POLICY BRIEF 2023

2023. 12. vol.64

2023
정책브리프

지역문화매개인력의 근로실태 조사결과와 근로환경 개선과제

연구책임 | **장세길** 연구위원
연 구 진 | **신지원** 전문연구원

※ 이 자료는 기본과제로 수행한 "지역문화매개인력의 근로실태조사와 근로환경 개선방안" 일부를 재구성하여 작성하였음

www.jthink.kr

조사에 참여(203명)한 전북문화매개인력의 2023년 기준 평균 월급여총액이 2012년 조사(154명)보다 52.5% 증가하였다. 총근로시간은 시간이 지날수록 줄어드는 경향을 보였으나, 2023년 조사에서도 다른 유사 직종보다 상대적으로 많았다. 이 연구에서는 문화매개인력의 근로환경 개선 방향으로 전문직으로서 정체성 확립과 보수의 현실화 및 복리후생 제도를 제안하였다.

근로환경 개선방향	근로환경 개선과제
전문직으로서 정체성 확립	· 전문 직업군으로서 한국표준산업분류 신설
	· 문화직렬 신설
	· 경력 및 전문성 인증 시스템 구축
	· 법·조례 제·개정
보수의 현실화와 복리후생	· 표준 보수체계 구축
	· 전북형 고용 및 계약 가이드라인 마련
	· 시설·행사 대행의 위탁방식 개선
	· 복리후생의 공통 적용과 전문성 함양 지원

jthink 전북연구원

지역문화매개인력의 근로실태 조사결과와 근로환경 개선과제

1 근로실태조사 목적과 방법

○ 지역문화인력은 2014년 「지역문화진흥법」이 제정되면서 법적인 개념이 됨. 이 법 제2조에서는 지역문화 '전문' 인력으로 정의하는데, "기획·개발·평가 등 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람"을 뜻함

○ 문화매개인력은 예술가는 아니지만, 향유자(소비자)가 문화예술을 즐기는데, 혹은 문화 활동의 도움을 주는 사람이며, 때로는 문화인력, 문화전문인력, 지역문화전문인력 등으로 불리기도 함. 이들은 정부 소속기관과 산하기관, 지자체 소속기관과 산하기관, 정부산하 연구기관, 민간 매개기관의 구성원, 시민 매개 활동가임

○ 이 연구는 문화매개인력의 근로실태를 조사하여 전문적인 직업군으로서 이들의 처우를 개선하는 근로환경 개선방안을 고민해보는 데 목적이 있음. 이와 관련하여 2007년, 2012년에 실시한 문화시설 종사자 근로실태조사 결과와 2023년 기준 근로실태조사 결과를 비교함으로써 문화매개인력 근로실태의 변화를 탐구함

○ 근로실태는 양적 조사로 진행함. 조사 인원은 문화기반시설 전체 직원 중 공공도서관 직원을 제외하고, 문화재단(5개 시군, 1개 전북) 직원을 포함한 뒤 시설·기관별로 비율을 설정하여 전체 203명을 조사함. 참고로 2007년과 2012년에 실시된 조사의 대상자는 각각 129명과 154명이었음

[표 1] 운영형태별 운영시설 분포

구분	문화재단	위탁대행				민간단체	전체
		(소계)	문예회관	생활문화시설	축제행사		
응답자(명)	79	109	73	19	17	15	203
비중(%)	38.9	53.7	36.0	9.4	8.4	7.4	100

○ 2007년, 2012년 조사와 똑같이 2023년 조사에서도 고용노동부의 근로실태조사지를 준용함. 고용노동부의 근로실태조사에서 조사기준은 조사년도 6월 급여 계산기간이므로 이 조사에서도 2023년 6월을 기준으로 조사함. 조사대상은 근로자(상용, 임시·일용, 기타종사자) 1인 이상을 고용하고 있는 사업체임

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

2 근로실태조사 결과

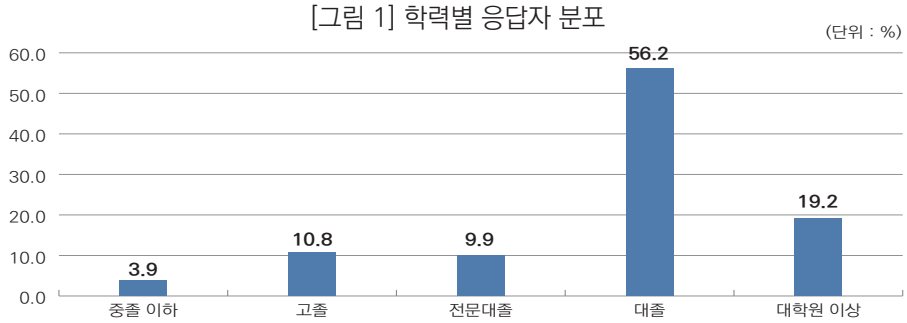
◐ 주요 조사결과

○ 전체 응답자 중 56.2%(114명)가 대졸이며 대학원 이상이 19.2%(39명), 고졸이 10.8%(22명) 순으로 나타남

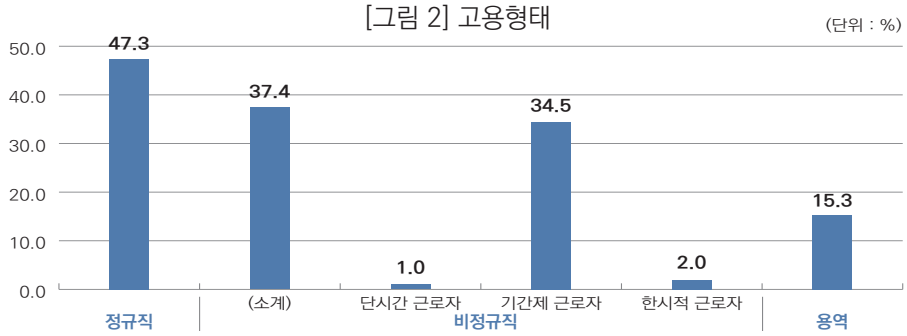
○ 고용형태는 정규직 근로자가 47.3%로 가장 많았고 다음으로는 비정규직 근로자(37.4%), 용역 근로자(15.3%) 순으로 나타남. 비정규직 근로자 대다수는 기간제 근로 형태임

○ 조사 근로자의 전체 평균 근무경력은 11.5년이며 문화분야 직장에서의 근무경력은 7.2년으로 나타났고, 현재 근무하고 있는 직장의 근무 경력은 평균 3.3년으로 나타남

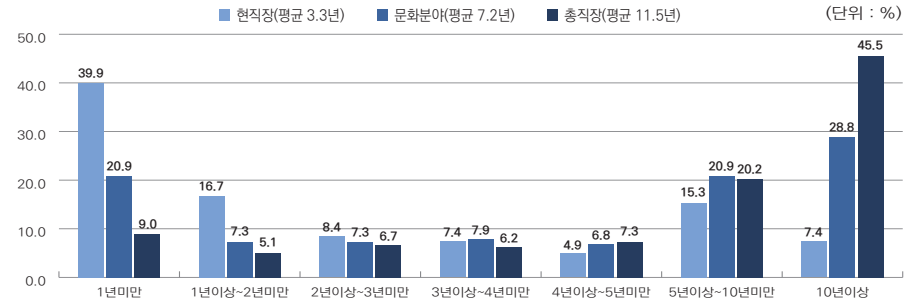
[그림 1] 학력별 응답자 분포



[그림 2] 고용형태



[그림 3] 근무경력



○ 종사자의 소정 실근로일수는 20.5일, 휴일 실로일수는 2.4일로 나타났고, 소정 실근로시간 167.3시간, 초과 실근로시간은 14.7시간으로 나타남. 운영형태별로는 문예회관, 성별로는 남성, 연령별로는 60대 이상에서 휴일 실근로일수가 상대적으로 높음

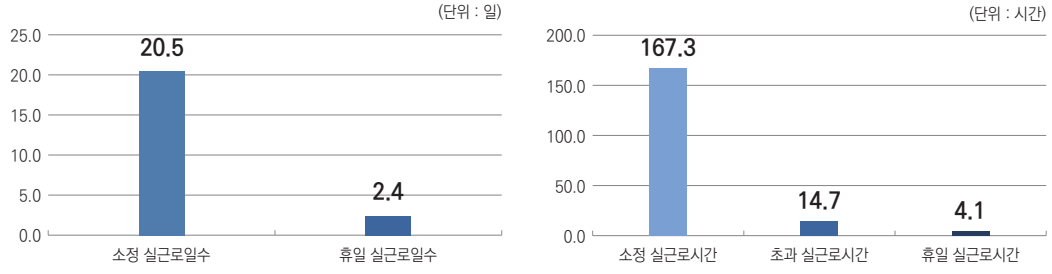
○ 종사자의 평균 월급여는 262만원이며 그 중 기본급 비중이 84.6%(222만원), 그 외에 초과급여, 통상수당, 기타수당 등이 15.4%(40만원)를 차지함

○ 상여금과 성과급 총액은 평균 277만원이며 임금인상률은 연평균 3.6%로 나타남. 운영형태별로는 문예회관, 성별로는 남성, 연령별로는 50대, 40대에서 상대적으로 높게 나타남. 반면, 민간단체와 축제행사시설, 여성, 30대에서 총액이 상대적으로 적게 나타남

○ 임금 교섭과 관련하여 미교섭 근로자가 63.6%(126명)으로 교섭 근로자 36.4%(72명)보다 많았고, 사회보험 가입자는 87.9%(174명)으로 나타남

○ 상여금을 지급받는 근로자는 64.8%(92명)로 지급받지 못하는 근로자(35.2%, 50명)보다 많았고, 노동조합 가입 노동자는 68.2%(30명), 가입자격이 없는 근로자 27.3%(12명), 가입안한 근로자는 4.5%(2명)로 나타남

[그림 4] 근로일수 및 근로시간

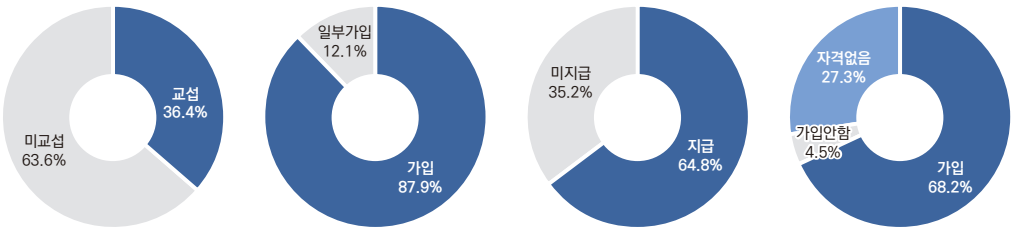


[그림 5] 월급여, 상여금·성과급, 임금인상률

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

상여금·성과급	임금인상률
2,774,806원	3.6% ↑

[그림 6] 임금교섭, 사회보험 가입, 상여금 지급, 노동조합 가입여부



3 2023년 조사결과 분석

◐ 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향

○ 월급여총액으로 살펴보면, 모든 요인을 통제한 상황에서 민간단체보다 위탁대행이 290,963원, 위탁대행보다 문화재단이 233,854원을 더 받음. 나이의 경우 한 살이 많을수록 21,677원씩 적어지는 것으로 나타남. 같은 조건에서 나이가 적을수록 임금이 높다는 것은 전체적인 임금 수준이 과거보다 향상되었음을 의미함

○ 근무경력의 경우 1년이 늘어날수록 48,735원이 많아졌고, 정규직이 비정규직보다 평균 220,659원, 관리자급은 실무자급보다 평균 636,495원을 더 받았음. 근로시간의 경우 시간당 11,891원이 많아졌음. 성, 학력, 결혼 여부의 경우 임금 격차가 일부 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았음

[표 2] 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향

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

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

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

◐ 유사 직종과 근로실태 비교

○ 고용노동부의 2022년 기준 근로실태조사를 참조하여, 지역문화인력과 유사한 직종으로 사회복지 관련 종사자, 학예사·사서 및 기록물 관리사, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가를 선정하고 근로실태를 파악함

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

구분	근속년수	근로일수	총 근로시간	소정실 근로시간	초과 근로시간	휴일 근로시간	월임금 총액* (천원)	월 급여액 (천원)	전년연간 특별급여 (천원)
사회복지 관련 종사자	3.6	20.1	154.3	149.9	4.4	1	2265	2224	498
학예사·사서 및 기록물 관리사	7.4	20.3	164.1	158.9	5.2	0.8	3503	3273	2764
스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	4.7	20.2	152.6	147.6	5	2.1	2746	2637	1307

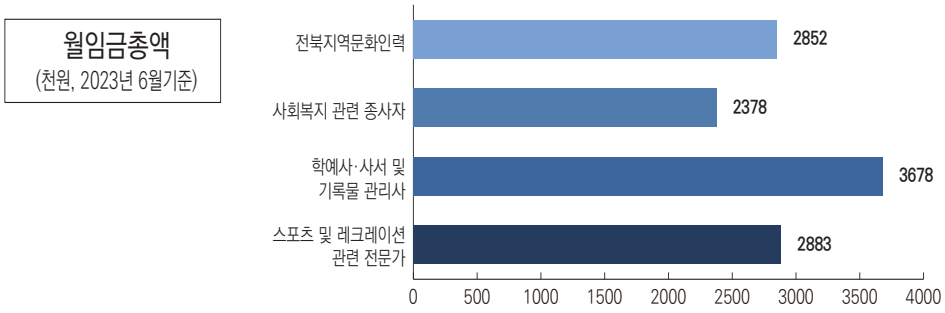
* 월임금총액은 전년도 연간 특별급여를 12개월로 나눈 후 1개월 해당 금액을 월급여액에 더하여 산정

○ 유사 직종과의 인건비를 비교하고자 전북문화매개인력의 월급여액(2,621,211원)에 전년도 연간 특별급여를 12개월로 나눈 후 1개월 금액을 더함. 전년도 성과·상여금의 1개월분은 231,234원이며, 이를 월급여액에 더하면 2,852,445원임. 전북문화인력의 임금액 조사기준은 2023년 6월이며, 유사 직종 인력의 임금액 조사기준은 2022년 6월임. 따라서 유사 직종의 임금을 2023년 6월 기준으로 전환하여야 하므로, 최근 2년 간 상용근로자 평균 임금인상률 5%(고용노동부, 2023)를 유사 직종별 월임금총액에 더하여 전북문화매개인력의 임금과 비교하였음

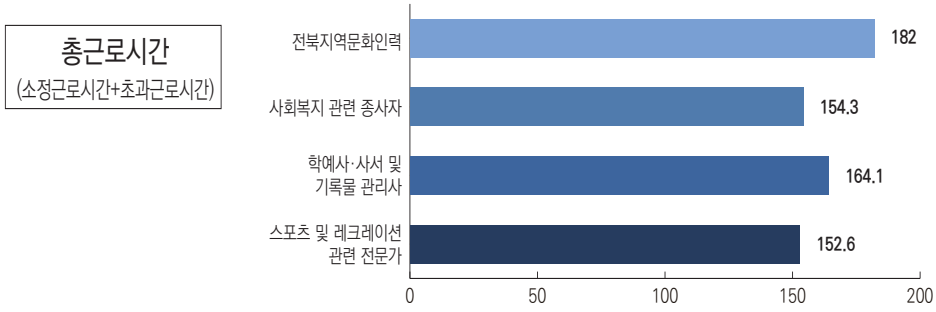
○ 월임금총액의 경우 전북문화인력은 사회복지 관련 종사자보다 높고 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가와 비슷한 수준임. 학예사 등 기록물 관리사보다는 80여 만원 정도의 임금 차이가 나타남. 이를 2012년 기준과 비교해보면 전북문화매개인력의 임금 수준이 많이 개선되었음을 알 수 있음. 다만 당시 분류에서는 사회복지서비스업 종사자와 상대적으로 임금이 높은 보건업 종사자를 한 묶음으로 처리되어 전체적인 임금이 높았던 것으로 보임

○ 총근로시간은 예나 지금이나 크게 달라지지 않았음. 여전히 전북문화매개인력이 다른 직종보다 많은 시간을 일하고 있었음. 전북문화매개인력의 평균 총근로시간은 182시간이었고, 사회복지 관련 종사자는 154.3시간, 학예사 사서 및 기록물 관리사는 164.1시간, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가는 152.6시간을 일하였음. 전북문화매개인력은 2023년 6월 기준이며, 다른 직종은 2022년 6월 기준이어서 약간 차이가 있을 수 있으나, 2022년은 코로나 팬데믹이 종료되어 외부 활동 등이 정상화되었다는 점에서 2022년과 2023년 간 큰 차이가 없다고 봄

[그림 7] 직종별 월임금총액 비교



[그림 8] 직종별 월 총근로시간 비교



4 이전 조사와의 비교 분석

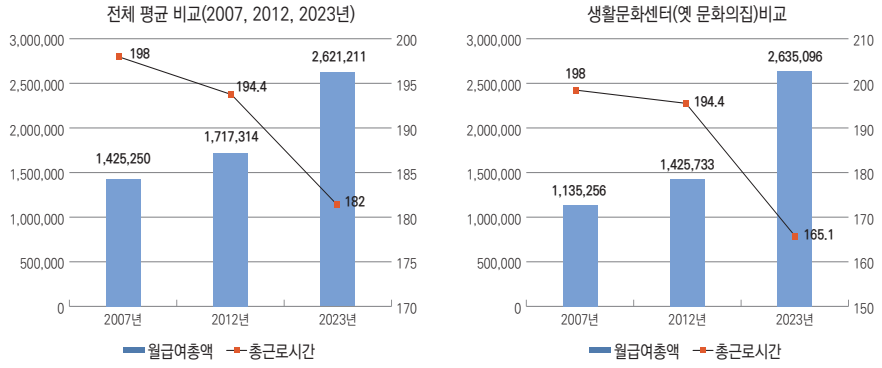
◐ 월급여, 총근로시간[1)]

○ 월급여총액의 경우 2012년이 2007년보다 상승되었으나 5년이라는 시간을 놓고 보면 큰 변화라고 볼 수 없음. 그런데 2023년 기준 월급여총액이 2012년 기준보다 많이 증가하였음. 2012년 대비 2023년 월급여총액이 52.5%가 증가하였음

○ 이러한 변화는 생활문화센터(옛 문화의집)의 경우만 보더라도 명확함[2)]. 2012년 기준으로 문화의집(현 생활문화센터)의 평균 월급여총액이 1,425,733원이었는데, 2023년 기준으로 생활문화센터(전주 외 남원, 군산 포함)의 평균 월급여총액이 2,635,096원으로 84.8%가 증가하였음. 물론 생활문화센터 종사자의 급여는 문화재단 등 다른 기관·시설 종사자보다 상대적으로 적으나 이전과 비교하여 큰 변화가 있음은 분명함

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

[그림 9] 월급여총액 및 총근로시간 비교, 생활문화센터 월급여총액 및 근로시간



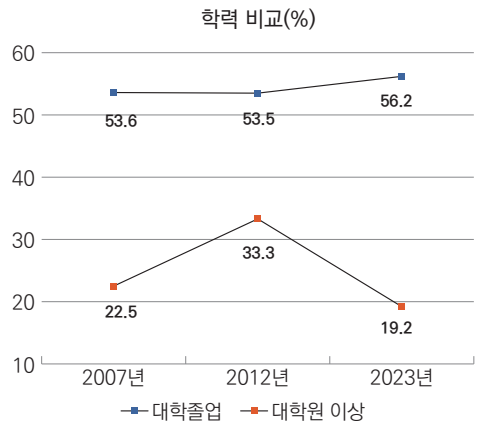
○ 유사 직종과 비교하였을 때 고학력 경향을 보였던 이전 조사결과와 달리 2023년 조사에서는 고학력 비율이 줄어든 것으로 나타났음. 대학 졸업 비율은 비슷하였으나, 대학원 이상 학력이 19.2%로 2012년 기준 조사에 비해 크게 줄었음

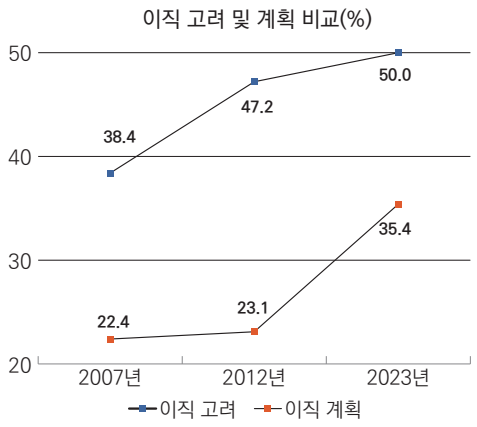
1) 2007년과 2012년 조사에서는 전년도 연간 상여금 등을 월급여에 추가하지 않았으므로 2023년 기준 월급여액도 상여금 등을 제외하고 비교하였다. 한편, 2007년과 2012년 조사 대상이 2023년 조사 대상과 일치하지 않다는 점에서 흐름을 파악하는 차원에서 비교하였음을 미리 밝힘

2) 전주문화의집이 2020년 조례 개정과 함께 전주생활문화센터로 이름을 모두 바꾸었음

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

[그림 10] 학력 및 이직 고려 계획 비교





◐ 월급여총액에 미치는 영향

○ 2012년 기준 조사에서 월급여총액에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 살펴본 결과, 연령이 1세 높을수록 월급여총액은 14,448원 높아지며, 생애총경력이 1개월 높아질수록 월급여총액은 2,084원 높아지는 것으로 분석됨

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

○ 전문성이 보장되는지를 살펴보기 위해 다른 특성이 통제된 상황에서 '학력'이 월급여총액에 미치는 영향을 살펴봄. 성별은 여자, 연령은 34세, 생애 총 경력은 108개월인 조사대상자에 대하여 추정된 월 급여 총액의 평균은 대졸 이하 1,662,034원, 대학원 이상 1,819,675원으로 나타남. 학력에 따른 전문성이 인정된다고 볼 수 있음

○ 2023년 기준 조사에서는 다른 결과가 도출됨. 근로자 특성이 임금기준액에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 운영형태_문화재단/위탁대행, 연령, 근무경력, 고용형태, 직책, 초과 근로시간이 임금기준액에 영향을 미침

○ 2012년 기준과 비교하면 성별과 학력에 따른 차이가 나타나지 않음. 운영형태, 연령, 근무경력, 학력, 혼인상태, 고용형태, 직책, 초과 근로시간 변수의 영향을 통제하고 성별에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 공분산분석을 실시한 결과, 월급여총액이 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타남

○ 학력 요인의 경우 모든 요인의 영향을 통제하고 학력에 따라 임금기준액에 유의한 차이를 보이는지 검증한 결과 임금기준액은 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타남

○ 이는 두 측면에서 해석됨. 첫째, 사람의 생각을 바꾸는 문화 분야에서 성별에 따른 임금 격차라는 문제가 현재 시점의 조사에서는 나타나지 않는다는 긍정적인 변화임

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

5 근로환경 개선 방향

◐ 근로환경 문제 : 전문성 인정의 문제, 처우·조직문화의 문제

○ 근로환경과 관련한 첫 번째 문제점은 전문성을 인정해주지 않는 처우와 전문성이 배제된 채용 과정임. 2022년 기준 전국 고용형태별 근로실태조사에 따르면 대학원 졸업 이상의 경우 시간당 임금 총액이 대학 졸업 대비 52.2%가 높았음. 학력이 곧 전문성으로 직결되지는 않지만 학력에 따른 전문성이 어느정도 인정받는다고 말할 수 있음

○ 문화매개인력의 경우 임금총액만 놓고보면 학력에 따른 전문성을 인정받지 못함. 이번 조사에서 대학원 이상 학력을 가진 사람이 19.2%로 나타났으나, 월급여총액이 영향을 주는 요인을 분석한 결과를 보면 학력은 별 영향을 주지 않았음

○ 경력을 인정해주더라도 지방출자출연기관 등에서 근무한 경력만 인정되지 프로젝트 활동이나 민간단체 경력은 대체로 인정받지 못함. 문화재단 행정인력을 뽑는 채용공고서 중 세부 자격 기준을 보면 일용직, 프리랜서, 비상근 경력은 불인정이라고 명확하게 표시되어 있음. 경력이 있는 문화시설·기관 종사자가 하나같이 문화 활동에 관한 경력, 전문성에 대한 인증시스템이 구축되어야 한다고 목소리를 높이는 이유임

[표 4] 전북 소재 문화재단의 채용 관련 자격 인정기준

채용 관련분야 인정범위	문화예술행정	- 문화예술 관련 기관, 문화예술단체 등 문화예술을 주 목적으로 하는 기관 또는 단체에서의 '담당직무'관련 실무경력
	무대음향·시설	- 국가 및 지방자치단체, 공공기관, 민간기업·단체 등의 '담당직무'관련 실무경력
증명 방법	- 경력은 "상근 경력(일 8시간, 주 40시간 근무)"를 기준으로 산정 - 실무경력 인정은 경력(재직)증명서와 건강보험 자격득실 확인서상의 기간이 일치하는 기간만 인정 - 경력(재직)인정 기준 : 응시원서 제출일(포함)까지 인정 - 확인서 발급방법 : 국민건강보험공단(http://www.nhis.or.kr) 회원가입 → 「개인회원」으로 로그인(금융인증서 필요) → 자격득실확인서 발급 ※ 일용직, 프리랜서, 비상근 경력 불인정	

○ 문화기관 채용에서 팀장 등 관리자급을 제외하고 실무자급 직원은 필기전형을 중시하는 게 최근 흐름이다. 과거에는 문화 분야의 경력을 중요하게 생각하였으나 이마저도 완전히 사라지는 흐름으로 채용 방식이 바뀌고 있음

○ 두 번째 근로환경 문제는 낮은 처우와 조직문화인데, 이는 제도의 미흡임. 다른 유사 직종보다 평균 임금이 낮은 점도 문제지만, 같은 문화 분야에서 일을 하더라도 어떤 시설과 어떤 지역에서 근무하는가에 따라 임금 수준이 다르다는 점이 더 큰 문제임. 공적 기관의 임금이 높다보니 민간단체나 위탁대행기관 직원이 문화재단 등으로 이직하는 경향이 나타날 수밖에 없음. 이러한 상황에서 민간 생태계를 기대하기 어려움. 민간기업은 민간 자율적 운영이므로 어쩔 수 없다 하더라도 문화시설·행사 위탁대행 시 상대적 박탈감을 갖지 않도록 적정한 인건비를 편성해주는 노력이 요구됨

○ 문화매개인력의 처우와 복리후생에 대한 체계가 갖춰져 있지 않다는 점도 해결해야 할 숙제임. 2012년 기준 조사 결과에 대한 정책제언으로 사회복지인력의 경우처럼 근로실태를 정기적으로 조사하고 적정 인건비 권고안을 제시하는 제도 마련을 제시하였으나, 현재까지 큰 변화는 없음

○ 같은 문화 분야를 담당하는 문화시설·기관별로 처우가 다름. 표준화된 보수체계나 공통된 복리후생이 적용되지 않음. 문화시설·기관별로 제각각인 보수체계와 복리후생은 인력 간 심리적 불평등으로 이어져 직업 및 직장 만족도를 떨어지게 만듦. 문화 분야 공적 기관과 위탁대행기관에서 직급 및 업무량에 대한 표준화와 이를 기반으로 공통으로 적용할 수 있는 문화 분야의 임금체계를 갖추려는 노력이 필요함

◐ 근로환경 개선방향과 과제

○ 첫째, 전문직종으로서의 정체성을 확립하고, 전문인력으로서 활동할 수 있는 환경 마련이 마련되어야 하며, 세부 과제로는 한국표준산업분류에 문화매개 직업이 포함되도록 해야 함

○ 2007년 조사, 2012년 조사에서도 문화매개인력을 한국표준직업분류에 신설하자고 제안하였으나 현재 문화매개인력 또는 문화인력 등 관련 업무를 보는 인력을 통칭하는 직업군은 표준직업분류에 없음. 문화매개인력의 기능별로 직업군을 세분화하고, 각 세세분류 직업군의 업무와 명확한 규모를 구체화하는 등 한국표준산업분류에 포함하기 위한 논리 개발이 필요함

[표 5] 문화매개인력의 한국표준산업분류 추가(안)

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

자료: 김규원(2014), 「지역 문화매개인력 현황조사」, 149쪽 참조하여 연구진이 재구성

○ 행정에서부터 문화직렬을 신설하여 문화시설·기관에서 문화직렬이 채용·배치되도록 제도화하는 방안이 필요함. 행정직군에 문화직렬이 신설된다면 문화기관·시설에서도 문화매개인력과 일반행정인력을 구분하여 채용할 필요가 있음. 일반행정인력은 기관·시설의 예산·회계·결산, 인사·노사관리, 계약, 경영공시·정보공개 등을 담당하고, 문화매개인력은 프로그램기획·문화교육·문화시설운영·예술인복지·생활문화지원·축제행사기획 등을 담당하는 식으로 직렬에 따른 업무 구분이 요구됨

[표 6] 행정직군 내 문화예술콘텐츠관광 직렬의 신설(안)

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

○ 예술인이 아닌 문화매개인력으로 활동한 경력을 인정받는다면 다양한 영역에서 활용될 수 있음. 예를 들어, 코로나팬데믹과 같은 재난위기 시 재난지원금을 받을 수 있는 대상이 될 수 있으며, 예술인 외 전문 직업으로서 사회적 인식이 확대되는 등 독자적인 직업군이자 전문가로서 인정이 가능함. 문화매개 활동 경력과 전문성을 인증·증명하는 시스템을 구축하는 방안도 필요하며 법과 조례의 제·개정이 필요함

[표 7] 「전라북도 지역문화진흥에 관한 조례」의 개정내용 제안

○ 첫째, 상징적 수준에 머물러 있는 지역문화인력의 정의를 기능별로 구체화하고 문화매개인력에 관한 전북형 정의를 설정할 필요가 있음. 예를 들어, "지역문화와 관련하여 문화행정, 문화기획, 문화교육, 문화시설·행사 운영, 문화자원 조사와 개발 등의 업무를 수행할 지식과 능력을 갖추고 관련 활동을 하는 사람"으로 정의할 수 있음

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

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

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

○ 다섯째, 문화시설·행사를 민간에 위탁할 때 인건비 기준안을 참조하여 인건비를 별도로 설정하는 등 위탁비의 현실화에 필요한 규정도 마련되어야 함

○ 둘째, 보수의 현실화와 복리후생의 강화임. 세부 과제로는 법으로 사회복지인력에 대한 인건비 기준안을 만들어 권고하는 것처럼, 문화매개인력의 유형별로 표준 보수체계를 구축할 것을 제안함

○ 지역에 맞는 고용·계약 가이드라인 마련과 포괄보조 방식에서 인건비를 별도로 편성하는 항목별 보조방식으로 위탁·대행 지원의 전환, 복리후생 제도의 개발과 더불어 불평등이 발생하지 않도록 공통 적용도 과제로 제시함. 특히 문화매개인력의 전문성을 함양하는 지원이 필요하다는 점에서 국외연수, 보수교육 지원 등을 제안함

[표 8] 전북지역 사회복지시설 종사자에 대한 전문성 함양 지원 사례

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

자료 : 이중섭·조경욱·송용호(2022), 「전라북도 사회복지종사자 처우 실태조사 및 개선방안 연구」, 170쪽

[표 9] 전북 지역문화매개인력 배치 및 근무 규정 수립 방향

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

Survey Results of Local Cultural Intermediaries' Working Conditions and Tasks for Improving Their Working Environment

Jang Segil, Shin Jiwon

This study aims to investigate the working conditions of cultural intermediaries in Jeonbuk and explore ways to improve their working environment as a specialized professional group. The study surveyed 203 individuals, excluding public library employees, among the entire staff of cultural facilities, including employees (5 cities and counties, 1 in Jeonbuk), with proportions determined by facility and institution.

When compared to the results of the 2012 survey, the total monthly salary in 2023 has increased by 52.5%. The total number of working hours decreased with time. While the legal maximum working hours used to reach 208 hours in the past, it decreased to a level similar to the average working hours of other occupations in 2023.

Under the same conditions, men had a total monthly salary of 195,342 won higher than women in the 2012 survey, indicating gender discrimination. However, there was no statistically significant difference in total monthly salary based on gender in the 2023 survey. There was a wage gap based on education in the 2012 survey, which was interpreted as an indicator of professional recognition. However, there was no statistically significant difference in total monthly salary based on education in the 2023 survey.

Based on the results of the working conditions survey, interviews with workers, and relevant literature research, this study recommends two strategies for enhancing the working environment of cultural intermediaries. First, it suggests establishing the identity of the professional occupation and creating an environment where they can act as professionals. Second, it recommends realizing fair compensation and strengthening welfare benefits.

Key words

Local Cultural Intermediaries, Working Conditions Survey, Working Environment Improvement

Survey Results of Local Cultural Intermediaries' Working Conditions and Tasks for Improving Their Working Environment

Jang Segil, Shin Jiwon

jthink
Jeonbuk Institute

전북 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696(효자동3가 1052-1)
대표전화 063.280.7100 팩스 063.286.9206

발행인_**이남호** 발행처_**전북연구원**

※ 이 정책브리프의 내용은 연구진의 견해로 전북연구원의 공식입장과 다를 수 있습니다.
※ 지난 호 정책브리프를 홈페이지(www.jthink.kr)에서도 볼 수 있습니다.