
함께서울포럼 문화관광분과 포럼
예술인들을 위한 서울플랜

2015년 4월 22일(금) 14시~17시

세종문화회관 예인홀

서울연구원 · 문화연대 · 함께서울포럼 문화관광분과

함께서울포럼

“함께서울포럼”은 다양한 분야의 전문가들로 이루어진 분과를 통하여 서울시 정책을 제안하는 연구모임이자 시정에 대한 분야별 진단 및 평가를 수행하는 개방형 연구플랫폼입니다.

현재 안전교통, 경제일자리, 복지건강, 도시재생, 여성, 교육청소년, 문화관광, 환경녹지, 재정, 9개 분과로 구성되어 있습니다. 분과위원장을 중심으로 분야별 전문가들의 자발적인 연구와 토론을 중심으로 연구 세미나가 진행되고 있으며, 서울시 주요 현안에 대한 연구도 진행될 계획입니다.

또한, 분기별 정기포럼을 개최하여 분과별 연구결과를 발표하고 서울시정을 함께 논의하는 자리를 가지며 서울시 정책 제언과 발전을 도모하고자 합니다.

문화관광분과 운영현황

문화관광분과 운영방안
위험사회와 문화

2015. 01. 09

최근 문화정책의 변화에 따른 대응 이슈

2015. 02. 11

예술가의 노동 및 권리 논의
근대 역사 건축 보존 및 활용방안

2015. 03. 20

<함께서울포럼> 문화관광 분과 포럼

목적

- <함께서울포럼> 문화관광분과의 예술인들을 위한 서울플랜' 포럼 개최
- 예술인 창작환경 및 생존 위기에 대한 해법 찾기” 주제로 발표 및 토론 실시
 - 대학로극장 및 삼일로 창고극장 등 폐관확정에 따른 서울시 창작공간 확대 필요
 - 예술가의 복지정책 현황과 실행 방향 검토

진행 순서

시간	주제	
사회 : 이원재(문화연대 문화정책센터 소장)		
2:00 ~ 2:20	등록 및 인사말	
2:20 ~ 3:20	주제발표	예술인들을 위한 서울플랜 : 예술, 노동, 창작권리를 위한 연대모색 이동연(한국예술종합학교 교수, 함께서울포럼 문화관광분과위원장)
3:20 ~ 3:30	휴식	
3:30 ~ 4:40	지정토론	김현(예술인소셜유니온 정책위원, 세종문화회관 노동조합 위원장), 나도삼(서울연구원 연구위원), 박장렬(서울연극협회 회장), 이규석(서울문화재단 본부장), 임근혜(서울시립미술관 전시과장) 정문식(홍대앞에서 시작해서 우주로 받아들이는 문화예술사회적협동조합 이사장) 장한재(서울시 문화정책과 과장)
4:40 ~ 6:00	종합토론	포럼 참여자와 청중들

주관 : 서울연구원, 함께서울포럼 문화관광분과, 문화연대

예술인을 위한 서울플랜 예술, 노동, 창작 권리를 위한 연대 모색

이동연(한국예술종합학교 교수)

1. 불길한 현실과 징후들

30년 가까이 대학로 소극장의 자존심을 지켜왔던 '대학로극장'이 치솟는 임대료에 버티지 못하고 문을 닫았다. 대학로극장의 폐관은 본격 연극을 찾는 관객들은 갈수록 감소하고, 극단이 지불해야 하는 임대료는 갈수록 올라가는 연극계의 비극적 임계점을 가장 여실히 보여주었다. 그리고 비슷한 시기에 국내 최초로 민간이 운영한 소극장으로 유명한 삼일로 창고극장 역시 40여년의 역사를 마감하고 폐관이 결정되었다. 대학로 극장들의 연쇄 폐관 사태는 사실 오래전부터 진행되었다. 1996년에 개관한 학전그린 소극장도 2013년에 폐관되었고, 배우세상 소극장, 정보소극장도 폐관되어 주인이 바뀌었다. 1990년대 개관했던 상상이트홀도 얼마 전 폐관되었다. 현재 임대시장에 나온 소극장만 40여개가 넘는다고 한다.¹⁾ 그리고 한국 실험공연운동의 메카였던 '공간사랑'도 경영난을 이기지 못하고 한 기업가의 손에 넘어가 지금은 그 기업의 이름을 딴 갤러리로 운영되고 있다. 본격 공연예술 활동으로 돈을 벌 수 있다는 것은 애시 당초 불가능하다는 것은 누구나 아는 바이지만, 열정과 자존심으로 버텨온 예술인들의 '자유의 의지'마저 더 이상 '시장의 논리'에 맞서 버틸 수 없는 지경에 이르렀으니, 누가 지금 이 시점에서 '문화융성', '문화가 있는 날', '하이, 서울을 외칠 수 있을까?

중앙 정부이건, 광역자치단체이건 문화예술을 지원하려는 수많은 제도와 정책들은 모두 예술인들을 위해 시행되었을 것이다. 대학로 문화지구 지정도 애초에 문화예술인을 위한 것이었을 텐데, 역설적이게도 대학로에서 가장 재미를 보고 있는 당사자들을 가난한 예술가들에게 공간을 빌려주고 임대료를 받는 건물주들이다. 2004년에 대학로가 문화지구로 지정되어 서울시가 건물고도제한 일부 완화, 세금감면 등의 혜택을 제공했지만, 실제로 이 혜택을 받은 사람들은 연극인, 예술인들이 아니라 건물주들이었다. '대학로 문화지구'라는 허울 좋은 언표들 덕분에, 그리고 뮤지컬 붐을 타고 불어온 공연예술 분야의 교육기관, 공연자본의 시설 투자로 인해 대학로는 대기업의 대형 전용뮤지컬 극장이나 대학의 공연예술센터들이 즐비하고 들어서고 있다. 대학로 공연예술 생태계는 지금 코미디, 저질 애로, 상업 뮤지컬 공연물로 쏠리는 공연 콘텐츠의 생태위기에서 치솟는 임대료와 대학과 기업이 만든 대형 공연장 설립으로 소극장 중심의 토착형 문화예술 인프라의 생태계 위기로 급격하게 이행하고 있다. 이른바 '소극장 수난시대'로 대변되는 하드웨어 생태계의 급격한 위기는 본격 공연예술의 마지막 임종을 예고하는 불길한 징후라 할 수 있다. 말하자면 공연예술 생태계의 균형이 무너지면서 자신들이 생존하고 있는 물리적 공간이 잠식당하는 마지막 단계까지 몰린 것이다. 이는 역사적으로 보면, 2002년 한일월드컵을 계기로 지정된 홍대 문화지구가 야기한 생태계의 밑바닥에 있는 비주류 예술가들의 내몰림 현상과 같은 맥락이다. 명동, 신촌, 홍대, 대학로로 이어지는 문화지구의 지정은 "예술계의 뉴타운 문화정책"이 되어 버린 것이다.

1) 『이데일리』, 2015년 3월 16일자 「고사위기 대학로 소극장 실태봤더니…」 가시 참고

역설적이게도 비주류 예술인들이 마지막 생존을 위해 사투를 벌이는 '인공호흡 상태'의 시간이 지속되는 사이, 서울시는 오세훈 시장 시절부터 서울시에 예술인들을 위한 창작공간들을 많이 만들면서 창작공간의 르네상스의 시대를 열었다. 현재 서울문화재단이 운영하고 있는 서울시 창작공간은 10여개에 이르고 있다. '관악어린이창작놀이터', '금천예술공장', '남산창작센터', '문래예술공장', '서교예술실험센터', '성북예술창작센터', '서울연극센터', '신당창작아케이드', '연희문학창작촌', '잠실창작스튜디오', '홍은예술창작센터', '서울거리예술창작센터' 등 서울시 창작공간들은 지역과 장르별로 차별화된 예술인들의 창작 거점으로 활용되고 있다. 공공기관에서 예술인을 위한 다양한 창작공간을 보유하고 있는 것은 그 자체로 바람직한 일이겠지만, 그 공공 창작공간의 생성이 본격, 혹은 비주류 예술인들의 자생적인 공간들과의 공존을 전제로 하지 않는다면, 서울시의 문화예술 정책에서 창작공간의 정책은 시장과 자본이 가하는 재정 부담을 온전히 예술인들에게 전가시키고, 정작 그 위기에서 비롯된 시장-공공 사이의 버퍼링 공간을 공공의 재원과 공공의 자원으로 매우려는 수준에 머물 것이다. 예술인, 혹은 예술창작공간의 장에는 오로지 '자본'과 '공공'의 것만 존재하고 개인과 개인들의 자발적인 연합으로서 '예술인의 것, 예술가 공동체를 위한 '공통적인 것(the commons)'은 소멸되어 버린다.

자율적인 예술창작공간의 근본적인 생태위기 이전에 우리는 이미 예술인의 절대적 생존 위기의 순간들을 목도한 바 있다. 인디뮤지션 이진원이 2010년 11월, 극작가인 최고은이 2011년 1월에 열악한 생활고에 시달리다 사망했다. 한 명은 인디음악 신에서 잔뼈가 굵었던 밴드 '달빛요정역전만루홈런'의 리더였고, 한 명은 명문 예술대학 한예종 출신으로 전도유명한 극작가였다. 두 사람 모두 언론에서 보도된 대로, 아사한 것이 아니라 건강악화로 지병으로 숨을 거두었지만, 생활고에 시달릴 수밖에 없는 가난한 예술가의 굴레를 벗어날 수는 없었던 것은 부인할 수 없는 사실이었다.

이 두 사람의 죽음으로 인해 가난한 예술가들의 적나라한 현실이 공론화되었고, 그로부터 얼마 되지 않아 여론의 눈치밥을 먹으면서 정치인들의 면죄부를 줄 요량으로 '예술인복지법'이 급하게 제정되었다. 그러나 예술인복지법은 사실상 예술인이 처한 현실적 문제들을 해결해 줄 수 있는 대안적 제도하기보다는 예술인 앞에 놓인 수많은 모순들의 현실을 보게 하고 그것을 그대로 재생산하는 예술인 현실을 비추는 '화사한 거울'이 된 듯하다. 예술인의 정의, 예술인의 지위와 권리, 사회보장, 및 예술인복지재단의 법적 근거를 명시한 예술인복지법은 예술인의 지위와 권리 조항²⁾의 수준에 비해 예술인의 사회보장이 대한 조항³⁾은 일반론에 머물거나 지원의 수준이 매우 미약하게 되어 있다. 예술인복지법은 상당부분 3장(한국예술인복지재단)에 할애하고 있어, 어떤 점에서 예술인의 노동·창작, 복지의 권리를 보장해주는 법이라기보다는 '예술인복지재단 설립에 관한 법'으로만 기능하고 있는 실정이다.

2) <예술인복지법> 제3조(예술인의 지위와 권리)는 다음과 같이 기술되어 있다. ① 예술인은 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 중요한 공헌을 하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다. ② 모든 예술인은 자유롭게 예술 활동에 종사할 수 있는 권리가 있으며, 예술 활동의 성과를 통하여 정당한 정신적, 물질적 혜택을 누릴 권리가 있다. ③ 모든 예술인은 유형·무형의 이익 제공이나 불이익의 위협을 통하여 불공정한 계약을 강요당하지 아니할 권리를 가진다.

3) 제3장(사회보장) 7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호) ① 예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다. ② 제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다

예술인복지법이 예술인의 실질적인 노동·창작의 특수한 권리에 대한 보호 장치로 기능하지 못하고 있는 사이, 예술인들은 지속적으로 자신들의 노동·창작 권리를 위한 많은 이슈들을 쏟아내고 있다. 예술가의 창작지원 환경의 위기와 표현의 자유의 침해, 사례비 인정, 문화예술 분야 기관 종사자들의 열악한 임금 체계, 예술인의 실업급여제도의 실질적 도입, 청년예술가의 일자리 위기⁴⁾, 예술 강사들의 처우개선 등 많은 현안들이 논의되고 있다. 이 발제문은 그동안 논의되었던 예술인들의 노동·창작 권리의 다양한 이슈들을 모아 하나로 정리하고자 했으며, 나아가 이러한 현실의 문제들을 맞대고 서울시가 적절한 대안 정책을 마련하는 것이 필요하다는 점을 제안하고자 한다. 이 문제를 언급하기에 앞서 먼저 예술의 행위에 대한 노동·창작의 관점들에 대해 언급하고자 한다.

2 예술 노동과 창작, 복지와 감성의 사이

예술인에 대한 일반 대중들이 갖는 가장 흔한 -오해 중의 하나가 예술인들은 가난하지 않을 거라는 점이다. 한국에서 예술을 전공했다는 것은 어느 정도 먹고 살 수 있는 집안출신임을 자임하는 것이고, 특정한 직업을 가지지 않아도 늘 여유 있는 생활을 영위할 것이라는 생각 말이다. 물론 한국에서 예술을 전공할 때 드는 비용은 평균적으로 다른 전공자들보다 많이 들 수밖에 없고, 그래서 중산층 이상의 가정이지 아니고서는 자녀를 감히 전공시키기 것은 쉽지 않은 문제이다. 특히 음악과 무용과 같은 컨서바토리 전공 분야일수록 꾸준한 레슨이 필요하기 때문에 상대적으로 부담해야 하는 비용은 많은 편이다.

그러나 실제로 예술을 전공하고 있는 학생들 중에는 실제로 가정 형편이 어려운 학생들도 제법 많다. 생계로 인해 오래 동안 한길만 보고 왔던 악기 전공을 포기하고 다른 길을 찾으려는 학생들이 상담을 하러 오는 경우도 많고, 대학 학비를 벌기 위해 한 학기는 등록하고, 한 학기는 휴학해서 돈을 버는 소위 '짐집다리' 등록 학생들이 많다. 최근에 국악 분야의 영재들이 모여 있는 한 국립 중학교에서 악기별 전공 선호도 접수를 받았는데, 전통적으로 높은 순위를 기록했던 가야금이 아주 낮은 순위로 내려갔다고 한다. 아마도 고가의 악기구입과 고가의 레슨비에 대한 재정적인 어려움이 작용한 탓이 아닐까 싶다. 미술, 영상, 연극 분야의 전공자들의 경우는 사정이 훨씬 더 안 좋아서 빚을 지지 않고 매 학기마다 등록금을 내고 안정적으로 학교를 다닐 수 있는 학생들은 그리 많지 않다.

출신 성분이 가난한 예술인들을 애초부터 가정하지 않는 사회적 오해와 더불어 예술인들에 대한 또 다른 사회적 오해 혹은 편견이 바로 예술인들의 빈곤을 너무 자명하게 생각한다는 점이다. 예술인들은 스스로 창작에 대한 열정에 헌신하기 때문에 가난다더라도 스스로 감내해야 하는 것이라는 생각 말이다. 우리 사회가 예술인이 창작활동에 대한 정당한 대가를 요구하는 것에 대해 예술의 순수 정신에 위배되는 '물욕'으로 간주하거나, 예술인 스스로 가난하게 사는 것을 운명으로 생각하는 자기 검열의 논리가 예술과 노동의 권리문제를 생산적으로 사유하지 못하게 만든다.

4) 최근에 한국예술종합학교 청년예술가 일자리 지원센터에서 청년예술가들의 일자리에 대한 실태조사를 7개 분야(음악, 무용, 미술, 연극, 영상, 전통예술, 융합예술)에 걸쳐서 진행하였다. 각 분야마다 처한 환경과 조건들이 다르게 나타났지만, 전반적으로 청년예술가들의 일자리가 매우 부족하고, 그나마 있는 일자리 역시 안정적인 자리보다는 임시직이 많았고, 특히 자신들의 전공을 살려 창작활동을 주로 하면서 생계를 꾸릴 정도의 수입을 얻는 것이 매우 어렵다는 것이 공통된 의견이었다.

2014년 11월 서울문화재단에서 주최한 서울시 창작 공간 국제심포지엄 "노동하는 예술가 예술환경의 조건에서 첫 번째 발제를 맡은 암스테르담대학의 명예교수인 한스 애빙(Hans Abbing)은 예술가들의 빈곤에 대해 당연시하는 예술계 풍토에 의문을 제기한다. 예술가들은 자신이 노동자들의 평균임금보다 낮은 보수를 받으면서도 이를 불평하기는커녕 기꺼이 작업하려는 것은 잘못된 시각이라고 말한다. 예술의 가치 비용 높아 어쩔 수 없다는 주장에 대해 그는 이러한 주장이 예술을 희생양으로 삼으려는 알리바이에 불과하다고 일축한다. 예술 창작의 즐거움, 예술의 에토스라는 것이 경제적 빈곤을 감내할 수 있는 다른 사람들이 경험할 수 없는 예술가들만의 상징적 보상체계라고 말할 하지만 사실 이러한 주장은 예술계 내의 예술가에 대한 착취를 정당화하려는 잘못된 근거에 불과하다. "예술을 위한 예술"이라는 근대 예술미학의 숭고한 슬로건이 예술가들을 착취하는 논리로 사용되는 것은 애초부터 자명한 것은 아니었다. 한스 애빙은 이러한 잘못된 논리에 저항하는 전략으로 문화와 예술의 시장에 대한 대안적 상상, 문화예술 공공공간의 민영화에 대한 반대, 정당한 대우와 보수를 받을 수 있는 예술기관들의 인증 활동, 대중들의 지지를 받을 수 있는 좀 더 다양한 영역에서의 활동 등을 제안한다.

예술인은 자신의 노동의 권리를 정당하게 인정받고 있는가? 예술인에게 있어 '노동'과 '창작'은 어떤 의미일까? 예술인에게 있어 '노동'은 '창작'과 분리되어 설명할 수 없으며, '창작' 역시 '노동'과 분리되어 설명할 수 없다. '예술노동'은 창작을 노동으로부터 분리하려는 것과 창작을 노동으로 동일시하려는 것에 맞서 새로운 상상력을 요한다. 창작은 노동의 한 형태이면서, 노동일반으로 환원할 수 없는 특수성을 가지고 있다. '노동'으로서 창작은 창작의 행위에 필요한 물리적 시간과 창작자의 육체적, 정신적 투여의 총량과 질을 객관화시키는 것을 의미한다. 반대로 '창작'으로서 노동은 노동의 특수한 미적 가치를 생산하는 행위로서 육체적, 정신적 노동일반을 매개한 창조적 활동이다. 따라서 '예술노동'은 노동과 별개의 것이 아니라 노동의 특수한 행위로서 창조적 가치를 생산하는 것으로 정의할 수 있다. 예술은 노동의 가치를 재현할 뿐 아니라, 노동의 특수한 행위로 독립적, 자율적, 미적 가치를 갖는다.

따라서 예술가들의 노동행위는 노동일반과 다른 특수한 가치를 가지고 있기 때문에 보편적 복지만이 아닌 특수한 복지의 의미도 고려되어야 한다. 특수한 복지는 예술가들의 특별한 노동행위에서 비롯된다. 예술가들의 특별한 노동행위에 대해서는 예술가들이 특별한 정신과 감정의 가치를 자신이 노동행위를 통해서 사회적으로 구현한다는 점과, 노동의 고용형태가 일반노동과는 다르다는 점, 이 두 가지를 언급할 수 있다. 예술가들의 노동은 제품을 만들거나 공공서비스를 하는 노동과는 다르게 그것이 물질적이던, 비물질적이던 미적인 가치를 생산하는 행위이다. 따라서 예술의 미적 가치의 생산은 재화와 시간으로 객관적으로 측정 가능한 것이 아니기 때문에 예술에서의 노동은 일반노동과는 분리해서 사고할 필요가 있다. 또한 예술가들의 모든 예술행위는 누구로부터 고용된 것만이 아니라 자신으로부터 고용된 경우가 많다. 예술가들은 1인 자영업의 형태와 유사하며, 따라서 고용자로부터 노동에 따른 복지의 혜택을 요구할 수 없어도 스스로 고용된 자로서 사회적으로 요구할 수 있는 계기를 마련할 수 있다. 이것이 예술가로서의 특수한 복지에 대한 것이다.

예술가의 보편적 복지와 특수한 복지에 대한 상호작용적 인식이 없이는 예술인복지법은 굳이 존재할 이유가 없다. 예술가들에게 보편적 복지만 필요하다면 차라리 근로기준법에 예술가의 복지조항을 추가하

는 것이 더 현실적이다. 만일 예술가에게 특수한 복지만 필요하다면, 차라리 문화예술진흥법에 예술가의 특별한 예술 활동에 대한 지원을 강화하는 것이 더 현실적이다. 그럼에도 우리 시대 예술인복지법이 굳이 필요하다면 정작 중요한 문제의식은 다음과 같은 것이다. "예술가에게 더 많은 복지를!"이라는 슬로건 이전에 예술가들의 권리와 자립에 대한 사회적 인식, 정책적인 연계 사고가 선행되어야 한다." 예술가의 권리는 예술가의 복지에 우선하며, 예술가의 자립은 예술가의 지원에 앞서기 때문이다.

예술인복지법이 갖는 큰 문제점은 예술가들의 복지를 접근하는 관점에 대한 확고한 인식, 혹은 이념이 없다는 데 있다. 한 마디로 예술가의 복지를 마련하는 그 근거와 이유에 대한 근본적인 문제의식이 부재하다는 데 있다. 이 법의 내용을 구체적으로 따지기에 앞서 이 법이 앞서 언급한 예술가들의 불행한 사망으로 인한 사회여론의 악화를 우려한 정부와 해당 입법 의원들의 졸속 추진과, 이 법의 제정 취지에 무감하거나 심지어는 예산증액을 우려하는 경제 관료들의 부정적인 인식의 산물에서 비롯된 것임을 충분히 감안해도, 재정운용과 사실상 직접적인 관련이 없는 예술인의 복지에 대한 뚜렷한 목적의식 정도는 분명하게 제시되어야 했다.

결국 이 문제의식은 예술인 복지의 기본 인식이 돈과 생존만의 문제가 아니라 예술가의 존재적 가치에 대한 문제에서 비롯되어야 한다는 점을 다시 한 번 강조하는 것이다. 예술인 복지에는 두 가지 차원의 관점이 공존한다. 하나는 보편적 복지라는 관점이고 다른 하나는 특수한 복지라는 관점이다. 보편적 복지로서의 예술인 복지는 예술가가 굳이 예술가이기 때문에 복지의 혜택을 누려야한다는 관점에서 벗어나 노동하는 모든 사람들이 갖는 복지의 보편성을 강조할 수 있다. 이럴 경우 굳이 예술인복지법이 필요하지 않다. 예술가들도 일반 노동자들과 동일한 관점에서 노동에 대한 보편적인 복지혜택을 누리면 된다. 근로자로서 4대 보험이 적용되고, 실업상태에서 실업수당을 받으면 된다. 문제는 현재 한국사회에서 예술가들의 노동에 대한 명확한 정의와 기준이 제시되지 않고 있다는 점이다. 심지어는 예술인복지법에서도 이 법의 기본이 되는 예술가들의 노동에 대해 정의하지 않고 있다. 차라리 예술가들이 일반 근로자에 준하는 노동의 정의에 해당된다면, 예술가들은 예술인복지법보다는 근로기준법에 따르는 것이 더 유익할 수 있다.

3. 예술인 노동·창작 권리를 위한 쟁점들

1) 예술인 복지의 실질적인 개선⁵⁾

한국의 예술인들에게 현재 가장 필요한 복지 제도는 무엇일까? 아마도 창작활동의 특수한 조건들이 사회적으로 이해되고 공감을 얻는 환경이 마련되고, 이를 전제로 창작활동을 위한 기본 생존의 권리를 보장받는 것이 아닐까 싶다. 자신이 하고 싶은 창작활동을 위해 기본적인 생존의 조건들을 보장받는 것은 예술인들의 특혜라기보다는 예술인들을 위한 사회적 합의로 이해될 필요가 있다. 창작이 노동이면서 창작이라는 특별한 활동을 수행하기 위해 경제적 편익대신에 미적 가치의 추구를 선택하는 것에 대한 사

5) 이 부분에 실린 해외사례들은 한국문화관광연구원의 공식 블로그에 실린 <예술인복지 지원의 쟁점과 입법 및 정책과제>(김휘정, 2011) 자료를 바탕으로 정리한 것임을 밝힌다.

회적 이해가 예술인 복지를 바라보는 첫 번째 문제의식이다. 현재 한국의 예술인복지법은 목적 조항에 예술인의 지위와 권리에 대한 사회적 보장을 명시하고 있지만, 구체적으로 어떻게 보장하겠다는 실질적인 내용은 기존의 산업재해보상보험법에 의한 보장)밖에는 없다. 예술인 실업급여 지급과 연금 보장을 제도화한 해외의 예술인 복지제도에 비해 턱없이 부족한 수준이다. 예술인복지 제도의 실질적인 개선을 위해서는 해외 예술인 복지제도처럼 예술인 실업급여와 연금에 대한 보장을 도입해야 한다.

해외 예술인 복지 관련 제도는 크게 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫 번째 유형은 예술인들에게 별도의 복지 제도를 마련하는 것으로 주로 프랑스와 독일이 이에 해당된다. 두 번째는 예술가의 복지제도를 특별하게 제정하지는 않지만, 일반인들과 동등하게 적용하는 것으로 주로 스웨덴과 같이 사회복지 제도가 잘 발달한 국가에서 시행한다. 세 번째는 예술인에 대한 부분적 복지제도를 제정하는 것으로 캐나다와 영국처럼 주로 예술인들을 위한 연금제도를 통해 예술인 복지를 실현하는 것이다. 이제 몇몇 국가들의 예술인 복지제도를 구체적으로 언급해 보자.

먼저 프랑스의 예술인 복지 제도는 크게 두 가지 유형의 지원 시스템을 갖고 있다. 하나는 예술가들의 고용형태의 특수함을 고려하여 특정한 유한 기간을 고용으로 인정하는 '앙페르미땅'(Intermittent) 제도로, 공연, 예술분야의 비정규직 예술가와 기술직 종사자를 위한 실업보험제도이다. 앙페르미땅은 작품 활동에 종사하는 예술가들이 장기간 활동할 수 없는 것이 일반적이기 때문에 영화 및 공연 제작에 참여한 예술가들이나 기술 스텝들이 작품 활동이 끝난 후에 일정한 기간 동안에 실업급여를 받게 하는 제도이다. 실업의 상태에 대한 정의는 프랑스의 노동법에 준하지만, 실업 급여의 수급요건과 임금의 수준에 대해서는 고용자와 피고용자와의 협상을 통해 결정된다.

앙페르미땅에 적용되는지에 대한 여부를 판단하는 기준은 다음과 같은 것이다. 프랑스에 거주해야 하며, 일할 자격을 갖추고 있지만 휴직한 상태, 비자발적 실직자, 계절 근로자가 아닌 자, 구직활동을 하고 고용안전센터에서 직업 상담훈련을 받고 있는 자, 연중 50일 이상 근로한 자(1년 중 3개월 이상)이다. 이럴 경우 최대 실업급여를 받을 수 있는 기간은 8개월이다. 앙페르미땅에 근거한 실업급여는 일일 산정 기준으로 계산하고 급여 지급은 월별로 이루어진다. 일일 급여 금액의 산출 방식은 다음과 같다.

일일 실업급여 = (일일기준금×19.5%) + (일한 시간×0.026 유로) + 고정금액 10.16유로

이러한 실업급여 산출방식은 예술가들, 혹은 예술기술가들의 자기 역량과 일한 시간, 그리고 예술가로서의 기본 대우를 동시에 고려한 것이라 할 수 있다. 가령 연극 배우로 활동하고 있는 한 배우가 실업상태에 있을 때, 그 사람이 근로 기간에 하루에 평균 100유로를 벌고, 평균 8시간을 근무했다고 가정하면, 산출기준에 따른 그 사람이 받는 하루 실업 급여는 19.5유로+2.08유로+10.16유로=31.74유로로 대략 고용시 받은 임금의 30%가 조금 넘는 금액에 해당된다.

6) 제7조(예술인의 업무상 재해에 대한 보호) ① 예술인의 업무상 재해 및 보상 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」에서 정하는 바에 따른다. ② 제8조에 따른 한국예술인복지재단은 제1항에 따라 예술인이 산업재해보상보험에 가입하는 경우 예술인이 납부하는 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다.

프랑스가 마련한 또 다른 예술가 복지 제도는 작가와 창작예술인들을 위한 특별 사회보장제도이다. 이 제도는 저작권을 갖고 있는 전업예술가들을 두 유형으로 분류하여 문학, 음악, 사진작가 등은 '작가사회 보장협회(Association for the Social Security Management of the Authors)'가 담당하고, 미술과 같은 시각, 조형 예술 분야는 '예술의 집(Maison des Artistes)'에서 담당하여 건강보험과 노령연금에 있어 일반 인들과 동일한 사회보장제도를 적용받게 된다.⁷⁾

다음으로 독일의 사례를 들어보자. 독일은 1981년에 "예술가사회보험법"을 제정하고 1983년에 '예술가 사회금고'를 만들면서 본격적으로 예술가 복지제도가 시행되었다. 독일의 "예술사회보험법"의 특징은 개인적으로 작업하는 자영 예술가를 중심으로 시행한다는 점이고, 예술가들의 사회보험 가입의 의무화, 보험금의 일부에 대해 개인부담을 원칙으로 하고 있다. 보험금은 일반 근로자와 마찬가지로 개인이 50%를 부담하고, 국가가 20%, 저작권 사용자가 30%를 부담한다. 이를 통해서 예술가가 보장받은 것은 연금 보험, 의료보험, 요양보호 서비스이다. 독일은 아직 실업급여 제도는 시행되지 않고 있다. 예술가들의 보험가입과 관련된 모든 행정적인 지원은 '예술가 사회금고(KSK)'에서 맡고 있다.

독일의 예술가 사회복지 제도는 대단히 세부적인 기준안을 마련하여 합리적으로 운영하려는 장점을 가지고 있다. 가령 KSK는 가입조건에 대해 자영예술가이며, 연간 3,900유로의 최저 소득을 받는 자로 규정하고 있으며, 신진예술가의 경우는 3년 동안은 기준이 미달되어도 가입할 수 있다. KSK는 예술가들의 직종을 400개로 분류하고 이 중에서 223개 직종에 보험혜택을 주고 있다. KSK는 예술 직종을 1) 조형, 시각 예술 분야 2) 음악분야, 3) 언어분야, 4) 공연예술 분야로 구분하여 사회보장 보험을 가입하도록 하고 있다. 독일 예술가들 중에서 KSK에 가입한 비율은 2011년을 기준으로 조형, 시각 예술 분야에 35%, 음악 분야 27%, 언어분야 25%, 공연예술 분야 13%이고, 저작권을 사용하는 기업의 영역으로 출판, 언론, 사진 및 PR 대행사, 극장, 오케스트라, 합창단, 이벤트기획사, 방송사, AV와 음악제작사, 박물관, 갤러리, 서커스단, 예술인 훈련기관으로 대단히 포괄적으로 적용하고 있다.

7) 시각예술분야에 대한 프랑스의 사회보장제도는 현재 집행기관과 적용범위를 둘러싼 법 개정으로 갈등을 빚고 있다. 앞에서 언급했던 2014년 11월에 있었던 서울문화재단 서울시창작공간 국제심포지엄에서 발제자로 나선 재발 문화정책 연구자인 목수정씨는 현재 프랑스에서 진행 중인 시각예술인 사회보장제도의 개정안 국면을 소개하면서 예술인 복지정책을 주도한 주체들 간의 역설적인 갈등관계를 설명해 주었다. 목수정씨의 언급에 따르면 프랑스의 시각예술인들의 사회보장제도는 '예술인의 집(La Maison des Artistes)'과 '작가사회보장협회(ACESSA)'로 구분되어 관리되고 있다. 전통적으로는 예술인의 집이 예술가들의 복지정책을 주도한 기관이었지만, 예술인의 집에 등록되는 예술가들의 자격이 일정한 소득(연간 8,487 유로, 한화로 1,160만원) 이상이 되어야 하지만 가능하기 때문에 그 이하의 소득을 받는 예술가들은 더 열악한 상황임에도 예술인의 집에서 제공하는 복지혜택을 받을 수 없었다. 최근에 프랑스 정부는 예술가들과의 합의 하에 예술가 자격의 기준을 없애고, 두 기관의 행정 효율성을 높이기 위해 기관 통합을 추진하고 있지만, 그동안 기득권을 가졌던 "예술가의 집" 집행부가 반대하면서 난항을 겪고 있다고 한다. 목수정씨는 낡은 예술인 사회보장 제도를 혁신하기 위해서 1953년에 만들어진 예술인 사회보장단체를 폐지시킨 "예술인의 집"이 40년이 지난 후에 대다수 예술가들이 지지하는 새로운 통합 조직 설립을 자신들의 기득권 유지 때문에 저지하려는 행태를 지적하면서 예술가들이 자기 권리를 지키기 위해서 기본적으로 자신들의 기득권을 먼저 내려놓아야 한다는 점을 강조했다.

스웨덴의 예술인 복지제도는 근로자에 대한 복지제도가 발달한 국가답게 특별한 예외를 두어 운영되지 않는다. 예술가들도 일반 근로자가 받을 수 있는 복지 혜택을 받을 수 있기 때문이다. 다만 스웨덴이 연금제도의 위기를 극복하기 위해 마련한 "명목확정기여 제도"가 도입된 이래로 근로 시간이 안정적이지 않고 고소득 활동이 상대적으로 적은 예술가들이 불리하게 적용되는 것을 대비하여 임금 노동자와 동일한 조건으로 비용을 부담하여 노령연금, 의료보험, 의료서비스를 받도록 하였다.

캐나다는 예술가의 협회 결성 권리와 작업조건을 명시한 유네스코의 "예술가 지위에 관한 권고"를 받아들여 1992년에 "예술가지위법"을 제정하였다. 이 법에 의해 예술가들은 자신들의 권리를 행사하기 위한 단체결성권을 갖고, 단체인정, 단체교섭, 분쟁해결을 위한 심판소 설치 등을 할 수 있게 된다. 캐나다의 예술인 보장은 일반 직업군과 동일하게 적용되지만, 전업 예술가의 경우 소득이 발생되지 않을 경우에는 고용보험에 의한 재정지원을 받을 수 없게 되는 한계를 갖고 있다. 지금까지 언급한 각국의 예술가 복지 제도를 도표로 정리하면 다음과 같다.

[표 .1] 해외의 예술가 복지 제도

국가	법명 / 제도	특별수당	건강보험	실직상태의 지원	연금보조
캐나다	예술인지위법(1995)	○	×	×	○
프랑스	앙페르미땅(1977)	○	×	○	○
독일	예술인사회보장법(1983)	○	○	×	○
스웨덴	관련 법령 없음	○	○	×	○
한국	예술인복지법(2012)	×	×	×	×

주요 국가들의 예술인 복지제도와 비교해보면, 한국의 경우는 특별하게 예술가라고 해서 지원받는 내용들이 거의 없다는 것을 알 수 있다. 예술가가 특정 회사나 공공기관에 취업하지 않는 한 자영예술가의 경우는 보험, 실업수당, 연금보조와 같은 기본적인 복지 혜택을 받을 수 없다. 또한 영화, 공연예술 등 문화예술 분야에 있는 기업들의 경우 피고용 예술가들에 대한 적절한 보험 제도를 적용하지 않는 경우가 대부분이기 때문에 예술인복지법이 시행된 이후에도 예술가들의 복지 환경을 크게 달라지지 않았다. 예술인복지법이 본래의 목적을 실현하기 위해서는 한국형 앙페르미땅 제도의 도입과 함께 예술인들을 위한 연금 및 의료 서비스 지원에 대한 본격적인 논의를 시작해야 한다.

2) 예술 강사들의 처우개선

한국예술종합학교가 주관한 청년예술가 일자리 프로젝트 설문조사에 따르면, 비정규직 청년예술인들이 수익활동을 하는 분야 중에서 가장 많이 의존하고 있는 분야가 바로 예술강사 제도이다. 예술강사 제도는 국악·연극·영화·무용·만화애니메이션·공예·사진·디자인 8개 분야로 나뉘어 진행되고 있으며, 예술강사 4,900여명이 전국 8,200여 개 초·중·고등학교에 파견되어 양질의 문화예술교육 수업을 진행하고

있다. 예술 전공자들이 졸업 후에 생계유지를 위해 가장 많이 선호하는 직업이 예술 강사이지만, 안정적인 일자리로 인식하는 경우는 많지 않다. 예술강사 제도는 예술전공자들의 일자리를 위해 만든 제도라기보다는 공교육에서 부족한 예술교육을 보완하고, 시민들의 예술교육의 장을 넓히는 제도이지만, 예술 전공자들의 사회진출의 진로가 막혀 있는 상황에서 지금은 이들의 일자리 창출 정책으로 인식되고 있다. 그러나 양적 규모에 의존하고 있는 예술강사 제도는 도입 초기 때부터 예술계에 비정규직을 양산하는 나쁜 일자리 정책이라는 평가가 나온 만큼 제도의 현행 방식으로 확대하기에 앞서 이에 대한 보완이 필요한 상황이다. 예술강사 제도의 처우 개선을 위한 현행 예술강사 제도의 문제점들을 정리하면 다음과 같다.

1) 예술강사 사업이 강사 수와 지원 대상 학교 수에서 상당히 규모 있는 사업인 것은 틀림없지만 그 사업이 얼마나 질적으로 보장되고 있는지가 분명하지 않다. 강사들의 교육연수와 평가시스템을 통해서 예술강사들의 교육의 질적 수준을 높이려는 일반적인 장치는 가동되고 있지만, 창의적인 프로그램을 개발하기 위한 좀 더 집중적이고 특성화된 프로그램이 충분히 제공되는지 의문이다. 예술강사의 경우 5천여 명의 인원이 사업에 참여한 만큼 창의적 예술교육을 위한 특별한 프로그램 연구와 지원이 전제되지 않는다면, 질적으로 충분한 수준을 유지하기 어렵다.

2) 예술강사 사업이 현재 교육현장에서 어떤 정도의 지위를 갖고 있는지에 대한 객관적인 평가와 더불어 교육과학기술부와, 시도교육청과의 적극적인 업무 지원 협약들을 이끌어내야 한다. 현재 예술강사 사업은 예산과 집행은 대부분 문화체육관광부가 진행하지만, 여전히 교육현장에서는 충분한 자기 발언권을 갖지 못하고 있다. 예술강사들이 학교에서 차지하는 지위도 대단히 낮고 불안정할뿐더러, 충분한 교육지원들이 현장에서 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 이 문제들은 예술강사 사업이 도입된 초기부터 논의되었던 바로서 자칫, 많은 예산지원에도 불구하고 학교 공교육의 교육과정에서 부족한 예술교육을 보완하기 위한 일시적 장치로 전락할 수도 있다. 예술강사들이 학교에서 제대로 예술교육을 담당할 수 있도록 창의적인 교육 모델 제공과 학교와의 협력 강화를 하기 위한 교육과학기술부와 시도 교육청과의 충분한 업무 협조들이 진행되어야 한다.

3) 예술강사들의 양적인 참여에도 불구하고 이들이 안정되게 예술교육전문가로서 활동할 수 있는 지원 환경이 부족한 상황이다. 특히 예술강사들이 해당 지역에 안정적으로 활동할 수 있는 지원체계와 이들의 신분 보장을 위한 대안마련이 일종의 문화예술교육의 메타정책으로 논의되지 않고 있다. 문화예술교육지원법의 시행령 개정으로 2013년부터 도입된 문화예술교육사 자격증 발급이 예술강사들에게 자격을 위한 부담스러운 짊이 아니라 자신들의 능력을 펼칠 수 있는 제도적 장치로 기능하기 위해서는 문화예술교육사 도입과 동시에 예술강사들의 안정적인 교육활동 보장을 위한 지원책이 제시되어야 한다. 학교 문화예술교육과 예술강사 사업은 이제 양적인 규모를 늘리는 것에서 질적인 교육지원체계 마련으로 그 방향이 전환되어야 한다.

문화예술교육 정책의 지속가능한 발전은 예술강사들에 대한 획기적인 지원 환경체계 마련을 통해서 이루어질 수 있다. 그렇다면 예술강사들의 지원환경 체제가 혁신적으로 이루어지기 위해서는 어떤 정책들이 필요한가?

1) 먼저 문화예술교육사 자격증 도입에 따른 실제적인 기회이익들이 제시되어야 한다. 현재 시행령에 따르면 문화예술교육사는 1급과 2급⁸⁾으로 구분되어 있지만 이에 대한 등급별 지위 개선 체계가 마련되어 있지 못하다. 물론 문화예술교육사 자격증을 취득하면 학교나 지역 사회에서 강의를 할 경우 상징적인 지위를 획득할 수 있지만 신분과 처우 관련 특별한 보장을 받지는 못한다. 오히려 예술강사들에게는 제도적 강제사항으로 비취질 수도 있다. 예술강사들은 단계적으로 증가하고 있지만 그에 걸 맞는 신분과 지위에 대한 구체적인 보장체계가 갖추어지지 못하고 있는 실정이다. 문화예술교육사 자격증에 대한 실질적인 도입은 2013년부터 시행되는데, 이 자격증 제도가 본격적으로 도입되기 이전에 예술강사의 처우 개선에 대한 실질적인 지원 정책이 강구되어야 할 것이다. 예컨대 2013년부터 예술강사들의 시수 별 강의료를 인상하거나, 현재 적용되지 못하고 있는 의료보험 제도가 도입되어 4대 보험 적용이 이루어져야 한다.

2) 문화예술교육의 제2의 도약을 위해서는 예술강사의 양적 규모를 늘리는 것보다는 이들의 질적 지원 체계를 구체화하는 것이 더 중요하다. 예술강사들의 질적 지원 체계는 단지 자격증과 같은 상징적 지위와 강사료의 인상만으로 해결될 수는 없다. 예술강사들이 양질의 교육을 담당할 수 있도록 내실 있는 재교육과정, 교육모델 개발을 위한 워크숍, 창의적인 교재개발을 위한 연구 환경개선, 학교와 공공문화 기반 시설에서의 교육편의 제공 등과 같은 교육 콘텐츠 지원이 뒷받침 되어야 하고 이에 대한 진흥원과 지방자치단체들의 예산 확충이 이루어져야 할 것이다.

3) 장기적으로 예술강사들의 궁극적인 신분보장을 위해 정규직으로의 전환에 대한 계획이 필요하다. 예술강사들의 정규직 전환에 대해 많은 우려가 있는 것도 사실이지만 문화예술교육의 장기적인 미래를 위해서는 반드시 필요한 정책이다. 2012년 (사)문화사회연구소가 새정치민주연합의 배재정 의원실과 공동으로 예술강사들의 처우개선에 대한 설문조사⁹⁾를 실시한 결과 현행 예술강사 제도의 개선에 있어 가장 시급한 과제로 예술강사의 신분보장(56%)을 가장 높게 대답했고, 신분보장에 있어서 가장 중요한 개선안으로 정규직 전환에 대해 75%가 찬성을 했다. 예술강사의 처우개선 중에서 가장 중요한 정책에 대해 예술강사의 정규직 전환이 84%가 나왔다.

실시한 현재 2011년 기준으로 예술강사 사업에 투입된 연간 489억 원만으로도 단순 계산 하에서 1500여명 이상의 정규직 예술강사를 향후 5년 안에 단계적으로 채용이 가능하다. 말하자면 현재 4000여명의 비정규직 예술강사의 1/4 정도가 정규직으로 전환이 가능한 것이다.

8) 2급의 경우는 “예술관련 대학 및 대학원 재학생의 경우 예술전문성(전공10과목, 30학점)외에 2급 교육과정의 교수역량 및 직무 소양에 필요한 9과목 18학점을 이수(단 대학의 졸업평점 환산점수가 100분의 80점 이상일 것)”, “졸업생의 경우 문화부가 지정 문화예술교육사의 교육기관에서 미 이수된 교육과목을 이수”하면 딸 수 있다. (<문화예술교육사제도 설명회> 자료집 50쪽) 또한 1급은 “2급 자격 취득 후 5년 이상의 문화예술교육 관련 경력자로서 1급 교육과정(7과목 이상 180시간)을 이수”(52쪽)하면 된다.

9) 설문조사는 2012년도에 수업을 진행하고 있는 예술강사를 대상으로 온라인으로 설문을 진행했다. 설문조사는 9월 4일에서 시작해서 9월 10일 동안 6일간 진행되었고, 총 4323명 중에서 605명(응답률 14%)이 설문에 응했다. 온라인으로 설문을 진행했다.

예술강사의 정규직화는 지역센터 소속으로 추진되어야 하며, 이는 지역의 문화예술교육의 안정화에 기여할 것이다. 물론 이러한 정책이 시행하려면 투명한 선발과정과 지역별 예술교육의 특수성 안배와 더불어 지금보다 지방 재정이 더 많이 확충되어야 하는 난관이 있긴 하다. 또한 지역센터에 정규직 예술강사들이 채용되려면 지역센터가 이들의 수용할 수 있는 독립적인 공간을 추가로 확보해야 한다. 그러나 오스트리아를 포함해 유럽의 문화예술교육에서 예술강사들은 지역의 공공문화커뮤니티 센터에서 대부분 정규직으로 채용되어 지역의 어린이와 청소년들의 예술교육을 전문적으로 책임지고 있다.

예술강사의 정규직화가 필요한 것은 예술강사의 처우 개선 때문만은 아니다. 그것은 문화예술교육이 장기적으로 지역사회에서 정착할 수 있는 근본적인 대안이 되기 때문이다. 물론 투명한 채용과정, 그로 인한 예술강사들의 기회의 축소, 정규직화에 대한 근무 태만 등의 우려를 할 수 있으나 이러한 문제점들이 예술강사들의 근본적인 처우개선과 지역 문화예술교육의 실질적인 발전보다 우선할 수는 없다. 일종의 '보따리 장사를 그대로 양산하여 교육적 노하우가 지역문화 안으로 재생산되지 못하고 시간과 예산을 낭비하는 것보다는 대안적이다. 예술강사들의 기회 축소에 대해서는 이러한 정규직화의 과정을 통해 능력이 검증이 안 된 예술강사들을 걸러낼 수 있으며, 모든 예술교육을 모든 정규직 예술강사가 맡을 수 없기 때문에 기회는 여전히 많이 주어질 수 있을 것이다. 정규직화에 따른 근무 태만에 대한 우려는 지속적인 평가 작업과 교육동기부여, 정기적인 교육연수와 평가 과정을 통해 해결할 수 있다.

예술강사의 정규직화는 젊은 예술전공자들의 사회진출의 물고기를 뜰 수 있는 획기적인 장점을 가지고 있으며 교육 수요자 역시 안정된 교육콘텐츠를 제공받을 수 있다. 이 제안은 물론 정치적 이해관계를 반영하는 것이어서 청년 세대들의 비정규직 양산의 문제 해결과 함께 이루어져야 하며, 정치권력의 정책적 결단이 필요한 사안이다. 그러나 장기적인 계획을 가지고 예술강사들을 지역에 정착시킬 수 있도록 정규직으로 추진하는 정책은 문화예술교육사 자격증 도입 시점과 맞물려 문화예술교육의 미래를 위해 큰 틀에서 진지하게 고민할 사안이 아닐까 싶다.

3) 예술창작을 위한 사례비 현실화

앞서 언급한 서울시 창작공간 국제심포지엄에 네 번째 발제자로 나온 전 '영국시각예술인연합' 디렉터였던 수잔 존슨(Susan Jones)은 예술가들을 지원하는 '영국문화예술위원회'의 독립성의 기본 원칙이 '경제 논리로부터의 예술의 예외성'이었음을 먼저 강조한다. 경제적 보호를 받지 못하는 통상 가난한 예술가들을 국가차원에서 보살펴주는 것이 위원회의 기본 임무인 것이다. 그래서 영국문화예술위원회는 1979년에 정부 지원을 받는 미술관에서 작품 전시회를 할 때 사례비를 책정하는 정책을 도입했다. 2000년대 중반까지 예술가들에 대한 정부의 지원은 10년간 73%가 증가할 정도로 매우 긍정적이었지만 최근에는 경제 불황으로 인해 많은 전문 시각예술가들이 직업의 기회를 잃을 위기에 놓여있다고 한다. 존슨의 발표에서 흥미로운 점은 예술가들에게 사례비를 주는 것이 왜 정당하며, 어느 정도의 사례비를 지급하는 것이 적절한지에 대한 매우 구체적이고 꼼꼼한 사례를 설명해주고 있다는 점이다. 그의 발제문을 보면 예술가들의 사례비 지급의 정당성을 찾기 위해 영국예술계가 수많은 작업을 하고 있음을 알 수 있다. 1980년에 설립된 비영리 예술가 정보제공 회사인 'an'은 국가예술발전전략의 일환으로 잉글랜드 문화예술위원회의 도움을 받아서 예술가들에게 사례비 지급과 관련된 실용 지침서를 제작하였고, 시각예술인

들은 예술 사례비 캠페인 선언문(Paying Artists Campaign Manifesto)을 만들기도 하였다. 예술가들에게 사례비 지급의 정당성의 근거를 마련하려는 예술인들과 이들을 지원하는 공공기관들의 노력은 아직 그 단계까지 공론화가 되지 않은 우리에게 시사하는 바가 매우 크다.

이날 컨퍼런스의 마지막 발제자로 나선 '백남준아트센터 큐레이터 안소현씨도 예술인 사례비의 정당성에 대해 언급했다. 안소현은 "예술을 둘러싼 경제적인 문제를 제기한다는 것은 예술적 가치는 경제적 가치로 환원될 수 없다는 주장과 양립불가능한가?"라는 근본적인 문제제기를 던진다. 때때로 이러한 질문들이 예술가들의 창조력과 예술작업의 물리적 노동력을 구분하지 않음으로써 예술가의 가치와 경제적 가치의 환원불가능성을 주장하는데, 이는 예술가들에게 정당한 사례비를 지급하지 않으려는 잘못된 논리로 이용된다. 그렇다면 예술가들의 창조력의 경제적 가치를 어떻게 환산가능할까? 안소현씨는 이 환산의 근거를 예술가들의 인지도로 보아서는 안 된다고 주장한다. 창조력의 경제적 가치를 예술가들의 인지도로만 환산할 경우 이것 역시 시장논리에 의존하는 꼴이 되기 때문이다. 그래서 그녀가 제시하는 대안은 예술가들의 창조력의 효과이다. 예술가의 인지도와 창조력의 효과가 명백하게 구분될 수 없는 문제이지만, 어쨌든 그녀가 말하려는 작가사례비는 "작가의 창조력을 환산한 대가가 아니라, 작가의 창조력으로 인한 효과, 즉 기관이 취한 부가가치에 대한 사례비로 이해해야 하며, 그래서 작가에게 사례비를 지급한다고 해서 그것이 예술적 가치를 경제적 가치로 환원하는 행위는 아니라고 말할 수 있다.

어쨌든 예술인의 창작지원 과정에서 사례비를 인정할 것인가의 여부에 대해 최근 많은 논의와 논란이 가중되고 있는 중이다. '영국시각예술인연합'은 영국 시각예술의 미래를 안전하게 만들기 위한 다섯 가지 행동¹⁰⁾을 다음과 같이 제시했는데, 이 제안이 예술인의 사례비 지급에 대한 근거를 마련하는 데 있어서 적절한 도움을 줄 것으로 판단된다.

1. 예술가 사례비 지급에 있어서 투명성 제고

미술관은 예술가들을 가치 있게 만들고, 이들이 자신들의 성공을 위해 해야 할 역할을 잘 인지할 수 있도록 하는 투명한 정책을 개발해야 한다. 후원자들이 예술가들의 사례비 지급에 있어 투명한 정책을 도입할 수 있도록 미술관을 지원해준다면, 그들은 공공의 투자가 여러 곳에서 전시되는 미술작품 내 다양성을 지원함으로써 가치의 극대화를 이끌 수 있도록 보장해 줄 것이다.

2 국가 정책과 안내지침

정부와 전략적 기관들은 예술가들의 사례비를 위해 명료하고 최소한의 기준들을 제공하기 위한 안내지침들을 마련해야 한다. 영국의 예술 영역이 지속적으로 세계를 리드할 수 있도록 보증하려는 정부의 야망은 미술관들이 다양한 시각예술가 풀에 접근할 때만, 영국예술진흥위원회에서 지원하는 20억 파운드에 해당되는 예산들이 예술적 재능을 육성하는 데 사용될 때만 현실화될 수 있다.

10)"Paying Artists: Securing A Future For Visual Arts in the UK", (www.payingartists.org.uk) 참고.

3. 예산 승인 안에서 사례비 지급 정책

영국예술진흥위원회와 공공기관들은 예산 승인 안 안에 사례비 책정정책을 필수사항으로 포함 시켜야 한다. 이는 예술의 수월성을 육성하고, 자구력을 높임으로써, 영국예술진흥위원회의 전략적 목표를 지원하는 것이다. 이는 곧 예술 내 다양성을 보증하는 것이며 모두를 위한 예술의 접근가능성을 지원하는 것이기도 하다.

4. 시각예술의 사례비 지급에 대한 조사연구

정부는 시각예술이 영국의 경제와 공동체에 어떤 기여를 하는 지, 예술가들이 차지하는 역할과 그들이 창출하는 자산이 얼마나 되는 지, 그리고 전무하거나 낮은 임금 체계가 예술가들의 생계와 웰빙에 미치는 영향이 어떤 것인지에 대해 국가적 평가를 시작해야 한다.

5. 사례비 지급 사례를 만드는 데 있어 예술가들의 권한

시각예술가들은 계약과 기간을 명시할 때, 공정한 사례비 책정 비율을 협상하는 데 있어 필요한 시간들을 지원받아야 할 필요가 있다. 이는 신진 예술가들만 적용되는 것이 아니라 아직 상업적인 미술관에 작품을 전시하지 않은 경험이 일천한 작가들에게도 적용된다. 이를 달성하기 위해서는 미술관과 지원자, 정책 입안자의 적극적인 참여와 이해와 목표가 압축된 공통으로 사용할 수 있는 코드를 채택하는 것을 필요로 한다.

예술가들에게 사례비는 과연 어떤 의미일까? 대체로 예술가들은 자신들의 창작행위를 경제적 행위로 취급해서는 안 된다고 하면서도 그 행위에 정당한 경제적 보상을 받으려고 한다. 문제는 어떤 경우는 그 예술적 행위에 대한 경제적 보상의 양극화가 매우 심해 사례비의 정당한 근거가 과연 무엇인지 이해할 수 없다는 점과 다른 경우에는 예술가의 사례비를 창작활동에의 헌신 운운하면서 인정조차 하지 않는다는 점이다. 예술가에게 사례비는 그런 점에서 이중적인 의미를 가지고 있다. 사례비의 의미는 정당한 창작활동에 대한 경제적 보상으로서 '지급(payment)'과 예술창작행위의 특수성을 인정하는 존경과 영예의 의미로서의 '사례(honorarium)'가 모두 인정되어야 한다는 것이다. 사례비에서의 '비'와 '사례'의 의미는 경제와 예술의 의미를 모두 포함한다. 예술가들에게 정당하게 작업을 한 만큼 그 대가를 지불할 뿐 아니라 예술가들의 창작활동에 대한 존경의 의미로 그 비용을 마땅히 지불하는 이 이중의 의미가 사회적으로 이해되고 인정될 때, 한국에서 예술인 복지와 권리는 비로소 제대로 구현될 수 있다.

4) 공연예술인의 노동권과 고용과 표준계약

공연예술분야에 종사하는 예술인의 경우 가장 큰 문제가 되는 것은 고용안정과 표준계약의 불이행이다. 2014년 새년민주당 배재정 의원실과 문화연대, 예술인소셜유니온 준비위원회가 공동으로 제출한 국정감사 자료집 <공연예술인의 노동환경 실태파악 및 제도 개선방안>을 보면, 공연예술 시설의 평균 인력은 11.9명으로 이 중에서 정규직은 8,148명으로 전체 인력 중에서 726%를 차지했고, 비정규직은 3,076명

으로 27.4%를 차지했다. 담당업무는 행정(경영)지원 3,427명(30.5%), 공연사업 2,361명(21%), 공연장 운영 및 진행 1,551명(13.8%), 무대기술 2,589명(23.1%), 공연 이와 사업 1,296명(11.5%)를 차지 했다.

반면 공연단체의 인력 수는 총 50,847명으로 추정되며, 이 중 단원은 44,817명으로 전체 비율 중 88.1%, 지원 인력은 6,030명으로 전체의 11.9%를 차지했다. 공연단체의 인력 중에서 정규직은 16,172명으로 전체 비율 중에서 31.8%를, 비정규직은 34,675명으로 전체의 68.2%를 차지했다.¹¹⁾

이 자료 문에 따르면 공연시설 기관에 종사하는 인력의 고용안정이 공연 단체의 경우보다 좋다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 공연예술 시설 단체의 전체적인 임금의 수준이 열악한 상황에서 정규직과 비정규직의 구분은 사실상 의미가 없으며, 또한 비정규직 비율이 정규직 비율보다 낮더라도 이들이 받는 급여 수준의 현격한 차이는 고용불안정을 야기하는 주요한 원인이 된다. 실제로 국공립 극장에서 활동하는 공연 기술 인력들 중에서 비정규직들은 공연 날짜를 계산해서 사실상 시급과 일급 지급의 형태로 임금을 받는 경우가 많다. 일례로 국립중앙극장에서 일하는 공연기술인력 프리랜서의 경우 조명 크루는 1년 중 절반에 해당되는 날에 공연 크루로 일하는 것을 가정할 때, 1년에 받을 수 있는 연봉의 수준은 일당 10만원의 경우에는 1,825만원, 일당 8만원의 경우는 1,460만원에 불과하다.¹²⁾

공연 단체의 경우에는 고용 불안정의 상황은 더욱 심각해서 68.2%가 비정규직으로 일하고 있다. 최근 국공립 예술단체의 경우에는 필요한 인력이 발생할 시를 대비해서 상시적으로 인턴 단원제를 활용하고 있다. 인턴단원제는 일정한 기간이 종료되면 정규직으로 전환하는 경우는 거의 없고, 다른 인력으로 교체된다. 인턴 인력들은 사실상 공연을 준비할 때 다른 단원들과 동일한 연습과 스케줄을 소화하지만, 받는 임금의 체계는 정규직보다 훨씬 열악하다. 인턴 단원제는 정규 단원으로 가기 위한 예비 훈련의 과정으로 활용되기 보다는 사실상 인건비를 줄이는 수단으로 활용되는 듯하다.

공연예술 분야 인력들이 창작을 위한 '열정 페이'라는 이름으로 저임금 노동에 시달리는 것과 함께 이들의 임금의 권리를 제도로 정하는 표준계약서 이행 역시 현장에서는 제대로 이루어지지 않고 있다. 영화제, 뮤직페스티벌, 토신포 축제 등 매년 1천 건 이상 진행되는 공연예술 축제 행사와 연극, 국악, 무용 등 개별 공연작품 제작에 참여하는 인력들은 단기간에 이루어지는 것들이 대부분이기 때문에 사실상 정규직이란 지위를 인정받는 것은 불가능하다. 공연예술 행사와 작품 제작에 참여하는 인력들의 역할과 지위 역시 참여하는 이벤트의 성격과 예산 규모가 다르기 때문에 임금과 활동에 근거한 표준계약서를 작성하는 것이 쉽지 않다. 매년 벌이는 공연예술 행사와 공연제작의 수가 많은데다, 참여하는 인력의 종류와 일의 방식이 일반적인 기업의 근로조건과 매우 상이하기 때문이다.

그러나 근로에 따른 계약기간, 임금, 근로시간, 휴무시간, 사회보장, 재해보상, 예약해지 및 책임 등과 관련된 근무 상 기본 조건을 정하는 표준계약서의 이행은 '근로기준법 제2조 1항에 명시된 정의¹³⁾와 합

11) 장지연, 「공연예술계 노동실태 사적 갈등에서 제도 개선으로」, 배재정 의원실, 2104 국정감사 자료집 <공연 예술인의 노동환경 실태파악 및 제도 개선방안>(2014), 17-19쪽 참고.

12) 장지연, 같은 글 20쪽.

13) 4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

계 근로조건, 균등한 처우, 강제근로의 금지, 폭행 및 중간착취의 금지, 임금 등의 동법의 내용에 따라야 할 기초 이행사항이기 때문에 공연예술계에 일반적인 사안으로 광범위 하게 적용되어야 한다.

현재 공연예술 분야의 표준계약서에 대한 이행을 의무화하기 위해 새천년민주당의 배재정 의원이 <공연법> 일부 개정법률안을 마련하였으나 개정되지는 않았다. 이 개정 법률안에는 공연법에 명시된 무대 기술인력의 좁은 정의에서 벗어나 "공연에 필요한 기술과 용역의 제공에 대한 계약관계를 맺고 있는 자"를 공연예술 스테프로 폭넓게 정의하자는 것과, 무대예술 전문인력 지원센터의 설치, 표준 노임단가의 공표, 표준계약서의 제정·보급 등의 내용들이 명시되어 있다.

현재 예술인복지법에서 표준계약은 의무조항이 아니라 권장 보급 조항에 속한다.¹⁴⁾ 표준계약서를 준수하는 단체에 대해서는 재정지원에 유리한 지위를 부여한다고 되어 있지 표준계약서를 이행하지 않은 조직과 단체에 대한 법적인 제재 조항이 없다. 예술인복지법 시행규칙 제3조 <표준계약서의 보급> 조항¹⁵⁾ 역시 보급과 공표에 대한 내용을 명시하고 있지, 법으로 의무화하지 않고 있다. 따라서 공연예술 분야에서 표준계약서는 권장 보급 사항이지 의무사항은 아니다.

현재 한국예술인복지재단의 자료실에 있는 표준 계약서 양식들(공연예술 표준고용 계약서, 공연예술 표준기술지원계약서, 공연예술 표준창작계약서, 공연예술 표준출연계약서)은 보급용으로 제시된 계약서들로 공연예술 분야의 고용 일반과 분야별 계약서로 구분되어 있다. 현재 제시된 계약서들 중에서 고용 표준 계약서는 비교적 근로기준법에 따른 근로자의 권리에 대한 조항(임금, 근로시간, 휴게시간, 휴일 및 휴가 등)이 포함되어 있지만, 사실상 단기간 근로 조건이 많은 공연기술지원 계약서는 내용이 부실하고 기본적인 근로기준법의 권리들이 명시되지 않고, 갑에 비해 을의 의무조항이 많다. 표준창작계약서와 표준출연 계약서 역시 현재의 안 보다 좀 더 정교하게 보완해야한다.

14) 제5조(표준계약서의 보급) ① 국가는 예술인의 복지 증진을 위하여 「문화예술진흥법」 제2조제1항1호에 따른 문화예술 분야 중 문화체육관광부령으로 정하는 문화예술 영역에 관하여 계약서 표준양식을 개발하고 이를 보급하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 계약서 표준양식을 사용하는 경우 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원 등 문화예술 재정 지원에 있어 우대할 수 있다. ③ 제1항에 따른 계약서 표준양식의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

15) ① 「예술인 복지법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제1항에 따라 문화체육관광부장관은 공정거래위원회 위원장과 협의를 거쳐 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술 분야에서 다음 각 호의 사항이 포함된 계약서 표준양식을 개발하여야 한다.

1. 계약 당사자 2. 계약 기간 3. 업무 또는 과업의 범위 4. 업무 또는 과업의 시간 및 장소 5. 계약 당사자의 권리와 의무 6. 계약 금액 7. 저작권 및 저작인접권 관련 사항 8. 국민연금, 건강보험, 고용보험에 관한 사항(근로계약의 경우만 해당한다) 9. 산업재해보상보험에 관한 사항 10. 계약의 효력 발생, 변경 및 해지, 손해배상에 관한 사항 11. 계약 불이행의 불가항력 사유, 권리·의무의 승계금지 12. 분쟁해결 관련 사항

② 문화체육관광부장관은 법 제5조제1항에 따라 개발된 계약서 표준양식을 문화체육관광부 홈페이지 등에 게시하여야 한다.

5) 공공문화재단 인력들의 임금체계 개선

예술인 복지에 대한 정책적인 필요성이 비단 이러한 불행한 사건들을 통해서만 제기된 것은 아니다. 예술인들이 순수한 예술 활동을 통해서만 연간 어느 정도의 수입을 올리는지에 대한 통계들은 예술가들의 복지의 필요성을 외치는 국회의원들의 단골 자료가 되었다. 2003년을 기준으로 볼 때, 월평균 100만원 미만의 수익을 올리는 예술가들의 비율은 68.8%에 달했다. 이들의 연간 총 수입은 1,500만원에 불과했다. 이 수치는 예술가의 수입 총액에 해당되는 것으로 순수 예술 활동으로 벌어들이는 수입만을 계산하면 그보다 훨씬 작다. 2009년 대중문화 산업에 종사하는 연예인들의 연평균 수입은 2,499만원으로 일반 직장인들의 연평균 수입 2,530만원보다 적은 수치이다. 이 역시 고소득을 올리는 유명연예인의 수입을 제외하면 일반 연예인들의 받는 연봉은 이 보다 훨씬 낮다. 한국방송연기자노동조합의 자료를 보면 연평균 1000만~1500만원 소득자가 전체 연가자의 75%에 이른다.

문화예술 분야에 종사하고 있는 인력들의 열악한 임금체계를 이야기할 때, 통상 논외로 치는 것 중의 하나가 공연예술 분야의 공공기관이나 문화예술과 관련 중앙 기관, 광역 및 기초지자체 문화재단의 임금체계이다. 이 기관에서 일을 하는 인력들은 상대적으로 형편이 나은 것은 생각하는 것이 일반적이지 만, 실제로 이들의 고용형태나 임금 수준을 살펴보면, 그다지 좋다고 보기 어렵다.

예를 들어 광역 문화재단 A기관의 경우 7급 직원의 연봉 하한선은 17,500만원으로 2015년 올해 대졸 평균연봉 3,336만원(월 평균 278만원)이 비해 절반 정도의 수준에 그친다. 문화재단 7급 공무원의 채용 경쟁률이 매우 높을 뿐 아니라 대부분 석사 졸업 이상의 학력자들이 대부분이기 때문에 고학력에 비해 문화재단의 정규직 인력이 받는 임금은 매우 낮은 편이다.

사실 이 문제는 최근 광역을 포함해서 기초 지방자치단체에서 계속적으로 증가하고 있는 문화재단의 내 실 있는 인력정책을 위해서 공론화할 필요가 있다. 문화재단의 운영이 주로 지원 사업들이 많기 때문에 이 일들을 실제로 하는 인력들에 대한 임금체계는 항상 우선 순위에서 밀린다. 그리고 공급보다는 수요가 압도적으로 많은 문화관련 재단 및 공공단체 정규인력 채용의 현실에서 임금의 적정수준을 요구하고, 그에 상응하는 보수 체계를 개선해줄 수 있는 환경을 공론화하는 것은 매우 어려운 일이다. 그러나 공공문화재단에 근무하는 고학력 전문 인력들이 지원사업의 특성상 특정한 근무시간 없이 일에 매여 있는 상황을 고려할 때, 최소한 이들의 임금과 보수 체계를 현실화하려는 노력은 시급한 일이다.

6) 예술인 창작활성화를 위한 공공성 강화 서울문화재단의 경우

예술노동은 일과 가치의 문제를 동시에 고려하지 않으면 안 된다. 예술인 복지의 문제도 창작의 문제와 별개의 것이 될 수 없다. 예술인들을 위한 본연의 지원은 우선적으로 창작 활성화를 위한 지원에 있다. 창작에 필요한 공공지원이 열악한 상황에서 예술인들의 복지 문제만을 논의한다면 그것 역시 균형이 잡힌 정책이 아닐 것이다. 예술인들이 좋은 창작물을 생산하는 것은 일차적으로는 전적으로 본인의 역량에 달린 문제이지만, 좋은 창작물이 생산될 수 있도록 공공기관이 지원의 미덕을 보여주는 것도 중요한 조건이다.

2013년도에 발제자와 몇 분의 연구자들이 함께 서울문화재단의 예술지원 체계 개선에 대한 연구를 한 적이 있다. 그 때 연구내용 중에서 연구진들이 모두 공감했던 것은 한국을 대표하는 광역 문화재단이 서울문화재단이 예술인을 위한 창작지원을 충분하게 하지 못한다는 점이었다. 아래는 이러한 문제의식을 담은 연구 보고서 내용을 소개하고자 한다.

- 예술의 창작과 유통(일부) 기능을 중심으로 배분되는 예산의 특성이 아래와 같은 가운데, 위탁이나 매칭사업을 제외한 ‘순수하게’ 재단의 예산으로써 창작지원을 하는 비율은 창작(유통기능의 일부 포함)지원에서 삼분의 일 정도에 불과함. 이는 전체 재단의 연간 예산(약 445억 원)에서 불과 7%를 상회하는 수준(약 33억 원)이며 위탁에 의한 창작지원과 유통기능에 대한 지원(남산예술센터 및 서울연극센터 등) 등 창작과 관련된 모든 예산을 출처에 관계없이 모두 포함한다고 하더라도 약 28%(약 125억 원)를 차지하는 상황

[표 2] 예술지원팀 지원사업 기준 연도별 지원건수¹⁶⁾

(단위 : 천원)

연도	총 신청건수	총 신청금액	총 지원건수(%)	총 지원금액	평균지원금액
2010년도	2,609	38,056,000	525 (20%)	9,497,000	18,089
2011년도	1,868	33,795,940	560 (30%)	8,029,580	14,338
2012년도	2,333	41,800,748	556 (23%)	8,341,800	15,003

- 서울문화재단의 기본재산 약 1,275억 원(2012년 10월 기준)에서 발생하는 수입이 약 41억 원 정도인데 비하여 연간 위탁사업의 운영 등으로 자체조달 가능한 예산의 10배에 가까운 예산을 운용하는 특성을 가지고 있는데 이는 비슷한 형태로 운영되는 한국문화예술위원회와 비교될 수 있음.(한국문화예술위원회의 기본재산에 의한 전입금은 200억 원 내외의 규모이면서 연간 예산은 1,100억 원 내와 2010년~2011의 경우)
- 문화예술지원기관의 사업별 예산배분은 기관의 운영목표 및 중장기 비전에 따라 변동이 있겠으나 대표기관인 한국문화예술위원회를 준거로 했을 경우 서울문화재단의 예술창작역량지원에 대한 비중은 현격하게 낮은 비율을 보이고 있음.(문화예술위원회의 창작역량지원사업의 예산비중은 총예산 대비 약 20%상회, 서울문화재단의 비중은 총예산 대비 7% 상회)
- 결론적으로 서울문화재단은 조직의 핵심사업 중 하나인 예술창작지원에 대한 예산의 절대액수와 총예산 대비 점유 비중을 증가시켜야 하는바, 이를 위하여 다양한 자원 조달 방안을 마련해야 할 것임.

16) 예술지원팀에서 현행 수행하는 지원사업을 기준으로, 시민문화사업 및 축제지원사업 등을 제외한 창작활성화지원, 예술연구서적발간지원, 공연장상주예술단체지원, 유망예술가육성지원사업을 기준으로 작성함. 서울문화재단 내부자료.

지역 문화재단의 지원방향과 운영체계에 있어 일종의 바로미터 역할을 하는 서울문화재단은 자의적이든 타의적이든 새로운 예술지원 체계를 선도해야하는 미션을 부여받고 있다. 연간 450여 억 원 규모로 다양한 분야에서 예술가, 예술단체, 창작 공간, 그리고 시민들의 문화향수를 위한 기획프로그램 등을 지원하는 서울문화재단은 설립 10년을 앞두고 예술지원 체계에 있어 새로운 전기를 마련해야 하는 시점에 있다.

아주 원론적인 문제제기겠지만, 새로운 예술지원 체계를 수립할 때, ‘예술창작활성화’와 ‘시민문화 활성화’라는 서로 상반된 지원 방향 중 어느 쪽에 비중을 둘 것인가를 결정하는 것은 공공 예술지원 기관이 항상 고민할 수밖에 없다. 지역의 문화재단이 수행해야하는 미션에는 지역 예술가들과 예술단체들의 창작활성화가 가장 중요한 과제로 설정되지만, 그 못지않게 지역 시민들의 문화향수 기회의 확대를 위한 고유의 지원 사업 역시 간과되어서는 안 되기 때문이다. 시민들의 문화 참여가 확대되고 그러한 사회문화적 환경의 변화를 반영하는 것이 서울문화재단이 해야 할 중요한 임무라고 생각되지만, 한 가지 우려되는 지점은 서울에 거주하고 있는 예술가나 예술단체들이 애초부터 자신들이 하고 싶은 창작 활동이 상대적으로 위축되지 않을까 하는 점이다.

예술가들이 정가공모사업을 제외하고 재단으로부터 예산 지원을 받기 위해서는 시민문화 복지에 필요한 사업들을 무리하게 신청할 수밖에 없는데, 그러다 보니, 정작 자신들이 해야 할 본연의 창작활동이 소홀해 질 수밖에 없다. 최근에 시민문화활성화를 위한 문화예술 분야의 사회적 기업들이 많이 증가했지만, 연극, 무용, 미술, 전통예술 등 기초 예술 분야에서 높은 수준의 주목받는 창작물이 나온 것은 그다지 많이 발견할 수 없다. 실험적이고 독창적이며 새로운 예술계의 미래를 보여줄 수 있는 창작물들을 한동안 만나볼 수 없게 된 것이 일차적으로 예술가들의 책임이고, 상업적인 예술자본의 독점 현상 때문이겠지만, 다른 한편으로는 공공 예술지원 기관들의 지원 패러다임이 실험적이고 혁신적인 창작 흐름을 생성할 수 있는 기회를 충분히 마련하지 않은 탓 때문이지도 싶다.

서울문화재단은 ‘창작활성화’와 ‘시민문화활성화’라는 서로 다른 지원 방향의 교차로에서 어떤 곳으로 가야할까? 혹자는 예술창작 활성화에 재단이 더 많이 지원해야 한다는 주장에 오히려 재단이 지금보다 시민문화활성화 사업에 더 많은 지원을 해야한다고 반박할 수도 있을 것이다. 예술가들에게 더 많은 창작지원을 한다고 해서 좋은 예술작품 생산이 보장되는 것도 아니다. 그러나 발제자가 말하고 싶은 것은 서울문화재단 본연의 예술지원의 원칙은 예술가가 아닌 예술 그 자체의 창작활성화에 있다는 점이다. 좋은 예술작품들이 많이 생산되고 이를 통해 좋은 관객들이 형성되고, 그래서 더 많은 시민들이 더 좋은 예술작품들의 향수 기회를 만드는 것이 서울문화재단이 일차적으로 해야 할 미션이라고 생각한다. 실험적이고 독창적이며 혁신적인 예술작품들의 생산을 위해 서울문화재단이 지금 보다 더 관심을 기울이는 것이야말로 소위 ‘창작수월성’과 ‘시민문화 활성화’라는 형식적인 이분법을 넘어서는 지혜이다.

4 예술인을 위한 서울 플랜 선언, 어떻게 만들 것인가?

지금까지 언급한 예술과 노동과 관련된 구체적인 쟁점들은 물론 서울시만의 문제라기보다는 중앙 정부 차원에서 총체적으로 관심을 기울여야 할 문화정책의 핵심 과제들이다. 그러나 많은 예술인들이 살고

있는 서울시가 대표적으로 현재 초한 예술인들의 창작과 노동 환경의 문제들을 해결하기 위해 선제적으로 나선다면 예술계에 큰 반향을 일으킬 수 있다고 본다.

예술인들을 위한 복지와 사회보장의 사회적 합의 과정에는 크게 보아 두 가지 상반된 관점이 있다. 하나는 프랑스 식 모델로서 프랑스는 대체로 예술가들에게 사회보장제도가 필요한 근거로 “정당한 원칙”을 중시하는 관점이다. 예술가들에 대한 사회보장과 공공지원이 사회적 차원에서 정당하다고 판단되면 구체적인 근거에 대한 고민은 큰 문제가 되지 않는다. 반대로 영국식 모델로서, 영국은 예술인들에게 사례비나 실업급여 지급, 혹은 연금 지급에 있어 필요한 “합리적 근거”를 중시한다. 말하자면, 명분과 원칙이 정당하면 예술가들이 특별한 복지 혜택을 누리는 것은 당연하다는 주장과 그러한 당연한 주장을 국가와 대중들에게 설득하려면 합리적인 근거가 있어야 한다는 주장 말이다. ‘정당한 원칙’과 ‘합리적 근거’는 예술인 복지와 사회보장의 확대를 위한 필요·충분조건이다. 그런데 아직 한국의 현실에서 예술인 복지정책은 ‘정당한 원칙’도 ‘합리적 근거’도 없어 보인다.

서울시는 예술인을 위한 정당한 원칙과 합리적 근거를 모두 마련할 수 있도록 앞으로 구체적이고 분명한 플랜을 가져야 한다. 열악한 임금 수준, 높은 임대료, 질 낮은 일자리, 인정받지 못하는 사례비, 창작기회의 축소라는 상황에서 예술인에게 생계문제는 이제 개인적으로 감내해야 하는 수준을 넘어서 매우 심각한 ‘민생’ 문제가 되었기 때문이다.

서울시는 앞서 언급했던 쟁점 사안들을 고려하여, 한국적 양떼르미땅 제도(예술인 실업급여)의 도입, 예술강사들의 정규직화, 예술인 사례비 제도의 전면 적용, 예술인 표준계약서의 의무이행, 공공문화기관 인력의 임금 체계의 현실화, 창작기회의 확대 등의 문제들을 전향적으로 해결 할 수 있는 <예술인을 위한 서울플랜 선언>을 전문 예술가들과 문화정책 전문가들과 함께 올해 안에 구체적으로 만들어 나가는 일정을 구체화해야 한다. 이 토론회와 발제가 이러한 서울플랜 선언을 구체화시키는 계기가 되었으면 하는 바람이다.

참고자료 1

[공연예술-표준고용계약서 시안]

_____예술단[극단, 무용단, 교향악단, 오페라단, 뮤지컬단, 국악단 등](이하 '갑'이라 한다)과(와) 실연자[배우, 무용수, 연주자, 성악가, 국악인 등]_____ (이하 '을'이라 한다)는(은) 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

제1조 (계약의 목적)

본 계약은 을의 갑에 대한 근로 제공과 관련하여 갑과 을 사이의 권리와 의무를 명확히 하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (담당직무 및 근로 장소)

- ① 갑은 을을 _____단원으로 채용한다.
- ② 을은 갑의 소재지, 공연의 개최지, 기타 갑이 정하는 장소에서 공연 및 연습 등을 한다. 다만, 업무상 필요한 경우 근로 장소 또는 종사업무를 변경할 수 있다.

제3조 (계약기간)

- ① 본 근로계약은 ____년__월__일부터 ____년__월__일까지로 하며, 기간만료일에 별도의 예고 없이 당연히 해지된다.
- ② 제1항에도 불구하고 갑은 을의 근무평가결과에 따라 을의 계약을 갱신을 할 수 있으며, 평가등급, 평가기준, 평가방식 등 구체적인 사항은 갑의 기준에 의한다.
- ③ 근로계약일로부터 3개월간은 시용기간으로 하며 다음에 해당하는 경우에는 단원으로 채용을 하지 아니할 수 있다.
 1. 근무성적이 불량하거나 단원으로서 자질이 부족하다고 인정될 때
 2. 예술단 운영규정에 의하여 임용결격사유에 해당할 때
 3. 제출한 임용서류에 허위의 사실이 발견된 때
 4. 기타 예술단 단원으로 채용하기에 적합하지 않다고 인정될 때
- ④ 제3항의 시용기간은 근속연수에 포함하며, 시용기간에는 약정된 임금의 ()%를 지급한다. 다만, 최저임금보다 적을 경우, 최저임금에 따른다.

제4조 (임금)

- ① 갑은 을에게 계약 체결일로부터 제3조에 약정된 기간 중 기본연봉 _____원을 매월 _____일에 1/12씩 균분하여 아래 을의 계좌로 지급한다. 이 금액은 제세공과금, 보험료 및 노동조합비 등을 공제한다.
 1. 입금은행:
 2. 계좌번호:
 3. 예금주:
- ② 전항의 기본연봉은 기본급과 야간근로수당·휴일근로수당 등 법정제수당과 식대 및 교통비를 포함한다
- ③ 기본급은 평가결과 등급에 따라 상하로 조정하며 평가방법 등 구체적인 사항은 갑이 정하는 바에 의한다.

- ④ 기본연봉 이외에 공연 시 1일 공연수당으로 ____ 원, 연습 시 1일 연습수당으로 _____ 원을 지급하며, 해당자에게 보수규정에 의하여 가족수당 및 학비보조수당을 지급할 수 있다.
- ⑤ 기본연봉 이외에 당해연도 경영목표를 달성하는 경우 개인별 기여도에 따라 차등하여 성과급을 지급할 수 있다.
- ⑥ 1년 이상 근무하고 퇴직하는 을에 대하여 근로자퇴직급여보장법이 정하는 바에 따라 퇴직급여를 산정·지급한다.

제5조 (근로시간 및 휴게시간)

- ① 을의 1주 소정근로시간은 40시간, 1일 소정근로시간은 8시간을 원칙으로 하며 일상 근무시간은 오전 9시부터 오후 6시까지로 한다.
- ② 제1항의 규정에도 불구하고 단원의 공연, 교육, 연습을 위하여 필요한 경우 근무시간을 조정할 수 있다.
- ③ 1일 8시간 또는 1주 40시간을 초과한 경우에는 시간외근로로 인정한다.
- ④ 휴게시간은 4시간 근무 시 30분, 8시간 근무 시 1시간을 원칙으로 하되, 업무형편에 따라 조정할 수 있다.

제6조 (휴일 및 휴가)

- ① 휴일
 - 1. 갑은 을이 직전 1주간을 개근한 경우 유급 주휴일을 부여한다.
 - 2. 주휴일은 매주____요일 및 근로자의 날을 원칙으로 하되, 이를 변경하고자 할 경우 사전에 근로자대표와 합의한다.
 - 3. 주휴일 이외의 유급휴일은 취업규칙 또는 단체협약에 의한다.
- ② 휴가
 - 1. 갑은 을이 근로기준법에 명시된 연차휴가, 월차휴가, 생리휴가, 보호휴가(산전후·유사산) 등의 발생요건을 충족하는 경우, 휴가사용을 보장한다.
 - 2. 전항의 휴가 이외에 병가, 공가, 하기휴가, 경조휴가 등 약정휴가는 단체협약에 의한다.
 - 3. 을의 연차유급휴가 청구권은 갑의 귀책사유로 휴가를 사용하지 못한 경우를 제외하고는 발생한 날로부터 1년간 행사하지 않을 경우 소멸한다. 다만 이 경우 계약만료일로부터 14일 이내에 수당(통상시간급× 8시간× 미사용 일수)으로 지급한다.
 - 4. 갑은 근로기준법 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진할 수 있다. 갑의 사용촉진조치에도 불구하고 사용하지 아니한 연차유급휴가에 대하여는 제3항 단서규정에 의한 금전보상을 하지 않는다.
- ③ 휴직 및 복직
 - 1. 임신, 육아, 부상으로 인한 수술 등으로 인해 장기적으로 활동이 불가능할 경우, 을은 갑과 상의한 후 무급휴가를 갖는다.
 - 2. 휴직 후 을은 갑의 피용자로서 당연복직 되지만, 을이 5개월 이상 휴직 후 복직 시 갑은 을이 ____단원으로서 실연활동을 하는데 필요한 능력이 그대로 유지되고 있는지에 대한 심사절차를 거쳐 다른 역할을 맡길 수 있다.
 - 3. 휴직기간은 근속기간에 산입한다. 다만 군복무기간은 승진에 있어 근속기간에 포함하는 것 이외에는 계속 근로연수에서 제외한다.

제7조 (4대 보험 가입)

- ① 갑은 본 근로계약에 따라 을에 대한 4대 보험 취득신고 및 관련 업무를 차질 없이 이행하여야 한다.
- ② 갑은 을이 본인의 4대 보험 관련사항에 대한 확인을 요청할 경우 이에 응하여야 한다.

제8조 (순회공연 여비지급)

- ① 지역순회 또는 해외공연을 가질 경우, 갑은 을에게 공연에 필요한 국내외 교통비, 숙박비, 기타 갑이 필요하다고 인정하는 여비를 지급한다. 다만 이는 현물제공으로 갈음할 수 있다.
- ② 제4조 제2항에도 불구하고 갑은 을에게 지역순회공연의 경우 1식당 _____원씩을, 해외공연의 경우 미화 _____달러 상당의 일비(per-diem)를 지급한다. 다만, 세부금액은 현지의 사정에 따라 조정할 수 있다.
- ③ 위의 규정에도 불구하고 공연 주최 측 또는 갑이 단체식사를 제공할 경우 별도의 식비를 지급하지 않는다.

제9조 (연습 및 공연 물품 제공)

- ① 갑은 을에게 배역에 필요한 공연물품을 제공한다.
- ② 갑은 을에게 공연에 필요한 의상, 분장 기타 소도구 등을 제공한다.

제10조 (을의 의무)

- ① 을은 예술단 단원으로서 품위를 지키며 갑의 취업규칙(또는 단원복무규정)을 준수하여야 한다.
- ② 을은 갑의 공연 및 연습이 원활하게 진행될 수 있도록 갑의 업무지시에 응하며, 부과된 업무를 성실히 수행하여야 한다. 필요시 을은 갑의 공연 등을 홍보하기 위한 촬영 및 녹음, 녹화 등에 협조하여야 한다.
- ③ 을은 갑의 사전 동의가 없는 한 근로계약기간 중 관련업에 겸직하거나 제3자와 거래할 수 없으며, 갑의 이익에 반하는 어떠한 행위도 하지 않는다. 다만 갑의 연습 및 공연 일정에 지장이 없는 경우 을은 갑의 서면허가를 얻어 외부공연에 출연할 수 있으며, 이 경우 출연 계약의 당사자 및 수입금의 귀속은 갑과 협의하여 결정한다.
- ④ 을은 연봉 기타 업무와 관련하여 습득한 모든 정보에 대해 기밀을 유지하여야 하며, 계약기간 만료 후에도 갑의 동의 없이 관련정보를 유출해서는 안 된다.

제11조 (성명표시권)

- ① 갑은 각종 홍보제작물에 을의 성명과 배역, 직책 등을 명기하여야 한다.
- ② 을이 본인의 귀책사유로 징계되거나 계약기간을 만료하지 못한 경우, 명기 여부는 갑이 결정한다.
- ③ 표기의 크기, 위치 및 방법 등은 갑이 결정하되, 사전에 을과 협의하여야 한다.

제12조 (노출 등의 금지)

- ① 을이 사전 서면 동의한 경우 이외에는 리허설 또는 공연 실연 중 신체를 지나치게 노출하거나 성적인 연기를 하는 것이 금지된다.
- ② 을의 사전 서면 동의 없이 신체의 지나친 노출 또는 성적인 연기를 담은 사진촬영이나 동영상 녹화 등 시각적 기록물 제작은 금지된다.
- ③ 갑이 상기 조항들을 위반할 경우 을에게 계약상 임금의 ____퍼센트에 해당하는 금액을 손해배상금으로 지급하여야 하며, 이와 별도로 을은 갑을 상대로 민사소송을 제기할 수 있다.

제13조 (산업안전과 재해보상)

- ① 갑은 을이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 책임을 다한다.
- ② 공연장이나 연습장의 시설 미비 등으로 인하여 을이 실연 중 부상을 입은 경우 갑은 을의 치료비를 부담한다. 다만 을의 고의 또는 과실로 인한 경우는 제외한다.
- ③ 업무상 재해 발생 시 을은 산업재해보상보험법에 따라 보상받을 수 있으며, 갑은 관련 업무처리에 성실히 협조한다.

제14조 (해고 등 징계)

- ① 계약기간 중 을에게 다음 각 호 해당 사유를 포함하는 귀책사유가 발생할 경우 갑은 견책·감봉·정직·해고 등 징계를 할 수 있다.
 1. 실연능력[업무능력] 또는 성적이 현저히 부족하거나 신체정신상의 장애로 정상적인 실연 활동[업무활동]을 할 수 없다고 판단되는 경우
 2. 채용결격사유에 해당하거나 부정한 방법으로 임용된 경우
 3. 단체장의 승인 없이 업무 이외의 사유로 장기간 국내외에 여행하는 경우
 4. 형사사건으로 기소되어 1심에서 금고 이상 실형을 받은 경우
 5. 단체의 규정을 위반하여 직원의 본분에 배치되는 경우
 6. 복무질서를 문란하게 한 경우
 7. 직무상 의무를 위반하거나 직무에 태만한 때
 8. 직무의 내외를 막론하고 단체인의 체면 또는 위신을 손상한 때
 9. 공익을 저해하는 중대한 행위를 한 경우
 10. 기타 단체의 운영 및 발전에 저해되는 행위를 한 경우
- ② 갑이 상기 징계조치를 할 경우, 징계위원회를 구성하여 심의할 수 있도록 하고, 징계대상자에게 소명 기회를 부여하여야 한다.

제15조 (계약의 해지)

- ① 을이 개인적 사유로 계약기간 중에 사직하고자 하는 경우, 사직 희망일로부터 ____일 전에 갑에게 사직서를 제출하여야 한다. 이 경우에도 을은 사직 일까지 성실히 근무하면서 업무 인수인계를 완료하여야 한다.
- ② 갑이 계약기간 중에 을을 해고하고자 할 때에는 근로기준법의 규정에 의하여 30일 전에 을에게 미리 통보하여야 하며 30일전에 미리 통보를 하지 아니한 때에는 갑은 을에게 30일분의 통상임금을 지급한다. 연장기간에 대한 근로조건은 별도의 정함이 없는 한 원래의 계약과 동일하다.
- ③ 전항의 규정에도 불구하고 갑에게 책임 없는 사유로 업무가 중단되어 업무재개가 불가능 할 경우 또는 을이 횡령, 허위문서 작성 이외에 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우 갑은 본 계약을 즉시 해지할 수 있다.
- ④ 갑은 을이 퇴직한 경우 을에 대한 임금을 퇴직일로부터 14일 이내에 지급한다.

제16조 (손해배상)

을의 귀책사유로 인해 계약기간 중 또는 계약해지 후 갑에게 손해를 입힌 경우 갑은 을에게 손해배상을 청구할 수 있다.

제17조 (권리의 귀속)

- ① 갑이 주관하는 공연의 발생수입은 갑의 소유로 하며, 갑의 공연 등과 관련하여 을이 제공한 용역의 모든 결과물은 갑에게 귀속된다.
- ② 업무와 관련하여 을이 행한 모든 창작물과 기록물은 갑의 소유로 보며, 을은 결과물과 관련하여 어떠한 권리도 주장하지 않는다.

제18조 (양도금지)

- ① 을은 본인의 근로제공을 갑의 동의 없이 제3자에게 대리·대행케 할 수 없다.
- ② 갑은 을의 동의 없이 본 근로관계의 사용자 지위를 제3자에게 이전할 수 없다.

제19조 (분쟁해결)

- ① 갑과 을 사이에 본 계약과 관련하여 분쟁이 발생하였을 경우 양 당사자는 우호적으로 해결하도록 노력하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 해결되지 않을 때는 다음 중 어느 하나에 따라 해결한다.
 1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재
 2. 민사소송법에 따른 법원에서의 소송. 이 경우 제1심 관할법원은 _____지방법원으로 한다.

제20조 (효력발생 · 기타)

- ① 본 계약은 계약 체결일로부터 효력이 발생한다.
- ② 본 계약서에 특별히 정하지 아니한 사항에 대하여는 갑의 취업규칙, 단체 협약 및 근로기준법 등 노동관계법령, 민법 등에서 정하는 바에 따른다.

이 계약의 성립을 증명하기 위하여 갑과 을은 계약서 2부를 작성하여 각각 서명날인 후 각 1부씩 소지한다.

년 월 일

갑
단체명
주소
대표자

을
성명
주민등록번호
주소

참고자료 2

[공연예술-표준기술지원계약서 시안]

제작자 _____ (이하 갑이라 함)와 _____ 스태프 _____ (이하 을이라 함)는 공연(작품) _____ 과 관련한 계약을 다음과 같이 체결한다.

제1조 (계약의 목적)

본 계약의 목적은 계약서의 내용에 대하여 갑과 을 사이의 권리와 의무를 명확히 함에 있다.

제2조 (공연·행사 개요)

- ① 공 연 명:
- ② 공연일정: _____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지
- ③ 공연횟수:
- ④ 공연장소:
- ⑤ 계약내용: 1. 갑이 검증한 을의 견적 내용에 따른 시스템
2. 상기 1호의 시스템의 설치와 운영

제3조 (계약기간)

본 계약 기간은 _____년 _____월 _____일부터 _____년 _____월 _____일까지로 한다.

제4조 (용역비용 및 지급방법)

갑은 을이 제2조의 의무를 성실히 이행하는 조건으로 을에게 다음의 기준에 의해 용역비용을 지급한다.

- ① 용역비용
일금 _____원정(부가가치세 별도)/ 세부내역 별첨
- ② 지급일시 및 지급방법: 갑은 을에게 계약 시 용역비용의 _____%인 금 _____원(부가가치세 별도)을 _____년 _____월 _____일까지 지급하며, 잔금 금 _____원(부가가치세 별도)은 _____년 _____월 _____일까지 지급한다.
- ③ 갑은 상기금액을 정해진 시기 안에 을의 계좌로 입금하여야 한다.
입금은행:
계좌번호:
예 금 주:

제5조 (을의 의무와 권리)

- ① 을은 공연의 원활한 운영을 위해 별첨한 시스템을 일정에 차질 없이 설치 및 운영한다.
- ② 을은 공연준비 또는 공연 중 유발될 수 있는 진행상의 안전사고에 만전을 기하며, 을의 귀책사유로 인한 안전사고가 발생하는 경우 이에 대한 일체의 책임을 진다.
- ③ 을은 갑과 합의하여 작성한 견적서와 동일한 내용의 장비 및 시스템, 행사지원 인력을 사용하여야 하며 변경이 불가피할 경우 사전에 갑의 동의를 얻어야 한다.

- ④ 을은 갑이 요청하는 자료를 제출하여야 한다.
- ⑤ 을은 제2조에 명기된 공연 외에 제공연에 대해 우선적으로 참여하도록 한다.
- ⑥ 을은 계약체결 이후 타 작품에 참여할 시 갑과 사전 합의하여야 한다.
- ⑦ 을은 공연기간 내에 만들어진 공연 창작물에 대한 권리를 갑에게 양도한다.

제6조 (갑의 의무와 권리)

- ① 갑은 공연장소의 제공 및 시설사용 협조와 함께 공연 개최에 따른 진행 업무를 지원한다.
- ② 갑은 을의 업무수행에 필요한 제반자료를 상호 합의된 일정에 따라 제공하여, 을의 업무수행이 원만하게 진행되도록 최대한 협조한다.
- ③ 갑은 본 공연에 대한 홍보 및 광고활동에 대한 책임이 있으며 이를 위하여 을의 성명, 사진, 초상, 필적 등 을과 동일성을 나타낼 수 있는 일체의 것을 사용할 수 있는 권리를 갖는다.
- ④ 갑은 을의 성명과 역할을 공연과 관련된 홍보물 및 프로그램에 표시하여야 하며, 표기의 크기, 위치 및 방법 등은 갑이 결정하되 사전에 을과 협의하여야 한다. 다만 티저광고 등 일부 홍보물의 특성에 따라 갑은 이를 표시하지 않을 수 있다.
- ⑤ 갑은 본 공연물이 공연될 수 있도록 최선을 다해야 하며, 불가항력의 사항이 발생할 시 갑과 을은 상호 협의 하에 진행사항을 변경할 수 있다.
- ⑥ 본 공연으로 발생하는 모든 저작물의 권리는 갑에게 있다.
- ⑦ 갑은 을에게 스태프용으로 증정용 티켓 ()매와 공연프로그램 ()부를 무상으로 제공한다.

제7조 (계약의 변경)

- ① 갑이 필요하다고 판단될 경우, 공연기간을 연장하거나 단축할 수 있다. 이러한 경우 갑은 충분한 기간을 두고 을과 협의하여야 하며, 을은 이에 적극적으로 협조하여야 한다.
- ② 리허설 또는 공연 일정이 정해진 시간을 초과했을 경우, 그로 인해 을의 용역 부담이 증가하는 경우 갑은 을에게 그에 상응하는 초과 비용을 지급하여야 한다.
- ③ 본 계약의 내용을 변경하고자 할 경우, 갑과 을 간의 서면합의에 의해서만 변경할 수 있으며, 그렇지 아니할 경우 본 계약서가 우선한다.

제8조 (계약의 해지)

다음 각 항에 해당하는 경우 갑 또는 을은 서면으로 계약을 해지할 수 있다.

- ① 을이 양자 협의 없이 임의로 본 계약을 타인에게 위임, 양도할 경우
- ② 을이 본 계약의 의무를 이행할 능력이나 의사가 없다고 판단될 경우
- ③ 갑 또는 을이 본 계약의 조항을 위반하여 상대방이 문서로써 그에 대한 시정을 요구한 날로부터 ____일 이내에 시정하지 않거나, 시정 의사가 없다고 판단될 경우.
- ④ 전항의 해지 의사표시는 서면 통지가 상대방에게 도달한 때로부터 해지의 효력이 발생한다.

제9조 (손해배상)

- ① 갑의 귀책사유로 인해 계약이 해지된 경우 을이 갑으로부터 지급 받은 금액에 대해서는 반환을 청구할 수 없으며, 갑은 이로 인한 을의 손해액을 배상하여야 한다.
- ② 을의 불성실 또는 귀책사유로 공연진행을 할 수 없을 경우, 을은 그에 대한 보상으로 계약금액의 ____배의 금액을 갑에게 보상 지급한다.
- ③ 을이 사전 협의나 정당한 사유 없이 시스템 설치 및 운영일정에 차질을 빚어 공연에 지장을 초래한 경우 을은 이로 인한 갑의 피해를 보상하여야 한다.

제10조 (책임과 보험)

- ① 갑은 공연 제작 중 을의 귀책사유로 발생한 사고에 대해 민사 및 형사상의 책임을 지지 않는다.
- ② 공연 진행 중 을이 반입한 물품으로 인하여 발생하는 사고 등 제 손실에 대하여는 을이 책임진다.
- ③ 갑은 을이 공연 관련 업무 수행 중 상해를 입거나 사망하는 경우에 대비하여 을에 대한 상해보험을 가입하고 해당 보험료를 갑이 납부하여야 한다.
- ④ 보험 적용기간은 공연기간으로 한정하며, 보험사 선정 및 보험료 책정은 갑이 결정한다.

제11조 (불가항력)

- ① 지진, 화재, 수해, 기타 천재지변으로 인한 공연장의 일부 또는 전부의 멸실, 전쟁, 내란, 폭동, 전염병의 창궐 기타 갑과 을 양 당사자에게 책임이 없는 사유에 의하여 계약의 이행이 지체 또는 불가능하게 될 경우, 갑과 을은 상호 협의 하에 본 계약을 해지 또는 변경할 수 있다.
- ② 전항의 사유로 취소된 공연에 대한 계약금이 이미 지급된 경우 을은 갑에게 계약금을 환불하되 이미 지불한 비용 기타 발생한 손해는 쌍방합의에 따라 처리한다.

제12조 (비밀유지)

갑과 을은 상호 본 계약에 따른 업무 수행 중 인지한 기밀사항을 제3자에게 공개하거나 누설해서는 안 된다.

제13조 (재위탁 및 양도금지)

- ① 갑과 을은 사전 서면동의 없이 본 계약상의 지위를 제3자에게 양도하거나, 본 계약상의 권리와 의무를 제3자에게 대신하게 할 수 없다.
- ② 을이 갑의 승인에 따라 본 계약상의 지위를 제3자에게 재 위탁하는 경우, 을은 재 수탁인에 대하여 본 계약상의 제반 의무를 이행토록 할 전반적인 관리감독의 책임을 진다.

제14조 (분쟁해결)

- ① 갑과 을 사이에 본 계약과 관련하여 분쟁이 생겼을 경우 양 당사자는 우호적으로 해결하도록 노력하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 해결되지 않을 때는 다음 중 어느 하나에 따라 해결한다.
 1. 중재법에 따라 설치된 대한상사중재원의 중재
 2. 민사소송법에 따른 법원에서의 소송. 이 경우 제1심 관할법원은 _____지방법원 _____으로 한다.

제15조 (효력발생 · 기타)

- ① 본 계약은 계약 체결일로부터 효력이 발생한다.
- ② 갑과 을은 본 계약서에 정한 사항을 성실히 이행하며, 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 상호협의로 결정하되, 대한민국 법령, 일반적인 상관례, 대한민국 공연계의 관행에 따른다.

이 계약의 성립을 증명하기 위하여 갑과 을은 계약서 2부를 작성하여 각각 서명날인 후 각 1부씩 소지한다.

년 월 일

갑
단체명
주소
대표자

을
성명
주민등록번호
주소

참고자료 3

[공연예술-표준창작계약서 시안]

[저작물의 표시]

제 목: (부제:)
장 르:

[저작자의 표시]

성 명:
주 소: (전화번호:)

공연제작자 _____을(를) 일방 당사자(이하 '갑'이라 한다)로 하고, 위 표시의 저작자 _____을(를) 타방 당사자(이하 '을'이라 한다)로 하여, '갑'과 '을'은 다음과 같이 위 표시 저작물(이하 '위 저작물'이라 한다)의 공연이용에 관한 계약을 체결한다.

제1조 (계약내용)

을은 제3조에서 정하는 방법으로 위 저작물을 이용할 수 있는 권리를 갑에게 허락하며, 갑은 제5조에서 정하는 소정의 저작물 사용료를 을에게 지급하도록 한다..

제2조 (저작물의 제공시기)

- ① 을은 완성된 저작물의 원고 1부를 _____년 ____월 ____일까지 갑에게 제공하여야 한다.
- ② 을이 갑의 요구에 따라 위 저작물의 공연을 위해 각색, 편곡, 개사 등의 개작을 하여야 할 때에는 을은 그 개작을 완료하여 원고 1부를 _____년 ____월 ____일까지 갑에게 제공하여야 한다.

제3조 (이용허락의 범위)

갑은 을이 창작한 위 저작물 또는 제2조 제2항에 의한 개작물을 아래의 방법으로 이용할 권리를 가진다.

- 1.갑은 제4조의 기간 동안 배타적으로 _____공연에 이용할 권리(이하 '공연이용권'이라 한다)를 가진다.
- 2.갑은 제1호의 공연 준비를 위해 필요한 범위 내에서 위 저작물 또는 개작물을 복제 배포할 수 있다.
- 3.갑은 위 저작물 또는 개작물 및 공연상황이나 연습장면의 일부를 계약에 따른 공연 홍보를 위해 이용할 수 있다.
- 4.갑은 위 저작물을 직접, 또는 제3자로 하여금 각색, 편곡, 개사 등을 하게 할 수 있다. 을은 제2조 제2항에 따라 본인이 개작하지 않는 한, 갑 또는 갑이 지명한 제3자의 개작을 반대해서는 아니 된다.

제4조 (공연이용권의 존속기간)

- ① 갑의 공연이용권은 제2조에서 정하는 저작물의 제공 시기로부터 _____년 간으로 한다. 다만 이 기간 도중에 공연이 현실적으로 불가능하게 된 경우에, 을은 갑과 사이에 합의한 금액을 반환하는 것을 조건으로 공연이용권을 회수할 수 있다.

- ② 갑은 제1항의 기간이 만료되기 ()개월 전에 공연이용권의 연장을 신청하거나, 계약기간 만료 후 재계약 협상을 할 수 있다. 이러한 경우 을은 갑과 우선 협상하여야 한다.
- ③ 을은 제1항의 기간 동안 위 저작물 또는 개작물을 본인 스스로 공연하거나 갑 이외의 제3자에게 공연이용권을 허락하여서는 아니 된다.

제5조 (저작물의 사용료 및 지급방법)

- ① 갑은 을에게 제3조의 방법으로 위 저작물 또는 그 개작물을 이용하는 대가로 금_____원을 관계법령에 따라 징수할 세금을 공제한 후 다음 각 호의 기준에 따라 지급한다.
 - 1. 계약금 : 금 _____원정 (계약체결 후 7일 이내)
 - 2. 잔 금 : 금 _____원정 (공연개막 후 7일 이내)
- ② 상기 제1항과는 별도로 갑은 을에게 저작물의 사용료(로열티)로 순 매출액의 ()% 를 최종공연종료 후 30일 이내에 지급하기로 한다.
- ③ 제4조의 기간 내에 재공연이 행해질 경우, 갑은 을에게 저작물의 사용료로 순 매출액의 ____%를 지급한다. 저작물의 사용료는 공연 종료 후 30일 이내에 지급하는 것을 원칙으로 하되, 6개월 이상 장기공연 시에는 분기별로 분할 지급하기로 한다.
- ④ 일정금액의 개런티를 받는 역외공연의 경우 갑은 을에게 초청금액의 ()%를 저작물 사용료로 지급한다.(선택조항)
- ⑤ 갑은 상기금액을 을이 지정하는 은행계좌로 입금한다.

제6조 (저작권)

- ① 을은 계약 체결과 동시에 공연에 대한 저작재산권 중 다음 각 호에 규정된 권리의 이용을 _____년 간 갑에게 허락한다.
 - 1. 공연 실황 및 연습 장면의 영상화 및 녹음, 그 영상물 및 녹음물의 복제 배포
 - 2. 공연 실황 및 연습 장면의 방송, 전송, 디지털 음성송신
 - 3. 공연의 음반제작에 대한 권리.
 - 4. 공연과 관련된 상품화권(머천다이즈링 권리)
- ② 제1항 1호, 2호, 3호의 대상이 되는 수단 또는 매체는 TV, 라디오, 위성방송, 케이블 방송, 유무선 인터넷 방송의 송·수신 매체와 마그네틱 테이프, CD, DVD, 레이저 디스크, VOD, MP3 등의 아날로그 및 디지털 기록 매체 등 현재 알려져 있거나 향후 개발될 수단 또는 매체를 포함한다.
- ③ 제1항 1호, 2호, 3호로 인한 수익발생시 판매 및 영업활동을 통해 발생하는 순수익금의 ()%를 을에게 지급한다. 지급 시기는 수익이 발생한 해당 월의 익월 ____까지로 한다.
- ④ 작품의 번역, 드라마화, 영화화, 출판 기타 2차적저작물작성권은 을에게 귀속하나, 갑은 우선협상권을 가진다.

제7조 (갑의 권리와 의무)

- ① 갑은 공연의 기획 및 제작을 총괄하며 공연기간 내 국내 및 해외에서 공연할 수 있는 권리를 갖는다.
- ② 갑은 정해진 지급 기일 내에 제5조에 명시한 금액을 을에게 지급해야 한다.
- ③ 갑은 공연에 대한 준비에 만전을 기해야 하며, 위 저작물의 저작자로서 을의 예술가적 주장이나 의사를 존중하여야한다

- ④ 갑이 을에게 원작의 각색을 의뢰하는 경우, 갑은 원작자로부터 공연화 권리를 획득하여야 하며, 이를 이행하지 않아 발생하는 책임은 갑에게 있다
- ⑤ 모든 프로그램, 광고, 사인판 및 기타 홍보자료에 을의 역할과 이름을 기재하여야 한다. 다만 티저 광고인 경우 표기하지 않을 수 있다.
- ⑥ 갑은 을에게 증정용 티켓 ()매와 공연 프로그램 ()부를 제공한다.

제8조 (을의 권리와 의무)

- ① 을은 본 공연의 _____로서 연습 및 공연에 차질을 주는 일이 없도록 일정을 준수해야 하며 공연의 완성도를 높이는 데 최선을 다해야 한다.
- ② 을은 공연의 제작자, 연출, 다른 창작자들과 긴밀한 협의 하에 작업하여야 하며, 수정 요구를 할 때는 이를 적극적으로 반영하여야 한다.
- ③ 을은 이 계약의 목적이 된 위 저작물 또는 개작물이 을의 독자적인 창작활동을 통해 만들어진 것임을 보증하고, 이와 관련하여 분쟁이 발생하는 때에는 모든 책임을 지며 이로 인해 발생하는 갑의 손실은 을이 책임지기로 한다.
- ④ 을은 공연 홍보물 제작을 위한 이력서나 사진 등을 제공하고, 매체 인터뷰 등 홍보 활동에 적극 참여하여야 한다.

제9조 (계약해지 및 손해배상)

- ① 갑과 을은 어느 일방이 이 계약에서 정한 의무를 이행하지 않을 경우, 이에 관한 시정사항을 서면으로 통지하고 그 당사자가 _____일 이내 시정하지 않으면, 계약을 해지할 수 있다.
- ② 갑과 을은 어느 일방의 귀책사유로 계약이 해지되는 경우 그로 인한 손해배상을 청구할 수 있다.

제10조 (불가항력)

지진, 화재, 수해, 기타 천재지변으로 인한 공연장의 일부 또는 전부의 멸실, 전쟁, 내란, 폭동, 전염병의 창궐 기타 갑과 을 양 당사자에게 책임이 없는 사유에 의하여 계약의 이행이 지체 또는 불가능하게 될 경우, 갑과 을은 상호 협의 하에 본 계약을 해제하거나 변경할 수 있다. 이러한 경우 쌍방 간 채무 불이행의 책임은 발생하지 않는다.

제11조 (비밀유지)

각 당사자는 상대방의 사전 서면 승인을 득하지 아니하고는 본 계약의 내용을 제3자에게 공개하여서는 안 된다.

제12조 (양도금지)

갑과 을은 사전 서면 동의 없이 본 계약상의 지위를 제3자에게 양도하거나, 본 계약상의 권리와 의무를 제3자에게 대신하게 할 수 없다.

제13조 (분쟁해결)

- ① 이 계약과 관련한 분쟁의 제1심 관할법원은 _____지방법원으로 한다.
- ② 갑과 을은 분쟁의 제소에 앞서 한국저작권위원회의 조정을 받도록 한다.

제14조 (효력발생 등)

- ① 본 계약은 계약 체결일로부터 효력이 발생한다.
- ② 본 계약에 명시되지 않은 사항은 갑과 을이 성의를 갖고 상호 협의로 결정하되, 저작권법 등 대한
민국 법령, 일반적인 상관례, 대한민국 공언계 관행에 따른다.
- ③ 본 계약의 내용을 변경하고자 할 경우, 갑과 을 간의 상호 서면합의에 의해서만 변경할 수 있으며,
그렇지 아니할 경우 본 계약서가 우선한다.

이 계약의 성립을 증명하기 위하여 갑과 을은 계약서 2부를 작성하여 각각 서명날인 후 각 1부씩
소지한다.

년 월 일

갑
상호
주소
대표

을
성명
주민등록번호
주소

참고자료 4.

[공연예술-표준출연계약서 시안]

사용자 _____ (이하 갑이라 함)와 실연자 _____ (이하 을이라 함)는 공연(작품) _____(이하 공연이라 함)과 관련한 계약을 다음과 같이 체결한다.

제1조 (계약의 목적)

본 계약은 공연의 제작과 관련하여 갑과 을 사이의 권리와 의무를 명확히 하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (공연개요)

① 본 계약 출연대상이 되는 공연의 개요는 다음과 같다.

1. 공 연 명 :
2. 공연일정 : _____년 ____월 ____일부터 _____년 ____월 ____일까지
3. 공연횟수 :
4. 연습일정 : _____년 ____월 ____일부터 _____년 ____월 ____일까지
5. 공연장소 :
6. 공연제작사 :

② 을은 공연기간 내 _____ 역할을 맡아 출연하며 세부사항은 갑과 을의 합의에 의해 결정 하도록 한다.

제3조 (계약기간)

본 계약 기간은 _____년 ____월 ____일부터 _____년 ____월 ____일까지로 한다. 계약기간 만료와 동시에 계약관계는 자동 종료된다.

제4조 (출연료)

① 갑은 을에게 ____회 출연에 대한 총 사례로 금 _____원을 법령에 따라 징수할 세금을 공제한 후 다음의 기준에 따라 지급한다.

1차 지급 _____원 (계약 체결 후 ____일 이내)

2차 지급 _____원 (공연 종료 후 ____일 이내)

② 상기금액은 다음과 같이 을의 계좌로 입금한다.

입금 은행:

계좌 번호:

예 금 주:

제5조 (을의 의무와 권리)

- ① 을은 실연의 주체로서 합의된 연습일정 및 공연일정을 성실히 이행하여야 한다.
- ② 공연 전 워밍업이나 모니터링 참여 등 공연의 원활한 진행을 위한 갑의 요구를 존중하고 따라야 한다.
- ③ 을은 공연 홍보물 제작을 위해 필요한 이력서와 사진 등을 제공하여야 하며, 갑이 공연의 홍보활동을 위해 사진 및 영상촬영, 매체인터뷰 등을 요청할 시 이에 적극 협조하여야 한다.
- ④ 을은 공연홍보를 위한 범위 내에서 위 제3항에 따라 제공된 사진, 초상, 성명, 필적 등을 사용할 수 있는 권리를 갑에게 부여한다.

- ⑤ 을은 갑과 사전 협의 없이 계약기간 동안 유사한 공연에 출연하는 등 갑의 이익에 반하는 행위를 하지 않는다.

제6조 (갑의 의무와 권리)

- ① 갑은 을이 연습참가 및 공연출연에 최선을 다할 수 있도록 적정시설 및 기기가 구비된 장소를 제공하여야 하며, 필요한 경우 원활한 공연준비 및 진행을 위해 전문무대인력을 제공한다.
- ② 갑은 을이 출연을 위해 필요한 의상이나 분장, 도구, 악기 등을 제공한다. 다만 양자 간의 합의로 을이 자신의 소유물을 사용하는 경우, 갑은 을에게 소요비용을 보상할 수 있다.
- ③ 갑은 을의 예술적 견해나 의사를 존중한다.
- ④ 갑은 을의 성명(실명/예명)과 역할을 원칙적으로 공연과 관련된 모든 홍보물에 표시하여야 하며, 표기의 크기, 위치 및 방법 등은 갑이 결정하되 사전에 을과 협의하여야 한다. 다만 티저광고 등 일부 홍보물의 특성에 따라 갑은 이를 표시하지 않을 수 있다.
- ⑤ 갑은 을에게 증정용 티켓 () 매와 공연프로그램 ()부를 무상으로 제공한다.

제7조 (노출 등의 금지)

- ① 을이 동의한 경우 이외에 리허설 또는 공연실연 중 과도한 노출 혹은 성적 연기를 요구하지 않는다.
- ② 을의 사전 동의 없이 신체의 지나친 노출이나 성적인 연기를 담은 사진이나 동영상 촬영은 금지된다.
- ③ 상기 제1항 및 제2항을 위반한 때는 갑은 을의 출연료의 ____배에 해당하는 금액을 을에게 지급하여야 한다.

제8조 (공연의 촬영, 녹음·녹화)

- ① 갑은 원칙적으로 해당 공연의 기록을 위한 녹음·녹화 이외에는 을의 사전 동의 없이 해당 공연을 녹음·녹화할 수 없다. 상기기록물은 을의 사전 서면동의 없이 상업적 목적으로 이용되어서는 안 된다.
- ② 갑은 공연의 홍보를 위해서 공연연습 중 최대 ____분의 한도 내에서 언론매체를 위한 촬영 및 녹음·녹화를 할 수 있으며, 보도목적으로 3분을 한도로 이를 송출할 수 있다.

제9조 (2차적저작물)

공연의 기록이나 홍보를 위한 용도가 아닌, 상업적 목적으로 2차적 저작물(CD, DVD, 초상권을 사용한 머천다이즈)을 제작, 판매하고자 할 경우 갑은 을과 사전에 별도 협의하여야 한다.

제10조 (권리의 귀속)

상기 공연과 관련한 스틸사진, 영상물, 녹음물에 대한 저작권 기타 권리는 원칙적으로 갑에게 있다. 다만 제9조의 경우에는 예외로 한다.

제11조 (계약의 변경)

- ① 갑이 필요하다고 판단될 경우, 공연기간을 연장하거나 단축할 수 있다. 이러한 경우 갑은 충분한 기간을 두고 을과 협의하여야 하며, 을은 이에 적극적으로 협조하여야 한다.
- ② 리허설 또는 공연 일정이 정해진 시간을 초과했을 경우, 그로 인해 을의 용역 부담이 증가하는 경우 갑은 을에게 그에 상응하는 초과 수당을 지급하여야 한다.

- ③ 갑이 을에게 계약서에 표기된 역할 이외에 추가 배역의 커버와 스윙 역할을 요구할 경우 갑은 을과 협의 하여 이에 상응하는 초과 수당을 지급하여야 한다.
- ④ 본 계약의 내용은 갑과 을 간의 상호 서면합의에 의해서만 변경할 수 있다.

제12조 (계약해지 및 손해배상)

- ① 갑과 을은 어느 일방이 계약을 위반하였을 경우, 이에 관한 시정사항을 서면으로 통지하고 그 당사자가 ____일 이내에 시정하지 않을 경우, 계약을 해지하고 손해배상을 청구할 수 있다.
- ② 을이 사전 통보나 정당한 사유 없이 공연에 불참하여 공연에 지장을 초래할 경우 계약을 해제하고 손해 배상을 청구할 수 있다.
- ③ 을이 대내외적으로 불미스러운 행동이나 사건을 유발하여 공연과 제작사의 명예를 손상시켜 공연에 지장을 초래한 경우 이에 대한 피해를 배상하여야 한다.

제13조 (책임과 보험)

- ① 갑은 공연 제작 중 을의 귀책사유로 발생한 사고에 대해 민사 및 형사상의 책임을 지지 않는다.
- ② 갑은 을이 공연 관련 업무 수행 중 상해를 입거나 사망하는 경우에 대비하여 을에 대한 상해보험을 가입하고 해당 보험료를 갑이 납부하여야 한다.
- ③ 보험 적용기간은 연습 참여일로부터 본 계약의 종료일까지로 한정하며, 보험사 선정 및 보험료 책정은 갑이 결정한다.

제14조 (불가항력)

- ① 출연자의 사망이나 질병, 지진, 화재, 수해, 기타 천재지변으로 인한 공연장의 일부 또는 전부의 멸실, 전쟁, 내란, 폭동, 전염병의 창궐, 기타 갑과 을 양 당사자에게 책임이 없는 사유에 의하여 계약의 이행이 지체 또는 불가능하게 될 경우, 갑과 을은 상호 협의 하에 본 계약을 해지 또는 변경할 수 있다.
- ② 전항의 사유로 인해 공연이 취소된 경우 발생한 손해는 갑과 을의 상호 합의에 따라 처리한다.

제15조 (비밀유지)

갑과 을은 상호 본 계약에 따른 업무수행 중 인지한 기밀사항을 제3자에게 공개하거나 누설해서는 안 된다.

제16조 (양도금지)

갑과 을은 사전 서면동의 없이 본 계약상의 지위를 제3자에게 양도하거나, 본 계약상의 권리와 의무를 제3자에게 대신하게 할 수 없다.

제17조 (분쟁해결)

- ① 갑과 을 사이에 본 계약과 관련하여 분쟁이 발생하였을 경우 당사자는 우호적으로 해결하도록 노력하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 해결되지 않을 때는 다음 중 어느 하나에 따라 해결한다.
 - 1. 중재법에 따라 설치된 대한상사중재원의 중재
 - 2. 민사소송법에 따른 법원에서의 소송. 이 경우 제1심 관할법원은 _____지방법원 _____으로 한다.

제18조 (효력발생 · 기타)

- ① 본 계약은 계약 체결일로부터 효력이 발생한다.
- ② 본 계약에 명시되지 않은 사항은 갑과 을이 성의를 갖고 상호 협의로 결정하되, 저작권법 등 대한
민국 법령, 일반적인 상거래, 대한민국 공연계 관행에 따른다.

이 계약의 성립을 증명하기 위하여 갑과 을은 계약서 2부를 작성하여 각각 서명날인 후 각 1부씩 소
지한다.

년 월 일

갑
단체명
주 소
대표자

을
성명
주민등록번호
주소

MEMO
