스태프의 경우 참여 작품 수가 8.9개, 같이 일한 극단 수가 5.2개로 다른 집단의 평균에 비해서 2배 이상 높았다. 반면 다른 직종에서는 평균이 대체로 유사하게 나타났다.¹¹⁾

<표 9> 작년 1년간 같이 일한 극단 수와 참여한 작품 수

(단위: 명, 개)

	전 체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
1년간 일한 극단 수	2.7	2.0	2.0	5.2	2.7	2.1	3.0	2.5	3.0
1년간 참여한 작품 수	4.5	3.5	3.3	8.9	3.8	3.3	5.2	5.0	4.6

11) 313개의 사례 중 같이 일한 극단 수가 10개가 넘거나 참여한 작품 수가 15개가 넘는다고 답한 것은 9개 사례에 불과하였다. 이 9개 사례를 살펴보면 직종이 기술스태프인 경우가 7건으로 압도적으로 많았고, 기획행정스태프인 경우가 1건이었다. 직종이 창작예술가인 경우도 1건이 있었지만, 이 경우는 1개 극단이 여러 개의 작품을 한 것이었다.

<표 10> 근로시간

(단위: 명, 일, 시간, %)

		전 체	직종				종사상 지위			
			창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
주평균 근로일수	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	3일 이하	4.6	4.8	3.1	8.9	5.0	2.7	4.3	3.9	6.7
	4일	2.3	3.2	1.2	5.4	0.0	1.4	4.3	0.0	3.8
	5일	17.2	19.4	10.4	25.0	45.0	27.4	12.8	15.6	13.3
	6일 이상	75.8	72.6	85.4	60.7	50.0	68.5	78.7	80.5	76.2
	평균(N=302)	5.8	5.8	6.0	5.5	5.4	5.7	5.9	5.9	5.8
주평균 근로시간	N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
	15시간 미만	5.4	11.1	1.8	11.9	0.0	4.1	10.4	3.8	5.4
	15~40시간 미만	46.3	41.3	55.6	33.9	22.7	32.4	47.9	49.4	52.7
	40~52시간 이하	27.2	27.0	26.0	25.4	40.9	43.2	25.0	22.8	20.5
	52시간 초과	21.1	20.6	16.6	28.8	36.4	20.3	16.7	24.1	21.4
	평균(N=299)	38.1	36.0	37.8	39.0	45.0	40.7	34.3	39.3	37.1

다음은 이들이 연극창작활동에 참여하고 있을 때 주평균 며칠이나 일하고 근로시간은 얼마나 되는가를 살펴보았다. 주평균 근로일수는 5.8일이고, 5일 근무하는 경우가 17.2%, 6일 이상 근무하는 경우가 75.8%로서 93.0%는 주5일 이상 근로하고 있었다. 이 결과는 연극창작활동 종사자들이 비록 계약직으로 근무기간은 단기간이지만 일하는 동안에는 거의 매일 나와서 일하고 있다는 것을 의미한다. 주평균 근무일수가 가장 많은 직종은 실연예술가로 평균 6.0일이었고, 가장 적은 직종은 기획·행정스태프로서 5.4일이었다.

다음은 주평균 근로시간을 살펴보았다. 주당 40시간 이상 근무하는 경우가 전체의 48.3%에 불과하여, 상당수가 단시간 근로를 하고 있다는 것을 알 수 있었다. 15시간 미만의 초단시간 근로를 하는 경우가 5.4%, 15~40시간 미만인 단시간 근로자가 46.3%였다. 이는 연극창작활동이 매일 모여서 연습을 하기는 하지만 그 연습시간이 하루 종일은 아니기 때문에 나타나는 현상일 것으로 생각한다. 실제 40시간 미만 근로하는 비율이 가장 높은 직종은 실연 예술가들로서 주당 40시간 미만 근로하는 사람이 57.4%였다.

2. 부업여부 및 소득수준

앞에서 살펴본 바와 같이 연극창작활동에 종사하는 사람은 1년 내내 연극창작활동을 하는 경우가 드물고, 일자리에 있는 기간이라고 할지라도 연극창작활동을 통해서 얻는

<표 11> 부업 여부

(단위 : 명, %)

	전 체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
부업함	70.0	77.8	70.4	66.1	54.6	60.8	68.9	67.1	78.6

소득은 몹시 적다. 따라서 이들 중 다수가 부업으로 무엇인가를 할 것이라는 것을 짐작할 수 있다. 부업 여부를 질문한 결과 전체의 70%가 부업을 한다고 답하였다. 부업하는 비율이 특히 높은 집단은 직종별로는 창작예술가(77.8%)이고, 종사상의 지위별로는 프로젝트형 프리랜서(78.6%)였다.

다음은 연극창작활동에 종사하는 사람들의 연소득을 알아보았다. 위에서 본 바와 같이 부업을 하는 사람들이 많은 것을 감안해서 총소득을 연극활동으로 얻은 소득과 연극 이외의 활동으로 얻은 소득으로 구분하여 살펴보았다.

연간 총소득은 1,151만 원으로 매우 낮았다. 연간 총소득을 직종별로 보면 기술스태프가 연 1,600만 원 정도로 가장 높고, 실연예술가가 932만 원으로 가장 낮았다. 연간 총소득을 종사상 지위별로 보면 상시고용형 프리랜서라고 답한 사람들이 862만 원으로 가장 낮았고, 고용주가 1,389만 원으로 가장 높았다.

연간 총소득을 연극활동을 통한 소득과 연극외 소득으로 나누어서 살펴보면 다음과 같다. 연극활동을 통한 소득은 평균 485만 원이었으며, 직종별로는 기술스태프가 806.5만 원으로 가장 높았고 실연예술가가 374.8만 원으로 가장 낮았다. 종사상의 지위별로는 근로자가 666.1만 원으로 가장 높았고, 상시고용형 프리랜서가 328.8만 원으로 가장 낮았다.

고용주라고 분류된 사람들은 연극을 통한 소득이 근로자보다도 적었다. 그 이유는 극작·연출 등 창작예술가가 극단 대표로 연극을 제작할 경우, 고용주로 분류되지만 연극 제작을 통해서 어느 정도 이상의 소득을 얻은 경우는 거의 없기 때문일 것이다. 적자가 나거나 이익이 너무 낮은 경우가 허다하고, 이 경우는 자산을 처분하거나 부업을 해서 번 돈을 보태서 용역비나 인건비를 지불하는 경우가 많다고 한다.¹²⁾ 심층면접에 따르면 이때 지불 순서는 무대제작, 의상 등 재료비가 들은 경우를 우선적으로 처리하고, 배우들의 인건비는 가장 후순위라고 한다.¹³⁾

12) 망하면 집이라도 팔아야죠. 제 집 있던 사람이 전셋집으로 옮겨왔고, 다음에는 월세집으로... 뭐 그렇게. (극단대표 심층면접); 작년에는 작품 끝나고 남은 돈이 700만 원이었어요. 제가 아르바이트 해서 번 돈을 보태서 일인당 100만 원씩 줬어요. (연출자 겸 극단대표 심층면접)

13) 만약 펍크가 나면... 돈을 꼭 주려고 노력하는 순서는 있어요. 배우 개런티는 거의 안 주죠. 몸으로 때우는 거니까. 연극 하는 사람들은 누구나 다 가난하지만. 배우는 그래도 몸으로 때웠고 옷은 빌

<표 12> 연간 총소득과 연극소득, 연극외 소득

(단위: 명, 만 원)

	전 체	직종				종사상 지위			
		창작 예술가	실연 예술가	기술 스태프	기획행정 스태프	근로자	고용주	상시고용형 프리랜서	프로젝트형 프리랜서
N	313	63	169	59	22	74	48	79	112
연간 총소득	1151.3	1380.4	932.0	1597.8	1110.2	1350.3	1389.1	862.1	1117.5
연극소득	485.0	487.3	374.8	806.5	571.10	666.1	625.9	328.8	410.8
연극외 소득	664.6	893.1	557.2	779.0	539.1	684.2	749.6	533.3	706.7

본 연구의 조사에 따르면 응답자 중 약 22.3%의 사람들이 연극창작활동 과정에서 보수 체불을 경험해 보았다고 응답하였다. 그러나 이들 중 신고·고발·고소 등 제도적인 방식을 이용해서 후속조치를 했다고 답한 사람은 4.3%에 불과하였다. 이렇게 소극적인 대응이 대부분인 이유는 고의적인 미지급이라고 생각하는 경우가 10% 정도에 불과하고, 80% 이상이 피치 못할 사정 때문이라는 인식이 있기 때문이라고 여겨진다.¹⁴⁾

<표 13> 보수체불 이유와 후속조치

(단위: %)

보수체불 이유	고의적인 미지급	경영상의 이유	파산	이유 불분명	기타
후속조치	10.0	62.9	18.6	7.1	1.4
	신고, 고발, 고소	개인적인 방법 이용	피해를 감수하고 기다림	포기	기타
	4.3	18.8	27.5	39.1	10.1

V. 맺음말

본 연구에서는 서면계약서를 통해서 노동법적 관계를 명확히 하지 않고 연극제작에 참여하고 있는 사람들의 근로자성을 살펴보았다. 근로자성을 판정하기 위한 준거로는 업무

러왔으면 가져다주면 되잖아요. 근데 무대 세트비는 재료를 샀잖아요. 무대를 만들 나무는 샀잖아요. 그리고 무대세트 하는 사람들이 부러먹는 노동자들은 정말 더 불쌍한 사람이잖아요. 일당 5만 원 7만 원 주는 사람이잖아요. 이 사람들에게 돈은 줘야죠. 50원인데 내가 30원밖에 없으니까 30원에 하자. 이러면 울고불고 하고 30원 받고, 나머지 20원은 돈이 어디서 더 생기면 조금씩 더 주고... (극단대표 심충면접)

14) 출연료 떼이는 경우 많아요. 공연이 마이너스가 되면 결국 페이를 못 받아요. 현실적으로 없어서 못주는 데 어떻게 해요..... (실연배우 심충면접); 대관료도 떼어먹는 거 많아요. 사적인 극장은 일단 먼저 쓰자 하고 들어갔는데 수입이 없을 수 있어요. 망했어요. 돈 안 줘. 그럼 죽일 거예요? 없는데... (극단대표 심충면접)

대체성, 물품구입 비용의 부담주체, 업무지시 유무 및 임의 변경 가능성, 출퇴근 규제의 네 가지를 사용하였다. 분석결과를 보면 이 네 가지 질문은 대체적인 경향성만을 보여줄 뿐, 연극창작활동에서 종사자의 근로자성을 명확히 나누는 지표로 사용하기는 어려웠다. 지표를 점수화하여 살펴본 바에 의하면 연극창작활동 종사자는 고용주와 근로자 사이의 간격이 타 직종에 비해서 가깝게 나타났다. 이는 연극창작활동 종사자들이 사업주에 가까운 특성을 지녔다고 해석하기보다는 사업주들이 근로자들과 크게 다르지 않은 근로행태를 보인다고 해석하는 편이 더 실제에 가까울 수 있다. 또한 개인차가 크지만 프리랜서는 고용주보다는 근로자의 특성에 더 가깝다고 말할 수 있었다.

연극창작활동 종사자들이 일 년 중 연극창작활동에 종사하는 기간은 대략 7.8개월 정도이고 4.2개월 동안은 다른 일을 하거나 실업상태로 있었다. 연극 연습 때는 거의 매일 나와서 일하고 있었지만, 근로시간은 과반수가 주 40시간 미만이었다. 소득은 연평균 1,151.3만 원이고, 이 중 연극을 통해서 번 소득은 485만 원에 불과하였다. 연극을 통해서 번 소득은 고용주가 근로자보다 더 적은 것으로 나타나서, 고용주의 재정적 능력은 매우 열악했다. 연극하는 사람들 5명 중 한 명 이상이 보수체불을 경험하였지만, 체불이유가 경영상 이유나 파산인 것을 알기에 대부분 받기를 포기하거나 피해를 감수하고 기다리고 있었다.

이러한 연극인들의 실태는 산재보험의 설계와 관련하여 적지 않은 고민을 낳게 된다. 매일 나와서 연습하고 연극인으로 살아가지만, 연극을 통해서 받는 보수는 연 500만 원이 채 되지 않는 사람들. 재정적인 형편으로 보거나 하는 일로 보거나 근로자와 크게 다르지 않은 고용주들. 이들에게 단순히 고용주를 중소기업주로 하는 산재보험의 설계나 수많은 프리랜서를 자영업자로 보는 산재보험의 설계가 과연 제대로 작동할 수 있을지 의문이다. 예술인들은 자신의 꿈을 실현하기 위하여 작품을 창조하고, 그 작품은 대중의 정서와 감정을 고양시키고 정화시키는 기능을 한다. 일과 실존이 소외되지 않았지만, 그 일을 통해서 생계를 유지해야 한다는 점에서는 가장 무능력한 존재일 수 있다. 이들에게 자신들만의 능력을 통해서 자신을 지키라고 하는 것은 소수의 스타들만이 가능한 영역이다. 예술인들 또한 안전하게 마음 놓고 일할 수 있게 해주어야 하는 것은 기본이다. 예술 발전으로 사회의 품격이 향상된다면, 이 일을 하고 있는 예술인을 어떻게 보호할 것인가를 진지하게 고민하는 것은 사회의 품격을 높이는 초석일 수 있다. **KL**