

공연·무대예술인의 예술활동경력 및 증빙 실태와 함의*

장 홍 근**

I. 머리말

2010년 12월 K문화재단 소속 예술인 5명이 프리랜서 경력 인정 문제와 관련하여 해고되었고 이에 대해 공연·무대 예술 관련 11개 단체가 ‘공연예술인 권익 공동대책위원회’를 조직하여 예술인의 경력인정 방안 마련을 공개적으로 촉구한 바 있다.¹⁾ 이 사건은 우리나라에서 예술인의 프리랜서 예술활동에 대한 경력인정 문제가 본격적으로 제기되는 계기가 되었다.

통상의 근로자와 달리 직·간접적으로 예술작품의 창조와 관련된 일을 주업으로 하는 예술인들의 경우 상대적으로 경력관리의 개념이 약하며 체계적으로 경력관리를 하는 사람이 많지 않은 상황이다. 예술가들 사이에 외관상으로 드러난 경력보다 예술가로서의 능력과 그 결과물인 작품의 예술성을 더욱 중요시하는 인식이 지배적이기 때문에 이러한 상황이 지속되고 있다. 하지만 예술활동 및 이와 유사한 활동을 직업적으로 하는 사람들이 점차 늘어나고 있고, 이들에 대한 노동시장적 접근의 필요성이 점점증하고 있는 상황에서 예술인들의 경력증명 및 관리를 체계적으로 지원하는 것은 사회정책적으로 중요한 과제이다.

예술인 가운데에는 특정 조직이나 단체에 소속되어 직업적 예술활동을 영위하는 사람들도 있지만, 소속 조직이 없이 직업적으로 예술활동을 하는 사람들도 적지 않다. 다시 말해 예술인 경력 가운데에는 지속적인 조직 경력도 있지만, 작품을 매개로 일어나는 단속적인 예술활동 경력이 더 많은 부분을 차지한다. 통상 일정 기간 지속되는 조직 경력은

* 이 글은 문화체육관광부의 학술연구용역사업으로 수행한 『예술인 경력증명 방안 연구』(장홍근 외, 2012)의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

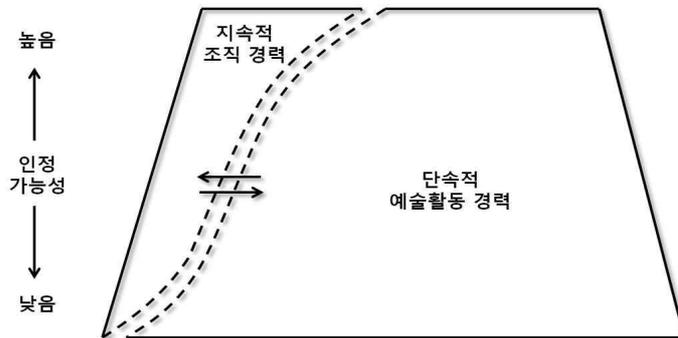
** 한국노동연구원 연구위원(changhg@kli.re.kr).

1) 김진이(2011), 「K문화재단 인사, 왜 무리수 두나」, 인터넷 오마이뉴스 기사(2011. 3. 7) 참조.

경력으로 쉽게 인정받는 경우가 많은 반면, 단속적 예술활동 경력은 예술인 경력에서 더 많은 부분을 차지함에도 불구하고 경력으로 인정받지 못하거나 상황에 따라 인정되기도 하고 인정되지 않기도 하는 유동적 경력으로서의 위상을 갖는 경우가 허다하다. 이상과 같은 예술인 경력의 특성을 경력유형의 관점에서 도시하면 [그림 1]과 같은 모양으로 나타낼 수 있다.

[그림 1]은 예술인 경력이 전체적으로 인정가능성이 높은 쪽보다 낮은 쪽에 많이 위치해 있고 그중 지속적 조직 경력은 인정될 가능성이 높지만 비중이 작고, 예술인 경력의 많은 부분을 차지하는 단속적 예술활동 경력은 인정가능성이 높은 쪽보다 낮은 쪽에 더 많이 분포해 있음을 보여준다. 아울러 조직 경력과 예술활동 경력은 배타적이거나 폐쇄적이지 않으며, 서로 넘나들며 교호작용을 하는 경우가 적지 않다. 두 유형의 경력을 구분하는 점선을 가로지르는 양 방향 화살표들은 두 가지 경력 유형 간의 이러한 교호작용을 의미한다.

[그림 1] 예술인 경력 유형의 구조와 특성



본고는 예술인 경력 증명 방안을 모색하기 위하여 공연·무대예술인을 대상으로 실시한 예술활동 경력과 증빙 실태 조사²⁾ 결과를 분석한 것이다. 조사의 대상은 공연·무대 예술 가운데 연극, 뮤지컬, 무용, 국악, 서양음악, 오페라의 여섯 개 하위 장르에서 활동하고 있는 예술인으로서 기관이나 단체 소속 여부를 불문하였고 직종 역시 예술감독(지휘), 실연기자(연주자), 공연·제작 기획자, 스태프(조명, 음향, 장치, 미술 등) 등을 포괄하였다. 조사 결과, 최종적으로 176명의 공연·무대예술인으로부터 187개의 공연 관련 활동 경력을 수집하여 분석하였다.

2) 조사는 2012. 4. 30~5. 23 사이에 실시되었으며, 대상자는 문화예술 분야 조사전문기관의 명부를 활용한 할당표집으로 선정하였다. 이 방식은 대표성 문제가 있지만 모집단 자료가 없는 상태에서 다른 선택의 여지가 없었다. 조사 결과에 대해 관련 분야 전문가들은 대체로 타당한 것으로 평가하였다.

II. 분석대상 예술인 집단의 특성

1. 예술활동 특성

공연·무대예술인 경력 및 관리실태 조사 중 현업종사자 대상 설문조사 결과의 최종 분석대상자의 수는 176명이었으며, 이들의 주된 활동 장르, 직종 및 종사기간은 <표 1>에 제시된 바와 같다. 응답자의 주된 활동 예술장르 분포는 연극(22.7%), 무용(15.9%), 서양음악(15.9%)의 순으로 많았고 이어서 국악, 뮤지컬이며 오페라는 11명(6.3%)으로 가장 적었다. 소속 장르를 특정하기 어려워 기타로 분류된 응답자도 30명(17.0%)에 이르렀다.

<표 1> 활동 예술 장르, 직종 및 종사기간별 분포

(단위 : 명, %)

		빈도	구성비
주된 활동 예술 장르	연극	40	22.7
	뮤지컬	18	10.2
	무용	28	15.9
	국악	21	11.9
	서양음악	28	15.9
	오페라	11	6.3
	기타	30	17.0
	전 체	176	100.0
직종	예술감독(지휘)	35	20.0
	실연기(주)자	55	31.4
	공연제작기획	52	29.7
	스태프(조명)	6	3.4
	스태프(음향)	10	5.7
	스태프(장치)	4	2.3
	스태프(미술)	5	2.9
	기타	8	4.6
전 체	175	100.0	
종사 기간	5년 미만	21	11.9
	5~9년	33	18.8
	10~14년	37	21.0
	15~19년	23	13.1
	20~24년	26	14.8
	25년 이상	36	20.5
전 체	176	100.0	

설문조사 응답자의 주된 활동 직종은 실연기(연주)자가 55명, 31.4%로 가장 많았고 이어서 공연제작기획(52명, 29.7%), 예술감독(지휘) 등의 순이었으며 무대조명, 음향, 장치, 미술 등을 담당하는 스태프는 25명으로 전체 응답자의 14.3%를 차지하였다. 응답자의 해당 직종 종사기간의 경우 10~14년 사이가 가장 많았고(37명, 21.0%), 이어서 25년 이상(36명, 20.5%), 5~9년(33명, 18.8%) 등의 순으로 나타났다. 통상의 예술인이나 공연·무대 예술 종사자들에 비해 종사기간이 상대적으로 긴 사람들이 조사되었다.

2. 인구학적 특성

분석대상자 가운데 해당 문항에 대한 무응답을 제외하고 분석한 결과를 토대로 성별 분포를 보면 남성이 88명, 65.7%로 3분의 2에 육박한 것으로 나타났다. 연령별로는 30대(36.9%)와 40대(30.1%)가 전체의 2/3를 상회하였다. 응답자의 학력별 분포는 대학원 재학 이상이 63.6%, 대졸이 31.8%로 일반적인 직업군이나 예술인 집단에 비해 상당한 정도로 고학력 집단으로 구성되었음을 알 수 있다(표 2 참조). 이러한 인적 속성별 분포는 본 조사에 응한 대상 집단이 공연·무대예술인 중에서도 비교적 오랜 경험과 상대적으로 안정된 위치에 있는 사람들로 편향되어 있음을 시사한다. 이러한 특성은 한편으로는 본 조사에서의 분석대상이 공연·무대예술인 일반을 대표하기 어렵다는 한계를 지니지만, 다른 한편으로는 이들의 풍부한 경력 및 증빙 실태에 대한 파악 및 이를 통한 정책적 함의를 도출하는 데 유리하다.

<표 2> 응답자의 성, 연령, 학력별 분포

(단위 : 명, %)

		빈도	구성비
성	남성	88	65.7
	여성	46	34.3
	전 체	134	100.0
연령	25~29세	7	6.8
	30~39세	38	36.9
	40~49세	31	30.1
	50세 이상	27	26.2
	전 체	103	100.0
학력	고졸	5	4.5
	대졸	35	31.8
	대학원재학 이상	70	63.6
	전 체	110	100.0

주 : 무응답 사례는 분석에서 제외하였음(이하 동일).

3. 취업 현황

응답자의 취업형태를 분석한 결과, 정규직풀타임이 42명, 38.5%로 가장 많았고 이어서 기간계약제(21.1%), 프리랜서(11.9%), 파트타임비정규직(7.3%), 비취업(7.3%) 등의 순으로 나타났다. 일반 근로자들에 비해서는 정규직풀타임의 비율이 낮지만 선행 실태 조사(황준욱 외, 2005; 한국노동연구원, 2007; 황준욱 외 2008 등)에서 예술인의 상당수가 비정규직이나 프리랜서로 일하고 있었던 점을 고려한다면³⁾ 본 조사의 분석대상 집단은 예술인 일반에 비해 정규직의 비율이 다소 높은 편으로 보인다. 기관이나 단체에 소속된 사람들을 대상으로 보수체계를 물어본 결과 공연수당제가 40.3%로 가장 많았고, 다음으로 연봉제(22.7%), 월급제(16.8%) 등의 순이었으며, 월급과 공연수당제 혹은 연봉과 공연수당제가 합쳐진 형태도 있는 것으로 나타났다(표 3 참조).

<표 3> 취업형태별 분포와 기관·단체 소속 시 보수체계

(단위:명, %)

		빈도	구성비
취업 형태	정규직풀타임	42	38.5
	기간계약제	23	21.1
	파트타임비정규	8	7.3
	프리랜서	13	11.9
	비취업	8	7.3
	기타	15	13.8
	전 체	109	100.0
보수 체계	공연수당제	48	40.3
	월급제	20	16.8
	연봉제	27	22.7
	월급+공연수당	8	6.7
	연봉+공연수당	11	9.2
	기타	5	4.2
	전 체	119	100.0

3) 일례로 한국노동연구원(2007)의 조사에 따르면, 공연예술 전문인력의 고용형태별 비중은 프리랜서가 38.1%로 가장 높았고, 그 다음이 정규직(정식 사원 또는 정식 단원) 31.9%, 기간제(계약직, 임시직, 촉탁직 등) 19.4%, 사업주 8.1%로 나타났다.

Ⅲ. 공연활동경력과 증빙 실태

앞에서 언급한 대로 본 조사에서 취합된 187개의 단위 공연활동경력을 분석 단위(unit of analysis)로 하여 경력 및 증빙 실태를 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 공연활동경력

가. 공연활동경력의 장르와 공연규모

분석에 포함된 경력들의 세부 장르별 분포는 무용이 46건, 24.6%로 가장 많았고 이어서 연극(18.7%), 뮤지컬(16.6%), 국악(13.4%), 서양음악(10.2%), 오페라(9.6%), 기타(7.0%)의 순으로 나타났다. 분석대상 공연활동경력을 공연규모(제작 및 출연 총인원 기준)별로 분석한 결과, 10~29인의 중소규모 공연 경력이 60건, 33.5%로 가장 많았고 다음으로 10인 미만 소규모 공연(36건, 20.1%)이 차지하였으며, 30~49인, 50~99인, 100인 이상의 중대규모 공연은 15% 안팎으로 집계되었다(표 4 참조).

<표 4> 공연 경력의 세부 장르 및 공연규모별 분포

(단위 : 건, %)

		빈도	구성비
공연 장르	연극	35	18.7
	뮤지컬	31	16.6
	무용	46	24.6
	국악	25	13.4
	서양음악	19	10.2
	오페라	18	9.6
	기타	13	7.0
	전 체	187	100.0
공연 규모	10인 미만	36	20.1
	10~29인	60	33.5
	30~49인	29	16.2
	50~99인	28	15.6
	100인 이상	26	14.5
	전 체	179	100.0

주 : 공연규모는 제작 및 출연 총인원 기준임.

나. 공연기관단체 유형과 상근인력규모

공연활동경력을 공연기관단체 유형별로 분석한 결과, 민간전문예술기관단체에 의해 수행된 공연 경력이 98건, 55.4%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 국공립기관단체에 의한 공연 경력이 30.5%로 그 뒤를 이었다. 민간기획제작사에 의해 제작된 공연 경력은 13.0% 수준이었다. 공연활동경력이 이루어진 기관단체의 규모를 상근인원 기준으로 조사한 결과, 5인 미만의 소규모 기관단체에 의한 공연 경력이 54건, 33.5%로 가장 높은 비중을 차지하였고 이어서 10~29인 규모의 기관단체에 의한 경력이 24.2%로 나타났다(표 5 참조). 이와 같은 분석 결과는 5인 미만의 영세규모 기관단체와 10~29인의 중소규모 공연기관단체가 공연활동경력의 기반이 되고 있음을 시사한다.

<표 5> 공연기관단체 유형과 규모

(단위: 건, %)

		빈도	구성비
기관단체 유형	국공립기관단체	54	30.5
	민간전문예술기관단체	98	55.4
	비전문예술기관단체	2	1.1
	민간기획제작사	23	13.0
	전 체	177	100.0
기관단체 규모	5인 미만	54	33.5
	5~9인	23	14.3
	10~29인	39	24.2
	30~99인	26	16.1
	100인 이상	19	11.8
	전 체	161	100.0

다. 공연장유형과 규모

공연활동경력의 공연장 유형을 분석한 결과, 국공립 공연장에서 압도적인 비중(138건, 76.2%)의 공연활동경력이 만들어지는 것으로 나타났다. 민간 공연장(13.8%)이 그 뒤를 잇고 있으며, 대기업 운영 공연장이나 개인사설 공연장 등은 5% 이하의 공연활동경력을 산출하였다. 객석 수를 기준으로 공연활동경력이 만들어진 공연장의 규모를 분석한 결과, 300~999석의 중규모 공연장에서 전체 공연활동경력의 44.6%가 생산되었고 1000석 이상의 대공연장에서 29.1%, 300석 미만의 소공연장에서 26.3%의 공연활동경력이 만들어진 것으로 나타났다(표 6 참조). 소규모 공연장에 비해 중대규모 공연장에서 상대적으로 많은 공연활동경력이 생산되고 있음을 알 수 있다.

<표 6> 공연장 유형과 규모

(단위: 건, %)

		빈도	구성비
공연장 유형	국공립	138	76.2
	민간	25	13.8
	대기업운영	9	5.0
	개인사설	6	3.3
	기타	3	1.7
전 체		181	100.0
공연장 규모	소공연장(300석 미만)	46	26.3
	중공연장(300~999석)	78	44.6
	대공연장(1000석 이상)	51	29.1
	전 체	175	100.0

주: 공연장 규모는 객석 수 기준임.

라. 공연기간과 사전계약 여부

공연활동경력별로 공연의 시작일과 종료일을 기준으로 한 공연기간에 대해 설문한 결과, 1일(26.6%), 2~3일(26.1%), 4~7일(16.3%) 등의 순으로 나타나고 있다. 3개월 이상의 공연은 11.4%로 집계되었다(표 7 참조). 일주일 내 공연이 69.0%를 차지하고 있어 상당수가 단기간 공연으로 이루어졌음을 알 수 있다.

공연경력별로 활동에 대한 사전계약 여부를 살펴본 결과, 사전에 계약을 한 사례가 65.9%로 나타났으며, 그렇지 않은 경우가 34.1%로 나타났다. 대체로 10개의 공연 경력 중 3개 이상의 공연·무대 활동 경력이 사전계약 없이 생산되고 있음을 알 수 있다. 분석 대상 공연 경력을 역할별로 살펴본 결과 연기 및 연주자 36.8%, 예술감독 27.6%, 스태프 19.5%, 기획 10.3%의 순으로 나타났다(표 8 참조).

<표 7> 공연 기간(시작~종료 기준)

(단위: 건, %)

구분	빈도	구성비
1일	49	26.6
2~3일	48	26.1
4~7일	30	16.3
8일~1개월 이내	28	15.2
1~3개월 미만	8	4.3
3개월 이상	21	11.4
전 체	184	100.0

<표 8> 공연·무대 활동 사전계약 여부와 공연에서의 역할

(단위: 건, %)

		빈도	구성비
사전계약 여부	했음	112	65.9
	안 했음	58	34.1
	전 체	170	100.0
공연에서의 역할	예술감독	51	27.6
	연기(연주)자	68	36.8
	기획	19	10.3
	스태프	36	19.5
	기타	11	5.9
	전 체	185	100.0

마. 팸플릿 크레딧 등재 및 경제적 보상 형태

공연 경력을 대상으로 공연팸플릿 크레딧에 본인명 등재 여부에 대하여 분석한 결과 88.2%의 경력이 공연팸플릿 크레딧에 본인의 이름이 기재된 것으로 나타났다. 상당비율이 공연 크레딧에 기재되지만 그렇지 않은 경우가 22건, 11.8%를 차지해 상당비율이 공연 팸플릿 크레딧에 올라가지 않음을 알 수 있다(표 9 참조).

<표 9> 공연팸플릿 크레딧 본인명 등재 여부

(단위: 건, %)

	빈도	구성비
기재	164	88.2
미기재	22	11.8
전 체	186	100.0

<표 10> 공연에 따른 경제적 보상 형태

(단위: 건, %)

	빈도	구성비
무보수	39	20.7
급여(월급)	31	16.5
급여(연봉)	27	14.4
연습 및 출연수당	62	33.0
진행실비나 거마비	15	8.0
기타	14	7.4
전 체	188	100.0

공연에 따른 경제적 보상은 다양한 형태를 가지고 있다. 분석 결과 연습 및 출연수당이 33.0%로 가장 높았고 무보수 공연 경력의 비중도 20.7%나 되었다. 그 뒤를 이어 월급, 연봉, 진행실비나 거마비, 기타 순으로 나타났다(표 10 참조).

2. 공연활동경력 증빙 실태

가. 경력증빙 자료 보관 여부와 형태

공연활동경력을 증빙할 수 있는 자료가 보관되고 있는지 여부를 살펴본 결과, 보관되고 있는 사례가 93.5%에 이르러 공연활동경력의 절대다수의 경우에 어떤 형태로든 이를 증빙할 수 있는 자료가 해당 경력 보유자에 의해 보관되고 있는 것으로 나타났다.

공연활동경력을 증빙하는 자료는 다양한 형태로 존재한다. 어떤 자료들이 공연활동증빙 목적으로 보관되고 있는지 자료의 형태를 분석한 결과, 공연팸플릿이나 프로그램북이 94.8%로 가장 높았다. 영상음향자료, 신문잡지기사 스크랩이 각각 38.5%, 34.5%로 그 뒤를 이었고, 공연출연계약서에 의해 증빙되는 비율은 27.6% 수준이었으며 공연출연확인서, 세금영수증, 수당영수증 등은 10%대에 지나지 않았다(표 11 참조).

<표 11> 경력증빙자료의 보관 여부와 자료의 형태

(단위: 건, %)

		빈도	구성비
보관 여부	보관	174	93.5
	미보관	12	6.5
	전 체	186	100.0
보관자료 형태 ¹⁾	팸플릿/프로그램북	165	94.8
	공연출연계약서	48	27.6
	공연출연확인서	25	14.4
	세금영수증	26	14.9
	수당영수증	20	11.5
	영상음향자료	67	38.5
	신문잡지기사스크랩	60	34.5
	전 체	174	100.0

주: 1) 보관자료 형태는 복수응답 결과임.

나. 경력증빙 용도와 증빙자료 활용 경험

공연활동증빙의 주된 용도를 물어본 결과, 지원신청이 44.8%로 가장 높았고 이어서 작품출연(30.7%), 기관단체 취업(23.9%), 학교 취업(21.5%) 등의 순으로 나타났다(표 12 참조). 경력증명의 주된 용도가 공연지원 신청에 있다는 점은 시사하는 바가 크다고 하겠다.

<표 12> 경력증빙 용도(복수응답)

(단위: 건, %)

	빈도	구성비
학교 취업	35	21.5
기관단체 취업	39	23.9
작품 출연	50	30.7
지원 신청	73	44.8
기타	49	30.1
전 체	163	100.0

보관하고 있는 자료로 경력증빙 용도로 사용한 경험을 조사한 결과, 분석대상 경력의 70.8%가 사용된 적이 있는 것으로 나타났다. 예상했던 것 이상으로 경력증빙 관련 자료들이 많이 활용되고 있는 것으로 나타났다. 경력증빙을 위해 자료를 사용한 결과 해당 경력이 인정된 경우는 78.2%, 인정받지 못한 경우는 11.3%, 인정 여부를 알지 못하는 경우는 10.5%로 집계되었다(표 13 참조). 분석된 경력들의 증빙자료들이 상당히 높은 증빙 능력을 갖춘 것으로 평가되었음을 알 수 있다.

<표 13> 경력증빙자료 사용 경험과 경력 인정 여부

(단위: 건, %)

		빈도	구성비
사용 경험	있음	126	70.8
	없음	52	29.2
	전 체	178	100.0
인정 여부	받았음	97	78.2
	못 받았음	14	11.3
	알지 못함	13	10.5
	전 체	124	100.0

경력이 만들어진 공연 장르별로 경력증빙 결과 인정 여부를 살펴보았다. 연극과 뮤지컬, 오페라 장르에서의 경력은 80% 이상 인정된 반면, 무용, 서양음악 장르에서 생성된 경력은 각각 75.8%, 72.7%의 인정률을 보였다. 국악에서 형성된 경력의 인정률이 64.3%로 가장 낮았다. 경력 인정 여부를 알지 못한다는 응답은 무용과 서양음악에서 상대적으로 높았다(표 14 참조).

<표 14> 경력 생성 공연장르별 인정 여부

(단위 : 건, %)

	인정받음	인정받지 못함	모름	전 체
연극	20 (87.0)	2 (8.7)	1 (4.3)	23 (100.0)
뮤지컬	19 (86.4)	3 (13.6)	-	22 (100.0)
무용	25 (75.8)	2 (6.1)	6 (18.2)	33 (100.0)
국악	9 (64.3)	4 (28.6)	1 (7.1)	14 (100.0)
서양음악	8 (72.7)	1 (9.1)	2 (18.2)	11 (100.0)
오페라	10 (83.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	12 (100.0)
기타	6 (60.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
전 체	97 (77.6)	15 (12.0)	13 (10.4)	125 (100.0)

경력이 만들어진 공연에서의 역할별로 경력증빙 결과 인정 여부를 살펴보았다. 예술감독(지휘), 기획 역할을 한 공연 경력은 거의 90%에 육박하는 높은 인정률을 보인 반면, 스태프 역할 경력의 인정률은 62.1%에 머물렀다. 연기(연주)자 경력의 경우에는 71.4%가 인정되었다. 경력 불인정률은 스태프에게서 27.6%로 가장 높았고, 인정 여부를 모른다는 응답률은 연기(연주)자에게서 상대적으로 높게 나타났다(표 15 참조).

<표 15> 공연에서의 역할별 경력 인정 여부

(단위 : 건, %)

	인정받음	인정받지 못함	모름	전 체
예술감독	34 (89.5)	2 (5.3)	2 (5.3)	38 (100.0)
연기(연주)자	30 (71.4)	5 (11.9)	7 (16.7)	42 (100.0)
기획	8 (88.9)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
스태프	18 (62.1)	8 (27.6)	3 (10.3)	29 (100.0)
기타	6 (85.7)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)
전 체	96 (76.8)	15 (12.0)	14 (11.2)	125 (100.0)

한편 비록 분석대상 사례 수는 14건(응답 건수는 12건)에 지나지 않았지만, 증빙자료를 통해 주장한 경력이 경력으로 인정받지 못한 경우에 그 이유를 살펴본 결과, 증빙자료 불신이 50%, 증빙능력 불충분 33.3%, 소정요건 미충족이 16.7%로 집계되었다(표 16 참조).

<표 16> 경력으로 인정받지 못한 이유

(단위: 건, %)

	빈도	구성비
소정요건 미충족	2	16.7
증빙능력 불충분	4	33.3
증빙자료 불신	6	50.0
전 체	12	100.0

IV. 공연·예술활동 경력증빙자료 관리 실태와 필요성

1. 경력증빙자료 관리 방식

예술활동 경력증빙자료의 관리 방식을 살펴본 결과, 팸플릿/프로그램북이 76.7%로 가장 많았고, 이력서 포트폴리오 71.8%, 영상이나 음향자료 55.3%, 신문잡지 기사 스크랩 35.0%, 상급자 발급확인서 6.8% 등으로 나타났다(표 17 참조). 이로 미루어 보아 팸플릿/프로그램북의 보관, 개인 작품이력에 대한 포트폴리오, 영상 음향자료 등이 우리나라 공연·무대 예술인의 주요한 활동 경력증빙자료 양식인 것으로 판단된다.

<표 17> 경력증빙 자료 관리 방식(복수 응답)

(단위: 건, %)

	빈도	구성비
이력서 포트폴리오	74	71.8%
팸플릿/프로그램북	79	76.7%
영상이나 음향자료	57	55.3%
제작사 발급확인서	17	16.5%
상급자 발급확인서	7	6.8%
신문잡지 기사 스크랩	36	35.0%
전 체	103	100.0

2. 경력증빙자료 관리 필요성 인식

공연 활동 경력증빙자료의 관리 필요성 인식을 살펴본 결과, 필요하지 않다고 응답한 비율이 5.4%를 차지하였으며, 응답자의 81.1%가 대체로 또는 매우 필요하다고 대답하였다. 5점 척도로 환산한 필요성 점수는 평균 4.29점으로 경력증빙자료의 관리에 대한 필요성은 높게 평가하였다(표 18 참조).

<표 18> 경력증빙자료 관리 필요성 인식

(단위: 건, %, 점)

	빈도	구성비	평균점수
전혀 필요하지 않다	1	0.9	4.29점
별로 필요하지 않은 편	5	4.5	
보통	15	13.5	
대체로 필요한 편	30	27.0	
매우 필요하다	60	54.1	
전 체	111	100.0	

주: 평균점수는 '전혀 불필요'=1, '매우 필요'=5점으로 환산한 값임.

3. 경력증빙자료 관리 정도 평가

개인의 경력증빙자료 관리 정도에 대해 살펴본 결과, 16.2%가 경력증빙자료 관리를 하지 않고 있는 것으로 나타났으며, 보통이 36.0%, 대체로 또는 매우 잘 관리한다는 응답 비율이 47.7%로 나타났다(표 19 참조). 5점 척도로 환산한 평균점수는 3.39점으로 예술활동 경력증빙자료 관리의 필요성 인식에 비해 경력증빙자료의 관리가 상당히 미흡함을 알 수 있다.

<표 19> 경력증빙자료 관리 정도 평가

(단위: 건, %, 점)

	빈도	구성비	평균점수
전혀 관리하지 않는다	3	2.7	3.39점
별로 관리하지 않는 편	15	13.5	
보통	40	36.0	
대체로 잘 관리하는 편	42	37.8	
매우 잘 관리하고 있다	11	9.9	
전 체	111	100.0	

주: 평균점수는 '전혀 관리하지 않음'=1, '매우 잘 관리'=5점으로 환산한 값임.

4. 바람직한 경력증명 관리 방안

한편 공연·무대예술인과 관련 기관·단체를 대상으로 예술인의 경력과 관련하여 객관적이며 공정한 증명이나 인정 시스템이 없는 상황에서 바람직한 예술인 경력증명 관리 방안은 무엇인지에 대해 살펴보았다.

여기에서는 응답 선택지로 ① 포트폴리오 방식으로 개인적으로 관련 자료 취합 증빙, ② 정부차원 예술인경력심의인정위원회 설치 운영, ③ 민간자율 예술인경력심의인정위원회 설치 운영, ④ 민관합동 예술인경력심의인정위원회 설치 운영, ⑤ 예술인 경력등록 및 관리 정보시스템 구축 운영을 제시하였다.

이에 대해 응답 기관·단체(34개소)의 73.5%, 그리고 공연·무대예술인의 66.4%가 예술인경력등록관리 정보시스템의 운영에 찬성하였다. 따라서 경력등록관리정보시스템의 구축과 운영이 필요하다는 데에는 기관·단체 관계자와 공연·무대예술인 모두 공통된 인식을 가지고 있다고 보아야 할 것이다. 하지만 예술인경력심의인정위원회의 설치 구상에 대해서는 공연·무대예술인과 기관단체 관계자 모두 부정적인 입장을 보였다. 정부차원이건 민간자율이건, 민관합동이건 형태를 불문하고 예술인의 경력을 특정한 조직이 심의하고 인정한다는 데 대해 납득하기 어렵다는 의견이 지배적이며, 특히 민간자율 경력심의인정위원회에 대해서는 반대 의견이 90%를 상회하였다(표 20 참조). 만약 위원회가 구성된다면 민관합동 형태에 대한 지지도가 그나마 상대적으로 높았다.

<표 20> 바람직한 경력증명 및 관리방안에 대한 의견

(단위: 명, 개소, %)

	공연·무대예술인		기관·단체	
	빈도	구성비	빈도	구성비
개인별 경력자료 취합 증빙	62	56.4	7	20.6
정부차원 예술인경력심의인정위원회	25	22.7	7	20.6
민간자율 예술인경력심의인정위원회	9	8.2	3	8.8
민관합동 예술인경력심의인정위원회	29	26.4	9	26.5
예술인경력등록 및 관리 정보시스템	73	66.4	25	73.5
전 체	2	1.8	-	-

주: 구성비(%)는 응답 예술인(110명) 및 기관·단체(34개소)를 기준으로 하여 얻은 결과임.

V. 맺음말

공연·무대예술 종사자의 공연활동경력과 증빙 실태 등에 대한 주요 조사결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 우선 공연규모는 10~29인, 10인 미만의 소규모 공연에서 절반 이상인 53.6%가 형성되었고, 공연 기관은 민간전문예술기관단체(55.4%)와 국공립단체(30.5%)에서 주로 형성되는 것으로 나타났다. 공연활동경력이 만들어진 공연장 유형은 국공립 공연장이 76.2%로 압도적이었으며, 규모별로는 중공연장(300~999석)에서 형성된 경력이 44.6%로 가장 많았고 소공연장과 대공연장에서 생성된 경력은 각각 26.3%와 29.1%로 비슷한 수준이었다.

분석대상 공연활동경력의 26.6%가 1일 공연이었고 2~3일 공연도 26.1%에 이르러 3일 이내의 단기 공연경력이 절반을 상회하였다. 공연활동에 대한 사전계약이 이루어진 경우는 65.9%로 비교적 높은 편이었지만, 공연경력의 30% 이상이 사전계약 없이 생산된다는 점에도 유의할 필요가 있다. 공연팸플릿 크레딧에 본인 이름이 등재된 경력은 전체의 88.2%로 비교적 높은 편이었지만, 11.2%의 경력은 팸플릿 크레딧으로 공연활동경력을 증빙할 수 없는 것으로 집계되었다. 공연경력 중 무보수인 경우가 20.7%나 되어 경제적 대가가 공연경력의 잣대가 되기 어려움을 알 수 있다.

공연활동을 증빙하는 자료가 보관되고 있는 경우는 93.5%로 매우 높은 편이었으며, 응답자를 기준으로 각 자료 유형별 보관 여부를 살펴본 결과 팸플릿/프로그램북(94.8%)이 가장 높았고, 다음으로 영상음향자료(38.5%), 신문잡지기사(34.5%), 공연출연계약서(27.6%) 등이었으며, 공연출연확인서, 세금영수증, 수당영수증 등이 경력증명용으로 보관되고 있다는 응답률은 모두 10%에 지나지 않았다.

공연활동을 증빙하는 자료가 활용된 경험은 응답 사례의 70.8%(126건)였으며 이들 가운데 경력으로 인정받은 것은 78.2%였고 11.3%는 인정받지 못하였으며 10.5%는 인정 여부를 모르는 것으로 집계되었다. 경력이 만들어진 공연 장르별로 인정 여부를 분석한 결과 연극과 뮤지컬, 오페라 장르에서의 경력은 80% 이상 인정된 반면, 무용, 서양음악 장르에서 생성된 경력은 각각 75.8%, 72.7%의 인정률을 보였다. 국악에서 형성된 경력의 인정률이 64.3%로 가장 낮았다.

경력이 만들어진 공연에서의 역할별로 경력증빙 결과 인정 여부를 분석한 결과를 보면, 예술감독(지휘), 기획 역할을 한 공연 경력은 거의 90%에 육박하는 높은 인정률을 보인 반면 스태프 역할 경력의 인정률은 62.1%에 머물렀다. 연기(연주)자 경력의 경우에는 71.4%가 인정되었다. 경력 불인정률은 스태프에게서 27.6%로 가장 높았고 인정 여부를

모른다는 응답률은 연기(연주)자에게서 상대적으로 높게 나타났다.

공연·무대예술인들이 주로 사용하고 있는 경력증빙자료 관리 방식은 팸플릿과 프로그램북 보관(76.7%), 이력서나 포트폴리오 작성(71.8%), 영상음향자료(55.3%) 등이었다. 경력증빙자료의 관리 필요성에 대해서는 절대다수가 필요성에 공감하였고 5점 만점에 4.29점의 필요도 인식 점수를 보였다. 하지만 증빙자료의 관리 정도는 필요성 인식에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

바람직한 예술인 경력증명 관리 방안과 관련하여, 응답 기관·단체(34개소)의 73.5%와 예술인의 66.4%가 경력등록관리 정보시스템의 운영에 찬성하였다. 따라서 경력등록관리 정보시스템의 구축과 운영이 필요하다는 데에는 예술인이나 기관단체 모두 공통된 인식을 가지고 있다고 보아야 할 것이다. 이와는 달리 예술인경력심의인정위원회의 설치에 대해서는 이견이 많은 편이었다.

이러한 조사 결과가 예술인 경력 인정 시스템의 개발에 대하여 주는 함의는 몇 가지로 정리할 수 있다. 무엇보다 예술인의 상당수가 정규직이 아닌 기간계약제나 파트타임, 프리랜서 등의 비정규적인 형태로 취업 또는 예술활동을 하고 있는 점을 감안하여 이들의 취업 특성을 고려한 경력증명시스템이 필요하다. 아울러 공연·무대예술인의 경력이 형성된 공연기관·단체는 유형별로는 민간 기관·단체가 60%를 상회하고, 규모별로는 30인 미만인 경우가 70%를 상회하므로 경력증명시스템의 개발에 있어 이들 기관단체의 공연·무대예술인에 대한 경력증명 수요를 적극 활용할 필요가 있다.

공연활동에 대한 사전계약이 이루어진 경우가 2/3에 근접하고 공연팸플릿 크레딧에 본인 이름이 기재된 경우가 88.2%에 이르며, 공연활동 경력을 증빙할 자료를 보관하고 있는 경우도 90%를 상회하는 등 공연예술활동 경력을 증빙할 수 있는 도양은 비교적 양호한 것으로 판단된다. 따라서 이러한 조건들을 공연·무대예술인 경력증명시스템에 반영할 필요가 있다. 경력증빙 용도 중 ‘지원신청’과 ‘작품출연’이 가장 높은 비중을 차지하였다는 사실은 예술인경력증명시스템에 예술인의 참여를 유도하기 위하여 중앙정부나 지자체, 기업의 예술활동 지원신청 시에 객관적인 경력증명시스템을 이용하는 데 대하여 인센티브를 부여하는 방안을 고려할 수 있음을 시사한다.

공연·무대예술인의 직종별로는 연기(연주)자와 스태프 직종에서 상대적으로 경력 인정 비율이 낮게 나타나 공연·무대예술인 경력증명 방안을 모색함에 있어 이들 직종 중 사자들이 불리하게 되지 않도록 특별히 고려할 필요가 있는 것으로 보인다. 특히 공연경력을 인정받지 못한 주된 이유가 개인적으로 보관하여 제출한 경력자료에 대한 ‘불신’ 또는 ‘증빙능력 불충분’에 있었던 점을 고려하여, 공연 작품을 제작하여 상연한 주체, 곧 공연예술 기관·단체가 그들의 공연작품 내역 및 참여 예술인 정보를 체계적으로 공표한다면 예술인의 경력관리에 좋을 것으로 판단된다.

마지막으로 경력증빙자료의 필요성 인식에 비해 실제 그 관리 정도가 두드러지게 낮은 점을 고려하여 정부 차원에서 예술인경력정보의 체계적인 유지 관리를 적극적으로 지원하는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 예술인 경력증명을 지원하기 위해 우선 예술인경력정보시스템의 구축과 운영을 공신력 있는 주체에서 추진하는 것이 필요하다. 향후 예술인 경력정보시스템에 입력된 정보의 객관성 검증에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 것으로 보인다. [44]

<참고문헌>

- 강익희(2011), 「문화예술 인력의 복지현황과 개선과제」, 『KOCCA 포커스』 제6호(통권 34호), 한국콘텐츠진흥원, pp.1~23.
- 김문길(2008), 「예술인 복지지원제도 관련 해외사례 검토와 시사점」, 『국제사회보장동향』 가을호, 한국보건사회연구원, pp.27~36.
- 김미현(2009), 「영화산업 경력 인증 체계와 자격 제도: 영사 관련 업무를 중심으로」, 『문화정책논총』 22, 한국문화관광연구원, pp.83~101.
- 김효정(2010), 『정부 고용지원정책과 연계한 문화예술분야 고용정책 방안』, 한국문화관광연구원.
- 김효정(2011), 『문화예술분야 고용촉진을 위한 직업현장 연계방안』, 한국문화관광연구원.
- 김휘정(2011), 「예술인 복지 지원의 쟁점과 입법 및 정책 과제」, 『문화정책논총』 25(2), 한국문화관광연구원, pp.89~114.
- 김홍국(2000), 『경력개발의 이론과 실제』, 다산출판사.
- 박영정(2009), 『공연예술분야 표준계약서 제도 연구』, 한국문화관광연구원.
- 박영정(2011), 「예술인 복지 실태 및 복지 환경 개선 방안」, 『사회복지』 봄호, 한국사회복지협의회, pp.64~93.
- 양건열(2009), 『예술분야 고용시장 분석』, 한국문화관광연구원.
- 한국노동연구원(2007), 『공연예술 전문인력 직무 및 근로실태』.
- 허은영·김성중·최영섭(2010), 『예술분야 일자리 특징 및 인력 정책방향』, 한국문화관광연구원.
- 현군택·서석민·박강서(2010), 『문화콘텐츠 고용현황 및 경력관리 방안 연구 조사』, 한국콘텐츠진흥원.
- 황준욱·안주엽·이상민·장광열·서예원·박성혜(2005), 『무용 전문 인력 형성구조 분

석과 지원방안 연구』, 한국노동연구원.
황준욱·이승렬·은수미·안주엽·이승엽·이상민·이호영·용호성(2008), 『공연예술
전문인력구조와 정책지원-연극, 뮤지컬을 중심으로』, 한국노동연구원.