기본연구 2014_19

OPEN 공공누리 출처표시 상업용금지 변경금지 공공저작물 자유이용허락

지역 문화매개인력 현황조사

김규원

한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

기본연구 2014-19

지역 문화매개인력 현황조사

김규원

한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

연구위원 김 규 원(한국문화관광연구원 연구위원)
연구보조 이 지 현(한양대 문화콘텐츠학 학사)

서 문

길게는 대한민국 역사에 걸쳐, 짧게는 1995년 지방자치시대의 도래 이후 지역문화의 발전과 진화의 역사는 지역에서 활동하는 민간 전문인력의 노력에 의해 이루어졌다고 할 수 있습니다. 어려운 여건에서 지역에 모세혈관과 같이 지역문화의 뿌리를 내리고 가꾸는 역할을 그들이 해왔습니다. 그러나 지역문화전문인력 특히 매개인력의 삶의 조건은 그러한 중요한 역할에도 불구하고 매우 열악했습니다. 근로기준법의 최소 기준, 최저임금 더 나아가 최저 생활도 어려운 여건에서 지역문화인력들은 지역문화를 꽃 피웠습니다. 2013년 문화기본법 제정, 2014년 1월 28일 지역문화진흥법 제정에서 문화인력이 언급되고 새로운 문화융성의 세기를 제창하는 현재에도 지역에서 문화활동은 여전히 어려운 상황입니다. 이에 2013년 10월 25일 대통령소속 자문위원회 문화융성위원회 문화융성 가치 실현을 위한 '자율, 상생, 융합' 3대 키워드 제시를 통해 발표된 8대 정책과제에 이러한 문제를 인식하고 지역문화인력의 현황을 조사하고 개선방안을 마련하는 과제를 설정하였습니다. 본 연구는 이러한 바탕에서 기초 연구로서 지역문화매개인력의 현황을 조사하고 개선할 수 있는 방향을 제시하고자 하였습니다. 물론 짧은 시간과 조건에 의해 표본 조사/인터뷰를 통해 연구를 진행하였지만 지역 문화매개인력의 열악한 근로환경을 파악하기에는 충분하였습니다. 이를 통한 기본 방향을 제시하고자 하였으며 향후 이를 기반으로 지역문화매개인력 전수조사, 법적 가이드라인, 전문화 및 양성과정, 경력관리 및 복리후생 지원등의 다양한 정책이 제시되는 효과를 기대합니다. 2014년 7월 29일 지역문화진흥법의 전격 시행에 맞추어 본 연구가 지역문화의 뿌리인 지역문화매개인력의 여건을 확대하는 도움이 되었기를 바랍니다.

2014년 10월

한국문화관광연구원

원 장 **박 광 무**

연구개요

Ⅰ. 연구 개요

1. 연구 배경 및 목적

가. 연구 배경

□ 2013년 10월 25일 대통령소속 자문위원회 문화융성위원회 2차회의에서 문화융성 가치 실현을 위한 '자율, 상생, 융합' 3대 키워드 제시를 통해 발표된 8대 정책과제 네 번째 「고유의 지역문화가 생성·발전될 수 있도록 하는 지역문화의 자생력 강화」의 중심과제로 제시

○ 지역문화 자생력 강화를 위하여 '△지역 협력형 문화예술진흥기금 지원 규모 확대 및 지역문화지표와 연계한 지역사업 평가 등 지역문화재정의 자율성 및 책임성을 강화 △지역학 활성화, 지역문화 특성화, 지역문화재단의 법정 근거 마련 등을 위한 지역문화진흥법 제정 △지역문화 매개인력 처우 개선 등, 지역문화 추진기반 구축 등의 사업을 중점 추진.'

○ 특히 지역문화 매개인력 처우 개선 관련 「근로여건실태조사(보수수준, 계약관계), 보수 가이드라인 제정, 전문성 및 직업안정성을 위한 '문화 여가사' 자격증 도입 등」 방향을 제시

○ 동시 발표된 보고서 「문화융성정책, 문화융성시대를 열다 - 문화가 있는 삶」에서 다음과 같은 정책이 발표됨

- 지역 문화시설내 문화매개인력 배치 의무화 및 근무여건 개선
- 지역문화 매개인력 처우 개선: 근로여건 실태조사(보수수준, 계약관계), 보수관련 정책 기반마련, 전문성 및 직업 안정성을 위한 '문화여가사' 자격증 도입

□ 곧이어, 2014년 1월 28일 지역문화진흥법의 신규 제정과 함께 지역단위의 문화 정책 실현의 제도적인 기반 마련

○ 지역문화진흥법을 통한 정책 추진의 활성화

- 지역문화진흥법 제3조에 의한 '지역 간의 문화격차 해소와 지역문화 다

양성의 균형 있는 조화', '지역 주민의 삶의 질 향상 추구', '생활문화가 활성화 될 수 있는 여건 조성' 그리고 '지역문화의 고유한 원형의 우선적 보존'이라는 기본 원칙을 추진하며 전반적인 지역문화의 국가차원의 실행에 있어서 활성화가 예상

○ 지역문화진흥법의 실현을 위한 인력 수요 증가

– 이에 이러한 지역문화의 새로운 활성화 시기의 도래를 위해 지역문화진흥법 제 10조에 제시되었듯이 '지역문화 전문인력의 양성'과 활용이 지역문화 활성화의 가장 중요한 기반이 될 것으로 보임

○ 지역문화 매개 인력의 확대요구

– 지역문화의 활성화를 위하여 기존의 박물관·미술관 학예사, 도서관의 사서 및 문화예술교육 지원법 시행령 제20조에 배치기준이 제시된 '문화예술교육사' 또한 문화분야 서비스 인력을 체계적으로 양성하기 위해 준비 중인 '문화여가사' 등의 다양한 매개 인력의 제도화, 활성화, 육성 및 활용을 위한 지역문화매개 인력에 대한 정책적인 적극적인 기반 마련이 필요한 시점

□ 그러나 지역의 문화 매개인력의 경우 유사 종사자와 비교시 현재 보수 수준 등 근로 여건이 열악한 상황이며 더욱이 이에 대한 실태조사 역시 전무한 상황으로 있음

○ 장세길[1]에 의하면 '문화매개인력은 문화산업, 문화정책, 문화복지 분야에서 정책파트너이자 실질적인 매개자로서 다양한 역할을 수행하고 있으나, 표준산업분류 및 표준직업분류에 없는 직업군', '문화매개인력 노동실태 사례로 전주시 문화시설 종사자를 조사한 결과, 매우 열악한 노동환경에 처해 있는 것으로 나타났음. 유사한 업무를 담당하는 사회복지시설 종사자, 생활체육지도사 보다 많은 노동시간, 낮은 임금이라는 이중고를 겪고 있는 것으로 조사됐음

1) 장세길, 문화적 삶의 질, 문화매개 인력의 제도화로부터 – 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로 – , 2012, 이슈브리핑 vol.86, 전북발전연구원

○ 이에 지역 문화 매개인력에 대한 실태조사를 통해 근로여건 개선 방안의 수립이 시급한 실정

나. 연구 목적

□ 지역 문화매개인력의 제도적, 현실적 개념 설정

○ 현황조사 이전에 조사범위 한정을 위한 개념 설정
- 문화정책과 지역문화의 틀에서 문화매개인력의 위치, 위상 및 역할을 통한 개념 설정
- 문화기본법, 지역문화진흥법, 문화예술교육진흥법 등 제도적 범위에서의 문화매개인력 개념 설정
- 지역의 실정에서 활동하고 있는 혹은 향후 활동이 필요한 분야를 통한 개념 설정

□ 지역 문화매개인력의 수요 및 활동 분야 조사

○ 지역문화진흥법 및 시행령 제정 및 기타 관련 제도적 변화를 통해 예측되는 향후 수요 검토

○ 현재 지역문화 매개인력 활동 분야 조사
- 지역의 기관의 활동 (재단, 문화원 및 기타 관련 기관 활동)
- 지역의 시설에서의 활동
- 지역단위 프로그램 및 사업에서의 활동
- 주요 업무 및 활동

□ 지역 문화매개인력의 근무환경 조사 및 분석

○ 일반적으로 근로 환경의 개념이 제도적 혹은 개념적으로 설정되어 있지는 않음 단 다음과 같이 유추하여 검토할 수 있음

○ 최소한의 근로여건으로 근로기준법에서 근로계약체결시 명시되는 물리적 항목을 검토할 수 있음

○ 고용형태의 경우 정규직 및 계약직 (기간제 및 단시간근로자) 여부 및 여건 조사

○ 지역 문화 매개인력 근로 질적 여건 조사
- 이직 및 관련 현황 조사
- 근로 만족도 및 장래성 관련 의견 조사
- 기타 지역 문화예술 관련 활동 내 에서의 근로 환경의 질적 여건 조사

○ 국내외 유사 직종 비교
- 복지 및 사회서비스 분야에서의 유사 직종 비교

□ 지역 문화매개인력의 근로 여건 개선 기본 방안 마련

○ 지역 문화매개인력 현황 조사 결과를 바탕으로 향후 매개인력의 근로여건을 개선할 수 있는 기본 방안을 제언

2. 연구 범위 및 방법

가. 연구범위

□ 분류적 범위

○ 지역 문화매개인력의 개념 관련 범위 설정
- 지역 문화매개인력 개념 설정
- 지역 문화매개인력의 구분 및 분류
- 유사 직종과 비교하여 문화매개인력의 정체성 제시
- 국외 사례를 통한 개념 유추

○ 지역 문화매개 인력 근로 여건 조사를 위한 범위 설정
- 기본 근로조건 (임금, 근로시간, 휴가 등)
- 고용 형태 및 기간
- 기타 보험 및 복지혜택
- 질적 근로여건 조사 (인터뷰 등) 범위 설정

□ 내용적 범위

○ 지역문화 매개인력 개념과 분류

○ 지역문화정책 실행에서의 수요

○ 지역 문화 매개인력 현황

○ 지역문화 매개인력 근무환경 조사

○ 지역문화 매개인력 근로여건 개선 방안

제1장 서 론 ····· 1

제1절 연구의 배경 및 목적 ····· 3
1. 연구의 배경 ····· 3
2. 연구의 목적 ····· 6

제2절 연구 범위 및 방법 ····· 8
1. 연구의 범위 ····· 8
2. 연구의 방법 ····· 11

제2장 지역문화매개인력 개념 및 위상 ····· 13

제1절 지역문화매개인력의 개념 ····· 15
1. 문화매개인력의 개념 분석 ····· 15
2. 문화매개인력의 분류 ····· 23
3. 직업 분류를 통한 문화매개인력 ····· 32
4. 직업 관련 근로기준 및 최소권리 ····· 45

제2절 지역문화의 변화와 지역문화매개인력 ····· 60
1. 지역문화 정책 환경의 변화 ····· 60
2. 지역문화 정책 체계 현황 ····· 67

제3장 지역문화매개인력 현황 ····· 77

제1절 지역문화매개인력 현황조사 ····· 79
1. 지역문화매개인력별 근로기준 ····· 79
2. 국내외 유사직종 근로형태 ····· 101

제2절 지역문화매개인력 고용실태 비교 ····· 110
1. 지역매개인력 고용자료 분석 ····· 110
2. 지역매개인력 고용실태 결과분석 ····· 123

제4장 지역문화매개인력 근로환경 개선방안 ····· 135

제1절 근로환경 개선을 위한 전제 ····· 136
1. 문화매개인력 인식 제고 ····· 136
2. 문화정책의 문제점 인식 제고 ····· 137
3. 문화매개역할 재정립 ····· 138
4. 매개인력 관련 정책적 기반 마련 ····· 140

제2절 지역문화매개인력 근로환경 개선방안 ····· 145
1. 지역문화매개인력 환경개선 정책방안 ····· 145
2. 지역문화매개인력 환경개선 기반조성 ····· 149

참고문헌 ····· 154

ABSTRCT ····· 159

부록 ····· 161

1. 전국 시·도 문화재단 인력운영 현황조사 결과 ····· 163~178
2. 근로 계약을 위한 표준계약서 ····· 179~180

표 차례

〈표 1-1〉 고용형태 및 고용요인 ····· 9
〈표 2-1〉 문화매개 분류 대항목 ····· 37
〈표 2-2〉 직업분류 ····· 38
〈표 2-3〉 한국표준직업분류 대분류 ····· 38
〈표 2-4〉 문화예술분야 직업분류 ····· 39
〈표 2-5〉 한국표준산업분류(9차)_예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ····· 40
〈표 2-6〉 2007개정 한국고용직업분류표_08문화, 예술, 디자인, 방송 관련직 ···· 41
〈표 2-7〉 Job Map_산업소분류 비교분석(참고) ····· 44
〈표 2-8〉 Job Map_직업세분류 ····· 44
〈표 2-9〉 2014년 최저생계비 ····· 47
〈표 2-10〉 연령별 근로소득 및 생계비 비교 ····· 51
〈표 2-11〉 연령별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 월 급여 비교 ····· 51
〈표 2-12〉 고용형태별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 정액급여 비교 ·· 52
〈표 2-13〉 학력별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 월 급여 비교 ····· 52
〈표 2-14〉 생활임금제 요약 ····· 55
〈표 2-15〉 근로기준법 요약 ····· 56
〈표 2-16〉 단기 계약 근로자에 대한 근로기준법 적용 지침 요약 ····· 58
〈표 2-17〉 지역문화 1기, 2기의 지역문화정책 요약 ····· 67
〈표 2-18〉 지역문화매개인력이 활동하는 중요사업 ····· 72
〈표 2-19〉 문화기반시설 관련 지역문화전문인력 직원현황 ····· 73
〈표 3-1〉 무기계약 및 기간제근로자 등 운영규정 요약 ····· 81
〈표 3-2~4〉 근로자 연봉월액 한계액표 2013(에디터, 연구원, 운전원) ···· 83
〈표 3-5〉 근로자 유사동종 직종 및 담당업무 ····· 83
〈표 3-6〉 경기도 전곡선사 박물관 매개인력 고용관련 보수 ····· 85
〈표 3-7〉 전국 지방문화원 직원 평균연봉 ····· 85
〈표 3-8~15〉 지역A~H문화재단 급여기준 ····· 86~88
〈표 3-16〉 사업비 중 인건비 편성기준 2011~2014 ····· 89
〈표 3-17〉 예술강사 근로계약 채결 내용 ····· 89
〈표 3-18〉 예술강사 3대 보험 적용 ····· 90

〈표 3-19〉 보험 적용기준 요율 ····· 90
〈표 3-20〉 기타 보조수당 ····· 91
〈표 3-21〉 사회문화예술교육 지원사업 인건비 ····· 92
〈표 3-22〉 문화예술교육 기타사업 인건비 ····· 93
〈표 3-23〉 꿈의 오케스트라 인건비 ····· 93
〈표 3-24〉 문화나눔 사업 인건비 기준 ····· 94
〈표 3-25〉 2013 문화복지 전문인력 인건비 및 4대 보험 관련 ····· 95
〈표 3-26〉 어르신 문화나눔 봉사단 인건비 기준 ····· 95
〈표 3-27~31〉 작은도서관 관련 지역별 채용공모 고용기준 ····· 96~97
〈표 3-32〉 등록 사립박물관·미술관 학예인력 급여수준 ····· 97
〈표 3-33〉 서울시 등록박물관 준학예인력 채용 인원 및 분야 ····· 98
〈표 3-34〉 경기도자박물관 기간제 근로자 근무조건 ····· 98
〈표 3-35〉 2014 무대예술전문인력 지원사업 고용기준 요약 ····· 100
〈표 3-36〉 문화매개인력관련 월급여와 최저임금, 생활임금 비교표 ····· 100
〈표 3-37〉 문화매개인력관련 일급여와 최저임금, 생활임금 비교표 ····· 101
〈표 3-38〉 2014사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준 ····· 103
〈표 3-39〉 2014 사회복지생활시설 종사자 수당 기준 ····· 104
〈표 3-40〉 2014 학술용역인건비 기준 단가 사례(2014) ····· 104
〈표 3-41~43〉 산림청 관련 유사분야별 모집공고문 요약 ····· 105~106
〈표 3-44〉 2013농어촌 체험지도사 채용 공고 ····· 107
〈표 3-45〉 2013 문화재 외국어 해설사 채용 공고 ····· 107
〈표 3-46,47〉 생활체육 관련 유사 분야별 채용 공고 ····· 107
〈표 3-48〉 생활체육지도자 배치 및 근무규정 요약 ····· 108
〈표 3-49〉 광역문화재단 관련 매개인력 고용형태 ····· 110
〈표 3-50,51〉 제주문화재단, 광주문화재단 무기계약 및 근로자 급여 및 수당 ·· 113
〈표 3-52~63〉 문화재단 보조 사업에 대한 인건비 비교 ····· 114~123
〈표 3-64〉 인터뷰·면담 일정 및 개요 ····· 123~124
〈표 3-65〉 지역의 민간단체 인터뷰 현황(4곳) ····· 126~127
〈표 3-66〉 기초문화재단 전문가 의견 요약 ····· 129
〈표 3-67〉 문화예술 교육센터인터뷰 요약 ····· 129
〈표 3-68〉 총 9개 재단별 고용 및 근무조건 인터뷰 현황 ····· 130~133
〈표 3-69〉 '사업계약직' 취업이전 문화예술관련 경력 관련 ····· 133

〈표 3-70〉 2014 광역문화재단 사업계약직 급여 및 복리후생 비교 …… 133
〈표 3-71〉 광역재단 내 문제점 및 건의사항 …… 134
〈표 4-1〉 참고: 전문, 한시임기제 공무원 자격기준 …… 146
〈표 4-2〉 한국산업표준분류 중 현재 관련 분류 …… 148

그림 차례

[그림 1-1] 연구대상 매개인력 범위 도식화 ····· 10
[그림 2-1] 문화민주주의, 문화민주화 정책에서의 문화매개 역할 ····· 20
[그림 2-2] 문화 정책시스템의 기본도해(Mollard, 1994: 20) ····· 22
[그림 2-3] 앙드레 말로 시기의 문화정책 시스템(Mollard, 1994: 27) ····· 22
[그림 2-4] 자크 랑 시기의 문화정책 시스템(Mollard, 1994: 30) ····· 23
[그림 2-5] 프랑스 문화부 연구에서 발표한 문화매개역할 ····· 24
[그림 2-6] 문화예술 분야별 매개역할 빈도 분석 ····· 25
[그림 2-7] 문화매개인력 개념 도식 사례 ····· 26
[그림 2-8] 목표별 매개 역할의 구분 ····· 27
[그림 2-9] 문화매개의 수평, 수직적 역할 ····· 28
[그림 2-10] 국내 문화매개 전달체계상 단계별 역할구분 ····· 29
[그림 2-11] 문화재단 조직도 일반적 유형 ····· 31
[그림 2-12] 최저임금인상률과 명목임금상승률, 소비자물가상승률 비교 ··· 49
[그림 2-13] 최저임금, 최저생계비 비교 ····· 49
[그림 2-14] 문화예술정책 전달체계 도식 사례 ····· 68
[그림 2-15] 학교예술강사 전달체계 ····· 68
[그림 2-16] 지역문화예술교육 활성화 지원사업 전달체계(일반공모, 기획공모) ·· 69
[그림 2-17] 시민 문화예술교육 활성화 지원사업 전달체계 ····· 69
[그림 2-18] 지역문화사업 전달체계 사례(통합이용권) ····· 70
[그림 2-19] 지역문화매개인력 현장 범위 ····· 71
[그림 4-1] 지역매개인력 센터 기능 ····· 150
[그림 4-2] 사회복지 자원봉사 실정 인증 시스템 ····· 152

제1장

서 론

제1절

연구의 배경 및 목적

1. 연구의 배경

가. 문화인력 매개현황 조사의 정책적 배경

1) 문화융성위원회 제안

○ 2013년 10월 25일 대통령소속 자문위원회 문화융성위원회 2차 회의에서 문화융성 가치 실현을 위한 '자율, 상생, 융합' 3대 키워드 제시를 통해 발표된 8대 정책과제 네 번째 「고유의 지역문화가 생성·발전될 수 있도록 하는 지역문화의 자생력 강화」의 중심과제로 제시

○ 지역문화 자생력 강화를 위하여 '△지역 협력형 문화예술진흥기금 지원 규모 확대 및 지역문화지표와 연계한 지역사업 평가 등 지역문화재정의 자율성 및 책임성을 강화 △지역학 활성화, 지역문화 특성화, 지역문화재단의 법정 근거 마련 등을 위한 지역문화진흥법 제정 △지역문화 매개인력 처우개선 등, 지역문화 추진기반 구축 등의 사업을 중점 추진.'

○ 특히 지역문화 매개인력 처우 개선 관련 「근로여건실태조사(보수수준, 계약관계), 보수 가이드라인 제정, 전문성 및 직업안정성을 위한 '문화여가사' 자격증 도입 등」 방향을 제시

○ 동시 발표된 보고서 「문화융성정책, 문화융성시대를 열다. - 문화가 있는 삶」에서 다음과 같은 정책이 발표됨

- 지역 문화 시설 내 문화매개인력 배치 의무화 및 근무여건 개선
- 지역문화 매개인력 처우 개선: 근로여건 실태조사(보수수준, 계약관계), 보수가이드라인 제정, 전문성 및 직업안정성을 위한 '문화여가사' 자격증 도입

2) 지역문화진흥법 등 제도적 변화

○ 곧이어, 2014년 1월 28일 지역문화진흥법의 신규 제정과 함께 지역단위의 문화 정책 실현의 제도적인 기반 마련

○ 지역문화진흥법 제3조에 의한 '지역 간의 문화격차 해소와 지역문화 다양성의 균형 있는 조화', '지역 주민의 삶의 질 향상 추구', '생활문화가 활성화 될 수 있는 여건 조성' 그리고 '지역문화의 고유한 원형의 우선적 보존'이라는 기본 원칙을 추진하며 전반적인 지역문화의 국가차원의 실행에 있어서 활성화가 예상

○ 이에 이러한 지역문화의 새로운 활성화 시기의 도래를 위해 지역문화진흥법 제 10조에 제시되었듯이 '지역문화전문인력의 양성'과 활용이 지역문화 활성화의 가장 중요한 기반이 될 것으로 보임.

○ 지역문화의 활성화를 위하여 기존의 박물관·미술관 학예사, 도서관의 사서 및 문화예술교육 지원법 시행령 제20조에 배치기준이 제시된 '문화예술교육사' 또한 문화분야 서비스 인력을 체계적으로 양성하기 위해 준비 중인 '문화여가사' 등의 다양한 매개 인력의 제도화, 활성화, 육성 및 활용을 위한 지역문화매개 인력에 대한 정책적인 적극적인 기반 마련이 필요한 시점.

3) 생활문화 확대와 매개인력의 필요성

○ 최초로 '생활문화' 정의와 관련 항목이 법적용어로 제시되며 주민에 밀착되는 생활문화의 정책적 중요성이 심화되는 시기

- '지역문화진흥법 제2조'에 의하면 생활문화란 '지역의 주민이 문화적 욕구 충족을 위하여 자발적이거나 일상적으로 참여하여 행하는 유형·무형의 문화적 활동을 말함.'
- 지역문화진흥법 제7조 '국가와 지방자치단체는 생활문화를 활성화하기 위하여 주민 문화예술 단체 또는 동호회의 활동을 지원 할 수 있다.'는 생활문화지원 부분에 의해 생활문화 추진의 전국적 확대 필요

○ 문화체육관광부는 2014년 대통령 업무보고를 통해 문화일자리 창출 등 문화기반 서비스산업 육성에도 적극 나서며, 이를 위해 문화여가사 자격증 제도를 도입, 2017년까지 1000명의 문화 분야 서비스 인력을 양성한다는 계획을 발표하였음. 문화여가사를 필두로 문화기본법 제4조의 국민의 권리로서 '모든 국민은 성별, 종교, 인종, 세대, 지역, 사회적 신분, 경제적 지위나 신체적 조건 등에 관계없이 문화 표현과 활동에서 차별을 받지 아니하고 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동에 참여하며 문화를 향유할 권리'를 추진하기 위한 생활문화 전담 및 지역문화매개 인력에 대한 정책의 본격적인 추진이 필요한 시점임.

나. 문화인력 매개현황 조사의 현실적 배경

○ 지역의 문화매개인력의 경우 유사 종사자와 비교시 현재 보수 수준 등 근로여건이 열악한 상황이며 더욱이 이에 대한 실태조사 역시 전무한 상황으로 있음.

○ 전북발전연구원(문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터, 2012[2])에 의하면 '문화매개인력은 문화산업, 문화정책, 문화복지 분야에서 정책파트너이자 실질적인 매개자로서 다양한 역할을 수행하고 있으나, 표준산업분류 및 표준직업분류에 없는 직업군', '문화매개인력 노동실태 사례로 전주시 문화시설 종사자를 조사한 결과, 매우 열악한 노동환경에 처해 있는 것으로 나타났음. 유사한 업무를 담당하는 사회복지시설 종사자, 생활체육지도사 보다 많은 노동시간, 낮은 임금이라는 이중고를 겪고 있는 것으로 조사됐음.

○ 이에 지역 문화 매개인력에 대한 실태조사를 통해 근로여건 개선 방안의 수립이 시급한 실정

2) 장세길, 문화적 삶의 질, 문화매개 인력의 제도화로부터 – 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로 – , 2012, 이슈브리핑 vol.86, 전북발전연구원

〈문화인력에 대한 제도적 관심이 필요하다〉

2012년 8월 30일, 전북도민일보

생산자인 전문예술인과 그것을 향유하고 소비하는 일반 대중을 위한 제도적 발전이라고 할 수 있는 이러한 두 가지 흐름에 포함되지 않는 층위가 있다. 바로 문화인력이라고 일컬어지는, 말하자면 중간 층위의 집단이다. 문화인력의 범주는 포괄적이고 명쾌하지 않지만 대체로 문화시설 종사자나 각종 축제 인력, 그리고 문화기획 인력 등을 지칭하는 범주로 보면 무방하다...중략... 하지만, 문화인력들이 처한 현실은 열악하기 그지없다. 문화시설 종사자를 예로 들어보면, 최저임금을 겨우 웃도는 보수수준, 초과근무에 대한 합당한 보상체계 미비, 단기간의 계약 등, 전반적으로 고용의 불안정성이 만연한 상황에 직면해 있다. 특히, 민간위탁 문화시설의 경우가 그렇다. 민간위탁제도는 시설운영의 효율성 제고와 민간의 전문성 활용을 취지로 하지만 일선 현장에서는 낮은 인건비 책정을 통해 효율성의 성과가 달성되고 젊은 인력의 애정과 헌신을 담보로 전문성이 제고되는 것이 현실이다. 경력이 10년차가 된 사람의 총 보수가 200만 원도 되지 않는 경우에도 당사자들은 항변할 길이 없다.

2. 연구의 목적

가. 지역 문화매개인력의 제도적, 현실적 개념 설정

○ 현황조사 이전에 조사범위 한정을 위한 개념 설정

○ 문화정책과 지역문화의 틀에서 문화매개인력의 위치, 위상 및 역할을 통한 개념 설정

○ 문화기본법, 지역문화진흥법, 문화예술교육진흥법 등 제도적 범위에서의 문화매개인력 개념 설정

나. 지역문화매개인력의 수요 및 지역문화 생태계의 역할

○ 지역문화진흥법 및 시행령 제정 및 기타 관련 제도적 변화(문예진흥법 개정 등)를 통해 예측되는 향후 수요 검토
- 현재 지역문화 매개인력의 역할과 향후 필요성 제시
- 지역의 기관 활동(재단, 문화원 및 기타 관련 기관 활동)
- 지역 시설에서의 활동
- 주요 업무 및 활동

다. 지역문화매개인력의 근무환경 조사 및 분석

○ 일반적으로 근로 환경의 개념이 제도적 혹은 개념적으로 설정되어 있지는 않음. 단 다음과 같이 유추하여 검토할 수 있음.

○ 최소한의 근로여건으로 근로기준법 제 17조 (근로기준의 명시)에서 근로계약 체결시 명시되는 물리적 항목을 검토할 수 있음.
- 1. 임금 2. 소정근로시간 3. 근로기준법 제55조에 따른 휴일 4. 근로기준법 제60조에 따른 연차 유급휴가 관련 현황

○ 고용형태의 경우 정규직 및 계약직 (기간제 및 단시간근로자) 여부 및 여건 조사

○ 지역문화매개인력 근로 질적 여건 조사

○ 국·내외 유사 직종 비교

라. 지역문화매개인력의 근로여건 개선 기본 방안 마련

○ 지역문화매개인력 현황 조사 결과를 바탕으로 향후 매개인력의 근로여건을 개선할 수 있는 기본 방안을 제언

제2절

연구 범위 및 방법

1. 연구의 범위

가. 분류적 범위

○ 지역문화매개인력의 개념 관련 범위 설정
- 지역문화매개인력 개념 설정
- 지역문화매개인력의 구분 및 분류
- 유사 직종과 비교하여 문화매개인력의 정체성 제시

○ 지역문화매개인력 근로여건 조사를 위한 범위 설정
- 기본 근로조건 (임금, 근로시간, 휴가 등)
- 고용 형태 및 기간
- 기타 보험 및 복지혜택
- 질적 근로여건 조사 (인터뷰 등) 범위 설정

나. 조사 대상(매개 인력) 범위[3)]

1) 매개인력의 범위 선정

○ 일반적으로 문화매개인력은 향유자(국민)와 문화예술이 만나는 지점을 만들어주는 역할 및 이를 전문적/일상적으로 수행하는 주체를 말하며, 정책적으로는 공공문화정책이 실재 국민에게 실현되게 하는 역할 대부분을 칭하고 있음. 즉 문화매개는 공급자와 수요자, 중앙과 지역, 전문가와 일반인, 콘텐츠와 소비자 사이에서 문화정책의 목표가 달성하는 역할을 한다고 볼 수 있음.

3) 연구 계획상 설정이며 연구 초기에 자문, 현장조사를 통하여 수정 예정, 단 기본적으로 개념적 정립과 별도로 현황조사 대상은 기관 및 시설 근무자를 대상으로 함

○ 그러나 이러한 개념으로 보아도, 지역문화매개인력의 범위는 넓게는 대부분 공립 문화기관 및 시설 종사자에서 민간의 문화매개인력까지로 분포되며 이에 따라 역할 및 위상 등에서 매우 큰 다양한 형태로 나타남.

○ 따라서, 현재 연구에 있어 지역 문화매개인력의 문제점을 발견하고 해결하기 위해서는 정책적인 방안 마련을 알맞은 범위로 한정할 필요가 있어 이에 따라 범위를 제한하고자 함.

① 지역문화매개인력 고용 형태

○ 뒤에 자세히 언급하겠지만 일반적으로 지역문화매개인력은 다음의 표 내부에 해당되는 경우가 대부분임. 고용형태는 근로기준법상 정규직, 기간제, 단시간 및 파견으로 구분하지만 현실적으로는 단시간 고용 및 기간제의 경우에도 지역(지방자치단체 및 재단) 자체사업, 정부사업, 기금사업 등 다양한 형태로 나타나고 있음.

〈표 1-1〉 고용형태 및 고용요인

고용요인 \ 고용형태	정규직	기간제	단시간 및 파견
공공 문화기관 근무			
재단, 문화원 등 문화기관			
문화시설			
주민자치시설	역할		보수
복지시설	업무		근무시간
기타	관계		복지 혜택
민간단체 소속			
사회적 기업/조합		지속성	
예술단체		장래성	
대학 및 교육			기타 질적 여건
기타 단체			
개인/프리랜서			

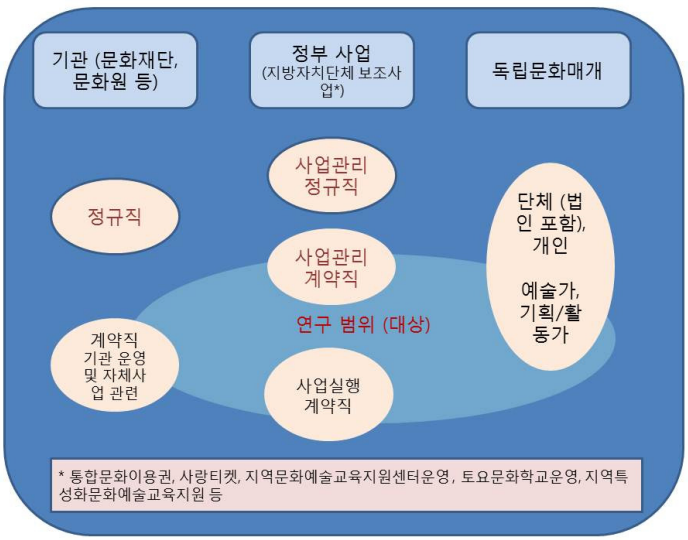
2) 연구대상 매개인력 범위

○ 연구에서 실재 적용되는 범위는

- 소속으로는 재단 등 기관 소속, 사업단위 소속, 그리고 민간단체 및 개인으로 구분할 수 있으며
- 고용형태로는 정규직, 계약직 (무기계약 및 단기계약 포함)으로 구분할 수 있음.

○ 간단한 대상 범위를 도형으로 나타내면 다음과 같음.

[그림 1-1] 연구대상 매개인력 범위 도식화



다. 내용적 범위

○ 지역문화 매개인력 개념과 분류

○ 지역문화정책 실행에서의 수요

○ 지역문화 매개인력 현황

○ 지역문화 매개인력 근무환경 조사

○ 지역문화매개인력 근로여건 개선 방안

2. 연구의 방법

가. 문헌조사

○ 관련제도(계류중 포함) 분석

○ 실태보고서, 정책보고서 및 언론 등 문헌 조사

나. 정성 및 인터뷰 조사

○ 지역문화매개인력 및 운영자 인터뷰 조사

○ 관련 전문가 의견 수렴

- 지자체 및 광역 (서울, 경기, 인천, 광주, 강원, 대구, 대전, 충북, 부산, 제주 등)문화재단, 문화원 및 문화의 집을 포함 민간단체 등 지역 현장과 연계 의견 수렴 및 인터뷰 진행

○ 임금, 형태, 근무시간 등 표본 조사

제2장

지역문화매개인력의 개념 및 위상

제1절

지역문화매개인력의 개념

아무리 위대한 예술작품이라도 그것이 모두에게 접근가능하고 이해되지 않는다면 위대하지 않다.[4] 레옹 톨스토이

1. 문화매개인력의 개념 분석

가. 문화매개 개념의 도입

1) 문화매개인력의 기본 개념

○ 문화매개자는 (오브제의) 재현을 가능하게 하는 사람들이다.[5]단순하게 보면 문화매개자는 기본적으로 대중과 문화(예술)를 연결하는 고리로 정의할 수 있음.

○ 그러나 「연결이라는 주체」로서 「문화매개」는 문화 활동 전반에 걸쳐 참여, 향유, 교육 등을 통해 접근성을 강화하는 활동 및 그러한 활동을 전문적으로 수행하는 전문직으로 이해 될 수 있음. 더 나아가 연결 혹은 전파의 역할이 단순한 기계적인 업무를 넘어서 '오브제, 전시자료, 건물, 나아가 도시까지도 자신의 감각으로 재구성하여 다른 세계에 맞추어 표현할 수 있는 역량을 가지고 있어야 한다.[6]'고 확장되어 제시되고 있기도 함.

○ 문화매개[7]라는 저서를 통해 라미제(Lamizet)는 「문화매개는 과거, 현재, 미래에서 (예술)창작의 논리와 형태를 소통을 통해 매개하고 전해주어 인류

4) Les grandes oeuvres d'art ne sont grandes que parce qu'elles sont accessibles et comprehensibles a tous.
5) http://www.culture.gouv.fr/culture/politique-culturelle/ville/mediation-culturelle/mn.pdf (Elisabeth Caillet, in dit 2000)
6) Elisabeth Caillet (1994), L'ambigu t de la m diation culturelle: entre savoir et pr sence, *Public et Mus es*, N°6, 1994, p 54
7) Bernard Lamizet, La mediation culturelle, L'Harmattan, 2000.

가 자신들의 사회적인 삶을 사고하고, 역할을 상상하며, 희망, 욕망 그리고 아이디어를 창출해 낼 수 있게 하는 것이다.」고 표현하고 있음.

○ 프랑스 문화부의 문화개념사전[8]에 의하면 '문화는 일반적으로 코드화되어 표현되기에 일반 시민들 모두에게 즉각적으로 인식되기 어려워 중간' 매개자'에 의해 접근이 용이하도록 할 필요가 있다.' 는 역할을 통해 문화매개자를 정의하고 있음. 또한 문화매개자는 (일반인이 문화로 접근하기 위해) 연계하고, 발전시켜 접근하는 것을 용이하게 만들어주는 역할을 한다.'고 간단히 포괄적으로 제시하고 있음.

○ 즉 초기 문화매개자의 역할은 대중과 작품(예술)의 연계를 만들어주며, 문화적, 사회적, 경제적 이유로 문화 접근에 장애가 있는 시민들에게 장애를 제거하는데서 시작이 되었음. 그러다가 더 나아가 현대에는 다양한 문화활동, 다양한 문화와의 만남, 문화산업, 문화예술교육 등에서 접근과 연계를 하는 매개자로서 문화매개자의 역할이 강조되고 있는 실정임.

○ 즉 결론적으로 문화매개자 및 문화매개인력은 향유자(국민)가 문화예술이 만나는 지점을 만들어주는 역할을 하며, 정책적으로는 공공문화정책이 실제로 실현되게 하는 역할을 하고 있음. 공급자와 수요자, 중앙과 지역, 전문가와 일반인, 콘텐츠와 소비자 사이에서 문화정책의 목표를 달성하는데 가장 중요한 역할을 한다고 볼 수 있음.

○ 그러나 현실적으로는 콘텐츠 공급자(예술가 포함)가 향유자에 비해 사회적 및 제도적으로 역할이 이해되지 못하고 때로는 비전문적 혹은 일회용 (프로젝트 단위)과 같은 소모적인 기능으로 취급받았던 경우가 많았음. 기획비용 뿐만 아니라 특히 고용, 인건비 등에서 가장 열악한 여건에 있음에도 사회적인 인정 또한 되지 않았던 분야, 그룹임.

○ 다행히, 아직 문화매개인력에 대한 정확한 개념 및 인식, 위상이 제대로 정립되지는 못하였지만 문화기본법 및 지역문화진흥법 등의 개정을 통해 '문화

8) http://www.culture.gouv.fr/culture/politique-culturelle/ville/mediation-culturelle/mn.pdf

인력'으로 처음으로 표기되게 되었음.

- 「문화인력: 문화기본법 제10조(문화 인력의 양성 등) ① 국가와 지방자치단체는 문화 인력의 양성을 위한 기반을 조성하고, 필요한 시책을 추진하여야 한다.」
- 「지역문화전문인력 : 지역문화진흥법 제2조 (정의) 8항 "지역문화전문인력"이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.」

2) 문화매개 개념 정의의 사례

○ 처음으로 문화매개의 개념이 체계적으로 제시된 것은 사회학자 부르디외(Bourdieu[9])에 의하여 시작되었음. 강진숙[10]에 의하면 '문화매개자는 부르디외가 자신의 저서인 「구별짓기」(1979/2006)에서 사용한 개념이다. 여기서 문화매개자는 판매 계통의 일반관리직과 의료보건 종사자, 비서 등과 함께 프랑스의 신흥 쁘띠부르주아라는 새로운 계급의 한 종류로 분류된다. 시대와 산업 구조의 변화가 이끌어낸 새로운 직업군의 한 측면으로 보는 것이다. 그렇다면 이들 문화매개자에는 어떠한 직업이 포함되어 있을까? 부르디외는 같은 저서에서 문화매개자의 전형적인 모습이 "TV나 라디오의 교양프로그램 담당자, 또는 고급신문과 주간지에 기고하는 비평가나 작가적 저널리스트 혹은 저널리스트적 작가들이라고 언급한다. 현상적으로만 보았을 때 문화가 생산되고 유통되며 소비되는 과정 내에서 문화의 생산자와 소비자 사이에 있는 이들을 구체적인 예로 들고 있는 것이다. 하지만 이들은 문화적인 생산물을 소비자에게 날 것 그대로 제공하는 전달자가 아니다. 사회적 현상들, 혹은 문화생산물은 그 자체에 가치가 부여되기 보다는 주목받을 만한 대상으로 인식하는 소비자를 만들어내는 집단에 의해 가치를 부여받는 과정을 거치게 된다.[11] 즉, 이들은 '문화생산물에 일정한 가치를 부여하

9) Bourdieu, P. (1979), *La Distinction : Critique social du jugement*. 최종철 역(2006). 『구별짓기: 문화와 취향의 사회학』. 서울 : 새물결

10) 강진숙 (2013), 문화매개자로서 미디어 생산자의 아비투스 형성과 실천에 대한 연구, 중앙대학교 석사학위 논문, pp 30-31

여 소비와 생산을 촉진하면서, 소비자들이 특정 문화생산물을 어떠한 시각에서 바라보고 평가해야 하는지에 대한 시각을 제공해주는 역할을 하게 된다.' 고 언급하고 있음. 간단히 이야기하면 문화자본이 결핍된 일반 대중에게 사회적, 문화적 접근성을 높일 수 있도록 이러한 결핍된 부분을 보완하고 이해시키는 역할 및 오리엔티어링의 역할에서 문화매개가 시작되었다는 것을 볼 수 있음. 따라서 초기에는 문화매개에서 언론, 미디어, 지식인의 (기존의 문화자본이 경험에 의해 획득된) 역할이 주도적이었다는 부분을 의미하기도 함. 한편, 이에 대해 양은경[12]은 '문화매개자는 감수성과 경험들에 의미와 가치를 부여하는 취향의 생산자'로 보기도 하였고 이상길[13]은 문화매개자들이 '특정한 장 안에서 생산된 상징재화를 어떻게 지각하고 평가해야 하는지 그 범주를 정하고 알려주며, 그럼으로써 그 재화에 가치를 부여하거나 박탈하고 문화적으로 정당화 하거나 주변화한다고 파악한다.' 고 말하고 있음. 여기에서 취향, 가치 등이 바로 문화자본의 부족을 메꾸어주는 역할로 볼 수 있음.

○ 장세길[14]은 문화매개인력을 넓게 보면, 문화생산자, 향유자, 애호가 등 모든 문화 활동 참여자가 포함되지만 대체로 문화매개인력은 좁은 의미, 즉 기관, 지역공동체, 협회, 기업, 단체, 문화시설 등에 소속되어 활동하며, 문화서비스(예술교육 포함)에 참여하는 전문 인력을 의미하고 정의하고 있음.

○ 해외의 경우에도 현재 문화정책 시스템 안에서 이러한 문화매개인력은 대부분 공공 및 민간 비영리 기관, 지역(지방자치단체), 협회 및 민간기업 등 및 이들에 의해 추진되는 사업 구조 안에서 활동함.

---

11) Bourdieu, P. (1992), *Les regles de l'art: Genese et structure du champ litteraire*. 하태환 역(1999). 『예술의 규칙: 문학 장의 기원과 구조』. 서울. 동문선.

12) 양은경 (2000), 문화연구의 신수정주의 패러다임과 대중문화 비평: 한국의 사례를 중심으로. 『언론정보연구』, 37호, 75

13) 이상길(2011). 문화매개자 개념의 비판적 재검토: 매스 미디어에서 온라인 미디어까지. 『한국언론정보학보』, 52호, 165

14) 장세길 (2013), *지역 문화복지 활성화 방안 – 지역 문화매개인력의 노동실태를 중심으로*, 문화융성을 위한 지역 문화현장 토론회: 전라북도 자료집 중 (2013.08.14)

○ 제도적으로 문화매개인력이 최초로 정의된 사례는 프랑스 박물관의 매개인력의 경우라고 볼 수 있음. 프랑스 공공 박물관 관련 2002년 1월4일 법[15]의 7조에 의하면 '모든 프랑스 공공박물관은 방문객의 안내, 문화의 전파, 촉매와 매개의 역할을 하는 서비스를 충족하여야 한다.[16].'고 제시하고 있어 법적으로 매개역할은 프랑스에서도 박물관에 국한에 표기되고 있음을 알 수 있음. 현재 본 조항은 박물관이 포함된 '문화유산법령' (Code du Patrimoine[17]))의 제 4권[18]에 포함되어 있음.

나. 문화매개인력의 개념의 발전

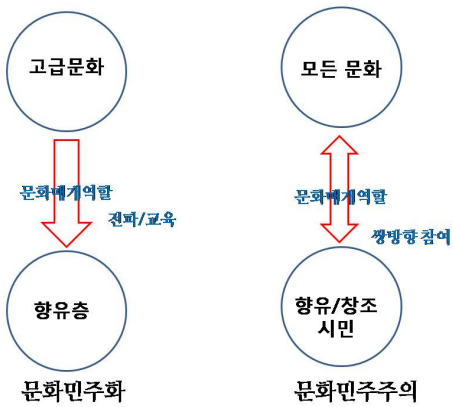
1) 문화매개의 양대 분류의 발전 (수직에서 수평)

○ 이상길[19]은 문화매개자를 '전통적 문화매개자와 새로운 문화매개자로 구분하고 있는데, 전자가 교수, 연구자 등과 같이 아카데미를 존재기반으로 삼고 있다면, 후자는 언론인, 광고 홍보 전문가처럼 미디어·문화산업을 존재기반으로 삼고 있다고 본다.' 고 말하고 있음. 이러한 관점은 문화자본을 보완해주는 매개로서 '미디어'의 역할에 중심을 둘 경우이며 현재 문화정책의 이러한 구분은 보다 확대되고 진화하고 있음.

○ 문화산업, 미디어 산업 등과 달리 문화정책시스템에서 문화매개의 변화는 두 가지 경우로 크게 분류할 수 있음. 첫 번째는 문화 민주화 (d mocratisation de la culture)정책 중심의 시기이며 고급문화, 지식인문화 등을 모든 시민에게 전파하는 것이 주요 정책 목적인 시기에 문화매개의 역할은 문화자본을

15) la loi du 4 janvier 2002 relative aux musees de France
16) l'article 7 : ≪ Chaque musee de France dispose d'un service ayant en charge les actions d'accueil des publics, de diffusion, d'animation et de mediation culturelle ≫
17) 문화유산 종합법령 (Code du Patrimoine)에는 건춘문화유산법 (1913년 12월31년법), 자연유산업 (1930년 5월2일법), 고고유산 발굴법 (1941년 9월27일법), 기록물법 (1979년 1월3일법), 고고유산 손실예방법 (2001년 1월17일법), 프랑스박물관법 (2002년 1월4일법)이 포함되어 있음.
18) Code de Patrimoine, Livre IV, Article L442-7 (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074236&idArticle=LEGIARTI000006845659&dateTexte=&categorieLien=cid)
19) 이상길(2011). 문화매개자 개념의 비판적 재검토: 매스 미디어에서 온라인 미디어까지. 『한국언론정보학보』, 52호, 165

습득하게 하고 취향을 보완하여 이러한 고급문화에 접근하고 향유할 수 있도록 하는 것이 중심이었음. 따라서 최초의 제도적 문화매개인력이 프랑스나 캐나다에서 도서관, 박물관에서 역할을 한 것도 이와 관련 있음. 그러나 두 번째 시기에서 문화민주주의 (d mocratie culturelle) 즉 시민에 의한 문화, 그리고 모든 문화(tout culture)등이 정책의 중요한 화두가 되면서 문화매개의 역할은 과거의 문화전파, 문화자본 보완 등을 넘어서 시민과 문화가 쌍방향 참여, 체험, 창조하는 역할로 진화하게 됨. 현재 문화매개의 역할은 문화민주주의, 문화민주화 정책에서의 양 역할 모두 포함하고 있다고 볼 수 있음.



[그림 2-1] 문화민주주의, 문화민주화 정책에서의 문화매개 역할

○ 즉 이러한 문화매개자의 변화에 대해서 서양희[20]에 의하면 '기존의 문화매개자가 예술가와 대중을 단순 연결하고 예술작품의 아우라를 전달하는 역할이라면, 오늘날 문화예술매개자는 행동가로서 양 지대의 속성을 알고 유연하게 개입하여 문화와 일상을 매개, 소통, 관계하게 하는 조정자로서의 역할로 확장되고 있다'고 제시하고 있음. 또한 더 나아가 '기존의 문화매개자는 예술적 성과물을 수용자에게 수직적으로 전달하는 사람으로 주로 문화정책을 입안하고 실행계획을 세우며 공간운영과 프로그램 기획을 하는 형태였다.

20) 서양희, 2009, *일상문화활동과 문화예술매개자의 역할에 대한 연구*, 성공회대학교 석사학위논문, pp 29-30

그러나 최근의 문화지형은 다양한 영역이 통합, 재구성 되면서 다원화 된 수평적 질서로 변화하고 있다. '이러한 변화는 새로운 유형의 문화주체로서 수용자의 적극적 문화 활동을 촉진하고 있다.[21]' 는 제시로 문화민주주의 등의 정책이 다양하게 진행되어 온 현대에서의 진화를 설명하고 있어 문화매개의 역할이 보다 수평적으로 분류되며 다양해지고 있음을 제시하고 있음.

○ 즉 문화매개는 크게 문화민주주의와 문화민주화의 정책 방향에 따라 서로 다른 두 가지 분야로 분화되는 발전과정을 볼 수 있음.

2) 문화매개의 변화 사례

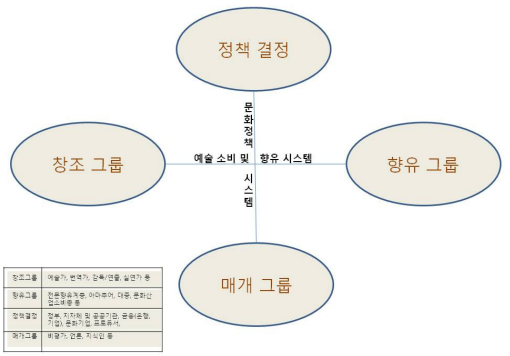
○ 몰라르[22]의 경우 프랑스의 문화정책사에서 바라본 문화정책 시스템 도해 중 문화매개 그룹의 역할은 3가지 단계로 진화했다고 설명하고 있음. 여기에서 (그림 1) 보면 앞에서 언급하였듯이 일반적으로 알려져 있는 '문화매개인력'의 역할 (즉 문화촉매, 활동 및 교육 등 종합)과 달리 문화자본의 획득 및 취향과 가치에 대한 문화매개에서 처음 시작했다고 보는 관점이 분명히 드러나고 있음.

○ 1단계로 문화매개의 역할은 창작(물)과 향유층의 연결시스템을 완성하는 것이며 앞에서 언급하였듯이 비평가, 언론, 지식인들의 활동에서부터 문화매개의 역할이 도입되었음을 알 수 있음.

---

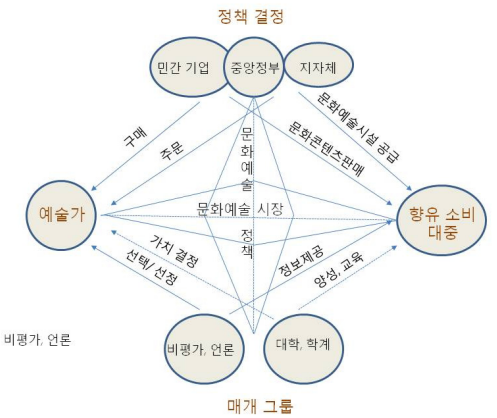
21) 서양희, 2009, *일상문화활동과 문화예술매개자의 역할에 대한 연구*, 성공회대학교 석사학위논문, p 31

22) Mollard, Claude (1994), *L'ing nierie culturelle*, PUF, Paris, p20



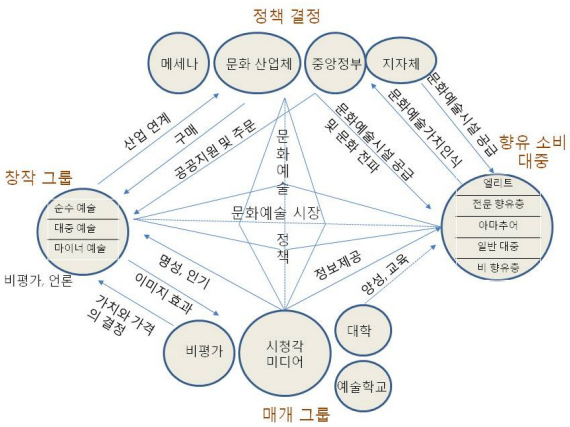
[그림 2-2] 문화 정책시스템의 기본도해(Mollard, 1994: 20)

○ 2단계로 문화부가 설립되고 문화정책이 제도화 되면서 매개그룹의 역할이 정보제공, 가치 결정(고전적인), 양성 교육, 선택 방향제시 등 다양해 진 것을 볼 수 있으며 정책결정 그룹도 다양해 진 것을 볼 수 있음.



[그림 2-3] 앙드레 말로 시기의 문화정책 시스템(Mollard, 1994: 27)

○ 3단계는 문화민주주의에서 문화민주화로 향하는 문화정책의 변화 선에서 문화매개그룹의 역할분화를 있음을 보여주고 있음.



[그림 2-4] 자크 랑 시기의 문화정책 시스템(Mollard, 1994: 30)

○ 세 번째 도식에서는 문화정책 시스템 상에서 매개그룹을 구분하고 있으며 여기에 대한 역할에 대해서는 비평가, 미디어. 학계로 구분하여 표현 하고 있음.

2. 문화매개인력의 분류

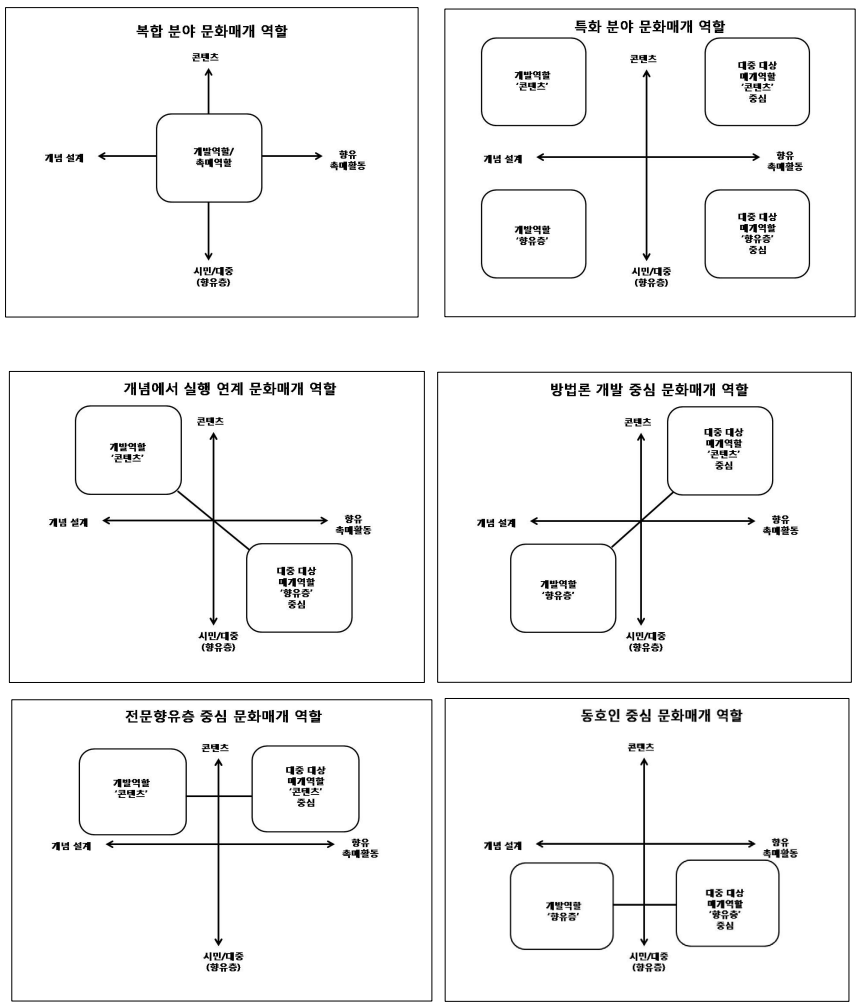
가. 매개인력 분류 관련 개념

○ 프랑스 관련 자료[23]에 의하면 문화매개자는 두 가지로 분류될 수 있는데 첫 번째는 프로젝트 및 사업을 개발하고 방향을 제시하는 그룹(즉 프로젝트 팀장, 전시 기획자 및 연출가, 문화정책 개발자 및 관련 전문직 등)과 두 번째로 프로젝트와 사업을 실행하는 그룹(기초단위 문화서비스직, 문화촉매자 등)으로 분류함. 즉 개발자와 실행자로 구분하고 있음. 또 다른 관점에서는 앞서 제시한 것처럼, 수직적인 '전파, 교육, 향유지원'의 역할과 수평적인 '쌍방향 창조와 체험'의 매개역할로 구분할 수도 있음.

23) http://www.culture.gouv.fr/culture/politique-culturelle/ville/mediation-culturelle/mn.pdf

1) 역할을 통한 문화매개 구분

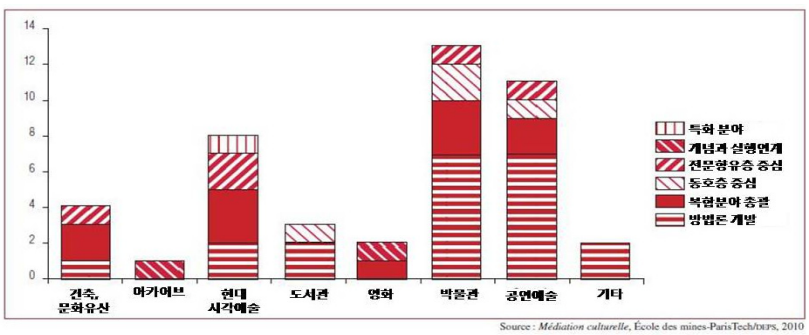
○ 프랑스 문화부에서 발표된 연구[24]에서는 문화매개역할을 다음과 같이 6가지로 구분하고 있음.



[그림 2-5] 프랑스 문화부 연구에서 발표한 문화매개역할

24) Nicolas Aubouin, Fr d ric Kletz, Olivier Lenay, *M diation culturelle: l'enjeu de la gestion des ressources humaines*, Culture tudes 2010-1, DEPS(프랑스문화부)

- 중앙 좌우 축은 매개 역할 중에서 개념설정/개발 중심(左)↔(촉매)활동 중심(右)으로 구분하였으며, 상하 축은 (문화)콘텐츠 중심(上) ↔ 향유층(대중)중심(下)으로 구분하였음.
- 이러한 구도에서 6가지 모형으로 구분하였는데 이는 '복합분야', '특화분야', '개념-실행', '방법론중심', '전문 향유층', '동호인' 모형임.[25]
- 복합분야는 제한된 매개인력이 다소 비전문적인 분야에서 모든 역할을 모두 수행해야 하는 (즉 개발, 활동, 촉매, 교육 등) 경우임. 특화 분야는 말 그대로 각 요소 즉 콘텐츠, 향유층, 개발, 촉매활동 별로 전문가가 필요한 매우 특화된 예술 분야에서 보여지는 형태임. 개념-실행의 경우는 대부분 콘텐츠에 대한 매개 개념의 정립을 외부에 위탁 및 의지해서 해결하고 연계해서 중심 매개인력은 향유대상 촉매활동에 집중하는 경우로 특히 시네마테크 및 영상 분야 등에서 많이 발견되는 경우. 방법론 중심은 가장 많이 (프랑스의 경우) 발견되는 모형인데 향유층 대상 매개 개념을 개발하고 콘텐츠에 맞추어 촉매활동을 하는 즉 박물관, 도서관 등의 시설에서 가장 많은 경우로 보고 있음.



[그림 2-6] 문화예술 분야별 매개역할 빈도 분석

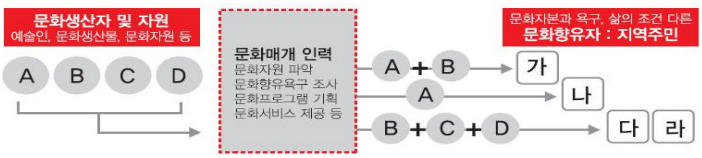
- 전문 향유층의 경우 문화유산 관련 일부 특화된 전문가를 대상으로 한 문화매개활동에서 발견되며 동호인의 경우 문화 활동 중에서도 특히 여가

25) 원문에서는 복합분야(Polyvalence), 특화분야(Hypersp cialisation), 개념-실행(la t te et les jambes), 방법론중심(bureau des m thodes), 전문향유층(Connaisseurs), 동호인 (entre amis)로 표기됨.

관련 활동의 매개 역할에서 발견되는 경우임. 2010년 본 연구 담당자들이 문화예술 분야별로 앞의 6가지 매개 역할의 빈도를 분석한 결과 다음과 같이 나타나는 것으로 조사됨.

2) 국내 현황 문화매개 구분

○ 장세길[26]은 문화매개인력에 대한 국내 최초 지역단위 전수조사를 통해 매개인력의 고용현황을 제시한 바 있음. 본 보고서에서는 문화매개인력을 다음과 같이 도식화 하고 있음.



[그림 2-7] 문화매개인력 개념 도식 사례

○ 기본적인 개념에 의해 문화생산 및 자원과 문화향유자(지역문화매개의 경우 지역주민)를 연계하는 개념으로서의 문화매개는 전달체계에 의해 가, 나, 다, 라 의 다양한 형태로서 나타나는 것을 보여주고 있으며 이러한 구조는 뒤에서 보다 자세하게 본 연구에서는 제시하고자 함.

○ 국내 현황에서 문화매개의 경우 기능으로서의 목표별, 역할별, 전달체계(현행 제도상)의 단계(및 소속별)에서의 역할 그리고 고용 위상상의 역할 세 가지로 구분하였음.

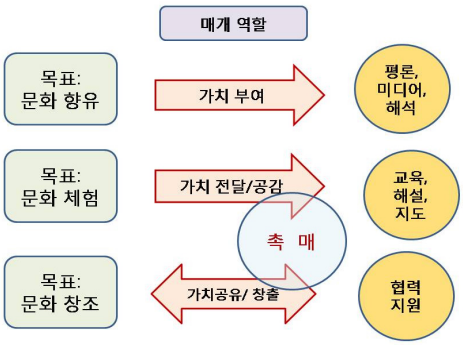
- 목표별 매개역할의 경우 향유, 체험, 창조(쌍방향)로 구분하였음.
- 기능으로서의 역할의 경우 문화정책 체계에서 문화매개의 기능적 역할에 의해 구분하였음.
- 전달체계 단계의 역할의 경우 국내 현재(2014년)의 지역문화정책 체계상 매개인력이 활동하는 체계상 위치에 따라 기관 (정부, 공공, 학계 및 기타민간), 사업 (보조, 위탁 등) 등으로 구분 할 수 있음.

---

26) 장세길, 「문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터 – 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로」, 전북발전연구원, 2011, 이슈브리핑 vol. 86, p 3

- 고용 위상상 역할의 경우 각 소속 및 역할에서의 구체적인 조직 내에서의 위치 따라 구분 할 수 있음.

3) 목표별 매개 역할의 구분



[그림 2-8] 목표별 매개 역할의 구분

○ 초기의 매개 역할은 수동적인 문화향유를 지원하는 역할로서 문화예술 활동 및 작품의 가치를 부여하여 설명하는 평론, 미디어(언론)등의 그룹이 있으며

○ 문화정책이 체계화 되며 문화체험을 지원하는 가치 전달 및 공감을 위한 교육, 해설, 지도의 역할

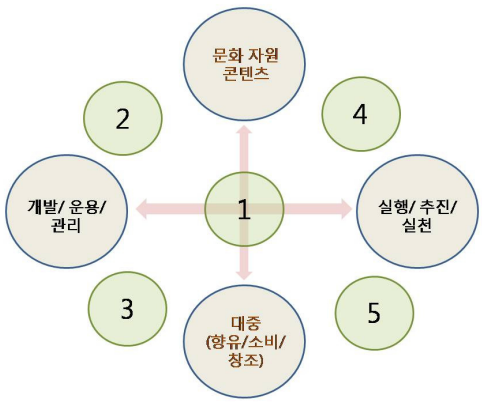
○ 그리고 쌍방향 창조 및 공유를 위하여 협력하고 지원하는 수평적 촉매로서 매개역할로 구분할 수 있음.

2) 문화매개 기능으로서의 역할 구분

○ 콘텐츠 (문화자원, 인력 등), 향유 및 소비/창작층 (대중), 개발(및 관리/운용) 그리고 실행(및 추진)의 4개지 요소를 통해 상하, 좌우의 축을 통해 문화매개 역할 및 기능을 5가지로 분류하였음.

- 우선 중앙 좌우 축은 매개 역할 중에서 개발/관리/운용 중심(左) ↔ 추진 및 (촉매)활동 중심(右)으로 구분하였음.
- 또한 상하 축은 문화 자원(콘텐츠, 인력, 문화유산, 예술단체, 전시자료, 공간, 시설) 중심(上) ↔ 시민(지역문화의 경우)중심(下)으로 구분하였음.

- 따라서 수평 역할은 매개 역할 중 개발/관리 등 컨셉 관련과 직접 실행 및 추진으로 구분하며 수직으로는 문화자원과 대상(향유, 창조 등)으로 구분하여 이를 통해 국내 문화매개 역할을 구분.



[그림 2-9] 문화매개의 수평, 수직적 역할

(1) 복합매개 역할 : 공간 소규모 및 인력 한계, 농어촌 및 자치센터 등 1인 다양한 역할

(2) 자원 개발 및 관리: 자원(문화콘텐츠, 문화시설, 자료 및 인력을 포함) 관련 행정, 정책 및 사업개발. 재단 및 문화행정기관, 지자체, 콘텐츠 개발 역할. 학예사 등

(3) 시민 프로그램 개발 및 관리: 향유 층 및 대중 대상 사업 개발, 관리, 운용 기관. 문화원, 문화의 집, 문화재단 등

(4) 자원 활용 사업 추진: 자원을 활용한 사업 직접 추진 역할. 도슨트, 사서, 문화예술교육사, 문화재 해설사 등.

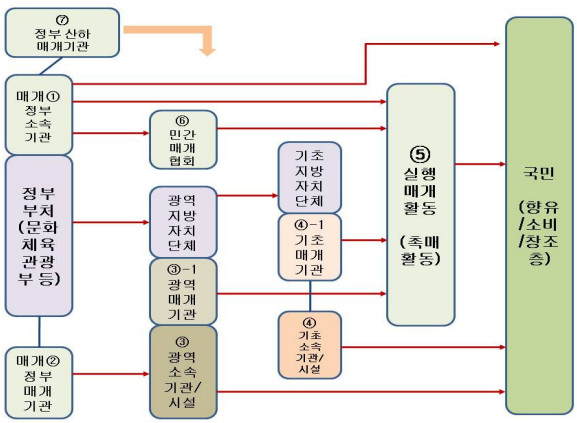
(5) 대중 중심 대상 사업 실행 역할: 문화여가사, 문화복지 전문인력 등

○ 이 중 지역문화매개인력은 대부분 1, 2, 3, 4, 5에 포함되나 본 연구에서는 특히 2, 3을 통해 지역문화매개인력의 현황을 조사하고자 하며 부분적인 표본 FIG를 통하여 4, 5의 경우를 검토하고자 함. (문화의 집, 민간 매개 인력 현황 조사)

3) 문화매개 전달체계상 단계별 역할 구분

○ 단순한 문화매개는 콘텐츠(혹은 문화자원)가 일반인을 연계하는 모든 활동을 의미하며 (전파, 교육, 향유, 소비 및 창조 포함) 관련 문화전달체계가 복합적으로 나타남.

- 예를 들어 매개기관을 매개하는 역할, 매개자를 매개하는 역할, 직접 향유자와 연계할 수 있도록 도와주는 역할, 매개를 위한 기본 연구 및 조사를 수행하는 매개역할 등 매개 단계 및 소속부분이 매우 다양하게 나타남.
- 국내에서는 일반적으로 아래와 같은 다양한 경로와 단계별 다른 매개 역할이 나타나며 분류할 수 있음.



[그림 2-10] 국내 문화매개 전달체계상 단계별 역할구분

○ 가장 일반적인 경우로서 단계로서 매개 역할을 다음과 같이 7가지로 구분하였음. 이 구분은 앞서 장세길의 도식을 보다 구체적으로 구분하였음.

(1) 중앙정부 소속기관 : 국립극장, 국립국악원, 국립박물관, 국립현대미술관, 국립중앙도서관 등 직접 향유자 대상 직접 매개역할을 수행하면서 동시에 정책기능과 중간 매개역할(관련 사업 전달)을 수행하기도 함.

(2) 정부매개기관 : 대표적으로 한국문화예술위원회 및 한국문화예술교육진흥원 등으로 지방자치단체(및 매개기관)를 통해 중앙에서 추진 중인 정책 및 사업이 실제 향유자에게 도달하게 관리, 지원, 운용하는 기관

(3) 광역지방자치단체 소속기관 : 시도(광역)단위 소속 박물관, 미술관, 문예회관, 도서관 등 시설[27] 포함, 직접 매개역할 및 부분적으로 매개 전달 역할 수행

(3-1) 광역지방자치단체 매개기관 : 시·도 문화예술위원회 및 문화재단으로 중앙의 정책 및 사업을 기초(자치)단체 및 실행매개기능으로의 연결, 혹은 자체 사업을 통해 매개 연결하는 역할을 수행

(4) 기초지방자치단체 소속기관 : 시·군단위 소속 문화시설[28]들로 직접 매개 역할 및 부분적으로 매개 전달 역할 수행

(4-1) 기초지방자치단체 매개기관 : 시군단위 문화재단 및 문화원, 문화의 집 및 기타 생활문화시설로서 직접 매개역할을 수행하기도 하지만 광역단위 매개 기관을 통해 전달받은 사업을 수행

(5) 실행 문화매개활동 : 일반적으로 문화촉매활동으로 지칭되기도 하며 시민 대상(향유, 소비, 교육, 창조) 매개활동을 직접 수행하는 기능

(6) 민간매개단체: 민간매개협회로 볼 수 있으며 대부분 사단법인 형태로서 분야/장르/기능별 협회로서 중앙의 정책 및 사업이 전달될 수 있도록 실행매개활동 기능으로 연결하는 기능을 수행, 박물관 협회, 한국문예회관연합회, 한국문화원연합회, 한국박물관협회, 한국도서관협회 등이 있음.

(7) 정부산하매개기관 : 보다 폭 넓은 의미에서 매개 기능을 수행하고 있으며 연구, 조사, 통계, 지원, 평가 등의 다양한 역할을 통해 매개기능을 수행함. 문화정책체계에서의 공급자(창작자 및 예술인) 대상의 B2B 매개활동을 수행하기도 함. 한국문화관광연구원, 예술경영지원센터, 한국예술인복지재단 등의 사례가 있음.

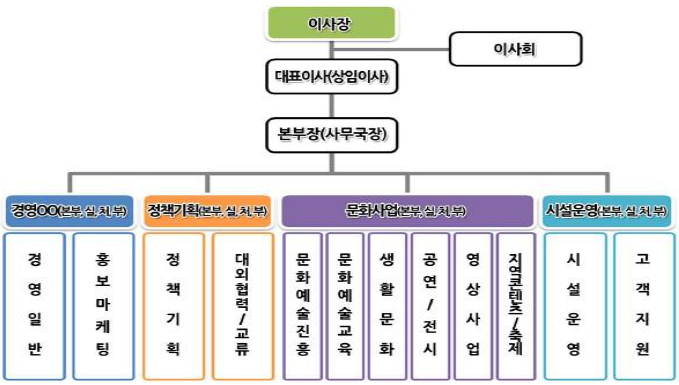
○ 현실적으로 기초단위의 조사의 어려움이 있어 본 연구에서는 3, 3-1, 5를 대상으로 집중 조사하며 4,4-1, 6의 경우 부분적으로 (문헌 및 일부 면담) 조사를 추진함. 특히 정부에서 발생하는 사업의 전달체계 상의 매개역할을 하는 지역의 전문인력을 대상으로 하여 조사하며, 대부분 광역 문화매개기관에 소속되고 있으며 한편 이러한 대상 선정의 이유는 기초재단, 민간단체 및 인력의 활동이 중간 거점인 광역단위 기관에서 연계되고 있기 때문임.

27) 시도단위 매개기관 (재단 등)에 의해 운영되기도 함.
28) 시군단위 매개기관 (재단 등)에 의해 운영되기도 함.

4) 고용 형태 및 내부 직급 구분

○ 단계별 구분 내에서도 문화매개인력은 기관 근무자의 경우 위상상 역할과 직급이 구분되며 대체적으로 대표, 본부장 (사무국장, 사무처장), 실장, 부장, 팀장, 팀원 등으로 기관별로 다양하게 구분되고 있음. (문화재단 사례의 경우)

○ 한 연구[29]에 의하면 문화재단의 조직의 일반적인 유형을 다음과 같이 보고 있음.



[그림 2-11] 문화재단 조직도 일반적 유형

○ 기관내에서도 조직에 따라 매개 인력의 직급뿐만 아니라 고용형태도 다양하게 정규직, 계약직, 단기직, 파견 등 다양하게 나타나고 있음.

- 지역 문화 고용현황에서 보면 같은 계약직의 경우도 기관운영 및 자체 행정/사업을 위한 계약직과 정부 등 상위기관 및 사업을 위한 계약직으로 구분되고 있음.
- 일례로 광역재단의 경우 재단 내 행정 계약직, 재단 자체 사업 계약직 등이 있으며 문화예술교육 관련 사업 계약직과 예술 강사 등이 있으며 이외에 문화누리 사업 등의 관리를 위한 계약직이 대부분 고용되고 있음.
- 또한 공모사업의 위탁 및 외주 형태에서 발생하는 단체 및 개인 등의 사업에 의한 계약 근로가 발생함. 단체별로도 단체의 정규직과 사업을 위하여 고용되는 계약직의 차이가 발생함.

29) 지역문화재단 설립 및 운영매뉴얼 연구, (2014), 춘천시문화재단 (문화체육관광부 2013 지역문화재단 역량강화 지원사업비로 제작)

3. 직업 분류를 통한 문화매개인력

○ 앞에서도 언급하였듯이 제도적으로 '문화매개인력'을 정의하는 경우는 다문화관련 문화매개인력 외의 일반적인 문화를 매개하는 인력으로서 정의는 매우 드물다고 볼 수 있음. 유일한 사례로는 프랑스 문화유산 종합법령집(Code du Patrimoine)의 박물관 장(Livre IV Musée)에 '모든 프랑스 공립 박물관은 고객 안내, 문화의 전파, 촉매 그리고 매개 서비스 인력을 확보해야 한다.'고 명시되어 있는 부분[30]임.

○ 국가차원의 법령 등 제도적 명시는 아니지만 세계박물관기구(ICOM)의 경우 박물관의 전문직을 제시하며 이 중 문화매개인력을 'Charg e de m diation culturelle'(문화매개 담당 인력)으로 언급하고 있음.

- 박물관의 전문직 : 행정직, 사서, 전시감독, 전시개발, 문화매개담당, 학예담당, 관장, 경비, 전시준비, 안내 및 보안, 복원·보존 기술, 비서, 기술인력

○ 그러나 대부분은 문화매개라는 용어 자체를 명시하기보다 문화매개의 다양한 개념을 반영하는 활동에 대해 전문분야, 직업 분류 등을 명시하는 경우가 많음.

○ 관련하여 우선 해외 사례로서 문화매개 관련 개념 형성 및 정책 반영이 이루어진 프랑스의 직업 분류 사례를 살펴보고자 함.

가. 프랑스 표준 직업 분류상 문화매개인력

1) 프랑스 통계청 직업분류

○ 프랑스 통계청 직업분류는 가장 최근에 발표된 2003년판 전문직업분류표 (La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles: PCS-2003)를 des Professions et Catégories Socioprofessionnelles:

30) http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074236&idArticle=LEGIARTI000006845659&dateTexte=&categorieLien=cid

PCS-2003)를 기준으로 조사되고 있음. 본 분류는 대분류 8항목, 중분류 24항목, 세분류 42항목으로 되어 있음. 또한 세세분류는 516항목으로 되어 있음.

- 대분류 : 1.자영 농업인 2.장인, 소매상, 10인 이상 기업대표 3.지식전문인력 4.매개전문인력, 5.종업원 (공공, 기업, 상업, 특수서비스 관련) 6.노동자 (특수기술, 일반, 농업 등) 7.퇴직 8.미취업 및 기타(군인, 학생 등)

○ 이 중 문화예술 부분은 세분류 중 35항 '정보, 예술과 공연 전문인력[31]'에 집중되어 있으며 이외에도 38항 '기업·기술 전문 엔지니어', 42항 '학교 및 유사 교육기관 전문인력', 43항 '건강과 사회노동 매개전문 인력', 46항 '기업 경영과 행정 매개전문인력', 63항 '장인관련 전문 근로인력' 등에 문화예술관련 전문직이 포함되어 있음.

○ 정보, 예술과 공연 전문인력 항(35항)의 세세분류는 다음과 같음.

- 351a 도서관사서, 기록 문서관련, 학예사 및 문화유산관련 전문인력
- 352a 언론인 및 편집자
- 352b 문학 작가, 희곡작가 등
- 353a 언론 및 간행물 관련 전문 감독 및 책임 인력
- 353b 시청각 및 공연예술 제작 및 감독
- 353c 시청각 및 공연예술 관련 기술 및 예술 전문인력
- 354a 시각예술인
- 354b 음악 및 합창 예술인 (실연자)
- 354c 연극 예술인
- 354d 무용, 서커스 및 다원 공연 예술인
- 354e 무용
- 354f 서커스 및 다원공연예술
- 354g 예술관련 교사 (공공 교육기관 외의)

31) Profession de l'information, des arts et des spectacles

○ 문화매개인력 관련하여 43항 '건강과 사회노동 매개전문 인력[32]'중 세세분류 관련하여 다음과 같은 항목이 있음.

- 435a 사회문화 및 여가 센터 감독[33] : 본 항목에서는 문화센터, 청소년센터 및 사회문화센터의 책임 인력 등이 포함.
- 435b 사회문화 및 여가 촉매인력[34] : 본 항목에서는 문화촉매자, 사회활동 촉매자, 사회교육 촉매자, 농촌·휴양센터·민중교육·청소년교육·어린이도서관·동아리활동 및 클럽·평생교육센터 촉매인력 등이 포함.

○ 프랑스 문화부는 기본적으로 2003년 전문직업분류표(La nomenclature des Professions et Cat gories Socioprofessionnelles: PCS-2003)를 바탕으로 문화부가 문화관련 유급고용 전문직(Les professions culturelles salari es)을 선정하여 재 그룹화[35] 하였음. 이러한 문화부 차원에서 기존의 프랑스 통계청의 전문직 세세분류 중 문화전문직으로 구분하고 있는 항목은 다음과 같음.

① 공연예술관련

- 354b 음악 및 합창 예술인 (실연자)
- 354c 연극 예술인
- 354e 무용 공연 예술인력
- 354f 서커스 및 다원공연예술인력

② 공연관련 기술 및 전문 인력

- 353b 시청각 및 공연예술 제작 및 감독
- 353c 시청각 및 공연예술 관련 기술 및 예술 전문인력
- 465b 공연 및 시청각예술 기술 보조 인력
- 637c 공연 및 시청각예술 기술 및 일반 인력

---

32) Profession intermediaires de la sante et du travail social
33) Directeurs de centres socioculturels et de loisirs
34) Animateurs socioculturels et de loisirs
35) 본 항은 프랑스 문화부에서 2010년 펴낸 2007년 문화분야 유급근로자 조사 보고서 (*Paid worker typology within the culture sector in 2007*, Marie Gouyon, DEP, Ministrere de la culture et communication)에서 요약

③ 시각예술 관련 전문직

- 354a 시각 예술인
- 465a 그래픽 디자인 기술보조 및 기획인력
- 465c 사진작가
- 637b 시각예술관련 일반인력

④ 문학관련 전문직

: 언론 및 출판

- 352a 언론인 및 편집자
- 353a 언론 및 간행물(문학, 음악, 시청각, 멀티미디어 등) 관련 전문 감독 및 책임 인력

: 문학관련

- 352b 문학 작가, 희곡작가 등

⑤ 기록 및 보존 관련 전문기술인력

- 351a 도서관사서, 기록 문서관련, 학예사 및 문화유산관련 전문인력
- 372f(공공 외의) 기록 및 문헌정보 전문 인력
- 425a(공공 외의) 기록 및 문헌정보 기술 인력

⑥ 예술 교사(공교육 외에서)

- 354g 예술교사(공교육 외에서)

⑦ 건축가

- 382g 유급근로 건축가

2) 프랑스 공공인력 분류 기준

○ 프랑스의 경우 통계청 표준 직업분류와 별도로 공공전문인력(대부분 공무원)의 분류에 대하여 재무부(Minist re du budget, des comptes publics, de la fonction publiques et de la reforme de l'Etat)에서 공공인력 분류기준 즉 RIME(Repertoire interministeriel des metiers de l'Etat) 을 제시하고 있음. 이 중 범부처 국가인력구분 보고서[36]에서 '문

화와 문화유산'(Culture et Patrimoine) 항목에서 공공문화전문직을 명기하고 세항목으로 15가지 RIME단위로 다음과 같이 분류하고 있음.

FPECUL01 : 문화유산관련 기관의 보안과 안내 책임 인력
FPECUL02 : 문화유산관련 기관의 보안과 안내 담당(실무) 인력
FPECUL03 : 문화유산관련 기관의 문화사업 및 고객 개발 책임
FPECUL04 : 문화유산관련 기관의 문화사업 및 고객 개발 담당
FPECUL05 : 건축 및 도시 관련 지도-조사관
FPECUL06 : 건축문화유산 담당 인력
FPECUL07 : 예술품 복원 인력
FPECUL08 : 예술관련 기술인력
FPECUL09 : 문화유산관련 기술인력
FPECUL10 : 문화유산 기금 사업 책임 인력
FPECUL11 : 문화유산 기금 모집 담당 인력
FPECUL12 : 기록보관소 및 도서관 관리인력
FPECUL13 : 감사 및 자문
FPECUL14 : 문화교육 전문 담당 인력
FPECUL15 : 예술가-실연가-작곡가

○ 프랑스 문화부는 앞의 RIME를 기준으로 하여 2012년 문화부의 공공인력 분류기준을 발간[37]하였는데 문화부의 재분류 기준은 RMCC로 명기됨. 여기에서는 전체 문화부에서 근무하는 공공전문인력을 181개 항목으로 구분하고 있음.

○ 프랑스 문화부 공공전문인력(RMCC)의 경우 대항목으로 '공공정책 개발 및 수행', '공공정책 연구 및 평가', '보안과 안전', '규제 및 감사', '평생교육', '고등교육 및 연구', '건강 및 사회통합', '대민 서비스', '시설 및 기반조성', '문화'로 분류하고 있어 단일 부처의 일반행정업무에서 특수 업무

36) Repertoire interministeriel des metiers de l'Etat, 2010, Ministere du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la reforme de l'Etat: 제 2판으로 초판은 2006년에 제작. 법 부처 공공 전문직에 대한 분류를 하고 있음. 대분류는 외교, 안보, 국방, 법조, 교육, 보건, 국토계획 등으로 총 26개 항목이 있으며 이 중 '문화와 문화유산'은 18번째 항목. 세항목은 총 261 직종으로 분류되고 있음.

37) Repertoire des Metiers du Ministere de la Culture et de la Communication, Edition 2012

까지 전반적으로 분류하고 있음. 몇 가지 일반 행정 (건강, 보안, 규제, 정책수행 등)외의 프랑스 문화부 공공인력 대항목 분류 기준은 광범위하게는 모두 문화매개인력으로 볼 수 있으나 현실의 문화매개 분류와 가장 일치하는 좁은 구분으로는 대항목은 '문화'항목이라고 할 수 있으며 그 중 '향유층 개발과 문화개발'의 다음 세분류가 가장 유사하다고 볼 수 있음.

〈표 2-1〉 문화매개 분류 대항목

문화 (대항목)	RIME 구분	RMCC 구분
향유층 및 문화개발		
향유 정책 개발 책임	FPECUL03	CUL03A
향유 개발 담당	FPECUL04	CUL04A
향유층 대상 촉매 담당	FPECUL04	CUL04B
문화 기획 및 생산 책임	FPECUL03	CUL03B
문화 기획 담당	FPECUL04	CUL04C

나. 국내 표준 직업 및 산업 분류에서 문화매개인력

○ 국내 직업 및 산업분류에는 지역문화진흥법상 「지역문화전문인력」 및 문화기본법상 「문화인력」에 대한 정확한 분류가 지정되어 있지 않음. 대부분 예술 및 여가 관련 서비스 정도의 분류는 있으나 문화일반 및 공공문화정책 관련 전문인력에 대한 명기가 없음. 이에 이러한 인력에 대한 현황조사, 수요추정 및 여건 분석이 전문적으로 이루어지지 않고 있음. 이에 우선적으로 (공공)문화매개/기획 인력에 대한 명기가 이루어질 필요가 있음.

1) 한국표준직업분류

① 한국표준직업분류 일반

○ 한국표준직업분류는 수입(경제활동)을 위해 개인이 하고 있는 일을 수행되는 일의 형태에 따라 유형화(분류) 하였음.

○ 직업관련 통계자료의 정확성 및 비교성을 확보하기 위하여 작성된 것으로 ILO의 국제표준직업분류에 기초하여 제정

○ 현행 직업분류는 직업구조의 변화를 반영하기 위하여 2007년 7월 2일 제6차 개정고시(통계청 고시 2007-3호), 동년 10월 1일부터 시행

〈표 2-2〉 직업분류

대분류 - 10개	중분류 -52개	소분류 -149개	세분류 -426개

※ 출처-통계청

○ 대분류는 국제 비교성을 위해 국제표준직업분류를 따름.

○ 직업관련 정책수립에 필요한 통계의 생산 및 활용성 제고를 위하여 세분류는 고용자수가 최소 1,000명 이상인 경우만 설정토록 함.

〈표 2-3〉 한국표준직업분류 대분류

한국표준직업분류 대분류
1. 관리자
2. 전문가 및 관련 종사자
3. 사무 종사자
4. 서비스 종사자
5. 판매 종사자
6. 농림 어업숙련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자
8. 장치 · 기계 조작 및 조립 종사자
9. 단순노무 종사자
0. 군인

② 표준직업 분류 내 문화예술분야 분류

○ 문화예술분야의 직업분류를 살펴보면 주로 대분류2 전문가 및 관련 종사자로 문화예술분야의 직업이 분류되어 있음.

〈표 2-4〉 문화예술분야 직업분류

대분류	중분류	소분류	세분류
1 관리자	13 전문서비스 관리직	134 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자	1340 문화·예술·디자인 및 영상관련 관리자
2 전문가 및 관련 종사자	25 교육전문가 및 관련직	254 문리·기술 및 예능강사	2544 예능 강사
			2549 기타문리기술 및 예능강사
	28 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련	281 작가·기자 및 출판 전문가	2815 출판물 전문가
		282 큐레이터·사서 및 기록물관리사	2821 큐레이터 및 문화재 보존원
			2822 사서 및 기록물관리사
		283 연극·영화 및 영상 전문가	2831 감독 및 기술감독
			2832 배우 및 모델
			2837 조명기사 및 영사기사
			2839 기타연극·영화 및 영상관련 종사자
		284 화가·사진가 및 공연예술가	2841 화가 및 조각가
			2842 사진기자 및 사진가
			2843 만화가 및 만화영화 작가
			2844 국악 및 전통예능인
			2845 지휘자·작곡가 및 연주가
			2846 가수 및 성악가
			2847 무용가 및 안무가
		285 디자이너	2851 제품 디자이너
			2852 패션 디자이너
			2853 실내장식 디자이너
			2854 시각 디자이너
			2855 웹 및 멀티미디어 디자이너
		289 매니저 및 기타문화·예술 관련 종사자	2891 연예인 및 스포츠 매니저
			2899 마술사 및 기타문화예술 관련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자	79 기타 기능 관련직	791 공예 및 귀금속 세공원	7911 공예원
			7912 귀금속 및 보석 세공원

※ 출처: 통계청

2) 산업분류에서 바라본 문화예술 매개인력

○ '한국표준산업분류(9차)에서의' 기준 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업

〈표 2-5〉 한국표준산업분류(9차)_ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업

예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(90~91)	
90	창작, 예술 및 여가관련 서비스업
901	창작 및 예술관련 서비스업
9011	공연시설 운영업
90110	공연시설 운영업
9012	공연단체
90121	연극단체
90122	무용 및 음악단체
90123	기타 공연단체
9013	자영 예술가
90131	공연 예술가
90132	비공연 예술가
9019	기타 창작 및 예술관련 서비스업
90191	공연 기획업
90192	공연 및 제작관련 대리업
90199	그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업
902	도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업
9021	도서관, 기록보존소 및 독서실 운영업
90211	도서관 및 기록보존소 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 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업
90290	기타 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업

※출처 통계청

3) 고용 정보 관련 문화예술관련 분류

○ 통계청과 별도로 한국고용정보원이 개발한 직업분류로 문화예술은 다음과 같이 분류됨

① 「한국고용직업분류」'2007개정 한국고용직업분류표[38)]

〈표 2-6〉 2007개정 한국고용직업분류표_08문화, 예술, 디자인, 방송 관련직

08 문화·예술·디자인·방송 관련직		
081 작가 및 출판 전문가	0811	작가 및 관련 전문가
	0812	번역가
	0813	통역가
	0814	출판물 전문가
082 학예사, 사서 및 기록물 관리사	0821	큐레이터 및 문화재보존원
	0822	사서 및 기록물관리사
083 기자	0830	기자 및 논설위원
084 창작 및 공연 관련 전문가	0841	화가 및 조각가
	0842	사진작가 및 사진사
	0843	만화가 및 만화영화 작가
	0844	국악 및 전통예능인
	0845	지휘자·작곡가 및 연주가
	0846	가수 및 성악가
	0847	무용가 및 안무가
085 디자이너	0851	제품디자이너
	0852	패션디자이너
	0853	실내장식디자이너
	0854	시각디자이너
	0855	웹 및 멀티미디어 디자이너
	0856	캐드원
086 영화, 연극 및 방송관련 전문가	0861	감독 및 기술감독
	0862	배우 및 모델
	0863	아나운서 및 리포터

38) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업·직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서 -9차년도 자료분석-,

08 문화·예술·디자인·방송 관련직		
087 영화, 연극 및 방송관련 기술 종사자	0871	촬영기사
	0872	음향 및 녹음기사
	0873	영상녹화 및 편집기사
	0874	조명기사 및 영사기사
	0875	기타 연극영화 및 영상 관련 종사자
088 연예인, 매니저 및 기타 문화, 예술 관련 종사자	0881	연예인 및 스포츠 매니저
	0882	마술사 및 기타 문화예술 관련 종사자

○ OES (산업·직업별 고용구조조사) 에서 사용하고 있는 산업분류는 통계청의 '한국표준산업분류(KSIC)'를 사용하고 있으며, 직업분류는 고용노동부와 한국고용정보원이 미국의 SOC(Standard Occupational Classification)를 기반으로 하여 개발한 '한국고용직업분류(KECO)'를 사용하고 있으며, 2007년 429개 세분류 수준으로 개정되어 사용됨. 한국표준산업분류는 2008년에 개정되면서 종전 194개 산업소분류에서 228개 산업소분류로 증가되었음.

② 산업·직업별고용구조조사[39]에서의 관련 직업 고용 조사

○ 산업·직업별고용구조조사(OES : Occupational Employment Statistics)는 국가 인적자원의 수급정책과 직업별 고용전망, 진로선택, 직업훈련, 취업알선 등 노동시장 정책과 연구를 위한 기초자료를 생산하기 위하여 2001년부터 산업 소분류와 직업 세분류 수준에서 고용구조를 파악하는 조사를 시작하였음

○ 본 조사는 통계법에 의해 일반통계 제32701호로 지정된 법정통계조사이며, 고용정책기본법 제4조(국가의 시책), 제5조(고용정책기본계획의 수립·시 행), 제8조(고용정책 수립 및 제공), 제10조(인력의 수급동향 등의 작성)와

○ 직업안정법 제3조(정부의 업무), 제16조(고용정보의 수집·제공 등), 고용보험법 제33조(고용정보의 제공 및 고용지원기반의 구축 등), 제84조(권한의

39) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업·직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서 -9차년도 자료분석-,

위임·위탁), 고용보험법시행령 제123조(권한의 위임 등) 제6항에 근거하여 작성됨.

○ 해당 조사에 문화예술관련 고용구조를 발췌하면 다음과 같음.

③ 산업·직업별 고용구조조사에 의한 지역 문화전문인력 추정

○ 본 조사에 의한 산업별 취업자 분포를 살펴보면,

- 여성비율이 60% 이상인 업종은 숙박 및 음식점업, 교육 서비스업, 보건 및 사회복지사업, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동으로 나타남.
- 연령별로는 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업의 경우 2~30대가 취업자의 2/3 이상을 차지하는 반면, 농업 및 임업은 50대 이상이 2/3 이상을 차지함.
- 학력별로는 중졸 이하 학력층은 농업 및 임업이 2/3 이상을 차지하며, 전문, 과학 및 기술 서비스업 및 교육 서비스업은 대졸이상 학력층이 2/3 이상을 차지함

○ 문화매개인력의 현황을 보기 위하여 산업 소분류와 직업 세분류를 보면 다음과 같음.

○ Job Map - 산업 소분류[40]에 의하면 다음 중 '창작 및 예술관련 서비스업' 혹은 '도서관, 사서직 및 유사 여가관련 서비스업'에 포함될 수 있음.

40) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업·직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서 -9차년도 자료분석-,

〈표 2-7〉 Job Map_산업소분류 비교분석(참고)

산업 소분류	종사자수	월평균 소득	평균 연령	평균 근속 년수	주당 평균 근로 시간	300인 미만 사업체 비율
	(천명)	(만원)	(세)	(년)	(시간)	(%)
서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	106.3	246.0	38.8	7.1	43.8	83.7
소프트웨어 개발 및 공급업	160.5	295.9	33.9	4.5	46.2	87.5
영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업	30.1	204.8	32.8	4.0	47.5	96.2
오디오물 출판 및 원판 녹음업	4.6	196.5	30.0	4.9	43.7	100.0
라디오 방송업	2.6	326.6	40.9	9.3	49.4	77.5
텔레비전 방송업	51.4	298.7	36.1	8.0	47.3	64.5
전문디자인업	65.9	213.4	33.0	4.5	46.8	100.0
사진 촬영 및 처리업	31.6	182.9	38.2	6.8	50.3	100.0
창작 및 예술관련 서비스업	50.9	204.8	36.1	7.9	41.5	96.5
도서관, 사서직 및 유사 여가관련 서비스업	41.5	166.1	42.5	6.2	43.4	92.3

○ Job Map - 직업 세분류(1)[41] 중 문화예술관련 항목은 다음과 같음.

〈표 2-8〉 Job Map_직업세분류

직업 세분류	종사자 수	월평균 소득	평균 연령	평균 근속 년수	주당평균 근로시간	300인 미만 사업체 비율
	(천명)	(만원)	(세)	(년)	(시간)	(%)
문화예술·디자인 및 영상관련 관리자	5.4	533.3	47.6	14.5	45.7	69.1
행사기획자	10.1	265.5	34.7	6.1	48.7	97.9
예능강사	141.9	140.2	36.7	5.9	31.1	98.7
출판물 전문가	15.3	244.7	38.3	6.3	44.5	93.5
큐레이터 및 문화재 보존원	2.3	201.2	41.9	4.9	42.0	91.2
사서 및 기록물 관리사	11.9	194.5	35.2	7.1	41.4	79.8
화가 및 조각가	7.2	193.6	46.0	15.2	39.7	97.4
사진작가 및 사진사	28.6	187.7	38.6	7.2	49.4	97.3
만화가 및 만화영화 작가	6.1	175.8	33.7	5.3	50.5	100.0

41) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업·직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서 -9차년도 자료분석-,

직업 세분류	종사자 수	월평균 소득	평균 연령	평균 근속 년수	주당평균 근로시간	300인 미만 사업체 비율
	(천명)	(만원)	(세)	(년)	(시간)	(%)
국악 및 전통예능인	1.2	221.3	44.0	16.7	38.2	81.1
지휘자·작곡가 및 연주가	12.8	227.9	37.6	7.6	37.0	97.6
가수 및 성악가	3.2	211.1	37.7	11.5	36.1	73.4
무용가 및 안무가	1.3	122.9	24.9	3.9	43.2	100.0
제품 디자이너	22.6	231.0	32.2	3.9	46.8	82.2
패션 디자이너	37.1	230.0	32.0	4.4	47.4	91.4
실내장식 디자이너	29.1	243.5	33.9	5.1	48.2	94.1
시각 디자이너	67.5	197.8	33.4	4.9	46.0	95.8
웹 및 멀티미디어 디자이너	48.4	207.1	29.5	2.8	44.3	87.0
감독 및 기술감독	20.5	347.7	36.6	9.5	52.0	73.6
배우 및 모델	8.2	127.3	30.5	5.4	36.6	92.4
아나운서 및 리포터	3.1	313.7	34.2	7.0	43.8	78.4
촬영기사	5.4	238.4	34.6	7.2	44.1	68.6
음향 및 녹음 기사	3.7	191.0	33.1	6.0	55.3	85.6
영상·녹화 및 편집 기사	3.7	211.5	33.9	6.6	44.6	85.4
조명기사 및 영사기사	3.9	224.4	33.8	8.6	46.0	100.0
기타 연극영화 및 영상 관련 종사자	4.1	131.0	29.2	2.4	46.3	54.6
마술사 및 기타 문화예술 관련 종사자/연예인 및 스포츠 매니저	3.4	233.6	31.8	6.1	45.1	88.0

4. 직업 관련 근로기준 및 최소권리

○ 문화정책의 전달에 있어 지역문화매개인력의 역할은 직접 수혜대상인 국민을 대상으로 역할을 한다는데 있어 절대적임. 그러나 일반적으로 문화매개인력은 문화예술계에서도 가장 열악한 고용환경에 놓여 있는 것으로 알려 있음.

○ 일반적으로 최소생계비, 최저임금에도 못 미치는 수준의 대우를 받는 것으로 알려져 있는데, 이에 대해 우선 최저 계비 및 최저임금제에 대하여 살펴보고 이후 근로자의 (단기계약직 포함) 기본적인 권리로서 근로기준관련 제도를 살펴보고자 함.

가. 최저생계와 최저임금 제도 분석

1) 최저생계비 및 최저임금 산정

① 최저생계비 산정 및 의미

○ 최저생계비는 건강하고 문화적인 생활을 유지하기 위하여 소요되는 최소한의 비용을 의미 (국민기초생활보장법 제2조제6호). 이에 보건복지부장관은 국민의 소득·지출수준과 수급권자의 가구유형 등 생활실태, 물가상승률 등을 고려하여 최저생계비를 결정하며, 매년 9월 1일까지 중앙생활보장위원회의 심의, 의결을 거쳐 다음연도의 최저생계비를 공표. '14년 최저생계비는 4인가구의 경우 '13년보다 5.5% 인상된 금액임[42)]

○ 최저생계비는 생활실태조사결과를 바탕으로 신규품목 추가, 일부 품목의 사용량 조정 등을 통해 생활실태를 반영하여 결정됨. 즉 비목을 보면, 최저 식료품비, 최저 주거비, 최저 광열·수도비, 최저 가구집기·가사용품비, 최저 피복·신발비, 최저 보건의료비, 최저 교육비, 최저 교양오락비, 최저 교통·통신비, 최저 기타소비지출, 최저 비소비지출, 표준가구의 지역별 최저생계비 등의 조사와 가구유형의 추가 비용으로 장애인 추가 비용, 노인추가비용, 한부모 추가비용 등을 적용함.

○ 2014년의 경우 첫째, 주거비 산출을 위한 기준 면적을 기존 37㎡에서 40㎡로 확대 반영하여 저소득층의 주거비 부담을 고려하였으며, 주거비 산출 기준 면적은 2005년 이후 37㎡로 유지되어 왔으나, 저소득층 주거비 부담 등을 고려하여 확대되었음. 둘째, 가장·주부의 피복신발비의 내구연수를 이용실태에 반영하여 단축하였으며 특히 내구연수가 4~6년에 이르던 동내의, 장갑, 운동화 등의 내구연수를 2~3년으로 조정하여 현실화하였음. 셋째, 생활실태 변화에 따라 디지털TV, 디지털카메라 등을 추가하는 한편, 아날로그TV, 비디오, 카메라, 필름 등은 제외하였음. 이를 통해 고시된 최저생계비는 아래와 같음.

---

42) http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2762

□ 2014년 최저생계비 (보건복지부 고시 제2013-123호)

〈표 2-9〉 2014년 최저생계비

구 분	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인가구	6인가구	7인가구
금액(원/월)	603,403	1,027,417	1,329,118	1,630,820	1,932,522	2,234,223	2,535,925

○ 정책적으로 최저생계비는 기초생활보장제도 수급자 선정 및 급여의 기준이 되며, 저소득층 지원정책에 기초자료로 활용

② 최저임금의 의미 및 적용[43]

○ 최저임금의 정의

- 근로자가 사용자에게 제공한 근로의 대가로 근로자에게 지불하여야 할 최저수준의 임금
- 최저임금제는 국가가 근로자들의 생활안정을 위해 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제하는 제도. 적용대상은 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장임. 최저임금은 노사공익대표 각 9명으로 구성된 최저임금위원회가 매년 인상안을 의결해 정부에 제출하면 고용노동부 장관이 8월5일까지 결정해 고시함.

○ 최저임금금액

- 2014년 적용 최저임금은 시간급 5,210원

* 수습근로자, 감시·단속적 근로자에게는 최저임금액의 10%를 감액하여 지급할 수 있음.

○ 최저임금적용 범위: 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용

(정규직, 임시직·일용직, 시간제 근로자, 외국인 근로자 등 근로기준법상 근로자)

○ 최저임금에 산입하는 임금 및 수당 기준

① 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약서에 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급

② 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 정기적으로 지급

43) 2014년 최저임금 알아보기 리플렛_ 고용노동부/최저임금위원회

○ 최저임금에 산입되지 않는 임금 및 수당 기준

① 1개월을 초과하는 기간의 해당사유에 따라 지급하는 정근수당, 근속수당, 상여금

② 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금, 연차휴가 근로수당, 일·숙직수당 등

③ 가족수당, 급식수당 등 근로자의 생활을 보조하거나 복리후생을 위한 수당

○ 최저임금의 위반여부 판단: 사업장에서 받는 임금에서 최저임금에 포함되는 임금만 추려낸 후, 이를 시간당 임금으로 환산하여 고시된 최저임금과 비교, 판단.

○ 최저임금 미만을 지급받기로 한 근로계약의 유효성: 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정하였다면 무효이다. 무효로 된 임금 부분에 대해서는 최저임금액과 동일한 임금을 지급하여야 한다.

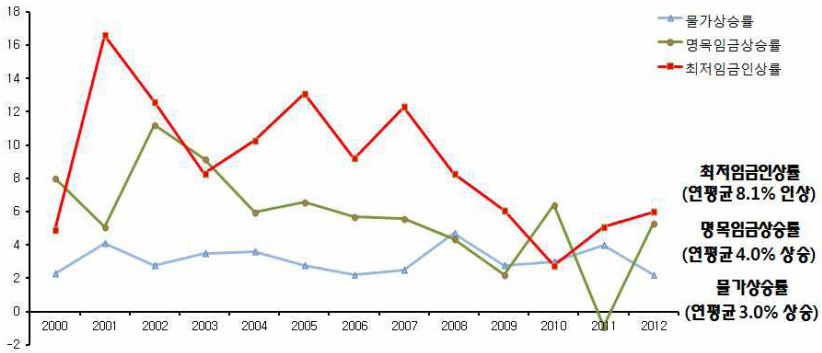
○ 사용자의 주지의무: 사용자는 근로자에게 적당한 방법으로 최저임금액 등을 알려야 한다.

○ 2014 최저임금: 최저임금 = 기준임금×(1+소비자물가상승률); (소비자물가 상승률은 한국은행을 기준으로 함)

- 2013년 적용 최저임금요구액
  - 시급 : 5,210원
  - 일급 : 41,680원(8시간 기준)
  - 월급 : 1,088,890원(월 환산시 주40시간 적용_209시간)
- 최저임금(안) 산정 근거

※ [그림 2-12] 최저임금인상률과 명목임금상승률, 소비자물가상승률 비교- [44]

44) [출처] : 2014년도_적용_최저임금_심의의결경위[1]



구 분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
물가상승률	2.3	4.1	2.8	3.5	3.6	2.8	2.2	2.5	4.7	2.8	2.9	4.0	2.2
명목임금상승률	8.0	5.1	11.2	9.2	6.0	6.6	5.7	5.6	4.4	2.2	6.4	-0.9	5.3
최저임금인상률	4.9	16.6	12.6	8.3	10.3	13.1	9.2	12.3	8.3	6.1	2.75	5.1	6.0

주 : 1. 명목임금은 시계열을 고려(2007년 이전 명목임금은 상용근로자 기준)하여 상용근로자 임금총액을 기준으로 작성 2. 전산업 기준; 자료 : 고용노동부, 한국은행

[그림 2-12] 최저임금인상률과 명목임금상승률, 소비자물가상승률 비교

※ [그림 2-13] 최저임금, 최저생계비 비교[45)]

주 : 최저생계비는 국민기초생활보장법상 1인 최저생계비임. 자료 : 최저임금위원회, 보건복지부

[그림 2-13] 최저임금, 최저생계비 비교

○ 위의 그림을 보면, 최저생계비와 최저 임금(시간 별)의 수준의 차이를 알 수 있음. 또한 최저임금의 경우 근로자 생계비 분석을 근거로 하여 노사위원으로 구성된 최저임금위원회에서 설정하여 정부에 제출하면 정부가 고시함.

45) [출처] : 2014년도_적용_최저임금_심의의결경위[1]

③ 생계비 및 근로소득 분석

○ 최저임금 등의 산정을 위한 참고 자료 중 한 예로 (2012년) 미혼을 기준으로 한 단신근로자 소득 및 생계비[46]를 살펴보고자 함.

○ 전 연령에 걸쳐 '12년 중 전체 단신근로자의 월평균 생계비는 1,512,717원으로 전년에 비해 7.2%증가, '12년 조사에서 전 연령층 단신 근로자의월 평균생계비의 중위수는1,336,062원, 하위25%는911,746원, 상위25%는 1,888,772원임.

○ 29세 이하의 경우 '12년 중 29세 이하 단신근로자의 월평균생계비는 1,873,899원으로 전년에 비해 15.7% 증가, '12년 조사에서 29세 이하 단신근로자의 월평균생계비의 중위수는 1,652,425원, 하위 25%는 1,372,752원, 상위 25%는 2,116,891원임.

○ 34세 이하의 경우 '12년 중 34세 이하 단신근로자의 월평균생계비는 1,849,264원으로 전년에 비해13.4% 증가, 34세 이하 연령층에서 월평균 생계비 증가율이 높게 나타난 것은 '11년 월평균 생계비 증감률 -1.3%로 낮게 나타났던 기저효과에서 기인한 것으로 판단됨. 한편 근로소득상승률이 2.0%로 전년2.5%에 비해 약간 낮으며, 근로소득과 기타소득을 합한 소득 상승률은 0.4%로 전년도의 0.8%와 비슷한 수준임. '12년 조사에서 34세 이하 단신근로자의 월평균생계비의 중위수는1,589,402원, 하위25%는 1,333,760원, 상위25%는 1,981,728원임.

○ 35세 이상의 경우 '12년 중 월평균 생계비는 1,396,761원으로 전년에 비해 8.8% 증가, 근로소득 상승률은 4.0%로 전년 (1.7%)에 비해 높게 나타났고, 근로소득과 기타소득을 합한 소득 상승률은 3.6%로 지난해1.2%에 비해 높게 나타남. '12년 조사에서 35세 이상 단신근로자의월평균생계비의 중위수는1,171,369원, 하위25%는804,942원, 상위25%는 1,777,069원임.

46) 미혼단신 근로자 생계비 분석 2013. 5. 최저임금위원회

〈표 2-10〉 연령별 근로소득 및 생계비 비교

연령	상위25%		50%(중위수)		하위25%	
	근로소득	생계비	근로소득	생계비	근로소득	생계비
전 연령	2,217,023원	1,888,772원	1,416,747원	1,336,062원	1,018,137원	911,746원
29세 이하	2,622,273원	2,116,891원	1,770,101원	1,652,425원	1,416,747원	1,372,752원
34세 이하	2,724,858원	1,981,728원	1,856,706원	1,589,402원	1,401,786원	1,333,760원
35세 이상	1,987,245원	1,777,069원	1,221,414원	1,171,369원	877,133원	804,942원

○ 한편 연령별 2013년 산업 급여 총액 평균 비교[47]를 보면 다음과 같은 결과를 볼 수 있음.

〈표 2-11〉 연령별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 월 급여 비교

연령	월 급여총액	
	전체산업	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업
전 연령	2,659,549원	2,248,674원
~19세	1,397,557원	1,141,458원
20~24	1,672,048원	1,440,137원
25~29	2,087,441원	1,883,809원
30~34	2,480,102원	2,263,432원
35~39	2,866,695원	2,551,734원
40~44	3,037,010원	2,612,286원
45~49	3,078,924원	2,642,865원
50~54	3,033,169원	2,524,983원
55~59	2,804,628원	2,471,238원
60세~	2,145,300원	1,829,217원

47) 2013고용노동부 통계포털 산업, 연령계층임금 및 근로조건

○ 즉 전체 산업 평균 월 급여와 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업의 차이가 전 연령층에 있어서 확연히 나타나고 있음. 단 표준산업분류에서 문화매개가 명확히 설정되지 않고 있기에 큰 틀에서 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스를 바라볼 수 있음.

○ 유사한 통계로 고용형태, 산업분류별 2013 정액급여 비교[48]를 보면 다음과 같음

〈표2-12〉 고용형태별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 정액급여 비교

고용형태	정액급여(천원)	
	전체산업	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업
전체근로자	2,140	1,481
전체근로자 (특수형태포함)	2,169	1,594
정규직근로자	2,390	2,021
비정규직 근로자	1,312	978
비정규직 근로자 (특수형태포함)	1,578	1,262

○ 2013년 학력 및 산업분류별 월 급여를 전체산업과 예술, 스포츠 및 여가 분야와 비교[49]하면 다음과 같음.

〈표2-13〉 학력별 산업평균과 대분류 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 월 급여 비교

학력별	월 급여	
	전체산업	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업
전학력	2,659,549	2,248,674
중졸이하	1,836,322	1,553,810
고졸	2,188,551	1,911,892
전문대졸	2,385,548	2,222,996
대졸이상	3,381,382	2,624,504

48) 2013고용노동부 통계포털 산업, 임금 및 근로시간_2013산업 (년20092013, 표준산업분류9차)
49) 2013고용노동부 통계포털 산업,

나. 생활 임금 제도의 검토

○ 최저임금제를 넘어서 인간적인 삶을 영유하고 자기계발을 위한 가치회복을 위해서 문화예술계의 전문인력의 경우에도 현재 이슈가 되고 있는 생활임금 제도의 도입을 고민 할 필요가 있음.

○ 생활임금 개요[50)]

- 정의 : (생활임금제도의 개요) 공공기관과 공공에 참여하는 민간기업의 최저임금임. 최저임금에서 더 나아가 '주거비, 식료품비, 교통비, 문화비, 교육비, 의료비 등을 종합적으로 고려하여' 노동자들에게 '인간다운 삶'을 영위할 수 있도록 적정한 소득보장을 하는 임금체계
- 내용 : 생활임금은 19세기 말 미국 독신 여성노동자들의 캠페인에서 시작되어, 1994년 미국 최초로 볼티모아시에서 '생활임금 조례'를 제정했고 현재는 미국 150여개 지방자치단체에서 생활임금 조례를 제정.

○ 한국의 생활임금제 실행 사례(경기 부천시 / 서울 노원구, 성북구)

- 성북구·노원구, 지자체장의 행정명령으로 2013.1. 자치구 직접고용대상인 청소, 경비, 주차 등 저임금노동자에 '전국 최초 생활임금제' 도입
  - 생활임금 기준금액 : 2014년 기준 시간당 생활임금 6,852원(현 최저임금 5,210원 대비 31%↑)
  - 추가소요예산(2014년) : (성북) 1억 2,500만원 (노원) 1억 8,600만원
- 부천시, 2013. 12. 전국최초로 생활임금조례 제정, 부천시 소속 근로자, 부천시가 출자· 출연한 기관의 소속근로자 부천시 41개부서 등 516명(청소· 업무보조등 기간제 근로자 등)에 적용, 올 4월 시행 예정
  - 생활임금 기준금액 : 5,580원

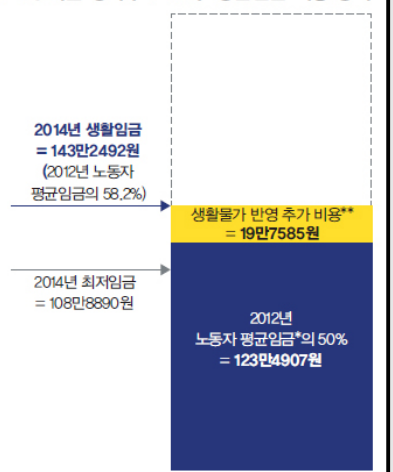
50) 출처: 민주당 홈페이지2014-03-19 분류: 정책자료실

[특집] 최저임금과 생활임금의 차이[51]

최저임금이 굶어죽지 않을 만큼의 '생계비'에 가깝다면, 생활임금은 인간다운 삶을 유지할 수 있을 정도의 '생활비'를 뜻한다. 우리나라 최저임금은 임금노동자 중위임금(모든 노동자를 임금에 따라 줄 세우면 한가운데 있는 임금)의 40% 수준, 평균임금의 38% 수준에 불과하다. 그나마 최저임금도 못 받는 노동자가 지난해 209만 명이나 됐다(국가인권위원회가 지난 3월12일 발표한 '비정규직 여성근로자 임금 실태조사' 보고서). 전체 임금노동자의 11.8%다.

"노동빈곤층 확대, 삶의 질 하락을 방지하기 위한 가장 기본적인 정책 대안은 법정 최저임금제도다. 프랑스 등 유럽 대륙권 국가들에선 최저임금이 생활임금으로서의 개념이 강한 반면, 미국과 영국 등에선 최저임금이 생계의 하한선밖에 안 된다. 기아는 면하더라도 생활을 유지하긴 어렵다. 영미권 국가에서 생활임금 논의가 활성화된 이유다. 우리나라도 비슷한 현상이 나타나고 있다." 실제 경제협력개발기구(OECD) 23개 회원국 가운데 저임금 노동자(중위임금의 3분의 2 이하를 받는 노동자) 비율이 가장 높은 나라(2011년 기준 25.2%) 공동 1위는 미국과 한국이었다.

표2. 서울 성북구·노원구 생활임금 적용 방식



*노동자 평균임금은 5명 이상 상시 고용 업체 노동자의 평균임금
**서울시 생활물가 반영 2인 가구 기준으로 다른 지역보다 16% 추가 비용 필요. 평균임금의 8%

[생활임금 제안방식] 미국에서 생활임금 조례를 처음 제정한 볼티모어시는 최저임금의 150%를 기준선으로 둔다. 국내에 같은 방식을 적용하면, 올해 생활임금은 시급 7815원(월급 163만여원) 수준이다.

51) 특집, 최저임금과 생활임금의 차이2, 생계를 넘어서 이젠 생활을, 한겨레21. 2014.3/24 제 1003호

○ 생활임금 관련 논의 요약

〈표 2-14〉 생활임금제 요약

<table>
<tr><th colspan="4">생활임금제</th></tr>
<tr><td colspan="4">공공기관과 공공에 참여하는 민간기업의 최저임금
최저임금에서 나아가 '주거비, 식료품비, 교통비, 문화비 등을 종합적으로 고려하여 노동자들에게 '인간다운 삶'을 영위할 수 있도록 적정한 소득보장을 하는 임금체계</td></tr>
<tr><td rowspan="4">한국
생활임금제
실행사례</td><td>지역</td><td>생활임금 기준금액
(2014)</td><td>적용대상</td></tr>
<tr><td>부천시</td><td>시간당 5,575원</td><td>시와 계약관계에 있는 공공부문 저임금근로자를 대상</td></tr>
<tr><td>성북구</td><td>시간당 6,852원</td><td>제도 혹은 협상에 의해 특정된 직무, 직무종사자</td></tr>
<tr><td>노원구</td><td>시간당 6,852원</td><td>제도 혹은 협상에 의해 특정된 직무, 직무종사자</td></tr>
<tr><td rowspan="2">외국
생활임금제
실행사례</td><td>미국</td><td colspan="2">- 1994년 메릴랜드 주 볼티모어시에서 최초의 생활임금조례 제정
- 1999년까지 연방 최저임금보다 50% 높은 임금을 지급
- 이후 140여개 지방차지단체에서 다양한 생활임금조례 제정
- 생활임금 운동이 대학으로도 확산. 2011년 하버드대학 본부가 하도급 노동자에게 생활임금 지급을 약속</td></tr>
<tr><td>영국</td><td colspan="2">- 2002년부터 런던시 당국이 '공정고용' 조항을 민간업자와의 계약 절차에 도입
- 런던시와 거래하는 민간업자는 직원들에게 적어도 공공부문 임금과 동일한 보수 지급
- 2007년부터 생활임금 제도 시행
- 현재는 정부기관, 학교, 병원, 금융권 등 140여개 기관이 생활임금을 채택, 런던 올림픽 조직위원회는 후원업체 등 계약을 맺은 1천여 개 기업에 런던시 생활임금 적용</td></tr>
<tr><td>생활임금기준 결정시 참고자료</td><td colspan="3">미국의 living wage calculator(http://livingwage.mit.edu/)와 같은 시스템(각 주별로 생활임금기준의 내용이 상세히 나와 있는 홈페이지)을 구축할 필요가 있음.</td></tr>
<tr><td colspan="4">- 생활임금운동은 원래 공공부문 노동자나 지방자치단체 등 공공부문과 계약을 맺고 있는 민간기업, 그리고 지방정부로부터 조세를 감면받거나 보조금을 받는 민간기업에 고용된 노동자와 같은 특정 노동자를 대상이지만 외국 사례에서 확인되듯이, 민간기업 고용주에게까지 생활임금 요구가 확대되고 있다.</td></tr>
</table>

다. 근로 기준 및 계약직 관련 조건 검토

1) 근로기준 일반 검토

① 근로 기준법의 기본 권리

○ 근로기준법[52]은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적

생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 함. 이 중 주요 사항을 요약하면 다음과 같음.

〈표 2-15〉 근로기준법 요약

	항 목	내 용
제1조	목적	근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것
제3조	근로조건의 기준	이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.
제11조	적용범위	이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용.
제17조	근로조건의 명시	1. 임금, 2. 소정근로시간, 3. 제55조에 따른 휴일, 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
제19조	근로조건의 위반	명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
제34조	퇴직급여 제도	사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.
제39조	사용 증명서	사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 증명서를 즉시 내주어야 한다.
제43조	임금지급	① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.
제50조	근로시간	① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
제56조	연장·야간 및 휴일근로	사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야한다.
제57조	보상 휴가제	사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로 · 야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
제60조	연차 유급휴가	① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자 : 15일의 유급휴가제공 ② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자: 1개월 개근 시 1일의 유급휴가제공 ④ 3년 이상 계속하여 근로한 근로자: 15일의 유급휴가와 더불어 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가제공 ⑤ 근로자가 업무상 부상, 질병으로 휴업하거나 임신 중의 여성이 규정에 따른 휴가로 휴업한 경우 해당기간은 출근한 것으로 본다.
제73조	생리휴가	여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

52) 노동부_근로기준법[시행 2014.3.24.] [법률 제12527호, 2014.3.24., 일부개정]

○ 일반적인 사업장에서도 아직도 근로기준, 최저임금 준수가 지켜지지 않는 경우가 많음. 이에 **'고용노동부는 14일 산업현장에 만연한 고의·상습적 임금체불과 최저임금 위반 시 경제적 제재를 강화하는 내용이 담긴 '근로기준법', '최저임금법' 개정 법률안을 입법 예고했다.~고용부 관계자는 "임금지급과 최저임금 준수는 산업현장에서 가장 기본적으로 지켜져야 하는 사항이지만 우리 노동시장은 위반 관행이 만연해 있다"며 "우리 노동시장이 기본부터 확실히 지키는 모습으로 변모하는 계기가 될 것으로 기대한다."고 말했다.[53]'** 특히 문화분야, 게다가 지역문화는 더욱이 이러한 기준 준수가 매우 미흡한 실정임. 더욱 큰 문제는 대부분 문화 전문인력이 이러한 노동관련 제도적인 기준에 대해 지식이 없음. 그러나 문제는 일단 공공의 문화관련 사업, 고용환경이 이러한 기준을 맞추기에 턱없이 열악하다는 것임. 따라서 이러한 최소 기준이 가능한 사업예산을 가능하도록 정부 (기획재정부 포함, 고용노동부 참여) 차원에서의 노력이 필요함. 일단, 모든 사업에서의 적절한 고용을 위한 예산확보가 우선적으로 고려되는 풍토를 만들 필요가 있음.

② 단기 계약 근로자에 대한 기준법의 적용 기준

○ 특히 문화예술계, 지역문화 및 문화매개 현장에서는 단기 계약근로 형태가 빈번하게 발생함. 이는 많은 경우 프로젝트 단위로 고용을 하게 되며, 실질적으로 계속사업인 경우 (문화복지, 문화예술교육 등)에도 1년 단위 계약을 기본으로 하고 있어 정부의'권고' 사항에도 불구 계약직이 될 수밖에 없는 구조임. 또한 이러한 구조는 문화매개인력이 지역을 떠나고, 역량 및 경험이 축적되지 못해 지역문화의 질적 성장이 멈추게 되는 악효과로 이어짐. 이러한 부분은 지자체, 정부, 그리고 예산관련 부처의 새로운 개선안의 마련이 필요함.

○ 현재 대부분 문화계에서 발생하는 단기 계약 근로자에 대한 근로기준법 적용지침[54]이 정부차원에서 별도로 제시되어 있음. 단, 본 지침은 2004년 이후 개정 없이 지속되고 있는 한계는 있으나 역시 대부분 문화분야에서는

53) '고의상습적 임금체불·최저임금 위반 제재 대폭 강화된다,' 뉴시스 2014.7.14
54) 1년 미만 단기계약근로자에 대한 근로기준법 등 적용지침 2004. 8. 노동부

이러한 최소 기준도 적용되지 못하는 경우가 다수임. 이러한 기준을 보면 다음과 같음.

〈표 2-16〉 단기 계약 근로자에 대한 근로기준법 적용 지침 요약

참조 조항	항목	내용
	근로기준법 적용	1년 미만 단기계약근로자에 대해서도 원칙적으로 근로기준법의 관련조항이 적용됨
근로기준법 제24조	근로계약 체결	사용자는 1년미만 단기계약근로자를 고용할 때 임금, 근로시간, 기타의 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하여 이를 근로자에게 교부하여야 함
① 근로기준법 제42조 ② 근로기준법 시행령 제6조	임금 지급	① 근로기준법상의 통화불, 직접불, 전액불, 정기불의 임금지급원칙을 준수 ② 일용직근로자의 임금산정은 원칙적으로 시간급 또는 일급단위를 원칙으로 한다. ※ 근로계약상 연장 또는 야간근로에 대한 가산임금이 1일 임금에 포함된 경우 일급 통상임금을 포괄역산방식에 의해 산출 가능
① 근로기준법 제49조 ② 근로기준법 제55조	근로시간	① 휴게시간을 제하고 • 1주간 근로시간 : 44시간 1일 근로시간 : 8시간 초과할 수 없음 ② 연장, 야간 및 휴일근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급
① 근로기준법 제53조 ② 근로기준법 제54조 ③ 근로기준법 제57조 ④ 근로기준법 제71조	휴게, 휴일	① 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함 ② 일단위로 근로계약을 체결하는 경우도 근로계약을 반복적으로 체결하여 6일간 계속 근로할 경우 주휴일을 유급으로 주어야 함 ③ 1월간 소정 근로일을 개근한 경우 월차유급휴가를 부여하되, 월차유급휴가의 적치사용은 근로관계가 종료되는 때까지로 함 ④ 여자인 1년미만 단기계약근로자에 대해 유급생리휴가를 부여
	재해보상	1년 미만 단기계약근로자에게도 원칙적으로 산재보험이 적용
	고용보험의 적용	1년 미만 단기계약근로자에 대해서도 고용보험법이 적용

라. 계약직 및 임시 공무원 고용관련

○ 이번에는 많은 공공 계약 문화매개인력의 고용조건 기준이 되고 있는 공무원 계약직 관련 규정을 살펴보고자 함.

○ 현재 공무원관련 직종개편으로 기존의 계약직 공무원 규정은 폐지(2013.12)되었으며 이에 일반직(임기제) 공무원과 전문경력관제도가 도입

○ 계약직 공무원[55]은 1973년, 1년 이내로 근무하는 계약직원이 제도의 시발이며, 1981년 공무원 직종 중 '전문직'으로 편입되었다가 1998년 계약직으로 명칭이 변경되었음. '계약'은 기간을 정해 근무하게 하는 임용의 형태로 직종 구분에 맞지 않아 폐지하되 전문성이 요구되는 직위에 일정 기간 근무하는 공무원 제도는 계속해서 필요하기 때문에 일반직 내에 '임기제' 제도를 신설해 전환됨. 관련 근거는 '전문경력관 규정'[시행 2013.12.16.] [대통령령 제25000호, 과 '공무원임용령'[시행 2014.6.30.] [대통령령 제25415호, 2014.6.30., 일부개정]의 3조의2(임기제공무원의 종류)에서 제시되고 있음.

- 임기제 공무원의 종류는 다음과 같음: 일반임기제공무원, 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원, 한시임기제공무원

○ 이에 따라 문화매개인력군 중, 특히 지방자치단체 소속 박물관, 미술관, 문예회관 등 문화시설 담당자 및 직원의 경우 다수가 일반 임기제 공무원으로 전환되었음.

- 또한 일부 문화매개인력 보수 근거로 활용되기도 하는 (현)한시임기제 공무원의 보수의 경우 다음과 같이 산정됨.
- 한시임기제공무원[56]의 보수 : 「공무원보수규정」 별표 30의2에서 정하는 봉급월액 기준으로 근무한 시간에 비례하여 지급
- 복리후생 : 4대 보험 가입, -국민연금・건강보험 : 1월간의 근로시간이 60시간 이상인 경우 가입, 산재보험 : 의무적 가입, 고용보험 : 당사자 희망시 가입

〈시간제근무공무원의 연봉계산방식〉

$$\text{시간제근무공무원의 연봉} = \text{통상적인 공무원으로 근무할 경우 연봉(성과연봉 포함)} \times \frac{\text{시간제근무공무원의 주당 근무시간}}{40\text{시간}}$$

55) 공무원 기능직·계약직, 역사 속으로, 안전행정부 보도자료 2013.12.12
56) 문화체육관광부 공고 제2014 - 15호, 문화체육관광부 한시임기제 공무원 채용 공고

제2절

지역문화의 변화와 지역문화매개인력

1. 지역문화 정책 환경의 변화

○ 한국의 지역문화[57]에서 인용된 부분을 보면 우리의 지역문화정책은 1980년대 '전통문화보존', 90년대 '지방문화중흥, 지역문화활성화', 2000년대 '지역균형개발'로 제시하는 부분이 있음. 이러한 단순한 구분은 일단 지역문화변화의 큰 테두리에서의 그림을 살펴볼 수 있음. 그러나 사실 이러한 구분은 구체적인 지역문화관련 제도 및 환경의 변화를 반영하고 있지는 못함.

○ 본인이 바라본 우리의 지역문화의 변화는 국가차원 및 지방자치차원에서 구분하면 크게 실질적인 제도적 지방자치가 시작되었던 1994년 이전의 1기, 지역문화와 지방자치의 움직임이 성숙해가는 1995년에서 2014년, 지역에 의한 정책 및 사업의 개발이 국가정책과 병행하기 시작하며 진정한 의미의 자치를 모색하는 2기, 그리고 2014년 지역문화진흥법 제정 이후의 3기(현재)로 구분 할 수 있음.

○ 특히 1949년 지방자치법의 공포 이후 실질적인 개정(제9차 지방자치제에 의한 법 개정) 에 의해 지방의회의원선거법에 따라 1991년 3월 26일 시·군·자치구의회(기초의회) 의원선거를 실시하였고, 1995년 6·27지방선거 1995년 6월 27일 35여년 만에 광역 및 기초단체장과 1991년에 이어 두 번째로 광역 및 기초의회의원 선거를 실시하였던 시기는 향후 자발적이고 자치적인 지역문화 정책 실현의 제도적인 첫걸음으로 보기에 본인은 이를 기준으로 시기를 구분하였고 이에 따라 지역문화의 변화를 제도, 사건, 시설 등을 분리하지 않고 시기별로 3기로 다음과 같이 요약하고자 함.

57) 류정아, 한국의 지역문화, 한국문화관광연구원, 2008

가. 실질적 지방자치 이전의 지역문화 (1948~1994)

○ 본 시기의 지역문화정책의 특징은 대표적인 **중앙집권적 국가주의적 정책과 문화민주주의 개념**의 도입이라고 볼 수 있음.

- 우선 중앙집권적인 국가정부 중심으로 타 행정조직 및 분야와 마찬가지로 문화분야 역시 지역문화 체계, 시설, 정책이 추진되었으며 여기에서 보여지는 지역 문화정책 및 사업의 차이는 대부분 전통문화 등에서만 대표적으로 표현되던 시기로 볼 수 있음. 또한 문화민주주의 개념은 우수한 (중앙)의 문화자원 (인력, 콘텐츠, 프로그램)을 전국에 향유시키는 것이 우선되던 시기로서 볼 수 있음.

○ 지방문화원의 탄생 : 현재까지 왕성한 활동을 하는 지역문화의 중요한 기관인 지방문화원은 그나마 지역에서 지역의 문화인력에 의한 문화활동이 벌어지던 공간이라고 볼 수 있음. 단, 지역의 특성이 대부분 전통, 민속에서 표현되는 경우가 많았기에 이러한 초창기의 특징은 현대에도 어느 정도 문화원의 정체성에 여전히 남아있음. 1950년대부터[58] 밀양, 진주 고성(경남), 담양 용인 등에서 순수민간단체로 설립되어 1962년 전국 시·군구에 82개 지방문화원이 설립되었으며 이때 한국문화원연합회(전국문화원연합회의 전신)가 사단법인으로 설립되었음. 1965년 "지방문화원조성법"에 따라 전국 모든 문화원이 사단법인화 되었으며 1993년에는 "지방문화원진흥법"의 발효에 따라 사단법인에서 특별 법인으로 출범하게 되었음.

○ 중앙중심의 제도적 기반 마련 : 지역뿐만 아니라 전반적 문화정책의 태동기이기에 이 시기에는 문화예술진흥법 제정, 문화예술진흥 5개년 계획 수립, 헌법에 국가의 문화진흥의 의무를 명기 등이 이루어졌으며 이 시기의 말기에 '문화부'가 발족이 되었음. 중앙 차원에서의 제도 정비이지만 이러한 기반을 통해 예술인 및 예술단체 지원 그리고 함께 문화재보호법을 통해 지역에 있는 유·무형 문화유산의 보존과 지원이 이루어지기 시작함.

---

58) http://www.kccf.or.kr/

○ 국립기관 중심의 지역분산 :

- 문예회관 : 현재에도 지역문화시설의 핵심이며 때로는 시군단위 문화재단의 주 활동영역이기도 한 문예회관[59]은 1960년대 시작된 '공공집회장소' 즉 '공회당'의 성격으로서 시민회관에서 출발하였고 대표적인 경우가 1978년 화재가 발생된 옛 서울 시민회관 (현 세종문화회관 위치)이 대표적인 경우임. 1980년대 중반 제5공화국국정지표에 '문화 인프라 확충'이 포함되면서 문예회관 건립이 본격화 됨. 당시 정부는 지방의 열악한 문화 인프라 사정을 감안하여 먼저 '단기간 내 10개 종합문예회관 건립 계획'을 세워 1988년 제주·부산·김제 등에 문예회관 건립. 그리고 **'1지자체당 1문예회관'**을 목표로 전국에 문예회관 건립을 추진해 매년 7~8곳씩 개관하였음. 문예회관건립은 1984년부터 1996년까지는 문예진흥기금으로 지원되었고 1997년부터 국고로 전환되었으며, 2005년부터 국가균형발전특별회계로 편성 운영되고 있음. 전국의 문예회관들은 이후 실질적인 지방자치시대에 접어들면서 1996년 사단법인 전국문예회관연합회를 설립(문화체육관광부) 하였으며 이후 2010년 사단법인 한국문화예술회관연합회로 개칭, 그리고 2012년 문예진흥법 개정으로 한국문화예술회관연합회 법정법인화가 되어 교류 협력을 추진하고 있음. 문화샘터[60]에 의하면 2011년 전국의 문예회관은 209개소가 운영되고 있음. 이러한 문예회관은 당시 대표적으로 지역 문화향유기회를 확대하는 기관 및 시설로서 프랑스의 문화의 집 (Maison de la Culture)과 같이 문화민주주의 정책을 추진하는 대표적인 기관이었음.
- 국립지방박물관 : 일제 강점기를 지나 해방 후 미군정은 조선총독부 박물관을 인수하여 1945년 경복궁 석조전에 국립박물관을 설립하고 경주, 부여, 공주 분관을 국립박물관 분관으로 전환하고, 1946년 개성 국립 박물관을 국립박물관 개성분관으로 전환하였음. 1948년 정부수립 후에도 4개 분관 체제가 그대로 유지되다가 남북분단으로 개성분관은 회복되지 못하였음.

59) 문예회관운영가이드, 전국문예회관연합회, 2008
60) 문화통계포털http://stat.mcst.go.kr/

이후 국립박물관과 경주, 부여, 공주 분관체제는 1970년대 중반까지 지속되었다. 또한 1975년 8월20일 대통령령 제7745호에 의해 국립중앙박물관 분관은 지방박물관으로 개칭되면서 기본적인 운영체제를 갖추게 되었음. 국립지방박물관이 **1도 1국립박물관** 체제를 갖추기 시작한 것은 1978년 국립광주박물관의 설립에서부터이다. 이러한 체제가 출현하게 된 배경은 두 가지로 1960년대 중반부터 시작된 경제개발로 인해 전국에서 출토된 매장문화재가 급증하여 이를 보존해야 할 필요가 있었으며, 중앙과 지방의 문화적 격차를 해소할 수 있는 지역문화진흥정책이 필요했기 때문임. 중앙집권적인 행정체제하에서 국립지방박물관은 중앙정부가 지역에 줄 수 있는 최대의 문화적 기여로 여겨졌음. 국립지방박물관 건립은 이후에도 계속 추진되어 국립지주박물관(1984년), 국립청주박물관(1987년), 국립전주박물관(1990년), 국립대구박물관(1994년), 국립김해박물관(1998년), 국립제주박물관(2001년), 국립춘천박물관(2002년)이 차례로 개관되었음.[61] 앞서 문예회관과 달리 국립지방 박물관은, 국립 시설이지만 지역의 특색(고고학에 집중되어)있는 역사를 보존하고 보여주는 역할을 하였음. 즉 지역의 정체성을 보여주며 문화향유기회를 확대하는 역할이라는 점이 문예회관과 큰 차이가 있는 기관으로서 지방자치시기 이전에 중요한 기관으로 제시되었음. 현재는 도립, 시립, 군립 나아가 리립 박물관(제주 조랑말 박물관)도 자체적으로 설립되는 시기이지만 그 이전에는 국립지방박물관이 국가기관으로서 (지방문화원과 달리) 지역의 정체성을 확보, 보존 및 전파, 연구하는 중요한 역할을 하였음. 유사하지만 박물관과 달리 매우 제한적으로 국립국악원은 1951년 (현대적 의미의) 개원 이후 1992년 국립민속국악원이 개원하고 이후 2004. 7. 7 : 국립남도국악원 개원(전남 진도군), 2008. 10. 28 : 국립부산국악원 개원(부산시 연지동)을 통해 국악분야에 있어 국가가 설립하되 지역의 정체성과 특화된 문화를 보존하고 개발하는 기관으로서 역할을 하였음.

61) 국립지방박물관 중장기 발전방안 연구, 2000, 한국문화정책개발원, 양현미

○ 도시공간의 지역문화 (문화의 거리): 문화의 거리는 이미 내무부시설 서울시가 대학로를 1985년 문화의 거리화(化)하였지만 1991년 문화부 창설 직후 문화부의 사업으로 추진하였음. 본 사업은 향후 문화지구, 문화도시로 이어지는 문화 환경 사업의 시초가 되었으며 지역문화에서 '공간'을 바라보는 초기의 시발점으로도 볼 수 있음.

나. 지방자치시대와 함께 출발한 지역문화자치 (1995~2014)

○ 1995년 지방자치 실현 이후에도 기존의 국가중심적인 문화정책의 추진은 한동안 지속되었으며 앞에서와 같이 국립지방박물관 건립도 지속되었고 문화기반시설(문예회관, 문화원, 도서관, 박물관) 건립의 지원을 통한 지역과 중앙의 역할분담이 가속화되었음. 이러한 시점에서 중요한 정책은 1996년 문화의 집 조성이라고 할 수 있음.

○ 문화의 집은 문화의 집은 처음에 1996년 문화 복지 정책차원에서 전개된 사업이다. 국민들의 평균적인 삶의 질을 향상시키기 위해서 그 이전까지는 존재하지 않았던 생활권 중심의 문화시설을 전국에 균형 있게 배치하고자 하는 의도에서 시작된 것임. 1996년 문화의 달인 10월에 서대문 문화의 집을 시작으로 그 해 정읍, 풍기, 김해 등을 포함하여 조성되기 시작하였음.[62] 문화의 집은 단순한 시설로서의 사업을 넘어 이제야 지역문화진흥법에 제도적으로 명시되는 근린 **'생활문화'** 개념의 도입, 그리고 중앙 및 상위에서 전달해 내려오는 문화가 아니라 자치적인 그리고 시민에 의한 문화를 바라보았던 최초의 '문화 민주화' 개념을 도입한 시설이라는 점에서 우리 지역문화 발전에 중요한 사업이었음. 또한 자체적인 지역매개 개념이 정부와 연계되어 도입되었으며 이를 통해 지방문화원과 함께 지역문화기획, 활동 및 **매개 전문 분야가 확대**되는 계기가 되었음.

○ 지역의 인센티브 정책 : 지방자치시대 이후 정부의 지역문화정책의 변화 중의 하나는 지역의 다양한 사업 전개 인센티브를 통하여 질적 관리와 활성화

62) 문화의 집 운영활성화 방안 연구 2002, 한국문화정책개발원

시키는 부분이었음. 대표적인 사례가 늘어나는 축제에 대해 1996년부터 시작된 문화관광축제사업, 1991년 문화의 거리에 이은 2000년 문화지구 개념의 도입 등이 있음. 당시에는 지역문화의 확대를 위하여 필요한 사업이라고 생각되나 점차 이러한 사업들은 인센티브보다는 중앙에 의한 지역문화의 획일화의 주범이 되기도 하였으며 따라서 사업의 방향등이 다소 수정되기도 함. 또한 점차 늘어나는 지역문화시설에 대한 중앙차원의 관리와 함께 도입된 인센티브 정책으로는 문화기반시설 운영평가가 있으며 본 사업을 통해 초기에 시설 건립에 대한 질적 관리가 가능하였음. 단, 인센티브에 대한 지방이양으로 정부에서는 국가균형발전특별회계 도입 이후 중지하였음.

○ 지역문화의 해 사업: 2000년 까지 새로운 예술의 해를 진행한 문화관광부는 2001년 방향을 크게 바꾸어 '지역문화의 해 사업'을 추진하였음. 본 사업은 1월 18일~19일 지역문화대토론회 "21세기 출발, '지역문화'로부터!" 개최를 시작으로 2월 4일 제주 '탐라 입춘 굿 놀이'와 함께 한 '지역문화의 해' 출범식, 지역특성화 사업·컨설팅사업 등 발굴 및 지원 사업 274건 선정, 81건 지원, 종합웹사이트 개설운영, 지역문화 현장탐방 등 기반조성사업을 상반기에 추진하였음. 또한 2001 지역문화의해 사업은 ① 2001 '지역문화의 해' 출범식, ② 지역문화대토론회, ③ 컨설팅 지원사업, ④ 사이버 네트워크 구축사업, ⑤ 지역탐방 및 현장 대화, ⑥ 지역특성화 발굴지원, ⑦ 지역순회프로그램 지원, ⑧ 향토문화강좌 상설운영, ⑨ 사이버이벤트 프로그램, ⑩ 청소년 영상물 공모 등 10대 사업을 중심으로 펼쳐졌음. 본 사업은 지역문화 현장에서 때로는 **"지역문화 신탁통치의 해", "지역문화 대리 경영의 해"[63]로 비판받기도 하였지만 이를 통해 전국의 지역문화의 주역, 미래주역의 만남, 공유와 협력의 계기를 만든 중요한 사건이었음. 실제로 이에 이어지는 백가쟁명 등 다양한 토론회 등에서 무르익은 분위기는 자발적인 '지역문화네트워크'로 이어지게 되었음. 또한 당시 참여한 전문가 및 활동가들은 이후 지역문화를 바꾸는 주역으로 나타나며**

63) 2001 지역문화의해와 지역문화 활성화 방안 포럼 자료집

특히 현재 지역문화재단에서 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있음. 또한 이전에는 일반적인 영역으로 지역 문화 활동 및 기획이 점차 전문적인 분야로서 그리고 지역문화매개의 역할의 중요성이 인식되는 시점이 되었음.

○ 문화공간과 문화도시 : 2000년 문화지구의 도입과 함께 2002~2004년 지역문화의 해를 이어 문화 환경 가꾸기의 해 도입 등은 도시공간과 지역문화의 만남, 다양한 전문가의 융합을 촉발하였으며 이어지는 2004년 시작된 광주아시아문화중심도시(2004~2023), 부산영상문화도시(2004~2011), 경주역사문화도시(2005~2034), 전주전통문화도시(2007~2026), 공주・부역역사문화도시(2009~2030), 등 이어지는 사업의 인적, 경험적 기틀이 되었음. 한편 이러한 앞선 정책들은 지역문화진흥법에 명시되는 '**문화도시**'에 대한 중요한 선험적 모델이 되었음.

○ 중앙과 지역의 협력 혹은 매개: 2004년부터 실시된 문예 진흥 기금 모금 폐지, 2004년 복권 및 복권 기본법, 그리고 2005년 문화예술교육 지원법 제정, 2005년 한국문화예술위원회 설립, 그리고 2005년의 국가균형발전특별법제정과 균특회계 도입 및 지방이양 등의 정책 및 사건은 현재 지역문화정책의 현실을 만든 가장 중요한 이슈들이며 거의 유사한 2004~2005년에 벌어지게 됨. 한편으로는 중앙과 지역의 느슨한 연계 고리로서 향후 지역문화자치로 이어지는 중간단계로 볼 수 있는 정책이 도입되었던 시기임.

○ 문화자치의 기반 지역문화재단의 설립: 1997년 경기문화재단을 시작으로 기초권에서는 강릉문화재단(1998년)이 최초로 설립되었고 이후 1999년 강원, 2000년 제주, 2001년 부천과 청주, 2003년 거제, 2004년 서울, 인천, 고양 문화재단이 다양한 시행착오와 초기의 어려움을 겪으며 설립, 성장하여 현재는 지역문화를 주도하는 역할에 이르고 있음. 이러한 재단설립은 1990년대 후반 설립되기 시작하여 2000년 이후 참여정부를 기점으로 급속하게 늘어나기 시작함. 2014년 2월 현재 전국적으로 58개의 지역문화재단이 설립되어 있으며 이 중 광역재단이 12개, 기초문화재단이 46개 설립되어 있음[64]. 현재 중앙 사업의 집행으로서 역할과 자체 정책개발의 역할이 혼재되어 있고 기초재단의 경우 기능, 역할 나아가 재정과 규모에서도 매우

다양한 모습을 보이고 있으나 향후 문화자치와 지역문화 정책방향 선도의 가장 중요한 주체가 될 수 있으며 이 시기 지역문화정책에서 자발적인 지역문화정책의 변화의 큰 흐름으로 꼽을 수 있는 것이 재단의 설립확대라고 할 수 있음.

다. 지역문화 1-2기 종합

○ 지역문화 1기 (1994년 이전)과 2기 (1995~2014)의 지역문화정책을 요약하면 다음과 같음.

〈표 2-17〉 지역문화 1기, 2기의 지역문화정책 요약

구분	1994년 이전	1995~2014
종합 및 철학	• 국가/중앙 중심적인 지역문화정책 추진. 국립 및 유사 기관을 통한 지역문화전파 • 문화민주주의 개념 추진	• 문화 분야 지방자치의 시작. 이벤트 및 인센티브 도입. 도시공간 도입, 자치를 향한 기반 마련 • 문화민주화 개념 도입
제도 및 기관	지방문화원 확대,문화부/문예진흥법/문화재보호법 등 기반 마련	복권, 문화예술교육 등 제도기반마련, 문화예술위원회 및 재단 설립과 확대
시설/사업	국립지방박물관, 문예회관, 문화원 등 확대	지역문화의 해, 균특에 의한 문화기반시설 확대, 문화도시 프로젝트 도입

2. 지역문화 정책 체계 현황

가. 지역문화전달체계

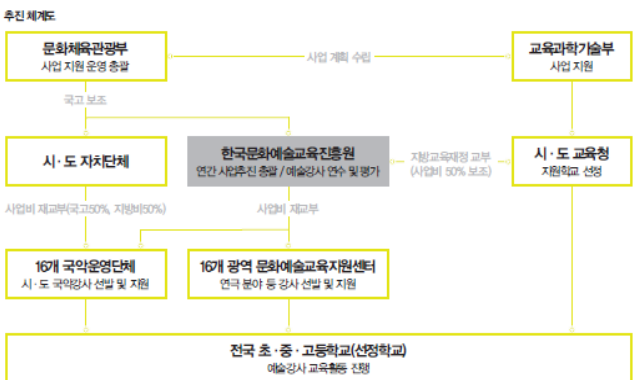
○ 지역문화 매개인력의 역할을 파악하기 위해서는 앞에서 살펴본 지역문화 전반적인 변화 외에도 지역문화전달체계를 이해할 필요가 있음.

64) 지역문화재단 설립 및 운영 매뉴얼 연구, 2014, (재)춘천문화재단

[그림 2-14] 문화예술정책 전달체계 도식 사례 65)

○ 기본적으로 지역문화전달체계는 위의 그림과 같이 간단함. 그러나 실재는 현재 지역문화2기의 변화와 함께 문화체육관광부, 한국문화예술위원회, 한국문화예술교육진흥원 등 다양한 기관과 주체의 혼합된 정책의 전달 및 순환체계, 그리고 더 다양한 관련 정책사업과 예산의 종류. 게다가 그보다 더 다양하고 복잡한 사업의 구조하에서 매우 복잡한 양상으로 나타나고 있음.

○ 예를 들어 학교예술강사 사업만 보아도 아래66)와 함께 매우 복잡한 구조로 전달체계가 구성되고 진행되고 있음. 이러한 복잡한 구조는 장점으로는 필요한 정책과 사업의 정체성을 분명히 하며 사업이 진행되고 평가될 수 있다는 것임.



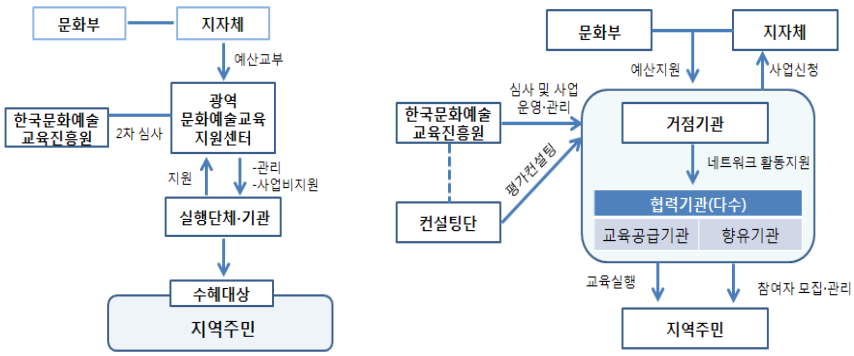
자료: 한국문화예술교육진흥원, 「2011 연차보고서」

[그림 2-15] 학교예술강사 전달체계

65) 이건 (2010.08) 「지방자치단체 문화예술정책 전달체계 만족도 결정요인 연구」, 건국대학교 행정학과 박사학위 논문, p 37

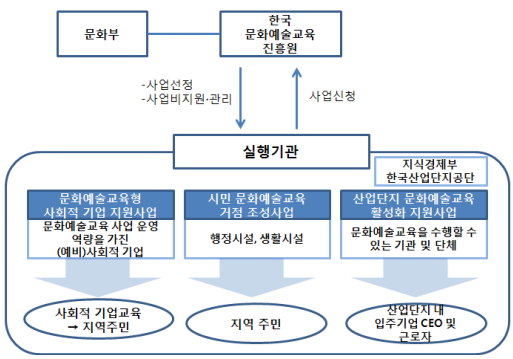
66) 장원호, 남기범 (2011) 문화예술교육정책 전달체계 분석 – "한국국문화예술교육진흥원을 중심으로", 한국문화관광연구원, p 41

○ 그러나 단점으로는 첫 번째로 이러한 구조를 전반적으로 이해하기 어렵다는 것. 두 번째로 사업의 진행에 한 주체에 동맥경화가 발생할 경우 전체적인 전달 체계가 운용되지 않는 다는 점. 그리고 마지막으로 실재 추진하는 지역의 경우 이런 다양한 사업들이 종점으로 모여질 경우 과도한 업무와 사업이 집중되는 현상이 발생된다는 점임.



[그림 2-16] 지역문화예술교육 활성화 지원사업 전달체계(일반공모, 기획공모)

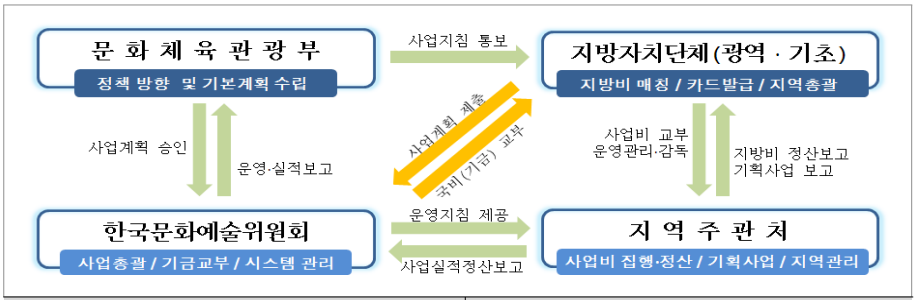
○ 동일한 문화예술교육 정책에서도 위의 그림과 같이 공모사업의 경우도 상이하며 또한 아래와 같이 사회문화예술교육 정책의 시민문화예술교육 활성화 지원 사업 역시 다른 구조를 가지고 진행되고 있음.



[그림 2-17] 시민 문화예술교육 활성화 지원사업 전달체계[67]

67) 2012 문화예술교육 정책 발전전략연구, 한국문화예술교육진흥원

○ 한국문화예술위원회를 통해 진행되는 지역문화사업 역시 복잡하기는 마찬가지임.



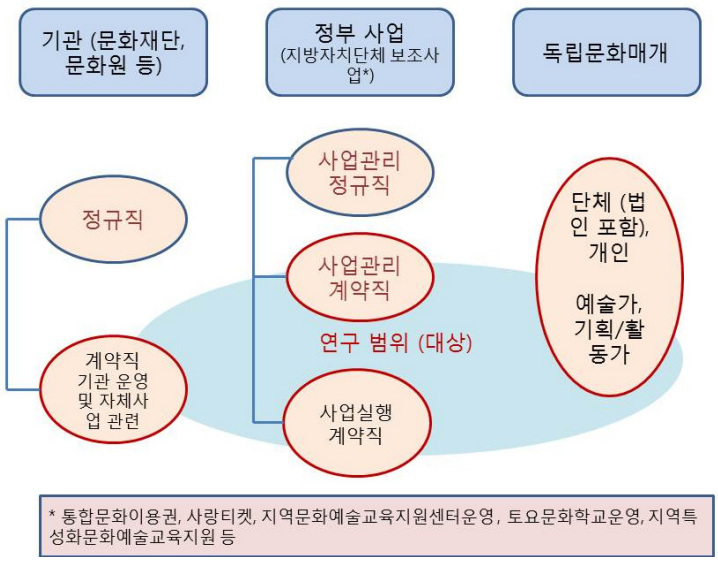
문화체육관광부	지방자치단체(광역·기초)
• 정책방향 및 기본계획 수립	• 지방비 매칭, 사업비 교부 • 지역별 사업 총괄, 지역주관처 선정·관리·감독 • 카드발급 및 이용 홍보, 기획사업 협력
한국문화예술위원회	**지역주관처**
• 세부운영계획 수립, 사업운영 총괄 • 기금 교부 및 시스템 운영관리 • 콜센터 운영, 통합 홍보 추진	• 사업비 집행·정산, 실적 보고 • 지역별 기획사업 운영, 카드사업비 지불 • 지역 홍보, 프로그램 및 가맹점 발굴

[그림 2-18] 지역문화사업 전달체계 사례(통합이용권)

○ 이러한 구조는 또 다른 단점으로 평가되고 있어 책임과 문제점을 발견하기가 매우 어렵다는 것임.

나. 지역문화 매개 환경

○ 지역문화매개인력의 현장 범위



[그림 2-19]지역문화매개인력 현장 범위

○ 지역문화매개인력의 경우 위처럼 크게 기관, 기관내 정부사업, 독립 문화매개활동 세 가지 종류의 역할로 분류 할 수 있으며 이 외에 시설 위탁의 경우로 볼 수 있음

○ 이 중 기관의 계약직, 정부사업에서 이루어지는 계약직 및 민간 문화매개인력이 본 연구의 대상임

○ 또한 앞의 지역문화전달체계 중 현재 대표적인 사업과 주체를 정리하면 다음과 같으며, 위의 표는 현재 진행되는 지역문화매개인력이 활동하는 중요한 사업 중심으로 정리한 것이며 본보고서 역시 위의 표의 사업과 전달체계 중심으로 조사하였음

〈표 2-18〉 지역문화매개인력이 활동하는 중요사업

매개-주관		사업명		112
광역문화재단 특화사업 (자체 포함) 예시		경기	• 별별예술프로젝트, 불가사의한 자율학습모임, 우리동네 예술프로젝트	문화 매개 인력, 단체
		광주	• 예술동아리 도심 공연활동지원, 문화 도시간 교류사업, 문화동네 인력양성	
		대전	• 생활 속 예술활동 지원, 대중문화예술 특화거리 조성, 원도심 활성화 시민공모사업	
		부산	• 부산문화포럼사업, 도시철도 북 하우스 운영사업	
		서울	• 축제콘텐츠 제작 및 교류지원사업, 서울문화기업 우수사업 모델육성 지원사업, 거리예술제, 거리프로젝트	
		제주	• 시·도기획지원사업 빈집프로젝트	
기초문화재단 특화사업 예시		• 고래문화재단 : 고래축제, 안산문화재단 : 안산거리극 축제, 성남문화재단 : 사랑방문화클럽네트워크, 구로문화재단 : 구로아트밸리 문화놀이터 등		
정부, (예산, 기금 및 복권기금)	한국문화원 연합회	• 어르신 문화프로그램, 생활문화공동체 시범사업, 마을문화봉사단 지원사업, 농어촌신바람놀이문화사업 등		
	한국문화예술위원회-광역문화재단	문화 복지	• 문화나눔 (통합 문화이용권, 사랑티켓 및 문화나눔 사업 일부), 소외계층 문화순회사업	전문 인력
		지역협력	• 지역문화예술육성 (지역문화예술특성화, 공연장상주단체지원, 지역문화예술지원사업)	문화 매개
	진흥원-광역지원센터 및 주관단체	• 무지개다리 사업		
		• 학교문화예술교육지원사업, 꿈다락 토요문화학교 (광역센터 연계프로그램), 광역문화예술교육지원센터 지원		예술 강사
		• 꿈의 오케스트라 (거점단체), 예술꽃 씨앗학교 (주관 교육기관), 위기청소년 문화예술교육 지원, 지역아동센터 문화예술교육지원		문화 매개
	지방자치단체/주관단체	• 생활공간 공공미술로 가꾸기 (마을미술 프로젝트 추진), 우리동네예술프로젝트 공모지원사업, 방방곡곡 문화공감 (한국문화예술회관연합회), 이야기 할머니 (한국 국학진흥원), 산업단지 및 폐산업시설 문화재생		

○ 중앙에서 전달되는 지역 대표사업의 사업비 예산 교부 방식은 다음과 같음:

- 통합이용권사업 : 문체부(방침확정) → 예술위 → 광역지자체 → 지역주관처
- 사랑티켓사업 : 문체부(방침확정) → 예술위 → 한문연 → 지자체 → 지역주관처

- 광역문화예술교육지원센터 : 문체부 → 지자체 → 지역문화재단 등
- 토요문화학교운영 : 민간보조사업
- 지역특성화문화예술교육지원 : 문체부 → 지자체 → 지역문화재단 등

○ 이 외에도 지역문화매개인력이 활동하는 경우는 소위 주민친화 문화시설 및 기관으로 불릴 수 있는 사례임. 예를 들어 문화의 집, 작은 도서관 및 위탁 운영되는 공립박물관, 공립 공연장 (문예회관) 등임.

다. 지역문화매개인력 수요 현황 및 추정

○ 지역문화매개인력의 고용현황과 함께 본 항에서는 향후 지역문화매개 및 활동 인력의 수요에 대해 조사 및 분석을 시도해 보았음.

1) 문화관련 통계상 전문인력

① 문화기반시설 관련 지역문화전문인력[68)]

〈표 2-19〉 문화기반시설 관련 지역문화전문인력 직원현황

구분(명, %)	총계	공공도서관	등록박물관	등록미술관	문예회관	지방문화원
개수		828개관	740개관	171개관	214개관	229개관
직원 수(A)	21,125	7,382	6,718	1,680	4,594	751
전문직원 수(B)	6,872	3,462	2,587	346	1,808	-
1관당 직원 수	9.68	8.92	9.08	9.82	21.47	3.28
전문직 비율(B/A)	32.53	46.90	38.51	20.60	39.36	-

○ 현 문화기반시설 관련 문화전문인력 총계 : 21,125명

② 문화의 집

○ 전국 117개관 (2012년), 평균 전문인력 3명, 총 350여명 추정

68) 2013 문화기반시설 총람, 문화체육관광부

③ 문화재단

○ 기초문화재단 정규직/비정규직 포함 인원 현황[69] : 1,244 명

○ 광역문화재단[70]: 정규직/비정규직 포함 749 명(2010년 기준, 사업관련 계약직 비포함)

○ 광역문화재단 문화복지/문화예술교육 사업 계약직 :
총 11개소×평균 4인 = 44명

○ 문화복지 전문인력 : 전국 120명 (2012년 배치)

○ 이야기할머니 2014년 1,600명

④ 예술강사

○ 2013년 현재 문화예술교육사 자격증 보유 : 3,469인, 활동강사 4,735인 - 8,000인 규모

⑤ 총 계

○ 사업관련 위탁 전문인력 제외 총 : 34,000 명 추정 (2014년 고려 1천 자리 이하 반올림)

2) 고용관련 통계[71]를 통한 고용 규모

○ 2009 산업직업별 고용구조 조사[72]에 의하면 2009년 기준 우리나라 총 취업자는 23,805천명이며, 이 중 남성이 13,839천명(58.1%)이고 여성이 9,966천명(41.9%)임

○ 표준산업소분류[73]에 의하면 '창작 및 예술관련 서비스업'혹은 '도서관, 사서직 및 유사 여가관련 서비스업'에 포함될 수 있는데 이중 교육, 훈련, 자격 등이 이미 체계화되어 있는 '도서관, 사서직 및 유사 여가관련 서비스업'을 제외하면 약 **5만여명**으로 추정

69) 지역문화재단설립 및 운영매뉴얼 연구, 2014)
70) 지역문화재단의 운영성과 분석 및 역할 재정립방안 연구, 한국문화예술위원회 2011
71) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서-9차년도 자료분석-,
72) 한국고용정보원, 2010, 2009 산업직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서-9차년도 자료분석-,
73) 산업·직업별 고용구조조사 기초분석 보고서 , 한국고용정보원, 2009

○ 또한 직업세분류(1)[74] 중 관련 항목의 직업 세분류에서 행사기획자' 와 이와 근접한 '기타 문화·예술 관련 종사자/연예인 및 스포츠 매니저' 등을 포함할 경우 지역문화매개인력은 4만 여명 정도로 추정 가능함.

3) 지역문화전문인력 추정

○ 문화관련 통계와 정확하게 구분이 안되지만 고용관련 통계를 종합할 경우 현 지역문화전문인력은 25,000 명에서 **40,000명** 정도로 추정이 됨. 보수적으로는 **34,000명**으로 볼 수 있음.

4) 지역문화전문인력 미래 수요 추정[75] (2015)

① 문화체육관광부 계획상 수요

○ 복합문화커뮤니티센터 20개소, 작은영화관 10개소 - 최소 4인 : 2014년 120인 추가 필요- 2015년 **200인 확대**

○ 공공도서관(50개관) 공립박물관 (12개관) 작은도서관(36개관) 확충 - **700인 확대**

○ 문화여가사 주민자치센터 120명 배치 ('17년 1,000명 배치) - 2015년 **300명 확대**

○ 문화원, 문화의집 등에 문화자원봉사자 지원 50개소, **100명** 배치

○ 이야기할머니확대('13년 900여명 → '14년 1,600명 → **'15년 700명 추가**

○ 예술강사 지원 확대('13년 4,858여명→'14년 5,155) - **'15년 300명 추가 예측** - 수요확대

○ **2,300명~2,500**명 확대 가능

74) 산업·직업별 고용구조조사 기초분석 보고서 , 한국고용정보원, 2009
75) 문화융성, 국민 체감의 시작, 2014 문화체육관광부 주요 업무계획 참조

제3장

지역문화매개인력 현황

제1절

지역문화매개인력 현황조사

1. 지역문화매개인력별 근로 기준

가. 지역 문화매개인력의 근무인식[76]조사를 통해 본 현황

○ 지역문화전문인력의 근무에 대한 인식을 조사한 경우는 매우 드물다. 그러나 2012년 한국문화관광연구원에서 제한적이지만 7개 분야 문화기관(박물관, 미술관, 문화원, 도서관, 문예회관, 문화의 집, 문화예술단체) 근무자 1,843명을 대상으로 조사한 연구가 있어 이를 통해 일반적인 지역 문화전문인력의 근무여건에 대한 인식을 요약하고자 함.

○ 결론적으로 지역'문화기관 근무자 직무인식'조사의 항목별 만족도를 종합하면, 상대적으로 의사소통과 인간관계 등의 만족도가 높고 상대적으로 소득, 복지후생, 승진 및 인사고과의 공정성이 낮게 나타남. 또한 조사결과에서 문화기관 응답자의 공통적인 특성을 보면 '1) 업무의 내용 만족도가 근무여건 만족도 보다 높음.'으로 나타났으며 현재 직업 및 직장을 '보수, 장래성'을 보고 선택한 경우는 매우 적음. 또한 근무여건에 대한 만족도가 높지 않으나 적극적인 이직(移職)의향은 보이지 않는 것으로 나타남. 이는 실재로 타 직업 및 직장에 비해 보수 및 복리후생의 수준이 지역문화분야가 낮음을 나타내는 한 근거이며 또한 그럼에도 불구하고 일자리 구하기도 매우 어려움을 보여준다. 시사점으로는 '자아성취·보람'을 위해 근무여건이 개선되어야 인력 충원이 안정적이 될 것, 특히 만족도가 낮은 소득(급여), 복지후생에 대한 개선안 검토가 필요함'으로 제시하고 있음.

○ 세부적으로 기관별 근무여건 만족도에서
- 미술관의 경우 다른 기관종사자에 비하여 만족도가 상대적으로 높으며, 소득항목을 제외하고는 거의 모든 항목을 긍정적으로 평가하고 있음.

76) 본 내용은 2012년 한국문화관광연구원, 가치와 전망 제8호(2012-08) '문화기관 근무자의 직무인식 조사'(조현성, 박종웅)에서 발췌

- 문화원의 경우 특히 복지후생, 고용의 안정성, 근무환경 만족도가 7개 기관에서 가장 낮게 나타나 지역의 주민친화 문화기반으로서 문화원 근무자의 근로환경 개선이 매우 시급함을 알 수 있음.
- 문화의 집의 경우 의사소통·인간관계 만족도가 가장 높고 반면 소득 만족도가 가장 낮음으로 나타났음. 실재 조사한 바에 의하면 그나마 대부분 계약직으로 근무하고 있고 때로는 프로젝트 단위로 1년 미만 근무로 많은 문화의 집 업무, 기획을 담당하는 경우가 많아 문화의 집의 지속적인 역량강화와 지역문화 향유 복지에 이바지 할 수 있는 여건개선이 역시 시급함을 보여줌.

나. 지역문화매개인력 고용 기준 및 현황

1) 지방자치단체 문화매개인력 고용 근거 (기간제, 무기계약)

○ 정부 부처 및 지방자치단체에서 운영하는 무기계약 및 기간제 근로자의 경우 다수 문화매개인력 및 관련 고용의 기준이 되고 있는 경우가 많음.

○ 무기계약 및 기간제 근로자의 형태 및 위상

- 기간제 근로자는 기본적으로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 정의되고 있음. 원칙적으로 "무기계약근로자"라 함은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 공무원이 아닌 자를 말하며 "기간제 근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 자로 공무원이 아닌 자를 말함.
- *지방자치단체의 경우* "무기계약근로자"란 「지방공무원법」 제2조의 공무원에 해당하지 아니하는 민간인으로서 「공공기관 비정규직 근로자 관리 등에 관한 규정」(국무총리 훈령) 제3조에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 사람을 말한다.
- *지방자치단체에서* "기간제 근로자"란 「지방공무원법」 제2조의 공무원에 해당하지 아니하는 민간인으로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 사람을 말한다.

○ 보수 및 고용 환경

- 정부부처, 지방자치단체 및 공공기관의 경우 대부분 '기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률'을 근거로 하여 자체적인 '무기계약 및 기간제 근로자 등 운영규정', '무기계약 및 기간제 근로자 등 운영규정' 및 '무기계약 및 기간제 근로자 관리지침'등을 통해 고용이 이루어지고 있음. (사례 : 문화체육관광부 무기계약근로자 등 관리규정 [시행 2012.11.12] [문화체육관광부훈령 제182호, 2012.11.12., 일부개정])
- 고용환경 즉 채용, 퇴직 및 계약의 해지, 근무평가, 휴직 및 복직, 직무교육, 표창 및 징계, 복무, 보수 등은 이러한 지침, 규정 등에 의해 운용됨. 단, 보수는 일반적으로 '예산편성지침'의 한도 내에서 기관장, 단체장 등이 고려하여 정하게 되어 있음.

① 정부 부처 관련 사례

○ 안전행정부의 「무기계약 및 기간제 근로자 등 운영규정」[77]을 요약하면 다음과 같음.

〈표 3-1〉 무기계약 및 기간제 근로자 등 운영규정 요약

구분		항목	내용
제1장 총칙	제1조	목적	이 규정은 안전행정부와 그 소속기관에 근무하는 무기계약근로자 및 기간제 근로자(이하 "무기계약근로자 등" 이라 한다)의 정원관리, 인사, 보수, 복무 등에 필요한 사항을 정하여 인력 규모를 적정하게 관리하고 인력운영의 효율성을 제고함
제3장 인사	제14조	근로계약의 체결	① 무기계약근로자 등을 채용하는 경우 표준근로계약서와 서약서에 의하여 서면으로 근로계약을 체결하여야 한다. ② 기간제 근로자와 재계약을 하는 경우에도 서면으로 근로계약을 다시 체결하여야 한다. ③ 표준근로계약서에는 무기계약근로자 등의 인적사항, 계약기간, 보수, 근무시간, 복무, 사정변경에 따른 고용조정 등의 내용을 필수적으로 포함

77) 안전행정부_무기계약 및 기간제근로자 등 운영규정 (개정 2013. 3. 25 안전행정부훈령 제 1호)

구분		항목	내용
제4장 보수	제 23 조	보수	① 무기계약근로자 등의 보수는 담당 업무의 특성과 공무원 보수인상률, 물가수준 등을 감안하여 장관 및 소속기관장이 정한다. 또한 봉급, 수당 등 관련예산을「예산편성지침」에 의거 적정하게 편성하여야 한다. ② 무기계약근로자 등이 규정한 근무시간을 초과하여 근무하거나, 야간(22:00~익일 06:00) 또는 휴일에 근무한 경우에는 각각 시간급 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급한다. ③ 퇴직금 및 각종 법정부담금을 보수와 별도로 집행하여야 하며 연차수당 등 법정수당의 지급에 대하여는「연도별 예산 및 기금운용계획 정하는 바에 따른다.
	제 24 조	보수의 계산 및 지급방법	규정에 의한 무기계약근로자 등의 보수를 연봉 월액으로 지급하며, 보수계산은 발령일을 기준으로 연봉 월액을 일할 계산하여 지급한다.
	제 25 조	사회보험의 가입	무기계약 근로자 등에 대하여 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입하여야 한다.
제5장 복무	제 29 조	근무시간	① 근무시간은「국가공무원 복무규정」제9조부터 제11조의 규정을 준용한다. ② 기본규정에 불구하고 성격, 지역 또는 기관의 특수성 등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 및 휴게시간을 달리 정하여 운영할 수 있다. 이 경우 근로계약서에 이를 명시하여야 한다.
	제 32 조	휴일	① 휴일에 관하여는「근로기준법」제55조 및 제63조,「근로자의 날 제정에 관한 법률」및「관공서의 공휴일에 관한 규정」제2조의 규정을 준용한다. ② 공공기관이 휴무하는 날은 무기계약 근로자 등에 대하여 유급휴일을 부여하여야 한다.
	제 33 조	연차 유급휴가	① 연차유급휴가에 대하여는「근로기준법」제60조부터 제62조까지 정하는 바에 따른다. ② 연차유급휴가를 허가하는 경우에는 반일단위 또는 시간단위(외출·지참·조퇴)로로 허가할 수 있다. ③ 반일단위의 휴가는 9시부터 14시, 또는 14시부터 18시까지로 하며, 외출·지참·조퇴 시간과 합하여 8시간이 되는 경우 휴가 1일로 계산한다.
	제 34 조	특별휴가	여자 무기계약근로자 등은 매 생리기와 임신한 경우 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다. 다만, 생리로 인한 여성보건휴가는 무급으로 한다.
	제 37 조	휴가일수의 초과 및 공제	① 결근일수·정직일수 및 휴직과 지참, 조퇴, 외출시간 등은 규정을 준용하여 연차유급휴가일수에서 공제한다. ② 병가 중 연간 6일을 초과하는 병가일수는 이를 연차유급휴가일수에서 공제한다. ③ 이 규정이 정한 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.

○ 보수 관련 근거 일례로 '기획재정부 무기계약 및 기간제 근로자 관리규정 [제133호 , 기획재정부 , 2013.02.06.]'의 [별표 5] 2013년도 사무근로자 연봉월액 (제48조제1항 관련), 별표 6] 근로자의 유사·동종 직종 및 담당 업무 (제48조제1항 관련)를 참조하면 다음과 같음.

- (기획재정부) 2013년도 근로자 연봉월액 한계액표 (제48조제2항 관련)

〈표 3-2~4〉 근로자 연봉월액 한계액표 2013(에디터, 연구원, 운전원)

1. 에디터

(단위 : 천원)

구 분	상 한 액	하 한 액
가 급	-	2,800
나 급	2,700	2,400
다 급	2,200	-

2. 연구원

(단위 : 천원)

구 분	상 한 액	하 한 액
가 급	-	3,500
나 급	3,400	2,400
다 급	2,200	-

3. 운전원

(단위 : 천원)

상 한 액	하 한 액	비 고
2,000	1,500	

- 근로자의 유사·동종 직종 및 담당업무 (제48조제1항 관련)

〈표 3-5〉 근로자 유사동종 직종 및 담당업무

근로자 직종 및 담당업무		비교대상 공무원
직 종	담당 업무	
사무원 가급	기술, 사무 등의 분야에서 고유의 업무를 담당하여 수행하는 근로자	기능8급
사무원 나급	비서, 안내, 사무보조 등 보조적이며 단순한 업무에 종사하는 근로자	기능9급

근로자 직종 및 담당업무		비교대상 공무원
직 종	담당 업무	
운전원	업무용 차량의 운전 및 안전관리를 담당하는 근로자	운전 경력, 능력 등을 감안하여 결정
에디터	각종 업무관련 통·번역 등 국제협력 업무 등을 지원하는 근로자	전문분야에 대한 자격, 능력 등을 감안하여 결정
연구원	전문적 기술 등이 요구되는 특정 업무 수행을 위하여 채용된 전문지식·기술 보유자	

② 지방자치 단체 사례

○ 보수 관련 지방자치단체 문화시설 인력 채용의 사례 중 '의정부시 도서관 기간제 및 단시간근로자 채용계획 공고[78]'를 살펴보면 다음과 같음.

(1) 의정부시 도서관 매개인력 고용관련

- 근무조건

가. 신　　분 : 공무원의 사무를 보조하는 공무원이 아닌 근로자

나. 계약기간

- 기간제 및 단시간 근로자 : 2014. 1. 2. ~ 2014. 12. 31.
- 순회사서 : 2014. 1. 2. ~ 2014. 10. 31. (예산에 따라 기간은 변경)

라. 후생복지 : 5대 보험 가입, 야간근무자(개관시간 연장사업) 석식 제공

마. 급　　여

- 단시간근로자 : 일당 41,680원
  (5대 보험료 및 소득세 포함, 월45만원수준)
  ※ 희망 Library Center 주말근로자 : 일당 30,000원 (월24만원 수준)
- 기간제 근로자 : 일당 41,680원
  (5대 보험료 및 소득세 포함, 월120만원수준)
- 순 회 사 서 : 월급 120만원, 방문활동비 13,000원/1일
  (5대 보험료 및 소득세 포함, 월130만원 수준)
  ※ 5대 보험 적용에 따른 보험료 중 본인부담금은 임금에서 공제

78) 의정부시 공고 제2013 - 1003호

(2) 경기도 전곡선사박물관[79] 매개인력 고용관련 보수 사례

〈표 3-6〉 경기도 전곡선사 박물관 매개인력 고용관련 보수사례

근무기관	채용분야	근무조건	급여
전곡선사박물관 (학예팀)	교육 디자인	계약기간: 2014.6월~8월(3개월) *3개월 후 2014.12.31.까지 연장 가능 신분: 비정규직 (기간제 근로자) 근무시간: 09:00~18:00 (주5일)	1,300~1,500천 원 (4대 보험 포함)

○ 도서관 및 박물관의 기간제 고용관련 뒤에 보다 자세히 살펴보고자 함.

2) 주요 지역매개기관으로서 문화재단 및 문화원 사례

① 문화원의 사례

○ 전국 지방문화원 직원 평균 연봉

〈표 3-7〉 전국 지방문화원 직원 평균연봉

(단위: 개원 / 천원)

권역	서울 (23)	부산 (14)	대구 (7)	인천 (8)	광주 (5)	대전 (5)	울산 (4)	세종 (1)	경기 (30)
평균	30,408	22,226	30,323	21,266	21,709	21,852	27,043	29,690	28,112

권역	강원 (16)	충북 (10)	충남 (14)	전북 (14)	전남 (20)	경북 (19)	경남 (20)	제주 (2)	총평균
평균	27,857	29,607	27,194	27,561	17,402	26,122	23,128	18,203	25,276.65

※ 2014 지방문화원 실태조사 기초자료 응답 : 229개 중 212개 문화원

79) 2014 전곡선사박물관 기간제 근로자 채용 공고

② 지역(기초) 문화재단 재단별 급여기준

〈표3-8~15〉 지역A~H문화재단 급여기준

○ A문화재단 급여기준

구분	하한액(천원)	상한액(천원)
1급	30,000	55,000
2급	24,000	40,000
3급	21,600	35,000
4급	18,000	30,000
5급	16,200	25,000
6급	14,400	23,000

- 연봉산정은 최저임금제 주5일 근무 기준에 준하여 신규직원(5급) 월1,200천원으로 책정하여 1급~6급으로 차등 산정
- 1급(사무국장), 2급(부장), 3급~4급(팀장), 5~6급(팀원) 직급별 근무경력 및 성과 등을 고려하여 차등지급

○ B문화재단 급여기준

직위	상한액	하한액	비고
사무처장	70,166	47,133	4호
팀장	53,947	27,179	6호
팀원	53,947	27,179	6호

- 제3조(적용범위)직원의 보수는 이 규칙에 규정된 것을 제외하고는 지방공무원 보수규정 및 지방공무원 수당규정을 준용한다.

○ C문화재단 급여기준

직위	상한액(천원)	하한액(천원)
대표이사	전입계약직공무원 가급 상당	
1급	68,342	43,311
2급	59,815	34,584
3급	54,272	29,866
4급	49,053	25,467
5급	45,145	20,878

○ D문화재단 급여기준

재단직급구분	공무원보수규정 적용지급
상임이사	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 3급 20호봉
사무처장	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 4급 20호봉
일반직 3급	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 5급
일반직 4급	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 6급
일반직 5급	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 7급
일반직 6급	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 8급
일반직 7급	공무원보수규정 [별표 3] 봉급표 9급
무기계약직	무기계약직 보수

○ E문화재단 급여기준

직급	상한액(천원)	하한액(천원)
대표이사	58,000	70,000
3급	31,000	45,000
4급	24,000	40,000
5급	18,000	34,000
6급	13,000	29,000
계약직 3급	31,000	45,000
계약직 6급	11,000	25,000

① 직원의 임금에 관한 사항은 재단 보수규정이 정하는 바에 의한다.
② 직원에 대한 임금은 연봉제로 시행한다.
③ 기간제근로자에 대한 임금은 월급제로 시행한다. 〈신설 2012.11.28〉

○ F문화재단 급여기준

등급	팀원				센터장(관장 등)		
	8급	7급	6급	5급	5급	4급	3급
최대(천원)	17,100	18,700	20,900	24,400	25,700	31,900	37,500
최소(천원)	10,800	13,100	15,400	17,340	18,200	23,700	29,900

○ G문화재단 급여기준

구분			상한액(천원)	하한액(천원)
직종	직급	직위		
일반직 · 전문직	가	국장	50,000	26,000
	나	팀 장	35,000	23,000
	다	팀 원	33,000	21,000
	라	팀원	31,000	19,000

○ H문화재단 급여기준

등급	적용대상	상한액(천원)	하한액(천원)
1호	1급 공무원 상당	-	69,118
2호	2급 공무원 상당	-	62,834
3호	3급 공무원 상당	-	57,124
4호	4급 공무원 상당	73,036	49,061
5호	5급 공무원 상당	64,278	36,534
6호	6급 공무원 상당	56,154	28,291

3) 문화예술교육 관련 지역문화매개인력

○ 문화예술교육 관련 매개인력은 대부분 광역지역재단 및 기타 광역문화예술교육지원센터로 지정된 기관에서 근무하는 사업계약 매개인력 그리고 예술강사, 또한 사회·지역 문화예술교육의 다양한 사업에서 활동하는 매개인력으로 구분할 수 있음.

① 광역문화예술교육지원센터 근무 매개인력

○ 광역문화예술교육지원센터의 매개인력은 중앙의 문화예술교육정책을 지역에서 실제로 관리하고 추진하며 현장과 연계하는 주요 매개역할을 담당하고 있음.

○ 사업비 중 인건비 편성기준(2011~2013)

〈표 3-16〉 사업비 중 인건비 편성기준 2011~2014

연 도	지 침
2011	ㅇ 상근직 인력 4명까지 채용 가능(주 5일 40시간 근무 원칙) ㅇ 연봉 상한선 팀장 30백만원, 팀원 23백만원 ※ 인건비는 제수당 및 4대 보험 포함, 전담인력 채용시 자격요건('별표 1')
2012	ㅇ 상근직 인력 4명까지 채용 가능(주 5일 40시간 근무원칙) ㅇ 연봉 상한선 (팀장 31,170천원, 팀원 24,000천원) ※ 전년대비 약 3.9% 인상, 인건비는 제수당 및 4대 보험 포함, 전담인력 채용시 자격요건('별표 1')
2013	ㅇ 주 5일 40시간 근무원칙 ㅇ 예산지침 : 107,090,000원 ㅇ 보조금 내 인건비 총 상한액을 초과하지 않는 범위 내에서 직급별 자율 편성 ※ 전년대비 약 3.8% 인상, 인건비는 제수당 및 4대 보험 포함, 전담인력 채용시 자격요건('별표 1')
2014	ㅇ 주 5일 40시간 근무원칙 ㅇ 예산지침: 111,260,000원 ㅇ 직급별 및 총 인건비 상한액 폐지(시비1억5천내 자율편성) ※ 전년상한액 약 3.9% 인상, 인건비는 제수당 및 4대 보험 포함, 전담인력 채용시 자격요건('별표 1')

○ 2013년 까지는 다수 부조리 하게 인건비 상한액이 있었으나 현재(2014)에는 그러한 상한액은 폐지되었음. 물론 자율 편성의 한도는 있으나 형식적이나마 불필요한 지침은 사라지게 되었음.

② 학교예술강사 근로 기준

○ 예술강사 근로계약체결 (2014 예술강사 활동 지침)

가. 예술강사 근로계약 체결 내용

〈표 3-17〉 예술강사 근로계약 체결 내용

항 목	내 용
강사비(필수사항)	강사료
	3대 보험료(국민연금, 고용보험, 산재보험)
	세금
휴가 및 휴직	무급휴가
	유급휴가
계약기간	매년 근로계약을 소속 지원센터와 체결
퇴직금	단시간 근로자로서 근로기준법에 의거하여 지급대상에서 제외
연말정산	예술강사 스스로 다음연도 5월 종합소득세신고하여 추가로 공제받아야 함

나. 예술강사 3대보험 적용

〈표 3-18〉 예술강사 3대보험 적용

구분	예술강사 _ 1월간 근로시간이 60시간 미만의 근로자
국민연금 (국민연금관리공단)	1개월 이상 계속하여 근무하는 근로자는 가입적용 또한 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 시간강사나 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람은 가입대상임.
고용보험 (근로복지공단)	생업을 목적으로 3개월 이상 계속근로를 제공하는자 적용
산재보험 (근로복지공단)	고용보험 가입 시 적용
건강보험 (건강보험관리공단)	예술강사 가입적용 제외 : 직장가입자에서 제외되는 자(법제6조제2항)비상근근로자 또는 1월간의 근로시간이 60시간 미만인 시간제 근로자

- 예술강사의 3대 보험은 다음과 같은 기준으로 소득에서 개인부담금을 원천징수하여 고용주체가 납부하고, 고용주체는 개인이 납부액과 별도로 기관부담금을 납부하게 되며, 3대보험 중 산재보험은 고용주체가 전액 납부
- 2013년 예술강사 보험 요율 (※ 산재보험 요율은 사업장마다 상이)

다. 보험 적용기준 요율

〈표 3-19〉 보험 적용기준 요율

종류			보험료율		
			총액	예술강사	사용자
국민연금			9%	4.5%	4.5%
고용보험	실업급여		1.30%	0.65%	0.65%
	고용안정, 직업능력 개발	150인 미만	0.25%	–	0.25%
		150인 이상 (우선지원대상기업)	0.45%	–	0.45%
		150~1,000인 미만	0.65%	–	0.65%
		1,000인 이상	0.85%	–	0.85%
산재보험(교육 서비스업)			0.7%	–	0.7%
보험료 총액			13.2%	5.15%	8.05%

예술강사 보험가입관련

▷ 예술강사는 3대 보험료 외 세액(갑종근로소득세)을 부담: 이는 국세청 간이세액표를 기준으로 매월 실제 강사비 대비 공제

▷ 월평균강사비란?

– 총 강사비를 근무 개월 수로 나눈 값. 즉,(지역 총 시수 x 40,000원) ÷ 근무 개월 수

▷ 근무 개월 수 이전에 수업이 끝난 경우(중도퇴사 또는 잔여시수로 수업종료) 또는 퇴사(시수만료) 이후 보험료 및 세액의 정산으로 인한 결정세액 대비 납부세액이 적은 강사는 환수 조치가 이루어집니다. (익년 2월, 개별 연락)

라. 교통비 보조금, 장애인 수당, 도서벽지 수당(요건 부합시 적용사항)

*기타 보조수당

〈표 3-20〉 기타 보조수당

<table>
<tr><th>항목</th><th>내 용</th></tr>
<tr><td rowspan="2">교통비 보조금</td><td>*7개 분야 거리기준 교통보조금 지급 단가
(연극, 영화, 무용, 만화/애니메이션, 공예, 사진, 디자인)
<table>
<tr><th>왕복이동거리</th><th>지급단가</th><th>왕복이동거리</th><th>지급단가</th></tr>
<tr><td>30km~100km</td><td>10,000원</td><td>401km~500km</td><td>80,000원</td></tr>
<tr><td>101km~200km</td><td>20,000원</td><td>501km~600km</td><td>90,000원</td></tr>
<tr><td>201km~300km</td><td>40,000원</td><td>601km~700km</td><td>100,000원</td></tr>
<tr><td>301km~400km</td><td>60,000원</td><td>701km 이상</td><td>110,000원</td></tr>
</table>
※ 2014년 교통보조금 지급 기준
※ 거리산출방식 : 포털사이트(Daum) 이동거리(편도×2) 산출
출처: 2014 예술강사 활동 지침 〈표 2-7〉</td></tr>
<tr><td>*국악 분야 거리기준 교통보조금 지급 단가
<table>
<tr><th colspan="2">30~100km</th><th colspan="2">101km~200km</th><th colspan="2">201km~300km</th><th colspan="2">301km~400km</th></tr>
<tr><th>왕복거리</th><th>금액</th><th>왕복거리</th><th>금액</th><th>왕복거리</th><th>금액</th><th>왕복거리</th><th>금액</th></tr>
<tr><td>30~40</td><td>7,000</td><td>101~ 120</td><td>12,000</td><td>201~ 220</td><td>24,000</td><td>301~ 320</td><td>44,000</td></tr>
<tr><td>41~60</td><td>8,000</td><td>121~ 140</td><td>14,000</td><td>221~ 240</td><td>28,000</td><td>321~ 340</td><td>48,000</td></tr>
<tr><td>61~80</td><td>9,000</td><td>141~ 160</td><td>16,000</td><td>241~ 260</td><td>32,000</td><td>341~ 360</td><td>52,000</td></tr>
<tr><td>81~100</td><td>10,000</td><td>161~ 180</td><td>18,000</td><td>261~ 280</td><td>36,000</td><td>361~ 380</td><td>56,000</td></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>181~ 200</td><td>20,000</td><td>281~ 300</td><td>40,000</td><td>381~ 400</td><td>60,000</td></tr>
</table>
출처: 2014 예술강사 활동 지침 〈표 2-8〉</td></tr>
<tr><td>운임, 숙박비 지급</td><td>- 섬 지역 등 출강에 따른 특수한 경우에 한하여 항공 및 선박 운임 이용료를 지급(실비 지급), 섬 지역 등 도서벽지 학교 출강을 위해 부득이한 사유로 숙박이 필요한 경우, 숙박비(1박40,000원 이내 실비) 지급</td></tr>
<tr><td>장애인 보조금 지원</td><td>-「도서벽지교육진흥법」 대상 도서벽지학교에 출강하는 경우 도서벽지수당 10,000원이 추가 지급</td></tr>
</table>

③ 사회문화예술교육 매개인력 근로 기준

○ 사회문화예술교육 지원 사업 인건비

〈표 3-21〉 사회문화예술교육 지원사업 인건비

<table>
<tr><th>구분</th><th>세부기준</th></tr>
<tr><td>기획자
인건비</td><td>○ 교육프로그램 1회당 40,000원</td></tr>
<tr><td>강사비
(예술강사)</td><td>○ 주강사 : 시간당 40,000원 / 보조강사 : 시간당 20,000원</td></tr>
<tr><td>초빙
강사료
(연수 등)</td><td>○ 특강 강사 : 전체 프로그램 회차의 10%를 초과할 수 없음
○ 2시간 초과시 매 시간마다 50%만 추가 적용
<table>
<tr><th>구 분</th><th>등급</th><th>지급금액</th></tr>
<tr><td rowspan="3">강사료</td><td>1등급※</td><td>250,000/시간</td></tr>
<tr><td>2등급※</td><td>150,000/시간</td></tr>
<tr><td>3등급※</td><td>100,000/시간</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>행사
진행자</td><td>
<table>
<tr><th>구 분</th><th>등급</th><th>지급금액</th></tr>
<tr><td rowspan="3">행사료</td><td>1등급※</td><td>200,000/시간</td></tr>
<tr><td>2등급※</td><td>150,000/시간</td></tr>
<tr><td>3등급※</td><td>100,000/시간</td></tr>
</table>
※ 1~3등급은 강사료 기준과 동일하게 적용</td></tr>
<tr><td>기타
전문가</td><td>○ 연구원(책임/공동/보조 등) : 재정경제부 회계예규에 따른 당해 연도 학술연구용역인건비기준 단가를 적용
○ 문화예술교육 전담인력/코디네이터 : 월 100~150만원 이내 지급
※ 전담인력/코디네이터는 지역아동센터 지원사업에 한 해 책정 가능</td></tr>
<tr><td>보조인력</td><td>○ 단기용역비(일용직)
- 최대 1일(8시간) 50,000원/1인</td></tr>
<tr><td>여비 기준</td><td>○ 출장경비 지급 기준
<table>
<tr><th>구 분</th><th>내 역</th><th>단가</th></tr>
<tr><td rowspan="2">시내출장</td><td>4시간 미만</td><td>10,000원/1일</td></tr>
<tr><td>4시간 이상</td><td>20,000원/1일</td></tr>
<tr><td rowspan="4">시외출장</td><td>교통비</td><td>실비 (고속버스/ KTX 등)</td></tr>
<tr><td>숙박비</td><td>50,000원(특별시 및 광역시) / 1일
40,000원(그 외 지역) / 1일</td></tr>
<tr><td>식비</td><td>20,000원/ 1일</td></tr>
<tr><td>일비</td><td>20,000원/ 1일</td></tr>
</table>
○ 교통비 : 실비정액 기준
- 개인차량 이용 시 유류비를 10km당 2,100원으로 계상하여 사용자에게 계좌이체, 영수증 증빙 필수</td></tr>
</table>

○ 문화예술교육 기타사업 인건비

〈표 3-22〉 문화예술교육 기타사업 인건비

사업명	고용형태	인건비	총사업비
부처 간 협력 문화예술교육 지원 사업_ 위기 청소년 문화예술 교육지원	강사비	강사비 및 교통비 지급	780백만원
부처 간 협력 문화예술교육 지원사업_ 지역아동센터 문화예술교육 지원	강사비 및 전담인력 인건비	교육비 1시간당 40,000원/ 교통비 별도지급	3,780백만원

○ 꿈의 오케스트라 인건비

〈표 3-23〉 꿈의 오케스트라 인건비

<table>
<tr><th>구 분</th><th>세부 기준</th></tr>
<tr><td>전문인력
(코디네이터)</td><td>○ 코디네이터는 월 120만원 이내로 지원 가능 (주4일 기준, 세금 포함)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">강사비</td><td>○ 음악감독
<table>
<tr><th>등급</th><th>지급금액</th></tr>
<tr><td>1등급※</td><td>100,000원/시간</td></tr>
<tr><td>2등급※</td><td>70,000원/시간</td></tr>
<tr><td>3등급※</td><td>50,000원/시간</td></tr>
</table>
※ 1~3등급은 초빙강사료 기준과 동일하게 적용</td></tr>
<tr><td>○ 주강사 : 시간당 40,000원 / 보조강사 : 시간당 20,000원</td></tr>
<tr><td>초빙 강사료
(연수 등)</td><td>○ 특강 강사 : 전체 프로그램 회차의 10%를 초과할 수 없음
<table>
<tr><th>구 분</th><th>등급</th><th>지급금액</th></tr>
<tr><td rowspan="3">강사료</td><td>1등급※</td><td>250,000/시간</td></tr>
<tr><td>2등급※</td><td>150,000/시간</td></tr>
<tr><td>3등급※</td><td>100,000/시간</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>행사 진행자</td><td>
<table>
<tr><th>구 분</th><th>등급</th><th>지급금액</th></tr>
<tr><td rowspan="3">행사료</td><td>1등급※</td><td>200,000/시간</td></tr>
<tr><td>2등급※</td><td>150,000/시간</td></tr>
<tr><td>3등급※</td><td>100,000/시간</td></tr>
</table>
※ 1~3등급은 강사료 기준과 동일하게 적용</td></tr>
<tr><td>기타 전문가</td><td>○ 통역료는 한국외국어대학교 통번역센터 요율준용
○ 연구원(책임/공동/보조 등)은 재정경제부 회계예규에 따른 당해연도 학술연구용역 인건비기준단가를 적용</td></tr>
<tr><td>보조인력</td><td>○ 단기용역비(일용직) : 최대 1일(8시간) 50,000원/1인
※ 4대 보험 기관부담금 : 2.039%(2013년 기준)</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>여비 기준</td><td>○ 출장경비 지급 기준
<table>
<tr><th>구 분</th><th>내 역</th><th>단가</th></tr>
<tr><td rowspan="2">시내출장</td><td>4시간 미만</td><td>10,000원/1일</td></tr>
<tr><td>4시간 이상</td><td>20,000원/1일</td></tr>
<tr><td rowspan="4">시외출장</td><td>교통비</td><td>실비 (고속버스/ KTX 등)</td></tr>
<tr><td>숙박비</td><td>40,000원/ 1박</td></tr>
<tr><td>식비</td><td>20,000원/ 1일</td></tr>
<tr><td>일비</td><td>20,000원/ 1일</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

4) 문화복지 관련 지역문화매개인력

① 문화복지 관련 사업 계약직 근로 기준

○ 문화복지 사업 즉 문화나눔 사업 계약직의 경우 대부분 광역 문화재단에서 활동하고 있으며 광역지역내 문화복지 사업정책을 매개, 관리 추진하는 역할을 하고 있음.

○ 문화나눔 사업 인건비 기준

〈표 3-24〉 문화나눔 사업 인건비 기준

사업명	고용형태	인건비	총사업비
문화누리	주관단체 자체 정규 인력 중 1명 이상을 반드시 문화누리사업 담당자로 지정 (문화누리카드 사업 관리업무)	-임금 하한 기준액은 기본급 월 1,500천원(기관부담금 제외) 준수 -인건비 총액은 주관처 전체 운영비의 85% 이내에서 편성 -예산의 범위 안에서 근로기준법에 명시되어 있는 시간외 근무수당, 연가보상비, 휴일근무수당 등을 지급 *인건비에 해당하는 항목 : 임금, 보조인력 임금, 제수당 비용, 4대 보험, 퇴직금 *출장비, 자문위원 수당 등을 인건비 명목으로 지급해서는 안 됨. *주관처 자체 인건비와 문화누리카드사업의 인건비를 이중으로 지급해서는 안됨.	-서울 : 10,319백만원 -경기 : 9,839백만원 *지역별로 다름 (시·군·구별 책정 예산 범위 내) *운영비안에 인건비 포함 ※문화체육관광부 총 지원예산 : 732억

○ 문화복지 전문인력 인건비 기준

○ 2013 문화복지 전문인력 양성사업 지역운영기관 모집

〈표 3-25〉 2013 문화복지 전문인력 인건비기준

구분	지원형태	월 급여
문화복지 전문인력	(지원금) 75만원 (지방비 또는 기관) 75만원	150만원 (4대 보험 및 세금, 제수당 포함)

※ 4대 보험료 납부 관련해 기관부담금, 출장비는 지원금에 포함되어 있지 않으며, 해당 배치기관에서 부담하여야 함

• 지원내용_ 배치인력 인건비 일부지원

5) 기타 문화매개인력 인건비 기준

① 한국문화원연합회 (문화체육관광부를 통한) 관련 사업

○ 어르신 문화나눔 봉사단 인건비[80] 기준

〈표 3-26〉 어르신 문화나눔 봉사단 인건비 기준

항목		산정기준 및 단가	비고
사업비	강사비	ㅇ 강사비(1시간 기준) ※3시간 초과 시, 3시간까지 강사비만 지급 - 주 강 사 : 시간당 40,000원 이내 - 보조강사 : 시간당 20,000원 이내	ㅇ 강사교통비 지급 불가 (관내 강사 활용 권장) ㅇ 운영기관 내부인력: 강사비 집행 불가 ㅇ 강사비 일괄 집행 불가 (월 단위 집행) ㅇ 인적사항, 교육일자 및 시간, 금액 등을 명확히 기재한 지급내역서 작성 후 계좌입금

② 작은 도서관 관련

○ 작은도서관은 '04년부터 공공도서관 서비스를 보충하는 주민 밀착형 생활공간으로서, 정부 정책 및 일부 기업의 후원 등으로 조성되어 왔음. 2009년 도서관법 개정에 따라 종전의 '문고'가 '작은도서관'으로 명칭이 변경되었으며, 2012년 작은도서관 진흥법 제정·시행을 계기로 작은도서관의 수가 급격히 증가했음.

80) 2014 어르신문화나눔봉사단 지원 사업 공모 안내

○ 현재까지 작은도서관은 조성 위주의 지원정책에 따라 지자체 또는 개인·단체, 종교시설, 공동주택 등에서 다양한 형태로 설치·운영되어 왔음.

○ 작은도서관 근무 지역문화매개인력이라고 할 수 있는 경우의 임금기준을 보면 사서는 109만원으로 임금 동일하며 (기본급) 이외에 문화체육관광부 정책사업으로 운용되는 순회사서의 경우 (재)한국도서관문화진흥원에서 임금지급으로 전국순회사서 임금이 동일함. 이외에 사서도우미가 근무하고 있음.

○ 작은도서관 관련 채용공모를 통해 고용 기준을 살펴보면 다음과 같음.

- 2014.02 부산 연제구 시간 선택제 임기제 공무원 작은도서관 사서 공고문 발췌 (공고2014-166호)

〈표 3-27~31〉 작은도서관 관련 지역별 채용공모 고용기준

항목	내용
인건비	9급(상당) 상한액의 근무시간 등 감안 14,545천원으로 결정 (보수기준 : 지방공무원 보수규정 제34조)
복지	복지 및 연봉 외 수당 지방공무원 수당규정 및 지방공무원 여비규정에 의거하여 지급
근로조건	주당 20시간
근무기간	2년※계약기간은 근무상황 및 수행실적 따라 총 5년 범위 내 연장 가능

- 울산 동구 작은도서관 사서도우미 공고문 발췌 (공고2014-419호)

항목	내용
인건비	-기본금(일금) : 36,470원/일, -교통비(일금) : 5,000원/일 -급량비(일금) : 5,000원/일
복지	고용·산재보험 가입
근로조건	주2일(토,일), 1일 7시간(10:00 ~ 18:00)
근무기간	2014. 7월 ~ 12월

- 익산 동산 작은도서관 사서 채용 공고문 발췌

항목	내용
인건비	기본급100만+수당9만=109만원
복지	4대보험
	퇴직금
	점심제공
근로조건	주 5일 근무 (09:30~18:00), 국공휴일 휴무
근무기간	2014. 7월 ~ 12월

- 인천광역시 꿈벗 작은도서관 순회사서 채용 공고문 발췌 (공고 2014-02호)

항목	내용
인건비	월1,230,000원(4대보험, 소득세 포함)
복지	4대보험
	급여 외 활동비 및 출장비
근로조건	주 5일 근무, 1일 8시간(09:30~18:00), 월.일요일 휴무
근무기간	2014. 4월 ~ 12월

- 서초구 반포 작은도서관 순회사서 채용 공고문 발췌

항목	내용
인건비	월1,230,000원(4대보험 포함)
복지	4대보험
	방문활동비 월30만원 이내(실제 출장일수에 따라 지급)
근로조건	주 5일 40시간(09:30~18:00), 월.일요일 휴무
근무기간	2014. 4월 ~ 12월

③ 박물관 기간제 인력 고용 사례

○ 등록 사립박물관·미술관 학예인력 지원사업[81] 기준

(1) 사업명 : 2014 등록 사립박물관·미술관 학예인력 지원사업

(2) 대상 : 학예사 자격증소지자, 준학예사 시험합격자

(3) 배치기간: 2014년 4월 16일~12월31일(9개월)

(4) 급여수준

〈표 3-32〉 등록 사립박물관·미술관 학예인력 급여수준

등급	정부지원	관 자부담		총액
		의무	자율	
정1급	158	30	α	188+α
정2급	148			178+α
정3급	138			168+α
준학예사	135			165+α
준시합격	128			158+α

81) 2014 등록 사립박물관·미술관 학예인력 지원사업 학예인력 모집 공고, 한국박물관 협회 주관

○ 서울시 등록박물관 준학예인력 채용관련[82)]

(1) 인원 및 분야

〈표 3-33〉 서울시 등록박물관 준학예 인력 채용 인원 및 분야

박물관명	모집인원	모집분야
해곡최순우기념관	1명	· 학예업무지원 전시기획, 진행, 교육프로그램 기획 및 운영, 소장품 관리, 서류작성 등
다문화박물관	1명	

(2) 근무조건 및 시간

– 근무기간: 2014.7.1.~12.31, 주5일, 1일 8시간

(3) 급여: 월 150만원 (4대 보험 본인 부담금 및 세금 포함)

○ 경기도자박물관 기간제 근로자 채용 인건비 기준[83)]

(4) 근무조건

〈표 3-34〉 경기도자박물관 기간제 근로자 근무조건

근무기간	채용분야	근무조건	근무형태	급여
경기도자박물관 (학예연구팀)	교육담당	·계약기간: 2014.6.1.~12.31 · 신분: 비정규직 (기간제 근로자)	주6일 (화~일)근무	월 1,800,000원

○ 철 박물관[84)] 채용 공고

(1) 채용부문 및 인원: 학예직 1명

(2) 담당업무: 국립민속박물관 공동기획전 전시기획, 외부지원사업 및 학예 업무 전반

(3) 근무조건

– 고용형태: 계약직 (채용일로부터 1년)/재계약 가능

– 근무시간: 주 40시간 (수요일-일요일)

82) 2014 등록 사립박물관 준학예인력 추가 채용공고 (2014.6.16.)
83) 2014 경기도자박물관 교육담당 기간제 근로자 채용공고 (2014.5.14.)
84) 2014 철박물관 학예직 채용공고 (충북 음성군 감곡면 영산로 97 소재)

- 급여: 연봉 2천만원~2천4백만원 (지원자 경력 및 내부규정에 의해 결정)
- 복리후생: 4대 보험, 퇴직금

○ 옛터 민속박물관 학예사[85] 모집 공고

(1) 인원 및 조건: 1명, 화~일요일(월차 有)

(2) 근무환경: 4대 보험 적용, 중식과 석식제공

(3) 보수: 자격증소지자 160만원, 준학예사 시험합격자 150만원

④ 무대예술 전문인 고용 사례

○ 2014 무대예술전문인력 지원사업은 한국문화예술위원회 2014년도 신규 지원 사업으로 전문인력의 경력개발 및 현장진출 지원을 통한 공연 제작 인력 인프라 구축, 공연 창작여건 개선 및 작품 수준 제고를 목적으로 추진함.

○ 무대예술전문인력근무 조건

- 무대예술전문인의 지위 : 무대예술전문인은「근로기준법」상 근로자로서 계약 기간 동안 근로자의 지위를 가짐
- 무대예술전문인 담당 업무
  : 공연장 시설 및 기자재 관리 업무, 공연진행 및 감독 관련 업무
  ※ 단순 사무 및 행정 보조 등 잡무는 지양하며, 무대예술전문분야의 실무 가능한 업무
- 근무시간은 주 40시간을 원칙으로 하되 업무 특성 및 무대예술전문인의 희망 등에 따라 탄력적 근무 시간제 운영 가능
- 1년 이상 채용으로 퇴직금 발생 시는 각 해당 공연장 부담

85) (대전광역시 동구 하소동 361번지 소재)

○ 2014 무대예술전문인력 지원사업 인건비 기준

〈표 3-35〉 2014 무대예술전문인력 지원사업 고용기준 요약

구분	지원형태	월 급여
문화예술 전문인	(문예진흥기금) 170만원 (공연장 주 부담) 10만원 이상 및 사용자 부담 4대 사회 보험료	180만원 이상

※ 4대 사회보험가입 필수

※ 무대예술전문인 배치 공연장은 월 급여 중 10만원 및 사용자 부담 4대 사회보험료 부담

나. 문화관련 고용형태(부분) 비교 종합[86]

〈표 3-36〉 문화매개인력관련 월급여와 최저임금, 생활임금 비교표

	구분		급여	최저임금	생활임금 (노원구)
월급	문화복지 전문인력		150만원	1,088,890원 (주40시간 적용_ 209시간)	1,432,068원 (주40시간 적용_ 209시간)
	작은 도서관	사서	109만원		
		전국순회사서	123만원		
	등록사립 박물관·미술관 (학예사)	정1급	188만원+a		
		정2급	178만원+a		
		정3급	168만원+a		
		준학예사	165만원+a		
		준시합격	158만원+a		
	무대예술전문인		180만원 이상		
	꿈의 오케스트라	코디네이터	120만원		
	사회문화 예술교육	코디네이터	100~150만원이내		
	A(공립) 박물관	학예팀	130~150만원		

86) 문화매개인력 급여와 최저임금, 생활임금 모두 4대보험이 포함된 금액을 기준으로 기재하였으므로 동일한 조건으로 비교가능.

〈표 3-37〉 문화매개인력관련 일급여와 최저임금, 생활임금 비교표

	구분		급여	최저임금	생활임금 (노원구)
일급	작은 도서관	사서 도우미	36,470원	41,680원 (8시간 기준)	54,816원 (8시간 기준)
	어르신 문화나눔 봉사단	주 강사	최대12,000원 (시간당-주강사 : 4만원 이내, 보조강사: 2만원 이내)		
		보조강사			
	B(공립) 도서관	단시간 근로자	41,680원		
		주말근로자	30,000원		
		기간제 근로자	41,680원		

○ 위 표는 앞서 조사한 자료 중 비교가 가능한 사례 위주로 비교를 하였음. 두 자료를 보면 전문 자격증이 있으며 정규직으로 고용될 경우는 생활임금을 살짝 상회하는 경우를 볼 수 있으나 이외의 경우 문화관련 전문성의 인정이 대부분 되고 있지 않는 실태 및 공공 문화인력에 대한 인건비 책정이 워낙 미흡하게 책정되어 있어 최저임금~생활임금이 상-하한선이 되고 있는 실정임.

○ 게다가 일급의 경우 대부분 최저임금제를 기준으로 하고 있는 최저의 매우 열악한 실정을 알 수 있음.

2. 국내외 유사 직종 근로형태

가. 문화매개인력 유사 직종

○ 타 분야에서 문화매개인력과 가장 유사한 분야는 사회복지, 생활복지 영역이라고 볼 수 있음. 본 영역은 정책과 시민의 매개역할이라는 근본적인 영역의 정체성 외에도 실재로 문화매개역할과 현장에서 중복되는 경우도 있음. 한편 문화매개인력의 현재의 문화복지전문인력의 역할 및 향후 문화여가사 등의 역할을 향후 사회복지분야와 많은 협력이 필요한 분야임.

○ 사회복지사 –'사회복지사업법' 제11조(사회복지사 자격증의 발급 등)에서 「보건복지부장관은 사회복지에 관한 전문지식과 기술을 가진 사람에게 사회복지사 자격증을 발급할 수 있다.」, 제13조(사회복지사의 채용 및 교육 등)에서 「사회복지법인 및 사회복지시설을 설치·운영하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사회복지사를 그 종사자로 채용하여야 한다.」고 명시[87]

○ 생활복지사 – 생활복지사는 직종으로 사회복지사 자격이 필수. 생활복지사는 보통 현장에서 사무직으로 근무하며 생활지도원을 통솔하는 업무를 주로 활동

○ 생활지도원 –생활지도원은 보통 사회복지시설에서 근무하는 "직종"을 의미

○ 복지관련 전문(매개)인력의 경우 사회복지시설을 기준으로 하여 종사자 기본급 권고기준이 매년 다음과 같이 발표[88]되고 있음.

87) 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률 제2조(정의)에서 "사회복지사 등"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인 등(이하 "사회복지법인 등"이라 한다)에서 사회복지사업에 종사하는 자를 말한다.고 명시
1. 「사회복지사업법」 제16조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설립된 사회복지법인
2. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 사회복지사업을 행할 목적으로 설치된 사회복지시설
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사회복지 관련 단체 또는 기관

88) 2014년 사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준 (단위 : 천원/월); 출처 : 보건복지부 2014년도 사회복지시설 관리안내

〈표 3-38〉 2014사회복지생활시설 종사자 기본급 권고 기준

직위 (호봉)	원장	사무 국장	과장 및 생활복지사	생활지도원		기능직	관리인
				선임	직원		
1호봉	2,141	1,885	1,704	1,635	1,581	1,388	1,488
2호봉	2,234	1,974	1,783	1,697	1,629	1,439	1,537
3호봉	2,330	2,067	1,866	1,746	1,681	1,490	1,588
4호봉	2,430	2,163	1,955	1,775	1,734	1,542	1,639
5호봉	2,534	2,262	2,047	1,862	1,785	1,594	1,688
6호봉	2,642	2,366	2,143	1,951	1,893	1,694	1,788
7호봉	2,751	2,470	2,240	2,042	1,940	1,746	1,842
8호봉	2,863	2,576	2,339	2,130	2,004	1,799	1,893
9호봉	2,976	2,684	2,435	2,216	2,022	1,836	1,928
10호봉	3,089	2,788	2,529	2,300	2,098	1,910	2,000
11호봉	3,197	2,888	2,619	2,382	2,173	1,976	2,064
12호봉	3,283	2,969	2,692	2,447	2,234	2,022	2,110
13호봉	3,364	3,045	2,760	2,511	2,293	2,067	2,153
14호봉	3,440	3,116	2,826	2,571	2,350	2,113	2,198
15호봉	3,513	3,186	2,889	2,629	2,404	2,159	2,239
16호봉	3,581	3,250	2,949	2,685	2,456	2,214	2,295
17호봉	3,646	3,312	3,006	2,737	2,508	2,262	2,340
18호봉	3,707	3,370	3,061	2,788	2,556	2,307	2,382
19호봉	3,765	3,426	3,112	2,836	2,603	2,351	2,428
20호봉	3,819	3,478	3,161	2,883	2,647	2,397	2,471
21호봉	3,871	3,528	3,208	2,927	2,690	2,466	2,536
22호봉	3,919	3,575	3,252	2,969	2,730	2,508	2,581
23호봉	3,965	3,619	3,295	3,010	2,769	2,554	2,623
24호봉	4,008	3,661	3,336	3,049	2,806	2,600	2,665
25호봉	4,049	3,702	3,374	3,086	2,841	2,645	2,711
26호봉	4,087	3,739	3,411	3,122	2,873	2,691	2,754
27호봉	4,121	3,775	3,442	3,152	2,901	2,737	2,797
28호봉	4,152	3,805	3,471	3,181	2,928	2,751	2,810
29호봉	4,180	3,834	3,499	3,208	2,953	2,796	2,854
30호봉	4,208	3,862	3,526	3,235	2,978	2,811	2,865
31호봉	-	3,887	3,551	3,260	3,003	2,839	2,894

○ 문화분야에도 이러한 기준이 필요한 것은 사실이나 동일 및 유사한 시설의 근무를 기준으로 한 종사자 권고기준의 도입 가능성과 문화분야의 현실은 차이가 있음. 특히 활용 공간, 영역, 분야의 다양성 및 임금 지불의 통로 및 주체의 다양성에 있어서 이러한 사회복지 분야의 환경과는 차이가 있음.

○ 사회복지시설 종사자 관련 급여 외의 근로 여건은 다음과 같음.

〈표 3-39〉 2014 사회복지생활시설 종사자 수당 기준

(단위: 천원)

수당의 종류	지급대상	지급액	지급회수 및 지급일
명절휴가비	전 종사자	봉급액의 120%	봉급액의 60%씩 연 2회, 설과 추석이 속한 달의 보수지급일(또는 설과 추석 전 15일 이내에 시설장이 정한 날)
시간외근무수당 등	규정된 근무시간 외에 연장근로를 한 종사자	연장근로시간당 [통상임금(보수월액) ×1/209×1.5]	연장근로를 한 다음달 보수 지급일
가족수당	전 종사자	정액 20 (배우자 40)	세부기준은 공무원기준 준용

나. 타 부처 영역의 고용환경

○ 사회·복지 분야 외에 지역문화매개인력 관련 유사 분야는 교육, 농업, 산림, 문화재 등에서 발견할 수 있으며 이에 대한 고용 환경은 다음과 같이 몇 가지 대표적인 사례로 예를 들 수 있음.

1) 교육 관련 유사 분야 근로 여건

○ 학술용역인건비[89] 기준 단가 사례

〈표 3-40〉 학술용역인건비 기준 단가 사례 (2014)

등 급	월 임금
책임연구원	월 3,018,785원
연구원	월 2,314,762원
연구보조원	월 1,547,342원
보조원	월 1,160,546원

89) 2014 학술연구용역인건비 기준단가

○ 문화매개인력 관련 조사를 하면서 가장 많이 언급되는 부분이 교육인적자원부의 학술용역인건비 기준 단가와 유사한 임금 가이드라인의 필요성이었음.

○ 본 기준은 문화매개인력에서도 조사연구, 컨설팅 등 사업의 기준으로 활용되고 있으며 특히 학위 등 공식적으로 인증된 경력과 병행하여 제시되는 기준으로 범부처적으로 가장 많이 활용되는 인건비 기준임.

2) 산림청 관련 유사 분야 근로 여건

○ 농림식품부 외청인 산림청은 농촌진흥청과 함께 현재 농림축산식품부의 외청으로 관련해서 다양한 매개활동의 영역을 가지고 있음. 문화매개인력과 유사하게 환경, 문화, 농림식품 및 교육 등의 분야와 연계되는 영역으로 종합적이며 동시에 전문적인 매개인력을 배출, 활용하고 있음.

○ 2014 숲길체험지도사

- 숲속의 수목이나 동·식물의 분포 역사, 그리고 그것들이 인간에게 제공하는 유·무형의 혜택 등 산림과 숲에 관한 문화, 휴양, 교육에 관한 전문지식을 갖춘자로서, 숲을 찾는 국민들에게 다양한 지식과 정보를 체계적으로 전달하고 숲을 안내하는 전문가

〈표 3-41~43〉 산림청 관련 유사분야별 모집공고문[90] 요약

항목	내용
인건비	46,000원 / 일
복지 (근로기준법에 의거)	4대보험 (국민연금, 고용·산재·건강 보험료)
	주말 및 공휴일 근무시 대체휴무
	보건휴가(무급)
	1개월 개근시 1일의 연차휴가
근로조건	1일8시간, 주5일

90) 북부지방산림청 홍천국유림관리소 모집공고문 발췌 2014.03

○ 2014 자연환경해설사

- 생태·경관보전지역 및 습지보호지역 등의 생태 우수지역을 찾는 탐방객에게 해설·교육, 생태탐방 안내를 하는 해설사로 생태 경관 보전지역, 습지보호지역 및 자연공원 등에서 자연환경해설 및 홍보, 교육, 생태 탐방 안내

〈표〉 월출산국립공원사무소 3월 공고문 요약 (제2014 - 10호)

항목	내용
인건비	월 150만원 내외
복지	4대보험 (국민연금, 고용·산재·건강 보험료)
근로조건	1일8시간, 주5일 (사무소 근무계획에 따라 탄력적 운영)

○ 2014 유아 숲 지도사

- 숲속의 수목이나 동·식물의 분포 역사 등 전문지식을 갖춘자로서 유아들에게 다양한 숲 체험활동을 안내

〈표〉 서울국유림관리소 공고문 요약 (제2014-65호)

항목	내용
인건비	60,000원/ 일 (숙식 미 제공)
복지 (근로기준법에 의거)	4대 보험 (국민연금, 고용·산재·건강 보험료)
	주말 및 공휴일 근무시 대체휴무
	주·월차 수당도 인건비와 동일
	1개월 개근시 1일의 연차휴가
근로조건	1일8시간, 주5일(40시간)
근무기간	2014년 5월~11월(7개월)

3) 농업 분야 관련 유사 분야 근로 여건

○ 2013년 농어촌 체험지도사

- 농어촌 활력증진을 위해 농어촌의 환경과 같은 전문지식을 갖춘자로서 체험객에게 농어촌 관광 및 체험을 안전하게 할 수 있도록 안내

〈표 3-44〉 2013농어촌 체험지도사 채용 공고[91]문 요약

항목	내용
인건비	120만원 정도
근무기간	2013. 03. 01. ~ 12. 31.(10개월)
복지	공지 없음

4) 문화유산 관련 유사 분야 근로 여건

○ 2013년 문화재 해설사

- 문화관광해설사라고도 하는데 고궁이나 능, 유서 깊은 절, 지역 유적지 등을 방문한 관람객을 대상으로 문화재나 지역의 역사 및 전통문화 등을 알기 쉽고 재미있게 안내

〈표 3-45〉 2013 문화재 외국어 해설사 채용 공고문[92] 요약

항목	내용
인건비	1일 63,000원 / 월평균 190만원 내외
복지	4대 보험 (국민연금, 고용·산재·건강 보험료)
근로조건	주5일(40시간)근무 / 매주 화, 토 휴무
근무기간	2013. 11. 01. ~ 2014. 12. 31

5) 생활체육 관련 유사 분야 근로 여건

○ 사례: 김해문화재단 생활체육 직원채용공고문 요약 (2013.05)

〈표 3-46, 47〉 생활체육 관련 유사 분야별 채용 공고

항목	내용
인건비	스포츠기술 7급에 해당
복지	스포츠기술 7급에 해당
근로조건	1일8시간, 주5일
근무기간	정규직

91) 농촌체험마을 사무장채용 공고
92) 종묘관리소 문화재 외국어 해설사 채용 공고

○ 사례: 완주군 근로자종합복지관 생활체육지도자 채용 (2014.06)

항목	내용
인건비	일급 44,000원
복지	(4대 보험 본인부담금 및 제세공과금은 임금에서 공제) ※ 각종수당 별도지급 (상여금 + 시간외수당(근무시) + 명절휴가비 + 유급휴일수당 등)
근로조건	주5일(화 ~ 일요일) 1일 8시간(12:00~21:00), 일요일 유급근무 7시간(10:00 ~ 18:00)
근무기간	2014. 07. 01 ~ 2014. 12. 31

○ 생활체육지도자 배치 및 근무 규정[93] 요약

〈표 3-48〉 생활체육지도자 배치 및 근무규정 요약

제3장 근무	제19조	근무시간	① 지도자의 근무시간은 1일 8시간(중식시간 제외), 주40시간(초과 근무 시 예산범위 내에서 수당지급)으로 하고, 근무 시기는 지역실정에 따라 조정한다. 〈개정 2005. 9 . 21〉 ② 휴일 근무 시는 재정 여건에 따라 수당을 지급하거나, 근무시간에 비례하는 유급휴가를 부여한다.
	제21조	휴일	1. 주휴일(일요일 또는 일요일 대신 회장이 정하는 날) 2. 근로자의 날(5월 1일) 3. 국경일 4. 기타 정부의 “관공서 공휴일에 관한 규정”에서 정하는 공휴일
	제22조	유급휴가	① 1년간 8할 이상 출근한 자에 대하여는 15일의 유급휴가를 부여한다. 〈개정 ’05.9.21〉 ② 3년 이상 근속한 자에 대하여는 제2항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 근속연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 초과할 수 없다. 〈개정 ’05.9.21〉 ③ 계속근무 연수가 1년 미만인자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 부여한다. 〈신설 ’05.9.21〉 ④ 여직원이 보건휴가를 신청할 때에는 월 1일의 휴가(무급)를 주어야 한다. 임신중인 여자에 대하여는 출산일 후 45일을 포함한 90일간(최초60일 유급)출산휴가를 준다. 〈개정 ’05.9.21, ’12.2.10〉
제4장 수당	제26조	급여의 결정	지도자의 임금은 급여로 책정하며 문화체육관광부장관이 예산의 범위에서 매년 정한다. 단, 지역생활체육회 별도로 예산 범위 내에서 급여 및 수당을 보조할 수 있다.

93) (개정 : 2014. 1.27 문화체육관광부 체육진흥과- 290호)

○ 생활체육지도자는 공공체육시설, 스포츠센터, 사설체육시설, 직장, 학교 등에서 채용되어 월급제 또는 시간제로 일정액의 보수를 받음. 생활체육 종목에 따라 월 보수액 및 시간당 보수액은 차이가 있지만 대체적으로 평균 100만원에서 150만원 정도이며, 시간당 1만원에서 1만 5천원으로 종목에 따라 차이가 있음. 공공체육시설 등 국민체육진흥공단이나 시/군/구 등에 고용된 지도자는 선수활동 중 얻은 수상경력이나 성적 등이 적용되어 소속기관의 임금규정에 따라 보수액이 정해짐. 그러나 사설체육시설에 고용된 체육지도자는 업주와의 협의 하에 임금이 정해지며, 대부분 근무여건상 장시간 근무를 해야 하기 때문에 보수액은 공공체육시설 보다는 높은 편임. 또한 근무시간 이외에 개인지도를 통하여 수입을 올릴 수도 있음.

6) 종합

○ 타 분야 (체육포함) 고용관련 기준을 보면 사회적으로 통용되는 기준 (학력-학술단가) 및 정량적으로 평가 가능한 기능(외국어)이 있을 경우 다소 고용 환경이 개선되는 것을 볼 수 있음.

○ 따라서 이런 결과만 볼 경우, 문화매개관련 전문 분야는 자격증, 인증 등 보다 앞서 전문분야로서 인정할 수 있는 기준 및 등급이 시급함을 알 수 있음. 예를 들어 관련 학과의 수학여부의 전문성으로의 인정에 대한 국가의 인증 및 타 자격요건과의 비교 등이 공식적으로 인정될 필요가 있음. 새로운 자격증 및 양성보다 현재 배출되고 있는 인력의 경력 및 전문성을 인증할 수 있는 기준의 마련이 시급함.

제2절

지역문화매개인력 고용실태 비교

1. 지역매개인력 고용자료 분석

가. 시·도 문화재단 정원과 현원, 고용형태를 통해서 본 현황[94]

○ 시·도 문화재단 인력운영 총괄 개요 (2014.5.1. 현재)

- 2014년 5월 현재 13개 시도문화재단에 고용된 총 인원은 1,031명, 기관 당 평균 79.3명
- 그 중 무기계약직을 제외한 정규직은 47.4%, 계약직은 42.5%, 무기계약직은 9.7%

〈표 3-49〉 광역문화재단 관련 매개인력 고용형태[95]

구분	정규직		무기 및 계약직		총 현원	현원의 고용형태				비고
	정원	현원	정수	현원		①정규직	②계약직	③무기계약직	④기타	
강원문화재단	64	34		10	44	34	10			①+②=33
경기문화재단	191	168		186	354	157	197			
경남문화예술진흥원	23	18	2	13	31	18	13			
광주문화재단	58	58	26	23	81	57	12	12		
대구문화재단	17	13	8	21	34	11	18	5		①+④=10
대전문화재단	41	40	11	11	51	38	13			
부산문화재단	25	24	15	30	54	23	23	8		①+④=23
서울문화재단	98	71	47	141	212	70	100	42		
인천문화재단	40	34	45	46	80	33	24	23		
전남문화예술재단	21	20		10	30	19	5	5	1	①+②=9
제주문화예술재단	18	14	11	10	24	12	9	2	1	
충남문화재단	21	7	7	4	11	7	4			①+④=6
충북문화재단	12	12	3	13	25	10	10	3	2	①+④=10
소계	629	513	175	518	1,031	489	438	100	4	1,031명
						47.4%	42.5%	9.7%	0.4%	

94) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1) 요약
95) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1) 요약

○ 고용형태 구분[96)]

① 정규직(정규직TO로 계약직으로 뽑아서 1~2년 후 정규직 전환하는 건 포함)

② 계약직(프로젝트별 사업계약직, 기간제 계약직, 행정스태프, 단기계약직 포함, 부정기적으로 사용하는 아르바이트는 제외, 이 경우 특수직만 정수가 있는 경우가 있고, 대부분 정수 없으므로 공란)

③ 무기계약직(일반 무기계약직과 공무직도 포함. 정수가 정해진 경우 정수 기입)

④ 기타(비상근, 공무원 겸직, 파견). 대표이사의 고용형태는 일괄 계약직(②)으로 분류하였으며, 사무처장의 경우는 계약직 또는 파견 등 실제 고용형태를 표시하였음

※ 복합적인 고용형태 : 비고란에 표시된 숫자는 현원 고용형태로 정규직에 집계했지만 실제로는 정규직 이외에 복합적인 고용형태가 존재하는 경우로서, 복합적인 고용형태로 ①에 포함된 기타고용형태를 표시함

○ 계약직 관련 고용현황 개선 사례 및 과정

· 2013년 2월, 부산시 주무부서로부터 무기계약직 직원에 대한 정원(15명) 승인 및 이사회로부터 의결을 받음

· 사업계약직 해당직원 중 올해 기간제 근로만기 2년 도래하는 5명을 인사위 원회의 심의 의결을 거쳐 전환 승인을 받음.

· 또한 정원 외 직원(무기계약직) 관리운용 내규 개정을 위한 내부 운영체계(인사, 보수 등)를 수립

- 서울문화재단, 무기계약직 직원 운영규정 제정
- 인천문화재단, 계약직 운영규칙 제정

· 목적사업 무기계약직만 운영하며, 신규채용 후 23개월 근로시점에 평가를 통해 무기계약직으로 전환(23개월 이내로 계약을 체결한 직원은 단기로 포함하여 작성함)

- 제주문화재단, 무기계약직 및 기간제근로자 취업내규 제정

96) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1), p60, 시도문화재단 조직 안정화 방안

○ 무기계약, 기간제 근로자 운영방식 벤치마킹 사례(서울문화재단)

- 비정규직 근로자에 대한 차별 철폐 차원에서 2008년부터 위탁사업 담당 사업계약직에 대해서도 정규직과 동일한 처우 및 인사운영 기준을 적용해 옴.
- 급여체계 등 처우 전반에서 뿐만 아니라, 승급 및 보직 순환도 정규직과 동일하게 적용하였으나, 2012년 종합감사에서 사업계약직 승급 건에 대해 징계 조치받음.
- 『서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책』(시장방침 제101호, 2012.4.8.)에 따라 사업계약직 4인의 무기계약직 1차 전환 승인
  · 국고매칭 위탁사업 인건비 기준에 때문에 차별적 처우를 받고 있던 '서울문화예술교육지원센터' 4인의 임금 차등 문제 개선
- 『서울시 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책』(시장방침 제376호, 2012.12.7)에 따라 39명의 2013년 무기계약직 추가 전환 승인
  · 목적사업에서 고유사업으로 전환된 서울시 공간운영 사업(8건) 담당 사업계약직 전원 무기계약직에 대한 역차별이 발행하지 않도록 현실에 맞는 무기계약직 운영 지침 시달.
  · 기간제 근로자와 정규직 간의 차별 금지만 명시되어 있는 근로기준법 개정 전에라도, 승급 등에서 무기계약직과 정원 내 정규직 간 차별을 금지할 수 있는 시 지침 시달 요망(승급과 순환배치 시행)[97]

○ 무기계약근로자의 급여 및 수당(제주문화재단, 광주문화재단)

- 제주문화재단 무기계약 및 기간제 근로자 인건비 기준

계 약 구 분	봉 급 기 준
무기계약	제주특별자치도 무기계약 근로자 보수지침 적용
기간제 "가" 급	지방공무원보수규정 전임계약직 "가"급 50% 적용
기간제 "나" 급	지방공무원보수규정 전임계약직 "나"급 50% 적용
기간제 "다" 급	지방공무원보수규정 전임계약직 "다"급 50% 적용
기간제 "라" 급	지방공무원보수규정 전임계약직 "라"급 50% 적용
기간제 "마"급	지방공무원보수규정 전임계약직 "마"급 50% 적용
기간제 "바"급	제주특별자치도 기간제 근로자(일시사역인부)보수 적용

97) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1) p87

- 광주문화재단 무기계약근로자 인건비 기준

〈표 3-50, 51〉 제주문화재단, 광주문화재단 무기계약 및 근로자 인건비 기준[98]

구 분	금 액	합 계(연)
기본급	월, 1,003,000	12,036,000
2. 가계보조비	월, 100,300	1,203,600
3. 교통보조비	월, 120,000	1,440,000
4. 정액급식비	월, 130,000	1,560,000
5. 명절휴가비	500,000(설, 추석)	1,000,000
6. 상여금	1,003,000(4회)	4,012,000
7. 시간외수당	월, 400,940(48시간)	4,811,280
8. 연차유급수당	668,280(15일)	
합계(시간외 0원)	월, 1,922,550	23,070,680
합계(시간외 포함)	월, 2,323,490	27,881,960

○ 무기계약, 기간제 근로자 운용과 관련한 정책제언[99]

- 조직현황에 대한 정확한 통계정보와 관련 규정, 규칙, 지침, 해당 지자체와 협의사항 등을 공유
- 무기계약, 기간제 근로자의 처우개선 사례 및 승급, 임금과 고용, 순환배치, 가사용 및 보상비, 시간외 수당 등에 대한 공유를 통해 최적모델 도출
- 제도적으로 비정규직 양산을 지속할 수밖에 없는 사업구조에 대한 개선안 마련이 필요
- 지자체와는 달리 문화재단만의 특수한 여건을 감안한 무기계약, 기간제 근로자 운영에 대한 공통 매뉴얼 작성
- 노동관련 기관, 노무사, 지자체 등과의 법리적인 문제에 대한 현안공유와 공동대응(예술강사사업 종업원세)

98) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1) 요약
99) 시·도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 (2013.5.3.0-6.1), p63

○ 문화재단 보조 사업에 대한 인건비 [100] 비교

〈표 3-52~63〉 문화재단 보조 사업에 대한 인건비 비교 (총 12개 문화재단)

1. 강원문화재단

사업명	세부 사업명	예산(2013년) 총액	수행인력	운영비 편성지침 한도	운영비 실제 소요액	인건비 편성지침 한도	인건비 실제 소요액
문화 이용권	카드바우처	1,228,750천원 (전액국비)	총4명 - 정규직 1명 - 기간제 3명	112,302 천원 (총액6.1%)	108,582천원 (운영비는 전액 국비와 도비로 편성)	89,842천원 (운영비의 80%)	77,082천원
	기획바우처	552,273천원 (국비,도비,시군비)					
광역 문화 예술 교육 지원 센터	광역문화예술 교육지원 센터 운영	300,000천원	총 4명 - 정규직2명 - 기간제4명	10%이내	29,465천원	35.7%이내 (107,090천원)	68,353천원
	학교예술 강사지원	1,893,876천원		편성안됨	-	편성안됨	-
	지역특성화 문화예술 교육지원	500,000천원		편성안됨	-	편성안됨	-
	꿈다락 토요문화학교	440,000천원		10%이내	19,617천원	자체기준 적용	26,483천원

2. 경기문화재단

사업명	세부 사업명	예산(2013년) 총액		수행인력	운영비 편성지침 한도	운영비 실제소요액	인건비 편성지침 한도	인건비 실제소요액
문화 이용권	카드바우처	국비	4,448,000천원	총 5명 - 정규직1명 - 프로젝트 계약 4명	195,360천원 (총예산의 3%이내) ※ 인 건 비 포함	195,360천원 ※ 인건비 포함	156,288천원 (운영비의 80%이내)	145,654천원 (운영비의 74.5%) ※ 정규직 인건비는 재단 본예산으로 별도지출
		도비	110,400천원					
	기획바우처	도비	508,800천원					
		시군비	1,444,800천원					
		총액	6,512,000천원					
광역 문화 예술 교육 지원	센터 기획사업 및 운영	300,000천원		총 4명 - 정규직 1명(팀장) - 프로젝트 계약 3명	인건비 총액을 제외하고 운영비 편성지침 없음	121,000천원 ※인건비 포함	107,090 천원	107,768천원 ※ 정규직 인건비는 재단 본예산으로 별도지출

100) 시도문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 부록- 문화재단 보조사업에 대한 인건비 통합대상 현황표, 2013.5.30 (2014년 자료는 조사 지표가 달라 부록에 첨부)

사업명	세부 사업명	예산(2013년)	수행인력	운영비		인건비	
		총액		편성지침 한도	실제소요액	편성지침 한도	실제소요액
센터	학교예술 강사 지원사업	2,882,410천원			10,000천원 ※센터기획 사업비에서 충당	편성지침 없음	※센터 직원이 수행
	사회문화예술교육지원 (지역특성화 지원사업)	468,000천원 ※ 시·군 직접교부	※ 센터직원이 수행		9,000천원 ※센터 기획 사업비에서 충당		
	토요문화 학교	800,000천원	프로젝트 계약 1명	편성지침 없음	50,000천원 ※ 인건비 포함		27,720천원

3. 경남문화재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년)	수행인력	운영비		인건비	
		총액		편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화 이용권	카드바우처	2,262,650	총 5 명 -정규직 1명(팀장) -사업계약 4명	135,756 (총액 4%)		94,248 (운영비의 80%)	
	기획바우처	833,894					
광역 문화 예술 교육 지원 센터	센터 운영	300,000	사업계약 2명	107,090 (총액 35%)	센터 운영비 30,000	사업비, 운영비, 인건비 107,090	인건비 64,800
	학교 예술강사지원	2,517,754					
	사회문화예술교육지원	774,000					
	토요문화학교	500,000	사업계약 1명	500,000			26,502

4. 광주문화재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
				편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화 이용권	카드바우처	1,856,750	총 5명 -정규직 1명 -무기계약 1명 -사업계약 3명	127,524천원 (총액 5.5%)	127,523천원	102,018 천원 (운영비의 80%)	102,018 천원 (운영비의 79.9%)
	기획바우처	461,860					
광역 문화 예술 교육 지원 센터	센터 운영	300,000	총 6명 -정규직 1명 -무기계약 2명 -사업계약 2명 -기간제 1명	30,000 (총액 10%)	31,000 (법정부담금 제외 시)	107,090 (운영비의 36%)	116,690 (법정 부담금 포함)
	학교 예술강사 지원	1,200,000		없음		없음	
	사회문화 예술교육 지원	434,000		없음		없음	
	토요문화 학교	444,000	-사업계약 1명	44,000 (총액 10%)	35,750 (토요문화학교 관련비용만 가능)	내부 규정에 따름	22,800

5. 대구문화재단

사업명	세부 사업명	예산(2014) 총액	운영비		수행 인력	인건비		연봉
			편성지침 한도	실제 소요액		편성지침 한도	실제 소요액	
통합 문화 이용 권	문화누리 카드사업, 문화누리 기획사업	5,090,000 천원 (국비 3,604,000/ 시비 1,486,000)	202,200 천원	196,000 천원	총 5명 -정규직 1인 -무기 계약직 2인 -계약직 2인	171,870 천원 (운영비 한도의 85% 이내)	140,000 천원	• 정규직1인: 재단 운영비 • 무기계약직 2인: 25,905천원 • 계약직2인: 25,905천원
사랑 티켓 사업	대구 사랑 티켓	90,000천원 (국비 40,000/ 시비 50,000)	18,000 천원 (총예산의 20% 이내)	16,000 천원	-계약직 1명	편성지침 없음	15,000 천원	• 계약직1인 : 25,905천원

사업명	세부 사업명	예산(2014) 총액	운영비 편성지침 한도	운영비 실제 소요액	수행 인력	인건비 편성지침 한도	인건비 실제 소요액	연봉
광역 문화 예술 교육 센터	센터 운영	300,000천원 (국비50%/ 시비50%)	30,000 천원 (총예산의 10% 이내	13,000 천원	총 4명 –무기 계약직 2명 – 계약직 2명	137,000 천원	109,000 천원	• 무기계약 2명: 25,905천원 • 계약직2명: 25,905천원
	토요 문화학교	576,000천원 (국비50%/ 시비50%)	총예산의 10%이내	54,000 천원	계약직 1명	2014년 지침 운영 가능	25,905 천원	계약직 1명 : 25,905천원
	지역 특성화 문화 예술교육	188,000천원 (국비50%/ 시비50%)	총예산의 10%이내	10,000 천원	계약직 1명	없음 (기타 사업비 대체)	없음 (기타 사업비 대체)	계약직 1명 : 25,905천원 (기타사업비 대체분)

6. 대전문화재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년) 총액	수행 인력	운영비 편성지침 한도	운영비 실제 소요액	인건비 편성지침 한도	인건비 실제 소요액
문화 이용권	카드 바우처	1,064,500,00원	총 5명 – 정규직 2명 – 기간제 3명	92,757,000원 (총액 6.1%)	92,757,000원	74,205,600원 (운영비의 80%)	66,495,000원 (정규직 인건비는 미 계상)
	기획 바우처	456,100,000원					
광역 문화 예술 교육 지원 센터	센터 운영	350,168,000원 재단 전출금 (50,168,000원) 포함	총 4명 –사업 계약 4명	30,000,000원 (총액 10%) *인건비별도	34,000,000원 (부족분 재단 전출)	107,090,000원 (총액 35.7%)	153,258,000원 (제 수당 등 부족분 재단 전출)
	학교 예술 강사지원	866,087,000원		–	–	–	–
	사회문화 예술교육 지원	458,000,000원		–	–	–	–
	토요문화 학교	440,000,000원	총 1명 –기간제 1명	44,000,000원 (총액 10% 권고)	50,000,000원 (인건비 포함)	운영 기관 내규에 준하여 책정	23,772,000원 (4대보험 사업자 부담 포함)

7. 부산문화재단

사업명	세부 사업명		예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
					편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화이용권	문화카드 (국비) ※ 문화이용권은 복권기금 사업임		3,238,200	총 5명 - 정규직 1명 (겸임 팀장) - 무기계약 0명 - 사업계약 4명	166,532 천원 (총액 3.6%)	185,040 천원 (총액 4%)	133,225 천원 (운영비의 80%)	138,844 천원 (정규직 인건비는 미계상) 12개월치 환산
	기획사업	시비	1,360,000 천원					
		국비	27,800 천원					
광역문화예술교육지원센터	센터 운영		300,000 천원	재단 정규직: 2명 사업계약 : 4명	30,000 천원	30,000 천원	107,090 천원	106,810 천원
	학교 예술강사 지원		3,960,665 천원	• 예술강사 지원사업 : 센터직원이 수행 • 국악강사 지원사업 : 사업계약 1명, 기간제 1명	• 예술강사 지원사업 : 별도 운영비 없음 • 국악강사 지원사업 :해당지침 없음	• 예술강사 지원사업 :별도 운영비 없음 • 국악강사 지원사업 :17,398 천원	• 예술강사 지원사업 :별도 인건비 없음 • 국악강사 지원사업 :43,200 천원	• 예술강사 지원사업 :별도 인건비 없음 • 국악강사 지원사업 :43,250 천원
	사회문화예술교육지원		840,000 천원	센터 직원이 수행	없음	6,000천원 (센터운영비에서 충당)	없음	없음 (센터직원 수행)
	토요문화학교		500,000 천원	사업계약 1명	50,000 천원	53,031 천원	해당 지침 없음	36,989천원

8. 서울문화재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
				편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화이용권	카드 바우처 기획 바우처	6,756,000천원 (카드 4,729백만원기획 2,027백만원)	총 10명 -정규직 2명 -무기계약 1명 -사업계약 3명 -기간제 4명	202,680천원 (총예산의 3%이내) ※인건비 포함	236,460천원 (총예산의 약3.5%) ※'13년 부족액은 재단 경상운영비최대 활용	162,144천원 (운영비의 80%이내)	200,991천원 ※정규직 2인, 무기계약직 1인 인건비는 미계상
						※ '13년도는 인건비 174,177천원(85.9%)으로 합의	
광역문화예술교육지원센터	센터 운영	300,000천원	총 9명 -정규직 1명 -무기계약 4명 -사업계약 1명 -기간제 3명 ※무기계약직 및 정규직 인건비는 재단 본예산으로 별도 지출	30,000천원 (총예산의 10%이내) ※인건비 별도	50,084천원 ※'13년은 운영비, 인건비의 합계를 150,000천원 이내로 편성가능 지침 적용	107,090천원 (총예산의 35.7%)	61,916천원 ※사업계약직1명, 기간제 2명분만 계상, 무기계약직 4인은 재단에서 별도 지출
	학교 예술강사 지원	5,392,019천원		편성지침 없음	0원	편성지침 없음	0원
	사회문화예술 교육지원	570,000천원		편성지침 없음	3,000천원 (집행금액의 약 1%)	편성지침 없음	41,000천원
	토요문화학교	800,000천원		편성지침 없음	0원	편성지침 없음	7,320천원

9. 인천문화재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
				편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화이용권	카드 바우처	1,639,700 천원	총 4명 -정규직 1명 -사업계약 3명	128,810 천원 (총예산의 5.5%)	135,310천원 (총예산의 약5.7%) ※'13년 부족액은 재단 운영비에서 보조	103,048 천원 (운영비의 80%)	109,548 천원 (정규직 인건비는 미계상)
	기획 바우처	702,300 천원					
광역문화예술교육지원센터	센터 운영	300,000 천원	총 6명 -정규직 1명 -사업계약 4명 (현재 3명, 1인 육아휴직 중) -기간제 1명 (육아휴직대체 인력)	137,090 천원 (총액 45.69%)	290,597천원 (부평아트하우스 공간 운영비 및 인건비 자체부담금 포함)	107,090 천원 (운영비의 78.11%)	149,724 천원 (정규직 인건비는 미계상)
	학교 예술 강사 지원	1,014,189 천원		편성지침 없음	-	편성지침 없음	-
	사회 문화 예술 교육 지원	374,000 천원		편성지침 없음	13,000천원 (센터운영비에서 편성)	편성지침 없음	-
	토요 문화 학교	500,000 천원	-사업계약 1명	50,000천원 (총액 10%)	45,852천원 (인건비 자체부담금 포함)	내부 규정에 따름	25,922 천원 (인건비 자체부담금 포함)

10. 전남문화예술재단

사업명	세부 사업명		예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
					편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화이용권	문화카드 (국비) ※ 문화이용권은 복권기금 사업임		1,891,800 천원	총 4명 - 정규직 1명 기간직 3명	154,482 천원 (총액 4.9%)	103,336 천원 (총액 3.2%)	123,585 천원 (운영비의 80%)	75,536 (운영비의 73%)
	기획사업	국비	432,200 천원					
		지방비	829,000 천원					
광역문화예술교육지원센터	센터 운영		300,000 천원	총 3명 - 팀장1, 팀원2 - 사업계약직 3명	30,000천원	30,000 천원	107,090 천원	103,541 천원
	학교 예술강사 지원		3,162,542 천원	센터 직원이 수행	-	9,000 천원 (센터운영비 사용)	-	-
	사회문화예술 교육지원		402,000 천원	센터 직원이 수행	-	4,000 천원 (센터운영비 사용)	-	-
	토요문화학교		440,000 천원	기간제 근로자 1명	지침 없음	52,358 천원	지침 없음	27,880 천원

11. 제주문화예술재단

사업명	세부 사업명	예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
				편성지침 한도	실제 소요액	편성지침한도	실제 소요액
문화이용권	카드바우처 기획바우처	844,700	총 3명 -정규직 1명 -사업계약 2명	92,018	92,018	73,615	60,000
광역문화예술교육지원센터	센터 운영	300,000	총 5명 -정규직 1명 -사업계약 4명	137,090천원 (총액 45.7%)	127,837천원	107,090 (운영비의 83.7%)	96,152천원 (정규직인건비 미계상)
	학교 예술강사 지원	567,000					
	사회문화 예술교육 지원	290,000					
	토요문화 학교	292,000	총 2명 -정규직 1명 -사업계약 1명	27,240천원 (총액 9.4%)	27,240천원	22,000 (운영비의 80.0%)	18,000천원 (정규직 인건비 미계상)

12. 충북문화예술재단

사업명	세부 사업명		예산 (2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
					편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
문화이용권	문화카드		1,046,200	총 4명 -정규직1명 (문화사업팀장) -사업계약 3명	127,283 (총액 7.3%)	127,277 (총액 7.29%)	101,826 (운영비의 80%)	98,984 (운영비의 77.7%)
	기획사업	국비	197,000					
		지방비	500,400					
충북문화예술교육지원센터	센터 운영		300,000	사업계약직 4명	30,000천원	30,000천원	107,090천원	107,000천원
	학교 예술강사지원		2,925,007 국악 1,405,010 7개분야 1,519,997	•예술강사지원사업 : 센터직원이 수행 •국악강사지원사업 : 사업계약 1명	•예술강사지원사업 : 별도 운영비 없음 •국악강사지원사업 : 해당지침 없음	•예술강사지원사업 : 별도 운영비 없음 •국악강사지원사업 : 32,352천원	•예술강사지원사업 : 별도 인건비 없음 •국악강사지원사업 :24,000천원	•예술강사지원사업 : 별도 인건비 없음 •국악강사지원사업 :24,000천원

사업명	세부사업명	예산(2013년) 총액	수행인력	운영비		인건비	
				편성지침 한도	실제 소요액	편성지침 한도	실제 소요액
	사회문화예술교육 지원	728,000	센터 직원이 수행	–	36,100천원 (센터운영비에서 충당)	–	없음 (센터직원 수행)
	토요문화학교	440,000	사업계약 1명	44,000천원	40,092천원	해당 지침 없음	22,000천원

2. 지역매개인력 고용실태 결과 분석

가. 인터뷰 및 면담 일정 및 개요

〈표 3-64〉 인터뷰·면담 일정 및 개요 (민간단체, 기초문화재단, 기타, 광역문화재단)

[민간단체]

민간단체	서울	문화기획(컨설팅) 바라	– 총1명 • 대표	2014.04.21.월
		와우책 문화예술센터	– 총1명 • 대표	
		바람부는 연구소	– 총1명 • 연구소 소장	
		서울 프린지 페스티벌	– 총1명 • 예술감독	
		상상공장	– 총5명 • 페스티벌 기획팀 1명 • 돌예공 기획팀 3명 • 사일런트디스코 기획팀 1명	2014.07.18.금
	광주	컬쳐네트워크	– 총1명 • 대표	2014.05.07.수
		북구문화의집	– 총1명 • 기획팀 1명	
		청년문화허브 '무한'	– 총1명 • 대표	
		지역문화교류 호남재단	– 총2명 • 상임이사 1명 • 지역문화콘텐츠 연구소 연구실장 1명	

[기초문화재단, 기타]

기초문화재단 (자문회의)	부천문화재단	– 총3명 • 본부장 • 문화예술사업팀 1명 • 문화정책팀 1명	2014.03.31.월
	마포문화재단	– 총4명	2014.04.21.월
기타	전북발전연구소	– 총1명	2014.06.16.월

	기관명	기관 참석자	날짜
광역문화재단	강원문화재단	– 총5명 • 문화사업팀 1명 • 문화복지팀 2명 • 문화예술교육지원센터 2명	2014.06.12.목
	경기문화재단	– 총3명 • 문화이음 후원회사무국 1명 • 문화나눔센터 2명	2014.05.15.목
	광주문화재단	– 총1명 • 문화나눔팀 1명	2014.05.07.수
	대구문화재단	– 총6명 • 문화사업부 6명	2014.05.28.수
	대전문화재단	– 총 6명 • 교육지원팀 1명 • 문화사업팀 3명 • 합창축제팀 1명 • 운영지원팀 1명	2014.05.21.수
	부산문화재단	– 총3명 • 문화복지팀 2명 • 교육지원팀 1명	2014.05.07.수
	서울문화재단	– 총4명 • 정책연구팀 1명 • 창작공간본부 통합관리운영 1명 • 기획조정팀 1명 • 운영지원팀 1명	2014.05.02.금
	인천문화재단	– 총3명 • 기획사업팀 3명	2014.06.02.월
	제주문화예술재단	총 6명 • 기획사업팀 3명 • 문화진흥팀 2명 • 교육센터 1명	2014.07.03.목
	A문화예술 교육지원센터	– 총 3명 • 센터 총괄팀장 • 교육지원팀 1명 • 경영지원팀 1명	2014.07.15.화

나. 민간 매개 인력 및 단체 조사 결과

① 수도권 활동 매개인력 의견 요약

• 근로환경 주요문제점 : 저임금, 사업의 지속성, 경력인증, 고용불안정
- 저임금
- 사업비에서 인건비를 제외하는 경우가 많다.
- 사업의 지속성에 대한 변수가 너무 크다.
- 근로 안정성의 문제가 매우 크다.
(문화매개자가 지역에서 일을 할 수 없는 악순환이 계속 발생되고 이는 사업의 성숙도를 저하시킨다. / 지역문화매개인력의 경우 길어야 8개월)
- 공적기관의 경력은 100%인정되지만 민간의 경력은 30% 혹은 4대보험이 적용되지 않은 경력은 인정하지 않는다.
(민간기관의 시스템 개선이 필요 / 4대보험이 아닌 다른 방법의 경력인증이 필요)
- 관광파트와 문화파트가 하는 일은 비슷한데 인건비가 엄청나게 차이난다.
- 문화기획자의 정체성 등 전문가로 인정받을 수 있는 시스템이 전무하다.

• 개선 방안 관련 건의사항
- 예술가와 매개자를 구분할 필요
- 문화예술분야에 인건비 가이드라인이 필요, 고용을 기준으로 한다면 인건비의 하한선을 정할 필요가 있다.
- 문화기관의 경력인정이 절실히 필요(국가차원에서 인정될 필요) : 인력, 교육, 중간지원조직에 대한 비용지원, 온라인(전산시스템)에 대한 부분을 중앙이나 정부에서 지원해 주어야 한다. 청소년 온라인 특별활동 프로그램 누적 시스템과 같은 시스템 필요(경력인증을 위해)
- 문화매개인력의 관리시스템 필요 : 단체가 사업을 할 때 온라인 등록을 의무화하는 방안 고려.
- 문화시설에 대해 자원으로 볼 것이냐 자산으로 볼 것이냐 명확하게 나눌 필요가 있다.: 문화공간을 조성하면 활동을 가능하게 하는 기능을 문화매개인력이 한다. 매개인력이 운영주체가 될 수 있도록 민간위탁방식이 아닌 다른 방식(매개인력방식)을 문화부가 만들 필요가 있다.
- 문화매개인력 협동화사업 발굴을 통해 네트워크를 구성하여 전문인력을 지속적으로 활용할 수 있는 방안 마련이 필요하다.

② 지역 활동 문화 매개인력 심층 인터뷰 요약

○ 지역의 민간단체 인터뷰 현황 (총4곳)

〈표 3-65〉 지역의 민간단체 인터뷰 현황(총4곳)

		단체 소개		문제점 및 건의사항
	A단체	소개	축제, 공연, 강연 등 다양한 분야의 문화콘텐츠를 좋아하는 20대, 30대 누구나 자유롭게 모여 즐겁게 교류하고, 원하는 문화프로젝트에 참여하는 문화모임	• 문화기획자의 직업은 적당한 생계보장조차 어렵다. • 정부의 보조금 사업은 이윤책정 불가, 인건비 책정 불가 정부에서 고용률을 위한 사업을 진행 중 이지만 고용의 질에 대해서는 무관심 • 문화단체를 설립할 시 저절로 범법행위가 필요 • 문화기획의 일은 노력, 재능이 보수와 비례하지 않다. • 문화생태계 구축이 시급하다. • 이익창출의 어려움으로 많은 문화단체들이 정체성을 잃고 업자로 변화 • 종합지원센터 혹은 컨설팅센터 필요 • 제대로 된 전문인력양성기관 필요 (형식적인 아카데미가 아니라 정말 실용적인 것을 배울 수 있는 곳)
		단체 현황	• 비생계형 단체 • 상근직 없음 (상근직에게 월급을 주기 위해서는 편법필요) • 많은 대학생들의 요구로 문화허브 오픈	
	B단체	소개	지역문화 조사 연구 및 발굴과 지역문화 사업을 고민	• 다양한 방식의 문화의견수렴 후 결과 피드백의 부재 • 지역문화재단에 대한 신뢰 부재 • 문화예술인에게는 여건에 맞는 지원 사업 필요 • 청년 기업이 활발해지고 있지만 까다로운 조건들로 진입장벽이 너무 높음 • 사업 유형의 획일화 • 문화 활동의 재단 독점의 현행문제 해결 필요 • 지역의 의견반영 통로 필요 • 전국적 지역문화재단이 주체가 되어 의견을 중앙정부에 제안하고 그에 대한 피드백을 받는 구조의 변화필요 • 각 지역별 실정에 맞추어 사업진행 • 지원금은 잘하는 단체가 아니라 정말 지원이 필요한 곳이 받아야 함. • 재단의 독립적 역할필요
		단체 현황	• 2005년 비영리문화재단으로 설립 • 형식은 민간재단, 내용은 사단법인 구조 • 총5명 : 정규직4명, 계약직1명 • 계약직은 4대보험 없음 • 회원기금과 용역사업으로 운영	

		단체 소개		문제점 및 건의사항
문화매개역할 민간단체	C단체	소개	• 소개 : 사람들의 사회적 관심과 변화에 대한 동참을 통하여 문화와 예술을 통해 더 많은 사람들과 동행하고, 더 나은 내일을 만들어 가고자 하는 Benefit Business 기업 • 프로젝트 ① 마이밈(Mymeme) : 크라우드 펀딩 플랫폼 *크라우드 펀딩? 소셜네트워크서비스(SNS)를 적극 활용하여 예술가, 문화기획자 등이 창작프로젝트 등을 공개하고 다수에게 소규모 후원이나 투자를 받는 방식 ② 더 라이프 매뉴얼 : 문화공유 커뮤니티 플랫폼 ③ 지역문화웹진 '더밈' : 모든 문화 활동들을 지지하며 소개하는 독립적 지역 웹진	• 20대가 문화매개역할로 시작할 길이 없다. • 지역문화재단은 항상 지금 같이 하고 있는 기관과의 프로젝트만을 원하며, 새로운 것에 대해 시도하지 않는다. • 현재 문화분야는 너무 폐쇄적: 재단에서 진행하는 사업은 많지만 시민들은 아무도 모른다. • 재능기부가 너무나 당연시 되고 있다. • 문화기획의 빈부격차는 점점 수직적으로 변화 • 공공기관은 불특정 다수에 대한 참여를 끌어내려고 노력해야된다. • 문화예술 지원사업의 대부분은 서울과 수도권에 집중 • 재단과 아티스트간의 금전적 후원이 아니라 교환가치를 만들자. • 쌍방향 커뮤니케이션 필요 • 공공기관의 융통성과 유연성 필요
		단체현황	• 총4명 • 예비적 사회기업 • 직원모두 근로기준법 준수 및 4대보험 가입	
	문화의 집	소개	• "근린생활공간에 위치하는 소규모 복합문화공간"으로 지역민의 다양하고 자율적인 소규모 문화 활동의 중심 공간	• 공모사업으로 인한 1년 단위 사업비로 운영에 어려움 • 공모시기가 필요로 는 시기와 다름 • 12~3월이 가장 바쁘지만 인건비 책정의 부재로 계약직원 고용불가 • 공모사업 담당자는 불안한 고용으로 더 나은 조건을 찾아 떠나기 때문에 일의 성숙도 및 노하우 부족 • 자체사업 불가 및 중장기적인 단체/시설 정책 수립 어려움 • 질적 향상 보다는 양적 팽창만 원함 • 독립적 기관명시 필요 • 위탁별 바른 설계필요 • 프로젝트 진행 시 경상비책정의 부재로 운영에 어려움
		단체현황	• 00문화자치회의(비영리단체)가 위탁 • 2년마다 공모사업을 통해 선발 • 총 5명 : 회장1명, 상근직1명, 공모사업직 1명 (4대보험-개인50:문화자치회의50)	

○ 기관 등 소속 매개인력 외의 현황을 알기 위해, 수도권에서는 대표적인 문화매개단체 대표와 한 단체 소속 인력의 면담을 실시하였으며 또한 수도권 외 단일 광역지역에서의 민간 문화매개단체 및 개인에 대한 면담을 실시하였음.

○ 수도권의 경우 활동할 수 있는 기회는 많지만 대부분 매개인력들의 경우 근로기준에 못미치는, 혹은 최저임금에 못미치고 4대보험도 어려운 상황에서 활동하고 있음. 따라서 대부분 중복으로 활동하며 생활비를 해결하는 정도가 되며 이에 사실상 경력으로 인정되지 못하는 (전일 근무가 아니라) 경우도 많음. 복리후생은 더욱 어려운 형편임.

○ 이에 수도권 등의 경우 통합적으로 연속해서 활동할 수 있는 조합형 문화매개 단체의 설립 및 활용이 이러한 문제를 해결할 수 있는 방안 중의 하나임.

○ 수도권 외의 지방의 경우 기회는 매우 적어 많은 경우 아예 매개인력들이 빠져나가는 경우가 많으나 일부 지역(대부분 국립대 소재지역)에서는 지역 문화에 대한 애착과 요구에 의해 활동하는 경우도 있음. 수도권 외 단일 광역 지역을 조사할 때 1. 일반 종합 문화매개단체, 2. 연구 및 기타 사업 추진 단체, 3. 네트워크 형 사회적 기업, 4. 문화의 집 위탁 단체를 면담하였으며 결과를 종합하면 다음과 같음.

- 일반 문화매개단체의 경우 생계형이 절대 될 수 없는 구조이며 이를 개선할 필요.
- 지역의 경력 없는 창의적인 청년 매개인력이 시장에 진출할 수 있는 벽이 높음.
- 지속적이고 장기적인 사업들 중심으로 재단 등이 안정적인 구도를 마련할 필요.
- 그러나 한 단체는 젊은 청년들 중심으로 관에 의지하지 않고 문자 그대로 시민– 예술 – 시장 – 공공정책을 네트워킹하고 있으며 또한 향후 수익구조를 만들고자 하는 경우도 있음. 크라우드 펀딩을 중심으로 시민공감대, 시장확대를 꾀하고 있으며 한편 공공의 틈새를 면밀한 검토에 의하여 메꾸고자 함. 이러한 형태의 문화매개 기능은 미래형 '관청'에 의지하지 않으며 공공성을 띈 문화매개활동의 한 사례를 보여줌.

③ 기초 문화재단 전문가 의견 요약

〈표 3-66〉 기초문화재단 전문가 의견 요약

	기관명	자문내용	
기초문화재단	A 문화재단	- 현장에서의 문화매개 인력의 체계 및 분류 • 시설 및 기관 (문화원 및 문화재단 근무) 근무 • 위탁사업소 (00의 박물관 및 생활문화교육센터 등) 근무 • Arko, Arte 관련 사업 실행 인력 - 현장에서의 문화매개 인력 근무현황 관련 문제점 • 보수 및 근무 여건관련 안행부 기준, 각 기관의 기준 (문화예술교육진흥원, 문화예술위원회 등) 및 문화체육관광부 보조사업 등 기준이 상이 • 기관 근무자의 경우 역시 지방자치단체 별로 근무 여건관련 문화매개인력에 적합한 가이드라인 및 기준이 없어 유사 사례에 준거하여 시행	
	B문화재단	문제점 및 건의 사항	[주요문제 : 저임금, 사업의 지속성, 경력인증, 고용불안정] • 공적기관의 경력은 100%인정되지만 민간의 경력은 30% 혹은 4대보험이 적용되지 않은 경력은 인정하지 않는다. (4대보험이 아닌 다른 방법의 경력인증이 필요) - 재단의 경우 기획 및 매개자의 영역은 굉장히 축소되고 있다. • 관광파트와 문화파트가 하는 일은 비슷한데 인건비가 엄청나게 차이난다. - 문화기획자의 정체성 등 전문가로 인정받을 수 있는 시스템이 전무하다. - 시장과 공급의 문제 : 고용을 떠나 문화 및 기타시설을 매개인력이 운영할 수 있도록 하는 방법도 생각해 보아야 한다. - 예술가와 매개자를 구분할 필요 - 문화예술분야에 인건비 가이드라인이 필요 - 인력, 교육, 중간지원조직에 대한 비용지원, 온라인(전산시스템)에 대한 부분을 중앙이나 정부에서 지원해 주어야 한다. - 문화매개인력의 관리시스템 필요 : 단체가 사업을 할 때 온라인 등록을 의무화하는 방안 고려. - 각 지역의 여건과 환경에 맞출 필요 - 재단의 직접사업이 아니라 지역의 위탁사업으로 재단이 관리를 해야 민간이 활성화 될 수 있다.

④ 문화예술 교육센터 인터뷰 요약

〈표 3-67〉 문화예술 교육센터 인터뷰 요약

기관명	자문내용
A 센터	- 재단이 없이 센터가 있는 경우 발생하는 문제에 대한 해결 필요 - 센터 지정관련 재지정 제도의 폐지 필요. 지속적으로 지정되는 부분에 대한 확정이 없기에 차기년도 계획 및 해당년도 사업의 마감 등에 있어 부담이 되고, 미래에 대한 안정성 없음. 특히 교육 사업을 위한 센터로 조성되어 있어 광역재단과 마찬가지로 지속적인 지정부분에 대한 위기는 제외시킬 필요가 있다. - 재단에서 나온 문제점 대부분을 포함(인건비, 시스템, 사업지속성 등)

○ 각 재단별 고용 및 근무조건 인터뷰 현황(총9개 재단)

〈표 3-68〉 총 9개 재단별 고용 및 근무조건 인터뷰 현황

광역재단			A	B	C
고용 구조	재단 내 구성		정규직 / 사업비계약직 / 단기계약직		
	재단내 고용현황		• 2013년.무기계약직 모두 정규직으로 전환추진	• 복리후생비 별도30만원 지급	–
	팀별 구성	문화복지팀	– 총8명 •정규직1명(팀장) •계약직7명	– 총5명 • 정규직2명 • 사업계약직3명	– 총7명 • 정규직1명 • 무기계약직4명 • 사업계약직1명 • 단기계약직1명
		문화예술교육팀	• 정규직1명(센터장) • 계약직	– 총7명 • 정규직 및 자체계약 4명 • 사업계약직3명	– 총10명 • 정규직2명 • 일반계약직4명 • 사업계약직2명 • 꿈의오케스트라 코디네이터2명
계약직 근무 조건 (복지)	4대보험		있음		
	퇴직금		있음		
	야근수당		–		
	연봉교섭		–		
	상여금		–		있음(정규직과 동일)
	연차		정규직과 동일(3년에 하루씩 증가)		
	보건휴가		있음	–	없어질 예정
	휴일 근무		있음	있음	• 6시간 이하 근무시 추가근무로인정 • 6시간이상 근무시 대체휴무로 인정
	대체휴무		대체휴무는 있으나 평일에 쉬면 일하는데 지장이 생겨서 사실상 쉴 수 없다.		
	초과근로수당		기본연봉에 포함 (정규직과 동일)	있음	있음
	임금 인상률		정규직과 동일한 비율	임금인상은 있지만 사업비 내에서 책정되서 정직원가 임금차이발생	원칙은 모두 동일한 임금 인상률적용이나 사업비에 따라 불가한 경우 발생
	출장비		일비로 계산	• 관내:2시간-1만원(최대 10시간,10만원인정 • 관외:따로지급(정규직과 동일)	월8회, 16만원
	재계약 방법		계약서에 서명	계약서에 서명	계약서에 서명
	2년 후 무기계약전환		전환가능	대부분 전환 (재단상황고려)	대부분 전환 (재단상황고려)

광역재단			D	E	F
고용 구조	재단 내 구성		정규직 / 사업비계약직 / 단기계약직		
	재단내 고용현황		–	• 2013년. 모든 계약직을 무기계약으로 전환	• 계약직의 경우 부서가 달라도 급여 및 복지에 대한 처우는 정규직과 동일하도록 구성
	팀별 구성	문화복지팀	– 총 10명 •정규직 2명 •무기계약 1명 •사업계약 3명 •기간제 4명	– 총 4명 • 정규직1명 • 무기계약직3명	– 총6명 • 정규직1명 • 계약직5명
		문화예술교육팀	– 총 9명 • 정규직 1명 • 무기계약 4명 • 사업계약 1명 • 기간제 3명	– 총 6명 • 정규직 1명 • 사업계약 4명 (현재 3명, 1인 육아휴직 중) • 기간제 1명 (육아휴직대체 인력)	– 총7명 • 무기계약직2명 • 계약직4명
계약직근무 조건 (복지)	4대보험		있음		
	퇴직금		있음		
	야근수당		–		
	연봉교섭		–		
	상여금		–	있음	–
	연차		정규직과 동일(3년에 하루씩 증가)		
	보건휴가		있음	있음(무급)	–
	휴일근무		있음		
	대체휴무		대체휴무는 있으나 평일에 쉬면 일하는데 지장이 생겨서 사실상 쉴 수 없다.		
	초과근로수당		있음		
	임금 인상률		있음	있음(정규직과 동일)	–
	출장비		월 5만원	실비정산 (정규직과 동일)	1회-2만원 (정규직과 동일)
	재계약 방법		면접 후 결정	계약서에 서명	계약서에 서명
	2년 후 무기계약전환		거의 없음	대부분 전환 (재단상황고려)	대부분 전환 (재단상황고려)

광역재단			G	H	I	J
고용구조	재단 내 구성		정규직 / 사업비계약직 / 단기계약직			
	재단내 고용현황		• 각 팀의 월급 차이발생(사업비도 다르고 처음 입사시 책정 급여가 다름_교육센터팀의 급여가 낮다.) • 복리후생비 별도50만원 지급	• 다른 재단에 비해 근무 여건 취약	다른 재단에 비해 근무 여건 취약	–
	팀별 구성	문화나눔복지팀	– 총5명 • 정규직2명 • 사업계약직3명	– 총4명 • 정규직1명 (팀장) • 무기계약직 1명 • 계약직2명	– 총3명 •정규직1명 •사업계약직2명	–
		문화예술교육팀	– 총4명 • 사업계약직4명 (팀장1명이 문화복지, 문화예술교육팀 모두 담당)	– 총 7명 • 정규직 1명 • 무기계약 2명 •사업계약 3명 •기간제 1명	– 총7명 •정규직1명 •사업계약직2명	– 총 10명 (반상근직 포함) •정규직 1명 •계약직 72명 ••인턴직 2명
계약직근무조건(복지)	4대보험		있음			
	퇴직금		있음	없음		있음
	야근수당		없음			
	연봉교섭		없음			
	상여금		없음			
	연차		있음	없음	있음	없음
	보건휴가		있음(사용해 본 사람 없음)	없음		
	휴일근무		있음			
	대체휴무		대체휴무는 있으나 평일에 쉬면 일하는데 지장이 생겨서 사실상 쉴 수 없다.	없음	있음	없음
	초과근로수당		있음			평일-1만원, 주말-2만원 최대-25만원/1인
	임금 인상률		연봉제로 규정 지침대로 정규직과 동일적용	없음	각 팀의 지침에 따라 임금책정(정규직과 다름)	3.4%지만 사업 운영비에서 해결해야 하는 문제로 지속적 인상은 어려움

광역재단		G	H	I	J
	출장비	공무원 기준에 준하여 지급	-사업비 내 책정 (국내 국외 출장 규정에 따름)	정규직과 동일 (도내:4시간이내 1만원, 4시간 이상 2만원 / 도외:일비2만원, 항공료 실비, 숙박료4만원, 식비 1식6000원)	-
	재계약 방법	계약서에 서명	1년마다 면접	1년마다 공채 지원	1년단위 계약 (계약 연장가능)
	2년 후 무기계약전환	재단 내 상황고려		없음	재단 내 상황고려

〈표 3-69〉 '사업계약직' 취업이전 문화예술관련 경력 관련

문화재단에 '사업계약직' 으로 들어오기 전 문화예술관련 경력기간		
최저	최고	비고
없음	10년 이상(총2명)	최고경력의 경우 연극 및 미술관련 기관에서 일함

- 대부분의 사업계약직들은 평균 3~5년의 문화예술관련 경력을 가지고 있음.
- 대학원 조교, 박물관 및 미술관 문화행사팀, 미술강사, 공연예술, 예술교육 등의 다양한 분야에서 일한 경험이 있음.

〈표3-70〉 2014 광역문화재단 사업계약직 급여 및 복리후생 비교

2014 광역문화재단 사업계약직 월 급여 및 복리후생		
항목	최저	최고
기본급여	예산편성 지침 적용 (지방공무원 보수규정 전임계약직 50%적용)	유사 업무일 경우 정규직과 동일
부가급여	시간외근무수당, 휴일근무수당	정규직과 동일
연차보상	미사용분 수당으로 지급	정규직과 동일
승진/급	없음	없음
성과급	없음	정규직과 동일
인사평가	없음	정규직과 동일
교육비	집합교육 진행	정규직과 동일
출장비	대부분 정규직과 동일 (지역별 상황이 달라 차이)	
복지비	없음	정규직과 동일

- 각 문화재단별 차이가 심각함.
- 지침 및 규정은 정규직과 동일하다고 이야기 하지만 정작 사업예산비 부족으로 실행 불가한 재단도 많음.

○ 정규직과 동일은 각 기관별 차이가 있지만 기본적으로 지방 공무원 규정 대비 연관해서 제시되고 있는 경우가 많음. 그러나 이러한 경우는 대부분 재단 내부 경상비를 활용하고 있어 쉽지 않게 추진하고 있으며 이러한 경우도 항상 변화의 (대부분 개악) 가능성이 있음. 또한 경력의 경우 인정하는 햇수와 실재 현재 하고 있는 업무와 차이가 있어 전문성에 대한 합리적인 인정에 대하여 공감할 수 있는 안이 마련될 필요가 있음.

○ 문제점 및 건의사항을 요약하면 아래와 같음.

〈표 3-71〉 광역재단 내 문제점 및 건의사항

문제점 및 건의사항	예술강사	• 지역 현장에 대한 경험 축척이 중요한데 경력자 고용 불가능 • 10년째 임금인상 없음(시간당 4만원) • 최저 시수 보장을 원함(1년 고용 및 삶에 대한 계획수립) • 평가나 시수에 대한 부분이 센터끼리 통합이 이루어지지 않아서 지역이 걸쳐있으면 예술강사에 대한 처우와 상황이 달라진다. • 고용주체에 대한 명확성 필요 • 건강보험 요구 (고용보험의 실효성 의문)
	문화복지 전문인력	• 지역 현장에 대한 경험축척이 중요한데 경력자 고용 불가능 • 150만원(국비75,시비75)에 4대 보험의 포함으로 지원률도 낮아짐 • 지역 현장에 대한 경험축척이 중요한데 경력자 고용 불가능(1년이상 근무하는 경우가 거의 없음), 전문인력 고용의 축소문제 해결 필요 • 임금 하한선이 현재보다 대폭 상승되어야 함
	재단 내 인건비	• 인상 및 수당 등 기본적인 근로조건 충족 어려움 • 재단 운영비를 프로젝트 계약직 인건비로 충당하는 상황도 발생 • 경력직의 경우 알맞은 임금지불이 불가하여 고용 불가능 • 인건비 기준이 없는 사업의 경우예산이 많아져도 적절 인력보충이 어렵다. • 사업비가 너무 적어서 인금통일이 거의 불가 • 재단별 책정된 임금의 차이가 너무 심해서 하한선필요
	기타	• 정규직 전환에 대한 유사 공문 필요(근거마련) – 1년 단위가 아닌 지속 고유사업으로의 인정 필요 • 위탁사업 과다로 투입되는 정규직에 의해 인력부족현상발생 • 인턴 및 계약직의기간이 끝난 후 채용여부에 대한 가이드라인 필요 • 계약직을 무기계약으로 전환 시 사업의 지속성에 대한 정부의 책임이 필요 • 짧은 기간계약으로 경험 있는 전문가 양성 불가 • 전국재단평가를 할 때 직원예산대비 인건비, 사업비 등을 지속적으로 평가바람(T.O확보시 근거자료로 활용) •• 경력인증시스템 구축 및 문화예술 기획인력 등급화 필요 • 인건비와 사업비 모두 물가상승률에 비례해서 정할 필요가 있다. • 제도적으로 새로운 직업군으로의 분류필요 • 재단 형태가 아닌 지정센터(문화예술교육 등)의 경우 고용관련 문화부의 지침 등이 필요하며, 또한 재지정관련 지속적인 사업에 대한 불안적인 요소의 제거가 필요함

제4장

지역문화매개인력 근로환경 개선방안

제1절

근로 환경 개선을 위한 전제

1. 문화매개인력 인식 제고

○ 문화기본법 제4조 (국민의 권리)에 의하면 '모든 국민은 성별, 종교, 인종, 세대, 지역, 사회적 신분, 경제적 지위나 신체적 조건 등에 관계없이 문화 표현과 활동에서 차별을 받지 아니하고 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동에 참여하며 문화를 향유할 권리(이하 "문화권"이라 한다)를 가진다.'고 되어 있으며 5조에 의하면 「① 국가는 국민의 문화권을 보장하기 위하여 문화진흥에 관한 정책을 수립·시행하고, 이를 위한 재원(財源)의 확충과 효율적인 운영을 위하여 노력하여야 한다. ② 국가는 지방자치단체의 문화 관련 계획, 시책과 자원을 존중하고, 지역 간 문화 격차의 해소를 통하여 균형 잡힌 문화 발전이 이루어지도록 노력하여야 한다.」고 제시되고 있음. 문화매개인력은 이러한 국민의 문화권을 가능하도록 하는 중심 연결시스템이며 국가와 지방자치단체는 '문화 발전'을 위하여 무엇보다 이러한 문화매개 역할을 정성화 시킬 의무가 있음.

○ 특히 지역단위 문화정책에서 다양한 문화생태계와 건강하고 활성화된 전달체계를 통해서 지역의 문화가 진흥되기에 이러한 기능을 콘텐츠와 향유시민의 연결을 통해 실현하는 '지역문화매개인력'은 지역문화의 중심이라고 할 수 있음.

○ 앞에서 보았듯이 지역문화매개인력은 공공·민간 문화시설의 운영, 관리 영역, 중앙의 문화정책의 전달, 지역 문화자치 사업의 추진, 주민대상 직접적인 문화를 통한 접촉활동, 지역문화계획의 수립 및 추진 등 다양한 영역과 위상 및 단계에서 역할을 하는 정규직, 계약직 및 프로젝트 단위 기간제 인력 모두를 포함하고 있음.

○ 이러한 지역문화매개인력의 현실에서 창조적인 활동을 할 수 있도록 적절한 고용환경을 제시하여야 하는 것은 현재의 지역문화의 활성화뿐만 아니라 중요한 것은 미래의 문화매개인력이 양성되고 배출되며 활동할 수 있는 여건 문제임. 지역문화매개인력의 활동의 가능성에 따라 지역에서의 매개인력이 자발적으로 창출되며 나아가 외부에서의 다양한 전문가의 유입이 가능하기 때문임.

○ 본 연구를 통해 가장 많이 지적되는 지역 문화의 현실의 어려움과 문제는 대부분 실재 활동하는 문화매개인력Pool의 부족이었음. 일단 근로환경이 워낙 열악하기에 그나마 양성된 (민간, 공공, 교육기관 등에서) 매개인력도 대부분 수도권으로 이동하게 되는 현실에 외부에서 전문인력의 유입마저 어려운 현실임. 이에 오히려 지역 현실과 동떨어진 전문가의 자문, 정책의 반강제적 도입 등의 현실은 지역의 문화자치, 문화발전을 더욱 어렵게 하는 악순환이 되풀이 되고 있음.

○ 따라서 지역문화를 발전시키는 가장 중요한 요소는 바로 현재의 지역문화매개인력이 적절하게 활동할 수 있는 풍족한 여건을 마련해 주는 것이라 단언할 수 있음. 이러한 기반 이후에 인력의 양성, 도입 등이 가능함.

2. 문화정책의 문제점 인식 제고

○ 우선적으로 모든 지역문화매개인력은 근로기준법의 권리 보장, 적어도 최저 임금제 이상의 대우 등의 개인적인 근로환경에 대한 권리가 추구되어야 함.

○ 그러나 지역문화매개인력의 현실 개선은 개별적인 근로 환경 개선을 위한 문제 때문만이 아님. 전반적인 지역문화매개인력의 열악한 근로환경은 지역의 문화정책 수립과 추진에 커다란 걸림돌이 되기 때문임.

○ 지역문화전문매개인력은 지역문화정책을 수립, 전달, 추진, 실행하는 중심 기능을 수행하고 있지만, 지속적이거나 안정적이지 못한 근로환경은

지역문화 정책 자체가 분절되고, 지속가능하지 못하며 또한 미흡하게 추진되는 가장 큰 이유라고 할 수 있음.

○ 대부분 프로젝트 단위, 1년 단위 (혹은 그 이하)로 이루어지는 지역문화매개인력의 근로 환경은 매번 새로이 시작될 수밖에 없어 경험이나 역량이 축적되지 못하게 하는 이유가 되고 있음. 특히 가장 큰 문제로는 대부분 10월 혹은 11월~익년 2월 혹은 3월 동안 중앙의 예산 전달, 새로운 근로계약 등의 이유로 업무가 마비되거나 담당자 없이 정책 사업이 진행된다는 점이다. 이에 정확한 정책의 종료, 평가와 이를 통한 경험을 바탕으로 한 새로운 창조적 작업이 불가능하게 되는 문제가 있음. 이에 지역문화는 역량이 축적되지 못하고 계속 악순환 되고 있음.

○ 따라서 안정적이고 지속적인 문화매개인력의 고용환경은 지역문화의 역량이 축적되고 문화정책의 추진이 질적, 양적으로 확대되는 가장 중요한 요소라고 할 수 있음.

3. 문화매개 역할의 재정립

○ 문화기본법 제3조(정의)에는 「"문화"란 문화예술, 생활양식, 공동체적 삶의 방식, 가치 체계, 전통 및 신념 등을 포함하는 사회나 사회 구성원의 고유한 정신적·물질적·지적·감성적 특성의 총체를 말한다.」고 제시되고 있음.

○ 또한 지역문화진흥법 제2조(정의) 8항에는 「"지역문화전문인력"이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.」고 제시되고 있음.

○ 이는 문화라는 총체적이며 매우 복잡한 주제를 지역에 전문적으로 확산하는 역할을 하는 기능이 지역문화매개라는 것을 의미함.

○ 그러나 현실은 지역문화매개인력 특히 시민 접촉을 주로 하는 문화촉매인력의 경우 단순직종으로 인식되고 있음. 그렇기 때문에 대다수의 경우 1년 단위 사업이 진행되고 매개인력 역시 1년 활용 및 퇴직, 계약해지 되는

경우가 많음. 전문성의 계발을 위해서는 경험과 역량의 축적이 가장 중요함에도 불구하고 단순한 업무로 인식되기에 이러한 경우가 발생함.

○ 오히려 현장 매개인력의 경우 문화에 대한 충분한 이해, 경험에서 우러나는 순발력과 종합적 통찰력이 필요하나 현실은 이러한 역량이 축적되기 어려움.

○ 또한 문화매개인력의 활용에 있어서 창의적인 역할에 대한 인식이 미비함. 실제로 지역 매개기관(재단 등)이 중앙에서 전달되어온 사업을 창의적으로 변환하여 추진하는 것은 창의적인 젊은 매개인력인 경우가 많은데 근로환경이 어려운 반면, 경력 없이 초기 진입 역시 매우 어려운 실정임. 따라서 현재 문화매개인력의 근로 환경은 전문성과 창의성의 배양이 어려움.

○ 마지막으로 전문성에 대한 인식의 부족에 의하여 근로환경에서 경력 인정이 매우 어렵게 되어 있는 구조임. 그나마 기관 소속 정규직, 계약직의 경우는 문제가 덜하지만, 가장 창의적이고 전문적인 역할을 하는 민간의 프로젝트 단위 문화매개인력(단체 포함)은 현재에도 경력인증이 제대로 안되고 있는 경우가 많음. 대부분 프로젝트 단위 사업에 참여하는 매개인력이 근로기준법, 최저임금제 준수, 4대 보험 가입 등의 최소한의 근로 환경에 대한 가이드라인 없이 이루어지기에 오랜 경력에도 불구하고 경력인증이 전혀 안되는 문화매개인력이 현실적으로도 다수 존재하고 있는 실정임.

○ 따라서 모든 제도적 근로 환경 개선에 앞서 '지역문화매개' 활동의 전문성, 창의성에 대한 인식제고와 공감대 형성이 반드시 필요함.

○ 예술강사와 같은 시수/시급 단위 보수체계의 경우와 프로젝트 단위로 위탁계약을 통해 활동하는 전문매개인력의 경우 형식적인 노동 시간과 실재적으로 문화전문인력으로 노동을 위해 소요되는 시간과 노력을 고려한 보수 및 근무여건으로 기준이 개선될 필요가 있음. 대부분 지역의 위탁사업의 경우 몇 백만원 단위에서 1~2천만원(많을 경우) 사업이 많은데 이러한 경우 제대로 인건비를 설정하여 고용하기가 매우 어려운 것이 사실이다. 따라서 많은 경우 전일제를 지양하고 (실재로 전일제 근무하더라도) 시급

단위로 활동하는 경우임. 그러나 전문 지역문화프로젝트의 성격상 필요한 기획에 대한 사전 준비, 연구, 개발의 시간보다는 현장 노동의 시간만 고려되는 경우가 많다. 따라서 문화관련 프로젝트에서의 이러한 전반적인 지식노동을 포함한 노동 시간에 대한 개념 재정립도 필요함. 일부 재단의 경우 이러한 프로젝트 사업에서도 '기획인력 인건비' (일반적으로 150~200만원 수준)를 책정하는 경우도 있음. 물론 기획의 경우 등급화 및 임금 가이드라인을 설정하기 어려우나 PM의 경우'팀장'급 대우가 적절함.

4. 매개인력 관련 정책적 기반 마련

1) 분류화 및 조사 기반 마련

○ 지역문화매개인력 근로 환경 개선을 위한 기반으로는 정성적인 인식 제고와 더불어 실질적으로 정책을 추진하기 위한 정책기반 자료 즉 DB, 통계 등이 필요함.

○ 이를 위하여 다음의 두 가지 방식을 고려할 수 있음.

(1) 한국 표준 직업분류 (한국표준직업분류(KSCO[101] : Korean Standard Classification of Occupations)에 '문화매개자'를 포함

예시) 문화마케터 (직업분류코드 27351: 세세분류)

: 공연, 축제, 패션쇼 및 판촉행사 등 다양한 이벤트를 기획하고 출연자, 무대, 음향 등을 전담할 단체를 섭외하며 행사를 위해 예행연습과 실제 행사를 지휘하는 자를 말한다.

【** 직업 예시 **】

・이벤트 대리인 ・공연 대리인

・패션쇼 대리인 ・판촉행사 대리인

안) 지역문화매개전문가

101) http://kostat.go.kr/, 현재 '문화' 검색으로 46종의 직업이 제시되고 있음.

: 지역문화의 기획·개발·평가·촉매 및 지역문화 향유를 확대하는 역할을 하는 자를 통합적으로 말한다. - 직업예시: 지역문화기획자, 지역문화시설 담당자, 지역문화촉매자, 지역문화예술교육 담당자, 지역문화서비스

- 추가: 이후 표준산업분류 포함에 대한 다음과 같은 검토가 가능

예시) 기타 창작 및 예술관련 서비스업 ; 분류코드 9019 (세분류)

설명 : 직접 공연행위를 수행하지 않고 공연과 관련된 서비스를 제공하는 산업활동을 말한다.

안) 공공문화기획, 공공문화서비스, 공공문화촉매, 공공문화매개 등의 세분류 가능

(2) 문화매개인력 현황 조사 실시

○ 한국표준직업분류, 한국고용직업분류[102]에 포함될 경우 정기적인 현황조사가 간접적으로 가능하며 이를 통해 문화매개인력 관련 근로환경 개선 정책을 추진할 수 있음.

○ 단, 타 직업과의 전국 단위 조사와 비교를 하기 위해서는 위의 방식이 적절하나 문화매개인력에 대한 보다 세밀한 조사를 위해서는 문화체육관광부 차원에서 지역문화매개인력에 대한 전수조사를 정기적으로 실시하는 것이 필요함.

(3) 문화매개인력의 분류 및 등급화

○ 문화매개인력의 분류화 작업: 분류화의 예시로 앞서 제시한 바와 같이「(1)복합매개 (2)자원 개발 및 관리 (3)시민 프로그램 개발 및 관리 (4) 자원 활용 사업 추진 (5)대중 중심 대상 사업 실행」으로 구분할 수 있으며 보다 세부적 혹은 현행에 의해 구체적으로 구분할 수 있음. 이를 통해 전

102) 표준직업분류와 고용직업분류와의 연계가 어려워 통계자료의 비교성 문제가 제기되어 두 분류간의 연계성 강화를 통한 통계의 활용성을 높이는 한편, 우리나라 노동시장에 적합한 분류로 개정하기 위해 노력하였으며, 아울러 2007년 말에 확정되는 국제표준직업분류(ISCO-08) (안)을 반영함으로서 국제비교성을 고려하였습니다. 제6차 분류개정은 2005년도 말부터 검토를 시작하여 2007년 6월에 작업을 완료하였으며, 통계청 고시 제2007-3호(2007.7.2)로 확정·고시하고 2007년 10월 1일부터 시행하게 되었습니다.
(http://kostat.go.kr/kssc/main/MainAction.do?method=sub&catgrp=kssc&catid1=kssc02)

수조사의 기준 및 지표를 마련함.

○ 문화매개인력 분류별 등급화: 정책적인 근로 기준 및 가이드라인을 작성하기 위하여 각 분류별 경력(년수 포함), 전문성 등을 고려 등급화가 필요.

2) 지역문화 정책 환경 개선

① 지역문화 전달체계 환경 개선

○ 지역문화 정책 사업에서 중요한 역할을 담당하고 있는 지역문화재단의 경우 :
- 기초재단의 경우 문화시설운영 및 관리에서 시작한 경우가 많으나 지역문화 자치 계획수립, 사업개발 및 추진이 어렵게 이루어지고 있음. 그러나 지역의 요구나 재단의 의지와 달리 자체 예산(대부분)과 인력 부족에 의해 원하는 바를 충분히 추진하기 어려운 실정이며 또한 정부 및 광역재단에서 전달되는 위탁사업에 역량이 대부분 투입되고 있는 실정임.
- 광역재단의 경우 문화예술교육과 문화복지사업의 중간매개 센터 역할로서 사업을 추진하느라 자체적인 문화자치 계획수립과 추진이 어려운 경우가 많으며 또한 기초재단(및 지방자치단체)과 문화부(및 기타 부처)와 산하기관(한국문화예술위원회, 문화예술교육진흥원 등) 사이의 역할 조정과 관리, 추진에 인력, 예산, 역량이 투입되고 있는 실정임.

○ 각 재단의 중앙단위 사업은 지역문화 매개인력이 활동하는 중요한 장이되고 있으며 실제로 많은 비율의 인력이 투입되고 있음. 그러나 이러한 사업들이 상당히 복잡하고 다양한 경로, 예산, 담당, 대상이 상이하게 전달되고 있음. 따라서 이러한 사업이 전달되는 대상인 지역은 사업의 정리와 '해결'에 상당한 어려움이 있음.
- 이러한 연유로 중앙의 입장에서는 '지역의 사업'으로 인식되어 사업비 이외의 운영경상비에 대한 배려가 없으며, 지역 입장에서는 '중앙의 택배'라는 표현도 나올 정도의 문제가 증가되고 있음.
- 함께 해당 사업에서 활동하는 지역매개인력 역시 내부적인 사업과 지역문화정책의 주역이라기보다 '타자'로 인식될 수 있는 가능성을 가지고 있음.

○ 또한 거의 모든 사업이 1년 단위로 추진되며 때로는 예산 투입 및 추진이 매년 1/4분기의 하반에 실재 진행되는 경우가 많아 활동하는 매개인력은 매우 어려운 고용 및 근로 환경에 놓이는 되는 경우가 다수임. 정부차원에서는 무기계약/정규직을 공문을 통해 권고하고 있으나, 실제로 사업자체가 재단의 지속적인 고유목적사업이 되지 못하는 한계가 있음.

○ 이에 중앙을 통한 사업의 전달체계가 지역문화매개인력이 활동할 수 있는 기반을 적절히 마련해 주지 못하고 있으며 매번 인력의 양성의 노력과 성과와 달리 지역에서는 전문적 역량이 축적되지 못하고 있음.

○ 또한 중앙 전달 사업 외에도 자체적인 지역의 사업이 추진될 수 있는 예산, 인력 등 여건이 우선 마련될 필요가 있음.

② 지역문화 정책에서의 문화매개인력의 활동 기반 개선

○ 민간에서 활동하는 지역문화매개인력은 문화촉매, 문화예술교육, 문화지도 및 해설 등 지역민과의 접촉면이 가장 높으며 가장 창의적인 전문성의 역량이 축적될 필요가 있음. 또한 민간 지역문화매개인력의 활동이 활성화되기 위해서는 지속적이고 안정적인 근로 환경의 조성이 필요.

○ 지역문화관련 인력연계 시스템 구축: 일회성 프로젝트 단위로 문화매개인력이 참여하는 현실을 지양하고 지역 내에서 다양한 프로젝트에 지속적으로 참여할 수 있도록 네트워크, 인력관리 시스템을 구축. 축제, 교육, 향유사업 등에 지속적으로 활동할 수 있는 망을 구축 (재단 단위 지역인력 네트워크 구축사업 추진이 적절)

- 지역 내 문화매개인력 리스트 구축 및 경력 관리
- 지역 내 사업에 있어서 전문분야별 지속 문화매개인력 활용
- 향후 지역별 문화매개인력 차원의 조합 (혹은 유사 단체, 사회적 기업 등) 구성
- 사업 투입, 경력인증 및 관리 및 차세대 문화매개인력 교육 및 양성 사업 공동 추진

○ 중앙 단위에서는 지역문화매개인력의 근로환경개선, 경력관리 및 활용을 위한 전국단위 시스템구축 및 연계

○ 지역 단위에서 문화와 연계 복지, 교육, 환경, 경제 (전통시장 등) 등 다양한 분야와 연계하여 지역 내에서 문화매개인력의 활동이 문화적 가치의 확산이 될 수 있는 네트워크를 지방자치단체(재단)차원에서 마련

제2절

지역문화매개인력 근로환경 개선방안

1. 지역문화매개인력 환경개선 정책방안

○ 개선방안은 크게 제도적 개선방안, 보수 및 복리후생 여건 개선, 인프라 마련 그리고 지역문화자치 실현 4가지로 구분 할 수 있음. 요약하면 다음과 같음.

① 제도적 개선방안 :

문화매개 영역의 공식적 인증 (한국 표준직업 분류 등), 문화매개인력 고용 지침 (가이드라인)마련 – 근로기준법 준수[103] 및 근로기준 고시/계약, 문화매개 분류 및 등급 제도화

② 보수 및 복리후생 여건개선:

등급(전수조사 결과를 토대로) 및 분류별 보수 하한선 선정, 최저임금을

103) ○ 근로기준법 공지 및 확인 사항 요약
1. 근로기준의 목적과 근로조건의 기준에 대한 제시해야 한다.
2. 남녀의 성(性)의 이유 및 사회적 신분 등을 이유로 근로조건에 대해 차별적 대우를 하지 못한다.
3. 임금, 근로시간, 휴일, 유급휴가 등 근로조건의 명시해야 한다.
4. 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제가능하다.
5. 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.
6. 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.
7. 임금지급은 통화(通貨)로 정해진 날짜에 지급한다.
8. 근로시간은 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
9. 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
10. 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
11. 사용자는 근로자의 근로기간에 알맞은 유급휴가를 확인 후 그에 맞게 주어야 한다.
12. 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

지양하고 문화계발이 가능한 생활임금제도 도입, 복리후생 동일 분류, 동일 등급별 기준마련 (관련 예산 지원방안 마련)

〈표 4-1〉 참고: 전문, 한시임기제 공무원 자격기준[104]

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 졸업자로서 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
한시 임기제	5호	1. 학사학위를 취득한 후 2년 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 2. 4년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 3. 6급 이상 또는 6급 이상에 상당하는 공무원으로서 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람
	6호	1. 학사학위를 취득한 후 1년 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 2. 전문대학 졸업자등으로서 졸업 후 2년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 3. 2년 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 4. 7급 이상 또는 7급 이상에 상당하는 공무원으로서 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람
	7호	1. 학사학위를 취득한 후 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 2. 전문대학의 졸업자등으로서 졸업 후 1년 이상 관련 분야의 실무경력이 있는 사람 3. 1년 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 4. 8급 이상 또는 8급 이상에 상당하는 공무원으로서 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람
	8호	1. 고등학교 졸업자등으로서 졸업 후 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 2. 1년 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람 3. 9급 이상 또는 9급 이상에 상당하는 공무원으로서 6개월 이상 임용예정 직무분야의 실무경력이 있는 사람
	9호	6개월 이상 임용예정 직무분야와 관련된 실무경력이 있는 사람

104) 전문임기제공무원 및 한시임기제공무원의 경력경쟁채용 등 응시요건(공무원임용령 제16조제6항 관련) 별표: 제28조 제2항 제3호에 따른 자격기준

예를 들어 등급, 보수 하한선을 설정할 때 예를 들어 전문/한시직 공무원 등급 및 자격을 및 이에 상응하는 보수보다 상회하는 기준을 설정할 수 있음. (복리 후생 등의 차이가 존재)

③ 지역문화자치 실현(예산 구조변화를 통하여)

○ 지역문화정책 차원에서 지역문화자치를 위한 예산/행정구조 개선[105], 현재 사업 재조정 및 지역 내 고유 사업으로 인정될 수 있는 여건 마련

○ 지역문화관련 지방자치단체, 광역문화재단, 기초문화재단 고유 사업 설정 기반 마련
- 지역 문화기관 및 전달체계별 사업과 연계한 시스템 조성 기반마련
- 문화나눔, 문화예술교육 사업의 고유사업 설정 유도
- 이전 '지역협력사업'의 지역별 특화 지원 및 유도
- 지역별 지역문화진흥법에 의한 지역문화계획 수립을 위한 틀 마련

◎ 통합 지역문화 재정 규모[106] 추정

○ 2014년 예산계획을 통한 (가칭)'문화개발계정' 규모 추정(안)
- 문화시설 확충 및 운영 제외 지특회계: 37,547백만원
- 산업단지 폐 산업시설 문화재생 사업: 12,500백만원
- 문화예술교육지원: 105,017백만원 (진흥원 지원 제외)
- 소외계층문화역량강화: (통합이용권 및 나눔 사업): 61,300백만원
- 지역문화예술진흥(지역협력사업: 지역문화예술특성화, 공연장상주, 지역문화예술지원사업): 24,820백만원
  (추가 신설 안) 지역문화전문인력 양성: 12,000백만원
  (추가 신설 안) 광역 문화종합계획 수립 지원: 1,700백만원 (광역당 1억원)
- 총계: 254,884백만원 추정

◎ 지역문화 정책 개발 자치 (재정부문) 대안

○ 1안 : 광지특회계 문화발전개발계정 신설
- 지특회계 내에 문화개발계정 신설 (15년 계획, 생활기반, 경제발전, 세종특별자치시, 제주특별자치도 외에 신설)

105) 지역문화진흥법상 계획인 지역문화진흥계획 관련 논의 필요
106) 지방자치단체 자체 문화예산은 별도로, 현행 중앙 보조/위탁 사업 예산 등 추계

○ 2안 : 교육사회문화발전 계정 신설
- 지방자치 행정에서 건설 관련 사업 및 기존에 우선되는 사업에 의해 타 분야 정책이 과도하게 위축되지 않도록 한시적으로 혹은 제한적으로 교육, 사회, 문화분야 소프트웨어 예산 계정 신설

○ 3안 : 지역문화진흥기금 신설
- 국고와 지방예산에서 재정자립도 차별적으로 출연하는 지역문화진흥기금 신설, 이를 이하여는 '지역문화진흥법' 개정 필요.

④ 지역문화매개인력포함 표준분류 수정안 마련

○ 한국산업표준분류 수정안 예시
- 현재 관련 분류

〈표 4-2〉 한국산업표준분류 중 현재 관련 분류

분류코드	분류명	내용	예시
75992 (세세분류)	전시 및 행사 대행업	각종 전시회 및 행사를 기획·조직하는 산업활동을 말한다. 전시장 행사와 관련된 조사, 기획, 설계, 구성, 제작, 시공감리 등에 관한 전반적인 책임을 맡아 이러한 시설의 내장, 외장, 전시장치, 기계설비(음향, 영상 등) 등을 종합적으로 구성·연출하는 사업체도 포함된다.	· 산업박람회기획 · 주택전시회 기획 · 패션쇼기획 · 디스플레이 서비스업 · 과학행사 기획 · 문화행사 기획 · 전시시설 기획 및 연출
84212 (세세분류)	문화 및 관광 행정	문화 및 관광관리 행정 등을 수행하는 기관을 말한다.	· 체육 행정 · 종교 행정 · 관광 행정 · 문화재보존 행정 · 오락업 관리행정 · 지역 문화 행정/매개(안)
94990 (세세분류)	그외 기타 협회 및 단체	달리 분류되지 않은 회원단체를 말한다.	· 문화재단 포함
90199 (세세분류)	그외 기타 창작 및 예술관련 서비스업	공연기획, 공연 및 제작관련 대리를 제외한 기타 창작 및 예술관련 서비스를 제공하는 산업활동을 말한다.	· 조명장치 설치 및 운영 · 연극배경 장치 운영 · 음향장치 설치 및 운영 · 무대설비 설치 운영 · 무대예술 운영업 · 입장권 판매시설 운영

○ 수정 안 :

O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 → 84. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 → 842. 사회 및 산업정책 행정 → 8421 → 사회서비스 관리 행정 → 84212 문화 및 관광 행정 : 내용에 지역문화행정, 지역문화매개 포함
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 → 90. 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 → 901. 창작 및 예술관련 서비스업 → 902. 도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업, *(신설903) 지역문화기획 및 매개*

○ 지역문화매개인력 고용 및 계약 가이드라인 필수 사항

- 근로기준법 관련 사항 고시
- 경력인증 방식 및 보수 책정 근거 제시
- 고용계약기간 및 연장여부 확인
- 근무형태 방식
- 휴일(휴일근무, 연차, 월차, 보건휴가 등), 휴일/초과 근로 및 관련 보상(수당, 대체휴무 등) 기준 마련
- 보수 : 임금인상 관련 사항, 월 급여총액(기본급/통상수당/기타수당, 초과급여) 하한선 및 등급별 기준 마련
- 4대 보험관련, 부가 급여 (상여금, 퇴직금) 관련 기준 마련

2. 지역문화매개인력 환경개선 기반조성

가. 매개인력 관리 시스템 구축

○ 지역 내 문화매개인력 활용·관리·인증 및 역량강화 시스템 구축, 시스템을 통한 네트워크 형성, 중앙단위 문화매개인력 관리 및 인증 시스템 구축, 지역 문화매개인력 전수실태조사 정기적 실시

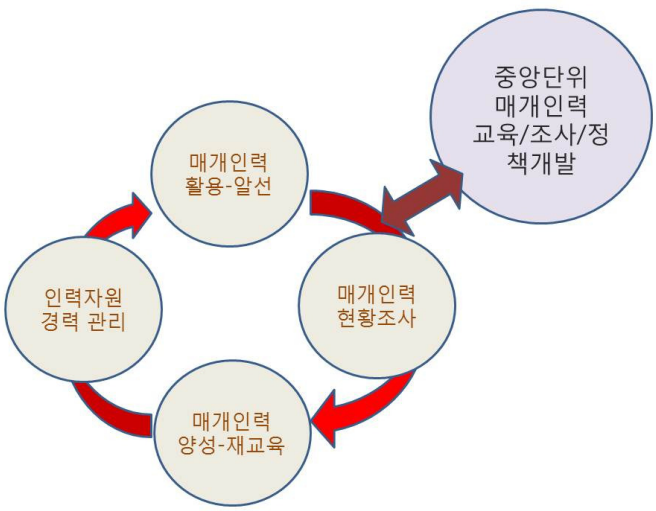
○ 지역 문화매개인격 전수실태조사는 지역단위에서 광역지방자치단체 소속기관, 광역지방자치단체 매개기관, 기초지방자치단체 소속기관, 기초지방자치단체 매개기관, 민간매개단체 및 개인을 대상으로 하며 장기적으로

는 중앙단위 매개인력도 포함하여 전수실태조사를 할 수 있음.

○ 이를 위한 기본 지표로는 고용현황(근로기준, 보수 및 복리후생)과 기본적인 사회조사 지표(나이, 경력, 학력, 가족관계 등) 및 해당 활동에 대한 장래성 등에 대하여 조사함.

○ 지역 문화매개인격 전수실태조사는 지역문화진흥법 제11조(지역문화실태조사) 즉 '지역 간의 문화격차 현황 등 지역문화진흥에 필요한 사항을 5년마다 조사하여야 한다.'와 병행하여 포함되어 실시하는 것이 적절함.

○ 한편 지역문화매개인력센터 기능의 경우 지역문화진흥법 제10조(지역문화전문인력의 양성)에 의거하여 기능을 포함함이 적절함.



[그림 4-1] 지역 문화매개인력 센터 기능

나. 매개인력 경력 증명 시스템 구축

○ 지역 내 문화매개인력의 역량확대와 자기계발을 위하여 또한 국가적인 차원에서 인력 관리를 위해서는 지역문화매개인력 경력 증명 및 관리시스템의 구축이 중요.

○ 유사 경우로는 한국예술인 복지재단의 '예술인 경력정보시스템'이 있음.

이는 '예술인 복지법 제6조 예술인의 경력 증명 등에 관한 조치마련을 위해 기획되었으며, 경력정보시스템은 예술인의 포트폴리오 관리를 중심으로 예술 활동에 필요한 다양한 정보를 입체적으로 제공하는 것을 목표로 설계되었으며 장기적으로는 사회적으로 통용될 수 있는 예술인 경력 증명 방안을 제도적·기술적으로 모색해 나가는 것을 미션'으로 삼고 있음.

(http://www.koreanartists.kr/hkor/userMain/hkorMain.do)

○ 이에 예술인 경력 증명방안에 대한 제도적·기술적 모색과 병행하여 문화매개인력 (기획, 관리, 촉매, 행정 등)의 경력 증명 시스템의 구축이 필요. 이를 통해 공공/민간 기관에서 통용 및 인증되는 경력의 증명과 개인 및 국가차원의 포트폴리오 구성이 가능하도록 검토할 필요가 있음.

○ 참고로 현재 예술인 경력정보시스템은 다음과 같이 구성되어 있음.

- 포트폴리오 관리
- 예술인 복지 원스톱 서비스
- 구인·구직 정보제공
- 예술인 교육 커리큘럼
- 예술 활동 촉진 정보 아카이빙
- 국가문화예술지원 시스템과의 통합 로그인 제공

○ 사례: 사회복지 자원봉사 인증사업 (www.vms.or.kr/index.jsp)

- 전국 자원봉사단체·기관 상호간 네트워크 체계를 구축하여 자원봉사자의 봉사실적을 정확하고 체계적으로 누적관리하고 나아가 봉사실적에 대한 인센티브 제공의 기반을 마련하기 위한 제도. 전국 사회복지 자원봉사의 체계적인 조직 관리를 통한 자원봉사 활성화를 도모하고자 보건복지부, 지방자치단체와 한국사회복지협의회, 시·도 사회복지협의회, 시·군·구사회복지협의회가 '01년도부터 자원봉사 실적인증 사업을 추진함.
- "사회복지 자원봉사 관리센터" 상호간 유기적인 협력체계를 구축하여 사회복지자원봉사 프로그램을 운영하고, 소속 자원봉사자의 봉사활동 실적을 데이터베이스에 누적·관리하여, 국가 · 사회적 다양한 인정프로그

램을 발굴 · 제공하고 있음.

- '봉사단별 · 활동성과 및 봉사실적을 인증관리시스템(VMS)'에서 공정하게 관리하여 우수봉사단 및 봉사자에 대하여는 지방자치단체 및 정부표창 대상자로 추천하여 동기를 부여함.

[그림 4-2] 사회복지 자원봉사 실정 인증 시스템[107]

다. 매개인력 전문성관련 인증 방안마련

○ 앞에서도 살펴보았듯이 전문성에 대한 사회적 공감/통용, 전문성의 정량적 인증이 이루어진 분야에 대해서는 다소 고용환경이 타 분야/직업 보다는 나은 편임.

○ 따라서 정부 및 지방자치단체에서 고용환경의 개선을 위해서는 문화체육관광부 차원에서의 전문성을 가늠 할 수 있는 기준을 마련할 필요가 있음. 예를 들어 문화예술경영, 문화행정, 문화경영관련 전공자, 지역전문인력 활동의 규정 및 경력 인증, 예술대학의 경우 졸업 후 관련 사회활동에 대한 인증 방안 (실연활동 및 조교등)에 대한 기준이 마련될 필요가 있음.

107) http://www.vms.or.kr/index.jsp 사회복지 자원봉사 인증 사이트

○ 이에 대해서는 문화인력 전문성 인증 시스템에 대한 별도의 조사 이후의 연구와 이에 대한 공감대 형성을 위한 정책 사업 (공청회 및 의견수렴)과 병행하여 공정한 기준이 마련될 필요가 있음.

- 문화매개인력 개선방안 관련

※ 현 연구 단계에서는 구체적인 가이드라인을 제시하지 않음. 이는 현재 지역별 예산, 행정 관련 환경이 상이하며 또한 전수조사가 이루어지지 않았으며 한편 등급에 대한 기준이 마련되지 않았기에 보류하며 포함사항만 기본적으로 제시함.

참고문헌

강진숙 (2013), *문화매개자로서 미디어 생산자의 아비투스 형성과 실천에 대한 연구*, 중앙대학교 석사학위 논문, pp 30-31

김용범 (1997), *문화행정 전문인력 양성 방안 연구*, 한국문화정책개발원

김준영 (2009), *자격이 문화 인력의 임금과 노동 이동에 미치는 효과 분석*, 한국문화관광연구원

김해보 (2014) *지역문화재단의 인력현황과 문화전문성 제고 방안*, 발제자료

김효정 (2011), *문화예술분야 고용촉진을 위한 직업현장 연계방안*, 한국문화관광연구원

류정아 (2008), *한국의 지역문화*, 한국문화관광연구원

박영정 (2010), *문화예술인 실태조사 개선방안 연구*, 한국문화관광연구원

서양희 (2009), *일상문화활동과 문화예술매개자의 역할에 대한 연구*, 성공회대학교 석사학위 논문, pp 29-30

서양희 (2009), *일상문화활동과 문화예술매개자의 역할에 대한 연구*, 성공회대학교 석사학위 논문, p 31

양은경 (2000), *문화연구의 신수정주의 패러다임과 대중문화 비평: 한국의 사례를 중심으로.* 『언론정보연구』, 37호, 75

양혜원 (2013), *지역밀착형 복합문화 커뮤니티 조성 및 운영방안 연구*

오훈성 (2007), *여가사회변화에 따른 여가전문인력 개발*

이건 (2010.08) 「*지방자치단체 문화예술정책 전달체계 만족도 결정요인 연구*」, 건국대학교 행정학과 박사학위 논문, p 37

이상길 (2011). *문화매개자 개념의 비판적 재검토: 매스 미디어에서 온라인 미디어까지.* 『한국언론정보학보』, 52호, 165

장세길 「*지역문화복지인력의 노동실태_전 근대적 노동조건의 자기합리화와 재생산*」, p21~46

장세길 (2011), 「*문화적 삶의 질, 문화매개인력의 제도화로부터 - 문화매개인력*

의 노동실태와 개선방안을 중심으로」, 전북발전연구원, 이슈브리핑 vol. 86, p 3

장세길 (2012), *문화적 삶의 질, 문화매개 인력의 제도화로부터 – 문화매개인력의 노동실태와 개선방안을 중심으로* – 이슈브리핑 vol.86, 전북발전연구원

장세길 (2013), *지역 문화복지 활성화 방안 – 지역 문화매개인력의 노동실태를 중심으로*, 문화융성을 위한 지역 문화현장 토론회: 전라북도 자료집 중 (2013.08.14)

장원호, 남기범 (2011) *문화예술교육정책 전달체계 분석* – "한국문화예술교육진흥원을 중심으로", 한국문화관광연구원, p 41

장원호 (2011), *문화예술교육정책 전달체계 분석 "한국문화예술교육진흥원을 중심으로"*, 한국문화관광연구원

정갑영(2002), *문화의 집 운영활성화 방안연구*, 한국문화정책개발원

정갑영(2006), *문화복지사제도 도입을 위한 실행방안 연구*, 한국문화관광정책연구원

전병태(2006), *지역문화진흥법(안) 시행령 연구*, 한국문화관광정책연구원

조현성·박종웅 (2012.09), *문화기관 근무자의 직무인식 조사*, 한국문화관광연구원

허은영 (2010), *예술 분야 일자리 특징 및 인력 정책 방향*, 한국문화관광연구원

고용실태분야_산업직업별 고용구조조사 2006, 통계청

고용형태별 근로실태조사 보고서 2012, 고용노동부

공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환「가이드라인」(2013), 기획재정부, 공공정책국

규정집, 재단법인 인천문화재단 p192~210

대안문화정책포럼 3월_박근혜 정부, '문화융성' 1년을 평가하다.

문예회관 운영가이드_제1권 문예회관 운영의 기초, 문화체육관광부, 전국문예회관연합회

문예회관 운영현황 조사 2010, 문화체육관광부, 예술경영지원센터

문화기반시설 총람 2013, 문화체육관광부

문화예술분야 사회적기업 실태조사 2011, 고용노동부, 예술경영지원센터
문화예술교육 정책 발전전략 연구 2012, 한국문화예술교육진흥원
「문화예술진흥기금사업평가」'12년도 최종보고서 2013, 문화체육관광부, 문화예술진흥기금사업평가단, KMAC
문화예술진흥기금 2012 기초사업운영실적보고서, 한국문화예술위원회
복권기금 문화나눔사업 성과평가 2012 결과보고서 (2013.02), 한국문화예술위원회, K
사회문화예술교육정책 분석연구 2010, 한국문화예술교육진흥원
생활문화공동체 만들기 사업 신규지원 2013사업설명회, 문화체육관광부
시·도 문화재단 대표자회의 정책워크숍 자료집 부록- 문화재단 보조사업에 대한 인건비 통합대상 현황표, 2013.5.30 (2014년 자료는 조사 지표가 달라 부록에 첨부)
전국 시·도 문화재단 인력운영현황 (2014.05)
전국 지역문화 지원협의회 중장기 운영방안 연구 2010, 한국문화예술위원회
지역문화의 해와 지역문화 활성화 방안 포럼 자료집 2001
주요국가의 최저임금제도 2012, 최저임금위원회
지역문화재단 설립 및 운영매뉴얼 연구 2014, 춘천시문화재단 (문화체육관광부 2013 지역문화재단 역량강화 지원 사업비로 제작)
창조산업직업전망, 고용노동부, 한국고용정보원
청년취업인턴 STORY, 고용노동부
최저생계비 계측조사 연구 2010, 한국보건사회연구원
최저임금 알아보기 2014, 고용노동부, 최저임금위원회
통상임금 노사지도 지침 2014, 고용노동부
한국고용정보원, 2010, 2009 산업·직업별 고용구조조사(OES) 기초분석 보고서 -9차년도 자료 분석-
Bernard Lamizet, La mediation culturelle, L'Harmattan, 2000.
Bourdieu, P. (1979), *La Distinction : Critique social du jugement*. 최종철 역(2006). 『구별짓기: 문화와 취향의 사회학』. 서울 : 새물결

Bourdieu, P. (1992). *Les regles de l'art: Genese et structure du champ litteraire*. 하태환 역(1999).『예술의 규칙: 문학 장의 기원과 구조』. 서울. 동문선.

Code de Patrimoine, Livre IV, Article L442-7

la loi du 4 janvier 2002 relative aux musees de France

La place de la mediatiom dans l'accompagnement du public scolaire dans reception d'un spectacle(2013), UPMP

Nicolas Aubouin, Fr d ric Kletz, Olivier Lenay, *M diation culturelle: l'enjeu de la gestion des ressources humaines*, Culture tudes 2010-1, DEPS(프랑스문화부)

NOMENCLATYRE DES PROFESSIONS ET CATEGORIES SOCIOPROF ESSIONNELLES(2003), 3eme edition

Repertoire des Metiers du Ministere de la Culture et de la Communication, Edition 2012

Repertoire interministeriel des metiers de l'Etat, 2010, Ministere du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la reforme de l'Etat: 제 2판으로 초판은 2006년에 제작.

Paid worker typology within the culture sector in 2007, Marie Gouyon, DEP, Ministrere de la culture et communication 프랑스 문화부에서 2010년 펴낸 2007년 문화 분야 유급근로자 조사 보고서

ABSTRACT

Survey-Research Studies on the Employment Status of Cultural Mediators in local cultural fields

The profession of Cultural mediator has traditional function of mediating or engaging citizens from arts works or cultural objects. From Bourdieu's early view, cultural mediator provides the cultural capital to the people that they became to enjoy and understand arts and culture. Especially in museology or visual arts fields, cultural mediator was required to be hired and played a role at first place in cultural policy history. That's why in France 'Mediateur Culturel' was obligated to be hired in public museum by law. Now, cultural mediators play not only the role of educating people but also participate in both direction of cultural enjoyment and creation by people or by artists in cultual democracy era. In that case, the role of cultural mediator becomes more and more important in local cultural policy field where there are lack of institution, activities and professionals. They provide vitality and management of cultural field in local area with very poor situation. Most of employ status of private cultural mediators does not reach even minimum official labor standards, nor official minimum wage. In most cases the 4 typical insurance for work as; unemployment insurance, safety insurance, medical insurance and national pension. Also they suffer from employment instability that most of cultural projects are not sustainable nor predictable. Sometimes they call themselves as 'expendables' in cultural policy. In this research, I tried to survey 10 regional areas with interview more than 50 cultural mediators to look closer to the situation

of employment and labor environment. And for the conclusion some directions to improve actual situations as; 1) Improvement of government delivery system of cultural policies to local field. 2) Creation of 'cultural mediator network center' to manage professional career and finding jobs. 3) Providing career certification system. 4) Suggest direction for guideline about labor status

And for conclusion, I stressed firmly the needs of the role and existence of cultural mediators in local cultural field to make cultural sustainable and creative society.

부 록

1. 시·도문화재단별 무기계약직 및 계약직 운영 방식비교 108)

1. 강원문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	계약직	기간제, 단기계약
계약기간	- 일반직으로 채용 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 사업계약직 2년 후 전환 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 1년 단위 계약 원칙	- 1년 이내 계약 - 특별한 경우 2년까지 근무 가능
운영규정	- 인사관리규정	- 무기계약 근로자 인사관리규정	- 계약직 인사관리규정	- 기간제 근로자 인사관리규정
정원/정수 관리여부	- 규정 : 직제규정 내 직급별 정원 명시	- 규정 : 정수 명시하지 않음.	- 규정 : 직제규정 내 직급별 정원 명시	- 규정 : 별도 명시 규정 없음 - 예산 : 사업비 내 예산총액으로 통제
기본급여	- 연봉제	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 최저임금을 기반으로 한 월급기준 별도 운영
부가급여	- 직급보조비, 교통비, 가족수당, 시간외 근무수당 등	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 별도 수당 지급은 없음.(시간외 근무수당 외)
연차보상	- 미사용분 수당으로 지급(예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 별도 지급되지 않음.
승진/급	- 연 1~2회 정기승진	-	-	-
성과급	- 성과상여금 지급	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	-
인사평가	- 성과평가	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 성과평가
복지비	- 맞춤형복지(여가, 건강 등)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 맞춤형복지(50만원내)
교육비	- 미지원	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 미지원
출장비	- 여비규정(관내, 관외, 국외) 적용	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
기타운영	- 보직순환 적용			- 단순보조와 전문 보조 업무 혼재
당면현안	- 성과연봉 및 승진가급 적용	- 승진 불가에 따른 임금차별 개선 - 정규직으로 전환 논의 중	- 승진 불가에 따른 임금차별 개선 - 정규직으로 전환 논의 중	- 인건비 확보를 통한 계약직 전환 노력

108) 시도문화재단대표자회의 실무위원회 작성, 2014.5

2. 경기문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	사업계약직	기타 기간제 등 (일용직 포함)
계약 기간	- 근무기간의 정함이 없음 (정년제)	- 2013.8.1. 字 정규직 전환으로 인해 현재 무기계약직 없음.	- 년 단위 근로계약 (최대 2년) - 위탁계약에 명시된 사업 종료일까지 근무	- 계약기간 1년 이내 (최대 2년)
운영 규정	- 인사규정		- 인사규정 준용	- 인사규정 준용
정원/ 정수 관리 여부	- 규정 : 직제규정 내 급수 별 정원 명시 - 예산 : 본예산 인건비 총액 제한		- 규정 : 별도 규정 없음. - 예산 : 사업비 내의 인건비 제한	- 규정 : 별도 규정 없음 - 예산 : 인건비/사업비 내 인건비 제한
기본 급여	- 연봉제(포괄임금제 시행) (주40시간 기본연 봉에 포함)		- 정규직과 동일	- 최저임금을 기준으로, 해당 기관별 책정
부가 급여	- 초과근무수당, 자녀학 비보조수당, 가족수당, 파견수당 등		- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)
연차 보상	- 미사용분 수당 미지급 (연차촉진) (단, 반영여부 관련 단체협상 중)		- 연차촉진에 따른 수당 미지급	- 연차촉진에 따른 수당 미지급
승진/급	- 연 1회 정기승진		-	-
성과급	- 경영평가 성과급 지급		-	-
인사 평가	- 성과평가 및 MBO 평가		- 별도 없음. (단, 계약기간 만료시 계약심사위원회 개최)	-
복지비	- 선택적복지, 건강검진,Art-day, 동호회 지원 등		- 정규직과 동일(※ 단 예산범위 내 지급)	- (단, Art-day, 동호회 참여 가능)
교육비	- 온·오프라인 교육비 지원(예산 범위 내)		- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)
출장비	- 직원여비규칙에 의거 지급		- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
기타 운영	- 1박2일 지역문화탐방 워크샵,단합대회 등 운영		- 사업계약 업무에 한정하며, 순환배치 불가 - 기관 자체 채용 (※ 단, 나눔센터·교육지원센터 채용의 경우, 재단서 채용 진행)	- 순환배치 불가 - 기관 자체 채용 진행 - 재단 행사 동일 참여
당면 현안	- 연봉제운영규정과 인사 평가규칙 개정 필요	- 무기계약 직군 확정 및 관련 내부 규정 정비 필요	- 무기계약 직군 확정시 고려 - 사업계약직 규모 확대에 따른 적정 인원 검토	- 감축운영 필요성과 수요 확대 사이의 검토

3. 경남문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직 (사업)	단기계약직
계약기간	-수습 6개월 후 정규직 전환 -근무기간의 정함이 없음 (정년제)		-1년단위 계약 -위탁계약에 명시된 사업종료일까지 근무
운영규정	-인사규정		-인사규정
정원/정수 관리여부	-규정 : 직제규정 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한		-예산 : 사업비 내 인건비 총액 제한
기본급여	-연봉제		-월1,500천원
부가급여	-직급수당, 시간외근무수당, 가족수당, 학비보조수당		-시간외수당
연차보상	-있음		-
승진/급	-있음		-
성과급	-		-
인사평가	-근무성적평정		-근무성적평정
복지비	-		-
교육비	-교육비 지원		-정규직과 동일
출장비	-여비규정에 따름		-정규직과 동일
기타운영	-		-
당면현안	-		-

4. 광주문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

1구분	정규직	무기계약직(사업)	단기계약직
계약 기간	- 수습 3개월 후 정규직 전환 -근무기간의 정함이 없음 (정년제)	-2014년 이후 무기계약직 전환 엄격 제한 -근무기간의 정함이 없음 (정년제)	-1년 11개월 이내 계약 원칙 -위탁계약에 명시된 사업종료일까지 근무
운영 규정	- 인사규정	- 무기계약근로자 및 기간제 근로자 규칙	-무기계약근로자 및 기간제근로자 규칙
정원/ 정수 관리 여부	- 규정 : 직제 및 정원 규정 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한	- 무기계약근로자 및 기간제 근로자 규칙 -예산 : 사업비내 인건비 총액 제한	-예산 : 사업비 내 인건비 총액 제한
기본 급여	- 연봉제(3급 이상 팀장급) 호봉제(3급 이하 평직원)	기본급에 호봉제 도입 (총 25,000천원 내외)	-월 1,700천원 - 2,000천원 내외
부가 급여	- 직급보조수당(연봉제 중 팀장 제외) 정액급식비, 시간외근무수당,	-광주시 무기계약직 관리 지침 준용 -시간외수당, 정액급식비 등 5종	-
연차 보상	- 있음	-	-
승진/급	- 인사규정에 승진 최소연한 정함	-	-
성과급	- 있음(S / A / B)	-	-
인사 평가	- 근무평정	-	-
복지비	- 복지카드(80만원) 자녀학비보조수당(고교)	-복지카드(80만원) 자녀학비보조수당(고교)	-
교육비	- 교육비 지원	-정규직과 동일	-
출장비	- 시내출장비 1~2만원 지급 -국내, 국외 출장 규정에 따름	-정규직과 동일	-사업비 내 책정 국내, 국외 출장규정에 따름
기타 운영	-	-	-
당면 현안	- 재단기금 및 정원 확충	-무기직 성과급	-2년 이상 근무시 인력의무기계약직 전환 여부

5. 대구문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	기간제 계약직
계약기간	-수습 6개월 후 정규직 전환 -근무기간의 정함이 없음(정년제)	-기간제계약직 2년 후 무기계약직 정원에 의거, 무기계약직전환 평가를 통해 무기계약진 전환 - 근무기간의 정함이 없음 (정년제)	-1년단위로 2년 계약 원칙 -위탁계약에 명시된 사업 종료일까지 근무(당해년도 말)
운영규정	-인사규정	-기간제계약직의 무기계약직으로 전환내규	-인사규정
정원/정수 관리여부	-규정 : 직제규정 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한	-규정 : 직제규정 -예산 : 사업비내 인건비 총액 제한	-예산 : 사업비 내 인건비 총액 제한
기본급여	-연봉제	-연봉제	-연봉제
부가급여	-가족수당, 자녀학비수당, 연차수당,시간외근무수당, 직급수당, 정액 급식비	-가족수당, 자녀학비수당, 연차수당 시간외근무수당, 정액급식비	-가족수당, 자녀학비수당, 연차수당, 시간외근무수당, 정액급식비
연차보상	있음	있음	있음
승진/급	있음	-	-
성과급	있음	-	-
인사평가	-근무평정	-정규직과 동일	-정규직과 동일
복지비	-	-	-
교육비	-직무교육훈련 지원	-정규직과 동일	-정규직과 동일
출장비	-공무원 출장 규정에 따름	-정규직과 동일	-정규직과 동일
기타운영	-사업업무/ 새단 운영지원업무수행	-사업업무수행	-사업업무/재단운영지원업무 수행
당면현안	-조직 확대	-14년 2년 이상 근무자 무기계약직 전환 됨	-무기계약직 정원 확보로 2년 기간제계약직의 무기계약직 전환노력

6. 대전문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	사업계약직
계약기간	- 일반계약직 2년 후 전환		- 위탁계약에 명시된 사업종료일까지	근무
운영규정	- 인사규정		- 기간제근로자 내규
정원/정수 관리여부	- 규정 : 직제 및 정원규 정 - 예산 : 본예산 인건비 총액 제한		- 규정 : 별도 명시 규정 없음. - 예산 : 위탁사업비 내 인건비 총액 제한
기본급여	- 연봉제(기본연봉+성과연봉)		- 월급 - 위탁사업비 내 인건비 지침 준수
부가급여	- 직급보조비, 정액급식비, 시간외근무수당, 가족수당 등		-
연차보상	- 미사용분 수당으로 지급 (※단, 예산범위 내 지급)		-
승진/급	- 정기승진		-
성과급	- 직원 근무실적평가에 따른 성과연봉 지급		-
인사평가	- 근무실적평가		-
복지비	- 선택적복지, 건강검진 등		- 정규직과 동일
교육비	- 교육비 지원 - 집체교육 진행		- 교육비 지원 없음 특강 및 필수교육 진행
출장비	- 시내출장비 10만원 한도내 지급 - 국내, 국외 출장		- 정규직과 동일 (※단, 예산범위 내 지급)
기타운영			- 특이사항 없음
당면현안			사업별 인건비 통일 여부 고민

7. 부산문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직 (정원내 계약직 포함)	무기계약직	사업계약직	임시직 (행사요원, 보조인력, 대체인력 등 단기인력)	일용직
계약기간	- 근무기간의 정함이 없음(정년제) - 일반계약직은 2년 후 전환	- 사업계약직 2년 후 전환 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 2년 이내 계약 원칙 - 위탁계약에 명시된 사업 종료일까지 근무	- 1년 이내 계약	- 비상근자로서 특정 기간동안 시급 및 일당을 받은 용역근로, 단순 업무수행을 위해 채용된 정원외 직원
운영규정	- 인사규정 및 인사규정 시행내규	- 정원외 직원 관리 내규	- 정원외 직원 관리내규	- 정원외 직원 관리내규	- 정원외 직원 관리 내규
정원/정수 관리 여부	- 규정 : 직제 규정 내 직급별 정원 명시 - 예산 : 본 예산 인건비 총액 제한	- 규정 : 직제 및 정원 규정에 실별 정수 명시 - 예산 : 위탁사업비 내 인건비 총액 제한	- 정원 및 정수 : 별도 명시 규정 없음 - 예산 : 위탁사업비 내 인건비 총액 제한	- 정원 및 정수 : 별도 명시 규정 없음 - 예산 : 위탁사업비 내 인건비 총액 제한	- 정원 및 정수 : 없음 - 예산 : 사업 및 예산 범위 내
기본급여	- 연봉제	- 연봉제(사업예산 범위 내)	- 연봉제(사업예산범위 내)	- 사업비를 기반으로 한 월급형식으로 임금지급	- 예산을 기반으로 한 월급(일당)형식으로 지급
부가급여	- 직급수당, 가족수당, 시간외 근무수당, 휴일근무 수당 등	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	- 사업과 예산을 기반으로 한 부가급여 반영	-
연차보상	- 미사용분 수당으로 지급 (※ 단, 예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 수당으로 지급되지 않으며, 발생된 연차는 모두 소진하는 것을 원칙으로 함	-
승진/급	- 연 1회 정기승진(승진 최저 소요기간 : 3년)	-	-	-	-
성과급	- 기관성과급 지급	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일(※ 단 예산범위 내 지급)	-	-

구분	정규직 (정원내 계약직 포함)	무기계약직	사업계약직	임시직 (행사요원, 보조 인력, 대체인력 등 단기인력)	일용직
인사 평가	- 근무평정	- 정규직과 동일 (무기전환의 근거로 함)	- 정규직과 동일(재계약의 근거로 함)	-	-
복지비	- 선택적 복지, 보험, 동호회 지원, 건강검진 등	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급)	- 정규직과 동일(※ 단 예산범위 내 지급)	-	-
교육비	- 교육비 지원 - 집체교육 진행	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 교육비 지원 없음 - 집체교육 참여 가능	-
출장비	- 관내 출장비 예산 한도내 지급 - 국내, 국외 출장비(내부규정)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	-	-
기타 운영	- 동일한 업무 수행 - 순환 인사 배치 있음	- 동일한 업무 (목적사업) 수행 - 순환 배치는 안 함	- 정규직/무기계약직과 동일한 업무 수행 - 순환배치는 안함	- 행정 기안권 없음(일부제외) - 단순보조와 전문 보조 업무 혼재	-
당면 현안	- 정원 내 〈계약직〉의 정규직 전환 명문화절실 - 경영진단 후 현실화된 직제 및 정원규정 개편 예상	- 승진 및 순환보직 불가 - 통합인건비 및 정규직화 논의중	- 승진 및 순환보직 불가 - 통합인건비 및 정규직화 논의중	- 사업특성에 따라 인력 관리운영에 다소 상이함 발생	- 업무특성에 따라 임시직과 혼재

8. 서울문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	사업계약직 (기간제계약직)	행정스태프 (단기계약직)	기타 직종 (준공무직)
계약기간	- 일반계약직 1년 후 전환 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 사업계약직 2년 후 전환 - 근무기간의 정함 없음(정년제)	- 1년 11개월 이내 계약 원칙 - 위탁계약에 명시된 사업종료일까지 근무	- 1년 이내 계약 - 특별한 경우 2년까지 근무 가능	- 직접고용으로 전환 후 2년간 한시적으로 운영
운영규정	- 인사규정	- 무기계약직 직원 운영 규정	- 계약직 직원 운영에 관한 내규	- 임시직 운영 내규	- 공무직 운영에 관한 내규
정원/정수 관리여부	- 규정 : 직제규정 내 급수별 정원 명시 - 예산 : 본예산 인건비 총액 제한	- 규정 : 무기계약직직원 영 규정 내 급수별 정수 명시 - 예산 : 본예산인건비 총액 제한	- 규정 : 별도 명시 규정 없음. - 예산: 위탁사업비 내 인건비 총액 제한	- 규정 : 별도 명시 규정 없음 - 예산 : 기타 인건비/사업비 예산총액으로 통제	- 규정 : 공무직 운영에 관한 내규 내 직무별 정원 명시 - 예산 : 본 예산의 운영경비(일반운영비)로 편성
기본급여	- 연봉제	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일 - 단, 일부 직원은 총액연봉제 적용	- 최저임금을 기반으로 한 정형화된 월급 기준 별도 운영	- 서울시 비정규직 고용개선 대책에 따라 직무별 기준급여 적용
부가급여	- 직급수당, 가족수당, 시간외근무수당, 휴일근무수당 등	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일 (※ 단 예산범위 내 지급) - 총액연봉제의 경우, 각종 수당이 포함되어 있으므로 별도 지급 없음.	- 별도 수당 지급은 없으며, 월급에 포함되거나, 대체휴가 시행 등으로 보상	- (기본급여에 포함)
연차보상	- 미사용분 수당으로 지급 (※ 단, 예산범위내 지급)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 연차촉진에 따른 수당 미지급	- 연차촉진에 따른 수당 미지급
승진/급	- 연 1회 정기승진	-	-	-	-
성과급	- 기관성과급 지급	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일 (단 예산 한도 내 지급)	-	-

구분	정규직	무기계약직	사업계약직 (기간제계약직)	행정스태프 (단기계약직)	기타 직종 (준공무직)
			- 단, 총액연봉제의 경우, 성과급이 포함되어 별도 지급 없음.		
인사평가	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	-	- 공무직 운영에 관한 내규에 따라 별도 근무성적 평가 시행
복지비	- 선택적복지, 숙박비, 동호회 지원, 건강검진 등	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	-	-
교육비	- 집체교육 진행 - 직원역량 개발 교육 자체 실시	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 집체교육 별도 실시	- 집체교육 별도 실시
출장비	- 시내출장비 5만원 한도내 실비 지급 - 국내, 국외 출장	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일 (※ 단, 시민청 직원의 경우, 시내출장비 한도 2만원)	-	-
기타운영	- 동일한 업무 수행 - 순환 인사 배치도 함		- 정규직/무기계약직과 동일한 업무 수행 - 순환 배치는 안 함	- 행정 기안권 없음. - 단순보조와 전문보조 업무 혼재	- 청소, 경비, 시설, 비서직에 한함.
당면현안	- 10년간 정체된 연봉 상하한선 현실화	- 승진 불가에 따른 임금차별 개선 - 정규직으로 전환 논의 중	- 시민청 등 위탁사업 인력의 무기계약직 전환 여부	- 감축운영 필요성과 수요확대 사이의 갈등	- 향후 공무직(무기계약직)으로 전환 예정이며, 일부 처우(복지비 등)에 대한 개선 검토

9. 인천문화재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	사업계약직	계약직	시설관리직
계약기간	- 3개월 수습 후 정규임용 - 정년제	- 23개월 계약 후목적사업무기계약 전환(시설관리직원중 재단소속)	- 23개월 계약 후목적사업무기계약 전환/사업종료일까지 근무	- 육아휴직 대체인력만 존재함	- 23개월 계약후 무기계약 전환(연령에따른 차이 있음)
운영규정	- 인사규정	- 계약직 운영규칙	- 계약직 운영규칙	- 계약직 운영규칙	- 계약직 운영규칙
정원/정수 관리여부	- 직제/정원규정, 급수별 정원 - 본예산 인건비 총액 제한	- 직제/정원규정, 급수별 정원 - 본예산 인건비 총액 제한	- 직제/정원규정, 급수별 정원 - 사업비 내 인건비 +재단 전출	- 규정 : 계약직 운영규칙 - 본예산 인건비 총액 제한	- 규정 : 직제규정 내 급수별 정원 명시 - 예산 : 위탁사업비 내 인건비
기본급여	- 연봉제(*성과 연봉제 적용)	- 연봉제(직급별 급여한계액 일반직과 다름)	- 정규직과 동일 (*성과연봉제)	- 정규직과 동일 (*성과연봉제)	- 연봉제(직급별 급여한계액 일반직과 다름)
부가급여	- 성과연봉제 성과급 - 가족수당, 시간외근무수당, 관리업무수당, 전문업무수당, 성과상여금	- 가족수당, 시간외근무수당, 관리업무수당, 전문업무수당, 성과상여금	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 가족수당, 시간외근무수당, 관리업무수당, 전문업무수당, 성과상여금
연차보상	- 미지급	- 지급	- 미지급	- 미지급	- 지급
승진/급	- 규정상 연 1~2회 정기승진	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	-	- 정규직과 동일
성과급	- 기관성과급 지급 *성과연봉제의 성과급과 별도	- 기관성과급 지급	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 기관성과급 지급
인사평가	- 근무평정	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일

구분	정규직	무기계약직	사업계약직	계약직	시설관리직
복지비	- 질병/상해 보험가입	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
교육비	- 교육비 지원	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
출장비	- 한도내 실비 지급 - 국내, 국외 출장	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일 (교육진흥원 위탁사업은 자체기준 적용)	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
기타운영	-	- 시설운영, 개방에 따라 근무형태(근무시간) 상이	- 정규직과 동일한 업무 수행 - 업무 순환 배치는 안 함	-	- 시설운영, 개방에 따라 근무형태(근무시간) 상이
당면현안	-	- 23개월 도래시 고령자에 대한 근로계약 지속여부 판단 필요			- 민간위탁근로자 직접고용으로 인건비 예산 확보필요 - 23개월 도래시 고령자에 대한 근로계약 지속여부 판단 필요

10. 전남문화예술재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직(사업)	단기계약직
계약기간	- 수습 6개월 후 정규직 전환 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 단기계약직 2년 후 전환 - 근무기간의 정함이 없음(정년제)	- 1년 11개월 이내 계약 원칙 - 위탁계약에 명시된 사업종료일까지 근무
운영규정	- 인사규정	- 기간제 운영에 관한 법률 준용	- 인사규정
정원/정수 관리여부	- 규정 : 직제 및 정원 규정 - 예산 : 본예산 인건비 총액 제한	- 규정 : 직제규정 - 예산 : 사업비내 인건비 총액 제한	- 예산 : 사업비 내 인건비 총액 제한
기본급여	- 연봉제	-연봉제	- 연봉제
부가급여	- 가족수당, 자녀학비수당, 연가보상비, 시간외근무수당,	- 교통비, 연가보상비, 시간외수당,	- 교통비, 시간외수당
연차보상	- 있음	- 있음	-
승진/급	- 있음	-	-
성과급	- 있음	- 있음	-
인사평가	- 근무평정	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
복지비	-	-	-
교육비	- 교육비 지원 - 집체교육 진행	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
출장비	- 공무원 출장 규정에 따름	- 정규직과 동일	- 정규직과 동일
기타운영	- 순환 인사 배치 가능	- 사업업무수행	- 무기계약직과 동일한 업무 수행
당면현안	- 조직 확대	- '14년 2년이상 근무자 무기계약직 전환 됨	- 2년 이상 근무시 인력의 기계약직 전환 여부

11. 제주문화예술재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직	사업계약직	행정스태프 (단기.기간제 계약직)
계약 기간	-근무기간의 정함이 없음(정년제)	-근무기간의 정함이 없음(정년제) ※ 계속 근로한 총기간이 2년을 초과한 자에 대해 임용	근로기간이 2년을 초과하지 않는 범위 내 계약원칙 ※ 관리감독기관인 제주특별자치도에서 상시 근무 불가 방침 통보	근로기간이 2년을 초과하지 않는 범위 내 계약원칙
운영 규정	인사관리규정	-무기계약 및 기간제 근로자 취업내규	-무기계약 및 기간제근로자 취업내규	-무기계약 및 기간제 근로자 취업내규
정원/정수 관리 여부	-규정 : 직제및정원규정 내 급수별 정원 명시 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한	-규정 : 직제및정원 규정 내 정원 명시 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한	-규정 : 사업 지침 (자체 별도 규정 없음.) -예산 : 위탁사업비 내 인건비 총액 제한	-규정 : 자체 별도 규정 없음. -예산 : 본예산 인건비 총액 제한
기본 급여	제주특별자치도 예산편성 지침 적용(지방공무원 보수규정)	제주특별자치도 예산편성 지침 적용(지방공무원 보수규정)	-제주특별자치도 예산편성 지침 적용 (지방공무원 보수규정 전임계약직 50%적용)	-제주특별자치도 예산편성 지침 적용(지방공무원 보수규정 전임계약직 50%적용)
부가 급여	-직급수당, 가족수당, 대민활동비, 시간외근무수당, 급식비 정근수당가산금, 등	-직무수당, 급식비, 교통보조비, 가족수당, 장기근속수당, 시간외근무수당, 휴일근무수당 등	-시간외근무수당, 휴일근무수당	-시간외근무수당, 휴일근무수당
연차 보상	-미사용분 수당으로 지급 ※ 단, 예산범위 내 지급	-미사용분 수당으로 지급 ※ 단, 예산범위 내지급	-미사용분 수당으로 지급	-미사용분 수당으로 지급 ※ 단, 예산범위 내 지급
승진/급	-연 1회 호봉 승급 개인별 재직기간에 따라 승진	-	-	-
성과급	-보수 및 수당 규정 명시 제주특별자치도 예산편성 지침적용과 지방공무원수당등에 관한규정 적용	-	-	-
인사 평가	-근무평정	-	-	-
복지비	-	-	-	-

구분	정규직	무기계약직	사업계약직	행정스태프 (단기.기간제 계약직)
교육비	집합교육 진행 선택교육에 따라 교육비 지원	집합교육 진행	집합교육 진행	집합교육 진행
출장비	도내 : 4시간 이내 1만원 / 4시간 이상 2만원 도외 : 일비 2만원 / 항공료실비 숙박료 4만원/ 식비 1식 6,000원 국외 : 운임, 체재비, 준비금 등 ※ 공무원 여비 규정 적용	정규직과 동일	정규직과 동일	정규직과 동일
기타 운영	- 순환 인사 배치	정규직 업무 보조 순환 인사 배치	- 정규직과 동일한 업무 수행(행정문서 기안 인정) - 순환 배치하지 않음	정규직 업무 보조 시설관리직
당면 현안	- 재단기금 확충 - 조직 확대	- 제주의 경우, 무기계약직은 지방공무원 규정에 따른 무기계약직을 의미 - 따라서, 주무관청이 무기계약직 발생을 엄격히 통제	- 무기계약직 발생 제한 칙에 따라 1년 미만 계약, 고용불안정및 국고사업의 지속적 수행 어려움	

12. 충북문화예술재단 무기계약직 및 계약직 운영 방식

구분	정규직	무기계약직(사업)	단기계약직	행정스태프 (단기.기간제 계약직)
계약기간	-수습 6개월 후 정규직 전환 -근무기간의 정함이 없음(정년제)	-단기계약직 2년 후 전환 -근무기간의 정함이 없음(정년제)	-1년 11개월 이내 계약 원칙 -위탁계약에 명시된 사업 종료일까지 근무	-1개월 단위 근무
운영규정	-인사규정	-정원외 직원 관리 내규	-정원외 직원관리 내규	-
정원/정수 관리여부	-규정 : 직제 및 정원 규정 -예산 : 본예산 인건비 총액 제한	-규정 : 정원외직원 관리 내규 ※ 직제 및 정원 규정에 무기계약익 정수관리 -예산 : 사업비내 인건비 총액 제한	-예산 : 사업비 내 인건비 총액 제한	-규정 : 별도 명시 규정 없음 -예산 : 기타 인건비/사업비 예산총액으로 통제
기본급여	-연봉제	-년24,000천원	-월2,000천원	-최저임금을 기반으로 한 정형화된 월급기준 별도 운영
부가급여	-직급보조수당, 정액급식비, 시간외근무수당,	-시간외수당, -선임수당(2명, 통합 이용권, 교육지원 센터)	-시간외수당	-별도 수당 지급은 없음
연차보상	-	-	-	-
승진/급	-	-	-	-
성과급	-	-	-	-
인사평가	-근무평정	-정규직과 동일	-정규직과 동일	-
복지비	-	-	-	-
교육비	-교육비 지원 -집체교육 진행	-정규직과 동일	-정규직과 동일	-교육비 지원 없음
출장비	-시내출장비 1~2만원 지급 -국내, 국외 출장 규정에 따름	-정규직과 동일	-정규직과 동일	-
기타운영	-동일한 업무 수행 -순환 인사 배치도 함	-사업업무수행	-무기계약직과 동일한 업무 수행	-행정 기안권 없음. -단순보조업무
당면현안	-조직 확대	-'14. 4월 무기계약직 전환 됨(3명)	-2년 이상 근무시 인력의 무기계약직 전환 여부	

2. 근로 계약을 위한 표준계약서 사례: 고용노동부[109)]

표준근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)과(와) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
   ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 "근로개시일"만 기재
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임 금
   - 월(일, 시간)급 : _____원
   - 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
   - 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )
     · _____원, _____원
     · _____원, _____원
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )
7. 연차유급휴가
   - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 근로계약서 교부
   - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부 요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
   - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

109) 고용노동부 표준근로계약서(5종) 게재 (2013.5.13.) 근로개선정책과 자료

단시간근로자 표준근로계약서

_____(이하 "사업주"라 함)과(와) _____(이하 "근로자"라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

2. 근 무 장 소 :

3. 업무의 내용 :

4. 소정근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)

5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일

6. 임 금
   - 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
   - 상여금 : 있음 ( ) _____원, 없음 ( )
   - 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 ( ),
   - 초과근로에 대한 가산임금률:_____ %
   - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
   - 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )

7. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여

8. 근로계약서 교부
   - "사업주"는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 "근로자"의 교부요구와 관계없이 "근로자"에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

9. 기 타
   - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
주 소 :
대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
연 락 처 :
성 명 : (서명)

참여 연구진

연구위원

김 규 원(한국문화관광연구원 연구위원)

연구보조

이 지 현(한양대 문화콘텐츠학 학사)

지역 문화매개인력 현황조사

발 행 인 박 광 무

발 행 처 한국문화관광연구원
서울시 강서구 금낭화로 154
전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880
http://www.kcti.re.kr

인 쇄 일 2014년 8월

발 행 일 2014년 8월

인 쇄 인 크리홍보 주식회사

ISBN : 978-89-6035-484-5 93300