

Jeonbuk Institute

기본연구

2023-09

지역문화매개인력의 근로실태조사와 근로환경 개선방안

Survey on the Working Conditions of Local Cultural Mediators and
Measures to Improve the Working Environment

장세길 조현성 신지원



설립목적

전라북도 및 전북지역 시군의 지역발전과 여성정책 등에 관련된 정책과제에 대하여 체계적인 조사·연구 활동을 통하여 지역단위의 정책개발 기능을 수행함으로써 지역 발전에 기여

주요기능

- 도정에 관한 중장기 개발계획 및 주요현안에 대한 조사 연구
- 지역경제, 지역발전, 지역여성에 관한 연구 및 정책 대안의 모색
- 정부, 전라북도 및 국내외의 연구기관과 민간단체의 각종 용역 수탁
- 연구 관련도서 및 간행물 출간
- 국내외 연구기관 간 공동연구 및 정보 교류 협력

연구진 소개

장세길

전북대학교 문화인류학 박사
전북연구원 연구위원

조현성

북한대학원대학교 북한학 박사
한국문화관광연구원 선임연구위원

신지원

전북대학교 고고문화인류학 석사
전북연구원 전문연구원

Jeonbuk Institute

기본연구

2023-09

지역문화매개인력의 근로실태조사와 근로환경 개선방안

Survey on the Working Conditions of Local Cultural Mediators and
Measures to Improve the Working Environment

장세길 조현성 신지원

연구진 및 연구 세부 분담

연구책임	장세길	연구위원		연구총괄, 제1장 ~ 5장
공동연구	조현성	초빙연구위원 (한국문화관광연구원 선임연구위원)		제1장 ~ 2장
	신지원	전문연구원		제2장 ~ 3장

연구관리 코드 : 23GI09

이 보고서의 내용은 연구자의 의견으로서
전북연구원의 공식 입장과는 다를 수 있습니다.

1. 연구목적 및 방법

1) 연구 목적

이 연구는 전북에서 활동하는 문화매개인력의 근로실태를 조사하여 전문적인 직업군으로서 이들의 처우를 개선하는 근로환경 개선방안을 살펴보는 데 목적이 있다. 특히 2007년, 2012년에 실시한 문화시설 종사자 근로실태조사 결과와 비교함으로써 문화매개인력 근로실태의 변화를 탐구하고자 한다.

2) 연구 방법

전북 소재 문화기관·시설, 위탁·대행기관, 민간단체에서 근무하는 문화매개인력 203명을 대상으로 고용노동부의 근로실태조사지를 준용하여 개인별 근로실태를 조사하였다.

2. 결론 및 정책제언

1) 근로실태조사 주요 결과

2023년 기준 월급여총액이 2012년 기준보다 많이 증가하였다(2012년 대비 52.5% 증가). 총근로시간은 시간이 지날수록 줄어드는 경향을 보였다. 이는 2007년, 2012년에 가장 많은 근로시간을 보였던 생활문화센터(옛 문화의집)에서도 유사하게 나타났다. 이전에는 법적 최대 근로시간인 208시간에 육박하였으나, 2023년의 경우 다른 직종 근로시간 평균과 비슷한 수준으로 줄어들었다.

2012년 기준 조사에서는 같은 조건인데도 남자가 여자보다 월급여총액이 195,342원 높아 성에 따른 차별이 있음을 보여줬다. 그런데 2023년 기준 조사에서는 월급여총액이 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로

나타났다. 2012년 기준 조사에서는 학력에 따른 임금의 차이가 있어 전문성을 인정하는 하나의 지표로 해석되었는데 2023년 기준 조사에서는 월급여총액이 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

유사 직종과 비교한 결과, 2012년 기준 조사와 달리 2023년 조사에서는 전북 문화인력의 월임금총액이 유사 직종과 비슷하였다. 사회복지 관련 종사자보다 높고 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가와 비슷한 수준이었다. 학예사 사서 등 기록물 관리사보다는 80여 만원 정도의 임금 차이가 나타났다. 임금과 달리 총근로시간은 예나 지금이나 문화매개인력의 근로시간이 상대적으로 많았다.

2) 근로환경 개선 방향과 과제

이 연구에서는 근로실태조사 결과와 종사자 면접, 관련 문헌연구 등을 종합하여 문화매개인력의 근로환경 개선 방향을 두 가지로 제안하였다. 첫째, 전문직종의 정체성을 확립하고, 전문인력으로서 활동할 수 있는 환경 마련이다. 세부 과제로는 한국표준산업분류에 문화매개 직업이 포함되도록 하고, 행정에서부터 문화직렬을 신설하여 문화시설·기관에서 문화직렬이 채용·배치되도록 제도화하는 방안, 문화매개 활동 경력과 전문성을 인증·증명하는 시스템을 구축하는 방안을 제시하였다. 이와 관련하여 법과 조례의 제·개정 필요성을 강조하였다.

둘째, 보수의 현실화와 복리후생의 강화이다. 세부 과제로는 법으로 사회복지인력에 대한 인건비 기준안을 만들어 권고하는 것처럼, 문화매개인력의 유형별로 표준 보수체계를 구축할 것을 제안하였다. 또한 지역에 맞는 고용·계약 가이드라인 마련과 포괄보조 방식에서 인건비를 별도로 편성하는 항목별 보조방식으로 위탁·대행 지원의 전환, 복리후생 제도의 개발과 더불어 불평등이 발생하지 않도록 공통 적용도 과제로 제시하였다. 특히 문화매개인력의 전문성을 함양하는 지원이 필요하다는 점에서 국외연수, 보수교육 지원 등을 제안하였다.

근로환경 개선 방향	근로환경 개선 과제
전문직 정체성 확립	<ul style="list-style-type: none"> · 전문 직업군으로서 한국표준산업분류 신설 · 문화직렬 신설 · 경력 및 전문성 인증 시스템 구축 · 법·조례 제·개정
보수의 현실화와 복리후생	<ul style="list-style-type: none"> · 표준 보수체계 구축 · 전복형 고용 및 계약 가이드라인 마련 · 시설·행사 대행의 위탁방식 개선 · 복리후생의 공통 적용과 전문성 함양 지원

차 례

CONTENTS

요 약	i
<hr/>	
제1장 서론	
1. 연구 목적	3
2. 선행연구 검토	6
3. 연구 내용	12
<hr/>	
제2장 개념과 정책 검토	
1. 문화매개인력의 개념과 기능	15
2. 문화매개인력 관련 정책	24
<hr/>	
제3장 근로실태 분석	
1. 조사 개요	31
2. 조사 결과 및 분석	35
<hr/>	
제4장 근로환경 문제와 개선방안	
1. 근로환경 문제	79
2. 근로환경 개선 방향과 과제	84
<hr/>	
제5장 결론	105
<hr/>	
참고문헌	107
<hr/>	
영문요약 (Summary)	109
<hr/>	
부 록	115

[표 1-1] 문화행정가의 구분과 개념	6
[표 1-2] 문화시설 근무자의 근무 여건에 대한 만족도(2011)	8
[표 1-3] 지역문화전문인력 양성사업 발전방안	10
[표 1-4] 재정 지원 문화매개인력의 구분	11
[표 2-1] 문화 매개 형태에 따른 분류	18
[표 2-2] 문화체육관광부 소관 법률과 전문인력 양성교육	27
[표 3-1] 전북 내 문화기반시설	32
[표 3-2] 전북 문화기반시설 종사자	32
[표 3-3] 전북지역 문화매개인력(이하 전북문화인력)의 근로실태 조사표 ..	33
[표 3-4] 운영형태별 운영시설 분포	35
[표 3-5] 운영형태별*성별 응답자 분포	36
[표 3-6] 운영형태별*연령별 응답자 분포	37
[표 3-7] 운영형태별*학력별 응답자 분포	38
[표 3-8] 운영형태별*혼인상태별 응답자 분포	39
[표 3-9] 운영형태별*부양가족수별 응답자 분포	40
[표 3-10] 범주별 고용형태 비교	41
[표 3-11] 범주별 현재 직장 근무경력 비교	42
[표 3-12] 범주별 문화분야 직장 근무경력 비교	43
[표 3-13] 범주별 전체 직장 근무경력 비교	43
[표 3-14] 범주별 근무형태 비교	44
[표 3-15] 범주별 고용 계약기간 비교	45
[표 3-16] 범주별 직책 비교	46
[표 3-17] 범주별 근로일수 및 근로시간 비교	47
[표 3-18] 범주별 임금 산정기준 비교	48
[표 3-19] 범주별 임금 교섭여부 비교	49
[표 3-20] 범주별 월급여 비교	50

표 차례

LIST OF TABLES

[표 3-21] 범주별 상여금·성과급 및 임금인상률 비교	51
[표 3-22] 범주별 사회보험 가입여부 비교	52
[표 3-23] 범주별 부문별 사회보험 가입율 비교(복수응답)	53
[표 3-24] 범주별 상여금 지급여부 비교	54
[표 3-25] 범주별 퇴직금 지급여부 비교	55
[표 3-26] 범주별 노동조합 가입여부 비교	56
[표 3-27] 범주별 이직 고려여부 비교	57
[표 3-28] 범주별 이직 계획여부 비교	58
[표 3-29] 근로자 집단 간 임금기준액의 차이검정 결과	59
[표 3-30] 운영형태가 임금기준액에 미치는 효과	60
[표 3-31] 운영형태별 임금기준액 추정값	60
[표 3-32] 성별이 임금기준액에 미치는 효과	61
[표 3-33] 성별 임금기준액 추정값	61
[표 3-34] 연령대가 임금기준액에 미치는 효과	62
[표 3-35] 연령별 임금기준액 추정값	62
[표 3-36] 학력이 임금기준액에 미치는 효과	63
[표 3-37] 학력별 임금기준액 추정값	63
[표 3-38] 혼인상태가 임금기준액에 미치는 효과	64
[표 3-39] 혼인상태별 임금기준액 추정값	64
[표 3-40] 고용형태가 임금기준액에 미치는 효과	65
[표 3-41] 고용형태별 임금기준액 추정값	65
[표 3-42] 직책이 임금기준액에 미치는 효과	66
[표 3-43] 직책별 임금기준액 추정값	66
[표 3-44] 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향	67
[표 3-45] 근로자 특성이 이직고려 여부에 미치는 영향	68
[표 3-46] 근로자 특성이 이직계획 여부에 미치는 영향	69
[표 3-47] 2022년 6월 기준, 지역문화인력 유사직종의 근로실태 주요 결과 ...	74
[표 3-48] 2012년 기준 조사 결과 : 유사 직종과의 비교	75

[표 4-1] 전국 고용형태별 근로실태조사 중 학력별 시간당 임금 총액	79
[표 4-2] 90 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 세부 분류	84
[표 4-3] 문화매개인력의 한국표준산업분류 추가(안)	85
[표 4-4] 현행 문화관련 직렬 분류체계: 행정직군-행정직렬-문화홍보	86
[표 4-5] 행정직군 내 문화예술콘텐츠관광 직렬의 신설(안)	87
[표 4-6] 과학기술직군 내 연구직 공무원의 공직분류 신설방안	87
[표 4-7] 문화매개인력 경력 및 전문성 인증 시스템 관련 참조 사례	89
[표 4-8] 사회복지인력의 처우개선 관련 법률 내용	90
[표 4-9] 지역문화인력 관련 주요 법률	91
[표 4-10] 복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 구성	93
[표 4-11] 2023년 사회복지시설 종사자 기본급 권고 기준	94
[표 4-12] 직위별·직급별 승진 최소 소요 연한	94
[표 4-13] 예술 분야 프로젝트 관련 인건비 설정 정책 사례	95
[표 4-14] 「공무원임용시험령」 제27조제3항 관련 경력경쟁채용 등 예정 계급별 경력기준	96
[표 4-15] 2023년 기준 임기제공무원 및 별정직공무원 연봉	96
[표 4-16] 전문임기제공무원 및 한시임기제공무원의 경력경쟁채용등 응시요건(「공무원임용령」 제16조제6항 및 제7항 관련) - 「국가공무원법」 제28조제2항제2호에 따른 자격기준	97
[표 4-17] 2023년 기준 전문임기제 공무원 연봉 기준	97
[표 4-18] 임기제공무원과 전주문화재단의 연봉 기준 비교	98
[표 4-19] 전북 생활체육전문강사 배치 및 근무 규정의 주요 내용	98
[표 4-20] 전북 지역문화매개인력 배치 및 근무 규정 수립 방향	99
[표 4-21] 전주시 생활문화센터 민간위탁 예산 편성 기준(2022년 기준)	100
[표 4-22] 사회복지인력의 복리후생 지원제도(안) 사례	101
[표 4-23] 전주문화재단의 '세계문화예술 현장탐구' 사업 사례	102
[표 4-24] 전북지역 사회복지시설 종사자에 대한 전문성 함양 지원 사례	102
[표 5-1] 근로환경 개선 방향과 과제	106

그림 차례

LIST OF FIGURES

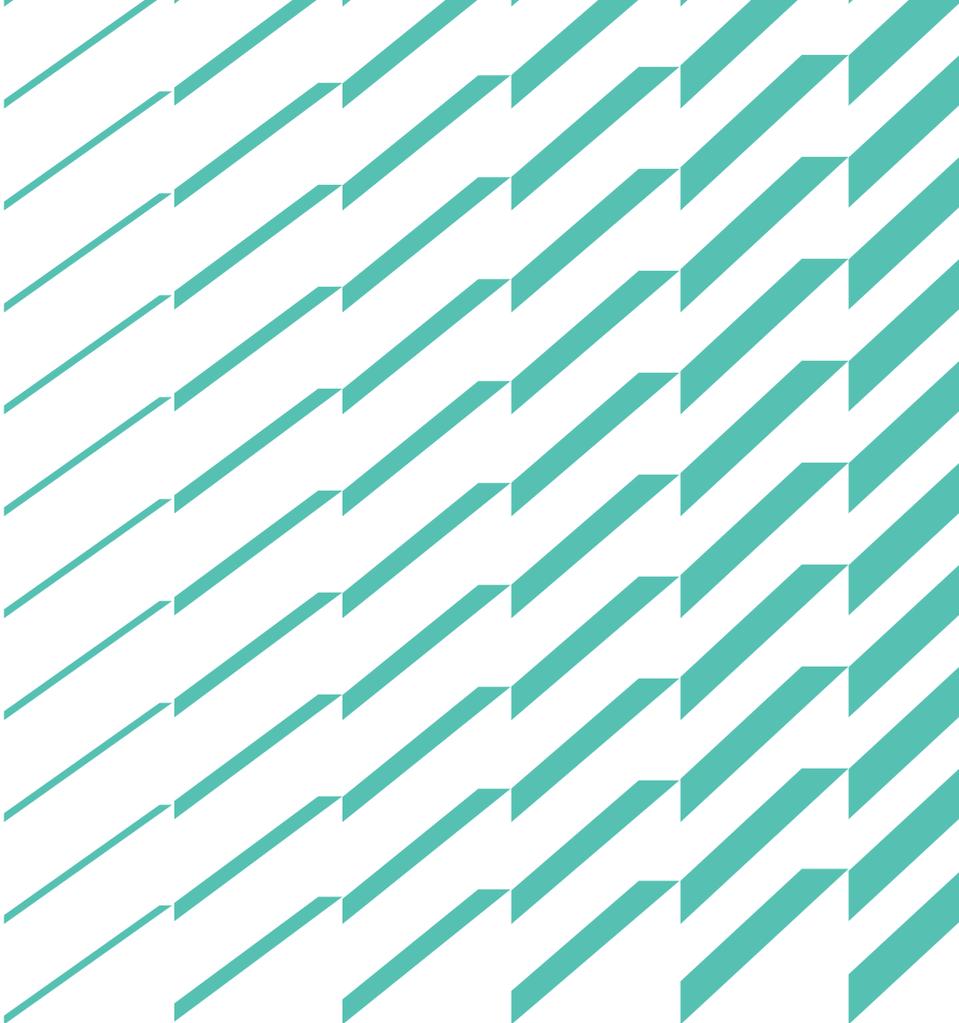
[그림 2-1] 문화매개인력의 역할과 구분	19
[그림 2-2] 전달체계와 문화매개인력	19
[그림 2-3] 랜드연구소의 문화 편익 분석체계	21
[그림 2-4] 시대적 변화에 따른 문화의 주요 기능에 대한 흐름	23
[그림 3-1] 성별 응답자 분포	36
[그림 3-2] 연령별 응답자 분포	37
[그림 3-3] 학력별 응답자 분포	38
[그림 3-4] 혼인상태별 응답자 분포	39
[그림 3-5] 부양가족수별 응답자 분포	40
[그림 3-6] 고용형태	41
[그림 3-7] 근무경력	42
[그림 3-8] 근무형태	44
[그림 3-9] 고용 계약기간	45
[그림 3-10] 직책	46
[그림 3-11] 근로일수 및 근로시간	47
[그림 3-12] 임금 산정기준	48
[그림 3-13] 임금 교섭여부	49
[그림 3-14] 월급여(2023년 6월 기준)	50
[그림 3-15] 상여금·성과급 및 임금인상률	51
[그림 3-16] 사회보험 가입여부	52
[그림 3-17] 부문별 사회보험 가입율(복수응답)	53
[그림 3-18] 상여금 지급여부	54
[그림 3-19] 퇴직금 지급여부	55
[그림 3-20] 노동조합 가입여부	56
[그림 3-21] 이직 고려여부	57
[그림 3-22] 이직 계획여부	58
[그림 3-23] 직종별 월임금총액 비교	75

[그림 3-24] 직종별 월 총근로시간 비교 75

[그림 4-1] 전북 소재 문화재단의 채용 관련 자격 인정기준 80

[그림 4-2] 전주문화재단의 2023년 직원 채용공고 중 응시 자격 사항 81

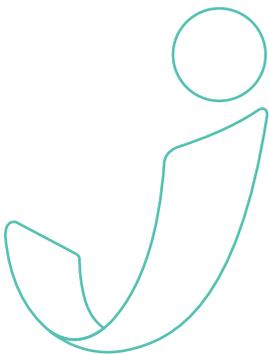
[그림 4-3] 전라북도 사회복지시설 종사자 단일임금 적용 직급체계(안) 83



제 1 장

서론

1. 연구 목적
2. 선행연구 검토
3. 연구 내용



제 1 장 서론

1. 연구 목적

지역문화인력은 2014년 「지역문화진흥법」이 제정되면서 법적인 개념이 되었다. 이 법 제2조에서는 지역문화 ‘전문’ 인력으로 정의하는데, “기획·개발·평가 등 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람”을 뜻한다. 제10조에서는 지역문화 전문인력 양성을 국가책무로 규정하고 있다

지역문화전문인력이 법적 개념으로 사용되기 이전부터 프랑스에서는 ‘문화매개 인력’을 개념화하여 사용해왔다. 문화매개인력의 가장 일반적인 개념은 예술 창작자와 소비자를 매개해주는 인력이다. 이들은 주민이 문화적 활동을 통해 문화적 감수성을 키우도록 돕고, 동시에 지역의 문화자원을 발굴하여 새로운 가치를 창출하는데 이바지 하는 역할을 한다.¹⁾

문화매개인력 개념을 명확히 하려면 유사한 뜻을 지닌 용어와 비교해 볼 필요가 있다. 문화인력은 문화매개인력에서 매개를 뺀 것으로, 매개인력과 큰 차이 없이 읽힌다. 보통 문화인력이라 하면 생산자(창작자)를 제외하기 때문이다.

문화체육관광부와 지역문화진흥원에서 진행하는 지역문화인력 지원사업의 안내문에 다음과 같은 표현이 있다. “문화인력이 지역문화시설에서 근무하며 지역문화 전문인력으로 성장할 수 있는 사업”(2022 지역문화인력(신규) 공개모집 안내문)이 그것이다. 또한 안내 포스터에서 지역문화인력을 “지역에 대한 탐색과 필요에 의해 문화 활동 및 문화콘텐츠 등을 활용하여 ① 지역주민이 스스로 주체가 될 수

1) 문화는 다양한 방식으로 이해되며 아래 표처럼 네 가지로 구분할 수 있다. 네 가지 개념 중 상대주의적 관점으로 우열을 따지지 않는 개념은 1~3이고, 결핍에 따른 우열 관계가 성립되는 것은 4번 개념이다. 예술이나 여가의 창작 활동에는 문화적 활동으로 발생하는 정신적 결과물, 문화적 감수성(창의성)을 포함하는데, 이를 측정하는 것이 현실적으로 쉽지 않다는 의견이 많다. 하지만 측정이 어려울 뿐 개인 간 활동에 따른 문화적 감수성의 차이는 분명하다. ‘문화 격차 해소’를 주요 목표로 설정한 문화정책에서는 주로 4의 개념을 사용한다(장세길·신진옥, 2012: 52-53 참조).

- (1) 인간이 동물과 구분되어 쌓아온 모든 것 (동물과의 차이가 강조됨. 총체적)
- (2) 일상생활양식 (생활양식 내용, 집단이나 지역 또는 국가 간의 차이가 강조)
- (3) 관념이나 의미작용 또는 정신작용 (의미내용의 차이, 집단이나 국가 간 차이 강조)
- (4) 예술이나 여가의 창조적 (또는 여유로운) 활동 (특히 예술, 사상이 강조)

있도록 지역사회 변화를 촉진하고, ② 주민과 함께 다양한 사업을 만들어 지역문화를 창조하며, ③ 지역의 사회적·경제적 가치를 창출하는 문화인력”이라고 규정한다. 결국 문화인력, 문화전문인력, 그리고 지역문화인력, 지역문화전문인력은 문화매개인력과 거의 같은 의미를 지닌다고 볼 수 있다.

「문화예술진흥법」 제6조(문화전문인력 양성)는 “국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다”라고 하여 문화전문인력을 문화시설 근무자 또는 문화시설 관계자로 한정한다. 「공연법」 시행령에서는 무대예술 전문인의 자격검정 등급별 응시기준을 제시하는데, 전문인은 기술 스태프를 말한다. 문화인력에 생산자(창작자)를 포괄하는 광의의 의미로 사용되는 예도 있다. 「문화기본법」 제10조제1항의 “국가와 지방자치단체는 문화인력의 양성을 위한 기반을 조성하고 필요한 시책을 추진하여야 한다”에서 문화인력은 매개에 한정하지 않고, 창작자와 생산자를 포괄하는 것으로 이해할 수 있다.

법과 정책을 종합해보면 현재 시점에서 문화매개인력은 예술가는 아니지만, 향유자(소비자)가 문화예술을 즐기는데, 혹은 문화 활동하는 데 도움을 주는 사람이며, 때로는 문화인력, 문화전문인력, 지역문화전문인력 등으로 불리기도 한다. 이들은 정부 소속기관과 산하기관, 지자체 소속기관과 산하기관, 정부산하 연구기관, 민간 매개 기관의 구성원 그리고 시민 매개 활동가이다.

그런데 문화의 기능이 국민의 문화적 감수성을 증진하는 심미적 기능과 새로운 가치를 창출하는 경제적 기능을 넘어, 최근에는 현대사회의 위협에 대응하는 사회적 기능이 강조되고 있다(장세길 외, 2022). 이 말은 문화매개인력이 향유자(소비자)가 문화를 즐기고 활동을 하는 데 도움을 주는 사람을 넘어, 문화 활동이 경제적·사회적 가치를 창출하도록 도움을 주는 사람이 되어야 함을 의미한다. 즉 달라진 환경에 맞춰 확장된 문화의 기능이 문화매개인력의 개념과 역할에 반영되어야 한다.

새로운 변화를 정책에서 반영하지 못하는 것은 비단 개념과 기능과 관련해서만은 아니다. 법에 ‘전문’인력이라고 명시되어 있으나, 실제 현장에서 활동하는 문화매개인력은 전문적인 직업군으로 인정받지 못한다. 전문적인 역할에도 그에 맞는 처우를 기대하기 어렵다. 전북연구원의 2012년 조사 결과가 이를 보여준다. 전주 시 문화시설과 문화기관 종사자를 대상으로 한 근로실태조사 결과를 살펴보면, 비슷한 업무를 담당하는 사회복지·생활체육 인력보다 노동시간은 길다. 그런데 임금

은 낮고, 전문 직업군으로서 인정받지 못하는 근로환경에 처해 있다(장세길, 2012).

이러한 현실은 10년이 넘은 지금도 크게 달라지지 않은 듯 하다. 사회문화적인 요구에 따라 지역문화가 중요해지고, 특히 문화분권 시대에 문화매개인력이 핵심적인 동력임이라고 강조되나, 문화매개인력은 여전히 표준직업군으로 분류되어 있지 않다. 열악한 근로환경(많은 노동시간, 낮은 임금의 이중고)은 여전하며, 전문성을 제대로 인정받지 못하고 있다는 게 현장의 목소리이다.

「지역문화진흥법」이 제정(2014)된 후 지역문화인력이 법제화되면서 국가나 지자체에서 많은 인력을 양성하고 지원하는 사업을 추진 중이다. 특히 현대사회의 위험이 커질수록 대안으로서 문화의 기능이 중요해지고, 이를 실천할 문화매개인력의 중요성이 더 커질 수밖에 없다. 하지만 여전히 법과 정책에서는 문화매개인력을 예술 소비자(향유자)에게 예술향유 기회를 제공하거나 예술 활동을 도와주는 사람으로 역할을 한정하고 있고, ‘전문’인력이라고 법에 정의했음에도 전문가로서 인정해주는 근로환경을 제공해주지 못하고 있다.

이러한 맥락에서 이 연구는 문화매개인력의 근로실태를 조사하여 전문적인 직업군으로서 이들의 처우를 개선하는 근로환경 개선방안을 고민해보는 데 목적이 있다. 특히 연구자가 2007년, 2012년에 실시한 문화시설 종사자 근로실태조사 결과와 이 연구의 근로실태조사 결과를 비교함으로써 문화매개인력 근로실태의 변화를 탐구하고자 한다.

2. 선행연구 검토

■ 문화행정인력 연구

문화매개인력과 관련한 국내 정책 연구의 시작은 한국문화정책개발원(1997)에서 진행한 「문화행정 전문인력 양성방안」부터라고 볼 수 있다. 이 연구에서는 문화매개인력을 문화행정가와 예술경영자로 구분하였다. 먼저 문화예술 행정가를 중앙정부의 고위 관리, 지역문화 행정가, 기관 행정가로 나누었다.

[표 1-1] 문화행정가의 구분과 개념

구분	개념
고위 관리	· 문화정책과 예산, 관련 단체의 행정을 기획하고 조정하는 관리를 말함
지역문화 행정가	· 중앙정부의 정책 결정을 지역단위에서 수행하고 이를 수행하기 위해 다양한 공사단체와 조정업무를 책임진 행정가를 말함
기관 행정가	· 국공립비영리 문화기관 및 단체(박물관, 극단, 도서관, 오케스트라, 음악당, 문화센터 등)의 운영에 참여하는 행정가를 말함

자료: 한국문화정책개발원(1997)

이 연구에서는 문화촉매자(공사 예술단체에서 문화예술 작품을 더 많은 대중에게 접촉하게 시키고 그 향수층을 확대하기 위하여 재창조·교육·사회화의 기능을 수행하는 사람)를 언급하였는데, 개념적으로 문화행정가와 구분되지만(촉매자는 행정 업무에 관여하지 않고, 행정가는 기획업무에 관여하지 않는다.) 현실에서는 구분하기 어렵다고 설명하였다.

이 연구에서는 예술경영자에 대하여 네 가지로 구분하였다. 구체적으로, 문화예술단체의 운영을 책임지고 있는 경영인 또는 관장, 이윤 추구 목적의 문화산업 분야 경영인, 예술가로서 창작품을 일반기업에 연계시키는 예술가이면서 경영인, 특수사회 및 교육목적 가지고 있는 지방예술센터나 단체의 경영자이다.

문화예술행정가와 예술경영자를 구분했지만, 현실에서는 구분하기 어려운 측면이 있다. 이 보고서에서는 일단 문화행정가와 예술경영자를 나누었으나 일반적인 문화예술 행정과 경영과 관련된 인력은 문화행정가로 지칭하기도 하였다. 당시 진행된 연구에서는 문화행정에 초점을 두고 있는데, 이는 문화예술의 역할증대로 재원이 투입하게 되면서 예술의 창의성과 행정의 효율성 사이에서 이를 적절히 관리하고 성과를 내기 위한 인력으로서 전문인력의 역할이 중요해졌기 때문이었다.

■ 문화복지사 제도 연구

2005년과 2006년에는 문화복지사 제도에 관한 연구가 진행되었다. 정갑영(2005)은 새로운 자격으로서 문화복지사 제도를 제시하였다. 그는 문화복지사의 역할을 ① 문화소외계층 문화접근성 강화, ② 문화소외계층 옹호 및 대변, ③ 문화복지체계를 위한 개발 및 연구, ④ 문화복지 프로그램 개발 및 보급, ⑤ 민간참여 활성화를 통한 문화복지 공동체 형성, ⑥ 지역주민 대상 문화축매, ⑦ 문화복지 중요성과 필요성에 대한 사회적 인식 제고로 제안하였다.

이 연구에서는 문화복지사가 활동할 수 있는 시설로 문화의집, 문화원, 청소년 수련시설, 주민자치센터를 설정하였다. 이러한 전제를 기반으로 모두 3,067개소 시설에 3,067명이 필요하다고 분석하였다. 취약 시설까지 포괄하면 1,807개소에 1,807명이 더 필요하다고 주장하였다(1개 시설에 1명). 또한 사회복지사 자격제도를 분석한 다음에 문화복지사를 국가 공인 자격증으로 제안하였는데, 현실적으로 국가가격과 민간자격으로 구분하되 민간단체 시범 시행 ⇒ 민간자격 ⇒ 국가 공인 자격의 순서로 확장할 것을 제시하였다.

정갑영(2006)의 또 다른 연구인 「문화복지사제도 도입을 위한 실행방안」에서는 이전 연구에서 제안된 문화복지사 제도의 도입방안을 두 가지 방식—① 입법을 통한 실행, ② 입법 없이 실행—을 제안하고, 주민 생활 서비스체계와 관련하여 문화복지사의 실제적 실행방안을 제시하였다. 선행연구 1년 만에 구체적 방안을 제시한 것은 당시 문화복지사제도(문화시설 전문인력)가 포함된 「지역문화진흥법」이 발의되었고, 주민 생활 지원 통합 서비스체계 개선(읍·면·동의 행정 및 민원 업무는 시·군·구에서 담당하고, 읍·면·동 사무소의 주민 현장성과 접근성을 강화하여 행정직과 사회복지직이 운영)이 논의되었기 때문이었다.

정갑영의 두 연구(2005, 2006)는 문화행정 전문인력의 양성방안, 문화복지사 도입과 배치방안 등을 제안하였는데 문화매개인력의 상황을 구체적으로 파악하지 못한 아쉬움이 남았다. 이와 더불어 그의 제안은 제도화되지 못하여 새로운 국가자격증 제도를 제시한 성과에 머물렀다.

■ 문화매개인력 실태 분석 및 양성방안 연구

2010년대부터 문화매개인력에 대한 직업적 지위와 실태를 파악하려는 시도가

이루어졌다. 조현성·박종용(2012)은 “문화기관 근무자의 직무 인식 조사”(KCTI 가치와 전망)에서 7개 문화기관(박물관, 미술관, 문화원, 도서관, 문예회관, 문화의집, 문화예술단체) 종사자 1,843명을 조사하였다(2011년 11~12월 조사).

조사 결과를 살펴보면, 근무 여건의 만족도보다 업무 자체에 대한 만족도가 높다는 응답이 많았다. 또한 시설종사자들은 업무의 전문적 지위를 인정받고 있지만 지속적인 재교육 과정이 필요함을 인식하는 것으로 조사되었다. 전반적으로 소득과 복리후생에 대한 만족도가 높지 않아 시설종사자의 처우개선이 필요하다는 점도 이 조사에서 나타난 결과 중 하나였다.

[표 1-2] 문화시설 근무자의 근무 여건에 대한 만족도(2011)

항목	박물관	미술관	문화원	도서관	문예회관	문화의집	문예단체	평균*
(사례 수)	(439)	(94)	(157)	(695)	(122)	(83)	(253)	
소득	3.1	2.8	2.5	2.9	3.0	2.7	2.4	2.8
고용의 안정성	3.4	3.2	2.8	3.8	3.4	3.2	2.8	3.2
승진 및 인사사고과 공정성	3.0	3.0	2.8	2.7	2.7	2.8	3.1	2.9
후생 복지	3.1	3.0	2.3	3.0	3.0	2.8	2.6	2.8
근무 시간 총량	3.6	3.5	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	3.3
근무 시간(요일, 출퇴근)	3.4	3.6	3.5	2.7	3.0	3.2	3.3	3.2
근무 환경	3.4	3.4	2.9	3.2	3.3	3.3	3.1	3.2
의사소통과 인간관계	3.5	3.4	3.4	3.3	3.3	3.4	3.6	3.4
평균**	3.3	3.2	2.9	3.1	3.1	3.1	3.0	3.5

* 7개 기관의 단순평균

**8개 항목의 단순평균

자료: 조현성 외(2012), 6쪽

장제길(2012)은 전주시 문화시설 종사자를 중심으로 노동실태를 조사하였다. “문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터: 문화매개인력의 노동실태와 개선 방안을 중심으로”(전북연구원 「이슈브리핑」, 86호)에서 조사 결과를 타 직종과 비교하고 문화매개인력 양성에 대한 구체적 방안을 제시하였다. 그는 문화매개인력의 필요성, 프랑스의 문화매개자 개념, 한국의 문화매개인력 제도화 및 노동실태(표준분류체계와 문화매개인력, 전주시 문화시설 종사자 사례), 그리고 문화매개인력 제도 등을 제언하였다.

이 연구에서 주목해야 할 점은 두 가지였다. 첫 번째는 문화매개인력이 통계청의 표준분류체계인 한국표준산업분류, 한국표준직업분류에 포함되지 않는다는 점

을 밝힌 것이었다. 두 번째는 2012년 전주시 문화시설과 종사자 대상 조사(문화시설 26개, 종사자 129개 응답 설문 회수) 결과인데, 이에 따르면 종사자의 학력은 대학원 이상이 33.3%, 연령대는 30대가 43.4%, 경력은 106개월, 월간 근로일수는 24.4일, 노동시간은 194.4시간, 급여는 1,425,250원으로 나타났다. 이것을 전주시 전체 노동자, 사회복지시설 종사자, 생활체육지도자와 비교해보면 근로일수(근무 시간)는 많으나 보수는 적었다. 이러한 이유에서 그는 문화매개인력(문화시설종사자)을 위한 자격제도 도입, 의무 연수 교육 제도, 인건비 기준선 등이 필요하다고 강조하였다.

김규원(2014)은 「지역 문화매개인력 현황조사」에서 문화매개인력을 여러 가지 방식으로 개념화하고, 통계청 자료와 「문화기반시설 총람」을 활용하여 전문인력의 수를 추정하였다. 지자체 문화매개인력의 고용현황(사례), 매개 기관(지역문화시설) 직원의 급여, 예술강사의 계약조건과 보수, 문화나눔사업 행정의 급여, 작은도서관의 고용조건과 급여, 박물관 학예인력의 급여, 무대미술 전문인력의 고용조건과 급여를 문헌조사 및 사례조사를 통하여 밝혔다. 지역문화재단 사례를 조사하여 재단의 예산, 인력, 운영비, 인건비를 매우 자세히 밝히고, 면담 조사를 통해 재단의 고용구조와 고용조건, 계약직 근무조건을 매우 구체적으로 파악하였다.

장세길(2012·2014)과 김규원(2014)의 연구는 문화매개인력의 노동환경과 실태, 그리고 급여 수준을 조사(설문조사, 문헌조사, 면담 조사)하고, 이 데이터를 다른 직종과 비교했다는 점에서 의미미하였다. 이 연구를 기반으로 지역문화전문인력 양성과 배치사업이 추진되었고, 배치된 인력의 최소 급여를 당시로서는 ‘파격적’이라는 평가를 정도로²⁾ 유사 직종 등과 비슷한 수준으로 책정하였다. 하지만 이 연구에서 제안한 문화매개인력의 제도화는 이렇다 할 성과를 얻지 못하였다.

「지역문화진흥법」 제정(2014.1.28)과 시행(2014.7.29) 이후 지역문화전문인력 양성체제와 양성사업 발전방안 등 매우 구체적 제도(사업)에 관한 연구가 진행되었다. 「지역문화진흥법」 제10조가 지역문화전문인력 양성에 관한 조항이며, 제2조제8호 지역문화전문인력에 관한 정의 조항이다.

2) 당시 문화의집 관장 월 급여가 200만 원을 넘지 않았는데, 배치된 지역문화전문인력이 대부분 문화 활동이 없는 신규 인력인데도 불구하고 월 급여를 200만 원 이상으로 책정하였다. 즉 문화의 집에 배치된 지역문화전문인력이 문화의집 관장보다 급여가 많은 현상이 발생하였다.

제2조(정의) 8. “지역문화전문인력”이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.

제10조(지역문화전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 지역문화전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 문화진흥 관련 연구 등을 목적으로 설립된 기관 또는 단체를 지역문화전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.

③ 문화체육관광부장관은 제2항에 따라 지정된 지역문화전문인력 양성기관에 대하여 예산의 범위에서 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

④ 제2항에 따른 지역문화전문인력 양성기관의 지정 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

김홍규 외(2014)는 「지역문화전문인력 양성체계 구축방안」 연구에서 지역문화재단과 지역문화 현장 전문가 대상 집단 면담 조사를 하고 지역문화전문인력 양성 정책을 제안하였다. 지역문화전문인력과 유사한 개념을 정리하고, 관련 자격제도, 타 부처의 문화 관련 사업 그리고 문화체육관광부의 양성사업(문화이모작, 지역문화이카데미), 지역문화재단의 양성사업, 대학의 양성사업을 분석하였다.

김홍규 외(2015)의 또 다른 연구인 「지역문화전문인력 양성사업 발전방안」에서는 당시 시행 중인 단위 사업인 ‘지역문화전문인력 양성사업’의 구체적 발전방안을 제시하며 ‘문화이모작 사업’, ‘관광두레 사업’ 등과 비교분석하고, 사업 담당자와 참여자(교육생)를 대상으로 실태를 조사하였다.

연구자들은 지역문화전문인력 양성사업의 발전방안을 고민하며 사전 과정-교육 과정-사후 관리에 있어 양성기관과 주관기관의 과정별 역할을 구분하였다. 양성기관의 경우 자율성을 강화하며 예비 전문인력에 대한 수요관리와 교육 시스템 관리의 필요성을 강조하였고 주관기관의 경우 개입을 최소화하며 양성기관에 대한 지원 기능 강화를 강조하였다.

[표 1-3] 지역문화전문인력 양성사업 발전방안

구분	사전 과정	교육 과정	사후 관리
교육과정에 대한 양성기관의 자율성 강화, 주관기관의 관리 및 지원 기능 강화			
양성기관	사전 수요조사 시행	교육과목뿐 아니라 교육방법의 선택의 자율적 선택 교육생의 개별 요구 충족을 위한 시스템 개발	자체 평가 및 수강생 만족도 조사
주관기관	양성기관 제안 공고에서 수요 조사 시행, 교육방법, 수강생 기준 등의 자율성 명시	개입 최소	교육성과 점검 회계투명성 점검 교육생 선발기준 점검

자료: 김홍규(2015), viii쪽

장훈(2017)은 재정지원 문화매개인력 현황분석, 재정사업의 전달체계 분석, 문화매개인력의 수요 파악 이후 개선 방향을 제시하였다. 그는 재정지원과 관련하여 문화매개인력을 (표 1-4)와 같이 구분하였다. 또한 그는 재정지원 문화매개인력과 관련하여 현장과 정책환경에서 제기된 다양한 이슈도 함께 제시하였다.

[표 1-4] 재정 지원 문화매개인력의 구분

구분	대상
문화예술 강사지원	· 예술강사, 문화예술교육사
지역문화전문인력 지원	· 문화기획자, 문화영상콘텐츠 전공자
인문활동 강사지원	· 인문계열 석박사급 신진인력, 독서강사, 인문학강사, 인문학 계열 강사
은퇴인력 봉사지원	· 은퇴자이면서 봉사자, 은퇴이력, 고령층 여성
도서관박물관미술관 전문인력 지원	· 사서, 문화예술 전문가, 작가, 학예사, 박물관 전공자, 박물관 및 미술관 운영 관련 인력, 학예사 등

자료: 장훈(2017), 24쪽

문화매개인력에 대한 자격제도 관련 정책 연구로는 2016년부터 매년 한국문화예술교육진흥원에서 진행한 「문화예술교육사 자격 활용 실태조사」가 있다. 2022년에 7차 조사가 진행되었다. 문화예술교육사는 2012년 「문화예술교육지원법」 개정을 통해 처음 도입되었다. “문화예술교육 인력 양성 경로를 다양화하고 법령에 자격을 정함으로써 문화예술교육 인력에 대한 사회적 신뢰를 제고”하고자 제도가 도입되었다. 문화예술교육사는 1급과 2급으로 나뉘지며, 국·공립 문화시설에 배치될 수 있으며, 학교 문화예술교육을 지원할 수도 있다.

자격증과 문화매개인력의 관계를 살펴보면 국가 자격증제도에 따른 문화매개인력이 생각보다 많지 않은데, 이것은 현재 매개인력의 전문성이 체계적 교육의 결과라기보다는 경험의 전문성에 가까움을 보여준다. 또한 자격증 제도는 반드시 법률을 통해 실현되어야 하며, 사서 제도를 제외하고는 역사가 20여 년 정도로 길지 않다는 특징이 있다. 실제 법률에 따른 자격증인 문화예술교육사의 취업이 쉽지 않은 것은 두 가지로 해석할 수 있다. 하나는 문화예술시장에서 매개인력의 충원이 관성에 따른다는 것이며, 다른 하나는 수요와 시장을 고려한 자격증 제도의 실행이 어렵다는 점이다.

3. 연구 내용

선행연구를 보면 모든 연구에서 문화매개인력의 역할을 예술을 향유자(소비자)에게 매개해주는 것으로 전제한다. 문화체육관광부의 정책 방향을 선도적으로 연구하는 한국문화관광연구원의 가장 최근 연구(장훈, 2017)에서 문화매개인력을 문화예술강사, 문화기획자, 인문활동강사, 은퇴인력봉사자, 문화기반시설 종사자 등으로 구분하는 것이 이를 뒷받침한다.

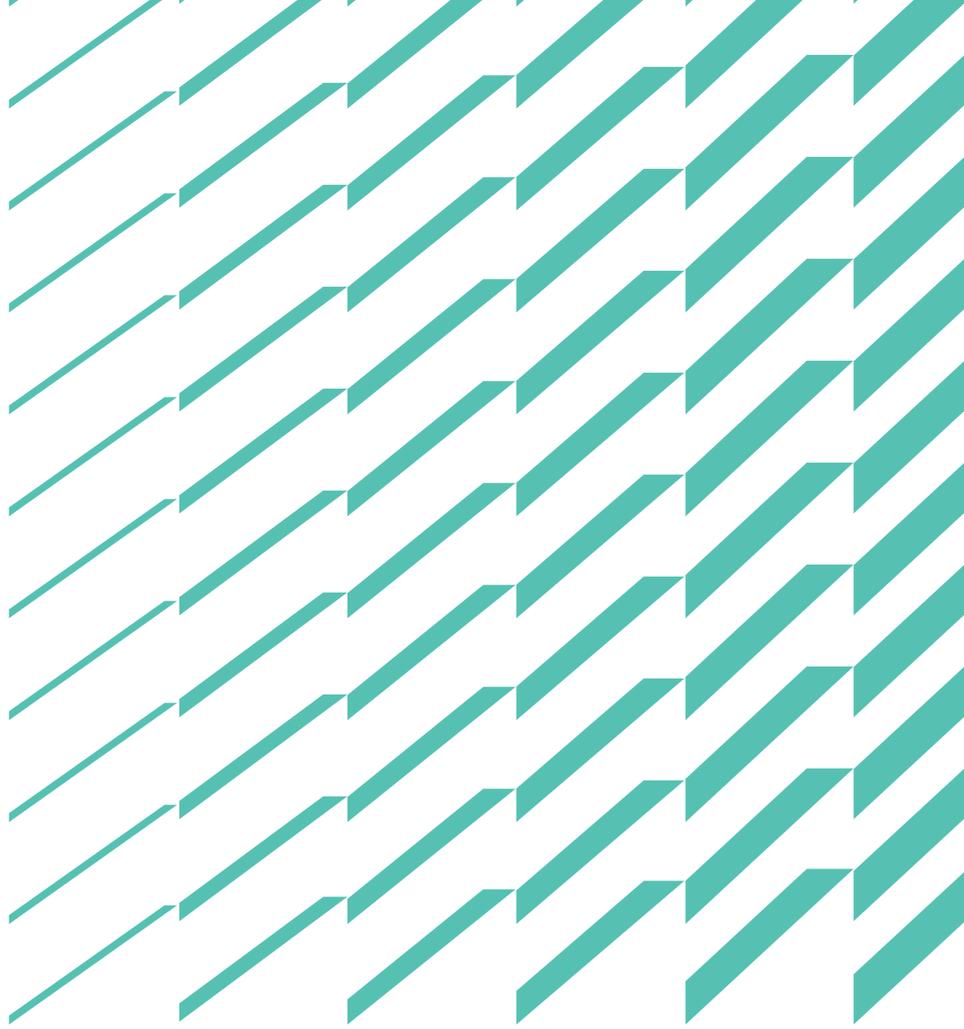
문화의 기능이 확장되듯이 문화를 다루는 문화매개인력의 기능도 확장되어야 한다. 이러한 이유에서 이 연구에서는 첫째, 달라진 환경에 대응하여 확장된 문화매개인력의 기능과 역할을 살펴보았다. 기존 연구 검토를 통해 문화매개인력이 어떤 개념으로 출발하였고, 어떤 기능이 더해져 현재에 이르렀는지를 살펴본 뒤, 문화매개인력이 담당할 확장된 기능이 무엇인지를 검토하였다.

둘째, 2012년에 이어 11년에 지난 2023년 6월 기준으로 문화매개인력의 근로실태를 조사하였다. 근로실태는 양적 조사로 진행되었다. 2007년, 2012년 조사와 똑같이 2023년 조사에서도 고용노동부의 근로실태조사지를 준용하였다. 이와 더불어 문화매개인력을 면접하여 문화시설·기관 등의 조직문화 등을 파악하였다.

2012년 수행된 조사를 통해 문화매개인력의 근로환경이 2007년과 비교했을 때 크게 개선되지 않았다는 사실을 파악할 수 있었다. 시간이 지나면서 전체적으로 인건비가 상승하였지만, 산업 전체 직종의 평균과 유사 직업군의 사례와 비교했을 때 상대적으로 열악한 근로조건에서 근무하고 있음이 확인되었다.

당시에는 문화매개인력 관련 정책이 없었고 지역문화에 관한 관심도 막 나타나던 시기였다. 그 이후, 2014년에 지역문화전문인력을 법적으로 규정한 「지역문화진흥법」이 제정되었고, 정부뿐 아니라 지자체에서도 지역문화 진흥과 더불어 문화적 삶의 질에 대한 정책을 강화하면서 지역문화인력에 관한 중요성이 커졌다. 생활문화시설이 대거 건립되고, 지역문화재단이 설립되는 등 지역문화매개인력이 활동하는 기관·시설도 대폭 증가하였다. 이러한 변화가 지역문화매개인력의 근로실태에 반영되어 있는지를 이번 조사에서 살펴보았다.

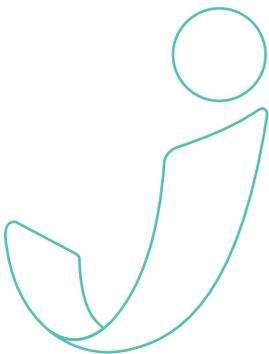
마지막으로 전북지역을 사례로 문화매개인력의 근로환경 개선방안을 제언하였다.



제 2 장

개념과 정책 검토

1. 문화매개인력의 개념과 기능
2. 문화매개인력 관련 정책



제2장 개념과 정책 검토

1. 문화매개인력의 개념과 기능

가. 문화매개의 개념 변화

1) 중재에서 매개로

사전적 의미로 문화매개(médiation culturelle)는 문화예술의 창작과 향유, 생산과 소비 사이에서 관계를 맺어주는 행위를 말한다. 대체로 사전적 정의에 따라 문화매개를 이해하였지만, 문화정책과 문화산업 분야에서 문화매개 개념을 더 정확하게 하려는 노력이 있었다. 특히 프랑스에서 문화매개 및 문화매개자의 개념을 명확하게 하고, 관련 정책을 발굴·추진하면서 우리나라에서도 프랑스의 문화매개 개념을 인용한 연구가 나타났다.

‘매개’를 뜻하는 미디어시옹(médiation)은 프랑스 사회제도 측면에서 쓰인 개념이다. 개인과 국가, 개인 간 이해와 관련된 분쟁을 조정하며 중재 활동을 통해 사회적 합의를 끌어내는 역할로 médiation sociale(사회적 중재), médiation juridique(법적 중재)라는 표현을 사용하였다(손정훈, 2007: 180). ‘중재자’의 역할로 사용되기 시작한 미디어시옹은 문화 분야에서는 대중과의 관계를 개선하는 역할로 사용되었다. 1983년 영화관과 배급사 간 분쟁을 해결하는 역할로 영화중재자(médiateur du cinéma)를 신설하였다, 이후에 공연과 예술, 박물관과 도서관 등 문화 전반에 걸쳐 미디어시옹의 개념이 적용되었다. 미디어시옹은 사회적 합의를 끌어내는 ‘중재’의 의미에서 문화와 대중을 연결해주며 친밀한 관계를 유지하도록 돕는 ‘매개’의 역할로 의미가 달라졌다(민지은 외, 2016)

1980년대에 들어오면서 프랑스 정부는 문화매개 개념을 문화정책에 도입하여 문화와 대중 사이의 친밀감을 형성하려고 노력하였다. 이는 극히 일부 계층만이 향유하던 고급문화 중심의 문화정책에서 벗어나 문화의 향유에 대한 문화민주화(democracy of culture, 문화접근성 강화) 전략과 문화민주주의(cultural democracy, 문화참여권의 확대) 전략을 적용하면서 구체화 되었다.

2) 향유 매개자에서 복합적 기능 인력으로

문화매개는 문화축매운동과 유사한 문제의식을 가지며 필요성이 확대되었다. 이는 “대중과 문화 사이의 간극 해소”(민지은 외, 2016)가 핵심이었다. 임문영(2004:167)에 따르면 문화축매운동은 상호 간의 교류를 중시하며 개인과 집단의 문제를 해결하고, 개인을 둘러싼 환경과 세계 등에 의문을 제기하며 창조를 촉매시키는 과정을 말한다. 그는 대중의 적극적인 참여를 강조한다는 측면에서 문화민주주의의 성격이 강한 반면, 문화매개의 경우 문화의 민주화 측면에서 작품과 대중의 만남이 더욱 수월하게 이루어질 수 있도록 도와주는 데 비중을 두는 것으로 해석한다. 즉 문화매개는 보급되는 문화(대상)보다는 관계, 작품과 대중이 만나는 방식에 대한 고민이 우선시됨을 알 수 있다.

이러한 해석은 문화매개를 문화의 민주화, 문화축매를 문화민주주의로 대비하여 구분함으로써 두 개념의 특성을 명확하게 한 이론적 참신함이 있으나, 지나친 정형화로 비판받거나 또는 문화매개를 문화의 민주화로 단순화하였다는 지적을 받을 수 있다. 프랑스에서 처음 도입된 문화매개 개념은 임문영(2004)의 설명처럼 문화의 민주화 전략과 관련되나 시대가 달라지면서 문화매개의 역할이 확대되고, 특히 문화민주주의 측면에서도 중요한 개념이 되었다.

문화 영역의 확장(예: 전시 예술 분야의 확장, 과학기술 관련 전시회가 문화의 영역으로 편입)에 따라 문화정책 영역 안에서 거부되었던 문화예술교육이 중요해졌다(손정훈, 2007: 186-187). 이와 관련하여 민지은 외(2016)는 예술작품의 이해, 접근성을 제고하려고 이루어지는 모든 행위와 더불어 교육적 기능과 관련한 정책 영역까지 포괄되면서 문화매개의 기능과 역할이 모호해졌다고 평가하였다. 하지만 기능이 모호해진 게 아니라 다양해지고 영역이 넓어졌다는 것이 더 정확한 표현일 수 있다.

미디어시공과 함께 매개로 번역되며 한국에서 혼용되어 사용되는 엔테르메디에르(intermédiaire)는 새로운 취향을 획득하려는 움직임에서 개념화되었다. 부르디외(Bourdieu)가 제안한 용어인 문화매개자는 새로운 경험과 문화적 감수성에 대해 가치를 부여하며 ‘취향의 생산자’이자 문화적 취향에 대해 구별을 짓고 생산과 소비를 연결해주는 ‘상징생산자’ 집단으로서 새로운 사회적 계급이다(양은경, 2007:75).

부르디외가 정립한 문화매개자는 산업과 경제 조직에 연결되어 있으며 문화가 생산해내는 가치와 재화에 관심을 가지며 '중개' 역할이 강조된 의미로 사용되었다. 부르디외의 논의를 차용한 영미권의 문화매개자 논의는 문화산업에 종사하는 특정 직업군과 이들의 사회적 지위에 관한 관심을 드러냈다. 여기서 문화매개자는 “문화산업을 통해 사회적 위신을 획득하려는 새로운 계급(신흥 프티부르주아지)이자 전문가”(심보선, 2019: 351)를 의미하였다.

문화매개를 예술향유의 매개, 또는 문화산업적 영역의 활동으로 해석하는 연구와 달리, 심보선(2019)은 문화매개의 개념이 서로 다른 게 아니라 문화매개의 기능이 복합적이라고 강조하였다. 그는 향유자의 예술적 경험을 중시하는 정책 지향적 문화매개(médiation culturelle)와 생산과 소비 사이에서의 다양한 가치를 형성하는 산업 지향적 문화매개자(cultural intermediaries)로 구분하였다. 그러면서 그는 정책과 산업적 영역 모두 공통으로 나타나는 매개활동이 이해관계에 따라 상호배타적으로 구분되고 있으며, 이러한 구분은 오히려 문화 매개가 가지고 있는 다양한 역할과 특성을 파악하는 데 한계로 작용한다고 지적하였다.

문화매개와 문화매개인력에 대한 논의가 최근 갑자기 많아진 것은 아니다. 다양한 분야에서 문화매개 개념을 정립하고 실천하려는 노력이 있었다. 문화매개 개념이 등장한 초기에는 우후죽순처럼 늘어나던 문화시설을 운영하고 시민의 접근성을 높이는 정책을 담당할 전문인력으로 이해되었다. 하지만 환경이 달라지고 시대적 요구에 따라 문화의 기능이 복합화되면서 문화매개의 기능과 역할이 달라졌고, 이를 반영하여 문화매개 개념을 새로이 해야 한다는 목소리도 힘을 얻고 있다.

특히 시대가 요구하던 문화의 기능이 경제적 기능에서 사회적 기능으로 바뀌고 있다는 점에서 문화매개인력을 통한 문화 활동의 사회적 가치 창출에 대한 기대가 높아지고 있다. 그만큼 문화매개인력은 다양한 문화자원을 매개하여 문화 활동으로 지역사회 문제를 해결하는 등 문화적 혁신역량을 갖추어야 한다. 즉 문화매개인력은 문화시설 운영 전문인력, 문화기획자 등 문화 또는 예술을 소비자(향유자)에게 연결해줌으로 문화적·경제적 가치를 창출하는 인력이자, 문화로 사회를 변화시키는 문화적 사회혁신의 핵심 인력으로 그 개념이 확장되고 있다.

나. 문화매개인력의 기능

1) 분류체계에 따른 기능 검토

■ 문화매개인력의 분류체계

프랑스 문화부는 2010년에 콘텐츠-향유자, 개념-촉매활동을 기준으로 문화매개 행태를 구분하였다. 중앙을 중심으로 세로축의 상단은 콘텐츠 중심이며 하단은 향유자 중심, 가로축의 좌측은 개념과 개발이며 우측은 촉매활동으로 설정하여 6개 모형을 산출하였다.

사업의 기획과 운영에서 콘텐츠를 중요하게 다룰 경우 제공하는 콘텐츠에 대한 의미를 전달하고 이를 이해시키는 것이 문화매개의 중요한 목적이 된다. 반면, 향유자 중심일 경우 향유자의 목적에 맞게 콘텐츠를 이용하고 향유할 수 있도록 도와 주는 역할이 중요해진다. 프로그램의 운영목적이 개념 설계에 있을 경우 문화매개의 전달 형태는 콘텐츠를 활용하여 개념을 설계하고 이를 전달하는 것이 주로 이루어진다. 향유자 대상 촉매 활동은 기획된 프로그램을 통해 향유자의 문화향유를 지향하지만, 단순히 문화향유 차원에서 머무르는 것이 아니라 사회적 효용성의 가치를 두며 매개 역할을 한다.

[표 2-1] 문화 매개 형태에 따른 분류

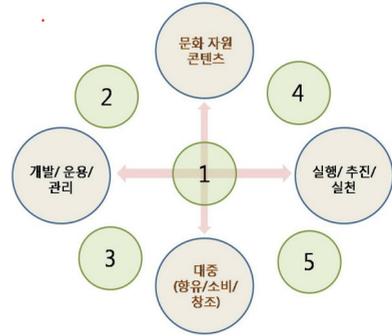
구분	특징
복합 분야 문화매개	· 소규모 문화 예술 기관에 속해 있으며 별도 문화 매개 담당자로 구분되어 있지 않으며 프로그램 기획부터 예산에 필요한 업무를 진행
고도의 전문화된 문화매개	· 큰 규모의 문화예술기관에 속해 있으며 분야별 전문성을 가지며 목적에 따라 향유자와 콘텐츠를 매개
개설설계-실행 연계 문화매개	· 외부에서 설계한 콘텐츠(프로그램)를 가져와 표적 향유자 중심의 매개 활동을 진행
방법론 중심의 문화매개	· 전문 영역의 콘텐츠를 향유자가 이해하도록 향유자를 세분화하여 전달. 일반 향유자와 전문 향유자 간의 층위를 두어 진행
전문향유층 중심 문화매개	· 전문 영역의 콘텐츠 향유를 원하는 향유자 대상의 문화매개 진행.. 콘텐츠 중심의 개념을 설계하기 위한 전문 분야의 역량이 요구
동호활동 문화매개	· 문화 기획을 통한 동호 활동의 지원을 실시하며 콘텐츠는 향유자의 놀이를 위한 도구로 활용

자료: 민지은 외(2016), 문화매개, 재구성

프랑스 문화부(2010)의 기준(개발 vs. 구체적 촉매활동, 콘텐츠 중심 vs. 향유자 중심)을 중심으로 김규원(2014)은 문화매개자를 다섯 가지로 분류하였다. ①을 기

준으로 왼쪽은 개발, 관리, 운용에 해당하며, 오른쪽은 추진 및 촉매 활동에 해당하며, 위쪽은 자원(콘텐츠, 인력, 문화유산, 예술단체, 전시자료, 공간 등) 중심이라면 아래쪽은 시민과 향유자라고 할 수 있다.

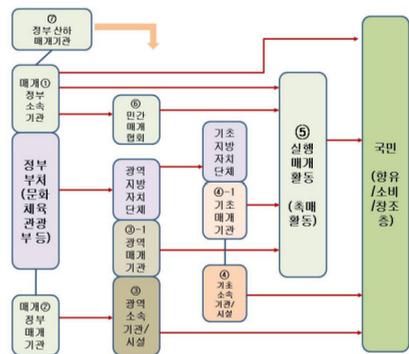
- ① 복합매개 역할: 소규모 문화공간으로 인력이 부족한 경우 1명이 다양한 역할 담당, 예를 들어 농어촌 및 주민자치센터 등
- ② 자원개발 및 관리: 자원(콘텐츠, 시설, 자료, 인력) 관련 행정-정책-사업개발, 재단 및 문화행정기관, 지자체, 콘텐츠 개발 등
- ③ 시민프로그램 개발 및 관리: 향유자 및 대중 사업 개발, 관리, 운용, 문화원, 문화의집, 문화재단 등
- ④ 자원 활용 사업 추진: 자원을 활용한 직접 사업, 사서, 문화재해설사, 도슨트, 문화예술교육사
- ⑤ 대중 중심 사업 실행: 문화여가사, 문화복지 전문 인력 등



[그림 2-1] 문화매개인력의 역할과 구분
자료: 김규원(2014), 28쪽

위에서 살펴본 사회변화, 문화정책, 그리고 역할에 따른 문화매개자 분류는 일면 체계적이지만, 역할 중복이 있어 실제 유형과 문화매개자의 연결이 부자연스럽다고 인식할 수 있다. 문화매개인력 조사, 연구 등을 수행하려면 전달체계 내에서 문화매개자를 찾아내는 것이 현실적인데, 김규원(2014)은 이것을 일곱 가지(세부단위 포함시 아홉 가지)로 분류하였다.

- ① 정부 소속기관: 향유자 대상 직접 매개, 정책 기능과 중간 매개(관련사업 전달), 국립극장, 국립국악원, 국립박물관, 국립현대미술관, 국립중앙도서관 등 국립 문화기관
- ② 정부 매개기관: 정부 문화사업이 지자체 및 매개기관을 통해 실제 향유자에게 도달하도록 관리, 지원하는 기관
- ③ 광역지자체 소속기관: 광역 지자체 소속 박물관, 미술관, 문예회관, 도서관 등으로 직접 매개 및 매개 전달역할
- ③-① 광역지자체 매개기관: 시도의 문화예술위원회, 문화재단 등으로 중앙의 정책 및 사업을 기초지자체 또는 실행기간에 연결하는 역할, 광역지자체 사업을 직접 수행



[그림 2-2] 전달체계와 문화매개인력
자료: 김규원(2014), 29쪽

- ④ 기초지자체 소속기관: 기초지자체 소속 문화시설, 직접 매개 및 매개전달 역할
- ④-① 기초지자체 매개기관: 시군구 단위 문화재단, 문화원, 문화의집, 기타 생활문화시설로 기초지자체 사업의 직접 매개, 또는 광역사업의 매개 역할
- ⑤ 실행 문화매개활동: 문화축매활동, 시민 대상 매개활동 직접 수행
- ⑥ 민간 매개단체: 대체로 사단법인 형태의 협단체, 분야별 정부의 정책이 수월하게 진행되도록 하는 역할
- ⑦ 정부 산하 매개기관: 정부의 문화사업을 지역으로 직접 매개하지 않고(직접 매개기관은 한국문화예술위원회, 문화예술교육진흥원), 연구조사, 평가, 지원 등 사업을 진행하는 기관으로 한국문화관광연구원, 예술경영지원센터 등이 해당

■ 분류체계에 따른 기능과 확장된 기능

문화매개인력은 사전적 개념에서 보면 예술의 생산과 소비, 창작과 향유 사이에서 양자를 조정하는 역할을 하는 사람이라고 볼 수 있다. 이때 양자 사이에서 조정은 두 가지 기준으로 나뉘지므로 크게 보면 네 가지 인력으로 구분할 수 있다. 프랑스 문화부, 김규원(2014)의 역할에 따른 분류에서 보듯이 첫 번째 기준은 문화자원(콘텐츠, 인력, 공간, 재원 등)을 기획·개발하는지, 아니면 프로그램으로 직접 활용하는지의 문제이고, 두 번째 기준은 문화자원이 중심인지 아니면 참여자 중심인지 문제이다.

자원의 기획 대 활용, 자원 중심 대 참여자 중심을 교차하면(2×2) 네 가지 유형의 문화매개인력으로 구분할 수 있는데 김규원(2014)은 여기에 복합매개 인력을 덧붙여 다섯 개로 정리한다), 개별 유형에 구체적 직종(직업)을 적용하기 쉽다. 예를 들어, 문화재단은 자원개발 및 관리(실행보다 개발 중심, 향유보다 자원 중심)유형으로 분류한다(김규원, 2014: 28). 하지만 문화재단은 자원 개발의 사업 뿐 아니라 향유 프로그램을 직접 기획하여 실시하는 일이 매우 많아서, 이 같은 분류가 현장에서 그대로 적용되지는 않는다.

기존 연구의 분류체계를 통해 문화매개인력의 기능을 도출해보면 문화의 생산과 소비, 창작과 향유를 매개하는 기능이 핵심이며, 이 네 가지 요소를 연결하는 과정에서 어떤 역할(개발·운영·관리·실행·추진·실천)을 하는가에 따라 유형이 분류된다. 이러한 분류체계에서는 문화매개인력이 매개를 통해 창출하는 결과에 대해서는 뚜렷하게 드러나지 않는다. 결국 문화매개인력은 문화의 생산(창작)과 향유(소비) 사이에서 문화의 민주화 및 문화민주주의와 관련된 행위(개발·운영·관리·실행·

추진·실천)를 하는 사람이라고 할 수 있다.

이러한 문화매개인력의 기능은 문화 활동을 통해 발생하는 다양한 결과에 대해서도 구분이 명확하지 않다. 매개라는 개념 자체에 생산자 또는 소비자 개념이 내포되지 않았다는 점도 있지만, 앞에서 살펴본 기능은 문화매개인력의 활동 유형에 따라 구분되었고 활동의 결과에 따라 구분되지 않기 때문이다.

또한 문화향유 매개 중심에서 경제적 가치와 관련된 촉매 기능을 문화매개 개념에 포괄하였듯이, 문화자원을 활용하여 새로운 가치를 창출하는 복합적인 활동 결과가 문화매개 기능을 개념화하는 데 더해질 필요가 있다. 이는 문화의 기능이 심미적 기능과 경제적 기능을 넘어 사회적 기능으로까지 확장하고 있다는 시대적 요구와 관련된다. 생산과 소비, 창작과 향유를 매개하는 행위에 대해 개인의 감수성을 증진하는 심미적 기능뿐 아니라, 경제적 가치를 창출하는 기능과 더불어 문화로 사회를 혁신하는 기능이 강조되기 때문이다.

2) 현대사회에서의 문화매개인력의 역할

■ 경제적 기능에서 사회적 기능으로³⁾

2000년에 발간한 미국 랜드연구소(RAND Coporation, 2000) 보고서에서는 문화의 기능(편익, benefit)을 공적 대 사적, 도구 대 본질로 나눠서 구분하고, 사적 편익의 공공 유발효과를 포함하여 모두 여섯 가지 문화 편익을 제시하였다.

[그림 2-3] 랜드연구소의 문화 편익 분석체계

	도구적 편익	
① 학습 능력 향상	③ 자기 효능감, 학습기술, 건강	⑤ 사회자본, 경제성장
사적 편익	사적 편익의 공공 유발효과	공적 편익
② 매료, 즐거움	④ 공감 역량 확대, 인지력 향상	⑥ 사회적 연대, 공동체성
	본질적 편익	

클레이머(Klamer, 2004)는 문화의 가치를 크게 경제적 가치, 사회적 가치, 문화적 가치로 정리하였다(양현미, 2007). 문화를 구성하는 가치를 미적, 정신적, 사회적, 교육적, 상징적, 진품의 가치로 나누는 스토티(2008)는 “문화적 가치의 구성

3) 이 내용은 장세길·신지원·김지혜(2022), “현대사회 위협의 대응으로서 문화의 사회적 기능: 사례로 살펴본 정책의 필요성과 방향”, 『한국자치행정학보』, 36(1)에서 일부 내용을 전재(轉載)하였다.

요소가 문화 재화에 대한 개인의 경제적 가치에 영향을 줄 수 있으며, 문화 재화는 해당 재화를 직접적으로 경험하지 않은 이들에게도 경제적 가치를 창출할 수 있다”라고 지적하였다(양혜원, 2019: 29-30).

미적 가치에 집중하던 문화의 가치는 산업사회의 변화에 따라 경제적 가치로 옮겨갔다. 변화의 중심은 영국이었다. 영국에서 제조업이 하락하면서 노동시장이 달라졌다. 정책에서는 경제적 효과를 창출하는 새로운 분야에 주목하였다. 영국 정부는 지식 생산적 요소가 중심이 된 창조산업을 국가의 주력 산업으로 육성하였다. “창조산업은 개인의 창의성, 기술, 재능, 산업, 지적재산의 활용과 생산을 통해 부를 창출할 수 있는 산업”으로, 문화의 범주에 해당하는 분야(건축, 공예, 디자인, 패션, 미술, 게임, 공연예술, 출판, 미디어)를 주력 분야로 삼았다(김세미, 2017: 154-155). 이후 창조산업은 신자유주의 세계화와 더불어 세계 전역으로 퍼져나갔다.

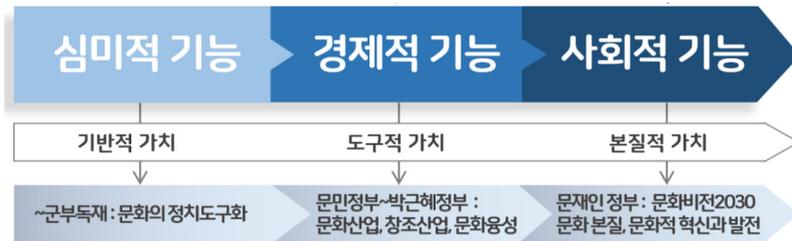
그런데 창조산업이 지나치게 경제적 측면을 강조하면서 문화의 도구주의적 경향에 대한 비판이 나타났다. 창조산업의 산파였던 영국에서부터 문화의 본질적 가치로 회귀해야 하며, 문화의 심미적 가치를 높이는 정책을 강화하여야 한다는 목소리가 커졌다(박신의, 2013: 60). 문화의 본질에 집중하자는 목소리와 함께, 경제적 불평등 심화와 공동체 해체 위기에 따라 신자유주의적 시각에 대한 성찰적인 모습이 나타나면서 문화의 사회적 기능이 주목받았다.

영국의 블레어 정부는 신자유주의적 관점이 빈곤과 범죄, 지역 불균형 등 사회 문제를 해결할 수 없음을 주장하였다. 블레어 정부는 사회문제가 발생하고 빈곤이 심해지는 원인이 경제적 측면이 아니라 사회, 경제, 정치, 문화적 체계에서의 사회적 배제(Social exclusion)에 있다고 보고, 문화를 활용하는 사회적 포용을 사회 문제의 극복방안으로 제안하였다(양혜원, 2019: 81). 메이 정부에서는 2018년에 외로움(고독) 담당 장관을 임명하고, 주요 사업으로 “예술기반의 사회적 처방”(Social Prescribing)(최보연, 2019)을 제시하였다. 사회적 처방은 정신·심리적으로 어려움을 겪는 이에게 약물적 치료보다 커뮤니티 활동 등 비약물적 도움으로 건강한 삶을 영위하게 하는 의료적 행위이다.

기반적 가치로서 심미적 기능을 하던 문화 분야는 창조산업 시대에 경제적 가치가 강조되었고, 우리나라에서도 신자유주의가 본격화되면서 문화의 경제성에 주목하였다. 그런데 경제적 가치가 강조되면서 문화를 지나치게 도구화한다는 비판이

많아졌다. 문화의 근원으로 회귀해야 한다는 움직임과 더불어, 4차 산업혁명과 기후 변화 등 지구적 이슈와 관련한 문화의 공적 기능이 주목받았다. 특히 신자유주의 이후 심화된 개인의 존재론적 불안감 등 현대사회의 위협에 대한 대응으로서 문화의 사회적 기능을 중요하게 바라보는 인식이 형성되기 시작하였다.

[그림 2-4] 시대적 변화에 따른 문화의 주요 기능에 대한 흐름



■ 심미적-경제적-사회적 문화매개의 통합적 접근 필요

지금까지 문화매개인력은 문화의 심미적 기능을 주로 담당하였다. 경제적 기능, 즉 문화를 활용하여 경제적 가치를 창출하는 분야는 문화매개인력보다 문화촉매인력이라는 이름으로 활용되었다. 최근에는 문화의 경제적 기능을 문화인력이 포괄하면서 촉매 개념을 포괄하여 문화매개인력, 문화인력으로 사용하고 있다.

문화를 통한 사회적 가치 창출 기능, 즉 혁신 개념은 현재 문화매개 개념에 포함되어 있다고 보기 어렵다. 문화예술 실험실이라는 사업을 하고, 문화돌봄, 문화치유, 문화키움 등 새로운 개념이 등장하고 현장에서 실천되고 있으나 여전히 이를 담당하는 문화인력은 생산과 소비, 창작과 향유를 매개하는 인력으로 이해된다. 문화돌봄, 문화치유, 문화키움이 문화 분야의 독자적 정책영역으로 받아들여지지 못하고 사회돌봄을 위한 문화활동, 치료를 위한 문화활동 등 다른 영역의 부수적 활동으로 치부되는 이유도 여기에 있다.

문화매개인력의 기능과 역할에 대한 개념을 더 복합적으로 구성할 필요가 있다. 특히 촉매 개념을 포괄하였듯이 혁신의 개념을 포함하여 문화개매인력, 또는 문화인력 개념을 정립하여야 한다. 생산과 소비를 매개해주는 단순한 기능을 넘어, 매개 활동을 통해 얻고자 하는 가치를 중심에 놓고 문화매개인력을 개념화하고, 이들의 활동영역을 확장하려는 노력이 필요하다.

2. 문화매개인력 관련 정책

■ 문화매개인력 관련 정책의 전개⁴⁾

황준욱 외(2005) 등은 해방 이후 2005년까지 문화인력 정책 및 수요를 네 시기로 나눈다. 이 연구에서는 기존 연구에서 구분한 네 시기에 2005년 이후 시기를 추가하여 다섯 시기로 구분하여 살펴보았다.

첫 번째, 예술가 창작활동 지원(1948~1979) 시기이다. 이때 이뤄진 사업은 예술가 지원이기 때문에 문화매개인력이 아니라 광의의 문화인력을 지원하는 형태로 나타났다. 공공의 구체적 정책은 국악사 양성소 설립(1967)을 통한 국악 전문 인력 양성이 진행되었다.

두 번째, 문화공간 확대 및 예술경영인력 수요(1980~1993) 시기이다. 1980년대는 문화인프라가 구축되던 시기였다. 국립현대미술관, 예술의전당, 독립기념관이 개관하였고, 중반에는 지역문화진흥 정책에 따라 지역 문화예술회관 건립이 본격화되었다. 문화시설이 대폭 증가하였지만, 시설에 근무하는 인력에 대한 구체적 정책이 펼쳐지지 않았다. 다만 한국문화예술원의 문화행정 연수프로그램, 중앙대의 문화행정과목 개설이 문화매개인력 양성과 관련되었다. 1982년 「사회교육법」 제정으로 여가, 전통문화, 독서, 가족생활, 건강, 보건 등이 사회교육의 영역으로 들어오게 되었고, 산업적으로는 영화아카데미(1984)를 통해 영화 전문인력을 양성하기 시작하였다. 이 시기에 주목할 일은 「문화발전 10개년 계획」(1990)에서 예술창조 부문과 예술향유 부문을 연계하는 문화매개 기능을 처음으로 강조한 것이다.

세 번째, 예술경영 및 산업인력 정책(1993~2002) 시기이다. 1980년대에 문화시설 건립이 집중되었다면, 1990년대에는 시민이 예술의 소비자이면서 창작자로서 인식되고 문화복지정책의 중요성이 강조되었다. 1995년 지방자치제도 실현에 따라 다양한 문화정책을 펼칠 수 있는 여건이 마련되면서 문화복지정책의 일환으로 생활문화시설인 문화의집이 건립되었다(1996). 문화시설에 대한 경영기법을 도입하는 논의가 이어졌고 문화시설 담당자의 워크숍 등이 진행되었다.

4) 문화인력정책의 시기 구분과 관련하여 정중은 외(2017), 윤소영 외(2020) 연구도 있다. 이 연구에서는 문화 분야 전문인력 양성정책을 네 단계로 나눈다. 이 연구에서는 정부별 문화정책의 역점사업에 맞춰 관련 매개인력 정책사업이 펼쳐졌다는 점을 강조하는데, 황준욱 외(2005)의 시기 분류와 크게 다르지 않다.

김대중 정부에서는 콘텐츠 산업을 강조했으며, 한국문화예술진흥원의 무대예술 아카데미(1999), 학예사제도 그리고 무대예술인 국가자격제도화가 시작되었다. 이 시기에 기억해야 할 것 중 하나는 광역문화재단인 경기문화재단(1998)과 기초문화재단인 강릉문화재단(1998)이 설립되었다는 점이다.

네 번째, 문화예술교육 활성화 전략 수립(2003~2008) 시기이다. 이 시기는 노무현 정부(2003~2008)에 해당한다. 이 시기에 무엇보다 강조된 것은 문화예술교육인데, 2005년 「문화예술교육지원법」 제정과 한국문화예술교육진흥원 설립에 따라 문화예술교육이 본격화 되었다. 문화예술교육의 필요성이 강조되면서 예술강사, 문화예술교육단체 소속원, 문화예술교육기관 종사자 같은 교육 분야 매개인력이 대폭 늘어났다. 지방분권을 표방한 정부에서는 지역문화와 관련하여 지역문화 컨설팅 지원 사업(2005), 지방문화원 아카데미(2006), 어르신 문화 프로그램(땡땡땡! 실버 문화 학교)(2005)를 실시하였다. 이러한 사업을 통해 문화매개인력 개념과 활동이 구체화 되었다.

다섯 번째, 소외계층 문화사업, 다문화, 지역문화 확대(2008~2021) 시기이다. 먼저 이명박 정부(2008~2013)에서는 소외계층 관련 문화사업이 대폭 확대되었다. 예를 들어, 2013년 복권기금 문화나눔사업 예산은 58,075백만원으로 2009년 대비 166.4% 증가하고, 2012년 복권기금 문화나눔사업 수혜자 수는 3,350,678명으로 2009년 대비 94.5% 증가하였다. 문화이용권, 소외계층 문화순회, 지방문예회관 특별프로그램, 장애인 창작 및 표현활동, 생활문화공동체와 관련한, 곧 협의의 문화복지인력의 수요가 늘어났다. 문화매개인력과 관련해서는 문화이모작(마을문화 기획자 양성) 사업이 2010년부터 진행되었다.

이 시기에는 다문화사업 관련 정책이 시행되면서 이주민 문화관련 인력의 수요도 늘어났다. 다문화사회 대비 문화적 지원 TF(2006), 다문화정책팀 구성(2007), 다문화사회 문화환경조성(2009), 무지개다리(2012) 등이 대표적인 사업이었다. 2012년부터는 다문화보다 문화다양성 관련 정책을 펼치는데, 이 같은 흐름은 2014년 관련 법률인 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」 제정으로 가속화되었다.

박근혜 정부(2013~2017)에서는 문화융성이 국정기조의 하나였고, 2014년에는 「문화기본법」, 「지역문화진흥법」, 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」이 시행되었다. 지역문화 관련 인력, 생활문화센터 건립에 따른 인력들의 수요가 증가하

고, 2015년 지역문화전문인력 양성기관 지정을 위한 공모사업 진행되고, 다문화에 초점을 맞춘 무지개다리사업은 소수문화계층의 문화표현 기회 확대 및 지역 다양성을 위한 사업으로 전환되었다.

문재인 정부(2017~2022)에서는 취약계층 문화복지를 지속적으로 강화하여 (2021년 통합문화이용권 사업예산 1,992억, 2013년의 4배, 이용자는 1,975,071 명으로 2013년의 4배) 문화복지 관련 매개인력의 수요가 증가하였다. 2018년부터는 기존의 도시와 지역의 문화사업을 총괄하는 의미에서 문화도시 조성계획을 발표하고, 2019년부터 문화도시를 지정하여 사업을 추진하였다. 2020년에는 코로나 19에 따라 대면 문화예술 프로그램 진행이 어려워짐에 따라 온라인 프로그램이 많이 진행되고, 기존 문화매개인력이 온라인 운영체계를 습득하게 되었다.

다섯 시기로 나눠 살펴본 문화매개인력 관련 사업은 다음과 같은 특성이 있다. 첫째, 1980년대 이후 문화시설 건립이 계속되기 때문에 문화매개인력(문화시설 종사자) 역시 증가하게 되었다.

둘째, 2005년 이후 문화예술교육 확대에 따라 이전에 볼 수 없던 새로운 형태의 문화매개인력(학교예술강사, 사회예술강사, 문화예술교육단체 구성원)이 활발하게 활동하기 시작하였다.

셋째, 노무현 정부에서 실시한 취약계층 대상 문화복지사업이 점차 확대되어 통합문화이용권, 소외계층 문화순회, 방방곡곡 문화공감 사업 등 관련자의 역할이 중요해지게 되었다.

넷째, 지역문화에 대한 강조에 따라 지역 내 문화재단 구성원이란 새로운 매개인력의 등장, 지역문화인력 교육사업(문화이모작 2010, 지역문화전문인력 양성기관 지정 2015)은 문화매개인력 양성의 제도화된 형태로 볼 수 있다.

다섯째, 다문화에서 문화다양성으로 사업 초점이 변화하면서 문화매개인력의 적응과 변화가 필요해지고, 인문 분야 사업 같은 신규사업이 확대되면서 문화매개인력의 범위가 넓어지게 되었다.

여섯째, 문화정책사업의 진행은 경로의존성이 있어서 정권 교체에도 불구하고 지속강화되는 사업(예를 들어, 통합문화이용권 사업은 사업 규모가 계속 확대되었다)이 있어서 기존 문화매개인력의 역할이 줄어들지 않았다.

■ 문화전문인력 양성 및 교육

문화 영역에서 전문인력 양성·교육 과정은 두 가지이다. 하나는 법률에 따른 교육 양성이며, 다른 하나는 문화체육관광부 산하기관에서 실시하는 교육이다.

먼저 법률에 따라 관련 기관에서 진행하는 사업을 살펴보면 다음과 같다. [표 2-2]에서 보듯이 자격증 취득 관련 교육(내용)은 거의 없다. 자격증은 문화인력, 문화전문인력이라고 표현되지 않고, 자격 이름(예를 들어, 학예사, 사서)으로 명시된다. 법률에서 전문인력이란 용어가 많이 사용되지만, 법률에 연수 및 교육을 규정한 사례는 거의 없는 것으로 보인다.

[표 2-2] 문화체육관광부 소관 법률과 전문인력 양성교육

인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관	인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관
인문학 전문인력	인문학법 제15조	출판문화산업진흥원	사서(재교육)	도서관법 제6조	국립중앙도서관 (재교육)
여가 전문인력	국민여가활성화기본법 제13조	미확인	아시아문화중심도시 전문인력	아시아문화도시법제14조	광주광역시
문화 인력	문화기본법 제10조	미확인	콘텐츠 전문인력	문화산업진흥기본법 제16조	한국콘텐츠진흥원
한국어교원자격	국어기본법 제19조	자격증 발행 (국립국어원) 교육(대학)	콘텐츠산업 전문인력	콘텐츠산업진흥법 제14조	
점역·교정사(점자 전문인력)	점자법 제18조	현재 민간자격	게임산업 전문인력	게임산업진흥법 제5조	
국제문화교류 전문인력	국제문화교류진흥법 제9조	한국국제문화교류진흥원	만화가 및 전문인력	만화진흥에 관한 법률 제5조	
문학진흥 전문인력	문학진흥법 제12조	문학번역원, 한국문학관협회, 출판문화산업진흥원 등	음악산업 전문인력	음악산업진흥에 관한 법률 제6조	
문화예술 전문인력	문화예술진흥법 제6조	한국문화예술위원회	방송영상산업 인력	문화산업진흥기본법	
무대예술전문인	공연법 제14조	재교육(한국문화예술위원회) 자격검정위원회 운영(국립극장)	정기간행물 전문인력	정기간행물법 제14조	
공예문화산업 전문인력	공예문화산업진흥법	한국공예디자인문화진흥원	(글로벌)출판 전문인력	출판문화산업진흥법 제5조	한국출판문화산업진흥원

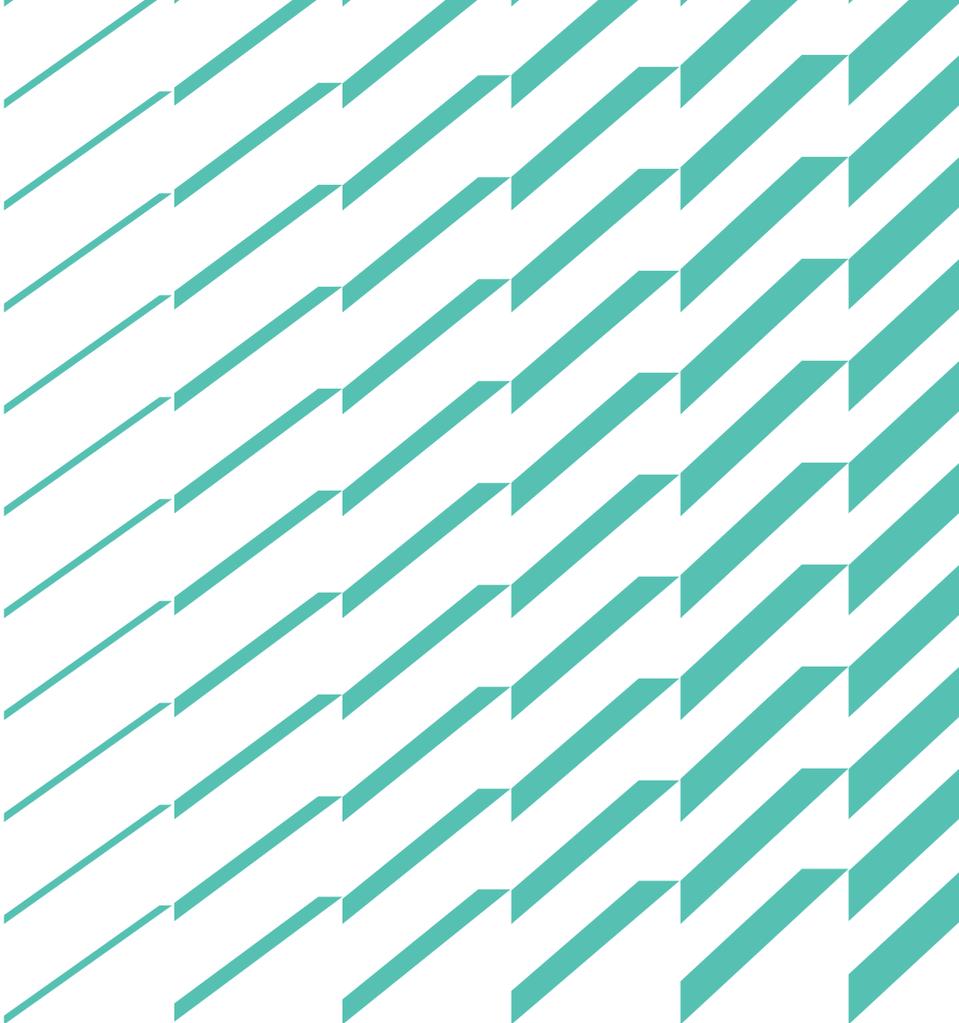
인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관	인력(자격)명	시행근거	주관(시행)기관
	제9조				
공공디자인 전문인력	공공디자인의 진흥에 관한 법률 제20조	중등 및 고등 교육기관의 건축, 도시, 조경 학과	인쇄문화산업 전문인력	인쇄문화산업 진흥법 제7조	미확인
문화예술교육 전문인력	문화예술교육지원법 제10조	한국문화예술교육진흥원	관광중사원	관광진흥법 제7절 및 관광기본법 제11조	자격증 발급 (한국관광공사, 한국관광협회중앙회, 한국여행업협회 등) 재교육 (한국관광공사 관광인력개발원 및 협력기관)
지역문화전문인력	지역문화진흥법 제10조	한국문화관광연구원(지방 양성기관 지정)	국제회의 전문인력	국제회의산업 육성에 관한 법률 제8조	한국MICE 협회 한국 PCO 협회
학예사	박물관미술관진흥법 제6조	국립중앙박물관			

* 음영으로 표시한 기관은 교육인원이 연간 1천명 이상의 기관으로 이외의 기관에서 연간 최대 교육인원은 2백명 정도

자료: 김홍규 외(2019), 9쪽

문화체육관광부 산하기관의 교육사업은 기관의 성격에 따라 재교육 프로그램을 진행한다. 교육참여자는 대부분 관련 기관의 종사자이다. 현재 문화매개인력에 대한 종합적 교육은 부재하고, 문화 관련 기관이 설립되면 이 기관을 중심으로 해당 영역의 문화인력 연수 및 교육을 하는 것으로 보인다.

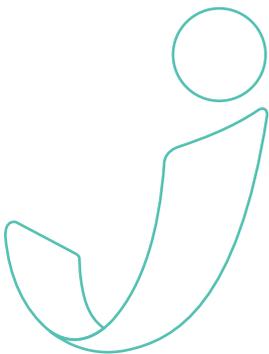
지역문화인력 교육 가운데 재교육이 아닌 인력 양성사업은 ‘지역문화전문인력 양성사업’이 있다. 「지역문화진흥법」 제2조(지역문화전문인력)와 제10조(지역문화전문인력의 양성)에 따라 2015년부터 사업을 진행 중인데, 총괄 주관인 지역문화진흥원의 교육(입문과정, 통합과정, 심화과정), 지역주관기관의 교육(지역과정, 연수과정)으로 나뉘볼 수 있다. 지역주관기관은 2년 주기로 공모를 통해 지정하며, 2015년까지 2021년까지 1,381명이 수료하였고 2017년부터 지역문화인력 배치 지원사업을 하는데, 2021년까지 244개 기관, 254명이 참여하였다(김면 외 2022: 28-29)



제 3장

근로실태 분석

1. 조사 개요
2. 조사 결과 및 분석



제 3 장 근로실태 분석

1. 조사 개요

가. 조사 대상

■ 문화시설·기관 및 민간단체 종사자

지역의 문화매개인력 노동실태를 파악하기 위해 2007년과 2012년 전주시 문화시설 종사자를 중심으로 조사를 진행한 바 있다. 노동실태의 변화추이를 살펴보고자 2007년 조사했던 문화시설을 대상으로 같은 조사를 2012년에도 실시하게 되었다. 당시 전주시에 소재하고 있는 각 문화시설, 즉 관 및 공공법인이 설립한 문화시설과 민간이 설립·운영하고 있는 시설에서 일하고 있는 직원 전체를 조사 대상으로 선정하였다.

이 연구에서는 2012년 조사와 비교 분석하기 위하여 유사한 집단을 조사하되, 확장된 문화매개인력의 기능과 영역을 고려하여 민간단체와 축제·행사 위탁 민간조직의 종사자를 조사 대상에 포함하였다. 또한 2012년에는 전주시 문화시설과 문화기관 종사자를 대상으로 하였으나, 이 연구에서는 지난 11년 동안 전북 시군별로 다양한 문화시설이 조성되고 문화기관이 설립되었다는 점에서 전북 전체를 조사 범위로 설정하였다.

전북지역 내 문화기반시설은 2022년 1월 1일 기준으로 180개이며, 종사자는 1,388명으로 1개 기관당 종사자는 7.7명인데 전국기준(10.3명)보다 적다. 이 중에서 공무원이 주로 배치된 공공도서관을 제외하고, 박물관, 미술관, 생활문화센터, 문예회관, 생활문화센터(옛 문화의집)와 더불어, 2012년에 조사대상자에 포함한 문화재단을 포함하여 조사대상자를 선정하였다.

민간 분야의 실태도 파악하고자 이번 조사에 민간단체(기업)를 포함하였다. 조사 인원은 문화기반시설 전체 직원 중 공공도서관 직원을 제외하고, 문화재단(5개 시군, 1개 전북) 직원을 포함한 뒤 시설·기관별로 비율을 설정하여 전체 203명을 조사하였다. 참고로 2007년과 2012년에 실시된 조사의 대상자는 각각 129명과

154명이었다.

[표 3-1] 전북 내 문화기반시설

(단위: 개)

합계	공공도서관				박물관				미술관				생문 센터	문예 회관	지방 문화원	문화의 집
	계	지자 체	교육 청	사립	계	국공 립	사립	대학	계	국공 립	사립	대학				
180	64	45	18	1	43	30	9	4	21	7	14	0	16	17	14	5

자료: 문화체육관광부(2022), 「2022 전국 문화기반시설 총람」

[표 3-2] 전북 문화기반시설 종사자

(단위: 명)

구분	총 계	공공 도서관	박물관	미술관	생문 센터	문예 회관	지방 문화원	문화의 집
시설 수	180	64	43	21	16	17	14	5
직원 수(A)	1,388	446	528	85	-	272	42	15
전문직원 수(B)	489	197	135	36	50	71	-	-
1관당 직원 수	7.71	6.97	12.28	4.05	-	16.00	3.00	3.00

나. 조사 내용과 분석 방향

■ 고용노동부의 근로실태조사 준용

2012년 조사처럼, 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 개인조사표(임금, 근로시간, 사회보험, 상여금, 퇴직연금, 노동조합 가입)를 준용하였다

■ 세부 조사내용

고용노동부의 근로실태조사에서 조사기준은 조사년도 6월 급여 계산기간이다. 조사대상은 근로자(상용, 임시·일용, 기타종사자) 1인 이상을 고용하고 있는 사업체이다.

세부 조사내용은 총 24개이다. 성별, 나이 등 기본적인 정보부터, 경력, 계약기간, 직책, 근무형태, 근로일수, 근로시간, 임금 산정 기준과 교섭 여부, 임금 인상률, 월급여 총액, 상여금 성과급 총액, 4대 보험, 부가 급여, 이직 고려 여부와 이직계획 여부를 조사하였다. 이 중에서 이직 고려 및 계획 여부는 고용노동부의 근로실태 조사표에는 없는 내용으로, 2007년과 2012년 조사에서도 포함되었다.

15. 임금 산정 기준	① 시간급 ② 일급 ③ 주급 ④ 월급 ⑤ 연봉 ⑥기타
16. 임금 교섭 여부	① 실시 ② 미실시
17. 임금 인상률(액)	정액 원 / 정률 %
18. 월 급여 총액	원 (2023년 6월 기준)
18-1. 기본급	원
18-2. 통상적 수당	원
18-3. 기타 수당	원
18-4. 초과 급여	원
19. 상여금 성과급 총액	원 (2022년 말 기준)
20. 4대 보험	
20-1. 고용보험	① 가입 ② 미가입
20-2. 건강보험	① 가입 ② 미가입
20-3. 국민연금	① 가입 ② 미가입
20-4. 산재보험	① 가입 ② 미가입
21. 부가 급여	
21-1. 상여금	① 적용 ② 미적용
21-2. 퇴직금	① 적용 ② 미적용
22. 노동조합 가입여부	① 가입 ② 가입안함 ③ 자격없음 ④ 노조없음
23. 이직 고려 여부	① 있다 ② 없다
24. 이직 계획 여부	① 있다 ② 없다
<p>17. 임금인상률(액): 2022년 임금을 기준으로 하여 올해(2023년) 실제로 인상된 임금액 또는 인상율을 기입 (사실 전체의 상황과 관계없이 실제로 응답자 자신에게 적용된 수치를 기입)</p> <p>18. 월 총 급여액: 지난달(6월)을 기준으로 지급받은 급여의 총액을 기입 (세전 소득)</p> <p>18-1. 기본급: 6월 한달 동안 정상 근로시간에 대하여 계산되어 지급된 임금임. 1개월분 기본임금이며, 수당은 제외한 액수임</p> <p>18-2. 통상적 수당: 통상적, 일률적으로 지급한 고정 수당(직무수당, 직책수당, 자격수당, 위험수당 등)</p> <p>18-3. 기타 수당: 통상적 수당을 제외한 제 수당을 기입(만약 연월차 수당을 적치하여(예를 들어 6개월 분) 지급한 경우에는 해당 개월수로 나누어서 1개월분만 기입)</p> <p>18-4. 초과급여: 정상근로시간 이외 근로로 인해 지급받은 급여(연장, 야간, 휴일 근로수당 등의 합계) ※ 월 총 급여액 = 기본급 + 통상적 수당 + 기타 수당 + 초과 급여 ※ 임금 중 적용되지 않는 항목에 대해서는 '없음'으로 표기함</p> <p>19. 상여금성과급 총액: 2022년 일년 동안 지급받은 고정상여금과 변동상여금의 합계액 ※ 고정상여금은 근로계약에 지급조건, 금액, 지급시기 등이 미리 정해져 있는 특별급여(정기 상여금, 기말 수당, 체력단련비 등) ※ 변동상여금은 부정기적, 불확정적으로 지급되는 특별급여(성과배분금, 인센티브 등)</p> <p>20. 4대보험: 건강보험, 국민연금 등의 지역가입자는 가입하지 않은 것으로 기입</p> <p>21. 부가급여 여부: 해당 시설에서 상여금을 지급받았거나 지급받기로 확정된 경우, 퇴직금이 지급되기로 예정된 경우만 지급으로 기입</p> <p>23. 이직 계획 고려: 지난 1년 동안 실제 이직 여부 생각한 적이 있는 경우 있는 것으로 기입</p> <p>24. 이직 계획 여부: 향후 1년 동안에 실제로 직장을 옮길 계획을 세워놓고 있는 경우에 기입</p>	

2. 조사 결과 및 분석

가. 조사 결과

1) 응답자 현황⁵⁾

■ 운영형태별 응답자 분포

응답자 203명 중 53.7%(109명)는 위탁사업·시설에서 근무하였고, 38.9%(79명)는 문화재단, 7.4%(15명)는 민간단체에서 근무하였다.

[표 3-4] 운영형태별 운영시설 분포

구분	문화재단	위탁대행			민간단체	전체
		(소계)	문예회관	생활문화시설		
응답자(명)	79	109	73	19	17	203
비중(%)	38.9	53.7	36.0	9.4	8.4	100

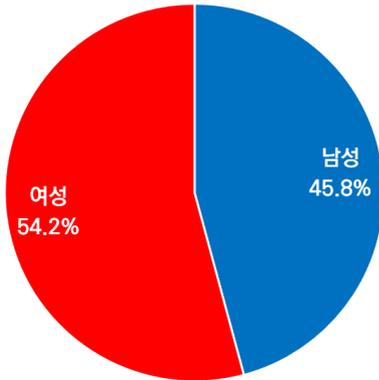
구분		응답자(명)	비중(%)	
문화재단	A재단	6	3.0	
	B재단	34	16.7	
	C재단	6	3.0	
	D재단	12	5.9	
	E재단	16	7.9	
	F재단	5	2.5	
위탁 대행	문예회관	A회관	73	36.0
	생활문화시설	A센터	12	5.9
		B센터	3	1.5
		C센터	4	2.0
	축제행사	A사업	9	4.4
		A축제	8	3.9
민간단체	A단체	2	1.0	
	B단체	1	0.5	
	C단체	12	5.9	

5) 시설·기관 명칭은 임금 등 민감한 사항이 있어 약칭으로 표시하였다. 문화재단은 A~F재단으로 표기하였다. 문화기반시설·생활문화시설의 민간위탁과 축제·행사의 공기관대행을 위탁·대행으로 표기하였고, 문예회관은 A회관, 생활문화시설은 A~C센터, 문화사업은 A사업, 축제는 A축제로 바꾸었다. 민간기업은 민간단체로 구분하고 A~C단체로 표기하였다.

■ 성별 응답자 분포

응답자의 54.2%(110명)는 여성이었고, 45.8%(93명)는 남성이었다. 특히, 문화재단과 민간단체에는 여성비중이, 위탁사업·시설에는 남성비중이 많았다.

[그림 3-1] 성별 응답자 분포



구분	응답자(명)	비중(%)
남성	93	45.8
여성	110	54.2
전체	203	100.0

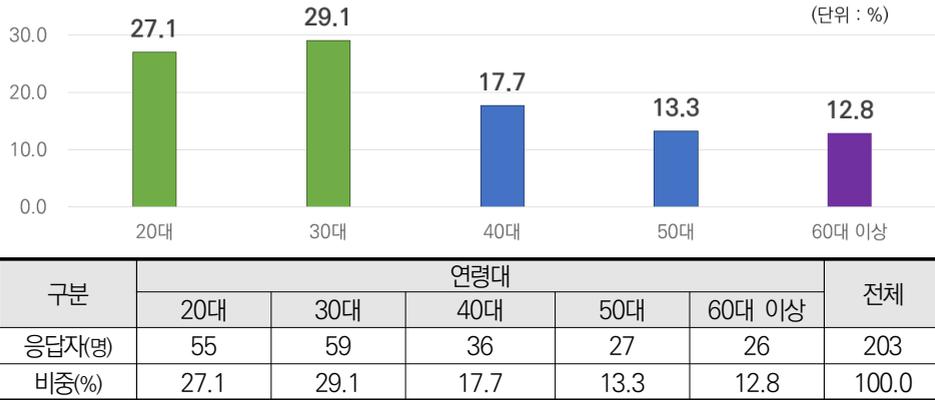
[표 3-5] 운영형태별*성별 응답자 분포

구분	성별(%)		전체(명)
	남성	여성	
문화재단	26.6	73.4	79
A재단	33.3	66.7	6
B재단	32.4	67.6	34
C재단	16.7	83.3	6
D재단	8.3	91.7	12
E재단	37.5	62.5	16
F재단	-	100.0	5
위탁대행	60.6	39.4	109
문예회관	72.6	27.4	73
A회관	72.6	27.4	73
생활문화시설	47.4	52.6	19
A센터	41.7	58.3	12
B센터	66.7	33.3	3
C센터	50.0	50.0	4
축제행사	23.5	76.5	17
A사업	22.2	77.8	9
A축제	25.0	75.0	8
민간단체	40.0	60.0	15
A단체	-	100.0	2
B단체	-	100.0	1
C단체	50.0	50.0	12

■ 연령별 응답자 분포

응답자의 29.1%(110명)는 30대로 가장 많았다. 그 다음으로 20대(27.1%), 40대(17.7%), 50대(13.3%), 60대 이상(12.8%) 순으로 많았다.

[그림 3-2] 연령별 응답자 분포



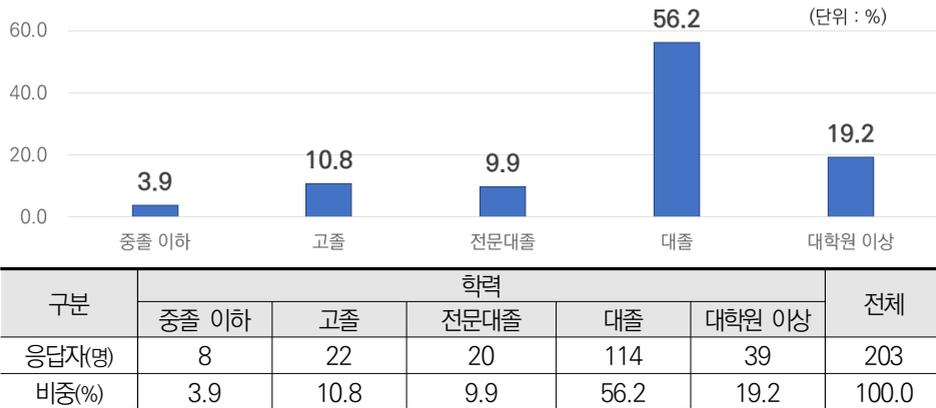
[표 3-6] 운영형태별*연령별 응답자 분포

구분	연령대(%)					전체 (명)
	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
문화재단	34.2	34.2	19.0	11.4	1.3	79
A재단	16.7	16.7	33.3	33.3	-	6
B재단	32.4	41.2	23.5	2.9	-	34
C재단	50.0	33.3	-	16.7	-	6
D재단	8.3	33.3	25.0	33.3	-	12
E재단	43.8	37.5	6.3	6.3	6.3	16
F재단	80.0	-	20.0	-	-	5
위탁대행	21.1	22.0	17.4	16.5	22.9	109
문예회관	21.9	16.4	17.8	9.6	34.2	73
A회관	21.9	16.4	17.8	9.6	34.2	73
생활문화시설	15.8	21.1	15.8	47.4	-	19
A센터	16.7	16.7	25.0	41.7	-	12
B센터	-	66.7	-	33.3	-	3
C센터	25.0	-	-	75.0	-	4
축제행사	23.5	47.1	17.6	11.8	-	17
A사업	11.1	55.6	11.1	22.2	-	9
A축제	37.5	37.5	25.0	-	-	8
민간단체	33.3	53.3	13.3	-	-	15
A단체	50.0	50.0	-	-	-	2
B단체	-	100.0	-	-	-	1
C단체	33.3	50.0	16.7	-	-	12

■ 학력별 응답자 분포

응답자의 56.2%(114명)는 학력이 대졸로 가장 많았다. 그 다음으로 대학원 이상(19.2%), 고졸(10.8%), 전문대졸(9.9%), 중졸 이하(3.9%) 순으로 많았다.

[그림 3-3] 학력별 응답자 분포



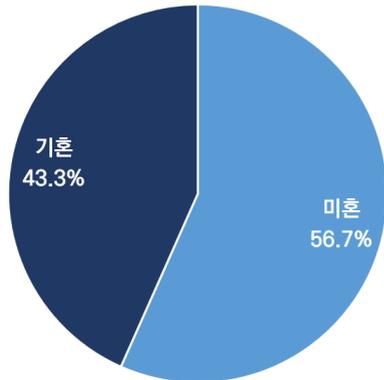
[표 3-7] 운영형태별*학력별 응답자 분포

구분	학력(%)					전체 (명)
	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸	대학원 이상	
문화재단	-	2.5	7.6	59.5	30.4	79
A재단	-	-	-	66.7	33.3	6
B재단	-	5.9	5.9	61.8	26.5	34
C재단	-	-	-	50.0	50.0	6
D재단	-	-	16.7	25.0	58.3	12
E재단	-	-	6.3	81.3	12.5	16
F재단	-	-	20.0	60.0	20.0	5
위탁대행	7.3	18.3	11.9	51.4	11.0	109
- 문예회관	11.0	26.0	16.4	45.2	1.4	73
A회관	11.0	26.0	16.4	45.2	1.4	73
- 생활문화시설	-	5.3	5.3	68.4	21.1	19
A센터	-	-	-	75.0	25.0	12
B센터	-	-	-	100.0	-	3
C센터	-	25.0	25.0	25.0	25.0	4
- 축제행사	-	-	-	58.8	41.2	17
A사업	-	-	-	44.4	55.6	9
A축제	-	-	-	75.0	25.0	8
민간단체	-	-	6.7	73.3	20.0	15
A단체	-	-	-	100.0	-	2
B단체	-	-	-	-	100.0	1
C단체	-	-	8.3	75.0	16.7	12

■ 혼인상태별 응답자 분포

응답자의 56.7%(115명)는 미혼이었고, 43.3%(88명)는 기혼이었다. 문화재단과 민간단체에는 미혼비중이, 위탁사업·시설에는 기혼비중이 높았다.

[그림 3-4] 혼인상태별 응답자 분포



구분	응답자(명)	비중(%)
미혼	115	56.7
기혼	88	43.3
전체	203	100.0

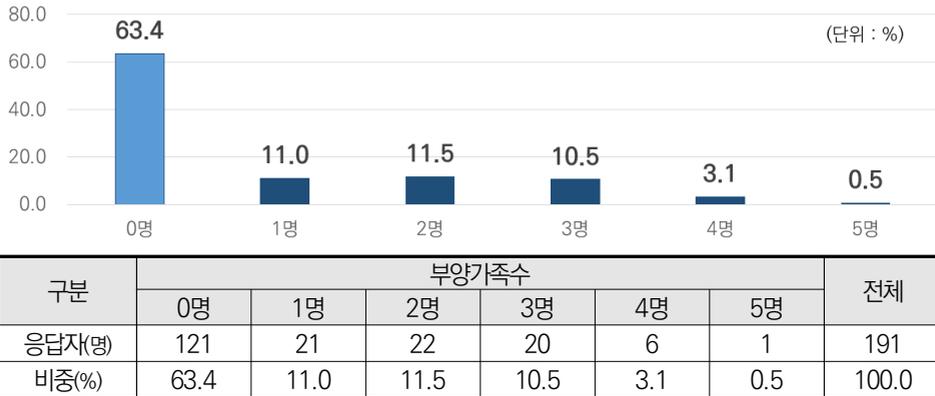
[표 3-8] 운영형태별*혼인상태별 응답자 분포

구분	혼인상태(%)		전체(명)
	미혼	기혼	
문화재단	74.7	25.3	79
A재단	66.7	33.3	6
B재단	76.5	23.5	34
C재단	66.7	33.3	6
D재단	58.3	41.7	12
E재단	87.5	12.5	16
F재단	80.0	20.0	5
위탁대행	41.3	58.7	109
문예회관	38.4	61.6	73
A회관	38.4	61.6	73
생활문화시설	26.3	73.7	19
A센터	16.7	83.3	12
B센터	66.7	33.3	3
C센터	25.0	75.0	4
축제행사	70.6	29.4	17
A사업	77.8	22.2	9
A축제	62.5	37.5	8
민간단체	73.3	26.7	15
A단체	100.0	-	2
B단체	100.0	-	1
C단체	66.7	33.3	12

■ 부양가족수별 응답자 분포

응답자의 63.4%(121명)는 부양가족이 0명으로 가장 많았다. 다음으로 2명(11.5%), 1명(11.0%), 3명(10.5%), 4명(3.1%), 5명(0.5%) 순으로 많았다.

[그림 3-5] 부양가족수별 응답자 분포



[표 3-9] 운영형태별*부양가족수별 응답자 분포

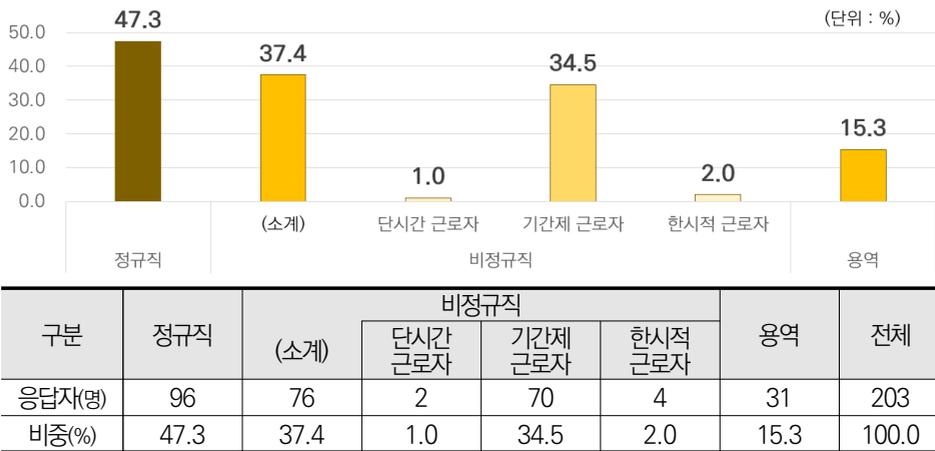
구분	부양가족수(%)						전체 (명)
	0명	1명	2명	3명	4명	5명	
문화재단	74.7	7.6	7.6	6.3	3.8	-	79
A재단	66.7	16.7	-	-	16.7	-	6
B재단	76.5	5.9	5.9	11.8	-	-	34
C재단	83.3	-	-	-	16.7	-	6
D재단	50.0	16.7	16.7	8.3	8.3	-	12
E재단	87.5	-	12.5	-	-	-	16
F재단	80.0	20.0	-	-	-	-	5
위탁대행	51.5	15.5	14.4	15.5	2.1	1.0	97
문예회관	47.5	18.0	13.1	18.0	1.6	1.6	61
A회관	47.5	18.0	13.1	18.0	1.6	1.6	61
생활문화시설	47.4	10.5	31.6	10.5	-	-	19
A센터	25.0	16.7	41.7	16.7	-	-	12
B센터	100.0	-	-	-	-	-	3
C센터	75.0	-	25.0	-	-	-	4
축제행사	70.6	11.8	-	11.8	5.9	-	17
A사업	77.8	11.1	-	-	11.1	-	9
A축제	62.5	12.5	-	25.0	-	-	8
민간단체	80.0	-	13.3	-	6.7	-	15
A단체	100.0	-	-	-	-	-	2
B단체	100.0	-	-	-	-	-	1
C단체	75.0	-	16.7	-	8.3	-	12

2) 근로 실태

■ 고용형태

정규직 근로자가 47.3%(96명)로 가장 많았다. 다음으로 비정규직 근로자(37.4%), 용역 근로자(15.3%) 순으로 많았다. 특히, 비정규직 근로자 중 기간제 근로자가 92.1%로 비정규직 근로자의 대부분을 점유하였다.

[그림 3-6] 고용형태



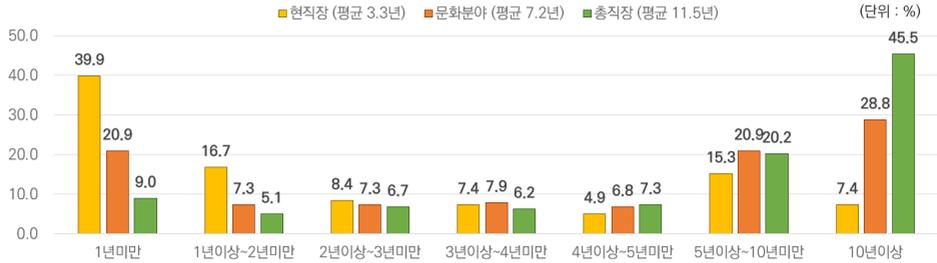
[표 3-10] 범주별 고용형태 비교

구분		고용형태(%)					용역	전체 (명)
		정규직	비정규직					
			(소계)	단시간 근로자	기간제 근로자			
운영 형태별	문화재단	53.2	46.8	-	44.3	2.5	-	79
	위탁대행	42.2	29.4	1.8	25.7	1.8	28.4	109
	문예회관	45.2	12.3	2.7	9.6	-	42.5	73
	생활문화시설	52.6	47.4	-	47.4	-	-	19
	축제행사	17.6	82.4	-	70.6	11.8	-	17
	민간단체	53.3	46.7	-	46.7	-	-	15
성별	남성	53.8	25.8	1.1	22.6	2.2	20.4	93
	여성	41.8	47.3	0.9	44.5	1.8	10.9	110
연령별	20대	43.6	47.3	1.8	43.6	1.8	9.1	55
	30대	57.6	42.4	1.7	39.0	1.7	-	59
	40대	66.7	22.2	-	22.2	-	11.1	36
	50대	48.1	40.7	-	33.3	7.4	11.1	27
	60대 이상	3.8	23.1	-	23.1	-	73.1	26
전체		47.3	37.4	1.0	34.5	2.0	15.3	203

■ 근무경력

전체 근무경력은 11.5년이었고, 문화분야 직장에서의 근무경력은 7.2년이었으며, 현재 직장에서의 근무경력 평균 3.3년으로 나타났다.

[그림 3-7] 근무경력



구분		근무경력							전체	근무경력 평균
		1년미만	1년이상~2년미만	2년이상~3년미만	3년이상~4년미만	4년이상~5년미만	5년이상~10년미만	10년이상		
현재 직장	응답자(명)	81	34	17	15	10	31	15	203	3.3
	비중(%)	39.9	16.7	8.4	7.4	4.9	15.3	7.4	100.0	
문화 직장	응답자(명)	40	14	14	15	13	40	55	191	7.2
	비중(%)	20.9	7.3	7.3	7.9	6.8	20.9	28.8	100.0	
전체 직장	응답자(명)	16	9	12	11	13	36	81	178	11.5
	비중(%)	9.0	5.1	6.7	6.2	7.3	20.2	45.5	100.0	

[표 3-11] 범주별 현재 직장 근무경력 비교

구분		현재 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균
		1년미만	1년이상~2년미만	2년이상~3년미만	3년이상~4년미만	4년이상~5년미만	5년이상~10년미만	10년이상		
운영 형태별	문화재단	45.6	17.7	11.4	6.3	3.8	15.2	-	79	2.0
	위탁대행	34.9	15.6	6.4	7.3	4.6	17.4	13.8	109	4.4
	문예회관	35.6	9.6	6.8	6.8	4.1	19.2	17.8	73	5.2
	생활문화시설	21.1	36.8	5.3	5.3	-	26.3	5.3	19	3.3
	축제행사	47.1	17.6	5.9	11.8	11.8	-	5.9	17	2.2
성별	민간단체	46.7	20.0	6.7	13.3	13.3	-	-	15	1.6
	남성	25.8	17.2	9.7	6.5	6.5	21.5	12.9	93	4.7
연령별	여성	51.8	16.4	7.3	8.2	3.6	10.0	2.7	110	2.0
	20대	54.5	18.2	12.7	10.9	3.6	-	-	55	1.2
	30대	30.5	25.4	10.2	6.8	8.5	16.9	1.7	59	2.6
	40대	22.2	11.1	5.6	8.3	5.6	25.0	22.2	36	6.7
	50대	37.0	14.8	7.4	-	3.7	37.0	-	27	3.3
60대 이상	57.7	3.8	-	7.7	-	7.7	23.1	26	4.5	
전체		39.9	16.7	8.4	7.4	4.9	15.3	7.4	203	3.3

[표 3-12] 범주별 문화분야 직장 근무경력 비교

구분		문화분야 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균
		1년 미만	1년이상~ 2년미만	2년이상~ 3년미만	3년이상~ 4년미만	4년이상~ 5년미만	5년이상~ 10년미만	10년 이상		
운영 형태별	문화재단	24.1	8.9	10.1	8.9	6.3	16.5	25.3	79	6.2
	위탁대행	17.5	6.2	5.2	7.2	5.2	25.8	33.0	97	8.2
	문예회관	18.0	4.9	8.2	6.6	3.3	27.9	31.1	61	8.0
	생활문화시설	10.5	10.5	-	10.5	5.3	15.8	47.4	19	10.4
	축제행사	23.5	5.9	-	5.9	11.8	29.4	23.5	17	6.4
	민간단체	26.7	6.7	6.7	6.7	20.0	13.3	20.0	15	5.3
성별	남성	16.1	6.5	6.5	6.5	4.3	25.8	34.4	93	8.3
	여성	25.5	8.2	8.2	9.2	9.2	16.3	23.5	98	6.1
연령별	20대	36.4	14.5	16.4	14.5	7.3	10.9	-	55	2.2
	30대	15.3	3.4	6.8	8.5	10.2	35.6	20.3	59	6.1
	40대	2.8	8.3	2.8	-	5.6	16.7	63.9	36	12.4
	50대	16.0	-	-	-	4.0	20.0	60.0	25	13.7
	60대 이상	37.5	6.3	-	12.5	-	12.5	31.3	16	6.1
	전체	20.9	7.3	7.3	7.9	6.8	20.9	28.8	191	7.2

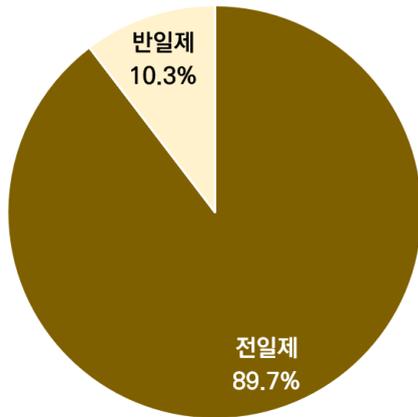
[표 3-13] 범주별 전체 직장 근무경력 비교

구분		전체 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균
		1년 미만	1년이상~ 2년미만	2년이상~ 3년미만	3년이상~ 4년미만	4년이상~ 5년미만	5년이상~ 10년미만	10년 이상		
운영 형태별	문화재단	10.4	9.1	10.4	7.8	5.2	20.8	36.4	77	8.9
	위탁대행	5.8	1.2	4.7	5.8	7.0	20.9	54.7	86	14.6
	문예회관	3.8	1.9	3.8	5.8	7.7	23.1	53.8	52	15.8
	생활문화시설	-	-	11.1	11.1	-	11.1	66.7	18	14.9
	축제행사	18.8	-	-	-	12.5	25.0	43.8	16	10.1
	민간단체	20.0	6.7	-	-	20.0	13.3	40.0	15	7.3
성별	남성	4.8	-	6.0	3.6	6.0	22.9	56.6	83	15.3
	여성	12.6	9.5	7.4	8.4	8.4	17.9	35.8	95	8.1
연령별	20대	21.8	14.5	16.4	16.4	18.2	12.7	-	55	2.8
	30대	6.8	1.7	5.1	3.4	5.1	47.5	30.5	59	7.8
	40대	-	-	-	-	-	2.9	97.1	35	17.6
	50대	-	-	-	-	-	-	100.0	21	25.4
	60대 이상	-	-	-	-	-	-	100.0	8	34.9
	전체	9.0	5.1	6.7	6.2	7.3	20.2	45.5	178	11.5

■ 근무형태

전일제(풀타임) 근로자가 89.7%(182명)로 반일제 근로자(10.3%)보다 비중이 매우 높았다. 운영형태별로는 문화재단, 생활문화시설, 축제행사기관, 민간단체에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 40대, 30대, 20대에서 전일제 근로자 비중이 상대적으로 높았다. 반면에, 운영형태별로는 문예회관에서, 연령별로는 60대 이상에서 전일제 근로자 비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-8] 근무형태



구분	응답자(명)	비중(%)
전일제	182	89.7
반일제	21	10.3
전체	203	100.0

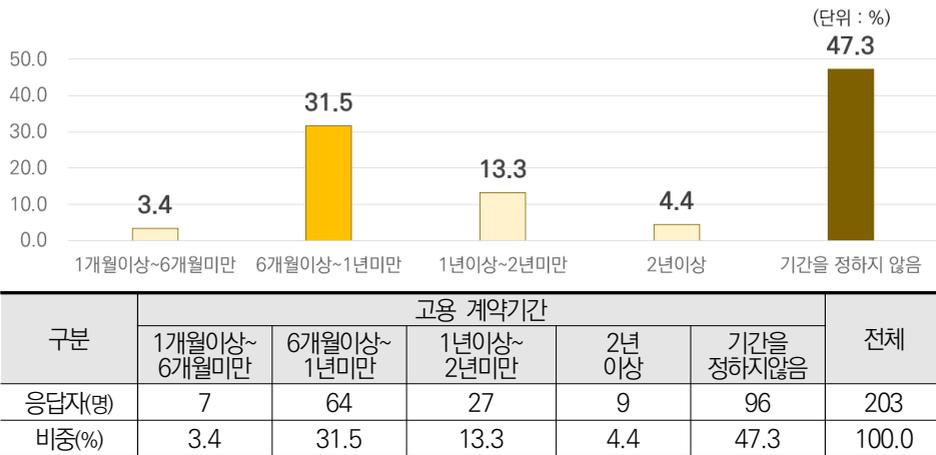
[표 3-14] 범주별 근무형태 비교

구분		근무형태(%)		전체(명)
		전일제(풀타임)	반일제(파트타임)	
운영 형태별	문화재단	97.5	2.5	79
	위탁대행	82.6	17.4	109
	문예회관	75.3	24.7	73
	생활문화시설	94.7	5.3	19
	축제행사	100.0	-	17
	민간단체	100.0	-	15
성별	남성	92.5	7.5	93
	여성	87.3	12.7	110
연령별	20대	98.2	1.8	55
	30대	98.3	1.7	59
	40대	100.0	-	36
	50대	88.9	11.1	27
	60대 이상	38.5	61.5	26
전체		89.7	10.3	203

■ 고용 계약기간

기간을 정하지 않고 계약한 근로자가 47.3%(96명)로 가장 많았다. 그 다음으로 6개월이상~1년미만 계약 근로자(31.5%), 1년이상~2년미만 계약 근로자(13.3%) 등 순으로 높았다. 운영형태별로는 축제행사시설에서, 연령별로는 60대 이상에서 기간을 정하지 않고 계약한 근로자 비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-9] 고용 계약기간



[표 3-15] 범주별 고용 계약기간 비교

구분	구분	고용 계약기간(%)					전체 (명)
		1개월이상~6개월미만	6개월이상~1년미만	1년이상~2년미만	2년 이상	기간을 정하지않음	
운영 형태별	문화재단	6.3	20.3	13.9	6.3	53.2	79
	위탁대행	1.8	41.3	13.8	0.9	42.2	109
	문예회관	-	47.9	6.8	-	45.2	73
	생활문화시설	-	21.1	21.1	5.3	52.6	19
	축제행사	11.8	35.3	35.3	-	17.6	17
	민간단체	-	20.0	6.7	20.0	53.3	15
성별	남성	-	31.2	12.9	2.2	53.8	93
	여성	6.4	31.8	13.6	6.4	41.8	110
연령별	20대	7.3	29.1	16.4	3.6	43.6	55
	30대	3.4	16.9	15.3	6.8	57.6	59
	40대	2.8	13.9	11.1	5.6	66.7	36
	50대	-	40.7	7.4	3.7	48.1	27
	60대 이상	-	84.6	11.5	-	3.8	26
전체		3.4	31.5	13.3	4.4	47.3	203

■ 직책

평사원 직책의 근로자가 53.7%(109명)로 가장 많았다. 그 다음으로 간부 직책의 근로자(19.2%), 기타 직책의 근로자(인턴, 매니저, 경비원, 청소원18.2%) 등 순으로 높았다. 운영형태별로는 문화재단, 축제행사기관에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 20대, 30대에서 평사원 비중이 상대적으로 높았다.

[그림 3-10] 직책



구분	직책					전체
	소장 (원장/대표)	사무국장/ 실장	간부 (부장/과장)	평사원 (대리이하)	기타	
응답자(명)	7	11	39	109	37	203
비중(%)	3.4	5.4	19.2	53.7	18.2	100.0

[표 3-16] 범주별 직책 비교

구분		직책(%)					전체 (명)
		소장 (원장/대표)	사무국장/ 실장	간부 (부장/과장)	평사원 (대리이하)	기타	
운영 형태별	문화재단	1.3	5.1	12.7	70.9	10.1	79
	위탁대행	5.5	5.5	21.1	41.3	26.6	109
	문예회관	-	-	20.5	39.7	39.7	73
	생활문화시설	31.6	26.3	15.8	26.3	-	19
	축제행사	-	5.9	29.4	64.7	-	17
	민간단체	-	6.7	40.0	53.3	-	15
성별	남성	5.4	4.3	25.8	47.3	17.2	93
	여성	1.8	6.4	13.6	59.1	19.1	110
연령별	20대	-	-	3.6	87.3	9.1	55
	30대	-	3.4	16.9	74.6	5.1	59
	40대	-	11.1	50.0	36.1	2.8	36
	50대	22.2	18.5	29.6	14.8	14.8	27
	60대 이상	3.8	-	3.8	-	92.3	26
전체		3.4	5.4	19.2	53.7	18.2	203

■ 근로일수 및 근로시간

문화시설 및 문화기관 종사자의 소정 실근로일수는 20.5일이고, 휴일 실근로일수는 2.4일인 것으로 나타났다. 그리고 소정 실근로시간은 167.3시간이고, 초과 실근로시간은 14.7시간(그 중 휴일 실근로시간이 4.1시간)인 것으로 나타났다. 운영형태 별로는 문예회관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 60대 이상에서 휴일 실근로일수가 상대적으로 높았다.

[그림 3-11] 근로일수 및 근로시간



구분	응답자 수	근로일수		근로시간		
		소정 실근로일수	휴일 실근로일수	소정 실근로시간	초과 실근로시간	휴일 실근로시간
평균	198명	20.5일	2.4일	167.3시간	14.7시간	4.1시간

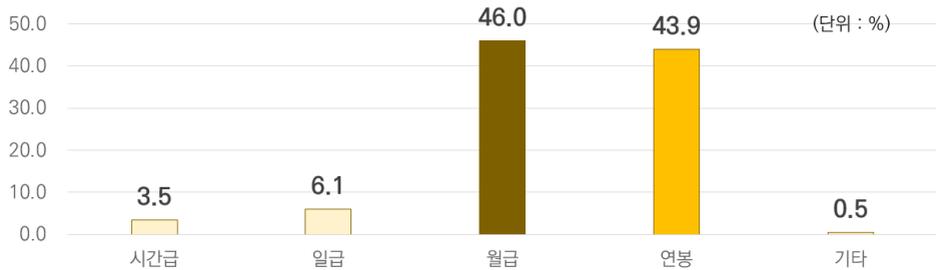
[표 3-17] 범주별 근로일수 및 근로시간 비교

구분	응답자 수 (명)	근로일수(일)		근로시간(시간)			
		소정 실근로일수	휴일 실근로일수	소정 실근로시간	초과 실근로시간	휴일 실근로시간	
운영 형태별	문화재단	77	20.7	1.0	168.9	20.2	5.4
	위탁대행	106	20.1	3.8	165.4	12.3	3.6
	문예회관	70	19.8	5.1	162.2	9.4	2.1
	생활문화시설	19	20.5	1.4	165.1	19.4	7.0
	축제행사	17	20.9	1.1	179.2	16.2	5.9
	민간단체	15	21.5	0.3	172.3	3.4	1.4
성별	남성	91	20.3	3.2	172.1	13.5	3.1
	여성	107	20.6	1.8	163.2	15.7	5.0
연령별	20대	54	20.6	1.6	168.4	10.6	3.5
	30대	56	20.7	0.7	169.6	19.0	3.7
	40대	36	20.5	2.3	169.0	22.2	5.8
	50대	26	20.3	2.7	165.0	18.2	8.2
	60대 이상	26	19.7	7.8	159.8	0.0	0.0
전체	198	20.5	2.4	167.3	14.7	4.1	

■ 임금 산정기준

월급 기준으로 임금을 지급받는 근로자와 연봉 기준으로 임금을 지급받는 근로자가 각각 46.0%(91명), 43.9%(87명)로 대부분을 점유하였다. 운영형태별로는 생활문화시설, 축제행사기관, 민간단체에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 20대에서 월급 비중이 상대적으로 높았다. 한편, 운영형태별로는 문화재단, 문예회관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 40대, 30대에서 연봉 비중이 상대적으로 높았다.

[그림 3-12] 임금 산정기준



구분	임금 산정기준					전체
	시간급	일급	월급	연봉	기타	
응답자(명)	7	12	91	87	1	198
비중(%)	3.5	6.1	46.0	43.9	0.5	100.0

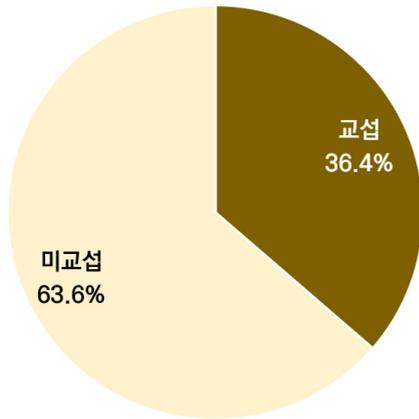
[표 3-18] 범주별 임금 산정기준 비교

구분		임금 산정기준(%)					전체 (명)
		시간급	일급	월급	연봉	기타	
운영 형태별	문화재단	-	-	44.2	54.5	1.3	77
	위탁대행	6.6	11.3	39.6	42.5	-	106
	문예회관	8.6	17.1	22.9	51.4	-	70
	생활문화시설	-	-	94.7	5.3	-	19
	축제행사	5.9	-	47.1	47.1	-	17
	민간단체	-	-	100.0	-	-	15
성별	남성	6.6	-	39.6	53.8	-	91
	여성	0.9	11.2	51.4	35.5	0.9	107
연령별	20대	-	-	57.4	40.7	1.9	54
	30대	1.8	-	42.9	55.4	-	56
	40대	-	-	41.7	58.3	-	36
	50대	-	7.7	50.0	42.3	-	26
	60대 이상	23.1	38.5	30.8	7.7	-	26
전체		3.5	6.1	46.0	43.9	0.5	198

■ 임금 교섭여부

임금교섭하지 않은 근로자가 63.6%(126명)로 임금교섭한 근로자(36.4%)보다 많았다. 운영형태별로는 문예회관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 40대, 30대에서 임금교섭 비중이 상대적으로 높았다. 반면에 운영형태별로는 생활문화시설, 민간단체에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 60대이상, 50대에서 임금교섭 비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-13] 임금 교섭여부



구분	응답자(명)	비중(%)
교섭	72	36.4
미교섭	126	63.6
전체	198	100.0

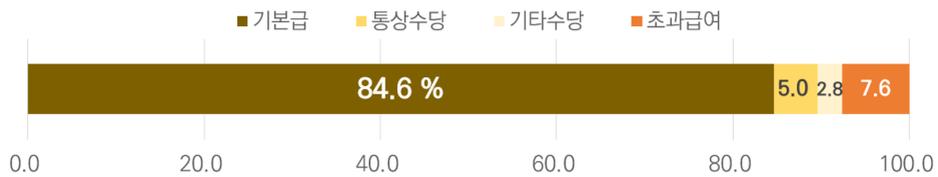
[표 3-19] 범주별 임금 교섭여부 비교

구분		임금 교섭여부(%)		전체 (명)
		교섭	미교섭	
운영 형태별	문화재단	37.7	62.3	77
	위탁대행	38.7	61.3	106
	문예회관	54.3	45.7	70
	생활문화시설	-	100.0	19
	축제행사	17.6	82.4	17
	민간단체	13.3	86.7	15
성별	남성	60.4	39.6	91
	여성	15.9	84.1	107
연령별	20대	35.2	64.8	54
	30대	42.9	57.1	56
	40대	55.6	44.4	36
	50대	19.2	80.8	26
	60대 이상	15.4	84.6	26
전체		36.4	63.6	198

■ 월급여

문화시설 및 문화기관 종사자의 월급여는 평균 262만원이었다. 그 중 기본급 비중이 84.6%(222만원)로 대부분을 점유하였고, 그 외에 초과급여, 통상수당, 기타수당이 15.4%(40만원)를 차지하였다. 운영형태별로는 문화재단, 축제행사기관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 50대, 40대에서 월급여가 상대적으로 많았다. 반면에, 운영형태별로는 민간단체, 문예회관에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 60대 이상, 20대에서 월급여가 상대적으로 적었다.

[그림 3-14] 월급여(2023년 6월 기준)



구분	응답자 수	임금 기준액	월급여			
			정액급여			초과 급여
			기본급	통상수당	기타수당	
평균	192명	2,621,211원 (100.0%)	2,218,463원 (84.6%)	130,435원 (5.0%)	72,454원 (2.8%)	199,858원 (7.6%)

[표 3-20] 범주별 월급여 비교

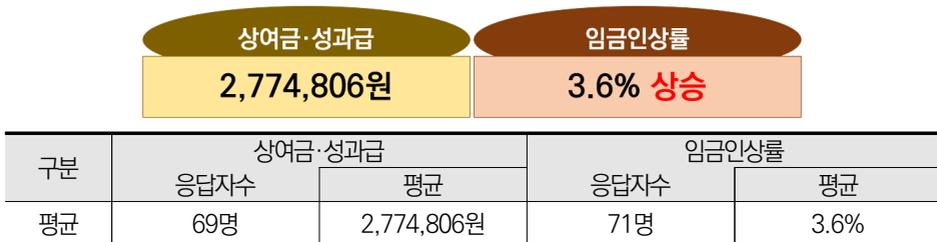
구분	응답자 수 (명)	임금 기준액	월급여(원)				
			정액급여			초과 급여	
			기본급	통상수당	기타수당		
운영 형태별	문화재단	73	2,809,331	2,265,486	203,484	61,303	279,058
	위탁대행	104	2,542,462	2,189,114	97,012	83,243	173,092
	문예회관	68	2,428,420	2,105,691	80,175	68,930	173,624
	생활문화시설	19	2,635,096	2,302,885	120,000	64,737	147,474
	축제행사	17	2,895,096	2,395,651	138,668	161,179	199,598
	민간단체	15	2,251,683	2,193,093	6,667	51,923	0
성별	남성	88	2,752,904	2,312,721	141,897	86,906	211,380
	여성	104	2,509,777	2,138,706	120,737	60,226	190,109
연령별	20대	52	2,348,915	2,037,934	87,359	72,642	150,980
	30대	54	2,562,753	2,083,881	143,593	72,968	262,312
	40대	34	3,228,180	2,600,924	206,718	116,168	304,370
	50대	26	3,300,895	2,853,109	152,045	64,650	231,092
	60대 이상	26	1,813,800	1,724,249	67,897	21,654	0
	전체	192	2,621,211	2,218,463	130,435	72,454	199,858

■ 상여금·성과급 및 임금인상률

문화시설 및 문화기관 종사자의 상여금·성과급 총액은 평균 277만원이었고, 임금인상률은 연평균 3.6%이었다. 운영형태별로는 문예회관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 50대, 40대에서 상여금·성과급 총액이 상대적으로 많았다. 반면에, 운영형태별로는 민간단체, 축제행사시설에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 60대 이상, 30대, 20대에서 상여금·성과급 총액이 상대적으로 적었다.

한편, A문예회관의 경우, 휴일에 운영해야하는 기관특성상 휴일 실근로일수가 많기 때문에 월급여와 상여금·성과급 총액이 타 문화시설 및 문화기관 종사자들보다 높을 수밖에 없다는 점을 고려할 필요가 있다.

[그림 3-15] 상여금·성과급 및 임금인상률



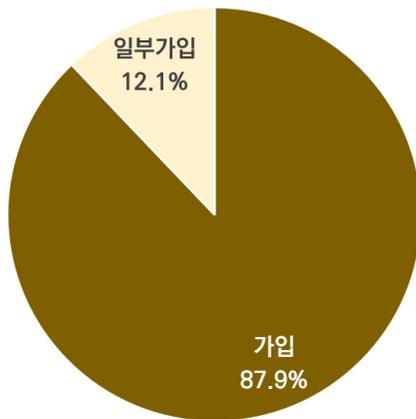
[표 3-21] 범주별 상여금·성과급 및 임금인상률 비교

구분		상여금·성과급(원)		임금인상률(%)	
		응답자수	평균	응답자수	평균
운영 형태별	문화재단	27	2,331,980	33	3.2
	위탁대행	39	3,225,586	33	3.7
	문예회관	24	3,785,456	16	3.7
	생활문화시설	9	2,434,911	11	3.6
	축제행사	6	2,172,117	6	4.2
	민간단체	3	900,113	5	5.8
성별	남성	38	3,164,297	37	3.6
	여성	31	2,297,366	34	3.7
연령별	20대	16	2,170,404	15	4.4
	30대	25	1,993,160	24	4.1
	40대	20	3,676,587	23	3.1
	50대	8	4,171,807	9	2.9
	60대 이상	-	-	-	-
전체		69	2,774,806	71	3.6

■ 사회보험 가입여부

사회보험에 가입한 근로자가 87.9%(174명)로 사회보험에 일부 가입한 근로자(12.1%)보다 많았다. 운영형태별로는 문화재단, 생활문화시설, 축제행사기관, 민간단체에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 20대, 30대, 40대에서 사회보험 가입비중이 상대적으로 높았다. 반면에 운영형태별로는 문예회관에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 60대 이상에서 사회보험 가입비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-16] 사회보험 가입여부



구분	응답자(명)	비중(%)
가입	174	87.9
일부가입	24	12.1
전체	198	100.0

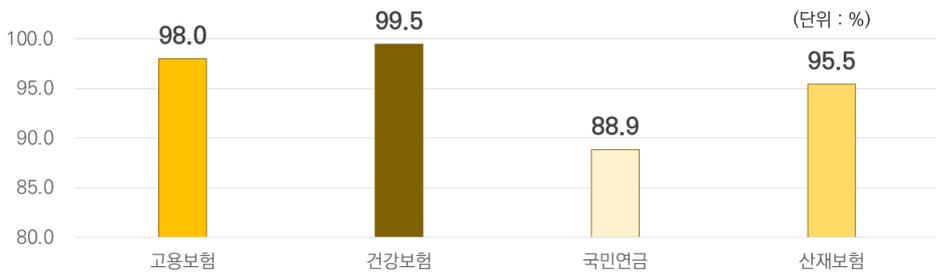
[표 3-22] 범주별 사회보험 가입여부 비교

구분		사회보험 가입여부(%)		전체 (명)
		가입	일부가입	
운영 형태별	문화재단	98.7	1.3	77
	위탁대행	78.3	21.7	106
	문예회관	68.6	31.4	70
	생활문화시설	94.7	5.3	19
	축제행사	100.0	-	17
	민간단체	100.0	-	15
성별	남성	78.0	22.0	91
	여성	96.3	3.7	107
연령별	20대	98.1	1.9	54
	30대	100.0	-	56
	40대	100.0	-	36
	50대	84.6	15.4	26
	60대 이상	26.9	73.1	26
전체		87.9	12.1	198

■ 부문별 사회보험 가입율

사회보험 중 건강보험 가입율이 99.5%(197명)로 가장 높았다. 그 다음으로 고용보험(98.0%), 산재보험(95.5%), 국민연금(88.9%) 순으로 높았다. 운영형태별로는 문화재단, 축제행사기관, 생활문화시설, 민간단체에서 연령별로는 20대, 30대, 40대에서 부문별 사회보험 가입율이 상대적으로 높았다. 반면에, 운영형태별로는 문예회관에서, 연령별로는 60대 이상, 50대에서 부문별 사회보험 가입율이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-17] 부문별 사회보험 가입율(복수응답)



구분	부문별 사회보험 가입율				전체
	고용보험	건강보험	국민연금	산재보험	
응답자(명)	194	197	176	189	198
비중(%)	98.0	99.5	88.9	95.5	100.0

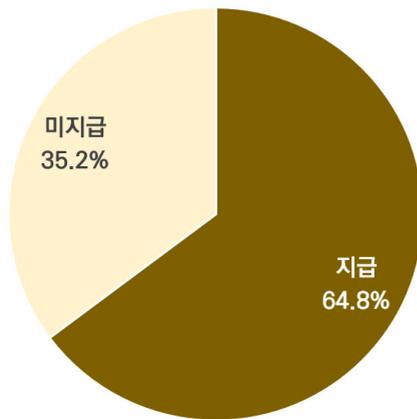
[표 3-23] 범주별 부문별 사회보험 가입율 비교(복수응답)

구분	구분	부문별 사회보험 가입율(%)				전체 (명)
		고용보험	건강보험	국민연금	산재보험	
운영 형태별	문화재단	100.0	100.0	98.7	100.0	77
	위탁대행	96.2	99.1	80.2	91.5	106
	문예회관	95.7	98.6	70.0	88.6	70
	생활문화시설	94.7	100.0	100.0	94.7	19
	축제행사	100.0	100.0	100.0	100.0	17
	민간단체	100.0	100.0	100.0	100.0	15
성별	남성	96.7	100.0	79.1	90.1	91
	여성	99.1	99.1	97.2	100.0	107
연령별	20대	100.0	98.1	100.0	100.0	54
	30대	100.0	100.0	100.0	100.0	56
	40대	100.0	100.0	100.0	100.0	36
	50대	96.2	100.0	88.5	92.3	26
	60대 이상	88.5	100.0	26.9	73.1	26
	전체	98.0	99.5	88.9	95.5	198

■ 상여금 지급여부

상여금을 지급받는 근로자가 64.8%(92명)로 상여금을 지급받지 못하는 근로자(35.2%)보다 많았다. 한편, 2023년에 입사한 근로자는 해당사항이 없어서 분석에서 제외하였다. 운영형태별로는 문화재단, 축제행사기관에서, 연령별로는 30대, 40대에서 상여금 수혜비중이 상대적으로 높았다. 반면에 운영형태별로는 문예회관, 민간단체에서, 연령별로는 60대 이상에서 상여금 수혜비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-18] 상여금 지급여부



구분	응답자(명)	비중(%)
지급	92	64.8
미지급	50	35.2
전체	142	100.0

주. 응답자 중 56명은 해당사항이 없어서 분석에서 제외

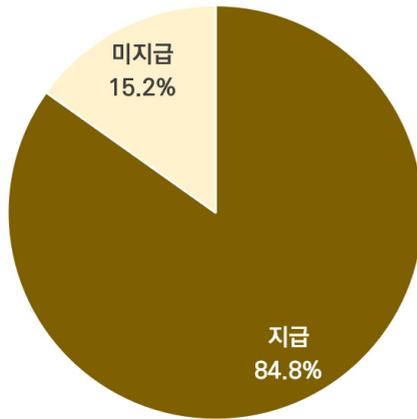
[표 3-24] 범주별 상여금 지급여부 비교

구분		상여금 지급여부(%)		전체 (명)
		지급	미지급	
운영 형태별	문화재단	86.7	13.3	45
	위탁대행	54.5	45.5	88
	문예회관	45.3	54.7	64
	생활문화시설	73.3	26.7	15
	축제행사	88.9	11.1	9
	민간단체	55.6	44.4	9
성별	남성	66.7	33.3	78
	여성	62.5	37.5	64
연령별	20대	65.5	34.5	29
	30대	87.2	12.8	39
	40대	80.0	20.0	30
	50대	70.0	30.0	20
	60대 이상	4.2	95.8	24
전체		64.8	35.2	142

■ 퇴직금 지급여부

퇴직금을 지급받는 근로자는 84.8%(168명)이었다. 운영형태별로는 문예회관, 생활문화시설에서, 성별로는 남성에서, 연령별로는 60대 이상, 40대에서 퇴직금 수혜비중이 상대적으로 높았다. 반면에 운영형태별로는 문화재단에서, 성별로는 여성에서, 연령별로는 20대에서 퇴직금 수혜비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-19] 퇴직금 지급여부



구분	응답자(명)	비중(%)
지급	168	84.8
미지급	30	15.2
전체	198	100.0

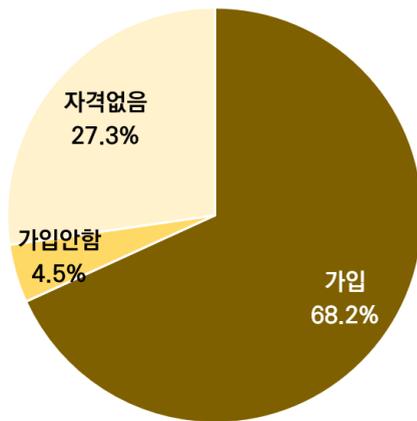
[표 3-25] 범주별 퇴직금 지급여부 비교

구분		퇴직금 지급여부(%)		전체 (명)
		지급	미지급	
운영 형태별	문화재단	71.4	28.6	77
	위탁대행	95.3	4.7	106
	문예회관	97.1	2.9	70
	생활문화시설	94.7	5.3	19
	축재행사	88.2	11.8	17
	민간단체	80.0	20.0	15
성별	남성	96.7	3.3	91
	여성	74.8	25.2	107
연령별	20대	68.5	31.5	54
	30대	87.5	12.5	56
	40대	94.4	5.6	36
	50대	84.6	15.4	26
	60대 이상	100.0	-	26
전체		84.8	15.2	198

■ 노동조합 가입여부

노동조합에 가입한 근로자가 68.2%(30명)로 노동조합에 가입할 자격이 없는 근로자(27.3%)와 노동조합에 가입하지 않은 근로자(4.5%)보다 비중이 높았다. 한편, 위탁사업·시설과 민간단체에는 노동조합이 없는 것으로 나타났다. 성별로는 남성에서, 연령별로는 40대, 30대에서 노동조합 가입비중이 상대적으로 높았다. 반면에 성별로는 여성에서, 연령별로는 20대에서 노동조합 가입비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-20] 노동조합 가입여부



구분	응답자(명)	비중(%)
가입	30	68.2
가입안함	2	4.5
자격없음	12	27.3
전체	44	100.0

주. 전북소재 문화시설 및 문화기관 15개소 중 3개소만 노동조합이 존재함

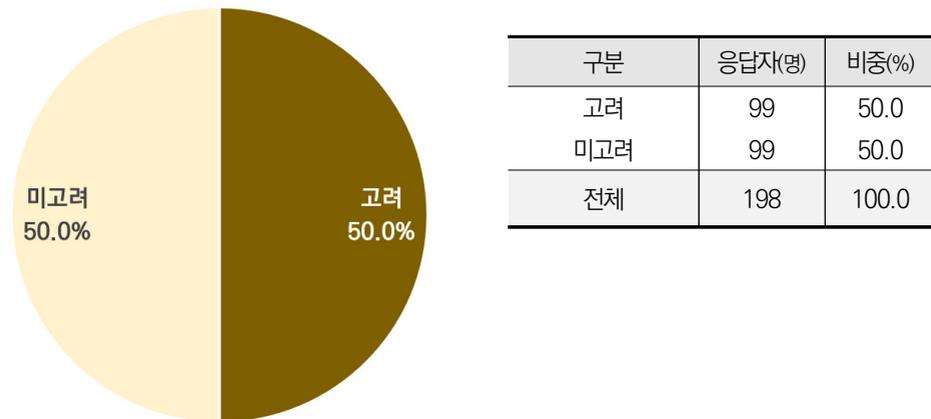
[표 3-26] 범주별 노동조합 가입여부 비교

구분		노동조합 가입여부(%)			전체(명)
		가입	가입안함	자격없음	
운영 형태별	문화재단	68.2	4.5	27.3	44
	위탁대행	-	-	-	-
	문예회관	-	-	-	-
	생활문화시설	-	-	-	-
	축제행사	-	-	-	-
	민간단체	-	-	-	-
성별	남성	100.0	-	-	13
	여성	54.8	6.5	38.7	31
연령별	20대	42.9	7.1	50.0	14
	30대	76.5	-	23.5	17
	40대	90.0	10.0	-	10
	50대	66.7	-	33.3	3
	60대 이상	-	-	-	-
전체		68.2	4.5	27.3	44

■ 이직 고려여부

이직을 고려하는 근로자와 이직을 고려하지 않은 근로자는 각각 50.0%(99명)인 것으로 나타났다. 운영형태별로는 문화재단, 축제행사기관, 민간단체에서, 연령별로는 20대, 30대, 40대에서 이직을 고려한 근로자 비중이 상대적으로 높았다. 반면에, 운영형태별로는 문예회관에서, 연령별로는 60대 이상, 50대에서 이직을 고려한 근로자 비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-21] 이직 고려여부



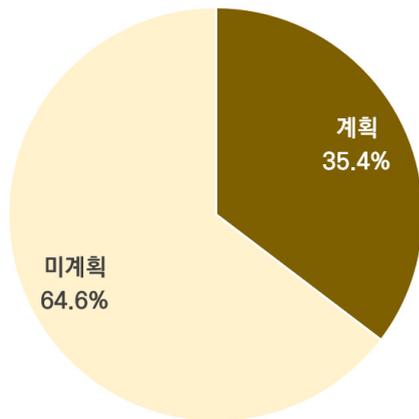
[표 3-27] 범주별 이직 고려여부 비교

구분	이직 고려여부(%)		전체 (명)	
	고려	미고려		
운영 형태별	문화재단	59.7	40.3	77
	위탁대행	41.5	58.5	106
	문예회관	32.9	67.1	70
	생활문화시설	47.4	52.6	19
	축제행사	70.6	29.4	17
	민간단체	60.0	40.0	15
성별	남성	45.1	54.9	91
	여성	54.2	45.8	107
연령별	20대	64.8	35.2	54
	30대	62.5	37.5	56
	40대	58.3	41.7	36
	50대	26.9	73.1	26
	60대 이상	3.8	96.2	26
전체	50.0	50.0	198	

■ 이직 계획여부

이직을 계획하지 않은 근로자는 64.6%(128명)였으며, 이직을 계획하는 근로자는 35.4%였다. 운영형태별로는 축제행사기관, 민간단체에서, 연령별로는 20대, 30대에서 이직을 계획한 근로자 비중이 상대적으로 높았다. 반면에, 운영형태별로는 문예회관에서, 연령별로는 60대 이상, 50대에서 이직을 계획한 근로자 비중이 상대적으로 낮았다.

[그림 3-22] 이직 계획여부



구분	응답자(명)	비중(%)
계획	70	35.4
미계획	128	64.6
전체	198	100.0

[표 3-28] 범주별 이직 계획여부 비교

구분	이직 계획여부(%)		전체 (명)	
	계획	미계획		
운영 형태별	문화재단	36.4	63.6	77
	위탁대행	32.1	67.9	106
	문예회관	27.1	72.9	70
	생활문화시설	31.6	68.4	19
	축제행사	52.9	47.1	17
	민간단체	53.3	46.7	15
성별	남성	38.5	61.5	91
	여성	32.7	67.3	107
연령별	20대	50.0	50.0	54
	30대	48.2	51.8	56
	40대	36.1	63.9	36
	50대	11.5	88.5	26
	60대 이상	-	100.0	26
전체	35.4	64.6	198	

나. 영향요인 분석

1) 임금기준액 분석

■ 근로자 집단 간 임금기준액의 차이 검정

근로자의 운영형태, 성별, 연령대, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책에 따라 임금기준액에 차이가 있을 것이라는 연구가설을 분석한 결과, 성별을 제외한 운영형태, 연령대, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보였다.

집단 간 유의한 차이를 확인하고자 사후검정인 Scheffe 분석 결과, 운영형태별로는 「문화재단」이 「민간단체」보다 높고, 연령별로는 「50대·40대」가 「30대·20대」보다 높고, 「30대·20대」가 「60대 이상」보다 높고, 학력별로는 「대학원 이상」이 「대졸·전문대졸·고졸」보다 높고, 혼인별로는 「기혼」이 「미혼」보다 높고, 고용형태별로는 「정규직」이 「비정규직」보다 높고, 직책별로는 「관리자급」이 「실무자급」보다 높았다.

[표 3-29] 근로자 집단 간 임금기준액의 차이검정 결과

독립변수		응답자 수	임금기준액(단위: 원)		t/F	유의 확률	Scheffe
			평균	표준편차			
운영 형태별	[a] 문화재단	73	2,809,331	713,453	3.475 *	0.033	a)c
	[b] 위탁대행	83	2,735,614	832,332			
	[c] 민간단체	15	2,251,683	200,308			
성별	[a] 남성	79	2,821,462	868,431	2.410	0.122	
	[b] 여성	92	2,641,488	643,696			
연령별	[a] 20대	52	2,348,915	310,760	25.535 **	0.000	d,c)b,a)e
	[b] 30대	54	2,562,753	388,795			
	[c] 40대	34	3,228,180	902,798			
	[d] 50대	23	3,506,981	891,037			
	[e] 60대 이상	8	1,870,175	687,890			
학력별	[a] 고졸	14	2,328,483	868,314	5.661 **	0.001	d)c,b,a
	[b] 전문대졸	13	2,570,704	480,015			
	[c] 대졸	106	2,653,447	710,513			
	[d] 대학원 이상	38	3,121,818	793,501			
혼인 상태별	[a] 미혼	109	2,541,896	529,503	19.308 **	0.000	b)a
	[b] 기혼	62	3,045,897	971,632			
고용 형태별	[a] 정규직	89	2,990,349	797,149	26.114 **	0.000	a)b
	[b] 비정규직	82	2,436,235	597,154			
직책별	[a] 관리자급	54	3,374,241	927,294	87.125 **	0.000	a)b
	[b] 실무자급	117	2,424,815	405,026			

주1. 전체 응답자(203명) 중 경비원, 청소원을 제외한 응답자(171명)를 대상으로 분석

2. 종속변수 : 임금기준액(2,724,633원±758,898원)

3. * p<0.05, ** p<0.01

■ 운영형태가 임금기준액에 미치는 효과

성별, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 운영형태에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 운영형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=7.474, p=0.001). 따라서, 근로자가 근무하는 시설의 운영형태에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 있다고 볼 수 있다.

한편, 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Bonferroni 분석을 실시한 결과, 운영형태별로는 「문화재단」이 「민간단체」보다 유의하게 높았다.

[표 3-30] 운영형태가 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률	
절편	8,392,793,345,719	1	8,392,793,345,719	38.168	0.000	
공변량	더미_남성	283,190,442,159	1	283,190,442,159	1.288	0.258
	연령	902,173,494,611	1	902,173,494,611	4.103	0.045
	근무경력	3,608,840,671,076	1	3,608,840,671,076	16.412	0.000
	학력	726,251,328,003	1	726,251,328,003	3.303	0.071
	더미_기혼	20,716,268,239	1	20,716,268,239	0.094	0.759
	더미_정규직	1,565,530,276,726	1	1,565,530,276,726	7.120	0.008
	더미_관리자급	7,006,109,513,359	1	7,006,109,513,359	31.862	0.000
	초과_근로시간	3,353,165,338,278	1	3,353,165,338,278	15.249	0.000
운영형태	3,286,790,077,593	2	1,643,395,038,796	7.474	0.001	
오차	32,763,863,021,533	149	219,891,698,131			

주1. 모형요약 : R제곱=0.629 (수정된 R제곱=0.604), Levene 검정(F=1.184, p=0.309)

2. 종속변수 : 임금기준액

3. * p<0.05, ** p<0.01

[표 3-31] 운영형태별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		Bonferroni	
			하한값	상한값		
운영 형태	[a] 문화재단	2,916,574	60305.2	2,797,410	3,035,738	a>b
	[b] 위탁대행	2,682,721	58239.9	2,567,638	2,797,803	a>c
	[c] 민간단체	2,391,758	131161.3	2,132,581	2,650,934	

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_기혼=0.33, 더미_정규직=0.54, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 성별이 임금기준액에 미치는 효과

운영형태, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 성별에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다($F=1.288$, $p=0.258$). 이는 근로자의 성별에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 없음을 의미한다.

[표 3-32] 성별이 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률	
절편	5,846,762,416,359	1	5,846,762,416,359	26.589	0.000	
공 변 량	더미_문화재단	2,782,014,418,581	1	2,782,014,418,581	12.652	0.001
	더미_위탁대행	897,851,657,141	1	897,851,657,141	4.083	0.045
	연령	902,173,494,611	1	902,173,494,611	4.103	0.045
	근무경력	3,608,840,671,076	1	3,608,840,671,076	16.412	0.000
	학력	726,251,328,003	1	726,251,328,003	3.303	0.071
	더미_기혼	20,716,268,239	1	20,716,268,239	0.094	0.759
	더미_정규직	1,565,530,276,726	1	1,565,530,276,726	7.120	0.008
	더미_관리자급	7,006,109,513,359	1	7,006,109,513,359	31.862	0.000
	초과_근로시간	3,353,165,338,278	1	3,353,165,338,278	15.249	0.000
	성별	283,190,442,159	1	283,190,442,159	1.288	0.258
오차	32,763,863,021,533	149	219,891,698,131			

주1. 모형오차 : R제곱=0.629 (수정된 R제곱=0.604), Levene 검정($F=1.456$, $p=0.229$)

2. 종속변수 : 임금기준액

3. * $p<0.05$, ** $p<0.01$

[표 3-33] 성별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		
			하한값	상한값	
성별	남성	2,815,446	61,882.8	2,693,165	2,937,727
	여성	2,714,357	54,192.3	2,607,272	2,821,442

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_기혼=0.33, 더미_정규직=0.54, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 연령대가 임금기준액에 미치는 효과

운영형태, 성별, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 연령대에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 연령대에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=4.967, p=0.001). 근로자의 연령대에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 있다는 것이다.

한편, 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Bonferroni 분석을 실시한 결과, 연령별로는 「20대~50대」가 「60대 이상」보다 유의하게 높았다.

[표 3-34] 연령대가 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률	
절편	639,327,948,765	1	639,327,948,765	3.150	0.078	
공 변 량	더미_문화재단	2,200,678,070,252	1	2,200,678,070,252	10.843	0.001
	더미_위탁대행	700,900,595,744	1	700,900,595,744	3.453	0.065
	더미_남성	320,937,851,331	1	320,937,851,331	1.581	0.211
	근무경력	4,182,212,266,670	1	4,182,212,266,670	20.605	0.000
	학력	828,346,956,489	1	828,346,956,489	4.081	0.045
	더미_기혼	29,378,641,615	1	29,378,641,615	0.145	0.704
	더미_정규직	1,107,717,236,862	1	1,107,717,236,862	5.458	0.021
	더미_관리자급	4,607,486,184,746	1	4,607,486,184,746	22.701	0.000
	초과_근로시간	2,850,283,305,471	1	2,850,283,305,471	14.043	0.000
연령대	4,032,842,010,600	4	1,008,210,502,650	4.967	0.001	
오차	29,633,194,505,543	146	202,967,085,654			

1. 모형요약 : R제곱=0.664 (수정된 R제곱=0.634), Levene 검정(F=10.453, p=0.000)
2. 종속변수 : 임금기준액
3. * p<0.05, ** p<0.01

[표 3-35] 연령별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		Bonferroni	
			하한값	상한값		
연령 대	[a] 20대	2,971,722	105,368.2	2,763,478	3,179,966	a,c,b,d)e
	[b] 30대	2,715,098	68,412.4	2,579,891	2,850,304	
	[c] 40대	2,728,856	107,705.8	2,515,992	2,941,719	
	[d] 50대	2,520,936	184,626.5	2,156,050	2,885,822	
	[e] 60대 이상	1,189,813	409,279.5	380,935	1,998,691	

- 주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 더미_남성=0.44, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_기혼=0.33, 더미_정규직=0.54, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 학력이 임금기준액에 미치는 효과

운영형태, 성별, 연령, 근무경력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 학력에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(F=1.385, p=0.250). 성별처럼, 근로자의 학력에 따른 임금기준액의 차이가 유의미하지 않았다.

[표 3-36] 학력이 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률	
절편	11,051,119,601,615	1	11,051,119,601,615	49.878	0.000	
공 변 량	더미_문화재단	2,756,097,406,073	1	2,756,097,406,073	12.439	0.001
	더미_위탁대행	934,498,648,611	1	934,498,648,611	4.218	0.042
	더미_남성	304,178,104,601	1	304,178,104,601	1.373	0.243
	연령	970,852,683,138	1	970,852,683,138	4.382	0.038
	근무경력	3,606,268,985,916	1	3,606,268,985,916	16.277	0.000
	더미_기혼	16,447,821,585	1	16,447,821,585	0.074	0.786
	더미_정규직	1,656,993,672,925	1	1,656,993,672,925	7.479	0.007
	더미_관리자급	7,010,234,062,260	1	7,010,234,062,260	31.640	0.000
	초과_근로시간	3,027,672,556,520	1	3,027,672,556,520	13.665	0.000
	학력	920,437,996,347	3	306,812,665,449	1.385	0.250
오차	32,569,676,353,189	147	221,562,424,171			

주1. 모형요약 : R제곱=0.631 (수정된 R제곱=0.601), Levene 검정(F=1.390, p=0.248)

2. 종속변수 : 임금기준액

3. * p<0.05, ** p<0.01

[표 3-37] 학력별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		
			하한값	상한값	
학력	고졸	2,554,353	179,622.1	2,199,378	2,909,328
	전문대졸	2,721,470	138,072.1	2,448,607	2,994,332
	대졸	2,727,307	47,437.9	2,633,559	2,821,055
	대학원 이상	2,904,577	86,223.6	2,734,179	3,074,975

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 더미_남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 더미_기혼=0.33, 더미_정규직=0.54, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 혼인상태가 임금기준액에 미치는 효과

운영형태, 성별, 연령, 근무경력, 학력, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 혼인상태에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 혼인상태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다($F=0.094$, $p=0.759$). 근로자의 혼인상태에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 없다고 볼 수 있다.

[표 3-38] 혼인상태가 임금기준액에 미치는 효과

구분		제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률
절편		4,931,379,258,825	1	4,931,379,258,825	22.426	0.000
공 변 량	더미_문화재단	2,782,014,418,581	1	2,782,014,418,581	12.652	0.001
	더미_위탁대행	897,851,657,141	1	897,851,657,141	4.083	0.045
	더미_남성	283,190,442,159	1	283,190,442,159	1.288	0.258
	연령	902,173,494,611	1	902,173,494,611	4.103	0.045
	근무경력	3,608,840,671,076	1	3,608,840,671,076	16.412	0.000
	학력	726,251,328,003	1	726,251,328,003	3.303	0.071
	더미_정규직	1,565,530,276,726	1	1,565,530,276,726	7.120	0.008
	더미_관리자급	7,006,109,513,359	1	7,006,109,513,359	31.862	0.000
	초과_근로시간	3,353,165,338,278	1	3,353,165,338,278	15.249	0.000
혼인상태		20,716,268,239	1	20,716,268,239	0.094	0.759
오차		32,763,863,021,533	149	219,891,698,131		

주1. 모형요약 : R제곱=0.629 (수정된 R제곱=0.604), Levene 검정($F=19.317$, $p=0.000$)

2. 종속변수 : 임금기준액

3. * $p<0.05$, ** $p<0.01$

[표 3-39] 혼인상태별 임금기준액 추정값

구분		평균	표준오차	95% 신뢰구간	
				하한값	상한값
혼인 상태	미혼	2,769,942	50,947.2	2,669,270	2,870,614
	기혼	2,737,560	79,700.1	2,580,071	2,895,048

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 더미_남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_정규직=0.54, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 고용형태가 임금기준액에 미치는 효과

근로자의 고용형태에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 있다는 결과가 나왔다. 운영형태, 성별, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 고용형태에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 유의수준 5%하에서 임금기준액은 고용형태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=7.120, p=0.008).

한편, 집단 간 유의한 차이를 확인한 결과, 고용형태별로는 「정규직」이 「비정규직」보다 유의하게 높았다.

[표 3-40] 고용형태가 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의 확률	
절편	6,490,675,023,627	1	6,490,675,023,627	29.518	0.000	
공 변 량	더미_문화재단	2,782,014,418,581	1	2,782,014,418,581	12.652	0.001
	더미_위탁대행	897,851,657,141	1	897,851,657,141	4.083	0.045
	더미_남성	283,190,442,159	1	283,190,442,159	1.288	0.258
	연령	902,173,494,611	1	902,173,494,611	4.103	0.045
	근무경력	3,608,840,671,076	1	3,608,840,671,076	16.412	0.000
	학력	726,251,328,003	1	726,251,328,003	3.303	0.071
	더미_기혼	20,716,268,239	1	20,716,268,239	0.094	0.759
	더미_관리자급	7,006,109,513,359	1	7,006,109,513,359	31.862	0.000
	초과_근로시간	3,353,165,338,278	1	3,353,165,338,278	15.249	0.000
고용형태	1,565,530,276,726	1	1,565,530,276,726	7.120	0.008	
오차	32,763,863,021,533	149	219,891,698,131			

- 주1. 모형요약 : R제곱=0.629 (수정된 R제곱=0.604), Levene 검정(F=0.620, p=0.432)
 2. 종속변수 : 임금기준액
 3. * p<0.05, ** p<0.01

[표 3-41] 고용형태별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		
			하한값	상한값	
고용 형태	정규직	2,859,891	52,895.7	2,755,369	2,964,414
	비정규직	2,639,232	58,278.4	2,524,073	2,754,391

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 더미_남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_기혼=0.33, 더미_관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)

■ 직책이 임금기준액에 미치는 효과

운영형태, 성별, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 직책에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시하였다. 유의수준 5%하에서 임금기준액은 직책에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여(F=31.862, p=0.000) 근로자의 직책에 따라 임금기준액이 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편, 집단 간 유의한 차이를 확인한 결과, 직책별로는 「관리자급」이 「실무자급」보다 유의하게 높았다.

[표 3-42] 직책이 임금기준액에 미치는 효과

구분	제곱합(SS)	자유도	평균제곱(MS)	F	유의확률	
절편	7,407,720,544,159	1	7,407,720,544,159	33.688	0.000	
공 변 량	더미_문화재단	2,782,014,418,581	1	2,782,014,418,581	12.652	0.001
	더미_위탁대행	897,851,657,141	1	897,851,657,141	4.083	0.045
	더미_남성	283,190,442,159	1	283,190,442,159	1.288	0.258
	연령	902,173,494,611	1	902,173,494,611	4.103	0.045
	근무경력	3,608,840,671,076	1	3,608,840,671,076	16.412	0.000
	학력	726,251,328,003	1	726,251,328,003	3.303	0.071
	더미_기혼	20,716,268,239	1	20,716,268,239	0.094	0.759
	더미_정규직	1,565,530,276,726	1	1,565,530,276,726	7.120	0.008
	초과_근로시간	3,353,165,338,278	1	3,353,165,338,278	15.249	0.000
직책	7,006,109,513,359	1	7,006,109,513,359	31.862	0.000	
오차	32,763,863,021,533	149	219,891,698,131			

주1. 모형요약 : R제곱=0.629 (수정된 R제곱=0.604), Levene 검정(F=42.736, p=0.000)

2. 종속변수 : 임금기준액

3. * p<0.05, ** p<0.01

[표 3-43] 직책별 임금기준액 추정값

구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간		
			하한값	상한값	
직책	관리자급	3,196,805	85,931.5	3,027,004	3,366,607
	실무자급	2,560,311	51,147.2	2,459,243	2,661,378

주. 모형에 나타나는 공변량은 다음 값에 대해 계산 (더미_문화재단=0.44, 더미_위탁대행=0.46, 더미_남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 더미_기혼=0.33, 더미_정규직=0.54, 초과_근로시간=16.63)

■ 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향

근로자의 특성이 임금기준액에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=25.210$, $p<0.001$), 회귀모형의 설명력은 약 79.3%로 나타났다.⁶⁾

표준화 계수 크기를 비교한 결과, 근무경력($\beta = 0.575$), 직책($\beta = 0.397$), 운영형태_문화재단($\beta = 0.351$), 연령($\beta = 0.294$), 초과 근로시간($\beta = 0.226$), 운영형태_위탁대행($\beta = 0.195$), 고용형태($\beta = 0.148$) 순으로 임금기준액에 영향을 크게 미치는 것으로 검증되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 운영형태_문화재단/위탁대행, 연령, 근무경력, 고용형태, 직책, 초과 근로시간이 임금기준액에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 민간단체보다는 문화재단에 근무할수록, 민간단체보다는 위탁대행에 근무할수록, 근무경력이 높을수록, 비정규직보다는 정규직일수록, 실무자급보다는 관리자급일수록, 초과 근로시간이 많을수록 임금기준액이 높아지는 것으로 평가되었다. 반면에, 연령에 높아질수록 임금기준액이 낮아지는 것으로 평가되었다.

월급여총액으로 살펴보면, 모든 요인을 통제된 상황에서 민간단체보다 위탁대행이 290,963원, 위탁대행보다 문화재단이 233,854원을 더 받았다. 나이의 경우 한 살이 많을수록 21,677원씩 적어지는 것으로 나타났다. 같은 조건에서 나이가 적을수록 임금이 높다는 것은 전체적인 임금 수준이 과거보다 향상되었음을 의미한다. 근무경력의 경우 1년이 늘어날수록 48,735원이 많아졌고, 정규직이 비정규직보다 평균 220,659원을, 관리자급은 실무자급보다 평균 636,496원을 더 받았다. 근로시간의 경우 시간당 11,891원이 많아졌다. 성, 학력, 결혼여부의 경우 임금격차가 일부 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았다.

[표 3-44] 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향

독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	VIF	
	B	표준오차	베타				
(상수)	1,669,040	334,074	-	4.996	0.000	-	
운영형태	더미_문화재단	524,817	147,548	0.351	3.557**	0.001	3.910
	더미_위탁대행	290,963	143,993	0.195	2.021*	0.045	3.750
성별	더미_남성	101,089	89,078	0.068	1.135	0.258	1.425
연령		-21,677	10,702	-0.294	-2.026*	0.045	8.465
근무경력		48,735	12,030	0.575	4.051**	0.000	8.077

6) Durbin-Watson 통계량은 1.407으로 나타나 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 판단되었고, 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나서 다중공선성 문제가 없다고 판단되었다.

학력		108,530	59,719	0.104	1.817	0.071	1.306
혼인상태	더미_기혼	-32,382	105,500	-0.021	-0.307	0.759	1.794
고용형태	더미_정규직	220,659	82,698	0.148	2.668**	0.008	1.235
직책	더미_관리자급	636,495	112,761	0.397	5.645**	0.000	1.988
초과_근로시간		11,891	3,045	0.226	3.905**	0.000	1.341

모형요약	F=25.210, p<0.001 R제곱=0.793, 수정된 R제곱=0.604, Durbin-Watson=1.407
------	--

주1. 종속변수 : 임금기준액 주2. * p<0.05, ** p<0.01

2) 이직요인 분석

■ 근로자 특성이 이직고려 여부에 미치는 영향

근로자의 특성이 이직고려 여부에 미치는 영향을 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ($\chi^2 = 10.556, p = 0.228$), 회귀모형의 설명력은 약 14.5%로 나타났다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 고용형태가 이직고려 가능성에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 비정규직보다는 정규직일수록 이직고려 가능성이 2.129배 증가하는 것으로 평가되었다.

[표 3-45] 근로자 특성이 이직고려 여부에 미치는 영향

독립변수	B	S.E.	유의 확률	OR	OR에 대한 95% 신뢰구간		
					하한	상한	
운영형태	더미_문화재단	0.074	0.673	0.912	1.077	0.288	4.030
	더미_위탁대행	-0.073	0.659	0.911	0.929	0.255	3.384
성별	더미_남성	-0.417	0.401	0.298	0.659	0.301	1.445
연령		0.009	0.049	0.862	1.009	0.916	1.110
근무경력		-0.050	0.055	0.363	0.951	0.853	1.060
학력		-0.501	0.274	0.068	0.606	0.354	1.037
혼인상태	더미_기혼	-0.689	0.460	0.134	0.502	0.204	1.237
고용형태	더미_정규직	0.756	0.379	0.046*	2.129	1.012	4.479
직책	더미_관리자급	0.418	0.514	0.416	1.519	0.555	4.163
초과_근로시간		0.005	0.012	0.660	1.005	0.982	1.029
(상수)		2.346	1.513	0.121	10.445		

모형요약	-2LL=207.708, Nagelkerke R제곱=0.145 Hosmer와 Lemeshow 검정 : $\chi^2 = 10.556(p = 0.228)$
------	--

주1. 종속변수 : 이직고려 여부

2. * p<0.05, ** p<0.01

■ 근로자 특성이 이직계획 여부에 미치는 영향

근로자의 특성이 이직계획 여부에 미치는 영향을 검증하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 로지스틱 회귀모형은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다($\chi^2 = 22.294, p = 0.004$). 회귀계수의 유의성 검증 결과, 이직고려 가능성에 유의하게 영향을 미치는 변수는 없었다.

[표 3-46] 근로자 특성이 이직계획 여부에 미치는 영향

독립변수		B	S.E.	유의 확률	OR	OR에 대한 95% 신뢰구간	
						하한	상한
운영형태	더미_문화재단	-0.702	0.649	0.280	0.496	0.139	1.770
	더미_위탁대행	-0.474	0.633	0.454	0.622	0.180	2.152
성별	더미_남성	0.790	0.412	0.055	2.204	0.983	4.941
	연령	-0.024	0.050	0.632	0.976	0.885	1.077
	근무경력	-0.035	0.057	0.533	0.965	0.864	1.079
	학력	-0.161	0.267	0.548	0.852	0.504	1.438
혼인상태	더미_기혼	-0.391	0.486	0.421	0.677	0.261	1.753
고용형태	더미_정규직	-0.288	0.373	0.440	0.750	0.361	1.557
직책	더미_관리자급	-0.104	0.521	0.842	0.901	0.324	2.503
	초과_근로시간	0.009	0.011	0.385	1.009	0.988	1.031
	(상수)	1.806	1.520	0.235	6.085		

모형요약	-2LL=206.173, Nagelkerke R제곱=0.142 Hosmer와 Lemeshow 검정 : $\chi^2 = 22.294(p = 0.004)$
------	--

주1. 종속변수 : 이직계획 여부

2. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

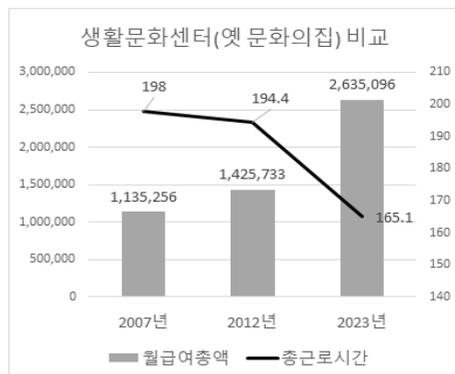
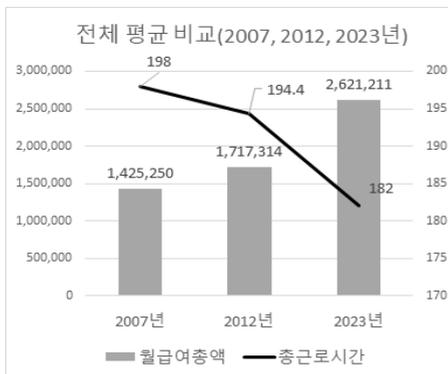
다. 비교 분석

1) 이전 조사 결과와의 비교

■ 월급여, 총근로시간⁷⁾

월급여총액의 경우 2012년이 2007년보다 일부 상승되었으나 5년이라는 시간을 놓고 보면 큰 변화라고 볼 수 없었다. 그런데 2023년 기준 월급여총액이 2012년 기준보다 많이 증가하였음을 알 수 있다. 2012년 대비 2023년 월급여총액이 52.5%가 증가하였다. 이러한 변화는 생활문화센터(옛 문화의집)의 경우만 보더라도 명확하다.⁸⁾ 2012년 기준으로 문화의집(현 생활문화센터)의 평균 월급여총액이 1,425,733원이었는데, 2023년 기준으로 생활문화센터(전주 외 남원, 군산 포함)의 평균 월급여총액이 2,635,096원으로 84.8%가 증가하였다. 물론 생활문화센터 종사자의 급여는 문화재단 등 다른 기관·시설 종사자보다 상대적으로 적으나 이전과 비교하여 큰 변화가 있음은 분명하다.

총근로시간은 시간이 지날수록 줄어드는 경향을 분명하게 보였다. 이는 생활문화센터의 경우도 유사하게 나타났다. 이전에는 법적 최대 근로시간인 208시간에 육박하였으나, 2023년의 경우 다른 직종 근로시간 평균과 비슷한 수준으로 줄어들었다. 이는 법적 근로시간에 대한 인식이 확대되고, 이러한 인식이 실제 근무에서도 실행되고 있음을 보여준다고 할 수 있다.

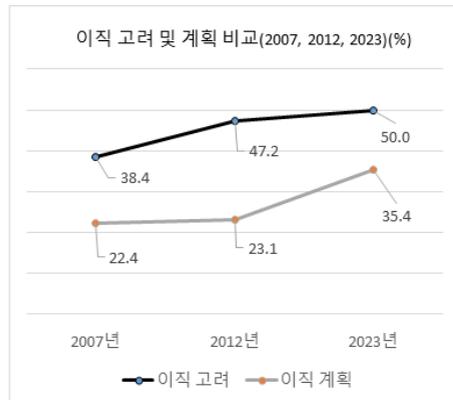
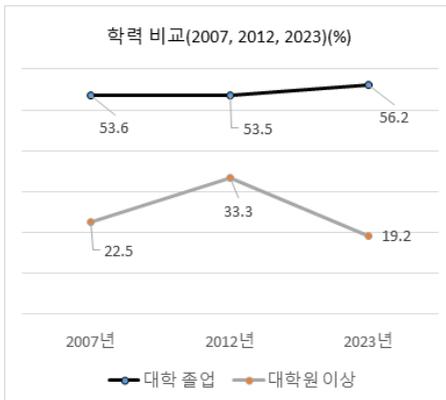


7) 2007년과 2012년 조사에서는 전년도 연간 상여금 등을 월급여에 추가하지 않았으므로 2023년 기준 월급여액도 상여금 등을 제외하고 비교하였다. 한편, 2007년과 2012년 조사 대상이 2023년 조사 대상과 일치하지 않다는 점에서 흐름을 파악하는 차원에서 비교하였음을 미리 밝힌다.

8) 전주문화의집이 2019년 조례 개정과 함께 전주생활문화센터로 이름을 모두 바꾸었다.

유사 직종과 비교하였을 때 고학력 경향을 보였던 이전 조사결과와 달리 2023년 조사에서는 고학력 비율이 줄어든 것으로 나타났다. 대학 졸업 비율은 비슷하였으나, 대학원 이상 학력이 19.2%로 2012년 기준 조사에 비해 크게 줄었다.

이직과 관련하여서는 고려나 계획 모두 많이 증가하였다. 이전 조사에서는 이직 고려는 많이 하나 실제 이직을 계획한 비율이 높지 않은 것으로 나타났으나, 2023년 기준 조사에서는 이직을 계획하고 있다는 비율이 35.4%로 조사되었다. 2012년 기준보다 53.2%가 증가한 셈이다. 이전 조사결과보다 총근로시간은 줄고 월급여총액은 증가하였으나 오히려 이직 계획 비율이 증가하였다는 사실은 월급여가 다른 직종과의 비교에서 여전히 경쟁력을 갖지 못하거나, 월급여 외에 다른 요인이 작용할 수 있음을 말해준다.



■ 월급여총액에 미치는 영향

2012년 기준 조사에서 월급여총액에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 살펴본 결과 연령, 경력, 성별, 학력 등에서 유의미한 결과가 도출되었다. 연령이 1세 높을수록 월급여총액은 14,448원 높아지며, 생애총경력이 1개월 높아질수록 월급여총액은 2,084원 높아지는 것으로 분석되었다(장세길, 2014).

특이한 점은 성별과 학력이 미치는 영향이었다. 학력, 연령, 생애 총 경력이 통제된 상태에서 '성별'이 월 급여 총액에 미치는 영향을 공분산분석(ANCOVA) 방법으로 살펴봤더니 남자가 여자보다 월급여총액이 높았다. 학력은 대졸 이하, 연령은 34세, 생애 총 경력은 108개월인 조사대상자에 대해 추정된 월급여총액의 평균은 남자가 1,824,173원인 반면, 여자는 1,628,831원으로 나타나 성에 따른 차

별이 있음을 보여줬다.

또한 시설 종사자의 전문성이 보장받고 있는가를 살펴보기 위해 다른 특성이 통제된 상황에서 ‘학력’이 월 급여 총액에 미치는 영향도 살펴봤다. 성별은 여자, 연령은 34세, 생애 총 경력은 108개월인 조사대상자에 대하여 추정된 월 급여 총액의 평균은 대졸 이하 1,662,034원, 대학원 이상 1,819,675원으로 나타났다. 학력에 따른 전문성을 인정하고 있다고 볼 수 있다.

2023년 기준 조사에서도 유사하게 분석하였다. 근로자의 특성이 임금기준액에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 운영형태_문화재단/위탁대행, 연령, 근무경력, 고용형태, 직책, 초과 근로시간이 임금기준액에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2012년 기준과 비교하여 달라진 점은 성별과 학력에 따른 차이가 나타나지 않는다는 점이다. 운영형태, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 성별에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 월급여총액이 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

학력 요인 역시 성별과 같은 결과를 보였다. 운영형태, 성별, 연령, 근무경력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 학력에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증한 결과 임금기준액은 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

이는 두 가지 측면에서 해석된다. 첫째, 사람의 생각을 바꾸는 문화 분야에서 성별에 따른 임금 격차라는 문제가 현재 시점의 조사 결과에서는 나타나지 않는다는 긍정적인 변화이다.

둘째, 학력에 따른 임금 격차는 전문성을 인정받는 증거인데, 이번 조사에서 학력이 총급여에 미치는 영향이 없다는 것은 문화라는 전문성을 다름에도 불구하고 전문성이 급여에 반영되지 않는다는 부정적인 변화이다. 물론 단순히 학력에 따른 임금 격차 문제가 있으나 채용 과정에서 학력이 인정되지 않고 급여 산정에 반영되지 않는다는 점은 문화인력을 전문적인 직업군이 아니라 기관·시설을 운영하는 일반적인 행정·경영인력으로 이해한다는 사실을 말해준다.

성별이 월급여총액에 미치는 영향 분석				
2012년 기준	구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간
				하한값 상한값
	남자	1,824,173.4	51,420.7	1,722,204.3 1,926,142.5
	여자	1,628,830.8	47,057.5	1,535,514.0 1,722,147.7
모형에 나타나는 공변량 계산 값(학력=1.36, 연령=34.28, 총 경력=107.85)				
2023년 기준	구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간
				하한값 상한값
	남자	2,815,446	61,882.8	2,693,165 2,937,727
	여자	2,714,357	54,192.3	2,607,272 2,821,442
모형에 나타나는 공변량 계산 값(문화재단=0.44, 위탁대행=0.46, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 학력=4.06, 기혼=0.33, 정규직=0.54, 관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)				

학력이 월급여총액에 미치는 영향 분석				
2012년 기준	구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간
				하한값 상한값
	대졸 이하	1,662,033.8	42,656.9	1,577,443.6 1,746,624.1
	대학원 이상	1,819,674.9	58,095.7	1,704,468.9 1,934,880.8
모형에 나타나는 공변량 계산 값(성별=1.54, 연령=34.28, 총 경력=107.85)				
2023년 기준	구분	평균	표준오차	95% 신뢰구간
				하한값 상한값
	고졸	2,554,353	179,622.1	2,199,378 2,909,328
	전문대졸	2,721,470	138,072.1	2,448,607 2,994,332
	대졸	2,727,307	47,437.9	2,633,559 2,821,055
대학원 이상	2,904,577	86,223.6	2,734,179 3,074,975	
모형에 나타나는 공변량 계산 값(문화재단=0.44, 위탁대행=0.46, 남성=0.44, 연령=36.09, 근무경력=10.5479, 기혼=0.33, 정규직=0.54, 관리자급=0.31, 초과_근로시간=16.63)				

2) 유사 직종과의 비교

■ 유사 직종의 2022년 기준 근로실태

고용노동부의 2022년 기준 근로실태조사를 참조하여, 지역문화인력과 유사한 직종으로 사회복지 관련 종사자, 학예사 사서 및 기록물 관리사, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가를 선정하고 근로실태를 파악하였다. 검토한 세 직업군에서 학예사 사서 및 기록물 관리사의 임금이 상대적으로 높았다. 총근로시간이 제일 많았다는 이유도 있으나, 전년도 연간 특별급여가 상대적으로 많았으며, 월급여액 역시 상대적으로 많았기 때문으로 보인다.

[표 3-47] 2022년 6월 기준, 지역문화인력 유사직종의 근로실태 주요 결과

구분	성별	근속년 수	근로일 수	총 근로시간	소정일 근로시간	초과 근로시간	휴일 근로시간	월임금 총액(천원)*	월 급여액	전년연간 특별급여
사회복지 관련 종사자	전체	3.6	20.1	154.3	149.9	4.4	1	2265	2224	498
	남성	6.2	20	167.8	154.6	13.2	2.1	2931	2814	1405
	여성	5.5	20.1	152.7	149.4	3.3	0.8	2186	2153	390
학예사·사서 및 기록물 관리사	전체	7.4	20.3	164.1	158.9	5.2	0.8	3503	3273	2764
	남성	9.2	20.1	163.7	158.8	4.9	0.9	4223	3883	4081
	여성	0.6	20.3	164.3	159	5.3	0.7	3213	3027	2232
스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	전체	4.7	20.2	152.6	147.6	5	2.1	2746	2637	1307
	남성	5	20.5	156.3	150.7	5.6	2.3	2919	2790	1551
	여성	4.1	19.5	145.1	141.3	3.8	1.6	2398	2330	814

* 월임금총액은 전년도 연간 특별급여를 12개월로 나눈 후 1개월 해당 금액을 월급여액에 더하여 산정

■ 지역문화인력과의 비교

유사 직종과의 인건비를 비교하려면 전북문화인력의 월급여액에 대한 조사 결과 값에 전년도 연간 특별급여를 12개월로 나눈 후 1개월 금액을 더해야 한다. 조사된 월급여액은 평균 2,621,211원이며, 전년도 상여금·성과금은 평균 2,774,806원이다. 전년도 성과·상여금의 1개월분은 231,234원이며, 이를 월급여액에 더하면 2,852,445원이다.

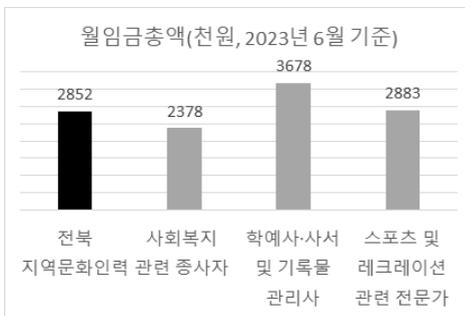
전북문화인력의 임금액 조사기준은 2023년 6월이며, 유사 직종 인력의 임금액 조사 기준은 2022년 6월이다. 따라서 유사 직종의 임금을 2023년 6월 기준으로

전환하여야 하므로, 최근 2년 간 상용근로자 평균 임금인상률 5%(고용노동부, 2023)를 유사 직종별 월임금총액에 더하여 전북문화인력의 임금과 비교하였다.

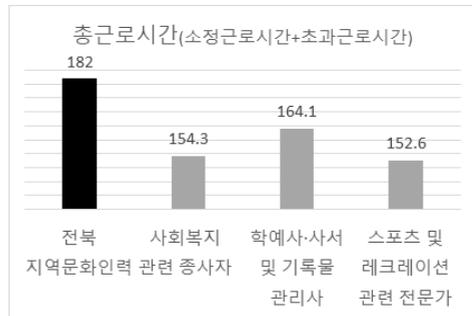
월임금총액의 경우 전북문화인력은 사회복지 관련 종사자보다 높고 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가와 비슷한 수준이다. 학예사 등 기록물 관리사보다는 80여 만원 정도의 임금 차이가 나타난다. 이를 2012년 기준과 비교해보면 전북문화인력의 임금 수준이 많이 개선되었음을 알 수 있다. 다만 당시 분류에서는 사회복지 서비스업 종사자와 상대적으로 임금이 높은 보건업 종사자를 한 묶음으로 처리되어 전체적인 임금이 높았던 것으로 보인다.

총근로시간은 예나 지금이나 크게 달라지지 않았다. 여전히 전북문화인력이 다른 직종보다 많은 시간을 일하고 있었다. 전북문화인력의 평균 총근로시간은 182시간이었고, 사회복지 관련 종사자는 154.3시간, 학예사 사서 및 기록물 관리사는 164.1시간, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가는 152.6시간을 일하였다. 전북문화인력은 2023년 6월 기준이며, 다른 직종은 2022년 6월 기준이어서 약간 차이가 있을 수 있으나, 2022년은 코로나 팬데믹이 종료되어 외부 활동 등이 정상화되었다는 점에서 2022년과 2023년 간 큰 차이가 없다고 본다.

[그림 3-23] 직종별 월임금총액 비교

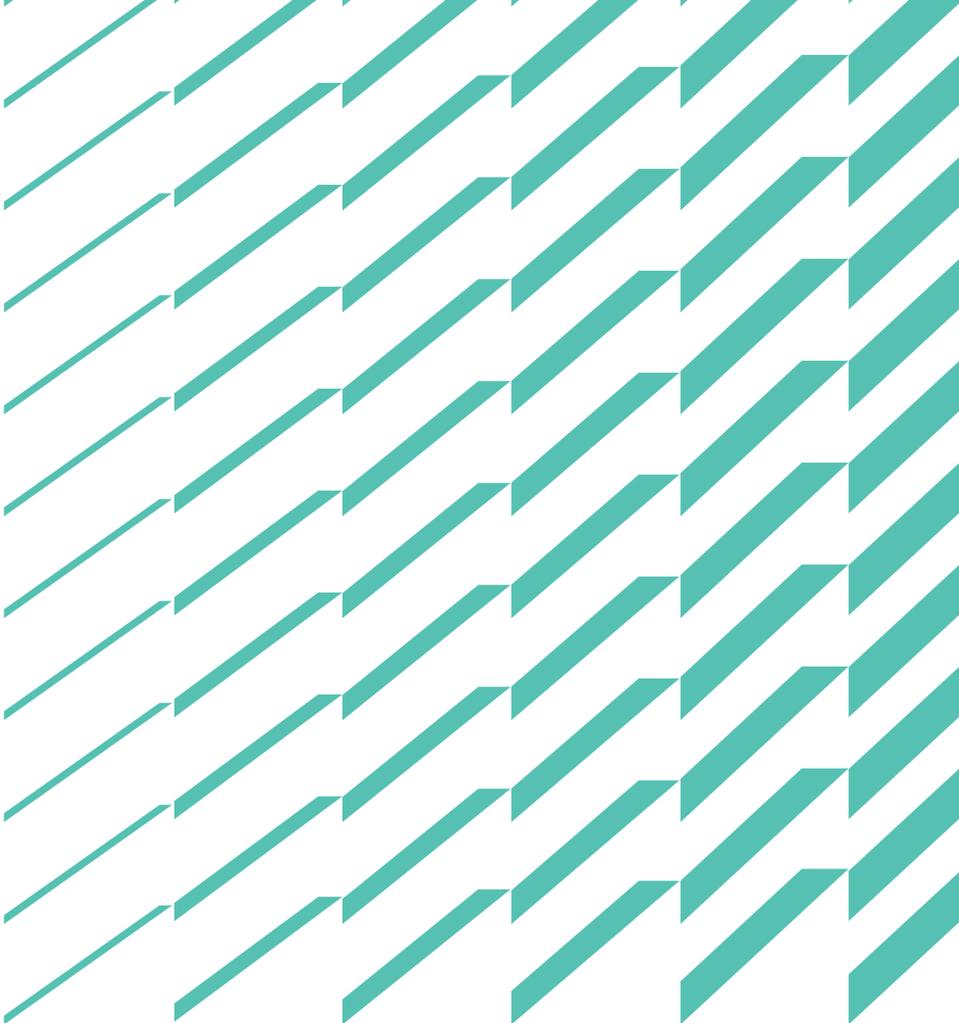


[그림 3-24] 직종별 월 총근로시간 비교



[표 3-48] 2012년 기준 조사 결과 : 유사 직종과의 비교

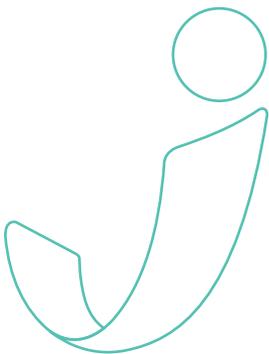
	전체 근로일수	총근로시간	정상 근로시간	초과 근로시간	임금총액(원)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	20.8	178.3	169.2	9.2	1,766,961
보건업 및 사회복지서비스업	21.6	176.8	168.9	7.9	2,557,883
예술·스포츠 및 여가관련서비스업	19.8	181.8	171.2	10.5	2,001,256
전주시 문화시설 종사자	24.4	194.4	178.2	16.2	1,717,314



제4장

근로환경 문제와 개선방안

1. 근로환경 문제
2. 근로환경 개선 방향과 과제



제 4 장 근로환경 문제와 개선방안

1. 근로환경 문제⁹⁾

가. 전문성 인정의 문제

■ 전문적인 인력, 전문성을 인정받지 못하는 환경

2022년 기준 전국 고용형태별 근로실태조사에 따르면 학력이 높을수록 시간당 임금총액이 많아졌다. 특히 대학원 졸업 이상의 경우 시간당 임금 총액이 대학 졸업 대비 52.2%가 높았다. 학력이 곧 전문성으로 직결되지는 않지만 학력에 따른 전문성이 어느정도 인정받는다고 말할 수 있다.

[표 4-1] 전국 고용형태별 근로실태조사 중 학력별 시간당 임금 총액

(단위: 원, %)

구 분	전 체		정규직		비정규직	
	인원	평균임금	인원	평균임금	인원	평균임금
전체	22,651		24,409		17,233	(70.6)
중졸 이하	15,473	[57.7]	16,548	[59.3]	14,745	[78.2] (89.1)
고졸	17,870	[66.6]	18,981	[68.0]	15,971	[84.7] (84.1)
전문대졸	20,417	[76.1]	21,374	[76.6]	15,445	[82.0] (72.3)
대졸	26,816	[100.0]	27,902	[100.0]	18,845	[100.0] (67.5)
대학원졸	41,993	[156.6]	42,463	[152.2]	39,786	[211.1] (93.7)

자료: 고용노동부(2023.5.23.), 2022년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과 발표

하지만 문화매개인력의 경우 임금총액만 놓고보면 학력에 따른 전문성을 인정받지 못하고 있다. 일반적으로 문화매개인력은 다른 직종에 비해 학력 수준이 상대적으로 높다. 이번 조사에서 대학원 이상 학력을 가진 사람이 19.2%로 나타났다. 그런데 월급여총액이 영향을 주는 요인을 분석한 결과를 보면 학력은 별 영향을 주지 않았다.

9) 양적 조사를 살펴본 근로실태의 결과와 시설·기관별 종사자의 심층 면접 내용을 종합하여 근로환경의 주요 문제를 도출하였다. 한편, 심층 면접 대상자는 문화재단 관계자 3명(도 1, 시 1, 군 1), 문예회관 관계자 2명(현재 근무 1, 퇴직 1), 생활문화시설 관계자 1명 등 6명이다. 특성별로 보면, 남자 2, 여자 6이며, 관리자급 2, 실무자급 4이며, 5년 이상 경력자 4, 1~5년 경력자 2명이다.

문화매개인력이 문화기관·시설에서 근무하며 대학원 과정을 밟는 경우가 많아 학력이 월급여에 반영되기 어렵다는 문제가 없지 않으나, 대학원을 졸업하고 입사하는 때에도 학력을 월급여에 반영하지 않는다는 점은 개선이 필요한 대목이다. 이는 문화라는 전문적인 분야를 다루는 전문직이라고 늘 강조하면서 실제로는 그 전문성을 인정해주지 못하는 단적인 예라고 할 수 있다.

문화 분야 활동 경력 역시 제대로 인정받지 못하고 있다. 이 문제는 문화시설·행사의 위탁·대행에서 더 심각하다. 생활문화시설을 위탁할 때 직급에 따른 급여 차이가 있을 뿐 학력과 경력에 따른 차이는 없다. 문예회관을 민간위탁하는 경우에 연 임금인상률을 반영하여 위탁금을 편성하긴 하나, 만약 위탁기관이 바뀌게 되면 고용승계가 되더라도 기존 경력이 초기화되는 예도 있다.

경력을 인정해주더라도 지방출자출연기관 등에서 근무한 경력만 인정되지 프로젝트 활동이나 민간단체 경력은 대체로 인정받지 못한다. 문화재단 행정인력을 뽑는 채용공고서 중 세부 자격 기준(그림 4-1)을 보면 일용직, 프리랜서, 비상근 경력은 불인정이라고 명확하게 표시되어 있다. 경력이 있는 문화시설·기관 종사자가 하나같이 문화 활동에 관한 경력, 전문성에 대한 인증시스템이 구축되어야 한다고 목소리를 높이는 이유이다.

[그림 4-1] 전북 소재 문화재단의 채용 관련 자격 인정기준

채용 관련분야 인정범위	문화예술 행정	◦ 문화예술 관련 기관, 문화예술단체 등 문화예술을 주 목적으로 하는 기관 또는 단체에서의 '담당직무' 관련 실무경력
	무대음향 · 시설	◦ 국가 및 지방자치단체, 공공기관, 민간기업·단체 등의 '담당직무' 관련 실무경력
증명 방법	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 경력은 "상근 경력(일 8시간, 주 40시간 근무)"을 기준으로 산정 ◦ 실무경력 인정은 경력(재직)증명서와 건강보험 자격득실 확인서상의 기간이 일치하는 기간만 인정 ◦ 경력(재직)인정 기준 : 응시원서 제출일(포함)까지 인정 ◦ 확인서 발급방법 : 국민건강보험공단(http://www.nhic.or.kr/) 회원가입 → 「개인회원」으로 로그인(금융인증서 필요) → 자격득실확인서 발급 <p>* 일용직, 프리랜서, 비상근 경력 불인정</p>	

■ 전문성이 배제된 채용과 낮은 직업 만족도

문화기관 채용에서 팀장 등 관리자급을 제외하고 실무자급 직원은 필기전형을 중시하는 게 최근 흐름이다. 과거에는 문화 분야의 경력을 중요하게 생각하였으나 이마저도 완전히 제거하는 흐름으로 채용 방식이 바뀌고 있다. 전주문화재단의 2023년 채용공고문을 보면 문화예술행정 9급(주입)의 경우 문화·예술 관련 분야

경력 1년 이상이 응시자격에 포함되어 있다. 그런데 전주시에서 이 조건마저 부여하지 말 것을 요구한다고 한다. 이러한 분위기는 다른 지자체도 마찬가지다.

[그림 4-2] 전주문화재단의 2023년 직원 채용공고 중 응시 자격 사항

구분	직급 (직위)	응시자격
문화예술행정	6급 (팀장)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 다음의 자격 기준 중 하나 이상을 갖춘 자 - 문화·예술 관련분야 박사학위 취득 후 경력 1년 이상 - 문화·예술 관련분야 석사학위 취득 후 경력 4년 이상 - 문화·예술 관련분야 학사학위 취득 후 경력 7년 이상 - 채용 관련분야 경력 9년 이상 - 공무원 6급 상당 경력 - 공무원 7급 이상 경력 3년 ※ 관련분야 : 문화예술 행정 및 기획 등
문화예술행정		<ul style="list-style-type: none"> ◦ 다음의 자격 기준 중 하나 이상을 갖춘 자 - 문화·예술 관련분야 경력 1년 이상 - 채용 관련분야 경력 1년 이상 - 공무원 9급 이상 경력 ※ 관련분야 : 문화예술 행정 및 기획 등

자료 : 전주문화재단 홈페이지 참조

경력에 관한 응시 자격을 배제하고 필기시험을 통해 직원을 채용한 모 재단의 경우 합격자 대부분이 문화·예술 분야 전공 및 경력과 무관한 사람이었다. 이들은 공무원·공사 등을 준비한 고시생이었는데, 이런 현상은 경력 조건을 제외한 이후 계속해서 나타났다. 문화·예술 전공을 하고 현장에서 문화 일을 하던 이들이 필기 시험에서 고시생을 이겨내기란 쉽지 않기 때문이다.

모두에게 공정한 기회를 주는 긍정적인 측면이 있으나, 문화라는 전문영역을 다루는 기관에서 문화 전공자나 경력자가 채용되지 못하는 현상은 기관의 전문성이 약해지는 문제와 함께 채용된 직원의 직업 만족도가 높지 않다는 문제가 발생한다. 공무원·공사를 준비하던 고시생은 문화라는 영역이 특별히 만족도가 높다고 생각하지 않고, 원래 계획했던 공무원 또는 공사 등으로 자리를 옮기려고 노력한다. 당연히 문화기획이나 문화행정의 전문성에도 크게 관심이 없다.

이와 달리 문화를 전공한 직원은 문화 분야 전문성을 키우려는 의지가 상대적으로 높다. 직장을 옮기더라도 다른 지역 문화기관, 또는 대우가 좋은 문화기관으로 옮기려 한다. 자기 전공에 따른 업무에 대한 자부심도 높다고 할 수 있다. 예를 들어 미술을 전공한 종사자는 미술 전시회 기획과 진행에 많은 애정을 보였다. 이 사례는 모든 이에게 공정한 채용기회를 제공한다는 인사행정의 흐름에 역행하지 않으면서 문화라는 전문성을 인정하는 채용 제도가 필요함을 보여준다.

나. 처우·조직문화의 문제

■ 유사 직종보다 낮은 임금과 운영형태별로 격차

전북 소재 사회복지시설 종사자의 2022년 기준 연 보수총액은 평균 3,813만 원이다(이중섭 외, 2022). 월로 따지면 약 3,177,500원이다. 2023년 기준 전북 소재 문화시설·기관 종사자의 평균 월급여총액은 2,852,445원이다(상여금 포함). 여기에 1년 평균 임금인상률(5%)을 적용하면 2023년 기준 약 3,336,375원으로 추정된다. 산술적으로 사회복지인력과 문화매개인력 간 월급여총액이 약 483,930원 차이 난다. 2012년 기준 조사와 비교하면 임금 수준이 많이 개선된 것은 사실이다. 하지만 여전히 유사 직종보다 상대적으로 낮은 임금을 받고 있다.

더 큰 문제는 같은 문화 분야에서 일을 하더라도 어떤 시설과 어떤 지역에서 근무하는가에 따라 임금 수준이 다르다는 점이다. 전북도 기관과 시군 기관의 임금이 다르고, 지방출자출연기관과 위탁대행기관, 민간단체의 임금이 다르다. 같은 조건이더라도 민간단체보다 위탁대행이 290,963원, 위탁대행보다 문화재단이 233,854원을 더 받았다. 공적 기관의 임금이 높다보니 민간단체나 위탁대행기관 직원이 문화재단 등으로 이직하는 경향이 나타날 수밖에 없다. 이러한 상황에서 민간 생태계를 기대하기 어렵다. 민간기업은 민간 자율적 운영이므로 어쩔 수 없다 하더라도 문화시설·행사 위탁대행 시 상대적 박탈감을 갖지 않도록 적절한 인건비를 편성해주는 노력이 요구된다.

■ 표준화되지 않은 보수체계와 복리후생의 부족

문화매개인력의 처우와 복리후생에 대한 체계가 갖춰져 있지 않다는 점도 해결해야 할 숙제이다. 2012년 기준 조사 결과에 대한 정책제언으로 사회복지인력의 경우처럼 근로실태를 정기적으로 조사하고 적정 인건비 권고안을 제시하는 제도 마련을 제시하였으나, 현재까지 큰 변화는 없다. 또한 같은 문화 분야를 담당하는 문화시설·기관별로 처우가 다르다. 표준화된 보수체계나 공통된 복리후생이 적용되지 않는다. 문화시설·기관별로 제각각인 보수체계와 복리후생은 인력 간 심리적 불평등으로 이어져 직업 및 직장 만족도를 떨어지게 만든다.

사회복지 분야에서는 사회복지시설 유형별 급여 격차를 해소하는 방안으로 단일임금제도를 제안한다. 이를 위한 조건으로 다양한 형태로 존재하는 시설별 직급

체계의 업무량에 따른 표준화를 제시한다. 문화 분야 공적 기관과 위탁대행 기관에서 직급 및 업무량에 대한 표준화와 이를 기반으로 공통으로 적용할 수 있는 문화 분야의 임금체계를 갖추려는 노력이 필요하다.

[그림 4-3] 전라북도 사회복지시설 종사자 단일임금 적용 직급체계(안)

공무원 비교직급	사회복지시설 종사자 직급직위			비교직급 설정 기준	
	직급	이용사실	생활사실	전라북도	
				종사자 규모	경력
5급	1급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 이상
				5인 미만	25년 이상
6급	2급	관장, 원장	원장	5인 이상	15년 미만
				5인 미만	15년 이상 25년 미만
		부장	사무국장	5인 이상	15년 이상
7급	3급	관장, 원장	원장	5인 이상	10년 미만
		부장	사무국장	5인 미만	10년 이상 15년 미만
		과장	과장		
8급	4급	대리	선임 생활 지도원	5인 이상	7년 미만
				5인 미만	7년 이상-10년 미만
9급	5급	사회복지사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 영양사, 직업재활사, 임상심리사, 생활복지사, 상담지도원, 직업훈련교사, 상담원, 정신보건전문요원 등	생활 지도원	5인 이상	5년 미만
				5인 미만	5년 이상-7년 미만
				6급	간호조무사, 조리사 안전관리인, 사무원 운전기사
7급	생활보조원, 취사원 관리인, 환경미화원	기능직	-	-	

자료 : 이중섭 외(2022), 162쪽

■ 위탁·대행 시 인건비 지원 방식의 문제

문예회관을 민간에게 위탁할 때 필요한 인력 규모와 인력별 인건비 등을 고려하지 않고 전년 위탁예산을 기준으로 예산을 편성한다. 생활문화시설을 위탁하는 경우도 비슷하다. 2019년 이전까지는 인건비 항목이 없이 포괄보조 방식으로 위탁예산을 책정하여 사업비를 우선 집행하고 나머지를 인건비로 책정하는 문제가 발생하였다. 전주시 생활문화시설 위탁의 경우 2020년 조례를 개정하는 과정에서 인력 규모를 3명(센터장, 실장, 팀장)으로 설정하고, 사회복지사 임금체계를 준용하여 인건비 규모를 설정하였다. 하지만 대부분 민간위탁, 또는 공기관 대행에서는 여전히 인건비를 별도로 항목으로 설정하는 방식의 항목별 보조가 아닌, 사업비와 인건비를 통합하여 지원하는 포괄보조 방식으로 예산을 편성하고 있다.

2. 근로환경 개선 방향과 과제

가. 전문직 정체성 확립

1) 전문 직업군으로서 한국표준산업분류 신설

■ 표준직업분류체계와 세부 유형화

2007년 조사, 2012년 조사에서도 문화매개인력을 한국표준직업분류에 신설하고자 제안하였으나 현재 문화매개인력 또는 문화인력 등 관련 업무를 보는 인력을 통칭하는 직업군은 표준직업분류에 없다.

[표 4-2] 90 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 세부 분류

대분류	세분류	세세분류
842 사회 및 산업정책 행정	8421 사회서비스 관리 행정업	84212 문화 및 관광 행정업
901 창작 및 예술 관련 서비스	9011 공연시설 운영업	90110 공연시설 운영업 90121 연극단체
	9012 공연단체	90122 무용 및 음악단체
		90123 기타 공연단체
		90131 공연 예술가
	9013 자영 예술가	90132 비공연 예술가
		90191 공연 기획업
	9019 기타 창작 및 예술관련 서비스업	90192 공연 및 제작관련 대리업
90199 그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업		
90211 도서관 및 기록 보존소 운영업		
902 도서관, 사적지 및 유사 여가 관련 서비스	9021 도서관, 기록 보존소 및 독서실 운영업	90212 독서실 운영업
	9022 박물관 및 사적지 관리 운영업	90221 박물관 운영업
		90222 사적지 관리 운영업
	9023 식물원, 동물원 및 자연공원 운영업	90231 식물원 및 동물원 운영업
		90232 자연공원 운영업
9029 기타 유사 여가관련 서비스업	90290 기타 유사 여가관련 서비스업	

자료: 제10차 한국표준산업분류

제10차 한국표준산업분류에서 문화매개와 관련한 분류항목은 [표 4-2]와 같다. 공연시설 운영, 박물관·미술관·도서관 등 운영 외에 문화매개 기능을 담당하는 분류가 없다. 김규원 외(2014: 149)는 이러한 문제를 해결하고자 사회 및 산업정책 행정(842)의 세세분류(84212)인 문화 및 관광 행정업에 문화매개행정 또는 지역문

화매개를 포함하자고 제안하였다. 또한 그는 대분류 항목으로 지역문화기획 및 매개를 신설(903)하자고 제안하였다.

김규원 외(2014)의 제안은 여전히 유효하다. 다만 신설하자는 지역문화기획 및 매개(903) 대분류를 보다 구체화하는 작업은 필요하다. 대분류 명칭을 “문화매개 관련 서비스”로 하고, 「지역문화진흥법」에서 정의하는 지역문화전문인력의 주요 업무인 지역문화의 기획·개발·평가를 준용하여 문화기획(9031), 문화개발(9032) 등으로 세분류를 설정하는 방안을 검토할 수 있다.

여기에서 제안하는 내용은 하나의 사례이다. 문화매개인력의 기능별로 직업군을 세분화하고, 각 세분류 직업군의 업무와 명확한 규모를 구체화하는 등 한국표준산업분류에 포함하기 위한 논리 개발 등 노력이 필요하다.

[표 4-3] 문화매개인력의 한국표준산업분류 추가(안)

개선 방향	대분류	세분류	세세분류	비고
(1) 기존 세세분류에 관련 내용 신설	842 사회 및 산업정책 행정	8421 사회서비스 관리 행정업	84212 문화 및 관광 행정업	문화매개행정 신설
(2) 문화매개 관련 대분류 신설	903 문화매개 관련 서비스	9031 문화기획업	90311 문화프로그램 기획업	문화향유프로그램 개발·운영·평가 등
			90312 문화행사 기획업	콘서트·예술제 등 개발·운영·평가 등
		9032 문화개발업	90321 지역축제 개발·운영업	문화축제·전통축제 개발·운영·평가 등
			90322 문화콘텐츠 개발업	문화자원 활용 콘텐츠 기획·개발 등

자료: 김규원 외(2014), 149쪽 참조하여 연구진이 재구성

2) ‘문화직렬’ 신설

■ 행정직군 내 문화직렬 필요

문화매개인력이 전문성을 인정받지 못한다는 사실은 시설·기관으로 채용될 경우에 독자 분야가 아니라 행정·사무인력으로 채용되는 현실에서 확인할 수 있다. 종사자 인터뷰에서 확인되었듯이 문화를 전공하거나 문화 활동 경력을 가진 인력이 직업 의식을 가지며 전문성을 키우려는 경향을 보인다는 점에서 단순 행정·사무인

력이 아니라 처음부터 문화매개 전문인력으로 채용하는 제도가 필요하다.

이와 관련된 제도가 이른바 행정에서의 직군과 직렬이다. 문화재단 등에서 문화 매개인력을 독자적인 분야로 뽑으려면 우선 행정에서 문화 분야 직렬이 신설되어야 한다. 지방출자·출연기관 등은 대부분 공무원 체계를 준용하기 때문이다.

문화 영역이 갈수록 중요해지나 현재 법적으로 문화 분야는 일반 행정 분야로 구분된다. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」, 「공무원 임용령」 등을 종합하면 문화 관련 직렬은¹⁰⁾ 행정직렬로 되어 있어 일반행정으로 신규 채용을 통해 업무 배치 및 기능을 부여한다.

[표 4-4] 현행 문화관련 직렬 분류체계: 행정직군-행정직렬-문화홍보

행정직군					
행정직렬					
1. 일반행정	2. 인사조직	3. 법무행정	4. 재경	5. 국제통상	6. 고용노동
7. 문화홍보	8. 교육행정	9. 회계			

현행 직렬체계는 변화되고 있는 정책수요 대응 및 전문성을 육성할 수 있는 공직분류체계가 되어 있지 않고, 전문성 확보 및 전문가의 양성 등에 한계가 있다. 문화정책 환경의 변화에 따라 공직의 전문인력을 통해 지역문화 진흥을 위한 전문화 및 지속성, 정책의 미래 가능성의 확보가 필요하다. 이와 관련하여 문화 활동 경험이 풍부한 전문인력을 충원함으로써 조직의 전문성을 확충하는 기반으로 문화 분야의 행정직렬을 신설하는 방안이 있다.

한편, 문화 분야 직렬을 신설하려면 「국가공무원법」과 「지방공무원법」, 「공무원 임용령」, 지방자치단체 조례 등을 개정하여야 한다.

■ (방안1) 행정직군 내 직렬의 신설

첫 번째 방안은 현행 행정직군에 별도로 문화 직렬을 신설하는 것이다. 현재 행정직군 직렬은 행정, 직업상담, 세무, 관세, 사회복지, 통계, 사서, 감사, 방호 등 9개이다. 행정직렬에 포함된 문화홍보는 과거 문화공보실 등 공보 업무를 담당하는 부서와 관련된다. 이 직렬을 홍보 전담 부문으로 변경하고, 행정직군에 별도로 문화(예술)와 콘텐츠(관광까지 포함할 수 있다)를 담당하는 문화 직렬을 신설하여 전담인력을 선발하지는 방안이다.

10) 직렬(職列)이란 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다. 직군(職群)이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.

[표 4-5] 행정직군 내 문화예술콘텐츠관광 직렬의 신설(안)

현행		개편안	
직군	행정직렬	직군	직렬
행정직군	행정직렬 내 문화홍보 등 9개	행정직군	문화직렬(신설) 총 10개로 확대

■ (방안2) 문화(예술) 관련 연구직렬 공직분류의 개편

문화(콘텐츠 포함) 직렬이 신설될 경우 전문적인 정책 연구를 수행하기 위한 지역문화 진흥 및 문화산업 육성 등을 위해 “연구관” 및 “연구사” 제도 도입을 검토하자는 제안이다. 연구직 공무원 기술 부문 직렬은 공업연구, 농업연구, 임업연구, 수의연구, 해양수산연구, 기상연구, 보건연구, 환경연구, 시설연구 등 9개이다.

문화예술, 콘텐츠 등은 이미 산업적인 기반을 구축하고 있으며 일자리 창출 및 산업 생태계 구축 등의 다양한 정책환경 변화에 대응하고 있는 만큼 연구관 및 연구사 제도의 도입은 정책적 타당성이 충분하다. 또한 현실적으로 문화예술, 콘텐츠 분야의 연구 폭이 넓어지고 실질적으로 정책 대응력 확대가 필요해지고 있어 전문성을 보유한 인력의 확보가 필요하다. 구체적으로 연구직 공무원의 기술 부문에 문화연구를 신설하여 문화예술, 콘텐츠 등으로 직류를 세분화하면 된다. 연구직렬 신설의 필요성을 강화하는 차원에서 관광과 연계하여 추진할 수 있다.

[표 4-6] 과학기술직군 내 연구직 공무원의 공직분류 신설방안

구분	직군	직렬	직류	계급 및 직급	
				연구관	연구사
연구직 공무원	과학기술직군	문화·콘텐츠연구	문화예술 콘텐츠	문화·콘텐츠 연구관	문화·콘텐츠 연구사

■ 신설 문화직렬에 따른 문화인력 채용 및 배치

문화와 관광 업무가 통합된 전북문화관광재단에서는 문화 전공자와 관광 전공자를 구분하여 팀장 등을 채용하였다. 그런데 순환보직이라는 원칙을 적용하여 문화 전공 팀장과 직원들을 관광 부서로, 관광 전공 팀장과 직원들을 문화 부서로 배치한 적이 있었다. 당연히 문화와 관광 현장에서는 불만이 나왔고, 실제 업무를 추진하는 데도 어려움을 호소하였다.

문화와 관광 전공 차이뿐 아니라, 문화와 행정업무를 구분하지 않고 순환보직으로 직원 대부분이 두 영역을 옮겨가며 맡는 점도 문제이다. 회계·인사 등은 행정

전문영역이므로 이와 관련된 전문성을 키워주는 게 필요하고, 문화업무는 전공 또는 경력자가 전문성을 키워가는 게 필요하다.

행정직군에 문화직렬이 신설된다면 문화기관·시설에서도 문화매개인력과 일반행정인력을 구분하여 채용할 필요가 있다. 일반행정인력은 기관·시설의 예산·회계·결산, 인사·노사관리, 계약, 경영공시·정보공개 등을 담당하고, 문화매개인력은 프로그램기획·문화교육·문화시설운영·예술인복지·생활문화지원·축제행사기획 등을 담당하는 식으로 직렬에 따른 업무 구분이 요구된다.

3) 경력 및 전문성 인증 시스템 구축

■ 활동 경력 증명 시스템

문화매개인력은 다양한 분야에서 활동하는데도 이를 증명하거나 활동 경력을 인정받지 못하는 경우가 많다. 예술활동증명을 받을 수 있으나 이마저도 기준을 충족하지 못하는 활동이 많다. 또한 신규 인력을 채용하는 경우에도 활동 경력을 증명하지 못하여 전문성을 인정받지 못하는 사례가 적지 않다.

예술인이 아닌 문화매개인력으로 활동한 경력을 인정받는다면 다양한 영역에서 활용될 수 있다. 예를 들어, 코로나팬데믹과 같은 재난위기 시 재난지원금을 받을 수 있는 대상이 될 수 있으며, 예술인 외 전문 직업으로서 사회적 인식이 확대되는 등 독자적인 직업군이자 전문가로서 인정이 가능하다

여러 정책보고서에서 예술인 외 문화인력에 대한 경력 및 전문성 인증시스템을 만들어야 한다고 제안되었으나 구체화된 사례가 없다. 이런 상황에서 완주군의 최근 노력은 참조할만하다. 완주군은 문화도시시사업을 추진하면서 「완주군 지역문화계 재난위기 구호와 활동 안전망 구축에 관한 조례」를 제정하고, 조례의 핵심 내용으로 예술인 및 생활문화인 등을 포괄한 완주문화인의 경력정보시스템 구축을 명시하였다.

이 조례에 따라 완주문화도시지원센터에서는 완주문화인으로 등록하는 세부 기준안을 마련하였다. 완주군에 주소를 두고 「지역문화진흥법」이 규정하는 문화예술·문화유산·생활문화·문화산업 중 생활문화와 문화예술 영역에서 업(業)으로 활동하는 사람을 일차적으로 정의한 뒤에, 네 분야별로 완주형 등록기준안을 제시하였다. 예를 들어, 생활문화의 경우 '생활문화 활동을 업으로 하는 완주군민 중에서 생활

문화 활동에 따른 수입이 일정기준을 충족한 생활문화인'으로 규정하였다. 여기서 말하는 생활문화활동 수입기준은 예술활동증명 시 제시되는 예술활동수입 기준이다.11) 완주군에서 더는 이 시스템을 구축하는 사업이 추진되지 않고 있으나, 전북 차원에서 문화매개인력을 유형별로 등록하고 관련 경력과 전문성을 증명·인증하는 시스템을 구축하는데 많은 시사점을 준다고 생각한다.

[표 4-7] 문화매개인력 경력 및 전문성 인증 시스템 관련 참조 사례

「완주군 지역문화계 재난위기 구호와 활동 안전망 구축에 관한 조례」의 주요 내용	
제4조(경력정보시스템의 구축 및 운영) 군수는 다음 각 호에 해당하는 지역문화계의 경력증명을 위하여 경력정보시스템을 구축하여 운영할 수 있다.	
1. 「예술인 복지법」제2조제2호 및 같은 법 시행령제2조에 따른 예술활동 증명	
2. 제5조제1항제2호에 따라 지역문화활동안전협의회 심의로 증명된 사항	
제5조(지역문화활동안전협의회) ① 완주군 지역문화계의 재난위기 구호 및 활동 안전망 구축에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 완주군 지역문화활동안전협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.	
2. 제4조에 따른 경력정보시스템의 구축·운영 및 문화활동 증명에 관한 사항	

완주 지역문화인력 기준		- 분야별 세부 적용 기준(안)			
• 현재 시행되고 있는 법령 및 관련 제도를 기준으로 준용		구분	법적 근거	등록 포함 기준(안)	완주형 기준(예시)
완주	○ 완주군에 주소록 둔 사람	문화예술 완주지역문화인력	예술인복지법 제2조(정의)*	○ 예술활동증명예술인: 법에 따라 예술활동증명을 한 예술인	○ 예술인복지재단에서 활동증명을 받은 완주군민 예술인
지역문화	○ 지역문화진흥법의 '지역문화' 정의에 따른 문화유산, 문화예술, 생활문화, 문화산업 분야 중 문화예술, 생활문화 분야 - 지역문화진흥법 제2조(정의) : 1. "지역문화"란 「지방자치법」에 따른 지방자치단체 행정구역 또는 공통의 역사적·문화적 정체성을 이루고 있는 지역을 기반으로 하는 문화유산, 문화예술, 생활문화, 문화산업 및 이와 관련된 유형·무형의 문화적 활동을 말한다. - 문화유산, 문화산업 등 법률로 전문인력을 규정하고 공적지원을 하는 분야는 이 조례에서 제외 (문화유산: 문화재보호법/무형문화유산법에 따른 무형문화재 기능보유자/전수조교 등, 문화산업: 산업/노동 관련 법에 따른 근로자)			○ 원로예술인: 오랜 기간 예술활동을 한 만 70세 이상의 사람	○ 예술인복지재단에서 원로예술인으로 인정받은 완주군민 예술인
				○ 신진예술인: 예술활동증명 운영지침에 따른, 최근 2년 내 1회 이상의 전문예술활동 통자료가 확인되어야 함.	○ 예술인복지재단에서 신진예술인으로 인정받은 완주군민 예술인
인력	○ 예술인복지법에서 예술인을 정의하는 내용을 적용, 지역문화활동을 "업(業)"으로 하고 있는 사람	생 지역문화진흥법 제2조(정의)** 예술인복지법 운영지침***	○ 생활문화 활동 관련 완주군 적용 기준(안) - 미학적인 어떤 것. 미학적 요소가 내재된 유형·무형의 활동 - 예를 들어, 원예와 예술적 감성이 결합된 케플라 가드닝, 드론을 활용하여 미학적으로 표현하는 활동, 자신만의 예술적 감성을 담아내는 목공활동 등	○ 예술인복지재단의 예술활동수입 기준 : ① 예술활동 수입이 120만원 이상일 경우 1년의 유효기간이 부여되고, 360만원 이상일 경우 3년의 유효기간이 부여. ② 단체가 아닌 '개인'에게 귀속된 예술활동 수입 자료를 제출	

자료: 완주문화도시지원센터(2022), 제1회 월간문화도시 회의자료, 장세길 발제문 참조

11) ① 예술활동 수입이 120만원 이상일 경우 1년의 유효기간이 부여되고, 360만원 이상일 경우 3년의 유효기간이 부여, ② 단체가 아닌 개인에게 귀속된 예술활동 수입 자료를 제출

4) 법·조례 제·개정

■ 법 제정 또는 개정 추진

사회복지 분야에서는 「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」로 사회복지인력의 처우를 개선한다. 사회복지인력의 처우 개선과 권리보장을 국가와 지자체 책무로 규정하고, 특히 사회복지인력의 보수를 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다. 이를 위해 적정 인건비에 관한 기준을 마련하고 지자체는 이 기준을 준수하도록 의무화하고 있다. 사회복지인력의 적정 인건비 권고안을 마련하고, 보수 수준과 지급실태 등을 3년마다 조사하여 공표하는 일들이 모두 이 법률에 근거하고 있다.

[표 4-8] 사회복지인력의 처우개선 관련 법률 내용

「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률」
제3조(사회복지사 등의 처우개선과 신분보장) ① 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 처우를 개선하고 복지를 증진함과 아울러 그 지위 향상을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 사회복지사 등의 보수가 사회복지전담공무원의 보수수준에 도달하도록 노력하여야 한다. ③ 국가는 사회복지사 등의 적정 인건비에 관한 기준을 마련하여야 하며, 지방자치단체는 해당 기준을 준수하기 위하여 노력하여야 한다. ④ 보건복지부장관과 지방자치단체의 장은 사회복지사 등의 보수 수준 및 지급실태, 제3항에 따른 기준의 지방자치단체별 준수율 등에 관하여 3년마다 조사·공표하여야 한다. ⑤ 사회복지사 등은 사회복지법인 등의 운영과 관련된 위법·부당 행위 및 그 밖의 비리 사실 등을 관계 행정기관과 수사기관에 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.
「사회복지사 등 처우 및 지위 향상을 위한 법률 시행령」
제4조(보수수준에 관한 권고기준) 보건복지부장관은 실태조사 결과에 따른 사회복지사 등의 보수 수준과 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원의 보수수준을 비교하여 사회복지사 등의 보수수준에 관한 권고기준을 정할 수 있다.

문화인력의 처우개선과 권리보장에 관하여 구체적인 내용을 담은 법률은 없다. 문화매개 기능과 관련한 인력을 명시한 법률은 「지역문화진흥법」인데, 이 법에서는 지역문화인력을 정의하고, 인력을 양성하는 기관을 지정·지원한다고 명시하고 있다. 사회복지인력의 처우개선 및 권리보장을 다룬 「사회복지사업법」처럼 문화(매개)인력의 권리보장과 처우개선에 관한 내용은 하나도 없다.

2021년 9월 24일에 제정된 「예술인권리보호법」은 권리보장법인데도 지원과 권리, 직업적 보장 등 상징적인 문구에 그치고 있다. 박근혜 정부에서 빛어졌던 블

랙 리스트 문제와 예술인 성폭행 문제의 해결에서 출발한 법이라는 점에서 한계가 분명하다. 게다가 이 법의 대상은 예술인으로 문화매개인력은 포함되지 않는다. 결국 문화인력, 문화매개인력 등 창작자와 소비자를 매개하고 문화를 통해 새로운 가치를 창출하는 인력의 직업적 지위, 처우개선, 권리보장 등을 다루는 법률은 현행 법체계에서는 없다.

[표 4-9] 지역문화인력 관련 주요 법률

「지역문화진흥법」
제2조(정의) 8. “지역문화전문인력”이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.
제10조(지역문화전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.
② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 지역문화전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 문화진흥 관련 연구 등을 목적으로 설립된 기관 또는 단체를 지역문화전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.
③ 문화체육관광부장관은 제2항에 따라 지정된 지역문화전문인력 양성기관에 대하여 예산의 범위에서 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.
④ 제2항에 따른 지역문화전문인력 양성기관의 지정 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」의 주요 내용
제3조(예술인의 지위와 권리) ① 예술 표현의 자유는 다양하고 창조적인 예술 활동의 조건이자 민주주의의 근간으로서 보호되어야 한다.
② 예술인은 「문화기본법」 제4조에 따른 문화권을 가진 국민이자 문화국가 실현과 국민의 삶의 질 향상에 기여하는 존재로서 정당한 존중을 받아야 한다.
③ 예술인은 노동과 복지에 있어 다른 종류의 직업과 동등한 지위를 보장받는다.
④ 예술인은 성평등한 예술 환경에서 활동할 수 있는 권리를 가지며, 누구든지 예술인을 대상으로 성희롱·성폭력에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
⑤ 예술인은 국가기관등의 예술 정책에 관한 정보를 제공받고 정책 결정과정에 참여할 수 있다.
제10조(예술인의 직업적 권리 등) ① 예술인은 예술 활동과 그 성과에 대한 정당한 보상을 누릴 권리가 있다.
② 예술인은 예술 활동을 하거나 예술인의 권리를 지키기 위한 단체를 구성하여 활동할 수 있다.
③ 예술인은 신체적 안전이 보장된 환경에서 예술 활동을 할 권리를 갖는다.
④ 국가기관등, 예술지원기관 및 예술사업자는 예술인의 권리를 침해하여서는 아니 된다.

김규원 외(2014)는 전국에서 활동하는 지역문화전문인력을 25,000명에서 40,000명 정도로 추정하였다. 그는 보수적으로 34,000명의 지역문화전문인력이 활동한다고 보았다. 이 추정 이후 문화재단과 생활문화시설이 전국에서 급속하게 증가하였다. 축제와 국제적인 문화행사, 문화도시 사업도 증가하였다. 문화매개인력 규모가 커진 만큼 이들의 지위와 권리를 보장하고, 처우를 개선하는 독자 법률을 제정하거나 「지역문화진흥법」을 개정하려는 모두의 노력이 필요하다.

■ 전북 조례의 개정 추진

「전라북도 지역문화진흥에 관한 조례」(이하 전북조례)에는 문화매개인력과 관련하여 제5조(지역문화진흥을 위한 시행계획의 수립 등)제1항제4호 지역문화전문인력의 양성 및 지원, 제7조(지역문화전문인력 양성기관에 대한 지원), 제12조(생활문화 지원의 범위)제1항제2호 생활문화 역량을 높이기 위한 지역문화전문인력 지원이 있다. 법과 마찬가지로 지역문화전문인력 양성기관 지정·지원이 핵심이며, 지원 내용은 상징적인 수준에 머물러 있다.

문화매개인력 양성기관 외 전문인력으로서 정체성을 정립하고, 전문직업군으로서 지위와 권리를 보장하는 내용이 전북조례에 추가되어야 한다. 첫째, 상징적 수준에 머물러 있는 지역문화인력의 정의(지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람)를 기능별로 구체화하고 문화매개인력에 관한 전북형 정의를 설정할 필요가 있다. 예를 들어, “지역문화와 관련하여 문화행정, 문화기획, 문화교육, 문화시설·행사 운영, 문화자원 조사와 개발 등의 업무를 수행할 지식과 능력을 갖추고 관련 활동을 하는 사람”으로 정의할 수 있다.

둘째, 사회복지사 등의 지위를 향상시키고 신분보장 및 처우개선 등에 필요한 사항을 정하는 것을 목적(제1조)으로 하는 「전라북도 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례」를 참조하여 전북조례에 도지사의 책무(제5조), 지원계획의 수립·시행(제6조), 실태조사(제7조), 지원사업(제8조) 등 내용 추가가 필요하다.

셋째, 「사회복지사법」과 같은 문화매개인력 처우 개선과 관련한 법률이 제정되지 않을 경우에는 문화매개인력의 권리보장과 처우개선에 관한 사항을 전북조례에 추가하여야 한다. 구체적으로 전북 문화매개인력의 근로실태를 정기적으로 조사하고, 인건비 기준안 및 복리후생 내용 등을 제시할 필요가 있다.

넷째, 문화매개인력의 활동 경력을 증명하고 전문성을 인증하는 시스템을 구축하는 내용과 문화매개인력의 근무 규정을 수립하는 내용도 필요하다. 참고로, 사회복지사, 생활체육지도사 등 유사 직종의 경우 법률 및 조례에 따라 고용 및 계약 가이드라인(지침)을 수립한다. 문화 분야에서는 예술강사 취업규칙이 있다.

마지막으로, 문화시설·행사를 민간에 위탁할 때 인건비 기준안을 참조하여 인건비를 별도로 설정하는 등 위탁비의 현실화에 필요한 규정도 마련되어야 한다.

나. 보수의 현실화와 복리후생

1) 표준 보수체계 구축

■ 유사 직종의 보수체계 사례

「사회복지사법」에 근거하여 매년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인이 발표된다. 법적 근거를 바탕으로 적용대상, 적용원칙, 임금체계, 승진체계 등을 명시한다. 가이드라인의 적용 시설은 「사회복지사업법」에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지시설이 해당된다. 사회복지사 등의 보수 적정 수준을 사회복지전담공무원 보수기준으로 설정하며 종사자들의 급여수준이 전담공무원의 보수수준에 도달하도록 기준을 제시하고 있다. 가이드라인으로서 강제성은 없지만, 관련 법률에 따라 사회복지시설 종사자들의 보수수준과 지급실태 등에 관하여 3년마다 조사하며 적정인건비 준수를 위한 사후관리를 진행한다.

[표 4-10] 복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 구성

주요항목	세부내용
적용대상	<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지사업 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지시설 (국고지원시설 및 지방이양시설 모두 포함) · 단, 어린이집, 노인의료복지시설과 재가노인복지시설은 제외
적용원칙	<ul style="list-style-type: none"> · 동 인건비(기본급) 지급기준 우선 적용. 단, 봉급 및 수당기준은 개별시설 및 지자체 예산에 따라 별도 마련 가능 · 연장, 야간, 휴일근무수당, 퇴직금 등 근로기준법 및 개별법령을 준수 · 지자체는 월별로 종사자의 보수 및 수당을 파악. '사회복지시설정보시스템' 내 급여 및 회계 기능 사용조치 후 확인 · 급여인상 및 급여체계와 관련하여 가이드라인은 최하 권고기준, 권고기준 이상으로 추진 요망
임금체계	<ul style="list-style-type: none"> · (기본급) 직위별(사회복지직, 의료직, 사무직, 관리직) 종사자 기본급은 31호봉제이며 동일 임금 적용 · (직위) 임원(원장 및 사무국장 3직위), 돌봄직(생활복지사 등 4직위), 기타(관리직, 기능직 등 2직위) 총 9직위로 구성 · (포함내역) 기본급에 공무원의 정근수당, 정액급식비, 직급보조비를 포함하여 사회복지시설 종사자의 각 호봉 기본급에 적용 · (수당) 명절휴가비, 시간외근무수당, 가족수당 공통 적용
승진체계	<ul style="list-style-type: none"> · (승진 최소 소요 연한) 사회복지직과 사회복지직 외 직종별 차등 적용 · (사회복지직) 선임사회복지사(사회복지사 4년 차 이상), 과장(선임사회복지사 6년 차 이상), 부장·사무국장(과장 8년 차 이상) · (사회복지직 외 직종) 3급(4급 5년차 이상), 2급(3급 7년차 이상), 1급(2급 9년차 이상)

자료: 보건복지부(2022), 112쪽

[표 4-11] 2023년 사회복지시설 종사자 기본급 권고 기준

직위 (호봉)	생활시설 (사회노년) 이용시설_사회복지직 (장애인이용시설_일반직)	관장	사무국장		과장, 생활복지사		선임 생활지도원		생활지도원		관리직	기능직
			1급	2급	1급	2급	3급	4급	5급			
1호봉	2,727,800	2,575,500	2,455,500	2,267,000	2,159,800	2,073,500	2,042,900	2,032,100	2,010,600	-	-	
2호봉	2,820,800	2,659,900	2,534,600	2,323,200	2,211,400	2,112,400	2,091,800	2,068,500	2,033,500	-	-	
3호봉	2,916,400	2,755,700	2,627,000	2,385,000	2,274,100	2,151,100	2,127,100	2,109,500	2,069,200	-	-	
4호봉	3,024,800	2,849,500	2,721,600	2,482,000	2,336,500	2,206,900	2,178,500	2,148,600	2,107,400	-	-	
5호봉	3,148,900	2,956,700	2,823,500	2,584,800	2,399,500	2,265,300	2,232,000	2,190,300	2,144,600	-	-	
6호봉	3,278,800	3,073,400	2,938,000	2,691,000	2,487,200	2,323,300	2,296,400	2,230,000	2,192,800	-	-	
7호봉	3,408,500	3,189,700	3,052,200	2,801,700	2,576,600	2,410,000	2,385,400	2,307,500	2,229,100	-	-	
8호봉	3,542,700	3,323,700	3,168,700	2,912,900	2,671,000	2,505,300	2,472,700	2,390,200	2,288,000	-	-	
9호봉	3,677,900	3,457,800	3,301,600	3,020,900	2,770,100	2,595,000	2,546,200	2,457,600	2,360,400	-	-	
10호봉	3,806,400	3,588,500	3,433,200	3,136,000	2,861,500	2,673,300	2,627,400	2,543,800	2,441,300	-	-	
11호봉	3,934,800	3,708,000	3,556,100	3,242,300	2,952,800	2,742,900	2,690,600	2,606,200	2,503,900	-	-	
12호봉	4,061,000	3,816,400	3,663,300	3,338,400	3,034,300	2,802,800	2,754,000	2,676,800	2,564,900	-	-	
13호봉	4,169,400	3,912,700	3,757,400	3,422,300	3,112,600	2,860,200	2,803,800	2,742,300	2,629,000	-	-	
14호봉	4,258,000	4,003,100	3,850,900	3,503,800	3,187,400	2,918,900	2,848,200	2,778,000	2,677,600	-	-	
15호봉	4,347,300	4,089,100	3,944,900	3,581,900	3,259,100	2,975,600	2,902,400	2,809,500	2,719,900	-	-	
16호봉	4,431,800	4,171,600	4,028,700	3,655,700	3,328,100	3,041,000	2,952,600	2,864,200	2,762,000	-	-	
17호봉	4,511,000	4,241,200	4,101,300	3,726,000	3,393,000	3,111,200	3,000,700	2,917,800	2,815,100	-	-	
18호봉	4,585,900	4,312,800	4,174,200	3,794,300	3,455,600	3,173,700	3,057,700	2,971,500	2,866,700	-	-	
19호봉	4,656,000	4,381,100	4,239,100	3,854,600	3,513,600	3,229,900	3,113,700	3,016,800	2,921,300	-	-	
20호봉	4,718,600	4,445,900	4,301,900	3,914,900	3,570,200	3,284,700	3,170,200	3,060,500	2,967,400	-	-	
21호봉	4,780,100	4,504,100	4,363,400	3,970,600	3,622,800	3,334,000	3,220,400	3,112,800	3,019,200	-	-	
22호봉	4,839,200	4,559,000	4,420,000	4,024,500	3,672,700	3,383,700	3,266,000	3,172,000	3,078,800	-	-	
23호봉	4,894,400	4,613,800	4,474,000	4,075,700	3,720,600	3,429,000	3,318,300	3,233,400	3,137,700	-	-	
24호봉	4,946,400	4,666,300	4,524,400	4,120,800	3,766,500	3,473,900	3,362,700	3,290,400	3,195,900	-	-	
25호봉	4,997,100	4,714,400	4,574,700	4,165,700	3,810,500	3,516,400	3,409,300	3,342,900	3,254,200	-	-	
26호봉	5,038,700	4,761,200	4,618,500	4,209,400	3,853,700	3,555,500	3,450,900	3,388,800	3,308,300	-	-	
27호봉	5,081,000	4,801,600	4,659,800	4,246,300	3,888,800	3,589,000	3,484,500	3,434,100	3,353,400	-	-	
28호봉	5,117,900	4,833,100	4,696,700	4,278,800	3,920,800	3,617,200	3,507,800	3,465,200	3,387,100	-	-	
29호봉	5,146,200	4,862,400	4,727,900	4,309,200	3,950,400	3,644,200	3,526,700	3,500,100	3,422,200	-	-	
30호봉	5,170,000	4,892,800	4,760,700	4,337,400	3,976,500	3,669,600	3,545,800	3,521,600	3,453,300	-	-	
31호봉	-	4,905,100	4,781,300	4,365,300	4,006,900	3,699,000	3,567,300	3,557,800	3,477,400	-	-	

[표 4-12] 직위별·직급별 승진 최소 소요 연한

주요항목	세부내용
직위별 승진 최소 소요 연한	<ul style="list-style-type: none"> · 선임 사회복지사 : 사회복지사로 만 3년(4년 차)이상 · 과장 : 선임 사회복지사로 만 5년(6년 차)이상 · 부장·사무국장 : 과장으로 만 7년(8년 차)이상
직급별 승진 최소 소요 연한	<ul style="list-style-type: none"> · 3급 : 4급으로 만 4년(5년 차)이상 · 2급 : 3급으로 만 6년(7년 차)이상 · 1급 : 2급으로 만 8년(9년 차)이상

■ 문화매개인력의 표준 보수체계 구축 방향

현재 문화매개인력에 대한 인건비를 책정하는 방식은 시설·기관이나 사업을 위탁하는 지자체별로 각각각색이다. 공무원 보수체계를 준용하거나, 사회복지인력 등 유사직종의 임금 가이드라인을 적용하는 경우도 있다. 때로는 해당 지역의 최저임금 또는 생활임금 기준을 준용하기도 한다. 그런데 이러한 기준을 적용할 때에도 명확한 기준이 없다. 예를 들어, 전주시 생활문화센터 위탁기관 선정에 있어 인건비 기준을 사회복지직 몇급 몇호봉으로 책정하는데, 왜 그 직급이 사회복지직 몇급에 해당하는지, 어떤 기준으로 설정하였는지가 명확하지 않다. 마치 금액을 미리 설정하고 그에 맞는 유사 직종의 직급과 호봉을 찾는 것처럼 보인다.

문화매개인력 보수체계에서 무엇보다 필요한 것은 표준 보수체계이다. 모든 시

설이나 기관에 똑같이 적용하는 단일 보수체계는 현실적으로 불가능하다. 따라서 최소 기준안을 설정하고 시설과 기관, 위탁행사 유형 특성에 따라 보수를 차별화하는 표준 보수체계를 마련하여 권고하는 것이 중요하다.

예를 들어, 시설 운영인력은 사회복지시설 종사자 인건비 권고안처럼 유사 시설 별로 인건비 권고안을 마련할 필요가 있다. 전문기술이 필요한 무대·공연 등 기술 인력, 일반적 시설운영인력, 프로그램 등의 기획인력으로 구분하여 호봉체계별 인건비 기준선을 정하면 된다. 생활문화시설은 문예회관과 달리 업무가 세분화되어 있지 않으므로 별도의 인건비 기준설정이 필요하다. 위탁대행은 사업과 시설 위탁에 따라 다르게 기준이 설정되어야 한다. 예를 들어, 문화예술교육과 관련한 사업을 위탁한다고 하면 예술강사 취업규칙이 정한 인건비를 적용하고, 시설 위탁은 문화시설 인건비 권고안을 준수하면 된다. 축제와 행사를 대행하는 위탁사업은 프로그램 기획인력과 시설 운영인력을 구분하여 인건비를 적용하면 된다.

이와 더불어 크게 두 가지 보수체계가 필요하다. 첫째, 문화시설과 문화기관, 위탁대행 단체 등에서 일하는 사람(종사자)에게 적용하는 표준 보수체계이다. 이 유형은 사회복지전담공무원 보수 수준이 되는 것을 목표로 하는 사회복지인력의 인건비 권고안처럼 문화전담공무원 보수 수준을 기준으로 보수체계를 마련하여야 한다. 둘째, 기관·시설에 근무하지 않는 민간단체, 혹은 위탁사업, 프로젝트 참여 문화매개인력에 지급되는 인건비에 대한 기준안이다.

[표 4-13] 예술 분야 프로젝트 관련 인건비 설정 정책 사례

시각예술창작산실	
<ul style="list-style-type: none"> · ① 미술분야 표준계약서 개정고시에 따라 창작대가 지급기준(참여비, 창작사례비)을 도입, · ② 사업별 지원규모 상향 및 정액화 추진* · 우수전시지원 ('21)2~8천만원 → ('22)4천만원~1억원 → ('23)5천만원/1억원 정액 · 중견작가프로모션기획 ('22)최대 3천만원 → ('23)3천만원 정액 	
공연예술창작산실	문학창작산실 27억원
<ul style="list-style-type: none"> · 공연계 종사자의 직무별 최소·평균 사례비 단가가 가이드라인 마련 및 적용* * '23년 공연예술창작산실 올해의 신작 공연 시범 적용 	<ul style="list-style-type: none"> · 문예지발간지원 원고료 평균 단가 상승 적용 및 서면계약서 체결 의무화 * '21년 대비 문예지 발간사업 원고료 평균 단가 22.3% 상승 적용

■ 문화시설·기관 등 종사자의 보수체계 설정

문화행정을 담당하는 공무원 수준을 목표로 보수체계를 설정한다고 했을 때, 문화 분야는 전문직렬이 없으므로 임기제공무원 또는 전문임기제공무원을 준용하여 기준을 설정할 수 있다. 관련 분야 전공 또는 경력 등을 기준으로 삼으면 된다.

「공무원임용령」 제16조제1항제3호에 따르면 법 제28조제2항제3호에 따라 경력 경쟁채용 등을 하려는 경우에는 임용예정 직급과 같은 직급에서 2년 이상 근무한 경력이 있거나 임용 예정직과 관련있는 직무분야에서 해당 직급에 해당하는 근무 경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람으로서 「공무원임용시험령」에서 정하는 임용예정 계급 상당 경력기준에 해당하는 사람이어야 한다.

[표 4-14] 「공무원임용시험령」 제27조제3항 관련 경력경쟁채용 등 예정 계급별 경력기준

임용예정 계급 직무분야	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
관련 직무분야 박사학위 또는 석사학위 소지자	박사학위 소지 후 8년 이상 또는 석사학위 소지 후 12년 이상	박사학위 소지 후 4년 이상 또는 석사학위 소지 후 8년 이상	박사학위 소지자 또는 석사학위 소지 후 4년 이상				
관련직무분야 공무원 외 다른 근무경력자	10년 또는 임용예정 직급에 상당하는 관리자 경력 3년 이상			6년	3년	3년	3년

[표 4-15] 2023년 기준 임기제공무원 및 별정직공무원 연봉

구분	상한액	하한액
5급(상당)		63,752(62,686)천원
6급(상당)	79,257천원	52,811천원
7급(상당)	64,776천원	45,006천원
8급(상당)	56,827천원	40,537천원
9급(상당)	50,039천원	

[표 4-16] 전문임기제공무원 및 한시임기제공무원의 경력경쟁채용등 응시요건(「공무원임용령」 제16조제6항 및 제7항 관련) - 「국가공무원법」 제28조제2항제2호에 따른 자격기준

종류	임용등급	자격기준
전문 임기제	가급	1. 학사학위를 취득한 후 9년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 2. 12년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 5급 이상 또는 5급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람
	나급	1. 학사학위를 취득한 후 6년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 2. 9년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 6급 이상 또는 6급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람
	다급	1. 학사학위를 취득한 후 4년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 2. 7년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 7급 이상 또는 7급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람
	라급	1. 학사학위를 취득한 후 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 2. 5년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 8급 이상 또는 8급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람
	마급	1. 전문대학 졸업자등으로서 1년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 2. 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람 3. 9급 이상 또는 9급 이상에 상당하는 공무원으로서 2년 이상 임용예정 직무분야의 경력이 있는 사람

[표 4-17] 2023년 기준 전문임기제 공무원 연봉 기준

구분	상한액	하한액
가급(1급 상당)		90,875(89,356)천원
가급(2급 상당)		82,617(81,236)천원
가급(3급 상당)		75,108(73,852)천원
나급(4급 상당)		64,509(63,430)천원
나급(5급 상당)	85,843천원	48,792천원

임기제공무원 임금체계와 전주문화재단 임금체계를 비교하면 유사 직급에도 불구하고 상당한 차이가 있음을 알 수 있다(표 4-19). 팀장급을 보면 전주문화재단의 상한액이 임기제공무원 하한액과 같다. 전주문화재단의 다른 직급 상한액은 오히려 임기제공무원 하한액보다 낮다. 유사 경력과 학력 등을 적용하였을 경우에 생활문화시설이나 위탁대상기관은 전주문화재단 사례보다 더 열악하다. [표4-19]는 문화매개인력의 보수체계가 임기제 공무원보다 열악하게 설정되었다는 사실과

함께 문화매개인력이 종사하는 시설·기관 유형에 따라서도 격차가 크다는 사실을 보여준다. 이는 유형 간 격차를 줄이는 최저 기준안을 마련함과 동시에 임기제 공무원과 비슷한 수준이 도달하도록 단계별 계획이 필요함을 의미한다.

[표 4-18] 임기제공무원과 전주문화재단의 연봉 기준 비교

구분 (임기제공무원/전주문화재단)	임기제 공무원	전주문화재단
5급(상당)/국장·관장	63,752(62,686) ~	33,000 ~ 63,300
6급(상당)/팀장	52,811 ~ 79,257	28,000 ~ 52,800
7급(상당)/7급	45,006 ~ 64,776	23,000 ~ 42,200
8급(상당)/대리	40,537 ~ 56,827	21,400 ~ 39,600
9급(상당)/9급	~ 50,039	20,900 ~ 34,900

2) 전복형 고용 및 계약 가이드라인 마련

문화 분야에서는 현재 예술강사의 취업규칙만 있다. 생활체육지도자 등은 법률에 따라 배치 및 근무 규정을 지역별로 마련하여 운영하고 있다.

[표 4-19] 전북 생활체육전문강사 배치 및 근무 규정의 주요 내용

제2조 (정의)	· “생활체육전문강사”(이하 “전문강사”라 한다)는 지역의 생활체육 현장 지도와 진흥을 위한 각종 사업을 위해 전북체육회(이하 “본회”라 한다.)에 근무하는 전문강사를 말한다.
제6조 (채용)	① 전문강사는 전북도체육회에서 채용(선발)하고, 계약한다. ② 배치인원 및 급여 등에 대해서는 전북 사정에 따라 매년 전북도체육담당과에서 정하고, 채용공고는 회장이 실시한다. ③ 회장이 전문강사를 선발할 때에는 실기 및 면접시험을 감독하게 하기 위하여 제3조에 따른 위원회 위원을 감독관으로 위촉하여야 한다. ④ 제3항에 따른 전문강사 선발의 결과는 위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
제14조 (채용계약)	① 전문강사의 채용계약은 별지 제2호 서식에 의하되, 기간은 1년 이내로 한다. ② 전문강사의 채용계약 기간은 해당연도 1월 1일부터 해당연도 12월 31일까지로 하며 해당연도 중도 채용자는 채용일부부터 해당연도 12월 31일까지로 한다. ③ 신규채용 또는 재계약시 근로 계약기간 종료일은 정년퇴직 기준일을 초과할 수 없다.
제26조 (담당업무)	① 전문강사는 다음의 업무를 담당한다. 1. 생활체육 동호인 클럽별 기술지도 및 관리 2. 생활체육 동호인 활동 조사, 지도 및 관리 3. 생활체육 프로그램 기획·보급

	<p>4. 학교체육, 양로원, 복지관 등 소외계층 생활체육 활성화</p> <p>5. 기타 생활체육 지도활동과 관련된 업무</p> <p>6. 생활체육 관련 상담·행정업무</p> <p>② 전문강사는 매년 초에 연간 생활체육활동 지도계획서를 작성하여 회장에게 보고해야 하며, 일일근무일지(별지13호서식)를 작성하고 결재를 득해야 한다.</p>
제28조 (근무시간)	<p>① 전문강사의 근무시간은 1일 8시간(09:00부터 18:00까지, 중식시간 제외), 주 40시간(초과근무 시 예산범위 내에서 수당지급)으로 하고, 1일 지도방문 횟수 등은 세부 운영 지침에 따른다.</p> <p>② 회장은 업무상 필요에 의하여 휴일근무가 요청되는 경우 사전에 다른 휴일을 고지하여 휴일을 대체할 수 있고, 재정여건에 따라 휴일근무 수당을 지급할 수 있다.</p> <p>③ 전문강사 근태관리(출·퇴근, 시간외)는 전자시스템을 이용하고 병가, 연가, 특별휴가 등은 근무상황부에 기록 관리하여야 한다.</p> <p>④ 전문강사의 휴게시간은 근무시간 4시간에 대하여 30분, 8시간에 대하여 1시간의 비율로 하고 직무에 지장을 초래하지 아니하는 범위 내에서 전문강사가 자유로이 활용할 수 있다.</p>
제47조 (급여 결정)	· 전문강사의 임금은 급여로 책정하며 전북도지사가 예산의 범위에서 매년 정한다. 다만, 본회에서 예산 범위 내에서 급여 및 수당을 보조할 수 있다.
제57조 (건강진단)	· 전문강사는 매 2년마다 일반건강진단을 받아야 한다. 다만, 채용 시 건강진단을 받은 사람의 경우에는 해당 연도의 건강진단을 생략한다.

문화매개인력은 자격증이 없으며 배치 대상과 업무 내용이 매우 다양해서 하나의 기준을 마련하는 것은 쉽지 않다. 따라서 주요 업무에 따라 유형을 구분하고, 각 유형의 배치 및 근무 규정을 마련할 필요가 있다. 이는 문화재단이나 문화기반 시설에 근무하는 인력이 아닌 프로젝트를 담당하는 인력에게 필요하다.

[표 4-20] 전북 지역문화매개인력 배치 및 근무 규정 수립 방향

구분	
전문 분야	·문화행정(문화재단 등), 문화시설(문화기반시설), 문화행사(축제·예술제 등) ·시설·기관 종사자와 프로젝트 참여인력으로 구분
가이드라인 주요 내용	·근로기준법 관련 사항, 경력 및 전문성 인증 방식, 보수 책정 근거와 기준, 고용 계약 기간과 연장 방식, 근무형태, 휴일, 초과근로, 임금인상 방법, 월 급여총액(기본급, 통상수당, 기타수당 등), 보험, 부가급여, 건강진단 등

3) 시설·행사 대행의 위탁방식 개선

■ 포괄보조 위탁의 문제

지자체나 관련 기관에서 문화 프로젝트를 추진하거나, 문화시설 및 문화행사를 위탁하는 경우에 전체 지원예산 및 위탁예산을 책정하는 데 있어 인건비를 별도 항목으로 편성하지 않고 사업비로 묶어 편성하는 예가 적지 않다. 이런 방식으로 진행된다면 위탁받은 시설이나 기관, 또는 프로젝트 책임자는 인건비를 확보하려고 사업규모를 줄이거나, 인건비를 절감하여 계약된 사업을 수행하기도 한다.

■ 항목별 보조 방식과 인건비 기준 적용

사업예산을 편성하는 단계에서부터 필요 인력 규모와 직급에 따른 적정 인건비를 설정하고, 사업을 위탁하거나 지원할 때 인건비를 별도 항목으로 분리하여 예산을 교부하여야 한다. 예를 들어, 전주시 생활문화센터(옛 문화의집) 위탁기관 선정 시 포괄보조 방식으로 예산을 편성하였으나, 2020년 문화의집을 생활문화센터로 전환하는 과정에서 필요 인력 규모(시설별 3명)와 직급(센터장, 실장, 팀장)을 설정하고 각 직급의 인건비 기준(사회복지사 기준안 준용)을 설정하여 위탁 예산을 편성하고 있다. 이러한 제도화 덕에 2012년 기준 최저임금 수준에도 못미치던 월 평균 급여액이 2023년 기준으로 타 시설·기관 평균으로 올라왔다.

[표 4-21] 전주시 생활문화센터 민간위탁 예산 편성 기준(2022년 기준)

○ 예산내역		2022년		비고
구분	1개소기준	5개소기준		
합계	126,800	639,000		
인건비	105,060	525,300		기본급, 직급보조비, 정액급식비, 명절휴가비, 퇴직적립금
운영비	7,800	39,000		사무관리비, 공공운영비, 기관운영비, 여비
사업비	8,940	44,700		4대보험료
사업비	5,000	25,000		특성화사업비
공통예산	사업비		5,000	워크숍 2,000 / 교육비 2,000 / 운영위원회 1,000 (운영위원회 1회운영으로 교육비로 증액)

(단위 : 천원)

○ 2022년 직급별 급여		2022년 직급별 급여					
구분	센터장		실장		팀장		
	1개월	1년	1개월	1년	1개월	1년	
합계	2,900	37,980	2,408	31,497	2,167	28,328	
기본급	2,650	31,800	2,168	26,016	1,937	23,244	
직급보조비	150	1,800	140	1,680	130	1,560	
정액급식비	100	1,200	100	1,200	100	1,200	
명절휴가비		3,180		2,601		2,324	

※ 2021년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 기준×공무원 봉급 인상률(1.4%) 적용하여 기본급 적용

4) 복리후생의 공통 적용과 전문성 함양 지원

■ 복리후생 개발과 공통 적용

문화재단, 규모가 큰 문예회관, 지자체 설립 박물관·미술관 등에 종사하는 인력에 건강검진비 지원, 선택적 복지포인트 지원 등 일반적인 복리후생 사항이 지원된다. 하지만 지자체, 또는 시설·기관별로 적용되는 내용이 다르고, 특히 민간위탁 시설·사업과 관련해서는 일반적인 복리후생 제도가 갖춰져 있지 않다.

예를 들어, 생활문화시설 위탁기관 종사자에게는 초과근로 등 급여 관련 외에 복리후생이 매우 열악하다. 선택적 복지가 없고, 건강검진비도 책정되어 있지 않다. 기초적인 복리후생이 되어 있지 않아 장기근속 휴가제도와 같은 제도를 구상하기조차 어렵다. 이는 문화재단 등 공적 기관에서도 마련되어 있지 않다.

대부분 공적 기관에서 적용하는 최대 60일까지 허용되는 유급 병가제도와 시설·기관 경력이 10년 이상이 되는 장기 근속자에게 제공하는 장기근속 휴가제도 등을 발굴하고, 관련 기준안을 마련하여 모든 시설·기관에서 공통적으로 적용하도록 유도할 필요가 있다. 특히 복리후생은 대부분 기관·시설에서 유사하게 적용되어야 한다. 불평등한 복리후생이 유사 기관·시설로의 이직의 원인이 된다.

[표 4-22] 사회복지인력의 복리후생 지원제도(안) 사례

구분	대상	소요예산
선택적 복지	· 정규직(호봉에 따라 차등지원) · 비정규직(정액 지급)	· 정규직: 10호봉 이하 10만원, 10~20년 20만원, 20년 이상 25만원 · 비정규직: 정액 10만원
건강 검진비 지원 및 휴가제도 운영	· 정규직(정액지원) · 비정규직(당해연도 건강검진대상자)	· 정규직: 정액 20만원 · 건강검진비는 현금지원방식이 아닌 사회복지사협회 주관으로 협약을 맺은 검진기관 검진 후 지원
유급 병가제도 확대	· 정규직 종사자 · 비정규직(계약직, 시간제 등)은 법인이나 시설 자체 비용부담으로 권고	· 정규직: 유급병가 연 60일 보장
장기근속 휴가제도 운영	· 시설 경력 10년 이상 장기 근속자 · 재직 중인 시설에서의 경력이 아닌 전체 사회복지시설 경력으로 산출	· 10~20년: 10일 · 20~30년: 15일 · 30년 이상: 20일

자료 : 이종섭 외(2022), 164쪽

■ 전문직에 부합하는 전문성 함양 지원

문화매개인력 중 문화를 전공하거나 경력이 있는 경우 전문성을 함양하려는 의욕이 크다. 이들은 일을 통해 전문성을 키우거나, 관련 교육·연수를 희망한다. 이는 단순히 직원 복지라는 측면을 넘어 관련 사업 추진에 있어 매우 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 따라서 전문직으로서 전문성을 함양하는 지원 사업이 개발되어 공통 적용되도록 제도화할 필요가 있다.

대표적인 사업이 국외연수이다. 전주문화재단은 2018년부터 직원을 선발하여 국외연수를 지원한다. 재단 관계자는 이 사업의 만족도가 매우 높다고 말한다. 근로환경 중 중요한 요인이 직장 내 신뢰관계 증진과 정서적 안정감인데, 국외연수가 이에 관한 긍정적인 효과가 있다는 것이다. 사회복지인력 복리후생의 대표적인 사업인 보수교육(현금 지원) 역시 중요한 전문성 함양 프로그램이다.

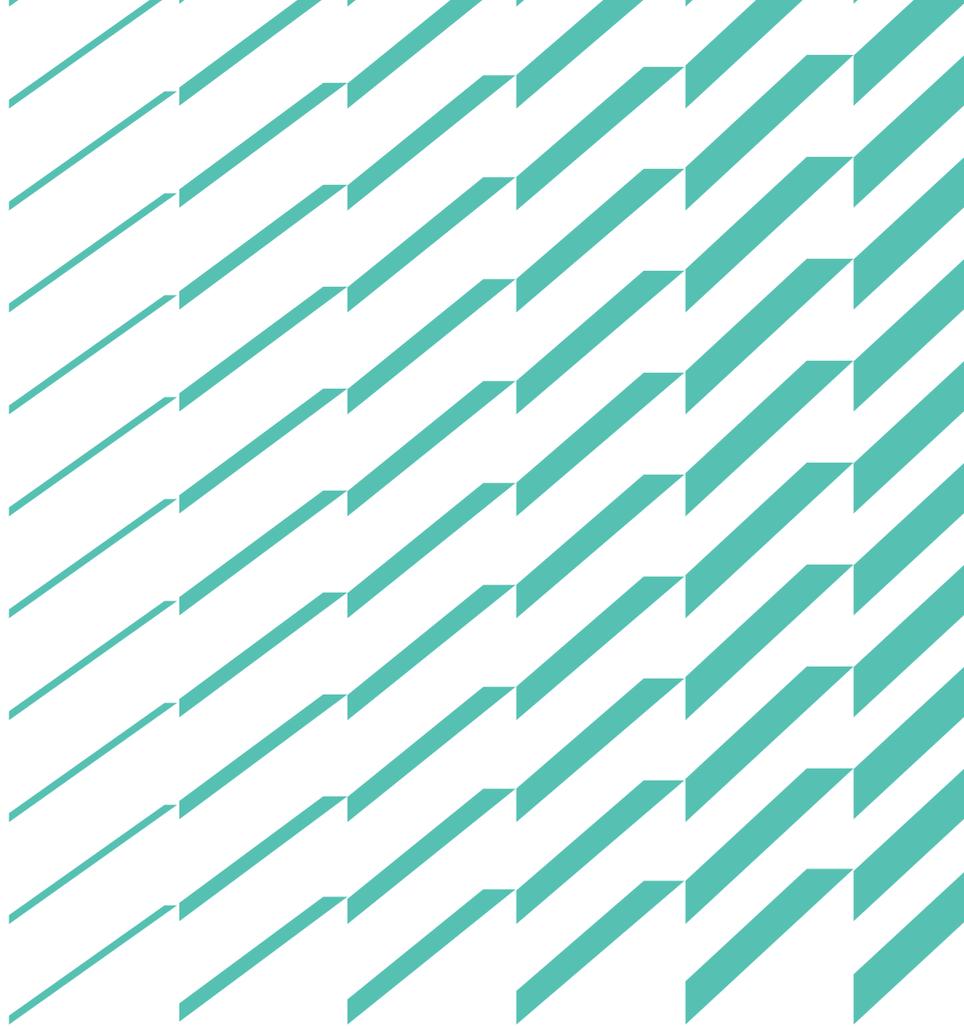
[표 4-23] 전주문화재단의 '세계문화예술 현장탐구' 사업 사례

○ 추진목적: 문화예술 생태계, 창작권, 사회적 가치 실현 등 사업 벤치마킹을 위한 전주문화재단 직원 역량강화 추진
○ 추진개요
· 사업기간 : 매년 여름
· 탐구장소 : 국외
· 신청대상 : 재단 6급 이하 근속연수 1년 이상 정규직 직원
· 선발인원 : 9~10명 (팀당 3~4명, 2~3팀)
· 경비지원 : 1인당 3,000천원 한도
· 사업예산 : 30,000,000원
○ 주요성과
· 2018년 3팀 9명(유럽 1, 아시아 2), 2019년 2팀 6명(중국 1, 체코 1), 2020년 코로나19로 사업 중지, 2021년 3팀 12명(목포 1, 제주 2), 2022년 5팀(경주 1, 제주 1, 여수 1, 부산 1, 구례 1), 2023년 국외 연수 재개

[표 4-24] 전북지역 사회복지시설 종사자에 대한 전문성 함양 지원 사례

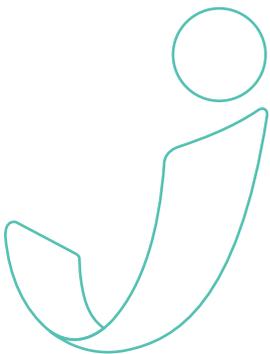
지역	지원내용	비고
전북도	· 보수교육지원(20년부터 2천만원) · 사회복지시설 종사자 실무교육 지원(11년부터 2천만원)	
전주시	· 사회복지사 해외연수 1억원 지원 · 동아리 연간 1천만원 지원(10개 동아리*100만원)	
정읍시	· 사회복지종사자 해외연수 2천만원 지원 · 사회복지종사자 국내연수 2천만원 지원	
완주군	· 사회복지종사자 해외연수 2천만원 지원	연간 1회 지원

자료 : 이종섭 외(2022), 170쪽



제 5 장

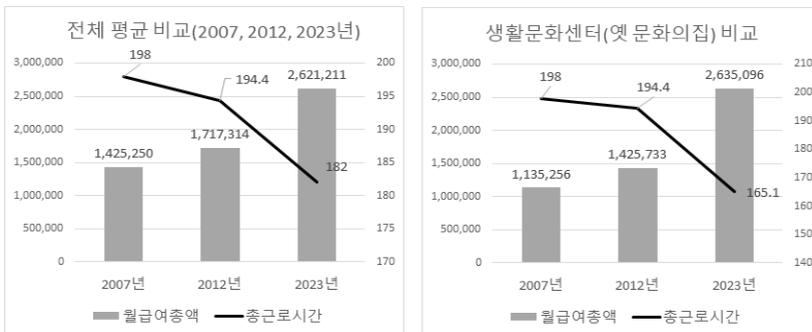
결론



제5장 결론

이 연구에서는 전북지역 203명의 문화매개인력의 근로실태를 조사하고 2007년 및 2012년 조사 결과와 비교하여 근로실태를 분석한 뒤, 전문적인 직업군으로서 문화매개인력의 처우를 개선하는 방향과 과제를 제안하였다.

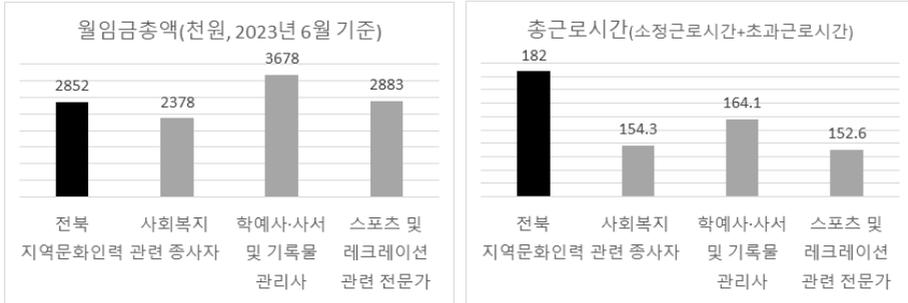
전북 소재 문화기관·문화시설, 민간단체 등에서 종사하는 문화매개인력 203명을 대상으로 조사한 결과, 2023년 기준 월급여총액이 2012년 기준보다 많이 증가하였다(2012년 대비 52.5% 증가). 총근로시간은 시간이 지날수록 줄어드는 경향을 분명하게 보였다. 이는 생활문화센터의 경우도 유사하게 나타났다. 이전에는 법적 최대 근로시간인 208시간에 육박하였으나, 2023년의 경우 다른 직종 근로시간 평균과 비슷한 수준으로 줄어들었다.



2012년 기준 조사에서는 같은 조건인데도 남자가 여자보다 월급여총액이 195,342원 높아 성에 따른 차별이 있음을 보여줬다. 그런데 2023년 기준 조사에서는 월급여총액이 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 2012년 기준 조사에서 학력에 따른 임금의 차이가 있어 전문성을 인정하는 하나의 지표로 해석되었는데, 2023년 기준 조사에서는 월급여총액이 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

유사 직종과 비교한 결과, 2012년 기준 조사와 달리 2023년 조사에서는 전북 문화인력의 월임금총액이 유사 직종과 비슷하였다. 사회복지 관련 종사자보다 높고 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가와 비슷한 수준이었다. 학예사 등 기록물 관리사보다는 80여 만원 정도의 임금 차이가 나타났다. 임금과 달리 총근로시간은

예나 지금이나 크게 달라지지 않았다. 문화매개인력이 타분야보다 여전히 많은 시간을 일하였다.



이 연구에서는 근로실태조사 결과와 종사자 인터뷰, 관련 문헌연구 등을 종합하여 문화매개인력의 근로환경 개선 방향을 두 가지로 제안하였다. 첫째, 전문직종의 정체성을 확립하고, 전문인력으로서 활동할 수 있는 환경 마련이다. 세부 과제로는 한국표준산업분류에 문화매개 직업이 포함되도록 하고, 행정에서부터 문화직렬을 신설하여 문화시설·기관에서 문화직렬이 채용·배치되도록 제도화하는 방안, 문화매개 활동 경력과 전문성을 인증·증명하는 시스템을 구축하는 방안을 제시하였다. 이와 관련하여 법과 조례의 제·개정 필요성을 강조하였다.

둘째, 보수의 현실화와 복리후생의 강화이다. 세부 과제로는 법으로 사회복지인력에 대한 인건비 기준안을 만들어 권고하는 것처럼, 문화매개인력의 유형별로 표준 보수체계를 구축할 것을 제안하였다. 또한 지역에 맞는 고용·계약 가이드라인 마련과 포괄보조 방식에서 인건비를 별도로 편성하는 항목별 보조방식으로 위탁·대행 지원의 전환, 복리후생 제도의 개발과 더불어 불평등이 발생하지 않도록 공통 적용도 과제로 제시하였다. 특히 문화매개인력의 전문성을 함양하는 지원이 필요하다는 점에서 국외연수, 보수교육 지원 등을 제안하였다.

[표 5-1] 근로환경 개선 방향과 과제

방향	과제
전문직 정체성 확립	· 전문 직업군으로서 한국표준산업분류 신설
	· 문화직렬 신설
	· 경력 및 전문성 인증 시스템 구축
	· 법·조례 제·개정
보수의 현실화와 복리후생	· 표준 보수체계 구축
	· 전복형 고용 및 계약 가이드라인 마련
	· 시설·행사 대行的 위탁방식 개선
	· 복리후생의 공통 적용과 전문성 함양 지원

참 고 문 헌

REFERENCE

- 고용노동부. (2023). 2022 고용형태별근로실태조사 보고서.
- 김규원. (2014). 지역 문화매개인력 현황조사. 한국문화관광연구원.
- 김기현. (2003). 주민자치의 기반으로서 커뮤니티 형성에 관한 연구: 경기도 광명시 하안동 주공아파트 5단지 사례를 중심으로 석사학위논문. 연세대학교 행정학과.
- 김 면. (2022). 지역문화기반시설 활성화 방안 연구. 한국문화관광연구원.
- 김명수 & 김자영 (2018). 국가 주도에서 민간 자율로: 한국 문화산업 정책기조의 변화시도. 문화산업연구. 18(4). pp. 53-62.
- 김세미. (2017). 영국 문화정책에서 나타난 다양성(diversity)과 우수성(excellence)의 문제. EU연구. 46호. pp. 133-176
- 김용범. (1997). 문화행정 전문인력 양성 방안 연구. 정책과제 97-18. 한국문화정책개발원.
- 김홍규 & 이상열. (2014). 지역문화전문인력 양성체계 구축방안. 한국문화관광연구원.
- 김홍규. (2015). 지역문화전문인력 양성사업 발전방안 연구. 한국문화관광연구원.
- 김홍규. (2019). 2019 문화예술교육 전문 연수원 타당성 조사 연구. 한국문화예술교육진흥원.
- 문화체육관광부(2022). 2022 전국 문화기반시설 총람.
- 보건복지부(2022), 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 개선 등 처우개선 지원방안 연구.
- 민지은 & 지영호. (2016). 문화 매개. 커뮤니케이션북스
- 박신의. (2013). 예술의 사회적 영향 연구 분석과 정책적 함의. 문화정책논총. 27(1). pp. 56-75
- 손정훈. (2007). Mediation culturelledml 개념과 성립 배경: 문화정책적 측면의 특성과 그에 따른 우리말 번역 문제를 중심으로. 프랑스학연구. 41. pp.177-201.
- 심보선. (2019). 문화매개(자)의 불확실성에 대한 사회학적 고찰: 문화정책과 문화산업 분야를 중심으로. 문화와 사회. 27(2). pp.333-383.
- 양은경. (2007). 문화연구의 신수정주의 패러다임과 대중문화 비평: 한국의 사례를 중심으로. 언론정보연구 제37집. pp.67-92.
- 양현미. (2007). 문화의 사회적 가치: 행복연구의 정책적 함의를 중심으로. 한국문화관광연

구원.

- 양혜원, 김현경 & 윤지연. (2019). **예술의 가치와 영향 연구: 국내외 담론과 주요 연구결과 분석**. 한국문화관광연구원.
- 윤소영. (2020). **(가칭)문화예술인재개발원 건립 및 운영 기본계획**. 문화체육관광부
- 이중섭·조경욱·송용호. (2022). **전라북도 사회복지종사자 처우 실태조사 및 개선방안 연구**. 전북연구원.
<http://repository.jthink.kr/handle/2016.oak/764>
- 임문영. (2004). **프랑스의 문화 지방분산화정책과 문화축매운동**. 문화정책논총. 제16집. pp. 155-175.
- 장세길. (2012). **문화적 삶의 질 문화매개인력의 제도화로부터: 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로**. 이슈브리핑 86. 전북발전연구원.
<http://repository.jthink.kr/handle/2016.oak/138>
- 장세길. (2014). **지역문화복지인력이 노동실태: 전(前) 근대적 노동조건을 자기 합리화와 재생산**. 지역사회연구. 22(1). pp. 1-28.
- 장세길, 신지원 & 김지혜. (2022). **현대사회 위협의 대응으로서 문화의 사회적 기능: 사례로 살펴본 정책의 필요성과 방향**. 한국자치행정학보. 36(1). pp. 69-91.
- 장세길 & 신진옥. (2012). **문화복지 기준설정에 관한 기초 연구**. 전북연구원.
- 장 훈. (2017). **공공부문 문화매개인력 공급체계 개선 연구: 재정지원 문화매개인력을 중심으로**. 한국문화관광연구원.
- 정갑영. (2005). **문화복지사제도 도입방안 연구**. 한국문화관광정책연구원.
- 정갑영. (2006). **문화복지사제도 도입을 위한 실행방안연구**. 한국문화관광정책연구원.
- 조현성 & 박종용. (2012). **문화기관 근무자의 직무인식 조사: KCTI 가치와 전망**. 한국문화관광연구원.
- 최보연. (2019). **고독해결을 위한 “예술기반 사회적 처방” 정책 확산과 문화정책적 함의: 영국 사례를 중심으로**. 문화와 정치. 6(1). pp. 233-268.
- 황준욱. (2005). **문화예술인력정책 기반 구축을 위한 기초연구**. 문화관광부.

Survey on the working conditions of local cultural mediators and measures to improve the working environment

Segil Jang · Hyeonseong Jo · Jiwon Shin

1. Study Objectives and Method

- This study aims to examine the working conditions of cultural intermediaries operating in Jeollabuk-do to reveal strategies for improving their working environment and status as a professional occupational group. We explore changes in the working conditions of cultural intermediaries through a comparative analysis of data from surveys on the working conditions of cultural facility employees conducted in 2007 and 2012.
- A total of 203 cultural intermediaries working in cultural institutions, facilities, subcontracting agencies, and private organizations located in Jeollabuk-do were surveyed. Each respondent's working conditions were assessed using the labor conditions survey tools provided by the Ministry of Employment and Labor.

2. Conclusion and Policy Suggestion

■ Key Findings from the Survey on Labor Conditions

- The average monthly salary in Jeollabuk-do increased by 52.5% from 2012 to 2023. However, total working hours have decreased over time. This trend is consistent with studies on cultural intermediaries working

at community cultural centers (formerly known as "Culture Houses"), which had the highest working hours in 2007 and 2012. In the past, they worked close to the legal maximum monthly working hours of 208; however, by 2023, average monthly working hours had decreased to a level similar to other occupations.

- The 2012 survey revealed a gender-based wage disparity, with men earning KRW 195,342 more on average than women under the same working conditions. However, no statistically significant gender-based wage disparity was found in the 2023 survey. The 2012 survey found wage differences based on educational background, which were interpreted as an indicator of professionalism. However, the 2023 survey found no such differences.
- The 2023 survey showed that the total monthly salary of cultural intermediaries in Jeollabuk-do was similar to that of others with similar occupations in the same area. They earned more than social welfare-related workers and approximately the same sports and recreation-related professionals. There was a wage difference of approximately KRW 80,000 compared to archivists, librarians, and record managers. However, the total working hours of cultural intermediaries remained relatively high between 2012 and 2023.

■ Directions and Challenges for Improving the Working Environment

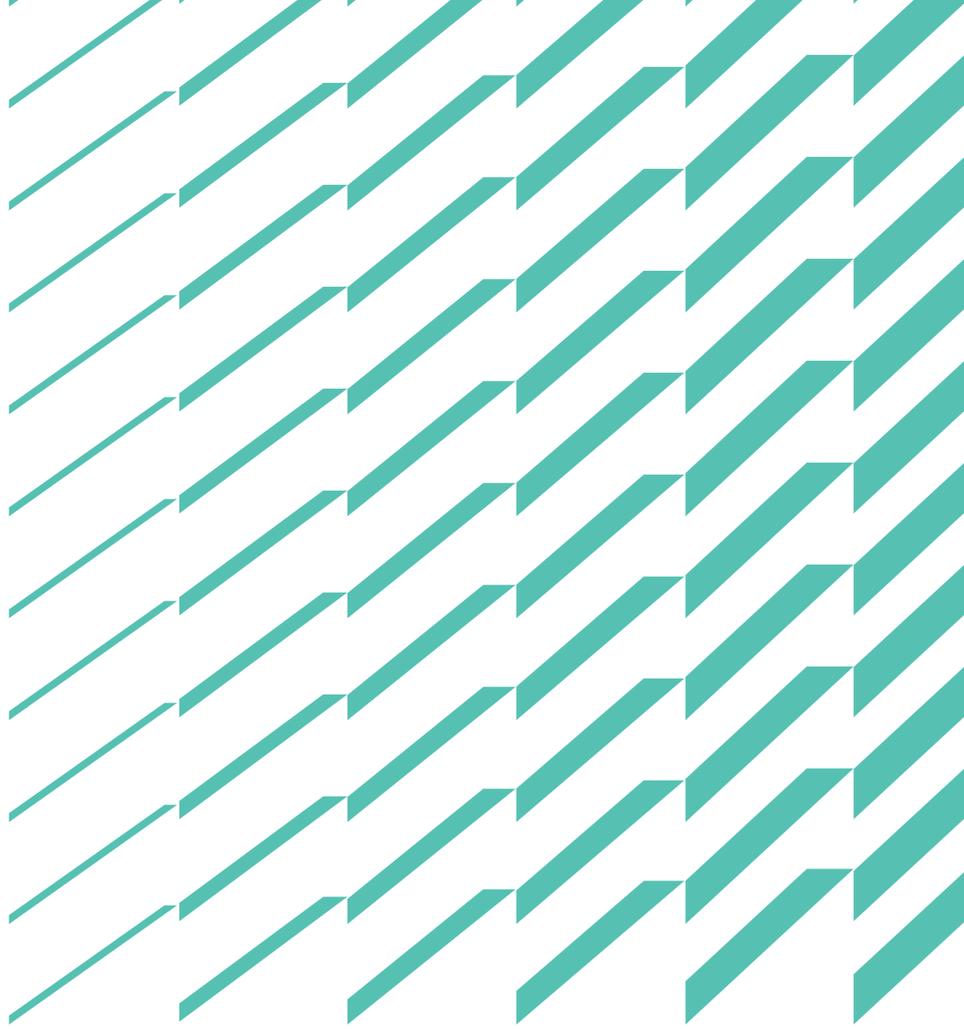
- This research proposes two main directions for improving the working environment of cultural intermediaries, based on a comprehensive analysis of the results of the labor conditions survey, employee interviews, and literature review. The first is establishing professional identity and creating an environment for professional work. This includes specific tasks such as advocating for the inclusion of cultural intermediary occupations in the Korean Standard Industrial Classification and establishing a system for cultural roles from an administrative standpoint, allowing for the formal recognition and

placement of cultural intermediaries within cultural institutions and organizations. Another includes developing a system to certify and validate the experience and expertise of cultural intermediaries in their field and emphasizing the need for amending laws and regulations to support these changes.

- The second is realizing fair compensation and enhancing welfare. This involves specific tasks, including proposing the establishment of standardized compensation systems based on the type of cultural intermediary, similar to the recommendation of standard compensation guidelines for social welfare professionals. The present study also suggests developing regional employment and contract guidelines tailored to the specific needs of cultural intermediaries. It also suggests transitioning from comprehensive support systems to itemized support in areas like remuneration and developing welfare programs to prevent inequality. In particular, this study suggests support measures, such as overseas training and professional development support, with a focus on enhancing the expertise of cultural intermediaries.

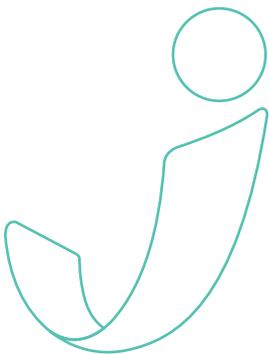
Key Words

Local Cultural Intermediaries, Working Conditions Survey, Working Environment Improvement



부록

1. 2023년 기준 근로실태조사 문항별 결과
2. 2012년 기준 근로실태조사 주요 결과



1. 2023년 기준 근로실태조사 문항별 결과

■ 고용형태

[표 6-1] 범주별 고용형태 비교

구분	고용형태	고용형태(%)					응역	전체 (명)	
		정규직	(소계)	비정규직					
				단시간 근로자	기간제 근로자	한시적 근로자			
운영 형태별	문화재단	53.2	46.8	-	44.3	2.5	-	79	
	위탁대행	42.2	29.4	1.8	25.7	1.8	28.4	109	
	문예회관	45.2	12.3	2.7	9.6	-	42.5	73	
	생활문화시설	52.6	47.4	-	47.4	-	-	19	
	축제행사	17.6	82.4	-	70.6	11.8	-	17	
	민간단체	53.3	46.7	-	46.7	-	-	15	
기관별	문화 재단	A재단	50.0	50.0	-	50.0	-	-	6
		B재단	73.5	26.5	-	26.5	-	-	34
		C재단	83.3	16.7	-	16.7	-	-	6
		D재단	41.7	58.3	-	58.3	-	-	12
		E재단	18.8	81.3	-	68.8	12.5	-	16
		F재단	20.0	80.0	-	80.0	-	-	5
	위탁 대행	A회관	45.2	12.3	2.7	9.6	-	42.5	73
		A센터	66.7	33.3	-	33.3	-	-	12
		B센터	-	100.0	-	100.0	-	-	3
		C센터	50.0	50.0	-	50.0	-	-	4
		A사업	-	100.0	-	77.8	22.2	-	9
		A축제	37.5	62.5	-	62.5	-	-	8
	민간 단체	A단체	100.0	-	-	-	-	-	2
		B단체	100.0	-	-	-	-	-	1
		C단체	41.7	58.3	-	58.3	-	-	12
성별	남성	53.8	25.8	1.1	22.6	2.2	20.4	93	
	여성	41.8	47.3	0.9	44.5	1.8	10.9	110	
연령대 별	20대	43.6	47.3	1.8	43.6	1.8	9.1	55	
	30대	57.6	42.4	1.7	39.0	1.7	-	59	
	40대	66.7	22.2	-	22.2	-	11.1	36	
	50대	48.1	40.7	-	33.3	7.4	11.1	27	
	60대 이상	3.8	23.1	-	23.1	-	73.1	26	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	-	100.0	8	
	고졸	18.2	22.7	-	22.7	-	59.1	22	
	전문대졸	45.0	30.0	5.0	20.0	5.0	25.0	20	
	대졸	56.1	39.5	0.9	37.7	0.9	4.4	114	
	대학원 이상	48.7	51.3	-	46.2	5.1	-	39	
혼인 상태별	미혼	47.8	45.2	1.7	40.9	2.6	7.0	115	
	기혼	46.6	27.3	-	26.1	1.1	26.1	88	
전체	응답자(명)	96	76	2	70	4	31	203	
	비중(%)	47.3	37.4	1.0	34.5	2.0	15.3	100.0	

■ 현재 직장 근무경력

[표 6-2] 범주별 현재 직장 근무경력 비교

구분		현재 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균	
		1년 미만	1년이상~ 2년미만	2년이상~ 3년미만	3년이상~ 4년미만	4년이상~ 5년미만	5년이상~ 10년미만	10년 이상			
운영 형태별	문화재단	45.6	17.7	11.4	6.3	3.8	15.2	-	79	2.0	
	위탁대행	34.9	15.6	6.4	7.3	4.6	17.4	13.8	109	4.4	
	문예회관	35.6	9.6	6.8	6.8	4.1	19.2	17.8	73	5.2	
	생활문화시설	21.1	36.8	5.3	5.3	-	26.3	5.3	19	3.3	
	축제행사	47.1	17.6	5.9	11.8	11.8	-	5.9	17	2.2	
	민간단체	46.7	20.0	6.7	13.3	13.3	-	-	15	1.6	
기관별	문화재 재단	A재단	50.0	16.7	-	-	-	33.3	-	6	2.8
		B재단	29.4	23.5	20.6	2.9	2.9	20.6	-	34	2.4
		C재단	16.7	50.0	16.7	16.7	-	-	-	6	1.6
		D재단	41.7	8.3	-	8.3	16.7	25.0	-	12	2.8
		E재단	81.3	-	6.3	12.5	-	-	-	16	0.8
		F재단	80.0	20.0	-	-	-	-	-	5	0.6
	위탁대 행	A회관	35.6	9.6	6.8	6.8	4.1	19.2	17.8	73	5.2
		A센터	16.7	33.3	8.3	-	-	33.3	8.3	12	4.0
		B센터	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	3	3.2
		C센터	25.0	50.0	-	25.0	-	-	-	4	1.5
		A사업	55.6	11.1	11.1	22.2	-	-	-	9	1.3
		A축제	37.5	25.0	-	-	25.0	-	12.5	8	3.3
	민간단 체	A단체	100.0	-	-	-	-	-	-	2	0.2
		B단체	-	100.0	-	-	-	-	-	1	1.4
		C단체	41.7	16.7	8.3	16.7	16.7	-	-	12	1.9
성별	남성	25.8	17.2	9.7	6.5	6.5	21.5	12.9	93	4.7	
	여성	51.8	16.4	7.3	8.2	3.6	10.0	2.7	110	2.0	
연령대 별	20대	54.5	18.2	12.7	10.9	3.6	-	-	55	1.2	
	30대	30.5	25.4	10.2	6.8	8.5	16.9	1.7	59	2.6	
	40대	22.2	11.1	5.6	8.3	5.6	25.0	22.2	36	6.7	
	50대	37.0	14.8	7.4	-	3.7	37.0	-	27	3.3	
	60대 이상	57.7	3.8	-	7.7	-	7.7	23.1	26	4.5	
학력별	중졸 이하	75.0	-	-	-	-	-	25.0	8	4.2	
	고졸	40.9	-	9.1	9.1	-	18.2	22.7	22	4.9	
	전문대졸	55.0	25.0	-	10.0	-	5.0	5.0	20	2.5	
	대졸	35.1	18.4	8.8	7.9	7.0	17.5	5.3	114	3.3	
	대학원 이상	38.5	20.5	12.8	5.1	5.1	15.4	2.6	39	2.5	
혼인 상태별	미혼	43.5	17.4	9.6	11.3	6.1	10.4	1.7	115	2.1	
	기혼	35.2	15.9	6.8	2.3	3.4	21.6	14.8	88	4.8	
고용 형태별	정규직	13.5	21.9	14.6	9.4	9.4	25.0	6.3	96	4.3	
	비정규직	67.1	14.5	2.6	6.6	1.3	5.3	2.6	76	1.4	
	용역	54.8	6.5	3.2	3.2	-	9.7	22.6	31	4.7	
전체	응답자(명)	81	34	17	15	10	31	15	203		
	비중(%)	39.9	16.7	8.4	7.4	4.9	15.3	7.4	100.0	3.3	

■ 문화분야 직장 근무경력

[표 6-3] 범주별 문화분야 직장 근무경력 비교

구분		문화분야 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균	
		1년 미만	1년이상~ 2년미만	2년이상~ 3년미만	3년이상~ 4년미만	4년이상~ 5년미만	5년이상~ 10년미만	10년 이상			
운영 형태별	문화재단	24.1	8.9	10.1	8.9	6.3	16.5	25.3	79	6.2	
	위탁대행	17.5	6.2	5.2	7.2	5.2	25.8	33.0	97	8.2	
	문예회관	18.0	4.9	8.2	6.6	3.3	27.9	31.1	61	8.0	
	생활문화시설	10.5	10.5	-	10.5	5.3	15.8	47.4	19	10.4	
	축제행사	23.5	5.9	-	5.9	11.8	29.4	23.5	17	6.4	
	민간단체	26.7	6.7	6.7	6.7	20.0	13.3	20.0	15	5.3	
기관별	문화 재단	A재단	50.0	-	16.7	-	-	-	33.3	6	6.5
		B재단	17.6	5.9	8.8	11.8	8.8	20.6	26.5	34	6.5
		C재단	-	16.7	16.7	33.3	-	16.7	16.7	6	4.5
		D재단	8.3	8.3	-	-	8.3	33.3	41.7	12	10.6
		E재단	43.8	12.5	18.8	-	6.3	6.3	12.5	16	3.6
		F재단	40.0	20.0	-	20.0	-	-	20.0	5	4.0
	위탁 대행	A회관	18.0	4.9	8.2	6.6	3.3	27.9	31.1	61	8.0
		A센터	8.3	8.3	-	8.3	8.3	16.7	50.0	12	11.4
		B센터	-	33.3	-	-	-	-	66.7	3	13.8
		C센터	25.0	-	-	25.0	-	25.0	25.0	4	5.0
		A사업	11.1	-	-	11.1	-	44.4	33.3	9	7.9
		A축제	37.5	12.5	-	-	25.0	12.5	12.5	8	4.7
	민간 단체	A단체	50.0	-	-	-	-	50.0	-	2	3.4
		B단체	-	-	-	-	-	100.0	-	1	9.0
		C단체	25.0	8.3	8.3	8.3	25.0	-	25.0	12	5.4
성별	남성	16.1	6.5	6.5	6.5	4.3	25.8	34.4	93	8.3	
	여성	25.5	8.2	8.2	9.2	9.2	16.3	23.5	98	6.1	
연령대 별	20대	36.4	14.5	16.4	14.5	7.3	10.9	-	55	2.2	
	30대	15.3	3.4	6.8	8.5	10.2	35.6	20.3	59	6.1	
	40대	2.8	8.3	2.8	-	5.6	16.7	63.9	36	12.4	
	50대	16.0	-	-	-	4.0	20.0	60.0	25	13.7	
	60대 이상	37.5	6.3	-	12.5	-	12.5	31.3	16	6.1	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	-	-	100.0	1	14.2	
	고졸	26.3	-	5.3	10.5	-	15.8	42.1	19	8.8	
	전문대졸	38.9	11.1	5.6	11.1	5.6	22.2	5.6	18	3.7	
	대졸	21.9	8.8	7.9	7.0	9.6	21.9	22.8	114	6.4	
	대학원 이상	7.7	5.1	7.7	7.7	2.6	20.5	48.7	39	9.9	
혼인 상태별	미혼	24.3	8.7	9.6	10.4	8.7	22.6	15.7	115	5.1	
	기혼	15.8	5.3	3.9	3.9	3.9	18.4	48.7	76	10.3	
고용 형태별	정규직	7.3	5.2	7.3	10.4	10.4	28.1	31.3	96	8.7	
	비정규직	36.8	10.5	6.6	5.3	3.9	13.2	23.7	76	5.3	
	용역	26.3	5.3	10.5	5.3	-	15.8	36.8	19	7.0	
전체	응답자(명)	40	14	14	15	13	40	55	191		
	비중(%)	20.9	7.3	7.3	7.9	6.8	20.9	28.8	100.0	7.2	

■ 전체 직장 근무경력

[표 6-4] 범주별 전체 직장 근무경력 비교

구분		전체 직장 근무경력(%)							전체 (명)	평균	
		1년 미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상 4년미만	4년이상 5년미만	5년이상 10년미만	10년 이상			
운영 형태별	문화재단	10.4	9.1	10.4	7.8	5.2	20.8	36.4	77	8.9	
	위탁대행	5.8	1.2	4.7	5.8	7.0	20.9	54.7	86	14.6	
	문예회관	3.8	1.9	3.8	5.8	7.7	23.1	53.8	52	15.8	
	생활문화시설	-	-	11.1	11.1	-	11.1	66.7	18	14.9	
	축제행사	18.8	-	-	-	12.5	25.0	43.8	16	10.1	
	민간단체	20.0	6.7	-	-	20.0	13.3	40.0	15	7.3	
기관별	문화 재단	A재단	-	-	20.0	-	-	-	80.0	5	11.9
		B재단	11.8	5.9	8.8	2.9	8.8	26.5	35.3	34	9.0
		C재단	-	16.7	16.7	33.3	-	16.7	16.7	6	7.0
		D재단	-	8.3	-	-	-	25.0	66.7	12	14.3
		E재단	20.0	13.3	20.0	6.7	6.7	20.0	13.3	15	4.9
		F재단	20.0	20.0	-	40.0	-	-	20.0	5	5.8
	위탁 대행	A회관	3.8	1.9	3.8	5.8	7.7	23.1	53.8	52	15.8
		A센터	-	-	8.3	8.3	-	16.7	66.7	12	15.4
		B센터	-	-	33.3	-	-	-	66.7	3	12.8
		C센터	-	-	-	33.3	-	-	66.7	3	15.3
		A사업	12.5	-	-	-	-	25.0	62.5	8	12.5
		A축제	25.0	-	-	-	25.0	25.0	25.0	8	7.8
	민간 단체	A단체	50.0	-	-	-	-	50.0	-	2	3.4
		B단체	-	-	-	-	-	-	100.0	1	13.7
		C단체	16.7	8.3	-	-	25.0	8.3	41.7	12	7.4
성별	남성	4.8	-	6.0	3.6	6.0	22.9	56.6	83	15.3	
	여성	12.6	9.5	7.4	8.4	8.4	17.9	35.8	95	8.1	
연령대 별	20대	21.8	14.5	16.4	16.4	18.2	12.7	-	55	2.8	
	30대	6.8	1.7	5.1	3.4	5.1	47.5	30.5	59	7.8	
	40대	-	-	-	-	-	2.9	97.1	35	17.6	
	50대	-	-	-	-	-	-	100.0	21	25.4	
	60대 이상	-	-	-	-	-	-	100.0	8	34.9	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	-	-	100.0	1	28.6	
	고졸	-	-	7.7	7.7	7.7	7.7	69.2	13	23.4	
	전문대졸	25.0	12.5	-	6.3	12.5	18.8	25.0	16	6.7	
	대졸	9.1	5.5	8.2	7.3	8.2	22.7	39.1	110	9.9	
	대학원 이상	5.3	2.6	5.3	2.6	2.6	18.4	63.2	38	13.5	
혼인 상태별	미혼	14.2	7.1	9.7	8.8	11.5	26.5	22.1	113	6.7	
	기혼	-	1.5	1.5	1.5	-	9.2	86.2	65	19.8	
고용 형태별	정규직	1.1	2.1	5.3	8.5	9.6	25.5	47.9	94	12.0	
	비정규직	20.6	10.3	8.8	2.9	4.4	16.2	36.8	68	8.2	
	용역	6.3	-	6.3	6.3	6.3	6.3	68.8	16	22.3	
전체	응답자(명)	16	9	12	11	13	36	81	178		
	비중(%)	9.0	5.1	6.7	6.2	7.3	20.2	45.5	100.0	11.5	

■ 근무형태

[표 6-5] 범주별 근무형태 비교

구분		근무형태(%)		전체 (명)	
		전일제(풀타임)	반일제(파트타임)		
운영 형태별	문화재단	97.5	2.5	79	
	위탁대행	82.6	17.4	109	
	문예회관	75.3	24.7	73	
	생활문화시설	94.7	5.3	19	
	축제행사	100.0	-	17	
	민간단체	100.0	-	15	
기관별	문화재 단	A재단	100.0	-	6
		B재단	100.0	-	34
		C재단	100.0	-	6
		D재단	91.7	8.3	12
		E재단	93.8	6.3	16
		F재단	100.0	-	5
	위탁 대행	A회관	75.3	24.7	73
		A센터	100.0	-	12
		B센터	100.0	-	3
		C센터	75.0	25.0	4
		A사업	100.0	-	9
		A축제	100.0	-	8
	민간 단체	A단체	100.0	-	2
		B단체	100.0	-	1
		C단체	100.0	-	12
성별	남성	92.5	7.5	93	
	여성	87.3	12.7	110	
연령대 별	20대	98.2	1.8	55	
	30대	98.3	1.7	59	
	40대	100.0	-	36	
	50대	88.9	11.1	27	
	60대 이상	38.5	61.5	26	
학력별	중졸 이하	12.5	87.5	8	
	고졸	68.2	31.8	22	
	전문대졸	85.0	15.0	20	
	대졸	97.4	2.6	114	
	대학원 이상	97.4	2.6	39	
혼인 상태별	미혼	98.3	1.7	115	
	기혼	78.4	21.6	88	
고용 형태별	정규직	99.0	1.0	96	
	비정규직	89.5	10.5	76	
	용역	61.3	38.7	31	
전체	응답자(명)	182	21	203	
	비중(%)	89.7	10.3	100.0	

■ 고용 계약기간

[표 6-6] 범주별 고용 계약기간 비교

구분		고용 계약기간(%)					전체 (명)	
		1개월이상~ 6개월미만	6개월이상~ 1년미만	1년이상~ 2년미만	2년 이상	기간을 정하지않음		
운영 형태별	문화재단	6.3	20.3	13.9	6.3	53.2	79	
	위탁대행	1.8	41.3	13.8	0.9	42.2	109	
	문예회관	-	47.9	6.8	-	45.2	73	
	생활문화시설	-	21.1	21.1	5.3	52.6	19	
	축제행사	11.8	35.3	35.3	-	17.6	17	
	민간단체	-	20.0	6.7	20.0	53.3	15	
기관별	문화 재단	A재단	-	50.0	-	-	50.0	6
		B재단	2.9	17.6	5.9	-	73.5	34
		C재단	-	-	16.7	-	83.3	6
		D재단	-	25.0	-	33.3	41.7	12
		E재단	18.8	12.5	43.8	6.3	18.8	16
		F재단	20.0	40.0	20.0	-	20.0	5
	위탁 대행	A회관	-	47.9	6.8	-	45.2	73
		A센터	-	8.3	16.7	8.3	66.7	12
		B센터	-	66.7	33.3	-	-	3
		C센터	-	25.0	25.0	-	50.0	4
		A사업	11.1	44.4	44.4	-	-	9
	민간 단체	A축제	12.5	25.0	25.0	-	37.5	8
		A단체	-	-	-	-	100.0	2
B단체		-	-	-	-	100.0	1	
	C단체	-	25.0	8.3	25.0	41.7	12	
성별	남성	-	31.2	12.9	2.2	53.8	93	
	여성	6.4	31.8	13.6	6.4	41.8	110	
연령대 별	20대	7.3	29.1	16.4	3.6	43.6	55	
	30대	3.4	16.9	15.3	6.8	57.6	59	
	40대	2.8	13.9	11.1	5.6	66.7	36	
	50대	-	40.7	7.4	3.7	48.1	27	
	60대 이상	-	84.6	11.5	-	3.8	26	
학력별	중졸 이하	-	100.0	-	-	-	8	
	고졸	-	72.7	9.1	-	18.2	22	
	전문대졸	5.0	35.0	10.0	5.0	45.0	20	
	대졸	4.4	20.2	14.0	5.3	56.1	114	
	대학원 이상	2.6	25.6	17.9	5.1	48.7	39	
혼인 상태별	미혼	6.1	25.2	16.5	4.3	47.8	115	
	기혼	-	39.8	9.1	4.5	46.6	88	
고용 형태별	정규직	-	-	-	-	100.0	96	
	비정규직	9.2	47.4	31.6	11.8	-	76	
	용역	-	90.3	9.7	-	-	31	
전체	응답자(명)	7	64	27	9	96	203	
	비중(%)	3.4	31.5	13.3	4.4	47.3	100.0	

■ 직책

[표 6-7] 범주별 직책 비교

구분		직책(%)					전체 (명)	
		소장 (원장/대표)	사무국장/ 실장	간부 (부장/과장)	평사원 (대리이하)	기타		
운영 형태별	문화재단	1.3	5.1	12.7	70.9	10.1	79	
	위탁대행	5.5	5.5	21.1	41.3	26.6	109	
	문예회관	-	-	20.5	39.7	39.7	73	
	생활문화시설	31.6	26.3	15.8	26.3	-	19	
	축제행사	-	5.9	29.4	64.7	-	17	
	민간단체	-	6.7	40.0	53.3	-	15	
기관별	문화 재단	A재단	-	-	16.7	83.3	-	6
		B재단	-	-	14.7	79.4	5.9	34
		C재단	-	-	-	100.0	-	6
		D재단	-	25.0	16.7	50.0	8.3	12
		E재단	6.3	-	12.5	56.3	25.0	16
		F재단	-	20.0	-	60.0	20.0	5
	위탁 대행	A회관	-	-	20.5	39.7	39.7	73
		A센터	33.3	25.0	16.7	25.0	-	12
		B센터	33.3	33.3	33.3	-	-	3
		C센터	25.0	25.0	-	50.0	-	4
		A사업	-	11.1	33.3	55.6	-	9
		A축제	-	-	25.0	75.0	-	8
	민간 단체	A단체	-	-	-	100.0	-	2
B단체		-	-	-	100.0	-	1	
C단체		-	8.3	50.0	41.7	-	12	
성별	남성	5.4	4.3	25.8	47.3	17.2	93	
	여성	1.8	6.4	13.6	59.1	19.1	110	
연령대 별	20대	-	-	3.6	87.3	9.1	55	
	30대	-	3.4	16.9	74.6	5.1	59	
	40대	-	11.1	50.0	36.1	2.8	36	
	50대	22.2	18.5	29.6	14.8	14.8	27	
	60대 이상	3.8	-	3.8	-	92.3	26	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	100.0	8	
	고졸	-	-	13.6	31.8	54.5	22	
	전문대졸	-	5.0	10.0	65.0	20.0	20	
	대졸	3.5	4.4	20.2	61.4	10.5	114	
	대학원 이상	7.7	12.8	28.2	48.7	2.6	39	
혼인 상태별	미혼	0.9	2.6	12.2	77.4	7.0	115	
	기혼	6.8	9.1	28.4	22.7	33.0	88	
고용 형태별	정규직	4.2	5.2	27.1	61.5	2.1	96	
	비정규직	3.9	7.9	13.2	56.6	18.4	76	
	용역	-	-	9.7	22.6	67.7	31	
전체	응답자(명)	7	11	39	109	37	203	
	비중(%)	3.4	5.4	19.2	53.7	18.2	100.0	

■ 근로일수 및 근로시간

[표 6-8] 범주별 근로일수 및 근로시간 비교

구분	응답자 수 (명)	근로일수(일)		근로시간(시간)				
		소정 실근로일수	휴일 실근로일수	소정 실근로시간	초과 실근로시간	휴일 실근로시간		
운영 형태별	문화재단	77	20.7	1.0	168.9	20.2	5.4	
	위탁대행	106	20.1	3.8	165.4	12.3	3.6	
	문예회관	70	19.8	5.1	162.2	9.4	2.1	
	생활문화시설	19	20.5	1.4	165.1	19.4	7.0	
	축제행사	17	20.9	1.1	179.2	16.2	5.9	
	민간단체	15	21.5	0.3	172.3	3.4	1.4	
기관별	문화재단	A재단	6	21.0	2.8	168.0	20.2	11.0
		B재단	32	20.4	0.6	162.8	25.7	4.7
		C재단	6	19.3	0.7	154.5	11.3	4.0
		D재단	12	20.9	1.3	184.5	22.0	7.5
		E재단	16	21.5	0.6	173.9	12.9	3.1
		F재단	5	21.2	1.6	172.4	14.8	7.6
	위탁대행	A회관	70	19.8	5.1	162.2	9.4	2.1
		A센터	12	21.3	1.3	171.0	16.2	7.1
		B센터	3	21.0	0.0	168.0	0.0	0.0
		C센터	4	18.0	3.0	145.0	43.8	12.0
		A사업	9	21.3	1.4	192.7	23.9	7.8
		A축제	8	20.5	0.6	164.0	7.5	3.8
	민간단체	A단체	2	21.0	2.0	168.0	25.5	10.5
		B단체	1	22.0	0.0	176.0	0.0	0.0
		C단체	12	21.6	0.0	172.7	0.0	0.0
성별	남성	91	20.3	3.2	172.1	13.5	3.1	
	여성	107	20.6	1.8	163.2	15.7	5.0	
연령대 별	20대	54	20.6	1.6	168.4	10.6	3.5	
	30대	56	20.7	0.7	169.6	19.0	3.7	
	40대	36	20.5	2.3	169.0	22.2	5.8	
	50대	26	20.3	2.7	165.0	18.2	8.2	
	60대 이상	26	19.7	7.8	159.8	0.0	0.0	
학력별	중졸 이하	8	19.4	8.9	131.6	0.0	0.0	
	고졸	22	19.5	7.3	166.3	8.2	2.0	
	전문대졸	17	19.2	3.9	161.8	12.6	3.8	
	대졸 대학원 이상	112	20.8	1.1	169.8	15.2	3.8	
혼인 상태별	미혼	113	20.6	1.5	170.1	15.6	3.9	
	기혼	85	20.3	3.7	163.5	13.4	4.4	
고용 형태별	정규직	93	20.5	1.0	163.8	22.0	5.8	
	비정규직	74	21.4	0.7	171.4	11.6	3.7	
	용역	31	18.3	10.8	167.9	0.0	0.0	
전체	198	20.5	2.4	167.3	14.7	4.1		

■ 임금 산정기준

[표 6-9] 범주별 임금 산정기준 비교

구분		임금 산정기준(%)					전체 (명)	
		시간급	일급	월급	연봉	기타		
운영 형태별	문화재단	-	-	44.2	54.5	1.3	77	
	위탁대행	6.6	11.3	39.6	42.5	-	106	
	문예회관	8.6	17.1	22.9	51.4	-	70	
	생활문화시설	-	-	94.7	5.3	-	19	
	축제행사	5.9	-	47.1	47.1	-	17	
	민간단체	-	-	100.0	-	-	15	
기관별	문화재단	A재단	-	-	66.7	33.3	-	6
		B재단	-	-	40.6	59.4	-	32
		C재단	-	-	16.7	83.3	-	6
		D재단	-	-	33.3	66.7	-	12
		E재단	-	-	56.3	43.8	-	16
		F재단	-	-	60.0	20.0	20.0	5
	위탁대행	A회관	8.6	17.1	22.9	51.4	-	70
		A센터	-	-	91.7	8.3	-	12
		B센터	-	-	100.0	-	-	3
		C센터	-	-	100.0	-	-	4
		A사업	11.1	-	22.2	66.7	-	9
		A축제	-	-	75.0	25.0	-	8
	민간단체	A단체	-	-	100.0	-	-	2
		B단체	-	-	100.0	-	-	1
		C단체	-	-	100.0	-	-	12
성별	남성	6.6	-	39.6	53.8	-	91	
	여성	0.9	11.2	51.4	35.5	0.9	107	
연령대 별	20대	-	-	57.4	40.7	1.9	54	
	30대	1.8	-	42.9	55.4	-	56	
	40대	-	-	41.7	58.3	-	36	
	50대	-	7.7	50.0	42.3	-	26	
	60대 이상	23.1	38.5	30.8	7.7	-	26	
학력별	중졸 이하	-	87.5	12.5	-	-	8	
	고졸	18.2	13.6	27.3	40.9	-	22	
	전문대졸	-	11.8	29.4	52.9	5.9	17	
	대졸	2.7	-	54.5	42.9	-	112	
	대학원 이상	-	-	46.2	53.8	-	39	
혼인 상태별	미혼	0.9	-	48.7	49.6	0.9	113	
	기혼	7.1	14.1	42.4	36.5	-	85	
고용 형태별	정규직	-	-	35.5	63.4	1.1	93	
	비정규직	9.5	-	66.2	24.3	-	74	
	용역	-	38.7	29.0	32.3	-	31	
전체	응답자(명)	7	12	91	87	1	198	
	비중(%)	3.5	6.1	46.0	43.9	0.5	100.0	

■ 임금 교섭여부

[표 6-10] 범주별 임금 교섭여부 비교

구분		임금 교섭여부(%)		전체 (명)	
		교섭	미교섭		
운영 형태별	문화재단	37.7	62.3	77	
	위탁대행	38.7	61.3	106	
	문예회관	54.3	45.7	70	
	생활문화시설	-	100.0	19	
	축제행사	17.6	82.4	17	
	민간단체	13.3	86.7	15	
기관별	문화재단	A재단	33.3	66.7	6
		B재단	59.4	40.6	32
		C재단	33.3	66.7	6
		D재단	8.3	91.7	12
		E재단	31.3	68.8	16
		F재단	-	100.0	5
	위탁대행	A회관	54.3	45.7	70
		A센터	-	100.0	12
		B센터	-	100.0	3
		C센터	-	100.0	4
		A사업	22.2	77.8	9
		A축제	12.5	87.5	8
	민간단체	A단체	50.0	50.0	2
		B단체	-	100.0	1
		C단체	8.3	91.7	12
성별	남성	60.4	39.6	91	
	여성	15.9	84.1	107	
연령대 별	20대	35.2	64.8	54	
	30대	42.9	57.1	56	
	40대	55.6	44.4	36	
	50대	19.2	80.8	26	
	60대 이상	15.4	84.6	26	
학력별	중졸 이하	-	100.0	8	
	고졸	45.5	54.5	22	
	전문대졸	41.2	58.8	17	
	대졸	39.3	60.7	112	
	대학원 이상	28.2	71.8	39	
혼인 상태별	미혼	41.6	58.4	113	
	기혼	29.4	70.6	85	
고용 형태별	정규직	54.8	45.2	93	
	비정규직	14.9	85.1	74	
	용역	32.3	67.7	31	
전체	응답자(명)	72	126	198	
	비중(%)	36.4	63.6	100.0	

■ 월급여

[표 6-11] 범주별 월급여 비교

구분	응답자 수 (명)	임금 기준액	월급여(원)				초과 급여	
			정액급여			기타수당		
			기본급	통상수당	기타수당			
운영 형태별	문화재단	73	2,809,331	2,265,486	203,484	61,303	279,058	
	위탁대행	104	2,542,462	2,189,114	97,012	83,243	173,092	
	문예회관	68	2,428,420	2,105,691	80,175	68,930	173,624	
	생활문화시설	19	2,635,096	2,302,885	120,000	64,737	147,474	
	축제행사	17	2,895,096	2,395,651	138,668	161,179	199,598	
민간단체	15	2,251,683	2,193,093	6,667	51,923	0		
기관별	문화재단	A재단	6	3,114,920	2,604,447	116,667	44,333	349,473
		B재단	30	2,696,427	2,093,649	248,133	69,419	285,226
		C재단	6	2,765,375	2,093,942	417,500	0	253,933
		D재단	12	3,116,957	2,460,611	244,608	24,167	387,571
		E재단	14	2,670,886	2,304,636	90,714	91,183	184,353
		F재단	5	2,822,140	2,517,698	0	112,000	192,442
	위탁대행	A회관	68	2,428,420	2,105,691	80,175	68,930	173,624
		A센터	12	2,668,750	2,329,667	167,500	41,667	129,917
		B센터	3	2,366,273	2,232,940	90,000	43,333	0
		C센터	4	2,735,750	2,275,000	0	150,000	310,750
		A사업	9	2,971,363	2,530,248	31,111	106,667	303,338
	민간단체	A축제	8	2,809,295	2,244,229	259,670	222,506	82,890
		A단체	2	1,998,730	1,948,730	50,000	0	0
		B단체	1	2,177,780	2,177,780	0	0	0
	C단체	12	2,300,000	2,235,097	0	64,903	0	
성별	남성	88	2,752,904	2,312,721	141,897	86,906	211,380	
	여성	104	2,509,777	2,138,706	120,737	60,226	190,109	
연령대	20대	52	2,348,915	2,037,934	87,359	72,642	150,980	
	30대	54	2,562,753	2,083,881	143,593	72,968	262,312	
	40대	34	3,228,180	2,600,924	206,718	116,168	304,370	
	50대	26	3,300,895	2,853,109	152,045	64,650	231,092	
	60대 이상	26	1,813,800	1,724,249	67,897	21,654	0	
학력별	중졸 이하	8	1,582,837	1,568,566	9,145	5,125	0	
	고졸	22	2,176,822	1,931,680	109,650	41,141	94,352	
	전문대졸	16	2,408,803	2,103,836	61,916	70,496	172,554	
	대졸	108	2,643,979	2,234,064	124,767	85,118	200,029	
	대학원 이상	38	3,121,818	2,525,236	212,965	69,590	314,027	
혼인 상태별	미혼	109	2,541,896	2,134,949	123,321	75,959	207,666	
	기혼	83	2,725,370	2,328,137	139,778	67,852	189,604	
고용 형태별	정규직	89	2,990,349	2,368,304	211,311	89,352	321,383	
	비정규직	72	2,475,193	2,199,367	68,586	71,550	135,690	
	용역	31	1,900,563	1,832,625	41,894	26,043	0	
전체	192	2,621,211	2,218,463	130,435	72,454	199,858		

■ 상여금·성과급 및 임금인상률

[표 6-12] 범주별 상여금·성과급 및 임금인상률

구분	상여금·성과급(원)		임금인상률(%)			
	응답자수	평균	응답자수	평균		
운영 형태별	문화재단	27	2,331,980	33	3.2	
	위탁대행	39	3,225,586	33	3.7	
	문예회관	24	3,785,456	16	3.7	
	생활문화시설	9	2,434,911	11	3.6	
	축제행사	6	2,172,117	6	4.2	
	민간단체	3	900,113	5	5.8	
기관별	문화 재단	A재단	3	3,521,438	2	1.7
		B재단	14	2,241,538	17	3.1
		C재단	3	2,503,697	2	3.2
		D재단	5	1,788,542	8	4.5
		E재단	2	2,281,910	3	2
		F재단	-	-	1	3
	위탁 대행	A회관	24	3,785,456	16	3.7
		A센터	7	2,615,286	10	3.8
		B센터	2	1,803,600	1	1.4
		C센터	-	-	-	-
		A사업	3	1,853,333	3	4.3
	A축제	3	2,490,900	3	4.1	
	민간 단체	A단체	-	-	-	-
		B단체	1	2,000,340	-	-
		C단체	2	350,000	5	6
성별	남성	38	3,164,297	37	3.6	
	여성	31	2,297,366	34	3.7	
연령대 별	20대	16	2,170,404	15	4.4	
	30대	25	1,993,160	24	4.1	
	40대	20	3,676,587	23	3.1	
	50대	8	4,171,807	9	2.9	
	60대 이상	-	-	-	-	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	
	고졸	2	6,670,079	2	3.5	
	전문대졸	3	1,398,350	4	3.0	
	대졸	51	2,717,358	50	3.8	
	대학원 이상	13	2,718,551	15	3.3	
혼인 상태별	미혼	45	2,259,400	42	3.6	
	기혼	24	3,741,194	29	3.7	
고용 형태별	정규직	56	2,997,343	54	3.3	
	비정규직	13	1,816,188	17	4.8	
	용역	-	-	-	-	
	전체	69	2,774,806	71	3.6	

■ 사회보험 가입여부

[표 6-13] 범주별 사회보험 가입여부 비교

구분		사회보험 가입여부(%)		전체 (명)	
		가입	일부가입		
운영 형태별	문화재단	98.7	1.3	77	
	위탁대행	78.3	21.7	106	
	문예회관	68.6	31.4	70	
	생활문화시설	94.7	5.3	19	
	축제행사	100.0	-	17	
	민간단체	100.0	-	15	
기관별	문화재 단	A재단	100.0	-	6
		B재단	100.0	-	32
		C재단	100.0	-	6
		D재단	100.0	-	12
		E재단	93.8	6.3	16
		F재단	100.0	-	5
	위탁 대행	A회관	68.6	31.4	70
		A센터	100.0	-	12
		B센터	66.7	33.3	3
		C센터	100.0	-	4
		A사업 A축제	100.0 100.0	- -	9 8
	민간 단체	A단체	100.0	-	2
		B단체	100.0	-	1
C단체		100.0	-	12	
성별	남성	78.0	22.0	91	
	여성	96.3	3.7	107	
연령대 별	20대	98.1	1.9	54	
	30대	100.0	-	56	
	40대	100.0	-	36	
	50대	84.6	15.4	26	
	60대 이상	26.9	73.1	26	
학력별	중졸 이하	62.5	37.5	8	
	고졸	54.5	45.5	22	
	전문대졸	88.2	11.8	17	
	대졸	92.0	8.0	112	
	대학원 이상	100.0	-	39	
혼인 상태별	미혼	98.2	1.8	113	
	기혼	74.1	25.9	85	
고용 형태별	정규직	96.8	3.2	93	
	비정규직	89.2	10.8	74	
	용역	58.1	41.9	31	
전체	응답자(명)	174	24	198	
	비중(%)	87.9	12.1	100.0	

■ 부문별 사회보험 가입율

[표 6-14] 범주별 부문별 사회보험 가입율 비교(복수응답)

구분		부문별 사회보험 가입율(%)				전체 (명)	
		고용보험	건강보험	국민연금	산재보험		
운영 형태별	문화재단	100.0	100.0	98.7	100.0	77	
	위탁대행	96.2	99.1	80.2	91.5	106	
	문예회관	95.7	98.6	70.0	88.6	70	
	생활문화시설	94.7	100.0	100.0	94.7	19	
	축제행사	100.0	100.0	100.0	100.0	17	
	민간단체	100.0	100.0	100.0	100.0	15	
기관별	문화재단	A재단	100.0	100.0	100.0	100.0	6
		B재단	100.0	100.0	100.0	100.0	32
		C재단	100.0	100.0	100.0	100.0	6
		D재단	100.0	100.0	100.0	100.0	12
		E재단	100.0	100.0	93.8	100.0	16
		F재단	100.0	100.0	100.0	100.0	5
	위탁대행	A회관	95.7	98.6	70.0	88.6	70
		A센터	100.0	100.0	100.0	100.0	12
		B센터	66.7	100.0	100.0	66.7	3
		C센터	100.0	100.0	100.0	100.0	4
		A사업	100.0	100.0	100.0	100.0	9
		A축제	100.0	100.0	100.0	100.0	8
	민간단체	A단체	100.0	100.0	100.0	100.0	2
		B단체	100.0	100.0	100.0	100.0	1
		C단체	100.0	100.0	100.0	100.0	12
성별	남성	96.7	100.0	79.1	90.1	91	
	여성	99.1	99.1	97.2	100.0	107	
연령대 별	20대	100.0	98.1	100.0	100.0	54	
	30대	100.0	100.0	100.0	100.0	56	
	40대	100.0	100.0	100.0	100.0	36	
	50대	96.2	100.0	88.5	92.3	26	
	60대 이상	88.5	100.0	26.9	73.1	26	
학력별	중졸 이하	87.5	100.0	62.5	87.5	8	
	고졸	90.9	100.0	54.5	81.8	22	
	전문대졸	100.0	100.0	88.2	94.1	17	
	대졸	99.1	99.1	93.8	97.3	112	
	대학원 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	39	
혼인 상태별	미혼	99.1	99.1	100.0	99.1	113	
	기혼	96.5	100.0	74.1	90.6	85	
고용 형태별	정규직	100.0	100.0	96.8	100.0	93	
	비정규직	97.3	98.6	91.9	98.6	74	
	용역	93.5	100.0	58.1	74.2	31	
전체	응답자(명)	194	197	176	189	198	
	비중(%)	98.0	99.5	88.9	95.5	100.0	

■ 상여금 지급여부

[표 6-15] 범주별 상여금 지급여부 비교

구분		상여금 지급여부(%)		전체 (명)	
		지급	미지급		
운영 형태별	문화재단	86.7	13.3	45	
	위탁대행	54.5	45.5	88	
	문예회관	45.3	54.7	64	
	생활문화시설	73.3	26.7	15	
	축제행사	88.9	11.1	9	
	민간단체	55.6	44.4	9	
기관별	문화재 단	A재단	100.0	-	3
		B재단	87.5	12.5	24
		C재단	100.0	-	5
		D재단	100.0	-	7
		E재단	75.0	25.0	4
		F재단	-	100.0	2
	위탁대 행	A회관	45.3	54.7	64
		A센터	90.0	10.0	10
		B센터	100.0	-	2
		C센터	-	100.0	3
		A사업 A축제	75.0 100.0	25.0 -	4 5
	민간단 체	A단체	-	-	-
		B단체	100.0	-	1
		C단체	50.0	50.0	8
	성별	남성	66.7	33.3	78
여성		62.5	37.5	64	
연령대 별	20대	65.5	34.5	29	
	30대	87.2	12.8	39	
	40대	80.0	20.0	30	
	50대	70.0	30.0	20	
	60대 이상	4.2	95.8	24	
학력별	중졸 이하	-	100.0	8	
	고졸	20.0	80.0	20	
	전문대졸	46.2	53.8	13	
	대졸	80.3	19.7	76	
	대학원 이상	84.0	16.0	25	
혼인 상태별	미혼	77.1	22.9	70	
	기혼	52.8	47.2	72	
고용 형태별	정규직	90.4	9.6	83	
	비정규직	60.7	39.3	28	
	용역	-	100.0	31	
전체	응답자(명)	92	50	142	
	비중(%)	64.8	35.2	100.0	

■ 퇴직금 지급여부

[표 6-16] 범주별 퇴직금 지급여부 비교

구분		퇴직금 지급여부(%)		전체 (명)	
		지급	미지급		
운영 형태별	문화재단	71.4	28.6	77	
	위탁대행	95.3	4.7	106	
	문예회관	97.1	2.9	70	
	생활문화시설	94.7	5.3	19	
	축제행사	88.2	11.8	17	
	민간단체	80.0	20.0	15	
기관별	문화재 단	A재단	50.0	50.0	6
		B재단	81.3	18.8	32
		C재단	100.0	-	6
		D재단	75.0	25.0	12
		E재단	56.3	43.8	16
		F재단	40.0	60.0	5
	위탁 대행	A회관	97.1	2.9	70
		A센터	100.0	-	12
		B센터	100.0	-	3
		C센터	75.0	25.0	4
		A사업 A축제	88.9 87.5	11.1 12.5	9 8
	민간 단체	A단체	100.0	-	2
		B단체	100.0	-	1
		C단체	75.0	25.0	12
	성별	남성	96.7	3.3	91
여성		74.8	25.2	107	
연령대 별	20대	68.5	31.5	54	
	30대	87.5	12.5	56	
	40대	94.4	5.6	36	
	50대	84.6	15.4	26	
	60대 이상	100.0	-	26	
학력별	중졸 이하	100.0	-	8	
	고졸	95.5	4.5	22	
	전문대졸	82.4	17.6	17	
	대졸	82.1	17.9	112	
	대학원 이상	84.6	15.4	39	
혼인 상태별	미혼	75.2	24.8	113	
	기혼	97.6	2.4	85	
고용 형태별	정규직	100.0	-	93	
	비정규직	59.5	40.5	74	
	용역	100.0	-	31	
전체	응답자(명)	168	30	198	
	비중(%)	84.8	15.2	100.0	

■ 노동조합 가입여부

[표 6-17] 범주별 노동조합 가입여부 비교

구분		노동조합 가입여부(%)			전체 (명)	
		가입	가입안함	자격없음		
운영 형태별	문화재단	68.2	4.5	27.3	44	
	위탁대행	-	-	-	-	
	문예회관	-	-	-	-	
	생활문화시설	-	-	-	-	
	축제행사	-	-	-	-	
	민간단체	-	-	-	-	
기관별	문화재단	A재단	50.0	16.7	33.3	6
		B재단	75.0	3.1	21.9	32
		C재단	50.0	-	50.0	6
		D재단	-	-	-	-
		E재단	-	-	-	-
		F재단	-	-	-	-
	위탁대행	A회관	-	-	-	-
		A센터	-	-	-	-
		B센터	-	-	-	-
		C센터	-	-	-	-
		A사업	-	-	-	-
	민간단체	A단체	-	-	-	-
		B단체	-	-	-	-
		C단체	-	-	-	-
	성별	남성	100.0	-	-	13
여성		54.8	6.5	38.7	31	
연령대 별	20대	42.9	7.1	50.0	14	
	30대	76.5	-	23.5	17	
	40대	90.0	10.0	-	10	
	50대	66.7	-	33.3	3	
	60대 이상	-	-	-	-	
학력별	중졸 이하	-	-	-	-	
	고졸	100.0	-	-	2	
	전문대졸	-	-	100.0	1	
	대졸	66.7	3.7	29.6	27	
	대학원 이상	71.4	7.1	21.4	14	
혼인 상태별	미혼	63.6	6.1	30.3	33	
	기혼	81.8	-	18.2	11	
고용 형태별	정규직	90.6	-	9.4	32	
	비정규직	8.3	16.7	75.0	12	
	용역	-	-	-	-	
전체	응답자(명)	30	2	12	44	
	비중(%)	68.2	4.5	27.3	100.0	

■ 이직 고려여부

[표 6-18] 범주별 이직 고려여부 비교

구분		이직 고려여부(%)		전체 (명)	
		고려	미고려		
운영 형태별	문화재단	59.7	40.3	77	
	위탁대행	41.5	58.5	106	
	문예회관	32.9	67.1	70	
	생활문화시설	47.4	52.6	19	
	축제행사	70.6	29.4	17	
	민간단체	60.0	40.0	15	
기관별	문화재단	A재단	50.0	50.0	6
		B재단	65.6	34.4	32
		C재단	100.0	-	6
		D재단	50.0	50.0	12
		E재단	43.8	56.3	16
		F재단	60.0	40.0	5
	위탁대행	A회관	32.9	67.1	70
		A센터	50.0	50.0	12
		B센터	-	100.0	3
		C센터	75.0	25.0	4
		A사업	77.8	22.2	9
		A축제	62.5	37.5	8
	민간단체	A단체	-	100.0	2
		B단체	-	100.0	1
		C단체	75.0	25.0	12
성별	남성	45.1	54.9	91	
	여성	54.2	45.8	107	
연령대 별	20대	64.8	35.2	54	
	30대	62.5	37.5	56	
	40대	58.3	41.7	36	
	50대	26.9	73.1	26	
	60대 이상	3.8	96.2	26	
학력별	중졸 이하	-	100.0	8	
	고졸	40.9	59.1	22	
	전문대졸	64.7	35.3	17	
	대졸	52.7	47.3	112	
	대학원 이상	51.3	48.7	39	
혼인 상태별	미혼	64.6	35.4	113	
	기혼	30.6	69.4	85	
고용 형태별	정규직	61.3	38.7	93	
	비정규직	44.6	55.4	74	
	용역	29.0	71.0	31	
전체	응답자(명)	99	99	198	
	비중(%)	50.0	50.0	100.0	

■ 이직 계획여부

[표 6-19] 범주별 이직 계획여부 비교

구분		이직 계획여부(%)		전체 (명)	
		계획	미계획		
운영 형태별	문화재단	36.4	63.6	77	
	위탁대행	32.1	67.9	106	
	문예회관	27.1	72.9	70	
	생활문화시설	31.6	68.4	19	
	축제행사	52.9	47.1	17	
	민간단체	53.3	46.7	15	
기관별	문화재 단	A재단	16.7	83.3	6
		B재단	46.9	53.1	32
		C재단	66.7	33.3	6
		D재단	8.3	91.7	12
		E재단	31.3	68.8	16
		F재단	40.0	60.0	5
	위탁대 행	A회관	27.1	72.9	70
		A센터	25.0	75.0	12
		B센터	-	100.0	3
		C센터	75.0	25.0	4
		A사업	55.6	44.4	9
		A축제	50.0	50.0	8
	민간단 체	A단체	50.0	50.0	2
		B단체	-	100.0	1
		C단체	58.3	41.7	12
성별	남성	38.5	61.5	91	
	여성	32.7	67.3	107	
연령대 별	20대	50.0	50.0	54	
	30대	48.2	51.8	56	
	40대	36.1	63.9	36	
	50대	11.5	88.5	26	
	60대 이상	-	100.0	26	
학력별	중졸 이하	-	100.0	8	
	고졸	31.8	68.2	22	
	전문대졸	35.3	64.7	17	
	대졸	40.2	59.8	112	
	대학원 이상	30.8	69.2	39	
혼인 상태별	미혼	47.8	52.2	113	
	기혼	18.8	81.2	85	
고용 형태별	정규직	37.6	62.4	93	
	비정규직	36.5	63.5	74	
	용역	25.8	74.2	31	
전체	응답자(명)	70	128	198	
	비중(%)	35.4	64.6	100.0	

2. 2012년 기준 근로실태조사 주요 결과

■ 조사개요

- 조사대상 : 전주시 문화시설 조사표 26부, 문화매개인력 개인 조사표 129부
- 조사시기 : 2012년 3월 기준

■ 운영 형태별 종사자의 성별 분포

- 2007년에 비해 여성 직원 비율이 소폭 하락했지만, 여전히 여성이 남성보다 많은 것으로 조사됨. 관 직영시설에서 2007년에 비해 남성종사자가 여성종사자보다 많아진 것이 주요 요인인 것으로 보임

(단위: 명%)

		운영형태						전체	
		위탁대행		관직영		민간운영		2007	2012
		2007	2012	2007	2012	2007	2012		
성별	남자	50(42.7)	44(39.6)	6(28.6)	8(61.5)	3(18.8)	2(40.0)	59(38.3)	54(41.9)
	여자	67(57.3)	67(60.4)	15(71.4)	5(38.5)	13(81.3)	3(60.0)	95(61.7)	75(58.1)

■ 운영 형태별 종사자의 학력 및 연령 분포

- 종사자 학력은 대학원 이상이 33.3%로 매우 높은 편이며, 2007년보다 11%가 증가함. 즉, 고학력자들이 문화시설 종사자로 근무하고 있음을 알 수 있음. 운영형태별로 보면, 민간위탁시설이나 관 직영시설 대부분의 학력이 높아짐
- 시설별 학력이 높아진 이유 중 하나는 기존 종사자가 재교육(대학원)을 받았기 때문으로 보임. 종사자별 근무경력에서 이를 확인할 수 있음
- 종사자의 연령분포를 보면, 30대가 43.4%로 가장 많고, 20대 31.0%, 40대가 22.5% 순. 2007년과 비교해 2012년에는 30대가 가장 많은 것으로 조사됐다는 것이 특이점임

(단위: 명(%))

		운영형태						합 계	
		민간위탁		관직영		민간운영		2007	2012
		2007	2012	2007	2012	2007	2012		
학력	중졸이하	2(1.8)	0	0(0)	0	0(.0)	0	2(1.3)	0
	고졸	13(11.4)	7(6.3)	0(0)	1(7.7)	3(18.8)	0	16(10.6)	8(6.2)
	전문대졸	11(9.6)	8(7.2)	2(9.5)	0	5(31.3)	1(20.0)	18(11.9)	9(7.0)
	대졸	66(57.9)	63(56.8)	11(52.4)	6(46.2)	4(25.0)	0	81(53.6)	69(53.5)
	대학원이상	22(19.3)	33(29.7)	8(38.1)	6(46.2)	4(25.0)	4(80.0)	34(22.5)	43(33.3)

(단위: 명(%))

		운영형태						Total	
		민간위탁		관직영		민간운영		2007	2012
		2007	2012	2007	2012	2007	2012		
나이	20대	44.4	34.2	19.0	7.7	31.3	20.0	39.6	31.0
	30대	33.3	40.5	52.4	61.5	31.3	60.0	35.7	43.4
	40대	12.8	21.6	23.8	30.8	25.0	20.0	15.6	22.5
	50이상	9.4	3.6	4.8	0	12.5	0	9.1	3.1

■ 운영형태별 종사자의 경력 분포

- 운영형태별로 종사자의 경력을 조사한 결과, 총경력은 105개월에서 106.4개월로 소폭 증가했으며, 현시설 경력은 41.9개월에서 35.8개월로, 문화시설 경력은 43.2개월에서 65.87개월로 증가한 것으로 나타남
- 현시설 경력이 5년 동안 6.1개월이 증가한 것으로 보아 종사자의 교체가 잦은 것으로 보임. 다만, 문화시설 경력이 22.6개월이 증가한 것으로 나타나 이직한 종사자를 문화시설 경력자들이 대체하고 있는 것으로 보임. 이는 신입 종사자 대부분 문화시설 경력자라는 것을 의미하는 것이기도 함

(단위: 월)

	총경력		문화시설경력		현시설경력	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
문화의집	108.6	100.6	45.7	56.5	29.6	40.4
청소년문화의집	108.3	121.1	42.4	67.9	23.0	41.0
기타위탁시설	60.6	97.0	38.6	65.1	30.8	44.4
관직영	95.1	114.5	37	65.3	27.0	43.2
민간운영	219.9	132.4	62.4	88.4	95.1	15
합계	105	106.4	43.2	65.8	35.8	41.9

■ 고용형태¹²⁾

- 고용계약기간이 1년 이상인 상용직은 2007년 82.5%에서 2012년 72.9%로 감소함. 기타위탁시설은 상용직 감소율이 다른 시설에 비해 상대적으로 적음. 구체적으로 살펴보면, 문화의집은 83.3%에서 69.2%로 감소, 청소년문화의집은 91.7%에서 81.3%로 감소, 기타위탁시설은 73.0%에서 68.7%로 감소, 관직영시설은 85.7%에서 76.9%로 감소한 것으로 조사됨

(고용계약기간을 중심으로 재분류, %)

	운영 방식											
	문화의집		청소년 문화의집		기타 위탁시설		관직영 시설		민간시설		합계	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
상용직	83.3	69.2	91.7	81.3	73.0	69.7	85.7	76.9	93.8	60.0	82.5	72.9
임시직	16.7	30.8	8.3	18.7	27.0	30.3	14.3	23.1	6.2	40.0	17.5	27.1

■ 노동시간

- 응답자 개인을 대상으로 근무일 수와 노동시간을 질문하여 정리한 표를 보면, 2012년 3월 한 달간 총근로일 평균은 24.4일임. 청소년문화의집이 25.3일로 가장 많고, 문화의집(24.7일), 관직영시설(24.4일), 기타위탁시설(24.1일)의 순으로 근로일 수가 많음¹³⁾

(단위: 일)

운영 방식	정상근로		휴일근로		총근로일 수	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
문화의집	19.3	22.2	2.3	2.5	21.7	24.7
청소년문화의집	22.5	22.6	1.3	2.7	23.8	25.3
기타위탁시설	20.7	22.0	3.9	2.1	24.6	24.1
관직영시설	17.1	22.1	0.5	2.3	17.6	24.4
민간시설	22.3	22.0	0.7	0	23.0	22.0
전체	20.7	22.2	2.3	2.2	23.0	24.4

12) 고용관계는 정규직/비정규직보다 상용/임시직 구분이 객관적이라고 할 수 있음. 시설 종사자별로 정규직과 비정규직에 대한 기준이 다르기 때문임. 예를 들어, 문화시설에 근무하는 종사자에게 정규직은 관에서 파견나온 공무원이며 자신들은 비정규직에 불과하다는 인식이 많음. 따라서 이 조사에서는 상용/임시직을 중심으로 고용형태를 살펴봄

13) 2007년 조사(9월) 기간에 추적이 끼어있어 절대적 근무일이 적어 2012년과 직접 비교가 어려움

- 3월 한 달 동안 문화시설의 월평균 노동시간은 194.4시간임. 문화의집의 노동시간이 가장 많고, 다음으로 관직영시설, 기타위탁시설, 청소년문화의집 순서로 많음
- 2007년에는 관직영시설이 가장 적은 노동시간을 보였지만 2012년 조사에서는 두 번째로 많은 노동시간을 보여주고 있다는 것도 2012년 조사에서 눈여겨볼 대목임
- 노동시간을 근무일 수로 나누면 하루 평균 약 8.3시간 일 한 것으로 계산됨. 근무일 수로 노동시간을 나눈 하루 평균 노동시간을 시설별로 보면 문화의집이 10.1시간, 관직영시설이 9.4시간, 기타 위탁시설이 약 8.8시간, 그리고 청소년 문화의 집이 8.3시간 일한 것으로 나타남

(단위: 시간)

	정상 근로시간		초과 근로시간		총 근로시간	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012
문화의집	188.6	191.4	18.2	30.5	206.7	221.9
청소년문화의집	202.4	172.3	20.2	9.3	222.6	181.6
기타위탁시설	174.3	177.6	14.0	15.8	188.2	193.4
관직영시설	145.7	181.9	15.3	25.9	161.0	207.8
민간시설	201.8	176.0	17.9	0	219.6	176.0
전체	181.5	178.2	16.5	16.2	198.0	194.4

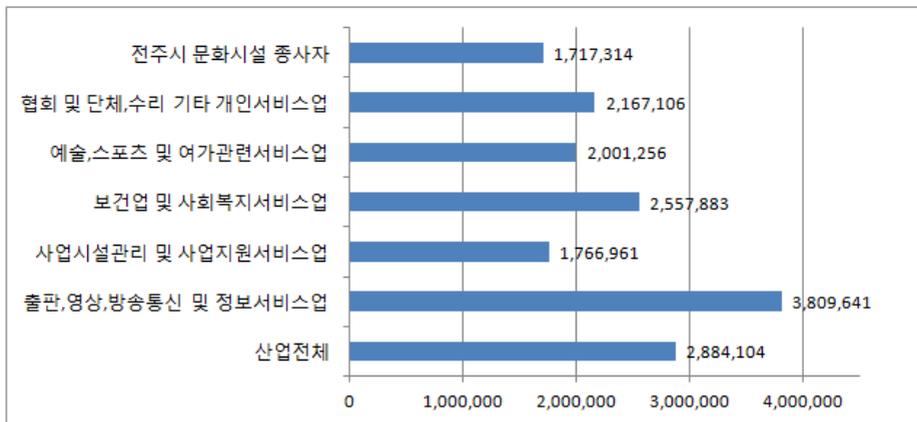
■ 월평균 급여액

- 전체 종사자의 평균 급여액은 2007년에 비해 29만여 원이 증가한 것으로 조사됨. 기본급이 35여만 원이 인상된 대신, 통상수당과 기타수당, 초과급여가 줄어든 것으로 나타남. 운영형태별로 살펴보면, 문화의집이 2007년 대비 25.6%가 인상된 것으로 조사돼 인상비율이 가장 높음
- 인상율이 가장 높다고 하더라도 2007년처럼 문화의집 급여총액이 전체 시설 중에서 가장 낮은 것으로 나타남. 근로시간이 가장 많음에도 불구하고 급여총액은 가장 낮은 현상은 2007년과 똑같음. 즉, 여전히 문화의집에 대한 종사자 근로환경이 개선되고 있지 않음을 알 수 있음

(단위: 원)

운영방식	급여총액		기본급		통상수당		기타수당		초과급여	
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
문화의집	1135256.7	1425733.3	1191250.0	1215833.3	-	362500.0	600000.0	37500.0	35000.0	4440.0
청소년 문화의 집	1516601.7	1725449.2	1024000.0	1268070.0	401861.8	313669.5	203295.8	126387.3	46934.6	39297.3
기타 위탁시설 관	1466006.3	1700982.3	942166.7	1440527.1	92142.8	131747.3	234000.0	77971.6	236000.0	92699.0
직영시설	1611779.5	1922846.1	1522501.3	1654272.7	130000.0	64363.6	136666.7	36363.6	189120.0	31818.1
민간시설	1100000.0	1680000.0	675000.0	1680000.0	200000.0	0	0	0	0	0
전체	1425250.3	1717314.7	1073136.5	1421521.5	288094.6	174663.9	212279.6	76309.4	99900.4	57817.1

- 2012년 산업전체(5인 이상 사업체) 평균¹⁴⁾ 2월 한 달 동안 전체 근로일 수는 21일이며, 상용직의 총근로시간은 181.5시간임. 이에 반해 전주시 문화시설 종사자 중 중 상용직의 3월 한 달 동안의 총근로일 수는 24.9일이며, 총 근로시간은 196.6시간임.
- 전주시 문화시설 종사자의 임금총액은 산업전체 평균에 미치지 못함. 산업전체 평균 급여총액보다 116만여 원이 적음

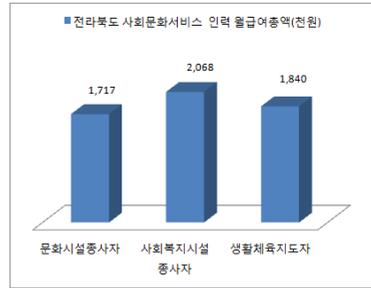


〈산업별 급여총액(2012.2) 및 전주시 문화시설종사자 급여총액(2012.3)〉

- 지역 내 유사직종의 직업군과 비교해도 문화시설 종사자의 열악함이 드러남. 전라북도 사회복지시설 종사자 중 상위직(원장 10호봉 기준)의 평균 연봉이

14) http://laborstat.molab.go.kr/Survey/WH/OLAP/Analysis/stat_OLAP.jsp?tbl_id=DT_118N_MOND31&org_id=118&path=

3,187만2천 원이며, 하위직(생활지도원 10 호봉)은 2,481만6천 원임. 하위직 연봉을 월로 환산할 경우 206만8천 원임(전북도민 일보 2012.5.4 참조). 또한, 전라북도 생활 체육지도자의 월 급여총액은 184만 원임



- 반면, 문화시설 종사자는 시설 대표 및 관리직 임금까지 포함해도 평균 급여총액이 월 171만여 원임. 즉, 같은 사회문화서비스를 제공하는 전문인력임에도 불구하고 문화시설 종사자가 가장 열악한 근무조건에 처해 있음

■ 이직고려 및 계획

- 전주시 문화시설 종사자들의 임금, 노동시간, 노동복지 등은 여러 가지 면에서 매우 열악한 것으로 나타남. 그러나 이들의 충성도는 매우 높은 것으로 나타남. 전체 응답자의 52% 이상이 이직을 고려한 적이 없다고 응답함. 하지만 2007년에 비해 이직을 고려한 적이 있다는 비율이 높아졌음. 즉, 여전히 충성도는 높은 편이나, 갈수록 그 강도가 약해지고 있음을 보여줌
- 이직 계획을 세우고 있는가를 묻는 질문에 대해서도 전체의 약 77% 가량이 없다고 응답함. 다만 관직영시설 종사자 중 약 71%와 문화의집 종사자의 42% 가량이 있다고 응답한 점이 주목할 만함

(단위: %)

	이직 고려										합계	
	문화의집		청소년 문화의집		기타위탁시설		관직영시설		민간시설			
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
이직 있다	81.3	69.2	39.4	25.8	29.5	45.9	33.3	84.6	33.3	40.0	38.4	47.2
고려 없다	18.8	30.8	60.6	74.2	70.5	54.1	66.7	15.4	66.7	60.0	61.6	52.8

	이직 계획										합계	
	문화의집		청소년 문화의집		기타위탁시설		관직영시설		민간시설			
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012
이직 있다	64.7	41.7	24.2	12.9	11.5	21.3	14.3	71.4	26.7	25.0	22.4	23.1
계획 없다	35.3	58.3	75.8	87.1	88.5	78.7	85.7	28.6	73.3	75.0	77.6	76.9

기본연구 2023-09

지역문화매개인력의 근로실태조사와 근로환경 개선방안

발행인 | 이남호

발행일 | 2023년 10월 31일

발행처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-501-2 95320 (PDF)

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

2023년도 주요 연구과제

기본연구

전라북도 선행경기종합지수 작성 연구
전라북도 경제와 거시경제의 동적 관계 분석 연구
전라북도 일자리 종합지수 구축 및 활용방안 연구
전북 농촌노인의 사회안전망 강화를 위한 기초연구
인구감소 대비 농촌마을 기본공간정보구축 기초연구
기초지자체 온실가스 배출특성 분석 및 탄소중립 전략 설정
지역문화인력의 근로실태조사와 근로환경 개선방안
전북 해양 역사문화자원 기초자료 집성 및 활성화 방안연구
성인지적 관점에서의 전북 청년정책진단 및 개선방안 연구
전라북도 재정운용 효율성 분석 연구

기획연구

전북형 물류서비스 산업화 방안 연구
국제정세 변화와 새만금 중장기 글로벌 전략에 관한 연구
만경강·동진강 생태·환경자산 목록화 및 가치창출 연구
전주 남부시장 구슬사를 통해 본 전라북도 여성들

정책연구

전북연구개발특구 공간 확대방안 연구
전라북도 녹색복원 후보지 선정 및 사업화 방안 연구
전라북도 해외통상거점센터 활성화 방안 연구
지방시대에 대응한 전북형 기회발전특구 지정 방안 연구
전라북도 소상공인 경영실태 및 지원사업 개선방안
2차 공공기관 이전에 따른 전라북도 대응 방안 연구
글로벌 스마트 재난대응 연구개발 실증단지 추진 방안
전북 대표관광지 육성사업 성과 및 발전방안 연구
전라북도 문화재활용 문화융합상품 개발방안 연구
전라북도 고령친화도시 조성 및 지원방안 연구
전라북도 탄소중립을 위한 식생활 개선방안 연구
전라북도 해양바이오산업 육성 방안
소득보전 지원체계 지원방안 마련
「전북형 쌀 생산안정 기금」 조성·운용 방안 수립
전북 청소년복합문화센터 건립 방향 연구
전북형 온라인 평생교육 운영체계 연구
현업축사 매입부지 활용 주민소득창출 방안 연구

 **전북연구원**

55068 전라북도 전주시 완산구 공취말쭈로 1696

Tel 063. 280. 7100

Fax 063. 286. 9206

www.jthink.kr

