

2021

2021 한국문화예술위원회 성평등예술지원소위원회 정책연구

# 20·30대 여성예술인의 예술계 진입구조 불평등 실태분석과 개선방향 연구



한국문화예술위원회

# 20·30대 여성예술인의 예술계 진입구조 불평등 실태분석과 개선방향 연구

최종보고서 | 2021년 12월



제 / 출 / 문

---

한국문화예술위원회 귀하

본 보고서를 「20·30대 여성예술인의 예술계 진입구조 불평등  
실태분석과 개선방향 연구」 최종보고서로 제출합니다.

2021년 12월

주 관 기 관: 독립미디어연구소 사회적협동조합

공동 연구자: 김지현(독립미디어연구소 사회적협동조합, 영화학 박사)

양현경(성평등작업실 이로)

조규혜(한국예술종합학교 극작과 전문사과정)

홍교훈(전 완주문화재단 정책기획팀장)

연구 협력자: 이진희(한국문화예술위원회 성평등 예술지원 소위원회 위원)

---

본 보고서의 내용은 한국문화예술위원회의 공식입장과는 다를 수 있습니다.



# 목 차

## 1장. 서론

1. 연구배경과 목적 .....	3
1) 연구배경 .....	3
2) 연구목적 .....	4
2. 연구내용과 방법 .....	5
1) 연구내용 .....	5
2) 연구범위 .....	6
3) 연구방법 .....	7

## 2장. 20·30대 여성예술인의 예술계 진입 관련 현황 분석

1. 20·30대 여성예술인의 관점에서 본 예술계 정책 논의 흐름 .....	13
1) 예술분야 공식 통계 .....	13
2) 성평등 예술 정책 .....	14
3) 청년예술인 정책 .....	15
4) 예술분야 전문인력양성 정책 .....	16
5) 소결 .....	18
2. 20·30대 여성예술인의 일반 현황 .....	19
1) 전체 현황 .....	19
2) 지역별 분포 .....	23
3) 주 활동 분야 .....	25
4) 소결 .....	28

3. 20·30대 여성예술인의 교육·훈련 환경 현황 .....	29
1) 고등교육기관 예·체능계열 재학 현황 .....	29
2) 고등교육기관 예·체능계열 교원 현황 .....	32
3) 고등교육기관 예·체능계열 졸업 현황 .....	34
4) 예술대학 내 불평등 요소에 대한 인식과 경험 및 대처 .....	35
5) 소결 .....	36
4. 20·30대 여성예술인의 노동 환경 현황 .....	38
1) 예·체능계열 졸업자 취업 현황 .....	38
2) 전업 예술인 비율 .....	40
3) 작품발표 및 계약체결 .....	40
4) 고용형태 .....	42
5) 소득 .....	43
6) 예술계 불평등 요소에 대한 인식과 경험 및 대처 .....	44
7) 소결 .....	48
5. 20·30대 여성예술인의 지원제도 관련 환경 현황 .....	49
1) 예술 관련 공공기관 종사자 구성 .....	49
2) 예술지원사업 심사위원 구성 .....	51
3) 예술지원사업 신청 및 수혜 .....	52
4) 소결 .....	57

6. 생애주기별 여성예술인의 경력 관리 현황 .....	58
1) 여성예술인 예술계 입문 경로 .....	58
2) 장르별 예술인 활동 시작연령 .....	60
3) 입문 후 활동 경력 .....	61
4) 예술경력 단절 경험 .....	63
5) 예술계 진입 관련 불평등 요소에 대한 인식 .....	65
6) 소결 .....	66
7. 시사점 .....	67

### 3장. 20·30대 여성예술인의 예술계 진입단계 불평등 분석

1. 교육훈련기관 .....	72
1) 사설 예술교육기관 .....	72
2) 예술중·고등학교 .....	79
3) 예술대학 .....	82
2. 노동 현장 .....	100
1) 예술대학 내 위계와 불평등의 답습 .....	100
2) ‘어린 여자’라는 사회적 위치 경험 .....	106
3) 인적·물적 자원 확보의 불투명성 .....	113
4) 비서울지역의 환경 .....	116

3. 공공지원제도 .....	118
1) 대안성과 불평등의 공존 .....	118
2) 폐쇄성과 보수성 .....	122
3) 비서울지역의 접근성 격차 .....	127
4. 진입 안정성 확보를 위한 노력 .....	130
1) 고유성 확보 노력 .....	130
2) 지속성 확보 노력 .....	134
5. 시사점 .....	137

## 4장. 결론

1. 예술계 진입경로와 불평등구조 .....	141
1) 연구참여자의 예술계 진입경로 .....	141
2) 연구참여자의 예술계 진입 불평등구조 .....	144
2. 진입단계 불평등구조 개선방향과 향후과제 .....	148
1) 개선방향 .....	148
2) 향후과제 .....	153

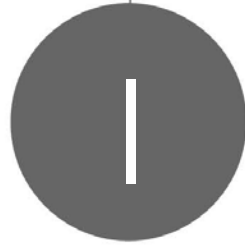
## 표 목차

[표 1-1] 심층면접 참여자 기본사항	9
[표 1-2] 심층면접 질문항목	10
[표 2-1] 2018 예술인 실태조사 모집단 성별·연령별 현황	19
[표 2-2] 2018 예술인 실태조사 응답자 성별·연령별 현황	19
[표 2-3] 예술활동증명 예술인 성별·연령별 현황	20
[표 2-4] 예술활동증명 예술인 연령대별 성별 분포	21
[표 2-5] 예술인 설문조사 성별 연령대별 분포	22
[표 2-6] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 지역별 분포	23
[표 2-7] <2018 예술인실태조사> 지역별 청년예술인 분포	24
[표 2-8] <2018 예술인실태조사> 전국 및 서울 청년예술인 성별 분포	24
[표 2-9] 주요 활동지역 성별·연령별 분포	25
[표 2-10] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포	27
[표 2-11] 주 활동 예술분야 성별·연령별 분포	27
[표 2-12] 고등교육기관별 예·체능 전공 성별 학생 수	29
[표 2-13] 고등교육기관별 예·체능 학과 전임교원 성비	32
[표 2-14] 고등교육기관별 예·체능 학과 비전임교원 성비	32
[표 2-15] 고등교육기관별 예·체능 전공 성별 졸업자 수	34
[표 2-16] 잠재적 종사자의 응답자 특성별 문화예술분야 장애경험	35
[표 2-17] 고등교육기관 졸업자 예·체능계열 성별 취업률	38
[표 2-18] 2015년, 2016년, 2017년 예·체능계열 성별 취업률 현황	39
[표 2-19] 전업 예술인 종사 여부 성별·연령별 분포	40
[표 2-20] 지난 1년간 예술작품 발표 횟수 성별·연령별 분포	40
[표 2-21] 지난 1년간 예술활동 관련 계약 체결 경험 성별·연령별 분포	41
[표 2-22] 지난 1년간 예술활동 관련 계약 체결 건수 성별·연령별 분포	41
[표 2-23] 지난 1년간 계약 체결 금액 (최대 3건) 성별·연령별 분포	41

[표 2-24] 전업 예술인의 고용형태 성별·연령별 분포	42
[표 2-25] 고용보험 가입 형태 성별·연령별 분포	43
[표 2-26] 지난 1년간 개인 수입 중 예술활동 수입 성별·연령별 분포	43
[표 2-27] 저작권(저작인접권) 보유 여부 성별·연령별 분포	44
[표 2-28] 예술기관 여성종사자 현황	49
[표 2-29] 예술기관 직급별 여성종사자 현황	50
[표 2-30] 한국문화예술위원회 심의위원 등록 및 선정 현황	51
[표 2-31] 한국문화예술위원회 지원사업 신청자 및 선정자 현황	53
[표 2-32] 한국문화예술위원회 문학분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황	55
[표 2-33] 주 활동 예술분야의 상위 7개 입문 경로 성별·연령별 분포	58
[표 2-34] 예술인 활동 상위 6개 시작 경로	59
[표 2-35] 예술인 활동시작 경로별 성별 분포	60
[표 2-36] 주 활동 예술분야의 입문 이후 기간 성별·연령별 분포	62
[표 2-37] 예술인 활동 경력 연차 성별·연령별 분포	62
[표 2-38] 예술경력 단절 경험 성별·연령별 분포	63
[표 2-39] 예술경력 단절 횟수 성별·연령별 분포	63
[표 2-40] 예술경력 단절 기간 성별·연령별 분포	64
[표 2-41] 예술경력 단절 이유 성별·연령별 분포	64
[표 2-42] 잠재적 종사자가 생각하는 데뷔에 있어 주요 어려움 (1순위)	65

## 그림 목차

[그림 2-1] 문화예술인력 양성 과정도	17
[그림 2-2] 예술활동증명 예술인 성별·연령별 현황	20
[그림 2-3] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 지역별 분포	23
[그림 2-4] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포	25
[그림 2-5] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포율	26
[그림 2-6] 4년제 대학 계열별 성별 학생 수	30
[그림 2-7] 4년제 대학 계열별 학생 수 성별 비율	30
[그림 2-8] 4년제 대학 예술계열 세부 전공별 성별 학생 수	31
[그림 2-9] 4년제 대학 예술계열 세부 전공별 학생 수 성별 비율	31
[그림 2-10] 대학 전임교원 계열별 성비	33
[그림 2-11] 고등교육기관 졸업자 계열별 성비 현황	34
[그림 2-12] 2019년 고등교육기관 졸업자 계열별 성별 취업률	39
[그림 2-13] 문화체육관광부 관리자와 위원회 여성 비율	50
[그림 2-14] 한국문화예술위원회 공연예술분야 지원사업 성별 수혜 현황	53
[그림 2-15] 한국문화예술위원회 공연예술분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황	54
[그림 2-16] 한국문화예술위원회 시각예술분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황	54
[그림 2-17] 한국문화예술위원회 시각분야 개인지원사업 성별·연령별 구성비	55
[그림 2-18] 한국문화예술위원회 시각분야 단체지원사업 성별·연령별 구성비	56
[그림 2-19] 장르별 예술인 활동 시작연령	61
[그림 4-1] 20·30대 여성예술인 연구참여자 진입 경로 분석	141
[그림 4-2] 20·30대 여성예술인 연구참여자의 예술계 진입 불평등 구조 분석 도식	144



# 서론



# 1. 연구 배경과 목적

## 1) 연구 배경

- 2016년 문화예술계 미투운동은 문화예술계 전반에 뿌리 깊게 퍼져 있는 위계 문제를 공론의 장으로 이끌어 낸 의미 있는 변화임. 그동안 문화예술계에서 관행적으로 이뤄졌던 창작·노동과정에서의 불합리하고 불평등한 문제를 문화예술인 스스로가 인식하고 불평등구조를 바꿔 나가기 위한 다양한 활동이 현재까지 이어지고 있음.
- 문화예술계 성희롱·성폭력 사건은 발생 후 개입하는 해결방식이 아니라 예술활동 환경과 예술계 구조 변화가 시급함을 그동안 강조해 왔음. 위계에 의해 발생하는 예술계의 착취와 폭력 문제는 성희롱·성폭력이 발생하는 예술계 구조와 연관되어 있는 것으로 예술대학, 지원제도, 각종 공모, 등단방식과 노동환경, 의사결정 등에서 나타나는 문제를 통합적으로 분석해야 함.
- 2019년과 2020년 문화체육관광부 ‘성평등 문화 확산 네트워크 지원사업’에서 확인된 성평등 실현을 위한 지역별 논의를 비롯해서 무용계·미술계·인디음악계 성희롱·성폭력 예방 행동 강령을 개발한 ‘여성예술인연대(AWA)’, ‘페미플로어’, ‘부산문화예술계 반성폭력연대’ 그리고 한국공연예술자치규약을 만든 공연예술가들의 자발적 모임 KTS 워킹그룹(Korea Theatre Standard Working Group)은 성평등 실현과 함께 문화예술계 위계 문제를 해결하기 위한 활동을 주체적으로 해 오고 있음.
- 이러한 활동의 주요 주체는 문화예술계에 막 진입을 하거나 진입 초기에 있는 예술인으로 문화예술계에서 창작 작업과 창작관련 노동 활동을 가장 많이 하고 있는 20·30대 여성예술인임. 미투운동 이후 문화예술계 성희롱·성폭력 인권 실태조사 결과를 보면 공통적으로 문화예술계의 진입단계에 있는 20·30대 여성이 성희롱·성폭력, 성차별, 창작과정과 노동 현장에서의 위계폭력 등 불평등 문제의 사각지대에 놓여 있는 것으로 나타남.
- 20·30대 여성예술인들은 문화예술계 불평등 문제를 인식하고 적극적으로 문제해결

을 위한 여러 활동을 자발적으로 해나가고 있지만 미투운동 이후 5년이 지난 현재, 가해자·조력자는 처벌 또는 반성 없이 문화예술계에 복귀하고 있는 상황임. 그리고 공공영역에서 제도·정책으로 해결하려는 의지와 현장에서 체감되는 실질적인 변화는 보이지 않음.

- 문화체육관광부 양성평등정책담당관, 한국문화예술위원회 성평등 예술지원 소위원회, 한국예술인복지재단 성폭력피해 신고상담지원·예술인 신문고, 지역문화재단 등에서 불평등 문제를 해결하기 위한 제도와 정책을 마련하고 있음. 하지만 근본적으로 문제를 해결하기 위한 원인 분석과 구조 개선이 우선 과제로 설정되지 않음.
- 또한, 20·30대 여성예술인의 과소대표 문제, 문화예술활동 관련 환경과 구조를 변화 시키기 위해 펼치고 있는 여성예술인의 자발적 활동이 예술활동으로 인정되거나 지지받지 못하는 등, 문화예술계 공론의 장과 공적 제도에서 20·30대 여성예술인의 관점이 반영되기 매우 어려운 구조임.
- 한편, 예술인의 문화적·사회적·경제적·정치적 지위를 보장하고 성평등한 예술환경을 조성하여 예술 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하는 ‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률’이 2021년 9월 25일에 제정되었음. 본 연구는 20·30대 여성예술인이 예술계 진입과정에서 겪는 불평등 문제와 원인(배경)을 분석하여 20·30대 여성 예술인의 지위와 권리를 보장하기 위한 예술계 구조 개선 방향을 제시하고자 함.

## 2) 연구 목적

- 기초통계자료와 진입단계에서의 불평등 경험 분석을 통해 20·30대 여성예술인 시각에서 바라본 예술계 진입구조와 불평등구조 도출
- 본 연구는 20·30대 여성예술인의 진입구조 불평등 실태조사를 위한 기초연구로 예술계 현장에서 작동되는 불평등구조의 개선 방향과 후속연구의 설문조사 내용 제안

## 2. 연구 내용과 방법

### 1) 연구내용

- **20·30대 여성예술인의 예술계 진입 관련 현황 파악**

국가승인통계 예술인 실태조사, 한국예술인복지재단 예술활동증명 완료 현황자료, 문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구 등의 예술인 통계와 문화예술분야 성희롱·성폭력 실태조사, 불공정 관련 선행연구, 20·30대 여성예술인 현황 내용을 종합·정리하고 주요 특성 분석

- **20·30대 여성예술인의 예술계 진입단계 불평등 요소 파악**

20·30대 여성예술인 11명의 심층인터뷰를 통해 예술계 진입준비와 진입 후에 겪은 불평등 경험을 교육훈련기관, 노동 현장, 지원제도, 진입 후 안정성을 확보하기 위한 활동 사례로 나눠서 분석

- **20·30대 여성예술인의 예술계 진입구조와 불평등구조 도출**

20·30대 여성예술인이 인식하고 있는 진입경로와 불평등 경험 분석을 통해 도출된 불평등의 규칙성, 유형성을 도식화

- **예술계 불평등구조 개선방향과 20·30대 여성예술인 실태조사 내용 제안**

연구결과, 성평등 문화예술정책 관련자 자문회의, 한국문화예술위원회 성평등 예술지원 소위원회 의견 수렴을 통해 구조 개선방향과 실태조사 내용 제시

## 2) 연구범위

### (1) 연구대상

본 연구에서 사용하는 예술인, 진입단계, 불평등에 관한 정의를 아래와 같이 하고자 함.

- **예술인:** 본 연구에서는 예술인 범위를 ‘예술활동을 업으로 하는 사람’을 포함하여 ‘예술활동을 위한 교육·훈련 등을 목적으로 설립된 기관·단체 또는 예술인으로부터 예술활동을 업으로 하기 위하여 교육·훈련 등을 받았거나 받는 사람’을 포함해 ‘예술 활동을 위하여 스스로 훈련하는 사람으로서 창작물의 발표 또는 실연활동의 기회를 찾는 사람’까지 아우르는 ‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률’ 원안에서 정의 하는 넓은 의미로 두고자 함.
- **진입단계:** 등단이나 단체 입단, 기업 입직 등 예술계 진입이 직접적으로 이루어지는 시기뿐 아니라, 예술계 진입을 위해 시간과 자본, 노동이 투여되기 시작하는 진입 준비과정부터 예술계 진입이 이루어지고 난 후 예술인으로서 안정적으로 자리 잡기 전까지 진입 초기의 불안정한 시기를 포괄하는 단계적 개념으로 접근하고자 함. 즉, 진입단계 개념은 진입준비와 진입초기까지의 과정을 포괄하는 연속적 스펙트럼으로서의 개념임. 예술인 생애주기 차원에서 보면 20·30대 시기 전체를 일종의 ‘진입단계’ 시기로 규정할 수 있음.
- **불평등:** 사전적 정의로 불평등은 권리, 의무, 자격 등에 차별이 있어 평등하지 않은 것을 의미함. 본 연구에서는 소득, 물질, 지위, 권력, 문화자원, 건강자원 등의 희소 자원들이 사회적 맥락에서 차별적으로 분배되는 사회적 불평등 개념을 채택함. 문화 예술계의 불평등 문제를 사회구조적 시각에서 볼 것이며 성폭력·성희롱 문제를 넘어 성차별과 인권침해문제로까지 시야를 확장해 보려함.

## (2) 시간적 범위

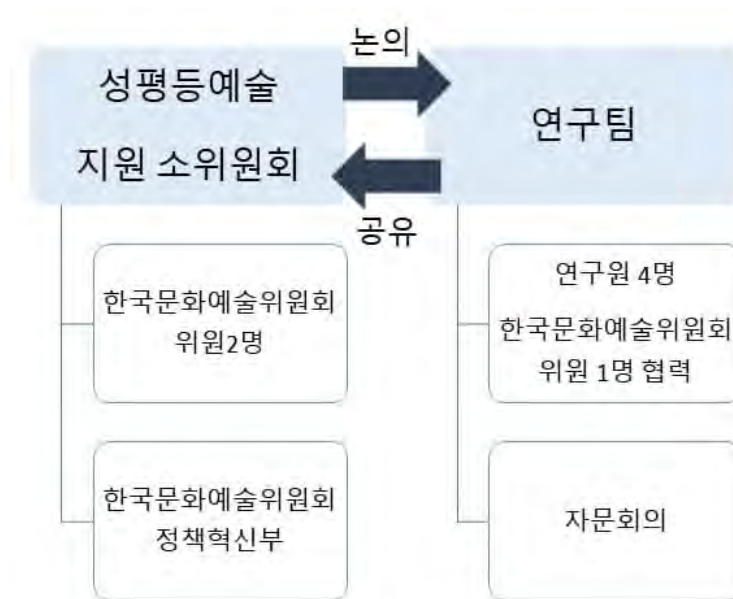
- 문헌연구의 시간적 범위 : 2005년~2021년(주로 2017년~2021년)

## (3) 공간적 범위

- 심층면접의 공간적 범위 : 서울, 경기, 충청, 전라, 경상, 강원 6개 시도 거주 및 활동 여성예술인

## 3) 연구방법

### (1) 추진체계



- 자문회의 참여자

이름	소속
권김현영	여성현실연구소 대표
류정아	한국문화관광연구원 선임연구원
박소현	서울과학기술대학교 디지털문화정책전공 교수

## (2) 연구진행흐름

- 연구배경에 따라 연구목적 설정했지만 여성예술인의 인터뷰 내용분석, 자문회의, 한국문화예술위원회 성평등 예술지원 소위원회 의견수렴을 통해 조사된 문헌내용을 분석하고 연구목적의 문제의식을 재검토하여 결론을 도출하는 방식으로 진행



## (3) 문헌연구

- 시간범위: 2005년~2021년(주로 2017년~2021년)
- 출처범위: 연구보고서, 학술논문, 신문기사, 포럼자료집, 워크숍 결과물, 보도자료 및 결정문, 지원사업 공모기준, 단행본, 문화체육관광부 국가승인통계
- 내용범위: 문화예술계의 성희롱·성폭력, 성평등, 불평등, 불공정 관련 내용을 다루고 있는 문헌

## (4) 심층면접

### ■ 심층면접 참여자

- 20·30대 여성예술인이 예술계 진입준비단계와 진입초기에 겪는 불평등 경험의 구체적 맥락을 파악하기 위해 심층면접조사를 실시함. 심층면접 참여자 기본사항은 표 1-1과 같음.
- 불평등의 경험을 문화예술계의 권위적, 성차별적 구조와 함께 읽어내는 목소리를 청취하고자 문화예술계 반성폭력 운동 및 페미니즘 문화운동 단체의 조력을 받아 연구참여자를 섭외하였음.

- 연령과 장르, 지역의 배분을 고려하여 연구참여자를 섭외함. 연령은 20대와 30대, 활동지역은 서울과 비서울, 장르는 문학, 음악, 미술, 연극, 기타로 구분하였음. 기타 장르에는 콘텐츠, 다원, 전통예술이 포함됨.
- 진입초기단계의 불평등 경험을 주로 조사하기 위하여 면접참여자의 연령을 20대에서 30대 초중반으로 한정하여 섭외하였으며, 실제 참여자 연령은 20대 후반에서 30대 초반에 집중되어 있음.
- 전체 참여자 수가 적어 직군의 배분은 고려하지 않았으나, 11인 중 8인의 참여자가 기획직을 겸하여 활동하고 있음. 이는 창작뿐 아니라 작품의 기획, 제작, 유통의 전 과정을 1인 또는 소수의 인원이 진행하는 소규모 프로젝트가 대부분인 20·30대 여성예술인의 활동 특성과 연관되어 있음.
- 참여자 11인 중 8인이 대학에서 예술분야를 전공하였으며, 이 중 5인은 전공분야에서 예술활동을 수행하고 있음. 나머지 3인 중 사례C5는 대학 졸업을 앞두고 있으며, 사례E9는 연극을 전공한 뒤 영상콘텐츠 제작으로, 사례E10은 전공과 타 장르를 복합한 다원 분야로 예술활동을 수행하고 있음.

[표 1-1] 심층면접 참여자 기본사항

연번	지역	연령	장르	직군	전공분야
A1	서울	30대	문학/소설	창작	문학
A2	서울	20대	미술/영상,사진	창작,기획	디자인
A3	서울	20대	연극/연출	창작,기획	인문계열
A4	경기/서울	30대	음악/작곡	창작,기획	작곡
A5	경기/서울	30대	전통예술/작곡,실연	창작,실연	전통음악
B6	경상	30대	문학/에세이	창작,기획	상경계열
B7	전라	30대	음악/성악	실연,기획	성악
B8	전라	20대	연극/작,연출,배우	창작,기획,실연	연극
B9	전라	20대	콘텐츠/영상	기획,제작	연극
B10	충청	20대	미술/회화	창작,기획	사회과학계열
B11	강원	20대	다원/연출,실연	창작,실연	전통음악

## ■ 심층면접내용

- 심층면접 질문내용은 아래와 같이 6개 항목으로 구성했지만 피면접자의 응답 내용에 따라 질문 순서를 바꿔 진행함. 심층면접 진행방식은 2명의 연구원과 1명의 피면접자가 참여함.

[표 1-2] 심층면접 질문항목

구분	내용
<b>1.예술계 진입과정</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 중고교· 대학, 입선· 오디션· 등단, 예술단체 입단, 지원사업 선정 등 진입과정</li> <li>· 진입 결심의 계기, 모델, 향후 예상하는 진로와 희망, 주변의 반응과 지원</li> <li>· 교육· 훈련, 공모 신청, 입단 초기업무 등 진입준비 및 초기의 활동내용</li> <li>· 본인이 생각하는 예술계 진입이란 무엇인지, 현재 어느 정도 진입했다고 느끼는지</li> </ul>
<b>2.활동환경</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 계약 방법과 형식, 고용형태, 고용기간, 사회보험, 휴가, 수입, 생계를 위한 기타 활동 여부</li> <li>· 훈련시간, 근로시간, 작업실이나 연습실 등 시설, 장비, 보조인력 확보</li> <li>· 예술활동 중 경험한 젠더, 세대, 지역 불평등, 추구하는 예술활동의 지향과 주목하는 환경적 요인</li> <li>· 예술활동 유지를 위해 필요한 조건과 이를 위한 본인의 노력</li> </ul>
<b>3.차별 및 인권침해 경험</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 훈련 및 진입과정, 이후 활동과정에서 겪은 수직적 관계 및 폐쇄성</li> <li>· 예술전공 교육과정 또는 예술활동과 관련된 관계에서 괴롭힘 또는 폭력 경험 여부</li> <li>· 인건비, 고용기간 및 형태, 교육훈련, 시설 및 장비, 보조인력 지원 등에서의 성별격차</li> </ul>
<b>4.성차별적 구조에 대한 인식</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예술활동 역량 평가, 활동 기회 부여와 관련된 성별 고정관념 여부</li> <li>· 여성 모델 여부, 성별에 따른 활동 및 경력축적의 수월성 격차</li> </ul>
<b>5.창작자로서의 정체성</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 예술활동의 목표, 예술인으로서의 자아정체감</li> <li>· 창작물을 통해 전하고자 하는 메시지</li> </ul>
<b>6. 제도</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱·성폭력 관련 정책(공모지원 시 서약서 작성, 신고상담창구 등) 인지 여부</li> <li>· 예술지원제도에 대한 제언</li> </ul>



# 20·30대 여성예술인의 예술계 진입 관련 현황 분석



# 1. 20·30대 여성예술인의 관점에서 본 예술계 정책 논의 흐름

## 1) 예술 분야 공식 통계

### ■ 예술인 실태조사, 예술인복지재단 활동증명, 공연예술실태조사

- 문화체육관광부의 국가 승인 통계는 총 22종이며, 이중 예술인에 특화된 통계는 ‘예술인 실태조사’와 ‘공연예술실태조사’가 있음.
- 현재 예술인 및 예술계의 범위에 대한 공식적 규정 사례는 문화체육관광부에서 1988년부터 3년 주기로 실시하는 ‘예술인 실태조사’(『예술인 복지법』에 근거)임. ‘예술인 실태조사’에서는 2018년 설문대상 모집단을 아래와 같은 기준으로 한정함.

- ① 예술활동증명 신청 예술인 : 한국예술인복지재단 『예술활동 경력증명 시스템』 DB 정보
- ② 한국문화예술위원회 사업 수혜 예술인 : 국가문화예술지원시스템(NCAS)
- ③ 예술관련 협회 및 단체 회원 가입 예술인 : 64개 예술관련 협회 및 단체의 회원 정보

- 이러한 기준에 따라 <2018 예술인 실태조사> 설문대상 모집단은 전국 17개 광역 시·도에서 예술활동을 하고 있는 총 14개(문학, 미술, 공예, 사진, 건축, 음악, 국악, 대중음악, 방송연예, 무용, 연극, 영화, 만화, 기타) 분야 예술인 178,540명으로 한정하여 조사를 실시하고 있음. 1) 실태조사의 내용은 크게 1) 예술활동 분야 및 내용, 2) 고용형태 및 근로환경, 3) 생활 및 복지에 대해 조사함.

1) 같은 기준에 따라 산출된 <2015 예술인 실태조사> 설문조사 모집단은 131,332명, <2021 예술인 실태조사> 설문조사 모집단은 229,000명으로 3년 조사 주기마다 꾸준히 증가하는 추세임. 2015년에서 2018년까지 47,208명, 35.9% 증가, 2018년에서 2021년까지 50,460명, 28.3% 증가함.

- 최근 각 지역별로 지역여성정책기관이나 문화예술정책 기관들에서 해당 지역 문화 예술인들의 복지정책을 수립하기 위해 지역 예술인들의 인권 현황을 평가하는 지역 예술인 실태조사도 등장함.
- 공식 통계의 경우 조사의 설계 및 결과 분석에 있어 성인지적 관점 및 연령별 세부 집단의 차이에 대한 고려가 부족함. 이에 따라 20·30대 여성예술인들의 현실은 과소대표 되거나 부정확하게 대표되는 문제가 발생함.

## 2) 성평등 예술 정책

- 국가적 수준에서 여성예술인의 현실이나 문화예술계 내 성(불)평등 문제에 주목하는 논의는 2000년대 초반부터 발견됨.
- 2000년대 초반 당시 양성평등에 관한 정책적 우호 환경을 배경으로 여성 문화예술 인력의 활동 현황이나 직업 경험, 성차별 인식 등에 관해 제도적 차원에서 정량적·실증적 데이터를 확보하고자 하는 일련의 실태조사와 DB구축 사업이 추진되다가 2010년 이후 중단되는 흐름을 보임. 이 시기 담론은 주로 21세기 고부가가치산업인 문화산업 및 문화복지의 시대에 여성전문인력 양성과 활용이라는 측면에서 여성 문화예술인들을 접근함.
- 2016년 10월부터 SNS를 통해 본격적으로 촉발된 미투운동<sup>2)</sup>은 문화예술계에 만연한 성폭력, 성희롱, 성차별의 심각성에 대해 사회적으로 강력한 문제의식을 제기하며 이후 문화예술계 성(불)평등 관련 논의에 대대적 전환을 가져옴. 산업적 관점이 아니라 인권적 관점이 전면부 부상했고 각 예술 장르별로 인권환경 실태조사가 실시됨.

2) 「성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구 보고서」에 따르면 국내 미투운동은 2015년 4월 국악단원들의 성추행·성폭행 피해 주장 하에 국가인권위원회가 천안시립예술단 소속 충남국악관현악단 예술감독의 성추행·성희롱 의혹에 대한 진정을 접수하고 조사에 나서면서 시작된 것으로 파악함. 하지만 사회적으로 미투운동이 본격적으로 가시화되기 시작한 것은 2016년 10월부터라고 할 수 있음. 이준규 시인, 배용제 시인 등 문학계에서 성추문 고발이 제기되었고, 홍대 미대생들의 폭로가 잇따르며 대학가로 문화계 성추행 파문이 확대됨. 또, SNS 상에서 ‘해시태그 성폭력 말하기’가 확장됨. 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구 보고서, 한국문화예술위원회, 25-30쪽.

- 미투운동 이후 각 예술 장르별로 도입된 인권환경 실태조사와 함께 문화예술정책 자체에 대해 성인지 관점을 도입해야 한다는 논의도 중요한 흐름으로 등장함. 이 논의들에서는 문화예술정책의 성별영향평가, 양성평등지표개발, 여성가족부와 문화체육관광부 등 정부 부처간 역할 설정 및 협력방안, 정책 담당자 공동체 내에 성인지 감수성을 높이는 방안 등이 주로 논의됨.
- 미투운동 이후 20·30대 여성예술인을 중심으로, 각 예술 장르나 지역별로 여성주의적 네트워크나 공동체 구축을 통해 자신이 활동하는 예술 현장의 성(불)평등성을 점검하고 자율적 행동강령 및 매뉴얼을 생산하는 활동도 활발하게 이어지고 있음.
- 성평등 예술정책 관련 논의들은 남성 중심의 예술정책 논의에 성인지적 관점을 도입한다는 점에서 매우 중요한 의의가 있지만, 같은 성별 집단 내에 존재하는 연령별·지역별 차이에 대해서는 논의가 활성화되지는 못함.

### 3) 청년예술인 정책

- 청년예술인 정책의 경우 청년 실업이나 N포 세대 등 청년 문제가 사회적으로 중요하게 부상하면서 청년 정책의 일환으로 비교적 최근에 도입되기 시작했으며 아직은 서울지역을 중심으로 논의가 진행되어 옴. 주요 화두는 청년예술인에 대한 개념 규정에서부터 청년예술인 정책의 목표, 청년예술정책의 당사자성 등임. 기존 예술계의 관점으로 청년예술인들을 대상화하는 것이 아니라 청년예술인 스스로가 자신의 활동을 예술로서, 자신을 예술인으로서 규정하고 예술정책이나 예술생태계를 스스로 규정하고 만들어내는 힘을 키우게 하자를 핵심적 문제의식으로 설정하고 있음.
- 『서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구』에서는 지금까지 청년예술정책이 세대론적 관점에서 추진되었다면 앞으로는 새로운 예술론의 관점으로 추진될 필요가 있다며 향후 청년예술정책의 기본방향을 ‘새로운 예술발전을 위한 실험과 도전 기회 제공’으로 제안함. 정책대상 기준은 연령 범위와 청년예술인의 속성을 함께 고려하여, 19~39세 사이의 예술가로서 예술인 등록제도에 진입하지 못한 신진 예술

가, 경력단절 예술가, 새로운 실험과 도전을 위해 장르를 변경하는 예술가로 설정하고, 창작지원금을 중심으로 지원하되, 예술가로서 활동을 위한 충분한 정보 지원(예술노동권 관련 정보, 일자리 정보, 기업이나 민간의 지원정보 등)을 병행할 것을 제안함. 지원체계는 청년예술가와 전업예술가 지원체계의 두 트랙으로 나누어, 청년예술가 지원은 예술가로의 진입 지원 및 새로운 도전과 실험 기회 제공을 목표로 한 과정 중심적 지원과 성장 지원을 중심으로 추진하고, 전업예술가 지원은 예술가로서의 자립 및 전문예술가로서의 성장과 활동 지원을 목표로 성장지원, 자립지원, 사회적 활동 지원 등 3단계 지원체계를 제안함.<sup>3)</sup>

- 청년예술인 정책은 20·30대 예술인의 현실 및 관점을 드러내고 이들의 필요에 맞는 새로운 패러다임의 예술지원사업을 발굴하고자 하는 등 혁신적 의의가 있지만, 같은 연령대 내에 존재하는 성별·지역별 차이에 대해서는 고려가 부족함.

#### 4) 예술분야 전문인력양성 정책

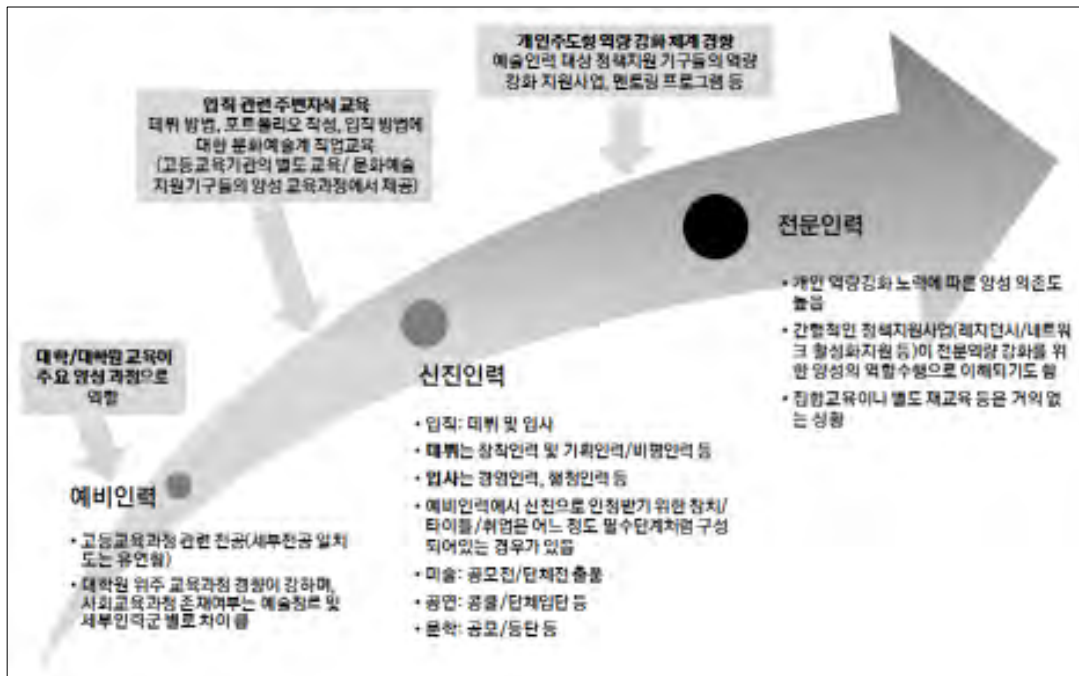
- 예술분야 전문인력양성 정책 논의에서는 문화예술인을 그 전문성의 수준에 따라 예비인력과 신진인력, 전문인력 등 단계별로 나누고 각 예술 장르나 직군별로 요구되는 전문인력들을 어떤 교육과정이나 지원정책, 재교육과정 등을 통해 사회적으로 양성할 것인지에 대해 다룸.
- 이 논의에서 20·30대 예술인은 예비인력이나 신진인력에 해당하는 집단으로 전문인력양성 정책의 핵심 정책 대상으로 설정됨. 2000년대 들어 문화예술 및 문화산업 분야에 대한 정책적 관심이 증가하면서 기존의 고등교육기관(대학, 대학원 등) 외에 중앙정부 및 소속/산하기관을 비롯하여 광역, 기초 지자체 단위에서도 문화예술전문인력 양성 정책 및 사업을 확대해 나가는 추세임.
- 문화예술전문인력 양성 관련 정책 담론에서는 “양성”을 “문화예술인력이 현장에 입직하는 시점을 전후하여 경력을 지속해 나가는 단계에서 이루어지는 전문적 역량 강

3) 백선혜 외(2019), 서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구, 서울연구원·서울문화재단, iv-v쪽.

화 목적의 교육, 육성”으로 정의함. 이에 따라 국내 문화예술전문인력 양성정책은 입직 이후의 예술인을 정책 대상으로 설정함.4)

- 국내 공공 및 민간에서 실시하는 문화예술전문인력 양성 사업(176개 사업)을 분석한 결과, 모든 경력의 인력이 함께 참여할 수 있는 사업이 대다수인 반면, 경력을 한정된 경우 신진인력(입직 후 3~5년 정도)을 대상으로 하는 경우가 대다수임. 예비인력과 중견 이후 경력자 인력을 양성하는 사업은 중앙정부 및 소속/산하 기관에 집중되어 있고 그 수가 매우 제한적임.
- 예술분야 전문인력양성 정책은 20·30대 여성예술인을 포함하여 예술계 교육과정 및 진입 관련 현황을 파악하고, 생애주기 전반에 걸친 예술인의 경력단계를 고려한다는 점에서 의의가 있으나, 조사의 설계 및 결과 분석에 있어 성 불평등이나 노동인권 감수성 등 인권적 요소에 대한 고려가 부족함.

[그림 2-1] 문화예술인력 양성 과정도



출처: 양지연 외(2015), 문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색, 60쪽

4) 양지연 외(2015), 문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색, 한국문화예술위원회, 30쪽

## 5) 소결

- 전반적으로 기존에 진행된 예술계 정책 논의는 20·30대 여성예술인의 현실에 대한 관심과 고려가 부족함.
- 20·30대 여성예술인에 대한 데이터는 체계적으로 수집되거나 공개되지 않으며 전체 예술인 복지정책이나 성평등 예술정책, 청년예술인 정책, 전문인력양성 정책 등 예술계 거대 정책 논의의 하위 내용을 구성할 뿐 그 자체로 독립된 정책 논의 대상을 구성하지는 않음.

## 2. 20·30대 여성예술인의 일반 현황

### 1) 전체 현황

- <2018 예술인 실태조사>는 설문조사 모집단 현황을 성별·연령별로 제시하고 있는데 성별의 경우 여성 44.4%, 남성 46.6%로 확인되는 반면 성별을 확인할 수 없는 경우도 8.9%를 차지하는 것으로 나타남. 연령의 경우 전체 모집단에서 20대 예술인은 8.4%, 30대 예술인은 22.6%로 20·30대 예술인이 31%를 차지하는 것으로 추정하고 있음.

[표 2-1] 2018 예술인 실태조사 모집단 성별·연령별 현황 (단위: 명, %, 2018.기준)

구분	여성		남성		모름		합계
성별	79,339 (44.4%)		83,239 (46.6%)		15,962 (8.9%)		178,540 (100%)
구분	10대	20대	30대	40대	50대	60세 이상	합계
연령별	277 (0.2%)	14,953 (8.4%)	40,261 (22.6%)	35,686 (20.0%)	37,483 (21.0%)	49,880 (27.9%)	178,540 (100%)

출처: 문화체육관광부(2018), 2018 예술인 실태조사

- 모집단 중 표본 설계 및 추출에 의해 <2018 예술인 실태조사>에 실제로 응답한 전체 응답자는 총 5,002명이며 이중 만 19세~39세에 해당하는 응답자는 31.0%임. 20·30대 여성예술인은 20·30대 예술인 응답자의 44.1%, 전체 예술인 응답자의 13.7%를 차지함.

[표 2-2] 2018 예술인 실태조사 응답자 성별·연령별 현황 (단위: %, 2018.기준)

구분		전체 예술인	20·30대 예술인
성별	여성	38.5	44.1
	남성	61.5	55.9

출처: 백선혜 외(2019), 서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구, 서울연구원, 13쪽

- 한편, 2021년 12월 기준 한국예술인복지재단에 예술활동증명을 완료한 20·30대 여성예술인은 총 37,901명임. 이는 한국예술인복지재단에 예술활동증명을 마친 전체 예술인의 29.8%에 해당하는 수치임.

[표 2-3] 예술활동증명 예술인 성별·연령별 현황 (단위: 명, %, 2021.12.기준)

구분	여성	남성	전체
20대	15,335 (12.1%)	11,826 (9.3%)	27,161 (21.3%)
30대	22,566 (17.7%)	19,665 (15.5%)	42,231 (33.2%)
40대	11,801 (9.3%)	10,865 (8.5%)	22,666 (17.8%)
50대	9,143 (7.2%)	7,138 (5.6%)	16,281 (12.8%)
60대	6,591 (5.2%)	5,672 (4.5%)	12,263 (9.6%)
70대	1,953 (1.5%)	3,237 (2.5%)	5,190 (4.1%)
80대	334 (0.3%)	1,095 (0.9%)	1,429 (1.1%)
<b>합계</b>	<b>67,723 (53.2%)</b>	<b>59,498 (46.8%)</b>	<b>127,221 (100%)</b>

출처: 한국예술인복지재단

[그림 2-2] 예술활동증명 예술인 성별·연령별 현황 (단위: 명, 2021.12.기준)



출처: 한국예술인복지재단

- 2021년 12월 기준 예술활동증명을 마친 예술인의 성별 분포를 연령대 별로 살펴보면 70·80대를 제외한 모든 연령대에서 여성예술인이 남성예술인보다 많은 것으로 나타남. 성별 격차가 가장 크게 나타나는 연령대는 20대와 80대로 20대에는 여성 예술인들의 비율이 가장 높은 반면, 80대에는 남성예술인들의 비율이 가장 높게 나타남.

[표 2-4] 예술활동증명 예술인 연령대별 성별 분포 (단위: %, 2021.12.기준)

구분	사례 수	여성	남성
20대	(27,161)	<b>56.5</b>	<b>43.5</b>
30대	(42,231)	53.4	46.6
40대	(22,666)	52.1	47.9
50대	(16,281)	56.2	43.8
60대	(12,263)	53.7	46.3
70대	(5,190)	37.6	62.4
80대	(1,429)	<b>23.4</b>	<b>76.6</b>
<b>합계</b>	<b>(127,221)</b>	<b>53.2</b>	<b>46.8</b>

출처: 한국예술인복지재단

- 2021년 한국문화예술위원회에서 <예술인 실태조사>(5,000건 규모)에 상응하는 유효응답 수집을 목표로 실시한 대규모 실태조사의 응답자 특성을 살펴보면, 20·30대 여성예술인의 비율이 전체 응답자의 17.2%를 차지함. 이 설문조사는 국가문화예술 지원시스템(NCAS)에 등록되어 있거나 문화예술 유관기관 관계자로 모집단을 구성하고 성별 할당을 남녀 모두 동일하게 50%씩 주었는데, 20대 이하부터 50대까지는 여성예술인의 응답자 비율이 동 연령대 남성예술인보다 전반적으로 높게 나타나는 반면, 60대 이상에서는 남성예술인 응답자 비율이 여성예술인보다 높게 나타나는 것으로 조사됨.

[표 2-5] 예술인 설문조사 성별 연령대별 분포 (단위: 명, %, 2021.8.기준)

구분	사례 수	여성	남성
20대 이하	393 (7.0%)	271 (4.8%)	122 (2.2%)
30대	1,199 (21.4%)	693 (12.4%)	506 (9.0%)
40대	1,286 (23.0%)	693 (12.4%)	593 (10.6%)
50대	1,268 (22.7%)	672 (12.0%)	596 (10.7%)
60대 이상	1,450 (25.9%)	533 (9.5%)	917 (16.4%)
<b>전체</b>	<b>5,596 (100.0%)</b>	<b>2,862 (51.1%)</b>	<b>2,734 (48.9%)</b>

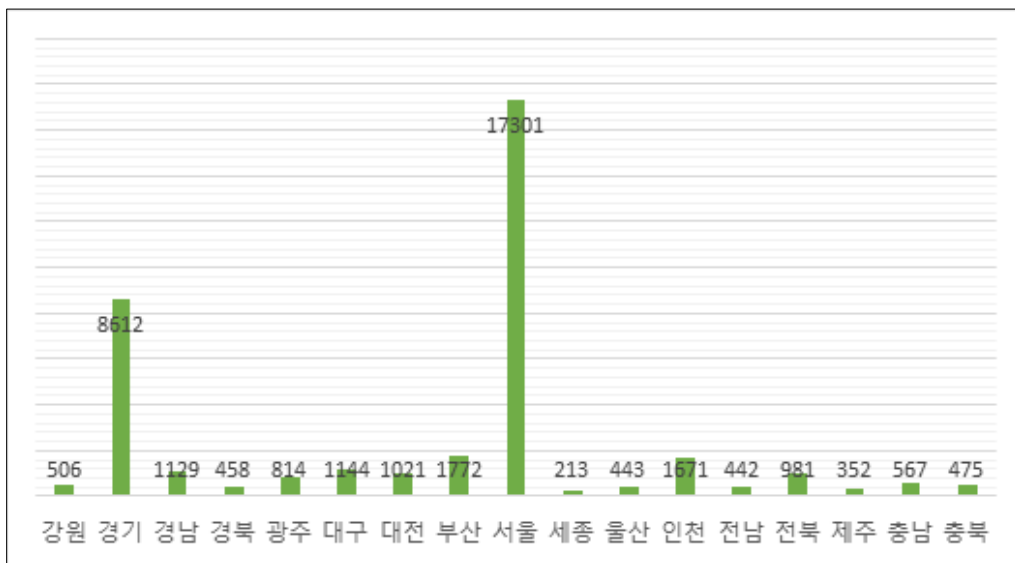
출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요조사 연구, 54~57쪽을 참조하여 재구성

- 이상 살펴본 세 자료의 결과를 비교해보면 예술활동증명 자료의 경우 예술인 실태조사보다 20·30대 여성예술인이 전체 예술인에서 차지하는 비율이 훨씬 높게 나타날 뿐 아니라, 동일 연령대의 남성예술인보다 더 많은 것으로 나타남. <2018 예술인 실태조사>를 참조하여 표본을 구성한 한국문화예술위원회 실태조사(2021)에서도 <2018 예술인 실태조사>보다 20·30대 여성예술인의 응답률이 높고 동일 연령대의 남성예술인보다 응답자가 더 많은 것으로 나타남.

## 2) 지역별 분포

- 예술활동증명 자료에 따르면, 20·30대 여성예술인의 지역별 분포는, 서울, 경기, 부산, 인천, 대구, 경남, 대전, 전북, 광주, 충남, 강원, 경북, 충북, 울산, 전남 제주, 세종 순으로 나타남. 수도권 비중이 전체 20·30대 여성예술인의 72.8%를 차지함.

[그림 2-3] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 지역별 분포 (단위: 명, 2021.12.기준)



출처: 한국예술인복지재단

- 예술활동증명을 마친 전체 예술인의 지역별 분포와 20·30대 여성예술인의 지역별 분포를 비교해보면, 20·30대 여성예술인의 수도권, 그중에서도 서울지역 집중 현상이 전체 예술인 평균보다 높은 것을 알 수 있음.

[표 2-6] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 지역별 분포 (단위: 명, %, 2021.12.기준)

구분	전체 예술인 <sup>5)</sup>	20·30대 여성예술인
서울	44,053 (38.0%)	17,301 (45.6%)
인천/경기	31,122 (26.8%)	10,283 (27.1%)
경상권	20,470 (17.6%)	4,946 (13.0%)
강원/충청권	10,089 (8.7%)	2,782 (7.3%)
광주/전라권	10,303 (8.9%)	2,589 (6.8%)
<b>합계</b>	<b>116,037 (100.0%)</b>	<b>37,901 (100.0%)</b>

출처: 한국예술인복지재단

- <2018 예술인 실태조사>에서도 전체 예술인(63.5%)보다 청년예술인들의 수도권 집중 현상(70.9%)이 더욱 높은 것으로 나타나지만, 20·30대 여성예술인의 서울지역 분포율은 20·30대 남성예술인의 서울지역 분포율보다 약간 더 적은 것으로 나타남.

[표 2-7] <2018 예술인 실태조사> 지역별 청년예술인 분포 (단위: %)

구분	전체 예술인	청년예술인
서울	40.0	45.5
인천/경기	23.5	25.4
경상권	15.1	12.3
강원/충청권	8.0	6.5
광주/전라권	9.4	6.6
모름/무응답	3.9	3.7
전체	100.0	100.0

출처: 백선혜 외(2019), 서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구, 서울연구원, 13쪽

[표 2-8] <2018 예술인 실태조사> 전국 및 서울 청년예술인 성별 분포 (단위: %)

구분		전국 예술인		서울 예술인	
		전국 전체	전국 청년	서울 전체	서울 청년
성별	여성	38.5	44.1	38.8	43.5
	남성	61.5	55.9	61.2	56.5

출처: 백선혜 외(2019), 서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구, 서울연구원, 13쪽

- 반면 한국문화예술위원회 실태조사(2021년)에서는 수도권에서 주로 활동한다고 응답한 전체 예술인의 비율이 47%로 위 자료에서보다는 수도권 집중 현상이 훨씬 낮게 나타남. 그러나 수도권 내에서도 경기와 인천 지역보다는 서울지역에의 집중 현상이 훨씬 두드러지는 특징을 보임. 이 자료에서는 여성이 남성보다 수도권 분포율이 10%p 정도 높게 나타났고, 연령이 젊을수록 수도권 분포율, 더 정확하게는 서울지역 분포율이 높은 것으로 조사됨.

5) 예술활동증명 전체예술인 지역별 분포는 2021년 6월 자료를 참고함.

[표 2-9] 주요 활동지역 성별·연령별 분포 (단위: %)

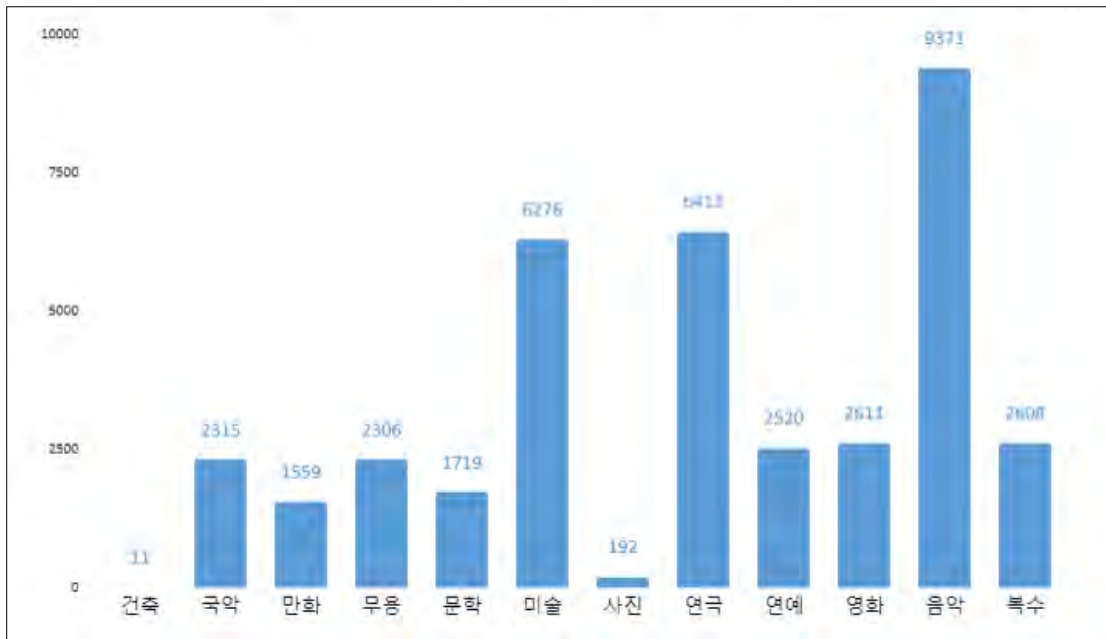
구분	서울	경기	인천	비수도권	전체
<b>전체</b>	<b>38.6</b>	<b>5.8</b>	<b>2.6</b>	<b>53.0</b>	<b>100.0</b>
여성	42.8	6.1	2.8	48.3	100.0
남성	34.2	5.4	2.4	58.0	100.0
20대 이하	51.7	5.9	2.0	40.4	100.0
30대	56.0	5.8	2.7	35.5	100.0
40대	47.7	6.9	1.8	43.6	100.0
50대	30.7	6.0	3.0	60.3	100.0
60대 이상	19.7	4.6	3.1	72.6	100.0

출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요조사 연구, 62-63쪽을 참조하여 재구성

### 3) 주 활동 분야

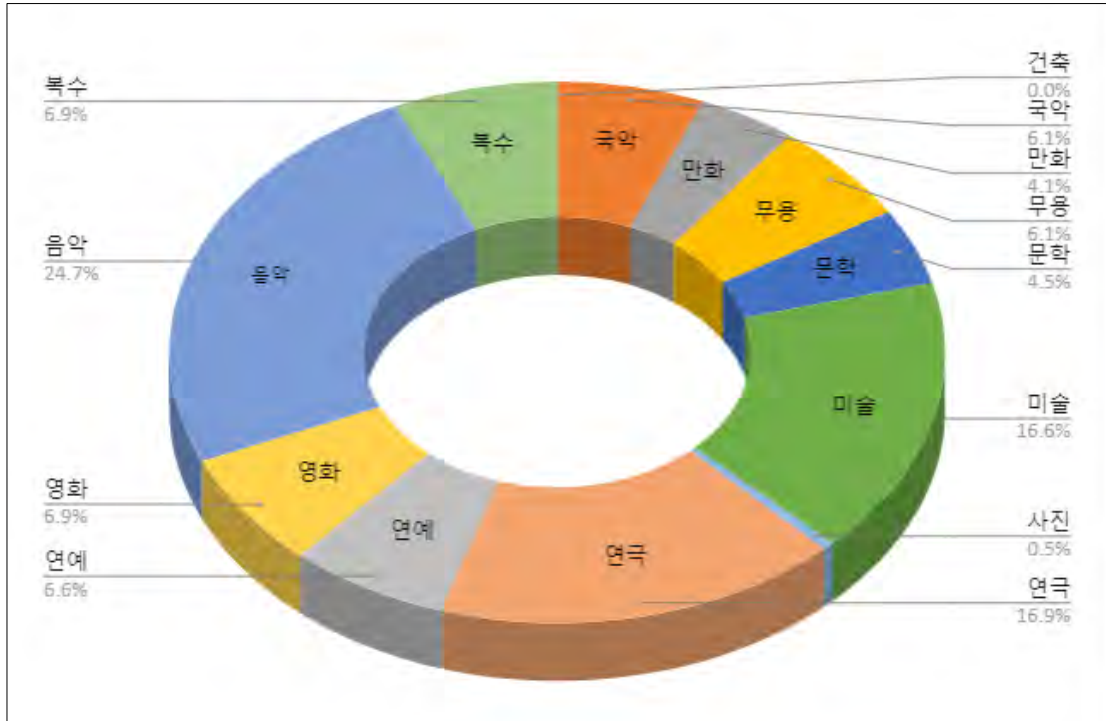
- 예술활동증명을 한 20·30대 여성의 장르별 분포는 음악(24.7%), 연극(16.9%), 미술(16.5%), 영화(6.9%), 복수(6.9%), 연예(6.6%), 국악(6.1%), 무용(6.1%), 문학(4.5%), 만화(4.1%), 사진(0.5%), 건축(0.03%) 순으로 나타남.

[그림 2-4] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포 (단위: 명, 2021.12.기준)



출처: 한국예술인복지재단

[그림 2-5] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포율 (단위: 명, 2021.12.기준)



출처: 한국예술인복지재단

- 예술활동증명을 한 전체 예술인의 활동 장르별 분포와 20·30대 여성예술인의 활동 장르별 분포를 비교해보면, 20·30대 여성예술인의 경우 음악, 국악, 무용, 연극, 연예, 만화, 복수에서 활동하는 비율이 전체 예술인 평균보다 높은 것으로 나타남. 반면 문학, 미술, 건축, 사진, 영화 분야는 20·30대 여성예술인의 분포 비율이 전체 예술인 평균보다 낮은 것으로 나옴.

[표 2-10] 예술활동증명 20·30대 여성예술인 장르별 분포 (단위: 명, 2021.12.기준)

구분	전체 예술인	20·30대 여성예술인
문학	10,496 (9.0%)	1,719 (4.5%)
미술	24,585 (21.2%)	6,276 (16.5%)
사진	2,410 (2.1%)	192 (0.5%)
건축	45 (0.04%)	11 (0.03%)
음악	27,672 (23.9%)	9,371 (24.7%)
국악	5,779 (5.0%)	2,315 (6.1%)
무용	4,465 (3.8%)	2,306 (6.1%)
연극	16,080 (13.9%)	6,413 (16.9%)
영화	8,398 (7.2%)	2,611 (6.9%)
연예	6,200 (5.3%)	2,520 (6.6%)
만화	2,499 (2.1%)	1,559 (4.1%)
복수	7,408 (6.4%)	2,608 (6.9%)
<b>합계</b>	<b>116,037 (100.0%)</b>	<b>37,901 (100.0%)</b>

출처: 한국예술인복지재단

- <2018 예술인 실태조사>의 경우 현재 주로 활동하고 있는 예술분야에서 여성과 30대 이하 비율이 동시에 높은 장르를 찾아보면 음악, 무용, 만화 분야로 나타남.

[표 2-11] 주 활동 예술분야 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	문학	미술	공예	사진	건축	음악	국악	대중 음악	방송 연예	무용	연극	영화	만화	기타
<b>전체</b>	<b>8.1</b>	<b>25.4</b>	<b>2.3</b>	<b>6.5</b>	<b>2.3</b>	<b>6.8</b>	<b>7.8</b>	<b>14.2</b>	<b>5.0</b>	<b>3.5</b>	<b>10.7</b>	<b>4.2</b>	<b>1.1</b>	<b>2.1</b>
여성	9.8	28.1	3.7	3.8	0.3	7.8	9.5	9.5	3.9	6.5	10.1	3.7	1.2	1.9
남성	7.0	23.6	1.5	8.3	3.5	6.3	6.7	17.1	5.7	1.5	11.1	4.5	1.0	2.2
30대 이하	2.0	11.7	1.2	0.9	0.1	9.3	5.3	28.2	5.5	6.9	16.7	7.8	2.0	2.3

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 36-37쪽

#### 4) 소결

- 공식 데이터를 통해 확인할 수 있는 20·30대 여성예술인의 규모는 2021년 12월 현재 최소 37,901명 이상이며, 모집단 구성 및 표본 할당 방식에 따라 전체 예술인의 13.7%~29.8%까지 차지하는 것으로 확인됨. 각 조사의 모집단 구성방식을 고려해볼 때 20·30대 여성예술인은 예술인활동증명시스템에 대해서는 타 집단보다 접근성이 높은 반면, 국가문화예술지원시스템과 문화예술 관련 협·단체 및 유관 기관에 대해서는 타 집단보다 접근성이 낮은 것으로 추정됨.
- 자료에 따라 구체적인 수치는 다르지만 20·30대 여성예술인은 수도권, 그중에서도 특히 서울지역 분포율이 45% 이상으로 추정되며 매우 서울 집중적인 현상을 보임.
- 20·30대 여성예술인이 주로 활동하는 장르는 음악, 미술, 연극이고, 타 집단에 비해 상대적으로 높은 분포율을 보이는 장르는 음악, 무용, 만화 분야로 나타남. 반면 문학과 건축, 사진은 20·30대 여성예술인들의 활동 비율이 상대적으로 적은 장르로 보임.

### 3. 20·30대 여성예술인의 교육·훈련 환경 현황

#### 1) 고등교육기관 예·체능계열 재학 현황

- 2021년 기준, 전국 고등교육기관 예·체능계열 성별 학생 수를 살펴보면, 여성 177,038명(55.4%), 남성 142,418명(44.6%)으로 여성이 남성에 비해 10.8%p 많은 수를 차지하고 있음. 학제별로는 일반대학원의 학생 수 성비에서 성별 불균형이 가장 큰 것으로 나타남.

[표 2-12] 고등교육기관별 예·체능 전공 성별 학생 수 (단위: 명, %)

구분	전문대학	대학	일반대학원	전체
여성	45,273 (52.4)	114,402 (55.5)	17,363 (64.4)	177,038 (55.4)
남성	41,141 (47.6)	91,665 (45.5)	9,612 (35.6)	142,418 (44.6)
합계	86,414 (100.0)	206,067 (100.0)	26,975 (100.0)	319,456 (100.0)

출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편

- 고등교육기관 중 가장 많은 비중을 차지하는 4년제 일반대학의 경우 2021년 예·체능계열 성별 학생 수를 살펴보면, 여성 114,402명(55.5%), 남성 91,665명(45.5%)으로 여성이 10%p 높게 나타남. 이는 전체 대학생 중 여성 학생이 차지하는 비율(42.7%)보다 높은 수치이며, 계열별로 보면 의약계열과 인문계열, 교육계열에 이어 4번째를 나타냄.<sup>6)</sup>

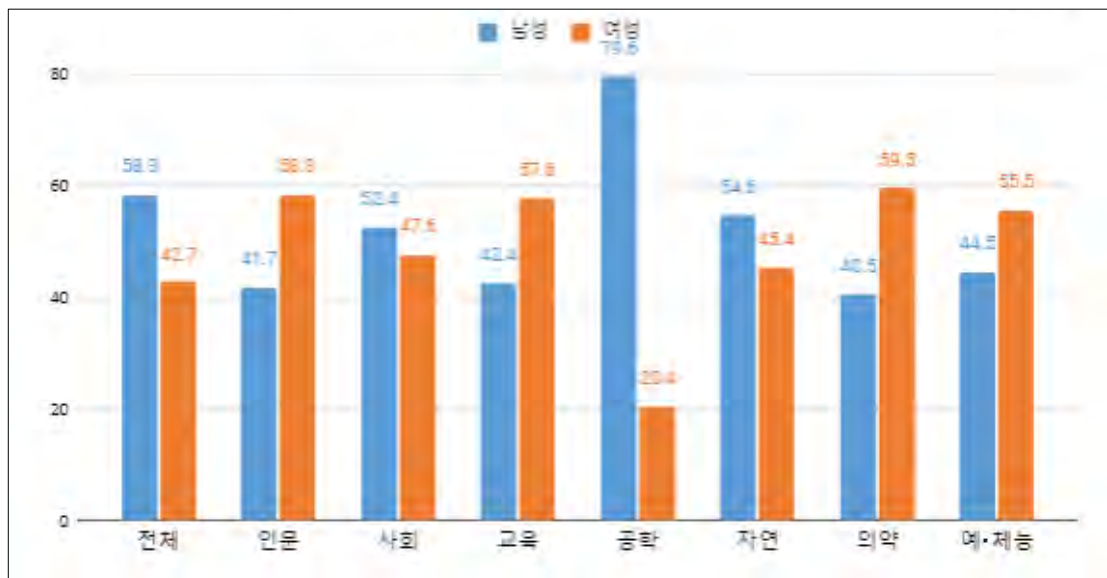
6) 우리나라 성별 대학생 수 변화추이를 살펴보면, 남학생은 1980년 312,345명에서 2021년 1,111,374명으로 약 3.6배 증가한 반면, 여학생은 1980년 90,634명에서 2021년 826,880명으로 약 9.1배 증가해 남학생에 비해 여학생이 빠르게 늘어난 것으로 나타남. 1985년 전체 여학생 비율은 26.8%였으나 이후 급속히 증가해 2000년부터 35%를 넘어서기 시작했으며, 2015년에는 40%를 돌파해 2021년 전체 학생 중 여학생 비율은 42.7%임. 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편, 78쪽.

[그림 2-6] 4년제 대학 계열별 성별 학생 수 (단위: 명, 2021.4.1.기준)



출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편

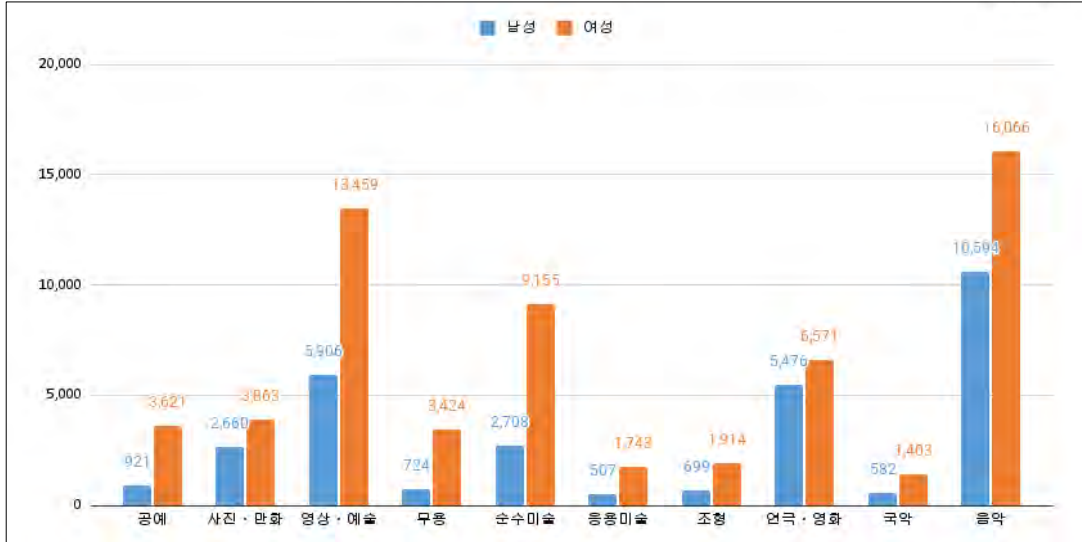
[그림 2-7] 4년제 대학 계열별 학생 수 성별 비율 (단위: %, 2021.4.1.기준)



출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편

- 예·체능계열 중 디자인과 체육 전공을 제외하고 예술 분야 세부 전공별 남녀 학생 수를 살펴보면, 모든 전공에서 여성이 남성보다 많은 것으로 나타남.

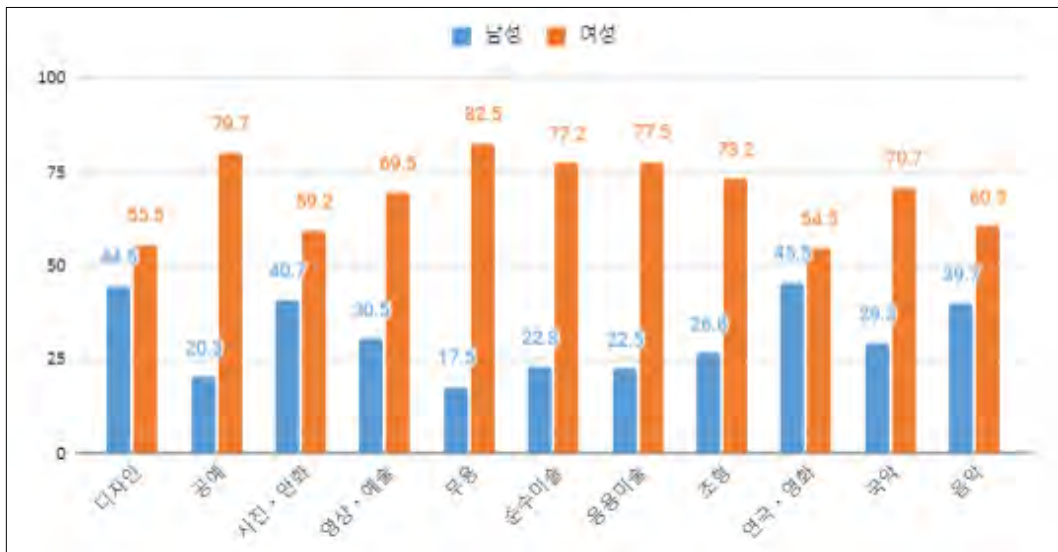
[그림 2-8] 4년제 대학 예술계열 세부 전공별 성별 학생 수 (단위: 명, 2021.4.1.기준)



출처: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

- 예술 분야 세부 전공 중 여성 비율이 높은 학과는 무용, 공연, 미술, 조형, 국악 순으로 나타남. 반면 연극·영화, 디자인, 사진·만화 전공은 여성 전공자 비율이 남성 비율보다 절대적으로는 높지만 상대적으로는 다른 전공에 비해 낮은 것으로 나타남.

[그림 2-9] 4년제 대학 예술계열 세부 전공별 학생 수 성별 비율 (단위: %, 2021.4.1.기준)



출처: 한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

## 2) 고등교육기관 예·체능계열 교원 현황

- 2018년 기준 전국 고등교육기관 예·체능계열 학과에서 학생을 가르치는 교수의 성비는 전임교원의 경우 남성 4,875명(63.9%), 여성 2,757명(36.1%)으로 남성이 여성보다 27.8%p 높게 나타남.<sup>7)</sup>
- 2021년 기준 전국 고등교육기관 예·체능계열 학과에서 학생을 가르치는 교수의 성비는 전임교원의 경우 남성 4,308명(61.1%), 여성 2,746명(38.9%)으로 남성이 여성보다 22.2%p 높게 나타남.<sup>8)</sup>

[표 2-13] 고등교육기관별 예·체능 학과 전임교원 성비 (단위: 명, %, 2021.4.1.기준)

구분	여성	남성	전체
전문대학 전임교원	822 (44.4)	1,029 (55.6)	1,851 (100.0)
대학 전임교원	1,818 (36.9)	3,107 (63.1)	4,925 (100.0)
일반대학원 전임교원	106 (38.1)	172 (61.9)	278 (100.0)
합 계	2,746 (38.9)	4,308 (61.1)	7,054 (100.0)

출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편 재구성

- 반면, 비전임교원의 경우 여성 12,434명(52.6%), 남성 11,216명(47.4%)으로 여성이 남성보다 5%p 정도 높게 나타남.<sup>9)</sup>

[표 2-14] 고등교육기관별 예·체능 학과 비전임교원 성비 (단위: 명, %, 2021.4.1.기준)

구분	여성	남성	전체
전문대학 비전임교원	2,723 (51.1)	2,602 (48.9)	5,325 (100.0)
대학 비전임교원	8,716 (52.8)	7,800 (47.2)	16,516 (100.0)
일반대학원 비전임교원	995 (55.0)	814 (45.0)	1,809 (100.0)
합 계	12,434 (52.6)	11,216 (47.4)	23,650 (100.0)

출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편에서 재구성

- 7) 한국대학교육협의회 대학알리미 사이트<<http://academyinfo.go.kr>>, 2018/예체능계열/전체 교원 대비 전임교원 현황, 2019.07.23. 업데이트; 이미정 외(2019), 미투운동 이후 문화예술계 대학생의 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제, 한국여성정책연구원, 33-34쪽에서 재인용.
- 8) 전임교원에는 총(학)장, 교수, 부교수, 조교수가 포함됨.
- 9) 비전임교원에는 겸임교수, 초빙교수, 명예교수, 객원교수, 대우교수, 기타, 강사(2020년부터)가 포함됨.

- 고등교육기관 중 가장 교원 비중이 큰 4년제 대학의 경우 예·체능 학과 전임교원의 성비를 다른 전공 계열 전임교원의 성비와 비교해보면, 예·체능 계열 전임교원의 성별 격차는 공학, 자연, 사회, 의약계열에 이어 5번째로 나타남.

[그림 2-10] 대학 전임교원 계열별 성비 (단위 : %, 2021.4.1.기준)



출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편 참고

### 3) 고등교육기관 예·체능 계열 졸업 현황

- 2021년 전국 고등교육기관 예체능 계열 졸업 현황을 살펴보면, 여성 43,138명 (64.8%), 남성 23,425명(35.2%)으로 여성이 남성보다 30%p 높게 나타남.

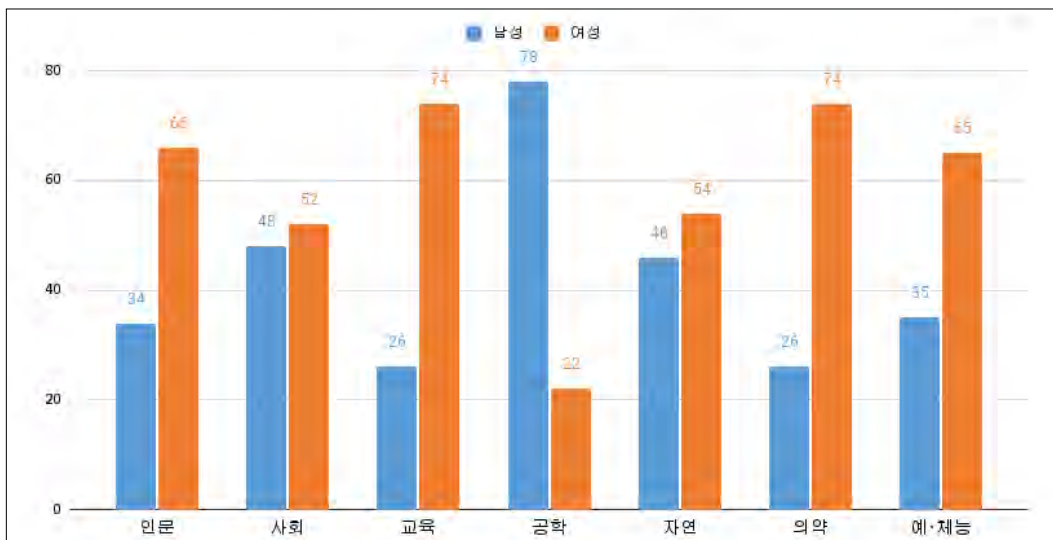
[표 2-15] 고등교육기관별 예·체능 전공 성별 졸업자 수 (단위: 명, %)

구분	전문대학	대학	일반대학원	전체
여성	16,091 (64.9)	22,514 (64.3)	4,533 (67.0)	43,138 (64.8)
남성	8,709 (35.1)	12,479 (35.7)	2,237 (33.0)	23,425 (35.2)
합계	24,800 (100.0)	34,993 (100.0)	6,770 (100.0)	66,563 (100.0)

출처: 교육부·한국교육개발원(2021), 2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편

- 2019년 고등교육기관 졸업자 계열별 성비를 살펴보면, 공학 계열을 제외한 모든 계열에서 여성 졸업자 비중이 남성보다 높게 나타남. 예·체능계열의 경우 여성 65%, 남성 35%로 여성이 남성보다 30%p 높게 나타남.

[그림 2-11] 고등교육기관 졸업자 계열별 성비 현황 (단위: %)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 91쪽

#### 4) 예술대학 내 불평등 요소에 대한 인식과 경험 및 대처

- 2005년 ‘여성의 문화예술 창조활동 실태조사 분석’에서 잠재적 종사자(문화예술계 진출 목표로 수학하고 있거나 학생의 신분을 유지하면서 인턴십, 단역 등의 활동을 하고 있는 학생)의 문화예술활동 장애경험을 보면 교육기관수가 늘어날수록 성차별 관행이 장애요인으로 지적되는 비율이 높아짐.

[표 2-16] 잠재적 종사자의 응답자 특성별 문화예술분야 장애경험(복수응답) (단위: %)

구분	사례수	문화 예술 자질 부족	교육 기관 체계적 뒷받침 부족	인맥/학맥의 부재	정보 부족	성차별 관행	남성 중심 제도 기반	경제적 여유 부족	진입의 어려움	가족의 지원 부족	결혼 출산 육아에 따른 어려움	장애를 경험한 적 없음	
전 체	(1000)	45.1	26.2	38.0	22.3	8.8	6.2	30.8	16.5	11.6	2.7	6.6	
교육유형별 경험 수	전문교육 무경험	(91)	47.3	24.2	35.2	17.6	7.7	7.7	30.8	8.8	11.0	1.1	8.8
	1 교육기관	(329)	46.8	22.8	37.4	19.5	6.7	4.9	29.2	15.5	12.5	3.6	8.5
	2 교육기관	(462)	42.9	25.3	39.6	25.8	9.3	6.7	32.5	18.8	10.2	2.8	5.4
	3이상 교육기관	(118)	47.5	40.7	35.6	20.3	13.6	6.8	28.8	16.1	15.3	0.8	4.2

출처: 류정아 외(2005), 여성의 문화예술 창조활동 실태조사 분석, 문화관광부

- 2018년 대학 내 성희롱·성폭력 실태조사에 따르면 예체능 계열 전공 분야에서 성희롱·성폭력 사건이 주로 발생한 것으로 나타남.<sup>10)</sup>
- 2018년 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단이 한국예술종합학교와 서울예대의 대학생 및 대학원생 총 403명을 대상으로 실시한 실태조사에 의하면, 여성 응답자의 39.6%, 남성 응답자의 18.8%가 성희롱·성폭력 피해를 직접 경험했다고 응답함.<sup>11)</sup> 가해자는 선후배와 동료인 경우가 가장 많았고, 교수와 비전임교수, 대학 외 문화예술계 인사 순으로 조사됨.

10) 이미정 외(2018), 대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도 개선 방안, 교육부, 164쪽

11) 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단(2018), 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 결과 보고서, 국가인권위원회·문화체육관광부, 213쪽

- 2019년 ‘미투운동 이후 문화예술계 대학生の 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제’ 연구 면접에 참여했던 학생들은 학과 내 여학생이 더 많지만 예술 현장으로의 진입은 남학생 위주로 이루어지고 문화예술계 현장에서 남성 교수와 강사의 막강한 영향력은 여학생에게 불리하게 작용한다고 진술함.<sup>12)</sup>
- 2018년 전국 예술대학생 총 5,792명이 참여한 설문결과에 따르면, 교수 및 학교의 권위로부터 부조리(갑질, 성폭행, 열정페이 등)를 경험한 적이 있다는 응답이 미술계열 12.5%, 음악/무용계열 18.5%, 연극영화계열 16.9% 문예창작계열 7.3%로 조사됨. 반복적으로 기술된 부조리 피해사례의 유형으로는 교수 티켓 강매(공연예술), 선물 종용(공연예술), 장학금 수거(공연예술), 열정페이-학교 및 교수 개인 행사에 무보수 강제 동원(전체), 인권침해-성희롱, 성폭력, 언어폭력(전체), 성차별(전체) 사례가 수집됨.<sup>13)</sup>

---

12) 이미정 외(2019), 미투운동 이후 문화예술계 대학生の 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제, 한국여성정책연구원, 110쪽

13) 박선아, 신민준(2019), 예술대학의 성폭력·위계폭력 보고서, 예술대학생네트워크, 10-15쪽

## 5) 소결

- 2021년 기준 전국 고등교육기관 예·체능계열 남녀 재학생 수를 살펴보면, 여성 177,038명(55.4%), 남성 142,418명(44.6%)으로 여성이 남성에 비해 10.8%p 많고, 체육을 제외한 모든 세부 전공에서 여학생이 남학생보다 많음.
- 2021년 기준 전국 고등교육기관 예·체능계열 학과에서 학생을 가르치는 전체 교원의 성비는 남성 15,524명(50.6%), 여성 15,180명(49.4%)으로 비슷하지만, 비전임에서 전임으로 직급이 높아질수록 성별 불균형이 심화되는 것을 볼 수 있음. 전임 교원의 경우 남성이 여성보다 20%p 이상 많은 반면, 비전임교원의 경우 여성이 남성보다 5%p 정도 높게 나타남.
- 2021년 기준 전국 고등교육기관 예·체능계열 졸업생 성비는 여성 43,138명(64.8%), 남성 23,425명(35.2%)으로 여성이 남성보다 30%p 높게 나타남. 재학생(10.8%p)보다 졸업생(30%p)의 성비 불균형이 더 크게 나타나는 것을 알 수 있음.
- 전국 고등교육기관 예·체능계열 남녀 전임교원 수는 최근 들어 성별 격차가 점차 완화되는 경향을 보임. 남성 전임교원이 여성 전임교원보다 많은 비율이 2018년 27.8%p에서 2021년 22.2%p로 3년간 5.6%p 감소함.
- 예체능계열 전공 분야에서 성희롱·성폭력 사건이 주로 발생하고, 선후배와 동료뿐 아니라 교수와 비전임교수, 문화예술계 인사 등에 의한 성희롱 성폭력 및 위계폭력 사례도 다수 발생하는 것으로 확인됨. 문화예술계 현장에서 남성 교수와 강사의 막강한 영향력은 여학생에게 불리하게 작용할 수 있으며, 성별화되어 있는 남성 위주의 기존 예술산업 구조와 상호작용하면서 예술가로서 여성의 입지를 약화시킬 수 있음.

## 4. 20·30대 여성예술인의 노동 환경 현황

### 1) 예·체능계열 졸업자 취업 현황

- 2015년부터 2019년까지 고등교육기관 졸업자 기준 예·체능계열 남녀 취업률을 살펴보면, 남성이 여성보다 매년 약 5%p 정도 높은 것으로 나타남.

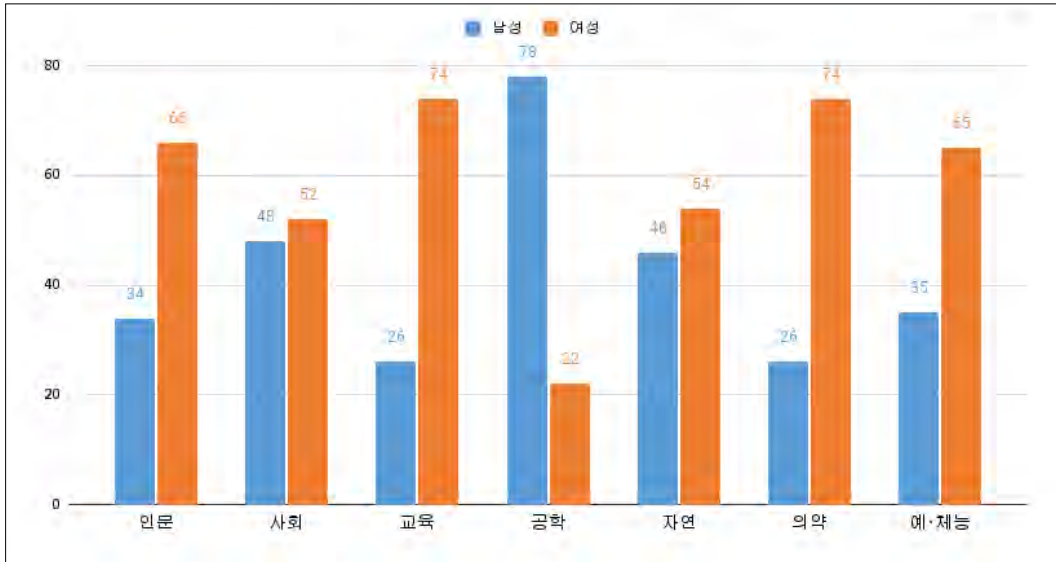
[표 2-17] 고등교육기관 졸업자 예·체능계열 성별 취업률 (단위: %)

구분	여성	남성
2015	60.0	65.7
2016	61.9	67.0
2017	61.6	65.8
2018	61.9	67.0
2019	62.6	68.1

출처: 한국교육개발원(2017, 2018, 2019, 2020), 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과 분석자료

- 2019년 고등교육기관 졸업자 기준 계열별 남녀 취업률을 살펴보면 예체능계열의 경우 남성 68.1%, 여성 62.6%로 5.5%p의 격차를 보임. 이는 7대 전공 계열 중 자연계열(7.0%p) 다음으로 성별 격차가 높은 계열임을 뜻함(공학계열도 5.5%p로 공동 2위를 차지함).

[그림 2-12] 2019년 고등교육기관 졸업자 계열별 성별 취업률 (단위: %)



출처: 김난주, '제4차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회' 발표자료, 여성가족부 개최, 2021.4.19.; 한진주 기자, "성별격차 가장 큰 전공은 공학계열... 취업률 성별격차도 커", 아시아경제, 2021.4.20.에서 재인용

- 예·체능계열 중 세부 전공별 남녀 취업률을 비교해보면, 2017년의 경우 응용예술(공예, 사진·만화, 영상·예술)의 남녀 취업률이 가장 높고 성별 격차도 가장 낮게 나타나는 반면, 음악 전공자의 남녀 취업률이 가장 낮고 성별 격차도 가장 큰 것으로 나타남.

[표 2-18] 2015년, 2016년, 2017년 예·체능계열 성별 취업률 현황 (단위: %)

구분	2015			2016			2017		
	전체	남	여	전체	남	여	전체	남	여
총계	61.9	65.7	60.0	63.6	67.0	61.9	63.0	65.8	61.6
디자인	65.1	67.9	65.1	66.3	69.1	65.3	64.9	67.3	64.1
응용예술	63.2	64.9	63.2	65.0	67.8	64.2	65.7	67.4	65.3
무용·체육	65.4	67.3	65.4	66.6	68.1	63.9	65.7	67.0	63.3
미술·조형	58.0	63.0	58.0	59.2	59.5	59.1	57.6	61.9	56.9
연극·영화	61.9	63.9	61.9	64.7	66.5	63.4	63.5	65.2	62.2
음악	47.7	56.6	47.7	50.8	58.2	48.0	52.1	57.6	50.0

출처: 한국교육개발원(2017, 2018), 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과 분석자료 재구성

## 2) 전업 예술인 비율

- <2018 예술인 실태조사>에 따르면 전업 예술인 비율은 남성(59.3%)이 여성(54.5%)보다 5%p 높고, 30대 이하 예술인(56.6%)은 전체 예술인 평균(57.4%)보다 0.8% 낮은 것으로 나타남.

[표 2-19] 전업 예술인 종사 여부 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	전업	겸업	합계
전체	57.4	42.6	100.0
여성	54.5	45.5	100.0
남성	59.3	40.7	100.0
30대 이하	56.6	43.4	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 60쪽

## 3) 작품 발표 및 계약 체결

- <2018 예술인 실태조사>에 따르면 2017년 기준 1년간 예술작품 발표 횟수는 남성 예술인이 여성예술인보다 평균 1.2회 더 높았고, 30대 이하 예술인의 작품 발표 횟수가 전체 예술인 평균 대비 0.5회 높은 것으로 나타남. 30대 이하 예술인의 경우 1-2회 응답자와 16회 이상 응답자 비율이 전체 평균보다 모두 높게 나온다는 점에서 집단 내 편차가 심한 것으로 보임.

[표 2-20] 지난 1년간 예술작품 발표 횟수 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	없음	1-2회	3-5회	6-10회	11-15회	16회 이상	합계	평균
전체	14.1	24.1	29.3	16.3	4.8	11.4	100.0	7.3
여성	14.2	23.7	31.8	16.7	4.0	9.6	100.0	6.5
남성	14.0	24.4	27.7	16.0	5.3	12.6	100.0	7.7
30대 이하	13.9	26.4	28.0	14.1	4.0	13.4	100.0	7.8

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 38쪽

- 한편 예술인 실태조사는 예술활동 관련 계약 체결 자료도 제공하고 있는데 <2018 예술인 실태조사> 결과에 따르면, 여성예술인과 30대 이하 예술인이 전체 예술인 평균보다 예술활동 계약을 더 많이 체결하는 것으로 나타남.

[표 2-21] 지난 1년간 예술활동 관련 계약 체결 경험 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	경험 있음	계약 형태		경험 없음
		서면계약	구두계약	
전체	42.1	37.3	4.8	57.9
여성	44.1	39.0	5.1	55.9
남성	40.9	36.2	4.7	59.1
30대 이하	54.2	48.0	6.2	45.8

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 70쪽

- 하지만 예술활동 관련 계약 체결 경험이 있는 경우 그 세부 내용을 살펴보면, 여성 예술인과 30대 이하 예술인이 전체 예술인 평균보다 더 적은 계약 건수와 더 적은 계약 금액을 체결하는 것으로 나타남.

[표 2-22] 지난 1년간 예술활동 관련 계약 체결 건수 성별·연령별 분포 (단위: %, 건)

구분	1건	2건	3건	4건	5건	6건 이상	합계	평균
전체	26.8	19.3	16.2	5.7	9.4	22.6	100.0	5.6
여성	27.0	22.7	19.4	5.5	7.3	18.2	100.0	4.7
남성	26.7	17.0	14.1	5.8	10.8	25.5	100.0	6.2
30대 이하	31.4	19.6	13.9	6.7	9.1	19.4	100.0	5.5

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 71쪽

[표 2-23] 지난 1년간 계약 체결 금액 (최대 3건) 성별·연령별 분포 (단위: %, 만원)

구분	50만원 미만	50-100만원 미만	100-300만원 미만	300-500만원 미만	500만원 이상	합계	평균
전체	16.8	6.7	39.9	16.3	20.3	100.0	425.8
여성	17.0	7.8	43.2	15.6	16.4	100.0	351.2
남성	16.6	5.9	37.7	16.8	23.0	100.0	476.1
30대 이하	17.9	6.5	44.6	13.4	17.6	100.0	339.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 80쪽

#### 4) 고용형태

- 전업 예술인의 고용형태(예술활동 직업)를 살펴보면, 전반적으로 고용원이 없는 자영업자(1인 사업체) 형태로 활동하는 비율(36.8%)이 가장 높은 가운데, 여성예술인은 남성예술인보다 고용원이 없는 자영업자, 기간제/계약직/임시직/축탁직, 시간제 형태로 종사하는 비율이 높고, 남성예술인은 정규직, 고용원이 있는 자영업자, 일용직 고용형태 비율이 높은 것으로 나타남. 반면 30대 이하 예술인은 기간제/계약직/임시직/축탁직으로 활동하는 비율(29.3%)이 가장 높고, 전체예술인 평균보다 기간제/계약직/임시직/축탁직, 시간제, 정규직, 일용직 형태로 종사하는 비율이 높으며, 고용원이 없는 자영업자나 고용원이 있는 자영업자로 활동하는 비율은 낮은 것으로 나타남.

[표 2-24] 전업 예술인의 고용형태 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	전체	여성	남성	30대 이하
고용원이 없는 자영업자 (1인 사업체)	36.8	35.5	37.6	27.7
기간제/계약직/임시직/축탁직	19.8	21.0	19.1	29.3
파트타임/시간제	7.0	9.0	5.8	9.9
정규직	7.0	6.3	7.3	8.0
고용원이 있는 자영업자	6.4	4.6	7.4	2.8
일용직	3.7	3.0	4.1	7.3
기타	19.4	20.6	18.6	15.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 61쪽

- 고용보험 가입률의 경우 전체적으로 고용보험에 가입되지 않았다는 응답이 75.9%로 우세한 가운데, 남성예술인의 고용보험 가입률이 여성예술인보다 약간 더 높게 나타나고, 30대 이하 예술인은 전체 예술인 평균보다 고용보험 가입률이 약간 더 낮게 나타남.

[표 2-25] 고용보험 가입 형태 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	가입함	가입하지 않음	합계
전체	24.1	75.9	100.0
여성	23.1	76.9	100.0
남성	24.8	75.2	100.0
30대 이하	23.4	76.6	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 114쪽

## 5) 소득

- 2017년 활동을 기준으로 개인 수입 중 예술활동 수입을 조사한 결과 남성 예술인은 평균 1,505만원, 여성예술인은 평균 920만원으로 여성예술인의 평균 수입이 남성예술인 평균 수입의 약 60%에 그치는 것으로 나타남. 30대 이하 예술인의 경우 평균 1,246만원으로 전체 예술인 평균(1,281만원)보다 3%p 정도 낮은 것으로 나타남.

[표 2-26] 지난 1년간 개인 수입 중 예술활동 수입 성별·연령별 분포 (단위: %, 만원)

구분	전체	여성	남성	30대 이하
없음	<b>28.8</b>	29.7	28.3	20.3
5백만원 미만	<b>27.4</b>	32.8	24.1	30.6
5백만원-1천만원 미만	<b>10.7</b>	12.8	9.3	13.1
1천만원-2천만원 미만	<b>13.2</b>	11.8	14.1	17.3
2천만원-3천만원 미만	<b>7.4</b>	5.9	8.3	8.6
3천만원-4천만원 미만	<b>4.4</b>	3.2	5.2	4.4
4천만원-5천만원 미만	<b>2.0</b>	1.0	2.7	1.8
5천만원-6천만원 미만	<b>1.3</b>	1.0	1.5	1.4
6천만원 이상	<b>4.7</b>	1.8	6.6	2.5
합계	<b>100.0</b>	100.0	100.0	100.0
평균	<b>1281.2</b>	919.9	1505.4	1245.6

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 86-87쪽

- 저작권이나 저작권접권 보유 여부를 조사한 결과 남성예술인이 여성예술인보다 5.8%p 높게 나타났고, 30대 이하 예술인의 경우 전체예술인 평균보다 8%p 높게 나타남.

[표 2-27] 저작권(저작권접권) 보유 여부 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	예	아니오	합계
전체	25.0	75.0	100.0
여성	21.4	78.6	100.0
남성	27.2	72.8	100.0
30대 이하	33.0	67.0	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 99쪽

## 6) 예술계 불평등 요소에 대한 인식과 경험 및 대처

- 2005년 예술 창작/작품 분야 여성 종사자를 대상으로 실시된 조사에 따르면, 여성으로서 받은 불이익의 경험 내용 중 평균 응답률보다 높은 항목으로 ‘작품상 수상 시 남성을 우선으로 한다’, ‘여성작가의 표현은 잘못 인식되는 경우가 있다’, ‘공연 시 캐스팅할 때 남성을 우선으로 한다’, ‘오디션이나 단체에 시험 시 절대적으로 남성이 유리하다’, ‘작품 활동 기회가 남성에 비해 적다’, ‘남성이 일을 더 잘 할 것이라는 편견’, ‘수상과 관계되는 대형전시에서 남성을 우선으로 한다’, ‘가사활동 때문에 작품 활동에 시간 제약이 많다’, ‘소속단체의 리더를 남성우선으로 한다’, ‘연출의 편협성’, ‘남성들의 인맥형성에서 소외된다’, ‘대부분 임원이 남성이라 담합과 판단에 의해 평가한다’ 등이 있었음.<sup>14)</sup>
- 2016년 실시한 전 국민 대상 성폭력 실태조사를 보면 폭행·협박을 수반한 성추행 피해 발생은 0.4%지만 예술 분야는 7.4%고, 스토킹 피해는 전국 성폭력 실태조사에서 0.9%지만 예술 분야는 11.5%로 조사됨. 이외 폭행·협박을 수반하지 않은 성추행 피해는 일반 국민 대상 조사에서는 10.7%지만 예술 분야는 20.1%로 나타나 전반적으로 예술 분야 피해 비율이 높은 것으로 나타남.<sup>15)</sup>

14) 류정아 외(2005), 여성의 문화예술 창조활동 실태조사분석, 문화관광부, 281-282쪽

- 2018년 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 운영 결과 발표에 따르면, 단체 및 협회 등 문화예술계 종사자 대상 설문조사에서 여성 응답자의 57.7%와 남성 응답자의 6.8%가 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’고 응답함.<sup>16)</sup>
- 2017년 ‘영화계 성평등 환경조성을 위한 성폭력·성희롱 실태조사’에서 파악된 성희롱·성폭력 피해 대상을 살펴보면 문화예술영역에 갓 입문하였거나 입문을 준비 중인 여성들에게 집중되어 있음. 입문 단계 피해자가 31.0%로 가장 높고, 프리-프로덕션 단계 25.2%, 프로덕션 단계 22.3%로 나타났으며 가해자는 ‘남성 상급자’가 63.2%로 권력을 가진 상급자 남성이 성희롱·성폭력을 가하는 비율이 높은 것으로 확인됨. 한편, 사건 발생 이후 대처방식을 살펴보면 ‘문제라고 느꼈지만 참음’이라는 응답이 46.3%, ‘모른 척 하면서 살짝 피함’이 33.4%로 나타났고, ‘그 자리에서 가해자의 잘못을 지적함’과 같이 거부 의사를 명확히 한 적극적 대처는 12.2%로 소수에 불과함. 사건 발생 이후 외부 전문기관과 의논하거나 영화계 내부 기구에 상담이나 제보하여 공적 해결을 모색한 응답자는 1.2%에 불과했는데, 피해자가 공적 신고 등 적극적인 대처를 하지 못한 이유에 대해 신고해도 별다른 조치가 취해지지 않는다는 점이 가장 많이 제시됨.<sup>17)</sup>
- 2019년 영화계 성희롱·성폭력 실태조사에서 전반적으로 연령대가 낮을수록, 그리고 남성보다는 여성이 미투운동 이후 긍정적 변화에 대한 평가가 낮고 부정적 변화에 대한 평가가 높은 것으로 나타남.<sup>18)</sup>
- 2019년 공연예술분야 종사자를 대상으로 실시된 설문조사에서는 응답자의 26%(남성 7.9%, 여성 46.8%)가 예술분야에 활동하면서 성폭력 피해 경험이 있다고 응답함. 가해자는 선배 예술가가 가장 많았고, ‘교수, 강사’가 그 뒤를 이음. 성폭력 피해자 중 31.1%는 피해 당시 아무런 대응을 하지 않은 것으로 나타났으며 그 이유로 ‘어떤 행동을 해도 소용이 없을 것 같아서’(59%), ‘그 사

15) 이미정 외(2019), 미투운동 이후 문화예술계 대학생의 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제, 한국여성정책연구원, 24-25쪽

16) 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단(2018), 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 결과 보고서, 국가인권위원회·문화체육관광부, 14쪽

17) 이나영 외(2018), 2017년 영화계 성평등 환경 조성을 위한 성폭력·성희롱 실태조사, 영화진흥위원회, 56-62, 66, 137쪽

18) 이나영 외(2021), 2019 영화계 성희롱·성폭력 실태조사, 영화진흥위원회, 252쪽

람의 행동이 성폭력인지 몰라서’(36.6%), ‘상대방의 권위가 위협적이어서’(32.7%)라고 응답함. 성폭력 피해자의 2.2%만이 피해 사실을 신고했는데 피해 신고를 하지 못한 이유를 조사한 결과 ‘문제 제기를 해도 해결될 것 같지 않아서’(62.0%), ‘괜히 예민하게 생각하는 것 같아서’(46.6%), ‘공연예술활동에 불이익이 우려되어서’(45.6%)로 나타남.<sup>19)</sup>

- 2018년 ‘문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사’에 따르면, 여성 영화인들은 성별 직무분리와 성별 임금격차, 남성중심적 네트워크에서 오는 소외와 배제, 남성이라는 표준과 규범으로 인한 타자화, 임신·출산 등 여성 재생산권에 대한 인식의 부재와 이로 인한 경력단절, 남성중심적 권력과 문화에서 비롯되는 성희롱과 성폭력의 위협에 일상적으로 직면하고 있음. 하지만 영화계 전반의 열악한 노동환경과 ‘영화현장의 특수성’ 논리는 영화계의 성차별이나 불평등 문제를 비가시화시키는 역할을 함.<sup>20)</sup>
- 2019년 공연예술분야 종사자를 대상으로 실시된 설문조사에 따르면, ‘본인이 활동하는 예술분야에 진입하기 위해서는 학벌, 지연, 사제 관계 등의 인맥이 중요하다’에 대해 70.1%가, ‘예술인들은 외모나 성적인 매력으로 평가되는 경향이 있다’에 64.5%가, 그리고 ‘예술계의 종사자들은 대부분 여성이지만 연출 및 감독의 비율은 남성의 비율이 높다’에 대해 58.7%가 긍정적 의견을 나타냄.<sup>21)</sup>
- 2020년 문학분야 전문가 심층면접 및 설문조사 결과에 따르면 “원고청탁에서부터 문예지 작품 게재와 보상, 문학 출판 계약에서 인세 지급, 공모전과 문학상 선정이라는 모든 과정에 걸쳐” 불공정 관행이 발생하고 있다는 사실이 확인되었는데, 특이한 점은 여성과 젊은 세대, 협회나 단체에 소속되어 있지 않을수록 그 피해가 적게 발생하고 이의제기 및 수정 요구 활동, 노동자로서의 인식 및 노동조합의 필요성에 대한 동의 정도도 증가하는 것으로 파악됨. 이밖에 기타 문학분야의 불공정 관행으로 심사권력과 지면권력, 그리고 자신의 제자에 대한 위계 권력, 인세 등에 대한 문제가 지적되었으며, 심사와 지면을 줄 수 있는 권력을 앞세운 성추행과 성폭력, 자본강탈 사례도 수집됨.<sup>22)</sup>

19) 박근화 외(2019), 공연예술분야 성(性)인지 인권환경 실태조사, 문화체육관광부

20) 김동식 외(2018), 문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회, xiii쪽

21) 박근화 외(2019), 공연예술분야 성(性)인지 인권환경 실태조사, 문화체육관광부, 21쪽

- 2021년 전통공연예술계의 현실을 진단한 글에서는 ‘도제식 위계 구조’가 편만한 가운데, 입시와 대회 비리가 여전히 암암리에 존재하며 대학교수와 문화재를 중심으로 형성된 파벌의 영향력 또한 견재하다고 지적함. 또한 가부장제의 잔재가 깊숙이 남아있어 남성이 많은 분야든 적은 분야든 남성을 선호하는 문화가 존재하고, 여성연주자들은 이유 없는 차별을 받기 일쑤며, 젠더권력으로 인한 폭력이 내면화되어 폭력상황에 노출되어도 인지를 잘 못 한다고 비판함.<sup>23)</sup>
- 2019년 ‘서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구’에서 조사한 예술활동과 예술계에 대한 인식에서 예술활동 중에 겪은 부당한 경험의 내용은 저임금을 받는 등의 부당한 처우가 가장 많았으며 선배나 동료에게 폭력을 당한 경험, 젠더폭력, 돈인 떼인 적이 있고, 저작권을 뺏기거나 도용을 당한 적이 있는 것으로 나타남.<sup>24)</sup>

22) 공병훈 외(2020), 문학분야 불공정 관행 개선을 위한 실태조사, 한국문화예술위원회

23) 백소망(2021), "전통공연예술의 공정생태계 - 흐름과 진단", 한국문화예술위원회 네이버 포스트 <예술의 향기>, 2021.12.10

24) 백선혜 외(2019), 서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구, 서울연구원·서울문화재단, 225쪽

## 7) 소결

- 지난 5년간(2015년~2019년) 예·체능계열 고등교육기관 졸업자의 취업률은 남성이 여성보다 매년 약 5%p씩 높고, 2019년 기준 예·체능계열 취업률의 성별 격차(5.5%p)는 자연계열(7.0%p) 다음으로 두 번째로 높은 것으로 나타남.
- <2018 예술인 실태조사> 결과를 통해 유추해볼 때, 20·30대 여성예술인은 전체 예술인 평균보다 전업 예술인 비율이 낮고, 작품 발표 횟수도 적으며, 예술활동 관련 계약체결 경험은 더 많이 하지만 계약 건수와 계약 체결 금액은 타 집단에 비해 낮을 것으로 추정됨.
- <2018 예술인 실태조사> 결과를 통해 유추해볼 때, 20·30대 여성예술인은 전반적으로 기간제/계약직/임시직/촉탁직으로 활동하는 비율이 가장 높은 가운데, 전체 예술인 평균보다 기간제/계약직/임시직/촉탁직, 시간제 형태로 종사하는 비율이 높고, 고용원이 없는 자영업자나 고용원이 있는 자영업자로 활동하는 비율은 낮을 것으로 추정됨.
- <2018 예술인 실태조사> 결과를 통해 유추해볼 때, 20·30대 여성예술인은 예술활동을 통해 벌어들이는 개인 수입이 전체 예술인 평균(1,281만원)보다 낮을 뿐 아니라, 같은 여성예술인 내에서도 60세 이상 연령대 집단 다음으로 낮을 것으로 추정됨. 2017년 기준 여성예술인이 예술활동을 통해 벌어들인 평균 개인 소득(920만원)은 남성예술인 평균(1,505만원)의 60%에 불과한 가운데, 연령대별 예술활동 평균 수입은 40대(1,754만원), 50대(1,432만원), 30대 이하(1,246만원), 60대 이상(860만원) 순으로 나타남.
- 미투운동 이후 실시된 여러 인권 실태조사에서 일반 사회 영역보다 문화예술계 내 성불평등이나 성폭력 위험 정도가 더 심각할 뿐 아니라, 피해 발생 이후 적극적 대처를 취하는 것에 어려움을 느끼는 것으로 밝혀짐. 또한 성희롱·성폭력의 피해대상이 문화예술영역에 갓 입문하였거나 입문을 준비 중인 여성들에게 집중되어 있는 것으로 나타남.

## 5. 20·30대 여성예술인의 지원제도 관련 환경 현황

### 1) 예술 관련 공공기관 종사자 구성

- 2018년 국내 문화예술분야 지원 관련 중앙정부 산하 공공기관 8곳의 종사자 및 직급별 구성원 성비를 살펴보면, 총원 대비 여성 종사자 비율이 50% 이하인 기관들이 주를 이루며 높은 직급으로 올라갈수록 성별 불균형이 심화되는 현상을 보임.<sup>25)</sup>

[표 2-28] 예술기관 여성종사자 현황 (단위: %)

기관명	총원 대비 여성 비율	무기계약직 여성 비율	고위직 여성 비율 (3급 이상, 정무직 등)
문화체육관광부	47.0	(파악 불가)	0.0(정무직) 0.0(국장급 이상)
한국문화예술위원회	39.0	58.0	0.0(3급 이상)
한국저작권위원회	45.0	54.0	0.0(2급+위원 이상)
예술인복지재단	56.0	(파악 불가)	9.0(3급 이상)
한국영화진흥위원회	29.0	74.0	14.0
한국콘텐츠진흥원	44.0	61.0	16.0(G2급 이상)
한국문화관광연구원	53.0	71.0	18.0(선임 이상)
예술경영지원센터	78.0	(파악 불가)	28.0(3급 이상)

출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 93쪽

- 2018년 국내 예술기관 192곳을 조사한 결과 전체 기관장 192명 중 여성 기관장은 20명으로 여성비율은 10.4%로 나타남. 시각예술분야(미술관 등)와 비수도권 지역의 여성기관장 비율이 낮은 것으로 나타남.

25) 인사혁신처 및 알리오경영공시 자료 재가공 (2018년 4, 7월 공시 기준)

[표 2-29] 예술기관 직급별 여성종사자 현황 (단위: 명, %)

구분	세부 구분 (장르 or 지역)	전체 기관장(명)	여성 기관장(명)	전체 기관장 중 여성 비율(%)
	전체	192	20	10.4
중앙정부 산하	문화예술 일반	23	4	17.3
	시각예술(미술관 등)	17	2	11.7
	공연예술(복합 포함)	11	2	18.2
지자체 산하	서울/인천/경기	68	8	11.8
	충청도	14	2	14.3
	전라도	16	1	6.3
	경상도	26	1	3.8
	강원/제주	16	0	0.0

출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 93쪽

- 2020년 문화체육관광부 여성 관리자 수를 살펴보면, 고위공무원 총 54명 중 여성은 6명(11.1%)이며, 본부 과장급 57명 중 여성은 27명(47.4%)으로 나타남. 고위공무원의 여성비율은 2018년(7.1%)과 비교하여 4.0%p 상승했고, 본부 과장급은 2018년(22.2%)과 비교하여 25.2%p로 두 배 이상 상승함. 한편, 2020년 문화체육관광부 정부위원회 위촉직 전체 위원 수는 334명이며, 이중 여성위원 수는 149명임. 위원회의 여성위원 평균비율은 44.5%로 2018년(38.6%)과 비교하여 5.9%p 높아짐.

[그림 2-13] 문화체육관광부 관리자와 위원회 여성 비율 (단위: %)



출처: 주재선 외(2021), 문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구, 40쪽

## 2) 예술지원사업 심사위원 구성

- 2018년과 2019년 한국문화예술위원회 지원사업 심사위원 선정 및 등록 현황을 살펴보면, 남성이 여성보다 약 5~13%p 많고, 30대 참여율은 약 3~5%에 그치는 반면, 40~50대의 참여율이 전체의 80% 정도를 차지하는 것으로 나타남. 60대 이상의 참여율도 14.6~17.6%에 이룸.
- 서울지역의 심사위원 선정률은 남성이 55.7%, 여성은 70.1%로 여성의 서울지역 집중 현상이 높게 나타났고, 심사위원 참석 횟수에서 1~2회 참여한 비율을 살펴보면 남성이 67%, 여성이 56%로, 여성은 상대적으로 다양한 사람이 심의에 참여하지 못하고 기존 심사에 참석하던 사람이 다른 심사에도 계속 참석한 것으로 보임.

[표 2-30] 한국문화예술위원회 심의위원 등록 및 선정 현황 (단위: 명, %)

		2019년 등록 심의위원	2018년 선정 심의위원	
전체		1035(100.0)	302(100.0)	
성별	남성	585(56.5)	158(52.3)	
	여성	450(43.5)	144(47.7)	
연령	30대	55(5.3)	9(3.0)	
	40대	388(37.5)	139(46.0)	
	50대	410(39.6)	110(36.4)	
	60대 이상	182(17.6)	44(14.6)	
성별·지역별	남성	서울	295(50.4)	88(55.7)
		경기/인천	68(11.6)	23(14.6)
		경상권	95(16.3)	21(13.3)
		충청권	45(7.7)	8(5.1)
		전라권	55(9.4)	11(7.0)
		강원/제주	27(4.6)	7(4.4)
	여성	서울	305(67.8)	101(70.1)
		경기/인천	39(8.7)	9(6.3)
		경상권	44(9.8)	16(11.1)
		충청권	24(5.3)	7(4.9)
		전라권	29(6.4)	9(6.3)
		강원/제주	9(2.0)	2(1.4)
성별·심사횟수별	남성	1~2회	106(67.1)	106(67.1)
		3~9회	32(20.3)	32(20.3)
		10회 이상	20(12.7)	20(12.7)
	여성	1~2회	82(56.9)	82(56.9)
		3~9회	39(27.1)	39(27.1)
		10회 이상	23(16.0)	23(16.0)

출처: 강현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 83-84쪽

### 3) 예술지원사업 신청 및 수혜

- 2016년부터 2019년 7월까지 한국문화예술위원회 예술지원사업을 분석한 자료에 따르면, 여성 예술대 졸업생이 남성 예술대 졸업생보다 약 30%p 많음에도 불구하고 지원사업 신청 및 선정에서는 성별 격차가 역전되는 현상이 발생함. 이 기간 한국문화예술위원회 예술지원사업 신청 건수의 성비는 여성 10,814건(43.5%), 남성 14,073건(56.5%)으로 남성이 여성보다 13%p 높고, 지원사업 선정 건수의 성비는 여성 2,483건(42.1%), 남성 3,506건(59.4%)으로 남성이 여성보다 17.3%p 높은 것으로 나타남.
- 같은 기간 연령별 현황을 살펴보면, 한국문화예술위원회 예술지원사업 신청자의 경우 20·30대 7,684건(31.7%), 40대 7,789건(32.2%), 50대 5,545건(22.9%), 60대 이상은 3,208건(13.2%), 선정자의 경우 20·30대 1,649건(28.0%), 40대 1,781건(30.3%), 50대 1,432건(24.4%), 60대 이상 1,015건(17.3%)으로 신청 및 선정 건수에서 40대가 가장 많고 그 다음으로 20·30대, 50대, 60대 이상 순으로 나타남.
- 분야별 성별 분포를 살펴보면, 공연예술분야의 경우 한국문화예술위원회 지원사업 신청자의 성별 분포는 여성 6,770건(38.1%), 남성 11,001건(61.9%), 선정자의 성별 분포는 여성 1,639건(37.1%), 남성 2,782건(62.9%)으로 남성이 여성보다 약 25%p 가량 높은 것으로 나타남. 반면 시각예술분야의 경우 지원사업 신청자의 성별 분포는 여성 1,800건(60.8%), 남성 1,162건(39.2%), 선정자의 성별 분포는 여성 576건(60.9%), 남성 370건(39.1%)으로 여성이 남성보다 20%p 정도 높은 것으로 나타남. 문학의 경우 지원사업 신청자의 성별 분포는 여성 2,244건(54%), 남성 1,910건(46%)으로 여성이 남성보다 8%p 높고, 선정자의 성별 분포는 여성 268건(50.4%), 남성 264건(49.6%)으로 거의 비슷하게 나타남.
- 분야별 연령별 분포를 살펴보면, 공연예술분야와 시각예술분야는 20·30대의 신청 건수가 가장 많고, 40대의 선정 건수가 가장 많은 반면, 문학분야는 50대의 신청 건수가 가장 많고, 60대 이상의 선정 건수가 가장 많은 것으로 나타남. 전반적으로 공연예술과 시각예술분야에서는 연령이 높을수록 신청률 대비 선정률이 높아지는 반

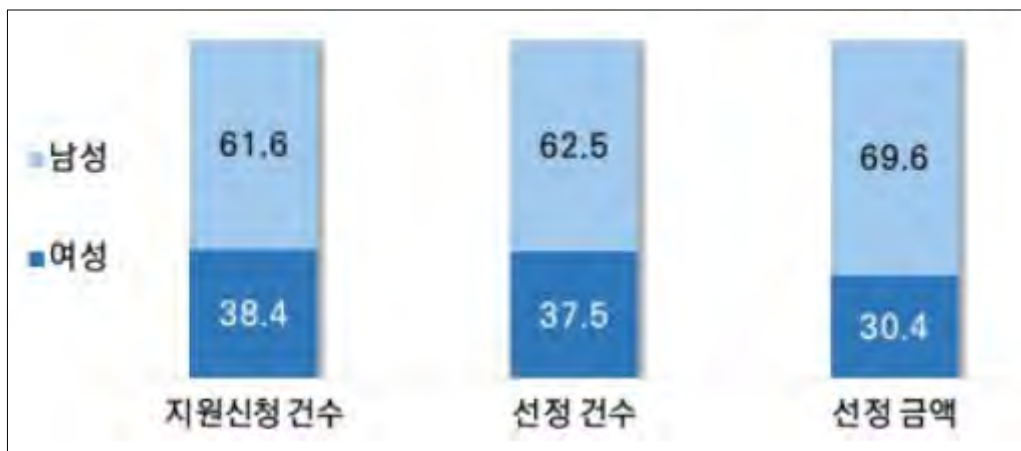
면, 문학분야에서는 연령이 낮을수록 신청률 대비 선정률이 높아지는 현상을 보임.

[표 2-31] 한국문화예술위원회 지원사업 신청자 및 선정자 현황 (단위: 건, %)

분야		공연예술분야		시각예술분야		문학	
		신청자	선정자	신청자	선정자	신청자	선정자
성	여성	6,770 (38.1%)	1,639 (37.1%)	1,800 (60.8%)	576 (60.9%)	2,244 (54.0%)	268 (50.4%)
	남성	11,001명 (61.9%)	2,872 (62.9%)	1,162 (39.2%)	370 (39.1%)	1,910 (46.0%)	264 (49.6%)
연령	20·30대	5,895 (33.3%)	1,263 (28.7%)	1,353 (45.8%)	293 (31.0%)	436 (10.6%)	93 (17.6%)
	40대	5,706 (32.2%)	1,365 (31.0%)	718 (24.3%)	294 (31.1%)	768 (18.6%)	122 (23.1%)
	50대	4,015 (22.7%)	1,129 (25.6%)	401 (13.6%)	154 (16.3%)	1,532 (37.1%)	149 (28.2%)
	60대 이상	2,079 (11.7%)	645 (14.7%)	484 (16.4%)	205 (21.7%)	1,396 (33.8%)	165 (31.2%)
사업 구분	개인	1,936 (10.9%)	501 (11.3%)	1,851 (62.5%)	452 (47.8%)	3,578 (86.1%)	281 (52.8%)
	단체	15,835 (89.1%)	3,920 (88.7%)	1,111 (37.5%)	494 (52.2%)	576 (13.9%)	251 (47.2%)
합계		17,771 (100.0%)	4,421 (100.0%)	2,962 (100.0%)	946 (100.0%)	4,154 (100.0%)	532 (100.0%)

출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 부록 참조

[그림 2-14] 한국문화예술위원회 공연예술분야 지원사업 성별 수혜 현황 (단위: %)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 104쪽

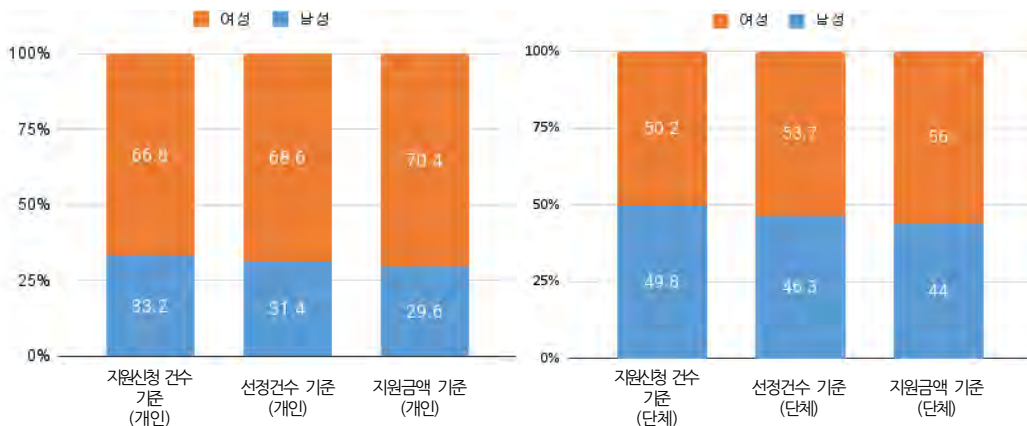
- 공연예술, 시각예술, 문학분야 모두에서 여성예술인들의 경우 개인지원사업에 대한 신청 및 선정 비율이 높고, 남성예술인들의 경우 단체지원사업에서 단체 대표로 신청 및 선정되는 비율이 높게 나타남.<sup>26)</sup>

[그림 2-15] 한국문화예술위원회 공연예술분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황 (단위: %)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 106쪽

[그림 2-16] 한국문화예술위원회 시각예술분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황 (단위: %)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 114 - 115쪽 그림 재구성

26) 개인지원사업은 예술가에게 직접적으로 지원되는 사업을 의미하고, 단체지원사업은 프로젝트팀 외에도 공간/시설의 운영을 포함함.

[표 2-32] 한국문화예술위원회 문학분야 지원사업 개인/단체 성별 수혜 현황 (단위: 건)

대분류	성별	유형	선정 건수
예술창작지원	여성	개인	129
		단체	52
	남성	개인	53
		단체	115

출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 134쪽

- 신진예술가 지원사업 선정자는 여성이 남성보다 훨씬 많은 반면 창작 산실이나 예술 작품 지원 등 어느 정도 경력이 필요하고 지원금액도 높은 지원사업 영역에서는 남성 선정자 비율이 여성보다 높음.<sup>27)</sup>
- 타 분야에 비해 비교적 여성예술인의 지원사업 신청 및 선정 비율이 높은 시각예술 분야의 경우 개인지원사업에서는 남녀 모두 30·40대가 한국문화예술위원회 지원사업에 가장 많이 신청하고 선정되는 경향을 보임. 하지만 좀 더 세부적으로 살펴보면 여성예술인들의 경우 20·30대에서는 남성예술인보다 신청 및 선정되는 비율이 높은 반면, 50대 이후부터는 신청 및 선정되는 비율이 낮아지는 현상을 보임.

[그림 2-17] 한국문화예술위원회 시각분야 개인지원사업 성별·연령별 구성비 (단위: %)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 117쪽

27) 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 85쪽

- 시각예술분야 단체지원사업의 경우에도 전반적으로 여성대표 단체들이 남성대표 단체들보다 젊은 연령대에 더 많이 신청 및 선정되는 현상을 보임. 여성대표 단체에서는 대표의 연령대가 40대인 단체들의 신청 및 선정 비율이 가장 높은 반면, 남성대표 단체에서는 60대 단체에서 가장 많이 신청하고 50대 단체에서 가장 많이 선정되는 결과를 보임.

[그림 2-18] 한국문화예술위원회 시각분야 단체지원사업 성별·연령별 구성비 (단위:%)



출처: 장현선 외(2020), 성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구, 118쪽

#### 4) 소결

- 예술 관련 정부 부처 및 공공기관의 종사자 성비를 살펴보면, 총원 대비 여성 종사자 비율이 50% 이하인 경우가 주를 이루며, 높은 직급으로 올라갈수록 성별 불균형이 심화되는 현상을 보임. 다만, 최근 들어 고위 직급에서의 성별 불균형이 조금씩 완화되는 현상도 발견됨.
- 2018년과 2019년 한국문화예술위원회 예술지원사업 심사위원 구성을 살펴보면, 남성이 여성보다 5~13%p 많고, 30대 참여율은 5% 미만으로 저조한 반면, 40·50대의 참여율은 전체의 80%, 60대 이상의 참여율도 14.6~17.6%에 이룸. 중장년 남성 중심으로 심사위원이 구축되어 있음을 알 수 있음.
- 2016년부터 2019년 7월까지 한국문화예술위원회 예술지원사업 수혜 현황을 분석한 자료에 따르면, 예술지원사업 신청 및 선정 건수에서 남성이 여성보다 약 13~17%p 높고, 연령별로는 40대가 가장 많이 신청(32.2%) 및 선정(30.3%)되고, 그 뒤로 20·30대(신청 31.7%, 선정 28.0%), 50대(신청 22.9%, 선정 24.4%), 60대 이상(신청 13.2%, 선정 17.3%) 순으로 나타남. 20·30대와 40대는 신청률보다 선정률이 낮은 반면, 50대와 60대 이상은 신청률보다 선정률이 높아지는 현상을 보임.
- 공연예술, 시각예술, 문학분야 모두에서 여성예술인들의 경우 개인지원사업에 대한 신청 및 선정 비율이 높고, 남성예술인들의 경우 단체지원사업에서 단체 대표로 신청 및 선정되는 비율이 높게 나타남.
- 신진예술가 지원사업 선정자는 여성이 남성보다 훨씬 많은 반면 창작 산실이나 예술작품 지원 등 어느 정도 경력이 필요하고 지원금액도 높은 지원사업 영역에서는 남성 선정자 비율이 여성보다 높음.
- 전반적으로 여성예술인들의 경우 20·30대에서는 남성예술인보다 지원사업에 신청 및 선정되는 비율이 높은 반면, 50대 이후부터는 신청 및 선정되는 비율이 낮아지는 현상을 보임.

## 6. 생애주기별 여성예술인의 경력 관리 현황

### 1) 여성예술인 예술계 입문 경로

- <2018년 예술인 실태조사>에서 주 활동 예술분야의 입문 경로를 살펴보면 여성예술인과 남성예술인 및 30대 이하 예술인 모두에서 교육기관을 통한 입문의 경우가 가장 많음. 한편, 여성예술인은 단체전/단체공연, 공모전 출품, 개인전/독주회, 대회 참가를 통한 입문이 남성보다 높은 반면. 남성예술인은 단체입단, 개인창작집/앨범 발표, 사사/문하생/협업/추천을 통한 입문이 여성보다 높음. 30대 이하 예술인은 전체 예술인에 비해 개인창작집/앨범 발표와 사사/문하생/협업/추천, 오디션을 통한 입문이 높은 것으로 나타남.

[표 2-33] 주 활동 예술분야의 상위 7개 입문 경로 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	1위 분야	2위 분야	3위 분야	4위 분야	5위 분야	6위 분야	7위 분야
전체	교육기관 (18.4)	단체전/ 단체공연 (15.0)	공모전 출품 (9.5)	단체 입단 (8.3)	개인전/ 독주회 (5.8)	개인창작집/ 앨범 발표 (5.4)	사사/문하생 /협업/추천 (5.4)
여성	교육기관 (20.3)	단체전/ 단체공연 (16.2)	공모전 출품 (11.1)	개인전/ 독주회 (7.2)	단체 입단 (6.3)	대회 참가 (6.1)	사사/문하생 /협업/추천 (4.3)
남성	교육기관 (17.2)	단체전/ 단체공연 (14.2)	단체 입단 (9.6)	공모전 출품 (8.4)	개인창작집/ 앨범 발표 (6.3)	사사/문하생 /협업/추천 (6.1)	개인전/ 독주회 (4.9)
30대 이하	교육기관 (19.5)	개인창작집/ 앨범 발표 (11.6)	단체전/ 단체공연 (9.9)	사사/문하생 /협업/추천 (8.6)	단체 입단 (8.0)	공모전 출품 (5.9)	오디션 (5.8)

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 40쪽

- 2021년 실시된 <예술지원정책에 대한 인식과 미래수요 설문조사>에서 예술활동 시작 경로를 성별과 연령별로 살펴보면, 여성은 공모전 수상·지원사업선정, 남성은 예술협회·단체가입·소속이 가장 높게 나타남. 20·30대에서는 공통적으로 대학원·유학 등 전문교육기관 진학이 가장 높게 나타남.

[표 2-34] 예술인 활동 상위 6개 시작 경로

구 분		사례 수 (명)	예술협회· 단체가입· 소속	공모전 수상· 지원사업 선정	대학원·유학 등 전문교 육기관 진 학	프로젝트 참여· 단체 결성	외부 청탁· 작업 의뢰	기타_ 공개적 인 발표
전 체		(5,596)	28.2	27.2	21.8	12.8	4.5	2.1
성별	여성	(2,862)	25.5	27.6	26.2	12.1	4.3	2.2
	남성	(2,734)	31.0	26.7	17.2	13.5	4.7	2.0
연령	20대 이하	(393)	18.3	20.9	28.2	19.8	6.9	2.5
	30대	(1,199)	17.8	19.7	28.0	22.2	6.7	2.6
	40대	(1,286)	27.2	17.9	29.5	15.5	5.1	2.3
	50대	(1,268)	31.9	28.9	20.7	9.6	2.8	2.4
	60대 이상	(1,450)	37.0	41.7	8.9	3.5	3.2	1.2

출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요 조사 연구, 40쪽

- 활동시작 경로(사례 수 100개 이상 경로)를 성별로 보면, ‘대학원 유학 등 전문교육 기관 진학 경로’에서 여성이 높게 나타나고, ‘개인적인 활동의 지속’에서는 남성이 높게 나타남.

[표 2-35] 예술인 활동시작 경로별 성별 분포

구분		사례 수	여성	남성
예술인 활동 시작 경로	공모전 수상·지원사업 선정	(1,520)	51.9	48.1
	외부청탁·작업의뢰	(253)	49.0	51.0
	프로젝트 참여·단체 결성	(716)	48.5	51.5
	예술협회·단체가입·소속	(1,577)	46.2	53.8
	대학원·유학 등 전문교육기관 진학	(1,219)	61.4	38.6
	기타	(13)	38.5	61.5
	기타_공개적인 발표	(118)	54.2	45.8
	기타_개인적인 활동의 지속	(105)	27.6	72.4
	기타_예술교육프로그램	(18)	44.4	55.6
	기타_동인,동아리	(21)	19.0	81.0
	기타_오디션	(6)	50.0	50.0
	기타_전승,사사 등	(17)	41.2	58.8
	기타_주변인의 도움	(13)	30.8	69.2

출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요 조사 연구 자료 재구성

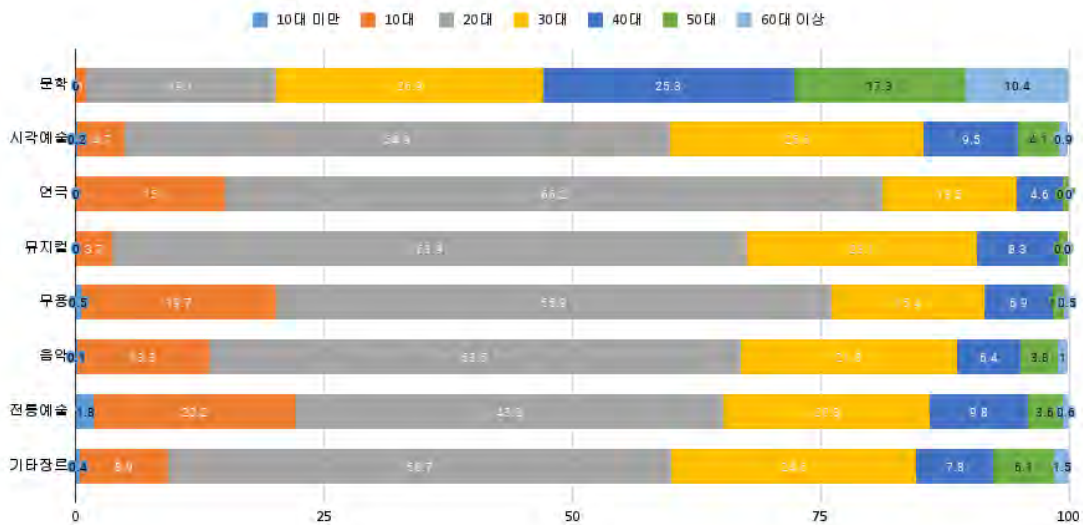
- 기존 진입 관련 실태조사에서 20·30대 여성예술인의 예술계 주요 진입 경로를 종합해 보면, ‘교육전문기관 진학’이 주요 진입 경로 중 하나로 추정됨.

## 2) 장르별 예술인 활동 시작연령

- 예술인으로 활동을 시작한 연령을 살펴보면, 문학의 경우 주로 30대(26.9%)에 시작하며, 타 장르에 비해 40대(25.3%), 50대(17.3%), 60대(10.4%)까지도 진입하는 경향을 보임에 따라 연령에 따른 입문의 제약이 상대적으로 낮음을 알 수 있음.
- 뮤지컬(63.9%)과 시각예술(54.9%), 음악(53.5%), 기타 장르(50.7%)는 주로 20대에 예술인으로 활동을 시작하는 경향을 보임.
- 전통예술(20.2%)과 무용(19.7%), 연극(15.0%)의 경우 타 장르(평균 7.8%)에 비해 10대부터 예술인으로 활동을 시작하는 경향이 높게 나타남.

- 전반적으로 문학을 제외하고 모든 장르에서 20대에 입문하는 비율이 가장 높고, 30대 이하에 예술계 진입이 85% 이상 이루어짐. 반면, 문학은 40대 이후에 입문하는 경우가 53%에 달함.

[그림 2-19] 장르별 예술인 활동 시작연령 (단위: %)



출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요 조사 연구, 37쪽

### 3) 입문 후 활동 경력

- <2018 예술인 실태조사>에 따르면, 여성예술인이 남성예술인보다 주 활동 예술분야에 입문한 이후 기간이 전반적으로 짧은 것으로 조사됨. 여성의 경우 10년 미만이 35.0%, 30년 이상이 14.7%지만, 남성의 경우 10년 미만이 26.9%, 30년 이상이 26.6%로 여성보다 전반적으로 활동 경력이 오랜 것으로 나타남. 30대 이하 예술인의 경우 과반수 이상이 10년 미만(61.7%)이라고 응답했고 10년 이상 20년 미만이라고 응답한 경우는 34.6%로 조사됨.

[표 2-36] 주 활동 예술분야의 입문 이후 기간 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	10년 미만	10년 이상 20년 미만	20년 이상 30년 미만	30년 이상 40년 미만	40년 이상	합계
전체	30.0	29.3	18.7	13.0	9.0	100.0
여성	35.0	32.1	18.3	8.1	6.6	100.0
남성	26.9	27.5	19.0	16.0	10.6	100.0
30대 이하	61.7	34.6	3.6	0.1	0.0	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 39쪽

- 2021년 <예술인 실태조사>와 비슷한 응답자 규모로 실시된 한국문화예술위원회의 예술인 대상 실태조사에서도 비슷한 조사 결과가 나옴. 활동 경력 20년 미만까지는 여성 응답률이 남성보다 높은 반면, 20년 이상에서는 남성 응답률(42.9%)이 여성(27.9%)보다 15%p 높아짐. 20대 이하에서는 5년 미만 응답률(57.5%)이 가장 높고, 30대에서는 5년 이상 10년 미만 응답률이 37.8%로 가장 높음.

[표 2-37] 예술인 활동 경력 연차 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상 15년 미만	15년 이상 20년 미만	20년 이상	합계
전체	12.7	20.1	17.4	14.7	35.2	100.0
여성	14.9	22.3	18.7	16.1	27.9	100.0
남성	10.3	17.8	15.9	13.1	42.9	100.0
20대 이하	57.5	34.6	6.1	1.0	0.8	100.0
30대	18.4	37.8	29.3	12.3	2.3	100.0

출처: 신상욱 외(2021), 예술지원정책에 대한 인식과 미래수요 조사 연구, 36쪽

#### 4) 예술경력 단절 경험

- <2018 예술인 실태조사>에서는 전체 응답자의 23.9%가 예술경력 단절 경험이 있다고 응답함. 예술경력 단절 경험은 여성예술인(25.6%)이 남성예술인(22.9%)보다 약간 높았고, 연령대별로는 40대(34.7%)에서 단절 경험이 가장 높은 것으로 조사됨.

[표 2-38] 예술경력 단절 경험 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	경험 있음	경험 없음	합계
전체	23.9	76.1	100.0
여성	25.6	74.4	100.0
남성	22.9	77.1	100.0
30대 이하	29.7	70.3	100.0
40대	34.7	65.3	100.0
50대	22.5	77.5	100.0
60세 이상	10.9	89.1	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 122쪽

- 예술경력 단절 경험이 있는 예술인들을 대상으로 단절 횟수를 조사한 결과 여성과 남성 모두 1회 응답자 비율이 가장 높았고, 평균 3.0회로 조사됨. 30대 이하 예술인들은 타 연령대에 비해 평균 예술경력 단절 횟수가 가장 낮은 것으로 조사됨. 예술경력 단절 횟수가 가장 높은 연령대 집단은 40대(3.5회)와 60세 이상(3.5회)으로 나타남.

[표 2-39] 예술경력 단절 횟수 성별·연령별 분포 (단위: %, 회)

구분	1회	2회	3회	4회	5회 이상	합계	평균
<b>전체</b>	<b>42.9</b>	<b>19.1</b>	<b>15.5</b>	<b>4.3</b>	<b>18.2</b>	<b>100.0</b>	<b>3.0</b>
여성	45.7	20.6	13.3	4.5	15.9	100.0	3.0
남성	41.0	18.1	17.1	4.2	19.7	100.0	3.0
30대 이하	48.5	20.4	16.0	2.2	12.9	100.0	2.5
40대	33.9	18.7	20.1	4.9	22.4	100.0	3.5
50대	49.7	13.8	13.9	4.2	18.4	100.0	2.9
60세 이상	36.1	24.3	6.1	9.2	24.2	100.0	3.5

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 123쪽

- 예술경력 단절 기간의 경우 여성(2.6년)이 남성(2.4년)보다 약간 높았고, 30대 이하 예술인(1.9년)이 타 연령대에 비해 가장 짧은 것으로 조사됨. 예술경력 단절 기간이 가장 긴 연령대는 60대 이상(3.9년)으로 나타남.

[표 2-40] 예술경력 단절 기간 성별·연령별 분포 (단위: %, 연)

구분	1년	2년	3년	4년	5년 이상	합계	평균
<b>전체</b>	<b>47.1</b>	<b>22.2</b>	<b>12.5</b>	<b>4.9</b>	<b>13.3</b>	<b>100.0</b>	<b>2.5</b>
여성	42.7	23.7	13.1	5.8	14.7	100.0	2.6
남성	50.1	21.2	12.1	4.2	12.3	100.0	2.4
30대 이하	56.4	23.1	11.8	4.4	4.3	100.0	1.9
40대	43.5	22.2	15.2	6.8	12.2	100.0	2.4
50대	36.9	21.7	13.9	5.2	22.3	100.0	2.9
60세 이상	42.9	20.6	6.6	1.3	28.6	100.0	3.9

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 124쪽

- 예술경력 단절 이유로 남성예술인은 예술활동 수입 부족을 압도적인 비율(77%)로 꼽은 반면, 여성예술인의 경우 예술활동 수입 부족(56%) 외에 출산/육아(17%)도 중요한 이유를 차지하는 것으로 나타남. 예술활동 수입 부족은 모든 연령대에서 예술경력 단절 이유로 가장 중요한 이유를 차지하지만, 30대 이하 예술인들의 경우 학업(8.4%)도 그 다음으로 중요한 이유를 차지하는 것으로 나타남.

[표 2-41] 예술경력 단절 이유 성별·연령별 분포 (단위: %)

구분	예술활동 수입 부족	질병	출산/육아	학업	기타	합계
<b>전체</b>	<b>68.2</b>	<b>7.3</b>	<b>7.2</b>	<b>5.8</b>	<b>11.6</b>	<b>100.0</b>
여성	55.9	8.1	17.2	8.7	10.1	100.0
남성	76.8	6.8	0.2	3.7	12.6	100.0
30대 이하	68.6	5.6	6.6	8.4	10.8	100.0
40대	78.6	5.0	7.7	2.5	6.2	100.0
50대	60.1	9.1	6.0	4.4	20.3	100.0
60세 이상	55.8	14.9	9.3	7.3	12.7	100.0

출처: 문화체육관광부(2019), 2018 예술인 실태조사, 125쪽

## 5) 예술계 진입 관련 불평등 요소에 대한 인식과 경험 및 대처

- 2005년 문화예술계 여성 잠재적 종사자(문화예술계 진출 목표로 수학하고 있거나 학생의 신분을 유지하면서 인턴십, 단역 등의 활동을 하고 있는 학생)를 대상으로 실시된 연구에 따르면, 잠재적 종사자가 데뷔에 있어 가장 큰 어려움으로 느끼는 요인 1순위는 자신의 자질/능력 부족(32.9%)이었고, 그 다음으로 인맥이나 학맥의 부재(19.0%), 활동을 위한 경제적 여유 부족(14.3%), 진입 기회 부족(9.3%), 교육기관의 체계적 교육 수행 부족(8.1%), 정보 부족(4.6%) 등이 지적됨.

[표 2-42] 잠재적 종사자가 생각하는 데뷔에 있어 주요 어려움 (1순위) (단위: %)

구분	사례수	자신의 자질/능력 부족	교육 기관의 체계적 교육 수행 부족	인맥이나 학맥 등의 끌어줄 사람 부재	정보 부족	성차 별적 관행이나 의식	남성 중심 제도적 기반	활동 위한 경제적 여유 부족	진입 기회 부족	가족의 자원 부족	결혼/출산 육아의 어려움	기타	생각해 본적이 없음
전체	(1000)	32.9	8.1	19.0	4.6	2.3	2.1	14.3	9.3	3.4	2.2	0.3	1.5

출처: 류정아 외(2005), 「여성의 문화예술 창조활동 실태조사분석」, 212쪽

- 문학분야의 경우, 진입과 관련하여 발생하는 불평등으로 등단제도에 대한 비판이 있음. 전통적으로 동인지의 신인 추천제나 언론사 신춘문예에 의한 등단 과정에서 문학지망생에게 강도 높은 도제식 문학수업과 의무 없는 봉사 강요, 금품 요구, 도서 강매 등이 이루어져온 것으로 파악됨. 또한 고정적인 심사위원과 학연, 지연, 파벌에 대한 문제제기도 지속되어 오고 있음.<sup>28)</sup>

28) 공병훈 외(2020), 문학분야 불공정 관행 개선을 위한 실태조사, 한국문화예술위원회

## 6) 소결

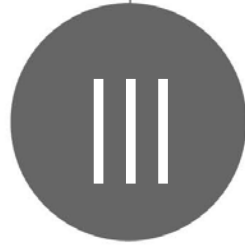
- 기존 진입 관련 실태조사에서 20·30대 여성예술인의 예술계 주요 진입 경로를 종합해 보면, '교육전문기관 진학'으로 추정됨.
- 전반적으로 문학을 제외하고 모든 장르에서 20대에 입문하는 비율이 가장 높고, 30대 이하에 예술계 진입이 85% 이상 이루어짐.
- 주 활동 분야에 입문한 이후 활동 경력을 살펴보면, 20년 미만까지는 여성예술인이 남성예술인보다 응답비율이 높은 반면, 20년 이상부터는 남성예술인이 여성예술인보다 응답비율이 높게 나타남.
- 예술경력 단절 경험은 여성예술인(25.6%)이 남성예술인(22.9%)보다 약간 높았고, 연령대별로는 40대(34.7%)에서 가장 높고, 30대 이하(29.7%), 50대(22.5%), 60세 이상(10.9%) 순으로 조사됨. 예술경력 단절 이유로 남성예술인은 예술활동 수입 부족을 압도적인 비율(77%)로 꼽은 반면, 여성예술인은 예술활동 수입 부족(56%) 외에 출산 / 육아(17%)도 중요한 이유를 차지하는 것으로 나타남. 예술활동 수입 부족은 모든 연령대에서 예술경력 단절 이유로 가장 중요한 이유를 차지하지만, 30대 이하 예술인들의 경우 학업(8.4%)도 그 다음으로 중요한 이유를 차지하는 것으로 나타남.
- 20·30대 예술계 여성예술인들은 진입과정에서 자신의 자질/능력 부족뿐 아니라 인맥·학맥 부재, 경제적 여유 부족, 진입기회 부족, 정보 부족 등에 대해서도 어려움을 느끼는 것으로 나타남. 또한 예술계 진입과정에서 교수와 심사자, 선배 예술인 등 위계에 의한 다양한 유형의 불평등 및 인권침해 상황에 직면하게 됨.

## 7. 시사점

- 전반적으로 기존에 진행된 예술계 정책 논의는 20·30대 여성예술인의 현실에 대한 관심과 고려가 부족함. 20·30대 여성예술인에 대한 데이터는 체계적으로 수집되거나 공개되지 않으며 전체 예술인 복지정책이나 성평등 예술정책, 청년예술인 정책, 전문인력양성 정책 등 예술계 거대 정책 논의의 하위 내용을 구성할 뿐 그 자체로 독립된 정책 논의 대상을 구성하지는 않음. 20·30대 여성예술인의 고유하고 특수한 현실을 포착할 수 있는 섬세한 예술정책 프레임을 발전시켜 나갈 필요가 있음.
- 공식 데이터를 통해 확인할 수 있는 20·30대 여성예술인의 규모는 2021년 12월 현재 최소 37,901명 이상이며, 모집단 구성 및 표본 할당 방식에 따라 전체 예술인의 13.7%~29.8%까지 차지하는 것으로 확인됨. 각 조사의 모집단 구성방식을 고려해볼 때 20·30대 여성예술인은 예술인활동증명시스템에 대해서는 타 집단보다 접근성이 높은 반면, 국가문화예술지원시스템과 문화예술 관련 협·단체 및 유관 기관에 대해서는 타 집단보다 접근성이 낮은 것으로 추정됨.
- 자료에 따라 구체적인 수치는 다르지만 20·30대 여성예술인은 수도권, 그중에서도 특히 서울지역 분포율이 45% 이상으로 추정되며 매우 서울 집중적인 현상을 보임.
- 20·30대 여성예술인이 주로 활동하는 장르는 음악, 미술, 연극이고, 타 집단에 비해 상대적으로 높은 분포율을 보이는 장르는 음악, 무용, 만화 분야로 나타남. 반면 문학, 건축, 사진은 20·30대 여성예술인들의 활동 비율이 상대적으로 적은 장르로 보임.
- 고등교육기관을 중심으로 20·30대 여성예술인의 교육 환경을 살펴보면, 학생 수에서는 여성이 남성보다 많은 반면, 교원 수에서는 남성이 여성보다 많고, 비전임교원에서 전임교원으로 갈수록 남성의 비율이 높아지는 등 성별 격차가 역전되는 현상이 발생함. 예술계 교원의 성별 불균형이 예술계 재학생 및 졸업생에게 미치는 영향에 대해 고려할 필요를 시사함.

- 20·30대 여성예술인의 사회 진출 현황의 경우, 예술계열 여성 졸업자가 남성 졸업자보다 30%p나 높은 반면, 취업률은 여성이 남성보다 5%p 낮고, 예술지원사업 신청 및 선정에서도 여성이 남성보다 13~17%p 낮은 점 등 성별 격차가 역전되는 현상이 발생함. 이는 예술계 예비여성인력 중 취업 및 경제활동을 하지 못하는 비율이 남성에 비해 매우 높다는 것을 의미함.
- 또한 전업예술인 비율, 작품발표 횟수 및 계약 체결 현황, 고용형태, 예술활동을 통한 소득 등에서도 남성예술인의 상황이 여성예술인보다 양호한 것으로 나타남. 전반적으로 예술계 인력 배출 정도에 비해 취업률과 활동률의 여성비율이 줄어드는 현상이 발생함.
- 예술 관련 정부 부처 및 공공기관의 종사자 성비를 살펴보면, 총원 대비 여성 종사자 비율이 50% 이하인 경우가 주를 이루며, 높은 직급으로 올라갈수록 성별 불균형이 심화되는 현상을 보임. 공공기관 종사자 특히 고위 직급에서의 성별 불균형은 예술정책의 입안-설계-집행-평가-환류 시스템의 운영에 있어 성인지적 관점의 부족 가능성을 시사함.
- 예술지원제도의 경우, 중년 남성 중심으로 심사위원이 구축되어 있고 이미 안정적으로 활동하고 있는 팀들이 계속 지원사업을 가져가는 구조임.
- 20·30대 여성예술인의 예술계 진입 관련 불평등 요소에 대한 파악은 여성예술인의 전반적 생애주기를 고려하여 그 의미를 파악할 필요가 있음. 가령 경력단절 경험은 40대 여성예술인에서 가장 높게 나타나고 남성예술인과의 활동 격차는 중년층 이후부터 노년층에 이르면서 훨씬 더 심화되는데, 이러한 점이 20·30대 여성예술인의 예술계 진입에 영향을 미치게 됨.
- 미투운동 이후 실시된 여러 인권 실태조사에서 일반 사회 영역보다 문화예술계 내 성불평등이나 성폭력 위험 정도가 더 심각할 뿐 아니라, 피해 발생 이후 적극적 대처를 취하는 것에 어려움을 느끼는 것으로 밝혀짐. 또한 성희롱·성폭력의 피해대상이 문화예술영역에 갓 입문하였거나 입문을 준비 중인 여성들에게 집중되어 있는 것으로 나타남.

- 문화예술계는 전공의 특성 상 대학과 현장이 강하게 연결되어 있는 구조이고 도제식 구조이기 때문에, 문화예술계 종사자에 이어 예술대학(원)생들 또한 교수들로부터 직간접적으로 폭력을 겪은 경험이 높게 나타나며 성폭력 및 위계폭력 대처 및 해결 방안에 대한 정책에서 예술대학생들을 주요 대상으로 고려할 필요가 있음.
- 다만, 최근 들어 전임교원, 공공기관 관리직 및 위촉직 위원 비율 등에서 성별 격차가 다소 완화되는 현상을 보인다는 점은 고무적임.



# 20·30대 여성예술인의 예술계 진입단계 불평등 분석



# 1. 교육훈련 기관

- 예술계 진입은 해당 분야와 연관된 예술적 기량을 일정 수준 이상으로 연마한 뒤에야 가능한 경우가 대부분이며, 특히 창작자나 실연자의 경우 아동기 또는 청소년기부터 예술계 진입을 목표로 교육훈련 과정을 거치는 경우가 일반적임. 앞서 2장에서 살펴본 진입 관련 현황에서도 문학을 제외한 모든 장르에서 20대에 입문하는 비율이 가장 높고, 30대 이하에 예술계 진입이 85% 이상 이루어짐을 확인하였음.
- 이는 예술계의 고용이 타 업계에 비해 고용 후 훈련과 실습보다 고용 전 일정 수준 이상의 기량 축적을 요구하고, 이미 준비된 인력을 섭외하거나 입상, 등단, 공모 선정 등의 평가와 선발 절차를 거치는 방식으로 이루어지기 때문임.
- 10대 및 20대의 예술계 입문 비율이 높은 현실은 예술중·고교와 예술대학이 예술계 진입을 위한 주요 경로임을 드러냄. 2장 문헌연구를 통해 성별과 연령별 예술활동 시작 경로를 살펴본 결과 20·30대 여성의 경우 대학원 유학 등 전문교육기관 진학 비율이 높음을 확인하였으며, 이는 교육훈련기관이 20·30대 여성예술인의 주요 진입 경로임을 시사함.
- 예술중·고교와 예술대학 모두 입학시험을 통과해야 진학이 가능하므로, 사교육으로 기량을 훈련하여 이를 준비하는 경우가 대부분임. 이때 예술대학의 교·강사와 예술중·고교 강사, 사교육 교사의 인맥과 파벌문화가 입시와 입시 이후 진로에 영향을 미치면서 예술인의 진입단계 불평등을 양산하는 구조를 형성함.
- 2016년 문화예술계 내 성폭력 해시태그 운동과 미투운동 이후, 인맥과 평판 중심으로 평가와 기회 부여가 이루어지는 예술계의 폐쇄적 구조가 여러 연구에서 지적되었으며, 이러한 구조를 답습한 예술대학의 폐해 역시 주요 문제로 지적됨.

## 1) 사설 예술교육기관

- 본 연구에서 사설 예술교육기관은 전공분야의 기술과 역량 향상을 위한 개인 교습과 단체 교습이 동시에 이루어지는 레슨실이나 학원 등을 의미함. 주로 예술대학 입시에 중점을 두어 운영하나 예술계 인적네트워크의 폐쇄성으로 인해 교사가 대학 졸업 이후 진로에까지 영향을 미치기도 함.

### (1) 도제식을 빙자한 착취

- 장르에 따라 업계 내 권위를 가진 교사가 ‘문하생’, ‘훈련생’, ‘레슨생’ 등을 대상으로 교육과 노동이 혼합된 도제식 구조의 조직을 운영하기도 함. 도제식 구조는 경력과 숙련도가 낮은 수강생이 기술을 전수받으며 활동 기회를 확보하는 장이 되기도 하지만, 높은 교육비를 지출하면서 활동에 대한 경제적 보상은 없는 경우 해당 구조를 유지하는 비용을 부담하면서도 요구받는 노동을 무급으로 해야하는 이중적 착취구조에 놓이게 됨.

### ■ 상납 관행

- 사례A5는 레슨실의 원장 격인 ‘큰 선생님’에게 대회 상금을 상납해야 했으며, 선생님의 칠순 기념 공연을 이름있는 대규모 공연장에서 개최하기 위해 수강생 전원이 매달 돈을 걷고 티켓비를 부담하여 제작비를 마련함.

A5 : 선생님한테 상금을 먼저 갖다주는 게 문화예요. 이상한 관계가 있어요.

문 : 전액을요, 아니면.

A5 : 전액을 먼저 갖다 드려요, 감사합니다[하면서].

문 : 그다음엔 어떻게 돼요.

A5 : 선생님이 다 갖거나, 좀 괜찮은 선생님은 자기가 일부 갖고 일부를 줘요. 아예 안 받으시는 선생님도 있고.

문 : 누가 이걸 알려줘요, 이렇게 해야 된다.

A5 : 누가 알려줬을까.(웃음) 기억이 안 나네요. 그냥 다들, 언니들이 그렇게 하니깐.

문 : 언니들이 하는 걸 봤기 때문에.

A5 : 선생님 칠순잔치를 위한 계를 들었어요. 매달 3만원 씩 내야 했어요. 선생님 칠순 때 공연해야 된다고. 그 돈을 다 걸었어요. 모든 학원생들한테. 그런 돈 걷는 일이 되게 많았어요. 자질구레한. 그런 문화 자체가 너무 당연하고, 그거 왜 해야 돼요 이런 질문 자체가 통하지 않는 거죠, 다 그렇게 하니까.

## ■ 활동 통제

- 예술대학 진학 후에도 레슨실에 소속되어 있다는 이유로 레슨실의 수업이나 기타 활동에 참석하지 않거나 정해진 규율에 '순종'하지 않으면 선배에게 '잡도리'라는 이름의 통제와 훈육을 받게 됨.

A5 : 스물한 살 때 다니던 레슨실을 나왔거든요. 대학에 가서, 내가 이십 대 청년을 왜 이렇게 살아야 되는가, 늘 레슨실에 매여있어야 되고, 늘 학원에 가야 되고. 선생님한테 맨날 막, 언니들한테 막, 그 요구에 맞춰줘야 되고, 내가. 나오려면 나와야 되고, 왜 학원에 안 오냐고 맨날 혼나고. 이제 성인인데 왜 가고 싶을 때 가고 안 가고 싶을 때 안 가면 안 되지. 더 하고 싶은 게 있는데. 나는 지금 그 레슨실에 나가는 것보다 지금 내 시기에 해야 될 것들이 분명 있는 것 같은데 (...) 레슨실에 계속 있다는 것은, 문화재 선생님 밑에 있는 거예요. 전통음악계에서는 레슨실 문화가 굉장히 공고한데, 그 안에서 모든 것들을 학습하는 거죠. 선생님께 순종하는 것, 선배들에게 혼나고, 막 잡도리하고 이런 것도 다 거기 안에서 일어나고 그걸 동일하게 학교에 가서 애들이 하는 거고.

- 수업비용을 부담하는 수강생이 수업을 비롯한 활동 참여를 일방적으로 지시받으며, 상금을 상납하고 교사의 공연 비용을 부담하면서까지 공연 출연과 관련 실무를 수행하는 불합리한 상황이 벌어짐. 레슨실의 원로 교사는 대학 진학과 그 이후 진로까지 영향을 미치며, 이러한 권력은 교사, 조교, 선배로 이어지는 위계와 서열로 재생산되고 있음.

## (2) 교사 중심의 권력구조

- 예술교육기관이 대표 교사 일인의 명성이나 권위로 유지될 경우, 수강생의 예술활동 관련 인적 네트워크는 모두 교사의 영향력 아래 있다고 할 수 있음. 교사를 중심으로 형성되는 인적 네트워크와 고비용 무보상의 운영구조는 수강생으로 하여금 교사의 영향력을 더욱 크게 느끼게 하는 폐쇄적 구조를 형성함.

### ■ 파벌과 서열

- 사례A5는 아동기부터 거주 지역에서 전통예술 레슨을 받았으며, 예술고 재학 중 대학 진학을 위해서는 입시에 영향력을 미칠 수 있는 ‘큰 선생님’에게 배워야 한다는 암묵적 규칙에 의해 보다 규모가 큰 레슨실로 옮겨 수업을 받게 됨.

A5 : 예술중학교 고등학교 다니면서 학교 때는 계속 기숙사에 살다가. 그래도 저는 ○○○(거주하는 지역) 선생님한테 계속 공부를 하러 다녔는데, 그러다가 고등학교 2학년 때쯤에 간 거죠, 큰 선생님한테. 너가 대학에 가려면, 조금 이름이 있는 선생님한테 가서 배워야 된다. 이미 큰 선생님한테 배운 애들이 많았어요, 동기들은, 다, 파벌이었던 것 같아요, 제가 생각했을 때는. 결정적으로, 근본적인 거는. 이 선생님한테 가야, 애가 내 제자야, 이번에 내 제자가 시험을 봐, 이런 말 한마디가 있잖아요. 대학교수로 있는 혹은 강사로 심사에 나오는 선생님한테, 이번에 내 제자가 너네 학교 시험 봐, 잘 좀 봐줘, 라든지. 이런 게 가능한 사람한테 가야 된다는 거죠.

- 사례B11은 고등학교에서 동아리 활동을 하며 전수관에서 전통음악을 배우다가 상대적으로 단기간의 레슨을 받은 뒤 예술대학에 진학하였음. 특정 ‘선생님’의 제자로 소속감을 느끼는 다른 학생들은 계속 ‘선생님이 누군지’ 물었고, 다녔던 전수관에 대해 ‘비주류 농악을 한다’, ‘계속 거기서 (음악을) 할 거냐’는 부정적 평가를 받은 바 있음.

B11 : 비주류에 입시 학원을 다녀보지 않았고 선생님도 없었고, 저는 대학에 들어가서 제일 곤란했던 게 ‘넌 선생님이 누구니?’였거든요. 그 뿌리를 묻는 질문이 제일 힘들었어요, 저한테는. 저는 고등학교 때 동아리 하면서 전수관 찾아가는 거 그거 밖에 없거든요. (...) 다들 어디 어디라고 얘기하고 막 이렇게 나오니까, 다 서로 알잖아요. 제가 소외를 느꼈던 것 같아요. 근데 100% 저만 느꼈던, 그러니까 제가 스스로 느꼈던 건 아니었을 테고 왜냐하면 실제로 말을 듣기도 했으니까. 비주류 농약을 한다, 너 계속 거기서 할 거냐, 계속 한 적도 없지만 계속 거기서 할 거냐 좀 벗어나라, 이런 얘기를 많이 들었으니까 그런 영향이 있었겠죠.

A5 : 너 누구한테 배웠니, 이 질문이 너무 단골 질문이에요. 제가 저로서 규정되는 게 아니라 누구의 제자로서 받아들여지는 거예요. 이 세계에서는. 그래서 내가 아무리 못해도, 우리 선생님이 큰 선생님이다, 그러면 그냥 뭔가 허용이 된다거나. 애가 아무리 잘해도 이름 모를 선생님한테 배운다, 그럼 애는 기억이 되지 않아요, 이름이. 그냥 어중이떠중이가 된다거나 이런 경우들이 있죠. 그래서 다들 이름난 선생님한테 가고 싶어 하고, 뭔가 그런 욕망들이 있죠.

- 사례A5 역시 전통예술을 전공하면서 ‘누구에게 배웠는지’에 대한 질문을 지속적으로 받았으며, ‘선생님’의 권위와 서열에 따라 수강생에 대한 인정과 평가가 달라짐을 목격하였음.
- 사례B11과 사례A5의 진술을 종합해보면, ‘선생님’의 이름을 묻는 질문은 업계 내 서열 안에서 상대의 위치를 파악하여 평가하고 인맥을 연결하는 관습의 영향을 받아 반복되고 있다고 해석할 수 있음.
- 인정과 평가가 곧 활동 기회와 전망으로 연결되는 문화예술계의 특성을 고려했을 때, 수강생에 대한 인정과 연결되는 레슨실 교사의 권위와 영향력은 상당함. 이러한 환경에서 수강생은 교사의 부당한 행위를 비판하거나 착취에 저항하는 것이 어려워짐.

## ■ 교육비 부담

- 예술교육은 단체레슨과 개인레슨, 기량 향상을 위한 발표회나 전시, 대회 참가 등 다양한 유형으로 이루어짐. 개인레슨은 교사의 인건비를 학생 한 명이 부담하므로 비용이 높지만, 입시를 위해서는 필수로 여겨짐. 또한 수업을 위한 재료 구입, 의복 구입, 전시나 발표, 공연 참가비 등 장르에 따라 각각 다른 내용의 추가 비용이 발생함.
- 충청북도교육연구정보원이 충북지역 학부모 162명을 설문한 결과, 자녀의 예술 사교육비가 ‘매우 부담된다’가 24.0%, ‘부담된다’가 56.0%로 부담됨이 80.0%에 이룸.<sup>29)</sup> 모집단의 수와 소속 지역의 한계가 있으나, 예술 사교육비가 가계에 미치는 부담을 미루어 짐작할 수 있음.
- 사례B7은 성악을 전공하면서 학교 레슨이 열리지 않는 방학에도 훈련의 지속성을 위해 별도로 레슨을 받았으며, 레슨비는 회당 최소 8만원에서 최대 17만원까지였음. 입시를 위한 레슨을 대학 교수에게 받으면서 회당 50만원의 레슨비를 부담하는 경우도 전해들었다고 진술했음.

B7 : 방학쯤 되면 레슨을 따로 받았어야 됐어요. 학기 중에는 교수님이 아니면 강사 선생님이 가르쳐주시는 게 학비에 포함이 되어 있는데, 학교가 쉬는 방학 동안에는 그게 없으니까, 제가 레슨비를 드리고 그래야 되는 상황이었어요. 보통 레슨비가 한, 약간 잘 해주시면 8만 원이긴 한데 보통 한 10만 원. 교수님한테 받았다고 하는 애들은 10만 원에서 15만 원 그 정도하고, 서울 왔다 갔다 하는 친구들은 또 거기 플러스알파로 하고, 저도 학교 졸업하고 한 3달, 4달 정도를 서울에 왔다 갔다 하면서 레슨을 받았었는데 깎아주셔서 가지 고서는 회당 한 17만 원? 일주일에 한 번 하다가 이제 너무 버거워서, 2주일에 한 번 하고 하다가, 너무 힘들다 이거는, 해서.

29) 강병직 외(2020), 충북 문화예술교육 실태 및 수요에 관한 조사 연구, 충청북도교육연구정보원

- A5는 레슨실에서 자신의 전공 분야 외 레슨까지 주어지는 대로 비용을 부담하며 수강해야 했음. 레슨실에서 개최하는 공연의 의상이나 도구 등도 교사가 지정하는 대로 비용을 지출하여 구입하고, 공연 티켓을 강제로 구매하여 공연 제작비를 부담함.

A5 : 선생님한테 개인레슨을 받으려면 또 돈을 내야 돼요. 개인레슨비. 학원에 나가는 건 단체레슨이라고 하죠, 이렇게 선생님 앉아있고 여기 짹 앉아가지고 같이 떼창을 하는 거예요. 한 마디씩 부르기도 하죠. 그런데 그거는 기량을 올리는데 도움이 되지 않아요. 그냥 떼창을 하니까. 이것도 수업료를 내죠. 그러니까 돈은 돈대로 들고, 그것만 하는 것도 아니고, 가야금도 배워야 되고, 무용도 배워야 되고, 물론 그런 것들이 도움이 되긴 했겠죠. 제 어떤 예술적 기량에. 그렇지만 내가 원하고 원하지 않고 그런 건 중요하지 않고, 그냥 하라고 하면 하는 거고, 다. 부모님도 그냥 그런가보다 하고.

A5 : 내가 하는 공연인데 티켓을 내가 20만 원 어치를 사야 돼요. 정기공연을 하거든요, 매년. 한 명당 20만 원, 30만 원씩 사야 돼요. 내가 공연을 해야 되는데. 그런 것도 해야 되고, 뭐 한복을 맞춰라 하면 맞춰야 되고. 5, 60만원 주고 한복 맨날 맞추고. 뭐 사라고 하면 사고.

- 높은 교육비를 지불하며 일정 기간 이상 진입을 준비해 온 경우, 교육 중 불합리한 일을 겪어도 교육비를 부담하는 보호자의 입장과 기대를 고려하여 혼자 고민을 떠안게 될 가능성이 높으며, 이는 도제관계의 폐쇄성을 강화하는 요인으로 작용할 수 있음.

## 2) 예술중·고등학교

- 예술중·고등학교는 예술대학 진학이라는 목표를 달성하기 위한 특수 목적의 교육기관으로 운영되어, 전체 교과 과정 중 약 40%를 예술 전공과목인 전문교과로 편성할 수 있음. 전문교과는 실기 중심으로 편성됨.
- 다수의 예고 입시학원이 입시정보자료로 인터넷에 게시한 예술고등학교 연간 등록금 현황을 살펴보면, 비서울지역 공립예고가 연 160만 원대로 가장 낮으며, 서울 소재 사립예고의 경우 연간 800만 원대에서 1천만 원대에 달함. 교사에게 개인레슨을 받거나 공연 등 기타 활동에 훈련 명목으로 참여할 경우 추가로 비용을 부담함.
- 예술중·고등학교 실기교사의 권력은 대학 입시와 입시 이후 진로에 영향을 미칠 수 있으며 교육비 또한 높아, 사설 예술교육기관과 동일한 폐쇄성 강화 요인을 지님.

### (1) 통제와 폭력의 일상성

- 사례A5가 예술중·고교에서 경험한 통제와 폭력은 레슨실에서 경험한 교사-조교-선배로 이어지는 위계와 동일한 구조에서 발생함. 앞서 인용한 인터뷰에서 사례A5는 레슨실에 대해 “선배들에게 혼나고, 막 잡도리하고 이런 것도 다 거기 안에서 일어나고 그걸 동일하게 학교에 가서 애들이 하는 거”라고 진술한 바 있음

A5 : 제가 어렸을 때는 [선배가] 뭐 많이 때리기도 하고 벌을 주기도 하고. 소리를 지른다거나 기본적인 그런 어떤, 되게 그런, 뭐라고 해야 하지, 단어가 생각이 안 나는데, 약간 무서운 분위기 있잖아요, 억압적인 그런. 그런 분위기였어요. (...). 학교 다닐 때 뭐 1학년 때는 앞머리도 내리면 안 되고 뭐 이런 규율이 있었어요. 실핀도 뽑으면 안 되고 똑딱핀 뽑아야 되고, 양말도 다 하얀 양말 목양말만 신어야 되고. 그게 학교 규율이 아니라 선배가 정해 준 규율 이런 거.

- 선배가 후배에게 폭행, 폭언, 체벌을 하는 것이 특정 사건이 아닌 ‘기본적인’ ‘분위기’였다는 진술에서, 교사를 포함한 학교 측이 이를 묵인, 방조했으리라 추측할 수 있음. 앞머리, 실핀 등이 금지되는 것은 학생 전체에게 적용되는 규율이 아닌 1학년에게만 적용되는 별도의 규율이며, 규율의 차이로 서열을 공고히 하는 통제 방식은 예술대학에서도 같은 양상을 보이며, 이후 사례를 통해 확인할 수 있음.

## (2) 한정된 진로로 인한 폐쇄성

- 일상적 통제는 교사-학생, 학생-학생 간의 위계와 전공 분야 내 폐쇄적 인적 네트워크로 뒷받침됨. 연구참여자는 예술중·고등학교 재학 중 타 분야로 진로를 변경할 가능성이 차단되었으며, 교사와 선배 등 학내 네트워크가 이후 진로에 지속적으로 영향을 미칠 것이라 예상했다고 보고함.

### ■ 진로 선택 제한

- 예술대학 진학을 유일한 목표로 삼는 예술중·고등학교의 환경에서는 예술 분야 외 진로를 상상하기 어렵고, 장르 내 세부 분야를 변경하는 것 역시 부담이 큼. 사례A1은 예술고등학교 문학창작과를 졸업하였는데, 소수 대학에만 개설되어 있는 문학창작과 수시 합격을 목표로 학교 수업과 입시 지도가 진행된 탓에 국문과 등 관련 학과의 정시 지원 준비를 하기가 어려웠음. A4의 경우 피아노로 예술중·고등학교를 진학하였는데, 다른 음악분야로 전공을 변경하려 하였으나 시도하기 어려운 분위기로 인해 결국 고교 졸업 후 해외에서 작곡과 입시를 준비하여 대학에 진학함.

A1 : 예고 문창과의 존재 이유 자체가 수시로 애들을 대학을 보내는 거거든요. 정시로 가는 애들은 별로 없어요. 그러다 보니까 평균적으로 말할 만한 어떤 내신 챙기거나 모의고사 공부를 그렇게 학교에서 막, 물론 따로 하는 애들은 있는데, 학교에서 엄청 열심히 도와주는 느낌은 아니에요. 근데 그러니까 어떤, 인문계를 갔어도 열심히 해야 하는 판에 예고에서 모의고사 내신을 챙기기는 좀 어려운...그러니까 이미 조건적으로도 다른 과를 쓰기가 어려워지죠, 그렇게 되면은.

A4 : 중고등학교 때 내가 이걸 왜 하고 있지라는 생각은 드는데 이제 약간 이미 그만두기엔 늦었다라는 생각이 그때 들더라고요. 입시가 얼마 안 남았으니까. 약간 모든 거에 그런 게, 입시에 맞춰져 있는 것 같아요. 그만두더라도 음대 들어가서 탄 걸 찾아라 다들 이런 분위기라, 중고등학교 때는 그만둘 수 없는 분위기 같은 게 있는 것 같아요.

## ■ 인적 네트워크의 영향력

- 사례A1은 예술고등학교 시기에 실기교사가 문단이나 예술대학에 종사하는 자신의 인적 네트워크를 언급하고 그들에 대한 평판을 공유했을 때 자신이 예술계의 일원이라는 소속감을 느낌. 이는 교사를 통해 연결된 해당 네트워크가 대학 입시뿐 아니라 등단, 출판 등 이후 진로에도 영향을 미칠 수 있다는 현실 감각에서 비롯됨.

A1 : 어떤 예술사회라는 게 예고에서부터 시작이 됐던 것 같아요. 그때부터 저명한 시인 소설가들이 나를 직접 가르치기도 하고, 그 사람들이 다른 자기 친한 친구들이며 작가들 얘기를 해주고, 그 사람들이 얼마나 영향력을 가지고 있는지 문단에서 어떠한, 그런 권력을 가지고 있는 것처럼 묘사를 하고, (...) 거기서 알게 된 사람들이 나중에 현직 작가가 돼서도 마주칠 사람들이고, 거기서 날 가르쳤던 스승이 또 현직 작가로서 활동하는데 있어서 심사위원이 되거나 편집위원이 되거나 어떻게든 만나게 되는 사람들이거든요. 사실 아카데미에 속하는 것 자체가 예술계의 일원이 되는 과정이라고 저는 생각해요.

- 학교 실기교사의 인적 네트워크가 졸업 후 진입에 영향을 미치는 현상을 목격한 예술인은 해당 분야에서 활동하는 한 교사의 영향에서 자유롭기 어려우리라는 것을 충분히 예상할 수 있음.
- 위계와 서열을 기반으로 한 예술중·고등학교의 인적 네트워크는 정보와 기술, 활동 기회를 획득하는 경로가 되는 동시에, 다른 경로의 가능성을 찾기 어려운 폐쇄성으로 인해 예술중·고등학교에서 발생하는 일상적 통제와 폭력을 강화하는 토대로 작용하게 됨.

### 3) 예술대학

- 예술대학은 불평등 경험에 대한 진술을 가장 많이 확보한 항목임. 교육 구성과 진행, 학생 평가를 담당하는 교수에 의한 불평등 사례가 압도적으로 많았음. 2장 문헌연구에서 확인된 예술대학 내 피해사례의 유형으로는 교수 티켓 강매, 선물 종용, 장학금 수거, 열정페이-학교 및 교수 개인 행사에 무보수 강제 동원, 인권침해-성희롱, 성폭력, 언어폭력, 성차별 등이 있음.

#### (1) 성차별적 평가와 기회 제한

- 예술대학은 교육 훈련 과정에서 학교 밖의 활동 기회와 연결되기도 하는 주요 진입 경로임. 이는 교수가 학교 외부의 예술단체장, 심의위원 등을 겸직하여 업계 내 영향력을 행사하거나, 예술계 내 파벌을 형성하는 등 다수의 경로에서 권력을 행사할 수 있는 지위를 갖는 것과 연관되어 있음.
- 다수의 연구참여자가 성차별적 평가와 기회 불평등으로 피해를 입거나 이를 목격함. 노력이나 기량에 무관하게 여성이라는 이유로 저평가하거나 기회에서 배제하는 것은 여성예술인의 정보 접근과 경력 축적을 방해하고 의욕을 저하시키는 원인이 됨.

#### ■ 남성 생계부양자 통념에 의한 기회 차별

- 사례A4와 사례A5는 예술대학에서 남성이 생계부양자라는 성역할 통념에 따라 남학생에게 기회가 쏠리거나, 비중이 높은 역할이 주어지는 경향을 보고함.

A4 : 저는 활동을 하면서 확실히 말씀드린 것처럼 음악 쪽은 정말 여성의 비율이 정말 높는데 오히려 그러다보니까 소수의 남성들이 더 눈에 띄고, 교수들이 여자교수님들도 많은데 오히려 더, 그러다 보니까 더 (남성이) 눈에 띄고, 더 챙기고, 뭔가 기회가 있으면 좀 더 주려고 하고, 오히려 반대로 그런 게 있는 것 같아요. 같은 여성이지만. 남성 음악가는 뭔가, 좀 연세가 있으신 분들, 여자들은 그래도 결혼 생활하면 남편이 돈을 벌고, 그냥 계속 음악을

할 수 있잖아, 수입이 많이 없어도. 그런데 남자들은 이게 직업이 되다 보니까 가정을 이루고 책임을 져야 되니까 뭔가 좀 더 많은 기회를 주려고 하고. (...) 외부에서 연주가 들어온다든지, 학교 내에서 같이 연주를 하더라도 좀 더 눈에 띄는 역할을 할 때, 그럴 때 좀 더, 네. 남성의 비율이 높은 것 같아요. 하는 사람은 여자들이 많지만 그중에.

A5 : 여자가 많아도 남자가 귀하고, 남자가 많아도 남자가 귀해요. 이상한 남아 선호사상이 있어요, 여기는. 그래서 심지어 대학입시도 남자라서 뽑았다 이런 얘기가 있을 정도로, 선생님들이.

- 연구참여자는 대학 재학 중 학내 발표, 외부 활동 등의 참여비율이 남성이 높음을 인지하고 있으며, 교수가 남성만을 장래의 ‘생계부양자’로 언급하거나 남성이라는 이유로 선발했음을 언급하는 것을 듣고 교수의 평가나 기회제공이 성차별적임을 확인하게 됨.
- 선행 연구에 따르면, 문화예술관련 고등교육과정의 전공재학생 성비는 여성이 압도적으로 높지만, 취업 및 경제활동인구인력은 남성 비율이 높음.<sup>30)</sup> 남성 생계부양자 모델 통념에 의한 성차별은 예술전공교육을 받은 여성이 교육과정 이후 예술계에 진입하여 경제활동을 이어가는 비율이 낮은 환경과 연관지어 해석할 수 있음.

## ■ 여성의 역량을 폄하하는 발언

- 교수의 성차별적 평가의 양상으로는 학점, 선발 등 명시적 불이익 외에도, 남성우월주의에 기반하여 창작 역량을 폄하하는 발언 등이 있음.

A2 : 예를 들면 동양화과나, 저희 학교에도 소수과들이 있으니까, 판화과나 이런 데 보면 거기도 마찬가지예요. 교수는 다 남자고. 막 그런 얘기도 했다고 하더라고요, 동양화과에서는. 여자애들이 그림을 잘 그리긴 하는데 결국 진리에 다다른 건 남자애들이라고.

30) 김혜인·이성민(2019), 문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향, 한국문화관광연구원

A1 : 여자들은 사소설을 많이 쓴다, 뭐 감수성에 찌들어가지고. 아니 뭐 기사도 있어요. 이런 건 그냥 검색하면 너무 만연한 거라서 제가 특정할 필요도 없어요. 뭐 남자들은 굵직굵직한 거 쓰는데 요즘 여자 작가들은 좀 약간 힘없는 소설들을 쓴다.

- 사례A2와 A1이 보고한 ‘진리에 다다른 건 남자’, ‘남자들은 굵직굵직한 거 쓰는데’와 같은 표현은 예술에 대한 가치관이 아닌 성차별 통념을 드러내는 표현이나, 교수가 이를 예술 역량에 대한 평가로 포장할 때 학생은 이를 비판하기 보다 수용하기 쉬움. 이는 여성의 예술계 진입에 대한 전망을 위축시키고, 성차별적 평가와 기회 제공을 합리화하는 토대가 됨.

## ■ 주요 역할에서 여성 배제

- 학내 활동에서 여성에게 성취감과 효능감이 낮은 역할을 맡기고 대표성과 권한이 있는 역할에서 배제하는 사례가 다수 드러남. 교수뿐 아니라 남성 선배와 동기 사이에서도 여성의 기회를 제한하는 주장이 통용되는 문화가 지배적이기 때문에, 여성은 이를 부당하다 느껴도 반발하기 어려운 상황에 놓임.
- 사례B8과 사례B9는 예술대학 재학 중 공연을 제작하는 과정에서 성별분업이 매우 강했고, 여성에게 ‘청소’나 ‘잡일’이 주어졌다고 보고함. 사례B8은 남성선배가 과 회장을 여성이 하면 회의에서 ‘무시’당한다는 이유로 기회를 박탈하였고, 사례B9는 조연출이 연습에 참석하는 교수의 커피 준비를 전담했고, 조연출을 남성이 하는 것은 보지 못함.

B8 : 대학교 때도 무대장을 맡아야 되는데, 무대장은 남자가 해야지, 이게 무조건적이었고. ‘극장장은 무조건 남자가 해야지, 여자들 너네, 저녁에 새벽에 극장 캡스 올리면 올 수 있어?’ 이런 걸로 자격의 기회를 박탈시켜버리는 것도 있었고. 과대는 그래도 여자보단 남자가 해야 되지 않겠냐, 다른 과랑 미팅,

뭐 이렇게 교류를 할 때도 여자보단 남자가 낫지, 그런 말들에 화가 나서 더 했던 것도 있었고. 회장을 나가고 싶었는데, 야 여자들이 과 회장으로 나가서 회의하면 (다른 과에서) 무시해, 그래서 회장의 기회도 박탈당했고. 이러한 문제들이 좀 많았던 것 같아요.

B9 : 교수님이 오늘 (연습에) 오기로 했다, 그러면 그 비율이 있어요. 뭐 (커피,설탕,프림) 둘둘둘인가. 그거를 자판기 가가지고 뽑아와야 되는 거죠. 없었던 적이 없어서, 왜 있어야만 하는지는 모르겠는데, 그냥 오면 있어야 되는 거예요.(...) 그 역할은 거의 조연출 친구들이 했어요. 저는 한 번도 해보진 않아서 모르겠는데 조연출 친구들은 그런 약간 잡일이라고 말할 수 있는 것들 주로 했었죠. 근데 진짜 진짜 조연출은 남자 조연출을 본 적이 없는 것 같아요.

B8 : 무대 작업을 하는데, '야 여자가 무슨, 야 너네 타카나 해, 이런. 타카질, 뭐 천이나 박아.' 저는 대학교라는 곳은 많은 배움을 얻어가는, 뭔가 배우는 과정이라고 생각을 하는데 그런 거는 다 남자선배들이 하고. 타카질보다는 무대를 제작하는 게 더 재밌다고 생각을 해요, 저는. 전 무대를 하고 싶는데 그 재밌는 건 다 남자들이 하고 여자들은 흔히 말하는 정말, 뭐 청소, 음료수 사오기, 이런 거만 하니까 굉장히 좀 그렇다는 생각을 했는데 선배들이니까 그때는 말도 못하고(...)

B9 : 기획은 다 여자밖에 없고요. 의상 소품도 다 여자밖에 없어요. 무대는 다 남자밖에 없고요. 조명도 여자가 한 명 있으면 다 남자고요. 근데 이게 그 때 당시에는 전혀 이상한 거를 못 느꼈는데 지금 생각해 보니까 무대는 당연히 힘드니까 남자가 해야지라고 하는데, 사실 연습이 끝나면 다같이 내려가서 무대 작업을 하거든요. 사실 그렇게 힘들지 않아요. 그냥 하다못해 나무 같고 잉(기계 소리) 기계가 이렇게 하는 것도 위험하지만 숙지하면 충분히 다 할 수 있는 거고. 근데 저희들(여학생들) 내려가면 시키는 건 잡일, 청소, 약간 이런 류. 사실상 그렇죠. 그냥 잡일인 거죠. 그 외의 일들도 충분히 할 수 있지만, 그런 거는 전혀 시키지를 않았고.

- 사례B8과 사례B9은 서로 다른 예술대학을 졸업하였는데, 성별 분업과 기회 박탈 경험이 마치 같은 공동체의 사례처럼 유사함. 남성이 해야하는 일이라는 이유로 여성이 기회를 박탈당했던 일은 간단한 목공 기술을 활용하여 공연 무대를 제작하고, 무대 천장에 조명기를 걸어 조정하는 일 등이었음. 평균 수준의 근력과 실습 기회만 있으면 충분히 수행할 수 있는 일임에도 불구하고 ‘여자가 무슨’이라는 통념으로 인해 기회가 차단됨.
- 사례B8은 극장장, 과 회장, 무대장 등 대표자 역할에서 여성이라는 이유로 배제당하는 경험을 함. 교내 회의에서 ‘여자들을’ 무시하는 차별적 태도가 있다면 이를 개선할 방안을 찾아야 하나, 이러한 통념이 비판없이 재생산됨. 극장장 역할의 경우 밤 시간에 ‘극장 캡스’가 울리는 상황에 대처할 수 없다는 이유로 여성을 배제하였는데, 캡스가 울리는 상황은 보안요원이 해결하는 것인데다 남성이라고 해서 비상 상황 개입에 대한 별도의 훈련을 받은 것이 아니기에 상당히 비합리적인 근거라 할 수 있음.
- 사례B8과 B9는 예술대학이 여학생의 학습권 침해를 방임하는 양상을 드러냄. 학교는 성별과 무관하게 공연 제작에 필요한 기본적인 기술 전수와 실습 기회를 고루 부여하는 것을 교육기관의 책임으로 여기지 않고 실습 중 역할 분배를 전적으로 학생에게 맡김. 학생 간 권력관계에 의해 역할 분배가 주로 남성선배의 주장으로 이루어지는데, 이때 선배의 성차별적 통념이 그대로 반영된 채 역할이 분배되고 여성후배의 의사가 무시됨. 교수를 포함한 학교 측이 성차별적 인식을 개선하려는 별도의 시도를 하지 않으면 성차별이 반복되기 쉬운 여건임.

## (2) 착취와 폭력

- 연구참여자는 ‘예술’을 빌미로 한 교수의 성적 착취, 상납과 티켓강매 등 경제적 착취, 선배에 의한 폭력 등을 보고함. 착취와 폭력이 예술대학의 관행으로 자리 잡은 탓에, 문제의식을 느낀다 하더라도 주변의 지지를 전혀 받지 못하고 정신적, 경제적 피해를 고스란히 감내하게 됨.

## ■ 교수가 신체노출 강요

- 사례B8은 대학 재학 중 학내 공연에 출연하면서 속옷만 입은 상태로 성관계 장면을 연기할 것을 강요받았음. 교수가 지시하면 ‘무조건 해야 하는’ ‘구조’였기 때문에, 교수는 당사자의 의사를 무시하고 성관계 연기가 ‘예술’이며 ‘스트레칭 하듯이 행위를’ 하면 된다고 주장함. 해당 공연은 배우의 신체에 가해질 폭력적 시선과 배우가 겪을 심리적·정서적 위험을 전혀 고려하지 않는 환경에서 이루어져, ‘여자가 벗고 연극한다’는 소문을 듣고 찾아온 남성 관객들이 극장을 채우는 등 배우에게 수치심과 충격을 일으키는 상황이 발생함.

B8 : 3학년 때 에쿠우스라는 작품을 했는데, 거기서 그때 당시 연기전공을 한 친구가 저밖에 없었어요, 여자 중에. 남자와 여자가 성관계를 하는 장면을 연출을 해야 되는데 교수님이 그것을 하라는 거예요, 저한테. 의사도 물어보지 않고. 너무 수치스러운 거예요. 뭔가 그 무대에서 내가 옷을 벗고 이걸 해야 된다고? 정말 너무너무 싫었는데, 그때는 교수님은 이제 왕, 그래서 무조건 해야 하는 그런 구조에서 살았어서, 그걸 하고 나서는 그 다음 학기에 연극을 안 했어요. (...) 야, 연극영화과 가면은 여자가 옷 벗고 연극할 때, 소문이 나서 군사학과 애들 막 보러오고. 남자애들이 너무 많은 거예요, 관객이. 너무 끔찍한 거예요, 저는. (...) 처음에는, 교수님 이걸 다른 방향으로 하는 방법은 없을까요 했는데, 그건 예술이야, 그냥 니가 스트레칭 하듯이 뭔가 행위를 하면 아무렇지도 않아, 해서...

## ■ 교수가 상금 상납 강요

- 사례A5는 레슨실 생활을 하면서 대회 상금을 레슨실 원장인 ‘큰 선생님’에게 상납하는 관행을 따라야 했고, 예술대학에서는 교수가 직접 전화로 대회 상금의 상납을 요구함.
- 교수가 직접 학생에게 연락하여 상납 액수까지 정확하게 요구하는 점, 이에 대한 문제제기를 권하는 이가 없었던 점으로 미루어볼 때 상납이 관행으로 자리 잡고 있음을 짐작할 수 있음. 사례A5는 학부 재학 중 논문 지도를 받는 석사 과정 선배가 교

수에게 현금이나 명품가방 등의 금품을 가져간다는 말을 들었고, 자신이 겪은 상금 상납 요구를 생각했을 때 이러한 보고를 신뢰할 수밖에 없음. 이러한 상납요구는 범법행위에 해당할뿐더러 대학 교육 자체에 대한 학생의 신뢰를 실추시킴.

A5 : 제가 (대회 상금으로) 300만 원을 받았는데, 너는 맨날 알바하고 불쌍하니까 100만 원만 내놓으라고 저한테 그러더라고요.

문 : 상을 탄 걸 알고 교수님이 연락했어요?

A5 : 교수님이 심사위원이었어요. 근데 어차피 심사회피제도가 있어요. 직접 제자는 심사를 못해요, 점수를 줄 수가 없어요, 그래서 사실 심사를 안 했죠. 근데 어쨌든 자기가 심사위원들에게 따로 인사를 하겠다며 저에게 100만 원을 달라고 했어요. 전 너무 안 주고 싶었죠. (...) 저랑 같이 대회 나갔던 후배는 전액을 다 준 걸로 알아요. 저는 맨날 야간알바하고 맨날 불쌍하게 막 이려고 학교 다니니까, 너는 형편이 어려우니까 100만원만 달라고. 그걸 굉장히 인심 쓰듯이 얘기했어요. 그런 식으로 갈취하는 게 되게 흔한 일이에요. 거부를 한 사람은 본 적이 없어요. 한 명도 없을 걸요. 자발적으로 다 인사를 가요, 애들이. 상을 타면. 인사 가서 봉투를 드리던 선물을 드리던.

A5 : 심지어 논문지도 할 때도 봉투를 다 드린다고 하더라고요. 아니 논문지도는 학교에서 받는 건데 왜 봉투를 드려야 되냐 그랬더니, 뭐 명품백을 사들고 가는 언니도 있고, 그렇대요.

- 사례B7은 예술대학 재학 중 교수가 개최하는 공연에 여러 차례 출연하였음. 인건비는 식비로 사용하기에도 부족한 경비로 지급되거나, 그 이상 지급되는 경우 티켓강매로 사실상 환수하였음. 사례B7은 대학 졸업 후 교수가 운영하는 단체가 지원사업을 받아 공연을 한다는 사실을 알고 교수의 부당한 대우를 실감하게 됨.

B7 : 그 당시에는 인건비라는 개념이 없었으니까 우리 이거 식비나 할 수 있을까? 어느 정도? 돈 더 받고 하면 교수님이 티켓 팔라고 압박주기도 하고. (...) 대학원생이었던 언니가 있는데 실제로 자기가 받았던 그 돈을 거의 다 그냥 이렇게 돌려드린 걸로 알아요. 티켓 사서.

B7 : 최근에 약간 화가 났던 부분이 하나 있었는데 저도 이제 지원사업(공고를) 보고 하잖아요. 그런데 교수님 오페라단이 거기 지원사업(선정자 명단)에 있는 거예요. 저는 학교 다닐 때 교수님이 지원사업을 받아가지고 오페라를 하는 줄 몰랐었어요. (...) 그냥 본인 능력껏 그 선에서만 하시지 왜 그렇게 욕심을 내셨지라고 하면서.

- 교수의 인건비 환수는 사실상 상납 요구로 볼 수 있으며, 교수가 지원사업으로 공연 제작비를 충당하였을 경우, 지원금 횡령에 해당함.
- 상납 관행의 공공연함은 예술인에게 경제적 피해를 입힐 뿐 아니라, 높은 비용을 들여 예술대학에 입학하여 실력을 쌓고 있음에도 불구하고 권력을 가진 교수의 인맥에 충성하며 금전적 대가를 제공해야 업계에 진입할 수 있다는 부정적 전망을 갖게 할 수 있음.

## ■ 학생 간 위계폭력

- 교수의 권위는 학생 간의 규율과 서열로 뒷받침됨. 사례B11은 교수가 군복무를 마친 남학생을 따로 불러 후배들을 통제할 것을 요구했다고 보고하고 있음. ‘잘 통제할 수 있는 하나의 규율을 만들고 거기 안에서 새어나가지 않도록’하는 학교의 군대식 조직문화 안에서 학생은 옷차림 등에 대한 불필요한 규칙 강요와 폭력을 경험하고, 선배가 되어 이를 재생산하기도 함.
- 사례B9는 예술대학 입학 후 학과 MT에서 ‘대면식’이라는 명목으로 선배에게 단체 기합을 받았음. 이를 시작으로 선배에게 인사를 ‘제대로’ 안 했다, 수업에 늦었다는 등의 이유로 폭언을 듣고, 명찰 착용 여부나 복장을 지적받는 등 일상적 통제가 지속됨. 사례B9는 이를 ‘훈나는 것’, 즉 훈육의 의미로 표현하지만 선배도 수업에 늦기 때문에 훈육은 정당하지 않고, 사례A5의 진술처럼 선배가 학교 서열 안에서 받은 스트레스를 ‘화풀이’로 해소하기도 함.

B11 : 제가 싫어했던 게 이제 군기 위계 이런 거였는데 교수님이 예비역을 따로 집합을 시켜서 뭔가 그런 문화를, 문화를 더 이렇게 뭐랄까요. 더 동조하는 더 원하는 그런 거를 제가 느꼈거든요. 실제로 예비역들을 집합해서 너네 후배들 잘 이렇게 해라.(...) 때리거나 집합하거나 할 때는 거의 예비역들을 중심으로 그 분위기가 형성이 됐으니까. 교수님들이 그거를 또 이렇게 반대 하지 않고 적정선에서 뭔가 잘 통제할 수 있기를 바라는 거를 저는 느꼈어 가지고(...) 그런 게 있어요. 명찰을 1학년 때 꼭 달아야 하고 과장을 선배들이 벗으라고 하기 전까지는 못 벗고 그런 게 있었거든요. 그런 것들을 잘 지킬 수 있도록, 그게 하나의, 뭐랄까 나중에 이런 연희 작업 같이 할 때 도움이 됐다고 봤던 것 같아요. 잘 통제할 수 있는 하나의 규율을 만들고 거기 안에서 새어나가지 않도록. 이게 그들에게는 단합이 잘 되는, 공동체가 잘 유지되는 방법이라고 생각했던 것 같아요.

B9 : MT날 갑자기 대면식이라는 게 있다고 해서 그게 뭐냐, 뭐 거의 혼나는 거죠, 혼나는 건데 핑계를 대면식이라고 대고. 그때는 무조건 흰 양말이고 튀지 않는 옷을 입고 화장도 하지 말고, 그렇게 가야 된다, 가서 기합 받고, 선배들이 이름 말하고 뭐 그런 류의 기합. 인사 제대로 안 하냐, 수업 왜 늦었냐고 혼나고. 자기도 늦으면서.

A5 : 가끔 보면 화풀이하기도 하고, 애들한테. 대학에 와서도 한 학번 위 선배가 무릎 꿇려놓고, 욕하고 막 그랬어요.

### (3) 교수의 권력 남용

- 앞서 살펴보았듯이, 예술대학 교수의 권력은 학교에서의 평가와 기회 제공뿐 아니라 학교 밖에서의 단체 운영, 심의 등으로 강화됨. 교수는 학생들이 창의성을 발휘해야 할 학내 예술프로젝트의 세부사항까지 자신의 취향에 맞추게 하거나, 통념과 취향을 반영한 평가를 내리기도 함.

## ■ 과도한 개입과 부당한 지시

- 사례B9는 교수가 교내 공연의 작품 선정, 연출자 선정, 홍보물 디자인, 연기와 연출의 방향까지 담당 교수 1인이 최종 결정을 하여, 교수의 ‘손이 안 닿은 곳’이 없었음을 보고함. 작품 선정과 캐스팅 등 공연의 주요 사항에 대한 결정권을 행사하는 연출역시 교수를 찾아가 ‘제가 하겠습니다’라고 하거나 교수가 ‘한 번 할 때’가 된 학생을 선택하는 방식으로 선발함. 연습실과 의상실 등 학생이 사용하는 학내 공간을 분담하여 청소하는데, 교수실은 학생이 사용하지 않음에도 불구하고 청소 공간에 포함시킴.

B9 : 만약에 저희가 정기 공연이라는 걸 해요. 그러면 먼저 연출을 할 사람을 근데 이 과정이 정확하게 기억은 안 나는데 저는 한 번도 연출을 해 본 적이 없어가지고. 연출할 사람이 선발이 돼요. 근데 그게 교수님을 찾아가서 제가 하겠습니다 하는 사람도 있었던 것 같고 아니면 암묵적으로 네가 한 번 할 때 됐지 이렇게 했던 적도 있던 것 같고 보통 이제 그런 사람은 연출을 하고 싶는데 처음부터 연출 할 수 없으니까 다른 공연에서 조연출을 했다가 다음 공연에 연출을 한다든가 약간 이런 식으로 해서 작품도 주로 연출이 정하는데 이제 교수님 컨펌을 받아야 되고 캐스팅도 연출이 거의 했던 것 같아요. (...) 젊은 연극제 같은 경우에는 학생들이 작품을 고르는데 정기 공연 같은 거는 꼭 그 교수님의 영향이 그 작품을 고르는데 엄청 컸었던 것 같아요. 그래서 약간 좀 제가 학교에 있을 때 했던 정기 공연은 옛날에 교수님이 연출인가 총감독을 했던 거를 다시 공연을 했었어요. 그리고 그런 식으로 조금 그거 말고도 약간 그러니까 뭐라고 해야 되지 졸작 같은 것도 어느 정도 왜 이걸 가지고 왔는지 설득을 해야 되는 그런 과정도 있었고. 작품 선정 말고도 저는 이제 기획을 했었으니까 기획서를 쓰는 것도 최종 컨펌은 교수님이었고 디자인 작업물도 사실 최종 컨펌은 교수님이었고 근데 이거는 졸작뿐만이 아니라 거의 모든 공연에서 그렇게 진행이 됐었고 연기 같은 것도 연습을 하다가도 저희는 이 방향으로 연습을 하고 있었는데 교수님이 와서 이거 아니다. 저렇게 해라 하면 어쩔 수 없이 이제 또 저 방향으로 갔어야 됐고 약간 거의 전반적으로 아마 손이 안 닿은 곳은 아마 없었던 것 같아요.

B9 : 저희는 연습실이라는 걸 사용을 하니까. 과방 같은 거잖아요. 연습실 뭐 의상실 그리고 교수님방. 근데 생각해 보면 연습실이랑 의상실은 우리가 같이 생활하는 공동 공간이니까 이해할 수 있는데, 교수님방을 청소를 해야 됐었어요. 제가 교수님 방을 배정을 받았었는데 그때 당시는 왜 해라고는 생각했지만, 그러니까 귀찮고 하기 싫은 일이지만 이게 이상하다는 걸 못 느낀 거죠. 왜냐면 다들 너무 당연하게 생각을 하니까.

## ■ 학습 목표가 아닌 취향에 기반한 학점 부여

- 사례A2는 대학 수업에서 일정 수준 이상의 과제를 제출했음에도 불구하고 교수의 개인적 취향에 맞지 않는다는 이유로 낮은 학점을 받은 경험이 있음.

A2 : 드로잉 수업이었는데 어떤 여성 차별과 관련된 작업을 한 적이 있었거든요. (제가 그린 건) 그림체가 흑백이 많고 그런 그림이었는데, 교수님은 되게 귀엽고 막 캐릭터 많이 그리시는 교수님이었어요. 근데 학생들도 사실 알고 있어요. 그러니까 저 정도 하면, 이게 상대평가가 좋다는 건 아니지만, 저 정도 밀도면 B는 받는다, 이게 있어요. 그러니까 A를 받고 B를 받고는 교수님 재량으로 칠지라도, 저 정도 밀도면 애는 충분히 자기 걸 했다. 이게 있는데 제가 갑자기, 저는 그때 되게 열심히 했다고 생각하거든요. C제로 였나? 굉장히 혼란스러웠던 기억이 나요. 굳이 근데 뭐 굳이 성적에 그렇게 크게 관심은 없어서 말은 안 했는데 어떤 내가 지향하는 작업이 되게 비주류로 느껴지는 분위기여서 학교 생활에 집중을 못했어요. (...) 그 당시에는 애들도 되게 많이 느꼈어요. 이 교수님 귀여운 작업하는 애한테 A 줬다. 되게 많이 느꼈어요. 다른 애들도 다 얘기했었거든요. 그때.

문 : 수업 내용이 귀여운 캐릭터나 귀여운 그림을 그리는 게 아니잖아요.

A2 : 아니, 아니요. 교수님의 취향.

문 : 취향을 학점에 반영하다니...

A2 : 네. 취향이 학점에 많이 반영되죠.

- 교수가 특정 스타일을 평가 기준으로 삼는다면 이는 수업 커리큘럼에 반영되고 학생에게도 고지되어야 하는 내용임. 그러나 해당 수업은 ‘귀엽고’ ‘캐릭터 많이 그리는’ 교수의 스타일을 배우는 것이 아닌 드로잉 수업이었으며, 실기작품으로 과제를 제출하는 경우 학생의 개성과 스타일이 반영될 수밖에 없음. 이는 교수가 평가 기준을 공식화하지 않고 학생이 학점을 위해 자신의 스타일을 조정하게 만드는 권력남용으로 볼 수 있음.

## ■ 교수 중심의 폐쇄적 네트워크

- 교육훈련 과정에서 형성되는 인적 네트워크를 폐쇄적인 파벌 구조로 만들어 교사의 권력 형성과 이익 확보 기반으로 이용하는 양상이 사설 예술교육기관과 예술대학 모두에서 드러남.
- 사례B7은 대학 입시를 위해 레슨을 받은 선생님이 속한 ‘라인’의 교수에게 지도받아야 한다는 비공식적 규범을 따르기 위해 2학년이 되었을 때 지도교수를 바꾸어야 했음. 높은 실기점수를 받은 학생을 자신 앞으로 ‘분배’하고자 하는 다른 교수의 요구에 따라 입시과정에서 정해진 ‘라인’이 아닌 지도교수를 배정받았고, 입시 선생님께서부터 지도교수 교체를 지시받음. 이로 인해 사례B7은 1학년 내내 지도교수의 교수법에 집중하기 어려웠고, 지도교수 교체로 인한 부정적인 반응도 자신의 몫이 됨.

B7 : 어쩌다 보니까 제가 실기 1등으로 들어갔어요. 이것도 참 웃긴데 원래 제 입시 선생님이 있잖아요. 입시 선생님의 스승님이 교수님이신데 원래대로라고 하면은 제가 그쪽 교수님의 제자로 들어갔어야 되는데 다른 교수님 제자로 들어간 거예요. 제가 선택을 한 게 아니라, 교수님들끼리 학생 뽑아가잖아요. 근데 그때 당시에 이쪽 교수님, 원래대로라고 하면은 갔어야 되는 교수님 쪽으로 애들이 몇 명이 들어왔는데, 제가 실기 1등이고 이쪽(다른쪽) 교수님은 자기 쪽으로 해서 들어온 애가 없는데 어쨌든 데려가야 되니까 이렇게 [저를] 데려간 거예요. 저는 그때 당시에 정말 약간 멘붕. (...) 저희 선생님이 하시는 말씀이 너 1년만 참고 2학년 때는 교수님 바꿔달라고, 너 학교 못 다니겠다고 해서 교수님 바꿔라 (...) 지금 생각해 보면은 그냥 그

교수님한테 열심히 배우면 되는데, 학교 들어가기 전부터 그런 라인에 대한 게 있어서. (...)실제로 1학년인가 끝나고서는 저 교수님 바꿔주세요, 해가지고서는 라인을 바꿨어요. [담당 교수님이] 엄청 기분 나빠하셔요. 어차피 그럴 김새도 알고 계셨고 느끼셨을 거예요. 왜냐하면 저도 당시에 계속 이렇게 [교수님 바꾸라는 말을] 듣다 보니까 제가 그 교수님을 이렇게 [잘] 못 따라갔거든요. 그렇게 옮겨서도 바로 교수님한테 레슨 받은 것도 아니고요. 그냥 저희 입시 선생님이 강사로 계속 오셨으니까.

- 사례A1은 예술대학의 파벌문화와 이를 ‘긍정적으로 봐주는’ 교수와 강사가 파벌을 ‘승인’하는 양상을 목격함.

A1 : 대학에서도 파가 갈려있어요. 어떤 교수님 중심으로, 혹은 등단한 남자선배가 있으면 그 남자선배가 평소에 친하게 지내던 커뮤니티 중심으로. (...) 그리고 그걸 굉장히 긍정적으로 봐주는 교수나 강사가 그들의 뭐랄까, 권위적인 토대가 돼주는 거죠. 좀 더 권위있는 사람이 승인을 해줬다는 느낌이 드는 거니까.

- 사례B11과 사례B8은 타 과 수업을 청강하거나 프로젝트에 참여하는 것을 마치 일탈처럼 비난하는 분위기를 경험함. 타 과 예술활동에 참여하는 것은 경험의 폭을 넓히는 것이 아닌 다른 과로 ‘새’는 것으로 취급되며, 심지어 ‘배신’이라는 적대적 반응을 접하기도 함. 해당 사례에서 교수 중심의 파벌문화가 학생들에게 전파되어 타 전공을 배척하는 양상이 드러나는 것으로 볼 수 있음.

B11 : 저는 타과 수업도 들었거든요. (...) 보통 3학년 정도 돼서 시도를 하는데 저는 좀 일찍부터 좀 많이 밖으로 나갔어서 막 그렇게 시선이 좋지는 않았어요. 막 대놓고 뭘 들은 건 별로 없는데 시선이 좋지는 않았던 걸로 기억해요. 너는 왜 우리 거 아니라 다 자꾸 다른 과로 새나라든지.

B8 : 일단 친구들이랑 선배들이랑 같이 작업을 해서, 군대 갔다 온 선배들이 저희 학번 친구들이랑 같이 작품을 했는데, 연극이랑 영화가 있는데, 저는 이제 그때는 영화를 찍겠다고 영화 쪽으로 가서, 연극에서는 배신자, 너는 이제 연극할 생각하지 마, 이렇게 밀어내는 입장이었고. 교수님들은 너는 연극한다면서 영화 찍고 있니, 제가 약간 외톨이가 돼서. 영화 쪽에서는 그러지 않았어요. 너 영화 하고 싶어? 그래 해. 하고 싶을 때 연극하면 되지, 이렇게 했는데 연극에서는 완전히 밀어내는 그런 상황이었습니다. 그래서 졸업작품을 해야 졸업을 하는데 4학년 때는 교수님한테 말씀 잘 드려서, 저는 연극으로 들어가서 연극으로 공연을 올려야 졸업이 가능해서, 말씀드려서 열심히 하겠습니다, 해서 졸업작품 올리고 그랬습니다.

- 교수 중심의 배타적인 파벌 문화는 그 안에서 발생하는 차별에 비판하기 어려운 폐쇄적 분위기를 형성함. 사례B9는 차별을 ‘입 밖으로 내는 순간 낙인이 찍히’는 학내 분위기를 느꼈고, 이러한 분위기로 인해 ‘모두에게 당연’하게 취급되는 차별을 문제제기하기보다는 수용하게 되었던 경험을 보고함.

B9 : 학교에서 참 생각해 보면 많은 차별이 있었는데 제가 이거를 이게 문제라고 못 느끼는 거예요. 그러니까 왜냐하면 너무 그때 당시에는 이게 진짜 왜 저래라고는 생각을 하지만 이게 문제야라는 인식이 없다고 해야 되나 모두에게 너무 당연한 일상 같은 근데 내가 여기서 이거를 입 밖으로 내는 순간 낙인이 찍히잖아요. 저는 이제 재 왜 저래 약간 이런 그런 것도 좀 되게 두려웠던 것 같고 또 모두에게 당연한 것이기 때문에 불편하지만 나도 그래서 쉽사리 뭔가 익숙해진 것 같고 그랬던 것 같아요.

- 성차별적 통념을 비판할 수 없는 환경에서 연구참여자는 자신이 받는 불이익을 인식하고 차별적 환경 개선을 요구하기보다 네트워크에서 배제되지 않도록 규율을 받아 들여 개인의 안전을 확보하는 것을 더 나은 선택으로 여기게 됨.

#### (4) 성차별적 환경

- 연구참여자는 예술대학의 성차별적 환경으로 인한 소외나 전망의 위축을 경험하기도 함. 성차별적 환경으로는 학생의 학교 생활에 상당한 권한을 쥐고 있는 교수 집단의 성비불균형, 교수 성폭력에 대한 체계적인 대응 또는 피해자 지원 사례를 찾기 어려움, 미투운동을 경계하는 부정적인 인식 등이 있음.

#### ■ 교수 성비 불균형

- 사례A2는 재학중인 학과 학생의 90% 가량이 여성이지만 대부분의 교수, 특히 정교수는 모두 남성인 성비 불균형을 지적함. 사례A5 역시 여성교수의 숫자가 늘어나고 는 있지만 ‘권력을 가진’ 교수는 다 남성이었다고 보고함.

A2 : 딱 봤을 때 디자인과 그 200명 중에 한 180명은 여성이거든요. 뭐 알 수 없는 거지만 지정 성별이 여성인데 교수들이 뭐 만약에 한 10명 있다고 치면 8명이 남성이예요. (...) 저희 학교 같은 경우에는 제가 알기로 정교수는 다 남성이예요. 한 교수님만 빼고 다 남성이고 나머지는 그냥 다. 물론 이유는 다양할 수 있죠. 자기 작업 활동을 더 하고 싶어서 그럴 수도 있는데 어쨌든 보통 객원 교수거나 강사라고 불리는 조교수거나 하는 분들 여성분들은 보통 그런 쪽에 훨씬 많이 있는 거 같아요. 그리고 그런 교수님들도 다 그런 남성 정교수의 후배인 경우? 그런 경우들이 되게 많고.

A5 : 그래도 요즘에 여성교수들이, 젊은 여성교수들이 늘긴 했는데, 원로는 거의 다 남자에요. 나이든 사람들, 권력을 가진 사람들은 거의 남성이죠. 여성교수들은 힘이 없어요, 젊기도 하고.

- 앞서 문헌연구를 통해 파악한 예술대학 현황에서도 2021년 기준, 전국 고등교육기관 예·체능계열 학과에서 학생을 가르치는 교수의 성비가 전임교원의 경우 남성이 여성보다 22.2% 높게 나타남.

- 교수 성비의 불균형은 교수의 성차별적 통념으로 인한 불평등을 심화시키는 토대가 되며, 재학생 중 여성 성비가 높음에도 불구하고 교수의 남성 성비가 높은 현실은 여성의 예술계 내 전망과 목표를 한계짓는 요인으로 작용할 수 있음.

## ■ 교수 성폭력에 대한 제재 없음

- 사례A5는 같은 학교 학생으로부터, 사례A2는 인터넷과 뉴스에서 학교 교수에 의한 성폭력 사례를 접함. 사례A2는 면접에서 ‘성차별적 발언’이라 표현하였으나, 언론 보도를 확인한 결과 보도된 발언은 상당한 성적 굴욕감을 일으킬 수 있는 노골적인 성희롱이었음.

A5 : 수법이 있더라고요. 뭐 이렇게 호흡을 봐준다면 여기 이렇게 만지고. 그리고 그런 팁들을 공유한대요, 심지어. 남자교수들이. 어떻게 하면 여자제자들을 만질 수 있는지. 제가 그 얘기를 듣고 너무 황당해가지고. 그런 피해를 당하고서 그만둔 친구들이 있다고 들었어요. 그냥, 드러워서 안 한다고. 고발도 못하고.

A2 : 성차별적인 발언을 하는 교수가 그 이번에 뉴스 막 나왔던 □교수가 저회과 사람인데 그분 말고도 사실 많아요. 그러면 이제 신용을 잃죠. 저 집단은 저걸 몰랐을 리 없는데 교수님들끼리 대화 한 마디 안 했을 리 없고 그러면 교수님들끼리 몰랐을 리가 없는데 이거는 좀 자정 능력이 없는 게 아닌가 이런 약간 신용도가 좀 떨어지는 게 있고.

- 사례A5는 성폭력 피해 후 ‘그만둔 친구들’에 대한 이야기를 전해들었는데, 사례A2가 언급한 ‘자정 능력이 없’는 상태 역시 교수 성폭력 대응의 어려움을 실감하는 표현임. 교수와 학생 간의 분명한 권력관계가 있는 상황에서 학생이 학업과 예술활동을 ‘그만’두지 않고 교수의 성폭력에 대응하기 위해서는 학교의 ‘자정능력’, 즉 공적 개입이 반드시 필요함.

- 현행 직장 내 성희롱 예방과 처리제도가 대학 내 성폭력을 포괄하고 있음에도 불구하고, 예술대학 내 성희롱·성폭력이 사법 절차가 아닌 대학 내 절차로 징계를 받는 사례는 극히 드문 것이 현실임. 예술대학 교수는 졸업 이후 진로에도 영향력을 미칠 수 있는 위치이기에, 예술대학 내 교수성폭력 대응 미비는 여성예술인으로 하여금 예술계 전반에서 성폭력 피해자 보호와 가해자 제재가 가능한 공적 개입을 기대할 수 없게 하는 요인이 됨.

## ■ 미투운동에 대한 부정적 인식

- 사례A3은 대학원 입시 면접에서 실기시험에 제출한 글이나 해당 전공지식에 대한 질문이 아닌 ‘왜’ ‘여성학 전공인 걸 먼저 얘기하’는지, 학내 미투운동에 대해 어떻게 생각하는지 질문 받은 경험이 있음. 사례B9는 학내 교수성폭력 미투운동에 참여했거나 함께 참여했던 몇몇 학생 외에는 전혀 심각성을 인식하지 못하는 학내 분위기를 실감함.

A3 : 소개할 때 철학하고 여성학 전공을 했다고 했더니 질문이 전부 거기에 쏠리는 거예요. 왜 연극을 하는데 여성학 전공인 걸 먼저 얘기하냐, 면접자리에서 이렇게 물어봤던 게 있었어요. 그래서, 제가 썼던 글이 있었거든요. 입시가 한 700자인가 1000자인가 글을 쓰고 그에 대한 면접을 보는 게 순서인데 글에 대한 얘기가 많이 없고 저의 전공에 대한 이야기를 많이 하고, 그럼 지금 사태(학내 미투운동)에 대해서 어떻게 생각하니, 이런 얘기를 물어본다든가. (...) 증명할 순 없긴 한데요. 그냥 면접에서 저를 궁금해하지 않고, 그러니까 나의 연출방향이나 어떤 연극이 하고 싶은지를 물어보는 게 아니라 다른 질문을 했다는 것은, 입시에 유리한 건 아니었던 것 같아요.

B9 : 저도 그 미투운동에 되게 열심히 참여를 했었는데 저와 그 몇몇의 친구들 외에는 아무도 아무 일도 없었다는 듯이 그냥 야 그런 일이 있었다 정도의 그냥 술안주처럼만 거론이 되는 거예요.

- 미투운동은 최근 수년간 문화예술계뿐 아니라 사회 전반에 걸친 성평등 운동의 일환임. 입시 면접에서 학내 미투운동에 대한 의견을 묻는 면접관의 반응과 사례B9가 겪은 학내 성폭력에 대해 ‘아무 일도 없었다는 듯이’ 거론하는 학생의 반응은 미투운동으로 일어날 수 있는 변화와 혁신에 저항하는 태도를 보여줌. 이러한 태도가 입시 면접이라는 공식적 자리에서 드러낼 수 있을 정도로 당연시되며, 몇몇 구성원을 제외한 학내 공동체 전반의 분위기라는 점은 예술대학의 성폭력 안전망 부재를 시사함.

## 2. 노동 현장

- 예술과 노동을 연결시키는 것은 그 자체로 정치적 함의를 담고 있음. ‘예술노동’에 대한 논의는 예술활동에 대한 사회적 분배의 공정성을 요구하는 시도이며, 현재 예술가의 사회적 지위는 ‘무규정의 상태’로 방치되어 있다고 볼 수 있음.<sup>31)</sup>
- 본 연구에서는 ‘예술활동’이라는 용어가 경제적 보상이 기대되지 않는 비영리활동을 의미하는 용어로 통용되는 현실을 감안하여, 20·30대 여성예술인이 겪는 불평등 경험 중 예술활동 시간 대비 지나치게 적은 자원이 분배되는 점을 지적하고자 ‘노동 현장’이라는 용어를 사용함.
- 연구참여자의 예술노동은 주로 문화예술단체에서 기획·제작 실무를 담당하거나, 실무와 출연을 동시에 담당하는 것, 프리랜서로 프로젝트에 참여하거나 직접 지원사업을 신청하여 수행하는 것, 문화예술 교육 등으로 이루어짐.
- 연구참여자 중 다수는 예술노동과 생계를 위한 타 분야의 노동을 병행한 경험이 있거나 현재도 병행하고 있음. 예술노동 시간 확보와 생계 유지를 위해 소득이 낮은 단기·임시직 또는 자영업에 종사하며 과도한 노동을 지속하는 피로감을 호소하기도 함.

### 1) 예술대학 내 위계와 불평등의 답습

- 예술대학의 인맥을 통하여 노동 현장에 진입하면서 예술대학의 위계와 서열을 그대로 답습한 조직문화에서 착취를 경험하는 사례가 보고됨.
- 이는 예술대학 졸업 후 정기적인 소득을 얻을 수 있는 안정적인 일자리가 부족한 노동환경과도 연관이 있는 것으로 볼 수 있음. 여러 연구참여자가 시립이나 국립 문화예술단체 입단을 원하는 주변 동료가 다수임을 보고하였는데, 이는 국공립 단체가 아닌 경우 정기적인 소득을 확보하기 어려운 예술계의 현실을 반증함.

31) 오경미(2018), “예술노동 논쟁 재고찰: 철학적 개념 논쟁을 넘어 현장으로”, 서양미술사학회논문집 48

## (1) 교수가 대표자인 예술단체의 노동 착취

- 연구참여자의 문화예술단체 근무 경험은 예술대학에서 겪는 착취와 유사한 구조를 지님. 사례B7과 B8은 대학에서 알게 된 교수님이 대표자인 단체에서 근무한 이력이 있는데, 두 연구참여자 모두 월 70만원 선의 급여를 받으며 근무하였음.
- 예술대학에는 매년 새로운 학생이 계속 입학하고 졸업하기 때문에, 단체 대표를 겸직하는 교수가 열악한 조건의 단기 인력 고용을 반복할 수 있는 구조가 형성됨.

### ■ 일방적인 업무 지시

- 사례B8은 졸업 후 타 전공 교수가 운영하는 예술단체에 입단을 제안받아 7년간 배우로 활동하였음. 예술대학에서 형성된 위계는 입단한 단체에서도 동일하였기에, ‘공연하자’라고 하면 ‘알겠습니다’라고 답하고 주어진 일을 하며, 개인 차량으로 대표자를 픽업하여 공연장소에 가는 등 사적인 일까지 수행하였음.

B8 : 대학교 때 무용과 조교, 교수님이셔가지고, 대학교 때부터 알고 지냈던 선생님이라, 거길(무용단에) 가게 됐어요. (...) 댄스컬로 만드는데 연기자가 없다. 연기자로 7년 동안 활동을 했습니다. 활동을 하는데 정말 많은 일이 있었던 것 같아요, 그 안에서. 처음에는 거기가 사회적 기업이 된 지 한 1, 2년 밖에 안돼서, 그 전에는 공연수당이며 연습수당이며 이런 거는 정말 생각도 못 하고, 계약서도 없이, 그냥 공연하자(고 하면), 네 알겠습니다, 그런 구조로 들어가서. 많은 사회를 아직 나가보진 않았지만, 거기만큼 수직구조의 사회가 있나 싶을 정도로.(...) 공연이 있는 날은 거의, 야 너 나 데리러 와, 이렇게는 말 안 하는데, 어 그럼 내일 아침에 어떻게 하지, 그러면 제가 가겠습니다 그러면, 음 그래, 이렇게 됐고. 개인적으로도 뭔가 직접적인, 야 데리러 와, 이렇게 말 안 하는데, 제가 데리러 가야 되는 그런 분위기가 조성이 됐고, 그런 것 때문에 눈치도 많이 보고, 선생님들이 움직이려는 빨리 가서 뭔가를 해야 이게 맞는 거고, 그런 것들이 있었습니다.

## ■ 낮은 보상과 과도한 업무

- 사례B8은 위와 같이 업무를 하면서 처음에는 공연 출연에 대해서만 인건비를 받았으며, 액수는 급여라기보다 교통비 등 경비에 가까웠음. 단체가 사회적 기업이 된 후에는 월 200만원의 급여를 입금한 뒤 130만원을 환수해가는 불법행위가 계속되었고, 사례B8은 월 70만원과 경비로 볼 수 있는 공연수당을 받으며 주5일에서 주7일 까지 출근하면서 일하였음.
- 노동 착취라고 말할 수밖에 없는 노동시간 대비 지나치게 낮은 급여에도 불구하고, 단체에서는 단체 활동 외 활동을 통제하려 하였음. 사례B8은 자신이 제일 오래 활동한 단원이었고, 다른 단원들은 짧은 기간 활동하고 그만두는 사람이 많았다고 보고함.

B8 : 연습에 대한 수당은 없었고, 공연을 이틀 하면, 처음에는 이틀에 대한 수당도 없었고 그 공연 하나에 10만 원, 7만 원, 이렇게 줬던 경우도 있고, 5만 원도 줬었고. 사회적 기업이 되면서 조금은 페이를 챙겨줬는데 거기서 5만 원 정도 더 챙겨주는 경우. 그리고 한 4-5일 공연해도 일이 십만원 정도, 수당이. 공연을 이렇게 했는데 (페이를) 이렇게 하면 어떻게 유지해야 되지, 이런 생각도 들고 좀 불합, 뭔가 안 맞았던 것 같아요. (….) 200만 원을 책정을 해놓고 130만 원을 페이백을 했어요. 그래서 저는 기본수당이 70만 원이었고, 근데 월요일(에서) 금요일 한 시부터 `아홉 시 근무. 공연이 있으면 주말은 무조건 풀. 평일에도 아홉 시 퇴근이 한 달에 한두 번 있었나, 이럴 정도로. 공연 있는 날은 새벽까지. 더 일찍 나와서 근무를 하고. 이러니까 일하는 시간과 페이 문제가, 이게 안 되는 거예요. 저는 70만 원에 공연수당은 따로 받았는데 그래도 많이 적자를 보는 상황이었어요, 늘.

B8 : 다른 일을 하려고 하면 왜 그거 하나, 예술인이 공연을 해야지, 약간 이렇게 다시, 대표님이 좀 그랬어요. 예술인들이 예술을 해야지 무슨 알바를 하나. 그러면은 여기서 그에 맞는 수당을 주는 것도 아니고. 뭔가 돈은 없는데 자꾸 여기만 있으라고 하네, 그런데 그 선생님이란 트러블도 있네, 그래서 자꾸 단원들이 자기 갈 길 찾아서 갔던 것 같아요.

- 사례B7은 대학원 진학 후 교수가 운영하는 오페라단에서 행정일을 맡게 되었음. 거주지역과 거리가 있는 지역의 학교였기 때문에 숙소와 소정의 급여가 제공되면 학교 생활에 보탬이 되리라 생각했지만, 업무가 과도하여 학교생활에 보탬이 되지 않는다는 것을 깨닫고 그만두게 됨.

B7 : 교수님이 하는 오페라다 보니 제가 또 거기서 행정 일을 했거든요. 그러니까 □□에서 △△에서 다니는데 처음에 한 학기 정도는 제가 □□에서 왔다갔다 했어요. (...) 제가 거기서 살려고 하면 또 돈이 막 나가고 하잖아요. 그러니까 저한테 한 70만 원 월급에 숙소 제공까지 해 주신다는 거예요. 그래서 한 학기는 통학을 하고 나머지 한 학기는 거기서 생활을 했어요. 행정 일을 하고 서류도 하고 외부 연락도 하고 하는데, 이건 좀 뭐가 아니다 싶은 거예요.

B7 : 사실 이득은 교수님만 보죠. 선생님들도 뭐 이득은 좀 보시겠죠. 선생님들도 교수님 거 하면서 계속 관계도 가져가고 학교 강의도 계속 나가시고 뭐 하고 교수님은 자기 실적 쌓이고. 학생들은 이제 막 경험, 경험. 학생들한테 솔직히 진짜 경험이 중요하기는 해요. 그런 무대를 서봤냐 안 서봤냐에 따라서 표현력이 달라지기도 하고. 내가 오페라에 맞는 가수인지, 콘서트에 맞는 가수인지도 본인이 느끼고 갈 수가 있으니까. 경험이라는 거는 정말 중요한 거긴 한데, 진짜로 위험한 말이잖아요. 경험이라는 말로 너무나 많은 것들이 통쳐지는 건 문제가 있지 않나.

A2 : 교수님 눈에 띄는 애들은 보통 교수님 추천 같은 걸 받아서 인턴을 가는 경우도 있고, 인턴이 아니더라도 기업이랑 콜라보 하는 전시 같은 걸 하는 기회가 주어지거나 그런 것들이 열려 있는 방식은 아니고 정말 소수의 사람들한테 그냥 교수님이 너 이거 할래 그때 '네' 하면 되는 그런 방식으로. (...) 이 기회가 있는 것만으로도 200명 중에 한두 명 데려간다고 치면 나는 이미 어떤 교수님과 친해지는 그런 인프라에 있는 것이고 어떤 기회가 주어졌고 그거 안에서 되게 만족을 하기 때문에 사실 최저시급만 받아도 크게 불만족하지는 않는 것 같고 거기서 이제 교수님 인품이 갈리는 거죠. 그 상황에서 진짜 최저시급만 주는 교수가 있고 그래도 너는 작가니까 다 주는 사람이 있는 거고, 또 얼마 버는지까지는 저희가 정확히 모르지만 그런 격차는 있다고 들었어요.

- 사례B7은 대학에서 교수가 운영하는 오페라단 공연에 출연한 경험, 대학원에서 교수의 오페라단에 취업했던 경험으로 미루어볼 때 ‘이득은 교수님만’ 보고 있다는 평가를 내림. 대학에서 얻을 수 있는 경험은 학생에게 이로울 수 있으나 ‘경험’이라는 명목으로 겪는 착취는 결국 교수의 이득을 보장하기 위한 것이라는 판단이 가능함.
- 사례A2는 교수가 인턴십이나 전시 기회를 제공하는 경우가 있는데, 이는 매우 희소한 기회이기 때문에 낮은 인건비에도 학생들이 ‘불만족하지는 않는’다고 보고함. 이때 최저시급만 주는 경우, 작가로 대우하여 작품비를 주는 경우 등 교수의 ‘인품’에 따라 인건비가 달라짐.

## (2) 성역할 통념에 따른 배제

- 사례B8은 졸업 후 입단한 예술단체에서, 예술대학에서 경험한 바와 동일한 성차별을 겪음. 남성 단원은 무대 세트를 해체하고 옮기면서 추가 수당을 받고, 여성은 무대 세트 작업을 할 수 있어도 추가 수당을 받을 수 있는 기회에서 배제당함. 예술대학에서 겪은 불평등 경험과 마찬가지로, 커피를 타는 등 보상 없는 주변적인 일이 여성에게 주어짐.

B8 : 세트를 무대 해체를 하고 이걸 옮겨야 하는데, 다 남자들만 시키는 거예요. 이걸 왜 남자들만 해요? 여자들도 할 수 있어요. 한다고 하면 하지 말라고 하고, 남자들에 대한 수당은 더 썼고, 여자들은 이런 걸 못한다는 이유로 수당에 대해서 차별이 있었고, 뭔가 그 단체에 손님이 오시면 항상 여자들이 나가서 뭔가를 이렇게 하고, 커피를 타고요. 이걸 왜 여자들만 해야 되는지도 몰랐고.

B9 : 처음에 이 일을 하려고 했을 때 먼저 일을 하고 계시던 어떤 남자 선생님이 이 일을 왜 해, 여자가 이렇게 힘든 일을. 영상은 여자가 하는 일이 아니다. 너 왜냐하면 너무 힘드니까 촬영 장비도 무겁고 밤새는 일도 많고 근데 사실 그게 못 할 일은 아니잖아요. (...) 그런 얘기들을 되게 많이 들었고 약간 그러니까 할 수 없는 일은 아닌데 그렇게 분위기가 너무

형성돼 버린 느낌. (...) 카메라 장비가 진짜 무겁긴 해요. 엄청 엄청 무거운 것도 있고, 뭐 아닌 것도 있긴 하지만, 다 들 수는 있어요. 어떻게든 다 운용은 하면 할 수는 있는데 그냥 영상이 3D 업이다, 다 남자밖에 못한다. 그렇지 않다고 생각은 하는데 지역에서 같이 영상을 하는 다른 팀들을 만나보려고 해도, 알고 있는 몇 명 소수의 팀도 여자는 진짜 거의 없더라고요. 거의 다 남자밖에 없고.

- 사례B9는 미디어 회사에서 근무하며 영상 제작, 미디어 교육 등을 해오고 있음. 영상 일에 흥미를 느껴 시작하려고 할 때 ‘남자 선생님’으로부터 ‘영상은 여자가 하는 일이 아니다’라고 말을 들었고, 같은 내용이 반복되어 현장의 ‘분위기’로 형성됨.
- 여성인 자신이 하고 있는 일에 대해 ‘여자가 하는 일’이 아니라는 고정관념이 지배적이기 때문에, 사례B9는 촬영 현장에 가서 다른 촬영팀을 볼 때마다 여성이 있는지 확인하게 됨. ‘영상은 여자가 하는 일이 아니다’라는 고정관념은 영상 일을 하는 사례B9에게 자신이 ‘여성’임을 계속 자각하고 같은 분야의 여성을 찾기 어려울 때 위축을 겪는 불리한 조건을 형성함.

## 2) ‘어린 여자’라는 사회적 위치 경험

### (1) 성적 대상화와 모욕

- 사례B7은 오페라단에 근무하면서 중년·노년 남성으로 이루어진 대표자와 관계자 그룹과 술자리를 자주 가짐. 처음에는 자신의 수고에 대한 보상이라 생각하고 호의적으로 생각하였으나, 시간이 갈수록 자신이 ‘여자애라서’ 술자리에 초대받는다라는 생각이 드는 ‘기분 나쁜’ 분위기를 경험하게 됨.

### ■ 성적 대상화로 인한 긴장

B7 : 단장님이 저 이빠하셨던 게 딱 게 아니라, 어린애가 술을 열심히 잘 먹는다고 그래서 좋아하셨거든요. 저는 정말 적극적으로 술 사주시는 거 다 먹었거든요. 회다, 감사합니다, 열심히 먹겠습니다(하면서) 먹고, 소고기 사주면 감사합니다(하면서) 먹고 그랬는데, 그때 회장님이라고 부르는 사람이 있었어요. 저희 사무실이 있었던 건물의 건물주고, 또 뭐 하셨던 분이 있는데 초대 이사장님이었나, 몇 대 이사장님이었나, 그분이 정말 컴퓨터를 못 하셨어요. 그래서 제가 그분이 하시는 컴퓨터 작업을 도와드리고 하면서 그분도 저를 좋게 봐주신 거예요. 그래가지고서, 정말 이거는 솔직히 저도 기분 나쁜 건데, 그렇게 그분과 플러스알파 한 분이 또 계시는데, 세 분이 술을 먹을 때 꼭 저를 데려가려고 하시는 거예요. 근데 처음에는 그냥 괜찮았어요. 그냥 내가 이것도 도와드렸으니까 (술을 사주시는 거겠지). 나중에는 내가 왜 이분들이랑 같이 여기서 이렇게 술을 먹고 있어야 되며... 내가 여자애라서 여기서 이려고 있어야 되나, 이 생각이 드는 거예요. 점점 그래서 한참 기분이 점점 나빠지고 있을 무렵에, 단장님이 장난으로 ○○이 여기 와서 열심히 하고 있으니까 독창회 한번 시켜줘야 되는 거 아니냐, 이 말씀을 하셨어요. 술 먹다가. 그냥 하시는 말씀인 줄 알았어요. 근데 진짜 하라고 하시는 거예요. 제가요, 저는 아닌 것 같은데요, 3개월 정도를 그러다가, 내가 이분들 도움을 받아서 독창회를 해 버리면 이건 진짜 끝없는 굴레 속에 갇히겠다, 내가 이분들과는 함께 하면 안 되겠다 해서, 제가 그냥 지원사업을 쓰고, 지원사업이 됐어요.

- 사례B7은 예술지원사업으로 본인의 독창회를 개최한 바가 있는데, 자신의 계획으로 시작된 것이 아니라 근무하는 단체의 남성 상급자들의 성적 대상화를 경계하면서 벌어진 상황이었음. 남성 상급자들의 도움으로 독창회를 개최할 경우 자신의 명예나 평판이 손상될 수 있는 위험을 감지하여 도움 없이 독창회를 개최함. 사례B7의 결정은 술자리가 반복되면서 느낀 성적 대상화를 경계한 결과이자, 다음과 같은 모욕에서 드러나는 여성에 대한 통념을 고려한 결정이기도 함.

B7 : 지금 오페라단에서 일을 하는데, 재 뭐 있다, 대놓고 저한테 너 사무실에, 단장님 바로 옆자리가 네 자리 아니야? 막 이러면서. 지금 생각을 해보면, 그때 그 말을 들었던 게, 제가 그분이랑 약간 언쟁이 있었거든요. 제가 그분 거 기획서를 하나 써주는 작업을 해야 하면서, 이제 고분고분하지가 않고 하니까, 얘기하다가 기분이 나쁘니까 저한테 그런 말씀을 하셨던 것 같아요. (...) 참 다행인 거는. 제가 그 정도는 그냥 기분 나빠서 저도 툭 쏘아대는 정도로 했는데, 생각을 해보면 진짜 그런 거 하나 때문에 기죽고, 본인이 하려고 했던 거 못하시는 분들도 되게 많겠다라는 생각도 들더라고요.

- 사례B7은 업무 관련인에게서 상급자와 ‘뭐 있다’, ‘바로 옆자리가 네 자리’ 아니냐, 즉 상급자와의 성적 관계를 암시하는 모욕을 겪음. 만약 사례B7이 남성이었다면, 남성 상급자와 반복적으로 술자리를 가지고 상급자의 도움으로 독창회를 하는 것이 상급자와의 성적 관계를 암시하는 모욕으로 이어질 수 있다는 염려는 하지 않았으리라 예상됨. 그러나 여성이 남성 상급자와 술자리를 갖거나 업무상 도움을 받는 것에 대해 성적 관계를 의심하고 이에 대해 여성만을 비난하는 ‘문란한 여성’에 대한 통념이 작동한 것이라 보임.

## (2) 배제와 소외

- 성별에 따른 배제와 소외는 의사를 무시하거나 대화 중 상대가 여성임을 부각하는 노골적인 방식으로 이루어지기도 하고, 남성 간에만 정보와 의견을 공유하거나 여성 리더를 평가 절하하고 역량을 의심하는 등 눈에 띄지 않는 방식으로 이루어지기도 함.

연구참여자는 소속된 집단에서 배제나 소외를 경험하면서, 예술활동 중 ‘여성’이기 때문에 마주하게 되는 보이지 않는 장벽이 있음을 실감하게 됨.

## ■ 불안정한 관계와 정보 소외

- 사례A4는 남성 동료의 의견을 ‘많이 듣기는 하는데’ 정작 그에 대한 의견은 다른 남성 동료에게 말하는 것을 보고, 자신과 의견을 나누는 것 자체를 불편해하는 분위기를 느꼈다. 사례A4는 남성 동료에게 ‘조심스럽게’ 얘기하고 ‘존중해주려고 애써 노력’하는 것으로 수용하려 하지만 의견을 나누는데 장벽이 있음을 느낀다.

A4 : 저는 그냥 똑같이 대해줬으면 좋겠는데. 말투나 말도 조심스럽게 얘기하고, 의견을 나눌 때도 그냥... 최대한, 모르겠어요. 의견을 듣는 방식도, 뭔가 되게 존중해주려고 애써 노력하는, 그분도 불편하고 저도 불편한 그런 상황들.

문 : 자신들의 의견을 진솔하게 말하거나 하지 않고.

A4 : 네, 조금, 확실히 제 의견을 많이 듣기는 하는데 자신의 의견을 오히려 다른 분들에게 더 많이 얘기를 하더라고요.

문 : 다른 분들이라고 하면 남성 동료...

A4 : 네.

A4 : 대화를 하다가 좀, 제가 최근에 했던 작업에서는 거의 남성분들이 많은데. 제 눈치를 계속 보시더라고요. 다 같이 있을 때 막 얘기를 하다가 아, 이런 얘기는 하면 안 되지 이려고, 약간 자체 필터처럼. 저는 그게 또 너무 불편하고. 작품에 대한 얘기를 하다가도, 뭐, 정확한 내용은 기억은 안 나는데, 확실히 성별에 관련된 그런 얘기가 나왔을 때 조심하려고 노력을, 아예 얘기를 좀 안 하려고 하는 편이었던 것 같아요. 평소에 (남성들 간에) 나누던 얘기 들이였겠죠. 얘기하다가 아이구, 하고 막는 경우가 몇 번 있었어서, 무슨 얘기를 하려고 했는지 모르겠지만 멈춘 느낌들. (...) 소속 인원 중에는 뭔가 조금 다르다는 느낌.

## ■ 일방적 의사결정 배제와 무시

- 사례B9는 영상 작업 중 업무 관련하여 소통했던 상대 남성이 현장에 와서 남성인 단체 대표자에게만 업무를 상의하는 상황을 경험함. 사례B11은 비슷한 연령대의 예술인으로 이루어진 팀의 영상작업을 위해 지인을 통한 소개로 촬영장소를 대관하였는데, 계약서를 작성했음에도 불구하고 촬영 당일 납득하기 어려운 이유로 대관 취소를 운운하여 고충을 겪었음.

B9 : 제가 담당자였음에도 불구하고 모든 일이 저한테, 저하고 소통을 하는 게 아니라 키 큰 남자 어른인 대표하고 얘기를 하는 거예요. 저랑 다 얘기를 했던 거를 현장에서 계속 대표랑 얘기를 하니깐. 너무 불쾌한 거예요. 뭔가 진짜 나를 너무 무시하는 게 느껴지고 왜 나를 무시하지, 내가 그동안 소통에 있어서 잘못된 게 아무것도 없고 문제가 있었던 게 없는데. 그러니까 드는 생각은 내가 지금 어린 여자라서 무시하나 이런 적이 그래도 좀 있었던 것 같아요. 그러니까 어떤 그 현장뿐만 아니라 어떤 행사나 어떤 기관이나 이런 데를 가도 어린 여자는 학생이더라고요. 어린 여자는 그냥 학생이에요.

B11 : 이 시간에 이렇게 빌리겠다. 대관하겠다 했는데 계약서 내용을 무시하고 난 이럴 줄 몰랐으니 이거는 허용할 수 없다, 이렇게 나온 거예요, 말이. 그게 한 몇 번 있었어요. 그래서 그때 완전 곤혹스러웠고, 그때 저희끼리 우리가 팀이 전체 다 여자여서 그런 게 아닐까 저는 그 영향이 없지 않다고 생각하거든요. (...) 저희 제작 PD가 울먹이면서 사정을 할 수밖에 없는 지경까지 갔었거든요. 그래서 주어진 시간은 한정돼있는데 이 대관을 해주지 못한다고 하면, 저희 영화 대부분 사무실에서 찍는데 완전히 다 일정을 다 수정해야 되고 그럼 배우들도 다시 다음에 불러야 되고 이러니까.

- 사례B9는 위 경험을 통해 ‘어린 여자는 그냥 학생’으로 취급받는다라는 것을 인식하였고, 사례B11는 상대의 일방적인 계약 파기 언급에 동료가 ‘울먹이면서 사정’을 할 수밖에 없는 상황을 겪으면서 ‘팀이 전체 다 여자’인 영향이 있었다고 느낌. 사례B9와 사례B11은 20·30대 여성이 기성세대, 특히 남성으로부터 ‘어린 여자’라는 이유로 부당한 대우를 받는 상황을 직·간접적 경험을 통해 인식하고 있음.

- 사례B11은 남성 동료에게 페미니즘과 연관된 공연 주제를 설명할 때 의사소통이 어려웠던 경험이 있음. 여성으로서의 경험을 반영하여 창작한 공연 내용에 대해 ‘믿을 수 없다’라고 하거나 사회구조의 문제가 아닌 개인의 문제로 돌릴 때 ‘공격’이라고 느끼지만, 이것이 ‘피해의식’ 때문은 아닐까 스스로를 검열하게 됨.

B11 : 그냥 그 사람 성격이 그럴 수도 있고 그런 건지, 정말 내가 피해의식을 느껴서 이렇게 받아들이는 건지, 아니면 진짜로 이 사람이 나를 성별 때문에 무시하고 차별을 했는지를 알 수가 없으니까 거기서 계속 정말 자기 검열을 하게 되더라고요. (...) 이게 왜 이렇게 돼, 라고 했을 때 설명을 해줄 수는 있어요. 근데 그거보다 더 들어가서 그냥 그 사실에 대해 믿을 수 없다고 나올 때거나 뭔가 나의 문제로 돌리는 듯한 뉘앙스의 질문이랄까요. 공격적인 거죠. 사실은 그런 거는 사실 너무나 잘 캐치가 되잖아요.

- 사례B7은 정보와 자원이 남성에게 쏠려있는 상태에서 여성을 소외시키는 일이 반복되고 있음을 지적함.

B7 : 기존에 계속 정보에 대해서 접근할 수 있었던 사람들 그리고 돈에 접근할 수 있었던 사람들 이런 것들을 다 기득권이라고 칭하면은 결국에는 다 남자였잖아요. 결국에는 다 남자였는데, 이 사람들이 같이 일할 때 편한 사람들, 여자들은 내가 뭔가를 더 신경 써야 돼, 뭐 해야 돼, 이런 것 때문에 계속 남자, 같은 성별의 사람들이랑 더 일을 진행을 하려고 하고, 더 복잡한 얘기도 이 사람들이랑 나누고. 그러면은 이렇게 같이 하던 사람들이 결국에는 또다시 재생산되고 재생산되고 하면서 여자들은 계속 소외되는.

- 위의 사례는 20·30대 여성예술인이 연령과 성별이 교차하여 발생하는 배제와 소외를 예술대학부터 노동 현장까지 겪어왔음에도 불구하고 이를 정확하게 지적하고 시정을 요구하기보다는 감내하고 있는 현실을 보여줌. 이는 배제와 소외를 일으키는 상대방과의 권력관계와 성차별을 사회 구조의 문제가 아닌 개인의 문제로 돌리면서 여성에게 책임을 전가하는 남성중심적 사고의 복합적인 결과로 볼 수 있음.

## ■ 여성성에 대한 통념

- 사례B7은 여성이 오페라단의 대표를 맡은 경우 ‘굵직굵직’하게 활동하는 것을 보며 여성이기 때문에 ‘더 독해져야’ 하거나 ‘뭔가 더 증명해야 하나’라는 생각을 함. 사례 C1은 여성이 예술을 하려면 ‘엄청나게 특출난 재능’이 있어야 한다고 생각하여 진로 선택을 망설임 경험을 보고함. 사례A4는 남성이 오케스트라를 지휘할 때 ‘불화나 반발이 더 적다’는 통념이 있으며, 여성 작곡가나 지휘자가 전형적인 여성성에서 벗어나 ‘남성 지휘자랑 똑같’은 차림을 하는 것이 이와 연관되어 있다고 인식함.

B7 : 오페라단에 있다 보니까, 우선은 단장님들이 여자인 경우가 많이 없어요, 전국적으로 짹 봤을 때. 근데 이제 여자인 분들이 오페라단장으로 있는 데 보면은 그런 데 들은 짹짹해요. 왜일까? 사실은 여자로서라는 말이 참 웃기기도 하지만 한 단체장을 하고 뭘 하려고 하면 그만큼 더 독해져야 하나 뭔가 더 증명해야 하나 약간 이 생각이 좀 들 정도로 약간 좀 여자분들이 단장이고 약간 자리가 잡혔다 하면은 되게 짹짹하세요. 활동을 좀 약간 굵직굵직하게 하시는 경우가 좀 있어요.

C1 : 여자애가 예술인이 되려면 엄청나게 특출난 재능이 있지 않으면 안 된다, 엄청난 게 있지 않으면 웬만해서는 하지 않는다, 이런 것들이 있나 봐요. 돌아봐서 제 생각에는 제가 어릴 때 꽤 잘 했음에도 불구하고 나는 이 정도로 안 돼, 약간 이런 생각을 되게 많이 했던 것 같고, 그래서 중학교 때쯤에 한번 포기를 했었어요. 고등학교를 애니고나 예고를 진학을 하려다가 약간 돈도 드는 것 같고 돈 들이면서까지 내가 이거 그렇게 확신이 있지 않고.

A4 : 아무래도 지휘 같은 경우는 한 번에 4, 50명을 상대해야 하기 때문에, 그리고 이미 오케스트라 안에서도 성별이 다양하게 있긴 하지만 그래도 여성 지휘자가 섰을 때보다 남성 지휘자가 더 카리스마가 있다고 느끼고, 불화나 반발이 더 적다는 그런 인식은 있는 편이에요. 그래서 여성 작곡가들도 많아지고 있는 추세긴 한데, 다들 보면 항상 남성 지휘자랑 똑같이 까만 정장 아래 위로 바지로 다 입고, 머리도 보통 짧게 자르고, 그런 경우가 많더라구요.

- 진입단계의 여성예술인은 정보 공유, 의견 수렴, 활동 기회 확보 등에서 배제와 소외를 경험할 때 이를 문제제기하기보다는 감내하고, 남성중심적 기준으로 스스로를 검열하는 경험을 하게 됨. 이러한 경험이 반복되면서 비가시화된 차별 구조의 견고함과 여성 네트워크, 여성 대표자의 필요성에 절감하기도 함.

### 3) 인적·물적 자원 확보의 불투명성

- 앞서 언급한 ‘어린 여자’라는 사회적 위치에서 경험하는 다양한 유형의 소외는 인적·물적 자원 확보 경로가 불투명하고 이에 대한 정보가 활발히 유통되지 않는 문화예술계의 노동환경과 맞물려 20·30대 여성예술인에게 불리한 활동여건을 조성함. 교육훈련기관을 다루는 장에서 반복적으로 언급된 네트워크의 폐쇄성 역시 자원 확보 기회와 정보의 비가시화를 초래하는 원인이 됨.

#### (1) 노동기회 확보 경로의 막연함

- 문화예술계는 공개채용이나 선발보다 검색이나 인적네트워크를 통한 섭외 등으로 고용이 이루어지는 경우가 많기에, 안정된 소속이나 공식적 교류로 네트워크를 확보하기 어려운 진입단계의 여성예술인은 활동 기회를 어떤 경로로 확보해야 할지 막연함을 느낌.

#### ■ 기회 획득 경로의 비가시성

- 사례A3과 A4는 예술현장에서 누군가 자신을 ‘찾아주는’, ‘소개’받는 계기가 있어야 노동기회를 확보할 수 있음을 실감하고 있음.

A3 : 일이 계속 들어오니까요, 노출이 많이 되면. 그게 제일 중요한 것 같아요. 누가 찾아주는 단계가 아니거든요, 아직. 그래서 어떻게든 내가 누구고, 무슨 일을 하고 있고, 어떤 걸 하고 싶은지를 계속 알려야 주변에서 인터뷰를 제안해 주신다든가, 이런 것들이 연결이 되는 것 같아요.

A4 : 조금 안정적인 것처럼 보이는 분들을 보면 처음에는 정말 다양한 작업을 하셨다가, 여기저기 다양한 경험을 하시면서, 이름이 조금씩 그래도 눈에 익기 시작하고, 보이기 시작하고, 그런 분들에게 작업이 더 많이 돌아가게 되는 것 같아요, 아무래도. 만약에 무슨 작업을 할 사람을 찾으면, 어 이 사람이 이런 작업을 많이 하더라 해가지고 소개가 되고. 보통 그렇게 소개가 되지, 아예 모르는 분한테 연락이 가는 경우는 많이 없다고 들었거든요. 그래서 어떻게든 노출을 좀 많이 하려고 여러 가지 시도들을 해보는 것 같아요.

- 노동기회를 얻는 경로에 대한 공개된 정보가 부족할 때, 정보와 기회가 오가는 인적네트워킹에서의 배제와 소외 경험은 활동 지속성에 매우 부정적 영향을 미칠 수 있음.

## (2) 경제적 보상에 대한 낮은 인식

- 인건비 협의가 활동 참여 제안의 필수 요소로 여겨지지 않거나, 공개적으로 무급노동을 요구하는 사례 등을 통해 낙후된 보상체계를 확인함. 이는 다음에 다루는 공공지원제도의 대표자 인건비 책정 불가 지침과도 연관됨.

### ■ 불투명한 인건비 정보

- 사례B10은 계약금액에 대한 정보 없이 작가 섭외 요청을 받은 경험이 있음. 계약금액은 섭외를 결정하는데 영향을 미치는 기본적인 정보임에도 불구하고 제공받지 못한 상태에서 수락을 고민하게 됨.

B10 : 그림책 같이 하자고 누가 제안을 하셨는데 그림 작가로 같이 하자고 근데 돈 얘기를 안 하시는 거예요. 저는 처음에 제안할 때부터 해줬으면 좋겠는데 그런데 그래서 뭐 결국 제가 먼저 물어봐야 되는 인세나 이런 게 있는데 근데 독립출판물이어서 원래 애초에 돈을 많이 바랄 수 있는 그런 작업은 아니었지만 그래도 적어도 얘기해 줬으면 좋겠는데...

## ■ 무급노동 요구

- 사례B10은 활동 지역의 한 문예지가 ‘열정페이’를 조건으로 게시한 구인공고를 본 경험이 있음.

B6 : 여기서 실명을 언급하긴 그렇지만은 지역의 어떤 문예지 같은 경우에는 그냥 대놓고 거기 구인광고란에 열정페이라고 적으신 경우도 있었어요. 편집하고 그런 노동하는 과정들 자체를. 저는 그게 좀 되게 이해할 수 없었거든요. 그것도 노동인데 왜 페이를 안 주지?

## 4) 비서울지역의 환경

### (1) 문화자본의 부족

- 사례B8은 지역에서 활동하면서 수도권보다 비수도권에서 예술을 경험할 수 있는 기회가 더 적어 서울에 가면 '숨통이 트이'는 경험을 함.

B8 : 확실히 지방으로 올수록, 뭔가 문화예술의 경험이 조금은...저는 수도권과 비수도권을 나눌 때 예술, 문학, 전시, 이런 것들의, 그 뭐라고 하지, 이런 게 적어질수록 비수도권이라고 생각을 하거든요. △△△△(현재 활동 지역)는 서울에 비해서 공연도, 전시도, 이런 걸 경험할 수 있는 기회가 적다고 생각을 하는데. 사실 서울만 가도 좀 숨통이 트여요.

- 사례B10은 지역에서 문화예술공간을 운영하면서 개최하는 공연에 입장료를 받는데 한계가 있음을 실감함. 사례B6은 활동지역에서 자신의 이야기를 글로 대중에게 전달할 수 있는 플랫폼의 부족을 지적함.
- 유통망이나 자원을 확보하기 어려운 지역의 상황은 문화예술시장을 위축시키고, 시장이 위축되어 있기 때문에 유통망이 확장되지 않고 자원 확보가 어려운 악순환이 반복됨.

B10 : 여기서 사람들이 문화예술활동에 돈을 쓰는데 1만 원 이상을 돈을 쓴다는 것에 대해서 부담감을 가지고 있는 대중들이 많은 거 같아요. 제가 기획을 했을 때, 제가 코로나 이전까지 했을 때는 만 원, 1만5천 원까지 한번 올려 봤었거든요. 거기까지가 한계였던 거 같아요. 그리고 코로나 이후로부터는 오히려 더 무료행사나 이런 걸 요구하는 것들도 있었고. 그래서 이번 코로나가 조금 더 워드 코로나로 전환되고 했을 때, 오프라인의 이 사람들이 문화예술에 돈을 얼마나 쓸 수 있을지. 나는 그런 거 없이 자생할 수 있을지에 대해서, 사실은 좀 고민이 큼니다.

B6 : 내가 가장 자신 있는 건 내 얘기고, 내 얘기를 전달할 수 있는 플랫폼이 있으면 좋겠는데, □□지역에서는 그런 것들이 그냥 칼럼으로써 소비되는, 신문사 칼럼 정도, 그런데 되게 보수적인, 뭔가 자유롭게 글을 쓴다거나 규범에 안 얽매이고 썼을 때 받아줄 수 있는 플랫폼들이 잘 없다보니까... 답답하다는 생각을 많이 했었죠.

## (2) 성폭력에 대한 안전망 취약

- 사례B6은 서울에서 성폭력 가해가 밝혀져 제명당한 예술인이 지역에 와서 활동하는 것을 목격함. 해당 예술인의 강의와 출판 활동에 대해 문제제기했으나 변화가 없었고, 지역에서 여성예술인으로 활동하기에 ‘불가능하겠다’라는 생각이 들 정도로 문제의식을 느낌.

B6 : 서울□□□□□□ 쪽에서 성폭력으로 인해서 제명당하신 평론가분이 이 지역에 와가지고 아직도 활동하고 계세요. 최근에는 도서관에서 수업하는 거 보고 조금 놀랐어요. 지역 출판사에서 책도 내주고. 그 부분을 얘기를 했음에도 불구하고 어쨌든 그 활동이 유지가 된다는 게, 안전하다는 생각이 전혀 안 드는 거예요. 이 지역을 바탕으로 내가 자생하고 내가 커간다, 내가 활동을 한다라는 게, 나는 좀 불가능하겠다, 라는 생각을 많이 가지죠.

- 비서울지역에서 활동하는 연구참여자는 예술활동을 접하고 다른 예술인과 교류할 기회 자체가 협소하며, 성폭력을 비롯한 인권침해에 대한 안전망이 부족함을 실감함. 방문 또는 검색으로 수도권이나 해외 예술생태계의 활동내용과 여건을 접하고 이를 계기로 자신이 활동하는 지역의 현실을 진단하는 연구참여자의 보고는, 서울과 비서울지역의 문화적 격차 해소 필요성과 지역 간 정보 공유 및 교류 촉진의 중요성을 시사함.

### 3. 공공지원 제도

#### 1) 대안성과 불평등의 공존

- 본 연구에서 공공지원은 문화체육관광부 산하의 예술진흥을 위한 공공기관, 지역 또는 기업에 속한 문화재단 등 공공의 재원으로 예술프로젝트를 지원하는 제도와 한국 예술인복지재단의 예술인복지사업을 포함함.
- 2장의 지원제도 환경 관련 현황에서 20·30대 여성예술인이 예술인활동증명시스템에 대해서는 타 집단보다 접근성이 높은 반면, 국가문화예술지원시스템과 문화예술 관련 협·단체 및 유관기관에 대해서는 타 집단보다 접근성이 낮은 현실이 드러남.

#### (1) 지원제도에 대한 기대

- 연구참여자 11인 중 9인이 공공지원사업 수행 경험이 있으며, 이 중 7인은 예술지원사업 수행 경험이 있음. 가장 많이 언급한 지원사업은 청년 또는 신진예술인을 대상으로 하는 지원사업으로, 연구참여자 중 3인이 해당 사업에 선정된 경험을 본인의 진입 경로로 인식하고 있음.

A4 : 문화재단 같은 데 청년예술인이나 이런 쪽으로 지원을 많이 해서 소액이지만 지원을 받아서 어떻게 보면 공식적인 활동을 시작을 하게 됐고요. 그런 활동 중에 여러분들 만나면서, 다른 분야 분들이랑 만나면서 작업이 조금씩 계속 이어지고 있는 상황 같아요. (...) 재단에, 초반에 청년들 대상으로 하는, 아니면 신규예술인 대상으로 하는 거에서 지원을 받아서 시작을 하게 된 것 같아요.

B6 : 지원금이 없으면 사실상 힘들죠. 저희는 원고비도 다 준비해드리고 있고, 교정교열을 그 편집자가 무보수로 하기 때문에 유지를 할 수 있는 건데요. 그 지원금이 없으면 힘들기도 하고. 웹진 같은 경우에는 도메인 돈도 해야 되고 디자이너분이 다행히 붙여주셔가지고 신경 써서 다 업로드 할 때 작업을 해주고 계시거든요, 가독성을 좋게 하기 위해서. 그거를 돈 없이 하겠냐고 물었을 때는 오히려 노, 안돼. 왜냐하면 열정페이로 인해서 깎여나가는 걸 많이 봤으니까요.

- 사례B1은 청년예술인 지원사업 수행을 ‘공식적인 활동’의 시작으로 보고 있으며, 사례B6은 동료가 ‘열정페이로 인해서 깎여나가’지 않도록 지원금을 확보하는 것을 프로젝트 착수의 필수조건으로 여기고 있음. 이는 예술활동의 공식화와 자원 확보를 통한 활동기반 형성과정에 있어 지원사업의 역할이 상당하다는 점을 시사함.

A2 : 지원사업이라는 게 사실 잘 되면 굉장히 대안적일 수 있다고 저는 생각하는데 왜냐하면 어떤 자본에 크게 기대지 않아도 되고 동시에 어떤 특정 인물에게 크게 기대되지 않아도 돼서 순기능을 할 수 있다고 보는데 거기서 뭔가 잘리는 게 많아버리면 사실 결국엔 또 뭔가 교수님이란 친해져야 되거나 뭔가 인맥이 넓어야 하거나 그런 약간 불필요한 피로감들을 너무 많이 느끼게 되는 것 같고 잘 되지도 않고 돼도 이상한 경우도 너무 많고 그런 부분이 있는 것 같아요.(…) 뭔가 교수님한테 잘 말을 못하거나 어떤 그러니까 뭔가 저 사람이 분명히 이상한 말을 했는데 잘 말을 못하거나 친해지는 건 너무 어렵고 이미 약간 편해지는 수준까지 그러니까 뭔가 잘못된 걸 말하는 사람 혹은 잘못된 일을 하고 있는 사람한테 선불리 뭔가 지적하거나 자기 가치관을 얘기하는 게 어려워지는 것들을 좀 더 많이 본 것 같아요.

- 사례A2는 영리 자본이나 특정 인맥에 기대지 않고 창작을 시도할 수 있는 점을 지원사업의 ‘대안적’ 면모로 평가함. 이는 영리 자본이나 교수 등의 특정 인맥에 의존할 때, 이로 인한 권력관계 안에서 인권침해나 가치관의 충돌을 말할 수 없는 현실을 반영한 판단으로 볼 수 있음.

## (2) 지원제도 관련 불평등 경험

- 위에서 기술한 바와 같이 지원제도는 성역할 통념과 폐쇄성이 강한 기존의 예술계 네트워크에 의존하지 않고 예술활동 기회를 모색할 수 있는 대안적 경로이자 주요 진입 경로로 자리 잡고 있음. 그러나 지원사업과 관련한 불평등 경험은 이러한 기대를 좌절감으로 바꾸기도 하며, 지원사업 신청의 주목적인 자원 확보가 충분히 되지 않아 결국 과도한 노동을 하게 되는 사례가 발생함.

### ■ 면접심사에서의 성차별

- 사례B8은 ‘아시바’라고 불리는 가설 구조물을 무대에 설치하는 계획을 포함한 기획서를 제출한 뒤 지원사업 면접심사를 받았는데, 남성 심사위원이 여성 비율이 더 높은 팀에서 이를 수행할 수 있겠냐는 질문을 함. 장애인, 성소수자 등 다양한 소수자 정체성 이슈를 담은 공연 주제에 대해서도 부정적 피드백이 돌아옴. 함께 심사에 임했던 남성예술인에게는 부정적이거나 역량을 의심하는 질문이 없었기에 ‘여자들은 총을 한 발 맞고 심사를 받는 느낌’이라며 불리한 입장을 표현함.

B8 : 어떤 사업이 돼서 인터뷰 심사를 가면은, 여자가 이걸 할 수 있겠어, 여잔데? 아시바 열네조 가져와서 이층까지 세우고 뭘 하겠습니까. 야 너 그거 어떻게 하려고 그래, 너 뭐 남자팀이 있어? 아니요, 저는 제가 다 할 수 있습니다 (…). 아시바 세트[를 설치하는] 그 공연 인터뷰 (면접심사)를 갔는데. 무대 크루가 있냐, 아니요, 저는 저하고 팀원들이 있습니다. 팀원도 여자가 비율이 더 많거든요. 이걸 할 수 있을까, 이런 얘기부터 하고, 되게 좀 안 좋아했어요. 왜 굳이 그런 (장애, 성소수자 등) 내용을 담으려고 하냐. 그래서 참... 이런 데서부터 뭔가 여자들은 총을 한 발 맞고 심사를 받는 느낌이어서. 진짜. 같이 여섯 명이 들어가서 뭐 남자여자 이렇게 했는데, 좀, 약간 편견일 수도 있는데 남자들한테는 뭔가 시비조로 안 하는데 괜히 여자들한테는, 쓰읍, 하...이런 뉘앙스나, 쓰읍....저거를...이런 거, 불편했던 것 같아요.

## ■ 지원금액 대비 과도한 활동 또는 무급활동

- 사례A4는 지역 문화재단의 청년예술인 지원사업에 선정되었는데, 6개월간 진행하는 창작 프로젝트에 300만 원의 지원금을 교부받고 한 달에 한 번씩 재단에서 주최하는 선정자 모임에 참여하는 등 여러 요청을 수행함. 사례B10과 사례B6은 지원사업을 신청한 대표자를 포함한 팀에게 지원금으로 인건비를 책정할 수 없는 지원제도의 한계를 지적함. 이러한 사업지침은 결국 프로젝트에 참여하는 예술인에게 사업 실비만 지원하고 해당 사업을 기획하고 실행하는 노동을 무급으로 하도록 유도하는 결과를 낳음.

A4 : 지원금액은 정말 적었어요. 거의 1년, 거의 4월부터 11월까지 6개월인데 삼백? 근데 너무 많은 걸 바라더라구요. 한 달에 한 번씩 와야 되고 이런 것들 너무 많고.

B10 : 지원사업을 받을 때 뭔가 문화예술 행사 이런 거 만든다고 하면 아직, 또 다른 데는 잘 모르겠어요. 여기에서는 인건비가 안 나오거든요. 그래서 행사나 일은 벌릴 수 있으나 그 일을 통해서 내가 벌 수 있는 건 없는 거예요. 예를 들어서 시민들은 좋은 뭔가 행사를 무료로 관람하거나 볼 수는 있지만, 그걸 만드는 사람들한테는, 만든 사람들은 시간도 쓰고 돈도 쓰고 다. 돈은 그래도 지원사업으로 뭔가 충당을 할 수는 있죠. (...) 팀한테 아예 인건비 책정이 안 되는... 적어도 이제는 회의비는 나오는데 그건 몇 만 원이잖아요. 그래서 그냥 차비 정도로 생각할 수 있는.

B6 : 기획자에 대한 내부 인건비의 처리 부분이, 대부분의 문예, 문화기획 쪽에서도 최소한 있긴 한데 그게 단위가 규모가 큰 사업에만 적용이 되어있고, 작은 규모에서는 내부로 쓸 수가 없더라고요. (...) 기획자에 대한 인건비 지급이 가능하게 돼서 기획자 풀이 잘 생겼으면 좋겠어요.

## 2) 폐쇄성과 보수성

- 연구참여자의 지원제도 접근성에 영향을 미치는 요인은 구체적인 불평등 경험과 더불어 공모 선정팀 명단을 통해 짐작하는 선정 기준, 사업 공모 주제와 범위, 성폭력 대응 절차 여부 등이 있음. 연구참여자는 지원사업 공모와 선정, 수행 전반에 걸친 기성 단체 중심의 폐쇄성과 보수성을 인식하고 있음.

### (1) 지원사업의 정체화

- 연구참여자 중 다수가 문화예술 공공지원사업이 일정한 규모와 지원사업수행이력을 갖춘 개인 및 단체를 중심으로 정체화되어 있다고 평가함. 사업수행 이력이 안정적인 사업운영을 예측할 수 있는 근거라는 점에 동의하지만, 사업기획의 참신성과 규모의 다양성을 고려한 선정이 필요하다는 의견을 제시함. 이는 예술의 공공성이라는 가치 구현과 관련된 지원제도의 지향점을 시사하는 것이기도 함.

### ■ 기성 단체의 독점

- 다음의 사례는 지원사업에 반복적으로 선정되면서 안정화된 예술단체와 예술인을 보면서 느끼는 연구참여자의 상대적 박탈감과 지원제도에 대한 문제의식을 드러냄. ‘커다란 팀(사례A5)’, ‘기존에 받던 사람들(사례B7)’ 위주로 공공예술지원이 배분되는 상황은 대부분 신진예술인에 해당하는 연구참여자에게 진입장벽이 됨.

A5 : 커다란 팀들이 지원사업을 몽땅 가져간다던가, 이런 일들이 벌어지면서 여기서도 소외되는 사람들이 생기는 거죠. 아직 서툰, 잘 모르는, 어떤 사회초년생 층들은 계속 탈락하는. 실패를 경험해야 되는 그런 일들이 생기니까. 능숙한 사람들이 모든 것을 다 가져가 버리는.

B7 : 몇몇 사업은 이제 그냥 계속 기존에 받던 사람들이 돌아가면서 받는 사업들도 있고요. 신진에서 기획력 관찮고 좋은 게 있으면 충분히 받을 수 있고 그런데 기관이나 그런 데서 보면은 돈을 줄 때 좀 안정적으로 운영할 수 있는 사람들을 더 믿고 주는 게 있잖아요. 그게 또 기득권이기도 하고 가끔씩 선정된 단체 (명단) 보거든요. 여기에서 뭘 선정했고 이 아이템으로 댔네 하면서 보면은 항상 같은 이름들이 있어요. 그럼 이 단체가 전에 했던 거 또 하기도 하고 뭐 하고 새로운 게 없는 단체들이 되게 많거든요. 보면서 어떻게 하지 이 생각을 좀 하죠. 이거 어떻게 하지 왜 이렇게 재미가 없지 이러니까 사람들이 공연을 안 보지 뭐 이런 생각 저런 생각.

A4 : 최근에 제가 무슨 누리집을 본 적이 있는데, 그 누리집에 제출하셨던 사업 기획서만 다 모아서 봤던 누리집이었어요. 그런데 보니까 한 기획사에서 여러 단체들을 다 냈는데, 그래서 그 스무 팀 가까이 되는 거에 진짜 그 단체 소속의 사람이 지원서를 낸 경우는 거의 없고, 그냥 그 대행사인지 기획사 인지에서 해주는, 담당자 이름이 다 똑같더라고요. 그래서 선정이 되서 연주를 했는데 연주 결과물을 보면 이런 팀이 (어떻게) 돈을 받았나 하는 경우가 너무 많아서, 이 심사하시는 분들이 정말 글 잘 써주는 기획사의 글만 보고 이 연주단체가 어떤 활동을 했는지는 모르면서 그냥 돈을 준 게 아닌가. (...) 어느 정도 경력이 되신 분들이 모여서 그냥 평소에 하시던 것들을 하는. 그냥, 도전하거나 참신하지도 않고 그냥 기존의 것 그대로 하고 이게 뭐 큰 영향력이 있는 것도 아닌.

- 사례B7과 사례A4는 지원사업에 반복 선정되는 기성단체가 기존의 레퍼토리를 반복하거나, 실제 활동은 파급력이 적고 미비함에도 불구하고 기획사의 용역으로 지원서를 작성하여 선정되는 경우를 목격하였다고 보고함. 상대적으로 이력이 적은 연구참여자는 경쟁력 확보를 위해 기획의 참신성과 내용의 충실성을 갖추고자 노력함에도 불구하고, 기성단체가 같은 레퍼토리로 반복 선정되는 결과를 보며 지원사업 선정 기준에 대한 비판의식을 갖게 되는 것을 알 수 있음.
- 한편 연구참여자가 보기에 지원사업 선정 안정성을 확보한 기성단체는 ‘능숙한 사람들(사례A5)’, ‘(사업을) 안정적으로 운영할 수 있는 사람들(사례B7)’, ‘어느 정도 경

력이 되신 분들(사례A4)'이기도 함. 그러나 운영역량과 경력은 지원사업을 반복 수행하면서 축적되기에, 기획의 참신성과 주제의 적합성을 심사 기준에 충분히 반영하고 내실 있는 사업수행 여부를 모니터링하여 평가할 필요성이 발견됨.

## ■ 공모신청 기준 협소

- 사례B10은 일반음식점을 겸하여 문화예술공간을 운영하고 있음. 전시 공연 서비스업이 업종에 추가되어 있지만 전문 공연장이나 전문 예술단체로 등록하지 않았기 때문에 지원사업 공모신청을 하지 못함.

B10 : 저희도 이제 맛배집 이런 행사를 계속하면서 그래도 지원사업을 좀 받으면 도움이 되지 않을까 해서 찾아보긴 했었는데 약간 문턱이 꽤, 제가 느꼈을 때는 높았거든요. 그러니까 아예 전공이어서 그쪽으로 쪽 했던 사람들이나, 아니면 공간으로 지원을 받으려면 여기가 일반 음식점으로 처음에 등록을 했기 때문에 아무리 여기 안에서 행사가 있고 뭐가 있었어도 전문 공연장이 아니고 갤러리로 등록이 돼 있는 게 아니고 그러니까 전시 공연 서비스업은 추가로 부가로 등록은 돼 있지만 그게 아니니까 안 되는 거예요. 전문 예술단체 뭐 이런 걸로 등록이 돼 있는 것도 아니고 그래서 좀, 네... 저희는 그쪽에 지원사업을 받아본 적은 한 번도 없었어요. 많이 기웃 기웃은 해봤지만 우리가 할 수 있는 건 없네 해서 항상 그냥 포기했던.

- 연구참여자 11인 중 4인은 한국예술인복지재단의 예술인활동증명을 받았음을 언급하였고, 2인은 이를 받기 위해 절차를 알아보고 있었음. 예술인활동증명은 한국예술인복지재단의 창작준비금 지원 등을 신청할 수 있는 필수조건에 해당함. 사례B10은 전시 또는 공연 기록이 있어도 예술인활동증명에서 요구하는 홍보물수록 기준에 맞지 않으면 활동증명이 불가능한 상황을 설명함. 사례A1은 활동증명을 받았지만 ISBN이 없는 독립출판물의 경우 활동으로 반영되지 않았다고 함. 진입단계에서 활동과 관련된 홍보물 또는 출판물의 상세 내용에 개입하기 어려운 현실에서, 결과물이 있어도 제시된 증명 기준에 부합하지 않는 경우가 쉽게 발생할 수 있다고 보여짐. 또한 연구참여자 중 예술인활동증명을 받은 4인이 모두 수도권에서 활동하고 있어, 증명기준과 이에 대한 정보접근성이 모두 수도권에 쏠려있을 가능성을 찾아볼 수 있음.

B10 : 그래서 제가 생각했을 때, 동료들 봤을 때 이 사람은 이미 예술인이고 활동을 이것저것 해왔는데 정작 예술인 그 증명 받으려고 하면 못 받는 친구가 꽤 있거든요. 그 미술하는 친구도 그렇고 노래하는 친구도 그렇고 무대에 많이 섰고 전시도 했고 했는데 증명할 수 있는 게 없는 거예요. 그래서 왜 안 받냐고, 받을 수 있을 것 같은데 하면 나는 못한다고 하는 대답을 종종 들어요. 친구들한테서. (...) 사실 기록은 어떻게든, 그러니까 예를 들어서 그냥 아이폰으로 친구들이 사진을 찍어줬을 거 아니에요. 전시 때 만나서 뭐 오프닝 자리에서의 뭔가 이런 건 다 있었겠지만, 예술인 등록을 했을 때 요구하는 증명 서류라고 해야 되나 그런 게 안 맞는 것 같아요.

A1 : 예술인복지재단 예술인증명 기준은 아는데, 잡지랑 책이랑 다 합쳐가지고 단편소설도 다 쳐서요, 어떤 인증을 받은 잡지와 단편소설집에서 세 편 이상 썼으면 예술인증명을 받을 수 있어요. 거기서는 그렇게 증명을 해놨죠. 그런데 요즘 독립잡지 같은 경우에는 ISBN 인증을 못 받는 잡지들도 있으니까 그게 거기에 포함이 안 될 때가 있어요. (...) 그래서 저도 잡지에 몇 번 낸 적이 있는데 그게 카운트가 안 된다고 하더라고요.

- 지원사업 공모신청 기준 또는 예술인활동증명 기준에 20·30대, 여성, 비서울지역 활동 예술인의 활동 규모, 기록 유형 등의 현실이 충분히 반영되지 않을 경우, 지원사업 선정이력을 일정 수준 이상 축적한 예술인은 지원사업에 연속 선정되는 반면 신진 예술인은 기회에서 배제되는 양극화를 부추길 위험이 있음.

## (2) 안전망 미비

- 문화예술계 미투운동의 결과로 2018.10.16.부터 성희롱·성폭력으로부터 예술인을 보호해야 할 국가와 지방자치단체의 책무가 예술인복지법에 명시되었으나, 현행 신고 및 처리절차가 충분히 홍보되고 안정적으로 운영되고 있다고 보기는 어려움.
- 한국예술인복지재단의 2020년차보고서에 따르면, 현재 예술인활동증명을 받은 예술인의 누적인원은 98,582명임. 이에 비해 2020년 예술인신문고에 접수된 불공정행

위 신고건수는 248건, 예술인성폭력신고상담센터에 접수된 신고건수는 51건에 불과함. 2장에서 언급한 바 있는 2018년 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 설문조사 결과 - 여성 응답자의 57.7%와 남성 응답자의 6.8%가 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’고 응답 - 와 비교했을 때 성희롱·성폭력 경험률은 전체 평균 약 32%, 활동증명 예술인 인원 대비 신고건 비율은 0.05%로, 예술계 성폭력 신고·상담의 활성화가 시급히 필요한 것으로 드러남.

## ■ 성폭력 대응 제도 공백

- 지원사업 수행과정에서 발생하거나 지원사업 선정자라는 지위를 이용하여 가하는 성폭력의 경우, 직장 내 성희롱 예방 및 처리제도에 준하는 대응 절차가 마련되어 있지 않음. 사례B6은 지원사업과 관련하여 성폭력이 발생할 경우 대응할 수 있는 절차와 정보 제공이 필요함을 인식하고 있음.

B6 : 특히나 제가 제일 중요하게 생각하는 부분은 성평등 관련된 부분들, 성폭력에 관련된 거나 그런 과정들. 만약에 폭력의 과정이 생기면 처리하는 과정에서도 피해자에게 피해가 적게끔 처리해주는 방안들이 자체적으로 어쨌든 좀 공유가 되어있고, 문화가 되어 있으면 좋겠어요. 놀랐던 건, 스타벅스는 나름 매뉴얼이 있거든요. 성폭력 관련된 사안이 직장 내에 발생했을 때, 가해자와 피해자를 떨어뜨려 놓는다, 뭐 이런 식으로. 그런데 문화예술계는 그런 것들이 잘 없고, 피해사실을 알게 됐을 때 처리하는 방식도 되게 주먹구구식인 거예요. 너 그럴 거면은. 뭐 고소까지 갈 거니, 그럴 거면 얘기하고 그거 아니면은 뭐 알아서, 이런 식으로. 생태계가 어쩔 수 없다라는 건 알고 있지만, 그런 과정들 자체가 좀 안전하다는 기분을 받을 수 있게끔. 지원사업을 진행해 주는 정보 쪽에서도 그런 환경들이, 담당자한테도, 저희가 좀 느껴질 수 있게끔 액션이 필요하다고 생각해요.

### 3) 비서울지역의 접근성 격차

#### (1) 문화예술 공공영역에 대한 거리감과 불신

##### ■ 성인지 관점의 소통 부재

- 사례B10은 지역에서 문화예술계 성폭력 문제에 대해 토론하는 자리에 참석했다가 10년 이상 지역예술계에서 활동한 예술인이 ‘내 주변에서는 그런(성폭력 경험한) 사람 한 명도 못 봤다’라고 발언하는 것을 목격함. 언론, SNS 등을 통해 상당수의 사건이 보고되었음에도 불구하고 주변에서 성폭력이 발생했을 가능성 자체를 부정하는 태도를 접하며, 성폭력을 ‘아예 말조차 할 수 없는 환경’이 지역에 조성되어 있음을 실감하게 됨.

B10 : 미투 이후 문화예술계의 성폭력 문제에 대해서 얘기해보는 토론 자리를 만드는 데 간 적이 있어요. (...) 거기에서 들었던 얘기 중에 제일 좀 충격적이었다고 해야 되나 그랬던 말은 어떤 분이 요즘 이렇게 막 미투나 이런 얘기들 되게 이슈가 많은데 내 주변에서는 그런 사람 한 명도 못 봤다라고 어떤 그러니까 한 10년 이상 활동한 어떤 분이 그런 얘기를 그 자리에서 한 거예요. 근데 제 주변은 너무 많거든요. 그러니까 뭔가 그런 사람들은 그 주변에 그런 일이 없는 게 아니라 있는데 아예 말조차 할 수 없는 환경에 주어져 있는 게 아닌가. 그런 환경에 사람들이 있으니까 이것도 입도 못 열고 있는 게 아닌가라는 생각이 들더라고요. 그래서 뭔가 저희는... 적어도 이제 저 친구들끼리 모였을 때는 그런 일이 생겼을 때 이제는 이런 일이 있었다. 그리고 누가 그랬다 해서 어떤 뭔가 얘기하고 그 다음을 어떻게 할까 고민할 수 있는 것까지는 됐지만.

- 사례B6 역시 활동하고 있는 지역이 대도시임에도 불구하고 미투운동이 가시화되지 않고 ‘너무 조용’했기 때문에 여성예술인의 활동이 지지받기 어려운 환경임을 인식하고 있음. 같은 지역의 예술인이 왜 서울로 가는지 물었을 때 ‘정해진 틀’에 맞지 않으면 지원받기 어려워서는 답변을 받았고 이에 공감하였음. 사례B10 역시 자신의 주변에서는 페미니즘 이슈가 매우 활발히 토론되고 있음에도 불구하고 지역문화재단에서는 이러한 분위기를 전혀 느낄 수 없으며, 오히려 ‘여성들에 대한 얘기만’

할 때 지원을 받지 못할 거라는 예상에 위축감을 느낌.

B6 : 음악하시는 분들하고도 인터뷰하고, 지인이기 때문에 물어봤어요. 왜 지역에서 안 하냐고, 활동을 하는데 왜 그러냐고, 이렇게 물어봤을 때, 지원금 사업으로도 하고 공연수익도 있지만, 지원금 사업으로 했을 때 그걸 심사하는 사람들부터가 딱 정해진 틀이 있기 때문에 거기에 들어가지 않으면 의미가 없는 거예요. 기운이 빠지죠, 신청 하는 사람 입장에서는. 그게 사실 저는 똑같다고 봐요. 페미니즘 리부트, 문화예술계 성폭력 관련된 해시태그, 미투 운동 계속 생겼는데 여기는 계속 조용했거든요, 그런 것들이. 부산에서도 엄청 얘기가 나왔었고, 서울에서도 나오고, 이런 큰 도시는 한 번쯤 터질 거라고 생각했는데. 그런 것들이 전혀 없었던. 제가 모를 수도 있지만 기사화되지 않은 걸 보면 엄청 크게 움직이지 못 했다라는 게, 뭔가 제약당하고 있다는 생각, 이상하다고 생각했어요. 너무 조용한 건 이상한 거예요.

B10 : 문화재단에서 하는 사업들을 봤을 때, 지금 사실 페미니즘이 엄청 큰 이슈고 사람들이 많이 말하는 어떤 의제인데 그 안에서는 관련된 주제로 하는 사업이 제가 알기로는 거의 없거든요. (...) 지원사업이나 이런 거 지원할 때도 우리가 이렇게 진짜 여성들만 뭉쳤고 여성들에 대한 얘기만 할 거예요 라고 했을 때 우리를 안 뽑진 않을까라는 생각도 은근하게 들고 하는 것 같아요. 그래서 위축돼요.

- 본 연구의 면접참여자 모두는 미투운동에 연대하여 활동했거나 페미니즘 관점으로 창작을 시도한 경험이 있으며, 예술활동을 포함한 사회변화를 위한 활동에 함께 참여하는 페미니스트와 동료 관계를 맺고 있음. 그럼에도 불구하고 지원제도 등 문화예술 관련 공공영역에서 페미니즘을 주제로 한 사업에 대한 지원 사례를 거의 찾아볼 수 없는 비서울지역의 연구참여자는 자신의 활동 지속성을 어떻게 담보할 수 있을지 고민하게 됨.

## ■ 다각화된 지원사업의 서울 집중

- 사례B10과 B11은 흥미로워 보이거나 수행 가능한 규모에 맞는 지원사업을 발견했지만 해당 사업이 활동지역에 해당되지 않거나 높은 경쟁률이 예상되는 전국 단위의 공모이기에 실망했던 경험이 있음.

B10 : 제가 봤을 때는 뭔가 지원사업 이렇게 좀 여기저기서 소식을 들으니까 보면 이거는 우리도 해볼 수 있겠는데 재밌겠는데 우리가 여기서 뭔가 해보면 재밌겠다 하고 보면 대부분 서울문화재단이거나 서울의 어떤 지역구 예산을 해서 하는 데거나 혹은 그냥 완전 전국 단위 여성가족부에서 한다거나 이런 문체부에서 한다거나 이렇게 완전 큰 단위에서 하는 것들만 좀 재밌어 보이더라고요. 하고 싶어지고 그랬습니다.

B11 : (홈페이지) 들어갔는데 너무 좋아 내가 하면 좋을 것 같아, 그런데 자격이 서울 시민 이렇게 됐을 때 안 되겠네, 이렇게 힘이 다 빠지는 경우도 있고. 그리고 일단 되게 레드오션이잖아요, 서울에서 하는 거 지원사업들이. 저도 많이 이제 전국을 대상으로 할 때 지원을 했었는데 붙은 게 없었어요.

- 이와 같이 비서울지역의 지원사업이 제시하는 주제나 형식, 선정조건이 서울에 비해 평면적이고 단순한 경향이 있는 것으로 드러남. 이는 비서울지역 예술인이 활동 전망 위축으로 지역을 이탈하여 수도권으로 이동하는 상황을 심화시키는 환경적 요인이 됨.

## 4. 진입 안정성 확보를 위한 노력

- 연구참여자 모두 예술계 진입 경로로 선택했던 교육훈련 기관 또는 단체의 위계적이고 성차별적 규범으로 인해 해당 조직의 구성원으로 갖는 정체성과 여성예술인이라는 정체성의 충돌을 경험함.
- 예술계의 폐쇄적 파벌문화와 개인의 희생을 강요하는 권위자의 태도에 대한 강한 비판의식을 갖게 된 연구참여자는 이러한 비판의식을 공유하고 예술생태계의 변화를 함께 모색하는 새로운 커뮤니티를 형성하고, 여성, 비서울지역, 성소수자 등 소수자 정체성을 토대로 연대를 시도하면서 예술활동의 고유성과 지속성을 찾아가고 있음.

### 1) 고유성 확보 노력

- 연구참여자는 여성예술인으로서의 사회적 경험과 사회 가치, 예술활동을 통해 전파하는 메시지를 연결하며 동시대성과 참신성을 추구하여 활동의 고유성을 확보하고자 함.

#### (1) 사회적 가치와 예술활동의 연결

- 사례A5는 뉴스로 접하는 사회문제에 대한 이야기를 음악으로 만들고자 주제를 선택하고 공부하면서 음악을 창작하며, 이를 팀 '정체성'의 일부로 짚고 있음.

A5 : 사회문제들, 공동체, 여성, 그 다음에 사라져가는 공간들, 젠트리피케이션 문제라든지 저희가 뉴스로 접한 어떤 이런 일련의 일들에 대해서 우리가 하는, 오랫동안 해온 전통음악으로 뭔가를 만들어보고 싶다는 의지로 (...) 지금은 기후위기를 주제로 앨범작업을 하고 있어요. 12월에 녹음하고 내년 초에 발매를 목표로 하고 있는데, 좀 계속해서 필요한 이야기들을 같이 공부하고 스터디하면서 이런 이야기를 노래로해보자 하면서 지내고 있고, ○○○(소속 팀명)는 아마 계속 그 정체성을 유지할 거 같고요.

- 사례B11은 데이트 폭력을 경험하고 강남역 살인 사건을 접하면서 페미니즘을 알게 됨. 자신이 경험하고 연대하는 사회 문제의 구조를 인식하는 과정을 작품에 반영함. 사례B10은 지역 여성 생애사를 기록하는 책 작업에 참여하며 노년 여성의 인터뷰에 담긴 지역 역사를 접하고 있음.

B11 : 데이트 폭력을 당한 일이 있었는데 그 사건과 강남역 살인 사건이 조금 시기가 맞물려 있었어요. (...) 그걸 계기로 인생이 되게 많이 바뀌었다고 생각해요. 그래서 페미니즘도 그때 사실 처음 알았고 (...) 거의 1년 2년 정도 너무 우울했고 그래서 이거를 좀 (작품으로) 써보자 해가지고, 아무것도 몰랐을 때에 나와 이걸 알았을 때, 진짜 사실을 마주했을 때 나와 연대로 향해가는 나, 이렇게 3장으로 해가지고 한 15분짜리 소품을 만들었거든요.

B10 : □□동에서 오래 살았던 여성분들 만나서 생애 구술사 비슷하게 인터뷰를 해서 들어보고 여성의 관점으로 마을을 기록하는 작업을 하고 있어요. 그래서 거기서도 조그마한 책자를 만들 건데 그래서 그 인터뷰를 듣고 그림을 그리기로 했거든요. (...) 진짜 그 동네에서 몇십 년 살았던 아니면 한평생 한 80년 살았던 주로 노인분들을 만나게 되는데 그래서 들었던 얘기들이 다 저한테는 너무 새롭고 처음 듣는 용어도 많고 그랬어요. 진짜 근현대사 역사책 보는 것 같기도 하고.

- 위의 사례에서 볼 수 있듯이 여성이라는 정체성을 페미니즘 관점으로 인식하는 것은 차별과 폭력의 구조를 직시하는 동시에 소수자 연대를 촉진하는 계기가 되기도 함. 이는 여성의 시각과 현실이 보편적 기준이 아닌 주변부로 취급되는 남성중심성에 대한 비판적 인식에서 비롯됨. A4는 이러한 인식을 기반으로 ‘그냥 예술인’이고 싶으면서 한편으로는 ‘여성예술인으로서’ 행동하고자 고민하고, 어떤 환경에서 이런 고민을 하지 않을 수 있는지 궁금해하기도 함. 사례B8은 수평적인 작업구조를 만들고 ‘약자 편에 서서’ 외치는 작업을 하고자 하는 의지를 표명함.

A4 : 그래도 나는 여성예술인인데, 이런 생각이 약간 계속 동시에 드는 것 같아요. 그냥 예술인이고 싶으면서도 한편으로는 그래도 여성예술인으로서 무언가 해야 되지 않을까, 이 두 가지, 그런 것들이 좀. 고민? 고민 아닌 고민? 이렇게 되는 것 같아요. 다른 분들도 이런 고민을 하시는지 궁금하기도 하고, 정말 이런 고민 전혀 없이 사시는 분들은 왜 이런 고민을 왜 안하는지도 궁금한 것 같아요. 왜 안 할까. 어떤 환경에 있고, 어떤 주위의 환경이 있어서 이런 고민을 안 하는 걸까, 이것도 사실 궁금해요.

## (2) 권위적 장르 구획 탈피

- 사례B7과 사례A4는 새로운 형식을 시도하고 유튜브 등의 매체로 유통하여 대중성을 확보할 필요성을 강하게 느낌. 이는 기존의 권위적 장르 구획과 이를 향유하는 장이 기성예술인 중심으로 이루어져있는 현실에 기반한 판단으로 볼 수 있음.

B7 : 그냥 성악 공연을 한다 이런 게 아니라 좀 뭔가 다른 장르 사람들이랑 해서 뭔가 되게 실험적인 것들, 그렇게 해서 풀어나가야 될 것 같아요. 제가 뭔가를 한다고 하면. 이미 충분히 기초 예술 성악 공연만 하는 사람들은 많고 그렇게 좀 재미없는 거는 별로 하고 싶지가 않고. 얼마 전에도 기존에 하시는 성악 선생님이랑 얘기를 했거든요. 성악은 이제 어떻게 해야 돼요, 악기들은 자기 클리셰에 상관없이 어떻게든 하는데 성악은 너무 갇혀 있다.

A4 : 확실히 기성세대라고 하지만 그분들은 이미 몇십 년 동안 해오신 게 있기 때문에 변화 없이 그냥 꾸준히 하시던 걸 하는 분들이 많지만, 이제 이삼십대 층에서는 그래도 뭔가 새로운 걸 하려고 계속 시도는 하는 것 같아요. (...) 가요나 영화 OST 이런 연주를 하는 거는 몇 년 전부터 이미 했고, 유튜브로 거의 다 요새 많이 하는 편이고, 뭔가 다양하게 하려고 다들 그냥 노력하고 있는 것 같아요. 약간 살길을 찾는다는 느낌으로.

- 사례A1은 작가라는 이름으로 갖는 ‘상징적인 권위’에 대한 비판적 인식을 기반으로 ‘기회가 다양해지는’ 것의 중요성을 강조하며, 사례B6은 ‘순문학’보다 일상에 가까운 문학 ‘씬’의 창작자를 가시화시키고자 노력하고 있음.

A1 : 모두가 작가가 될 수 있다고 생각하고, 좋은 작가, 나쁜 작가, 못 쓰는 작가, 잘 쓰는 작가가 있을 수는 있다고 생각해요. 그러니까 만약에 모두가 그 권한을 가진다면 주관적인 평가가 중요해질 텐데, 왜냐면 네이버 블로그만 연재 잘해도 작가 소리 들을 수 있잖아요. 나는 작가가 가지고 있는 상징적인 권위를 더 늘리기보다는, 우선 기회가 다양해지는 게 중요하다고 생각해요. 작가가 많아진다고 해서 세상이 잃을 게 뭐예요.

B6 : 왜 창작자를 가시화하지 못하고 있지? 재밌는 걸 하는 사람들을? 이 씬도 분명히 필요하다. 클래식하고 순문학이고 이런 씬도 필요하지만, 우리가 직접 땅에서 구르고 얘기하는 그 씬이 필요하다는 생각으로...

## 2) 지속성 확보 노력

- 연구참여자의 예술활동 지속을 위한 노력에는, 특정 예술인의 이득을 위해 다수가 희생하는 상황이 발생하지 않도록 투명성과 민주성을 확보한 커뮤니티 형성과 운영이 포함되어 있음. 이는 주변의 누군가 인권침해를 경험한 채로 조직에서 이탈하거나 예술활동과 단절될 수 있는 위험을 인식하고 이를 예방하고자 하는 노력임.

### (1) 수평적이고 개방적인 팀 운영

- 사례B7은 자신의 말이 ‘통하’는 새로운 커뮤니티에서 활동하면서 자신의 의사를 보다 자유롭게 표현하게 되었고, 같은 커뮤니티에서 활동하고 있는 사례B8은 수입과 예산을 투명하게 공유하는 방식을 보며 이전 단체의 방식을 다시 되돌아보게 됨. 사례A5 역시 대가 없이 ‘희생’을 요구하는 방식에 대한 문제의식을 팀 동료들과 공유하고 있음.

B7 : 내가 이 말을 해도 저 사람은 이렇게 반응을 할 거니까 말 안 해야지 저는 또 이제 선생님들이랑 작업하는 경우가 많았어가지고. 내가 말을 했을 때 마음에 안 들면 또 뭐 어찌고저찌고 하니까 귀찮다 말 안 할래, 내가 말한 게 뭐가 통하겠어 이러면서 안 했는데, 여기서는 그러니까 제가 하고 싶은 말을 하고 거기에 대해서 피드백이 오고.

B8 : 어떤 사업이 딱 있으면 얼마짜리 사업이다, 교육연극팀한테는 여기 학교 가서 2회차 공연하면 몇백만 원이다, 이거를 n분의 1하고, 몇 퍼센트는 회사에, 나중에 다음 공연을 준비를 하자, 이렇게 얘길 하는 거예요. 저는 그게 처음 접한 상황인 거예요. 전에 있던 단체에서는 이 공연을 왜 하는지 어디서 지원을 받아서 무슨 목적으로 하는 건지도 없고, 무슨 공연 준비하세요, 어 뭐지, 약간 기계가 된 기분.

A5 : 우리는 한 방향을 봐야 해, 그래야 뭔가 갈 수 있지 않을까, 어디론가, 이랬는데, 그게 안 되더라고요. 그게 되게 이상이라는 걸 깨달았고, (...) 뭔가 강력한 리더십이 강력한 가치를 주창하고 이걸 따라와 이렇게 하는 거는 어려운 것 같아요. 그러려면 월급을 줘야 돼요, 사실. 월급을 주면서 이야기하면 설득이 될 수 있는데, 아무것도 없는데, 희생해, 희생해보자 이렇게 하는 거는 안 되는 일더라고요. 아무리 좋은 가치더라도. 그래 그런 거 우리 하지 말자, 셋이서 소박하게 하자, 욕심부리지 말고.

- 연구참여자가 예술활동이 개방적이고 수평적인 커뮤니티에서 이루어질수록 지속가능함을 실감하고 있음이 드러남.

## (2) 안전한 예술생태계 조성

- 사례B6은 지역의 성폭력 안전망 부족으로 지역 예술인이 서울로 떠나지 않았으면 하는 바람으로 성폭력으로부터 안전한 환경을 만드는 방안을 적극 모색하고 있음. 사례 A3은 KTS(한국공연예술자치규약)에 기반한 ‘안전하고 평등한’ 공연제작 방식을 따르고자 해당 취지에 공감하는 사람들과 협업하여 이를 익히기 위해 노력함.

B6 : (지역에서) 한 명이 서울 가버리면은 그냥 너무 타격이 너무 커요. 그 한 사람이 너무 소중하기 때문에 절대로 진짜 이상한 그런 성폭력이나 이 사람이 불의한 일을 당해서 실망해서 안 떠났으면 좋겠어요. 그런 환경을 만들고 싶지 않아요, 저는.

A3 : 제가 끌어당겨주길 바라는 사람들과 같이 작업을 계속 하게 되는 것 같아요. 그 끌어줌이라 함은 예전에, 기존에 있었던 도제식 이런 것보다는, 요즘에는 이 사람의 작업방식이 마음에 들고, 소통하는 방식을 내가 따라가고 싶고, 내가 따라가고 싶은 방식이 KTS에 기반해있는, 안전하고 평등한 제작 방식을 만들기 위해서 이 사람이 어떻게 소통하는가.

- 사례B8은 수평적인 구조로 작업을 하는 것을 중시하며 사회적 ‘약자 편에 서서’ 그 목소리를 확산하는 작업을 하고자 함.

B8 : 뭔가 작업을 할 때도, 조금은 나이가 많건 적건 평등하고 조금은 정말 이런 수평구조 안에서 뭔가를 계속해서 해나가고 사회에 약자, 약자라는 말도 조금 속상한데 약자 편에 서서, 저도 약자지만 조금 더 그들보다 더 힘을 내서 소리를 뭔가 외치는 사람이 되고 싶고, 그런 작업을 계속 하고 싶어요.

- 연구참여자는 예술활동의 지속성을 담보할 수 있는 ‘안전한 환경’이 개인이 관리할 문제가 아닌 구조의 문제이며, 이를 개선하기 위한 의사소통과 약속의 중요성을 절감하고 있음.

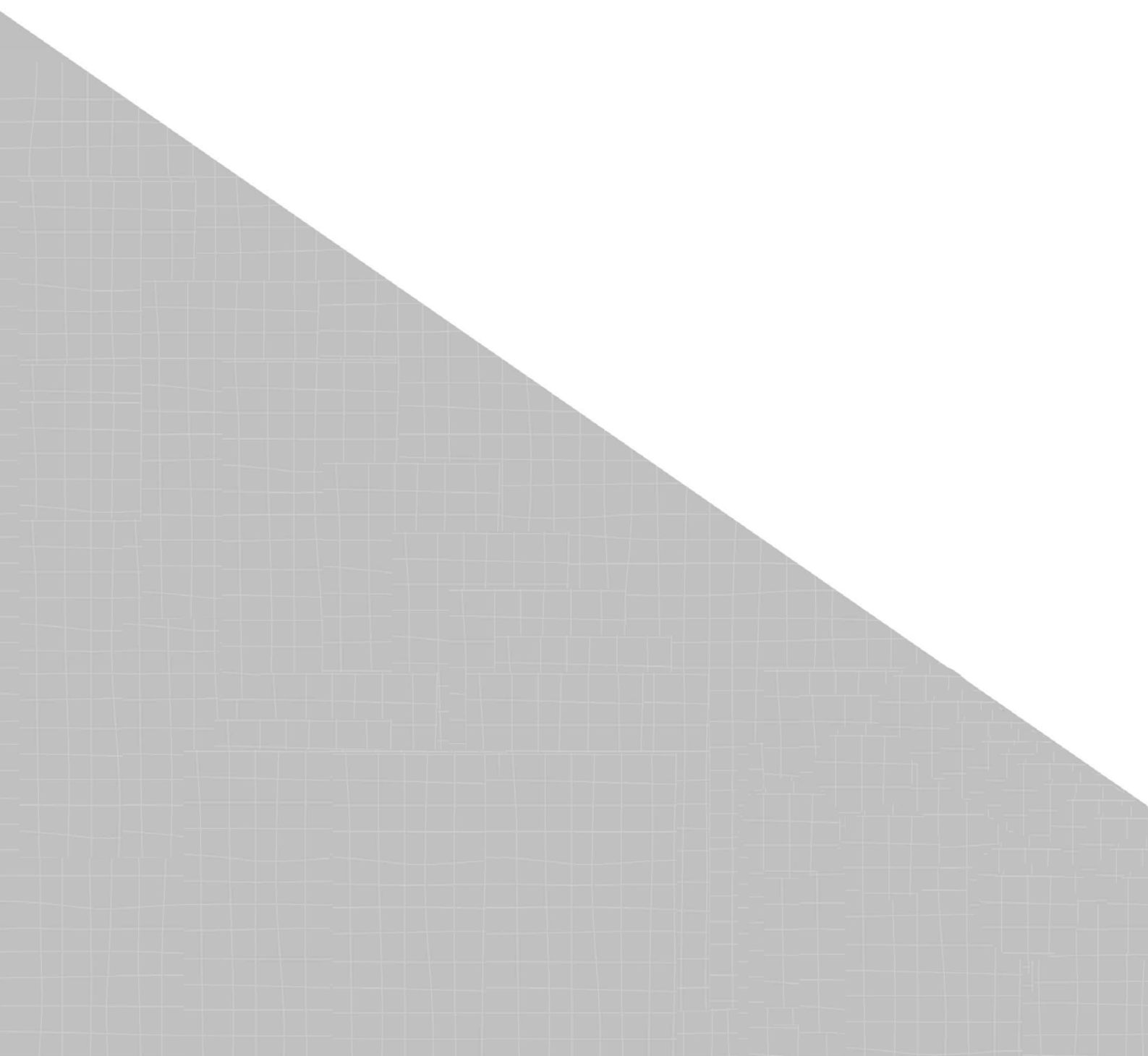
## 5. 시사점

- 교육과 활동 경험 축적을 명분으로 무급노동을 요구하는 예술계의 도제식 구조는 학생이 교육비를 지불하면서도 노동에 대한 보상을 받지 못할뿐더러 상납을 강요받는 착취적 구조를 형성함.
- 예술계 교육훈련기관과 예술노동현장 전반에 영향력을 미치는 교수 등의 권위자를 중심으로 위계와 서열, 파벌문화가 형성되어 있으며, 이로 인한 폐쇄성이 교육훈련기관 불평등의 주요 토대이자 강화 요인으로 드러남.
- 교육훈련기관의 불평등 양상은 위계를 강화하는 일상적 통제와 규율, 성희롱과 성차별, 경제적 착취 등이며, 특히 예술대학 교수의 차별적 평가와 기회부여, 착취, 폭력, 권력남용 사례가 다수 보고됨. 대표자가 교수인 문화예술단체의 경우 예술대학 내 위계를 답습하며 불평등이 반복·심화되는 경향이 있음.
- 20·30대 여성예술인은 예술대학에서 성차별적 평가와 통제를 경험하고, 졸업 후에도 ‘어린 여자’라는 사회적 위치로 인해 능력이 폄하되고 특정 영역에서 배제당하는 등 불평등을 경험하며 위축감을 느낌. 사회 전반에 만연한 성별 통념이 예술계 내 위계와 고용 불안정성, 자원 부족 등 폐쇄적 구조에서 더욱 심화되는 것으로 보임.
- 성평등과 반성폭력을 자신의 일상과 가까운 이슈로 감지하는 20·30대 여성예술인은 주요 진입 경로의 성비 불균형, 미투운동을 경계하고 성폭력에 침묵을 강요하는 분위기가 지배적인 공동체 문화로 인해 진입단계에서 형성한 네트워크로부터 거리감을 느낌.
- 소속된 교육훈련기관, 단체, 지역 등의 진입단계 네트워크에서 소외감을 느낀 20·30대 여성예술인은 공공지원제도를 활용하여 기존의 인적 네트워크에 의존하지 않고 활동 기회를 확보할 수 있다는 기대감을 가짐.

- 그러나 문화예술 공공지원제도 역시 20·30대 여성예술인의 지향과 현실을 반영하지 못하며, 지속적으로 공모에 선정되는 기성단체 중심의 심의 기준과 사업 범위로 불평등 구조를 유지함.
- 이와 같은 상황은 비서울지역에서 더욱 심화되어, 비서울지역에서 활동하는 20·30대 여성예술인은 공공지원사업에 대한 접근성이 낮을뿐더러, 선정되어 사업을 수행하는 과정에서도 과소 책정된 지원금으로 인해 노동시간 대비 지나치게 낮은 보상 또는 무 보상으로 예술활동을 수행하게 됨.
- 20·30대 여성예술인은 예술계 진입 안정성 확보를 위해 사회적 가치를 선도적으로 수용하고 권위적 장르 구획을 탈피하여 활동의 고유성을 확보하고 있음. 또한 불평등 구조를 형성하는 위험 요인 인식을 바탕으로 수평적이고 개방적인 네트워크 형성과 안전한 예술생태계 환경 조성을 위한 노력을 기울이고 있음. 이러한 시대적 흐름에 따라 문화예술지원 및 예술인복지 관련 공공기관이 20·30대 여성예술인의 지향을 반영하고 활동환경 개선 노력의 성과를 발굴하는 지원체계를 갖출 필요성이 강하게 대두됨.



# 결론

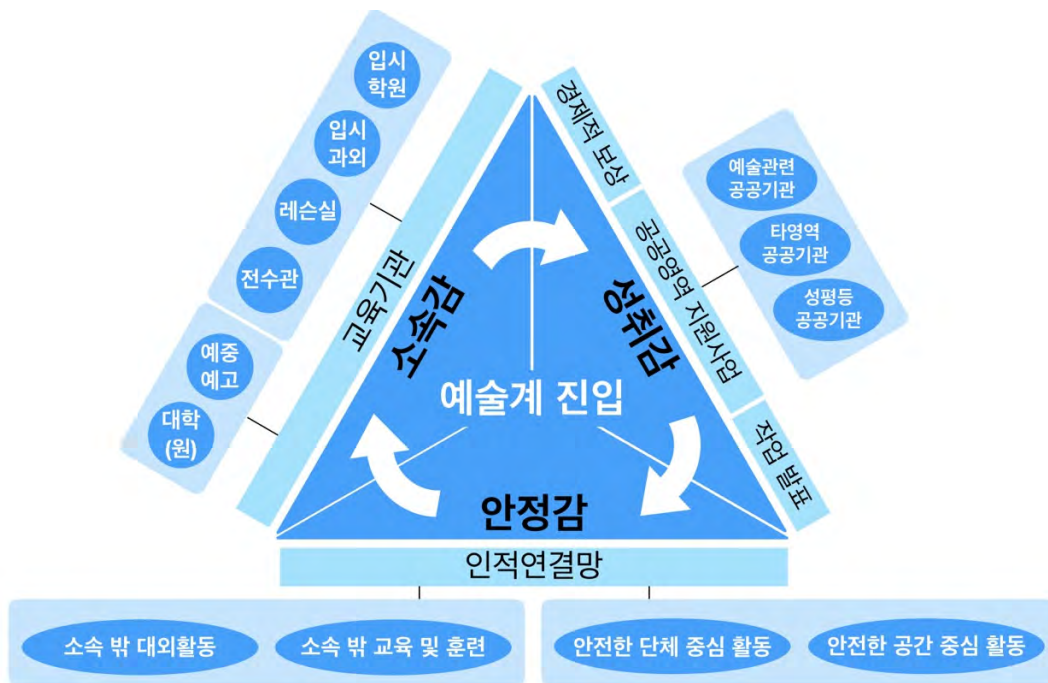




# 1. 예술계 진입경로와 불평등구조

## 1) 연구참여자의 예술계 진입경로

[그림 4-1] 20·30대 여성예술인 연구참여자 진입 경로 분석



### ■ 도식 일반

- 본 연구의 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 전통적인 방식인 특정 예술 협·단체에 가입함으로써 혹은 기존 시스템에 적극적으로 봉사함으로써 진입하는 방식을 추구하기보다, 스스로가 추구하는 사회적 가치를 공유하는 예술사회와의 인적 교류와 예술 작업 성취를 통해 진입을 판단함.
- 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 기존 예술계의 시스템과 사회에 대한 문제의식을 바탕으로, 그 문제의식을 적극적으로 발전시키고 예술활동과 접목시키며 새로운

진입 경로를 모색함.

- 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 새로운 진입 경로를 모색하는 과정에서 자신을 둘러싼 인적네트워크와 작업 결과물에서 느끼는 감정이 진입 여부를 판단하는 주요 기준으로 작동함.
- 본 연구에서는 20·30대 여성예술인 연구참여자의 진입 경로에 중요한 기준점으로 소속감, 성취감, 안정감을 제시하고, 연구참여자들이 해당 요건을 느꼈던 구체적인 진입 경로로서 교육기관, 경제적 보상/공공영역 지원사업/작업발표, 인적네트워크를 제시함.

## ■ 소속감

- 20·30대 여성예술인 연구참여자의 경우 이르게는 10대부터 예술계로의 진로를 선택하는 까닭에, 진입 초기에 예술계로의 소속감을 느끼는 방식으로 예술대학, 예술·예술중·고등학교의 교육기관 시스템을 선택함.
- 교육기관은 해당 장르의 전통적인 네트워크 속에 가장 가깝게 위치해 있다는 감각을 통해 예술계에 진입해있다고 느끼게 되는 진입 경로임.
- 그러나 교육기관은 가장 전통적인 예술계 구조임에 따라, 진입단계에 있는 20·30대 여성예술인 연구참여자들이 소속감과 더불어 소외감과 불안감을 느끼는 진입 경로로서, 성취감과 안정감을 모색하기 위해 새로운 경로를 개척하게 만듦.

## ■ 성취감

- 기존 전통적인 예술계의 불평등 구조 속에서 예술인으로서 훈련되고 미래 전망을 계획해갈 수 없음에 따라 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 공공영역에서 제공하는 지원사업을 통해 자신의 기량과 역량을 훈련시키고 예술계에 노출되는 방식으로 진입 경로를 모색함.

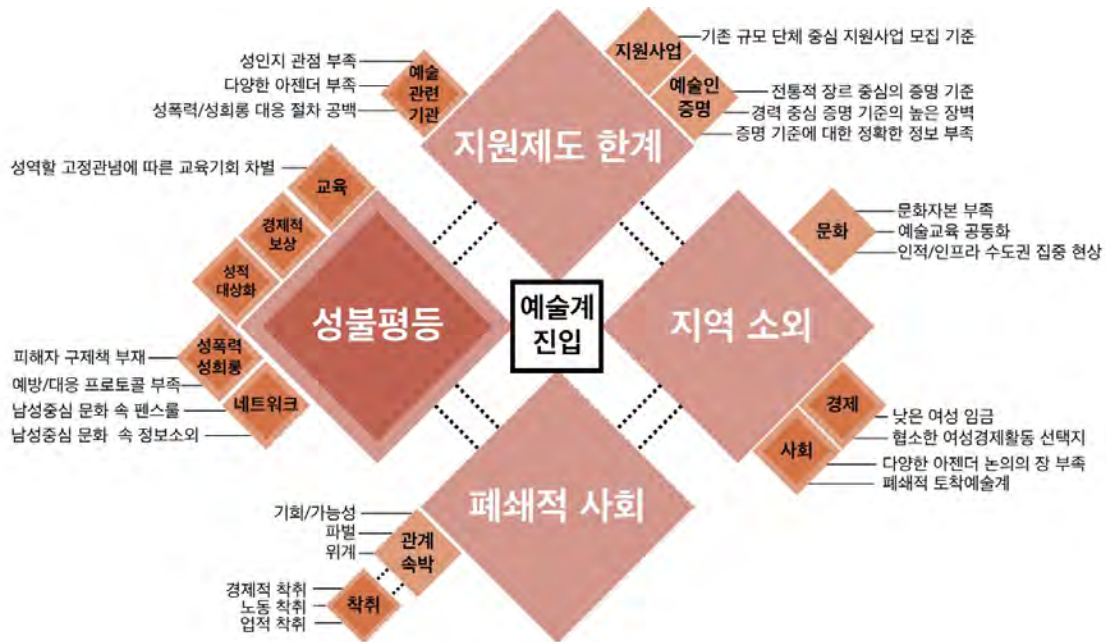
- 비수도권 지역의 경우, 예술관련 공공기관의 지원사업이 전통적인 토착 예술계 구조와 장르를 기반으로 구성되는 까닭에 ‘청년 일자리 사업’, ‘공익센터’, ‘사회 혁신센터’와 같은 타 영역 공공기관의 예술협력 지원사업과, ‘여성친화마을 공동체사업’, ‘한국여성재단’, ‘대구여성가족재단’과 같은 성평등 기관의 지원사업을 통해 자신의 작업과 사회적 가치를 연결시킴으로써 진입 경로를 모색함.
- 다양한 아젠더가 안전하게 공유될 수 있다고 느껴지는 공간과 단체를 중심으로 예술문화 활동을 기획하고 발표하거나 예술 산업체와의 연결을 통해 작업을 발표함으로써 진입 경로를 모색함.

## ■ 안정감

- 기존 예술계 네트워크의 성불평등 구조와 전통적 장르 체계의 불평등 속에서 불안을 경험하고, 소속 밖 활동과 교육을 통해 예술활동 및 교육환경에서의 안정감을 느낄 수 있는 진입 경로를 모색함.
- 전통적인 예술계 시스템을 벗어난 대외활동과 교육 공간의 모색은 안전함을 느끼는 공간과 단체로의 유입으로 이어지며, 이는 하나의 거대한 권력 시스템을 작동시키는 방식이 아닌 가치를 공유하고 발전시키는 개인들의 예술계 인적네트워크를 형성함. 이러한 인적네트워크를 통해 진입단계에 있는 연구참여자들은 비정기적인 일거리를 제공 받고 공동 작업의 기회를 만들어감으로써 진입 경로를 모색함.

## 2) 연구참여자의 예술계 진입 불평등구조

[그림 4-2] 20·30대 여성예술인 연구참여자의 예술계 진입 불평등 구조 분석 도식



### ■ 도식 일반

- 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 성불평등, 폐쇄적 사회, 지원제도 소외의 구조 속에서 불평등을 감각함.
- 중첩된 사각형 표시의 경우, 일반적인 예술계 불평등 구조 속에서 20·30대 여성예술인 연구참여자들이 중층적으로 겪는 것으로 분석되는 불평등 구조 속 요인을 표시. 각 사각형 유목의 가장 마지막에 위치한 사각형들에 중첩 표시가 다수 포진되어 있는 것을 통해 20·30대 여성예술인 연구참여자들이 보다 세부적인 영역에서 성과 연령에 기반한 진입단계 불평등 구조에 노출되어 있음을 확인할 수 있음.
- 성불평등, 폐쇄적 사회, 지역 소외, 지원제도 한계는 각 요인들이 섬처럼 독자적인 불평등 구조를 형성하고 있는 것이 아니라 유기적으로 연결되어 있음을 점선을 통해 나타냄.

- 비수도권 지역에서 거주하며 활동하는 20·30대 여성예술인 연구참여자의 경우, 성 불평등, 폐쇄적 사회, 지원제도 한계와 함께 중층적으로 지역 소외 불평등을 감각함.

## ■ 성불평등

- 앞선 20·30대 여성예술인의 예술계 진입 관련 현황 분석에서 제시된 각 예술 분야의 성희롱·성폭력 실태조사에서 나타난 바와 같이, 성희롱·성폭력 다수의 피해자는 진입단계에 있는 여성예술인인 구조임.
- 성희롱·성폭력의 위험과 동시에 예술계 내 피해자 구제책이 부재한 것과 예방 및 대응의 프로토콜이 미비함에 따라 예술활동 지속 여부에 대해 고민하는 과정을 겪으며, 그 과정 끝에 예술활동을 중도 포기하는 경우가 발생함.
- 공공교육기관과 레슨실, 전수관, 입시관련 개인 과외 및 학원 등 사교육 기관에서의 교육 및 훈련 과정에서 이르게는 10대부터 20·30대 여성예술인 연구참여자들은 성역할 고정관념에 따른 예술 교육기회의 차별을 경험하고, 이러한 성역할 고정관념에 따라 형성된 예술계 내 사고방식은 예술 현장의 사고방식으로 귀착되며 이는 다시 예술 작업 기회의 불평등으로 이어지는 악순환을 초래함.
- 성역할 고정관념에 따른 예술 능력에 대한 편견은 남성예술인 중심의 네트워크를 형성하여 20·30대 여성예술인 연구참여자로 하여금 예술계 네트워크 내 유통되는 각종 정보로부터의 소외를 초래함.
- 특히나 2018년 예술계 내 미투운동 이후, 기존에 공고하게 작동하던 남성예술인 중심의 네트워크 속에서 성불평등 이슈에 대한 민감도가 높아지면서 여성예술인과 의 접촉을 원천 차단하는 펜스룰이 발생함에 따라 20·30대 여성예술인 연구참여자들의 소외가 더욱 강화됨.
- 기존 예술 현장에서 이미 위계적으로 고착화되어 있는 네트워크의 젠더 분화는 기존 예술계의 불평등을 고려하지 않고 설계된 지원제도와 상호교차하며 네트워크 속 20·30대 여성예술인 연구참여자들의 소외를 더욱 강화함.

- 성역할 고정관념에 따른 예술 능력에 대한 편견은 여성예술인과 남성예술인에 대한 임금차별로 이어지며, 사회 일반에 존재하는 성역할 고정관념에 따라 경제적 보상의 기회가 남성예술인에게 더욱 보장되는 구조로 고착됨.
- 작품 제작 과정에서 여성예술인을 성적인 존재로만 대상화하여 예술인으로서 노력하고 학습하며 성취하는 전 과정이 존중받지 못하고 폄하됨.

## ■ 폐쇄적 사회

- 진입단계에 있는 여성예술인은 그들의 위치성을 근거로 조직 위계에 봉사할 것을 요구받음.
- 기존 시스템에서 조직의 강요는 여성예술인들이 기대하는 진입 단계에서의 기반 마련에 대한 기대를 좌절시키고, 오히려 착취 구조에 속박시킴에 따라 기반을 형성해 가는 과정을 방해하는 구조를 만듦.
- 인적/물적 자원이 부족한 진입단계의 위치성이 경제적/노동/업적 착취의 근거로 악용됨. 20·30대 여성예술인 연구참여자의 경우 불평등 구조 속에서 더욱 취약한 환경으로 내몰리게 됨.

## ■ 지원제도 한계

- 기존 장르 체계를 중심으로 설계되어 있는 지원제도의 경우, 다양한 형태의 조직에 기반하며 2018년 미투운동 이후 구성되고 있는 다양한 아젠더를 중심으로 예술에 대한 새로운 접근을 시도하는 진입단계에 있는 20·30대 여성예술인 연구참여자들이 경력을 쌓아갈 수 없는 구조임.
- 예술계 내 진입단계에 있는 여성예술인들의 성희롱·성폭력 위험에 대한 사회적 인식이 높아졌음에도 불구하고, 성희롱·성폭력 대응 절차와 피해자 구제책에 대한 공공기관 차원의 논의가 부족하다는 인식이 여전히 존재함. 이러한 예술계 내 인식은

진입단계에 있는 연구참여자들로 하여금 예술활동을 위축시키고 중도에 예술을 포기하게 만드는 구조를 재생산함.

- 지원제도 안에서 직접 만나고 교류하는 공공기관 직원, 심사위원, 다른 참가자들 등 다양한 군의 사람들의 성인지 관점 부족은 진입단계에 있는 여성예술인들로 하여금 지원제도 참여를 위축시킴.

## ■ 지역 소외

- 수도권을 중심으로 예술계 인적/인프라 자원이 집중됨에 따라, 지역 예술관련 학과 들은 예술교육 공동화 현상을 겪고 있으며, 이는 지역에서 예술을 지속해가고자 하는 진입 준비 단계의 예비 예술인들이 능동적으로 네트워크를 형성해갈 기반을 구축 할 수 없는 구조를 재생산함.
- 경제활동을 겸업해야 하는 진입단계 예술인 중 비수도권 지역에서 활동하는 여성예술인은 사회 일반에서 이미 낮게 책정된 여성임금과 여성경제인구에게 제공되는 협소한 경제활동 선택지로 인해, 진입을 위한 초기 단계에서의 경제적 부담이 높은 상황에 놓여있음.
- 폐쇄적 토착 예술계 중심으로 형성된 지역 예술계는 새로운 아젠더 발굴을 위한 사회적 논의의 장이 부족함에 따라 2018년 미투운동 이후 사회적으로 구성되고 있는 다양한 아젠더가 배제된 토착 예술계의 폐쇄적인 구조가 고착됨.

## 2. 진입단계 불평등구조 개선방향과 향후과제

### 1) 개선방향

- 이번 연구결과와 자문회의, 한국문화예술위원회 성평등 예술지원 소위원회에서 논의된 내용을 바탕으로 20·30대 여성예술인의 진입단계 불평등구조를 개선하기 위한 방향을 제안하고자 함.

#### (1) 예술활동 자원과 기회 평등 실현

- 본 연구결과에서 확인되었듯이 20·30대 여성예술인은 예술계 진입단계에서 성, 연령, 지역, 경력 등의 차이에 따른 차별 문제를 겪고 있음. 남성 중심으로 형성되어 있는 정보로부터의 소외, 성역할 통념에 따른 교육 기회와 평가에서 차별을 받고 있는 것으로 나타남. 평등한 예술생태계 구축은 각각의 예술활동 주체 사이에 존재하는 차이가 어떻게 평등하게 인정받는가에 대한 문제로 접근되어야 할 것임.
- 그러기 위해서는 진입단계에서 발생하고 있는 위력에 의한 경제, 성과/업적, 노동 등의 착취를 예술계 구조적 문제로 바라보고 근본적인 해결책을 마련해야 함. 기성 예술계에서 20·30대 여성예술인이 예술활동의 자원과 기회로부터 소외와 차별을 받고 있는 현실을 예술계는 인지해야 할 것임.
- 예술인 스스로도 수직적 남성 중심의 위계 구조와 빈곤, 안전하지 못한 경쟁 환경을 개인의 능력 문제로 당연시 하지 않고 구조의 문제로 논의를 확장시키는 인식의 변화가 필요함.

## (2) 불평등 사각지대 20·30대 지역여성예술인 적극 조치

- 미투운동 이후, 20·30대 지역여성예술인은 폐쇄적인 지역예술계에서 가해자의 복귀 문제와 피해자 구제책 부재로 활동 전망을 가질 수 없는 상황이 드러남. 지역여성예술인의 경우 진입단계에서 겪는 불평등 문제와 지역예술계의 폐쇄적 구조라는 문제가 중첩되어 매우 취약한 환경에 놓여 있음.
- 이에 따라 20·30대 여성예술인의 진입단계의 불평등 실태를 파악하고 개선방안을 마련할 때 지역여성예술인의 지역적 환경과 조건을 고려하여 우선 과제로 설정하고 적극적으로 조치를 해야 함.

## (3) 20·30대 여성예술인 통계 확보

- 이번 연구에서 예술인 관련 국가승인통계와 문헌연구를 통해서 분석해 본 결과, 성인지 통계가 부족하고 20·30대 여성예술인이 과소대표되는 문제가 보였음. 예술대학과 예술계 진입과 초기에 많은 수를 차지하는 20·30대 여성예술인의 활동 현황이 문화예술정책을 수립하는데 기초자료가 되는 국가승인통계항목에 확보되어야 함.
- 또한, 20·30대 여성예술인이 예술계 진입 후 40·50대 이후까지의 활동 전망을 가질 수 없게 하는 예술계 불평등 구조가 확인됨. 예술인의 생애주기 연속성 안에서 20·30대 여성예술인이 40·50대 여성예술인으로 성장하며 활동할 수 있는 예술활동 환경 마련을 위한 기초자료 확보 차원에서 40·50대 여성예술인의 활동 현황도 파악되어야 함. 예술지원 공공기관에서는 자체사업에 대한 성별영향평가와 평등한 예술계 환경을 평가하는 통계를 연차별로 실시, 발표해야 할 것임.

## (4) 창작결과 중심의 평가·인정 기준 개선

- 미투운동 이후 예술계 불평등 문제가 사회적으로 이슈화되고, 예술활동이 다양한 영역과 만나는 구체적 실천과 사회적 의미가 확산되는 과정속에서 20·30대 여성예술인은 창작 중심의 활동을 넘어서 폭넓은 예술활동을 지향하고 있음.

- 예술계 위계폭력문제를 해결하기 위한 여성예술인들의 다양한 활동이 이뤄지고 있지만 공공영역에서의 예술활동 평가·인정 체계에 반영되지 않음. 예술인 스스로 자발적 주체가 되어 예술계 문제를 해결해 가는 여러 노력이 인정되고 존중받을 수 있는 기준이 마련되어야 함.

## (5) 예술계 진입단계의 위계폭력 적극 대응

- 예술교육훈련기관에서부터 노동 현장까지 진입단계에 있는 20·30대 여성예술인은 위력에 의한 착취 경험을 갖고 있는 것으로 확인됨. 예술생태계에서 위계폭력은 동료-선배-스승의 관계에서 일상적으로 학습되고 있을 뿐만 아니라 예술생태계의 악순환 요인이 되고 있음. 상납 강요, 인건비 부당 지급, 폭언, 폭행 등의 문제를 해결하기 위한 예방·대응책이 적극적으로 마련되어야 함.
- 미투운동이 예술계가 위계폭력과 불평등이 만연한 생태계임을 확인시켜 주었으나 구조적으로 이 문제를 해결하기 위한 정책적 접근은 미비함. 이제 막 예술계에 진입한 20·30대 여성예술인이 안전하게 예술활동을 할 수 있도록 ‘예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률’을 근거로 예술계 전반에 스며들어 있는 위계폭력문제를 적극 해결해 나가야 할 것임.

## (6) 예술계 성희롱·성폭력 예방·대응책 마련과 적극 추진

- 2016년 이후 미투운동을 통해 예술계 위계에 의한 불평등 문제가 본격 제기되었지만 성희롱·성폭력 예방·대응책이 마련되거나 적극적으로 추진되지 않았음. 폐쇄적인 예술계에서 예술 환경 변화를 위한 행동이 20·30대 여성예술인으로부터 나왔지만 실질적인 제도변화와 지원의 효능감이 낮음.
- 성희롱·성폭력은 위력에 의한 것으로 성차별, 경제와 노동의 착취라는 유기적 불평등 구조 속에서 발생하는 문제로 나타남. 성희롱·성폭력에 대한 적극적인 예방 대응책 마련은 예술계 불평등 문제를 개선시킬 수 있는 선제 대응 방안이 될 것임.

## (7) 예술교육훈련기관의 구조 개선

- 20·30대 여성예술인은 공통적으로 전통적인 예술 진입구조 속에서 기술적인 예술가를 양산해내는 방향이 아닌 예술인 개인의 세계관과 가치관의 성장이 이루어질 수 있는 예술교육을 요청함. 하지만 예술교육훈련기관은 스승 중심의 교육환경, 기술전수 중심의 교육, 다른 사회화의 과정을 경험할 수 없는 폐쇄적인 환경이며 사교육을 포함해서 고비용의 훈련비를 요구함.
- 특히, 도제식 교육의 집단문화를 양산해내는 사교육이 예술중학교-고등학교-대학으로 이어지는 구조를 예술계가 인식하고 개선해 나가야 함. 사교육은 예술인 개인에게 큰 영향을 미치는 사회단위로 작동하고 있으며 정규교육 외에 사교육비를 발생시켜 경제적 차이에 따른 진입장벽을 만들어 내고 있음.
- 본 연구에서 20·30대 여성예술인이 선택하는 예술계 주요 진입경로로 교육훈련기관이 확인되었는데 위력에 의한 착취와 성차별 문제가 여기서부터 시작됨. 성, 연령, 지역, 경력 등으로 차별을 받지 않고 평등하게 예술활동을 할 수 있는 여성예술인의 환경은 교육훈련기관의 구조 개선이 반드시 선행되어야 함.

## (8) 예술계 구조를 형성하는 지원제도의 개선

- 이번 연구결과를 통해서 예술계 진입 후 초기 단계에 있는 20·30대 여성예술인에게 지원사업은 활동의 주요 기반으로 나타남. 공공영역의 예술지원 총괄기관에서 실시하는 지원사업의 내용과 운영방법은 분야별, 지역별 예술생태계에 영향을 미치고 있음. 그런데 예술지원 기관에서 실시하고 있는 지원사업 운영과정에서 연령, 성, 경력, 지역에 따른 차별 문제가 발생하는 것으로 확인됨.
- 20·30대 여성예술인이 예술계 진입 후 예술활동의 지속성과 안정성 확보를 위해 필요한 사회 이력과 경제적 기반을 만들고 있는 지원제도에 대한 점검이 필요함. 차별과 불평등 요소를 검토하여 지원사업의 내용을 개선해 나가야 할 것임. 또한 평등한 예술생태계 구축이 지원사업의 목적으로 설정되어야 함.

- 심층면접조사에서 20·30대 여성예술인이 구체적으로 제안한 지원사업 내용으로는 예술활동 기반구축을 위한 현실적인 경제적 보상과 공간 운영, 사회적 연결망을 구성할 수 있는 네트워크 구축 사업, 경력인정기준의 범위 확대, 예술활동 과정을 지원하고 모니터링 해 주는 사업 등이 있음.

### (9) 다양한 가치와 의제가 공존하는 여러 층의 예술활동 기반조성

- 20·30대 여성예술인은 기성 예술계와는 다른 진입경로 선택과 진입 후 지속가능한 예술활동을 하기 위해 다양한 영역과의 교류와 협업을 함. 기성 예술계 진입을 위해서 겪어야 하는 차별과 불평등에 대한 문제제기와 변화를 위한 시도를 다양한 방식으로 실천하고 있는 것이 확인됨. 기존 장르와 활동영역 구분에서 벗어나는 새로운 시도, 사회적 가치와 창작의 연결, 민주적이고 개방적인 프로젝트 운영과 연대체 구성이 20·30대 여성예술인의 예술활동에서 공통적으로 나타남.
- 이와 같이 20·30대 여성예술인이 하고자 하는 예술활동을 펼칠 수 있도록 예술계 내에서 다양한 가치가 존중되고 인정되어야 할 것임. 그러기 위해서는 예술계의 변화를 자발적으로 만들고 다른 예술활동 방향과 내용을 실천하고 있는 예술인의 활동이 인정되는 증진 정책이 마련되어야 함. 또한, 예술활동의 다양한 가치가 발현될 수 있도록 성, 연령, 지역, 경력 등의 여러 층위에서 예술활동 기반이 만들어져야 할 것임.

## 2) 향후과제

- 이번 연구는 연구대상인 20·30대 여성예술인의 현실과 인식을 반영한 불평등 실태 조사를 하기 위해서 진행된 기초연구임. 후속연구에서 조사되어야 하는 내용 중심으로 제안하고자 함.

### (1) 후속연구 방향과 내용

- 조사대상: 모든 성별을 포함한 전 연령층의 예술인

20·30대 여성예술인이 진입단계에서 겪는 불평등 경험은 예술계 지배구조에 의한 것으로 전 연령층 대상으로 실태조사를 실시해야 함. 20·30대 여성예술인의 활동 전망과 예술계에서의 40·50대 여성예술인의 지위와 권한이 연관되어 있는 것으로 확인됨. 그리고 성, 연령, 경력, 지역 차이에 따라 발생하고 있는 차별과 불평등 문제를 입체적으로 분석하기 위해 필요한 조사임.

- 모집단 구성: 성, 연령, 지역을 고려하여 구성

이번 연구에서 성, 연령, 지역, 경력 차이에 따라 차별과 불평등 문제가 발생하는 것으로 나타났으며 기존 예술인 관련 기초자료에서 확보가 가능한 성, 연령, 지역의 인배를 고려하여 모집단 구성이 필요함.

- 연구방법: 설문조사와 심층면접조사 병행

심층면접조사를 통해 불평등 문제의 맥락을 파악하고 설문조사 결과와 비교 분석이 필요함. 설문조사 대상자인 예술인을 포함해서 예술 정책과 지원기관 관련자를 심층면접조사 대상으로 제안함. 예술정책 입안자와 예술지원기관 책임자의 불평등 문제에 대한 인식과 해결의지가 예술계 구조 개선에 있어서 주요한 해결방안으로 파악되기 때문임.

- 연구내용

20·30대 여성예술인 활동 현황과 환경 분석, 진입단계에서의 불평등 실태 파악과 문제 진단, 여성예술인과 지역여성예술인의 취약성 도출, 불평등구조 개선을 위한 제도·정책 제시함.

## (2) 조사내용

연번	항목	내용
1	응답자	<ul style="list-style-type: none"> <li>-연령(만 나이)</li> <li>-성별: 여성, 남성, LGBTQ+, 응답거절</li> <li>-활동분야</li> <li>-거주지역(광역시, 기초) 또는 주요활동지역(광역시, 기초)</li> <li>-활동기간과 내용</li> <li>-예술교육참여경험: 중, 고, 대학, 대학원, 유학 등</li> <li>-지원사업경험: 개인, 단체</li> <li>-예술활동소득</li> </ul>
2	진입구조	<ul style="list-style-type: none"> <li>-예술활동 시작계기/경로</li> <li>1)예술전공</li> <li>2)전문교육기관 교육</li> <li>3)동호회 등 커뮤니티</li> <li>4)지원사업 등 프로젝트 참여</li> <li>5)단체입단</li> <li>6)당선 또는 수상</li> <li>-예술계 진입판단기준</li> <li>1)업계 내 네트워크 참여</li> <li>2)대중의 인지도 확보</li> <li>3)활동의 지속성 확보</li> <li>4)경제적 보상</li> <li>5)메시지/형식 등 콘텐츠 고유성 보유</li> <li>6)예술활동 환경 개선 참여</li> <li>7)지원사업 선정 또는 한국예술인복지재단 예술인활동증명</li> <li>-진입의 난점</li> <li>1)낮은 예술활동 소득</li> <li>2)활동기회 획득의 정보 부족</li> <li>3)네트워크 부족</li> <li>4)지원사업 진입장벽</li> <li>5)기존 예술조직의 권위적 문화</li> <li>6)성차별/성폭력</li> </ul>
3	불평등 유형	<ul style="list-style-type: none"> <li>-교육훈련기관의 문제점</li> <li>1)기능 중심 커리큘럼</li> <li>2)성고정관념</li> <li>3)권위적 문화</li> <li>4)파벌문화</li> <li>-교육기관/예술단체 등 소속 조직에서의 노동 경험</li> </ul>

		<p>1)담당 업무</p> <p>2)업무 지시 형태</p> <p>3)조직 구조</p> <p>-지원사업</p> <p>1)목적과 내용</p> <p>2)조건/이력</p> <p>3)심의</p> <p>4)성별</p> <p>5)연령</p> <p>6)지역</p> <p>-인권침해 경험</p> <p>1)폭력</p> <p>2)성폭력</p> <p>3)갈취</p> <p>4)체불</p> <p>-차별 경험</p> <p>1)성별</p> <p>2)연령</p> <p>3)지역</p> <p>4)경력</p> <p>-인권침해 사후 조치 여부</p> <p>1)문제제기 여부</p> <p>2)문제제기 경로</p> <p>3)문제제기 할 수 없는 이유</p> <p>4)예술인신문고 등 관련제도 접근성</p> <p>-교육훈련 기관의 인맥/관습과 예술활동 현장 환경의 연관성</p> <p>1)심의과정에서의 연관성 정도</p> <p>2)취업과정에서의 연관성 정도</p> <p>3)프로젝트참여에서의 연관성 정도</p> <p>4)단체입단과정에서의 연관성 정도</p> <p>5)수상,당선과정에서의 연관성 정도</p> <p>6)네트워크와의 연관성 정도</p> <p>7)정보획득과의 연관성 정도</p> <p>-체감하는 차별 요인과 각 요인의 심각성</p> <p>1)성별</p> <p>2)연령</p> <p>3)경력</p> <p>4)성정체성</p> <p>5)지역</p> <p>-불평등으로 인한 불이익과 각각의 심각성</p> <p>1)폭력피해</p>
--	--	--

		<p>2)경제적 취약성</p> <p>3)위축감</p> <p>4)고립감</p> <p>5)활동 중단 고려</p>
4	불평등 구조 개선 방안	<p>-교육시스템 개선</p> <p>1)철학적 사고와 창작 독려하는 커리큘럼</p> <p>2)권위적 문화 개선</p> <p>-지원사업 다각화로 신진예술인 진입장벽 개선</p> <p>-지원사업 심의, 재교육 프로그램의 성/평등 관점 반영</p> <p>-활동 자원 보장</p> <p>1)기업 자원연결</p> <p>2)네트워크·공간 등 기반 형성 지원</p> <p>-성폭력 등 인권침해 권리구제와 징벌제도 구축</p> <p>-인식개선이 필요한 집단</p> <p>1)심의위원</p> <p>2)공공지원사업 운영진</p> <p>3)교육자</p> <p>4)단체 대표</p> <p>5)협회 운영진</p> <p>6)동료집단</p> <p>7)선배집단</p> <p>-예술활동평가와 인정기준</p>
5	예술활동 가치/의제	<p>-지향하는 가치/ 예술계 의제</p> <p>1)예술고유성</p> <p>2)페미니즘(성평등)</p> <p>3)수평적 의사소통</p> <p>4)지역활동기반조성</p> <p>5)안전 등</p> <p>-가치 실현을 위한 실천 경험</p>
6	예술활동 기반	<p>-현재 내가 가진 예술활동 기반</p> <p>-지속성/안정성을 위해 필요한 환경, 조건</p> <p>-단절과 이탈의 이유</p> <p>-지속성/안정성 인식과 경험</p>

## 참고문헌

- 강병직 외(2020), 「충북 문화예술교육 실태 및 수요에 관한 조사 연구」, 충청북도교육연구정보원
- 공병훈 외(2020), 「문학분야 불공정 관행 개선을 위한 실태조사」, 한국문화예술위원회  
교육부·한국교육개발원(2021), 「2021년 교육통계분석자료집-고등교육통계편」
- 김동식 외(2018), 「문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회  
김혜인·이성민(2019), 「문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향」, 한국문화관광연구원
- 류정아 외(2005), 「여성의 문화예술 창조활동 실태조사·분석」, 문화관광부  
문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단(2018), 「문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 결과 보고서」, 국가인권위원회·문화체육관광부  
문화체육관광부(2019), 「2018 예술인 실태조사」
- 박근화 외(2019), 「공연예술분야 성(性)인지 인권환경 실태조사」, 문화체육관광부  
박선아, 신민준(2019), 「예술대학의 성폭력·위계폭력 보고서」, 예술대학생네트워크
- 백선헤 외(2019), 「서울시 청년예술인 실태 및 지원사업 혁신방안 연구」, 서울연구원·서울문화재단
- 백소망(2021), "전통공연예술의 공정생태계—흐름과 진단", 한국문화예술위원회 네이버 포스트 <예술의 향기>, 2021.12.10
- 신상욱 외(2021), 「예술지원정책에 대한 인식과 미래수요조사 연구」, 한국문화예술위원회
- 양지연 외(2015), 「문화예술전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색」, 한국문화예술위원회
- 오경미(2018), “예술노동 논쟁 재고찰: 철학적 개념 논쟁을 넘어 현장으로”, 「서양미술사학회논문집」 48
- 이나영 외(2018), 「2017년 영화계 성평등 환경 조성을 위한 성폭력·성희롱 실태조사」, 영화진흥위원회
- 이나영 외(2021), 「2019 영화계 성희롱·성폭력 실태조사」, 영화진흥위원회
- 이미정 외(2018), 「대학 내 성희롱·성폭력 실태조사 및 제도 개선 방안」, 교육부
- 이미정 외(2019), 「미투운동 이후 문화예술계 대학생의 성폭력 피해 현황과 향후 대응과제」, 한국여성정책연구원

이성미(2019), 「문화예술계\_성폭력 이후, 문화예술계 반성폭력 정책활동의 성과와 한계, # 미투 이후 문화예술계 성희롱·성폭력 방지 정책의 변화와 과제」, 한국여성정책연구원

장현선 외(2020), 「성평등 예술지원정책의 현황 분석 및 개선안 연구 보고서」, 한국문화예술위원회

주소영(2018), 「한국 예술고등학교 제도 변화 과정 분석」, 고려대학교 박사학위논문

주재선 외(2021), 「문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구」, 한국여성정책연구원

한국교육개발원(2017, 2018, 2019, 2020), 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과 분석자료

한국예술인복지재단 예술활동증명 자료

한국교육개발원 교육통계서비스(<https://kess.kedi.re.kr>)

한진주 기자, “성별격차 가장 큰 전공은 공학계열... 취업을 성별격차도 커”, 아시아경제, 2021.4.20

20·30대 여성예술인의 예술계 진입구조  
불평등 실태분석과 개선방향 연구

---

발행인 : 박종관

발행처 : 한국문화예술위원회

58217 전라남도 나주시 빛가람로 640

전화 061-900-2100, 2200

팩스 061-900-2362

홈페이지 [www.arko.or.kr](http://www.arko.or.kr)

인쇄일 : 2021.12.20.

발행일 : 2021.12.20.

인쇄인 : 인크맥스

