

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

2023-13

정책연구

Study on Human Resource Management
Policy for Museum Professionals in Korea

김현경
이경진



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

Study on human resource management policy
for museum professionals in Korea

김현경·이경진



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

연구 책임

김현경 한국문화관광연구원 부연구위원

공동 연구

이경진 한국문화관광연구원 부연구위원

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구



연구 개요

1. 서론

가. 연구 배경 및 목적

1) 연구 배경

- 국내 문화정책 내에서 박물관·미술관은 문화기반 시설(facilities)로서 관리 측면이 중요하게 다뤄지고 있음. 반면 국제적으로 박물관·미술관은 인류 발전에 기여하는 항구적인 기관(Institution)으로서 단순한 시설이 아닌 전문인력을 중심으로 운영에 대한 중요성이 더욱 강조되고 있음
- 특히 박물관·미술관 인력은 전통적으로 국가의 문화자산으로서 문화유산 관리를 위한 전문인력으로 문화 분야 전문인력 중에서도 국가자격 등을 비롯하여 인력 관리가 공공에서 이뤄지고 있음
- 이러한 위상에도 불구하고, 국내에서는 박물관·미술관 학예 및 전문인력에 대한 종합적인 인적 관리는 학예사자격제도 외에 부재한 상황임. 기관별 소관 업무로서 관리됨에 따라 종합적 인적 현황 파악이 어려움. 기관별로 학예 및 전문인력은 시설 운영 관리(일반 직원) 대비 매우 소수에 불과하여 업무 여건이 매우 열악한 상황에도 불구하고 실질적인 활동 현황을 파악할 수 있는 데이터가 부재함
- 박물관·미술관 현장에서 역시 인력 운영과 고용 여건을 비롯한 업무 환경 개선에 대한 목소리가 지속적으로 나타나고 있음. 관련 의견을 수렴하여 <박물관·미술관 진흥 종합계획>(2012/2018)에서 관련 제도 개선 등을 제시하였으나 여건 개선이 미진한 상황이라고 볼 수 있음
- 2023년 <박물관·미술관 진흥 종합계획>이 새롭게 수립되는 시점에서 문화 분야 공공인적자원으로서 박물관·미술관 학예 및 전문 인력에 대한 위상을 제고하고 종합적인 관점에서 박물관·미술관 학예 및 전문 인력 운영 관리 방안 마련이 필요함

2) 연구 목적

- 본 연구는 박물관·미술관 전문인력(학예 및 전문 인력)에 대하여 문화 분야의 인적 자원(human resource) 차원의 종합적인 운영 관리 방안을 제시하는 것임

- 박물관·미술관의 인적자원 관리란 박물관·미술관의 경영 목적 달성을 위한 활동과 이를 구성하고 있는 개개인의 목적 달성을 위한 활동 간에 상호 조화를 실현하고자 하는 일련의 통합적인 시책으로서의 종합적 운영관리 방안을 말함
- 세부적으로 본 연구의 목적을 다음의 3가지로 구분함. 첫째로 2023년을 기준으로 박물관·미술관 인력 실태(인력 규모, 활동 여건, 관련 제도 등)를 파악하여 관련 제도의 운영 관리 현황을 점검하고 운영 한계를 개선할 수 있는 방안을 마련함
- 둘째로 박물관·미술관 환경 변화에 따른 인력의 직무 변화를 포착하고 문화 서비스 제공을 위한 다양한 신규 직무를 발굴하고 이를 박물관·미술관 현장에 적용할 수 있는 방안을 제시함
- 마지막으로 박물관·미술관 학예 및 전문 인력을 문화 분야 공공인적자원으로 효과적으로 관리하고 지속가능한 박물관·미술관 운영에 기여할 수 있도록 교육 및 훈련 등의 방안을 제시하고자 함

나. 연구 범위 및 방법

1) 연구 범위

- 시간적 범위: 2023년 기준으로 중단기(5년 내외) 적용 방안을 우선적으로 고려함
- 공간적 범위: 국내 국·공립, 사립 및 대학 박물관 및 미술관
- 대상적 범위
 - 박물관·미술관 전문인력 내에 국내외 박물관·미술관 직무 중 공통적으로 논의되고 있는 영역으로서 수집, 보존, 연구, 전시, 교육을 담당하는 자와 기록물 관리, 사서 직무를 수행하는 자를 우선적 대상으로 보았음. 또한 최근 국내 법률상 전문인력으로 고려되는 접근성 영역 및 온오프라인 관람객 서비스 및 디지털 콘텐츠 관리 등을 전문인력 직무로 고려하여 연구를 수행하였음

2) 연구 방법

■ 문헌 조사 및 사례 분석

- 공공HR, 박물관·미술관 전문인력(학예 및 전문인력) 관련 국내외 법·제도·정책과 선행 연구 및 조사 보고서 등 문헌 분석하였으며, 국내외 공공인적자원 관련한 사례, 국외 박물관·미술관 전문인력(학예 및 전문인력) 교육 및 훈련, 인적자원 관리 관련 질적 연구 결과 분석 및 관련 사례를 분석하였음

■ FGI 및 심층 인터뷰

- 박물관·미술관 종사자를 대상으로 FGI를 수행하였으며 심층 인터뷰를 통하여 고용 실태 및 업무 환경, 경력 경로 등을 조사하여 분석하였음

■ 설문조사

- 국내 박물관·미술관 운영자, 종사자, 그리고 박물관·미술관 입직 전의 예비인력을 대상으로 고용실태와 업무 환경에 대한 현황을 파악하기 위하여 진행함

〈표 1〉 연구 조사 설계

구분	기관 운영자	종사자	예비인력
조사대상	국·공·사립/대학 박물관·미술관 운영자	박물관/미술관 근무하는 학예 및 전문인력	기관 인턴 및 자원봉사자, 관련학과 졸업(예정) 및 재학생 등
조사규모	유효응답 기준 263개 표본	유효응답 기준 1,087개 표본	유효응답 기준 175개 표본
표본추출틀	전국 기관 리스트 추출 후 할당표집 (지역, 규모 등 고려)	조사대상 기관 내 소속직원 (5인 이상 기관: 할당표집, 5인 미만 기관: 전수)	편의표집 (유관기관 인턴 및 관련학과 재학/졸업자 대상)
조사방법	구조화된 질문지에 기반한 설문조사 (Web 기반 자기 기입식 설문)		
조사기간	2023년 6월 20일 ~ 7월 9일 (주말, 공휴일 포함 총 20일)		

2. 공공인적자원으로서 박물관·미술관 전문인력

가. 박물관·미술관 업무 환경과 전문인력의 역할

1) 박물관·미술관 전문인력의 개념

- 공공박물관이 생겨난 19세기 이후 생긴 직업군으로서 박물관·미술관 전문인력이 협회를 중심으로 발전하고 박물관·미술관의 역할과 기능 확장에 따라 전문인력의 직무가 어떻게 발전되어왔는지를 살펴봄
- 국내 박물관·미술관 환경에서 전문인력이 어떻게 정의되고 제도적으로 어떻게 규정되는지를 학예사 자격제도를 통해서 살펴보았음. 또한 박물관·미술관 전문인력의 제도적 범주화에 대한 과거에서부터 현재까지 논의를 살펴봄으로써 현재 시점에서의 박물관·미술관 전문인력 개념 적용의 상황과 한계점 등에 대하여 기술함

2) 박물관·미술관 운영환경 변화와 전문인력의 역할

- 박물관·미술관 전문인력은 박물관·미술관의 기능 역할 확장에 따라 그 직무 전문성의 범위가 확대되고 있는 추세로 볼 수 있음
- 전통적으로 유물 관리와 보존, 전시에 대한 주요 업무를 담당하였으나, 박물관·미술관의 교육적 기능에 대한 관심이 높아짐에 따라 교육영역 역시 박물관·미술관 전문인력의 주요 직무로 인식되고 있음. 최근에는 다양한 문화 서비스를 매개하는 매개 인력으로서 그 역할을 확장하고 있다고 볼 수 있음
- 코로나 19로 인한 빠른 디지털 전환기를 맞이하여, 박물관·미술관 환경에서의 디지털 적용영역이 확대되고 중요성이 높아지고 있음. 관련 업무를 수행하고 기존의 박물관·미술관의 자산을 디지털화하고 이를 활용하는 능력 역시 박물관·미술관 전문인력에게 더 많이 요구되고 있음

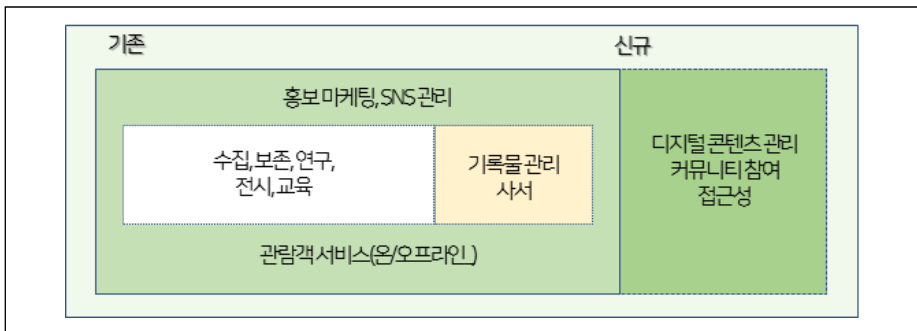
3) 박물관·미술관 전문인력의 범위

- 국내에서는 박물관·미술관의 전문인력 보다 학예사라는 직함이 통용되고 있음. 반면 정부 정책 사업 등에서 전문인력을 정책대상으로 하는 사업이 증가함에 따라

‘전문인력’을 정책적 용어로 통용하고 있음. 최근에는 정책 사업으로 접근성, 디지털 영역에 대한 관심이 높아짐에 따라 관련 분야에 직무를 전문인력 사업 등으로 포괄하여 수행하는 것을 알 수 있음

- 국내는 물론 국외 주요국과 ICOM의 전문인력 직무 범주의 공통영역으로는 큐레이터, 레지스트라, 전시디자이너, 교육 및 관람객서비스, 컨서베이터, 기록물담당자, 사서 등으로 나타남
 - 국외에서는 상기의 공통영역 외에 박물관·미술관 전문인력의 직무를 세분화하여 구분하고 있는 것을 알 수 있음
- 국내외 전문인력 직무의 공통영역과 최근 중요성이 확대되고 있는 직무 등을 고려하여 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력의 범주를 다음과 같이 설정함

[그림 1] 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력 범주



나. 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 개념과 범위

1) 공공부문 인적자원 관리 개념과 박물관·미술관 환경

- 공공부문 인적자원 관리의 관점 하에 박물관·미술관 환경의 인적관리 필요성을 고찰함
- 공공문화 서비스를 포함한 다양한 공공서비스 제공의 의무를 가진 공공기관에서 직원들이 내린 결정과 행동은 시민들의 안전, 복지 및 생활수준에 상당한 영향을 미칠 수 있음. 특히 공공문화 서비스에 있어 박물관·미술관과 같은 장소기반 인프라를 통한 서비스 제공은 주민들의 창조적 문화활동을 위한 영향력과 잠재력을 지

니고 있다는 지점에서 그 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있음

- 박물관·미술관의 전문인력은 박물관·미술관 공공문화 서비스의 질을 담보하는 가장 중요한 요소 중에 하나로 국가 및 지자체에서 운영하는 박물관·미술관 인력은 물론이고 사립 및 대학 기관에 소속된 인력들 역시 정부의 인력지원 사업을 통하여 고용되고 있는 상황에서 보다 높은 수준의 서비스를 기대하는 국민의 기대에 부응할 수 있는 인적자원으로서의 전문인력의 관리와 역량개발이 필요한 상황임
- 정부의 전반적인 예산 감소가 지속되는 상황에서 지원에 대한 당위를 고집하는 방식보다, 박물관·미술관의 역할과 기능을 전문적으로 수행할 수 있는 방식으로의 운영 혁신을 고민해야 하며 이를 뒷받침 할 수 있는 공공부문으로서의 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리가 필요함

2) 21세기 박물관·미술관에서 인적자원 관리의 방향

- 박물관·미술관에 대한 사회적 요구가 커지는 상황에서 박물관·미술관 전문인력의 미래적 역할과 이에 대한 관리의 방향을 살펴봄
- 박물관·미술관의 전문성과 지역 사회와의 참여. 과거와 현재를 연결하는 집합적 기억의 주체로서 지역과 사회 속에서 문화적 역할을 올바르게 수행할 수 있는 국내 박물관·미술관의 조직 기능 재구성이 필요함
- 직업의 복잡성 증가, 전문적인 프로필의 다양화, 내부 의사소통의 필요성 증가, 더 많은 자격과 직원의 전문화에 대한 요구, 서비스의 질과 방문자와의 관계를 개선하기 위한 팀워크의 확대 등의 변화를 개선하기 위해서 단순한 직원 관리의 논리에서 인적자원 개발 정책으로의 전환 필요성이 높아짐

3) 국내 박물관·미술관의 전문인력 인적자원 관리 필요성

- 국내에서는 2000년대 초반 이후 박물관과 미술관의 수가 늘어남. 그로 인해 박물관 및 미술관에 필요한 전문인력의 수요도 이전보다는 늘어났음. 반면 기관에서의 일자리의 수의 증가가 더딘 가운데 배출되는 공급 인력이 수요(기관의 일자리) 보다 많아지고 있으며, 이에 따라 고용 상황이 악화되는 상황임

- 현행법상 박물관·미술관은 학예 전문인력의 배치를 의무 사항으로 규정하고 있지 않으며, 박물관 및 미술관의 전문인력 비중도 최근 5년간 30%대로 큰 변동이 없는 실정임을 감안할 때 매년 양산되는 전문인력에 대한 수요와 공급의 관리 및 인력 활용에 대한 전방위적 대안 마련이 필요함
 - 2019/2022년의 경우 소장 자료 수의 증가가 이전 시기 대비 0.4%나 많은 15.4%로 나타나고 있는 것에 반하여 학예인력 수는 5.6%로 크게 감소하였고, 전체 직원 수의 증가 역시도 이전 시기 대비 감소한 것으로 나타남
- 기존의 박물관·미술관의 전통적 기능 외에도 사회에서 요구되는 기관의 역할이 새롭게 추가되거나 더욱 확대되는 상황 속에서 박물관·미술관 전문인력의 역할 변화와 위상에 대한 고민이 더욱 절실해지는 상황임
- 박물관·미술관의 학예사 자격제도의 경우 박물관·미술관 인력의 전문화를 목적으로 했던 초기의 목표가 제도의 유지를 통해서 달성되고 있는 시점이라고 전제하였을 때, 이 시점에서 제도의 관리와 운영에 대한 점검과 개선 필요함

4) 박물관·미술관 인적자원 관리 영역과 범위

- 전략적 인적자원 관리(Strategic Human Resource Managemen) 접근은 조직의 비전과 목표, 조직의 내부 상황과 외부 환경을 고려하여 최적의 인력을 개발·관리 하여 조직의 목표를 극대화하는 데 그 의미를 두는 방식임
- 본 연구에서는 박물관·미술관 전문인력의 공공인적자원 관리를 위하여 [그림 2]와 같이 전략적 인적자원 관리의 개념을 본 연구의 주요 관점으로 적용함
 - 거시적인 차원에서 적용 가능 영역을 구분하여 박물관·미술관 분야의 역량 및 경쟁력 제고를 목표로 개별 조직의 목표 및 전략이 인적자원 관리와의 ‘정합성’을 조정하는 것으로 공공인적자원 관리의 방안을 모색하고자 함
 - 정책연계 가능 영역으로서 ICOM에서 제시한 뮤지엄 직무와 법정계획으로서의 박미융합계획, 그리고 국가에서 운영하고 있는 학예사 자격제도와와의 연계가능성을 타진할 수 있는 영역으로서 공공인적관리 적용 가능 영역으로 보았음

〈표 2〉 본 연구에서 적용하고자 하는 박물관·미술관 공공인적자원 관리 영역

대분류	미시적 인적자원 관리 적용 영역	전략적 인적자원 관리 적용 영역	박물관·미술관 정책연계 가능 영역
기본계획	직무관리	○	ICOM에서 제시한 뮤지엄 직무 공통
	인적자원 계획	○	법정계획으로 박미종합계획 연계
확보관리	채용관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	인사이동	○	학예사 자격 제도와 연계
유지관리	안전보건 관리	X	-
	이직관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	노사관계관리	X	-
보상관리	임금 및 경력 관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	복리후생	X	-
개발관리	인사평가	○	학예사 자격 제도와 연계
	교육훈련	○	학예사 자격 제도와 연계
	개발 및 경력관리	○	학예사 자격 제도와 연계

3. 국내 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 현황

가. 인적자원 계획 및 확보

1) 박물관·미술관 전문인력 관련 법제도

- 문화예술 분야 법률 및 공적 인력 자원 계획과 확보 내에서 박물관·미술관 전문인력과의 관련성을 찾고 관련 근거 조항 및 제도를 살펴봄. 아울러, 박물관·미술관 전문인력과 직접적 연관성이 있는 학예사 자격제도와 이와 연계된 인력 지원사업을 검토함
- 이와 같은 내용을 통해 박물관·미술관 전문인력의 범위를 다양한 문화예술 분야의 전문인력 개념으로 확대해 연결하고자 함. 문화예술 분야에서 전문인력에 대한 계획과 확보를 위한 법제도 현황을 파악하고 나아가 박물관·미술관 전문인력에 대한 공적 관리의 당위성을 도출함

2) 박물관·미술관 전문인력 지원 사업

- 대표적 박물관·미술관 전문인력 지원으로서 학예사 자격제도 관련 인력 지원사업과 문화예술교육사 자격제도 관련 지원 사업을 살펴봄
- 지자체별로 운영되고 있는 박물관·미술관 전문인력 지원 사업을 검토함

나. 인적자원 유지 및 보상

1) 박물관·미술관 전문인력 고용 현황

- 국내 박물관·미술관 전문인력의 고용현황을 정확하게 파악할 수 있는 데이터 근거가 마련되어 있지 않음. 학예인력을 중심으로 전문인력의 현황을 유추하는 데이터를 근거로 하여 관련 현황을 파악해 봄
- 전국문화기반시설총람 기준 박물관·미술관 종사자 수, 통계청 조사 기준 지역별 고용조사 취업자, 학예사 자격제도 및 관련 자격 제도에 의해 배출되는 인력 수, 지역문화실태조사 내 지자체별 학예인력 수를 검토하여 현재 기준 박물관·미술관 전문인력의 현황을 대략적으로 유추해 봄

2) 보상 체계

- 국가공무원 내 학예연구직렬을 중심으로 보상 및 승진체계를 살펴봄
 - 사립 기관의 경우 개별 기관별로 편차가 크고, 보상체계 등을 갖춘 조직적 형태를 갖추지 못한 상황임
- 학예연구직 인력현황, 봉급, 승진 및 평가체계 등을 살펴봄으로써 학예사의 보상 체계 현황을 검토함

다. 인적자원 개발 및 관리

1) 박물관·미술관 전문인력 관련 자격 제도

- 박물관·미술관 전문인력에 포함되는 직업 또는 직무와 관련한 자격제도에 대하여 「자격기본법」의 주요 방향과의 정합성을 살펴봄으로써 박물관·미술관 전문인력의

인적자원 개발의 주요 인프라로서 자격제도의 활용 방안을 모색함

- 이를 위하여 학예사 자격제도, 사서 자격제도, 문화재수리(기술자, 기능자) 자격제도를 비교 분석하여 학예사 자격제도의 국가자격제도로서의 요건을 검토함

2) 박물관·미술관 전문인력 경력 개발

- 박물관·미술관 전문인력으로서 경력 개발 과정에서 필요한 과정에 대하여 현장 실무자 인터뷰 및 FGI를 통하여 조사 분석함
- 박물관·미술관 공통으로 크게 전문화 위한 교육 과정, 견습 과정-인턴 및 학예지원 인력, 전문화 과정-비정규 학예지원, 전문화 과정-박물관·미술관 정규 학예인력을 통하여 전문인력 경력이 형성되는 것으로 나타남

3) 박물관·미술관 전문인력 교육 및 훈련 현황

- 국내에서 운영되고 있는 박물관·미술관 전문인력 교육 및 훈련 현황을 살펴봄. 국립 박물관·미술관 및 협회, 지자체에서 이뤄지는 사업을 검토함
- (사)한국박물관협회 훈련 교육
 - (사)한국박물관협회에서는 박물관·미술관 종사자 및 예비 인력을 대상으로 교육 수강 대상자별 주제와 강의 수준을 구분하여 교육 프로그램을 운영함
- 문화체육관광부 산하 국립 박물관·미술관 훈련 교육에 대한 내용을 검토하였음
 - 국립중앙박물관, 국립현대미술관, 국립민속박물관에서 운영되고 있는 전문인력 대상 교육 현황을 살펴봄
- 지자체 공립 박물관·미술관 훈련 교육에 대하여 프로그램 사례를 중심으로 내용을 검토함

라. 쟁점 및 논의 사항

1) 인적자원 계획 및 확보

- 학예사와 박물관·미술관 전문인력의 법적 근거 부재
 - 「박물관·미술관법」에서는 해당 전문인력이 어떤 역할을 수행하는지에 대한 세부

조항이 없음

- 전문인력 배치와 관련한 내용이 없으며 시행령 내 학예사의 배치 기준만을 명시하고 있어 전문인력의 박물관·미술관에서의 활동과 의무 배치에 대한 법적 근거를 찾을 수 없음

■ ‘전문인력’에 대한 관련 정책 간 연계 부족

- 다양한 지역의 문화 서비스를 제공하는 주요 인력으로 전문인력의 중요성을 강조하는 반면 인구감소에 따라 공동학예사 제도를 운영하는 것을 용인하는 등 정책 간 논리가 혼재되어 있음

■ 중앙 정부 중심 인력지원사업의 운영 한계와 지자체 역할 부재

- 신규 직무 고려 등 중앙 정부 인력지원 사업 방향성 점검 필요
- 지역문화인력으로 박물관·미술관 전문인력에 대한 지자체 역할 강화 필요

2) 인적자원 유지 및 보상

■ 박물관·미술관 전문인력 실태 파악을 위한 근거자료 미비

- 현재 국내 종사하고 있는 학예사 및 박물관·미술관 전문인력의 수를 정확하게 확인하는 데 어려움

■ 소수 직군으로서 학예연구직렬의 열악한 근로환경에 대한 관심 부족

- 공공부문 학예직렬 중 박물관·미술관 종사자는 소수 직렬로서 공무원 전체의 기준에서 별도의 보상과 승진의 혜택을 기대하기는 어려운 상황

3) 인적자원 개발 및 관리

■ 「자격기본법」 관점에서 학예사 자격 제도 내 의무 사항 점검 필요

■ 경력관리 차원에서 학예사 자격 제도 운용의 한계

- (준학예사/정3급) 실무경력 인정 범위 포괄성으로 인해 업무숙련도 편차 발생
- (준학예사, 정3급) 자격제도의 전문성 담보와 행정적 실효성의 비대칭성
- (정1/2급) 재직경력 기반 업무숙련도 강화와 전문성의 비일치 문제

■ 입직 이후 전문성 증진 기회 부족하며, 재교육 및 훈련과정이 활성화되지 않음

4. 박물관·미술관 전문인력 관리 및 운영 실태조사

가. 고숙련 유지형의 특징과 직무 전문성에 높은 인식

1) 종사자의 특징과 전문성에 대한 인식

- 박물관·미술관 전문인력의 학력 수준은 석사 이상으로 높은 수준으로 나타나고 있으며, 해당 학력은 보통 입직 단계에서 가지고 있는 것으로 나타남
- 학예전문인력의 경우 타 분야 인력 대비 수행하고 있는 직무가 전문성이 높다고 보고 있으며 ‘전문인력’으로서의 인식이 높은 것을 알 수 있음

2) 전문인력 직무에 대한 인식

- 전문인력으로서 직무에 대하여 운영자의 경우 박물관·미술관의 전문 기능 수행에 따른 직무 전문화라고 보는 비율이 높음
- 전문인력 직무의 범위에 대하여 선행 연구에서 제시된 대부분의 직무에 대하여 전문인력의 직무로 보고 있는 것을 확인함

나. 신규 진입인력의 불안정한 고용과 경력직의 낮은 처우

1) 신규 인력 진입이 어려운 운영 구조

- 최근 3년간 신규고용이 평균 1~2명으로 나타나고 있어, 전문인력으로 신규진입이 어려운 상황인 것을 유추할 수 있음
- 사립기관의 경우 자체 인건비만으로 인력으로 고용하지 않고 있음이 설문 결과를 통해서 나타나고 있어 사립기관의 운영비 보조의 목적으로 활용되고 있다는 점을 증명하고 있음

2) 장기간의 불안정한 고용 형태와 저임금 상황

- 종사자 응답자 2명 중 1명꼴로 계약직 및 단기계약직 고용형태를 경험했다고 응답함. 상대적으로 인턴과 무급 자원봉사 활동의 경험 응답이 적은 것을 통하여, 대부분의 종사자가 입직 단기계약 및 계약직 형태로 시작되는 것을 알 수 있음

- 20대 종사자의 경우 고용 불안정을 가장 큰 어려움으로 보고 있는데, 박물관·미술관 분야에서 30대 역시 고용 불안정에 대한 어려움이 높은 것으로 나타남
- 평균적으로 1년 이상~7년 미만 종사자가 300만 원 이하의 보수를 받고 있는 것으로 나타났으며, 7년 이상 종사자 중에서도 400만 원대 보수를 받는 것은 국공립 기관 종사자가 다수임

다. 학예사 자격에 대한 종사자 서로 다른 입장 차이

1) 자격제도 실제 채용연동 여부

- 국립기관에서 신규 직원 고용 시 학예사자격증 우대 혹은 고려 사항이 크지 않은 상황임
- 국립기관을 희망 근무 기관으로 인식하는 다수의 종사자들은 학예사 자격증의 효용이 떨어진다고 인식함

2) 경력인정대상자의 전문성과 적용의 문제

- 국립기관 입직자의 경우 경력인정 등에 대한 전문성 여부보다는 정규직 종사로 인하여 자연스럽게 자격을 획득한다고 보고 있음
- 학예사 자격증 활용이 상대적으로 높은 공립 및 사립 기관 입직자의 경우 경력인정 과정이 전문성 확보의 과정이라고 보고 있음
- 동일 직업(학예사)에서도 국립 기관과 공사립 기관 종사자의 학예사 자격에 대한 인식 차이와 수직적 분화 현상을 확인할 수 있음

라. 박물관·미술관 환경변화에 따른 직업 변화와 훈련

1) 박물관·미술관 환경 변화 전망과 직업 인식

- 박물관·미술관에 대한 사회적 수요에 대하여 '새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간'으로의 수요가 높다고 인식하고 있음
- 신규 직무에 대하여 '정규직'으로의 고용보다는 계약직 형태의 고용이 많은 것을

알 수 있으며 동시에 기존의 유사 직무를 수행하는 인력에게 업무를 부여하는 방식으로 해결하고 있음

2) 전문교육 및 훈련에 대한 요구

- 운영자와 종사자 모두 전문교육 및 훈련이 필요하다는 점에 동의하고 있음.
- 국내에 박물관·미술관 종사자 또는 전문인력을 대상으로 정기적으로 운영되는 교육 및 훈련프로그램이 많지 않은 상황에서 전문인력의 지속적인 역량 개발을 위하여 필요한 교육이 지원되어야 함을 확인함

5. 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안

가. 인적자원 체계 및 확보 관리

- 박물관 및 미술관 진흥법 내 전문인력 위상과 자격 명시
 - ‘학예사’ 제도에 대한 내용과 ‘전문인력’이 병행될 수 있는 방안으로 박물관·미술관 전문인력 정책 추진의 근거를 마련
 - 박물관과 유사한 기능을 수행하고 있는 과학관의 근거 법률인 「과학관의 설립·운영에 관한 법률」(이하 과학관법)을 참고 가능
- 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 주체 및 거버넌스 마련
 - 문화체육관광부 문화기반과는 인적자원에 대한 양성 및 관리에 대한 지속성을 담보할 수 있는 조직으로서 중심 역할 수행
 - 학예사제도와 관련한 인증 등의 실무와 관련하여서는 국립중앙박물관과 국립현대미술관이 함께 박물관 분야와 미술관 분야에 균형적인 이해를 통해 학예사 자격을 인증하는 방식에 대하여 고려
 - (사)한국박물관협회를 비롯하여 박물관·미술관 협회는 종사자들의 다양한 고충과 이해관계를 대변할 수 있는 기구로서의 역할 수행
- 문화예술 관련 법률 내 전문인력 정책 연계
 - 문화정책의 주요 기반시설로서 박물관·미술관의 위상을 높이고 박물관·미술관 전문인력이 다양한 문화정책의 주요 전문인력으로서 활동할 수 있는 기반 마련

- 전문인력을 중심으로 문화정책 연계의 방식은 거시적인 차원의 문화정책의 전문인력의 질적 수준 제고 및 활용에 있어서 긍정적인 효과 기대

나. 인적자원 유지 및 보상관리

- 인적자원 DB 관리 및 박물관·미술관 인적자원위원회 마련
 - DB관리는 단순한 인재에 대한 정보만을 관리하는 것이 아닌 박물관·미술관 분야의 근로자와 고용자를 위한 경력 개발의 창구를 만들고 서로 간의 교류 창구로서의 역할을 수행함
 - 인력의 전문화를 목적으로 박물관·미술관 인적자원위원회를 구성하는 것을 중장기적으로 고려
 - 실질적인 박물관·미술관 전문인력의 고용 현황을 파악하기 위해서는 해당 인력에 대한 전수 정보와 관련 통계 마련
- 신규 직무를 고려한 인력지원사업의 재편
 - 중앙정부의 인력지원사업은 지금의 전시 및 교육, DB 관리 직무에 대한 인력지원에서 박물관·미술관에 새롭게 요구되는 직무에 대한 지원으로 전환하여 박물관·미술관의 미래를 선도할 수 있는 발판을 마련함
 - 현재의 인력지원사업에 대한 지원 방식을 정부-기관 매칭에서 정부-지자체-기관 매칭으로 전환하는 방식을 통하여 전문인력의 활동을 위한 실질적 지원이 될 수 있도록 해야 함
- 경력인증과정 세분화 및 전문역량 축적 기회 제공
 - 경력인증과정의 세분화를 통한 단계적 전문역량 축적
 - 박물관 경력과 미술관 경력 인증 구분과 균형감 있는 인증과정 마련
 - 학예사 자격과 함께 별도의 자격증을 보유한 인력에게 경력 인증의 기간을 대체할 수 있는 기회를 제공하는 방안 역시 고려할 필요
- 신규 직무 변화 반영을 위한 ‘경력직 전문인력 과정’ 신설
 - 정학예사 2급 이상의 자격에 디지털 분야, 접근성 분야, 저작권 분야 등 신규 직무 변화가 필요한 영역의 전문가 유입을 위한 전문경력인증 과정 제언
- 기관 채용 및 승진에서의 자격증 제도 활용 제고

다. 인적자원 개발 관리

- 박물관·미술관 전문인력 역량 설정과 역량기반 훈련 체계화
 - 새로운 박물관 정의에 맞는 박물관·미술관 수행을 위한 전문인력의 역량에 대한 기준을 마련하고 역량 설계를 위한 정책적 노력 필요
 - 역량 설계가 이뤄진 상태에서 박물관·미술관 전문인력에게 직무별 또는 직급별, 분야별로 필요한 지식을 체계적으로 훈련할 수 있는 과정 마련
- 자격 취득과정과 교육 및 훈련 이수 과정 연계 설계
 - 박물관·미술관 전문인력의 교육 및 훈련과정 설계 시, 현재 박물관·미술관 인력 제도의 중요한 근간인 학예사 자격 제도와 연계 고려할 필요
 - 자격제도와 명시지(explicit knowledge)로서의 교육 및 훈련 교육과정의 연계, 그리고 암묵지(Tacit Knowledge)로서의 경력인증이 유기적으로 운영될 수 있는 체계 마련

〈표 3〉 전략적 인적자원 관리 영역 관점의 박물관·미술관 공공인적자원 관리 방안

대분류	본 연구에서 적용한 박물관·미술관 인적자원 관리영역	본 연구에서 제시한 인적자원 관리 방안(5장)
기본계획	직무관리	• 박물관 및 미술관 진흥법 내 전문인력 위상과 자격 명시
	인적자원 계획	• 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 주체 및 거버넌스 마련
확보관리	채용관리	• 문화예술관련 법률 내 전문인력 정책 연계
	인사이동	• 기관 채용 및 승진에서의 자격증 제도 활용 제고
유지관리	이직관리	• 인적자원 DB 관리 및 박물관·미술관 인적자원위원회 마련 • 신규 직무 변화 반영을 위한 '경력직 전문인력 과정' 신설
보상관리	임금 및 경력관리	• 신규 직무를 고려한 인력자원사업의 재편 • 경력인증과정 세분화 및 전문역량 축적 기회 제공
개발관리	인사평가	• 박물관·미술관 전문인력 역량 설정과 역량기반 훈련 체계화 • 자격 취득과정과 교육 및 훈련 이수 과정 연계 설계
	교육훈련	
	개발 및 경력관리	

목차

제1장 서론	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	5
제2절 연구 범위 및 방법	6
1. 연구 범위	6
2. 연구 방법	9
제2장 공공인적자원으로서 박물관·미술관 전문인력	13
제1절 박물관·미술관 업무환경과 전문인력의 역할	15
1. 박물관·미술관 전문인력이란?	15
2. 박물관·미술관 운영환경 변화와 전문인력의 역할	21
3. 박물관·미술관 전문인력의 범위	24
제2절 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 개념과 범위	28
1. 공공부문 인적자원 관리 개념과 박물관·미술관 환경	28
2. 21세기 박물관·미술관에서 인적자원 관리의 방향	31
3. 국내 박물관·미술관의 전문인력 인적자원 관리 필요성	33
4. 박물관·미술관 인적자원 관리 영역과 범위	42
제3장 국내 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 현황	47
제1절 인적자원 계획 및 확보	49
1. 박물관·미술관 전문인력 관련 법제도	49
2. 박물관·미술관 전문인력 지원 사업	67
제2절 인적자원 유지 및 보상	74
1. 박물관·미술관 전문인력 고용 현황	74
2. 보상 체계	85

제3절 인적자원 개발 및 관리	92
1. 박물관·미술관 전문인력 관련 자격 제도	92
2. 박물관·미술관 전문인력 경력 개발	114
3. 박물관·미술관 전문인력 교육 및 훈련 현황	122
제4절 쟁점 및 논의 사항	137
1. 인적자원 계획 및 확보	137
2. 인적자원 유지 및 보상	141
3. 인적자원 개발 및 관리	143
제4장 박물관·미술관 전문인력 관리 및 운영 실태조사	149
제1절 조사 개요	151
1. 조사 목적 및 대상	151
2. 조사 방법 및 내용	156
제2절 박물관·미술관 운영자 대상 기관 실태 분석	158
1. 인적자원계획 및 확보관리	158
2. 유지 및 보상관리	165
3. 개발 및 관리	166
4. 미래 전망	168
제3절 박물관·미술관 전문인력 대상 활동 실태 분석	169
1. 박물관·미술관 인력 직무 전문성과 범위	169
2. 자격 취득 및 활용 방식	172
3. 박물관·미술관 전문 인력 고용형태	175
4. 보상 및 승진의 가능성	186
5. 박물관·미술관 전문인력 훈련	190
6. 박물관·미술관 전문인력 직업 활동 전망	193
제4절 박물관·미술관 예비인력 대상 제도 인식 분석	196
1. 박물관·미술관 예비인력의 자격증 보유 현황	196
2. 박물관·미술관 예비인력의 활동 희망	197
3. 박물관·미술관 관련 전문자격증에 대한 수요	198
4. 박물관·미술관 전문인력 지원 사업에 대한 참여 의향	200
제5절 분석 결과 및 시사점	202
1. 고숙련 유지형의 특징과 직무 전문성에 높은 인식	202

2. 신규 진입인력의 불안정한 고용과 경력직의 낮은 처우	203
3. 학예사 자격에 대한 종사자 서로 다른 입장 차이	205
4. 박물관·미술관 환경변화에 따른 직업 변화와 훈련	208

제5장 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안 211

제1절 인적자원 체계 및 확보 관리	213
1. 박물관 및 미술관 진흥법 내 전문인력 위상과 자격 명시	213
2. 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 주체 및 거버넌스 마련	218
3. 문화예술 관련 법률 내 전문인력 정책 연계	222
제2절 인적자원 유지 및 보상관리	225
1. 인적자원 DB 관리 및 박물관·미술관 인적자원위원회 마련	225
2. 신규 직무를 고려한 인력자원사업의 재편	228
3. 경력인증과정 세분화 및 전문역량 축적 기회 제공	230
제3절 인적자원 개발 관리	233
1. 신규 직무 변화 반영을 위한 '경력직 전문인력 과정' 신설	233
2. 기관 채용 및 승진에서의 자격증 제도 활용 제고	235
3. 박물관·미술관 전문인력 역량 설정과 역량기반 훈련 체계화	236
4. 자격 취득과정과 교육 및 훈련 이수 과정 연계 설계	240

제6장 결론 및 제언 243

제1절 결론	245
제2절 제언	248

참고 문헌 / 251

ABSTRACT / 255

부록 설문지 / 259

표 목차

〈표 1-1〉 본 연구에서 적용하고자 하는 박물관·미술관 공공인적자원 관리 영역	8
〈표 1-2〉 심층인터뷰 및 FGI 진행 내용	9
〈표 1-3〉 연구 조사설계	10
〈표 2-1〉 박물관 전문인력 국가별 구분	27
〈표 2-2〉 전국문화기반시설총람 내 문화기반시설 현황(2013-2022년)	34
〈표 2-3〉 문화기반시설별 직원 내 전문직원의 비율(2018-2022년)	35
〈표 2-4〉 박물관·미술관 주요 통계 증감율 비교: 2014/2018년 vs 2019/2022년	37
〈표 2-5〉 코로나19 이후 박물관·미술관에 대한 사회적 수요 변화(집단별)	39
〈표 2-6〉 인적자원 관리와 전략적 인적자원 관리 적용 영역 구분	45
〈표 2-7〉 본 연구에서 적용하고자 하는 박물관·미술관 공공인적자원 관리 영역	46
〈표 3-1〉 「박물관 및 미술관 진흥법」 내 인력자원 관련 내용	51
〈표 3-2〉 박물관 시행령 내 등록 박물관 요건 중 학예사 배치 기준	53
〈표 3-3〉 「문화예술진흥법」 내 인력자원 관련 내용	54
〈표 3-4〉 「문화예술교육 지원법」 내 전문인력 정의	56
〈표 3-5〉 「문화예술교육 지원법」 내 인력양성 관련 내용	57
〈표 3-6〉 「지역문화진흥법」 내 인력자원 관련 내용	59
〈표 3-7〉 「여가활성화법」 내 인력자원 관련 내용	61
〈표 3-8〉 법률에 명시된 박물관·미술관 전문인력 관련 내용	64
〈표 3-9〉 인력지원사업별 지원 자격요건	68
〈표 3-10〉 문화예술교육사 등급별 자격요건	69
〈표 3-11〉 「문화예술교육 지원법 시행령」 의무배치 시설 규정	70
〈표 3-12〉 운영주체별 박물관·미술관 수 및 직원 현황(2022년 기준)	74
〈표 3-13〉 지역별 박물관 수 및 직원 현황(2022년 기준)	76
〈표 3-14〉 지역별 미술관 수 및 직원 현황(2022년 기준)	77
〈표 3-15〉 지역별고용조사: 문화예술스포츠 전문가 및 관련직(전국 소분류 기준)	78
〈표 3-16〉 학예사 등급별 자격요건	80
〈표 3-17〉 2020년 광역지자체 문화전문인력 현황	83

〈표 3-18〉 2020년 기초지자체 문화전문인력 현황(상위 10개 지역)	84
〈표 3-19〉 국가공무원 중 학예연구직 인력 현황	85
〈표 3-20〉 학예연구직 보수 현황	86
〈표 3-21〉 공무원 직렬별 관련 자격증	87
〈표 3-22〉 공무원 직렬별 관련 학위종류 및 전공	87
〈표 3-23〉 연구직 및 지도직공무원 경력의 재직연수 환산율표	88
〈표 3-24〉 보통승진심사위원회의 심사기준	89
〈표 3-25〉 연구직공무원 특별승진임용 기준	90
〈표 3-26〉 연구직공무원 승진 등 시험과목표	91
〈표 3-27〉 경기도 공무원의 직급별 정원채정기준	91
〈표 3-28〉 우리나라 자격제도	92
〈표 3-29〉 「자격기본법」의 자격제도 관리·운영 기본방향	93
〈표 3-30〉 최근 5년간 준학예사 자격시험 시행 현황(2022. 12. 31. 기준)	95
〈표 3-31〉 준학예사 시험과목 및 방법	98
〈표 3-32〉 사서 자격의 구분 및 자격요건	101
〈표 3-33〉 사서자격증 발급 현황(1965~2019. 12. 31. 기준)	102
〈표 3-34〉 문헌정보관리 직무의 능력단위별 정의와 수준	103
〈표 3-35〉 사서자격 교육과정의 교과목	105
〈표 3-36〉 문화재수리기술자 및 기능자 자격시험 응시요건	108
〈표 3-37〉 문화재보수 직무의 능력단위별 정의와 수준	109
〈표 3-38〉 문화재수리기술자의 전문교육 내용 및 방법	111
〈표 3-39〉 관련 법상 전문인력자격 제도 특징 분석	113
〈표 3-40〉 박물관·미술관 학예인력 활동 가능 학과	115
〈표 3-41〉 박물관·미술관 교육아카데미 내용(2020-2022)	123
〈표 3-42〉 국가문화유산 DB화 사업 직무교육 내용(2015-2022)	125
〈표 3-43〉 박물관·미술관 발전 리더십 워크숍 내용(2021-2022)	126
〈표 3-44〉 박물관·미술관 발전 리더십 워크숍 내용(2021-2022)	127
〈표 3-45〉 보존과학 기초/심화연수 프로그램	128
〈표 3-46〉 박물관 교육 심포지엄	129
〈표 3-47〉 미술관 전문직 연수프로그램	130
〈표 3-48〉 예비 전문인 연수프로그램	132
〈표 3-49〉 박물관 교육 기획과 운영	133
〈표 3-50〉 소장품 관리와 보존	134

〈표 3-51〉 전시 기획과 디자인	135
〈표 3-52〉 IAP 큐레이터 스쿨 운영 일정 및 프로그램 내용	136
〈표 4-1〉 조사 대상자 특성 - 운영자	153
〈표 4-2〉 조사 대상자 특성 - 종사자	154
〈표 4-3〉 조사 대상자 특성 - 예비 인력	155
〈표 4-4〉 해당 직무별 기관 내 종사자 평균	159
〈표 4-5〉 최근 3년간 전문인력 직무에 해당하는 직무 수행 인원 신규 고용 수	161
〈표 4-6〉 고용 시 기관 자체 인건비 활용 여부	161
〈표 4-7〉 박물관·미술관 전문인력 선발 방식	162
〈표 4-8〉 신규직원 선발 시 학예사 자격소지에 대한 우대사항 여부	162
〈표 4-9〉 향후 3년간 신규직무에 대한 신규 직원 선발계획여부 고용형태	164
〈표 4-10〉 신규직무에 대한 신규직원 선발이 어려운 이유	164
〈표 4-11〉 기관별 연간 평균 임금 수준	165
〈표 4-12〉 학예사 자격증의 등급 및 소지 여부에 따른 승진 고려	166
〈표 4-13〉 법적 의무교육을 제외 박물관·미술관 전문인력 대상 교육 및 훈련 실시 여부	167
〈표 4-14〉 전문인력 대상 교육 및 훈련 운영 주기	167
〈표 4-15〉 박물관·미술관 전문인력을 대상 교육 및 훈련과정 의무화에 대한 의견	167
〈표 4-16〉 박물관·미술관 전문인력 훈련프로그램을 운영할 경우 귀 기관 전문인력 참여 독려여부	168
〈표 4-17〉 코로나 19 이후 박물관·미술관 운영환경 요구 변화	168
〈표 4-18〉 응답자 직무 관련 전문성 인식 수준	169
〈표 4-19〉 종사자들이 생각하는 전문인력의 범위	171
〈표 4-23〉 취득한 자격증이 실제 업무에 도움이 된다고 생각하십니까?	174
〈표 4-20〉 자격증이 도움이 된다 응답 중 그 이유	174
〈표 4-21〉 박물관 및 미술관 응답자 근무 기간별 고용 형태	179
〈표 4-22〉 박물관 및 미술관 응답자 근무 기간별 고용 형태	181
〈표 4-23〉 응답자 연령별 경력기간	182
〈표 4-24〉 박물관 및 미술관 응답자 연령대별 고용 형태	183
〈표 4-25〉 박물관·미술관 종사자 보수 수준	186
〈표 4-26〉 급여수준 만족도	187
〈표 4-27〉 최근 3년간 근무 조건 변화 여부	188
〈표 4-28〉 최근 3년간 임금과 업무소재 변화 여부	188
〈표 4-29〉 박물관 및 미술관 교육 및 훈련 경험 여부	190
〈표 4-30〉 수강했던 교육 및 훈련의 운영주체	191

〈표 4-31〉 코로나 19 이후 박물관·미술관에 대한 사회적 수요 변화	193
〈표 4-32〉 신규 직무별 필요도	195
〈표 4-33〉 성별 자격증 보유 비율	196
〈표 4-34〉 가장 희망하는 업무 영역	197
〈표 4-35〉 가장 희망하는 근무지	197
〈표 4-36〉 박물관·미술관 분야에 취업을 원하지 않는 이유	198
〈표 4-37〉 향후 직업 활동에서 가장 우선시하는 요소	198
〈표 4-38〉 자격증 취득 방식	199
〈표 4-39〉 전문인력지원사업제도 경험 여부	200
〈표 4-40〉 전문인력지원사업제도의 문제점	201
〈표 4-41〉 전문인력지원사업제도의 개선 필요 사항	201
〈표 5-1〉 박물관·미술관 정의 VS 과학관 정의	215
〈표 5-2〉 「과학관법」 시행령 제6조(전문직원의 자격)	215
〈표 5-3〉 박물관·미술관 전문인력 관련 법령 개정(안)	216
〈표 5-4〉 「박물관·미술관법」 시행령 신설 제안: 전문인력의 자격	218
〈표 5-5〉 캐나다 문화인적자원위원회(CHRC) 교육프로그램 - 시각예술 영역	226
〈표 5-6〉 박물관·미술관 전문인력관련 역량: 해외 사례	237

그림 목차

[그림 1-1] 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력 범주	7
[그림 1-2] 연구의 수행 방법 및 과정	11
[그림 2-1] 더비 뮤지엄의 인간중심디자인 업무 수행 가이드	22
[그림 2-2] 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력 범주	26
[그림 2-3] 문화기반시설 내 직원 수 및 전문직원 수(2018-2022년)	34
[그림 2-4] 전략적 인적자원 관리와 정부경쟁력과의 관계	43
[그림 2-5] 전략적 인적자원 관리와 국가 박물관·미술관 경쟁력과의 관계	44
[그림 3-1] 문화예술교육사 현장 역량 강화 사업체계도	72
[그림 3-2] 학예사 자격증 발급 현황(2001-2022)	81
[그림 3-3] 준학예사 자격시험 시행 현황(2022. 12. 31. 기준)	82
[그림 3-4] 2017-2020년 기초자치단체 문화전문인력의 세부 구성 현황	84
[그림 3-5] 국가직무능력표준(NCS) 기준 학예직무능력 수준별 경력개발체계도(예시)	97
[그림 3-6] 국가직무능력표준(NCS) 기준 문헌정보관리 직무능력 수준별 경력개발체계도(예시)	104
[그림 3-7] 박물관 학예인력 입직 과정	118
[그림 3-8] 미술관 학예인력 입직과정	121
[그림 4-1] 박물관·미술관 전문인력 직무 여부: 해당한다 응답 중심	158
[그림 4-2] 신규 직무별 필요도	163
[그림 4-3] 학예사 자격증 소지 여부 및 등급	172
[그림 4-4] 학예사자격증 취득방식	172
[그림 4-5] 학예사 자격증 외 자격증 여부	173
[그림 4-6] 자격증이 도움이 되지 않는다 응답 중 그 이유	175
[그림 4-7] 박물관 및 미술관 응답자 고용형태 비교	176
[그림 4-8] 박물관 및 미술관 응답자가 경험해본 고용형태(복수응답)	177
[그림 4-9] 박물관 기관 유형별 고용형태 비교	177
[그림 4-10] 미술관 기관 유형별 고용형태 비교	178
[그림 4-11] 박물관 근무기간별 고용형태	179
[그림 4-12] 미술관 근무 기간별 고용형태	180

[그림 4-13] 박물관 및 미술관 응답자 연령별 성별	180
[그림 4-14] 박물관 소속 응답자 성별 고용 형태	181
[그림 4-15] 미술관 소속 응답자 성별 고용형태	182
[그림 4-16] 박물관 응답자 고용형태 X 연령별	184
[그림 4-17] 미술관 응답자 고용형태 X 연령별	184
[그림 4-18] 박물관 및 미술관 근무 전후 타 분야 근무 여부	185
[그림 4-19] 타 분야 기관 평균근무기간	185
[그림 4-20] 이직희망 여부와 이직 희망 기관	189
[그림 4-21] 이직을 희망하는 이유	190
[그림 4-22] 교육 및 훈련과정 수강이 어려운 이유	192
[그림 4-23] 교육 및 훈련 프로그램 운영 의무화 여부	192
[그림 4-24] 앞으로 직업활동에서 우선시하는 요소	194
[그림 5-1] 문화 분야 타 법률과 「박물관 및 미술관 진흥법」과 관계	224
[그림 5-2] 국가도서관통계시스템	227
[그림 5-3] 호주 정부 박물관 전문자격 취득을 위한 교육 이수 과정 체계	241

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

제1장

서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

기원적으로 뮤지엄은 연구 및 교육기관으로서 역할을 수행하는 당대의 지식을 담는 그릇으로서의 역할을 담당해 왔으며, 19세기 이후 근대에 이르러 현재의 박물관·미술관으로서의 분화된 역할과 기능에 대한 본격적인 문화적 기관(cultural institution)으로 위치하게 되었다.

우리나라에는 일제강점기 박물관·미술관의 처음 설치된 이후, 1980년대 말 문화부 신설과 함께 〈문화발전 10개년 계획〉 하에 ‘새로운 문화 환경 조성’을 위한 ‘문화시설의 대폭적인 확충과 시설개선’ 및 ‘시설의 과학적 운영과 기능의 다양화’라는 정책 비전 아래 박물관 100관 건립 목표가 제시되었다(문화체육관광부, 2022: 29). 이후 국내 문화 정책 내 박물관·미술관 분야의 정책은 ‘000관 확보’ 또는 ‘인프라 확충’을 중심으로 확대되었다고 해도 과언이 아니다. 2012년 〈박물관 종합발전구상〉 발표를 기점으로 이전까지의 ‘시설확충정책’에서 ‘질적 운영과 제도 정비’의 논의가 시작되었으며, 2019년부터는 박물관과 미술관에 대한 운영 계획 수립 통합 정책이 처음으로 추진되었다(문화체육관광부, 2018:9).

정리해 볼 때, 2023년을 기준으로 실질적으로 국내에서 정책적으로 박물관과 미술관을 기관 운영의 관점에서 본격적으로 바라본 것은 약 10년 정도라고 볼 수 있다¹⁾. 그 사이 국립과 공립 기관으로서 이전 시기 대비 공공 지원의 박물관과 미술관이 다수 설립되었고, 국가적 관심 속에서 박물관·미술관은 문화기반시설 중 가장 많은 시설이자 대표적인 문화공간으로 자리매김하게 되었다.

1) 물론 2000년부터 시작된 준학예사 시험, 2003년 「박물관 및 미술관 진흥법」 개정 등 2000년 이후 정책은 확충정책을 수정하고 보완하는 시기로 볼 수 있지만, 실질적으로 지방분권으로 인한 인구수 기준 박물관 확충정책이 전반적인 기초라고 볼 수 있음

박물관·미술관 정책의 추진의 주체인 문화체육관광부는 「박물관 및 미술관 진흥법」에 근거를 두고 ‘공공 문화기반시설’로서 운영주체에 구분이 없이 국내 박물관·미술관 전반의 운영과 관리의 총괄 책임을 지고 있다. 2019년 발표된 <박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>에 따르면 기관별 상이한 운영 수준 등으로 총괄 관리의 어려움이 점차 증가하고 있다는 점을 강조하고 있다. 다른 한편으로는 지역문화거점으로서의 역할을 강조하며 박물관·미술관에 대한 지자체의 적극적 역할을 요구하고 있다. 이와 같은 정책 사업의 기저에 ‘박물관·미술관 운영관리’ 부실의 문제를 보고 있는데 실질적으로 ‘시설’ 확충으로 결과로서 ‘기관(institution)’의 운영과 관리 문제가 화두로 떠오르고 있음을 알 수 있다.

전술한 바와 같이 보편적 의미로서 Museum은 Institution로서 Institution의 정의를 보면 “A society or organization founded for a religious, educational, social, or similar purpose”²⁾로 조직을 내포하고 있다. 즉 박물관·미술관의 기관(Institution)의 정체성은 조직과 그에 속한 인력을 내포하고 있으며, 그만큼 박물관·미술관의 운영과 관리에 중요한 영역을 차지하고 있다. 그러한 의미에서 국내 박물관·미술관 정책환경 개선을 위해 수립된 종합계획에서 강조하고 있는 운영과 관리의 문제가 박물관·미술관의 인력의 수급 또는 전문 인력의 활동의 문제와 직결되는 것은 어찌 보면 당연한 결과라고 볼 수 있다.

이와 같은 상황에도 불구하고 실제 국내에서는 박물관·미술관 인력과 관련하여 ‘학예사 자격제도’와 ‘사립관 인력지원 사업’ 외에 본격적인 전문 인력과 관련한 정책 계획이 수립된 바가 없다. 반면, 박물관과 미술관 현장을 중심으로 인력 운영과 고용 여건을 비롯한 업무 환경 개선의 대한 목소리가 지속적으로 나타나고 있으며, 관련 의견을 수렴하여 <박물관·미술관 진흥 종합계획> 등에서 관련 제도 개선 등을 제시하였으나 여건 개선이 미진한 상황이라고 볼 수 있다.

다른 한편으로 2022년 Museum의 정의가 Institution으로서의 사회적 역할을 더욱 강조하게 됨에 따라 국제적으로 박물관·미술관은 보다 많은 사회와의 접점을 갖는 노력을 기울이고 있다. 국내적으로는 박물관·미술관이 코로나19 이후의 변화된 사회문화적 환경에서 ‘적응’해 가야 하는 문제가 중요해지고 있다. 박물관·미술관이 시설이 아닌 ‘기

2) Oxford Dictionary

관'으로서 어떻게 운영되어야 하는가? 국내외적으로 화두가 되고 있는 이 문제를 해결하기 위해서 본 연구는 그 시작을 전문 인력의 문제에서부터 출발해 보고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 국내 박물관·미술관 전문인력에 대하여 문화 분야의 공공 인적자원 관리의 관점을 도입하여 국내 박물관·미술관 운영에 기여할 수 있는 정책적 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

본 연구에서 보는 박물관·미술관의 인적자원 관리란 박물관·미술관의 경영 목적 달성을 위한 활동과 이를 구성하고 있는 개개인의 목적 달성을 위한 활동 간에 상호 조화를 실현하고자 하는 일련의 통합적인 시책으로서의 종합적 운영관리 방안을 말한다. 보다 구체적으로는 '사람'이라는 인적자원을 토대로 조직이 목표를 달성하고, 지속적인 경쟁 우위를 가질 수 있도록 하는 인적자원 관리 시스템의 구축을 지향하는 '전략적 인적자원 관리'(Strategic Human Resource Management) 개념(배귀희·임승후, 2008: 65)을 중심으로 국내 박물관·미술관 전문인력 관리 현황과 실태를 살펴보고 정책적 방안을 도출하고자 한다.

세부적으로 본 연구의 목적을 다음의 3가지로 구분할 수 있다. 먼저 2023년을 기준으로 박물관·미술관 인력 실태(인력 규모, 활동 여건, 관련 제도 등)를 파악하여 관련 제도의 운영 관리 현황을 점검하고 운영 한계를 개선할 수 있는 방안을 마련하는 것을 주목적으로 한다. 다음으로 박물관·미술관 환경 변화에 따른 인력의 직무 변화를 포착하고 문화 서비스 제공을 위한 다양한 신규 직무를 발굴하고 이를 박물관·미술관 현장에 적용할 수 있는 방안을 모색하여, 최종적으로 박물관·미술관 전문인력을 문화 분야 공공인적자원으로 효과적으로 관리하고 지속가능한 박물관·미술관 운영에 기여할 수 있도록 인적자원 관리의 정책적 대안을 제시한다.

제2절 연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

가. 시공간적 범위

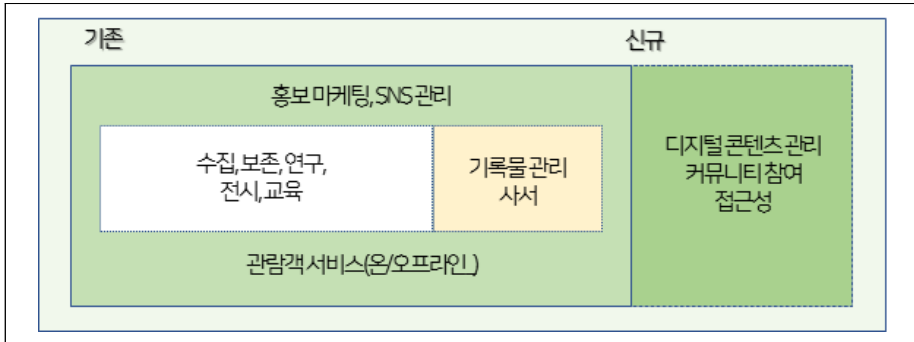
본 연구는 2023년을 기준으로 중단기적 적용 방안을 우선적으로 고려하되, 장기적인 차원에서 국내 박물관·미술관의 진흥과 발전을 위한 정책 방향을 함께 고려하여 수행하고자 한다. 공간적으로는 국내를 중심으로 국립, 공립, 사립 및 대학의 박물관과 미술관 기관을 대상으로 한다.

나. 대상적 범위

박물관·미술관 전문인력을 ICOM 정의에 따라 “전문적인 교육을 받았거나 박물관의 운영에 관련된 분야에서 동등한 실무 경력을 갖고 전문인력의 윤리 강령을 이수한 사람으로서 박물관 또는 박물관으로 인정받는 기관에서 일하는 모든 인력”으로 보고 박물관·미술관 전문인력의 범주를 〈수집·연구·전시·보존〉 영역에서는 공통 직무로 큐레이터, 레지스트라, 전시디자이너, 교육 및 관람객 서비스, 컨서베이터, 기록물담당자, 도서 및 미디어 관리(사서), 〈경영 및 관리〉 영역에서는 홍보마케팅 및 언론미디어, 관람객 서비스, 웹마스터, 소셜미디어 담당자로 설정하고자 한다. 여기에 박물관 정의 및 환경 변화에서 주목하고 있는 커뮤니티 참여, 디지털 전환에 따른 체험과 콘텐츠에 대한 해석(interpret)³⁾, 접근성과 포용성을 확장에 대한 역할을 담당하는 직무를 추가하여 본 연구의 전문인력 범주를 [그림 1-1]로 보고자 한다.

3) MUSA(2019) 내용 참고

[그림 1-1] 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력 범주



또한 박물관·미술관 전문인력의 경우 종사된 기관에서의 활동을 중심으로 관련 업무 능력과 역량, 기술을 배울 수 있다는 점에서 경력 숙련도가 상급 직무와 관련성이 높다고 볼 수 있다(AAM, 2017). 이에 전문인력의 범주 내에 동일 직무 내 직위 또는 직급으로 인한 리더, 중간관리자, 초급 실무자 등의 구분을 고려하여 직급에 따른 업무 책임 범위와 직무 간의 관계성을 고려하여 연구를 수행한다.

다. 내용적 범위

본 연구는 국내 박물관·미술관 전문인력의 직무 및 역량, 관련 자격 제도, 고용, 교육 및 훈련 등을 종합적으로 고려하고자 하며, 구체적인 연구 대상 및 내용적 범위는 2장에서 구체적으로 개념과 범위를 다루고자 한다. 내용은 다음과 같다.

국내 박물관·미술관에서 종사하고 있는 종사자를 연구 주 대상으로 하되 공공 부문의 인적자원을 살펴본다는 점에서 박물관·미술관 중 국가에서 관리하고 있는 국립 및 공립 박물관·미술관의 전문인력을 본 연구의 우선 고려 대상으로 본다. 다만, 박물관·미술관 전문인력의 활동 현황에 대하여 종합적으로 이해하기 위하여 4장 조사의 경우 기관의 유형별(국공립, 사립 및 대학) 운영자와 종사자를 대상으로 조사를 진행하고 각 그룹별 특징에 대하여 비교 분석하였다.

연구 대상을 중심으로 <표 1-1>에서 정리한 박물관·미술관 공공인적자원 관리의 영역에 대한 제도적 현황과 활동 실태를 분석하고, 분석 결과를 토대로 공공인적자원 관리를 위한 정책 방안을 제시하는 것을 연구의 범위로 하며, 본 연구의 2장에서 개념적 범위와 연구의 분석의 범위에 대한 내용을 담고자 한다.

본 연구의 3장에서는 박물관·미술관 전문인력이 소속된 기관 유형에 상관없이 공공인적자원으로서 국가에서 어떻게 관리되고 있는지를 살펴보려고 한다. 이를 위하여 <표 1-1>에서 제시되고 있는 전략적 인적자원 관리영역에 대하여 법제도 및 정책사업, 공공정책을 중심으로 현재 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 현황에 대한 내용을 살펴본다. 이 중 보수 및 승진 체계 등의 경우 개별 기관의 운영 상황을 파악하기 힘든 상황으로, 국공립 박물관·미술관에 종사하는 ‘학예연구직렬’을 중심으로 살펴보았다.

4장에서는 인적자원 관리의 영역 중 유지관리, 보상관리, 개발관리 영역을 중심으로 기관 유형별 운영자와 종사자를 대상으로 하여 설문 조사를 진행하였다. 조사 결과를 토대로 어떻게 인적자원 관리가 이뤄지는지를 살펴보고, 공공인적자원 관리를 위한 시사점을 도출한다. 3장과 4장에서 분석된 내용을 토대로 하여, 5장에서는 박물관·미술관 전문인력의 공공인적자원 관리를 위해서 필요한 정책 방안을 제안하고자 한다.

본 연구에서 국내 박물관·미술관을 중심으로 다루고자 하는 공공인적자원 관리의 범위와 영역을 정리하면 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 본 연구에서 적용하고자 하는 박물관·미술관 공공인적자원 관리 영역

대분류	미시적 인적자원 관리 적용 영역	전략적 인적자원 관리 적용 영역	박물관·미술관 정책연계 가능 영역
기본계획	직무관리	○	ICOM에서 제시한 뮤지엄 직무 공통
	인적자원 계획	○	법정계획으로 박미종합계획 연계
확보관리	채용관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	인사이동	○	학예사 자격 제도와와의 연계
유지관리	안전보건 관리	X	-
	이직관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	노사관계관리	X	-
보상관리	임금관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	복지후생	X	-
개발관리	인사평가	○	학예사 자격 제도와와의 연계
	교육훈련	○	학예사 자격 제도와와의 연계
	개발 및 경력관리	○	학예사 자격 제도와와의 연계

2. 연구 방법

가. 문헌 조사 및 사례 분석

공공·HR, 박물관·미술관 전문인력(학예 및 전문인력) 관련 국내외 법·제도·정책과 선행 연구 및 조사 보고서 등 문헌을 분석하였으며, 국내외 공공인적자원 관련한 사례, 국외 박물관·미술관 전문인력(학예 및 전문인력) 교육 및 훈련, 인적자원 관리 관련 질적 연구 결과 분석 및 관련 사례를 분석하였다.

나. FGI 및 심층 인터뷰

박물관·미술관 종사자를 대상으로 FGI와 심층 인터뷰를 통하여 고용 실태 및 업무 환경, 경력 경로 등을 조사하여 분석하였다. 국공립 박물관·미술관 분야별 종사자를 중심으로 진행하였으며, 사립 기관 종사자 고용 현황 및 실태에 대하여 사립 기관의 운영형태와 특성의 다양성으로 인하여 특정 대상에 대한 인터뷰를 별도 진행하지 않고, 종합적 차원에 사립 박물관·미술관 관련 현황과 실태 분석을 실시한 문화체육관광부(2022), 「2021년 등록 사립박물관·미술관 평가인증 시범운영」 및 손송이(2023)의 내용을 토대로 사립관 인력 정책 및 지원 현황, 고용 실태 등의 내용을 분석 정리하였다.

〈표 1-2〉 심층인터뷰 및 FGI 진행 내용

구분	인터뷰대상		
박물관	구 ○○	지자체 소속 학예사/전시	정규직, 경력 3년 이내
	박 ○○	지자체 소속 학예사/행정	정규직, 경력 3년 이내
	김 ○○	지자체 소속 학예사/전시	정규직, 경력 7년 이내
	이 ○○	지자체 소속 연구원/보존처리	계약직, 경력 5년 이내
	옥 ○○	국립 소속 학예사/교육	정규직, 경력 7년 이내
	김 ○○○	국립 소속 학예사/보존	정규직, 경력 10년 이상
	박 ○○	국립 소속 학예사/전시	정규직, 경력 10년 이상
미술관	최 ○○	국립 소속 학예사/전시, 소장품 관리	정규직, 경력 10년 이상
	우 ○○	지자체 위탁 아키비스트/아카이브	계약직, 경력 3년 이내
	이 ○○	국립 소속 전문인력/자료관리	계약직, 경력 3년 이내
	고 ○	국립 소속 전문인력/전시	계약직, 경력 5년 이내
	전 ○○	지자체 소속 학예사/소장품관리	정규직, 경력 7년 이내
	현 ○○	국립 소속 학예사/소장품관리, 전시	정규직, 경력 7년 이내
	안 ○○	지자체 소속 학예사/교육	정규직, 경력 10년 이내
	최 ○○	지자체 소속 학예사/교육	정규직, 경력 10년 이상
	황 ○○	국립 소속 학예사/교육	정규직, 경력 10년 이상
자문회의 명/일시		참석자	
뮤지엄 운영관련 자문회의(2023. 2.)		박물관학 전문가 3인	
학예사 고용 실태 관련 자문회의(2023. 8.)		전국학예사회 임원진 5인	

다. 설문조사

본 조사는 국내 박물관·미술관 운영자, 종사자, 그리고 박물관·미술관 입직 전의 예비 인력을 대상으로 고용실태와 업무 환경에 대한 현황을 파악하기 위하여 2023년 6월 20일부터 7월 9일 총 20일간, 구조화된 질문지 기반 웹 설문 조사로 진행되었다.

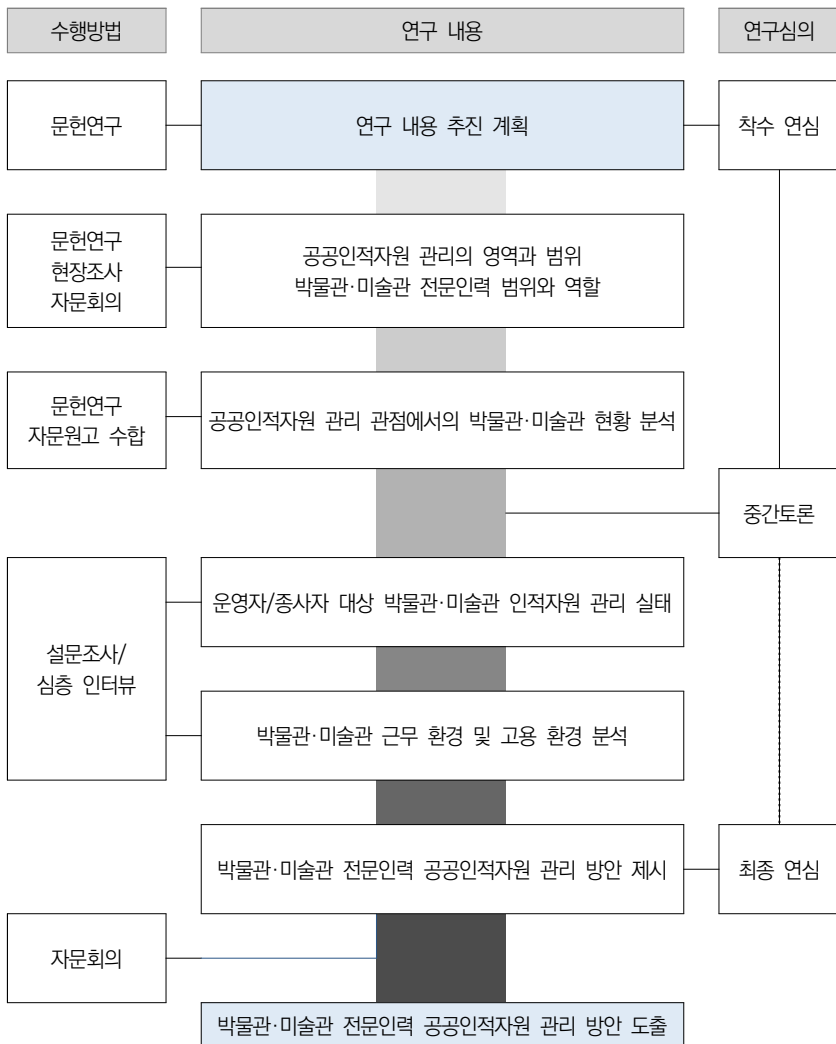
2022년 문화기반시설 총람을 기준으로 하여 할당 조건을 통하여 국내 국/공/사립/대학 박물관·미술관 기관 250개소를 선정하여 해당 기관을 대상으로 조사를 진행하였다. 대상으로 선정한 기관 외에 각 지역별로 추가적으로 조사에 참여하겠다고 의향을 밝힌 13개소 기관을 추가로 조사하여 총 263개소 박물관 및 미술관을 최종 대상으로 조사하였다. 아울러 종사자 대상으로 263개소 대상기관에 소속된 인력(학예, 전문, 행정) 1000명을 대상을 목표로 하였으며, 기관별로 추가적으로 응답에 응한 87명을 추가하여 최종 총 1,087명 표본을 대상으로 진행하였다.

예비 인력의 경우 2022년 기준 (사)한국박물관협회에서 예비인력대상 직무교육을 수강한 수강생과 선정된 기관 내에 계약직 및 정규 고용근로자를 제외한 대학 및 대학원 재학 인턴(또는 유사 직무 수행자)을 총 175명을 대상으로 조사를 진행하였다.

〈표 1-3〉 연구 조사설계

구분	기관 운영자	종사자	예비인력
조사 대상	국·공·사립/대학 박물관·미술관 운영자	박물관/미술관 근무하는 학예 및 전문인력	기관 인턴 및 자원봉사자, 관련학과 졸업(예정) 및 재학생 등
조사 규모	유효응답 기준 263 Sample	유효응답 기준 1,087 Sample	유효응답 기준 175 Sample
표본추출틀	전국 기관 리스트 추출 후 할당표집 (지역, 규모 등 고려)	조사대상 기관 내 소속직원 (5인 이상 기관: 할당표집, 5인 미만 기관: 전수)	편의표집 (유관기관 인턴 및 관련학과 재학/졸업자 대상)
조사 방법	구조화된 질문지에 기반한 설문조사 (Web 기반 자기 기입식 설문)		
조사 기간	2023년 6월 20일 ~ 7월 9일 (주말, 공휴일 포함 총 20일)		

[그림 1-2] 연구의 수행 방법 및 과정



박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

제2장

공공인적자원으로서
박물관·미술관 전문인력

제1절 박물관·미술관 업무환경과 전문인력의 역할

1. 박물관·미술관 전문인력이란?

1.1. 박물관·미술관 업무환경에서의 전문인력의 발전

박물관·미술관 전문인력, 국내에서는 학예사 또는 큐레이터로 대표되기도 하는 인력 군에 대하여 하나로 통일된 정의를 찾는 것은 쉽지 않다(김혜인, 2014). 실질적으로 박물관의 정의를 표하는 세계박물관협회 ICOM에서도 박물관·미술관 전문인력 Museum Professionals에 대하여 “전문적인 교육을 받았거나 박물관의 운영에 관련된 분야에서 동등한 실무 경력을 갖고 전문인력의 윤리 강령을 이수한 사람으로서 박물관 또는 박물관으로 인정받는 기관에서 일하는 모든 인력을 의미한다.”⁴⁾ 즉, 박물관·미술관 전문인력은 Museum의 전문 직무를 수행하는 사람들의 복수형 형태로서 박물관의 전문 직무를 수행하는 인력으로는 대표적으로 큐레이터, 에듀케이터, 유물 보존 및 복원 기술자, 안전 기술자(museum security engineer), 사서 등이 포함되며⁵⁾, 이들을 통칭하여 박물관·미술관 전문인력으로 보고 있다.

이러한 박물관·미술관의 전문 직군은 역사적으로 공공 박물관(public museum)이 생겨난 19세기 이후에 생겨난 직업군으로 직업 생성 초기부터 관련 직업군의 협회(Association)을 통해서 전문성을 확보하기 위한 노력이 시작되었다. 영국의 큐레이터와 박물관 비평가들은 미국 도서관 협회와 영국 도서관 협회를 포함한 사서들에 의해

4) 미국 국가 직업 인벤토리인 O-Net에서는 Museum Worker라는 용어를 쓰고 있으며, ICOM 1987년 박물관 인력으로서 Museum Staffs라는 용어를 사용하고 있다. ICOM 박물관 윤리강령은 전문적 실행을 위한 최소한의 기준을 설정하는 기준으로 활용된다고 볼 수 있다(원문: It sets minimum standards of professional practice and performance)

5) UNESCO(1993)는 박물관 경력의 시대의 흐름에 따라 지속적으로 발전하며 이를 통해 새롭게 등장하고 있는 박물관의 직무에 대한 이해가 중요함을 강조하고 있으며, (발간 당시) 박물관의 새로운 직무들을 통하여 박물관 경력(Museum careers)을 소개하고 있음

설립된 선례에 따라 박물관 문제에 전념하는 최초의 조직인 Museum Association(이하 MA)을 1889년 설립하고 ‘전문성 있는 직업군’으로서의 역할을 확대하는 노력을 폈하였다(Teather, 1990: 300)⁶⁾. 혁명을 통해서 루브르궁을 대중을 위한 박물관으로 전환시킨 프랑스의 경우 파리의 에콜 뒤 루브르(Ecole du Louvre)를 통하여 박물관과 연계된 학제와 전문 훈련을 1870년대부터 시작하는 등 소수 귀족을 위한 개인 또는 왕실의 컬렉션이 국민을 위한 박물관으로 전환되는 초기의 공공 박물관의 시대에서부터 박물관·미술관 전문인력은 그 역할과 위상이 함께 형성되어 간 것을 알 수 있다.

스스로의 전문성을 꾸준히 발전시켜왔다고는 해도, 결국 박물관·미술관 전문인력의 정의는 주지한 바와 같이 박물관의 ‘전문적 역할’에서 기인한 직업군으로서 박물관·미술관의 실질적인 역할 수행에 그 역할이 정해지게 된다는 점에서 박물관·미술관의 운영 목적, 즉 박물관·미술관은 무엇을 하는 곳 인가? 라는 지점으로 귀결될 수밖에 없다(O’Neil, 2008: 293).

O’Neil(2008)에 따르면 최초의 공공박물관은 ‘대중에 개방된, 가족을 위한 ‘이성적인 레크레이션’을 제공하는 교육적이고, 문명화하는 공간으로서 이전에는 없었던 개혁적 장소로서 이 당시 박물관·미술관 전문인력은 박물관의 사회적, 교육적 목표를 달성하기 위해 전시물을 구성하는 방식에 당대의 가장 최신의 이론적, 경험적 이해를 적용하였다(O’Neil, 2008: 293). 하지만, 19세기 중후반으로 넘어서면서 박물관이 일반 대중과의 거리를 두고, 엘리트주의와 예술자상주의 등을 강화해 가면서 ‘전문가에 의한, 전문가를 위한’ 공간으로 변모하게 됨에 따라 아이러니하게도 ‘박물관·미술관 전문인력’의 위상이 높아지게 되는 결과를 갖게 되었다. 앞에서 언급한 MA의 활동, 에콜 뒤 루브르의 훈련 과정 모두 이러한 맥락에서 나타나게 된 것으로 볼 수 있다.

이후 서구권에서의 박물관의 발전과 함께 박물관·미술관 전문인력이 다양한 협회를 통한 활동이 활발한 가운데 1946년 ICOM 설립을 통하여 국제사회에서 박물관·미술관 전문가들의 목소리를 하나로 모을 수 있게 되었다(Teather, 1990: 301). ICOM 초기의 가장 주된 관심사는 박물관의 교육적 역할, 전시, 문화자산의 국제적 교류, 문화유산의

6) 초기 공공박물관들이 학식 있는 엘리트 모임(소사이어티)로부터 형성되었기 때문에 당시 전문인력은 유급 큐레이터가 아닌 아마추어이자 박물관 설립의 주체였던 소사이어티의 명예 큐레이터가 함께 상주하기 하였다. 규모가 큰 박물관은 소장품을 개발하고 연구, 기록하는 것을 책임지는 유급 큐레이터를 두었으나, 유급 큐레이터는 발생 초기부터 아마추어와 구별되는 자신들의 전문성을 확보하기 위해서 단체를 조직하고 자신들의 직업적 이해관계를 공고히 하기 위한 노력을 지속하였다고 볼 수 있다(Wilkinson, 2012: 42)

복원과 보존에 관한 것으로 이를 통해 박물관의 초기의 전문인력의 주된 역할을 살펴볼 수 있다. 1970년대 후반에 이르러 ICOM의 활동이 보다 국제적인 활동으로 확장됨에 따라 유럽과 북미를 중심으로 아시아와 라틴아메리카의 개발 국가들의 박물관 인력과 복원가들(conservator)에 대한 훈련을 지원하기 위한 헌장이 1977년 모스크바 총회에서 채택되었으며, 동시에 1980년대 박물관의 지향과 목적, 그리고 역할 명시를 통하여 박물관의 전문적 역할 수행을 돕는 <박물관 윤리강령>(Code of Ethics)의 초안이 마련되었다. 이때 ICOM은 뮤지엄의 궁극적 목적인 사회와 사회의 발전을 위한 서비스 제공이라 명시하였는데, 이러한 박물관 목적의 전환은 이 시기 영국 등을 비롯한 서구권 각 국가별 박물관 환경 속에서 전문인력의 역할 확대에 영향을 미쳤다고 볼 수 있다 (Wilkinson, 2012: 43). 1980년대에 이르러 전 세계적으로 중소 독립(independent) 박물관이 확대됨에 따라 인력의 고용 여건이 열악해지고⁷⁾, 대형 기관에서 이뤄지는 전통적인 전문 활동으로서의 박물관·미술관 전문인력 역할이 다종으로 확대되는 중소형 박물관 내에서 모호해 짐에 따라 ICOM은 1986년 부에노스아이레스 총회에서 The ICOM of Professional Ethics을 채택하였다.

2조 제1항의 정의에 따라 박물관으로서의 자격을 갖춘 박물관 또는 기관의 모든 직원으로서 박물관의 관리 및 운영과 관련된 모든 분야에서 전문교육을 받았거나 이에 준하는 실무경험을 보유하고 있는 사람, 전문가 또는 자문 자격으로 위에 정의된 바와 같이 ICOM 전문 윤리 강령을 준수하고 박물관에서 일하는 독립적인 개인이지만 박물관 및 서비스에 필요한 상업적 제품 및 장비를 홍보하거나 취급하지 않는다(ICOM Statutes, Article 2.2조).

또한 1987년 UNESCO에서 발간된 <Staff training>은 박물관 인력의 훈련을 통해서 박물관인력의 역할과 정의, 의무 등을 명시하고 있는데 큐레이터 외에도 보존-복원(Conservator-restorator), 교육 전문가(Educator)에 대한 역할과 훈련에 대하여 상세하게 명시하며, 박물관·미술관 전문인력의 훈련을 통한 위상 강화를 꾀하였다. 이와 같은 국제적인 노력을 바탕으로 1980년대 이후 박물관학(Museology)이 학문의 영역으로서

7) 영국의 경우 1980년대 이후 Independent museum의 증가에 따라 전통적인 박물관의 역할과는 다른 중소 규모의 박물관의 역할과 기능, 그리고 그 기관에서의 전문인력의 역할에 대한 범위 등의 문제가 제기되었다(Boylan, 2006: 422)

대학을 중심으로 한 아카데미 영역에서 다뤄지고 하나의 ‘학문적 논의’를 확장할 수 있는 영역으로 자리매김하였다. 특히 2010년을 기점으로 ICOM에서 명시한 박물관학의 주요 내용⁸⁾을 통하여 박물관·미술관 전문인력 활동과 역할이 전문성에 기반을 둔 활동으로서 박물관의 전문 기능을 수행하는 데 반드시 필요한 영역임을 논리적으로 확인하고 다양한 학문적인 논의가 활발하게 이뤄질 수 있는 발판이 마련되고 있다⁹⁾.

반면 코로나19로 인하여 박물관·미술관이 폐쇄되고 기관의 활동이 멈춤에 따라 이를 기반으로 활동하는 전문인력이 활동이 크게 위축되고 서구권을 중심으로 전문인력의 일 자리 상실 등이 큰 문제로 떠오르게 되었으며 또다시 ‘박물관·미술관 전문인력’의 역할과 위상이 흔들리는 상황을 맞이하고 있다¹⁰⁾. 코로나19의 상황이 정리된 이후에도 관련 프리랜서 인력들의 고용 상황은 크게 나아지지 않고 있으며, 이에 대한 문제의식이 박물관 분야를 중심으로 확대되고 있는 추세이다.

1.2. 국내 박물관·미술관 환경에서 전문인력

가. 학예사의 정의와 학예사 자격제도

「박물관 및 미술관 진흥법」(이하 박미법)에 따르면 제6조 박물관·미술관 학예사에 대하여 규정하고 있는데, 4조에 해당하는 사업을 수행하는 인력으로, 자격제도의 급수에 따라 이를 구분한다고 명시하고 있다. 진흥법 내 내용을 기초하였을 때 박물관·미술관 학예사는 ‘박물관·미술관 사업을 담당하는 자’로 해석할 수 있으나, 국가기술자격제도로부터 파생되는 정의로만 보면, 학예사의 수행 직무는 ‘자료에 대한 수집, 정리, 보존, 전시회 개최’로 한정될 수도 있는 상황이다¹¹⁾. 최근 「박물관 및 미술관 진흥법」 내 2022

8) Museology의 주요 개념은 ICOM의 ICOFOM(International Committee for Museology)에서 개발한 참조 도구로 전 세계 박물관 전문가에게 제공되고 있음. 2010년 11월 7일부터 12일까지 중국 상하이에서 열린 제22회 ICOM 총회에서 발표되었음. François Mairesse와 André Desvallées의 조정하에 1993년에 ICOFOM이 시작한 이 프로젝트는 전문 분야에서 중요한 21개의 개념과 용어를 수년간 정의한 결과임

9) ICOFOM 홈페이지 내 <Key Concept of Museology>(접속기준: 2023. 5. 16.)

10) ICOM(2020)에 따르면 응답자의 84% 박물관 직원들이 봉쇄 기간 동안 원격으로 업무를 보았으며, 기관에 고용된 직원은 비교적 안정적인 고용을 보였으나, 프리랜서 직원들의 경우 16.1%가 일시적으로 해고되었다고 응답했고, 22.6%는 계약 갱신이 되지 않았다고 응답함

11) 자격증 제도를 운영하는 Q-NET에서는 학예사의 수행 직무를 박물관과 미술관을 구분하고 수행직무로 해당 내용을 명시하고 있음(2023. 7. 15. 기준)

년 신설된 제9조의 3에 따르면 ‘박물관 또는 미술관에서는 장애인 관련 업무를 전담하는 인력을 둘 수 있다’고 명시하고 있어, 학예사 외에 장애인과 관련한 업무를 전담하는 인력에 대하여 최초로 명시하였다. 하지만, 실질적으로 박미법상에서는 ‘학예사’에 대한 정의의 구체성이 떨어져 수행역할은 물론 전문인력으로서 위상이 법적으로 보장되지 못하고 있다(문화체육관광부, 2022:620).

공공인력관점에서 보면 국가 공무원으로 ‘연구직렬’로서 학예연구사(관)가 박물관·미술관에 배치되어 학예사의 업무를 담당하게 된다. 하지만 엄밀히 구분했을 때, 학예연구사(관)은 박물관·미술관 학예사인 경우도 있으며 그렇지 않을 수도 있다. 연구 직렬 중 학예연구사가 배치되는 곳은 박물관·미술관에 한정되지 않고, 관련한 연구를 담당하는 자로서 다양한 기관에 배치되어 관련 연구 업무를 수행하기 때문에 실질적으로 박물관·미술관 전문인력을 포함하되, 그 전체는 더 넓은 영역을 포괄하는 직군으로 볼 수 있다.

그 외의 비영리 기관으로서 사립기관의 학예사의 경우 박물관·미술관의 전문인력으로서 입직을 통해서 관련 전문 업무를 수행하는 자로서 활동하게 되며 학예사자격증 취득자의 경우 해당 자격증 소지자로서의 전문 업무를 담당할 수 있는 인력으로 인증받게 되는 것 외에 별도의 인증 절차는 없으며 명칭 역시 학예사, 큐레이터, 에듀케이터 등 직무를 중심으로 다양하게 불리게 되는 경우가 많다.

이와 같이 공무원 직렬과 달리 직무를 중심으로 발전하고 있는 ‘학예사’의 정의와 학예사 자격제도가 각각 서로 연계를 갖지 못한 상황 속에서 학예사의 ‘전문인력’으로 위상은 기관의 유형(국공립과 사립, 대학)에 기대어 하나로 통일되지 못하고 있는 상황이다.

나. 박물관·미술관 전문인력 개념의 적용과 한계

2000년 학예사 자격 제도의 도입 이후, 학예사 자격 내 직무 구분이 박물관·미술관 전문인력으로서 포괄적인 직무로의 확대가 필요하며, 이를 반영한 제도개선의 목소리가 2010년대 활발하게 이뤄졌다(윤태석, 2007; 최환·박은순, 2008; 양현미, 2009; 정종섭 외, 2009). 김혜인(2014)은 학예사가 곧 ‘유물 및 전시 관련 전문인력’이라는 인식으로 인하여 다양한 박물관 및 미술관 전문인력의 중요성이 상대적으로 약화될 수밖에 없는 상황이 발생한다고 보았다. 이러한 상황은 관련 전문인력들의 전문성 인정과 고용기회 창출의 걸림돌로 작용되는 지점을 지적하였다(김혜인, 2014:109).

학예사에 대한 별도의 규정이 없는 상황에서 이와 같은 학예사 관련 정책 개선의 노력은 ‘박물관·미술관 전문인력’이라는 단어를 통해서 그동안 학예사가 담지해오고 있는 유물 및 전시 관련 업무 외 박물관·미술관의 다양한 역할을 수행하는 자(者)로서 정의를 확대하고 있다고 볼 수 있다.

대표적으로 진흥법 제9조(박물관 및 미술관 진흥 시책 수립)에 따라 문화체육관광부가 수립하는 박물관 및 미술관 진흥 기본 시책으로서 수립된 <박물관 및 미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>에서는 학예사 외에 ‘현장에 부합하는 전문인력’이라는 표현을 사용하고 있으며 관련 전문인력의 채용확대(사립관), 예비 전문인력의 교육 실무과정 운영(대학관) 등으로 ‘전문인력’이라는 용어를 정책용어로 사용하고 있는 상황이다.

아울러, 문화체육관광부를 비롯하여 박물관 및 미술관 기관, 지자체 등에서 진행되는 다양한 박물관·미술관 인력 및 훈련 사업에서는 이미 2000년대 이전부터 ‘전문인력’이라는 용어가 사용¹²⁾되고 있으며, 전문인력의 범주 내에 큐레이터, 에듀케이터, 컨서베이터, 아키비스트 등이 포함되고 있는 것을 알 수 있다(국립중앙박물관, 1999).

(사)한국박물관협회(2021)에서 발간한 「사립 및 사립대학박물관 전문인력 지원 사업 인력 업무 표준안 개발 연구」에 따르면, 전문인력의 범주를 전시(큐레이터, 디자이너), 소장품 관리(레지스트라, 컨서베이터), 교육(에듀케이터), 행정(뮤지엄 매니지먼트, 관람객 서비스, 홍보)로 보고 박물관 및 미술관 전문인력의 직무 표준안을 개발하였다.

하지만, 여전히 ‘학예사 자격 제도’와 박물관·미술관 전문인력의 개념과 현장 적용에서의 혼란은 제도적으로 풀어야 하는 숙제로 남아있다(김하준, 2021: 17-23). 실질적으로 관련 전문인력이 되기 위해서 공무원으로서의 연구 직렬로 학예연구사가 되는 방법 외에 ‘학예사’라는 전문 직종의 명칭이 붙는 자격제도를 통과해야 하고 해당 자격제도가 규정하는 ‘학예사’ 정의에 부합하는 시험을 치를 수밖에 없는 구조이기 때문이다. 전술한 바와 같이 해당 제도는 ‘기술 자격’ 인증의 방식으로 박물관·미술관의 전문인력이자 연구 인력으로서의 역량을 인증하기에는 한계가 있다는 것이 박물관 전문가들의 의견이다¹³⁾. 물론 이를 보완하기 위해서 경력인증을 통해서 자격증을 받도록 하고 있지만, 실질적으로 입문 단계로서 ‘자격시험’이 다양한 박물관·미술관 분야별 또는 영역별 전문인력을 유치하고 확보할 수 있는 기회를 제공한다고 보기는 어려운 상황이다¹⁴⁾.

12) 국립중앙박물관에서 전문인력 교육 자료로 발간한 「박물관 전문인력 양성교육」(1999)에서 ‘전문인력’ 용어가 사용됨

13) 전문가 간담회 결과(2023. 2. 23.)

2. 박물관·미술관 운영환경 변화와 전문인력의 역할

2022년 세계박물관협회인 ICOM은 2019년 최초 변경(안)에 대한 비판을 겸허히 받아들이고, 다양한 국가적 맥락과, 박물관 관계자들의 의견 수렴과 긴 협의 과정을 통하여 박물관¹⁵⁾의 새로운 정의를 승인하였다¹⁶⁾. 새롭게 승인된 정의에 따라 박물관의 역할과 기능 역시 국가별 여건에 따라 새롭게 확장될 것이 기대되고 있다¹⁷⁾.

주지한 바와 같이 박물관의 정의가 명시하는 박물관의 역할 변화에 따라 박물관의 직무와 이를 수행하는 복수의 사람들의 역할도 변화할 수밖에 없다. 전통적으로 인식되는 역할에 대한 변화뿐 아니라, 새롭게 나타나는 역할을 포괄하는 인력으로 전문인력에 대한 새로운 역할 및 범주화 작업이 필요한 상황이다. 이와 함께 각 국가별로의 문화정책 관점에서 박물관·미술관에 요구되는 다양한 사회서비스를 반영하기 위해서도 전문인력의 역할 확대가 필수적인 상황이다.

2.1. 유물 관리에서부터 문화 서비스 매개까지

컬렉션에 대한 전문적인 이해를 바탕으로 이를 대중들에게 전달하고 매개하는 역할의 전문인력은 실질적으로 박물관·미술관의 컬렉션 관리에서부터 해석에 이르는 과정에 대한 이해가 필요하다. 세부적으로 유물을 직접적으로 보존처리하고 복원하는 컨서베이터와 유물에 대한 이해를 바탕으로 전시를 기획하는, 교육 프로그램을 기획하는 각각의 영역들이 구분되기도 하지만, 중소 규모의 기관에서는 이러한 일련의 일들이 전문인력 1~2인이 수행하는 업무가 되기도 한다(김하준, 2021; 손송이, 2023). 또한 박물관 정의에서도 볼 수 있는 것처럼 이러한 것들이 ‘사회에 대한 서비스’로 제공되어야 하는 상황에서 서비스의 수혜자로서의 방문객에 대한 이해도 필요하다.

관련하여 김현경(2017)은 박물관이 사회적 역할 수행을 위하여 문화적 활동 중심으로 서 박물관 기능 전환을 주장하였는데, 이를 실현하기 위해서는 박물관 리더십에 기반

14) 공통과목으로 박물관학, 언어(9개 국어 중 선택)가 있으며, 선택과목으로 총 13개의 과목이 제시되고 있음. 그 외에 박물관·미술관에서 이뤄지는 다양한 직무에 대한 고려는 없는 상황임

15) 여기서의 박물관은 Museum을 번역한 용어로 국내의 박물관·미술관을 통칭하는 표현으로 사용함

16) 1946년 설립 당시 처음으로 소개된 ICOM 박물관 정의는 2022년 이전까지 7회(1951, 1968, 1974, 1989, 1995, 2001, 2007)의 개정 과정을 거쳤다. - 장인경(2022: 3)

17) 장인경(2022)

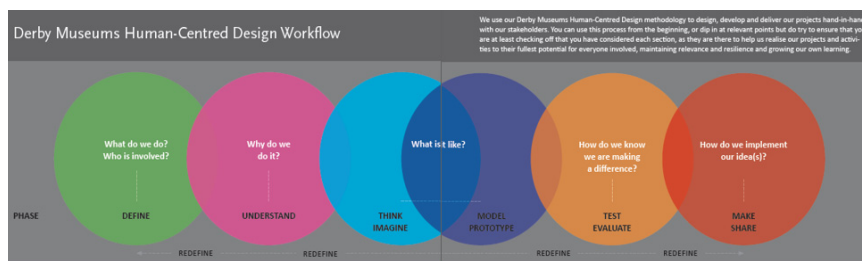
을 둔 인력 간의 소통 역량 확대를 통한 지식의 매개자로서 역할 수행을 강조하였다. 또한 양연경(2023)은 미술관 환경에서의 방문객을 위한 유·무형의 서비스 제공을 위한 디자인 싱킹 중심의 운영을 제시하였는데 이때, 미술관 인력은 관람객과 콘텐츠에 대한 서비스 매개자로서 역할을 수행하게 된다고 보았다. 이러한 관점들은 박물관·미술관이 유물관리기관에서 보다 문화를 포괄하는 사회서비스를 제공하는 기관이라는 점에서 최근 발표된 뮤지엄의 새로운 정의와도 맞닿아 있다.

2022년에 발표된 뮤지엄의 정의는 이전 대비 뮤지엄의 사회적 역할 수행을 강조하는 방향으로 제시되었다(장인경, 2022), 이러한 역할의 이행을 위해서 사회적 가치에 대한 보다 높은 전문인력의 역량 개발 등이 요구되는 상황이다. 앞서 살펴본 영국과 미국의 박물관 협회에서는 전문인력의 역량에 대하여 ‘포용’(Inclusion), ‘다양성’(Diversity), ‘공평성’(Equity) 등을 고려해야 함을 강조하고 있다. 전통적으로 유물에 대한 가치제고와 보존을 중심으로 전문적 역할을 수행해 온 전문인력에게 보다 높은 ‘사회적 소통’에 대한 역량을 요구하는 것을 알 수 있다.

[사례] 영국 Derby Museum Human-Centered Work-flow

- 영국 더비 박물관은 박물관 트러스트로서 Derby Museums Trust로서 Museum and Art Gallery, Pickford's House, Derby Silk Mill 등 3개의 박물관으로 구성됨
- 더비 박물관은 방문객들이 박물관에서 집합적이고 의미 있는 경험을 하고 박물관이 하는 일이 관람객의 삶과 관련이 있는지 확인하기 위해 ‘인간 중심 디자인 방법론’을 사용하여 이해관계자와 협력하고 듣고 이해하는 공동 제작 접근 방식을 개발함
- 인간 중심 디자인은 제품과 서비스를 개발하기 위해 활용되는 방법론으로 박물관 운영에 이를 적용하여 사용자의 컨텍스트를 보다 잘 이해할 수 있는 박물관 운영의 새로운 방식을 제안하고자 함

[그림 2-1] 더비 뮤지엄의 인간중심디자인 업무 수행 가이드



출처: Derby Museums Human-Centered Design Handbook

2.2. 디지털 전환에 따른 지식 콘텐츠 관리

2022년 포스트 코로나 이슈 이후, 비대면 소통의 일상화가 확산되면서 정보통신 기술의 인프라 확산에 따라 뮤지엄은 자료수집 및 보존, 전시 및 교육 운영 활동의 형태가 점차 진화되고 있다. 박물관, 미술관은 대다수 자료를 디지털 방식으로 저장하고 웹사이트, 모바일 앱, SNS 서비스 등을 활용하여 전시와 교육 참여 정보 알림, 예약, 온라인 감상 등의 서비스를 제공하고, 실시간 콘텐츠 접속 참여를 독려하는 추세이다. 즉, 기술과 감상 서비스의 융합을 통해 박물관·미술관 서비스의 변화를 만들면서 이러한 전시 관람 형태는 장소의 확장, 경험의 개인화, 정보 전달 경로의 집중화 양상으로 변하고 있다. 이는 곧 전시 관람의 물리적 공간에서 가상의 공간으로의 확장, 여럿이 함께 보는 단체 관람 경험에서 홀로 즐기고 감상하는 개인적 경험으로서 구체화되도록 한다. 이와 같은 변화 속에서 박물관·미술관 전문인력은 방문자의 경험을 공감각적으로 느끼고 이를 온오프라인에서 다양하게 즐길 수 있는 콘텐츠를 기획하고 설계하며, 또한 관리할 수 있는 능력이 요구되고 있다(MUSA, 2019).

[사례] Mu.SA Project(Museum Sector Alliance, Mu.SA)

- 포르투갈, 그리스, 이탈리아, 벨기에의 박물관, 문화 기관, 대학 등이 참여한 “박물관 영역 연합(Museum Sector Alliance, Mu.SA)”은 유럽의 박물관 분야 전문인력 재교육 프로젝트로, 전문인력 양성과 이들의 국가 간 이동을 장려하는 유럽연합집행위원회(European Commission)의 에라스무스+프로그램(Erasmus+ programme)에서 2016-19년 동안 총 124,882유로를 지원받아 진행됨
- 유사(Mu.SA)는 디지털 전환으로 인한 새로운 직업이 생겨나면서 정규 교육 및 훈련과 직업 세계 사이의 단절이 증가하는 문제를 해결하는 것을 목표로 함
- 디지털 관련 뮤지엄 분야에서 중요한 신규 직업 4개(Digital Strategy Manager, Digital Collections Curator, Digital Interactive Experience Developer, Online Community Manager)를 선정하고, 이러한 신규 인력이 갖추어야 할 기본적인 디지털 역량 22개와 일반적 업무 역량 20개로 분석함
- 뮤지엄 및 전시 분야 디지털 관련 신규 인력과 관련된 교육 프로그램 진행 방식은 개별 역량 분석을 기반으로 박물관 전문인력들이 각각의 역량들을 습득할 수 있도록 무크(Massive Open Online Course, MOOC) 형식의 ‘입문 과정(Introductory course)’과 e-Learning, 대면 강의, 업무 기반 학습 단계를 포함한 ‘전문화 과정(Specialization course)’으로 나뉨

출처: Homem et. al(2019)

2.3. 인문예술기반 사회적 공동체 형성

장인경(2022)¹⁸⁾은 새로운 박물관 정의의 승인에 있어 가장 큰 변화 중 커뮤니티의 참여를 꼽았다. 그동안 박물관이 커뮤니티에게 서비스를 ‘제공’했던 것을 넘어 커뮤니티가

18) 2023년 기준 ICOM 부회장이며, 박물관 정의 개정에 리딩멤버로 참여하였음

박물관에 ‘참여’하는 것을 공표한 것이다. 무형유산에 대한 관심을 비롯하여 커뮤니티를 기반으로 한 박물관에 대하여 에코뮤지엄, 오픈에어뮤지엄 등으로 익숙한 상황이지만 문화적 가치가 높은 오브제 중심의 박물관의 전통적인 개념에 대한 큰 변화라고 볼 수 있다.

커뮤니티 참여에 대한 박물관의 참여는 기존의 활동을 포함하여 박물관 외연 확장에 크게 기여할 것으로 기대되는 부분이다. 라틴아메리카를 중심으로 활발하게 이뤄지고 있는 커뮤니티 기반 마을 단위 박물관의 활동을 비롯하여, 북유럽 박물관의 도시개발 및 보존에 대한 박물관의 역할(이경진·박세현, 2020) 등 박물관이 과거가 아닌 현재를 살아가는 시민과 공동체에게 미래의 유산에 대한 새로운 관점을 제시하고 인문예술을 기반으로 하는 다양한 공동체 활동의 거점이 될 수 있는 기회를 상상해볼 수 있을 것이다.

[사례] 핀란드 헬싱키 박물관의 도시개발 자문 임무
<ul style="list-style-type: none"> • 헬싱키 시립 박물관은 토지와 환경, 건물 등의 활용에서 보존 작업을 지원하기 위해 도시의 건축자재 및 문화 환경에 대한 다양한 연구 프로젝트와 조사를 통한 공적 성명서 작성, 컨설팅 등을 수행하고 나아가 축적된 문서들을 통해 변화하는 도시를 연구함 • 박물관 직원은 지역의 ‘문화영향평가’의 자문기구로서 역할을 수행함 • 해당 역할 수행을 위하여 헬싱키 시립박물관 관장은 헬싱키가 포함된 우시마 지역의 건물 보존 자문 및 총 관리자로서의 임무를 수행함

자료: 이경진·박세현(2020)

3. 박물관·미술관 전문인력의 범위

살펴본 바와 같이 박물관·미술관 전문인력은 전통에서 현대로 이어지는 박물관·미술관의 역할과 위상에 변화에 따라 달라지고 있다. 반면 전문인력이 개념적으로 정의되어 직무 관점에서 봤을 때 박물관·미술관에서 전문적인 직무를 담당하는 직원(Museum specialists, Museum professionals)에서부터 박물관·미술관 소속되어 관련 업무를 담당 모든 직원(Museum worker, Museum staff)에 이르기까지 그 범주가 넓은 것을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 각국의 박물관·미술관 전문인력을 대표하는 협회 및 단체에서 설정한 박물관·미술관 전문인력 직무를 살펴보고 국내 상황을 고려하여 박물관·미술관 전문인력의 범위를 설정하고자 한다.

우선 박물관·미술관의 전문인력의 주요 업무로 수집·연구·전시·보존과 행정 및 경영 부분으로 직무를 구분하고 주요 선진국의 대표적인 박물관·미술관 관련 협단체인

ICOM, American Association of Museum(USA), Museum Association(UK), 프랑스 문화부에서 제시하고 있는 전문인력의 범주를 구분하여 비교하고 공통적으로 나타나는 직무와 차이가 나는 직무를 살펴보았다(〈표 2-1〉 참고).

프랑스 문화부는 문화부 홈페이지에서 박물관·미술관 전문인력의 직무 리스트와 각 직무의 역할에 대하여 상세하게 제시하고 있는데 비교 대상의 타 협단체보다 직위에 따른 직무를 세부 단위까지 고려하여 전문인력의 직무를 보고 있다. 박물관·미술관의 관리에서부터 주요 업무는 물론 최근 중요성이 높아지고 있는 디지털 인력, 기록물 및 DB 관리 인력까지 박물관·미술관에서 종사하는 종사자 전체를 전문인력의 직무로 보고 있음을 알 수 있다. 그에 반하여 ICOM과 MA의 경우 각 단체에서 제시된 윤리강령에 기초하여 ‘전문 훈련’을 받은 영역에 대한 직무 범위를 전문인력의 직무로 보고 있는데, ICOM의 경우 ICOM의 하위 단체인 ICOFOM에서 제시한 박물관학에 대한 공통 정의(Key Concept of Museology)에서 프랑스 문화부와 마찬가지로 비교적 상세하게 전문인력의 범주를 제시하고 있음을 알 수 있다.

〈행정·경영〉영역은 협단체별로 차이가 있는 부분이 앞선 주요 업무 영역보다 많았는데 미국 AAM의 경우 타 협단체보다 기금, 재정, HR 등의 경영 인력에 대하여 보다 상세하게 전문인력으로 보고 있는 것을 알 수 있다. 또한 ICOM과 프랑스 문화부는 박물관·미술관 운영 연구자를 전문인력의 범주로 보고 있는데 박물관·미술관의 거시적 또는 미시적 환경을 선제적으로 분석하고 전체 운영의 기획과 방향을 설정하는 전문인력으로 박물관학 관점이 반영된 결과¹⁹⁾로 볼 수 있다.

종합적으로 살펴봤을 때, 박물관 전문인력에 대하여 〈수집·연구·전시·보존〉영역에서는 공통 직무로 큐레이터, 레지스트라, 전시디자이너, 교육 및 관람객 서비스, 컨서베이터, 기록물담당자, 도서 및 미디어 관리(사서), 〈경영 및 관리〉영역에서는 관장 및 디렉터, 홍보마케팅 및 언론미디어, 관람객 서비스, 웹마스터, 소셜미디어 담당자 등이 전문인력의 범주에 포괄되는 것을 알 수 있다.

국내에서는 (사)한국박물관협회에서 해외의 전문인력의 직무 대비 포괄적으로 전문인력의 직무를 보고 있는 것을 알 수 있다. 전문인력이 업계 내에서 통용되고 있는 용어이지만, 법제도 및 자격제도 상에 학예사로 통칭되고 있는 상황, 해외와 달리 공공 지원이

19) 기존의 ‘유물’(collection) 관리 지향적인 방향에서 ‘기관’(Institutional) 운영 지향적인 신박물관학의 관점이 반영된 사항으로 볼 수 있음(ICOM, 2010)

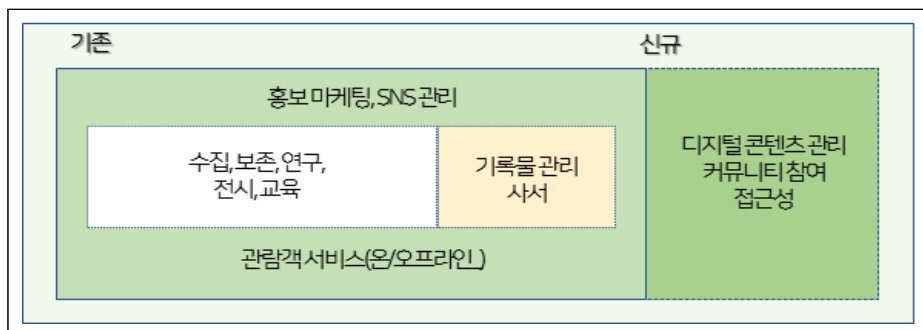
박물관·미술관 운영에 중요한 영향을 미치고 있다는 점에서 〈행정·경영〉 영역이 상대적으로 세분화되지 않은 상황이다.

또한 박물관·미술관 전문인력에 대하여 상기의 자료들이 코로나 이후의 상황과 변경된 박물관의 정의를 고려하지 못하는 점을 감안하였을 때, 앞서 살펴본 박물관·미술관의 새로운 변화를 수용할 수 있는 전문인력에 대한 범주 확대의 필요성은 확실하다.

이에 본 연구에서는 살펴본 선행 연구의 전문인력 직무의 공통영역과 새롭게 변화하는 박물관·미술관의 환경을 고려하여 박물관·미술관 전문인력을 ICOM 정의에 따라 “전문적인 교육을 받았거나 박물관의 운영에 관련된 분야에서 동등한 실무 경력을 갖고 전문인력의 윤리 강령을 이수한 사람으로서 박물관 또는 박물관으로 인정받는 기관에서 일하는 모든 인력”으로 보고 박물관·미술관 전문인력의 범주를 〈수집·연구·전시·보존〉 영역에서는 공통 직무로 큐레이터, 레지스트라, 전시디자이너, 교육 및 관람객 서비스, 컨서베이터, 기록물담당자, 도서 및 미디어 관리(사서), 〈경영 및 관리〉 영역에서는 홍보 마케팅 및 언론미디어, 관람객 서비스, 웹마스터, 소셜미디어 담당자로 설정하고자 한다.

여기에 국내외 박물관·미술관의 변화하는 역할과 기능을 고려하여 커뮤니티 참여²⁰⁾, 디지털 전환에 따른 체험과 콘텐츠에 대한 해석(interpret)²¹⁾, 접근성과 포용성을 확장에 대한 역할을 담당하는 직무²²⁾를 추가하여 본 연구의 전문인력 범주를 정리하면 다음의 [그림 2-2]와 같다.

[그림 2-2] 본 연구에서 다루는 박물관·미술관 전문인력 범주



20) 2022년 ICOM에서 공표된 Museum definition에 기초함

21) MUSA(2019) 내용 참고

22) 「박물관 및 미술관 진흥법」 제9조의3(박물관 또는 미술관의 장애인 편의성 보장 등) 1항에 따르면 ‘① 박물관 또는 미술관에 장애인 관련 업무를 전담하는 인력을 둘 수 있다.’라고 명시하고 있음. 인력과 관련하여 학에서 및 보존 전문인력 외에 유일하게 ‘전담’인력을 둘 수 있도록 하는 조항임

〈표 2-1〉 박물관 전문인력 국가별 구분

구분		ICOM	AAM	MA	프랑스 문화부	한국박물관협회
수집, 보존, 연구, 전시 등	공통	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 도서 및 미디어 관리	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객서비스 컨서베이터
	차이	전시 큐레이터 전시 가이드 전시장 설치전문가 데코레이터	사서 편집자 설치전문가 전시 코디네이터 포토그래퍼 이미지 매니저	컬렉션 매니저 포토그래퍼 어시스턴트	전시큐레이터/(커미셔너 전시프로덕션 책임자 전시장 설치전문 작품설치 전문 전시 가이드, 특수관객 전문가 컬렉션 DB 담당자 포토그래퍼	
경영 관리	공통	홍보 마케팅/언론 미디어 관람객 서비스 웹마스터/소셜미디어 관장 및 디렉터	홍보섭외담당자 웹마스터/소셜미디어 관장 및 디렉터	아웃리치 담당자 관람객 서비스 웹마스터/소셜미디어 관장 및 디렉터	마케팅 전문가 관람객 서비스 웹마스터/소셜미디어 관장 및 디렉터	홍보 관람객 서비스
	차이	관람객보호 행정담당 시설보완 IT/웹마스터 안전요원 박물관(운영) 연구자 문화프로젝트 코디네이터 관람객 서비스 프로젝트 매니저	사업경영자/관장 재원조성 담당자 회원제담당자 시설관리담당자 안전요원 관람객 분석가 자원봉사 코디네이터 HR 담당자	기금조성가	디렉터 재원조성담당자 시설관리담당자 안전요원 매표 담당자 관람객 분석가	뮤지엄 매니지먼트

자료: ICOM(2010), AAM(2017), 프랑스 문화부 홈페이지, (사)한국박물관협회(2021), 김혜인(2014) 참고하여 작성

제2절 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 개념과 범위

1. 공공부문 인적자원 관리 개념과 박물관·미술관 환경²³⁾

인적자원 관리는 장기적인 관점에서 조직의 역량을 키우고 개발하여 성과를 창출하는데 도움이 되는 활동으로 조직에서 비용이 아닌 경쟁우위를 창출하는 투자 관점에서 볼 수 있다(Cascio, 2014). 전통적으로 인적자원 관리는 민간 부문을 중심으로 발전해 왔지만, 공공의 서비스 제공이라는 공공부문의 목적과 이윤추구라는 민간부분의 목적을 동시에 달성해야 하는 공공기관에서 역시 인적자원은 다른 어떠한 자원보다 더욱 중요한 요소가 되고 있다(임채홍, 2009:2). 복합적인 사회 변화로 인해 민간분야는 물론 공공분야에서도 경쟁력을 갖추지 못하면 경쟁에서 살아남을 수 없게 되었다. 이러한 시대적 흐름에 있어 특히 인적자원개발과 교육훈련의 중요성은 더욱 강조되고 있다(김중해, 2011:5).

1.1. 공공부문 서비스 제공을 위한 인적자원의 역할

공공 부문에서 인적자원 관리에 집중하는 이유는 국가가 지원하는 기관이 제공하는 재화와 서비스의 중요성과 이들이 공공 안전, 사회 통합 및 국가 번영에 미치는 영향과 관련이 있다(Burke et al., 2013: 2). 이러한 서비스는 의료, 교육, 경찰 및 가족 지원 서비스와 같은 고객 및 지역사회와의 높은 수준의 직접적인 상호 작용을 수반하는 서비스부터 도로 유지보수, 대중교통, 상하수도 및 기타 공공시설과 관련된 공공 인프라 운영에 이르기까지 다양하다. 윤소영(2020)은 문화안전망의 개념을 통하여 사회서비스로서 공공문화 서비스의 개념을 설명하였다. 이와 같은 공공문화 서비스는 문화를 개인의

23) 본문의 내용은 Burke et al.(2013)에서 논의하고 있는 인적자원의 역할에 대한 내용을 요약 정리하여 연구자가 재구성하였음

일상 활동으로 보고 이를 제도적으로 지원한다는 의미를 내포하고 있으며, 여기서 제도적 지원은 국민이 국가에 요구할 수 있는 권리를 포함하며, 이에 대해 국가는 일정한 서비스를 제공할 의무가 있다고 설명하였다(윤소영, 2020: 147-154).

공공문화 서비스를 포함한 다양한 공공 서비스 제공의 의무를 가진 공공기관에서 해당 기관의 직원들이 내린 결정과 그들이 취하는 행동은 관련된 시민들의 안전, 복지 및 생활 수준에 상당한 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 가지고 있다(Burke et al., 2013: 1). 공공문화 서비스에 있어 박물관·미술관과 같은 장소기반 인프라를 통한 서비스 제공은 주민들의 창조적 문화활동을 위한 영향력과 잠재력을 지니고 있다는 지점에서 해당 기관에 속한 직원들의 문화 서비스 제공의 역할이 중요하다고 볼 수 있다.

특히, 공공 부문의 직원들이 수행하는 작업의 중요성을 고려할 때, 이러한 역할과 책임을 높은 수준으로 일관되게 수행할 수 있는 강력한 공공성을 확보하여 ‘공익’을 추구해야 하는 당위가 발생한다. 민간기관의 인적자원이 관리되는 방식은 이러한 역량을 방해하거나 향상할 수 있으므로, 공공 부문 기관의 특정 인적자원 요구에 적합한 방식으로 인적자원개발을 포함한 관리가 이뤄지는 것이 필요하며 핵심 이해관계자를 중심으로 기관의 인적자원 정책 및 관행의 영향력을 지속적으로 평가할 필요가 발생한다.

1.2. 공공서비스에 대한 공공투자수준과 정부의 노력

공공 부문에서 인적자원 관리에 집중해야 하는 또 다른 이유는 효율적 재정 지출과 관련이 있다(Burke et al., 2013: 3). 정부의 많은 예산이 공공인건비로 투입이 되는 상황에서, 이러한 비용의 막대함과 정부와 납세자에게 발생하는 상당한 예산 압박을 고려할 때, 예산이 가능한 한 효율적으로 사용되고 있으며 공공인적관리에 투입된 돈이 고객과 지역사회에 최대의 이익이 된다는 것을 보여줄 공공 부문 서비스 개선의 필요성 있다. 공공 부문 조직이 운영되는 특정 맥락에 초점을 맞추고 직원 복지, 직무 참여, 노동 이직, 리더십 및 조직 변화 등을 효과적으로 개선하여 서비스 제공의 질을 높이는 것이 바로 정부 재정에서 투입되는 예산에 대한 효율적인 소요에 대한 증명이 될 수 있다.

박물관·미술관의 전문인력은 박물관·미술관 공공문화 서비스의 질을 담보하는 가장 중요한 요소 중에 하나로 국가 및 지자체에서 운영하는 박물관·미술관 인력은 물론이고

사립 및 대학 기관에 소속된 인력들 역시 정부의 인력지원 사업을 통하여 고용되고 있는 상황에서 보다 높은 수준의 서비스를 기대하는 국민의 기대에 부응할 수 있는 인적자원으로서의 전문인력의 관리와 역량개발이 필요한 상황이다.

1.3. 공공기관이 직면한 노동력 규모 조정의 과제

공공 부문에서 인적관리에 집중하는 마지막 이유는 공공 부문 조직이 예측 가능한 미래에 전례 없는 도전에 직면하고 있기 때문이다(Burke et al., 2013: 3-4). 이러한 과제는 공공 부문 인력의 규모와 프로필, 직원이 근무하는 조건 및 이 부문에서 인사를 관리하는 방식에 중요한 영향을 미치고 있으며 국내에서도 인사혁신처, 국가인재개발원 등을 통해서 불확실한 사회의 변화에 대응하는 공공부문의 혁신과 인적관리의 중요성을 강조하고 있다(한국행정연구원, 2021: 39-40).

특히 현재 공공 부문 조직이 직면한 가장 시급한 우려 사항 중 하나는 정부 지출의 대폭적인 감소이다.²⁴⁾ 세계적인 경기 침체는 각국 정부의 모든 수준의 정부 수입에 영향을 미쳤으며, 정책 입안자들이 막대한 예산 적자를 줄여야 한다는 압력을 받고 있는 상황이며 이는 국내도 마찬가지 상황이다. 이러한 긴축 정책과 기타 긴축 정책(예: 임금 동결, 연금 제한)은 채용, 보상 및 서비스 제공 측면뿐만 아니라 고용 안정성 및 인력 사기 측면에서도 인적자원 관리의 주요 과제라고 볼 수 있다.

정부가 공공 부문 프로그램을 축소하고 합리화하려고 시도하는 시기에, 국가 지원 서비스에 대한 수요는 꾸준히 증가하고 있는 상황이다. 이러한 수요 증가의 상당 부분은 광범위한 인구 추세에 기인하지만, 서비스의 맞춤형 및 개인화에 대한 필요성도 증가하고 있다²⁵⁾. 따라서 많은 공공 부문 기관이 직면한 또 다른 중요한 문제는 어떻게 하면 증가하는 지역사회 수요를 효과적으로 해결하는 동시에 인건비를 절감할 수 있는가 하는 것이다. 이 도전은 지역사회에 요구가 특히 복잡하고 이러한 요구에 대응하지 못하면 즉각적이고 종종 심각한 결과를 초래할 수 있는 인적 서비스(의료, 법 집행, 교육, 사회복지)에서 심각해질 가능성이 높다(Burke et al., 2013: 3-4).

국민 개인의 문화 향유의 질을 높이기 위해서 서비스의 개별화와 맞춤화를 위해 노력

24) 경향신문 보도자료(2023. 8. 13.), 경기 침체에 감세 후폭풍…내년 사실상 ‘마이너스 예산’ 편성

25) ZDNET Korea(2023), 정부, 디지털플랫폼정부 국민체감 선도프로젝트 사업 착수

하는 박물관·미술관을 중심으로 볼 때 이러한 상황은 운영의 어려움으로 작용할 가능성이 높다. 사업비와 프로그램, 그리고 기관 운영에 드는 비용은 증가하더라도, 서비스를 기획하고 조정하는 인력에 대한 충분한 준비가 되지 못하는 경우 해당 예산에 대한 효과적인 지출이 어려울 수 있으며 서비스의 질 역시 담보되기 어려울 수 있다.

정부에 직접적으로 소속되어있는 기관으로서 국·공립 기관은 물론 정부의 예산을 통하여 전문인력을 고용하는 사립 및 대학 박물관·미술관의 경우 정부 지출의 삭감 등으로 인하여 정부 지원 감소가 이뤄질 경우 제공되고 있는 서비스의 질적, 양적 하락은 자명하다. 하지만, 정부의 전반적인 예산 감소가 지속되는 상황에서 지원에 대한 당위를 고집하는 방식보다, 박물관·미술관의 역할과 기능을 전문적으로 수행할 수 있는 방식으로의 운영 혁신을 고민해야 하며 이를 뒷받침 할 수 있는 공공부문으로서의 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리가 필요하다.

2. 21세기 박물관·미술관에서 인적자원 관리의 방향

2.1. 박물관·미술관 환경에서 인적자원 관리²⁶⁾

현대의 박물관·미술관 운영에 있어서 나타나는 두 가지 중요한 방향이 있다(Vigli, M.P & Argyropoulou, M., 2019: 2-3). 먼저, 첫 번째로는 유물 중심의 관리 관점으로 박물관은 관객들에게 가장 유용한 지식으로서 유물 또는 예술 작품에 대한 지식을 전달하는 것이라고 말하고 있다. 두 번째는 사회 중심적 관점이다. 이 관점에서 지식은 역사가, 고고학자 또는 과학자의 지식뿐 아니라 모든 사람들의 경험과 기억을 포함하는 공통의 속성으로 본다. 유용한 지식은 명시적이기도 하지만 아니라 암묵적인 것으로 박물관·미술관은 이러한 문화적 영향의 중심축이 되고 그 안에서 대중의 역할은 수동적 관람자가 아닌 능동적이며 창의적인 참여자로 위치하게 된다. 전통적으로, 박물관·미술관은 유물 중심의 관점을 선호해왔고, 이를 고수하기 위해서 그에 맞지 않는 다른 것을 배제하는 배타적인 성향을 띄기도 하지만(Jane.R. & Sandell, R., 2019) 박물관·미술관에 대한 사회적 요구는 더욱 커지고 있으며 특히, 코로나19의 기간 동안 박물관·미술관의 폐쇄는

26) Vigli, M.P & Argyropoulou, M.(2019)의 박물관·미술관 환경에서의 인적자원 관리 방향의 내용을 요약 정리하여 연구자가 재구성하였음

그들의 역할과 위상을 되돌아보게 만드는 시간을 갖게 하였다(ICOM, 2022: 23).

국가 및 기타 공공기관들이 박물관·미술관의 전통적인 역할에 따라 스스로를 정의하는 동안, 변화를 위한 사회정치적 경제적 문화적 힘은 또한 그들 자신을 재정의하게 만들어 가고 있다. 공공 서비스 의무에 대응하는 새로운 역할을 수행하는 박물관은 이제 스스로를 ‘그들 시대의 생활 문화의 일부’로 간주하고 대중은 더 이상 ‘그들의 이익을 위해 만들어진 전시회의 수동적 관찰자’로 위치하지 않고 있다(Vigli, M.P & Argyropoulou, M., 2019: 2; Hudson, 1998 재인용).

21세기 현대 박물관·미술관들은 새롭게 강조된 사회적 역할들을 통해 사회에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 인식하고 있다. 이러한 새로운 공공 중심 역할은 탈분화(소위 대중문화와 박물관과 다른 기관 사이의 경계의 모호함)와 지위나 지위에 상관없이 조직 내 사람들 간의 관계를 포함한 새로운 형태의 통합과 같은 포스트모더니즘의 특징을 받아들이고 있다고 볼 수 있다. 박물관들이 스스로를 재창조함에 따라, 그들은 관련성을 유지하고 공공의 이익에 가장 잘 봉사하고 촉진하는 종류의 서비스를 제공하기 위해 관객들과의 새로운 관계를 개발하는 것의 중요성에 점점 더 많은 관심을 기울이고 있다(Vigli, M.P & Argyropoulou, M., 2019: 2, Neves, 2002 재인용).

이런 의미에서, 21세기의 박물관들은 사회적, 도덕적 차원의 다음과 같은 책무를 갖게 된다. 방문객들이 창의적인 방법으로 도덕적 문제를 탐구하는 유물 또는 예술 작품에 참여하도록 돕는 것, 그들 자신이 도덕적 창의성의 작품인 전시회를 개발하는 것, 사회 가치의 해석자 역할을 하는 것, 그리고 기관 그 자체로서 도덕적 및 직업적 기준을 유지하는 것 등 과거와 현재와의 연결고리를 찾기를 중심으로 하는 박물관·미술관 재개념화의 개념은 전문적인 윤리와 존중에 의해 지배되어야 하는 현재의 박물관학 연구의 화두라고도 볼 수 있다(ICOM, 2021: 73-78).

즉, 전문성과 지역 사회와의 참여. 이러한 매개 변수는 집합적 기억의 주체로서 그들의 사회적, 문화적 역할을 올바르게 수행하기 위해 국내 박물관·미술관의 조직 기능을 재구성하는 중요한 요소가 될 수 있다(Vigli, M.P & Argyropoulou, M., 2019: 3, Neves, 2002 재인용).

2.2. 박물관·미술관 인적자원 관리의 중요성

코로나19 시기 동안 국가적 위기를 타개하기 위하여 투입된 예산에 대한 복구 방식의 하나로 정부는 공공의 다양한 부문에서의 효율적 예산을 강조하고 있다. 이러한 상황 속에서 기존의 예산의 감소 또는 정체를 고려할 때, 기존의 기능을 유지하고 더 나은 기능을 수행하기 위한 박물관·미술관의 내부적인 노력이 필요한 상황이다(ICOM, 2020).

또한 빠르게 변화하고 있는 사회문화환경에 대한 적응과 미래 박물관·미술관의 발전적 모습을 고민할 때 보다 효율적인 상황에서 좋은 서비스를 제공하기 위한 내외부적 혁신에 대한 목소리도 커지고 있다(ACE et al. 2016: 8). 박물관·미술관의 조직과 인력에 있어 전반적으로 엄격한 계층 구조, 대화 부족, 제한된 역량의 위임, 팀워크에 대한 인센티브 부족, 참여 관리보다는 인력 간 발생하는 문제 등을 미시적인 해법을 찾기 위해 노력해왔다. 하지만 최근에는 이와 같은 기능적 방식 외에 직원 역량을 강화하고 이를 조직의 자산으로 활용하여 보다 나은 서비스를 제공할 수 있는 방안을 모색해야 한다고 보고 있으며 인적 자원 관리의 중요성이 커지고 있다. 직업의 복잡성 증가, 전문적인 프로필의 다양화, 내부 의사소통의 필요성 증가, 더 많은 자격과 직원의 전문화에 대한 요구, 서비스의 질과 방문자와의 관계를 개선하기 위한 팀워크의 확대. 단순한 직원 관리의 논리에서 인적 자원 개발 정책으로 전환의 필요성이 높아지고 있는 것이다(ACE et al., 2016: 11-18).

3. 국내 박물관·미술관의 전문인력 인적자원 관리 필요성

3.1. 국내 박물관·미술관 인력 수요 및 공급

가. 문화 분야 전문인력 vs 박물관·미술관 전문인력²⁷⁾

전국문화기반시설총량²⁸⁾에 따르면, 문화기반시설은 매년 꾸준히 증가하고 있으며 그중 박물관·미술관의 최근 10년 증가폭(2013년과 2022년 비교)은 박물관은 740개관

27) 문화기반시설 내 전문인력은 전국문화기반시설총량 기준 전문직원을 별도로 두고 있는 도서관, 박물관, 미술관, 문예회관의 전문직원 수로 함

28) 문화체육관광부의 2013~2022년 전국문화기반시설총량을 기준으로 최근 10년간 박물관·미술관의 현황을 비교 분석함

→ 909개관, 미술관은 171개관 → 285개관으로 각각 22.8%, 66.7%씩 증가하였다. 5년간의 증가폭은(2018년과 2022년 비교)은 박물관은 873개관 → 909개관, 미술관은 251개관 → 285개관으로 각각 4.1%, 13.5%씩 증가하였다. 10년간에 비해 5년간의 박물관·미술관의 수 증가폭은 감소하였지만 절대 수치는 꾸준히 증가하고 있다. 특기할 점은 미술관의 증가폭은 10년 전, 5년 전 대비 모두 박물관 수 증가의 약 3배가량 된다. 참고로, 같은 기간 공공도서관의 경우는 10년 기준 45.9%(828개관 → 1,208개관), 5년 기준 15.9%(1,042개관 → 1,028개관) 증가하였다(〈표 2-2〉 참고).

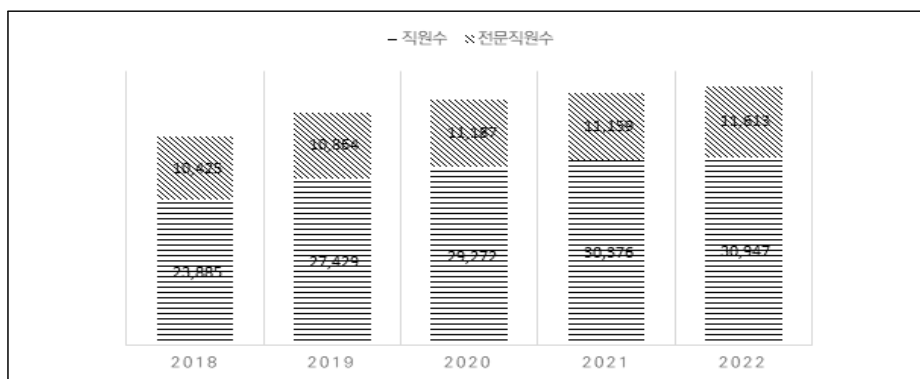
〈표 2-2〉 전국문화기반시설총량 내 문화기반시설 현황(2013~2022년)

(단위: 개관, %)

연도	총 계	국립도서관	공공도서관	박물관	미술관	문예회관	지방문화원	문화의 집
2022	2,972	4	1,208	909	285	267	231	68
2021	2,940	4	1,172	900	271	262	230	101
2020	2,888	3	1,134	897	267	256	230	101
2019	2,825	3	1,096	881	258	255	231	101
2018	2,749	1	1,042	873	251	251	231	100
2017	2,657	1	1,010	853	229	236	228	100
2016	2,595	1	978	826	219	229	228	114
2015	2,519	1	930	809	202	232	229	116
2014	2,375	1	865	754	190	220	229	116
2013	2,182	-	828	740	171	214	229	-
10년간 증가폭 (2013~2022)		400.0	45.9	22.8	66.7	24.8	0.9	-41.4
5년간 증가폭 (2018~2022)		300.0	15.9	4.1	13.5	6.4	0.0	-32.0

자료: 문화체육관광부, 2013~2022년 전국문화기반시설총량 재구성하였으며, 2020년부터 추가된 생활 문화 센터는 제외함

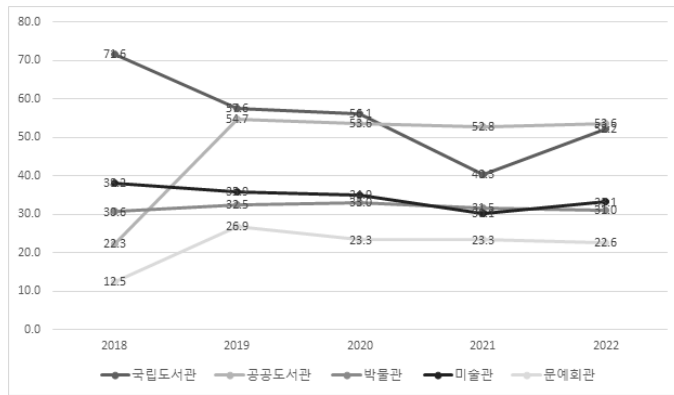
[그림 2-3] 문화기반시설 내 직원 수 및 전문직원 수(2018~2022년)



자료: 문화체육관광부, 2018~2022년 전국문화기반시설총량 참고하여 재구성함

전국문화기반시설총람 기준, 최근 5년간 문화기반시설 중 전문인력을 포함하고 있는 도서관, 박물관, 미술관, 문예회관의 직원 수와 직원 내 전문직원의 수는 [그림 2-3]에서와 매년 증가하고 있다. 좀 더 구체적으로 최근 5년간 도서관, 박물관, 미술관, 문예회관의 직원 내 전문직원의 비율을 살펴보면 <표 2-3>과 같이 각기 다른 패턴을 보이고 있다. 그중 본 연구의 대상인 박물관 및 미술관은 연도별 소폭의 증감은 있으나 대체로 전문인력의 비율은 전체 직원의 약 30% 수준인 것으로 확인되었다.

<표 2-3> 문화기반시설별 직원 내 전문직원의 비율(2018~2022년)



(단위: 명, %)

연도	구분(명, %)	국립도서관	공공도서관	박물관	미술관	문예회관
2022년	직원 수(A)	823	10,412	9,870	2,973	6,869
	전문직원 수(B)	430	5,580	3,064	985	1,554
	1관당 직원 수	205.8	8.6	10.9	10.4	25.7
	전문직 비율(B/A)	52.2	53.6	31.0	33.1	22.6
2021년	직원 수(A)	600	10,016	10,073	2,803	6,884
	전문직원 수(B)	242	5,292	3,177	844	1,604
	1관당 직원 수	150	8.55	11.19	10.34	26.27
	전문직 비율(B/A)	40.3	52.8	31.5	30.1	23.3
2020년	직원 수(A)	795	9,503	9,393	2,807	6,774
	전문직원 수(B)	446	5,090	3,096	980	1,575
	1관당 직원 수	265	8.38	10.47	10.51	26.46
	전문직 비율(B/A)	56.1	53.6	33.0	34.9	23.3
2019년	직원 수(A)	714	9,139	9,250	2,302	6,024
	전문직원 수(B)	411	4,999	3,009	826	1,619
	1관당 직원 수	238	8.34	10.5	8.92	23.62
	전문직 비율(B/A)	57.6	54.7	32.5	35.9	26.9
2018년	직원 수(A)	313	8,248	8,354	1,923	5,047
	전문직원 수(B)	224	4,675	2,854	657	2,015
	1관당 직원 수	313	7.92	9.57	7.66	20.1
	전문직 비율(B/A)	71.6	22.3	30.6	38.2	12.5

자료: 문화체육관광부, 2018~2022년 전국문화기반시설총람 재구성함

특기할 점은 직원 내 전문직원의 비율이다. 2018년 대비 2022년 공공도서관은 31.3%p 증가, 문예회관도 10.1%p 증가한 반면, 박물관은 0.4%p 증가에 그쳤고 미술관은 오히려 5.1%p 감소했다는 점이다.

박물관·미술관의 전문인력인 학예사(준학예사, 1~2급 학예사)는 최근 5년 평균 약 633건 정도의 자격증이 발급되고 있으며, 22년 기준 박물관 및 미술관 채용인력(채용예정인력 포함)은 대략 159명(국가 128명²⁹⁾, 지자체 31명³⁰⁾³¹⁾이다.

현재 학예사 자격 제도는 실무 경력이 필수로 요구되고 있어 자격을 취득하기 위해서는 반드시 경력을 쌓아야 한다. 그러다 보니 현장에서는 실무 경력이 필요한 예비 학예인력을 포함하여, 박물관 및 미술관의 잠재적 인력 공급은 점점 늘어나고 있는 실정이다. 물론, 박물관과 미술관의 수가 늘어났고, 그로 인해 박물관 및 미술관에 필요한 전문 인력의 수요도 이전보다는 늘어난 것은 사실이지만 현실적으로는 일자리에 비해 공급 인력이 더 많아지고 있는 상황이다(민경선, 2014)³²⁾.

현행법상 박물관·미술관은 학예 전문 인력의 배치를 의무 사항으로 규정하고 있지 않고 있으며, 앞에서 살펴보았듯이 박물관 및 미술관의 전문 인력 비중도 최근 5년간 30% 대로 큰 변동이 없는 실정임을 감안할 때 매년 양산되는 전문 인력에 대한 수요와 공급의 관리 및 인력 활용에 대한 전방위적 대안 마련이 필요하다. 왜냐하면 양산되는 전문 인력 중 특히 학예사 자격증을 취득한 인력의 경우, 기본적으로 문화 등 해당 분야(문화예술경영, 박물관 및 미술관, 고고학 및 역사학, 인문학 및 민속학, 문화재 영역 등까지 포함)에 대한 이론은 물론 실무 경력을 겸비한 숙련된 전문인력이기 때문이다³³⁾.

29) 학예연구직 공무원(16), 전문경력관(3), 전문임기제(1), 한시임기제(3), 기간제(61), 공무직(44)

30) 서울(6), 대구(1), 부산(1), 인천(1), 경기도(7), 강원(1), 경남(1), 경북(2), 충북(1), 충남(4), 전남(2), 전북(2), 제주(2)

31) 인사혁신처 나라일터 채용정보(<https://www.gojobs.go.kr>, 2023. 8. 19. 기준)에서 2022. 1.1.~2022. 12. 31. 기간 동안 공개된 박물관 및 미술관의 기관별 최종합격자 및 채용공고 정보를 기준으로 한정하였음. 이에 기관별 최종합격자 공고의 인원내 대상 상세한 정보(예: 추가채용, 결원채용, 신규채용 등 여부)는 반영되지 않음. 또한, 채용 분야가 명시되어 있지 않거나, 기계, 소방, 미화, 조리, 안내, 경비, 운전, 서기 등에 대한 채용인원은 포함하지 않았음. [학예연구직 공무원(연구사): 16명, 전문경력관: 3명, 전문임기: 1명, 한시임기제: 3명, 기간제: 61명, 공무직: 44명]

32) 민경선(2014), 큐레이터의 고용 불안정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 「문화정책논총」, 28-2, 76-103

33) 학예사 자격 제도에 따르면, 2급 이상의 자격 취득을 위해서 경력이 최소 12년 이상이 필요하며, 준학예사 필기 시험 합격에서부터 1급 정학예사까지 최대 21년 최소 19년이 필요함

나. 소장품 증가 vs 전문인력 고용 감소

「박물관 및 미술관 진흥법」에 기초하여 문화체육관광부에서 5개년으로 수립하는 박물관·미술관 종합계획의 기간을 기준으로 박물관·미술관의 현황을 비교해 보면 <표 2-4>와 같다.

2012년 <박물관 발전 기본구상>이 적용된 2014/2018년³⁴⁾과 이후 박물관 및 미술관의 실질적 종합계획으로서 <박물관 및 미술관 종합 발전 계획(2019~2023)>이 적용된 2019/2022년 관수, 직원 수, 학예인력 수, 소장 자료 수, 연 관람 인원 증가율을 비교해 보면, 모든 영역에서 2014/2018년의 5년의 성장 대비 2019/2022년 수치가 둔화된 것을 알 수 있다³⁵⁾. 2014/2018년을 비교한 결과 박물관·미술관 전체 관수는 19.1% 증가하였으며, 전체 직원 수는 14.1%, 학예인력 수는 18.9%, 소장 자료 수는 15%, 연관람 인원은 14.1% 증가하였다. 2019/2022년을 비교한 결과 관·미술관 전체 관수는 4.8% 증가하였으며, 전체 직원 수 11.2%, 학예인력 수 5.6%, 소장자료 수 15.4%, 관람객 수는 -58.8%³⁶⁾로 나타났다.

<표 2-4> 박물관·미술관 주요 통계 증감율 비교: 2014/2018년 vs 2019/2022년

연도	관수(개)	직원 수(명)	학예인력 수(명)	소장자료 수(점)	연관람인원(명)
2014	944	8,977	1,853	9,215,010	110,031,986
2018	1,124	10,239	2,203	10,597,179	125,540,715
증감율	19.1%	14.1%	18.9%	15.0%	14.1%
2019	1,139	11,552	3,835	12,569,537	110,610,856
2022	1,194	12,843	4,049	14,511,254	45,524,004
증감율	4.8%	11.2%	5.6%	15.4%	-58.8%

자료: 문화체육관광부, 「문화기반시설총람」(2015~2022년)

2020년 코로나19가 시작되는 시점에 가장 먼저 관람 통제되었던 박물관·미술관은 코로나19가 유행하는 기간(약 2년) 동안 폐쇄와 재개관을 반복하였으며, 방문허용 기간조차 예약제를 통하여 최소 인원의 방문을 허용하여 전반적인 관람객 감소를 확인할 수

34) 2012년 <박물관 발전 기본구상>은 2013년부터 실질적으로 적용되었으나, 5개년을 기준으로 2019년 이전의 5년으로 데이터를 분석함

35) 2023년 현재 기준, 문화기반시설총람 자료가 2022년까지 발간되어 있는 상황으로 2023년 통계를 제외하고 2019~2022년 통계를 기준으로 비교함

36) 관람객 수를 제외하고 관수, 인력 수, 소장자료의 경우 누적 통계로 볼 수 있기 때문에 전체 증감율로 판단할 수 있으나, 관람객 수는 당해 연도의 특수성을 고려해야 함

있다. 이는 개별 기관의 운영상의 문제로 발생한 것이 아닌 비대면 사회전환으로 인한 집합시설로서의 국민 안전 상황을 대비한 결과로서 볼 수 있다.

2023년을 기점으로 코로나19 이후 관람객 수의 회복이 기대되고 있으나, 국민의 문화여가 활동 공간으로서의 박물관·미술관이 이전 시기의 방문율을 회복하려는 노력 필요한 상황이며 이를 위해서 다양한 콘텐츠와 서비스의 제공이 이전보다 많아질 전망이다.

흥미로운 것은 소장 자료 수와 전문인력의 수 증가율이다. 2014/2018년 기간 동안 소장 자료 수의 증가는 15%이며 동시에 학예인력 수 역시 18.9%로 직원 수 증가에 영향을 미친 것으로 판단된다. 반면 2019/2022년의 경우 소장 자료 수의 증가가 이전 시기 대비 0.4%나 많은 15.4%로 나타나고 있는 것에 반하여 학예인력 수는 5.6%로 크게 감소하였고, 전체 직원 수의 증가 역시도 이전 시기 대비 감소한 것을 알 수 있다.

2014/2018년 기간 동안 박물관·미술관의 증가가 20%에 달하였는데 반하여 2019/2022년의 경우 시설 증가율이 5%가 채 안 되는 상황을 비교했을 때 이전 시기는 시설 확충의 정책적 결과로 박물관·미술관 설립 시 발생하게 되는 신규 인력이 많았던 것에 반하여 2019/2022년의 경우 시설 건립 건수가 현저히 낮아짐에 따라 고용 증가율이 떨어진 것을 유추할 수 있다.

앞선 전문인력 비교에서와 마찬가지로, 박물관·미술관의 주 기능인 문화유산의 전문적인 관리와 보존, 그리고 활용을 위해 반드시 필요한 요소인 전문인력은 신규 건립 시 발생하는 인원을 제외하고는 건립 이후에 박물관·미술관의 주 기능을 수행하는 인력의 수 증가를 찾기 어려운 것을 알 수 있다. 박물관·미술관의 소장품의 보안 문제로 인하여 관련 소장품의 관리를 외부로 위탁하는 데는 한계가 발생하기 때문에 소장품 관리를 위한 적정 인원은 매우 중요하다³⁷⁾. 이에 소장품 관리라는 주요한 임무를 수행하기 위해서 고정된 인력 수로 인하여 발생하는 내부 직원의 부가 업무 등에 대하여 업무 과중이 우려되고, 더 나아가 국가의 주요한 유산에 대한 관리 저하 문제가 발생할 수 있는 상황임을 알 수 있다. 또한 소장품에 대한 관리와 연구를 기반으로 박물관·미술관의 다양한 콘텐츠 및 지식 매개 서비스를 제공하는 관점에서도 한정된 인원을 통해서 발현되는 서비스 질 저하는 자명하다.

37) 여기서 이야기하는 적정인원은 현재 「박물관 및 미술관 진흥법」과 시행령 내에 제시되고 있는 최소인원의 개념과는 다름. 최소인원은 해당 등록을 위해서 기본적으로 갖춰야 할 요건에 해당하는 것이며 여기서의 적정인원은 관련 직무의 수행에 필요한 적정인원의 의미임

3.2. 박물관·미술관에 요구되는 전문인력

급변하는 환경 속에서 박물관 및 미술관에 요구되는 역할과 기능도 변화되어 왔다. 이는 앞에서 언급한 ICOM에서 2022년에 내린 Museum에 대한 새로운 정의를 통해서도 확인할 수 있다. 우리나라의 경우, 법률적 측면에서 정의된 박물관 및 미술관의 역할에 대한 새로운 변화를 실감하는 어려운 상황이지만 실제 현장에서는 이미 박물관 및 미술관은 문화 서비스 제공의 주요 거점으로 다양한 사회적 요구를 수용하는 역할을 하고 있다(Neves, 2002; 김현경, 2022).

특히, 최근에는 박물관 및 미술관에 전문성, 경험 제공, 체험활동 및 여가 공간 등에 대한 요구가 높아지고 있다. 이러한 동인으로는 다양한 매체 등의 발전으로 지식에 대한 접근성이 높아졌고, 문화향유에 대한 인식 향상과 민간에서 진행되는 다양하고 화려한 전시 및 공연 등의 수준이 점차 높아지고 있기 때문일 것이다. 이러한 변화는 코로나19 이후 더욱 가속화되고 있다(ICOM, 2020; 양혜원 외 2021).

본 연구에서 진행한 박물관·미술관 근무자(운영자, 종사자, 예비인력) 박물관·미술관 사회적 수요 변화에 대한 응답 결과는 이러한 상황을 다시금 확인할 수 있게 한다.

〈표 2-5〉 코로나19 이후 박물관·미술관에 대한 사회적 수요 변화(집단별)

(단위: 점)

질문	응답결과(점)				
	구분	감소(합)	변화없음	증가(합)	5점 척도*
1) 전문지식과 정보에 대한 제공	운영자	2.7	16.0	81.3	4.3
	종사자	5.9	23.6	70.5	4.1
	예비인력	8.1	15.7	76.2	4.1
2) 다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	운영자	0.4	8.8	90.8	4.5
	종사자	3.1	13.5	83.4	4.3
	예비인력	2.9	7.6	89.5	4.4
3) 새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	운영자	0.8	7.6	91.6	4.5
	종사자	1.7	9.0	89.3	4.5
	예비인력	2.3	7.0	90.7	4.6
4) 이용자 참여기반 여가활동 공간	운영자	1.1	13.0	85.9	4.4
	종사자	3.0	12.6	84.4	4.3
	예비인력	4.1	15.1	80.8	4.3

* 5점 척도 구성

요구 점점 줄어들고 있다(1)	-(2)	변화 없다(3)	-(4)	요구 점점 늘어나고 있다(5)
------------------	------	----------	------	------------------

〈표 2-5〉 조사 결과³⁸⁾에 따르면 운영자, 종사자, 예비인력 모두 코로나19 이후 박물관에 대한 사회적 수요가 증가했다고 응답했다. 사회적 수요의 세부 항목을 살펴보면, ‘새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간’으로서의 수요 증가를 가장 크게 체감하고 있는 것을 알 수 있다. 해당 영역에 대하여 조사 대상 중 연령대 기준 젊은 세대에 속하는 예비인력이 체감하는 증가폭이 큰 것을 알 수 있으며, 종사자보다 운영자들의 수요 체감이 더 높은 것을 알 수 있다.

그다음으로 ‘다양한 문화에 대한 이해와 경험제공’ 역시 신기술 체감과 함께 수요 증가 있다고 응답되었다. 예비인력과 운영자 모두 해당 항목에 대한 수요 증가 체감이 종사자보다 높은 것을 알 수 있다. ‘이용자 참여기반 여가활동 공간’에 대한 체감은 예비인력과 운영자 대비 종사자들의 경우 ‘다양한 문화에 대한 이해와 경험제공’보다 수요 체감을 높게 응답하고 있음을 알 수 있다. 박물관·미술관의 전통적 역할과 가장 관련성이 높은 ‘전문지식과 정보에 대한 제공’은 수요가 증가하기는 했으나, 타 항목 대비 해당 수요의 증가가 덜하다는 의견이 모든 집단에서 동일하게 나타났다.

이와 같이 기존의 박물관·미술관의 전통적 기능 외에도 사회에서 요구되는 기관의 역할이 새롭게 추가되거나 더욱 확대되는 상황 속에서 박물관·미술관 전문인력의 역할 변화와 위상에 대한 고민이 더욱 절실해지는 상황인 것을 알 수 있다.

3.3. 박물관·미술관의 전문인력 및 자격제도 운영 관리

정부(교육부와 고용노동부)는 “자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업능력 개발을 촉진하여 국민의 사회경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함을 목적”으로 1997년 3월부터 「자격기본법」을 시행하고 있다. 「자격기본법」 제3조는 자격 제도의 목적을 달성하기 위해 자격제도 관리·운영의 기본방향을 6가지로 제시하고 있다³⁹⁾.

38) 본 연구에서는 박물관 및 미술관에서 근무하는 직원 및 운영자, 예비학예인력 등을 대상으로 코로나19 이후 박물관 및 미술관에 요구되는 수요를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였음. 자세한 조사 결과는 뒤의 4장에서 다루도록 함

39) 국가직무능력표준에 부합, 자격 체계에의 부합, 교육 훈련 과정과의 연계, 산업계 수요에의 부응, 평생 학습 능력 중심 사회 정책의 기여, 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보 등 6가지임 -「자격기본법」 및 「자격기본법 시행령」

국내 박물관·미술관 전문인력의 주요한 제도로서 학예사 자격제도는 「자격기본법」을 준용하는 분야 내 유일한 자격 제도로서 2000년 자격 개설 이후 23년이 넘게 유지되고 있다. 오랜 제도 운용 기간에 비하여 실상 학예사 자격제도의 경우 지속적인 제도 개선의 요구에도 불구하고 큰 변화를 갖지 못하고 있으며 자격 취득 이후의 사항 등은 여타의 유사 자격제도에 비하여 매우 미비한 상황이다. 그로 인하여 전반적인 박물관·미술관 인력의 전문성을 담보하는 제도로서 위치하지 못하고 있는 실정이다(문화체육관광부, 2022).

그동안 학예사 자격 제도의 개선의 목소리는 분야 내에서의 상황을 고려한 제도 내에서의 조정 등을 중심으로 논의가 이뤄진 것이 사실이다(윤태석, 2007; 양현미, 2009; 김혜인, 2014). 반면 2010년을 전후로 활발하게 나타난 개선 논의 이후에 승급제도의 완화 외⁴⁰⁾에는 제도에 대한 변화가 크게 이뤄지지 않고 있다⁴¹⁾.

2023년 기준으로 학예사자격증 보유자가 누적 집계로 약 만 명을 선회하고 있는 상황이다. 정동일(2009)은 자격보유자 수가 대략 만 명 정도가 될 때까지 자격의 도입율이 증가하지만 이후부터 점차 감소하고 있음을 증명했으며, 해당 시기 이후 직업의 전문화가 진행되고 직업의 사회적 지위가 상승하면 해당 직업 집단의 생태학적 관점의 분석과 고려할 필요가 있다고 보았다. 즉, 박물관·미술관 인력의 전문화를 목적으로 했던 초기의 목표가 제도의 유지를 통해서 달성되고 있는 시점이라고 전제하였을 때, 이 시점에서 제도의 관리와 운영에 대한 점검과 개선이 절실하다. 이에 인적자원 관리의 관점에서 박물관·미술관 학예사 제도를 「자격기본법」에 해당하는 법률적 사항과의 정합성 차원에서 살펴보고 문화 분야 국가전문인력의 자격 차원에서 박물관·미술관 전문 직업으로서 자격 생태계에 대한 검토가 필요하다⁴²⁾.

40) 2012년 <박물관 발전 기본구상>은 학예사 제도의 승급제도의 완화를 통하여 인력 전문화의 목표를 달성하고자 함 - 문화체육관광부 보도자료(2012. 5. 23.)

41) 정종섭 외(2009)는 「박물관 및 미술관 진흥법상 학예사 자격제도에 관한 입법 평가 연구」에서 당시 학예사 제도가 갖는 한계를 다음과 같이 기술하였음. ▲학예사 승급 제도 요구되는 실무경력기간의 비현실성 ▲실무경력취득을 위한 체계적 현장실습방안 및 교육담당인력 부재 실무경력인증의 제한성 ▲박물관 전문적 기능을 간과한 학예사 자격제도의 명칭 ▲학예사자격증 활용방안의 부재. 해당 내용에 대하여 문화체육관광부가 종합계획 준비를 위해서 진행한 <박물관·미술관 진흥 종합계획 수립 연구(2019~2023)>(문화체육관광부, 2018)의 조사 결과에서도 유사하게 나타나고 있는 것을 확인할 수 있음

42) 정동일(2009)은 자격보유자 수가 대략 만 명 정도가 될 때까지 자격의 도입율이 증가하지만 이후부터 점차 감소하고 있음을 증명했으며, 해당 시기 이후 직업의 전문화가 진행되고 직업의 사회적 지위가 상승하면 해당 직업집단의 생태학적 관점의 분석과 고려할 필요가 있다고 보았음

4. 박물관·미술관 인적자원 관리 영역과 범위

4.1. 전략적 인적자원 관리(Strategic Human Resource Managemen) 접근

공공부문의 인적관리와 박물관·미술관과의 관련성, 그리고 박물관·미술관에서의 인적 관리에 대하여 선행 연구와 관련 논의를 살펴본 결과를 토대로, 본 연구에서는 국내 박물관·미술관이 가지는 정책적 환경에 비추어 박물관·미술관의 공공인적자원 관리방안을 전략적 인적자원 관리(Strategic Human Resource Management 이하 SHRM)의 접근방법을 통하여 모색하고자 한다.

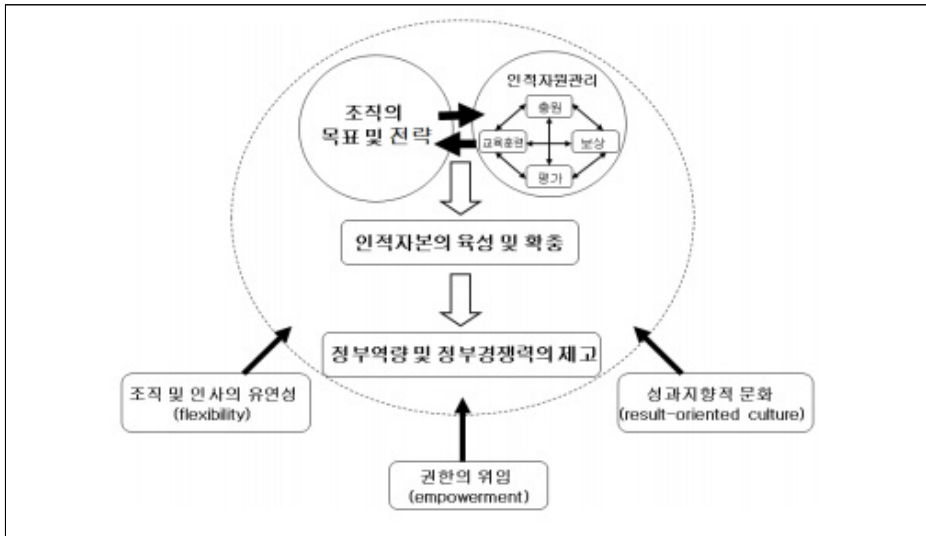
기존의 인적자원 관리와 관련된 연구는 인적관리(HRM)와 인적개발(HRD)을 구분을 통하여 채용에서부터 보상까지의 인적자원 관리 방식에 대한 미시적 시각에서 나누어 살펴보았다(배귀희·임승후, 2008: 65). 하지만 이러한 미시적 접근방식은 개별 박물관·미술관의 인적자원 관리에는 적합할 수 있으나 거시적 차원에서 박물관·미술관 정책 차원에서 보기에 한계가 있다는 점에 착안하여, 인적자원 관리에 대한 거시적인 시각(macro-perspective) 접근을 통해 조직의 관점에서 다양한 인적자원 관리의 활동이나 수단들을 바라보고 통합할 수 있는(배귀희·임승후, 2008: 65) 전략적 인적자원 관리(SHRM) 관점을 채택하여 본 연구에 적용하고자 한다.

전략적 인적자원 관리는 조직의 인적자원 관리, 즉 인사관리가 기관 운영을 위함에 그치지 않고 조직의 전략과 일치성을 통해 궁극적으로 조직의 발전을 위해 활용되는 것을 돕는다(배귀희·임승후, 2008:69; 손승혜·최명례, 2004 재인용). 전략적 인적자원 관리에서는 조직의 전략과 조직의 구조, 시스템, 과정, 구성원의 능력, 행동패턴을 고려한 외부환경 변화 적응력이 중요하다(배귀희·임승후, 2008: 69; Elmer. et al., 1994 재인용). 즉, 전략적 인적자원 관리는 조직의 비전과 목표, 조직의 내부 상황과 외부환경을 고려하여 최적의 인력을 개발·관리 하여 조직의 목표를 극대화하는 데 그 의미를 둘 수 있다. 인적자원 관리 방식을 조직의 전략적 관리와 연결한다는 점과 다양한 인적자원 기획과정을 통해 인적자원 방식들 사이의 조정과 정합성을 높인다는 점이 기존의 미시적 인적자원 관리와 다른 점이라 할 수 있다(배귀희·임승후, 2008: 70; Wright & McMahan, 1994 재인용).

배귀희·임승후(2008)는 자원기반이론에 근거한 전략적 인적자원 관리는 조직의 목표

와 인적자원 관리 방식 간의 정합성을 지속적으로 조정함으로써 조직의 경쟁우위를 확보하기 위한 좋은 수단이 될 수 있다고 보았다(배귀희·임승후, 2008: 81). 이를 정부차원으로 적용했을 때 [그림 2-4]와 같은 관계성이 나타난다고 보았다.

[그림 2-4] 전략적 인적자원 관리와 정부경쟁력과의 관계



출처: 배귀희·임승후(2008: 82)

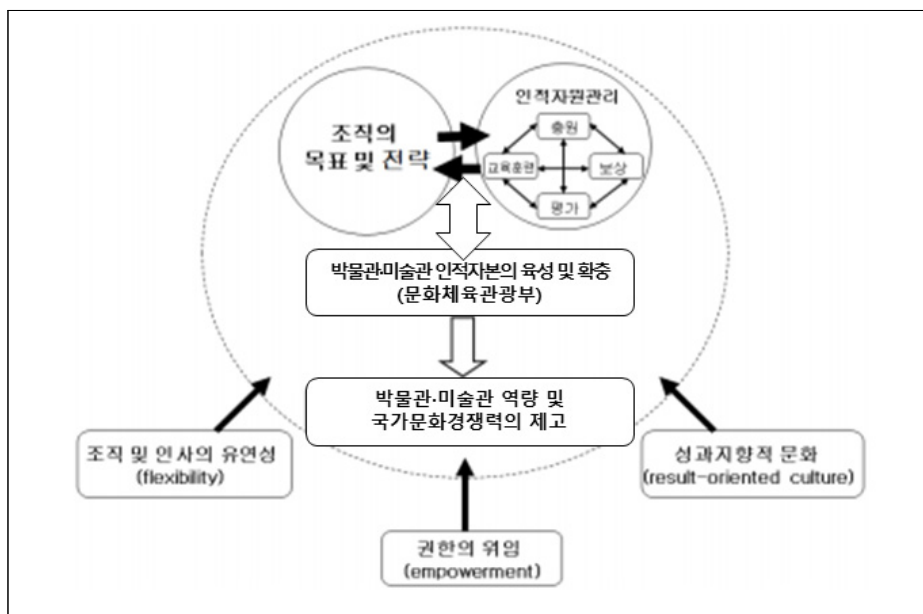
자원기반이론 관점에서 인적자원은 동질적이지 않고 이질적이지만 자본의 이동이 조직 내에서 크지 않다는 것을 가정한다. 이러한 가정하에 조직의 인적자본 특징성이 다양화하고 가치 있을수록 조직의 경쟁력의 우위가 높아질 수 있다고 보고 있다. 이는 정부와 같은 조직을 위한 인적자원 관리에 적합하다고 볼 수 있다(배귀희·임승후, 2008).

4.2. 박물관·미술관 인적자원 관리의 범위

「박물관 및 미술관 진흥법」 제5조의 2(박물관 및 미술관 진흥 기본계획)의 6항은 정부가 ‘박물관 및 미술관의 전문인력 양성에 관한 사항’에 대하여 계획을 수립하고 시행해야 한다고 명시하고 있다. 이는 ‘박물관·미술관 전문인력’ 양성에 대하여 국가의 역할을 명시한 것이다. 또한 박물관·미술관 전문인력의 다수를 이루고 있는 학예인력의 경우 입직 이후 타 직종으로의 이직률이 높지 않고 분야 내에서 전문성을 쌓는 ‘고숙련 유지형’의 직업군 특징을 보인다(유현주 외, 2021). 이에 본 연구에서는 박물관·미술관 전문인

력의 공공인적자원 관리를 위하여 [그림 2-5]와 같이 전략적 인적자원 관리의 개념을 본 연구의 주요 관점으로 적용하고자 한다.

[그림 2-5] 전략적 인적자원 관리와 국가 박물관·미술관 경쟁력과의 관계



출처: 배귀희·임승후(2008: 82) 내용에 기초하여 연구자 재구성

물론 박물관·미술관 전문인력이 개별 조직 차원에서 본다면 <표 2-6>에서 보는 바와 같이 일반적 인적자원 관리의 기본 계획 및 확보 관리(직무관리, 인적자원 계획, 채용관리, 인사이동)에 있어 차이가 나타난다. 우선 공공 부문에서 관리되는 국내 국·공립 박물관·미술관의 경우 100% 인건비를 국가에서 충당하는 공무원의 신분이며 이들은 국가 공무원으로서 행정안전부의 관리하에 관리되고 있다. 그렇기 때문에 인적자원 계획이 국가 전체 공무원과 함께 논의될 수밖에 없다. 반면, 민간부문의 학예사 자격을 취득한 자 또는 박물관·미술관 종사자로서 전문인력은 개별 기관에서 개별적으로 선발되는 구조이다. 이와 같은 이원적 구조하에서 개별 조직 인적자원 관리 영역의 세부 항목을 적용하기 어렵다.

반면, 전략적 인적자원 관리의 차원에서 본다면, 보다 거시적인 차원에서 적용 가능 영역을 구분하여 박물관·미술관 분야의 역량 및 경쟁력 제고를 목표로 개별 조직의 목표 및 전략이 인적자원 관리와의 ‘정합성’을 조정하는 것으로 공공인적자원 관리의 방안을

모색할 수 있을 것이다.

〈표 2-6〉 인적자원 관리와 전략적 인적자원 관리 적용 영역 구분

대분류	소분류	전략적 인적자원 관리 적용 영역
기본계획	직무관리	○
	인적자원 계획	○
확보관리	채용관리	○
	인사이동	○
유지관리	안전보건 관리	X
	이직관리	○
	노사관계관리	X
보상관리	임금 및 경력 관리	○
	복리후생	X
개발관리	인사평가	X
	교육훈련	○
	개발 및 경력관리	○

본 연구에서는 전략적 인적자원 관리 적용 영역에 대하여 박물관·미술관 정책적 차원에서 연계 가능한 영역을 함께 고려하여 살펴보고 이를 연구의 범위로 삼고자 한다. 이에 기본계획과 확보관리의 경우 정책연계 가능영역으로서 ICOM에서 제시한 뮤지엄 직무와 법정계획으로서의 박미종합계획, 그리고 국가에서 운영하고 있는 학예사 자격제도와 연계가능성을 타진할 수 있는 영역으로서 공공인적자원 관리 적용 가능영역으로 보았다. 반면, 유지관리, 보상관리, 개발관리의 영역의 경우 개별 기관과 종사자와의 관계성에 영향을 받는 영역으로 이원화된 국내 박물관·미술관 전문인력 고용 환경에서는 모든 세부 항목에 대하여 공공 인적자원 관리 적용이 어렵다고 판단했다. 이는 전술한 바와 같이 ‘공공기관이 직면한 노동력 규모 조정의 과제’에 있어 설명한 바와 같이 공공인적자원 관리가 무조건적인 ‘국가의 부담’으로 작용하는 것을 경계하고 개별 기관이 자구적으로 노력해야 하는 영역으로 보았다. 하지만, 전문인력의 경력관리 측면에서 ‘유지관리-이직관리’와 전문인력의 사회적 기회비용 보상 차원에서 ‘보상관리-임금관리’, 그리고 전문인력의 개발과 국가인재로서의 전문인력의 활용 측면에서 ‘개발관리-교육훈련, 개발 및 경력관리’는 공공인적자원 관리 적용 가능 영역으로 보고 이를 연구의 범위에 포함하였다.

〈표 2-7〉 본 연구에서 적용하고자 하는 박물관·미술관 공공인적자원 관리 영역

대분류	미시적 인적자원 관리 적용 영역	전략적 인적자원 관리 적용 영역	박물관·미술관 정책연계 가능 영역
기본계획	직무관리	○	ICOM에서 제시한 뮤지엄 직무 공통
	인적자원 계획	○	법정계획으로 박미종합계획 연계
확보관리	채용관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	인사이동	○	학예사 자격 제도와 연계
유지관리	안전보건 관리	X	-
	이직관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	노사관계관리	X	-
보상관리	임금 및 경력 관리	○	문화 분야 전문인력 고용 및 노동 환경 연계
	복리후생	X	-
개발관리	인사평가	○	학예사 자격 제도와 연계
	교육훈련	○	학예사 자격 제도와 연계
	개발 및 경력관리	○	학예사 자격 제도와 연계

상기의 내용을 연구의 범위로 하여 본 연구의 3장에서는 박물관·미술관 전문인력이 공공인적자원으로서 어떻게 관리 되고 있는지에 대한 현황을 중심으로 살펴보고자 한다.

현실적으로 박물관·미술관의 전문인력은 기관 차원이 아닌 종합적인 차원에서 관찰되어 온 바가 없다. 이에 3장에서는 국내 박물관·미술관 전문인력에 대한 현황(법제도, 고용 현황, 보상 현황, 개발(교육 및 훈련) 현황 등)을 인적자원 관리 차원에서 재 분류하고 분석하여 박물관·미술관 전문인력의 공공 인적자원 관리를 위한 현 상황의 한계와 시사 점을 도출한다.

3장에서 공공부문에서의 인적자원 관리 현황을 살펴봤다면, 4장에서는 인적자원 관리를 위한 박물관·미술관 전문인력의 활동과 기관별 인적자원 관리 현황에 대한 조사 결과를 분석하고 시사점을 도출하여 인적자원 관리방안 마련의 근거를 마련하였다. 또한 현직 종사자의 의견과 함께 분야 내 진출을 목표로 하고 준비하고 있는 예비인력을 대상으로 하여 관련 제도에 대한 인식을 확인하고 제도적 개선을 위한 자료로 활용하고자 한다.

5장에서는 3장과 4장의 내용을 근거로 하여 종합적인 차원의 박물관·미술관 전문인력의 공공인적자원 관리의 방향을 제시하고 필요 정책 방안을 제안한다.

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

제3장

국내 박물관·미술관 전문인력의
인적자원 관리 현황

제1절 인적자원 계획 및 확보

1. 박물관·미술관 전문인력 관련 법제도

2장에서 살펴본 바와 같이 박물관·미술관이 과거의 유물에 대한 보존과 관리 중심에서 점차 다양한 문화 서비스를 제공하는 역할의 확대되고 있다. 이러한 변화 속에 박물관·미술관 전문인력의 역할이 확대 되는 것은 자명하며, 박물관·미술관 전문인력의 인적자원으로서의 계획을 살펴보기 위해서는 변화된 박물관·미술관의 위상과 역할을 새롭게 고려해야하는 상황이다. 즉 박물관·미술관을 둘러싼 외부 환경 변화에 맞게 공적 자원으로서 박물관·미술관의 전문인력의 역할과 범위를 확대할 필요가 있다.

이에 본 절에서는 박물관·미술관 전문인력의 인적자원계획과 확보에 대하여 법제도적 차원의 현황을 살펴본다. 확대되고 있는 전문인력의 역할과 위상을 고려하여 박물관·미술관의 직접적 관련성이 높은 「박물관 및 미술관 진흥법」(이하 박미법) 외에도 박미법의 상위 법률로서 「문화예술진흥법」과 박물관·미술관에 대한 사항을 법률적으로 정의하고 있는 문화예술교육, 지역문화, 여가 분야에 관한 법제도를 함께 살펴보고자 한다.

박미법은 박물관·미술관 진흥을 위한 다양한 정책적 시책을 마련하는 실질적 근간으로서, 박물관·미술관 전문인력에 대하여 학예사 자격 제도 운영을 비롯한 전문 인력 계획을 국가 주도로 계획하도록 명시하고 있다. 다른 한편으로 「문화예술진흥법」 2조에서 박물관·미술관은 ‘문화시설’로 정의하고 있으며 이에 근거하여 6조에서 문화시설에 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력 양성에 관한 사항을 규정하고 있다. 즉, 「문화예술진흥법」에 따르면 박물관·미술관 전문인력은 문화예술 전문인력으로서 위상을 갖게 된다.

이러한 개념적 범주하에 우선적으로 문화예술 분야 법률에서 규정하고 있는 전문인력에 대한 정의와 공적 인력 자원 계획과 확보 내에서 박물관·미술관 전문인력과의 관련성을 찾고 관련 근거 조항 및 제도를 살펴본다. 아울러, 박물관·미술관 전문인력과 직접적 연관성이 있는 학예사 자격제도와 이와 연계된 인력 지원사업을 검토한다.

이와 같은 내용을 통해 박물관·미술관 전문인력의 범위를 다양한 문화예술 분야의 전문인력 개념으로 확대해 연결함으로써 문화예술 분야에서 전문인력에 대한 계획과 확보를 위한 법제도 현황을 파악하고 나아가 박물관·미술관 전문인력에 대한 공적 관리의 당위성을 도출해 보고자 한다.

1.1. 「박물관 및 미술관 진흥법」과 박물관·미술관 전문인력

「문화예술진흥법」과 달리 「박물관 및 미술관 진흥법(1991. 11. 30., 제정, 2022.7.19., 시행)」(이하 박물관미술관법)에서 다루고 있는 전문인력의 정의와 명칭은 구체적으로 명시된다. 법률에 따르면 박물관·미술관의 전문인력은 ‘학예사’로 칭하며, 박물관·미술관의 주요 사업을 담당하는 인력으로 정의된다. 박물관·미술관의 주요 사업과 관련한 학예사의 주요 업무는 박물관자료의 수집·관리·보존·전시, 박물관자료에 관한 교육 및 전문적·학술적 조사·연구, 박물관자료의 보존과 전시 등에 관한 기술적 조사·연구, 각종 행사 개최, 간행물의 제작과 배포, 타 기관과의 협력 등이 있으며(동법 제4조 제1항), 미술관 사업의 경우 이를 준용한다고 명시되어 있다. 이러한 학예사는 동법 제6조에 의거한 별도의 자격제도 시행을 통해 관리되고 있다. 한편 동법 제9조의2에서는 박물관·미술관은 소장품의 보존 및 관리를 위한 적절한 ‘전문인력’을 마련해야 한다는 내용에서 학예사라는 명칭 외에 전문인력이라는 명칭을 활용하고 있다. 따라서 이때 전문인력은 학예사뿐만 아니라 박물관·미술관의 자료수집과 관련한 업무를 하는 인력을 포함하여 박물관·미술관의 전문인력으로 폭넓게 정의하는 것으로 볼 수 있다.

한편 현재 시행되고 있는 법률상 전문인력 관리의 측면에서 학예사 자격제도에 관한 규정과 박물관·미술관 진흥을 위한 시책 수립에 관한 조항의 하나로 학예사 인력양성에 대해 언급 이외에 전문인력 양성을 위한 교육과 연수 등에 관한 내용이 구체적으로 명시되어 있지 않다. 다만 박물관·미술관이 수행하는 주요 사업에 대해 명시한 내용에서 전문인력 양성과 관련해 간접적으로 언급하고 내용을 살펴볼 수 있다. 동법 제4조 제6항에서 각 기관의 주요 사업 중 하나로 “국내외 다른 박물관 및 미술관과의 박물관자료·미술관자료·간행물·프로그램과 정보의 교환, 박물관·미술관 학예사 교류 등의 유기적인 협력”을 수행하는 것으로 규정하고 있다. 이때 조문에서 언급한 타 기관과의 정보 교환 및 학예사 교류를 통한 네트워킹 기반의 협력사업을 일종의 학예사 인력에 대한 재교육 및

연수 활동으로 본다면, 각 박물관·미술관의 주요 사업으로서 하나로 전문인력 관리 및 교육을 명시하고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-1〉 「박물관 및 미술관 진흥법」 내 인력자원 관련 내용

「박물관 및 미술관 진흥법」 제4조(사업)

- ① 박물관은 다음 각 호의 사업을 수행한다. <개정 2007. 7. 27., 2016. 2. 3.>
 1. 박물관자료의 수집·관리·보존·전시
 2. 박물관자료에 관한 교육 및 전문적·학술적인 조사·연구
 3. 박물관자료의 보존과 전시 등에 관한 기술적인 조사·연구
 4. 박물관자료에 관한 강연회·강습회·영사화(映寫畵)·연구회·전람회·전시회·발표회·감상회·탐사회·답사 등 각종 행사의 개최
 5. 박물관자료에 관한 복제와 각종 간행물의 제작과 배포
 6. **국내외 다른 박물관 및 미술관과의 박물관자료·미술관자료·간행물·프로그램과 정보의 교환, 박물관·미술관 학예사 교류 등의 유기적인 협력**
 - 6의2. 평생교육 관련 행사의 주최 또는 장려
 7. 그 밖에 박물관의 설립 목적을 달성하기 위하여 필요한 사업 등
- ② 미술관 사업에 관하여는 제1항을 준용한다.

「박물관 및 미술관 진흥법」 제6조(박물관·미술관 학예사)

- ① 박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 **제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사**(이하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 제2항에 따른 학예사 자격을 취득하려는 사람은 학예사 업무의 수행과 관련된 실무경력 등 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖추어 문화체육관광부장관에게 자격요건의 심사와 자격증 발급을 신청하여야 하며, 문화체육관광부장관은 신청인의 자격요건을 심사하여 해당 자격요건을 갖춘 사람에게 자격증을 발급하여야 한다. 이 경우 준학예사 자격을 취득하려는 사람은 문화체육관광부장관이 실시하는 준학예사 시험에 합격하여야 한다. <신설 2013. 12. 30., 2019. 11. 26.>

제9조(박물관 및 미술관 진흥 시책 수립)

- ① 문화체육관광부장관은 국·공·사립 박물관 및 미술관의 확충, 지역의 핵심 문화시설로서의 지원·육성, **학예사 양성 등 박물관 및 미술관 진흥을 위한 기본 시책을 수립·시행**하여야 한다. <개정 2008. 2. 29.>
- ② 국립 박물관과 국립 미술관을 설립·운영하는 중앙 행정기관의 장은 제1항에 따른 기본 시책에 따라 소관 박물관과 미술관 진흥 계획을 수립·시행하여야 한다.
- ③ 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 기본 시책에 따라 해당 지방자치단체의 박물관 및 미술관 진흥 계획을 수립·시행하여야 한다.

제9조의2(박물관 및 미술관 자료수집 등의 원칙) ① 박물관과 미술관은 박물관·미술관 자료의 목록 및 자료의 취득·변경·활용 등에 관한 사항을 성실히 기록하고 이를 지속적으로 관리하여야 한다.

- ② 박물관과 미술관은 **소장품의 보존 및 관리를 위하여 적절한 전문인력, 수집(收藏) 및 전시 환경을 마련**하여야 한다.

* 자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>. 2023. 6. 30. 기준) 내 「박물관 및 미술관 진흥법」

그러나 현행법과 달리 시행 예정인 「박물관 및 미술관 진흥법(시행 2023. 12. 21.)」에서는 인적자원 관리의 차원에서 박물관·미술관의 전문인력 양성에 대한 중요성이 확대되고 있음을 확인할 수 있다. 예를 들어 학예사 양성 등을 포함한 박물관·미술관 진흥에 관한 시책 수립의 의무를 국가 및 지방자치단체의 책무로 언급하는 조문을 제2조의2로 신설하였다. 이를 통해 지역의 핵심 문화시설로서 박물관·미술관을 운영하는 학예사 인력양성에 대해 지자체의 의무를 명확하게 강조하며, 2항에서 이를 수행하기 위한 예산상의 조치에 대해서 구체적 명시함으로써 국가 및 지방자치단체의 책무에 대해 보다 명확히 규정하고 있다.

또한 현행 법률 제9조에서 명시된 박물관·미술관 진흥 기본계획에 대한 조문을 삭제하고 제5조의2로 신설하면서 박물관 및 미술관 진흥 기본계획 수립과 시행에 대해 구체화하고 있다. 신설 조문에는 기본 계획의 세부 사항의 하나로 박물관·미술관의 ‘전문인력’ 양성에 관한 사항을 포함하여야 한다고 명시하고 있다. 현행 법률에서 기본 시책에 대한 내용으로 ‘학예사’ 양성에 대해 언급하고 있는 것과 달리 시행 예정인 조문에서는 학예사뿐만 아니라 박물관·미술관의 다양한 업무를 전문적으로 수행하는 인력들을 포괄하여 ‘전문인력’이라고 칭하고 있다는 점에서 주목할만하다. 이는 지속적으로 법제도 상 ‘학예사’를 규정하는 것과 실제 현장에서 ‘학예사’라고 정의하는 것에 대한 불일치 문제에 대한 지속적인 문제 제기(김혜인, 2014: 10)와 더불어 박물관·미술관과 그 전문인력의 범위와 그 역할이 확장되는 상황을 반영한 것이라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 시행 예정인 법률에서는 박물관·미술관 내 다양한 인력이 수행하는 업무의 전문성에 대한 인식 확대와 더불어 인적자원 관리 차원에서 전문인력으로서 이들에 대한 양성과 관리의 의무와 당위성이 점차 강조되고 있음을 확인할 수 있다.

「박물관 및 미술관 진흥법 시행령(1992.6.1., 제정, 2023.1.1., 시행)」에서는 학예사 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항을 정하고 있으며, 학예사는 1급 정학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준학예사로 구분된다. 이와 같은 학예사 자격제도는 박물관·미술관 등록요건 기준과 연계되어 활용되고 있다. 시행령 제9조에 의거하여 박물관·미술관의 등록은 기관의 자료, 학예사, 시설의 규모 등에 따라 제1종 박물관 또는 미술관, 제2종 박물관 또는 미술관으로 구분하고 있다. 또한 학예사 배치와 관련한 시행령에 따르면 각 전문 분야별 학예사 1명 이상을 배치해야 하는 제1종 종합박물관을 제외한 다른 박물관·미술관의 경우 최소 학예사 1명 이상 배치를 의무로 정하고 있다. 다만 동

령 제8조에 의거하여 “박물관 또는 미술관 자료의 규모와 가치, 학예사의 보유, 시설의 규모와 적정성 등에 대하여 심의한 후 박물관 또는 미술관의 등록 여부를 결정”하기 때문에 이는 최소 의무 배치 기준이며, 행정 규칙인 「박물관·미술관 학예사운영위원회 운영규정((2007. 7. 16., 제정, 2021.3.16., 시행)」에 따라 등록 박물관·미술관 중 경력인정대상기관의 경우, 학예사 자격증을 소지한 전문직원(기관장 포함)이 2인 이상 있어야 한다고 규정하고 있다. 따라서 박물관·미술관 등록을 위한 자격요건 충족을 위해서는 해당 자격증을 소지한 학예사를 최소 1명을 의무 배치해야 하며, 경력인정대상기관 인정을 위해서는 박물관·미술관 자료와 시설 규모 등의 적정성에 맞추어 전문 학예인력을 고용해야 한다.

〈표 3-2〉 박미법 시행령 내 등록 박물관 요건 중 학예사 배치 기준

유형	박물관자료 또는 미술관자료	학예사	시설
종합 박물관	각 분야별 100점 이상	각 분야별 1명 이상	1) 각 분야별 전문박물관의 해당 전시실 2) 수장고(收藏庫) 3) 작업실 또는 준비실 4) 사무실 또는 연구실 5) 자료실·도서실·강당 중 1개 시설 6) 도난 방지시설, 온습도 조절장치
전문 박물관	100점 이상	1명 이상	1) 100제곱미터 이상의 전시실 또는 2,000제곱미터 이상의 야외전시장 2) 수장고 3) 사무실 또는 연구실 4) 자료실·도서실·강당 중 1개 시설 5) 도난 방지시설, 온습도 조절장치
미술관	100점 이상	1명 이상	1) 100제곱미터 이상의 전시실 또는 2,000제곱미터 이상의 야외전시장 2) 수장고 3) 사무실 또는 연구실 4) 자료실·도서실·강당 중 1개 시설 5) 도난 방지시설, 온습도 조절장치

박물관 및 미술관 등록 시 요구되는 최소 배치기준 외에 박물관·미술관 건립 시, 설립 타당성평가를 받을 때 관련 인력과 조직에 대한 사항을 정리하여 제출하도록 하고 해당 내용을 설립타당성 평가에 포함하고 있다.

설립 이후 운영에 있어 별도의 전문인력 배치에 대한 강제사항은 없으나, 인증 평가 시 지표 항목으로 조직 및 인력 구성의 적정성을 평가하도록 하여 법률에 의거하여 박물관·미술관 전문인력의 배치 계획과 운영에 대한 사항을 점검하고 있는 상황이다.

1.2 문화예술분야 법률과 전문인력

가. 「문화예술진흥법」과 문화예술전문인력

문화 관련 법률 분류상 문화예술 분야의 상위 기본법이라고 할 수 있는 「문화예술진흥법(1972. 8. 14., 제정, 2023. 3. 28., 시행)」에서 본격적으로 문화예술 분야 ‘전문인력’이라는 명칭은 2000년에 개정되면서부터 사용되기 시작했으며, 이는 문화예술 분야에서 가장 처음으로 전문인력 양성에 관한 조항을 명시한 법률이다(윤소영, 2020). 법률상 문화예술 분야 전문인력은 제6조의 “국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리” 하는 역할로 폭넓게 정의된다. 이때 전문인력의 범위는 동법 제2조 제3항에서 규정하는 ‘문화시설’을 참조하여 해석할 수 있다. 이에 문화예술 분야 전문인력은 문화시설, 즉 공연시설, 박물관·미술관 등 전시시설, 도서관, 박물관, 복합문화시설 등에서 전문적으로 활동/종사하는 인력이라고 정의된다. 이러한 점에서 「문화예술진흥법」의 규정에 따른 전문인력에 관한 정의에는 박물관·미술관에서 기획 및 관리 직무에 종사하는 학예연구사 등을 포함한 다양한 전문인력을 포괄하고 있다고 해석할 수 있다.

한편 「문화예술진흥법」에서는 문화예술 분야 진흥을 위한 정책 수단의 측면에서 전문인력 양성에 대해서 명시하고 있다. 동법 문화예술공간의 설치 권장에 관한 제5조에서 “국가와 지방자치단체는 문화예술 활동을 진흥하고 국민의 문화 향수 기회를 확대하기 위하여 문화시설을 설치하고 그 문화시설이 이용되도록 시책을 강구하여야 한다.”라고 제시하며, 그 일환으로 제6조를 통해 전문인력의 양성에 노력하여야 한다고 명시하고 있다. 이러한 점에서 사회서비스의 일환으로 공공문화 서비스를 원활하게 제공하기 위한 문화시설에서는 전문인력을 확보해야 할 뿐만 아니라, 양질의 서비스 제공을 위해 전문인력 양성 노력의 당위성을 명시하고 있다. 그러나 전문인력 양성이라는 정책 수단 실현을 위한 구체적 내용은 법률상에서 명시되지 않고 있다.

〈표 3-3〉 「문화예술진흥법」 내 인력자원 관련 내용

「문화예술진흥법」 제1장 총칙

제2조(정의)

3. “문화시설”이란 문화예술 활동에 지속적으로 이용되는 다음 각 목의 시설을 말한다.

가. 「공연법」 제2조제4호에 따른 공연장 등 공연시설

나. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 박물관 및 미술관 등 전시시설

다. 「도서관법」 제3조제1호에 따른 도서관 등 도서관

라. 「문학진흥법」 제2조제5호에 따른 문학관

- 마. 문화예술회관 등 공연시설과 다른 문화시설이 복합된 종합시설
- 바. 예술인이 창작활동을 영위하기 위한 창작공간으로서 다중이용에 제공되는 시설 또는 예술인의 창작물을 공연·전시 등을 하기 위하여 조성된 시설
- 사. 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설

제3조(시책과 권장) ①국가와 지방자치단체는 문화예술 진흥에 관한 시책(施策)을 강구하고, 국민의 문화예술 활동을 권장·보호·육성하며, 이에 필요한 재원을 적극 마련하여야 한다.

②제1항에 따른 문화예술 진흥시책은 국민생활의 질적 향상을 위한 건전한 생활 문화의 개발·보급에 관한 사항을 포함하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 시책을 수립하려면 미리 문화예술 기관 및 단체의 의견을 들어야 한다.

④제1항에 따른 문화예술 진흥에 관한 시책과 계획의 시행에 관하여 문화체육관광부장관 또는 지방자치단체의 장이 요청하면 관련 기관 및 단체는 이에 협조하여야 한다. <개정 2008. 2. 29.>

「문화예술진흥법」 제2장 문화예술 공간의 설치

제5조(문화예술 공간의 설치 권장) ①국가와 지방자치단체는 문화예술 활동을 진흥시키고 국민의 문화 향수 기회를 확대하기 위하여 문화시설을 설치하고 그 문화시설이 이용되도록 시책을 강구하여야 한다.

②국가와 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 대형 건축물에는 문화시설을 설치하도록 권장하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 문화시설의 효율적인 관리와 이용을 촉진하기 위하여 필요하면 그 문화시설의 관리를 비영리 법인·단체 또는 개인에게 위탁할 수 있다.

제6조(전문인력 양성) 국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023.06.30. 기준) 내 「문화예술진흥법」, 2023. 6. 30. 기준

나. 「문화예술교육 지원법」과 문화예술교육사

「문화예술교육 지원법(2005. 12. 29., 제정, 2022. 7. 19., 시행)」(이하 「문화예술교육법」)과 그에 따른 문화예술교육사는 제도적 측면에서 「박물관·미술관법」과 학예사 자격제도와 유사할 뿐만 아니라, 전문인력의 직무 측면에서 박물관·미술관 전문인력과 가장 밀접하게 관련해 있다. 「문화예술교육법」에서 정의하는 전문인력인 ‘문화예술교육사’는 “문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서, 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람”을 말한다. 이때 ‘문화예술교육’은 동법 제2조 제1항에 의거하여 ‘학교문화예술교육’과 ‘사회문화예술교육’으로 나뉘며, ‘사회문화예술교육’은 제2조 제1항 제3호의 규정에 따른 ‘문화시설’에서 이루어지는 모든 형태의 문화예술교육을 이른다. 이때 「문화예술진흥법」상 ‘문화시설’에는 “「박물관·미술관법」 제2조 제1호 및 제2호에 따른 박물관 및 미술관 등 전시 시설”이 포함된다. 이와 같은 정의에 따르면 문화예술교육사 전문인력과 박물관·미술관 전문인력은 문화예술에 대한 전문적인 교육과 관련한 직무내용과 활동 기관이라는 측면에서 교집합을 형성한다. 따라서 「문화예술교육법」에서 정의하는 문화예술교육사의 범위에는 박물관·미술관에서 문화예술교육을 전문으로 수행하는 학예인력 중 문화예술교

육사 자격증을 소지한 전문인력을 포함한다고 할 수 있다.

〈표 3-4〉 「문화예술교육 지원법」 내 전문인력 정의

「문화예술교육 지원법」 제2조(정의)(개정 2011. 6. 7., 2012. 2. 17., 2014. 1. 21., 2015. 5. 18.)

1. “문화예술교육”이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호의 규정에 따른 문화예술 및 「문화산업진흥기본법」 제2조제1호의 규정에 따른 문화산업, 「문화재보호법」 제2조제1항의 규정에 따른 문화재를 교육 내용으로 하거나 교육과정에 활용하는 교육을 말하며, 다음 각 목과 같이 세분한다.
- 가. 학교문화예술교육: 「영유아보육법」 제2조의 규정에 따른 어린이집, 「유아교육법」 제2조의 규정에 따른 유치원과 「초·중등교육법」 제2조의 규정에 따른 학교에서 교육과정의 일환으로 행하여지는 문화예술교육
- 나. 사회문화예술교육: 제2조제3호 및 제4호에서 규정하는 문화예술교육시설 및 문화예술교육단체와 제24조의 각종 시설 및 단체 등에서 행하는 학교문화예술교육 외의 모든 형태의 문화예술교육 (생략)
3. “문화예술교육시설” (이하 “교육시설”이라 한다)이라 함은 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 시설을 말한다.
- 가. 「문화예술진흥법」 제2조제1항제3호의 규정에 따른 문화시설 (생략)
5. “문화예술교육사”란 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람을 말한다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 6. 30. 기준) 내 「문화예술교육 지원법」

한편 현행 「박물관미술관법」에서는 학예사 양성을 위한 교육이나 연수 제공 등에 관한 근거 조항이 구체적으로 명시되어 있지 않은 것과는 달리 「문화예술교육법」에서는 문화예술교육사 양성과 관련한 다수의 정책 수단을 명시하고 있다. 먼저 「문화예술교육법」 제6조에서 문화예술교육사의 양성 및 연수 등을 포함한 문화예술교육 종합계획 수립의 의무를 명시하고 있다. 또한 문화예술교육사와 관련된 제27조에서 “국가 및 지방자치단체는 문화예술교육의 지원을 위하여 문화예술교육사의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구”해야 한다고 명시하고 있다.

이와 더불어 「문화예술교육법」에서는 문화예술교육사 양성을 위한 다양한 정책 수단에 대해서도 구체적으로 제시하고 있다. 먼저 동법 제28조에서는 문화예술교육사의 역량 강화를 위해 다양한 전문기관을 문화예술교육사의 교육기관으로 지정할 수 있다고 명시하고 있다. 또한 문화예술교육사의 교육기회 제공 등에 관한 제30조 제1항에서는 전문인력 양성 및 자질 향상을 위한 구체적인 방법으로 국가 및 지방자치단체와 교육시설의 경영자 및 교육단체가 문화예술교육사에 대하여 연수 등 교육 기회의 제공하거나 문화예술교육 관련 연구 및 각종 활동에 대해 지원할 수 있다고 규정하고 있다. 이러한 점에서 앞서 살펴본 「박물관미술관법」과 달리 「문화예술교육법」에서는 전문인력 양성을 위한 시책이나 계획 수립뿐만 아니라 법률상에 문화예술교육사의 자질 향상을 위한 공적 영역의 의무와 다양한 정책 수단을 구체적으로 명시하고 있다는 점에서 차이가 있다.

〈표 3-5〉 「문화예술교육 지원법」 내 인력양성 관련 내용

제2장 국가 및 지방자치단체의 임무 등

제6조(문화예술교육 종합계획의 수립 등) ① 문화체육관광부장관은 제8조에 따른 문화예술교육지원위원회의 심의를 거쳐 5년마다 다음 각 호의 사항이 포함된 문화예술교육 지원에 관한 종합계획(이하 "종합계획"이라 한다)을 수립하여야 한다. <개정 2012. 2. 17., 2015. 5. 18.>

1. 삭제 <2015. 5. 18.>
2. 문화예술교육에 대한 국민의 인식 제고
3. 교원에 대한 문화예술교육 관련 전문성 강화 지원
4. 문화예술교육사의 양성 및 연수
5. 문화예술 관련 교육과정 및 교육내용의 연구·개발 및 보급 지원
6. 교육시설 및 교육단체의 지원·평가
7. 문화예술교육에 필요한 시설 및 장비의 확충·관리
8. 문화예술교육 연구의 지원
9. 학교문화예술교육과 사회문화예술교육과의 연계
10. 문화예술교육협력망의 구축 및 운영
11. 그 밖에 문화예술교육의 지원에 관하여 필요한 사항

「문화예술교육 지원법」 제5장 문화예술교육사<개정 2012. 2. 17.>

제27조(국가 등의 의무) 국가 및 지방자치단체는 문화예술교육의 지원을 위하여 문화예술교육사의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 정책을 강구하여야 한다. <개정 2012. 2. 17.>

제27조의2(문화예술교육사) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다.

제28조(문화예술교육사의 교육기관) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육사의 역량강화를 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 진흥원 및 지역센터, 국·공립 교육시설, 대학 및 관련 전문기관을 문화예술교육사의 교육기관으로 지정할 수 있다. <개정 2008. 2. 29., 2012. 2. 17.>

② 제1항의 규정에 따른 문화예술교육사의 교육기관의 지정기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 2. 17.>

1. 교육과정·교육내용의 체계성 및 교육 기능 수행 역량
2. 교육 관련 인력의 전문성
3. 시설 및 장비 등 교육환경 조성현황

③ 국가는 제1항 및 제2항의 규정에 따라 지정한 문화예술교육사의 교육기관에 대하여 그 소요되는 비용의 일부를 예산의 범위 안에서 보조할 수 있으며, 지정된 기관은 문화체육관광부장관의 승인을 얻어 교육에 필요한 경비를 징수할 수 있다. <개정 2008. 2. 29., 2012. 2. 17.>

④ 문화예술교육사의 교육기관의 지정기준 및 교육과정·교육내용 등에 대한 세부사항 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012. 2. 17.>[제목개정 2012. 2. 17.]

제30조(문화예술교육사의 교육기회제공 등) ① 국가 및 지방자치단체와 교육시설의 경영자 및 교육단체는 제3조의 기본원칙에 부합하는 교육을 실시할 수 있도록 문화예술교육사에 대하여 연수 등 교육기회의 제공 및 문화예술교육 관련 연구 및 각종 활동에 대한 지원을 할 수 있다. <개정 2012. 2. 17.>

② 국가 및 지방자치단체는 제1항의 규정에 따른 사항에 대하여 예산의 범위 안에서 그 사업비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 6. 30. 기준) 내 「문화예술교육 지원법」

다. 「지역문화진흥법」과 지역문화전문인력

기존 박물관·미술관의 전통적 역할은 점차 지역사회와의 교류 확장, 능동적인 관람객의 역할 강조, 문화다양성 증진 등을 포함한 다양한 사회적 역할을 포함하는 방향으로

확대되고 있다. 이러한 상황에서 2000년에 「박물관미술관법」 전부 개정 시 공립박물관과 미술관의 설립과 운영에 관한 조항이 제정되었으며, 이때 박물관·미술관의 설립 목적은 “지역사회의 박물관자료 및 미술관자료의 구입·관리·보존·전시 및 지역문화 발전과 지역 주민의 문화향유권 증진”을 위한 것으로 규정한다. 이러한 점에서 최근 15년간 박물관·미술관의 수가 전국적으로 3배 이상 증가하였으면, 이에 따라 지역주민의 평생문화·교육기관으로서 그 중요성이 점차 강조되고 있다.⁴³⁾ 이러한 점에서 지역문화 영역은 박물관·미술관의 사회적 역할의 확장에 따른 박물관·미술관 전문인력의 정의 및 역할의 확대와 가장 밀접하게 연계된다.

「지역문화진흥법(2014. 1. 28., 제정, 2022. 7. 19., 시행)」에서 정의하는 지역문화는 크게 두 영역으로 나눌 수 있는데, 이는 지역 및 생활문화 영역과 문화도시 및 문화지구 영역이다. 먼저 동법 제2조 제1항에 따르면 ‘지역문화’는 「지방자치법」에 따른 지방자치단체 행정구역 또는 공통의 역사적·문화적 정체성을 이루고 있는 지역을 기반으로 하는 문화유산, 문화예술, 생활문화, 문화산업 및 이와 관련된 유형·무형의 문화적 활동”으로 정의된다. 또한 ‘생활문화’는 “지역의 주민이 문화적 욕구 충족을 위하여 자발적이거나 일상적으로 참여하여 행하는 유형·무형의 문화적 활동”이며, 생활문화시설은 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제3호에 따른 문화시설(공연장, 박물관, 미술관 등) 중 “지역주민의 생활문화가 이루어지는 시설”로 규정하고 있다. 마지막으로 ‘지역문화전문인력’이란 “지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람”으로 정의하고 있다. 따라서 이를 종합하자면 지역 및 생활문화 영역에서의 지역문화전문인력은 지역문화를 기반으로 지역주민의 생활문화가 이루어지는 (생활)문화시설에서 지역문화의 기획, 개발, 평가 등의 업무를 하는 인력을 의미한다고 할 수 있다.

한편 지역문화 진흥사업의 중요한 ‘문화도시’란 “문화예술·문화산업·관광·전통·역사·영상 등 지역별 특색 있는 문화자원을 효과적으로 활용하여 문화 창조력을 강화”할 수 있는 도시로 지정된 것이며, ‘문화지구’는 “문화시설과 문화업종의 육성, 특성화된 문화예술 활동의 활성화 또는 문화자원과 문화적 특성의 보존을 위하여” 지정된 특정 구역이다. 문화도시와 문화지구와 관련해서 지역문화 고유원형 보존 지원에 관한 제11조의2에 따르면 “국가와 지방자치단체는 지역문화의 고유한 원형을 우선적으로 보존하기 위하여

43) 문화체육관광부(2019), 「문화로 삶을 풍요롭게 하는 박물관·미술관-박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)」

지역문화에 대한 기록, 조사 및 연구 활동에 필요한 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다"라고 제시하며, 이러한 활동을 하는 전문인력에 대한 지원이 가능함을 명시하고 있다. 이러한 관점에서 문화도시 및 문화지구 영역에서의 지역문화전문인력은 문화도시와 문화지구 내 문화시설에서 지역문화를 보존하기 위한 기록, 조사 및 연구 활동의 활성화를 수행하는 인력을 포함하는 것으로 볼 수 있다.

이러한 점에서 지역사회 참여 활성화, 문화다양성 증진 등 박물관·미술관 전문인력에 게 새롭게 요구되는 확장된 사회적 직무와 역할 등을 고려하였을 때, 지역문화전문인력은 그 활동과 활동 기관의 측면에서 박물관·미술관의 전문인력과 연계될 수 있다. 다시 말해 지역 내 박물관·미술관에서 지역주민과 지역의 문화예술 관련한 활동을 기획 및 개발하거나, 지역문화 보존을 위한 기록, 조사 및 연구 활동을 기반으로 문화예술 활성화에 기여하는 학예 전문인력 역시 광범위한 맥락에서 지역문화전문인력 범주에 속한다고 볼 수 있다.

〈표 3-6〉 「지역문화진흥법」 내 인력자원 관련 내용

「지역문화진흥법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	
1. “지역문화”란 「지방자치법」에 따른 지방자치단체 행정구역 또는 공통의 역사적·문화적 정체성을 이루고 있는 지역을 기반으로 하는 문화유산, 문화예술, 생활문화, 문화산업 및 이와 관련된 유형·무형의 문화적 활동을 말한다.	
2. “생활문화”란 지역의 주민이 문화적 욕구 충족을 위하여 자발적이거나 일상적으로 참여하여 행하는 유형·무형의 문화적 활동을 말한다.	
3. “문화예술”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술을 말한다.	
4. “문화시설”이란 「문화예술진흥법」 제2조제1항제3호에 따른 문화시설을 말한다.	
5. “생활문화시설”이란 생활문화가 직접적·간접적으로 이루어지는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설을 말한다.	
6. “문화도시”란 문화예술·문화산업·관광·전통·역사·영상 등 지역별 특색 있는 문화자원을 효과적으로 활용하여 문화 창조력을 강화할 수 있도록 제15조에 따라 지정된 도시를 말한다.	
7. “문화지구”란 문화시설과 문화업종의 육성, 특성화된 문화예술 활동의 활성화 또는 문화자원과 문화적 특성의 보존을 위하여 제18조에 따라 지정된 지구를 말한다.	
8. “지역문화전문인력”이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.	
제3장 지역의 문화진흥기반 구축	
제10조(지역문화전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.	
② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 지역문화전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 문화진흥 관련 연구 등을 목적으로 설립된 기관 또는 단체를 지역문화전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.	
③ 문화체육관광부장관은 제2항에 따라 지정된 지역문화전문인력 양성기관에 대하여 예산의 범위에서 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.	
④ 제2항에 따른 지역문화전문인력 양성기관의 지정 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.	

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 6. 30. 기준) 내 「지역문화진흥법」

한편 「지역문화진흥법」에서 지역문화전문인력의 양성과 관련한 정책 수단으로 지역의 문화진흥 기반 구축을 위해 “국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책”과 “지역문화전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 문화진흥 관련 연구 등을 목적으로 설립된 기관 또는 단체를 지역문화전문인력 양성기관을 지정”하여 이에 대한 예산 지원을 구체적으로 명시하고 있다. 이러한 점에서 「지역문화진흥법」에서는 앞서 살펴본 「문화예술교육법」보다는 전문인력 양성을 위한 교육 및 연수와 같은 정책 수단이 다양하게 제시되지는 않았지만, 「박물관·미술관법」과 달리 기본 계획 및 시책 수립과 더불어 별도의 전문인력 양성기관 지정과 예산 지원을 구체적으로 지정한다는 점에서 차이가 있다.

라. 「국민여가활성화기본법」과 여가전문인력

지역 문화 기반 시설로서 박물관·미술관이 지닌 역할의 중요성이 강조되는 환경은 일과 삶의 균형에 따른 여가 문화 수요의 증가와 밀접하게 관련되어 있다. 또한 여가 문화 수요의 증가는 박물관·미술관에 대한 서비스 수요가 확대로 이어진다.⁴⁴⁾ 이러한 여가 문화 수요 증가는 박물관·미술관의 역할과 전문인력의 정의에 대한 확장 또한 야기한다고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 「국민여가활성화진흥법(2015. 5. 18., 제정, 2022. 7. 19., 시행)」(이하 여가활성화법)에서 규정하고 있는 전문인력과 박물관·미술관 전문인력을 연결하여 살펴보고자 한다.

먼저 「여가활성화법」에서 정의하는 “여가”의 범위에는 문화예술이 포함되며, “여가시설”은 이러한 활동을 할 때 지속적으로 사용하는 시설과 공간을 말한다. 법에서 규정하는 전문인력의 명칭은 ‘여가전문인력’으로, 이는 “여가교육, 여가 조사 및 연구, 여가시설 운용 및 관리, 여가프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사”하는 인력으로 정의된다. 한편 전문인력 양성과 관련해서 「여가활성화법」에서는 여가 분야 활성화를 위한 정책 수단의 측면에서 전문인력 양성에 대한 시책을 강구해야 한다고 언급하고 있다.

44) 문화체육관광부(2019), 「문화로 삶을 풍요롭게 하는 박물관·미술관-박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)」

〈표 3-7〉 「여가활성화법」 내 인력자원 관련 내용

제3조(정의)
<p>1. “여가”란 자유 시간 동안 행하는 강제되지 아니한 활동을 말하며 다음 각 호의 활동을 포함한다.</p> <p>가. 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술</p> <p>나. 「문화산업진흥 기본법」 제2조에 따른 콘텐츠, 문화콘텐츠, 디지털콘텐츠, 디지털문화콘텐츠, 멀티미디어 콘텐츠, 공공문화콘텐츠, 에듀테인먼트</p> <p>다. 「관광기본법」 제13조에 따른 국민관광</p> <p>라. 「국민체육진흥법」 제2조제1호 및 제3호에 따른 체육, 생활체육</p> <p>2. “여가시설”이란 실내와 야외 그리고 사이버공간 등에서 문화예술, 관광, 체육, 자기계발, 사고, 놀이, 휴양, 오락 등을 목적으로 국민들이 여가활동을 할 때 지속적으로 사용하는 시설과 공간을 말한다.</p> <p>3. “여가교육”이란 여가활동, 여가시설 운용 및 관리, 여가프로그램 개발 및 보급, 여가사업 경영, 여가치유 등을 가능하게 하는 모든 형태의 교육을 말한다.</p> <p>4. “여가산업”이란 여가활동 상품 및 서비스의 개발, 제작, 전시, 제공 및 판매 등을 업으로 영위하는 것을 말한다.</p> <p>5. “여가전문인력”이란 여가교육, 여가 조사 및 연구, 여가시설 운용 및 관리, 여가프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사하는 사람을 말한다.</p>
제11조(여가교육의 실시)
<p>① 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가교육을 학교 및 관련 시설 등에서 실시하거나 지원하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 여가교육의 내용 및 방법, 관련 시설 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
제13조(여가전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가전문인력 양성 및 활용 등에 필요한 정책을 강구하여야 한다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 6. 30. 기준) 내 「여가활성화법」

여가전문인력과 박물관·미술관 전문인력은 전문인력의 직무의 하나로 볼 수 있는 여가교육이라는 활동을 통해 연결될 수 있다. 먼저 「여가활성화법」 제11조에서는 여가 활성화를 위하여 여가교육을 학교 및 관련 시설 등에서 실시하거나 지원하여야 한다고 명시하고 있다. 이때 여가교육에 대한 구체적인 내용은 「국민여가활성화기본법 시행령」(2015. 11. 11., 제정, 2015. 11. 19., 시행) 제4조에서 정의하고 있다. 이에 따르면 여가교육이란 “여가활동과 관련된 지식·기능·태도·가치관의 함양, 여가전문인력의 양성과 자질 향상 및 여가 활성화를 위하여 필요한 사항”이다. 또한 같은 조문 제2항에 따르면 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제3호에 따른 문화시설에 해당하는 시설에서 여가교육을 실시하거나 지원해야 한다고 명시하고 있어, 박물관·미술관에서도 여가교육을 실시하거나 지원해야한다고 규정하고 있다. 이러한 점에서 여가 교육 내용을 통해 박물관·미술관 분야와 연결된다. 즉 박물관·미술관 전문인력은 여가전문인력으로서 공적 서비스 제공의 관점에서 문화예술과 관련한 여가활동에 대한 교육을 수행해야 한다고 볼 수 있다. 그뿐만 아니라 여가교육에는 여가전문인력의 양성의 자질 향상을 위한 교육 내용을 포함하고 있다. 따라서 여가교육은 서비스 제공 차원뿐만 아니라 서비스 제공자, 즉

전문인력에 대한 양성과 교육을 모두 포함한다. 이러한 점에서 「여가활성화법」과 시행령에서는 전문인력 양성 및 관리를 위한 정책 수단으로서 기본 시책뿐만 아니라 서비스 제공자인 전문인력에 대한 교육 제공에 관한 내용이 명시되어 있음을 확인할 수 있다.

마. 「인문학 및 인문정신문화의 진흥에 관한 법률」과 전문인력

2016년 문화체육관광부와 교육부는 합동으로 「인문학 및 인문정신문화의 진흥에 관한 법률」을 제정하였다. 인문학 및 인문정신문화의 진흥 및 사회적 확산을 통해 창의적 인재를 양성하고 국민 정서와 지혜를 풍요롭게 함으로써 국민의 삶의 질 개선에 기여하고자 제정하였다⁴⁵⁾.

본 법률의 제14조를 보면 인문정신문화 향유 활동 지원 및 환경 조성에 대한 조항이 있는데, 여기서 「문화예술진흥법」에 따른 문화시설과 「지역문화진흥법」에 따른 생활문화시설 등을 활성화 하기 위하여 노력하여야 하며, 전문인력을 적극적으로 활용해야 한다고 명시하고 있다. 제15조 전문인력 양성·활용 등 조항은 본 법률이 적용되는 분야 내의 전문인력 양성에 대한 조항이다. 여기서의 전문인력은 ‘인문학 및 인문정신문화의 진흥을 위하여 인문적 소양과 경험이 풍부한 사람을 연구와 교육, 사회적 확산 등에 필요한 전문인력’을 말한다. 전통적으로 박물관·미술관 전문인력의 활동을 살펴보면 본 법률에서 명시하고 있는 내용과 많은 부분 일치하고 있는 것을 알 수 있다.

2021년 발표된 <인문정신문화 진흥 기본계획(2022~2026)>을 살펴보면 추진전략 2. 인문가치 구현 및 확산에서 2-1. 문화기반시설을 인문정신문화 거점 공간으로 조성의 정책 사업을 볼 수 있다. 그 외에도 기본계획 전반에 현재 박물관을 중심으로 이뤄지고 있는 다양한 사업을 증점적으로 다루고 있음을 알 수 있다. 또한 코로나 19 등 사회적 사건과 생활 환경 변화를 인문적 시각을 통해 기록하는 사업(‘22년 9억원 예산 투입)을 제시하고 있는데, 도서관 및 박물관 중심으로 관련 자료 체계적 수집에 대하여 박물관 전문인력의 투입의 필요성을 강조하고 있다.

문화체육관광부 대표 인문 프로그램으로 <길위의 인문학> 사업 역시 박물관의 인류문 화유산 콘텐츠를 활용한 체험 프로그램을 운영하고 있으며, 길위의 인문학 사업 추진 시, 관련 전문 인력 고용(주강사, 보조강사)에 대한 예산이 지원되는 상황이다.

45) 문화체육관광부 보도자료(2016. 5. 19.)

1.3 박물관·미술관 전문인력 배치 관련 특례 사항을 포함하는 법률

인구감소 위기에 있는 지역에 대하여 국가의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 2022년 6월 「인구감소지역 지원 특별법」이 제정되었으며, 2023년 1월 1일부터 시행되었다. 해당 법률은 궁극적으로 지역의 활력 도모하고 국가 균형발전을 위한 법적근거라고 볼 수 있다(하혜영, 2023). 해당 법률은 분야별로 인구감소지역에 대한 지원에 관한 특례 사항을 포함하고 있는데, 제25조 문화기반확충에 따르면 인구감소지역에서는 “박물관 또는 미술관 설립·운영하는 자에 대하여 「박물관 및 미술관 진흥법」 제6조 및 제16조에도 불구하고 학예사 운영 등에 관하여 대통령령으로 달리 정할 수 있다.”라고 명시하고 있다. 본 조를 근거로 「인구감소지역 지원 특별법」 시행령 제12조 박물관 또는 미술관의 설립·운영에 관한 특례는 “인구감소지역에서 「박물관 및 미술관 진흥법」에 따른 박물관(종합박물관은 제외한다) 또는 미술관을 설립·운영하는 자는 「박물관 및 미술관 진흥법 시행령」 별표 2 제2호 가목 및 나목에도 불구하고 2개의 박물관 또는 2개의 미술관에 공동으로 학예사를 둘 수 있다.”의 내용으로 학예사 배치에 대하여 규정한다.

그 외에도 공동학예사와 관련하여 중소벤처기업부에서 시행한(2023. 7. 10.) 「규제자유특구 및 지역특화발전특구에 관한 규제특례법」 제51조에 따르면 「박물관 및 미술관 진흥법」에 관한 특례 조항을 명시하고 있다. 이 법 역시 인구 특별법과 마찬가지로 박물관이나 미술관을 특화사업으로 설립·운영하는 자는 박미진흥법에도 불구하고 대통령령으로 공동으로 학예사를 둘 수 있다고 명시하고 있다. 동일한 내용으로 국토교통부(시행 2023. 10. 19.) 「기업도시개발 특별법」의 제 34조의2의 5항은 상기의 내용을 동일하게 담고 있다.

해당 법률이 인구감소 위기 또는 지역특화 발전에 있는 지역에 대한 다양한 지원 특례를 마련하는 궁극적인 목적을 지니는데 해당 항목은 문화 분야 다른 조항 또는 타 분야 조항에 비교하였을 때 시설 지원이 아닌 전문인력 배치에 대한 유일한 조항이다. 타 조항과 마찬가지로 특례로 인정되는 지역에서 시설 확충 또는 감소가 아닌 학예사를 2개 시설 등에 공동으로 배치하는 것이 인구감소지역 및 지역특화 발전에서의 문화 서비스에 정책 지원으로 어떤 영향이 있는지는 알 수 없다. 더욱이 박물관·미술관이 지역의 주요 문화거점시설로 역할을 수행하라는 취지의 해당 조항의 내용과도 맥락적으로 일치하지 않아 논란의 소지가 큰 상황이다.

〈표 3-8〉 법률에 명시된 박물관·미술관 전문인력 관련 내용

관련 법 (시행일)	인력 명칭	전문인력 정의	인력관련 제도	박물관·미술관 전문인력 관련 근거조항
박물관 및 미술관 진흥법 (2022. 7. 19)	학예사 전문인력	<ul style="list-style-type: none"> • 직무 • 자격제도 제6조(박물관·미술관 학예사) ① 박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자격제도 제6조(박물관·미술관 학예사) ② 학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <ul style="list-style-type: none"> • 의무배치 제16조(등록 등) ① 박물관과 미술관을 설립·운영하려는 자는 그 설립 목적을 달성하기 위하여 필요한 학예사와 박물관자료 또는 미술관자료 및 시설을 갖추어 대통령령으로 정하는 바에 따라 (생략) 등록하여야 한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 기본 시책 수립 제9조(박물관 및 미술관 진흥 시책 수립) ① 문화체육관광부장관은 국·공·사립 박물관 및 미술관의 확충, 지역의 핵심 문화시설로서의 지원·육성, 학예사 양성 등 박물관 및 미술관 진흥을 위한 기본 시책을 수립·시행하여야 한다.
문화예술진흥법 (2023. 3. 28.)	전문인력	<ul style="list-style-type: none"> • 직무 제6조(전문인력 양성) 국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다.	해당내용 없음	<ul style="list-style-type: none"> • 인력양성 노력 제6조(전문인력 양성) 국가와 지방자치단체는 문화시설의 전문적 운영에 필요한 기획·관리 전문인력의 양성에 노력하여야 한다.
문화예술교육 지원법 (2022. 7. 19.)	문화예술 교육사	<ul style="list-style-type: none"> • 직무 • 자격제도 제2조 5. “문화예술교육사”란 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람 으로서 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람 을 말한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 자격제도 제5장 문화예술교육사 제27조의2(문화예술교육사) ① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고	<ul style="list-style-type: none"> • 기본 시책 수립 제5장 문화예술교육사 제27조(국가 등의 의무) 국가 및 지방자치단체는 문화예술교육의 지원을 위하여 문화예술교육사의 양성 과 자질향상 을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다. <개정 2012. 2. 17.>

관련 법 (시행일)	인력 명칭	전문인력 정의	인력관련 제도	박물관·미술관 전문인력 관련 근거조항
			<p>자격검정 시험에 합격하여야 한다.</p> <p>• 의무배치 제31조(문화예술교육사의 배치) ①국·공립 교육 시설의 경영자는 대통령령이 정하는 바에 따라 문화예술교육사를 배치하여야 한다.</p>	<p>• 교육 기회 제공 및 연구 및 각종 활동지원 제30조(문화예술교육사의 교육기회제공 등) ① 국가 및 지방자치단체와 교육시설의 경영자 및 교육단체는 제3조의 기본원칙에 부합하는 교육을 실시할 수 있도록 문화예술교육사에 대하여 연구 등 교육기회의 제공 및 문화예술교육 관련 연구 및 각종 활동에 대한 지원을 할 수 있다.</p> <p>• 양성기관 지정 제28조(문화예술교육사의 교육기관) ①문화체육 관광부장관은 문화예술교육사의 역량강화를 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 진흥원 및 지역센터, 국·공립 교육시설, 대학 및 관련 전문기관을 문화예술교육사의 교육기관으로 지정할 수 있다.</p>
지역문화진흥법 (2022. 7. 19.)	지역문화 전문인력	<p>• 직무 제2조(정의) 8. “지역문화전문인력”이란 지역문화의 기획·개발·평가 등의 업무를 수행할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 사람을 말한다.</p>	해당내용 없음	<p>• 기본 계획 수립 제6조(지역문화진흥기본계획의 수립 등) ① 문화체육관광부장관은 지역문화의 진흥을 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 지역문화진흥기본 계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 제6조의2제1항에 따른 지역문화협력위원회의 심의를 거쳐 5년마다 수립·시행·평가하여야 한다. 1. 지역문화진흥정책의 기본방향에 관한 사항 2. 지역문화의 균형발전 및 특성화에 관한 사항 3. 생활문화 활성화에 관한 사항 4. 지역문화전문인력의 양성에 관한 사항</p>

관련 법 (시행일)	인력 명칭	전문인력 정의	인력관련 제도	박물관·미술관 전문인력 관련 근거조항
				<ul style="list-style-type: none"> • 기본 시책 수립 • 양성기관 지정 <p>제10조(지역문화전문인력의 양성) ① 국가와 지방자치단체는 지역문화전문인력의 양성과 자질 향상을 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p> <p>② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 지역문화전문인력을 양성하기 위하여 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 문화진흥 관련 연구 등을 목적으로 설립된 기관 또는 단체를 지역문화전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다.</p>
국민여가활성화기 본법 (2022. 7. 19.)	여가 전문인력	<ul style="list-style-type: none"> • 직무 <p>제3조(정의) 5. “여가전문인력”이란 여가교육, 여가 조사 및 연구, 여가시설 운용 및 관리, 여가프로그램 개발 및 보급, 여가산업 등에 종사하는 사람을 말한다.</p>	해당내용 없음	<ul style="list-style-type: none"> • 여가교육* 실시 <p>제11조(여가교육의 실시) ① 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가교육을 학교 및 관련 시설 등에서 실시하거나 지원하여야 한다. ② 제1항에 따른 여가교육의 내용 및 방법, 관련 시설 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>*국민여가활성화기본법 시행령(2014.11.19., 시행) 제4조(여가교육의 내용 등) ① 법 제11조제1항에 따른 여가교육에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. 여가활동과 관련된 지식·기능·태도·가치관의 함양에 관한 사항 2. 여가전문인력의 양성과 자질 향상에 필요한 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기본 시책 수립 <p>제13조(여가전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 여가 활성화를 위하여 여가전문인력 양성 및 활용 등에 필요한 시책을 강구하여야 한다.</p>

2. 박물관·미술관 전문인력 지원 사업

박물관·미술관 전문인력 지원 사업은 학예사 제도와 함께 발전해 온 국내 박물관·미술관 정책 내 주요 인력 사업이다. 반면 박물관·미술관 전문인력 지원사업은 국공립 기관 보다는 사립 미 대학을 운영주체로 하는 박물관·미술관에 적용되는 사업이라고 볼 수 있다. 사립 및 대학 기관의 전문인력 배치를 지원함으로써 기관의 운영활성화의 목적을 두고 있으나 실질적으로 해당 기관의 인건비 보조의 수단으로 활용되고 있는 상황이다(문화체육관광부, 2022).

2023년 현재 기준으로 박물관·미술관 학예전문인력 지원 사업과 함께 앞서 살펴본 다양한 문화예술 분야 전문인력 지원사업 등을 통하여 다양한 인력 지원 사업이 이뤄짐에 따라 사립 및 대학기관에서의 고용의 대부분이 정부의 지원 사업을 통해서 이뤄지는 상황이다.

반면 해당 지원사업의 인건비는 고정되거나 최소 기준에 머무르고 있으며, 단기 고용의 방식으로 사립기관 운영자의 경우 지원사업 지원 기간 및 규모의 한계로 인하여 전문인력의 안정적 고용이 어렵다고 주장하고 있다. 다른 한편으로 필수 인력조차 자체적으로 고용하지 못하는 영세한 운영구조를 못 벗어나고 인력 관리의 한계 등을 비판 목소리 역시 나타나고 있다(문화체육관광부, 2022; 손송이, 2023).

2.1. 학예사 자격제도 관련 인력 지원사업

박물관·미술관 학예사 자격제도 및 인력양성과 관련한 국고보조 지원사업으로는 ‘학예인력 지원사업’이 있다. 자격증 취득 여부에 따라 ‘전문인력 지원사업’과 ‘예비학예인력 지원사업’으로 나눌 수 있다. 사업의 목적은 박물관·미술관 인력지원을 통해 서비스의 전문성을 강화하고, 박물관·미술관 인력의 현장 업무 역량 강화와 일자리 창출 등에 있다. 사업 주관 및 운영은 문화체육관광부의 지원으로 각각 (사)(사)한국박물관협회와 (사)한국사립미술관협회에서 진행한다. 사업 대상은 전국 등록 사립박물관 및 대학박물관, 사립미술관 중 지원관을 선정하고, 각 기관에서 근무할 인력을 채용하여 인건비 및 직무교육 프로그램 등을 지원한다. 사업 운영 과정에서 각 협회는 지원 박물관·미술관 선정 심사 및 확정, 사전교육, 직무교육 프로그램, 워크숍 운영, 사업 운영 모니터링, 평

가 등을 담당하며, 지원사업에 선정된 사립박물관·미술관은 인력모집, 인력 활용 및 관리, 실적보고서 작성 등을 담당한다. 사업 지원 대상인 인력의 경우, 전문인력 지원사업은 학예인력과 교육인력을 나누어 지원하며, 각각의 지원자의 자격요건은 상이하다. 또한 예비인력 지원사업의 경우에는 학예인력만 지원한다(표 3-9) 참조. 지원 규모는 2023년 기준으로 학예 및 교육 전문 인력사업은 사립박물관 및 대학박물관 각각 90개 내외의 기관(1관당 1명)을 지원하며, 사립미술관은 각각 52개 내외의 기관(1관당 1명)을 지원한다. 예비전문인력 사업은 사립박물관 및 대학박물관 60개 내외 기관(1관당 1명)을 지원하며, 사립미술관의 경우 62명(1관당 기본 1명, 최대 2명)을 지원한다.

〈표 3-9〉 인력지원사업별 지원 자격요건

구분		자격요건	
		박물관	미술관
전문 인력	학예 인력	<ul style="list-style-type: none"> - 학예사 자격증 취득자(1-3급 정학예사, 준학예사) - 준학예사 시험합격자로서 박물관·미술관 경력 6개월 이상 근무 경력자 	학예사 자격증 취득자(1-3급 정학예사, 준학예사)
	교육 인력	<ul style="list-style-type: none"> - 학예사 자격증 취득자(1-3급 정학예사, 준학예사) - 교사(중등교사, 초등교사, 유치원정교사)·문화예술교육사 취득자로서 박물관·미술관 1년 이상 경력자 - 학사학위 이상 취득자로서 박물관·미술관 및 문화예술교육관련 기관 2년 이상 근무 경력자 	<p>[기본] ① 문화예술교육사 2급 자격증 또는 미술 및 미술 관련 과목 교사자격증 소지자(학사학위 이상)로, 등록 미술관 또는 비영리 문화예술기관 교육 1년 이상 경력자</p> <p>② 학사학위 이상 소지자로, 등록 미술관 또는 비영리 문화예술기관 교육 2년 이상 경력자</p> <p>[우대] ① 문화예술교육사 1급 자격증 또는 미술 및 미술 관련 과목 교사자격증 소지자(석사학위 이상)로, 등록 미술관 또는 비영리 문화예술기관 교육 1년 이상 경력자</p> <p>② 미술교육 전공 또는 박물관·미술관 교육 전공 석사학위 이상 소지자로, 등록 미술관 교육 2년 이상 경력자</p> <p>※ 각 조건별 ① 또는 ②의 요건 중 어느 하나를 충족해야 함</p>
예비 학예인력		<ul style="list-style-type: none"> - 준학예사 필기시험 합격자이거나 전문학사학위 이상을 취득한 졸업생으로 박물관 실무에 대해 관심을 가지고 경험하고자 하는 자 - 예비 학예사로서 박물관의 실무를 경험하고 필요로 하는 자 	<p>① 현재 준학예사 필기시험을 통과하고 경력 인정대상기관에서 실무경력이 필요한 자</p> <p>② 미술 관련 학과 전공자로 학예사 실무에 필요한 지식과 경험을 습득하고 자격증을 취득하기 위한 실무 수련을 필요로 하는 자</p> <p>※ 위의 ① 또는 ②의 요건 중 어느 하나를 충족해야 함</p>

자료: (사)한국박물관협회(<http://www.museum.or.kr/>), (사)한국사립미술관협회(<https://www.artmuseums.or.kr/>)
(접속기준: 2023. 8. 1.)

2.2. 문화예술교육사 자격제도 관련 지원사업

문화예술교육사 자격제도의 경우 「문화예술교육법」 제27조의2 제1항에 따라 “문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 사람이 문화예술 교육과정을 이수하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 문화예술교육사의 등급 및 자격요건에 대한 문화예술교육사 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 「문화예술교육 지원법 시행령」에서 정하고 있으며, 문화예술교육사 자격은 1급과 2급으로 구분된다. 문화예술교육사 자격을 취득하기 위해서는 일정 정도의 학력, 경력과 더불어 교육과정 이수가 필요하다. 이때 경력은 동법 시행령의 규정에 따라 문화예술교육시설, 교육단체 및 지역센터에서 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무 수행 또는 학교문화예술교육 및 사회문화예술교육에 참여하여 교수 업무를 수행한 것을 의미한다. 교육과정 이수의 경우 학력과 경력에 따라 지정기관에서 문화예술교육사 교육과정 이수 혹은 한국문화예술교육진흥원에서 운영하는 연수 교육을 이수해야 한다(〈표 3-10〉 참조).

〈표 3-10〉 문화예술교육사 등급별 자격요건

등급	자격요건	
	학력·경력 요건	교육과정 이수요건
1급 문화예술 교육사	가. 2급 문화예술교육사 자격을 취득한 후 5년 이상의 문화예술 교육에 관한 경력이 있는 사람	별표 2 제1호에 따른 1급 문화예술교육사 교육과정을 문화예술교육사의 교육기관에서 이수한 사람
	나. 진흥원에서 다음에 해당하는 사람을 대상으로 실시하는 교육을 140시간 이상 이수한 후 5년 이상의 문화예술교육에 관한 경력이 있는 사람 1) 법 제15조제1항에 따라 국가 및 지방자치단체가 지원하는 학교문화예술교육(이하 “학교문화예술교육”이라 한다)에 참여하여 교수 업무를 수행하는 사람(이하 “학교문화예술교육 참여자”라 한다) 2) 법 제21조제1항에 따라 국가 및 지방자치단체가 지원하는 사회문화예술교육(이하 “사회문화예술교육”이라 한다)에 참여하여 교수 업무를 수행하는 사람(이하 “사회문화예술교육 참여자”라 한다)	
	다. 가목 및 나목에 규정된 사람과 같은 수준 이상의 자격이 있다고 문화체육관광부장관이 인정하는 사람	
2급 문화예술 교육사	가. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 같은 법 제29조에 따른 대학원, 같은 법 제30조에 따른 대학원대학 또는 「고등교육법」 외의 법률에 따라 설치된 문화예술 관련 대학에서 예술 관련 분야(미술, 음악, 무용, 연극, 영화, 국악, 사진, 만화·애니메이션)	별표 2 제2호에 따른 2급 문화예술교육사 교육과정(같은 호 나목의 예술전문성 교과목은 제외한다)을 이수한 사람

등급	자격요건	
	학력·경력 요건	교육과정 이수요건
	이선, 디자인, 공예 분야를 말한다. 이하 같다)를 전공하여 졸업하거나, 「학점인정 등에 관한 법률」 제9조에 따라 예술 관련 분야의 학사학위나 전문학사학위를 취득한 사람	
	나. 고등학교를 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람	별표 2 제2호에 따른 2급 문화예술교육사 교육과정을 이수한 사람
	다. 학교문화예술교육에 참여하여 교수 업무를 수행한 경력이 3년 이상인 사람	진흥원에서 학교문화예술교육 참여자를 대상으로 운영하는 연수 교육을 140시간 이상 이수한 사람
	라. 사회문화예술교육에 참여하여 교수 업무를 수행한 경력이 3년 이상인 사람	진흥원에서 사회문화예술교육 참여자를 대상으로 운영하는 연수 교육을 140시간 이상 이수한 사람
	마. 「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 국가무형문화재의 전수교육 이수증을 발급받은 사람	「무형문화재21재 보전 및 진흥에 관한 법률 시행령」 제23조제1항제1호 또는 제2호에 해당하는 사람
	바. 가목부터 마목까지에 규정된 사람과 같은 수준 이상의 학력 또는 경력이 있다고 문화체육관광부장관이 인정하는 사람	해당 목에 해당하는 교육과정을 이수한 사람

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023.06.30. 기준) 내 「문화예술교육 지원법 시행령」 [별표 1]

이와 같은 문화예술교육사 자격제도는 자격증 취득자의 국·공립 교육시설 의무 배치 규정과 연계되어 활용되고 있다. 「문화예술교육법」에서 국·공립 교육시설에 문화예술교육사 의무배치에 대한 조항을 명시하고 있다.

〈표 3-11〉 「문화예술교육 지원법 시행령」 의무배치 시설 규정

제20조(문화예술교육사의 배치 대상 등) 법 제31조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 국·공립 교육시설은 1명 이상의 문화예술교육사를 배치하여야 한다.
1. 「공연법」 제2조제4호에 따른 국·공립 공연장
2. 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조제1항제1호 및 제2호에 따른 국·공립 박물관, 같은 조 제2항에 따른 국·공립 미술관
3. 「도서관법」 제2조제4호에 따른 공립 공공도서관
4. 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1 제4호가목의 문화의 집
5. 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1 제5호다목의 전수회관
[전문개정 2012. 8. 17.]

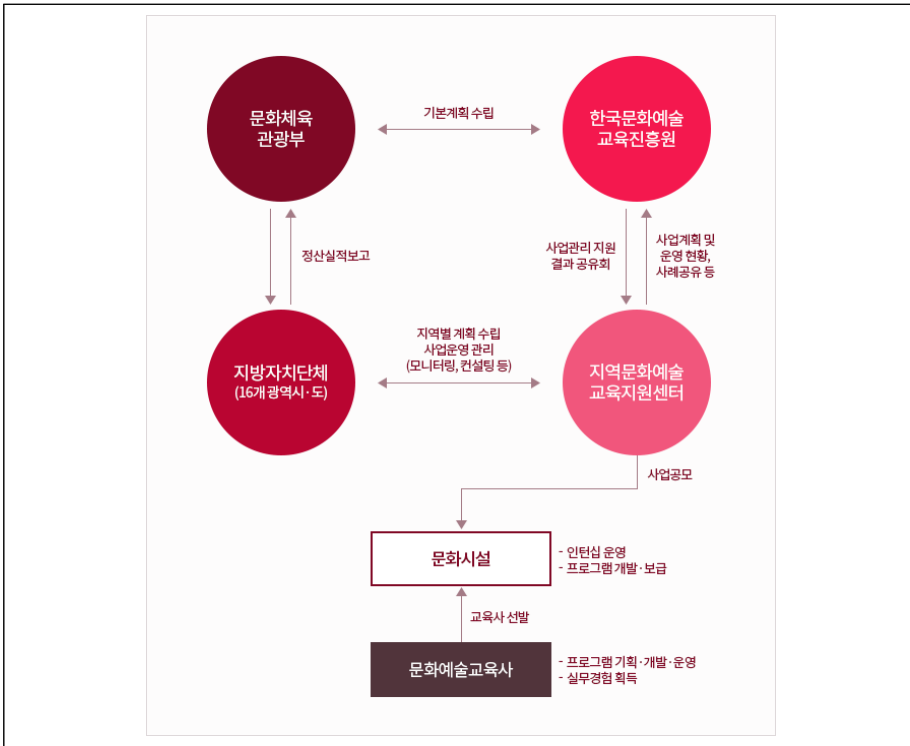
자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023.06.30. 기준) 내 「문화예술교육 지원법 시행령」

구체적으로는 「문화예술교육 지원법 시행령」 제20조에 의거하여 국·공립 공연장, 국·공립 박물관 및 미술관, 공공도서관, 문화의집, 전수회관에 해당하는 국·공립 교육시설에

는 1명 이상의 문화예술교육사를 배치하여야 한다고 규정하고 있다. 이러한 조문을 박물관·미술관 전문인력과 연계해서 살펴본다면, 국·공립 교육시설에 해당하는 국·공립 박물관·미술관에서는 교육 분야 전문 학예인력(educator) 중 해당 자격증을 소지한 문화예술교육사 1명 이상을 의무 배치해야 한다.

문화예술교육사 관련 자격제도 관련 국고보조 지원사업에는 문화체육관광부와 한국문화예술교육진흥원에서 지원하는 ‘문화예술교육사 현장 역량강화 사업’과 ‘문화예술교육사 실습처 운영 지원사업’이 있다. 먼저 ‘문화예술교육사 현장 역량강화 사업’은 2019년부터 시작하여 2020년까지는 ‘문화예술교육사 인턴십 지원사업’으로 운영되었으며, 2021년부터는 현재의 명칭으로 운영되고 있다. 사업목적으로는 자격증 취득자에게는 문화예술교육 프로그램 기획·운영 등의 역량 강화와 경력 형성의 기회를 마련하고, 선정 기관에는 인력지원과 프로그램 기획·운영비를 지원하여 문화예술교육사와 함께 시설 방문자에게 문화예술교육 프로그램을 제공할 수 있도록 지원한다. 사업 대상은 전국 지역 문화예술교육지원센터의 역할을 하는 기관에서 각 지역의 문화기반시설 중에서 일부를 선정한다. 이때 기관 선정 조건은 「문화예술교육법 시행령」에 의거한 문화예술교육사의 무배치기관과 그에 준하는 문화시설(기초문화재단 등)을 대상으로 한다. 인력에 대한 지원은 선정된 기관마다 문화예술교육사 자격 취득자 1명을 최소 6개월에서 10개월 동안 탄력적으로 고용하도록 한다. 이와 같은 인력 지원사업 운영과정에서 문화체육관광부와 한국문화예술교육진흥원은 기본계획 수립, 총괄 사업관리를 지원하며, 지방자치단체와 지역문화예술교육지원센터는 지역별 계획을 수립하고 사업공모 등을 포함한 지역단위의 사업 운영을 관리한다. 또한 개별 지역에서 공모로 선정된 문화시설에서는 문화예술교육사를 선발하고, 인턴십 운영, 프로그램 개발·보급 등의 역할을 맡는다(그림 3-11 참조). 지원규모는 2022년에 전국 80개 문화시설, 80명의 문화예술교육사를 지원하였다. 인력 지원 대상은 급수에 상관없이 문화예술교육사 자격증 취득자이며, 만 39세 이하(미취업 상태)이며 문화예술교육사 자격증 취득 후 3년 이하인자 우대 선발하고 있다. 이러한 문화예술교육 현장 역량강화 사업에는 문화예술교육사 의무배치 문화시설에 해당하는 전국 다양한 지역의 박물관·미술관이 포함되어 왔으며, 사업을 통해 많은 전문인력이 박물관·미술관에 특화된 교육 프로그램을 기획하고 운영해보는 실무경험을 습득할 기회를 제공하고 있다.

[그림 3-1] 문화예술교육사 현장 역량 강화 사업체제도



‘문화예술교육사 실습처 운영 지원사업’은 문화시설과 협력하여 예비 문화예술교육사가 풍부한 문화예술교육 현장을 접하고 안정적으로 2급 교육과정 중 직무역량 교과 영역의 ‘문화예술교육 현장의 이해와 실습’ 교과목 30시간을 이수할 수 있도록 양질의 프로그램을 제공할 수 있는 문화시설을 지원하는 사업을 운영하고 있다. 지원 대상은 예비 문화예술교육사 실습처 운영이 가능한 문화시설로, 그 범위에는 ①문화예술교육 지원법 시행령 제20조에 의거한 문화예술교육사 의무배치시설, ②문화예술교육 지원법 제2조 제3항에 의거한 문화예술교육시설, ③공연, 전시시설 등을 갖추고 있는 복합문화공간 등 (국·공립, 민간 포함)을 지원한다. 사업을 통한 지원내용으로는 선정 기관에게 지급되는 실습 운영비(인건비, 강사비, 출장비, 실습재료비, 실습기자재 임차비 등)를 포함한다. 실습 프로그램의 대상인 예비 문화예술교육사는 선정 기관에서 직접 모집하며, 최소 50명 이상을 모집하도록 최소 규정을 마련하였으며, 지원기관 선정 시에는 각 예술 분야별 실습이 가능하도록 분야 안배 및 지역 안배를 고려해 전국에서 실습이 가능한 구조를 마련하도록 지원하고 있다. 이와 같은 문화예술교육사 실습처 운영 지원사업을 통해 전

국 다양한 지역의 박물관·미술관이 선정되었으며, 이를 기반으로 문화화예술교육사 지정교육기관과 연계하여 예비 문화예술교육사들에게 박물관·미술관에 특화된 교육프로그램 현장 실습을 제공하고 있다.

2.3. 지자체 인력 지원 사업

서울을 비롯한 광역시도는 박물관·미술관 인력에 대하여 학예사 및 문화예술교육사를 대상으로 하는 경력인증과정의 인력지원 사업 외에 별도의 인력 지원 사업을 운영하고 있다. 지자체의 ‘박물관·미술관 지원사업’은 지역문화 거점으로서 차별화된 콘텐츠 및 프로그램, 지역 문화행사 등을 개발 및 운영해 박물관·미술관을 활성화하고자 관내 등록 공·사립·대학 박물관과 미술관을 대상으로 프로그램과 전문인력에 소요되는 비용을 지원하는 사업으로 특징지어질 수 있다⁴⁶⁾.

서울시의 경우 사립 박물관·미술관 활성화를 위하여 인력지원 사업을 추진하고 있는데 「박물관 및 미술관 진흥법」 제24조(경비보조 등)과 「서울특별시 박물관 및 미술관 진흥조례」 제4조(경비 지원)에 근거를 두고 있다. 지원 대상으로는 등록 사립 박물관·미술관, (사)서울시 박물관·미술관 협의회에 소속된 관으로서 1관당 1인 월 170~190만원 학예인력 인건비를 지원하고 있다⁴⁷⁾.

부산광역시에서 운영하고 있는 부산박물관에서는 박물관 학예전문 인력 양성 및 신규 일자리 창출을 위하여 <부산박물관 예비 큐레이터>을 모집하였다. 예비 큐레이터의 임금은 2023년도 부산형 생활임금제를 기준으로 일급 88,592원이며, 주휴수당과 명절휴가금을 별도 지급한다. 응시 자격은 만 18세 이상 만 34세 이하이면서 현재 부산시에 거주하고 있거나 3년 이상 거주한 적이 있는 자, 그리고 근무 예정 직무 분야와 관련된 학과 졸업자거나 석사 수료 이상 취득자를 대상으로 하고 있다.

지역 내 박물관·미술관을 가장 많이 보유하고 있는 경기도 역시 지역 내 박물관·미술관 지원 사업을 통하여 사립 박물관·미술관을 지원하고 있다. 2023년 기준 사립관 81관 및 공립 32관을 대상으로 지원 사업이 진행되었으며, 해당 기관의 프로그램 운영비 지원 및 인건비 지원이 포함되어있다.

46) 서울뉴스통신(<http://www.snakorea.com>)

47) 서울특별시 공고(2022년 2월 8일) <2022 서울특별시 사립 박물관·미술관 인력지원사업 공고>

제2절 인적자원 유지 및 보상

1. 박물관·미술관 전문인력 고용 현황

1.1. 전국문화기반시설총람 기준 박물관·미술관 종사자 수

2022년 전국문화기반시설총람 기준, 전국 박물관·미술관은 1,201개이며 그 중 박물관은 912개, 미술관은 292개이다. 운영 주체별로 박물관·미술관 수는 다음과 같다. 박물관은 공립이 42.5%(386개)로 가장 많고, 사립 364개(40.0%), 대학 106개(11.7%), 국립 53개(5.8%) 순이고, 미술관은 사립이 65.4%(191개)로 가장 많고, 공립 82개(28.1%), 대학 15개(5.1%), 국립 4개(1.4%) 순으로 나타났다(〈표 3-12〉 참고).

〈표 3-12〉 운영주체별 박물관·미술관 수 및 직원 현황(2022년 기준)

(단위: 개관, 명, %)

구분	운영주체	기관 수		직원 수*		학예인력 수		직원 내 학예인력 비율
		개관	비율	직원	1관당 직원	인력	1관당 학예인력	
박물관	국립	53	5.8	3,297	62.2	1,074	20.3	32.6
	공립	386	42.5	3,776	9.8	1,060	2.7	28.1
	사립	364	40.0	2,256	6.2	642	1.8	28.5
	대학	106	11.7	539	5.1	288	2.7	53.4
	총 계	909	100.0	9,868	10.9	3,064	3.4	31.0
미술관	국립	4	1.4	709	177.3	150	37.5	21.2
	공립	82	28.1	1,184	14.2	388	4.7	32.8
	사립	191	65.4	1,005	5.3	421	2.2	41.9
	대학	15	5.1	75	5.0	26	1.7	34.7
	총 계	292**	100.0	2,973	10.2	985	3.4	33.1

* 직원 수 = 학예인력 + 일반인력(또는 기타인력)

- 학예인력은 학예직 공무원, 공무원(일반직, 전문계약직, 별정직 등), 정규직, 계약직 포함
- 일반인력(국공립/국공립대학)은 일반직공무원, 일반직원 정규직, 계약직 등, 인턴 포함
- 기타인력(사립/사립대학)은 학예직 외 전문직 수(교육, 전시 등), 일반직원, 인턴 포함

** 2022년 문화기반시설총람에서는 미술관 수는 285개관(분관 수 미포함)이나 본 표에서는 분관 등 포함하여 산출함(국립현대미술관 4개관, 성북구립미술관 4개관, 대림미술관 2개관)

*** 자료: 문화체육관광부(2022). 「2022년 문화기반시설총람」

박물관·미술관의 직원 및 학예인력 고용 현황은 <표 3-12>와 같다. 먼저, 박물관의 직원 수(학예인력+일반인력 또는 기타인력, 이하 동일)는 총 9,868명이다. 그중 학예인력의 수는 3,064명으로 전체 인력의 31.0%에 해당된다. 직원 내 학예인력의 비율은 대학이 53.4%로 가장 높고, 국립이 28.1%로 가장 낮게 나타났다. 박물관 1관당 학예인력은 평균 3.4명이며, 국립이 20.3명으로 가장 높고 사립이 1.8명으로 가장 낮게 나타났다.

다음, 미술관의 직원 수는 총 2,973명이고 그 중 학예인력의 수는 985명으로 전체 인력의 33.1%에 해당된다. 직원 내 학예인력의 비율은 사립이 41.9%로 가장 높고, 국립이 21.2% 가장 낮게 나타났다. 미술관 1관당 학예인력은 평균 3.4명이며, 국립이 37.5명으로 가장 높고 대학이 1.7명으로 가장 낮게 나타났다.

지역별 박물관의 현황과 직원 및 학예인력 고용 현황을 살펴보면 다음과 같다(<표 3-13> 참고). 먼저 전국 박물관(909개관)의 수는 서울(130개관, 14.3%), 경기(128개관, 14.1%), 강원(97개관, 10.7%) 지역 순서로 많고, 세종(7개관, 0.8%), 울산(11개관, 1.2%), 광주(12개관, 1.3%) 지역 순서로 적게 나타나 박물관의 지역적 편차가 큰 것으로 확인된다. 지역별로 박물관 직원 수가 많은 지역은 서울(2,883명), 경기(901명), 경북(881명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(22명), 울산(85명), 대전(97명) 순으로 나타났다.

1관당 직원 수가 많은 지역은 서울(22.2명), 광주(14.4명), 제주(13.3명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(3.1명), 충북(5.4명), 강원(6.0명) 순으로 나타났다. 지역별로 학예인력 수가 많은 지역은 서울(1,014명), 경기(335명), 충남(258명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(12명), 울산(30명), 대전(33명) 순으로 나타났다. 1관당 학예인력 수가 많은 지역은 서울(7.8명), 광주(5.3명), 충남(4.0명) 순이었으며, 적은 지역은 강원(1.4명), 제주(1.7명), 충북(1.9명) 순으로 나타났다.

박물관 직원 내 학예 인력의 비중이 높은 지역은 세종(54.6%), 인천(45.7%), 경기(37.2%) 순으로, 비중이 낮은 지역은 제주(12.9%), 강원(23.0%), 경북(24.2%)으로 나타났다. 이를 종합해 볼 때, 서울 및 경기도에 많은 박물관이 있고 직원 및 학예인력이 있지만 직원 내 학예인력 비중에서는 오히려, 세종, 인천의 경우 박물관 수는 적지만 직원 내 학예인력의 비율은 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-13〉 지역별 박물관 수 및 직원 현황(2022년 기준)

(단위: 개관, 명, %)

구분	지역명	박물관 수		직원 수*		학예인력 수		직원 내 학예인력 비율
		개관	비율	직원	1관당 직원	인력	1관당 학예인력	
1	서울	130	14.3	2,883	22.2	1,014	7.8	35.2
2	부산	33	3.6	375	11.4	133	4.0	35.5
3	대구	17	1.9	185	10.9	67	3.9	36.2
4	인천	30	3.3	173	5.8	79	2.6	45.7
5	광주	12	1.3	173	14.4	63	5.3	36.4
6	대전	15	1.7	97	6.5	33	2.2	34.0
7	울산	11	1.2	85	7.7	30	2.7	35.3
8	세종	7	0.8	22	3.1	12	1.7	54.6
9	경기	128	14.1	901	7.0	335	2.6	37.2
10	강원	97	10.7	583	6.0	134	1.4	23.0
11	충북	43	4.7	231	5.4	81	1.9	35.1
12	충남	64	7.0	763	11.9	258	4.0	33.8
13	전북	43	4.7	528	12.3	135	3.1	25.6
14	전남	65	7.2	586	9.0	188	2.9	32.1
15	경북	75	8.3	881	11.7	213	2.8	24.2
16	경남	77	8.5	578	7.5	183	2.4	31.7
17	제주	62	6.8	824	13.3	106	1.7	12.9
합계		909	100.0	9,868	10.9	3,064	3.4	31.0

* 직원 수 위와 동일

** 자료: 문화체육관광부(2022). 「2022년 문화기반시설총람」

지역별 미술관의 현황과 직원 및 학예 인력 고용 현황을 살펴보면 다음과 같다(〈표 3-14〉 참고). 먼저 전국 미술관(292개관)의 수는 경기(58개관, 19.9%), 서울(50개관, 17.1%), 전남(38개관, 13.0%) 지역 순서로 많고, 세종(없음), 울산(1개관, 0.3%), 대구(4개관, 1.4%) 지역 순서로 적게 나타나 미술관의 지역적 편차가 큰 것으로 확인된다. 지역별로 미술관 직원 수가 많은 지역은 서울(992명), 경기(574명), 충북(240명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(없음), 울산(23명), 인천(45명) 순으로 나타났다.

1관당 직원 수가 많은 지역은 울산(23.0명), 충북(20.0명), 서울(19.8명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(없음), 전남(3.3명), 전북(4.0명) 순으로 나타났다. 지역별로 학예 인력 수가 많은 지역은 서울(323명), 경기(192.5명), 충북(61.5명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(없음), 울산(12명), 인천(13명) 순으로 나타났다. 1관당 학예 인력 수가 많은 지역은 울산(12.0명), 서울(6.5명), 부산(5.6명) 순이었으며, 적은 지역은 세종(없음), 강원(1.1명), 제주(1.3명) 순으로 나타났다.

미술관 직원 내 학예인력의 비중이 높은 지역은 경북(56.5%), 울산(52.2%), 충남(51.1%) 순으로, 비중이 낮은 지역은 세종(없음), 제주(18.4%), 강원(24.5%)으로 나타났다. 이를 종합해 볼 때, 서울 및 경기도에 많은 미술관이 있고 직원 및 학예인력이 있지만 직원 내 학예인력 비중에서는 오히려, 경북, 울산, 충남의 경우 미술관 수는 적지만 직원 내 학예인력의 비율은 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-14〉 지역별 미술관 수 및 직원 현황(2022년 기준)

(단위: 개관, 명, %)

구분	지역명	미술관 수		직원 수*		학예인력 수		직원 내 학예인력 비율
		개관	비율	직원	1관당 직원	인력	1관당 학예인력	
1	서울	50	17.1	992	19.8	323	5.7	32.6
2	부산	9	3.1	155	17.2	50	5.6	32.3
3	대구	4	1.4	54	13.5	21	5.3	38.9
4	인천	5	1.7	45	9.0	13	2.6	28.9
5	광주	14	4.8	144	9.9	40	2.9	28.8
6	대전	5	1.7	56	11.2	24	4.8	42.9
7	울산	1	0.3	23	23.0	12	12.0	52.2
8	세종	-	-	-	-	-	-	-
9	경기	58	19.9	574	9.9	192.5	3.3	35.2
10	강원	22	7.5	98	4.5	24	1.1	24.5
11	충북	12	4.1	240	20.0	61.5	5.4	26.5
12	충남	10	3.4	47	4.7	24	2.4	51.1
13	전북	21	7.2	85	4.0	36	1.7	42.4
14	전남	38	13.0	126	3.3	60	1.6	47.6
15	경북	11	3.8	62	5.6	35	3.2	56.5
16	경남	11	3.8	120	10.9	41	3.7	34.2
17	제주	21	7.2	152	7.2	28	1.3	18.4
합계		292	100.0	2,973	10.2	985	3.3	34.4

* 직원 수 위와 동일

** 국립현대미술관(경기+과천 / 서울-서울, 덕수궁 / 충북-청주)의 경우 직원 수 1/n 하여 지역별로 적용하여 산출함(소수 첫째 자리에서 반올림). 나머지 성북구립미술관과 대림미술관은 분관 등이 위치한 지역이 모두 서울로 동일하여 별도로 나누어 계산하지 않음

*** 자료: 문화체육관광부(2022), 「2022년 문화기반시설총람」

이상에서와 같이 2022년 문화기반시설총람을 기준으로 박물관·미술관 직원과 학예인력의 규모를 확인해 보았으나, 그 외의 한시직 또는 계약직 등의 형태로 종사하는 박물관·미술관 전문인력에 대한 파악은 어려운 상황이다. 이는 〈박물관 발전 종합구상〉(2012), 〈박물관 및 미술관 종합발전 계획 수립 연구〉(2018) 등에서 전문인력 배치 미흡의 사항으로 지적된 바 있다. 물론 (사)한국박물관협회에서 지원하고 있는 사업을 통해 일부 사립 및 대학에서 근무하는 전문인력 수를 추정할 수는 있으나 정확한 파악은 어렵다.

1.2. 통계청 조사 기준 지역별고용조사 취업자

한국고용직업분류(KECO) 기준으로 지역별고용조사 취업자의 직업별 통계 결과에 따르면, 박물관·미술관 전문인력인 학예사(큐레이터)의 경우 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직에 하위 분류이며, 사서 및 기록물 관리사와 함께 집계되고 있다⁴⁸⁾. 전국에 큐레이터, 사서 및 기록물 관리사로 고용된 인원은 2012년 23,000명에서 2022년 27,000명으로 증가하였으며, 여성 고용율이 높은 직군으로 나타났다. 동일 분류 내 타 직업(예, 디자이너, 스포츠 및 레크레이션 관련 전문가)의 증가율 대비 증가율이 크지 않은 것을 알 수 있다.

〈표 3-15〉 지역별고용조사: 문화예술스포츠 전문가 및 관련직(전국 소분류 기준)

(단위: 천 명)

	2012 하반기	2017 상반기	2022 하반기
문화/예술/스포츠 전문가 및 관련직	499	657	736
작가/기자 및 출판 전문가	79	88	88
큐레이터/사서 및 기록물 관리자	23	26	27
연극/영화 및 영상 전문가	60	81	136
화가/사진가 및 공연예술가	63	67	80
디자이너	174	251	247
스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	96	138	142

큐레이터/사서 및 기록물 관리자	전체	남	여
2012	23	6	17
2017	26	5	21
2022	27	7	19

자료: 통계청 전국 직업/성별 취업자(소분류)

2023년 고용정보원에서 발표한 「중장기 인력수급 수정전망 2021~2031」에 따르면 사서 및 기록물 관리사는 〈큐레이터, 사서 및 기록물 관리자〉 소분류 중 대략 65% 정도를 차지하고 있다. 이를 통해 전국 학예사(큐레이터는) 2022년 기준 약 9,450여 명으로 추정할 수 있다.

「2019 한국의 직업정보」에 따르면, 학예사(큐레이터)는 직업군별 지식 중요도에서 인문지식 중요도 평균점수가 높은 상위 10개 직업 중 하나로 영화시나리오작가(3.69), 문

48) 2023년 고용정보원에서 발표한 「중장기 인력수급 수정전망 2021~2031」에 따르면 사서 및 기록물 관리사는 〈큐레이터, 사서 및 기록물 관리자〉 세분류의 65% 정도를 차지하고 있음

화재감정사(3.52), 학예사(3.52)로 나타나고 있다. 같은 맥락에서 각 직업에서 요구하는 학력 수준과 재직자의 실제 학력을 비교한 결과, 전반적으로 요구하는 학력 수준보다 재직자의 실제 학력이 높은 것이 나타나는데, 특히 학예사(큐레이터)가 속한 ‘예술·디자인·방송·스포츠직’이 타 직군 대비 학력 과잉 현상이 높게 나타나는 직군으로 분석되었다.

이에 반하여 직업 대분류별 평균소득(연봉)이 가장 낮은 직업군에 ‘예술·디자인·방송·스포츠직’이 포함되어 있어, 문화예술 분야 전반적으로 고학력에 반하여 이를 보상하는 보상체계가 잘 이뤄지고 있지 않음을 알 수 있다. 해당 대분류 내에서 평균 연봉 하위 10개 내에 대부분의 예술가들이 포함되었던 것으로 고려했을 때, 대분류 내의 경향성이 학예사(큐레이터)의 경우 해당 분류 내에서 유사한 경향성을 띤다고 단언하기는 어려우나 인문전문지식이 요구되며, 관련 전문성을 높이기 위한 고학력 인력적 특성을 확인할 수 있는 근거로 볼 수 있다.

「2019-2029 중장기 인력수급 수급전망」(한국고용정보원, 2020)에 따르면 학예사(큐레이터)를 포함한 사서 및 기록물 관리사는 향후 10년간 연평균 0.9% 정도 증가할 것으로 전망되고 있다. 이는 지속적으로 증가하고 있는 문화기반시설의 수와 국민소득 향상, 문화향유율의 증가 등을 근거로 판단되고 있다. 특히 지자체와 문화체육관광부에서 지속적으로 이뤄지고 있는 전문 인력 채용 국고 지원이 학예사 일자리에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보고 있다(한국고용정보원, 2020: 478).

반면, 실질적으로 해당 국고보조지원은 한정된 기간 동안 지원이 이뤄지고, 지원 사업 종료 후 실질적 취업이 발생되지 않을 경우 실효성 있는 고용이 되지 않을 수 있다. 또한 시설 수의 증가가 인력 및 조직의 확대와 비례하지 않는 상황이고, 사립 기관에 대한 인력 고용이 국고보조지원 사업에 의존하게 될 경우 해당 분야의 고용 및 취업에 대한 긍정적 영향 전망은 제고가 필요하다⁴⁹⁾.

49) 사립 박물관·미술관 전문인력 지원사업 현장평가(사)한국박물관협회, 2022) 분석결과 극복해야 할 한계 요인으로 전문인력이 가지고 있는 경험과 전문성에 대한 박물관의 이해 부족, 전문인력의 전문성을 활용하기에 부족한 박물관 고유업무의 기본 역량, 박물관 의사결정 구조의 취약성, 전문인력과 박물관이 새로운 시도를 할 수 없는 박물관 재정 상태 등이 확인됨

1.3. 학예사 자격제도 및 관련 자격 제도에 의해 배출되는 인력 수

국가자격제도 체계 하에 운영되는 박물관 및 미술관 준학예사 자격의 경우 학사졸업자 이상 학력을 취득한 후 시험제도와 경력 인증을 통하여 준학예사 자격을 부여하는 방식으로 운영되며, 경력을 축적함에 따라 3급 정학예사, 2급, 1급 정학예사 등으로 승급할 수 있다(〈표 3-16〉 참조). 이때, 경력은 동법 시행령에 규정된 경력인정대상기관에서 쌓아야 한다⁵⁰⁾.

〈표 3-16〉 학예사 등급별 자격요건

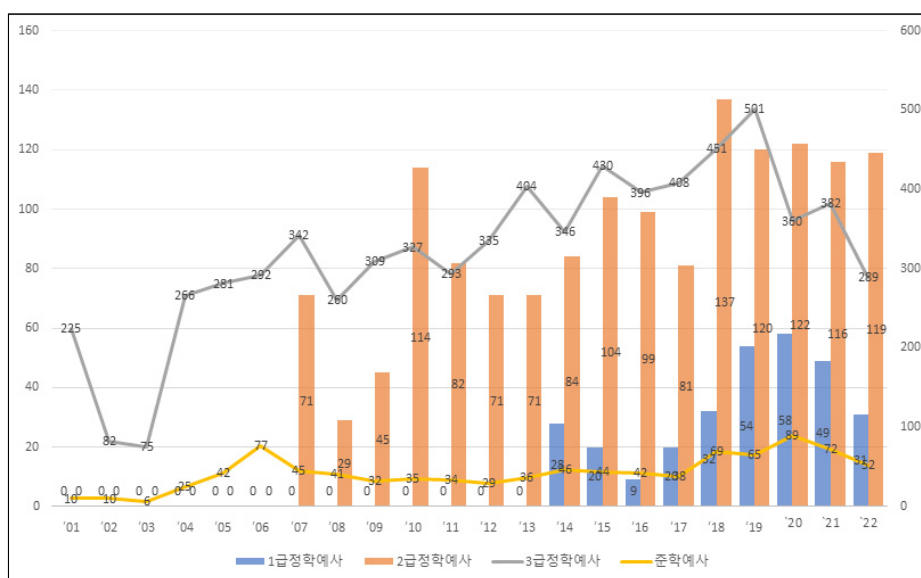
등급	자격요건
정학예사	1급 2급 정학예사 자격을 취득한 후 다음 각 호의 기관(이하 "경력인정대상기관"이라 한다)에서의 재직경력이 7년 이상인 자 1. 국공립 박물관 2. 국공립 미술관 3. 삭제(2015. 10. 6.) 4. 삭제(2015. 10. 6.) 5. 삭제(2015. 10. 6.) 6. 박물관·미술관 학예사 운영 위원회가 등록된 사립박물관·사립미술관, 등록된 대학박물관·대학미술관 및 외국박물관 등의 기관 중에서 인력·시설·자료의 관리실태 및 업무실적에 대한 전문가의 실사를 거쳐 인정한 기관
	2급 3급 정학예사 자격을 취득한 후 경력인정대상기관에서의 재직경력이 5년 이상인 자
	3급 1. 박사학위 취득자로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 1년 이상인 자 2. 석사학위 취득자로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 2년 이상인 자 3. 준학예사 자격을 취득한 후 경력인정대상기관에서의 재직경력이 4년 이상인 자
준학예사	1. 「고등교육법」에 따라 학사학위 이상을 취득(법령에 따라 이와 같은 수준 이상으로 인정되는 학력을 취득한 경우를 포함한다)하고 준학예사 시험에 합격한 사람으로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 1년 이상인 사람 2. 「고등교육법」에 따라 3년제 전문학사학위를 취득(법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 취득한 경우를 포함한다)하고 준학예사 시험에 합격한 사람으로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 2년 이상인 사람 3. 「고등교육법」에 따라 2년제 전문학사학위를 취득(법령에 따라 이와 같은 수준으로 인정되는 학력을 취득한 경우를 포함한다)하고 준학예사 시험에 합격한 사람으로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 3년 이상인 사람 4. 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 학사 또는 전문학사학위를 취득하지 아니하고 준학예사 시험에 합격한 사람으로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 5년 이상인 사람

자료: 「박물관 및 미술관 진흥법 시행령」 [별표 1]

50) 전국 문화기반시설 총람(2022.1.1. 기준), 경력인정대상기관은 총 723개임(국립 53개, 공립 382개, 사립 210개, 대학 78개)

2022년 12월말 기준으로 국내 학예사 자격 취득자 수는(1/2/3급 및 준학예사) 누적 합계 9,797명이며, 그중 3급 정학예사가 7,054명으로 전체의 72.0%를 차지하며, 2급 정학예사 1,503명(15.3%), 준학예사 939명(9.6%), 1급 정학예사 301명(3.1%) 수준이다.⁵¹⁾ 특기할 사항으로는 등급별로 요구되는 자격기준이 <표 3-16>에서와 같이 다르다 보니, 그중 가장 높은 수준의 자격기준이 요구되는 1급 정학예사의 자격증 발급은 2014년(28명) 처음 진행되었으며, 그다음으로 높은 2급 정학예사의 자격증 발급은 2007년(28명) 처음 진행되었으며, 그다음으로 높은 2급 정학예사의 자격증 발급은 2007년(71명) 처음 진행되었다.

[그림 3-2] 학예사 자격증 발급 현황(2001~2022)

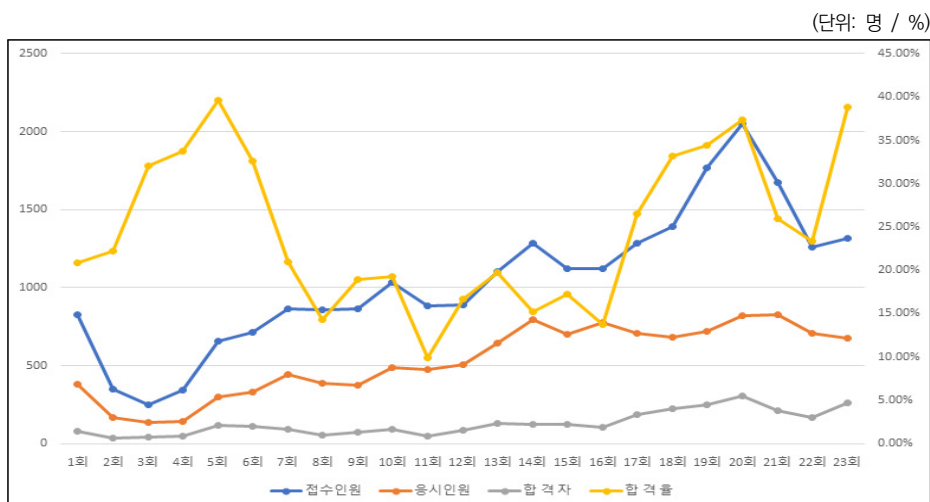


준학예사 자격은 학예사 자격 중 유일하게 문화체육관광부령에서 정하는 바에 따라 한국산업인력공단에서 시행하는 국가전문자격(박물관 및 미술관 준학예사) 시험을 통해 문화체육관광부(국립중앙박물관)가 부여한다(<표 3-16> 참조). 관련 법에 따라 준학예사 시험은 연 1회 실시하는 것을 원칙으로 한다. 준학예사 자격시험은 2000년 제1회를 시작으로 2022년에 제23회가 실시되었으며, 준학예사 자격시험 시행 현황은 [그림 3-3]과 같다. 특기할 사항으로는 준학예사 자격 시험에 대한 접수 및 응시 인원은 해마다 증가하고 있고, 응시 인원은 접수 인원의 약 50% 수준이며, 합격자 수 역시 매년 증

51) 국립중앙박물관에서 제공받은 학예사 자격증 발급현황 자료

가하고는 있는 것으로 확인된다. 다만, 합격률은 연도별로 차이가 크며 평균은 약 25% 수준이다.

[그림 3-3] 준학예사 자격시험 시행 현황(2022. 12. 31. 기준)



자료: 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/crf005.do?id=crf00503&qSite=Q&gld=>, 2023.3.14. 기준)

1.4. 지역문화실태조사 내 지자체별 학예전문인력 수⁵²⁾

2020년 지역문화실태조사 기준⁵³⁾, 전국 지자체의 학예전문인력⁵⁴⁾의 수는 총 958명이며, 그 구성은 광역자치단체(17개 시도별) 433명(45.2%), 기초자치단체(228개 시군구별) 525명(54.8%)이다.

지역문화실태조사에서 학예전문인력은 문화전문인력으로 분류되고 있으며 거기에는 문화재관리인력도 함께 포함된다. 2020년 조사 결과에 따르면, 전국의 문화전문인력은 총 1,226명이며, 그중 광역자치단체가 457명, 기초자치단체가 769명이다. 각각을 좀

52) 해당수치는 2020년 지역문화실태조사 원자료(문화전문인력 정보 중 알 수 없음 인력 현황 제외) 활용하여 재구성함. 이하 동일

53) 지역문화실태조사는 2012년 시범조사 이후 2013년, 2015년 추진, 2017년에 1차 정기조사 및 2019년 국가승인통계지정(통계명: 지역문화현황통계)에 따른 2020년 2차 정기조사(3년 주기) 진행되며, 그중 문화전문인력자료에 대한 수집은 전국 245개 자치단체 담당 공무원이 진행하고 있다

54) 지역문화실태조사에서 ‘학예전문인력’ 다음과 같다. “학예사(큐레이터)는 박물관이나 미술관에서 관람객을 위해 전시회를 기획하고 작품을 수집하며 관리하고 소장품과 관련된 학술적인 연구업무를 수행하는 전문 인력임. 이들은 관람객들에게 소장품이나 자료에 대한 이해를 돕기 위해 교육프로그램을 개발하고 실행하는 역할을 함. 학예 전문 인력에는 1·2·3급 정학예사와 준학예사, 기타 지방학예사가 포함됨.”

더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 광역자치단체의 문화전문인력은 총 457명이고, 이 중 학예전문인력은 433명(94.7%), 문화재관리인력은 24명(5.3%)으로 학예전문인력의 비중이 압도적으로 높다. 특히, 서울특별시의 문화전문인력은 162명으로 전체 35.4%로 가장 많고, 이들은 전원 학예전문인력이며, 문화재관리인력은 없는 것으로 확인되었다.

〈표 3-17〉 2020년 광역지자체 문화전문인력 현황

(단위: 명)

구분	광역	시도	문화전문인력 합계	학예전문인력	문화재관리인력
1	서울특별시	시	162	162	0
2	부산광역시	시	68	65	3
3	대구광역시	시	17	17	0
4	인천광역시	시	51	45	6
5	광주광역시	시	19	19	0
6	대전광역시	시	25	24	1
7	울산광역시	시	28	23	5
8	세종특별자치시	시	9	6	3
9	경기도	도	7	7	0
10	강원도	도	5	5	0
11	충청북도	도	5	4	1
12	충청남도	도	5	4	1
13	전라북도	도	9	9	0
14	전라남도	도	3	1	2
15	경상북도	도	5	5	0
16	경상남도	도	10	8	2
17	제주특별자치도	도	29	29	0
합계			457	433	24

출처: 2020년 지역문화실태조사 자료(문화전문인력 정보 중 알 수 없음 인력 현황 정보 제외) 활용하여 재구성

다음, 기초자치단체의 문화전문인력은 총 769명이고, 이중 학예전문인력은 525명(68.3%), 문화재관리인력은 244명(31.7%)으로 학예전문인력의 비중이 높다. 〈표 3-18〉는 2020년 기초지자체 중 문화전문인력이 많은 10개 지역 순위이다. 문화전문인력이 가장 많은 곳은 경상북도 경주시(32명)이며, 서울특별시 송파구(30명), 충청남도 공주시(27명)가 그 뒤를 이었다. 이들 상위 3순의 지역의 경우는 문화재관리인력의 비중이 타 지역보다 상대적으로 높음을 확인할 수 있다.

〈표 3-18〉 2020년 기초지자체 문화전문인력 현황(상위 10개 지역)

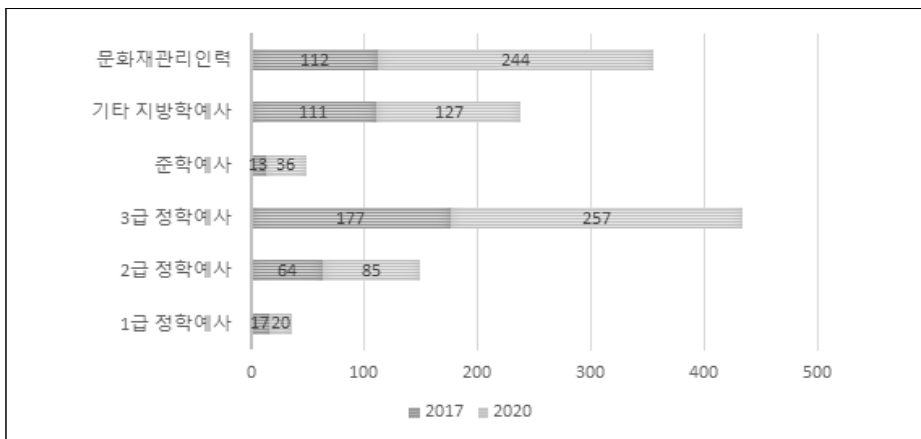
(단위: 명)

구분	광역시	시군구	문화전문인력 합계	학예전문인력	문화재관리인력
1	경상북도	경주시	32	8	24
2	서울특별시	송파구	30	5	25
3	충청남도	공주시	27	5	22
4	경기도	수원시	19	17	2
5	경기도	양주시	14	9	5
6	경상남도	김해시	14	14	0
7	경상북도	상주시	13	7	6
8	경기도	부천시	12	12	0
9	경상남도	창녕군	12	5	7
10	전라북도	전주시	12	6	6
합계			185	88	97

출처: 2020년 지역문화실태조사 자료(문화전문인력 정보 중 알 수 없음 인력 현황 정보 제외) 활용하여 재구성함에 따라 전라북도 전주시의 경우, 기타인력 6명이 제외되어 상위 10에 변경됨(당초 4순위)

2020년 지역문화실태조사에서 기초자치단체의 문화전문인력 세부 구성 사항은 [그림 3-4]과 같으며, 학예사자격증 기준으로는 3급 정학예사가 257명으로 가장 많고, 지방학예사는 127명, 문화재관리인력은 244명이다. 이를 2017년 지역문화실태조사와 비교해 보면, 3년간 기초자치단체의 전체 문화전문인력 수는 약 5.8%(496명 → 525명) 증가하였으며, 자격의 세부 비율에도 변화가 있었다. 특기할 사항으로는 2017년 대비 2020년 준학예사는 13명에서 36명으로 약 176.9% 큰 폭으로 증가하였으며, 문화재관리인력도 112명에서 244명으로 117.9% 증가하였다.

[그림 3-4] 2017-2020년 기초자치단체 문화전문인력의 세부 구성 현황



2. 보상 체계

2.1. 학예연구직 인력 현황

우리나라 국가공무원 수는 총 765,090명(2022년 12월 31일 기준)이며, 학예연구직이 포함되는 연구직은 6,211명으로 전체 약 0.8%에 해당된다⁵⁵⁾⁵⁶⁾. 연구직의 구성은 고위공무원 58명(0.9%), 연구관 2,017명(32.5%), 연구사 4,136명(66.6%)인데, 이들은 학예직군(1,276명, 20.5%)과 기술직군(4,935명, 79.5%)으로 구분된다. 이 중 학예직군은 기록연구(328명), 심리연구(11명), 편사연구(45명), 학예연구(892명)로 구분된다. 본 연구에서 주목하는 학예연구직은 학예직군의 약 70.0%에 해당되며, 고위공무원 7명(0.8%), 연구관 263명(29.5%), 연구사 622명(69.7%)으로 구성된다.

〈표 3-19〉 국가공무원 중 학예연구직 인력 현황

구분		연구직 공무원				비고
		소계	고위공무원	연구관	연구사	
계		6,211	58	2,017	4,136	
학예직군소계		1,276	8	328	940	
연구직	기록연구	328		41	287	
	심리연구	11		4	7	
	편사연구	45	1	20	24	
	학예연구	892	7	263	622	
기술직군소계		4,935	50	1,689	3,196	

출처: 2023 인사혁신통계연보(2023. 6.), 12

2022년 일반직공무원 신규임용자는 총 11,320명이며 그중 연구직은 322명이었다. 연구직 중 30명은 공개채용, 나머지 292명은 경력채용이었으며 이들의 경력은 과학기술 등 학위소지자가 216명(74.0%), 연구·근무경력자가 46명(15.8%), 자격증소지자가 20명(6.8%), 지방직에서 국가직으로 이전한 자가 9명(3.1%), 퇴직후재임용자가 1명(0.3%)이었다.

55) 국가공무원 연구직 중 일반직계와 시간선택제(20명: 연구사 20명), 일반임기제(36명: 고위공무원 2, 연구관 16명, 연구사 18명), 전담직위(1명: 연구사) 모두 포함(2023 인사혁신통계연보(2023. 6.), 7)

56) 우리나라 공무원 중 일반직계 연구직은 총 10,573명이며, 이 중 국가공무원은 6,155명(58.2%)이고, 지방공무원은 4,418명(41.8%)임

2.2. 학예연구직 봉급

학예연구직 봉급은 연구사와 연구관의 2개 계급으로 구분된다. 연구사는 1~36호봉, 연구관은 1~32호봉으로 구분되며, 1호봉의 금액은 각각 1,962,300원, 2,650,700원이다. 반면, 일반직공무원 봉급은 9계급으로 구분되며, 각 계급별 호봉은 23호봉(1급)에서 32호봉(6급)으로 차이가 있다. 학예연구직공무원과 일반직공무원의 봉급을 비교하면 학예연구사 1호봉은 일반직공무원 7급 1호봉과, 학예연구관 1호봉은 일반직공무원 5급 1호봉과 같다. 또한 학예연구사의 최고 호봉인 36호봉(4,708,100원)은 일반직공무원 4급 15호봉(4,699,800원), 3급 10호봉(4,679,800원), 2급 7호봉(4,713,300원), 1급 4호봉(4,720,200원) 수준이고, 학예연구관의 최고 호봉인 32호봉(7,071,700원)은 일반직공무원 1급 19호봉(7,024,600원) 수준이다.

초임호봉 확정시에는 관련 자격증 및 학위 등의 소지 여부를 확인하고 있다. 2023년 공무원보수 등의 업무지침에서는 [호봉확정을 위한 관련자격증의 상당계급 기준표]를 제시하고 있는데, 학예연구직의 경우에는 현재 인정되는 자격으로 명시된 사항은 없다. 다만, 학력의 경우에는 학위 종류(문학/공학박사)와 해당 학과 또는 전공(국문학, 인류학, 사회학, 음악학, 건축학, 문화재보존학 등)이 다양하게 명시되어 있다.

반면, 일반직공무원으로 분류되는 사회복지 및 사서 직렬의 경우, 각각 사회복지사 자격증(사회복지사 1~3급)과 사서자격증(준사서, 정사서 1~2급)이 [호봉확정을 위한 관련 자격증의 상당계급 기준표]에 명시되어 있으며, 동시에 학위 종류(문학박사)와 해당 학과(사회복지학과, 도서관학과, 문헌정보학과, 서지학 등) 등도 명시되어 있다.

〈표 3-20〉 학예연구직 보수 현황

호봉	연구직공무원		호봉	연구직공무원	
	연구관	연구사		연구관	연구사
1	2,650,700	1,962,300	19	5,552,300	3,800,200
2	2,780,700	2,086,000	20	5,709,100	3,872,200
3	2,910,300	2,209,200	21	5,839,700	3,941,500
4	3,040,200	2,332,900	22	5,969,400	4,011,300
5	3,169,600	2,456,600	23	6,099,500	4,080,800
6	3,357,100	2,577,300	24	6,229,100	4,150,100
7	3,543,700	2,698,300	25	6,358,900	4,219,200
8	3,730,100	2,819,300	26	6,467,400	4,267,100
9	3,915,800	2,939,400	27	6,577,300	4,314,800
10	4,101,400	3,059,700	28	6,686,200	4,362,800

호봉	연구직공무원		호봉	연구직공무원	
	연구관	연구사		연구관	연구사
11	4,266,600	3,150,200	29	6,794,500	4,409,100
12	4,431,700	3,240,800	30	6,903,300	4,456,800
13	4,594,600	3,331,800	31	6,987,400	4,504,300
14	4,758,900	3,422,500	32	7,071,700	4,545,900
15	4,921,600	3,512,900	33		4,587,600
16	5,080,000	3,585,100	34		4,628,600
17	5,237,700	3,656,600	35		4,669,800
18	5,395,900	3,728,900	36		4,708,100

출처: 2023 인사혁신통계연보(2023. 6.), 80

〈표 3-21〉 공무원 직렬별 관련 자격증

구분	학위		5급	6급	7급	8	9급
	직렬	직류					
일반직 공무원	사회복지	사회복지	변 호 사	-	사회복지사 1급	사회복지사 2급	사회복지사 3급
	사 서	사 서	-	1급정사서	-	2급정사서	준 사 서
구분	학위		연구관		연구사		
	직렬	직류					
연구직 공무원	학예연구	학예일반	-		-		
		미 술	-		-		
		국 악	-		-		
		국 어	-		-		
	편사연구	편 사	-		-		
	기록연구	기록관리	-		-		
	심리연구	심 리	-		-		

출처: 2023 공무원보수 등의 업무지침, 108, 118

〈표 3-22〉 공무원 직렬별 관련 학위종류 및 전공

구분	학위		학위종류	해당학과 또는 전공
	직렬	직류		
일반직 공무원	사회복지	사회복지	문학박사	사회복지학과
	사 서	사 서	문학박사	도서관학과, 문헌정보학과, 서지학과
연구직 공무원	학예연구	학예일반	문학박사 공학박사	국문학과, 인류학과, 사학과, 음악학과 건축학과, 문화재보존학과
		미 술	문학박사	미술학과
		국 악	문학박사	음악학과
		국 어	문학박사	국문학과
	편사연구	편 사	문학박사	사학과
	기록연구	기록관리	문학박사	기록관리학과
	심리연구	심 리		

출처: 2023 공무원보수 등의 업무지침, 123, 128

「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 [별표 3]에 따라, 연구직공무원 경력의 재직연수 환산시에는 유사 경력에 대한 사항을 인정해 주고 있는데, 그 기준은 다음과 같다.

〈표 3-23〉 연구직 및 지도직공무원 경력의 재직연수 환산율표

구분	경력	재직연수 환산율
일반직공무원 경력 (전문경력관 및 임기제 공무원 경력은 제외한다)	1. 6급 상당 이상의 계급에서 재직한 경력 2. 6급 상당 이상의 지방공무원으로 재직한 경력	100%
유사 경력 (연구직공무원에게만 적용한다)	1. 「고등교육법」에 따른 대학 및 대학원에서 해당 계급에 상응하는 직위 이상의 직위에서 같은 연구 분야에 근무한 경력 2. 인사혁신처장이 인정하는 연구기관에서 해당 계급에 상응하는 직위 이상의 직위에서 같은 연구 분야에 근무한 경력	80% 50%

출처: 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 [별표3]

2.3. 학예연구직 평가 및 승진

연구직공무원의 승진체계는 연구사와 연구관의 2단계가 있다. 반면 일반직공무원의 승진체계는 9등급부터 1등급까지 총 9단계가 있다. 이러한 차이로 인해 연구직공무원 인사제도에 대한 개선이 필요하다는 논의와 함께 다양한 방안(3계급제 방안 도입 등)이 제안되어 왔으며 올해 초에는 연구직공무원협의회가 발족되었다⁵⁷⁾.

연구직공무원은 인사혁신처의 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제15조에 의거하여 연구실적 평가를 받아야 한다. 평가 대상 및 내용은 다음과 같다. “연구직으로 근무한 경력이 2년 이상인 연구사(석사 이상의 학위를 가진 사람은 제외한다)는 매년 12월 31일까지 그 연구 실적의 결과를 논문으로 제출하여야 한다. 다만, 연구 실적 심사평가를 3번 이상 통과한 연구사는 그러하지 아니하다.(제1항)” 평가 대상이 되는 연구실적으로는 “직제·업무분장에 따라 해당 연구사가 담당하는 업무에 대한 실적 또는 기관장의 명에 따라 따로 부여받은 시험·조사·검정업무 등(제2호)”이 포함된다.

또한, 인사혁신처의 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제4조의2(인사관리 기준)에 따르면, “소속 장관은 국가공무원법 제32조의5와 공무원임용령 및 이 영에

57) “연구직 공무원은 보건, 환경, 학예, 농업, 수의 등 14개 분야에서 전문적 지식을 갖고, 연구 및 조사 업무를 수행하는 일반직 공무원이다. 지난 3월 29일 연구직 공무원과 관련한 법과 제도개선을 공동으로 추진하기 위해 ‘연구직공무원협의회(연구협)’를 발족했다.”[(2023. 6. 29.), 「인천뉴스」(<http://www.incheonnews.com>)]

서 정하는 바에 따라 소속 연구직 및 지도직공무원에 대한 보직관리 기준, 채용, 전직, 전보, 승진, 연구 실적 평가 등에 관한 인사관리 기준을 정하여 시행해야 한다.”라고 명시하고 있다. 이에 학예연구사를 보유한 국립중앙과학관, 농촌진흥청 등은 각각 「연구사 연구실적평가위원회규정」을 통해 연구사의 연구실적 평가를 위한 사항을 정하고 있다. 문화체육관광부의 경우 국립중앙박물관 인사위원회 구성 및 운영에 관한 규정 내에 제5조 연구실적 평가위원회가 제시되고 있으나,

한편, 학예연구관 승진임용에 관한 사항은 「문화관광부4급·5급공무원 및 학예연구관 승진임용 규정」에서 확인할 수 있다. 동 규정 제3조(승진임용방법)에 따르면, 학예연구관으로의 승진은 심사승진 방법에 의하며, 승진심사위원회의 승진심사는 승진임용 대상 직급별로 필요한 시기에 수시로 실시할 수 있다고 명시하고 있다. 심사의 대상은 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제13조(제58)의 규정에 의한다고 명시되어 있으며, 그에 따른 세부 승진심사 기준 등은 「공무원임용령」 제34조의 3(제59)에 따라 인사혁신처장이 정하도록 되어 있다. 단, 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제15조에 따른 “연구실적심사에서 부결된 사실이 있는 연구사는 2년 이내에 일반 승진시험을 요구하거나 승진심사위원회의 심사대상으로 할 수 없다.” <표 3-24>은 보통승진심사위원회의 심사기준이다. 위원회는 “심사기준에 따라 승진심사대상자의 임용예정직급에서의 직무수행능력 등 그 적격성을 평가하여야 한다(「공무원 임용규칙」 제12조).”

〈표 3-24〉 보통승진심사위원회의 심사기준

1. 실적·성과 및 평가(각종 근무 실적, 업무개선 실적 및 성과, 다면평가·역량평가 등 평가 결과, 승진후보자 명부상의 순위)
2. 근무 경력(필수보직기간 이상 재직경력 보유 여부, 기관별 보직경로 또는 보직관리기준에 따른 현장근무, 인사교류 등 경력, 당해계급에서의 근무연수)
3. 업무 역량(전문성, 기획·연구·집행 능력, 지휘·통솔 능력 등 원활한 업무수행을 위해 필요한 역량)
4. 공무원 인재상 부합 여부(소통·공감: 국민 등과 소통하고 공감하는 능력, 헌신·열정: 국가에 대한 헌신과 직무에 대한 열정적인 태도, 창의·혁신: 창의성과 혁신을 이끄는 능력, 윤리·책임: 공무원으로서의 윤리의식과 책임성)
5. 금품 및 향응 수수, 공금 횡령·유용, 음주운전 등 각종 범죄경력
6. 기타 경력, 인품(국가관, 충성심, 신망도 등), 다자녀 양육, 포상 등 국가에 기여 여부

출처: 「공무원 임용규칙」 제12조

- 58) 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제13조 제1항, “① 연구관이나 지도관으로의 승진임용은 임용령 제34조에 따르되, 같은 조의 “6급 공무원”은 “연구사나 지도사”로, “5급 공무원”은 “연구관이나 지도관”으로 본다. 이 경우 승진심사에 관하여는 임용령 제34조의3을 준용한다.”
- 59) 「공무원임용령」 제34조의3(보통승진심사위원회) 제4항, “승진심사의 기준, 운영절차 등 보통승진심사위원회의 운영에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다. 이 경우 승진심사의 기준에 대해서는 해당 기관의 업무 특성을 반영하여 소속 장관이 추가로 정할 수 있다.”

이상의 내용을 요약하면, 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따라, 연구직으로 근무한 지 2년 이상인 연구사(석사 이상의 학위를 가진 사람은 제외한다)는 매년 12월 31일까지 그 연구 실적의 결과를 논문으로 제출하고 평가를 받아야 하지만, 이와 같은 심사평가를 3번 이상 통과한 연구사는 더 이상 평가를 받지 않아도 된다. 이후 연구직공무원을 대상으로 하는 별도의 평가는 없으며, 일반공무원과 동일한 기준에 따른 평가를 받는다. 물론 소속기관에 따라서는 다를 수 있다⁶⁰⁾.

연구직공무원의 승진은 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따르며, 포상을 받거나 승진시험을 통해서 가능하다. 먼저, 포상을 통한 특별승진임용은 아래 <표3-25>와 같다. 특히, 동 규정의 제22조제1항제2호 및 제5호에 해당하는 포상을 받은 경우, 「국가공무원법」 제40조 및 제40조의2에도 불구하고 특별승진임용하거나 일반 승진시험에 우선 응시하게 할 수 있다. 즉, 승진소요최저연수 등에 도달하지 못하였어도 특별승진임용이 가능하다.

〈표 3-25〉 연구직공무원 특별승진임용 기준

「국가공무원법」	「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」
제40조의4제1항제1호	제22조제1항제1호: 인사혁신처장이 정하는 포상을 받은 연구사나 지도사
제40조의4제1항제2호	제22조제1항제2호: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 연구사나 지도사 가. 직무수행 능력이 탁월하여 행정 발전에 큰 공헌을 하였다고 소속 장관이 인정하는 연구사나 지도사 나. 인사혁신처장이 정하는 포상을 받은 연구사나 지도사
제40조의4제1항제3호	제22조제1항제3호: 창안(創案) 등급 동상 이상을 받은 연구사나 지도사
제40조의4제1항제4호	제22조제1항제4호: 명예퇴직하는 사람으로서 재직 중 특별한 공적이 있다고 인정되는 연구사나 지도사
제40조의4제1항제5호	제22조제1항제5호: 소속 장관이 재직 중 특별한 공적이 있다고 인정하는 연구사나 지도사

출처: 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제22조

다음, 승진시험에 대해서 살펴보면 「국가공무원법」 제40조(승진)에 따르면, “1급부터 3급까지의 공무원으로의 승진임용 및 고위공무원단 직위로의 승진임용의 경우에는 능력과 경력 등을 고려하여 임용하지만, 5급 공무원으로의 승진임용의 경우에는 승진시험을 거치도록 하고 있고, 6급 이하 공무원으로의 승진임용의 경우 필요하다고 인정하면 대통령령 등으로 정하는 바에 따라 승진시험을 병용(竝用)할 수 있다.” 「연구직 및 지도직공

60) 국립중앙박물관은 지난 2012년 연구직의 특수성을 반영한 평가방식을 도입, 모든 학예연구사를 대상으로 연간 2회에 걸쳐 다면평가 및 연구실적 평가를 실시하고 있다.〔2015. 3. 31.〕, 「제민일보」, <http://www.jemin.com/>]

무원의 임용 등에 관한 규정」 제24조에서는 연구직공무원 시험의 수준을 정하고 있는데, “임용시험의 출제 수준은 연구관과 지도관의 경우에는 정책의 기획 및 관리에 필요한 능력·지식을 검정하고, 연구사와 지도사의 경우에는 전문 행정업무 수행에 필요한 능력·지식을 검정할 수 있는 정도로 한다.(제2항)” 직급별 임용시험과목은 <표3-26>과 같다.

〈표 3-26〉 연구직공무원 승진 등 시험과목표

구분		연구관(경채·전직·승진)			연구사(경채·전직)		
		제1차	제2차		제1차	제2차	
직렬	직류	필수	필수	선택	필수	필수	선택
학예 연구	학예 일반	문화사, 한국사	문화 인류학	박물관학, 한국고고학, 동양고고학, 한국건축사, 한국미술사, 동양미술사, 민속학, 국문학사, 보존과학, 국악사, 조경학 중 1과목	문화사	한국 문화사	박물관학, 한국고고학, 동양고고학, 한국건축사, 한국미술사, 동양미술사, 민속학, 국문학사, 보존과학, 국악사, 문화인류학, 문화재관리학, 조경학 중 1과목

출처: 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제24조, [별표 4]

물론 이상에서의 언급한 승진은 모두 공무원 정원 및 직급별 정원채정 기준 내에서 가능한 사항이다. 즉, 개인별 자격기준보다도 법제적 기준에 의한 직급별 정원이 확보되어야 승진이 가능하다는 것이다. 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」은 지방공무원의 정원기준 등에 관하여 필요한 사항을 규정하고 있으며, 직급별 정원채정기준은 지자체 조례로 정한다고 되어 있다. 예를 들어, 「경기도 행정기구 및 정원 조례」에 따르면, 연구직 공무원의 직급별 정원채정기준은 연구관 25% 이내, 연구사 75% 이상으로 되어 있다. 동시에 연구직 공무원을 포함하는 일반직 공무원의 정원채정 기준도 별도로 제시하고 있다.

〈표 3-27〉 경기도 공무원의 직급별 정원채정기준

일반직 공무원 비율	4급 이상	5급	6급	7급	8급·9급	전문경력관
	5% 이내	20% 이내	38.8% 이내	34.7% 이내	1% 이상	0.5% 이내
연구직 공무원 비율	연구직			지도직		
	연구관		연구사	지도관		지도사
	25% 이내		75% 이상	35% 이내		65% 이상

출처: 「경기도 행정기구 및 정원 조례」 제22조

제3절 인적자원 개발 및 관리

1. 박물관·미술관 전문인력 관련 자격 제도

우리나라는 “자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업능력 개발을 촉진하여 국민의 사회경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함을 목적”으로 1997년 3월부터 「자격기본법」을 시행하고 있다. 이 법에 따르면, 자격이란 “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것”을 말한다(동법 제2조).

〈표 3-28〉 우리나라 자격제도

구분		근거법	자격예시
국가자격	국가기술자격	「국가기술자격법」	기술·기능분야(기술사·기능장·기사·산업기사·기능사), 서비스분야(직업상담사, 전산회계운용사, 컨벤션기획사 등)
	국가전문자격	개별법	박물관및미술관준학예사(「박물관 및 미술관 진흥법」), 문화예술교육사(「문화예술교육사」), 의사(「의료법」), 변호사(「변호사법」), 공인중개사(「공인중개사법」), 청소년상담사(「청소년기본법」) 등
민간자격	민간자격 국가공인	「자격기본법」	주거복지사(국토교통부), 데이터분석(과학기술정보통신부), 서비스경영자격(산업통상자원부) 등
	사업주 자격	「고용보험법」	방재관리사(주)에스원, 푸드테이너(삼성에버랜드(주)), 전자조립사(현대중공업(주)) 등

자료: 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/> 2023. 4. 11. 기준)

자격은 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 이 중 국가자격은 국가기술자격과 국가전문자격으로 나뉘는데, 국가기술자격은 「국가기술자격법 시행규칙」의 직무 분야에 따라 구분되고, 국가전문자격은 관련 부처별로 구분된다. 한편 민간자격은 민간자격 국가공인 제도⁶¹⁾와 사업주 자격제도⁶²⁾에 의거하여 부여되는데, 민간자격 국가공인 제도

61) “민간자격 국가공인제도는 자격기본법 제19조에 따라 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 운영하는 민간자격 중에서 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 국가가 공인해 주는 제도”로 2023년 4월 기준 95개

는 「자격기본법」에 따라 민간에서 부여된 자격을 주무부장관이 공인하는 제도이며, 사업주 자격제도는 사업주가 단독 또는 공동으로 근로자의 직업능력을 평가하고 자격을 부여하는 경우를 말한다.

〈표 3-29〉 「자격기본법」의 자격제도 관리·운영 기본방향

기본방향	주요 내용
국가직무능력표준에의 부합	<ul style="list-style-type: none"> • [법 제5조] 정부는 국제기준 및 산업기술의 변화 등을 고려하여 국가직무능력표준을 개발·개선하여야 한다. • 국가직무능력표준에는 직무의 범위·내용·수준, 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 및 평가의 기준과 방법, 그 밖에 직무수행에 필요한 사항 등을 포함한다.
자격체제에의 부합	<ul style="list-style-type: none"> • [법 제6조] 정부는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체제를 구축하고 이를 활용한다. • 자격체제를 구축하는 경우에는 국가직무능력표준을 기준으로 교육훈련과 자격이 상호 연계할 수 있도록 하고, 자격체제는 자격의 등급을 구분하기 위한 수준과 각 수준별로 요구되는 지식 및 기술 등에 대한 기준으로 구성한다.
교육훈련과정과의 연계	<ul style="list-style-type: none"> • [법 제9조] 국가자격관리자는 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 산업교육기관의 교육과정 또는 「국민 평생 직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련의 과정으로서 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 해당 국가자격을 규정하고 있는 법령에서 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 국가자격을 수여할 수 있다. • 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 산업교육기관의 장은 입학지원자가 취득한 자격을 그 종목 및 수준에 따라 선발자료로 활용하거나 학점으로 인정할 수 있다.
산업계 수요에의 부응	<ul style="list-style-type: none"> • [령 제9조 제3항] 교육부장관은 제1항에 따라 자격체제를 구축하는 때에는 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 반영한 후 공청회 등을 통하여 교육훈련계·산업계 및 노동계의 의견을 수렴하여야 한다.
평생학습·능력중심 사회 정착에의 기여	<ul style="list-style-type: none"> • [법 제1조] 이 법은 자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업능력 개발을 촉진하여 국민의 사회경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함을 목적으로 한다.
자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보	<ul style="list-style-type: none"> • [법 제4조] 국가는 자격 간의 호환성 및 국제적 통용성의 확보에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다. • [법 제5조] 정부는 국제기준 및 산업기술의 변화 등을 고려하여 국가직무능력표준을 개발·개선하여야 한다. • [령 제9조 제5항] 중앙행정기관의 장이 국가자격을 신설하거나 민간자격을 공인하는 경우에는 자격체제를 고려하여야 하고, 자격체제를 기준으로 교육훈련 및 자격 간의 호환이 이루어지도록 노력하여야 한다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023.04.24. 기준) 내 「자격기본법」 및 「자격기본법 시행령」

자격 종목에 대해 59개 기관이 해당됨(<https://www.q-net.or.kr/>)

- 62) “사업주자격은 사업주가 단독 또는 공동으로 근로자의 직업능력 개발을 위해 운영하는 자격으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격”으로 2023년 3월 기준 100개 사업체 232개 종목이 해당됨(<https://www.q-net.or.kr/>)

「자격기본법」 제3조는 자격 제도의 목적을 달성하기 위해 자격제도 관리·운영의 기본 방향을 ① 국가직무능력표준에의 부합, ② 자격체제에의 부합, ③ 교육훈련과정과의 연계, ④ 산업계 수요에의 부응, ⑤ 평생학습·능력중심사회 정착에의 기여, ⑥ 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보 등 6가지로 제시하고 있다(표 3-29) 참고. 각각의 자격제도에서는 이상의 목적을 달성하기 위해 개별법 및 관련법 등을 근거로 해당 자격을 관리 및 운영 하고 있다.

박물관·미술관 전문인력에 포함되는 직업 또는 직무와 관련한 자격제도에 대하여 「자격기본법」의 주요 방향과의 정합성을 살펴봄으로써 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 개발의 주요 인프라로서 자격제도의 활용 방안⁶³⁾을 모색하고자 한다.

1.1. 학예사

가. 자격 제도 및 운영 현황

「박물관 및 미술관 진흥법(1991. 11. 30., 제정, 2022. 7. 19., 시행)」 제6조에 따르면, 박물관과 미술관은 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다. 여기서 박물관 사업이란 박물관자료의 수집·관리·보존·전시, 박물관자료에 관한 교육 및 전문적·학술적 조사·연구, 박물관자료의 보존과 전시 등에 관한 기술적 조사·연구, 각종 행사 개최, 간행물의 제작과 발표 등 7가지이며(동법 제4조 제1항) 미술관 사업은 이를 준용하여 동법 동법 제4조 제1항의 “박물관자료”는 “미술관자료”로 보며, “박물관”은 “미술관”으로 본다.

「박물관 및 미술관 진흥법 시행령」에서는 학예사 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항을 정하고 있으며, 학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분된다. 학예사 자격을 취득하기 위해서는 일정 정도의 학력과 경력이 필요하며 경력은 동법 시행령에 규정된 경력인정대상기관에서 쌓아야 한다⁶⁴⁾. 준학

63) 이동임(2004)은 자격이 개인의 직업능력을 향상하고 기업과 국가의 경쟁력을 제고하는 중요한 기능을 가지고 있다고 보았으며(이동임, 2004: 1-2) 정동일(2009)은 1974년 도입된 국가기술자격제도가 직업 자격으로서 위상을 갖기 위해서는 자격제도로 파생되는 직업사회학적 관점에서의 검토가 필요함을 강조 하였음

64) 2022년 12월 기준, 경력인정대상기관은 국공립 441개, 등록사립 210개, 등록대학 78개임(전국 문화기반시설 총람 등)

예사 자격은 문화체육관광부령에서 정하는 바에 따라 한국산업인력공단에서 시행하는 국가전문자격(박물관 및 미술관 준학예사) 시험을 통해 부여된다(〈표 3-30〉 참조). 준학예사 시험은 연 1회 실시하는 것을 원칙으로 한다.

준학예사 자격시험은 2000년 제1회를 시작으로 2022년에 제23회가 실시되었다. 아래 표는 최근 5년간의 준학예사 자격시험 시행 현황으로 총 응시 인원은 약 3,751명, 이 중 총합격자는 1,197명이고, 2022년 합격률은 38.88%이다.

〈표 3-30〉 최근 5년간 준학예사 자격시험 시행 현황(2022. 12. 31. 기준)

구분		2018	2019	2020	2021	2022	합계(비율)
준학예사 1차	대상(명)	1,769	2,049	1,672	1,257	1,315	8,062
	응시(명)	719	818	825	710	679	3,751
	응시율(%)	40.6	39.92	49.34	56.48	51.63	(46.53)
	합격(명)	247	306	214	166	264	1,197
	합격률(%)	34.3	37.41	25.94	23.38	38.88	(31.91)

자료: 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/crf005.do?id=crf00503&qSite=Q&qld=>, 2023. 3. 14. 기준)

2절에서 살펴본 바와 같이 2022년 12월말 기준으로 국내 학예사 자격 취득자 수는 (1/2/3급 및 준학예사) 누적합계 9,797명이며, 그중 3급 정학예사가 7,054명으로 전체의 72.0%를 차지하며, 2급 정학예사 1,503명(15.3%), 준학예사 939명(9.6%), 1급 정학예사 301명(3.1%)으로 집계되고 있다.

나. 자격 제도 운영의 특징

문화체육관광부가 주관하고 국립중앙박물관이 시행하는 국가자격증인 학예사 자격제도의 특징을 「자격기본법」 제3조의 자격제도 관리·운영 6대 기본방향 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 국가직무능력표준에의 부합 측면

국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)이란 공공기관 채용에 활용되는 직무능력표준으로서 현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술 등을 국가적 차원에서 표준화한 것이다. 현행 국가직무능력표준에 따르면, 학예라는 직무는 “08.문화·예술·디자인·방송 > 01.문화·예술 > 04.문화재관리 > 01.학예”로 체계화되어

있는데, 여기서 “학예란 자연 및 인류에 관한 유·무형 자료를 보존, 전승하고 활용하기 위해 자료를 수집하고 연구조사를 실시하여 이를 바탕으로 전시, 교육, 교류, 평가, 경영, 마케팅, 정보서비스를 수행하는 일”을 말한다.

학예 직무에 대한 능력단위는 11가지⁶⁵⁾로 구분되어 있다. 그러나 능력단위 전체가 문화재관리 안에서 문화재 관련 직무수행을 위해 요구되는 사항과 동일하다. 그러다 보니 국가직무능력표준(NCS)에 등록된 학예자격에 대한 개선의견으로 “학예사 자격증으로 구분되어 있지 않기 때문에 능력단위의 수준에 따른 등급별 자격증으로 구분되어야 한다”던가 “능력단위별 자격증 특성을 반영한 자격증 개발(예) 전시학예사, 문화재 수집 조사학예사 등)이 필요하다.”라는 등의 의견이 개진되고 있다. 요컨대, 현재 학예라는 직무는 국가직무능력표준 안에서 존재하지만, ‘학예’라는 직무를 수행하기에 필요한 사항은 문화재관리라는 직무 안에서 포함되어 있을 뿐 별도의 영역으로 구분되어 있지 않다.

2) 자격체제에의 부합 측면

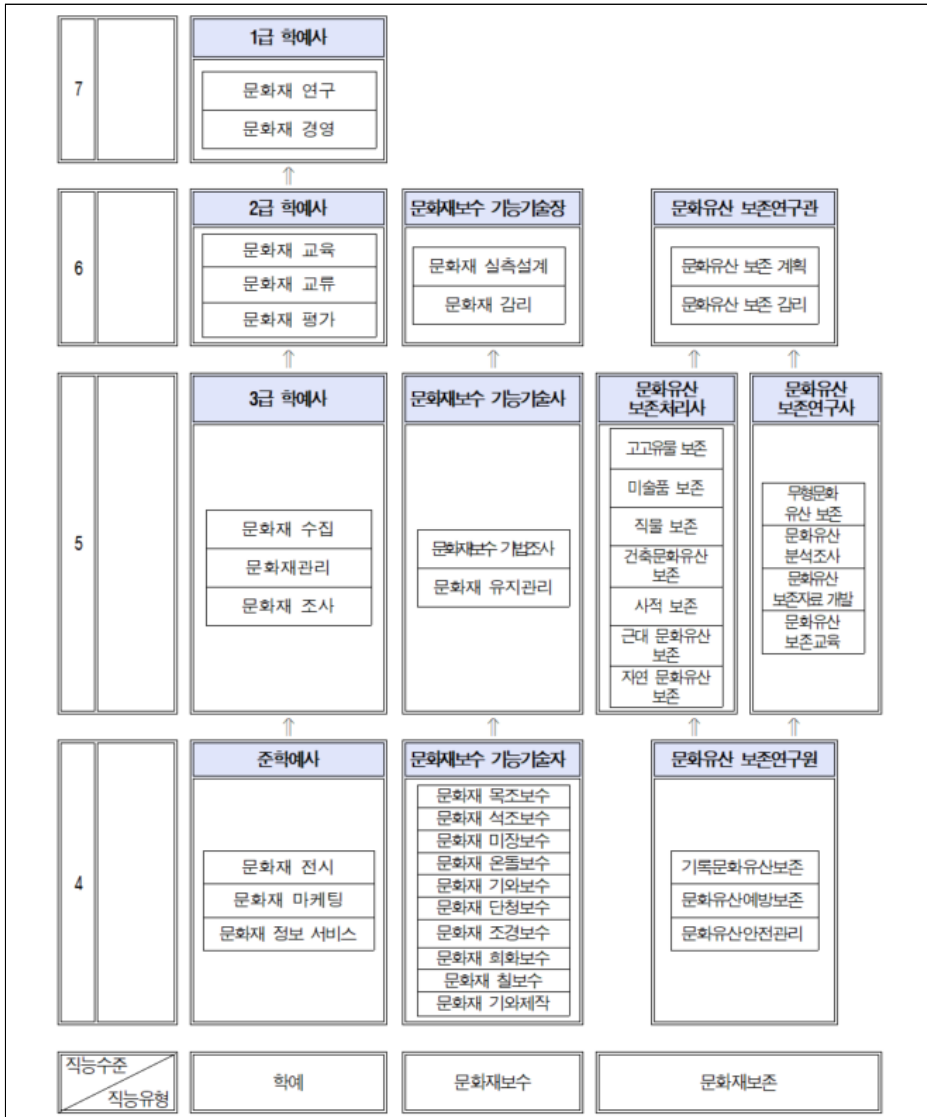
「자격기본법」에 따르면, “자격체제를 구축하는 경우에는 국가직무능력표준을 기준으로 교육훈련과 자격이 상호 연계할 수 있도록 하고, 자격체제는 자격의 등급을 구분하기 위한 수준과 각 수준별로 요구되는 지식 및 기술 등에 대한 기준으로 구성”되어야 한다. 현재 학예 직무는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체제를 구축하고 있으며, 4~6 수준별로 요구되는 지식 및 기술 등에 대한 기준은 직업기초능력 구분에 따라 구분된다.

국가직무능력표준에 등록된 학예 직무를 학예사 자격제도가 승급체제로 운영된다는 전제하에 경력개발 체제도를 구성하면 다음의 [그림 3-5]와 같다. 그러나 현재 학예사 자격제도는 승급체제로만 운영되지 않고, 자격급별 요구되는 학력과 경력이 부합하면 자격을 취득할 수 있어 실질적으로 해당 경력개발 체제도에 맞는 승급 여부를 확인이 필요한 상황이다.

이에 문화체육관광부는 「박물관 및 미술관 진흥법 시행령」 제5조에 기초하여 소속 기관인 국립중앙박물관을 통해서 <학예사운영위원회>를 두고 승급과 자격 인증에 대한 업무를 수행하고 있다.

65) 학예직무 NCS 능력단위는 문화재 수집, 문화재 보존, 문화재 조사, 문화재 연구, 문화재 전시, 문화재 교육, 문화재 교류, 문화재 평가, 문화재 경영, 문화재 마케팅, 문화재 정보서비스 등 총 11가지로 구성됨

[그림 3-5] 국가직무능력표준(NCS) 기준 학예직무능력 수준별 경력개발체계도(예시)



자료: 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 2023. 4. 24. 기준)

3) 교육훈련과정과의 연계 측면

「자격기본법」 제9조에 따르면, “국가자격관리자는 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 산업교육기관의 교육과정 또는 「국민 평생 직업능력개발법」 제2조제 1호에 따른 직업능력개발훈련의 과정으로서 국가직무능력표준에 따라

운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 해당 국가자격을 규정하고 있는 법령에서 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 국가자격을 수여할 수 있다.”고 명시하고 있다. 이에 자격 취득을 위해 요구되는 사항을 교육훈련과정 이수로 가름할 수 있도록 해 두었다(그림 3-5) 참고).

국가직무능력표준은 학예 직무에 대한 [직업 능력 개발 훈련 기준]을 가지고 있으며, 앞에서 살펴본 학예 직무의 능력 단위별(11개)로 훈련 개요, 편성 내용, 평가시 고려 사항, 관련 지식·기술·태도, 권장 장비, 재료 등을 제시하고 있다. 또한 “훈련생이 ‘필수 과정’의 일부 훈련 과정/과목을 이수하거나, 직무수행경력이 있는 경우 효율적으로 훈련할 수 있도록 하는 세부 내용이 포함되어 있다⁶⁶⁾.

그러나 현재 학예 자격 제도에서는 자격 취득을 위해 요구되는 사항을 별도의 교육훈련과정 이수로 할 수 없으며, 유일하게 시험이라는 과정을 거쳐야 하는 준학예사의 경우에도 해당 시험과목(공통/선택과목)을 대체할 수 있는 기준(교육과정 등)에 대한 명시는 없다. 다만, 외국어 과목에 대해서는 「박물관 및 미술관 진흥법 시행령」 별표 1의 2에 따라 외국어능력검정시험으로 대체 가능하다.

〈표 3-31〉 준학예사 시험과목 및 방법

구분	시험과목	문항수	시험방법
공통과목	<ul style="list-style-type: none"> • 박물관학 • 영어, 프랑스어, 독일어, 일본어, 중국어, 한문, 스페인어, 러시아어, 이탈리아어 중 택 1(9개 언어) * 외국어 과목을 외국어능력검정시험으로 대체하는 경우에는 해당 과목은 제외함 	각40문항 (총80문항)	객관식 4지택일형
선택과목	<ul style="list-style-type: none"> • 고고학, 미술사학, 예술학, 민속학, 서지학, 한국사, 인류학, 자연사, 과학사, 문화사, 보존과학, 전시기획론, 문학사 중 택 2(13개 과목) 	각2문항 (총4문항)	논술형

자료: 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/crf005.do?id=crf00503&qSite=Q&gld=>, 2023. 3. 14. 기준)

66) 직무수행경력이 있는 경우에는 해당 훈련과정/과목을 제외하고 훈련할 수 있고, 효율적으로 훈련하기 위해 둘 이상의 과정/과목을 결합하여 대(大)과목으로 편성하거나, 하나의 과정/과목을 둘 이상의 세(細)과목으로 편성하여 훈련할 수 있고, 훈련과정/과목에서 제시한 훈련시간은 훈련생의 학습능력을 고려하여 최대 50%까지 조정하여 훈련할 수 있다.”라고 명시하고 있다

4) 산업계 수요에의 부응 측면

국가직무능력표준은 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 표준화한 것으로 궁극적으로는 현장 중심의 인재를 양성할 수 있도록 지원하는 것으로 목적으로 하고 있다. 「자격기본법 시행령」 제9조 제3항에서도 “자격체제를 구축하는 때에는 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 반영한 후 공청회 등을 통하여 교육훈련계·산업계 및 노동계의 의견을 수렴하여야 한다.”라고 명시하고 있다. 박물관·미술관 학예사 자격제도 역시 박물관·미술관의 실질적 진흥을 도모하고자 「박물관 및 미술관 진흥법」을 개정하여 마련되었으며, 「박물관 및 미술관 진흥법」은 “박물관과 미술관을 건전하게 육성함으로써 문화·예술·학문의 발전과 일반 공중의 문화향유(文化享有) 및 평생교육 증진에 이바지함”을 목적으로 제정되었다(제1조).

현재, 학예사 자격제도는 관리·운영의 측면에서 산업계 수요에 부응하기 위한 노력의 일환으로 2017년부터 사립 및 사립대학박물관 등에 전문인력과 예비 학예인력 지원사업을 추진하고 있으며, 학예사운영위원회의 구성 및 운영을 통해 학예사 시험의 기본방향 수립, 학예사자격 취득 신청자의 등급별 학예사 자격요건 심사, 경력인정대상기관의 인정 등을 추진하고 있다. 하지만 이 밖에 산업계 수요에 부응하기 위해 학예인력 및 예비학예인력과 유관업무 종사자 등을 대상으로 하는 교육훈련이나 역량강화교육 등을 정례적으로 실시하지는 않는다.

5) 평생학습·능력중심사회 정착에의 기여 측면

「자격기본법」 제1조에 따르면, “이 법은 자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업능력 개발을 촉진하여 국민의 사회경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함을 목적”으로 한다. 한편, 학예사 자격제도의 근거가 되는 「박물관 및 미술관 진흥법」은 “박물관과 미술관을 건전하게 육성함으로써 문화·예술·학문의 발전과 일반 공중의 문화향유(文化享有) 및 평생교육 증진에 이바지함”을 목적으로 한다. 따라서 박물관·미술관 학예사 자격제도는 평생학습과 능력중심사회 정착에 기여하고 있다고 말할 수 있다.

6) 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보 측면

「자격기본법」에 따르면, “국가는 자격 간의 호환성 및 국제적 통용성의 확보에 필요한 시책을 수립·시행(제4조)”하여야 하며, “국제기준 및 산업기술의 변화 등을 고려하여 국가직무능력표준을 개발·개선(제5조)”하여야 한다. 또한 “중앙행정기관의 장이 국가자격을 신설하거나 민간자격을 공인하는 경우에는 자격체제를 고려하여야 하고, 자격체제를 기준으로 교육훈련 및 자격 간의 호환이 이루어지도록 노력(동법령 제9조 제5항)”하여야 한다. 그러나 앞에서 살펴보았듯이 현재 박물관·미술관 학예사 자격제도는 국가직무능력표준 자격체제를 바탕으로 하는 교육훈련 및 자격 간의 호환(외국어 시험 제외)이 이루어지고 있지 않으며, “국제박물관협의회의 윤리 강령과 국제 협약을 지켜야 한다(「박물관 및 미술관 진흥법」 제6조)”는 것 외에 국제적 통용성을 확보하였다고 보기도 어렵다.

1.2. 사서

가. 자격 제도 및 운영 현황

“도서관 지식정보에 관한 국민의 알 권리 보장과 국가 및 지방자치단체의 책임 등을 정하고 도서관의 운영과 서비스, 사회적 역할에 관한 기본적 사항을 규정함으로써 국가 및 사회의 문화발전에 기여함을 목적”으로 하는 「도서관법(1963. 10. 28, 제정, 2022. 12. 8.시행)」에서는 사서 자격 등에 관한 사항을 규정하고 있다. “도서관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 도서관 운영에 필요한 사서, 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따른 사서교사 및 실기교사를 두어야 하며, 도서관 운영에 필요한 전산직원 등 전문직원을 둘 수 있다”(제45조). 법에서 정한 사서는 “동법 제43조제2항에 따른 자격요건을 갖추고 도서관 또는 제9조에 해당하는 시설⁶⁷⁾에서 근무하는 사람을 말한다”(제3조).

우리나라 사서자격제도는 1963년에 제정·공표된 「도서관법」⁶⁸⁾에 의해 최초로 확립되었다(이병목, 2005; 도서관정보정책위원회·문화체육관광부, 2021). 이후 1965년에

67) 「도서관법」 제9조(적용범위) 이 법은 정보관·정보원·정보센터·자료센터·자료실·지식센터 및 이와 유사한 명칭과 기능이 있는 시설 중 대통령령으로 정하는 시설에 대하여도 적용한다

68) 「도서관법」, 1963년 제정, 「도서관법」 대체 법률로 「도서관진흥법」 1991년 제정, 「도서관진흥법」 1994년 폐지, 「도서관 및 독서진흥법」 1994 제정, 「도서관 및 독서진흥법」 전면 개정하여 「도서관법」 2006년 개정

제정된 「도서관법 시행령」에서 사서직원의 자격유형을 정사서와 준사서로 구분하였으며, 1987년 「도서관법」 개정을 통해 도서관 운영을 위해 사서직원, 사서교사 또는 실기교사(사서)를 두어야 함을 명시하였다(도서관정보정책위원회·문화체육관광부, 2021). 특히, 「도서관법 시행령」 제33조 제1항의 [별표 5]에서는 도서관별로 사서를 국공립 공공도서관의 경우는 4명 이상(다만, 공공도서관당 인구수가 2만 명 이상, 도서관 면적이 330제곱미터 이상인 경우 추가로 둘 수 있음), 국공립 작은도서관의 경우는 1명 이상 두도록 정하고 있다.

「도서관법 시행령」에서는 사서 자격의 구분 및 자격요건에 관한 사항을 정하고 있으며, 사서는 1급 정사서, 2급 정사서, 준사서로 구분된다. 사서 자격을 취득하기 위해서는 자격의 급마다 다르지만 일정 정도의 학력 또는 사서자격증(2급 정사서, 준사서)과 경력이 요구된다(〈표 3-32〉 참고). 사서 자격을 취득하기 위한 별도의 시험 절차는 없으며 사서의 자격요건을 갖춘 자에 대해서는 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 사서자격증을 발급한다.

〈표 3-32〉 사서 자격의 구분 및 자격요건

등급	자격요건
1급 정사서	가. 「고등교육법」에 따른 대학원(이하 이 표에서 “대학원”이라 한다)에서 문헌정보학이나 도서관학 박사학위를 취득한 사람 나. 2급 정사서 자격증을 취득한 후 대학원에서 문헌정보학·도서관학 외의 박사학위를 취득한 사람 다. 2급 정사서 자격증을 취득한 후 정보관리기술사 자격을 취득한 사람 라. 2급 정사서 자격증을 취득한 후 다음의 경력 및 학력을 모두 갖춘 사람 1) 6년 이상의 도서관 관련 근무·연구 경력 2) 대학원에서 석사학위 취득 마. 2급 정사서 자격증을 취득한 후 다음의 경력을 모두 갖춘 사람 1) 9년 이상의 도서관 관련 근무·연구 경력 2) 문화체육관광부장관이 지정하는 교육기관(이하 “지정교육기관”이라 한다)에서 문화체육관광부장관이 정하여 고시하는 교육과정(이하 “지정교육과정”이라 한다) 이수
2급 정사서	가. 대학「고등교육법」 제2조 각 호의 학교(같은 조 제4호에 따른 전문대학은 제외한다)를 말한다. 이하 이 표에서 같다)에서 문헌정보학이나 도서관학을 전공하고 졸업한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다) 나. 대학원에서 문헌정보학이나 도서관학 석사학위를 취득한 사람 다. 교육대학원에서 도서관교육이나 사서교육을 전공하여 석사학위를 취득한 사람 라. 대학원에서 문헌정보학·도서관학 외의 석사학위를 취득한 후 지정교육기관에서 지정교육과정을 이수한 사람 마. 준사서 자격증을 취득한 후 대학원에서 석사학위를 받은 사람 바. 제3호 가목 또는 나목에 따른 준사서 자격증을 취득한 후 다음의 경력을 모두 갖춘 사람 1) 3년 이상의 도서관 관련 근무·연구 경력

등급	자격요건
	2) 지정교육기관에서 지정교육과정 이수 사. 제3호 다목에 따른 준사서 자격증을 취득한 후 다음의 경력을 모두 갖춘 사람 1) 1년 이상의 도서관 관련 근무·연구 경력 2) 지정교육기관에서 지정교육과정 이수
준사서	가. 「고등교육법」에 따른 전문대학(전문학사학위를 수여하는 사이버대학을 포함한다. 이하 이 표에서 같다)에서 문헌정보과나 도서관과를 졸업한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다) 나. 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 경우를 포함한다)한 후 지정교육기관에서 지정교육과정을 이수한 사람 다. 대학을 졸업한 사람(법령에 따라 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 포함한다)으로서 재학 중에 문헌정보학이나 도서관학을 부전공한 사람

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 4. 24. 기준) 내 「도서관법」

현재까지 우리나라 사서자격증(정사서 1~2급, 준사서) 발급 건수는 총 94,692건이며 세부 사항은 다음 표와 같다.

〈표 3-33〉 사서자격증 발급 현황(1965~2019. 12. 31. 기준)

자격증 구분	전체(명)	대학교		지정교육기관		학점은행제	
		취득자수(명)	비율(%)	취득자수(명)	비율(%)	취득자수(명)	비율(%)
1급 정사서	2,819	2,670	94.7	149	5.3	-	-
2급 정사서	58,511	53,314	91.1	2,249	3.9	2,948	5.0
준사서	33,362	25,292	75.8	8,070	24.2	-	-
계	94,692	81,276	87.2	10,468	11.1	2,948	5.0

자료: 도서관정보정책위원회·문화체육관광부(2021), 「사서 자격제도 및 교육과정 개선방안 연구」, 5

나. 자격 제도 운영의 특징

문화체육관광부에서 주관하고 한국도서관협회에서 시행하는 국가자격증인 사서 자격 제도의 특징을 「자격기본법」 제3조의 자격 제도 관리·운영의 6가지 기본방향 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

1) 국가직무능력표준에의 부합 측면

현재 국가직무능력표준에 따르면, 사서라는 직무는 “08.문화·예술·디자인·방송 > 01. 문화·예술 > 01.문화예술경영 > 04.문헌정보관리”로 체계화된다. 여기서 “문헌정보관리”는 이용자가 정보이용/조사/연구/학습/교양/평생교육 등의 활동을 할 수 있도록 다양한

매체의 문헌정보를 생성, 수집, 조직, 보존 및 제공하는 일”로 정의된다.

문헌정보관리 직무 능력단위는 16가지로 구분되며 각 능력단위에 해당하는 직무능력 수준은 능력단위에 따라 다르다. 이때 능력수준을 의미하는 수치는 높은 값일수록 요구 되는 능력이 크다는 것을 뜻한다. 각 능력단위의 정의와 해당하는 수준은 아래 표와 같다.

〈표 3-34〉 문헌정보관리 직무의 능력단위별 정의와 수준

구분	능력단위명	수준	정의
1	문헌정보조직	4	이용자들이 적합한 정보를 검색하고 접근하며 이용할 수 있도록 하는 능력
2	이용자 정보 서비스	5	이용자를 위한 서비스와 프로그램을 기획하고 운영, 평가할 수 있는 능력
3	문헌정보 실무 연구수행	5	문헌정보 전문가로서 필요한 연구를 수행하고 활용할 수 있는 능력
4	문헌정보 이용 분석	5	문헌 정보 및 관련 시설과 프로그램의 이용성과 분석을 실행할 수 있는 능력
5	문헌정보 보존	5	자료의 접근성과 유용성을 높일 수 있게 수집된 자료를 적절하게 배치하고 이용자들이 편리하게 이용할 수 있게 하며 수집된 자료를 보호하고 보존할 수 있는 능력
6	문헌정보큐레이션	5	새로운 정보 요구를 분석하고 이를 충족시키기 위한 정보를 발굴, 생산, 평가할 수 있는 능력
7	문헌정보 서비스 마케팅	5	문헌정보 및 관련 기관의 이용과 활용을 증진하기 위한 홍보 마케팅 전략을 수립하고 실행, 평가할 수 있는 능력
8	문헌정보 수집 정책 개발	5	도서관의 목적과 이용자의 요구를 고려하여 문헌정보를 수집하고 분석하여 문헌정보 수집 정책을 개발하는 능력
9	문헌정보수집	5	도서관의 목적과 이용자의 요구를 고려하여 필요한 자료를 선택하고 입수하여 평가하는 능력
10	문헌정보시스템구축	5	문헌정보 운영을 원활하게 하기 위하여 환경을 분석하고 요구사항을 도출하여 문헌정보 시스템을 구축하는 능력
11	문헌정보시스템운영	5	문헌정보 이용을 위한 개발된 시스템을 기반으로 문헌정보 관련 시스템을 운영하고 평가할 수 있는 능력
12	도서관 정보센터 경영관리	5	도서관/정보센터의 인적/물적 자원을 활용하여 조직과 부서의 목적과 목표를 달성하기 위하여 수행되는 일련의 활동 능력
13	도서관 유관기관 협력	5	도서관 운영의 효율성을 높이기 위하여 도서관 정책을 분석하고 유관기관과 협력할 수 있는 능력
14	독서문화 프로그램 계획수립	3	이용자의 독서교육에 대한 요구를 충족시키기 위하여 이용자의 요구를 파악하고 프로그램을 개발한 후 운영계획을 수립하는 능력
15	독서문화 프로그램 운영	3	올바른 독서문화 정책과 이용자 만족을 위하여 운영계획에 따라 독서문화 프로그램을 운영하고 평가하여 프로그램을 개선하는 능력
16	전자문서 정보관리	3	전자문서 관리시스템 사용자가 전자문서를 생성, 분류, 활용, 아판, 보존하는 능력

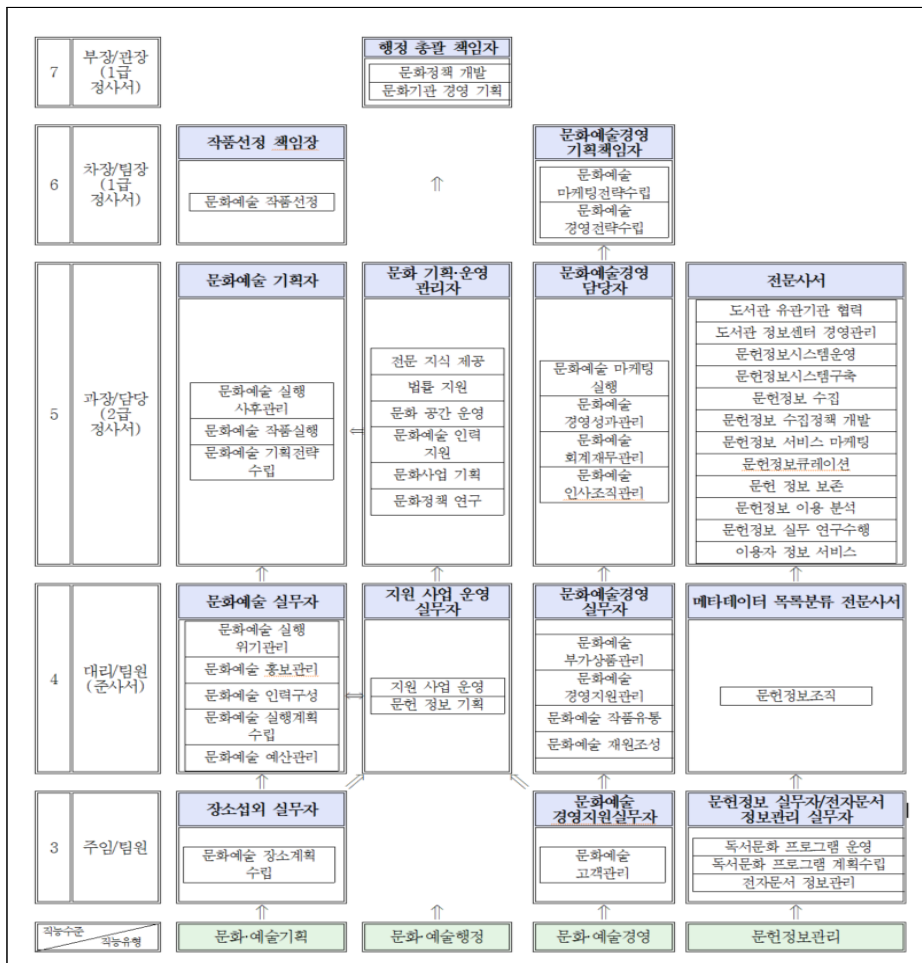
자료: 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 2023. 4. 24. 기준)

2) 자격체제에의 부합 측면

현재 문헌정보관리 직무는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체계를 구축하고 있으며, 수준별로 요구되는 지식 및 기술 등에 대한 기준은 직업기초능력 구분에 따라 [그림 3-6]과 같이 분류된다.

국가직무능력표준에 등록된 문헌정보관리 직무를 사서 자격제도가 승급체계로 운영된다는 전제하에 경력개발 체계화가 이뤄질 수 있도록 하고 있으나 실제 사서 자격제도는 승급체계로만 운영되지 않으며, 앞에서 살펴보았듯이 자격급별 요구되는 학력과 교육 이수 등의 조건을 충족하면 별도의 시험 없이 자격을 취득할 수 있다.

[그림 3-6] 국가직무능력표준(NCS) 기준 문헌정보관리 직무능력 수준별 경력개발체계도(예시)



자료: 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 2023. 4. 24. 기준)

3) 교육훈련과정과의 연계 측면

국가직무능력표준은 사서 직무에 대한 [직업능력개발훈련기준]을 가지고 있으며, 앞에서 살펴본 문헌정보관리 직무의 능력단위별(16개)로 훈련개요, 편성내용, 평가시 고려사항, 관련 지식·기술·태도, 권장 장비, 재료 등을 제시하고 있다(그림 3-6) 참고). 이와 동시에 사서 자격제도에서는 「도서관법 시행령」 제11조(도서관 직원의 교육훈련) 및 「사서교육훈련 운영규정」 등에 따라 사서교육훈련계획 수립, 학사관리, 교수요원관리, 교육생관리, 교육훈련운영평가가 진행된다.

이와 같은 교육훈련 관련 사항은 자격 요건과도 관련이 있다. 즉, 사서 자격을 취득하기 위해서 요구되는 여러 요건에는 '일정 수준 이상의 학력을 갖추고 문화체육관광부장관이 지정하는 교육기관에서 문화체육관광부장관이 정하여 고시하는 교육과정을 이수한 경우'를 포함한다(〈표 3-32〉 참고). 이는 앞서 살펴본 「자격기본법」 제9조에 따라 자격을 취득을 위해 요구되는 사항으로 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정의 이수를 통해 자격요건을 갖추 수 있다는 규정과 부합한다. 한편, 사서 자격요건과 관련하여 문화체육관광부장관이 정하여 고시하는 교육과정은 〈표 3-32〉와 같으며, 사서자격 교육과정의 이수단위는 학점으로 하고 이수학점은 30학점으로 하되, 1학점은 16시간 이상의 강의(실습을 포함한다)로 한다(「사서교육기관의 교육과정 및 이수학점 고시」). 그러나 자격취득 이후의 보수교육에 대해서는 별도로 정하고 있지 않다.

〈표 3-35〉 사서자격 교육과정의 교과목

구분	필수과목	선택과목
1급 정사서	도서관평가론, 비교도서관학, 도서관정보협력 체계론, 도서관시스템분석론, 비교저작권론	문헌정보학 또는 도서관학 석사 또는 박사 학위과정에서 선택
2급 정사서	도서관과 사회, 장서개발론, 자료조직론(Ⅱ), 주제별정보자료론, 정보검색론, 도서관경영(Ⅱ), 도서관자동화론, 독서지도론(Ⅱ), 저작권론(Ⅱ)	대학의 문헌정보학과 또는 도서관학과 교과과정에서 선택
준사서	도서관·정보학개론, 도서관사, 자료선택론, 자료조직론(Ⅰ), 비도서자료론, 참고봉사론, 도서관경영론(Ⅰ), 독서지도론(Ⅰ), 저작권론(Ⅰ)	전문대학의 문헌정보과 또는 도서관과의 교과과정에서 선택

※ 비고 : ① 필수과목 중 (Ⅰ)은 기초과정, (Ⅱ)는 심화과정을 다룬다. ② 교과목의 명칭이 동일하지 아니하더라도 교과목의 내용이 동일하다고 문화체육관광부장관이 인정하는 경우에는 동일 과목으로 본다.

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 5. 2. 기준)

도서관 사서를 포함한 도서관 직원 대상의 교육훈련에 관한 사항은 도서관법 제20조에 따라 국립중앙도서관의 업무로 규정되어 있으며, 동법 시행령 제11조에 따르면, “국립중앙도서관의 관장은 도서관 직원의 교육훈련을 위하여 사서교육훈련과정을 설치하여 운영해야 하고, 도서관 직원의 교육훈련에 필요한 사항도 국립중앙도서관장이 정한다.”

4) 산업계 수요에의 부응 측면

문화체육관광부 외(2021)에 따르면, 도서관 사서는 “신뢰성 있는 양질의 정보를 제공하는 정보전문가로서의 역할뿐만 아니라 진화하는 정보환경에 능동적으로 대응할 수 있는 새로운 역할 수행이 필요한” 전문영역으로서 그 역할이 증대되고 있으며, “진화하는 사회적, 정보적 요구에 능동적으로 대처하여 도서관의 기능과 역할을 충실하게 수행하기 위해서는 도서관 핵심인력인 사서의 전문성 강화가 매우 중요”하다. 이는 “도서관 사서 및 직원을 직무수행 전문성과 미래지향적 역량을 갖춘 인재로 양성하여 우리나라 도서관의 발전과 국민문화복지 향상에 기여”한다고 하는 「사서교육훈련 운영규정」의 목표에서도 확인할 수 있다.

현재 사서 자격제도는 산업계 수요에 부응하기 위한 노력으로 「공무원인재개발법」 제4조(전문교육훈련기관), 「도서관법 시행령」 제11조(도서관 직원의 교육훈련) 등에 따라 사서교육훈련을 운영하고 있으며, 인사혁신처의 교육훈련 관련 지침에 따라 교육훈련 수요 등을 종합적으로 고려하여 교육훈련계획을 수립하고 있다. 또한 교육훈련과정별 교과목편성은 “최신의 이론과 실무를 익힐 수 있도록 직무와 관련된 교과목을 중심으로 하고”, 교육훈련은 “당해 교육과정의 성격, 교육목표 등을 고려하여 강의, 시청각 교육, 실습, 과제연구 및 보고서 작성, 사례연구 및 발표, 견학, 이러닝 등의 다양한 방법으로 실시”한다. 이뿐만 아니라 연도별 교육훈련이 종료된 때에는 당초의 교육훈련계획과 그 운영결과 등 당해연도 교육훈련 전반에 관하여 평가⁶⁹⁾를 실시함으로써 사서교육훈련의 실효성을 제고한다.

69) 교육훈련운영 평가·분석 사항은 교과목 편성의 타당성, 교육방법·교육시간 배정의 적정성, 교육단계의 체계성·합리성, 강의교수 선정의 적정성, 교육생의 교육내용에 대한 수용정도와 반응, 교육내용의 활용가능성 등 교육효과 예측, 제29조의 규정에 의한 설문조사 결과, 기타 교육운영에 관하여 평가가 필요한 사항(「사서교육훈련 운영규정」 제31조)

5) 평생학습·능력중심사회 정착에의 기여

「도서관법」에 따르면, 도서관은 “국민에게 필요한 도서관자료를 수집·정리·보존·제공함으로써 정보이용·교양습득·학습활동·조사연구·평생학습·독서문화진흥 등에 기여하는 시설”로, 사서는 “자격을 갖추고 도서관 또는 법에서 정한 시설에 근무하는 사람”으로 정의하고 있다. 빠르게 변화하는 환경 속에서 도서관의 기능과 역할을 충실히 수행하기 위한 노력의 일환으로 추진되는 사서교육훈련 운영은 평생학습 및 능력중심사회 정착에 기여한다고 볼 수 있다.

6) 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보 측면

앞에서 살펴보았듯이 현재 도서관 사서 자격제도는 국가직무능력표준 자격체제를 기준으로 교육훈련 및 자격 간의 호환이 이루어지고 있지 않으나, 「도서관법 시행령」에 따르면, 1급 정사서 자격요건으로 “2급 정사서 자격증을 취득한 후 정보관리기술사 자격을 취득한 사람” 등으로 명시되어 있어 자격 간의 호환성이 일부 있다고 볼 수 있다. 다만, 현재 사서 자격 제도의 개선 및 보완을 위해 해외 사례 검토 등의 연구(문화체육관광부 외, 2021; 국립중앙도서관, 2021 등)는 수행되고 있으나 사서 자격 자체가 국제적 통용성을 확보하였다고 보기는 어렵다.

1.3. 문화재수리(기술자, 기능자)

가. 자격 제도 및 운영 현황

“문화재를 원형으로 보존·계승하기 위하여 문화재수리·실측설계·감리와 문화재수리업의 등록 및 기술관리 등에 필요한 사항을 정함으로써 문화재수리의 품질향상과 문화재수리업의 건전한 발전을 도모함을 목적”으로 하는 「문화재수리 등에 관한 법률(2010. 2. 4. 제정, 2023. 3. 21.시행)」은 문화재수리기술자와 문화재수리기능자 자격 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 동법에 따라 문화재의 소유자가 문화재수리를 하려면 대통령령으로 정하는 경미한 수리를 제외하고 문화재수리업자에게 수리하도록 하거나 문화재수리기술자 및 문화재수리기능자가 함께 수리하도록 하여야 한다(제5조). 법에서 정한 “문화재수리기술자”란 문화재수리에 관한 기술적인 업무를 담당하고 문화재수리기능자

의 작업을 지도·감독하는 자, “문화재수리기능자”란 문화재수리기술자의 지도·감독을 받아 문화재수리에 관한 기능적인 업무를 담당하는 자이다(제2조). 또한 문화재수리업자란 문화재수리업의 등록을 하고 문화재수리업을 영위하는 자로 문화재수리업 등의 등록 시 업종에 따라 문화재수리기술자 및 기능자의 채용(예: 종합문화재수리업(보수단청업): 문화재수리기술자 2명, 문화재수리기능자 3명 등)을 법적으로 강제하고 있다.

문화재수리기술자 자격시험은 필기시험과 면접시험으로 구분하여 실시하고, 문화재수리기능자 자격시험은 문화재수리기능자의 종류별로 그 기능을 심사하는 실기시험과 해당 분야에 관한 전문지식 및 응용력 등을 평가하는 면접시험으로 한다. 자격시험에 응시하기 위해서는 다음 <표 3-36>과 같은 요건을 갖추어야 한다.

<표 3-36> 문화재수리기술자 및 기능자 자격시험 응시요건

구분	응시요건
문화재수리기술자	1. 문화재수리 분야에 1년 이상 종사한 사람일 것 2. 「초·중등교육법」에 따른 중학교의 졸업자 또는 이와 같은 수준이상의 학력이 있다고 인정되는 사람일 것 3. 「국가기술자격법」에 따른 기능사 이상의 자격을 취득한 사람일 것 4. 문화재수리기능자일 것 ※ 다만, 문화재수리기술자 중 문화재수리를 위한 실측설계 도서의 작성 업무를 담당하는 문화재수리기술자 자격시험(실측설계기술자)에 응시하려는 자는 「건축사법」에 따른 건축사 자격을 가진 자이어야 함
문화재수리기능자	별도의 응시요건 없음

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 4. 24. 기준) 내 「문화재수리 등에 관한 법률 시행령」

최근 3년간 우리나라 문화재수리기술자 및 기능자 자격 시험 합격자 수는 각각 126명, 1,876명으로⁷⁰⁾ 「문화재 수리 등에 관한 법률 시행령」에는 문화재수리기술자와 문화재수리기능자의 종류 및 업무 범위를 정하고 있으며, 전문 분야별로 구분하여 그 업무 범위를 정하고 있다. 그중 박물관·미술관 전문 인력과 관련하여 문화재수리기술자의 보존과학 기술자의 영역이 주요 업무 범위⁷¹⁾로 볼 수 있다.

70) 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr>/2023. 5. 10 기준)

71) 문화재수리 기술자 5. 보존과학 기술자 업무 범위: 가. 보존 처리(동산문화재는 제외한다) 시공 및 감리 나. 동산문화재 보존 처리 계획의 수립 및 보존 처리의 수행 다. 가목 및 나목과 관련된 고증·유구 조사 및 수리 보고서의 작성과 그에 따른 업무

나. 자격 제도 운영의 특징

문화재청에서 주관하고 시행하는 국가자격증인 문화재수리기술자 및 기능자 자격제도의 특징을 「자격기본법」 제3조의 자격 제도 관리·운영의 6가지 기본방향과 관련하여 살펴보면 다음과 같다.

1) 국가직무능력표준과 부합 측면

문화재수리기술자 및 기능자 자격제도는 문화재보수라는 직무와 가장 유사하다. 국가직무능력표준에서 문화재보수라는 직무는 “08.문화·예술·디자인·방송 > 04.문화재관리 > 02.문화재보수”로 체계화된다. 여기서 문화재보수란 “문화재를 원형으로 보존·계승하기 위하여 문화재 보수에 적합한 방법과 기법의 조사, 문화재 실측설계, 문화재 각 분야별 수리, 문화재 감리, 문화재 유지관리” 등의 일을 말한다. 다만, 현재 국가직무능력표준에는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리기술자 및 기능자의 직무에 관한 사항을 별도로 제시하고 있지는 않다.

문화재보수 직무 능력단위는 14가지로 구분되며 각 능력단위의 정의와 해당하는 수준은 아래 표와 같다.

〈표 3-37〉 문화재보수 직무의 능력단위별 정의와 수준

구분	능력단위명	수준	정의
1	문화재 보수 기법조사	5	문화재 보수 기법조사란 문화재 보수를 위하여 문헌, 재료, 사용도구, 제작 기법을 조사하는 능력
2	문화재 실측설계	6	보수 문화재 보수 전에 실측 설계 준비, 실측 수행, 실측 설계도서 작성, 실측설계 보고서 작성을 통해 보수 문화재에 대한 세부 특징을 파악하는 능력
3	문화재 목조 보수	4	문화재보수를 위하여 보수계획 수립, 목조 해체, 치목, 조립하는 능력
4	문화재 석조 보수	4	문화재보수를 위하여 보수계획 수립, 석재해체, 석재가공, 석재보수하는 능력
5	문화재 미장 보수	4	문화재를 보수하기 위하여 보수계획 수립, 미장 해체, 미장 공사하는 능력
6	문화재 온돌 보수	4	문화재 보수를 위한 보수계획 수립, 온돌 해체, 온돌 공사하는 능력
7	문화재 기와 보수	4	문화재 보수에 대한 기와보수 계획 수립, 해체, 공사를 하는 능력
8	문화재 단청 보수	4	문화재 보수에 대한 보수계획 수립, 단청바탕 고르기, 단청공사를 하는 능력
9	문화재 감리	6	문화재 보수가 설계도서나 그 밖의 관계 서류 및 법령의 내용대로 시행되는지를 감독하기 위하여 설계도서, 보수계획 등을 검토·확인하는 능력
10	문화재 유지관리	5	보수 후에 문화재의 손상방지를 위하여 지속적으로 유지 관리를 계획하고, 실행하는 능력
11	문화재 조경 보수	4	문화재를 보수하기 위해 조경보수계획수립하기, 기반조성하기, 시설공사하기, 수목공사하기, 유지관리 하는 능력

구분	능력단위명	수준	정의
12	문화재 회화 보수	4	회화문화재를 보수하기 위해 보수계획 수립, 손상상태 파악, 오염·이물질 제거, 재료 안정화, 보수 하는 능력
13	문화재 칠 보수	4	문화재를 보수하기 위해 칠보수계획 수립, 오염·이물질제거, 재질 안정화, 손상된 바탕부분 수리, 칠·문양장식 수리 하는 능력
14	문화재 기와제작	4	문화재를 보수하기 위해 기와 제작계획 수립, 재료준비, 기와 성형·건조, 기와소성, 기와검수 하는 능력

자료: 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 2023. 4. 24. 기준)

2) 자격체제와의 부합 측면

현재 국가직무능력표준에는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따른 문화재수리기술자 및 기능자의 직무에 관한 사항을 별도로 제시하고 있지는 않다. 따라서 국가직무능력표준에 바탕을 둔 교육훈련과 자격의 상호 연계는 식별되지 않는다. 그러나 「문화재수리 등에 관한 법률 시행령」 제11조에 따른 “문화재수리 분야의 보유자(국가무형문화재 및 시·도무형문화재 보유자)”는 전문교육 이수 시 문화재수리기능자 자격을 취득할 수 있다고 되어 있는 등 유사직무 간에는 교육훈련과 자격이 연계되어 있다고 볼 수 있다.

관련 법에 따라 요구되는 지식 및 기술 등에 대한 기준을 바탕으로 각 자격을 전문분야별로 구분하고 그 업무 범위를 정하여 두고 있으며, 자격취득을 위해서는 문화재수리기술자는 일정수준의 응시요건을 갖추고 필기시험과 면접시험에 합격해야 하고, 문화재수리가능자는 별도의 응시요건은 없으나, 실기시험과 면접시험에 합격해야 한다.

3) 교육훈련과정과 연계 측면

「문화재수리 등에 관한 법률 시행령」 제28조에 따라 문화재수리기술자는 전문교육을 신규교육(문화재수리기술자 자격증을 발급받은 날부터 1년이 되기 전까지 32시간)과 정기교육(신규교육을 받은 날을 기준으로 5년마다 64시간)으로 나누어 받아야 한다. 다만, 정기교육을 받아야 하는 기간에 업무에 종사한 사실이 없는 사람은 제외되며, 본 자격제도를 시행하는 문화재청은 전문교육 수료현황을 기록·관리 해야 한다.

〈표 3-38〉 문화재수리기술자의 전문교육 내용 및 방법

구분	내용
전문교육 내용	가. 문화재수리기술자가 갖추어야 하는 소양 관련 법령·제도 등에 관한 이해 증진을 위한 교육 나. 해당 업무 분야의 전문기술능력의 향상을 위한 교육
전문교육 방법	가. 집합교육: 문화재청장이 교육 일시와 장소를 정하여 공고하는 교육에 출석하고 개설된 강의 과정을 이수 나. 이러닝교육: 영상과 음성을 동시에 송수신하는 장치를 통해 강의 과정이 마련되어 있는 시스템에 접속하여 해당 과정을 단방향으로 수강 다. 자율교육: 해당 기술 분야와 관련하여 문화재수리기술자가 기술능력 향상을 위하여 일상적으로 하는 활동 중 다음의 어느 하나에 해당하는 것 1) 국내외 석사·박사 학위 취득, 2) 논문 게재, 저술, 기고 3) 국내외 학회·학술단체 등이 실시하는 학술발표대회·교육·연수·토론회 등에서의 주제발표·토론·강연 4) 관련 협회·단체 등이 실시하는 교육, 설명회, 청문회 등 문화재청장이 인정하는 활동에 참여

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 5. 2. 기준)

4) 산업계 수요 부응 측면

“문화재를 원형으로 보존·계승하기 위하여 문화재수리·실측설계·감리와 문화재수리업의 등록 및 기술관리 등에 필요한 사항을 정함으로써 문화재수리의 품질향상과 문화재수리업의 건전한 발전을 도모함을 목적”으로 하는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 근거하는 문화재수리기술자와 문화재수리기능자 자격은 그 특성상 해당 분야에 대한 전문 지식 및 기술이 요구된다. 이에 자격 내 세부 전문분야를 두고 각각의 업무 범위를 정하고 있으며, 자격취득을 위해서는 해당 전문영역에 대한 전문성을 확인하기 위한 과정으로 필기(실기)시험과 면접시험을 모두 통과해야 한다. 또한 앞에서 살펴보았듯이 자격취득 후에도 전문교육 과정 의무화를 통해 요구되는 전문기술능력을 향상할 수 있도록 하고 있다.

동법에 따라 문화재의 소유자가 문화재수리를 하려면 대통령령으로 정하는 경미한 수리를 제외하고 문화재수리업자에게 수리하도록 하거나 문화재수리기술자 및 문화재수리기능자가 함께 수리하도록 하여야 한다(제5조). 법에서 정한 “문화재수리기술자”란 문화재수리에 관한 기술적인 업무를 담당하고 문화재수리기능자의 작업을 지도·감독하는 자, “문화재수리기능자”란 문화재수리기술자의 지도·감독을 받아 문화재수리에 관한 기능적인 업무를 담당하는 자이다(제2조).

5) 평생학습·능력중심사회 정착에 기여 측면

「문화재수리 등에 관한 법률」은 전통기술의 보존·육성·보급을 위하여 문화재청장은 문화재수리 등에 관한 전통기법 및 전통재료의 복원 연구, 문화재수리 등에 관한 전통기법 및 전통재료를 적용한 시범사업, 문화재수리 등에 관한 전통기법의 교육 및 전승, 문화재수리 등에 관한 전통재료 관련 생산 시설 또는 설비 등의 설치, 문화재수리 등에 관한 전시 및 작품전, 그 밖에 문화재수리 등에 관한 전통기술의 보존이나 육성·보급을 위하여 필요한 사항 등을 추진할 수 있도록 하고 있다.

제7조의2(전통기술의 보존·육성·보급)

- ① 문화재청장은 문화재수리등에 관한 전통기술의 보존이나 육성·보급을 위하여 다음 각 호의 사항을 추진할 수 있다. <개정 2019. 12. 3.>
 - 1. 문화재수리등에 관한 전통기법 및 전통재료의 복원 연구
 - 2. 문화재수리등에 관한 전통기법 및 전통재료를 적용한 시범사업
 - 3. 문화재수리등에 관한 전통기법의 교육 및 전승
 - 4. 문화재수리등에 관한 전통재료 관련 생산 시설 또는 설비 등의 설치
 - 5. 문화재수리등에 관한 전시 및 작품전
 - 6. 그 밖에 문화재수리등에 관한 전통기술의 보존이나 육성·보급을 위하여 필요한 사항
 - ② 문화재청장은 제1항의 사항을 추진하기 위하여 필요한 경우 관련 법인이나 개인을 지원할 수 있다.
-

6) 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보 측면

앞에서 살펴보았듯이 현재 문화재수리기술자 및 기능자 자격제도는 국가직무능력표준 자격체제와 부합하는 교육훈련 및 자격 간 호환이 이루어지고 있지 않다. 그러나 「문화재수리 등에 관한 법률 시행령」 제8조에 따르면, 문화재수리기술자 응시자격에는 “「국가기술자격법」에 따른 기능사 이상의 자격을 취득한 사람일 것, 문화재수리기능사일 것” 등의 기준이 있다. 또한 앞에서 살펴보았듯이 동법 제11조에서도 문화재수리 분야의 보유자(국가무형문화재 및 시·도무형문화재 보유자)는 전문교육 이수 시 문화재수리기능자 자격을 취득할 수 있다. 따라서 이런 점에서는 유사직무 및 자격 간의 호환성 기반을 갖추었다고 판단할 수 있다. 한편, 자격이 특정 분야에 대한 전문 지식 및 기술을 바탕으로 하고 있으나 현재의 자격제도에서 국제적 통용성 확보에 관련된 사항은 식별되지 않는다.

〈표 3-39〉 관련 법상 전문인력자격 제도 특징 분석

구분	주관/ 시행	근거법률	자격종 구분	NCS 직무 등록 여부	자격시험 여부	자격 구분	자격취득시 최소 학력 요구 여부	자격취득시 경력 요구 여부	기관 등 자격 소지자 채용 의무 여부	자격취득 후 보수교육 적용 여부	자격취득 후 보수교육 기록관리 의무	자격별 요구되는 업무범위 구분
박물관 및 미술관 학예사	문화체육관광부/ 국립중앙박물관	「박물관 및 미술관 진흥법」	국가 자격	○	○ (준학예사)	정학예사 (1~3급), 준학예사	○	○ (필수)	× (권고)	×	×	×
도서관 사서	문화체육관광부/ 한국도서관협회	「도서관법」	국가 자격	○	×	정사서 (1, 2급), 준사서	○	○	○ (필수)	×	×	×
문화재수리 기술자	문화재청	「문화재수리 등에 관한 법률」	국가 자격	×	○ (필기,면접)	6종 (등급없음)	○	△ (자격요건 중 하나)	○ (필수)	○ (신규교육+ 전문교육)	○ (필수)	○
문화재수리 기능자	문화재청	「문화재수리 등에 관한 법률」	국가 자격	×	○ (실기,면접)	24종 (등급없음)	×	×	○ (필수)	×	○ (필수)	○

자료: 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>, 2023. 4. 24. 기준); 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr>, 2023. 5. 2. 기준) 참고하여 재구성함

2. 박물관·미술관 전문인력 경력 개발⁷²⁾

박물관·미술관 전문인력의 경우 다양한 직무로 구성되어 있는 반면, 현재 국내 박물관·미술관에 종사하는 전문인력이 되기 위한 과정은 다양한 직무별로 구분되기도는 박물관·미술관 입직 조건을 기준으로 학예연구 직렬로 유사하게 나타나고 있다. 세부 직무별로 전공 분야의 차이가 있지만 학예 인력 외에 전문 직무를 중심으로 정규직으로 선발되는 경우가 기관별로 정기적으로 이뤄지지 못하고 있으며, 정규직으로 선발된 경우에도 ‘학예인력’으로 구분되어 활동하고 있다. 이는 현재 국내에서는 전문인력에 대한 정책적 정의가 이뤄진 바가 없고, 박물관·미술관 인력의 경우 학예사 및 공공부문의 학예연구직렬 선발 구조에 기인한다. 이에 본 연구에서는 박물관·미술관 전문인력의 경력 개발 경로를 직무로 구분하는 대신 2023년 국내 상황을 고려하여 학예인력을 중심으로 나타나는 과정을 분석하여 정리하였다.

다만 선행 연구(양현미, 2009; 김혜인, 2014)에 기초하여 박물관과 미술관 전문인력의 경우 전문화 과정부터 경력 개발 과정이 다르게 나타나는 것을 감안하여, 전문화 과정 이후의 경우 박물관과 미술관의 경력 경로를 구분하여 살펴보았다.

학예연구와 전시 및 교육을 담당하는 학예인력의 경우 박물관·미술관 입직 경로가 유사하게 나타난다.⁷³⁾ 대학교 학사 졸업 이후 석사과정을 통하여 관련 분야 전문 지식과 학위를 취득하며, 이후 박물관·미술관 기관에 고용되거나 관련 분야 경력을 축적하는 과정이 학사 졸업 이후 최소 6년 이상 이뤄지며, 해당 과정을 거쳐 정3급 학예사 자격증을 취득하게 된다. 자격증 취득과는 무관하게 해당 인력이 프로젝트 책임급(PM)으로 입직을 하는 것은 입직을 희망하는 기관에서 비정기적으로 이뤄지는 채용 계획에 따라 입직 준비 기간이 개인별로 차이가 크다, 입직 준비 기간 동안 박물관·미술관에서 고용하는 임기제 계약직으로 학예지원 업무를 담당하며 관련 분야 업무와 경력을 형성하고 있다. 이후 국립 또는 공립 기관의 경력직 (제한) 공개 경쟁 채용에 지원하여 정규직으로 기관에 입사하게 된다. 입사 이후 본인 주도의 프로젝트를 기획 운영할 수 있는 권한이 발생되며, 본인의 이름을 걸고 전시를 기획하는 기회를 획득하게 된다.

72) 본 연구를 위하여 진행한 종사자 심층인터뷰와 FGI를 기초로 문화체육관광부(2022), 손송이(2023)를 참고함

73) 관련 내용은 본 연구를 위해 진행한 학예인력 심층 인터뷰 결과를 종합적으로 정리한 내용을 근거로 하였으며, 학예인력의 학력 이수 기간, 경력 인증 기간, 자격증 취득을 위한 기간 등을 고려하여 분석하였음

2.1. 전문화를 위한 교육 과정

박물관·미술관 정규직 학예사로 입직하기 위해서는 일반적으로 석사 이상의 학력이 요구된다. 학사 취득 이후 학예사 자격시험 제도를 통하여 입직 후 경력 인증 기관 등에서 경력을 쌓을 수 있으나 실질적으로 정규직 학예사의 경우 정3급 학예사 기준에 준하는 조건으로 고용되는 것이 일반적이라고 할 수 있다.

정3급 학예사의 경우 석사 졸업 이후 3년 혹은 준학예사 시험 합격 이후 3년 이상의 경력인증이 되어야 하므로 실질적으로 석사과정을 통하여 관련 분야의 전문성을 쌓는 경우가 많은 것으로 나타나고 있다.

박물관·미술관에 입직이 가능한 전공 분야로는 역사학부터 예술 분야에 이르기까지 다양하게 나타나고 있다. 학사 과정에서의 해당 전공 분야는 ‘컬렉션에 대한 전문적 이해’를 위한 사전 교육 단계로 볼 수 있으며 전공의 심화 단계로 석사 과정을 이수하고 본인의 ‘전문 분야’에 대한 설정을 석사 단계에서 하게 된다. 특히 이때 예술 분야, 역사 및 고고학 분야, 민속 분야 등 학예인력의 박물관과 미술관의 입직 기관이 구분되는 단계로 볼 수 있다. 이와 같은 상황에서 실질적으로 박물관·미술관 전문인력으로 입직하기 위해서 학부 단위의 전공 분야보다는 석사 과정에서의 전공 분야 및 학과가 입직에 중요한 영향을 미치게 되는 것을 알 수 있다.

〈표 3-40〉 박물관·미술관 학예인력 활동 가능 학과

학과분류	학과명
문헌, 기록관리, 도서관학	기록관리학과, 기록관리학협동과정, 기록보존학협동과정, 도서관학과, 문헌정보학과, 문헌정보학전공, 기록물관리학과, 기록학과 학과간협동과정, 독서학과, 문헌정보전공, 기록관리학전공, 기록관리트랙, 기록보존학과, 기록관리전공, 기록관리학과간협동과정, 고문헌관리학전공, 기록학과, 인문정보학과, 인문정보학전공, 기록관리학전공협동과정, 기록관리협동과정, 문헌정보·사학과, 문화자원기록전공
보존수복, 문화재	문화유산보존기술전공, 문화재과학과, 문화재과학학과간협동과정, 문화재보존과학과, 문화재보존관리학과, 문화재보존처리전공, 문화재보존학과, 문화재보존학협동과정, 문화재보존학전공, 보존관리전공, 회화문화재보존수복학과, 수리복원학과, 문화재정보학과, 문화재콘텐츠학과, 문화재학과, 문화재학협동과정
박물관·미술관 교육	박물관·미술관교육전공, 박물관미술관교육전공, 박물관교육학과간협동과정, 박물관미술관교육, 박물관·미술관교육, 박물관·미술관교육전공
인류학	고고문화인류학과, 문화인류학과, 고고인류학과, 인류학·민속학전공, 인류학과, 인류학전공
민속학	민속문화학과, 민속학과, 민속학전공, 비교문화협동과정, 비교민속학과
미술관 및 박물관학	미술관·박물관학전공, 박물관·미술관학과, 박물관과, 박물관학과

학과분류	학과명
미술사학	미술사학과, 미술사학전공, 고고미술사학과, 고고미술사학과 미술사학전공, 고고미술사학과
문화관련	문화정보학과, 문화콘텐츠전공, 문화콘텐츠학과, 문화학과, 문화학협동과정, 국제문화학과 문화기획·행정·이론학과, 문화기획전공, 문화기획학과, 문화연구학과간협동과정, 문화예술교육·기획전공, 문화예술기획과, 문화예술기획학과, 문화예술이론 및 기획전공, 문화예술학과, 한국문화·예술학전공, 한국전통문화학과, 한류문화전공
고고학, 역사학	고고학과, 역사문화학, 역사문화학과, 역사학과, 역사학전공, 고고미술사학과 고고학전공, 역사·문화학과, 역사·고고학과, 역사고고학과, 고고미술사학과(고고학전공), 국사과, 국사학과, 동양사학과, 불교사학과, 사학과, 사학전공, 서양사학과, 역사·이론·비평전공, 한국사학과, 한국지방사학과, 사학과_원주, 한국사학/고고학전공, 역사전공, 한국사학전공, 융합고고학전공(학과간협동과정)
예술, 미술 철학 및 이론	미학과, 미학미술사학과, 미학미술사학과학과간협동과정, 미학·미술사학과, 예술학과, 예술학전공, 전시학과, 큐레이터전공, 큐레이터학과
예술, 미술, 문화경영	미술경영전공, 예술경영전공, 예술경영학과, 문화예술경영전공, 박물관경영전공, 예술경영학전공, 현대미술경영전공, 문화경영학전공(학과간협동과정), 문화·경영학과, 문화경영학과, 미술경영전공협동과정, 문화예술경영학과_박물관·미술관 경영전공, 문화예술경영학과_문화예술정책전공, 문화산업경영전공, 문화산업정보학과, 문화산업학과, 문화예술경영학과, 문화경영 및 관광전공
문화예술행정 관련	문화예술정책학과, 문화예술체육정책학과, 문화예술행정전공, 문화예술행정학과, 예술행정학과, 문화예술정책전공, 문화예술정책기획학과, 문화산업정책학과, 문화예술행정학과간협동과정, 미술이론및행정전

출처: 한국교육개발원 교육통계 연구센터

2.2. 견습 과정: 인턴 및 학예지원 인력

대학원 과정을 통하여 기초 전공 분야의 지식을 습득하는 것과 동시에 박물관·미술관 전문인력화를 위한 견습 과정은 자격증 제도와 함께 연동되어 필수로 이수되어야 하는 과정으로 자리 잡고 있다. 견습 과정에의 특성상 한시적으로 일정 기간 동안 비교적 저임금으로 고용되며, 분야 내 경력을 쌓기 위한 준비 단계라고 볼 수 있다.

약 150만 원~200만 원 이하의 급여 수준이며, 평균 1~2년 정도의 기간 동안 해당 경력을 이행하고 있다. 견습 기관은 국/공/사립 및 대학 박물관·미술관이나, 본인의 전공 분야에 따라 박물관·미술관이 구분된다. 또한 인턴의 경우 상대적으로 기회가 적은 국립 기관보다는 공립 또는 사립, 대학에서 운영하는 기관에서 이행하는 경우가 많다. 인턴 채용은 공개 채용형태로 이뤄지는 것이 일반적이며, 사립 또는 대학 운영주체 기관의 경우 개인적인 네트워크를 통해서 해당 과정에 참여하게 되는 경우가 상대적으로 많으며, 국립 및 공립 기관의 경우 공채의 방식이 이뤄지고 있다.

박물관·미술관 현장에서는 인턴 과정 또는 공공 부문 학예인력지원사업에 참여하는 대상자들에 대하여 ‘예비학예인력’으로 명명하기도 하나 실질적으로 해당 단계 이후에 경력 단계 승급 또는 입직으로 바로 연결되기 힘든 구조에서 ‘예비’의 경계가 모호한 상황이다.

업무적으로 해당 과정 내에서는 본인의 전공 분야 또는 전공 분야가 아니더라도 박물관·미술관에서 이뤄지고 있는 활동을 경험하고, 본인의 전공 분야가 실질적으로 박물관·미술관이라는 기관에서 어떠한 방식으로 실현되는지를 이해하기 위하여 다양한 직무를 경험하는 기회가 마련될 필요가 있다. 반면, 견습 과정에 대한 이해가 기관별로 상이하고 인력 충원이 쉽지 않은 기관의 경우 정부 지원을 통해서 배치받은 인턴 또는 학예지원 인력을 ‘정규 인력의 직무’에 준하는 업무를 부여하는 경우도 있다. 이 경우 업무에 대한 실무를 경험할 수 있다는 장점이 있으나 반면 인력의 입직 기대 수준 대비 현장에서 제공해 주는 견습 과정이 불일치하는 결과가 발생할 수 있는 상황이다⁷⁴⁾.

2.3. 전문화 과정: 비정규 학예지원

견습 과정을 거쳐 전문화 과정의 경우 실질적으로 박물관·미술관에서 계약직 고용형태로 관련 분야에 대한 경력을 쌓는 과정으로 볼 수 있다. 이 과정은 정3급 학예사 자격증 취득의 관점에서 본다면 전문인력이 되기 위한 필수 경력 과정이라고도 볼 수 있지만, 실질적으로는 ‘정규 고용’이 되기 어려운 박물관·미술관 고용 시장에서 발생하는 일종의 고용 유예 기간으로도 볼 수 있다.

석사 이상의 고등교육을 이수한 인력이 해당 분야의 전문 인력으로 성장하기 위하여 필요한 경력 스킬을 배우고, 이를 개인 역량화 하여 실질적 업무 역량으로 전환하는 과정으로 볼 수 있다. 이미 견습 과정을 통하여 해당 단계를 거친 인력의 경우 정규 고용을 통하여 전문인력으로 고용되기를 희망하며, 더 나아가 보다 안정적인 직무 환경을 선호한다. 박물관·미술관 분야에서 정규직 학예인력으로서 프로젝트를 주체적으로 담당하고

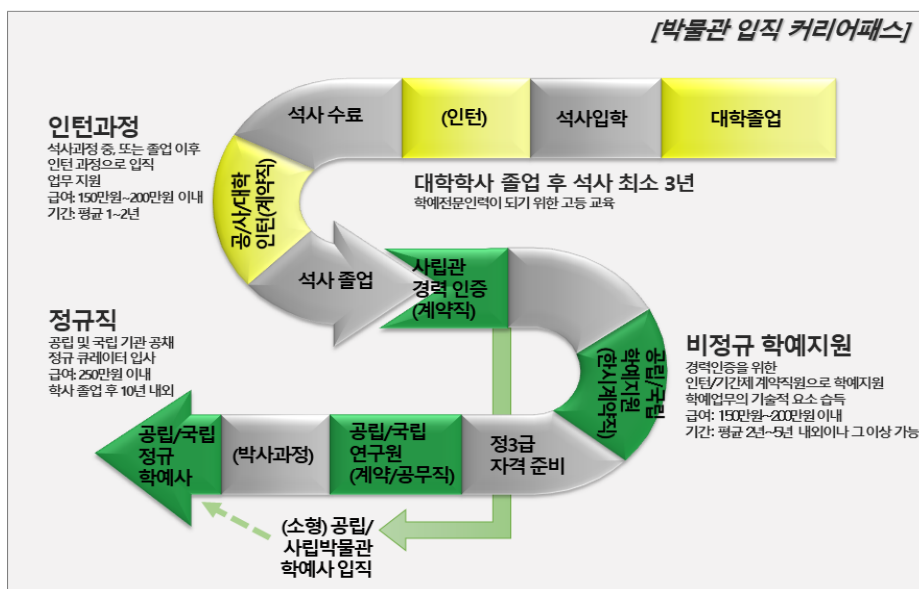
74) 사립 박물관·미술관 전문인력 지원사업 현장평가 결과(한국박물관협회, 2022) 운영 형태별로는 대학박물관에 비해 사립박물관의 점수가 낮은 것으로 나타났다. 종합적인 분석 결과 극복해야 할 한계요인으로 전문인력이 가지고 있는 경험과 전문성에 대한 박물관의 이해 부족, 전문인력의 전문성을 활용하기에 부족한 박물관 고유업무의 기본 역량, 박물관 의사결정 구조의 취약성, 전문인력과 박물관이 새로운 시도를 할 수 없는 박물관 재정 상태 등을 꼽았음

스스로의 전문성을 발휘할 수 있는 기회를 얻기 위해서 비정규 학예지원인력으로서 과정은 어쩔 수 없는 선택으로 보고 있다⁷⁵⁾. 반면 해당 과정에서 불안정한 근무환경에서 저임금으로 근무하게 되는 경우가 다수 발생하고 있다. 또한 해당 기간을 업무 역량의 숙련 기간으로 보기에는 ‘종료’ 시점이 개인별 차이가 크며 실질적으로 고용에 대한 불확실성으로 인하여 분야 경력 단절 또는 이탈 역시도 많이 나타나는 단계이다.

가. 박물관 학예인력

박물관 분야의 경우 역사, 고고학, 인류학, 민속학, 미술사학 등의 전공자들이 석사학위 과정을 통하여 분야 내 경력을 쌓고, 이후 박물관에서의 비정규 학예지원인력으로서 활동하게 된다. 국내에서는 미술관 대비 박물관이 월등히 많기 때문에 관련 인력이 분야 내 입직할 수 있는 기회가 미술관에 비하여 상대적으로 높은 반면 운영 주체별, 박물관 전문 분야별 선발 인원 조건 등의 제한사항으로 인하여 정규 학예인력으로 입직이 쉽고 보기 어려운 상황이다.

[그림 3-7] 박물관 학예인력 입직 과정



주: 본 도식에서 화살표 표시의 경우 최종 목표로서의 국공립 정규 학예사로서의 의미가 아닌, 학예인력의 경력 축적 과정 흐름의 의미를 갖음

75) 본 연구에서 수행한 박물관·미술관 전문인력 심층인터뷰 내용을 기초로 함

일반적으로 석사 졸업 이후 경력 인증기관으로서 공·사립박물관에서 1~2년간 근무를 하며 관련 분야 직무 기술을 습득하고, 이후 보다 규모가 큰 박물관 또는 유사 규모의 박물관에서 비정규 학예지원 인력으로서 ‘연구원’ 신분으로 학예 업무를 보조하는 역할을 담당하는 경우가 많다. 이때 직무 수준은 해당 업무에 따라, 조직의 규모에 따라 다르지만 어시스턴트 큐레이터 급의 업무를 담당하는 것이 일반적이라고 볼 수 있다. 전시 기획과 관련된 학예 업무를 전공에 맞춰 심화하기보다는 학예실 내 전반적인 전시 업무 지원의 역할을 담당하는 경우가 많다. 배치되는 부서의 특성에 따라 유물 관리에 특화되기도 하며, 교육 업무를 담당할 수 있어 박물관 전반의 업무 기술을 습득하는 데는 도움이 될 수 있으나, 학예 연구 직무의 심화의 기회는 상대적으로 적을 수 있다.

비정규 학예지원 업무를 담당하더라도 이러한 경우 박물관에서의 공식적인 경력이 시작되어, 석사 학위자의 경우 정3급 자격증 취득을 위한 경력 취득 기간으로 삼을 수 있다. 구직자들은 박물관 전문인력으로서 본인의 전문성을 높일 수 있지만 안정적인 고용 환경을 제공하는 기관으로 국립 또는 공립 기관의 일자리를 선호하게 되는 상황이다.

공공기관 일자리 중 최근 생긴 공무원의 경우 안정적인 고용 유지가 되는 박물관의 일자리로 인식되고 있지만, 실질적으로 ‘전문성’을 바탕으로 하는 기획 인력으로서의 역할 수행에 한계가 있어 해당 직위에 대한 선호가 상대적으로 높다고 보기 어려우며 비정규 학예지원 일자리와 마찬가지로 정규직 학예사로 가는 과정형 자리로 인식되고 있다.

경력인증기관을 거쳐 사립 및 공립 박물관의 정규직 학예사로 입직하는 경우도 있으며, 이 경우 해당 기관에서의 경력을 발판삼아 보다 규모가 큰 국립 기관으로의 이직이 이뤄지기도 한다.

나. 미술관 학예인력

미술관 학예인력의 경우 시각예술, 미술사학, 미학, 예술학 등의 전공자들이 석사학위 과정을 통하여 분야 내 경력을 쌓고, 이후 미술관에서의 비정규 학예지원인력으로서 활동하게 된다. 미술관의 경우 국립, 공립, 사립, 대학 기관에 박물관에 비하여 그 수가 많지 않기 때문에 관련 인력이 분야 내 입직할 수 있는 기회가 상대적으로 적다고 볼 수 있다. 반면 미술 분야의 특성상 미술관 활동이 아니어도 독립 기획자로 활동할 수 있으며 또한 미술시장의 다양한 이해관계자로서 활동 영역을 다양하게 선택할 수 있다.

는 지점에서 박물관 인력의 경력 경로와 구분될 수 있다.

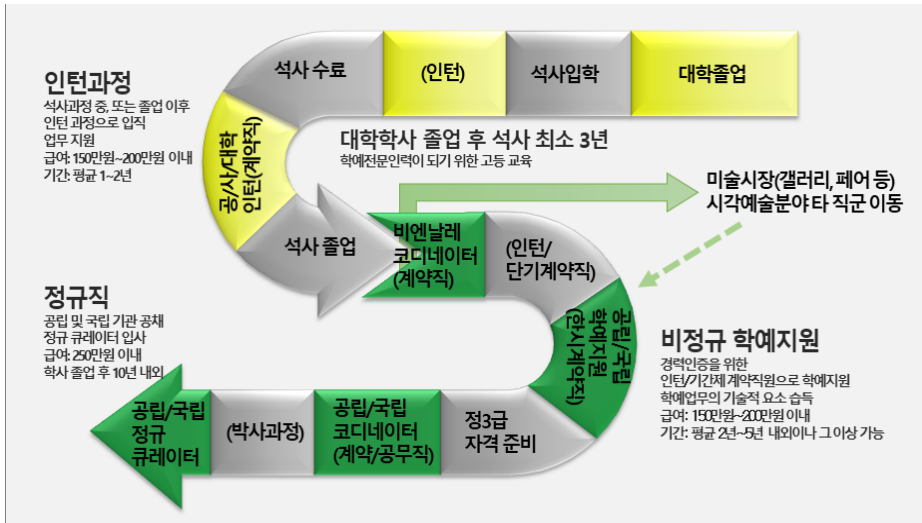
박물관 인력에 비하여 ‘전시 기획’ 활동이 전문 활동으로 특화되어 이를 중심으로 활동하는 전시 기획자의 경우 미술관의 전시 학예인력과 직무가 유사하나, 전시 기획자의 경우 기획력과 네트워크를 중심으로 보다 자유로운 형태로 예술 기획 활동을 한다는 지점에서 미술관 학예인력과 차이가 있다. 갤러리, 아트 페어 같은 경우에도 전시 기획이라는 업무 기술적 측면에서는 공통분모를 갖지만 업무 역량과 직무 관점에서 미술관 전시 학예인력과 차이점을 지닌다.

즉 미술관 학예인력의 경우 ‘전시 기획’의 중요성이 높아짐에 따라 관련 업무 기술로는 유사 영역으로서의 직무 확장 가능성을 갖을 수 있으나, 필요 역량에 따른 직무 관점에서 ‘비영리 기관’으로서 미술관의 역할과 ‘영리’ 활동을 중심으로 하는 미술시장에서의 인력의 필요 역량이 다를 수 있다. 반면, 유사 영역으로 비엔날레 기획 영역의 경우 비엔날레가 가진 ‘비영리 미술활동’의 관점에서 미술시장과 구분되고, 업무 기술적으로 ‘전시 기획’ 기술을 익힐 수 있다는 점에서 미술관으로 진출하고자 하는 학예인력의 경력 경로 중 하나로 볼 수 있다. 다만, 해당 경력이 박물관·미술관 학예인력 자격 인증에 있어 인증 경력으로 여겨지지 않기 때문에 박물관·미술관 입직을 위한 경력으로 여겨지지 않는다는 지점에서 한계가 있는 상황이다.

박물관과 마찬가지로 미술관 인력 역시 전문화 과정 내에서 비정규 학예지원인력으로서의 역할을 수행하게 된다. 어시스턴트 큐레이터로서의 역할을 수행하지만, 조직의 규모에 따라 고용 형태가 다르게 나타나기도 한다. 일반적으로 기간제 계약직으로 고용되는 경우가 많으나, 한시 임시제 등의 1년 이상의 고용이 이뤄지기도 하며, 공무원으로서 무기 계약직의 형태로 고용되는 경우도 있다. 어시스턴트 큐레이터의 직급이 단계적 직급으로 위치하는 데 비하여 해당 직급 수준의 인력에게 제공되는 일자리가 경력과 직급 승급이 불가능한 자리가 대부분이기 때문에 경력 축적에 한계가 발생하며, 안정적 일자리지만 경력 발전에 도움이 되지 못하는 경우 등이 발생되고 있는 상황이다.

특히 최근 국공립 기관을 중심으로 코디네이터 직무를 통하여 어시스턴트 큐레이터의 역할을 직무화하고 있지만, 공무원 코디네이터의 경우 직위가 없이 해당 업무를 반복적으로 수행하는 인력으로서 고정화되고 있다. 어시스턴트 큐레이터의 직무는 직급 상승을 전제로 한 보조적 직무로서 전문인력에게 필요한 단계적 직무임에도 불구하고 해당 직무의 인력의 직위가 고정화되어있어 발전적인 직무 수행은 어려운 상황이다.

[그림 3-8] 미술관 학예인력 입직과정



주: 본 도식에서 화살표 표시의 경우 최종 목표로서의 공공립 정규 큐레이터로서의 의미가 아닌, 인력의 경력 축적 과정 흐름의 의미를 갖음

2.4. 전문화 과정: 박물관·미술관 정규 학예인력

박물관·미술관 전문인력은 학예직렬 또는 학예분야로 입직하게 되는데, 입직 시 박물관·미술관 유물에 대한 전공 분야를 중심으로 선발되어 박물관·미술관 운영 전반을 이해할 수 있는 기회가 많지 않은 상황이다. 신규로 입사한 경우, 평균 3년 정도의 기간 동안 해당 기관의 운영 형태를 익히고 기관 내 직무에 대한 이해를 높이는 적응단계를 거치는 것으로 나타났다.

그러나 이것은 관련 전문인력이 많고 조직과 직무의 분화도가 높은 국립 기관 및 일부 공립 기관 종사자 외에 중소 규모의 전문박물관, 미술관에 종사하는 종사자들의 경우 실무경험을 통하여 박물관·미술관 운영 전반에 대한 이해를 높이는 것이 쉽지 않은 상황임을 알 수 있다. 특히 1년 이상의 계약직 형태로 고용된 경우 국립기관에서 경험을 쌓을 수 있는 종사자의 경우 다양한 직무에 대한 이해를 도울 수 있는 기회가 상대적으로 많은 반면, 동일한 고용형태로 소규모 사립 기관에서 근무할 경우 이와 같은 다양한 직무에 대한 경험의 기회가 많지 않은 상황이다.

전시와 교육 분야의 경우 모든 유형의 기관들에서 주요하게 이뤄지는 직무로서 관련 분야에 직무를 경험하는 편차는 크지 않으나, 보존처리, 아카이브, 자료 관리, 전시디자인

인 등의 세부 직무의 경우 조직 분화와 직무 전문화가 잘 이루어진 국립 기관 외에는 박물관·미술관 전문인력으로서 훈련 또는 교육을 받을 수 있는 기회가 많지 않은 것으로 나타났다. 특히, 보존 및 아카이브, 자료 관리 등의 분야는 대학교 및 대학원에서 배운 전공 지식에 대하여 실무경험이 뒷받침되어야 하는 분야 특성상 기관에서의 실무 경험 이 매우 중요하다는 것이 현장 종사자들의 의견이었다. 반면 국립 기관에서 선발되는 인원의 경우 정규고용보다는 계약직 형태의 고용이 많고, 그마저도 기회가 희소하여 관련 분야의 전문성을 쌓는 데 어려움이 큰 것으로 나타났다.

고용된 이후에 전문화를 쌓는 과정도 체계화된 과정이 있다고 보기는 어려운 상황이다. 개인 역량에 따라서 기관에서 배울 수 있는 것들 외에 추가적인 개인 학업 과정을 이어가는 방식, 또는 국립 기관 등에서 제공하는 교육 프로그램 등을 통하여 입직 이후의 역량 개발이 이뤄진다고 볼 수 있다. 하지만 이러한 교육 과정 역시도 기관 내에 해당 프로그램을 운영하는 기관과 외부 기관 이러한 교육을 종사자 스스로 찾아가야 하는 경우에 따라 역량 개발의 편차가 큰 것으로 나타났다. 특히 10년 이상의 종사자의 경우 전문화를 위한 심화 과정 등에 대한 필요를 강하게 느끼고 있는 반면 이를 수용할 수 있는 프로그램의 부재 등으로 인하여 경력 개발이 쉽지 않은 것을 확인할 수 있었다.

3. 박물관·미술관 전문인력 교육 및 훈련 현황

3.1. (사)한국박물관협회 훈련 교육

가. 박물관·미술관 교육아카데미 기본교육(2020~)⁷⁶⁾

(사)한국박물관협회에서는 박물관·미술관 종사자 및 예비 인력을 대상으로 교육 수강 대상자별 주제와 강의 수준을 구분하여 교육 프로그램을 운영하고 있다. 다양한 주제(직업윤리, 전시기획, 소장품, 마케팅, 해외 전시 등)로 프로그램을 구성하여 박물관·미술관 근무자의 직무 수행 능력을 향상하고 근무 희망자의 이해도를 높여 박물관·미술관 내실화의 기반 마련을 목표로 2020년부터 운영 중이다.

2020년은 ‘전문인력 실무교육’과 ‘예비 학예인력 기본교육’으로 나누어 운영하였으며,

76) (사)한국박물관협회 홈페이지(<https://museum.or.kr/2014/intro06.php>)

2021년부터 ‘기본교육 / 실무교육 / 특화교육’으로 구분 및 운영 하고 있다. 참여대상은 2020년의 경우 전문인력과 예비 학예인력을 구분하여 교육하였는데, 전문인력의 경우 학예사 자격증 취득자(준학예사 시험 합격자 포함) 및 등록 박물관·미술관 2년 이상 근무자, 예비 학예인력의 경우 학예사 기본소양교육을 필요로 하는 자, 박물관·미술관(경력 2년 미만) 또는 근무희망자, 관련 학과 대학교 및 대학원 재학생 등을 대상으로 하였다.

2021~2022) 기본교육의 경우 교육 대상을 3가지로 구분하여 다음과 같이 진행하였다. 우선 학예사 기본소양교육을 필요로 하는 자, 박물관·미술관 근무자(경력 2년 미만), 관련 학과 대학교 및 대학원 재학생 등을 대상으로 하는 <예비학예인력 기본교육>, 학예사 자격증 취득자(준학예사 시험 합격자 포함), 박물관·미술관 근무자(경력 2년 이상)를 대상으로 하는 <전문인력 실무교육>, 마지막으로 박물관·미술관 근무자(경력 무관), 근무 희망자 등을 대상으로 하는 <특화교육>을 통하여 교육의 난이도와 내용을 효율적으로 운영할 수 있는 방안을 모색하였다. 교육 방식은 온라인 교육 플랫폼(에드워드 www.edith.org)을 통해 교육을 모두 이수한 후 설문조사를 제출한 참여자에게는 수료증을 수여하는 방식으로 운영되었다.

〈표 3-41〉 박물관·미술관 교육아카데미 내용(2020~2022)

구분	2020년			2021년		2022년	
실무 교육	전문 인력 실무 교육	전시 Ⅰ	전시 기획과 운영 - 동시대의 전시 기획의 의미와 태도	개념	뮤지엄에서의 메타버스	윤리 (개념)	큐레이터의 삶, 직업윤리
		전시 Ⅱ	전시의 공간연출과 디자인	제도	[소장품 X파일] 출처 확인과 수집정책	전시 기획	해외교류전 기획 이야기: 〈조르주 루오〉
		특강	세계 박물관 트렌드의 변화 - 문화유산경영과 박물관	유물 관리	손에 잡히지 않는 유물 관리법: 유물의 디지털화와 메타자료 작성	서비스	서울역사박물관 특별 프로젝트 ‘눈으로 듣는 한양’ - 청각장애 학생들이 만든 수어 역사해설
		토론		저작권· 법률	슬기로운 온라인 생활: 온라인 전시 콘텐츠 저작권 및 계약 쟁점	교육	‘박물관에서 자란 어린이는 다르다’ - 박물관 어린이 교육
		ICO M	「ICOM Kyoto 2019 세계박물관대회」 참가 사례 발표	전시 기획	공간 제약 타파, 스페이스 프리 전시기획하기	스마트· 기술	‘차이나는 K-클라스’ - 디지털 헤리티지의 달인
		전시 기획	국립한글박물관 전시 만들기	특강	공예의 과거와 미래를 보다, 서울공예박물관	지역 협력	사립박물관의 해외 아티스트 레지던시 〈일상의 기록〉

구분	2020년			2021년		2022년	
		탐방	국립한글박물관 《한글의 큰 스승》	-		-	
		탐방	아모레퍼시픽 미술관 《바바라 크루거 : Forever》				
기본 교육	예비 학예 인력 기본 교육	특강	우리 시대의 미술관	개념	전시기획 패러다임의 변화	개념	힐링이 필요한 MZ세대여, 전시장으로 오라! - 변화하는 박물관·미술관
		개념 및 제도	박물관의 이해 & 학예사 자격제도의 이해	제도	차세대 학예사를 위한 제도 안내	제도	학예사로 거듭나기(feat. 학예사 자격증 제도)
		ICO M	「ICOM Kyoto 2019 세계박물관대회」 참가 사례 발표	교육	모두를 위한 박물관 교육	직무	도슨트(전시해설가), 미술계의 중재자
		전시	전시기획자란 무엇을 하는가?	홍보	뮤지엄 홍보 업무 들어다보기	디자인	시각 프레임의 예술, 전시 홍보물 디자인
		소장 품	미술작품의 보존과 복원	전시 기획	아트 콜라보 전시기획 〈미술이 문학을 만났을 때〉	홍보 마케팅	‘어떤 소원이든 빌어보살?’ 〈비어있는 전시회〉
		문화 예술 교육	문화예술교육의 이해	특강	〈속 보이는 수장고〉 국립민속박물관 파주관	세계 박물관 대회	[ICOM 프라하 2022] 유럽 박물관·미술관, 어디까지 가봤니?
		탐방	국립중앙박물관 《가야본성 - 칼(劒)과 현(絃)》	-		-	
특화교육	-		개념	박물관·미술관 미션과 비전 수립	개념	문화의 뜻이 있는 곳에 재원이 있다!	
			회계	“진정하고 들어봐” 박물관·미술관에서 알아야 할 세무·회계 기초	법률	기부금품법 파헤치기 - 절차, 행정, 모금윤리	
			개인 기부	잠재적 기부자 파악 및 관리	모금	펀드레이징 실행계획안 작성 上	
			기업 기부	기업과의 관계 형성 및 스폰서십 제안서 작성법	모금	펀드레이징 실행계획안 작성 下	
			연차 보고서 작성	비영리 단체 연차보고서 작성 방법	재원 조성	온라인으로 재원조성, 특성과 전제조건	

출처: (사)한국박물관협회 내부 자료

나. 국가문화유산 DB화 사업 직무교육(2015-2022)⁷⁷⁾

문화유산표준관리시스템과 대국민 공개 서비스(e뮤지엄) 내 소장품 DB 구축을 목표로 2015년부터 국가문화유산 DB화 사업 직무교육이 추진되었다.

직무교육에서는 소장품 관리체계 정립과 유물분류 표준화를 통한 박물관 소장품 관리의 질적 향상을 위해, 지원 선정 관에는 소장품 등록인력을 최대 2명 배치하여 월 급여를 지원(국고 7, 자부담 3)하고, 소장품 촬영팀을 파견하여 전액 지원하고 있다. 또한, 박물관 소장 국가유물의 전체적인 관리체계 정립과 유물분류 표준화를 통한 소장품 관리의 질적 향상을 위한 사업으로, 2016년부터는 기존 공립박물관 지원에서 사립 및 대학박물관까지 확대하여 지원하고 있다.

이 사업의 일환으로 협회에서는 ‘소장품 DB화 사업 등록인력 및 촬영인력’을 대상으로 <전국 공·사립(사립대학)박물관 소장품 DB화 사업> 추진하고 있다. 주요 사업 내용은 DB 등록인력 직무교육(문화유산표준관리시스템 실습교육(기본교육), 등록인력 기본 소양 교육(시스템 검색 및 통계, 대국민 서비스 안내 등)과 DB 촬영인력 직무교육(소장품 사진촬영 및 사진 자료 관리, 촬영팀 장비점검 등)이다.

〈표 3-42〉 국가문화유산 DB화 사업 직무교육 내용(2015-2022)

구분	DB 등록인력 직무교육	DB 촬영인력 직무교육
2015년	시스템 사용 : 박물관 소장유물 통합 DB구축 사업과 표준관리시스템 표준유물관리시스템 개요 표준유물관리시스템 운영의 실제	소장품 사진촬영 강의 소프트웨어 교육
2016년	소장품 사진촬영과 디지털 자료 관리 소장품 보존과 복원 소장품 포장과 관리 방법	장비 세팅 및 점검 촬영 및 프로그램 사용 교육
2017년	시스템 접속 및 등록 시스템 검색 및 통계, 대국민 서비스 안내 소장품 관리 전문교육 - 대국민 서비스와 e뮤지엄 강의 - 문화재 불법 반출입 금지협약과 이행 현황 - 박물관 소장품 수집과 문화재감정 강의 - 소장품 포장과 관리 방법(실습)	장비 세팅 및 점검 촬영 및 프로그램 사용 실습
2018년	시스템 접속 및 등록 시스템 검색 및 통계, 대국민 서비스 안내	장비 세팅 및 점검 / 촬영 프로그램 사용 교육 소장품 특성에 맞는 촬영기법
2019년	시스템 접속 및 등록	장비 세팅 및 점검 / 촬영 프로그램 사용 교육

77) <https://museumnews.kr/>

구분	DB 등록인력 직무교육	DB 촬영인력 직무교육
	시스템 검색 및 통계, 대국민 서비스 안내 수장고 관련 교육	촬영 및 프로그램 사용 교육
2020년	보존/복원: 소장품의 손상과 대처방법 자료관리: 소장품 사진촬영과 디지털 자료 관리 탐방: 국립중앙박물관 수장고 탐방	장비 세팅 및 점검 / 촬영 프로그램 사용 교육 소장품 특성에 맞는 촬영기법
2021년	시스템사용: 문화유산표준관리시스템 및 e유지엄 활용관리 마스터 소장품 촬영: 소장품 특성에 맞는 촬영기법 자료관리: 소장품 관리 전문가, 레지스트라	장비 세팅 및 점검 촬영 프로그램 사용 교육 소장품 특성에 맞는 촬영기법
2022년	시스템사용: 문화유산표준관리시스템 사용자 교육 소장품 관리: 소장품 등록과 관리 소장품 활용: 미술 아카이브 활용	촬영 프로그램 사용 교육 소장품 특성에 맞는 촬영기법

출처: (사)한국박물관협회 내부 자료

다. 박물관미술관 발전 리더십 워크숍 (2021-2022)⁷⁸⁾

운영자의 리더십 강화와 비영리 기관의 운영, 관리 관련 정보 제공을 위해 2021년 박물관미술관 발전 리더십 워크숍이라는 프로그램이 신설되었다. 이 프로그램은 연간 시즌제로 운영하는 박물관·미술관 특화 교육 플랫폼으로, 경영관리에 필요한 강의 및 전문가 컨설팅 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다.

참여대상은 박물관·미술관 관장 및 관계자를 대상으로 하며, 전체 강의를 수강 완료한 관 중 선착순(2021년 선착순 50개관 / 2022년 선착순 30개관 진행)으로 회계사 및 변호사 컨설팅을 진행한다. 해당 워크숍은 온라인 링크를 통해 참가신청서를 접수하며, 일주일간 온라인 교육 플랫폼(에드위드)에서 기간 중 자유 수강 형식으로 진행된다.

〈표 3-43〉 박물관·미술관 발전 리더십 워크숍 내용(2021-2022)

구분	내용	비고
2021년 (시즌1)	지정기부금단체 A to Z (회계), 비영리법인의 법률관계 뉴노멀시대, 리더십의 표준을 제시하다, 비영리기관을 빛내는 윤리경영 적용방식, 세상에서 가장 완벽한 목표 달성법 경이로운 발견, 박물관·미술관 속 리더십의 원리	수강완료 대상 회계사, 변호사 컨설팅
2022년 (시즌2)	새정부 문화예술정책 방향, 기업, 문화예술지원을 말하다 지방분권시대의 뮤지엄 전략, 2022 지정기부금단체 A to Z 문화예술조직 운영 리더를 위한 ESG	

출처: (사)한국박물관협회 내부 자료

78) <https://museumnews.kr/>

〈표 3-44〉 박물관·미술관 발전 리더십 워크숍 내용(2021-2022)

구분	내용	비고
2021년 (시즌1)	지정기부금단체 A to Z (회계), 비영리법인의 법률관계 뉴노멀시대, 리더십의 표준을 제시하다, 비영리기관을 빛내는 윤리경영 적용방식, 세상에서 가장 완벽한 목표 달성법 경이로운 발견, 박물관·미술관 속 리더십의 원리	수강완료 대상 회계사, 변호사 컨설팅
2022년 (시즌2)	새정부 문화예술정책 방향, 기업, 문화예술지원을 말하다 지방분권시대의 뮤지엄 전략, 2022 지정기부금단체 A to Z 문화예술조직 운영 리더를 위한 ESG	

출처: (사)한국박물관협회 내부 자료

3.2. 문화체육관광부 산하 국립 박물관·미술관 훈련 교육

가. 국립중앙박물관

국립중앙박물관에서는 전문인력 양성 교육프로그램으로 일환으로 박물관·미술관 학예사 직무교육, 보존과학 연수, 박물관 교육 심포지엄을 운영한다. 박물관·미술관 학예사 직무교육은 학예사 신규 취득자와 박물관·미술관 종사자의 학예사 대상으로 한 프로그램이다. 보존과학 분야 전문 역량 강화를 위해 국·공·사립, 대학박물관 학예사 및 보존과학 관련 업무 담당자를 대상으로 보존과학 연수를 운영하고 있다. 또한 박물관 교육 분야 담당자 및 관련 영역 전문가들이 모여 박물관 교육 관련 논문 및 사례 연구 발표 공유하고 논의하는 박물관 교육 심포지엄도 운영하고 있다.

1) 박물관·미술관 학예사 직무교육

학예사 자격증 취득 일정에 맞추어 상반기와 하반기에 진행하며, 학예사 신규 취득자 뿐만 아니라 박물관·미술관 종사자들을 대상으로 실무능력 배양과 전문성 강화를 위하여 박물관 기본 이해, 소장품 관리, 전시기획, 박물관 교육, 홍보, 보존과학 등 박물관의 역할과 다양한 직무에 대한 기초 교육을 포괄적으로 제공한다. 강사진은 관련 분야 전문가나 국립중앙박물관 학예연구사 중심으로 구성되며, 교육 내용은 박물관 사례 중심으로 이루어져 있다.

2) 보존과학 기초·심화연수

국·공·사립·대학박물관 학예사 및 보존과학 관련 업무 담당자를 대상으로 보존과학 전문 인력 양성과 역량 강화 및 국가 문화유산의 안전한 보존환경 기반 마련을 위해 매년 기초 및 심화연수 프로그램을 각 1회 운영한다. 기초연수 프로그램은 보존과학 기초 이론 및 재질별 보존처리, 분석 관련 기본 강의 중심으로 이루어지며, 심화연수 프로그램의 경우 기초적 보존처리 실습 및 현장 견학 등 현장 중심의 실무 교육 중심으로 구성되어 있다. 대상자 선정은 선착순으로 진행되나 기관별 인원을 안배하며, 심화연수 프로그램의 경우 국립중앙박물관 보존과학 기초연수 기 수료자를 우선 선발하는 것을 원칙으로 한다. 교육프로그램의 80% 이상 출석한 경우에 수료증을 발급한다.

〈표 3-45〉 보존과학 기초/심화연수 프로그램

시행년도	과정	내용		
2022년 (대면)	기초	1일 차 • 박물관과 보존과학 • 토기/도자기문화재 보존 • 금속문화재 보존 • 무기질문화재 재질분석	2일 차 • 목질기문화재 보존 • 서화/지류문화재 보존 • 벽화/석재문화재 보존 • 유기질문화재 재질분석	3일 차 • 박물관 환경 • 직물문화재 보존 • 문화재의 상태조사 • 문화재 다루기
	심화	1일 차 • 실습준비 • 금속문화재 보존 • 석재문화재 보존 • 박물관 환경	2일 차 • 실습준비 • 지류문화재 보존 • 목질기문화재 보존 • 직물문화재 보존	3일 차 • 토기/도자기문화재 보존 • 문화재 다루기 • 보존과학부 견학
2021년 (대면)	기초	1일 차 • 박물관과 보존과학 • 서화/지류문화재 보존 • 금속문화재 보존 • 박물관 환경	2일 차 • 직물문화재 보존 • 토기/도자기문화재 보존 • 벽화/석재문화재 보존 • 목질기문화재 보존	3일 차 • 문화재 다루기 • 문화재 재질분석 • 문화재 조사
	심화	1일 차 • 박물관 환경 • 토기/도자기문화재 보존	2일 차 • 지류문화재 보존 • 문화재 다루기	-

자료: 국립중앙박물관(<https://www.museum.go.kr/>, 2023. 5. 15. 기준)

3) 박물관 교육 심포지엄

2006년부터 전문인력 양성의 일환으로 박물관 교육 분야 담당자, 연구자, 학생 등을 대상으로 한 국내외 박물관 교육 영역 전문가들의 논문 및 사례 연구 발표로 이루어진 박물관 교육 심포지엄을 운영하고 있다. 매년 변화하는 사회문화 영역과 박물관의 주요

쟁점들을 반영한 박물관 교육 분야의 핵심 주제를 선정하여 전문가 심포지엄을 개최한다. 이를 통해 박물관 교육 영역의 새로운 흐름과 동향에 대한 관련 분야 종사자 및 전문가들의 이해 도모와 논의 심화를 목표로 하며, 국내외 전문가 초청하여 박물관 교육 분야 전문가 네트워크 확장을 위한 역할을 하고 있다.

〈표 3-46〉 박물관 교육 심포지엄

시행년도	내용
2022년	<p>〈모두를 위한 박물관 공간 조성과 교육〉 기조발제</p> <ul style="list-style-type: none"> 모두를 위한 박물관의 역할과 교육(김인회 전 연세대학교 교육학과 교수) <p>제1부 공간의 조성 방향과 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> 모두를 위한 박물관의 디자인과 서비스(고영준 서울과학기술대학교 디자인학과 교수) 시각장애인의 박물관 전시품 다중감각 체험(조준동 성균관대학교 휴먼ICT융합학과 교수) 시각장애 학습자의 역사문화 교육과 박물관 방문(이진석 국립서울맹학교 교사) <p>제2부 공간의 조성 방향과 활용</p> <ul style="list-style-type: none"> 청각장애 학생들을 위한 온라인 수업과 박물관 교육(장현숙 한림대학교 언어청각학부 교수) 고령사회 노년층의 박물관 참여와 웰빙(이지원 국립경주박물관 학예연구사) 그로노블 미술관의 장애를 가진 관람객 맞이하기(글레어 모아로, 베아트리스 마이오 프랑스 그로노블 미술관 장애인 교육 담당자) 장애 어린이와 가족을 포용하는 박물관 만들기(사만다 보웬, 영국 ‘Send in Museums’ 활동가)
2021년	<p>〈박물관, 코로나 이후 미래교육을 묻다〉 기조발제</p> <ul style="list-style-type: none"> 언택트 시대, 미래 박물관 교육의 시나리오(송해덕 중앙대학교 교육학과 교수) <p>제1부 교육의 확장과 새로운 가능성</p> <ul style="list-style-type: none"> 미네르바 대학과 교육의 변화(김성우 국민대학교 경험디자인과 교수) 코로나19 시대 콘텐츠산업의 변화와 교육적 활용(이양한 한국콘텐츠진흥원 정책본부장) <p>제2부 국내외 박물관의 언택트 교육 동향</p> <ul style="list-style-type: none"> 하나의 문이 닫힐 때, 다른 문이 열린다:코로나 시대 박물관 교육의 긍정적 접근(제프 플래처 국립호주해양박물관 교육담당) 싱가포르 박물관의 언택트 교육과 미래(세린 탄&찬석문 말레이 헤리티지센터&순원 난양기념관 교육담당) 국립중앙박물관 온라인 교육의 현재와 과제(육재원 국립중앙박물관 학예연구사) <p>제3부 박물관 언택트 교육 현장</p> <ul style="list-style-type: none"> 쌍방향 원격수업 지원 플랫폼을 활용한 미래교육 디자인하기(류경석 서울특별시교육청 교육연구정보원 수석교육연구사) 서울특별시 초·중·고등학교 원격수업 현황(최수형 서울특별시중부교육지원청 중등교육지원과 장학사) 온라인으로 마주한 국립나주박물관의 교육 사례(전선영 국립나주박물관 학예연구사)

자료: 국립중앙박물관(<https://www.museum.go.kr/>, 2023. 5. 15. 기준)

나. 국립현대미술관

국립현대미술관의 전문가 양성 프로그램은 미술관 전문인력의 역량 강화를 위한 ‘미술관 전문직 연수프로그램’과 미술관 및 관련 분야 미래 전문인 양성을 위한 ‘예비 전문인 연수프로그램’으로 이루어져 있다. 1993년부터 국립현대미술관 전문가 양성 프로그램은 현직에 근무하거나 큐레이터 직무에 관심 있는 미술사 및 미술이론 전공자들 대상으로 큐레이터 양성과정인 ‘미술관학 강좌’로 시작하였다. 1998년에는 전문인력들에 대한 재교육 프로그램을 별도로 기획하여 전국 등록 공·사립 미술관 전문인력들을 대상으로 재교육 및 상호 교류 기회를 제공하기도 하였다. 2005년부터는 점차 세분화·전문화되어 가는 미술관 인력의 재교육을 위해서 집중적인 워크숍 형식으로 전환되었으며, 2014년부터는 전문직 연수의 형태로 강의 중심으로 개편되어 운영 중이다. 한편 예비 전문인력에 대한 양성 관련 프로그램은 1999년부터 운영된 인턴십 프로그램 등 실습 중심의 훈련 교육에서 2015년부터는 진로 탐색을 위한 전문가 강연과 심화 워크숍의 형태의 교육프로그램 제공으로 나아가고 있다.

1) 미술관 전문직 연수프로그램

전국 국·공·사립 미술관 등 문화예술 관련 기관 전문직 전·현직자를 대상으로 실무역량 강화를 위한 연수프로그램을 운영하고 있다. 프로그램은 미술계 전문직의 전문성 강화를 위한 이론 및 실무 재교육뿐만 아니라 사회 및 미술 전반 이슈를 주제로 한 강의로 구성되어 있다. 매년 프로그램의 주제는 미술관을 둘러싼 주요 쟁점들과 문화예술 및 사회 영역에서의 변화를 반영하여 새롭게 구성되며, 강사진은 국립현대미술관 학예연구사뿐만 아니라 관련 분야 전문가로 구성된다. 코로나19 시기 비대면 교육을 제외하고는 대면 연수로 진행하며, 참석자가 80% 이상 프로그램에 참여시 참가확인서를 발급한다.

〈표 3-47〉 미술관 전문직 연수프로그램

시행 연도	내용
2022년 (대면)	1일 차 <미술관의 사회적 역할과 대응방안> • <탄소중립시대: 지속가능한 미술관과 환경>(성용희 국립현대미술관 학예연구사) • <편견과 싸우는 미술관>(박정연 한국유교문화진흥원 책임연구원) • <배리어 프리와 미술관>(강수정 국립현대미술관 과장) • 우수사례 공유 워크숍 <Laptop Wedding> - 참여자 • 네트워크 파티

시행 연도	내용
	2일 차 <‘지금, 여기 미술관 당면과제와 해결방안’> • <미술관과 법률> (김지은 변호사/0) • <실감형 콘텐츠와 메타버스, 예술을 넘어> (최은석 디스트릭트 부사장/0) • <온라인 시대의 교육-온/오프> (임근혜 아르코미술관 관장) • <전시이해: 국립현대미술관 과천>- 다다익선: 즐거운 협연/백남준 효과
2021년 (비대면)	1일 차, <위기와 기회: 미술관의 사회적 가치 실천> • <위기와 기회-미술관의 사회적 가치 실천> (김규원 한국문화관광연구원 선임연구위원) - 키워드: 사회적 가치, 코로나 블루, 사회와 소통, 미술관 실천 • <상생의 미술-공동체 프로젝트 사례> (신윤선 ㈜유쾌한/만아츠만액츠 대표) - 키워드: 공공예술, 지역예술모델, 공동체 미술시스템, 소통하는 예술 • <비대면 확산-미술관교육 콘텐츠 확산 사례> (심효진 국립현대미술관 학예연구사) - 키워드: 청소년, 공교육, 비대면 교육 등 2일 차, <위기와 기회: 미술관의 사회적 가치 실천> • <미술을 통한 사회적 문화나눔 실천> (엄정순 (사)우리들의 눈 디렉터) - 키워드: 장애인프로젝트 문화나눔, 미술문화소외계층 프로젝트 • <시니어를 위한 미술관교육 사례> (김향미 숙명여자대학교 교수) - 키워드: 시니어, 나이듦, 50+, 노인
2020년 (비대면)	1일 차, <코로나19 이후의 미술관: 대면과 비대면의 경계> • <코로나19와 변화하는 미술관의 가치> (정종은 상지대학교 교수) - 키워드: 지역사회, 문화 소비, 미술관 가치 • <온라인 미술관 - 미술 저작권> (윤용근 변호사) - 키워드: 온라인, 콘텐츠 제작, 시스템 구축, 스트리밍 등과 관련한 저작권 • <코로나 블루-회복을 위한 미술관> (이택광 경희대 교수) - 키워드: 휴식, 치유, 회복 등 2일 차, <코로나19 이후의 미술관: 대면과 비대면의 경계> • <안전과 미술관: 코로나19 상황에서의 세계 미술관 대응> (장인경 철박물관 관장, ICOM한 국위원회 위원장) - 키워드: 안전, 언콘택트 등 • <온라인 소통의 시간> (한정인 국립현대미술관 학예연구사) • <플랫폼의 전환-코로나19 이후 미래사회> (원종우 과학과사람들 대표) - 키워드: 포노 사피언스, 가상모델 시스템구축, 4차 산업혁명 등

자료: 국립현대미술관(www.mmca.go.kr/. 2023. 5. 15. 기준)

2) 예비 전문인 연수프로그램

미술관 및 관련 분야 진로를 희망하는 대학생, 대학원생, 전공자 등을 대상으로 예비 전문인의 진로 탐색과 전문 분야에 대한 이해를 도모하기 위한 연수프로그램을 운영하고 있다. 예비 전문인 연수프로그램 운영 초창기에는 주로 전문가 강연 위주의 프로그램으로 운영되었으나, 2022년부터는 참여자들이 전문가와 직접 소통하고 업무에 대한 이해를 높일 수 있는 ‘전문가 강연’과 ‘진로탐색’으로 구성되었다. ‘진로 탐색’의 경우, ‘전시기획’, ‘전시디자인’, ‘미술관교육’, ‘소장품 연구’ 4개 분야의 실무자 강연과 심화 워크숍으로 진행되며 국립현대미술관 학예연구사들이 직접 자신의 업무와 특성, 요구되는 자

질과 업무의 비전 등을 소개하고, 이후 ‘과제수행 → 발표 → 피드백’으로 연결되는 심화 워크숍 과정을 통해 참여자들에게 직접적이고 현장성 있는 진로 탐색의 기회를 제공하는 프로그램을 운영하고 있다.

〈표 3-48〉 예비 전문인 연수프로그램

시행 연도	내용
2022년 (대면)	1일 차 <ul style="list-style-type: none"> • 기조강연 <MZ세대의 큐레이터십>(최은주 前 대구미술관 관장) • <분야별 진로 탐색: 국립현대미술관 실무자 강의> • <국립현대미술관 실무 전문가 토크> • <과제 안내> • <국립현대미술관 현장의 이해> 2일 차 <ul style="list-style-type: none"> • <관계와 큐레이팅: 세계, 우리, 나>(최빛나 2022 싱가포르 비엔날레 예술감독) • <과제 수행> • <발표 및 전문가 피드백>
2021년 (비대면)	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직 진로탐색 - 아키비스트 (이지희 국립현대미술관 학예연구사) • 전문직 진로탐색 - 온라인 콘텐츠 기획자 (오대우 널워한 문화예술 대표) • 전문직 진로탐색 - 문화예술조사연구 전문가(장현선 ㈜장앤파트너스그룹 대표) • 전문직 진로탐색 - 미술품육션 전문가 (손이천 케이옥션 홍보이사)
2020년 (비대면)	<ul style="list-style-type: none"> • 미술계 졸업생의 진로 사례(강윤주 경희사이버대 교수) • 미술계 진로탐색 - 전공자를 위한 문화예술분야 직업 탐색(김혜인 한국문화관광연구원 연구위원) • 미술관 전문직 만남 - 전시기획자(신보슬 토탈미술관 큐레이터) • 미술계 전문직 만남-참여형 어린이 프로그램 기획자(강득주 서울문화재단 서서울예술교육센터 매니저) • 미술관 전문직 만남 - 예술관련 출판 전문가(황석권 월간미술 편집장)

자료: 국립현대미술관(/www.mmca.go.kr/, 2023. 5. 15. 기준)

다. 국립민속박물관

2005년부터 국립민속박물관은 ‘지역박물관 교육 역량 강화 및 체험교육 활성화’를 목표로 민속생활사박물관 협력망 사업을 추진하고 있으며, 그 일환으로 박물관 전문인력 양성을 위한 교육프로그램을 제공하고 있다. 교육 대상은 민속생활사박물관 협력망 가입 박물관 및 국·공·사립 및 대학박물관, 미술관, 문화원 등 유관 기관 소속으로 현재 재직 중인 소속 기관에서 6개월 이상 근무한 관련 업무자 중 기관장의 추천을 받은 자로 한정되어 있다. 박물관 전문인력 양 성교육은 총 3개의 개별 프로그램(박물관 교육 기획과 운영, 소장품 관리와 보존, 전시 기획과 디자인)으로 구성되어 있다. 교육프로그램은

코로나19 기간인 2020년과 2021년에 3개의 프로그램을 통합하여 1회 운영한 것을 제외하고는 매년 각 1회 운영하고 있다.

1) 「박물관 전문인력 양성교육」 - 박물관 교육 기획과 운영

박물관 교육 기획과 운영 프로그램은 강의와 워크숍으로 구성되어 있다. 강의는 박물관 교육 기획과 운영, 새로운 교육 이론, 설계 방법 등에 대한 이론 강의와 다양한 기관의 사례 소개로 구성된다. 워크숍은 실제 교육프로그램 개발을 실습하기 위한 실무 중심의 현장형 프로그램으로, 워크숍에서는 참여자들의 교육프로그램 주제 구상, 교안 작성, 교보재 개발, 발표 등의 활동을 중심으로 진행된다.

〈표 3-49〉 박물관 교육 기획과 운영

시행 연도	내용
2022년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관 교육 기획과 운영 • 박물관·학교·지역사회의 파트너십, 뮤지엄 스쿨 사례(구민경 국립민속박물관) • 초등교육 개발 사례: 교과 연계, 방과후, 세시연계(안정윤 국립민속박물관) • 학습과정안 작성과 평가(박혜인/서울 청구초) <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 중등교육 기획과 운영(이은미) • 중등 교육프로그램 체험 • 민속생활사박물관 협력망 안내 및 지원기관 개발 사례(황정숙 대구 대학교 중앙박물관) • [워크숍 1] 교육프로그램 개발: 주제 구상 • [워크숍 2] 교육프로그램 개발: 교안작성 <p>3일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관 디지털 학습 설계: 게이미피케이션 교수설계 • [워크숍 3] 교육프로그램 개발: 교보재 개발 • [워크숍 4] 모둠별 발표
2019년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우리시대 박물관 교육의 개념과 전망 (양지연 동덕여자대학교) • 협력망 박물관의 교육 개발 사례 (곽신숙 서울상상나라) • 사진으로 보는 외국 박물관 교육사례 (김가영 전쟁기념관) <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 지역에서 박물관 교육프로그램 (김은영 국립민속박물관) • 모두를 위한 미술관, 문화접근성 향상을 위한 미술관 교육 (황지영 국립현대미술관) • [워크숍 1] 교육프로그램 개발: 주제 구상 <p>3일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • [워크숍 2] 교육프로그램 개발: 교안 작성 • [워크숍 3] 교육프로그램 개발: 교보재 개발 • [워크숍 4] 모둠별 발표

자료: 국립민속박물관(<https://www.nfm.go.kr/>, 2023. 5. 15. 기준)

2) 박물관 전문인력 양성교육 - 소장품 관리와 보존

소장품 관리와 보존 프로그램은 강의와 현장 견학으로 구성되어 있다. 강의는 소장품 관리, 등록, 수장고 관리, 아카이브 등 소장품 관리와 보존환경, 특정 유물 보존 처리 방식 등에 관한 내용이 포함되어 있다. 현장 견학은 민속박물관 보존과학실과 파주관 수장고 견학을 통해 현장 방문형 프로그램으로 진행된다.

〈표 3-50〉 소장품 관리와 보존

시행 연도	내용
2022년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 소장품 관리와 아카이브(김종태 국립민속박물관) • 소장품 등록과 수장고 관리(임세경 국립민속박물관) • 아카이브 자료 정리와 등록(김승유 국립민속박물관) <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관 보존환경(박성희 국립민속박물관) • 민속자료 보존 처리: 서화유물을 중심으로(전지연 국립민속박물관) • 보존과학실 견학 • 파주관 수장고 및 전시 견학(황경선 국립민속박물관)
2019년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관 아카이브(김형주 국립민속박물관) • 아카이브 자료 정리와 등록(윤수정 국립민속박물관) • 조사와 수집 실제 (김창일 국립민속박물관) <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 소장품 등록과 수장고 관리(임세경 국립민속박물관) • 등록과 포장 격납 실습(국립민속박물관 소장품정리팀) <p>3일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관과 보존환경 (오준석 국립민속박물관) • 지류 소장품 보존처리(전지연 국립민속박물관) • 보존과학실 탐방(국립민속박물관 보존실팀)

자료: 국립민속박물관(<https://www.nfm.go.kr/>, 2023. 5. 15. 기준)

3) 박물관 전문인력 양성교육 - 전시 기획과 디자인

전시 기획과 디자인 프로그램은 강의와 워크숍으로 구성되어 있다. 강의는 전시기획 및 디자인에 대한 이론 및 사례 중심으로 이루어져 있다. 워크숍의 경우 실제 전시 기획서 작성 및 전시 디자인 구성을 실습하기 위한 실무 중심의 현장형 프로그램이다. 워크숍은 전시개요, 주요 유물 선정, 전시 구성 등을 기반한 ‘전시기획안 작성’ 워크숍, 평면도 작성, 전시 디자인 및 연출 방식 등을 다루는 ‘전시 디자인 구성’ 워크숍, 전시 연계 교육, 부대행사 기획 등 ‘기타 활동 구성’ 워크숍 등으로 이루어져 있다.

〈표 3-51〉 전시 기획과 디자인

시행 연도	내용
2022년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 전시기획의 이론과 실제(이건옥 국립민속박물관) • 1. 아카이브와 전시 사례 '민속이란 삶이다'(김형주 국립민속박물관) • 2. 사회적 이슈와 전시 사례 '역병'(나훈영 국립민속박물관) • 3. 실감형 전시 사례 '한 여름밤, 신들의 꿈'(오아란 국립민속박물관) <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 전시 디자인(최미옥 국립민속박물관 학예연구사) • 특별전(길상문양전) 전시기획과 과정, 전시 관람(이주홍 국립민속박물관) • K-museums 사업 소개 및 운영 사례 발표 • [워크숍 1] 주제 구상 및 전시기획안 작성 <p>3일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 온라인 전시기획 및 개발 사례: 막걸리, 거친 일상의 벗(박수환 국립민속박물관) • [워크숍 2] 전시기획안 작성 및 디자인 구상 • [워크숍 3] 모듈별 발표
2019년	<p>1일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 박물관 콘텐츠의 활용 (김희수 국립한글박물관) • 전시 기획과 과정, 사례 <p>2일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • 전시관람(특별전 또는 상설전) • K-museums 사업 소개 및 운영 사례 발표 (김자룡 다산박물관) • 전시 디자인 (최미옥 국립민속박물관) • [워크숍 1] 모듈별 주제 정하기 <p>3일 차</p> <ul style="list-style-type: none"> • [워크숍 2] 전시기획안 작성 • [워크숍 3] 전시디자인 구성 • [워크숍 4] 모듈별 발표

자료: 국립민속박물관(<https://www.nfm.go.kr/>. 2023. 5. 15. 기준)

3.3. 지자체 공립 박물관·미술관 훈련 교육

지자체에서 운영하고 있는 공립기관의 경우 전문인력과 관련한 자체 훈련프로그램이 활성화되어있다고 보기 어렵다. 하지만, 지역 내의 다양한 문화 및 예술 기획자를 대상으로 하는 양성 프로그램 중 박물관·미술관 전문인력 양성을 위한 교육 프로그램이 운영되는 사례를 찾을 수 있다.

인천광역시에서 운영하고 있는 인천아트플랫폼은 〈신진큐레이터 양성 및 지원 프로그램〉을 운영하고 있다. 2020년 운영된 〈이제 막 큐레이터〉는 신진 큐레이터를 양성하고 지원하고자 마련되었으며, 2021/2022년에는 〈IAP 큐레이터 스쿨〉을 통하여 학예연구, 전시담론 활성화 플랫폼을 함께 연구하여 만들어가는 전시 및 교육 프로그램을 운영하

고 있다. 근 과거의 예술 현장의 변모, 큐레이팅의 역사, 전시 및 큐레토리얼 쟁점과 제도, 기관, 다양한 모델의 변모 등을 이해하고 더불어 작가들과 밀접하게 교류하면서 질문과 토론, 리서치와 기획 공동 협력 실행의 과정을 수행하는 과정을 통하여 신진 큐레이터를 양성하는 것을 목표로 하고 있다⁷⁹⁾.

프로그램 참가자에 대하여 약 7개월 동안 강의, 사례연구, 공동연구가 진행되며, 결과 보고형식으로 전시 기획을 수행할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 사업 진행은 참여자 선발(10명), 강의(멘토링) 수강, 공동 및 개별연구, 공공기획 전시 개최 일정으로 이뤄진다. 참여자에게 사안에 따라 원고료, 회의비, 연구 활동비, 기획료 지급 / 전시 기획 및 개최 기회 제공하고 있다.

〈표 3-52〉 IAP 큐레이터 스쿨 운영 일정 및 프로그램 내용

2021년									2022년			
4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월
참여자 모집												
	큐레이팅의 역사											
		미술비평 글 쓰기 워크숍										
			퍼포먼스 연구									
				현장 사례 연구								
						공동 연구						
									결과보고 전시 기획			
											결과보고 전시	
											2022년 추진 계획 및 참여자 모집	

출처: 인천아트플랫폼 홈페이지(접속 기준: 2023. 9. 1.)

큐레이터로 대표되는 학예 인력 외에, 대구광역시에서 운영하는 대구미술관은 〈2023 대구미술관 도슨트 양성프로그램〉을 통하여 과정 참여자에게 수료증을 발급하고 대구미술관 전문자원봉사자로 활동할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

79) 인천아트플랫폼 홈페이지(접속 기준: 2023. 9. 1.)

제4절 쟁점 및 논의 사항

1. 인적자원 계획 및 확보

1.1. 학예사와 박물관·미술관 전문인력의 법적 근거 부재

현행 「박물관 및 미술관 진흥법」(이하 박물관미술관법)⁸⁰⁾ 제5의2(박물관 및 미술관 진흥 기본계획) 6항에 따르면 문화체육관광부 장관은 박물관 및 미술관 설립 촉진과 운영활성화를 위하여 기본계획을 5년마다 시행하며, 그 세부 내용으로 박물관 및 미술관 전문인력 양성에 관한 사항을 명시하고 있다. 앞서 박물관·미술관 전문인력과 관련도가 높은 문화예술 분야 법률상에는 전문인력의 역할과 양성 등의 사항이 명시되어있는 것에 반하여 「박물관미술관법」에서는 해당 전문인력이 어떤 역할을 수행하는지에 대한 세부 조항이 없다. 인력과 관련된 조항으로 다음의 3가지 조항 - 제6조(박물관·미술관 학예사), 제9조의 2(박물관 및 미술관 자료수집 등의 원칙) 내 2항 “박물관과 미술관은 소장품의 보존 및 관리를 위하여 적절한 전문인력, 수장 및 전시 환경을 마련하여야 한다”, 제9조의 3(박물관 또는 미술관의 장애인 편의성 보장 등) 2항 “박물관 또는 미술관에 장애인 관련 업무를 전담하는 인력을 둘 수 있다” - 이 있는데, 각각의 조항 내 박물관·미술관 인력을 지칭하는 용어가 학예사, 전문인력, 인력으로 다르게 표현되어있다. 법률 내 인력에 대하여 일관성 있는 범위를 적용해야 함에도 불구하고 법률의 해석에 따라 다르게 적용될 수 없는 상황이다.

또한 전문인력 배치와 관련한 내용이 없으며 시행령 내 학예사의 배치 기준만을 명시하고 있어 전문인력의 박물관·미술관에서의 활동과 의무 배치에 대한 법적 근거를 찾을 수 없는 상황이다. 이는 살펴본 바와 같이 ‘공동학예사’ 등의 문제를 야기한 근본적인 이유가 될 수 있다.

80) 시행 2024.5.17.

1.2. ‘전문인력’에 대한 관련 정책 간 연계 부족

특히 「박물관 및 미술관 진흥법」에 전문인력의 배치가 분야별 최소 1인 이상을 명시하는 데는 전문인력의 역할 수행이 영역에 반드시 필요하다는 것을 법률적으로 규정하는 사항이다. 반면 「인구감소지역 지원 특별법」 시행령은 이 조항에도 ‘불구하고’ ‘공동’ 학예사라는 제도 적용을 용인하고 있으며, 본 법의 취지, 관련 법률 간의 내용적 상충 등 문제의 소지가 발생할 수 있다. 예를 들어 전문시설로서 병원에 의사가 배치되는 것과 마찬가지로 박물관과 미술관에는 학예사가 있어야하는 것이다. 해당 특례에 따라 인구소멸지역에 박물관·미술관에는 2곳을 공동 관리하는 1인 학예사 배치는 병원 2개소에 1인 의사 전문인력을 배치하는 것과 마찬가지로의 의미이다.

이와 같이 「인구감소지역 지원 특별법」의 조항은 학예사를 전문인력이 아닌 단순 시설 관리자로서 접근하여 현장에서 활동하는 전문인력으로서의 학예사의 위상과 고용환경, 더 나아가 학예사가 제공하는 공공문화 서비스의 질 저하, 박물관·미술관이 보유하는 문화재 관리 역량의 저하 등 문제를 발생시킬 소지가 크며 해당 법률 통과 이후 관련된 정책 사업 등의 발표에 대하여 현장에서의 반대의 목소리⁸¹⁾가 커지고 있는 상황이다⁸²⁾.

더 나아가 지역문화진흥을 위해서 2023년 3월 발표된 문화체육관광부의 기본계획에서 ‘전문인력의 격차는 문화향유 기회의 격차로 연결’된다는 점을 강조함에도 불구하고 ‘공동학예사’ 제도를 통하여 박물관·미술관 전문인력에 대한 최소 배치에 대한 기준이 적용되지 않는 특례 사항을 제안하였다. 해당 계획 내에는 다양한 지역의 문화 서비스를 제공하는 주요 인력으로 전문인력의 중요성을 강조하고 있지만, 동시에 학예사는 해당 전문인력으로 고려하지 않음을 알 수 있는 대목이다. 반면, 앞서 살펴본 바와 같이 학예사는 지역의 대표 문화시설에 종사하는 전문인력으로 지역문화실태 조사를 할 때 주요한 항목으로서 측정되고 있는 항목이며, 해당 종사자수가 많을수록 지역의 문화활동이

81) 전국학예사회는 성명서(2023. 3. 27.)를 통하여 해당 특례에 기초하여 문화체육관광부 장관이 총리 주재 회의에서 발표한 ‘지방시대 지역문화정책 추진 전략’에 포함된 공동학예사제도에 대한 반대 의견을 발표함. 지역문화진흥을 목표로 하는 정책적 취지와는 상반되는 정책 사업의 성격, 국립기관에는 해당하지 않는 편협성, 전문인력으로서의 학예사의 위상 격차 및 문화 서비스 질적 저하 등을 근거로 제시하고 있음

82) 국립 기관 외에 다수의 공립 박물관·미술관을 설립 운영 하고 있는 지자체의 경우 담당 전문 학예인력 부족의 문제가 지속적으로 제기되고 있는 상황임. 2022년 국정감사에서 김예지 의원이 제시한 ‘기초지방 자치단체별 문화재 업무종사 공무원 현황’에 지자체 문화재관리 전담조직이 거의 부재하며, 문화재 관리 담당자도 학예연구직보다는 일반직, 그리고 기간제 고용이 다수를 이루는 것으로 나타남(『매일신문』 보도 자료, 2022. 10. 11.)

활발하게 이뤄진다고 보고 있는 상황이다.

지역문화정책 추진의 비일관성으로 우리가 이해할 수 있는 것은 ‘시설’로서의 박물관·미술관을 지역의 주요한 정책 수단이지만 ‘기관’으로서의 박물관·미술관은 정책의 대상이 되지 못하고 있다는 지점이다.

박물관·미술관이 지역의 주요한 활동 기관으로서 역할을 수행하기 위해서는 넓은 범위의 문화전문인력의 개념하에 박물관·미술관 학예사를 고려할 필요가 있다. 이를 위해서는 좁은 의미의 ‘학예사’의 범주를 넘어선 ‘전문인력’으로서의 박물관·미술관 전문인력에 대한 법적 근거와 정책적 연계를 위한 노력이 필요하다.

1.3. 중앙 정부 중심 인력지원사업의 운영 한계와 지자체 역할 부재

가. 신규직무 고려 등 중앙 정부 인력지원사업 방향성 점검 필요

현행 박물관·미술관의 인력 고용은 국립과 공립의 경우 정부예산을 통하여 고용되고 있으며, 인력지원사업의 수혜자는 ‘사립 박물관 및 미술관’이 대상인 것을 알 수 있다. 학예사 및 문화예술교육사 등의 자격제도의 경력인증과정과 연동되어 인력지원제도의 정책적 당위를 갖고 있지만 한계가 발생하고 있는 상황이다(문화체육관광부, 2022: 227-234).

중앙정부 중심의 인력지원사업의 정책 목표와 효과의 모호성으로 인하여 정책 성과에 대한 측정이 어렵고 동시에 애초의 정책목표와는 다른 방식으로 박물관·미술관 운영지원 성격이 우선되고 있는 한계(문화체육관광부, 2022: 228)에도 불구하고 현재로서는 학예사 제도와 함께 문화체육관광부의 인력지원사업이 박물관·미술관 정책에서의 ‘주요 인력 제도’라고 볼 수 있다.

하지만, 살펴본 바와 같이 박물관·미술관이 사회의 변화에 맞춰 빠르게 변화하고 요구되는 새로운 서비스들을 제대로 수행하기 위해서는 이와 같은 인력지원사업이 더 이상 ‘학예사’를 배치하기 위한 사업으로 존속하기 어렵다. 박물관·미술관 자체적으로 학예사 1인을 기관의 인건비로 고용할 수 없다면, ‘기관’으로서 박물관·미술관의 존립이 불가능하다는 점을 강조할 필요가 있다. 앞서 살펴본 ‘공동학예사’ 제도의 문제점의 근원은 기관에 필수로 배치되어야 하는 학예사가 배치되지 않는 것이다. 같은 논리로 본다면 사립 박물관과 미술관에 학예사 1인을 정규로 고용하기 어려운 상황이라면 해당 기관은 박물관

관·미술관으로서의 역할이 어려운 것이라고 봐야 할 것이다.

현재는 학예와 교육 인력을 지원하고 박물관·미술관 자료 구축을 위한 DB 구축 인력 지원 제도에 머물러 있는 상황으로 중앙정부 중심의 인력지원 사업이 학예사 자격 제도 경력 인증과 결합되어 정책 개선의 어려움이 있다. 이에 학예사 자격 제도의 경력인증 제도를 다각화하고, 인력지원제도와와의 분리를 꾀할 필요가 있다.

나. 지역문화인력으로 박물관·미술관 전문인력에 대한 지자체 역할 강화

다른 한편으로는 박물관·미술관의 인력 제도와 관련하여 지자체 역할을 다시 한번 확인할 필요가 있다. 박물관·미술관에 관한 운영관리 사항이 지자체 소관으로 이관된 현 상황에서 지자체에서 지역문화인력으로서의 지역 소관의 박물관·미술관 인력을 주요한 자원으로 인식해야 하는 상황임에도 불구하고 정책적으로 이를 반영하는 사업이 나타나고 있지 못하다.

살펴본 바 지역문화실태조사의 결과는 지자체에서 바라보는 인력이 ‘공립 기관’에 소속된 학예사를 중심으로 집계되어있는 상황이다. 기본적인 현황 파악이 어려운 상황에서 실질적으로 지자체에서 활동하는 사립 박물관 및 미술관 소속 인력에 대한 관리는 요원한 상황임을 알 수 있다. 지자체별로 조례를 통하여 인력 관리 및 지원에 대한 사항을 명시하고 있는 사례가 나타나고 있으나, 일부 지자체에 해당하며 그 역시 관련 추진 현황을 확인하기가 쉽지 않다. 또한 지자체 사업의 경우 인력지원 사업 보다는 프로그램 및 사업 중심의 지원으로 이뤄지고 있어 지속가능한 전문인력 확보에 기여하는 바가 크다고 보기 어렵다.

다른 한편으로는 중앙정부 지원과 지자체 지원의 정책 목표의 유사성에 의하여 중복 지원으로 인식될 소지가 있으며, 실질적으로 개별 사립 기관의 운영비 지원의 목적으로 지원사업이 활용되는 것으로 비춰지기도 한다(문화체육관광부, 2022: 229).

궁극적으로 현재 중앙정부 중심의 인력지원 사업이 보다 넓은 의미의 박물관·미술관 전문인력의 전문성 강화와 21세기 박물관·미술관에 필요한 인력 양성의 목표를 지니게 될 경우, 지자체의 박물관·미술관 전문인력의 양성과 관리의 정책 목표는 지역문화활성화의 주요 인적자원으로서의 역할과 전문성 확보가 될 수 있을 것이다.

2. 인적자원 유지 및 보상

2.1. 박물관·미술관 전문인력 실태 파악을 위한 근거자료 미비

인적자원의 유지와 보상을 위해서는 기본적으로 현재 해당 인적자원의 수급 현황을 파악할 수 있는 근거 자료가 필요하다. 하지만, 살펴본 바와 같이 현재 국내 종사하고 있는 학예사 및 박물관·미술관 전문인력의 수를 정확하게 확인하는 데는 어려움이 많다.

가장 기본적인 자료로서 문화기반시설 총람을 기준으로 하는 학예인력과 전문인력으로 가늠해볼 수 있지만, 실질적으로 ‘학예인력’의 범주가 모호하고 본 연구에서 보고 있는 새로운 직무로서의 인력이 수를 확인하기 어렵다. 해당 자료를 기준으로 박물관·미술관 종사자를 기준으로 약 만여 명을 추산할 수 있으며, 보수적으로 봤을 때 만 명 기준 약 30%를 학예인력으로 볼 수 있다는 정도로 추정할 수 있을 뿐이다.

이를 보완하는 데이터로 제시된 지역별 고용조사 취업자에서 학예사는 약 만여 명으로 추산되고 있으나 이 역시 사서와 기록물관리사가 구체적으로 조사되는 것에 비하여 추정치에 불과한 수준이다. 학예사 자격제도를 통해서 배출되는 인력은 누적된 숫자로 실제 현장에서의 종사자의 수를 가늠하는 기준이 될 수 없다. 마지막으로 지역문화실태조사 내 지자체별 학예전문인력 수의 경우 공립기관을 중심으로 종사된 인원 정도로 추정된다. 이 역시 지자체 기입식으로 담당자가 해당 지표를 해석함에 있어서 차이가 발생할 수 있는 가능성이 있으며 또한 지역의 사립기관의 종사자가 고려되지 못한 것으로 보인다.

이러한 상황에서 2014년과 2022년을 기준으로 개별 기관별로 소장품 수의 증가 대비 인력 증가율이 높지 못한 해결할 수 있는 방안을 마련한다는 것은 근거 없는 주장으로 들릴 수 있다. 즉, 공급과 수요에 대한 명확한 근거 없이 공공관점에서 박물관·미술관 학예사 배치 기준의 현실화하고 관련 정책적 당위를 얻는 것은 요원한 일일 수밖에 없다.

2.2. 소수 직군으로서 학예연구직렬의 열악한 근로환경에 대한 관심 부족

박물관·미술관의 양적 확대에 따른 시설 건립의 건수가 증가한 2014/2018년 대비 이후 시설 건립의 양적 감소에 따른 인력 증가, 특히 전문인력의 증가가 둔화되고 있는 상황을 통해서 국공립 기관에서의 전문인력 배치가 초기 설립 이후에 변화가 크지 않을

것을 예상할 수 있었다. 공공부문 학예직렬 중 박물관·미술관 종사자는 소수 직렬로서 공무원 전체의 기준에서 별도의 보상과 승진의 혜택을 기대하기는 어려운 상황이다. 반면, 전문인력의 배치 관점으로 볼 때, 사서와 문화재수리기술자 타 분야의 사회복지사와 같은 전문자격보유자의 경우 자격 보유자의 배치를 의무화 하고 있는 반면 학예사의 경우 자격증 소지가 배치의 의무 기준이 되고 있지 않은 상황이다.

이러한 경우 공공부문에서 학예 직렬로서 소수의 박물관·미술관 전문인력의 경우 별도의 전문성을 인정받을 수 있는 방법이 많지 않다. 다시 말해, 전문 자격을 갖춘 인원의 의무 배치를 통해서 해당 직렬에 대한 인원을 확보할 수 있는 근거가 미약해질 수밖에 없는 구조이다. 이러한 상황은 이들을 소수로서의 위치하게 하여 승진과 보상, 처우 등에 대한 관심 부족으로 이어지게 만든다.

국립 박물관·미술관의 경우 상대적으로 동일 직군의 전문인력이 해당 역할을 수행하는 기관에서 직무를 수행하기 때문에 공무원 전체에서는 소수직렬이지만, 조직적으로 승진 및 보상 체계를 갖춘 기관 단위의 인적관리가 가능하다. 하지만, 지자체 소속 공립 박물관·미술관의 전문인력의 경우 소규모 조직 내에서 기관 내 인적관리 대상으로서 박물관·미술관 전문인력 관리가 어려운 경우가 대부분이다. 이 경우 지자체 내의 전체 연구직렬 내에서 승진과 보상 체계가 결정되는데 근로환경에 있어 열악할 수밖에 없는 구조이다.

이러한 상황을 해소할 수 있는 현실적인 대안을 모색하기 위해서는 박물관·미술관 전문인력이 전문성을 갖춘 집단으로서 위치할 수 있어야 한다. 이는 하나의 지자체에 소속된 개별 공무원이 아닌 국립과 공립, 그리고 사립의 기관 운영주체에 상관없이 ‘박물관·미술관(에서 종사하는) 전문인력’으로서 목소리를 낼 수 있어야 한다. 그러한 의미에서 전문인력을 보장하는 ‘자격제도’의 위상과 이러한 전문인력 간의 모임으로서 협회의 역할이 더욱 중요하다. 또한 이러한 전문인력의 권익 보호와 전반적인 인력 수급의 문제 등을 해소하는 것이 실질적인 박물관·미술관 운영 개선에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 전제로 하여 정부 차원의 박물관·미술관 전문인력에 대한 논의를 이끌어 낼 수 있는 창구 마련도 고려해 볼 수 있을 것이다.

3. 인적자원 개발 및 관리

3.1. 「자격기본법」 관점에서 학예사 자격 제도 내 의무 사항 점검 필요

현재 학예사 자격은 「박물관 및 미술관 진흥법」에 근거한 국가자격으로, 자격 취득 시 학력 및 실무 경력 등 요구되는 전문성이 여타 자격에 비해 높은 수준이나, 자격 취득 이후의 경력, 실적 등에 대한 사항은 체계적으로 관리되고 있지 않다(문화체육관광부, 2018; 문화체육관광부, 2022). 또한 학예사 자격의 근거가 되는 「박물관 및 미술관 진흥법」에는 학예사 및 관련 업무 종사자 등에 대한 교육훈련 세부 사항으로 담당기관 등을 정하고 있지 않으며, 학예 자격과 관련하여 자격취득 이후 교육활동 및 경력 등에 대한 사항 역시 기록·관리 하도록 하는 규정이 없다. 반면, 박물관·미술관과 유사한 기능 수행의 문화시설로서 도서관의 전문인력인 사서의 경우는 「도서관법」에서 도서관 직원 대상 교육훈련에 관한 사항을 국립중앙도서관의 업무로 정하고 있으며, 박물관·미술관 전문인력 활동 분야로 관련성이 높은 문화재수리기술자 자격은 「문화재수리 등에 관한 법률」에서 전문교육(신규/정기교육) 이수와 교육수료 현황의 기록 및 관리 사항을 정하고 있다. 문화 분야 이외의 자격과 비교할 때 사회복지사는 「사회복지사업법 시행규칙」에서 보수교육에 대해서는 물론 보수교육 실적보고서 제출에 대한 사항까지 정하고 있다.

반면, 문화재수리기술자, 사회복지사의 경우는 자격취득 시 별도의 시험과 일정 수준 이상의 학력 등이 요구되고 있고 자격취득 이후에도 전문성 향상 및 유지 등을 위해 교육훈련(보수교육, 전문교육) 등을 의무 사항으로 정하고 있다.

박물관 및 미술관 학예사는 도서관 사서와 마찬가지로 자격을 등급으로 구분하고 있으나 등급별 업무의 범위 및 요구 능력을 정하고 있지 않으며, 별도의 전문자격이나 주 제영역을 구분하고 있지 않다. 반면, 문화재수리기술자 및 기능자는 자격별 등급 없이 전문분야로 자격을 구분하고 있으며 자격별 업무의 범위를 정하고 있다. 사회복지사는 등급별로 자격을 구분하고 있으며 등급별 업무의 범위를 정하고 있지 않지만, 일반 사회복지사와 정신건강·의료사회학교 사회복지사로 영역에 구분을 두고 있다.

「박물관 및 미술관 진흥법」에 따르면, 학예사는 단순히 “박물관 미술관 사업을 담당하는 자”로만 정의되어 있다. 반면, 도서관 사서는 「도서관법」에서 “제43조 제2항에 따라

자격요건을 갖추고 도서관 또는 제9조의 시설에서 근무하는 사람”, 문화재수리기술자는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따라, “문화재수리에 관한 기술적인 업무를 담당하고 문화재수리기능자의 작업을 지도·감독하는 자”, 문화재수리기능자는 「문화재수리 등에 관한 법률」에 따라, “문화재수리기술자의 지도·감독을 받아 문화재수리에 관한 기능적인 업무를 담당하는 자”, 그리고 사회복지사는 「사회복지사업법」에 따라 “사회복지에 관한 전문지식과 기술을 가진 사람” 등으로 정의된다. 즉, 학예사의 정의는 자격요건에 대한 사항을 명시하고 있지 않지만, 나머지 자격에서는 자격요건에 대한 사항(전문지식 및 기술, 기능 등)을 정의에 포함하고 있다.

박물관 및 미술관은 학예사 채용이 권고사항일 뿐이나 도서관의 사서, 문화재수리업의 문화재수리기술자 및 기능자, 사회복지시설 등의 사회복지사는 그 채용을 관련 법에서 의무 사항으로 규정하고 있다.

정동일(2009)은 신제도주의 관점에서 자격제도가 “직업의 사회적 정당성을 확보하고 전문직으로서의 권위를 강화하기 위한” 사회적 포섭이 이뤄진다.”라는 이론(DiMaggio, 1991)을 증명하면서 현재 국가자격제도를 통해서 다음의 효과가 발생할 수 있을 것을 기대하였다. 먼저 전문화가 낮은 직업집단이 관련 자격 도입을 통해 자격을 갖춘 구성원을 확보하고 직업임무의 전문화를 도입할 수 있다는 점, 둘째는 직업 임무를 소비하는 집단에게 그 직업의 전문성을 호소함으로써 새로운 수요를 창출할 수 있다는 점(정동일, 2009:195)이다.

이러한 관점에서 본다면, 누적 자격 취득자가 만여 명이자 제도 도입 20년이 지난 학예사 자격 제도에 대하여 여타 유사 활용이 가능한 자격제도에서 제시하고 있는 의무 사항 등에 대한 재정비는 직업임무의 전문화를 위하여 반드시 필요하다. 이러한 과정을 통하여 박물관·미술관의 다양한 서비스를 소비하는 국민들에게 전문성에 대한 사회적 인정이 확산될 때, 공공인적자원 관리에 대한 정책적 당위를 확보할 수 있을 것이다.

3.2. 경력관리 차원에서 학예사 자격 제도 운용의 한계

가. (준학예사/정3급) 실무경력 인정 범위 포괄성으로 인해 업무숙련도 편차 발생

준학예사와 3급 정학예사 자격 취득을 준비하기 위한 단계에서 실무경력을 인정하는 것은 학예 업무의 전문성이나 불안정한 고용환경으로 인해 정규 학예 직무로 바로 입직

하기 어려운 현장의 상황을 현실적으로 제도에 반영한 것으로 볼 수 있다(양현미, 2009). 이 단계에서는 학예인력 지원사업 등을 통해 주로 경력인증기관에서 학예보조 업무를 수행하며 자격요건에 해당하는 경력 기간을 충족시킨다. 그런데 이 과정에서 개별 학예인력들의 능력 편차뿐만 아니라 자격증 취득을 위해 주로 근무하는 경력인증기관의 여건에 따라 개개인이 접할 수 있는 업무 수행의 내용과 범위, 그에 따른 실무경험의 편차가 발생할 가능성이 크다는 문제점이 지속적으로 지적되었다(양현미, 2009; 김혜인, 2014; 문화체육관광부, 2022).

그러나 이 단계에서 발생하는 개별 학예인력의 업무 경험의 편차와 그로 인한 자격제도의 전문성 담보 문제를 외부적 요인 외에도 자격제도의 내적 차원에서 살펴볼 필요가 있다. 제도적으로 봤을 때 준학예사 및 3급 정학예사 취득을 위한 단계에 있는 학예인력들이 지닌 업무숙련도와 전문성의 편차는 자격증 취득을 위한 자격요건으로 재직경력뿐만 아니라 다양한 직위에서의 학예 업무 수행 경험을 포함하는 넓은 범위의 실무경력을 인정하기 때문에 더욱더 커질 수밖에 없다. 물론 학예사 자격심사 과정에서 실무경력 인정은 실무경력 증명서뿐만 아니라 구체적인 학예 업무 내용을 증빙할 수 있는 업무보고서, 근무일지, 도록, 기획안, 결과보고서, 활동지 등을 요구한다. 따라서 단순지원 업무가 아닌 학예 업무 수행 내용을 평가하여 심사한다. 그럼에도 불구하고 개별 기관의 여건과 환경에 따라 상이할 수 있지만 일반적으로 일용직, 조교, 교육실습생·인턴십과 같은 직위에서 수행할 수 있는 업무 범위와 정규직·비정규직 등으로 재직 시 경험할 수 있는 업무 범위에는 차이가 있을 가능성이 크다고 볼 수 있다. 결국 이러한 상황으로 인해 자격 취득자 사이에서 업무숙련도와 전문성의 편차가 발생할 수밖에 없다. 따라서 재직경력만을 자격요건으로 하는 다음 단계의 상급 학예사 자격 취득자들보다는 준학예사와 3급 정학예사 취득자의 실무경험과 업무숙련도, 전문성에서 개별 인력들의 편차가 가장 크다고도 볼 수 있으며, 이는 결국 자격증 취득이 학예인력의 전문성을 담보하지 못하는 상황을 야기할 수 있다.

이처럼 준학예사와 3급 정학예사 취득자의 실무경험과 업무숙련도의 편차는 개개인의 능력이나 근무 기관의 여건뿐만 아니라 현장의 생리를 반영하고자 한 제도적 장치로 인해 필연적으로 발생할 수밖에 없는 문제로 볼 수 있다. 따라서 자격제도를 통해 최소한의 표준화된 전문성을 보장하기 위해서는 자격증 취득자 개개인의 경험과 역량의 편차가 제도적으로 발생할 수밖에 없는 준학예사와 3급 정학예사 취득을 위한 준비 단계에

서 이를 보완할 수 있는 추가적인 제도적 개입의 필요성이 강조된다. 이때 중요한 점은 이 단계에 있는 학예인력이 수행할 수 있는 업무 범위와 역량에 따른 실제 현장의 고용 환경과 생리를 반영하고자 했던 취지를 고려하여 자격요건에 해당하는 실무경력 인정 범위의 축소 및 강화를 지향해서는 안 된다는 점이다. 특히 진입 인력에 비해 경력인정 대상기관의 수가 적고, 실무경력 인정 범위가 협소하다는 문제가 지속적으로 제기되어 상황을 고려해야 한다(문화체육관광부, 2011; 김혜인, 2014; 문화체육관광부 2022). 이러한 점에서 실무경험 인정의 엄격화보다는 개개인의 실무경험 내용의 편차를 최소화하고 보완할 수 있는 제도적 개입이 필요하다는 점이다.

따라서 현재 학예인력 지원사업에서 제공하는 직무교육과 같이 특정 사업 참여시에만 제공되는 교육프로그램이 아니라 공공인력 관리의 관점에서 이 단계에 있는 학예인력들에게 일반적으로 제공되는 교육프로그램이 필요하다. 이때 교육프로그램은 단기 집체식 직무교육이 아니라 중장기 교육 및 연수프로그램 제공을 통해 교육프로그램의 실제적 효과를 높여야 한다. 또한 개별 인력이 처한 직위나 근무 여건에 따라 업무 과정에서 습득하기 어려운 업무 영역의 지식 등이 상이한 상황을 고려하여, 이를 개별적으로 보완할 수 있도록 개인 맞춤형 프로그램을 구성할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다. 이와 같이 개별 인력의 근무 환경에 따라 습득할 수 있는 업무 경험의 편차를 최소화할 수 있도록 개별 여건에 맞게 업무 역량을 함양할 수 있는 교육 및 연수 프로그램 제공 등의 제도적 장치 마련이 필요하다.

나. (준학예사, 정3급) 자격제도의 전문성 담보와 행정적 실효성의 비대칭성

앞서 살펴본 준학예사 및 3급 학예사 자격 취득은 학예인력의 경력 단계상 다음 단계 진입에 있어 중요한 요소라고 할 수 있다. 특히 3급 학예사 자격증을 취득한 학예인력의 경우에 기관의 정규 학예 직무뿐만 아니라 공무원, 임기제 학예사 등에 지원하며 본격적으로 전문 학예인력 고용시장에 진입하기 시작하는 시기이기 때문이다. 또한 현재 채용에서 중간 관리자급이나 관리자급 단계에서 학예사 자격증 취득 여부가 주요 우대사항으로 제시되는 경우가 드문 반면, 전문인력으로서 고용시장에 본격적으로 진입하는 단계에 있는 경우에는 자격증 취득 여부가 우대 혹은 필수사항으로 제시되는 경우가 많아지고 있는 추세이다.

이와 같이 학예사 자격증이 입직 과정에서 우대 혹은 필수사항으로 제시되는 상황은 외적 요인의 작용이 크다고 볼 수 있다. 국·공립 기관의 경우 채용 과정에서 공정성이 강조되는 상황에서 학예사 자격증이나 어학 점수 등 정성 평가가 가능한 요소가 행정적 객관성을 담보하는 수단으로써 우대사항으로 활용되는 것으로 볼 수 있다. 또한 사립관의 경우 등록관 및 경력인증기관 지정을 위한 학예사 의무 채용 규정 충족을 위해 자격증 소지 여부를 필수사항으로 명시하는 경우가 많다.

그러나 학예사 자격제도가 행정적, 제도적 측면에서 우대 및 필수사항으로 상용되는 외적 상황이 학예사 자격제도 자체가 전문성을 담보하는 제도로서 작용하는 것과는 다른 문제라고 할 수 있다. 즉 학예사 자격증이 채용의 행정적 절차 내에서 객관성 담보의 수단으로써 편이성 측면이 강조되어 상용화되는 것이지 실제 현장에서 자격제도와 자격증 취득이 학예인력의 전문성을 보장하는 것과는 상이하는 것이다. 이러한 상황은 특히 앞서 살펴본 바와 같이 준학예사와 3급 정학예사 취득을 위한 경력 확보 과정에서 발생하는 업무 수행 범위의 차이와 그로 인한 업무숙련도와 전문성의 편차가 크기 때문에 발생한다. 따라서 자격증이 채용 과정에서 우대 혹은 필수사항으로 요구되는 경우가 증가하는 만큼 더욱더 자격제도의 전문성 확보 문제는 개별 학예인력이 전문인력으로서 본격적으로 입직하는 단계에서 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 자격제도가 행정적, 제도적으로 상용화가 확대되는 현 상황에서 공공인적자원 관리의 차원에서 박물관·미술관의 학예인력의 업무 숙련도 및 전문성의 편차를 최소화함으로써 자격제도와 자격증 취득이 전문성을 담보하는 제도로 확립할 수 있도록 해야 한다.

다. (정1/2급) 재직경력 기반 업무숙련도 강화와 전문성의 비일치 문제

전문인력으로서 학예사의 연구역량은 다양한 실무경험을 통한 업무 숙련도뿐만 아니라 학예인력의 전문성과 관련하여 중요한 요소로 볼 수 있다. 학예사 자격제도에서 주로 본격적인 입직 단계에 있는 3급 정학예사가 상급 정학예사로 승급 시 요구되는 자격요건은 재직경력만을 필요로 한다. 그러나 재직경력은 연공서열식이기 때문에 각 등급 간의 구분이 개별 인력의 능력 및 자질과는 무관하다고 볼 수 있다(김혜인, 2014). 이러한 점에서 1, 2급 정학예사 자격의 무효성이 지적되기도 하였다(문화체육관광부, 2011). 따라서 1, 2급 정학예사 자격취득 요건으로 재직경력만 요구되고 있는 상황은 재직경력을

통한 업무 숙련만으로는 자격 취득자의 연구역량 등을 포함한 상급 학예사의 전문성을 담보하기 어렵다고 볼 수 있다.

그뿐만 아니라 재직경력만을 자격요건으로 두는 것은 기관의 정규직 고용이 가능한 국·공립기관 소속 학예사의 경우 상대적으로 용이한 상황으로 볼 수 있다. 경력을 통한 업무 숙련의 정도가 승급의 기준이라고 했을 때 국·공립기관 소속 학예사 외의 경우에는 해당 기준의 일관성의 문제가 제기될 수 있다. 특히 1급 정학예사의 경우, 재직경력은 국·공립 박물관·미술관과 등록된 사립박물관·사립미술관, 등록된 대학박물관·대학미술관 및 외국박물관 등의 기관 중에서 인력·시설·자료의 관리실태 및 업무실적에 대한 전문가의 실사를 거쳐 인정한 기관에서의 재직경력만 인정된다. 따라서 1, 2급 정학예사 승급 과정에서 재직경력 외에도 연구 실적 등을 심사하여 학예사의 연구역량을 경력에 포함할 수 있는 제도적 보완이 필요하다.

3.3. 입직 이후 전문성 증진 기회 부족

인적자원의 개발에 있어 제도적 인프라로서 자격제도와 함께 중요한 것은 인적자원의 훈련과 교육이다. 반면 국내에서는 입직 이후에 박물관·미술관 전문인력으로서 전문성을 높일 수 있는 기회 사실상 많다고 보기 어려운 실정이다. 교육 및 훈련 현황이 기관과 협회로 구분되어 있는 상황에서, 협회의 경우 인력지원사업의 일환으로 이뤄지는 교육 사업으로 대상이 예비인력 또는 자격증 경력 인증을 위한 초기 진입 인력을 대상으로 교육이 이뤄지고 있는 상황이다. 또한 기관의 경우 개별 기관의 전문성에 맞는 교육이 기획 운영되고 있으나, 관련 회차수와 운영 건수가 많지 않아 박물관·미술관 전문인력이 교육 및 훈련의 수혜를 받는 데는 한계가 있다.

박물관·미술관에 대한 사회적 수요가 다양해지고, 박물관·미술관 전문인력이 입직 당시에 보유한 전문성과는 다른 영역 또는 새로운 영역에 대한 전문성이 요구되고 있는 상황이다. 이를 보완하고 전문인력의 활동이 보다 전문적으로 이뤄질 수 있는 기회를 마련하기 위해서는 보다 체계적인 직무 교육 및 훈련 과정에 대한 설계가 필요하다.

이러한 인적자원개발차원의 과정 설계는 박물관·미술관 전문인력의 전문성을 높이는 자격제도와 함께 연동되어 전문인력의 위상을 고취하고, 동시에 사회적 수요에 부합하는 직업 입무의 새로운 창출 등에 기여할 수 있다.

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

제4장

박물관·미술관 전문인력
관리 및 운영 실태조사

제1절 조사 개요

1. 조사 목적 및 대상

1.1. 조사 목적

본 조사는 국내 박물관·미술관 운영자, 종사자, 그리고 박물관·미술관 입직 전의 예비 인력을 대상으로 고용 실태와 업무 환경에 대한 현황을 파악하기 위하여 진행되었다.

관련 선행 조사 결과들을 탐색한 결과 국내 박물관·미술관 종사자 전수를 대상으로 고용 및 업무 환경에 대한 실태를 파악한 조사 데이터가 없는 것으로 파악되었다. 우선 종사자를 대상으로 〈박물관·미술관 진흥 종합 계획(2019~2023)〉 수립 당시 사전 연구로 진행되었던 문화체육관광부(2018), 「박물관·미술관 진흥 종합 계획(2019~2023)」 연구 내에 조사된 자격 제도와 관련한 종사자 의견 조사가 고용 또는 업무 환경에 대한 조사가 이루어졌지만 해당 자료는 5년 전 자료로 이후 현재를 기준으로 코로나19 등 급격한 사회 문화적 환경 변화에 따른 종사자의 고용 및 업무 환경에 대한 실태를 파악하는 데는 한계가 있는 자료로 판단하였다.

운영자의 경우 국공립관의 경우 별도의 고용 환경에 대한 조사에 대한 데이터가 전무하고, 사립관을 대상으로 진행된 가장 최근 연구로 문화체육관광부(2022), 「2021년 등록 사립 박물관·미술관 평가 인증 시범 운영」의 경우 질적 조사를 중심으로 설문 조사는 ‘우수 박물관·미술관 기준 마련’을 목적으로 진행하여 사립관 운영자 대상 고용 및 업무 환경 관련 최신 데이터가 없는 것으로 파악하였다.

예비 인력을 대상으로 진행된 조사는 김혜인(2014)에 진행된 조사 결과 외에 현황을 파악할 수 있는 자료가 없는 상황으로 확인하였다. 이에 예비 인력과 관련성이 높은 학예 지원 사업, 학예사 자격증에 대한 제도 인식을 중심으로 설문을 진행하고, 박물관·미술관의 수요 및 미래 전망 등에 대한 의견을 수렴하였다.

1.2. 조사 대상 및 표본

가. 조사 대상 선정 기준: 박물관 및 미술관 기관(운영자) 및 종사자

박물관(169개관)의 경우 2022년 문화 기반 시설총람 기준 국·공·사립/대학 1종 박물관) 학예 인력 5인 이상 박물관 69개관 전수 및 5인 미만 박물관 중 100개관을 대상으로 진행하였다. 학예 인력이 5인 미만이나 학예 인력 및 학예 외 인력이 각 1인 이상인 박물관(517개관) 중 100개관의 선정은 운영 주체를 기준으로 국공립 50개 관, 사립/대학 50개관으로 하고, 운영 주체의 범주 내에서는 지역 균등의 원칙에 따라 배분하였다. 지역 내 배분에서는 학예 인력의 수가 많은 기관 우선 선정하도록 하였다.

미술관(81개관)의 경우 2022년 문화 기반 시설총람 기준 국·공·사립/대학 등록 미술관) 학예 인력 5인 이상 미술관 31개관 전수 및 5인 미만 미술관 중 50개관을 대상으로 하였다. 학예 인력 5인 미만이나 학예 인력 및 학예외 인력이 각 1인 이상인 박물관(103개관) 중 50개관의 선정은 운영 주체를 기준으로 국공립 15개관, 사립/대학 35개관으로 하고, 운영 주체의 범주 내에서는 지역 균등의 원칙에 따라 배분하였다. 지역 내에서는 학예 인력의 수가 많은 기관을 우선 선정하였다.

종사자에 대하여 선정 기관 소속 인력 박물관 종사 인력 650명, 미술관 종사 인력 350명을 대상으로 조사를 실시하였다. 5인 미만 기관에 대해서는 종사 중인 모든 학예 직원에 대해 조사 실시, 5인 이상 기관 소속 직원에 대해서는 소속 학예 인력 수 비례 및 지역 균등 원칙에 따라 표본 추출하였다. 학예와 행정, 그 외 전문 인력을 구분하여 관련 직무에 대해 최소 1인 이상의 응답이 포함될 수 있도록 기관 연락처 시 유의하였다.

나. 조사 표본

실제 조사는 국내 국/공/사립/대학 박물관·미술관 기관 263개소를 대상으로 진행하였는데, 대상으로 선정한 기관 외에 각 지역별로 추가적으로 조사에 참여하겠다고 의향을 밝힌 13개소 기관을 추가로 조사하여 총 263개소 박물관 및 미술관을 대상으로 조사하였다. 또한 263개소 대상 기관에 소속된 인력(학예, 전문, 행정) 1,000명을 대상으로 하였으나, 기관별로 추가적으로 응답에 응한 87명을 추가하여 총 1,087명 표본을 대상으로 진행하였다. 예비 인력의 경우 2022년 기준 한국박물관협회에서 예비 인력 대상 직무

교육을 수강한 수강생과 선정된 기관 내에 계약직 및 정규 고용 근로자를 제외한 대학 및 대학원 재학 인턴(또는 유사 직무 수행자) 총 175명을 대상으로 조사를 진행하였다.

운영자의 경우 기관 유형별로는 박물관 191개 기관(72.6%), 미술관 72개 기관(27.4%)이며, 근무처 유형별로는 국립 박물관 22개 기관(8.4%), 공립 박물관 59개 기관(22.4%), 사립/대학 박물관 110개 기관(41.8%), 국립 미술관 3개 기관(1.1%), 공립 미술관 21개 기관(8.0%), 사립/대학 미술관 48개 기관(18.3%)으로 구성되었다.

기관 소재지별로는 서울 44개 기관(16.7%), 인천/경기 67개 기관(25.5%), 대전/세종/충청 24개 기관(9.1%), 광주/전라 39개 기관(14.8%), 대구/경북 27개 기관(10.3%), 부산/울산/경남 29개 기관(11.0%), 강원/제주 33개 기관(12.5%)의 분포로 나타났다.

〈표 4-1〉 조사 대상자 특성 - 운영자

구분		사례 수(명)	비율(%)
■ 전 체 ■		263	100.0
기관 유형	박물관	191	72.6
	미술관	72	27.4
근무처 유형	국립 박물관	22	8.4
	공립 박물관	59	22.4
	사립/대학 박물관	110	41.8
	국립 미술관	3	1.1
	공립 미술관	21	8.0
	사립/대학 미술관	48	18.3
기관 소재지	서울	44	16.7
	인천/경기	67	25.5
	대전/세종/충청	24	9.1
	광주/전라	39	14.8
	대구/경북	27	10.3
	부산/울산/경남	29	11.0
	강원/제주	33	12.5

종사자의 경우 총 1,087명 중 국립 기관 소속 288명(26.5%), 공립 기관 소속 415명(38.2%), 사립/대학 소속 384명(35.3%)이었다. 근무 분야 구분은 선행 연구에 기초하여

1) 학예전문 인력 (전시 기획, 교육 프로그램 기획 및 진행, 보존 처리 및 복원, 아카이브 및 자료 관리) 2) 전문 인력 (전시 디자인 및 편집 디자인, 관객 개발 및 파트너십, 홍보 마케팅, 출판 및 라이선싱 관리) 3) 행정 (전시장 및 시설 관리, 조직 및 인사 관리, 기금 및 보조금 관리, 고객 응대)으로 구분하였다.

〈표 4-2〉 조사 대상자 특성 - 종사자

구분		사례 수(명)	비율(%)
■ 전 체 ■		1,087	100.0
근무지 유형	국립	288	26.5
	공립	415	38.2
	사립/대학	384	35.3
근무처 유형	국립 박물관	204	18.8
	공립 박물관	288	26.5
	사립/대학 박물관	254	23.4
	국립 미술관	84	7.7
	공립 미술관	127	11.7
	사립/대학 미술관	130	12.0
근무 기간	1년 미만	195	17.9
	1년 이상 ~ 3년 미만	296	27.2
	3년 이상 ~ 7년 미만	278	25.6
	7년 이상	318	29.3
근무 분야*	학예전문 인력	876	80.6
	전문 인력	76	7.0
	행정	135	12.4
자격증 소지별	없음, 준학예사	533	49.0
	정학예사 3급	369	33.9
	정학예사 1~2급	185	17.0
근무 지역	서울	305	28.1
	인천/경기	235	21.6
	대전/세종/충청	130	12.0
	광주/전라	131	12.1
	대구/경북	93	8.6
	부산/울산/경남	111	10.2
	강원/제주	82	7.5
성별	남성	288	26.5
	여성	799	73.5
연령	만 20~29세	236	21.7
	만 30~39세	487	44.8
	만 40~49세	255	23.5
	만 50~59세	97	8.9
	만 60세 이상	12	1.1

예비 인력의 경우 총 175명 중 성별로는 남성 23명(13.1%), 여성 152명(86.9%)이며, 연령별로는 20대 137명(78.3%), 30대 30명(17.1%), 40대 이상 8명(4.6%)이며, 학력별

로는 전문(초대)졸 2명(1.1%), 대학 재학 49명(28.0%), 대졸 41명(23.4%), 석사 재학 49명(28.0%), 석사 졸업 30명(17.1%), 박사 과정 이상 4명(2.3%)으로 나타나고 있다.

〈표 4-3〉 조사 대상자 특성 - 예비 인력

구분		사례 수(명)	비율(%)
■ 전 체 ■		175	100.0
성별	남성	23	13.1
	여성	152	86.9
연령	만 20~29세	137	78.3
	만 30~39세	30	17.1
	만 40세 이상	8	4.6
근무 여부	박물관	54	30.9
	미술관	25	14.3
	그 외 기관 근무	23	13.1
	근무하지 않음	73	41.7
최종 학력	전문(초대)졸	2	1.1
	대학 재학	49	28.0
	대졸	41	23.4
	석사 재학	49	28.0
	석사 졸업	30	17.1
	박사 과정 이상	4	2.3
전공 분야	박물관학	8	4.6
	역사	35	20.0
	시각 예술/미술사	50	28.6
	고고학	8	4.6
	인문 계열	10	5.7
	보존 및 복원	2	1.1
	자연사	1	0.6
	문화재 관련 전공	8	4.6
	교육/예술 교육	27	15.4
	사회 과학	3	1.7
	경영 분야	4	2.3
	그 외 기타	19	10.9
자격증 소지 여부	예	36	20.6
	아니요	139	79.4

2. 조사 방법 및 내용

2.1. 조사 방법

조사는 약 3주(2023. 6. 19.~7. 7.) 동안 진행하였으며 조사 방법은 온라인 웹 설문으로 진행하였고, 조사 대상 선정 이후 개별 기관에 공문을 통하여 조사를 요청(1차), 조사 선정 기관에서 조사 응대 담당자 지정 및 기관 내 조사 참여자 명단 전달(2차) 이후 웹 설문과 유선 연락을 통하여 조사를 진행하였다.

2.2. 조사 내용

조사 내용은 운영 기관, 종사자, 예비 인력을 대상으로 각각 고용 실태, 근무 현황, 자격 제도 활용, 교육 경험 등을 중심으로 문항을 설계하였다.

운영자의 경우 고용 실태를 중심으로 보다 구체적인 질문을 추가하였으며, 종사자의 경우 고용 현황과 전문성 및 직무 변화, 자격 제도 활용 유무, 교육 및 훈련 수요 등에 대한 전반적인 업무 환경에 대한 질문을 중심으로 설계하였다.

예비 인력의 경우 고용되지 않은 상황인 점을 감안하여 자격증 제도 및 인력 지원 제도 등에 대한 문항을 중심으로 설계하여 해당 제도의 수요와 활용 실태 등을 파악하였다.

■ 조사 내용: 운영 기관 대상

조사 영역	조사 내용
기본정보	<ul style="list-style-type: none">• 기관 운영 주체• 전체 직원 수• 전문 인력 수• 전체 예산 대비 인건비 예산
전문 인력	<ul style="list-style-type: none">• 전문 인력 종사 직무• 전문 인력 선발 방식• 전문 인력 선발 시 자격증 소지 의무 여부• 전문 인력 고용 방식• 전문 인력 승진 시 자격증 등급 및 소지 고려 여부• 전문 인력 지원 사업 활용 여부• 전문 인력 지원 사업 활용 이유• 전문 인력 평균 연봉 수준
훈련 및 수요	<ul style="list-style-type: none">• 전문인력 훈련• 박물관 사회적 수요

■ 조사 내용: 종사자 대상

조사 영역	조사 내용
기본정보	<ul style="list-style-type: none"> 나이, 최종학력, 전공, 근무 기관, 이전 근무 기관 고용 형태, 주요 업무 영역, 이전 업무 영역 현재 업무 분야 선택 이유, 업무 환경 만족도 박미전문 인력 근무 기간, 현재 보수, 현재 급여 적정 여부, 희망 보수, 자격증 소지 여부
향후 활동	<ul style="list-style-type: none"> 이직 희망 여부 및 희망 기관, 이직 희망 업무 영역 이직 희망 이유, 직업 활동에서 우선시하는 요소
전문 인력	<ul style="list-style-type: none"> 전문 인력의 범위, 전문 인력 경력의 시작 본인의 전문 인력 경력 시작점 전문 인력 경력 형성의 어려움
자격증 취득 현황	<ul style="list-style-type: none"> 분야 내 반드시 필요한 자격증 종류 박미 전문 직종과 관련된 자격증 소지 여부 자격증 취득 방식 자격 취득 시도 여부 및 해당 자격증 자격증 필요하지 않은 이유, 자격 제도 변경 시 취득 고려 여부
전문 인력 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> 인력과 관련된 제도 중 가장 우선시되어야 하는 것 박미 전문 인력 제도의 목적 전문 인력 지원 사업 문제점 전문 인력 지원 사업의 개선점
훈련 및 수요	<ul style="list-style-type: none"> 전문인력 훈련 박물관 사회적 수요

■ 조사 내용: 예비 인력 대상

조사 영역	조사 내용
기본정보	<ul style="list-style-type: none"> 나이, 최종학력, 전공
구직 활동	<ul style="list-style-type: none"> 구직 희망 여부, 희망 업무 희망 근무처, 직업 선택 요소
자격증 취득 현황	<ul style="list-style-type: none"> 분야 내 반드시 필요한 자격증 종류 박미 전문 직종과 관련된 자격증 소지 여부 자격증 취득 방식 자격 취득 시도 여부 및 해당 자격증 자격증 필요하지 않은 이유, 자격 제도 변경 시 취득 고려 여부
전문 인력 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> 인력과 관련된 제도 중 가장 우선시되어야 하는 것 박미 전문 인력 제도의 목적 전문 인력 지원 사업 문제점 전문 인력 지원 사업의 개선점
수요	<ul style="list-style-type: none"> 박물관 사회적 수요

제2절 박물관·미술관 운영자 대상 기관 실태 분석

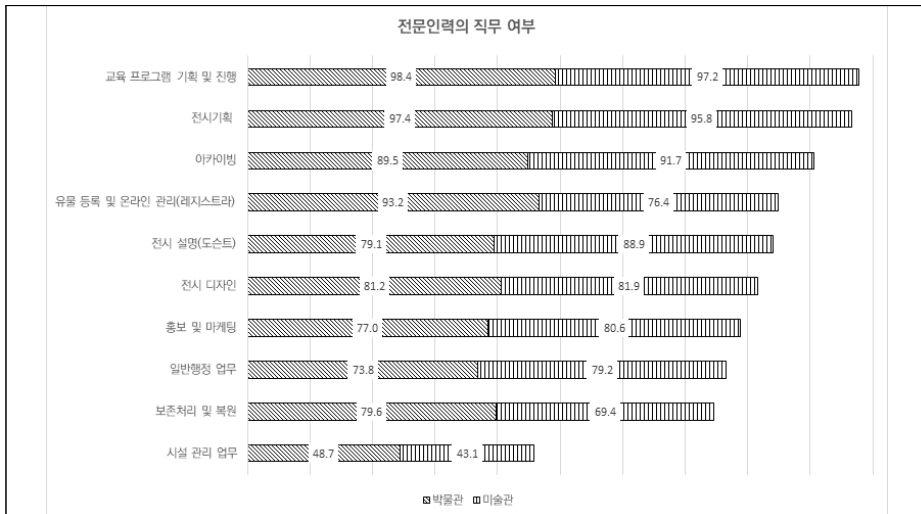
1. 인적자원계획 및 확보관리

가. 전문인력의 직무와 고용 현황

박물관 및 미술관 운영자들은 전문인력의 직무 범주에 대하여 교육, 전시기획, 아카이빙, 레지스트라, 도슨트, 전시 디자인, 홍보 마케팅, 일반행정, 보존처리 복원 등에 대하여 전문인력 직무라는 점에 대체적으로 동의하였다. 시설 관리 업무에 대해서는 전문인력의 범주로 보기 어렵다는 의견이 대체적으로 많았다.

미술관의 경우 유물 등록 및 관리 영역이 박물관에 비하여 상대적으로 낮게 나타났으며, 또한 보존 처리 및 복원 영역 역시도 상대적으로 낮게 인식함을 알 수 있다.

[그림 4-1] 박물관·미술관 전문인력 직무 여부: 해당한다 응답 중심



해당 직무에 대하여 전문인력으로 본 이유는 ‘박물관·미술관의 주요 기능에 대한 업무를 담당하기 때문’이라는 응답이(65.4%) 가장 높게 나타났으며, ‘타 직무 대비 전문성이 요구되기 때문’(26.6%)에 대한 응답이 30%가 채 되지 않는 것을 통하여 운영자의 경우 인력의 전문역량보다는 박물관·미술관 기능의 특수성에 직무가 발생한다고 보고 있는 것을 알 수 있다.

해당 직무별로 현재 기관 내에 근무하고 있는 인원수에 대한 질문(중복응답 허용)에 대하여 평균 근무자 수를 환산한 결과 모든 분야에서 국립기관의 근무자 수가 가장 높게 나타났고, 사립 및 대학기관에서의 직무별 근무자 수가 매우 낮게 나타나고 있다.

전시와 교육의 경우 모든 기관에서 전문인력이 근무하고 있으나, 보존처리 및 복원, 아카이빙, 전시디자인, 레지스트라 등 박물관·미술관 주요 전문인력은 국립기관 외에 공립을 비롯하여 사립, 대학 기관에서 담당하는 인력이 평균 1명 이하의 인원이 근무하는 것으로 나타나, 전시와 교육 외 전문인력 부족 상황을 확인할 수 있다. 국공립 기관에는 행정 및 시설 관리 인력이 1명 이상 배치되어 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 해당 직무별 기관 내 종사자 평균

직무	기관유형	평균(명)	직무	기관유형	평균(명)
전시기획	국립박물관	6.2	전시디자인	국립박물관	1.0
	공립박물관	1.8		공립박물관	0.5
	사립박물관	1.3		사립박물관	0.7
	대학박물관	1.4		대학박물관	0.4
	국립미술관	16.0		국립미술관	4.3
	공립미술관	3.3		공립미술관	0.2
	사립미술관	1.5		사립미술관	0.6
	대학미술관	1.0		대학미술관	0.0
교육 프로그램 기획	국립박물관	4.3	레지스트라	국립박물관	3.9
	공립박물관	2.1		공립박물관	1.1
	사립박물관	1.5		사립박물관	0.8
	대학박물관	1.2		대학박물관	1.2
	국립미술관	12.3		국립미술관	23.0
	공립미술관	1.5		공립미술관	0.2
	사립미술관	1.2		사립미술관	0.3
	대학미술관	0.0		대학미술관	0.0
보존처리 및 복원	국립박물관	2.9	전시설명	국립박물관	10.0
	공립박물관	0.5		공립박물관	1.2
	사립박물관	0.5		사립박물관	1.0

직무	기관유형	평균(명)	직무	기관유형	평균(명)
	대학박물관	0.4		대학박물관	0.7
	국립미술관	11.3		국립미술관	11.7
	공립미술관	0.3		공립미술관	1.5
	사립미술관	0.2		사립미술관	0.9
	대학미술관	0.0		대학미술관	0.0
아카이빙	국립박물관	2.3	홍보 및 마케팅	국립박물관	3.2
	공립박물관	0.7		공립박물관	0.7
	사립박물관	0.6		사립박물관	0.9
	대학박물관	0.5		대학박물관	0.5
	국립미술관	8.0		국립미술관	29.7
	공립미술관	0.4		공립미술관	0.7
	사립미술관	0.4		사립미술관	0.7
	대학미술관	0.0		대학미술관	0.0
일반행정 업무	국립박물관	7.8	시설관리	국립박물관	20.8
	공립박물관	2.0		공립박물관	2.9
	사립박물관	1.1		사립박물관	1.0
	대학박물관	1.0		대학박물관	0.4
	국립미술관	18.0		국립미술관	86.0
	공립미술관	2.6		공립미술관	1.8
	사립미술관	0.8		사립미술관	0.9
	대학미술관	0.3		대학미술관	0.7

주: 국립미술관의 경우 국립현대미술관 및 국립현대미술관 분관 3관을 기준으로 조사됨

최근 3년간 해당 전문인력 직무에 해당하는 신규 인력 고용 여부와 고용 인원수에 대한 응답에 대하여 3년간 1~2명을 선발하였다는 응답이 가장 많았으며(49.4%), 고용하지 않았다는 응답이 그다음(22.4%)으로 많았다.

앞서 살펴본 직무별 담당 인력에서도 볼 수 있었듯이 전문인력 수가 상대적으로 많은 국립 기관의 경우 신규 고용의 인원도 공립 및 사립, 대학기관 대비 많았던 것으로 나타나고 있다.

공립기관의 경우 3년간 고용인원이 1~2명 내외이며, 사립과 대학기관의 경우 고용하지 않았다는 응답과 1~2명의 응답이 동일한 비율로 나타나는 것을 통하여 전반적으로 신규 고용이 거의 이뤄지지 않았다는 상황을 이해할 수 있다.

〈표 4-5〉 최근 3년간 전문인력 직무에 해당하는 직무 수행 인원 신규 고용 수

base : 유효응답 전체		사례수	고용하지 않음 %	1~2명 %	3~5명 %	6명 이상 %
■ 전 체 ■		(263)	22.4	49.4	16.3	11.8
기관 유형	박물관	(191)	22.0	50.8	16.2	11.0
	미술관	(72)	23.6	45.8	16.7	13.9
근무처 유형	국립박물관	(22)	22.7	9.1	22.7	45.5
	공립박물관	(59)	28.8	52.5	11.9	6.8
	사립박물관	(78)	14.1	60.3	20.5	5.1
	대학박물관	(32)	28.1	53.1	9.4	9.4
	국립미술관	(3)	33.3	33.3	0.0	33.3
	공립미술관	(21)	33.3	47.6	4.8	14.3
	사립미술관	(45)	15.6	48.9	22.2	13.3
	대학미술관	(3)	66.7	0.0	33.3	0.0

나. 고용 방식

전체 응답자 중 기관 자체 인건비만으로 직접 고용하는 기관은 절반이 안 되는 것으로 나타났다(42.6%) 국공립 기관의 경우 자체 인건비로 고용하는 응답율이 높았으나, 사립 기관의 경우 절반 이상이 자체 인건비만으로 고용하지 않다고 응답하였다

〈표 4-6〉 고용 시 기관 자체 인건비 활용 여부

base : 유효응답 전체		사례수	예	아니오
■ 전 체 ■		(263)	42.6	57.4
근무처 유형	국립박물관	(22)	63.6	36.4
	공립박물관	(59)	72.9	27.1
	사립박물관	(78)	17.9	82.1
	대학박물관	(32)	40.6	59.4
	국립미술관	(3)	100.0	0.0
	공립미술관	(21)	76.2	23.8
	사립미술관	(45)	13.3	86.7
	대학미술관	(3)	100.0	0.0

직접 고용하지 않은 응답자의 경우 사립 박물관과 미술관은 75% 이상 정부 또는 지자체 인력 사업을 통해서 고용을 진행한다고 응답을 하였다. 직접 고용하는 응답자의 경우 신규 채용 시 정규직으로 고용한다는 의견이 가장 많았으며(53.6%), 계약직 형태의 고용(31.3%) 형태가 그다음, 국립기관의 경우 무기계약 공무원 유형이 고용 유형으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 전문인력 선발은 연간 정기 채용보다는 비정기 채용 형식으로

이뤄진다는 응답(63.1%)이 가장 비율이 높았으며, 국공립기관의 경우 공개선발 비정기 채용이 사립 및 대학기관에 비하여 높은 비율로 응답하였다.

〈표 4-7〉 박물관·미술관 전문인력 선발 방식

base: 유효응답 전체		사례 수	공개 선발 방식으로 연간 정기 채용	공개 선발 방식으로 연간 비정기 채용	비공개 선발 방식으로 연간 정기 채용	비공개 선발 방식/ 연간 비정기 채용	기타
■ 전 체 ■		(263)	27.8	63.1	3.4	3.8	1.9
근무처 유형	국립박물관	(22)	13.6	81.8	0.0	0.0	4.5
	공립박물관	(59)	23.7	71.2	0.0	3.4	1.7
	사립박물관	(78)	32.1	53.8	7.7	6.4	0.0
	대학박물관	(32)	18.8	75.0	0.0	3.1	3.1
	국립미술관	(3)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	공립미술관	(21)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	사립미술관	(45)	37.8	48.9	6.7	2.2	4.4
	대학미술관	(3)	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0

신규 직원 선발 시 학예사 자격증 소지에 대한 선발 우대 사항 여부에 대하여 전체 응답기관 중 ‘학예사 자격증 소지자만 응시 가능하도록 한다’는 의견이 가장 많았으며 다음으로 ‘학예사 자격증 소지자를 우대하는 조건을 제시함’이라는 응답이 뒤를 이었다.

세부 기관별로는 국립박물관의 경우 ‘학예사 자격증 소지 여부에 상관없이 선발함’이라는 응답이 가장 높게 나타나고 있으며, 공립관의 경우 학예사자격증 소지자만 응시 가능하도록 한다는 의견이 가장 높게 나와 공립관의 경우 학예사자격증을 전문인력 선발에 적극적으로 활용하고 있는 것을 알 수 있다. 사립관 역시 우대하는 조건을 제시하거나 자격증 소지자만 응시하도록 하는 등 학예사 자격증이 선발에 주요한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

〈표 4-8〉 신규직원 선발 시 학예사 자격소지에 대한 우대사항 여부

base: 유효응답 전체		사례 수	학예사 자격증 소지자만 응시가능 하도록 함	학예사 자격증 소지자에게 가산점을 부여함	학예사 자격증 소지자를 우대하는 조건을 제시함	응시 조건에는 명시하지 않지만, 면접 시 고려사항임	학예사 자격증 소지 여부 상관없이 선발함
			%	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(263)	32.7	22.4	25.9	10.6	8.4
기관 유형	박물관	(191)	30.9	24.1	26.7	9.4	8.9
	미술관	(72)	37.5	18.1	23.6	13.9	6.9

base: 유효응답 전체		사례 수	학예사 자격증 소지자만 응시가능 하도록 함	학예사 자격증 소지자에게 가산점을 부여함	학예사 자격증 소지자를 우대하는 조건을 제시함	응시 조건에는 명시하지 않지만, 면접 시 고려사항임	학예사 자격증 소지 여부 상관없이 선발함
			%	%	%	%	%
근무처 유형	국립박물관	(22)	13.6	36.4	22.7	0.0	27.3
	공립박물관	(59)	35.6	22.0	22.0	6.8	13.6
	사립박물관	(78)	30.8	20.5	30.8	14.1	3.8
	대학박물관	(32)	34.4	28.1	28.1	9.4	0.0
	국립미술관	(3)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	공립미술관	(21)	33.3	23.8	23.8	9.5	9.5
	사립미술관	(45)	35.6	15.6	24.4	17.8	6.7
	대학미술관	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

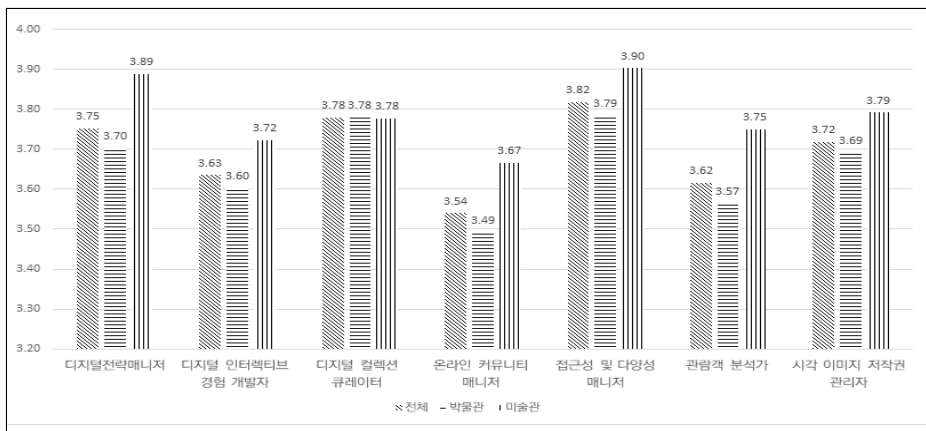
다. 신규직무 중요도와 고용

운영자들은 신규 직무 중 ‘접근성 및 다양성 매니저’(3.82점)가 가장 필요한 직군으로 보고 있었으며, ‘디지털 컬렉션 큐레이터’(3.78), ‘디지털 전략 매니저’(3.75) 등의 직군이 필요하다고 보고 있는 것으로 나타났다.

박물관 및 미술관 공통으로 ‘접근성 및 다양성 매니저’가 가장 필요하다고 보았으며, 미술관 ‘디지털 전략 매니저’와 ‘시각이미지 저작권 관리자’ 등의 필요도를 높게 보았으며, 박물관의 경우 ‘디지털 컬렉션 큐레이터’의 필요를 높게 보았다.

온라인 커뮤니티 매니저의 필요도가 가장 낮았으며, 박물관의 경우 디지털 인터랙티브 경험 개발자의 필요에 대한 응답이 상대적으로 낮게 나타났다

[그림 4-2] 신규 직무별 필요도



신규 직무에 대하여 3년 내에 신규 직원을 뽑을 의향에 대하여 긍부정의 응답이 절반 씩 나오는 것을 알 수 있다. 선발할 계획이 있다고 응답한 응답자의 경우는 계약직의 형태로 선발하겠다는 응답이 가장 많았으며, 그다음으로 정규직으로 선발하겠다는 의견이 많았다.

박물관의 경우 계약직 형태의 선발을 고려하는 응답이 더 높게 나타났으며, 미술관의 경우 정규직 형태의 선발을 고려한다는 의견이 더 높게 나타났다.

〈표 4-9〉 향후 3년간 신규직무에 대한 신규 직원 선발계획여부 고용형태

base: 유효응답 전체		사례 수	예		아니요	
■ 전 체 ■		(263)	52.1		47.9	
기관 유형	박물관	(191)	52.4		47.6	
	미술관	(72)	51.4		48.6	

base: 문5의 1번 응답자만		사례 수	정규직	무기 계약 공무직	계약직	단기 계약 직	그 외 고용 형태
■ 전 체 ■		(137)	36.5	3.6	39.4	16.8	3.6
기관 유형	박물관	(100)	37.0	3.0	43.0	13.0	4.0
	미술관	(37)	35.1	5.4	29.7	27.0	2.7

선발계획이 없다고 응답한 기관의 경우 ‘인건비 부담’을 가장 큰 제약 요인으로 뽑았으며, 유사한 기존 업무를 수행하는 직원에게 추가적 직무 부여 방식 또는 기존 인력에 세 교육을 통한 업무 부여 등 기존 직원 활용에 대한 의견이 다수로 나타났다.

세부 기관별로는 국립박물관의 경우 기존 직원 활용에 대한 응답이 높게 나타났고, 사립과 공립기관은 인건비 부담으로 인한 선발이 어렵다는 의견이 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 4-10〉 신규직무에 대한 신규직원 선발이 어려운 이유

base : 문5의 2번 응답자만		사례수	인건비에 부담이 됨	기존의 업무와 유사한 직원에게 추가 적인 직무를 부여함	기존 인력에게 신규 직무에 대한 교육 및 훈련을 통해서 해당 직무를 수행	기관 운영에 해당 직무가 거의 활용되지 않음	기타
■ 전 체 ■		(126)	47.6	11.9	11.9	9.5	19.0
기관 유형	박물관	(91)	39.6	14.3	12.1	12.1	22.0
	미술관	(35)	68.6	5.7	11.4	2.9	11.4

base : 문5의 2번 응답자만		사례수	인건비에 부담이 됨	기존의 업무와 유사한 직원에게 추가 적인 직무를 부여함	기존 인력에게 신규 직무에 대한 교육 및 훈련을 통해서 해당 직무를 수행	기관 운영에 해당 직무가 거의 활용되지 않음	기타
근무처 유형	국립박	(8)	12.5	25.0	12.5	0.0	50.0
	공립박	(41)	34.1	17.1	12.2	7.3	29.3
	사립박	(27)	48.1	7.4	11.1	22.2	11.1
	대학박	(15)	53.3	13.3	13.3	13.3	6.7
	국립미	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	공립미	(9)	44.4	11.1	22.2	0.0	22.2
	사립미	(22)	81.8	4.5	9.1	4.5	0.0
	대학미	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

2. 유지 및 보상관리

기관별로 평균 임금(세진)은 2500만 원~3000만 원 미만이라는 응답이 가장 많았으며, 3000만 원~4000만 원 만원 미만이라는 응답이 그다음으로 나타났다.

박물관과 미술관을 비교했을 때 미술관은 2500만 원 미만이라는 응답이 높게 나타나고 있어 박물관보다 임금 수준이 낮은 것을 알 수 있다. 세부 기관별로 살펴보면 공립박물관과 공립미술관의 임금 수준이 국립 또는 사립 및 대학 기관에 비하여 전반적으로 높은 것을 알 수 있다. 사립 박물관과 미술관은 타 기관 대비 낮은 임금 수준이며, 평균적으로 3000만 원 미만 임금이 다수를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 4-11〉 기관별 연간 평균 임금 수준

base: 유효응답 전체		사례 수	2,500만 원 미만	2,500만 원 ~3,000만 원 미만	3,000만 원 ~4,000만 원 미만	4,000만 원 ~5,000만 원 미만	5,000만 원 이상
			%	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(263)	18.3	35.4	24.3	13.7	8.4
기관 유형	박물관	(191)	15.7	36.6	25.7	14.1	7.9
	미술관	(72)	25.0	31.9	20.8	12.5	9.7
근무처 유형	국립박물관	(22)	0.0	36.4	36.4	18.2	9.1
	공립박물관	(59)	5.1	13.6	35.6	28.8	16.9
	사립박물관	(78)	24.4	51.3	19.2	3.8	1.3
	대학박물관	(32)	25.0	43.8	15.6	9.4	6.3
	국립미술관	(3)	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3
	공립미술관	(21)	4.8	0.0	33.3	33.3	28.6
	사립미술관	(45)	35.6	48.9	13.3	2.2	0.0
	대학미술관	(3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0

기관별로 승진에 대한 자격 요건으로 학예사 자격증을 고려하는지 여부에 대하여 고려되 참고 사항으로만 보고 있다는 응답이 가장 높게 나타났다(47.1%). 등급 또는 소지 여부를 점수화하여 반영한다는 기관이 가장 적게 나타나, 학예사 자격증이 승진 또는 경력 보상에 주요한 영향을 미치지 않는다는 것을 알 수 있다.

세부 기관별로 보면, 국립박물관의 경우 승진에 학예사 자격증을 고려하지 않는 기관이 전체 기관의 45.5%이며, 공립 기관 역시 대부분 적극적인 승진의 기준으로 학예사 자격을 보지 않는 것으로 나타났다. 사립기관 역시 학예사자격증을 자격증을 점수화하여 승진에 적극적으로 반영하는 기관보다는 참고 사항으로 고려하는 기관이 많은 것을 알 수 있다. 전반적으로 학예사 자격증이 경력 승진 또는 보상을 위한 기재로 적극적으로 활용되고 있다고 보기는 어려운 것을 알 수 있다.

〈표 4-12〉 학예사 자격증의 등급 및 소지 여부에 따른 승진 고려

base: 유효응답 전체		사례 수	고려하지 않음	고려하되 참고 사항으로만 보고 있음	등급 또는 소지 여부를 점수화하여 반영함
■ 전 체 ■		(263)	27.0	47.1	25.9
기관 유형	박물관	(191)	26.7	47.6	25.7
	미술관	(72)	27.8	45.8	26.4
근무처 유형	국립박물관	(22)	45.5	27.3	27.3
	공립박물관	(59)	44.1	40.7	15.3
	사립박물관	(78)	12.8	56.4	30.8
	대학박물관	(32)	15.6	53.1	31.3
	국립미술관	(3)	33.3	33.3	33.3
	공립미술관	(21)	52.4	33.3	14.3
	사립미술관	(45)	15.6	53.3	31.1
	대학미술관	(3)	33.3	33.3	33.3

3. 개발 및 관리

기관 내의 종사자 대상 교육(법정 의무교육 제외) 시행 여부에 대한 질문에 대하여 전체 66% 이상 전문인력 역량 강화 교육을 실시하고 있다고 응답하였다. 교육 및 훈련 주기는 필요시 운영하고 있다는 응답이 42.8%, 연간 상시로 운영하고 있다는 응답이 34.1%로 나타나고 있다.

〈표 4-13〉 법적 의무교육을 제외 박물관·미술관 전문인력 대상 교육 및 훈련 실시 여부

■ 전체 ■		사례 수	예	아니요
		(263)	65.8	34.2
기관 유형	박물관	(191)	66.5	33.5
	미술관	(72)	63.9	36.1

〈표 4-14〉 전문인력 대상 교육 및 훈련 운영 주기

■ 전체 ■		사례 수	연간 상시 운영	분기별 운영	반기별 운영	필요시 운영
		(173)	34.1	14.5	8.7	42.8
기관 유형	박물관	(127)	32.3	17.3	4.7	45.7
	미술관	(46)	39.1	6.5	19.6	34.8

기관 운영자들을 대상으로 박물관·미술관 전문인력 대상 교육 및 훈련과정의 의무화에 대한 의견을 물어본 결과, 기관별로 의무화에 대한 의견이 다르게 나타나는 것을 알 수 있다. 국립 및 공립 박물관, 공립 미술관의 경우 전문인력 대상 교육 및 훈련과정이 기관에 의무화될 필요가 있다고 응답한 기관이 가장 많았으며, 사립 기관의 경우 기관 의무화에 대하여 상대적으로 부담을 느끼고 있는 것을 알 수 있다. 교육 및 훈련이 전문인력 개인의 문제라고 보는 응답은 상대적으로 적었으며, 교육 및 훈련 과정에 대한 필요에 대하여 기관 공통으로 필요하다고 보는 것으로 나타나고 있다.

또 다른 문항으로 문화체육관광부 또는 한국박물관협회에서 교육 및 훈련을 정기적으로 운영하게 될 경우 참여할 수 있도록 하겠다는 의견이 95% 이상 나타나는 것을 통하여 교육 및 훈련에 대한 필요와 수요가 강하게 나타나는 것을 알 수 있다.

〈표 4-15〉 박물관·미술관 전문인력을 대상 교육 및 훈련과정 의무화에 대한 의견

	사례 수	교육 및 훈련 과정은 필요하나 기관에 의무화하는 것은 바람직하지 않음	교육 및 훈련 과정은 필요하고 기관에 의무화할 필요가 있음	교육 및 훈련 과정은 필요하나, 전문인력 스스로 해야 할 일임	교육 및 훈련 과정이 필요하나, 자격증 소지자 등 전문인력 개인에게 의무화해야 함	교육 및 훈련 과정이 필요하지 않음
국립박물관	(22)	27.3	40.9	27.3	0.0	4.5
공립박물관	(59)	25.4	45.8	20.3	6.8	1.7
사립박물관	(78)	38.5	34.6	15.4	9.0	2.6
대학박물관	(32)	50.0	15.6	18.8	12.5	3.1
국립미술관	(3)	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0
공립미술관	(21)	23.8	42.9	9.5	23.8	0.0
사립미술관	(45)	46.7	33.3	13.3	6.7	0.0
대학미술관	(3)	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0

〈표 4-16〉 박물관·미술관 전문인력 훈련프로그램을 운영할 경우 귀 기관 전문인력 참여 독려여부

base: 유효응답 전체		사례수	예	아니오
■ 전 체 ■		(263)	95.8	4.2
기관 유형	박물관	(191)	96.3	3.7
	미술관	(72)	94.4	5.6

4. 미래 전망

코로나 19 이후 박물관·미술관 운영환경 변화에 있어서 운영자들은 응답 항목에 대하여 대부분 증가했다고 응답하였는데, 그중 박물관의 경우 ‘새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간’에 대한 요구가 가장 크다고 보았고, 미술관의 경우 ‘다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공’에 대한 요구가 커졌다는 응답이 가장 높게 나타났다. 박물관과 마찬가지로 ‘새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간’에 대한 요구도 미술관에서 증가했다고 보았다.

〈표 4-17〉 코로나 19 이후 박물관·미술관 운영환경 요구 변화

박물관	감소(합)	변화 없음	증가(합)	평균(점)
전문지식과 정보에 대한 제공	3.2	15.3	81.6	4.25
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	0.5	9.5	90.0	4.44
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	1.1	7.4	91.6	4.49
이용자 참여기반 여가활동 공간	1.1	13.7	85.3	4.36

미술관	감소(합)	변화 없음	증가(합)	평균(점)
전문지식과 정보에 대한 제공	1.4	18.1	80.6	4.38
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	0.0	6.9	93.1	4.51
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	0.0	8.3	91.7	4.46
이용자 참여기반 여가활동 공간	1.4	11.1	87.5	4.44

제3절 박물관·미술관 전문인력 대상 활동 실태 분석

1. 박물관·미술관 인력 직무 전문성과 범위

가. 전문성 인식 및 확보 방식

응답자의 절반 이상은 본인이 전문성이 높다고 인식하고 있으며, 미술관 종사자(3.76점)가 박물관 종사자(3.61점)에 비하여 좀 더 높게 전문성을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 응답자 근무 기간에 대비하여 근무 기간이 길수록 본인의 전문성을 높게 인식하고 있는 것을 알 수 있으며 근무 분야 중에서는 학예 인력이 타 분야 인력 대비 본인의 전문성을 높게 인식하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 4-18〉 응답자 직무 관련 전문성 인식 수준

		사례 수	매우 낮다	약간 낮다	보통 이다	약간 높다	매우 높다	낮다 (합)	보통	높다 (합)	평균 (점)
전체		(1087)	.7	7.1	36.5	36.8	18.9	7.8	36.5	55.7	3.66
기관 유형	박	(746)	.8	7.2	38.3	37.0	16.6	8.0	38.3	53.6	3.61
	미	(341)	.6	6.7	32.6	36.4	23.8	7.3	32.6	60.1	3.76
근무 기간	1년 미만	(195)	.5	12.8	50.3	30.8	5.6	13.3	50.3	36.4	3.28
	1년/3년 미만	(296)	1.4	10.5	43.2	32.8	12.2	11.8	43.2	44.9	3.44
	3년/7년 미만	(278)	.7	4.3	34.2	41.4	19.4	5.0	34.2	60.8	3.74
	7년 이상	(318)	.3	2.8	23.9	40.3	32.7	3.1	23.9	73.0	4.02
근무 분야	학예인력	(876)	.6	5.1	35.4	38.5	20.4	5.7	35.4	58.9	3.73
	그외 전문인력	(76)	1.3	10.5	40.8	36.8	10.5	11.8	40.8	47.4	3.45
	행정	(135)	1.5	17.8	41.5	25.9	13.3	19.3	41.5	39.3	3.32

응답자가 현재 담당하는 업무의 전문성을 얻게 된 경로에 대하여 박물관·미술관 취업 이전에 받은 정규 교육(학교교육)이 도움이 되었다는 응답이 전체 응답자 중 46.4%로 가장 높게 나타났다. 국립 박물관과 미술관 응답자의 경우는 전체의 절반 이상의 응답자가 1순위 응답으로 취업 전 정규 교육을 통한 전문성 확보를 꼽았다. 일반적으로 공공 부문 학예 연구 직렬의 경우 전공 분야의 전문성을 석사 이상의 학위 또는 경력 인증 방식 등 축적하고 경력 채용 경쟁 방식으로 입직하는 점에서 종사자들 역시 스스로의 전문성을 입직 전 전문 지식 습득에서부터 찾는 것을 알 수 있다.

2순위 응답으로는 박물관·미술관에 취업한 이후 관련 업무에 대한 오랜 경력 축적을 통한 전문성 확보에 대한 응답이 높게 나타나고 있어, 취업 전 확보한 전문 지식을 박물관·미술관 경험을 통하여 더욱 전문화하는 과정으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 이는 앞서 전문성 인식에서 경력 기간이 길수록 전문성에 대한 인식이 높게 나타난 결과를 다시 한번 확인하는 내용으로 볼 수 있다.

이는 응답자의 학력 수준을 통해서도 확인할 수 있는데, 전체 응답자의 약 70%가 석사 졸업 이상의 학력을 지니고 있으며, 박사 과정 이상의 학력 역시 21.7%가 되는 것으로 나타났다. 주요 전공 분야로는 박물관 종사자의 경우 역사, 미술사, 고고학이 주된 전공 분야로 나타났으며, 미술관 종사자의 경우 시각예술 및 미술사, 예술교육, 미학 등이 주를 이루고 있어 박물관 종사자와 미술관 종사자의 학위 과정을 통한 전문성의 과정을 동일하나 전문 영역에 있어 차이가 있음을 알 수 있다.

나. 박물관·미술관 전문인력의 범위

응답자 중 자신의 전문성이 보통 이상이라고 응답한 응답자를 대상으로 박물관·미술관 전문인력의 직무 범위에 대하여 물어본 결과 전시기획, 교육프로그램 기획 및 진행, 보존처리 및 복원, 유물 등록 및 온라인 관리, 아카이빙, 전시 디자인을 전문인력의 직무 주요 범위로 보고 있는 것으로 나타났다. 다른 한편으로는 박물관·미술관에서 이뤄지는 모든 직무가 전문인력 직무의 범위라는 응답도 전체 46.8%로 나타나고 있어, 전문인력의 직무 범위에 대하여 선행 연구에서 나타났던 내용들이 현장 인력들이 인식하는 내용과 크게 다르지 않음을 확인할 수 있었다. 반면, 몇몇 직무에 대하여 박물관과 미술관 영역에서 차이가 나타나고 있는데 박물관에서는 유물 등록 및 온라인 관리(레지스트라)

영역을 70.5% 전문인력 직무라고 보고 있는 반면, 미술관 영역에서는 45.9%로 상대적으로 해당 분야에 대한 인식이 높지 않은 것을 알 수 있다.

이는 앞선 전문 분야에서도 살펴본 바와 같이 박물관과 미술관에서 이뤄지는 컬렉션의 성격과 종사하는 전문 인력의 전문 분야의 차이에서 어느 정도 그 요인을 찾을 수 있다. 박물관 종사자의 경우는 전문 인력으로 인식하는 직무 중 아카이빙 영역에 대한 인식이 미술관에 비하여 낮게 나타나고 있으나, 미술관의 경우는 아카이빙 영역이 유물 등록 및 온라인 관리에 비하여 높게 나타나고 있다. 이는 박물관의 경우 고고 및 역사 유물의 조각(片)에서부터 완전 유물에 이르는 역사적 가치를 기반으로 수집과 유물 관리가 이뤄지기 때문에 해당 유물의 등록이 주요한 전문 분야로 인식되지만, 상대적으로 미술관의 경우 예술 작품을 중심으로 등록의 업무는 박물관에 비하여 상대적으로 간소화될 수 있지만, 해당 작품과 관련된 다양한 미술 아카이빙 영역의 경우 전문 인력을 통한 수집과 관리가 이뤄져야 할 필요가 있기 때문에 해당 영역에 대한 전문성이 높게 판단된 것으로 보인다.

전시설명, 일반 행정, 시설 관리 업무에 대해서는 전문인력 직무에 해당한다고 보는 응답이 상대적으로 낮게 나타났다. 이 중 전시설명(도슨트)의 경우 사립 기관 종사자들은 해당 직무에 대하여 국·공립 종사자들보다 전문 인력 직무에 해당한다고 보는 응답이 상대적으로 높게 나타남을 알 수 있다.

〈표 4-19〉 종사자들이 생각하는 전문인력의 범위

n=605, 단위: 명, %

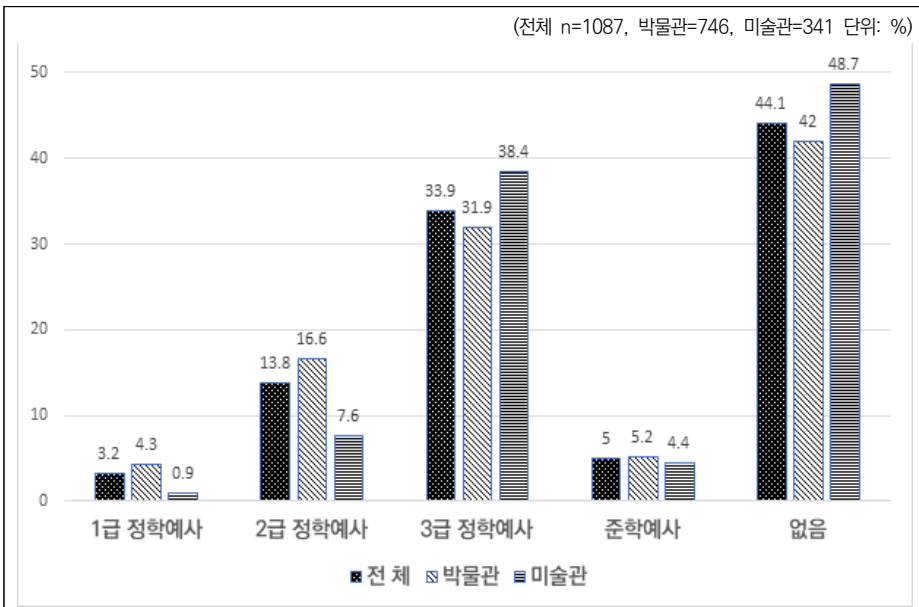
		사례 수	전시 기획	교육 프로그램 기획 및 진행	보존 처리 및 복원	유물 등록 및 온라인 관리	아카이빙	전시 디자인	관에서 이뤄지는 모든 직무	전시 설명(도슨트)	일반 행정 업무	시설 관리 업무	기타
		(605)	86.0	76.5	66.9	62.1	62.0	55.0	46.8	29.8	28.1	22.8	2.1
유형 1	박	(400)	86.5	77.3	70.0	70.5	59.3	56.5	49.5	28.0	26.0	21.8	2.0
	미	(205)	84.9	75.1	61.0	45.9	67.3	52.2	41.5	33.2	32.2	24.9	2.4
유형 2	국립	(176)	81.3	64.8	69.9	63.1	60.2	57.4	47.2	22.7	22.2	22.7	2.3
	공립	(244)	88.9	80.7	72.1	64.8	60.2	56.1	42.2	26.2	27.0	18.4	2.5
	사립 대학	(185)	86.5	82.2	57.3	57.8	65.9	51.4	52.4	41.1	35.1	28.6	1.6

2. 자격 취득 및 활용 방식

가. 자격 소지 여부 및 취득 방식

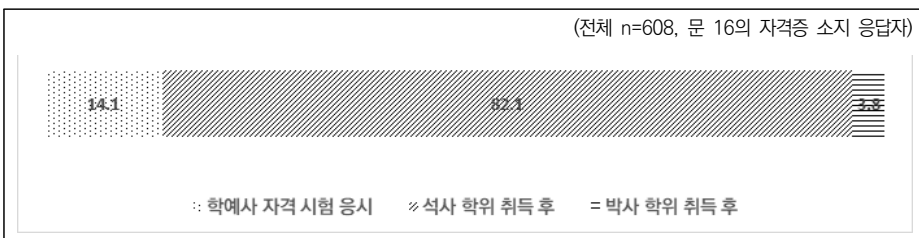
종사자의 절반 이상이 학예사 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타났으며(56.9%) 응답자 중 3급 정학예사 자격 응답이 가장 많았으며, 1급 정학예사와 준학예사 자격증 소유의 비율이 낮게 나타났다

[그림 4-3] 학예사 자격증 소지 여부 및 등급



취득방식으로는 대부분 석사학위 취득 후 경력인증으로 응답하였으며, 사립 및 대학 종사자의 경우 타 기관 유형 대비 학예사 자격시험 응시자가 많은 것으로 나타나고 있다.

[그림 4-4] 학예사자격증 취득방식

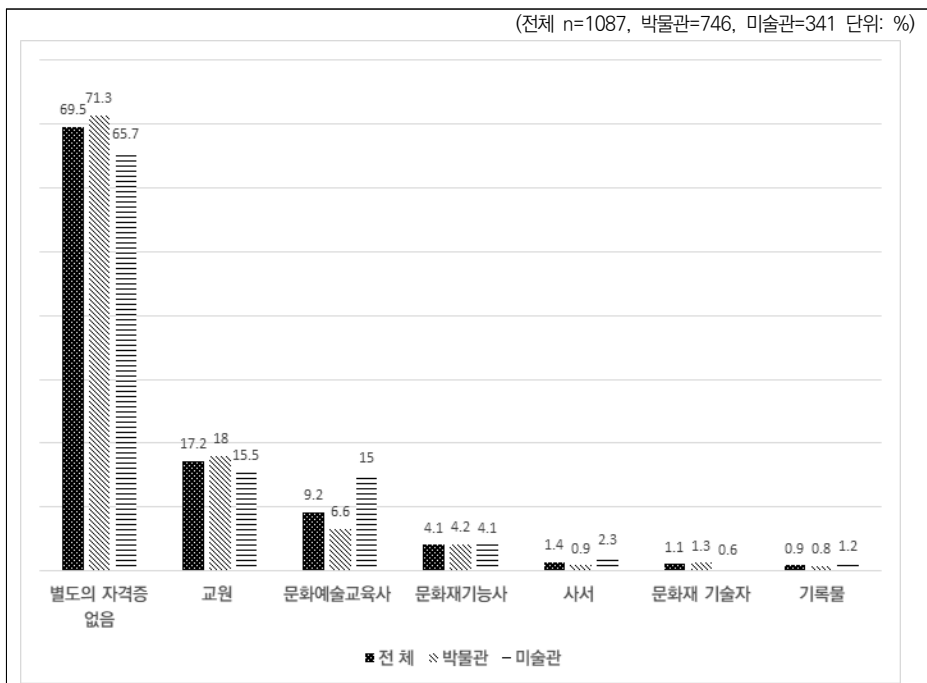


학예사 자격증 외에 보유하고 있는 자격증에 대한 질문에 대하여 별도의 자격증 없다는 응답이 70% 정도로 대부분의 전문인력이 학예사 자격 외에 자격증을 보유하고 있지 않은 것을 알 수 있다.

보유자의 경우 교원자격증이 가장 많은 비율로 나타났고, 문화예술교육사 자격증, 문화재수리기능사자격증 등으로 나타났으나 비율이 높다고 보기는 어렵다. 국립기관의 경우 문화재 수리기능사 자격증을 보유하고 있는 경우가 타 기관 대비 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 이는 국립기관의 경우 보존 부서 또는 보존 및 복원 전담 직원을 별도로 선발하여 조직을 갖추고 있기 때문으로 유추할 수 있다.

사립 및 대학기관의 경우 문화예술교육사 자격증 보유율이 국공립에 비하여 높게 나타났다으며, 박물관 대비 미술관에서 해당 자격증 보유자가 많은 것을 알 수 있다.

[그림 4-5] 학예사 자격증 외 자격증 여부



나. 학예사 자격의 효용 여부

학예사 자격이 실제 업무에 도움이 되는지 여부에 대하여 아니요 응답 51.3%, 예 응답 48.7%로 나타났다. 박물관보다 미술관에서 긍정적으로 보는 의견이 상대적으로 많은 것을 알 수 있다. 세부 기관별로 국공립 기관에서는 자격의 효용에 대한 부정적 의견이 높았으며 사립과 대학기관의 경우 자격의 효용에 대하여 긍정적으로 보는 의견이 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 20대를 제외하고 자격의 효용이 없다고 보는 의견이 더 우세하다고 볼 수 있으나, 긍정적으로 보는 의견과 큰 차이가 난다고 보기는 어렵다.

〈표 4-23〉 취득한 자격증이 실제 업무에 도움이 된다고 생각하십니까?

base: 종사자 전체		사례 수	예	아니요
			%	%
▣ 전 체 ▣		(608)	48.7	51.3
기관 유형	박물관	(433)	47.3	52.7
	미술관	(175)	52.0	48.0
근무지 유형	국립박물관	(125)	28.8	71.2
	공립박물관	(170)	44.7	55.3
	사립/대학박물관	(138)	67.4	32.6
	국립미술관	(56)	32.1	67.9
	공립미술관	(71)	50.7	49.3
	사립/대학미술관	(48)	77.1	22.9
연령	만 20~29세	(39)	59.0	41.0
	만 30~39세	(288)	47.6	52.4
	만 40~49세	(202)	47.0	53.0
	만 50~59세	(71)	47.9	52.1

도움이 된다고 본 응답자의 경우 전문성을 보장하기 때문이라고 응답한 응답자가 가장 많았으며, 취업 시 우대 사항이기 때문이라는 응답이 다음으로 나타났다. 자격증을 통하여 급여 또는 처우 우대의 경우는 거의 없는 것으로 나타났다.

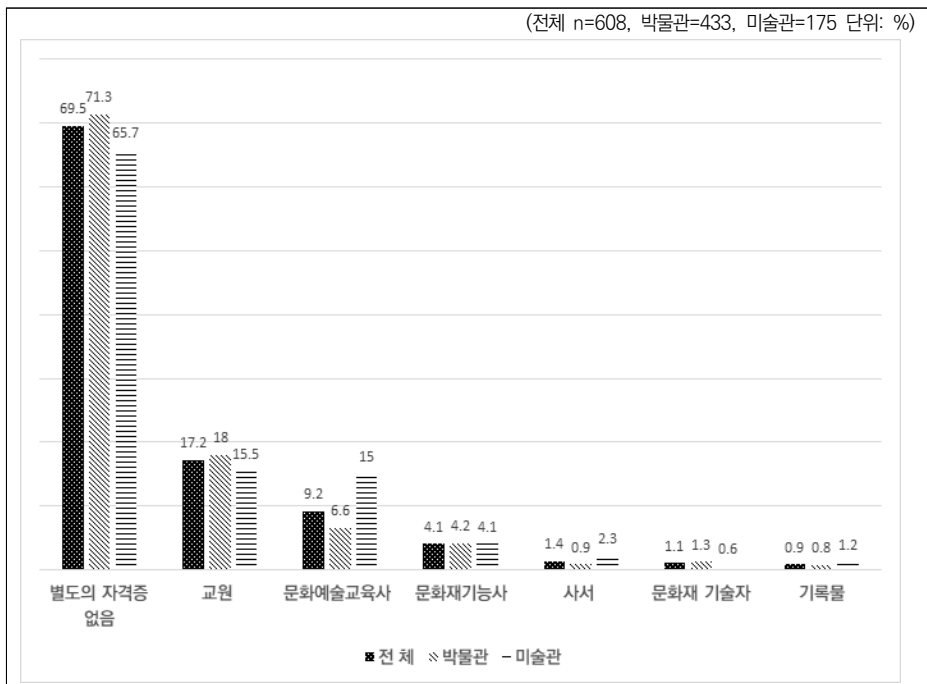
〈표 4-20〉 자격증이 도움이 된다 응답 중 그 이유

	전문성 보장	취업 시 우대	업무상 필요	급여 /처우 우대
전체	41.9	34.8	19.9	3.4
박물관	41.5	33.2	23.4	2.0
미술관	42.9	38.5	12.1	6.6

학예사 자격증이 도움이 되지 않는다고 응답한 응답자 중 ‘취업 시 자격증 우대사항이 미비하기 때문’이라고 응답한 응답자가 가장 많았다(34.9%). 실무에 도움이 되지 않는다(31.4%)와 전문성에 영향을 미치지 못한다는 의견이 23.7%로 뒤를 이었다. 미술관의 경우 박물관에 비하여 실무에 도움이 되지 않는다는 의견이 높게 나타났는데, 특히 국립 미술관과 사립 및 대학 미술관에서 응답이 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

취업 시 자격증 소유 우대 사항이 미비하다는 응답에 국립박물관의 의견이 타 기관 응답 대비 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

[그림 4-6] 자격증이 도움이 되지 않는다 응답 중 그 이유



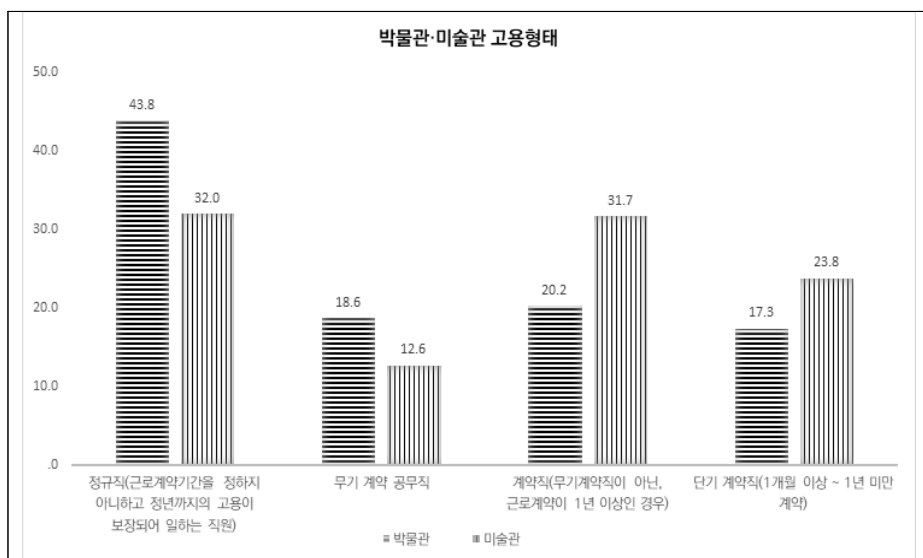
3. 박물관·미술관 전문 인력 고용형태

가. 기관 형태별 응답자 고용 형태

고용형태를 정규직(근로계약 기간을 정하지 않고 정년까지 고용 보장), 무기계약직, 계약직, 단기 계약직으로 구분하여 살펴본 결과, 응답자의 정규직이 40.1%로 가장 높게 나타났고, 계약직 23.8%, 단기계약직 19.3%, 무기계약직 16.7%로 응답하였다. 이 중

박물관 종사자의 경우 정규직 비율이 43.8%로 전체 평균보다 높게 나타났으나 미술관의 경우 32%로 정규직의 비율이 박물관에 비하여 낮게 나타나고 있다. 또한 무기계약직의 비율 역시 박물관이 미술관보다 높게 나타남을 알 수 있다. 반면 단기계약직을 포함한 계약직의 경우 미술관의 경우 계약직 31.7%, 단기계약직 23.8%로 박물관의 20.2%(계약직), 17.3%(단기계약직)에 비하여 높게 나타남을 알 수 있다.

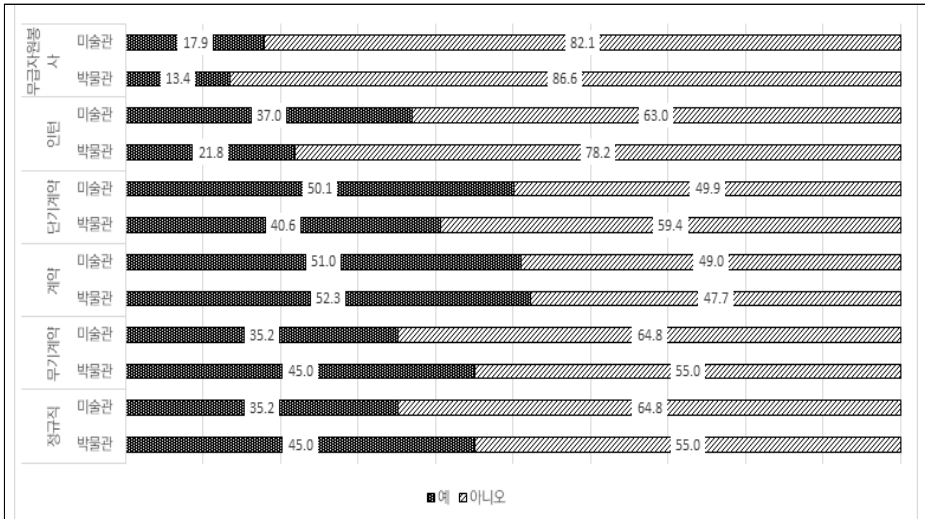
[그림 4-7] 박물관 및 미술관 응답자 고용형태 비교



응답자들에게 본인이 현재 소속된 기관 외에 박물관 및 미술관에서 경험해 본 고용형태의 유형을 확인한 결과, 박물관과 미술관 소속 응답자 모두 2명 중 1명은 계약직 또는 단기 계약직 고용 형태를 경험해 보았으며, 이는 정규직과 무기계약직의 고용형태 경험 비율보다 높게 나타남을 알 수 있다. 전통적으로 박물관 및 미술관의 직무를 이해하기 위해서 이뤄져 온 인턴 활동에 대하여 상대적으로 경험 비율이 높지 않은 것으로 나타났으며, 무급으로 이뤄지는 자원봉사 활동 경험도 많지 않은 것으로 나타났다

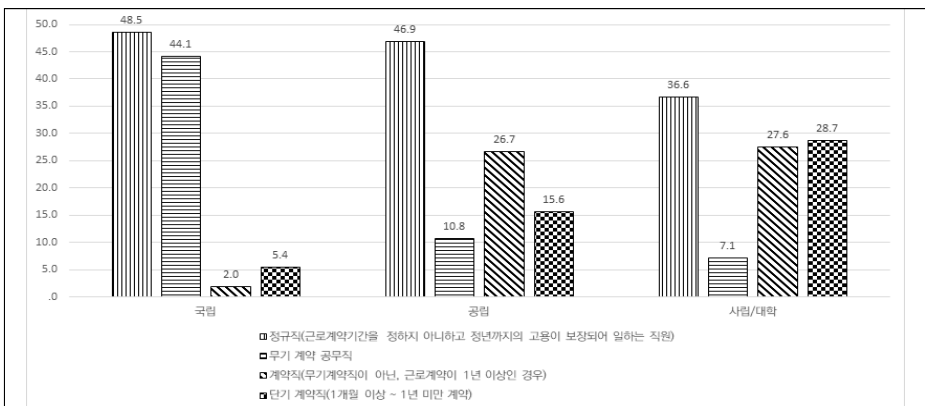
이를 통해 박물관 및 미술관 종사자의 초기 입직 방식이 인턴 및 자원봉사 형태보다는 단기 계약 및 계약직 형태로 시작되는 것을 유추할 수 있으며 정규직과 무기계약직 등의 고용 안정 단계로 넘어가는 기회가 상대적으로 적음을 알 수 있다.

[그림 4-8] 박물관 및 미술관 응답자가 경험해본 고용형태(복수응답)



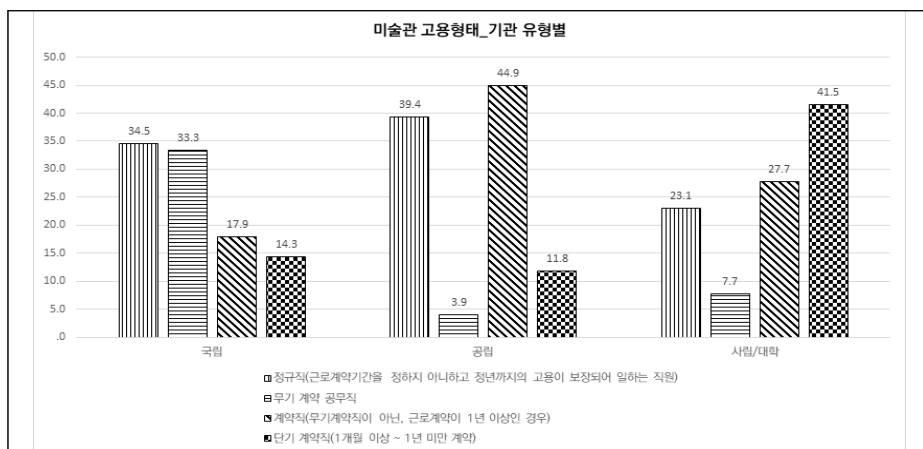
세부적으로 박물관의 기관 유형별 고용 형태를 살펴보면, 국립기관 소속 응답자의 경우 정규직 48.5%, 무기계약직 44.1%로 전체의 90% 이상 응답자가 정년이 보장되는 고용형태임을 알 수 있다. 반면, 공립의 경우, 정규직 46.9% 무기계약직 10.8%로 국립기관에 비하여 정년이 보장되는 고용형태의 응답자가 50%대로 상대적으로 적고, 계약직 고용형태가 42.3%(계약직 및 단기계약직)로 절반 가까이 되는 것으로 나타났다. 사립 및 대학 기관 종사자의 경우는 계약직의 비율이 절반을 넘는 것으로 나타나 기관 유형별로 응답자의 고용 형태의 차이가 큰 것을 알 수 있다.

[그림 4-9] 박물관 기관 유형별 고용형태 비교



미술관 소속 응답자의 경우 박물관 소속 응답자에 비하여 고용 조건이 모든 기관에서 정규직 비율보다 계약직 비율이 높은 것으로 나타났다. 국립 박물관의 경우 고용 기간이 보장되는 비율이 90% 이상이었던 것에 반하여 미술관의 경우 같은 조건의 고용 조건의 응답자가 70%가 채 되지 않고 있으며, 계약직의 비율도 박물관에 비하여 월등히 높은 것을 알 수 있다. 공립 기관과 사립 및 대학 기관의 경우 박물관 소속 응답자에 비하여 정규직의 비율이 각각 39.4%, 23.1%로 상대적으로 낮으며, 계약직의 비율이 높게 나타나고 있다. 공립기관의 경우 박물관에 비하여 약 1.5배 이상 계약직의 비율이 높으며, 사립 및 대학 기관의 경우 단기계약직 형태로 고용된 인원이 박물관에 비하여 1.5배 이상 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

[그림 4-10] 미술관 기관 유형별 고용형태 비교



나. 경력 기간별 고용 형태

응답자의 해당 기관 근무 기간에 따른 고용형태 차이를 살펴본 결과, 3년 미만의 기간 동안 종사한 응답자의 경우 계약직과 단 기계약직의 비율이 높았으나, 3년 이상 종사자의 경우는 정규직의 비율이 높게 나타남을 알 수 있다.

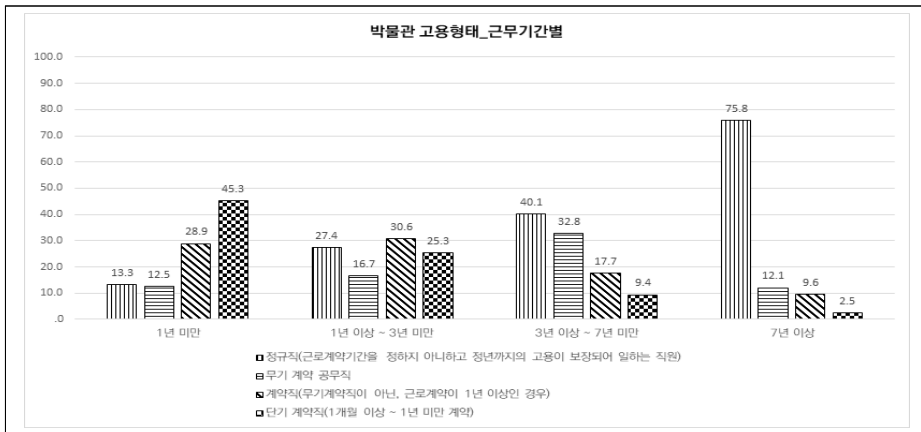
〈표 4-21〉 박물관 및 미술관 응답자 근무 기간별 고용 형태

n=1,087 (단위: %)

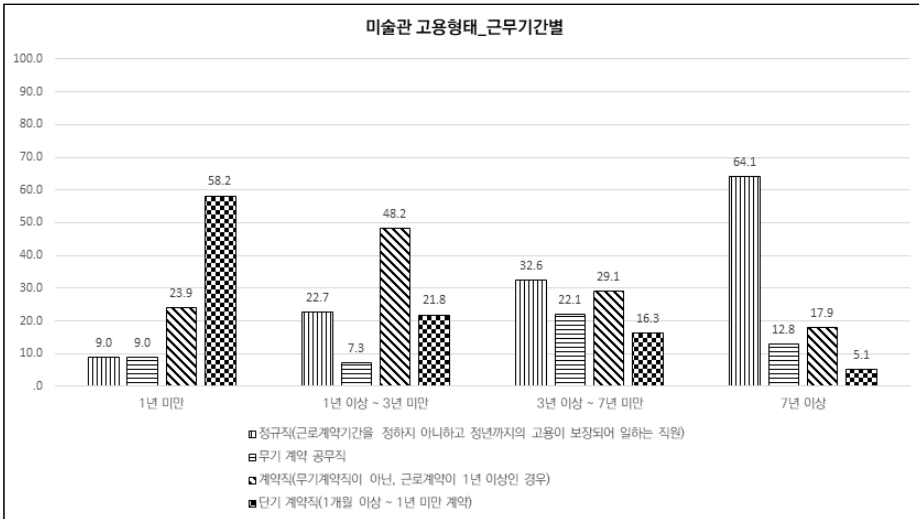
	사례 수	정규직	무기 계약	계약직	단기 계약직
1년 미만	(195)	11.8	11.3	27.2	49.7
1년 이상~3년 미만	(296)	25.7	13.2	37.2	24.0
3년 이상~7년 미만	(278)	37.8	29.5	21.2	11.5
7년 이상	(318)	73.0	12.3	11.6	3.1

박물관과 미술관 모두 3년 이상 기간 종사자의 정규직 비율이 높아지는 것을 알 수 있다. 세부적으로 박물관과 미술관의 기간별 고용 형태 역시 차이가 나타나고 있음을 알 수 있다. 미술관 종사자의 경우 3년 이상 종사자일지라도 정규직 비율이 박물관에 비하여 낮게 나타나고, 반면 계약직의 경우 3년 이상의 경우 박물관보다 높게 나타나는 것을 알 수 있다. 박물관·미술관 모두 최소 3년 차까지 경력을 쌓기까지 고용 불안에 많이 노출되어 있음을 알 수 있다. 하지만, 박물관에 비하여 미술관의 경우 3년 이상의 경력을 쌓은 이후에도 상대적으로 고용 불안의 문제 쉽게 해결되지 않는 상황이 발생할 가능성이 높음을 알 수 있다.

[그림 4-11] 박물관 근무기간별 고용형태



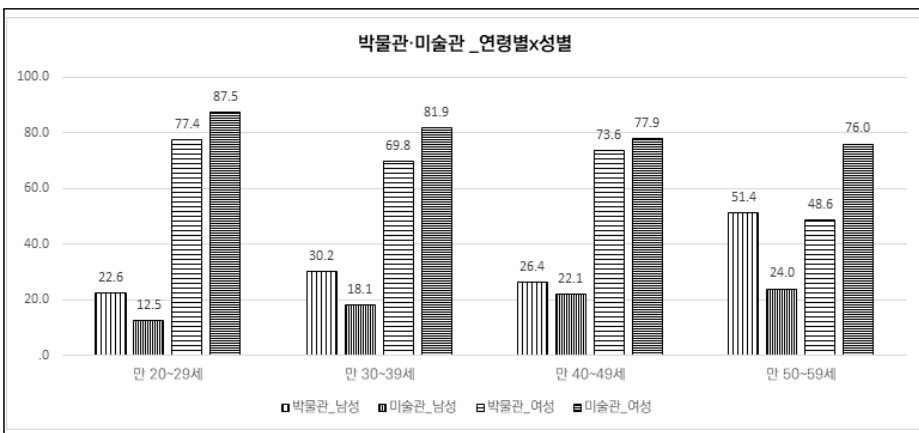
[그림 4-12] 미술관 근무 기간별 고용형태



다. 성별 고용 형태

응답자 중 전반적으로 여성의 비율이 높게 나타났으나 이를 박물관과 미술관으로 구분하였을 때, 미술관이 박물관에 비하여 여성 응답자 수가 많은 것으로 나타났다. 이는 전 연령대에서 동일하게 나타나고 있다. 흥미로운 것은 50대의 경우 박물관 소속 응답자 중 여성보다 남성 응답 비율이 높게 나타났다.

[그림 4-13] 박물관 및 미술관 응답자 연령별 성별



박물관·미술관 소속 응답자 중 남성의 경우 여성에 비하여 응답자가 적었으나, 응답자 중 정규직의 비율이 절반 이상(51.7%)인 것을 알 수 있다. 다수의 응답자였던 여성의 경우 전체 35.7%가 정규직 상태로 고용되어있으며, 계약직 및 단기 계약의 고용형태가 남성에 비하여 높게 나타남을 알 수 있다.

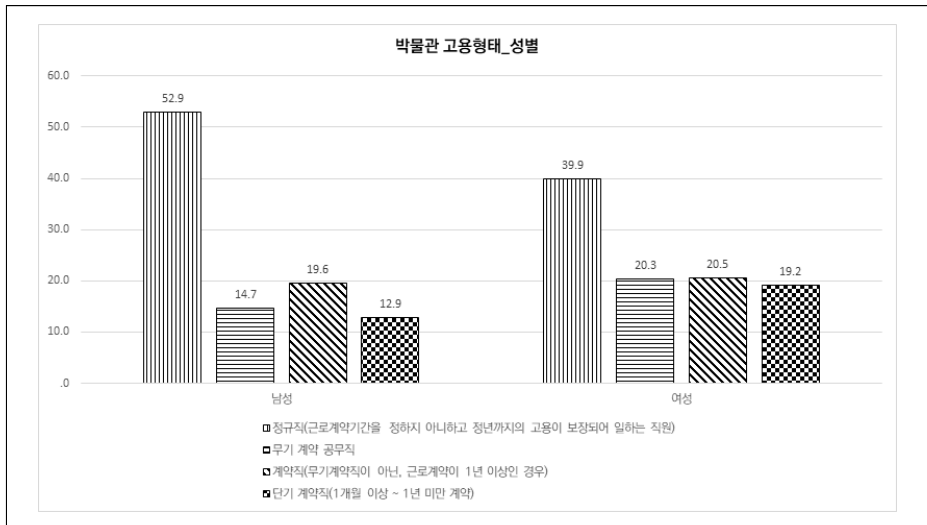
〈표 4-22〉 박물관 및 미술관 응답자 근무 기간별 고용 형태

n=1,087 (단위: %)

	사례 수	정규직	무기 계약	계약직	단기 계약직
남성	(288)	51.7	13.5	21.5	13.2
여성	(799)	35.9	17.9	24.7	21.5

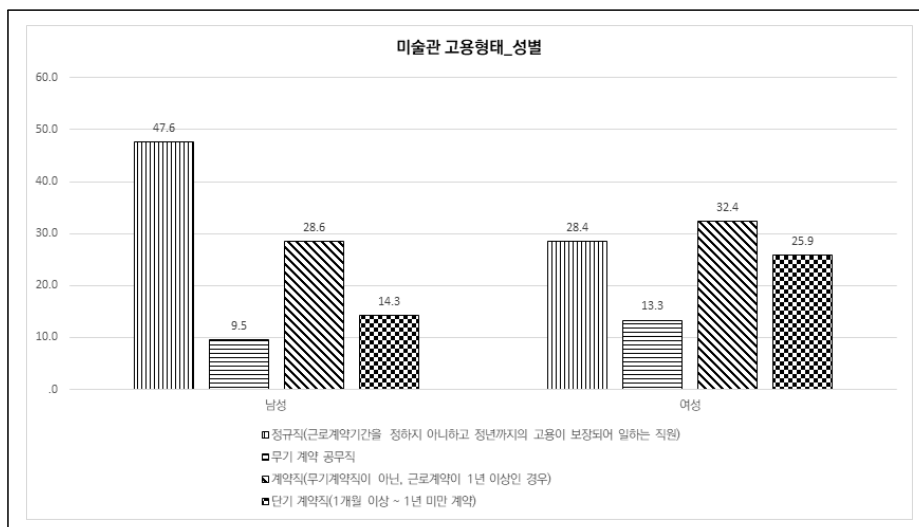
박물관과 미술관 모두 남성의 경우 정규직의 비율이 높은 것으로 나타났는데, 박물관의 경우 응답자의 52.9%가 정규직이며, 여성의 경우 39.9%가 정규직으로 응답하였다. 연령대별 응답자 성별에서 살펴본 바와 같이, 박물관의 경우 50대 이상의 남성 응답이 여성을 앞선 것으로 나타난 것에 비추었을 때, 50대 이상의 정규직 영역에서 남성 응답이 여성 응답보다 높은 것이 남성 정규직 응답의 비율을 높인 원인으로 볼 수 있다. 반면 여성의 경우 무기계약직, 계약직, 단기 계약직이 상대적으로 남성 응답자의 비율에 비하여 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

[그림 4-14] 박물관 소속 응답자 성별 고용 형태



미술관의 경우 응답자의 다수가 여성인 데 반하여 정규직 비율이 박물관 소속 여성 응답자에 비하여도 낮은 비율 28.4%로 나타났으며, 계약직 및 단기 계약직의 비율이 각각 32.4%, 25.9%로 박물관, 미술관 남성 및 여성 중 가장 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

[그림 4-15] 미술관 소속 응답자 성별 고용형태



라. 연령대별 고용형태

〈표 4-23〉에서 보는 바와 같이 응답자 중 가장 많은 연령대는 만 30~39세이며, 다음으로는 만 40~49세로 이들의 다수가 각각 3년 이상 7년 미만의 경력, 7년 이상의 경력을 보유하고 있다고 응답하고 있다.

〈표 4-23〉 응답자 연령별 경력기간

n=1,087 (단위: %)

응답자 연령		사례 수	만20~29세	만30~39세	만40~49세	만50~59세	만60세이상
근무 기간	1년 미만	(195)	57.9	32.3	6.7	2.6	.5
	1년 이상 ~ 3년 미만	(296)	33.4	53.4	9.5	2.4	1.4
	3년 이상 ~ 7년 미만	(278)	8.6	68.3	16.5	6.5	.0
	7년 이상	(318)	.0	23.9	52.8	21.1	2.2

이와 같은 응답 현황을 고려하여 응답자 연령대별 고용형태를 살펴보았을 때, 박물관 및 미술관 소속 응답자 정규직 비율이 고용 형태 중 가장 높은 비율을 차지하는 연령대가 만 30대 이상인 것을 알 수 있다. 특히 만 40세 이상의 경우 전체 65% 이상의 응답자가 정규직으로 응답하였다.

〈표 4-24〉에서의 연령별 경력 기간과 교차하여 살펴보면, 응답자의 다수인 30대의 경우 70% 가까운 응답자(189명)가 최소 3년 이상 최대 7년 미만의 경력을 지니고 있는 것에 비하여 30대 응답자의 35.3%인 172명이 정규직이라고 응답을 한 것으로 나타나고 있다. 일반적으로 30대에 취업과 함께 안정적인 수입을 창출하는 상황과는 달리 박물관 및 미술관 종사자의 경우 40대 이후가 되어서야 안정적인 고용형태로 근무할 수 있는 환경이 마련된다는 것을 유추할 수 있다.

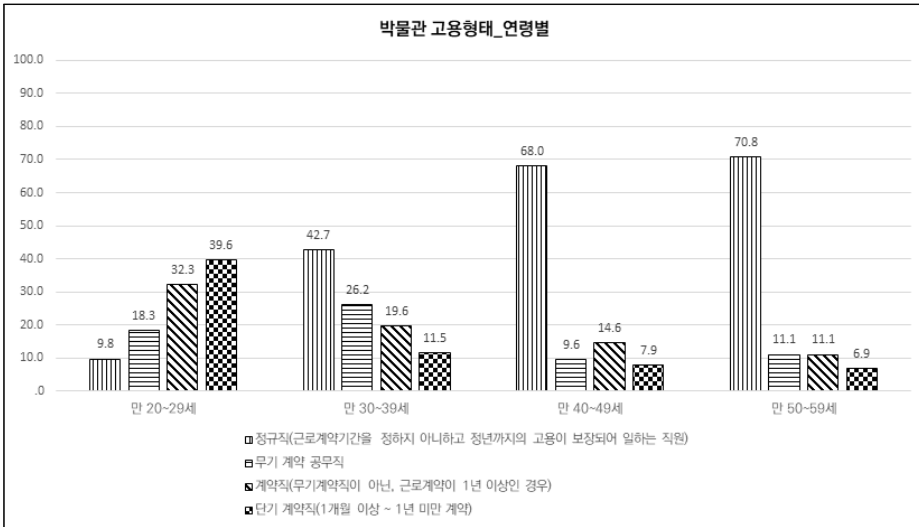
〈표 4-24〉 박물관 및 미술관 응답자 연령대별 고용 형태

n=1,087 (단위: %)

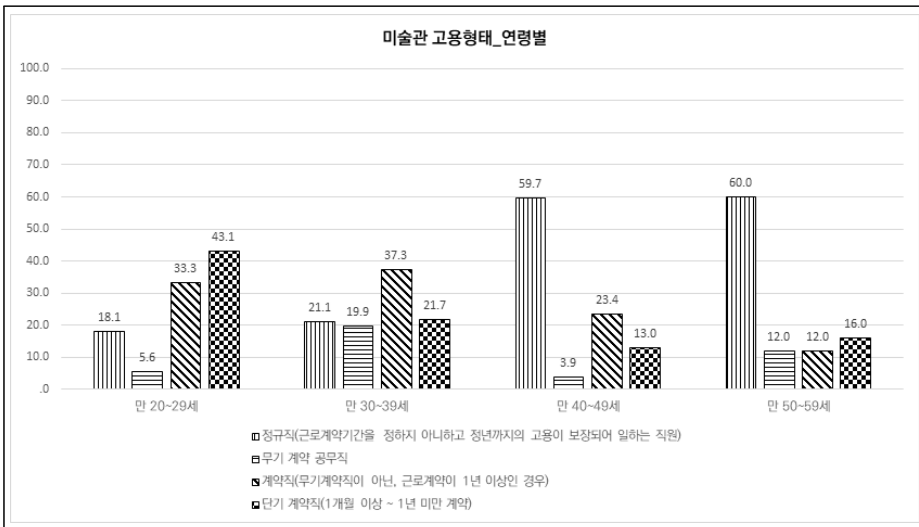
	사례 수	정규직	무기 계약	계약직	단기 계약직
만 20~29세	(236)	12.3	14.4	32.6	40.7
만 30~39세	(487)	35.3	24.0	25.7	15.0
만 40~49세	(255)	65.5	7.8	17.3	9.4
만 50~59세	(97)	68.0	11.3	11.3	9.3
만 60세 이상	(12)	16.7	.0	16.7	66.7

전체 평균에서 30대의 정규직 비율이 낮게 나타난 것은 박물관 환경보다 미술관 고용 환경에 그 원인을 찾을 수 있다. 박물관과 미술관의 상황을 비교할 때, 박물관의 경우 30대 응답자의 경우 정규직 응답이 가장 높게 나타났으나, 미술관 소속 30대 응답자의 경우 계약직 고용 형태 응답이 가장 높게 나타나고 있으며, 정규직 응답(21.1%)은 단기 계약직 응답 비율(21.7%)보다도 낮게 나타나고 있다. 40대 이후에도 미술관에서는 계약직의 비율이 23.4%로 같은 연령대의 박물관 종사자에 비하여 고용 불안도 높은 상황에 놓여있음을 알 수 있다.

[그림 4-16] 박물관 응답자 고용형태 X 연령별



[그림 4-17] 미술관 응답자 고용형태 X 연령별

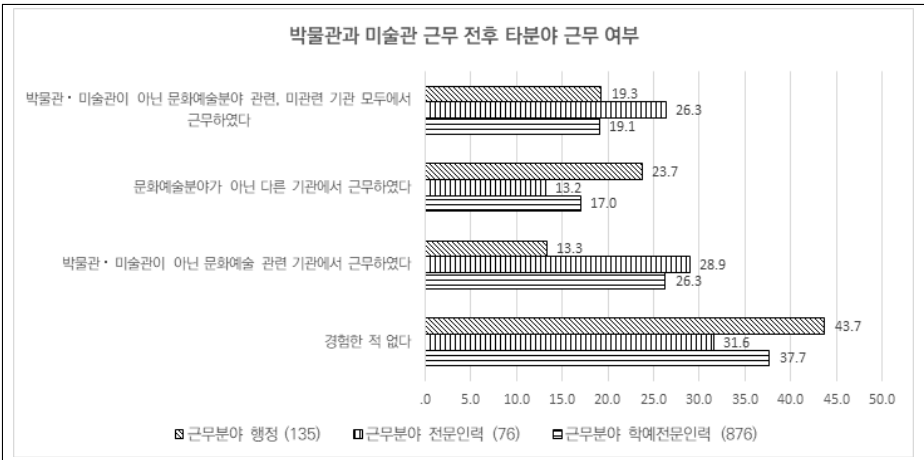


마. 타 분야 근무 여부 및 종사 기간

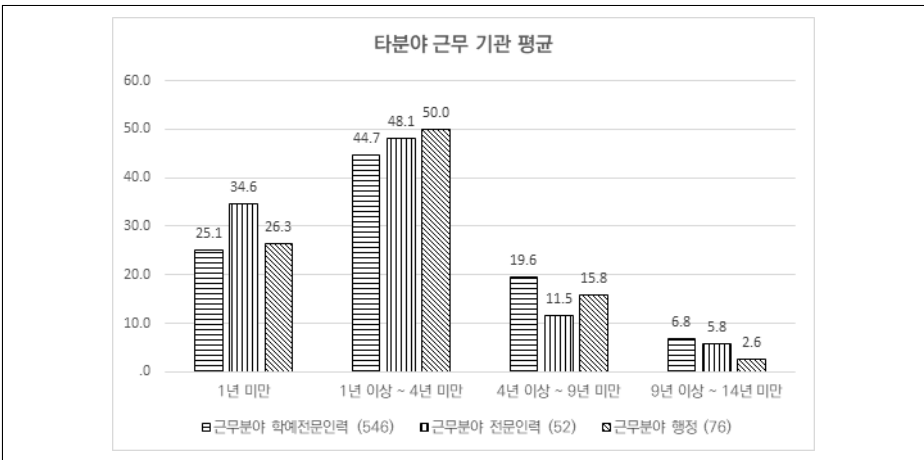
박물관 및 미술관 근무 전후에 타 분야에서의 근무 경험에 대하여 행정 분야 인력의 경우가 경험이 없다는 응답이 가장 높게 나왔으며, 전문인력의 경우 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 전문인력의 경우 박물관 및 미술관 분야가 아닌 기관 근무 경험이 가

장 많았으며, 문화예술 관련 분야와 비문화예술 관련 모든 분야에서 경험했다는 응답이 다음으로 높게 나타났다. 학예인력의 경우 문화예술 관련 기관 근무가 가장 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 근무 기간은 모든 분야 인력에게서 1년에서 4년 미만 기간 응답이 높게 나타나 평균적으로 1년 이상 4년 미만 기간 동안 박물관·미술관 외 타 기관에서 종사 경험이 있는 것을 알 수 있다.

[그림 4-18] 박물관 및 미술관 근무 전후 타 분야 근무 여부



[그림 4-19] 타 분야 기관 평균근무기간



4. 보상 및 승진의 가능성

가. 보수 수준

응답자 기준 300만 원 이하(세전) 보수를 받는다는 응답이 전체의 약 70%로 나타났다. 박물관과 미술관 응답 결과가 유사하나, 박물관의 경우 201만 원~300만 원 이하가 미술관에 비하여 조금 더 높고, 미술관의 경우 200만 원 이하가 박물관 종사자에 비하여 높게 나타나고 있어, 미술관이 앞서 살펴본 고용 불안과 보수 수준에서 모두 열악한 상황이라는 점을 확인할 수 있다.

기관 유형별로 보면, 사립 기관의 경우 201만 원~300만 원 수준이 절반 이상 응답하였으나, 국공립 기관 종사자의 경우 300만 원 이상 받는 비율이 사립 기관보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이는 경력 수준이 올라갈수록 호봉제 등의 결과로 공공기관 종사자의 경우 보수가 올라가는 데 반하여 사립 기관은 이와 같은 보상 체계를 갖추지 못한 상황에서 1년 이상~7년 미만의 기간의 종사자가 300만 원 이하의 보수로 근무하고 있는 상황인 것을 알 수 있다.

〈표 4-25〉 박물관·미술관 종사자 보수 수준

(단위: 명, %)

			200만 원 이하	201~300만 원	301~400만 원	401만 원 이상
■ 전체 ■		(1087)	.5	29.3	37.4	32.8
유형	박물관	(746)	.5	29.4	36.6	33.5
	미술관	(341)	.3	29.3	39.3	31.1
국립	1년 미만	(35)	42.9	48.6	8.6	.0
	1년 이상 ~ 3년 미만	(55)	30.9	60.0	7.3	1.8
	3년 이상 ~ 7년 미만	(94)	22.3	52.1	23.4	2.1
	7년 이상	(104)	12.5	23.1	38.5	26.0
공립	1년 미만	(59)	27.1	61.0	8.5	3.4
	1년 이상 ~ 3년 미만	(116)	19.0	56.9	15.5	8.6
	3년 이상 ~ 7년 미만	(106)	13.2	49.1	28.3	9.4
	7년 이상	(134)	2.2	21.6	35.8	40.3
사립	1년 미만	(101)	35.6	64.4	.0	.0
	1년 이상 ~ 3년 미만	(125)	27.2	70.4	2.4	.0
	3년 이상 ~ 7년 미만	(78)	7.7	75.6	14.1	2.6
	7년 이상	(80)	6.3	50.0	23.8	20.0

사립 기관의 7년 이상 근무자의 경우에는 300만 원 이하 수준으로 받는 비율이 50%로 나타나 동일 경력의 국공립 종사자에 비하여 처우가 상당히 낮은 것을 알 수 있다.

이러한 낮은 보수 수준은 급여수준 불만족하다는 응답이 높게 나타나는 것으로 연결이 된다. 특히 1년 이상 7년 미만의 종사자의 급여가 변동 없이 동일한 수준 내에서 지속된다는 지점에서 3년 이상 7년 미만의 종사자의 만족도 평균이 낮게 나타나는 것을 통해 해당 경력자들의 어려운 상황을 유추할 수 있다.

고용 형태에서 살펴본 바와 같이 3년 차 이후 절반 이상의 종사자가 고용 안정이 될 수 있는 기회가 나타나고 동시에 해당 기관에서 주요한 업무를 담당하는 전문 인력으로 적극적으로 활동해야 하는 기간 동안 급여를 통한 보상이 적절히 이뤄지지 못하게 될 경우 직무에 대한 만족과 동기 부여에 있어 어려움이 발생할 가능성이 높다.

〈표 4-26〉 급여수준 만족도

(단위:%)		사례 수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	불만족 (합)	보통	만족 (합)	평균 (단위:점)
전체		(1087)	30.6	34.4	28.1	6.3	.6	65.0	28.1	6.9	2.12
기관 유형	박	(746)	27.7	35.5	29.9	6.4	.4	63.3	29.9	6.8	2.16
	미	(341)	37.0	32.0	24.0	5.9	1.2	68.9	24.0	7.0	2.02
근무 지 유형	국립	(288)	47.2	33.7	16.7	2.1	.3	80.9	16.7	2.4	1.75
	공립	(415)	22.2	33.0	33.5	10.6	.7	55.2	33.5	11.3	2.35
	사립/대학	(384)	27.3	36.5	30.7	4.7	.8	63.8	30.7	5.5	2.15
근무 기간	1년 미만	(195)	27.7	32.8	31.8	7.2	.5	60.5	31.8	7.7	2.20
	1년 이상/3년 미만	(296)	33.1	35.5	25.3	5.1	1.0	68.6	25.3	6.1	2.05
	3년 이상/7년 미만	(278)	41.0	32.7	20.1	5.4	.7	73.7	20.1	6.1	1.92
	7년 이상	(318)	21.1	35.8	35.2	7.5	.3	56.9	35.2	7.9	2.30

희망 보수로는 1년 이상~7년 경력자의 경우 301만 원 이상~400만 원 미만이 가장 높게 나타났으며, 7년 이상 경력자의 다수가 400만 원 이상을 희망 보수로 응답하였다.

나. 승진 여건

최근 3년간 근무 조건 변화에 대한 응답 결과를 살펴보면, 전체 70%까지 별도의 진급 등의 변화가 없었다고 응답하고 있다. 오히려 <표 4-28>에서 보는 바와 같이 급여의 변화는 없었으나 책임소재가 늘었다는 응답이 32%로 가장 높게 나타났으며, 급여의 변화와 책임소재 변화가 없었다는 응답은 21.6%로 급여의 변화가 없었다는 응답이 절반 이상인 것을 알 수 있다. 이러한 상황은 국립 기관 종사자들에게 타 유형의 기관보다 더 많이 나타나고 있음을 알 수 있으며 이러한 상황으로 인하여 급여 수준 만족에서 국립 기관 종사자의 만족도가 가장 낮은 것을 유추할 수 있다.

<표 4-27> 최근 3년간 근무 조건 변화 여부

base: 종사자 전체		사례 수	변화 없음	상위 직급으로 승진하였음	단기 계약직에서 장기 계약직으로 계약형태가 변경됨	계약직에서 정규직으로 전환되었음	직급/직위 하향 조정 등	기타
			%	%	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(1087)	69.5	13.4	6.3	6.0	1.4	3.4
기관 유형	박물관	(746)	71.3	11.8	6.3	6.2	.8	3.6
	미술관	(341)	65.4	17.0	6.5	5.6	2.6	2.9
근무지 유형	국립	(288)	70.8	5.2	12.5	6.9	1.0	3.5
	공립	(415)	69.2	17.3	4.1	5.5	1.0	2.9
	사립/대학	(384)	68.8	15.4	4.2	5.7	2.1	3.9

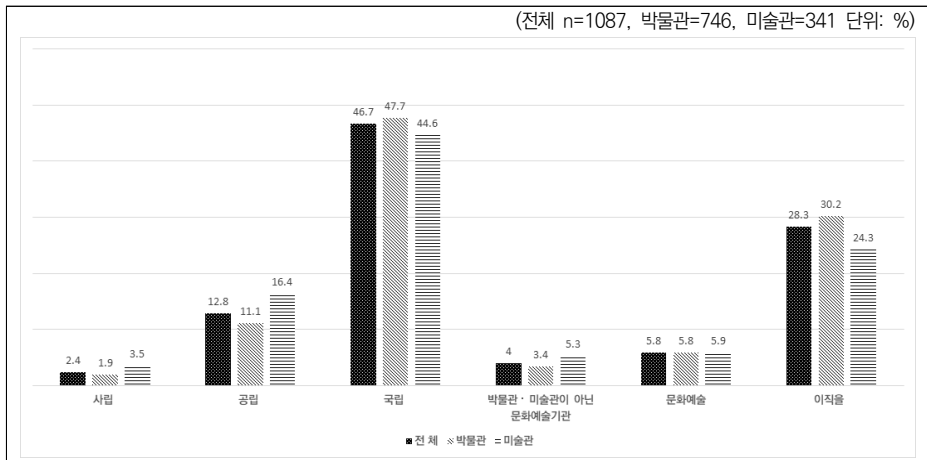
<표 4-28> 최근 3년간 임금과 업무소재 변화 여부

		사례 수	급여 변화는 없었으며, 책임 소재가 늘어남	급여 변화는 없었으며 책임 소재 역시도 변화 없었음	급여가 증가하였으 며 책임 소재의 변화가 없음	급여가 증가하였으 며 책임 소재가 늘어남	급여가 감소하였고, 책임 소재가 늘어남	급여가 감소하였고 책임 소재는 변화가 없음
			%	%	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(1087)	32.0	21.6	11.8	27.9	4.0	2.7
기관 유형	박물관	(746)	30.8	20.6	13.1	28.8	4.0	2.5
	미술관	(341)	34.6	23.8	8.8	25.8	4.1	2.9
근무지 유형	국립	(288)	40.3	22.6	9.0	20.1	4.9	3.1
	공립	(415)	30.1	21.9	12.8	29.6	3.6	1.9
	사립/대학	(384)	27.9	20.6	12.8	31.8	3.9	3.1

다. 이직 의향

보수와 승진 등 직무 보상에 대한 만족도가 높지 않은 가운데 이직을 고민하고 있다는 의견이 전체 응답자의 70% 이상으로 나타나고 있다. 다만 이직을 목표로 하는 기관이 국립 박물관·미술관 또는 공립 박물관·미술관으로 박물관·미술관 전문 인력으로서의 직무 변화를 의미하는 것은 아님을 알 수 있다.

[그림 4-20] 이직희망 여부와 이직 희망 기관



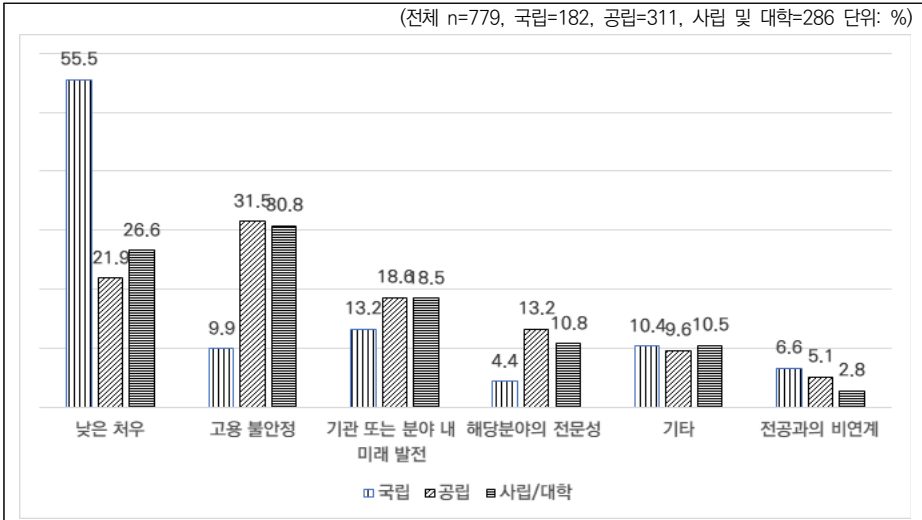
이직 희망의 이유에 대하여 낮은 처우(31.5%)와 고용불안정(26.2%)에 대하여 응답이 높았다. 해당 이유에 대하여 근무 기간 연령대에 따라 응답률이 다르게 나타나는 것을 알 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 3년 이하의 경력을 지닌 인력의 경우 고용 불안정이 가장 큰 이유로 나타나고 있으나, 3년 이상의 경우 낮은 처우가 더 높게 나타남을 알 수 있으며, 기관 또는 미래발전 가능성이 처우와 고용 불안정보다 더 중요한 것으로 나타났다.

연령대별로는 20대를 제외하고 30대 이상은 낮은 처우가 가장 큰 이유라고 보고 있으나, 40대 이후부터는 낮은 처우와 미래 발전 가능성 희박을 주요한 이유로 들고 있는 것을 알 수 있다.

기관별로는 고용불안정이 높은 미술관 종사자들은 고용불안정이 가장 큰 원인으로 꼽는 반면, 박물관 종사자들은 낮은 처우를 가장 큰 원인으로 꼽고 있음을 알 수 있어, 박물관과 미술관 종사자 간의 차이를 알 수 있다. 세부 기관 유형별로 장기 근속자가 많은

국립 기관의 경우 낮은 처우나 고용 미래 가능성에 대한 응답이 높게 나타나고 있으며, 공립과 사립 및 대학 기관의 경우 고용 불안정과 낮은 처우 등의 응답이 높게 나타남을 알 수 있다.

[그림 4-21] 이직을 희망하는 이유



5. 박물관·미술관 전문인력 훈련

종사자들에게 직무 관련 교육 및 훈련을 받은 경험이 있는지 여부를 확인한 결과, 전체의 63%가 교육 및 훈련을 받은 경험이 있다고 응답했다. 사립 및 대학 기관 종사자의 경우 국공립 기관의 종사자 대비 교육 경험이 있다는 응답이 월등히 높게 나타났다.

종사자들은 연평균 3.8회 교육을 받았다고 응답하였으며, 기관별로 교육 횟수의 차이는 크지 않은 것을 알 수 있다.

〈표 4-29〉 박물관 및 미술관 교육 및 훈련 경험 여부

base: 종사자 전체		사례 수	있다	없다
			%	%
■ 전 체 ■		(1087)	63.2	36.8
기관 유형	박물관	(746)	62.5	37.5
	미술관	(341)	64.8	35.2
근무지 유형	국립	(288)	56.6	43.4
	공립	(415)	57.6	42.4
	사립/대학	(384)	74.2	25.8

수강했던 교육 및 훈련 운영주체에 대한 질문에 대하여 협회에서 운영하는 교육 및 훈련 경험 비율이 가장 높게 나타났다(49.2%). 다음으로 중앙 및 지자체 공공기관에서 제공하는 프로그램 수강 경험(43.4%), 소속기관에서 진행하는 프로그램(41.5%) 경험도 높게 나타났다. 기관별로 차이가 나타났는데, 국립기관은 소속기관에서 실시하는 프로그램 경험이 가장 높게 나타났으며, 사립 및 대학기관은 협회에서 운영하는 프로그램 경험이 높게 나타났다. 공립기관의 경우 중앙 또는 지자체공공기관 강의 경험이 가장 높게 나타났다. 이는 중앙기관인 국립기관에서 진행하는 강의라고 볼 때, 국공립의 경우 국공립 기관에서 진행하는 교육 및 훈련 경험이 높은 것을 알 수 있다.

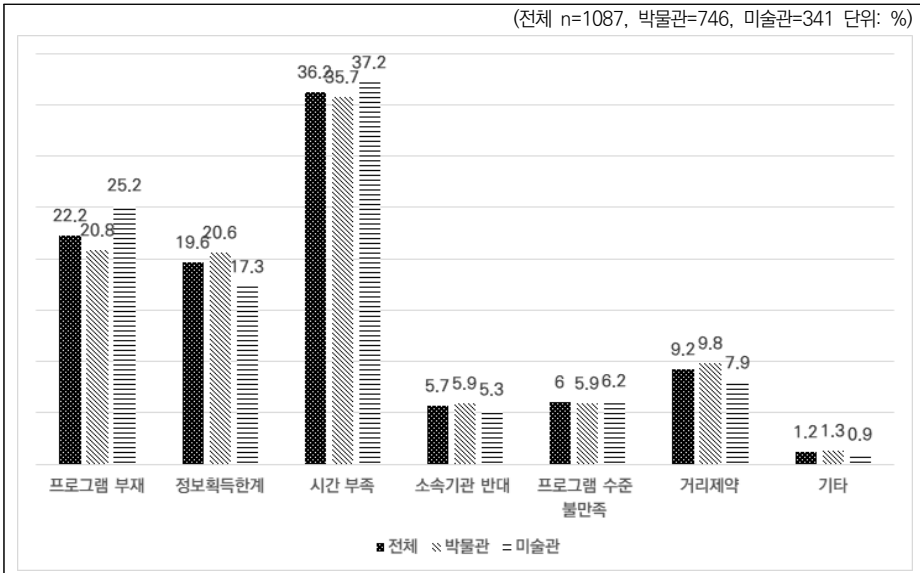
〈표 4-30〉 수강했던 교육 및 훈련의 운영주체

base: 문21의 1번 응답자만		사례 수	협회	중앙 및 지방 공공 기관	소속 기관	대학(원) 학위 과정	비학위 과정 온라인	민간 기관	학습 모임	대학 부설 기관
전 체		(687)	49.2	43.4	41.5	14.4	14.0	7.6	4.5	2.9
기관 유형	박물관	(466)	53.0	41.8	39.3	12.7	13.7	7.3	4.3	2.6
	미술관	(221)	41.2	46.6	46.2	18.1	14.5	8.1	5.0	3.6
근무지 유형	국립	(163)	17.8	38.0	71.2	16.0	12.3	7.4	6.1	1.8
	공립	(239)	40.6	61.9	41.8	15.1	15.1	9.6	5.9	3.3
	사립/대학	(285)	74.4	30.9	24.2	13.0	14.0	6.0	2.5	3.2

수강한 교육 및 훈련이 업무에 어느 정도 도움이 되었는지에 대하여 사립 및 대학 기관 소속 종사자들이 느끼는 만족도가 가장 높게 나타나는 것을 알 수 있다(3.79점). 공립 기관의 경우 3.68점 국립기관의 만족도(3.48점)가 가장 낮게 나타났다.

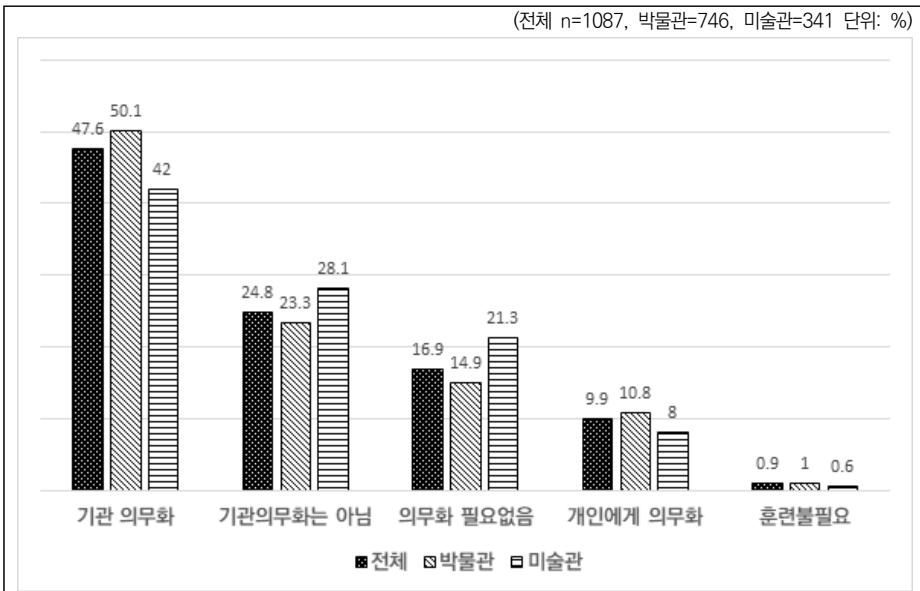
교육 및 훈련을 받기 어려운 이유에 대하여 ‘교육 및 훈련을 위한 시간을 내기 어렵다’(36.2%)로 가장 높게 나왔으며, 다음으로 ‘관련 프로그램이 없다’는 응답이 높게 나타났다.(22.2%). 또한 ‘교육 및 훈련에 대한 정보를 얻기 어렵다는 의견’이 그다음으로 나타났다. 국공립 기관 종사자의 경우 시간 부족 이유 다음으로 ‘관련 교육 프로그램이 없기 때문’이라는 응답이 높게 나타났으며, 사립 및 대학기관 종사자의 경우 ‘프로그램에 대한 정보를 얻기 어렵다는 응답’이 더 높게 나타났다. 사립 및 대학 기관 종사자의 경우 거리상의 이유로 장소 방문이 어렵다는 응답도 타 기관 종사자대비 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

[그림 4-22] 교육 및 훈련과정 수강이 어려운 이유



교육 및 훈련프로그램 운영에 있어 기관에 의무화해야 한다는 의견이 가장 높게 나타났다(47.6%), 기관의무화는 아니라는 의견이 24.8%, 의무화가 필요 없다는 의견이 16.9%로 나타났다.

[그림 4-23] 교육 및 훈련 프로그램 운영 의무화 여부



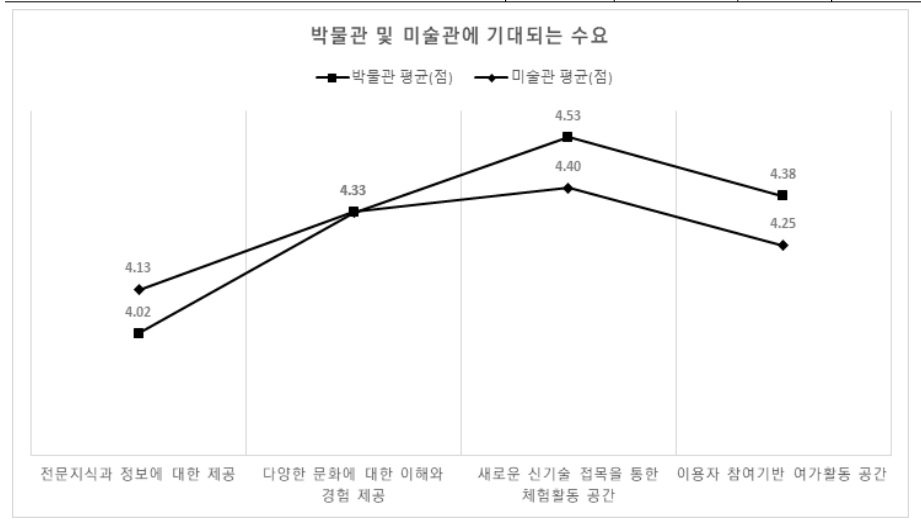
6. 박물관·미술관 전문인력 직업 활동 전망

가. 코로나 19 이후 박물관·미술관에 대한 사회적 수요 변화

현장 종사자들은 코로나 19 이후의 가장 두드러진 박물관·미술관에 대한 수요는 ‘신기술 접목을 통한 체험활동 공간’으로서의 요구라고 보고 있는 것으로 나타났다. 기존의 박물관·미술관에서 기대되는 ‘전문지식과 정보에 대한 제공’은 상대적으로 감소하였으며, ‘다양한 문화에 대한 이해와 경험제공’, ‘이용자 참여기반 여가활동 공간’으로서의 수요는 증가하는 것으로 보고 있음을 알 수 있다. 상대적으로 박물관 종사자들은 ‘신기술 접목을 통한 체험활동 공간’ 수요가 크다고 느끼고 있으며, ‘전문 지식과 정보에 대한 제공’은 감소하고 있다고 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 4-31〉 코로나 19 이후 박물관·미술관에 대한 사회적 수요 변화

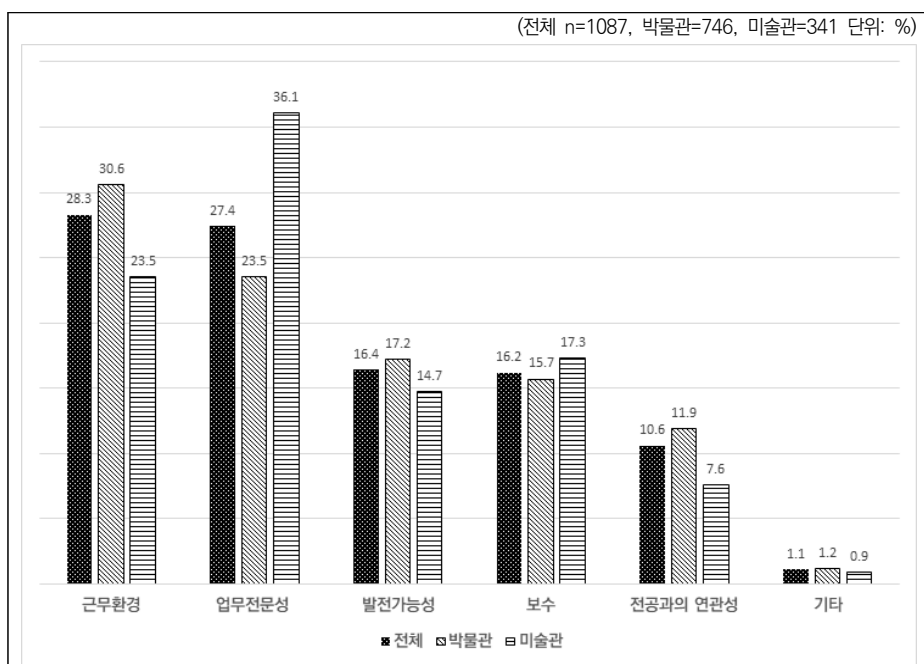
	감소(합)	변화없음	증가(합)	평균(점)
전문지식과 정보에 대한 제공	5.9	23.6	70.5	4.05
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	3.1	13.5	83.4	4.33
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	1.7	9.0	89.3	4.49
이용자 참여기반 여가활동 공간	3.0	12.6	84.4	4.34



나. 직업 활동에서 우선시하는 요소

박물관·미술관 직업 활동을 하면서 앞으로 중요시하는 요소에 대한 질문에 대하여 근무 환경과 업무 전문성이 중요하다는 응답이 가장 많이 나타났다.

[그림 4-24] 앞으로 직업활동에서 우선시하는 요소



기관별로 국공립 미술관 종사자의 경우 업무 전문성에 대한 중요성을 높게 보는 것으로 나타났다. 반면 국공립 박물관을 비롯하여 사립·대학 박물관과 미술관 종사자의 경우 근무 환경을 중요시하는 것으로 나타났다. 타 기관들에 비하여 국립 박물관과 미술관에서는 보수에 대한 중요성도 높게 보고 있어, 고용안정과 전문성의 발현이 상대적으로 나은 상황인 국립기관에서는 보수 역시 직업 활동의 만족으로 높이는 요소로 작용함을 알 수 있다.

근무 분야에서 학예인력과 전문 인력의 경우 전문성을 중요시하고 있으며, 30대 이상의 종사자의 경우 전문성에 대한 중요성을 높게 보고 있음을 확인할 수 있다.

다. 박물관·미술관에서의 신규 직무별 필요도

박물관·미술관에서 디지털 전환 등 사회문화적 변화에 따라 새롭게 나타나는 직무와 관련하여 선행 연구에 기초하여 박물관·미술관 전문 인력 신규 직무로 나타나고 있는 직무들에 대하여 필요도에 대한 질문한 결과는 다음 <표 4-32>와 같다.

우선 현재 가장 필요가 높은 직무는 시각 이미지 및 저작권 관리자(3.96)로 나타났으며, 다음으로는 디지털 컬렉션 큐레이터(3.85점), 디지털 인터랙티브 경험 개발자(3.73점), 접근성 및 다양성 매니저(3.73점)로 나타났다. SNS를 비롯하여 메타버스 등 새로운 가상공간에서의 다양한 활동을 조정하는 온라인 커뮤니티 매니저에 대한 필요성이 타 직무에 비하여 가장 낮게 나타났다(3.43점).

<표 4-32> 신규 직무별 필요도

	불필요(합)	보통	필요(합)	평균(점)
	%	%	%	
디지털 전략 매니저	12.4	24.2	63.4	3.69
디지털 인터랙티브 경험 개발자	10.9	25.1	63.9	3.73
디지털 컬렉션 큐레이터	9.5	19.4	71.1	3.85
온라인 커뮤니티 매니저	20.0	29.3	50.7	3.43
접근성 및 다양성 매니저	12.1	26.3	61.5	3.72
관람객 분석가	13.3	28.9	57.8	3.63
시각 이미지 및 저작권 관리자	6.3	21.6	72.1	3.96

박물관과 미술관 모두 신규 직무별 필요도가 동일하게 나타났는데, 평균 점수로 봤을 때 디지털과 관련한 다양한 직무에 대하여 박물관에 비하여 미술관에서 필요를 높게 체감하는 것을 알 수 있다. 필요도 평균을 점수로 환산해 본 결과 미술관에서는 해당 신규 직무의 필요도가 평균 3.8점인 반면, 박물관의 경우 해당 직무들에 대한 필요도가 5점 만점 3.69점으로 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 특히 시각 이미지 및 저작권 관리와 관련하여 미술관 종사자들은 4.13점으로 해당 직무가 매우 필요하다고 보고 있는 것으로 나타났다.

제4절 박물관·미술관 예비인력 대상 제도 인식 분석

1. 박물관·미술관 예비인력의 자격증 보유 현황

박물관·미술관 예비인력 중 학예사 자격증 보유 현황을 성별, 연령별, 근무기관, 학력별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 성별 비율은 여자가 86.9%, 남자가 13.1%로 여자가 6.6배 정도 높았다. 연령별로는 20~29세가 61.1%로 가장 많았고, 20~29세+30~39세의 비중이 전체 88.9%에 달하였다. 근무기관별로는 박물관 근무자 비율이 52.8%로 가장 많았으며, 미술관은 19.4%로 나타났다. 학력별로는 석사 재학자가 30.6%로 가장 많았으며, 석사 재학+석사 졸업+박사과정 이상의 비중은 전체 86.2%로 나타났다.

〈표 4-33〉 성별 자격증 보유 비율

구분		전체	자격증소지 여부	
			예	아니요
		%	%	%
■ 전 체 ■		100.0	%	%
성별	남	13.1	13.9	12.9
	여	86.9	86.1	87.1
연령별	20~29세	78.3	61.1	82.7
	30~39세	17.1	27.8	14.4
	40~49세	1.1	2.8	0.7
	50~59세	1.7	5.6	0.7
	60세 이상	1.7	2.8	1.4
근무여부	박물관	30.9	52.8	25.2
	미술관	14.3	19.4	12.9
	그 외 기관	13.1	13.9	12.9
	근무 안함	41.7	13.9	48.9
학력별	전문(초대)졸	1.1	2.8	0.7
	대학 재학	28.0	5.6	33.8
	대졸	23.4	25.0	23.0
	석사 재학	28.0	30.6	27.3
	석사 졸업	17.1	27.8	14.4
	박사과정 이상	2.3	27.8	0.7

사례 수: 175명(남 36명, 139명)

2. 박물관·미술관 예비인력의 활동 희망

박물관·미술관 예비인력의 대부분(전체 94.9%)은 박물관·미술관에서 활동하기를 희망하는 것으로 나타났다.

박물관·미술관 예비인력이 가장 희망하는 근무지는 국립박물관(44.0%)으로 나타났으며, 국립미술관(15.7%)과 공립미술관(14.05%)이 그 뒤를 이었다. 또한 가장 희망하는 업무 영역은 '전시기획영역'이 45.8%로 나타났으며, '교육영역'이 28.3%로 그 뒤를 이었으며, 가장 희망하지 않은 영역(기타 제외)은 '보존관리영역' 1.8%, '기록영역' 2.4% 순으로 나타났다. 반면, 박물관·미술관 예비인력 중 학예사 자격증을 보유한 자들이 가장 희망하는 업무 영역은 '교육영역'이 42.9%로 나타났고, '전시기획영역(28.6%)'과 '유물, 미술품 연구 영역(20.0%)'이 그 뒤를 이었다.

〈표 4-34〉 가장 희망하는 업무 영역

구분		사례 수	전시 기획 영역	교육 영역	유물, 미술품 연구 영역	경영 및 운영	기록 영역	보존 관리 영역	기타
		명	%	%	%	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(175)	45.8	28.3	15.1	5.4	2.4	1.8	1.2
자격증 소지 여부	예	36	28.6	42.9	20.0	5.7	0.0	2.9	0.0
	아니요	139	50.4	24.4	13.7	5.3	3.1	1.5	1.5

〈표 4-35〉 가장 희망하는 근무지

구분	전체	자격증소지 여부	
		예	아니요
	명	%	%
■ 전 체 ■	(166)	(35)	(131)
국립박물관(예. 국립중앙박물관, 대한민국역사박물관 등)	44.0	28.6	48.1
국립미술관 (예. 국립현대미술관)	15.7	14.3	16.0
공립박물관(예. 경기도박물관, 서울역사박물관 등)	14.5	25.7	11.5
공립미술관(예. 경기도미술관, 전북도립미술관 등)	7.2	14.3	5.3
사립박물관(예. 가회문화박물관, 디자인코리아뮤지엄 등)	6.0	14.3	3.8
사립미술관(예. 사비나미술관, 해든뮤지움 등)	5.4	2.9	6.1
관련 단체 소속 및 독립큐레이터(예. 한국박물관교육학회, 한국큐레이터협회 등)	3.6	0.0	4.6
대안공간 등 관련 기관(예. 대안공간풀, 국가기록원, 김경미술품보존연구소 등)	1.8	0.0	2.3
대학박물관(예. 서울대학교박물관, 한림대학교박물관 등)	1.2	0.0	1.5
대학미술관(예. 숙명여대문신미술관, 경성대학교미술관 등)	0.6	0.0	0.8

한편, 박물관·미술관 예비인력 중 박물관·미술관 분야에 취업을 원하지 않는 이유는 놀랍게도 ‘적성에 맞지 않아서’라는 응답이 44.0%로 가장 높게 나타났으며, 이런 경향은 학예사 자격증을 소지하지 않은 그룹에서 더 높게 나타났다. 한편, 학예사 자격증을 소지한 그룹에서는 ‘보수가 충분하지 않아서’라는 응답이 100%로 나타났다. 또한, 향후 직업 활동에서 가장 우선시하는 요소는 근무환경(32.6%), 업무의 전문성(22.9%) 순서로 나타났다.

〈표 4-36〉 박물관·미술관 분야에 취업을 원하지 않는 이유

구분	사례 수	적성에 맞지 않아서	보수가 충분하지 않아서	복지 혹은 근무조건이 열악해서	비전이 없어서	일 자리를 찾기 어려워서
		명	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(166)	44.0	15.7	14.5	7.2	6.0
자격증 소지여부	예	36	0.0	100.0	0.0	0.0
	아니요	139	37.5	25.0	12.5	12.5

〈표 4-37〉 향후 직업 활동에서 가장 우선시하는 요소

구분	사례 수	근무환경	업무의 전문성	발전가능성	전공과의 연관성	보수
		명	%	%	%	%
■ 전 체 ■	(175)	32.6	22.9	18.3	14.3	12.0
자격증 소지여부	예	36	33.3	25.0	19.4	8.3
	아니요	139	32.4	22.3	18.0	15.8

3. 박물관·미술관 관련 전문자격증에 대한 수요

박물관·미술관 예비인력의 관련 전문자격증 소지 여부를 확인한 결과, 전체 20.6%는 자격증을 소지하고 있었으며, 나머지 79.4% 그렇지 않은 것으로 확인되었다.

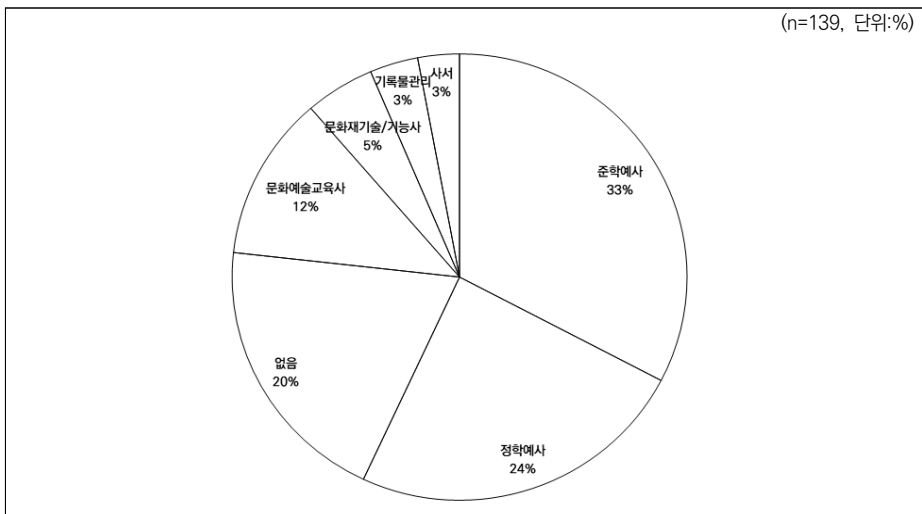
박물관·미술관 예비인력 중 학예사자격증을 소지한 자들은 대체로 ‘학위 취득 및 경력 인정(47.2%)’, ‘자격시험(38.9%)’ 등의 과정을 통해서 취득하고 있었으며, 일부 그룹(30~39세의 30%, 미술관 근무자의 30%, 박사과정 이상의 33.3%)의 경우 ‘재직경력 인정’을 통해 취득했다는 비율이 적지 않았다. 또한, 이들 중 75%에 해당되는 자들은 자격증이 업무에 도움에 된다고 응답하였으며, 이러한 경향은 학력이 높아질수록 낮아지는 것으로 확인되었다.

〈표 4-38〉 자격증 취득 방식

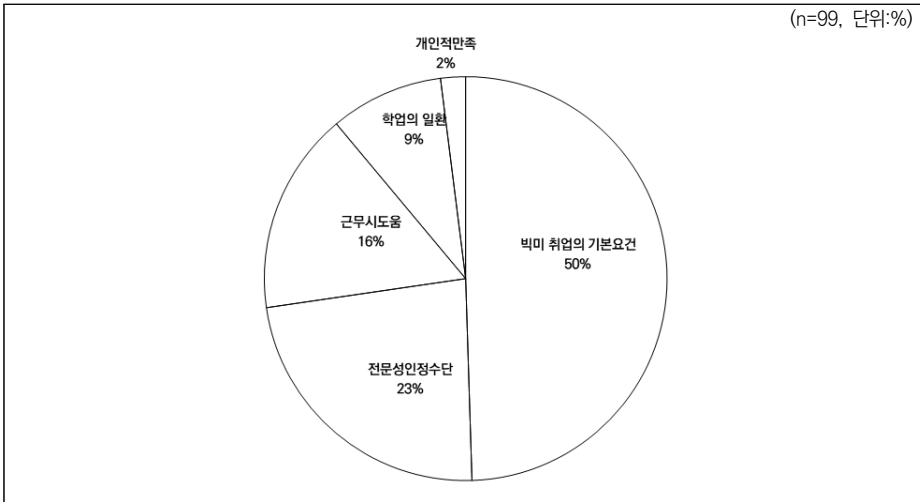
구분		사례 수	학위 취득 및 경력 인정	자격시험	재직경력 인정	전문교육원 과정 이수
		명	%	%	%	%
■ 전 체 ■		(36)	47.2	38.9	8.3	5.6
성별	남	(5)	60.0	40.0	0.0	0.0
	여	(31)	45.2	38.7	9.7	6.5
연령별	20~29세	(22)	50.0	45.5	0.0	4.5
	30~39세	(10)	40.0	20.0	30.0	10.0
	40세 이상	(4)	50.0	50.0	0.0	0.0
학력별	전문(초대)졸	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0
	대학 재학	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0
	대졸	(9)	44.4	33.3	11.1	11.1
	석사 재학	(11)	45.5	45.5	9.1	0.0
	석사 졸업	(10)	70.0	20.0	0.0	10.0
	박사과정 이상	(3)	33.3	33.3	33.3	0.0

박물관·미술관 예비인력이 그동안 취득하고자 시도해 본 적이 있거나 현재 계획 중인 자격증은 준학예사(47.5%), 학예사(35.3%), 문화예술교육사(17.3%), 문화재수리기술자(7.2%) 등 순으로 나타났다. 이와 같은 자격증에 대한 관심과 도전은 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 낮아지는 경향이 있는 것으로 확인된다. 또한, 자격증 취득을 위해 노력하는 이유로는 ‘박물관·미술관 취직의 전제조건이어서’(49.5%)로 가장 높았다.

[그림 4-25] 취득하고자 시도해본 적이 있거나 계획 중인 자격증 종류



[그림 4-26] 자격증 취득을 시도/계획하는 이유



한편, 박물관·미술관 예비인력 중 자격증이 필요하지 않다고 생각하는 자들의 이유는 ‘자격증에 대한 정보가 부족해서(32.5%)’, ‘학업과 연계되지 않아서(22.5%)’, ‘취업에 도움이 되지 않아서(15.0%)’, ‘자격증 취득이 경제적으로 부담되어서(12.5%)’ 등의 순서로 나타났다.

4. 박물관·미술관 전문인력 지원 사업에 대한 참여 의향

박물관·미술관 예비인력 중 전문인력 지원 사업 제도를 경험한 비율은 25.1%이며, 그렇지 않은 비율은 74.9%로 나타났다. 연령별로는 30대가 경험 비율이 46.7%로 가장 높았으며, 학예자격증 소지자의 50.0%가 참여하였으며, 학력별로는 전문(초대)졸업자 및 박사과정 이상 그룹에서 50% 이상 경험한 것으로 확인되었다.

〈표 4-39〉 전문인력지원사업제도 경험 여부

		사례 수	예	아니요
		명	%	%
■ 전 체 □		(175)	25.1	74.9
연령별	20~29세	(137)	19.7	80.3
	30~39세	(30)	46.7	53.3
	40세 이상	(8)	37.5	62.5

박물관·미술관 예비인력이 생각하는 전문인력지원사업제도의 문제점 및 개선사항으로
 보는 각각 ‘지원사업이 박물관 미술관의 고용확대로 연결되지 않음(56.8%)’과 ‘고용 안정화를 위해 인건비 등의 부가적 지원 확대(63.6%)’가 가장 높게 나타났다.

〈표 4-40〉 전문인력지원사업제도의 문제점

구분	전체	자격증소지여부	
		예	아니요
	명	%	%
■ 전 체 ■	(44)	(18)	(26)
지원사업이 박물관 미술관의 고용확대로 연결되지 않음	56.8	61.1	53.8
지원 대상 기관이 한정되어 있음	31.8	22.2	38.5
지원금의 박물관 자율부담 부분이 거의 이행되지 않음	22.7	33.3	15.4
인력배치기관의 환경문제로 전문영역에서 활동이 담보되지 않음	18.2	22.2	15.4
정보가 많이 알려져 있지 않으며 정보를 찾기 어려움	11.4	5.6	15.4
지원사업이 예비인력에게 직업탐색과 기회제공을 하는 역할을 다하지 못함	9.1	11.1	7.7

〈표 4-41〉 전문인력지원사업제도의 개선 필요 사항

구분	전체	자격증소지여부	
		예	아니요
	명	%	%
■ 전 체 ■	(44)	(18)	(26)
고용 안정화를 위해 인건비 등의 부가적 지원 확대	63.6	66.7	61.5
전문인력의 전문활동진흥을 위한 연구·전시·학예·교육 활동 지원	45.5	44.4	46.2
인력배치기관의 전문적 인력운동을 위한 교육 및 인식 제고	38.6	44.4	34.6
자격취득자 대상 교육·연수 지원 사업 강화	29.5	22.2	34.6
자격증 취득자의 취업에 혜택 부여	25.0	11.1	34.6
기타	2.3	0.0	3.8

박물관·미술관 예비인력의 향후 전문인력 지원 사업에 참여 의향은 88.6%였으며, 그렇지 않겠다는 의견은 11.4%로 나타났다. 전문인력 지원 사업에 참여하지 않겠다고 응답한 표본은 20개로 소수였다. 불참 이유는 ‘인력지원 사업보다 취업준비 효과적’이기 때문이라는 의견이 전체 65% 가장 높았다. 그 밖에도 ‘전문인력지원사업기회가 너무 적음(10%)’, ‘전문인력지원사업 전문성에 도움 안됨(5%)’, ‘개인적인 만족을 위해서(2%)’ 등의 이유도 있었다.

제5절 분석 결과 및 시사점

1. 고숙련 유지형의 특징과 직무 전문성에 높은 인식

가. 종사자의 특징과 전문성에 대한 인식

「2019 한국의 직업정보」에 따르면, 학예사(큐레이터)는 직업군별 지식 중요도에서 인문지식 중요도 평균점수가 높은 상위 10개 직업 중 하나로 영화시나리오작가(3.69), 문화재감정사(3.52), 학예사(3.52)로 나타나고 있다. 조사 결과에서도 박물관·미술관 전문인력의 학력 수준은 석사 이상으로 높은 수준으로 나타나고 있으며, 해당 학력은 보통 입직 단계에서 가지고 있는 것을 알 수 있다.

종사자 대상으로 이직 의향에 대하여 질문한 결과 이직 의향이 없다는 응답이 약 30%로 나타나고 있으며, 이직 의향이 있더라도 같은 분야 국립기관으로의 이직의향이 높게 나타나고 있는 것을 통하여 직업군의 특징에서 고숙련 유지형⁸³⁾의 특징을 보인다고 할 수 있다.

입직 시 본인이 전공한 분야를 통해서 현재의 전문성이 확보된다고 보고 있는 것을 통하여 높은 학력 수준을 통해 본인의 전문성이 유지된다고 보는 경향이 있음을 알 수 있다. 종사자의 경력 기간이 길수록 전문성에 대한 인식이 높은 결과와 함께 전문성을 얻은 경로에 대한 2순위 응답으로 ‘오랜 경력 축적의 결과’라는 점을 통하여 현재 직업 또는 직무 유지를 통하여 전문성이 높아진다고 보는 경향이 있음을 알 수 있다. 동시에 학예전문인력의 경우 타 분야 인력 대비 수행하고 있는 직무가 전문성이 높다고 보고 있으며 ‘전문인력’으로서의 인식이 높은 것을 알 수 있다.

83) 유현주 외(2021)에 따르면 청년층에서 나타나는 고숙련 집단의 경우, 입직 시 최초 학력이 대학 및 대학원 이상의 학력이며 생애 경험 직업 수가 적은 것으로 나타났다. 고숙련 집단의 경우 숙련이 하향되는 경우보다는 유지되는 경우가 대부분으로 나타났다

나. 전문인력 직무에 대한 인식

전문인력으로서 직무에 대하여 운영자의 경우 박물관·미술관의 전문 기능 수행에 따른 직무 전문화라고 보는 비율이 높은 것을 알 수 있다. ‘타 직무 대비 높은 전문성이 요구되기 때문’이라는 응답에 대한 응답비율이 높지 않은 것에 비교하였을 때, 운영자의 경우 직무 수행에 있어 개인의 전문성보다는 박물관·미술관 전문화된 직무에 대한 인식이 높은 것을 알 수 있다.

종사자의 경우 박물관과 미술관 종사자 간 전문인력 직무의 범위에 대하여 선행연구에서 제시된 대부분의 직무에 대하여 전문인력의 직무로 보고 있는 것을 확인하였다. 반면 박물관과 미술관에서 전문 직무에 대한 인식 차이가 나타나는 영역은 ‘유물 등록 및 관리’ 영역이었다. 해당 영역에 대하여 박물관에서는 해당 직무의 전문성을 높게 보는 반면 상대적으로 미술관에서는 ‘유물 등록’보다는 ‘아카이브’영역을 보다 높게 보는 것을 알 수 있다.

제시된 직무 중 행정 및 시설관리, 전시설명 등에 대한 응답은 낮아 해당 직무는 전문인력 직무로 보지 않는 것을 알 수 있다. 사립기관에서는 전시설명 영역 역시 전문인력 직무라고 보는 인식이 국공립 기관 대비 높게 나타나는 특징을 보였다.

2. 신규 진입인력의 불안정한 고용과 경력직의 낮은 처우

가. 신규 인력 진입이 어려운 운영 구조

전문인력의 경우 기관별로 정규직원의 형태로 고용하고 있다는 응답이 높게 나타났다. 반면 최근 3년간 신규고용이 평균 1~2명으로 나타나고 있는 상황은, 전문인력으로의 신규진입이 어려운 상황인 것을 유추할 수 있다. 동시에 기관의 운영 차원에서도 추가적으로 인원을 확보하지 못한 상황에서 운영하는 부담을 가질 수밖에 없는 상황일 수 있다. 신규 직무 등과 관련하여 국공립의 경우 계약직으로 선발하거나, 인건비의 한계로 인하여 기존 직무 담당자들에게 업무를 배정하는 방식으로 이뤄지는 상황 역시 신규 진입이 어려운 것을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

사립기관의 경우 자체 인건비만으로 인력으로 고용하지 않고 있음이 설문 결과를 통해서 나타났다. 이는 선행 연구에서도 나타난 바와 같이 정부의 인력지원사업이 정책사업 목표와는 달리 사립기관의 운영비 보조의 목적으로 활용되고 있다는 점을 증명하는 결과로 볼 수 있다.

나. 장기간의 불안정한 고용 형태와 저임금 상황

종사자들의 경우 응답자 2명 중 1명꼴로 계약직 및 단기계약직 고용형태를 경험했다고 응답하였다. 상대적으로 인턴과 무급 자원봉사 활동의 경험 응답이 적은 것을 통하여, 대부분의 종사자가 입직 단기계약 및 계약직 형태로 시작되는 것을 알 수 있다.

기관 유형별로 현재 종사자들의 고용형태 차이가 나타났는데, 국립의 경우 정규직과 무기계약직 형태의 종사자가 90% 이상인 반면, 공립기관의 경우 정년이 보장되는 고용형태의 종사자가 50%대, 사립기관의 경우 계약 고용형태의 비율이 높은 것을 통하여 입직 시 경험한 고용형태가 유지되는 경우가 적지 않은 것을 알 수 있다.

20대 종사자의 경우 고용 불안정을 가장 큰 어려움으로 보고 있는데, 박물관·미술관 분야에서 30대 역시 고용 불안정에 대한 어려움이 높은 것을 알 수 있으며, 40대에 이르러 상대적으로 고용 불안정에 대한 어려움보다는 근무환경(보수, 승진 등)에 대한 어려움을 토로하는 것을 알 수 있다.

기관별로 보면 박물관에 비하여 미술관은 모든 유형의 기관에서 계약직의 비율이 높게 나타나고 있다. 경력별로 봤을 때 3년 이상 경력군에서부터 정규직 비율이 높아지는 것을 알 수 있는데, 미술관의 경우 박물관 종사자에 비하여 3년 이상 경력군에서도 계약직 형태가 높은 것을 통하여 미술관 종사자의 불안정한 고용 상태의 유지와 존속이 오랜 기간 동안 이어지는 환경인 것을 유추할 수 있다.

평균적으로 1년 이상~7년 미만 종사자가 300만 원 이하의 보수를 받고 있는 것으로 나타났으며, 7년 이상 종사자 중에서도 400만 원대 보수를 받는 것은 국공립 기관 종사자가 다수인 것으로 나타났다. 앞서서 전문성에 대한 인식 결과에서 경력 대비 숙련도 및 전문성이 높아진다고 보는 특징을 지닌다고 하였는데 숙련도나 전문성에 비하여 보수가 경력 기간 대비 차이가 크지 않는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 정규직으로서의 근무하더라도 보수에 대한 만족도는 낮은 것으로 이어짐을 알 수 있다.

최근 3년간의 승진 등의 직급 변화도 크지 않으며, 오히려 동일 직급에서 직무에 대한 증가를 경험했다는 응답도 높게 나타나고 있다. 이는 앞서 신규 고용이 쉽게 이뤄지지 않는 상황과 연결 지어 볼 때, 박물관·미술관의 근무 환경은 신규 진입은 쉽지 않고, 진입 이후에도 보상 체계에 대한 기대를 갖기 어려운 상황인 것을 알 수 있다. 이

이러한 상황에도 불구하고 이직의사가 없거나 이직을 하더라도 동일한 분야(박물관·미술관)로의 수평적 이동에 대한 응답이 90% 이상 나타나는 것을 통하여 창조산업 종사자의 선행 연구(Ross, 2008)에서 지적한 ‘직업적 인정을 얻기 위해 저임금을 감내하며, 자기 착취적 자율성과 노동 유연성을 감내해야 한다는 인식’과 유사하게 박물관·미술관 전문인력의 인식이 나타나는 것을 알 수 있다(손송이, 2023:83, Ross, 2008 재인용).

국공립의 경우, 보수에 대한 사항이 연구직렬 공무원 체계 내에서 이뤄지고 있어 전문성을 근거로 보수 체계의 개선을 기대하기는 현실적으로 어려운 상황이다. 또한 승진 역시 학예연구직렬이 승진하는 것은 소수의 인원만으로 구성된 동일 직렬 내에서 이뤄지기 때문에 쉽지 않은 상황이며, 이러한 상황은 지방직 공무원의 경우 더욱 심각한 상황이다⁸⁴⁾. 사립기관 종사자의 경우 소규모 인원이 고용된 상황에서 승진 등의 조직 구조의 문제보다는 고용불안정, 보수여건 등이 열악한 것으로 나타났다.

종사자들이 직업 활동에서 중요하게 여기는 요소에 대하여 업무의 전문성보다 ‘근무 환경’을 더 높은 비율로 꼽고 있는 결과를 통해 현재 박물관·미술관 전문인력의 근무환경의 열악함을 다시 한번 확인할 수 있다.

3. 학예사 자격에 대한 종사자 서로 다른 입장 차이

〈박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)〉을 위한 사전 연구로서 진행된 「박물관 및 미술관 종합발전 계획 수립연구(2019~2023)」(문화체육관광부, 2018)에서는 자격제도 운영을 정책의 주요 이슈로 삼아 관련한 종사자 의견조사를 진행하였으며, 개선이 필요하다는 응답이 전체 응답자의 90%로 나타났으며, 그 이유는 ‘자격제도가 실제 채용과 연동되지 않아서’ ‘경력인정대상의 전문성이나 현실성의 문제로 인하여’라는 응답이 가장 높았다.

84) 지자체 연구직 학예사 간담회 결과(2023. 8.)

본 연구를 통해 2023년 6월 기준으로 동일한 질문에 대하여 종사자들은 절반 이상(56%) 학예사 자격증을 보유하는 상황에서 전체 응답자의 제도의 한계에 대하여 2018년도에 진행한 응답과 동일하게 응답을 하였다.

가. 자격제도 실제 채용연동 여부

‘자격제도의 실제 채용연동 여부’와 관련하여 살펴보자. 운영자 대상 응답 결과 <표 4-23>에서도 국립박물관에서 학예사 자격증을 고용조건으로 보지 않는다는 비율이 가장 높게 나타나고 있으며, 종사자 대상 학예사 자격증의 실제 업무 도움 여부에 대한 질문에 대하여 국립기관의 응답이 타 기관 응답에 비하여 높게 나타나고 있다(도움이 안 된다는 응답에 국립 박물관 71.2%, 국립미술관, 67.9%). 반면, 공립 및 사립 기관의 경우 학예사 자격증 소지자에게 응시 기회를 주거나 주요 고려사항으로 보고 있다는 응답이 높게 나타나고 있으며, 자격증의 업무 도움도 국립기관 대비 상대적으로 긍정적으로 보고 있음을 알 수 있다.

다른 한편으로 예비인력 중 44%가량이 희망 입직 기관으로 국립기관을 선호하고 이직 의사가 있는 종사자 중 희망 근무처로 국립기관으로 이직을 선호하는 응답 많은 것을 알 수 있다. 반면 국립기관에서 신규 직원 고용 시 학예사자격증 우대 혹은 고려 사항이 크지 않은 상황에서 국립기관을 희망 근무 기관으로 인식하는 다수의 종사자들은 학예사 자격증의 효용이 떨어진다고 인식할 수밖에 없는 구조인 것을 알 수 있다. 학예사 자격증이 공립 및 사립기관에서의 활용도가 상대적으로 높지만 구직자들이 최종적으로 원하는 희망 근무처로서 국립기관에서의 활용도가 떨어질 경우 체감되는 효용은 낮게 타달 수밖에 없는 것이다.

나. 경력인정대상의 전문성이나 현실성의 문제

학예사 자격증이 실제 업무에 도움이 된다고 생각하는가에 대한 응답에 대하여 근무처 유형별로 보면 타 기관 대비 국립 박물관과 국립 미술관에서 아니요에 대한 응답이 각각 71.2%와 67.9%로 높게 나타난 것을 알 수 있다. 그 외 공립 기관에서는 예와 아니요가 비슷한 비율로 나타나고 있으며, 사립 및 대학기관에서는 실제 업무에 도움이 된다

고 생각하는 응답이 65%이상 높게 나온 것을 알 수 있다. 이는 박물관·미술관 전문인력 간에 ‘학예사 자격’에 대하여 보는 입장차가 다른 것을 확인할 수 있다.

자격 여부가 고용에 도움이 되지 않다고 보는 국립기관 종사자(전체의 40%)들은 취업 시 자격증 소유에 대한 우대사항이 미비하다는 응답이 가장 높았으며, 실무에 도움이 되지 않는다는 응답이 다음으로 높게 나타났다. 앞서도 언급한 바와 같이 국립기관에 입직하는 전문인력은 ‘학예연구사 직렬’ 국가 공무원 입직 과정을 통해 박물관·미술관 전문인력으로서 전문성을 인정받게 되는 상황이다. 특히 채용 시 자격증에 대한 의무 조항이 없는 상황에서 해당 자격증이 주는 ‘전문성’ 보장에 대한 관심이 상대적으로 적을 수밖에 없다. 또한 경력 인증 방식의 학예사 자격 승급 과정을 기준으로 할 때, 별도의 노력 없이도 국가공무원 신분이 된 종사자의 경우 일정근무기간을 채우면 발급이 가능한 상황으로 학예사 자격에 대한 인식이 상대적으로 낮을 수밖에 없다.

국립의 상황과는 달리, 공립과 사립 및 대학기관에서는 ‘전문성’에 대한 자격으로서 학예사자격증의 활용이 상대적으로 높은 상황이다. 만약 A라는 종사자가 준학예사 시험을 통해서 입직을 계획한다고 했을 때, 자격 취득을 위해서 필요한 과정으로 경력인증을 위해 사립 및 대학 기관 등에서의 경력을 인증받는 구조에서는 ‘학예사 자격’이 전문성을 보장받을 수 있는 주요한 도구로 활용된다. 또한 공립 기관 입직 시에도 이러한 자격이 채용의 주요한 도구로 활용되고 있는 상황에서, A 종사자가 최종적으로 근무하는 희망처가 근무 여건이 상대적으로 좋은 국립 기관이라고 한다면 자격증 취득을 위해서 투입한 시간과 노력은 실질적으로 큰 도움이 되기 어려운 상황이다.

박물관·미술관 종사자의 학예사 자격을 전문성에 대한 인식 차이는 결국 국립기관으로 입직하는 공무원 신분의 ‘학예연구직렬’의 박물관·미술관 종사자와 사립 및 대학 기관으로 입직하는 인력 간에 동일한 직업 임무에도 불구하고 분야 내 수직적 분화를 만드는 상황(문화체육관광부, 2022)으로 귀결될 수밖에 없다.

4. 박물관·미술관 환경변화에 따른 직업 변화와 훈련

가. 박물관·미술관 환경 변화 전망과 직업 인식

박물관·미술관에 대한 사회적 수요에 대하여 ‘새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간’으로의 수요가 높다고 인식하는 것으로 나타났다. 운영자와 종사자 모두 코로나19 이후에 비대면 환경에 대한 대응과 디지털 전환 등 박물관·미술관에 나타나고 있는 디지털 서비스 변화가 가장 크다고 느끼는 것을 알 수 있다. 반면 전통적으로 박물관·미술관에 기대하는 역할인 ‘전문지식과 정보에 대한 제공’에 대한 수요가 상대적으로 낮게 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

다른 한편으로 운영자와 종사자 모두 박물관·미술관에 다양한 문화를 경험하고, 여가 활동 공간으로 인식되고 있다고 보고 있어, 박물관·미술관의 문화 서비스 제공의 기능에 대하여 공감하는 것을 알 수 있다.

이와 같은 맥락에서 박물관·미술관의 역할 확대와 관련한 신규 직무에 대하여 운영자의 경우 ‘접근성 및 다양성 매니저’에 대한 필요가 높다고 응답하고 있으며, 종사자의 경우는 디지털 기술과 관련한 직무로서 ‘디지털 컬렉션 큐레이터’의 필요가 높다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 박물관에 비하여 매체를 통한 시각적 이미지와 예술저작권의 활용이 빈번한 미술관의 경우 ‘시각 이미지 및 저작권 관리자’의 중요성을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 신규 직무에 대하여 ‘정규직’으로의 고용 보다는 계약직 형태의 고용이 많은 것을 알 수 있으며 동시에 기존의 유사 직무를 수행하는 인력에게 업무를 부여하는 방식으로 해결하고 있는 것을 알 수 있다. 박물관·미술관의 변화를 이끌고 새로운 수요를 창출하기 위해 필요한 인력에 대한 충원 노력은 상대적으로 높지 않음을 알 수 있다.

나. 전문교육 및 훈련에 대한 요구

운영자와 종사자 모두 전문교육 및 훈련이 필요하다는 점에 동의하고 있음을 알 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 국내에 박물관·미술관 종사자 또는 전문인력을 대상으로 정기적으로 운영되는 교육 및 훈련프로그램이 많지 않은 상황에서 전문인력의 지속적인 역량 개발을 위하여 필요한 교육이 지원되어야 함을 알 수 있다.

다른 한편으로 해당 교육을 의무화해야 한다는 점에 대해서는 운영자와 종사자의 의견이 다르게 나타남을 알 수 있다. 기관의 경우 교육 의무화를 기관의 의무로 지우는 것에 대하여 부담을 느끼는 상황인 것을 알 수 있다. 교육 및 훈련이 정례화되는 것에는 전반적으로 긍정적이었지만, 해당 교육 및 훈련을 위해서 업무 시간 내에 이를 수행하는 것이 현실적으로 어려운 상황인 것을 알 수 있다.

종사자의 경우 교육 및 훈련 참여를 위한 시간을 내는 것에 대한 어려움이 있다고 보고 있고, 기관 의무로 하지 않을 경우 전문역량 강화를 위하여 개인의 시간을 별도로 할애해야 하는 점 등이 부담으로 작용할 수 있음을 시사한다.

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

제5장

박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안

제1절 인적자원 체계 및 확보 관리

1. 박물관 및 미술관 진흥법 내 전문인력 위상과 자격 명시

박물관·미술관 전문인력에 대한 위상과 역할은 21세기 박물관·미술관의 정의의 변화(ICOM, 2021)와 사회적 역할 확대(김현경, 2017) 속에서 국내 법률상 제시되고 있는 ‘학예사’ 직무보다 훨씬 넓은 의미로 위치하고 있음을 확인할 수 있었다.

이러한 상황에서 박물관 및 미술관 진흥의 근간이 되는 「박물관 및 미술관 진흥법」(이하 박물관미술관법) 내에 전문인력 위상과 역할에 대한 정의 부재는 박물관·미술관 운영의 근간이 되는 전문인력의 의무 배치에 대한 당위를 미약하게 하며, 동시에 정책 사업 추진의 실효성을 낮추고 있는 상황이다. 특히 법률상 인력과 관련한 조항인 ‘학예사 자격제도’만으로는 박물관·미술관 전문인력의 역할 수행을 포괄하는 것은 한계가 있다.

실질적으로 ‘학예사 자격제도’ 2012년 박물관·미술관 종합계획인 <박물관 발전 기본 구상> 중 ‘박물관 인력의 전문화’의 정책 목표를 달성하기 위한 제도적 장치로 역할을 하였지만, 2019년 발표된 <박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>의 ‘박물관·미술관 전문인력 확충 및 역량 제고’를 추진하는 정책적 도구로서 충분한 근거가 될 수 없었으며, 2019년 발표된 박물관·미술관 전문인력에 대한 정책 사업이 국립 기관 외 박물관·미술관에서 실효적인 성과를 거두었다고 보기는 어려운 상황이다⁸⁵⁾.

선행 연구에서는 전문인력에 대한 법적 정의와 배치에 대한 명시를 위해서는 현재 법률상 ‘학예사’의 명칭과의 혼선을 우선적으로 해소해야 하는 방안(김혜인, 2014)을 제시하고 있지만, 현재 ‘학예사’제도의 추진이 학예사의 전문 자격 유지의 근간이 될 수 있다는 지점에서 학예사의 정의를 전문인력으로 변경하는 것이 학예사 제도 운영과의 내용

85) 인력 현황 기초 조사 실시, 자격증 제도 개선을 통한 실효성 제고 등에 대한 정책 방안이 발표된 내용이 없으며, 박물관·미술관 종사 인력 대상 맞춤형 교육과정 역시 국립기관을 중심으로 기존 사업 유지 외에 실질적인 개선을 마련했다고 보기 어려움

적 충돌이 발생할 수 있다. 이에 현재 학예사의 직무가 박물관·미술관 직무의 전시 및 교육, 보존 등에 한정⁸⁶⁾되어 있는 점에 착안하여 ‘학예사’ 제도에 대한 내용과 ‘전문인력’이 병행 될 수 있는 방안으로 박물관·미술관 전문인력 정책 추진의 근거를 마련하는 것을 제안한다. 이를 위해 박물관과 유사한 기능을 수행하고 있는 과학관의 근거 법률인 「과학관의 설립·운영에 관한 법률」(이하 과학관법)을 참고할 필요가 있다.

「과학관법」 제2조(정의) 1항에 따르면 과학관의 등록을 위해서는 전문직원 등의 등록 요건을 갖추어야 한다고 명시하고 있다. 이는 현행 「박물관·미술관법」 제2조에서 박물관과 미술관을 정의하는 방식과는 다르다. 「과학관법」에서는 시설이 갖추어야 하는 역할과 함께, 등록의 요건으로서 자료와 전문직원 등을 갖추어야 한다고 정의에서 명시함으로써, 전문직원의 배치의 근거를 ‘과학관의 정의에서 명시하고 있다. 반면 「박물관·미술관법」에서는 인력에 대한 배치 근거를 정의에 포함하고 있지 않다.

이후 「과학관법」 제6조(등록)에서 전문직원에 관한 등록 요건을 명시가 별도 조항이 마련되어 있다. 반면 「박물관·미술관법」에서는 정의에서 인력 또는 학예사에 대한 내용이 없고, 제6조(박물관·미술관 학예사) 1항에서 “박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다. 배치관련 조항과 자격구분에 대한 내용만이 명시되어 있고, 제16조(등록 등)에서 등록에 대한 사항에 ‘학예사’의 배치를 명시하고 있다.

「과학관법」 시행령과 「박물관·미술관법」 시행령은 언급된 전문직원과 학예사 자격을 명시하고 있는데 여기서 가장 큰 차이가 나타난다. 「과학관법」 시행령 제6조의 전문직원의 자격, 자격제도 상의 ‘자격’이 아닌 경력에 준하는 자격을 포괄하고 있으며, 학예사 자격의 경우 자격제도 상의 ‘자격’에 대하여 명시하고 있다. 물론 과학관에는 별도 자격 제도가 없는 상황에서 이와 같은 전문직원에 대한 정의가 필요했다고 볼 수 있다.

하지만, 박물관·미술관 전문인력 관련 현황에서 살펴본 바와 같이 박물관·미술관 전문인력 모두가 학예사 자격제도를 통해서 박물관·미술관의 전문인력이 되지 않는 상황이며 국공립 기관에서 학예연구직렬에 해당하는 인력 중 학예사 자격증이 없는 경우에도 현재 법률상의 학예사에 대한 정의는 박물관·미술관 전문인력을 포괄할 수 없는 상황이다.

86) 학예사 자격제도 운영중인 Q-NET에서는 학예사 수행직무로 ‘자료에 대한 수집, 정리, 보존, 전시회 개최’로 한정하고 있음

〈표 5-1〉 박물관·미술관 정의 VS 과학관 정의

「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조	「과학관의 설립·운영에 관한 법률」 제2조
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2007. 7. 27., 2009. 3. 5., 2016. 2. 3.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “박물관”이란 문화·예술·학문의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 역사·고고(考古)·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말한다. 2. “미술관”이란 문화·예술의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 박물관 중에서 특히 서화·조각·공예·건축·사진 등 미술에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말한다. 3. “박물관자료”란 박물관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 역사·고고·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 인간과 환경의 유형적·무형적 증거물로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료 중 대통령령으로 정하는 기준에 부합하는 것을 말한다. 4. “미술관자료”란 미술관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 예술에 관한 자료로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료를 말한다. 	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 12. 24.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “과학관”이란 과학기술자료를 수집·조사·연구하여 이를 보존·전시하며, 각종 과학기술교육프로그램을 개설하여 과학기술지식을 보급하는 시설로서 제6조제1항에 따른 과학기술자료, 전문직원 등 등록요건을 갖춘 시설을 말한다. 2. “과학기술자료”란 기초과학·응용과학·산업기술·과학기술사 및 자연사에 관한 자료와 그 밖에 대통령령으로 정하는 자료로서 과학·기술에 관한 역사적·교육적 가치가 있는 것을 말한다. 3. “국가중요과학기술자료”란 과학기술자료 중 국가적 차원의 보존·관리가 필요한 국내 소재 자료를 말한다. 4. “과학기술교육프로그램”이란 과학기술지식을 보급하기 위한 각종 경연(競演), 실험·실습, 강좌·강연회, 영상화(映寫會) 및 체험·탐구·연구 프로그램 등을 말한다.

〈표 5-2〉 「과학관법」 시행령 제6조(전문직원의 자격)

<p>제6조(전문직원의 자격) 법 제6조제1항에 따른 과학관의 전문직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. <개정 2022. 8. 9.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따른 해당 과학기술자료 관련 직렬의 연구직공무원이거나 연구직공무원이었던 사람 2. 「지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따른 해당 과학기술자료 관련 직렬의 연구직공무원이거나 연구직공무원이었던 사람 3. 「고등교육법」에 따른 대학에서 해당 과학관이 취급하는 과학기술자료 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람 4. 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 연구기관·과학관 또는 박물관 등에서 과학기술자료와 관련된 전문적 사항을 담당한 경력(졸업 또는 학력 인정 전의 경력을 포함하며, 이하 이 조에서 “과학관등근무경력”이라 한다)이 1년 이상인 사람 5. 「고등교육법」에 따른 전문대학에서 해당 과학관이 취급하는 과학기술자료 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 과학관등근무경력이 1년 이상인 사람 6. 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 과학관등근무경력이 2년 이상인 사람 7. 「초·중등교육법」에 따른 고등학교를 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 과학관등근무경력이 4년 이상인 사람 8. 제1호부터 제7호까지에서 규정한 사람 외의 사람으로서 과학관등근무경력이 5년 이상인 사람

현행 박물관·미술관과 유사한 기능을 수행하고 있는 과학관의 법률 기준을 토대로 박물관·미술관 전문인력의 직무에 대하여 국내 법률에서 명시하고 있는 기준을 준수하되 동시에 현행 국내 「박물관미술관법」에서 명시하고 있는 학예사 자격과의 제도적 충돌을 피하기 위해서 다음과 같은 법률 개정의 내용을 제안할 수 있다.

〈표 5-3〉 박물관·미술관 전문인력 관련 법령 개정(안)

현행	개정 제안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2007. 7. 27., 2009. 3. 5., 2016. 2. 3.></p> <p>1. “박물관”이란 문화·예술·학문의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 역사·고고(考古)·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말한다.</p> <p>2. “미술관”이란 문화·예술의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 박물관 중에서 특히 서화·조각·공예·건축·사진 등 미술에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말한다.</p> <p>3. “박물관자료”란 박물관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 역사·고고·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 인간과 환경의 유형적·무형적 증거물로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료 중 대통령령으로 정하는 기준에 부합하는 것을 말한다.</p> <p>4. “미술관자료”란 미술관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 예술에 관한 자료로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2007. 7. 27., 2009. 3. 5., 2016. 2. 3.></p> <p>1. “박물관”이란 문화·예술·학문의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 역사·고고(考古)·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말하며, 제2조 3호에 따른 박물관자료, 학예사 및 전문인력 등 등록요건을 갖춘 시설을 말한다.(개정)</p> <p>2. “미술관”이란 문화·예술의 발전과 일반 공중의 문화향유 및 평생교육 증진에 이바지하기 위하여 박물관 중에서 특히 서화·조각·공예·건축·사진 등 미술에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구·전시·교육하는 시설을 말하며, 제2조4호에 따른 미술관자료, 학예사 및 전문인력 등 등록요건을 갖춘 시설을 말한다.(개정)</p> <p>3. “박물관자료”란 박물관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 역사·고고·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 인간과 환경의 유형적·무형적 증거물로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료 중 대통령령으로 정하는 기준에 부합하는 것을 말한다.</p> <p>4. “미술관자료”란 미술관이 수집·관리·보존·조사·연구·전시하는 예술에 관한 자료로서 학문적·예술적 가치가 있는 자료를 말한다.</p>
<p>제6조(박물관·미술관 학예사) ①박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 “학예사”라 한다)를 둘 수 있다.</p> <p>②학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 학예사 자격을 취득하려는 사람은 학예사 업무의 수행과 관련된 실무경력 등 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖추어 문화체육관광부장관</p>	<p>제6조(박물관·미술관 학예사 및 전문인력) ①박물관과 미술관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제4조에 따른 박물관·미술관 사업을 담당하는 박물관·미술관 학예사(이하 “학예사”라 한다) 및 박물관·미술관 전문인력(이하 “전문인력”라 한다)을 둘 수 있다.(개정)</p> <p>②학예사는 1급 정(正)학예사, 2급 정학예사, 3급 정학예사 및 준(準)학예사로 구분하고, 그 자격제도의 시행 방법과 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 학예사 자격을 취득하려는 사람은 학예사 업무의 수행과 관련된 실무경력 등 대통령령</p>

현행	개정 제안
<p>에게 자격요건의 심사와 자격증 발급을 신청하여야 하며, 문화체육관광부장관은 신청인의 자격요건을 심사하여 해당 자격요건을 갖춘 사람에게 자격증을 발급하여야 한다. 이 경우 준학예사 자격을 취득하려는 사람은 문화체육관광부장관이 실시하는 준학예사 시험에 합격하여야 한다. <신설 2013. 12. 30., 2019. 11. 26.></p> <p>④ 제3항에 따른 준학예사 시험에 응시하려는 사람은 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 응시수수료를 납부하여야 한다. <신설 2013. 12. 30.></p> <p>⑤ 학예사는 국제박물관협회의 윤리 강령과 국제협약을 지켜야 한다. <개정 2013. 12. 30.></p>	<p>으로 정하는 자격요건을 갖추어 문화체육관광부장관에게 자격요건의 심사와 자격증 발급을 신청하여야 하며, 문화체육관광부장관은 신청인의 자격요건을 심사하여 해당 자격요건을 갖춘 사람에게 자격증을 발급하여야 한다. 이 경우 준학예사 자격을 취득하려는 사람은 문화체육관광부장관이 실시하는 준학예사 시험에 합격하여야 한다. <신설 2013. 12. 30., 2019. 11. 26.></p> <p>④ 제3항에 따른 준학예사 시험에 응시하려는 사람은 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 응시수수료를 납부하여야 한다. <신설 2013. 12. 30.></p> <p>⑤ 전문인력은 제4조에 따른 사업 관련 자격증, 실무경력 등을 통하여 전문성을 인정 받은 자로 박물관·미술관은 제4조에 따른 사업 담당을 위하여 전문인력을 둘 수 있다.<신설></p> <p>⑥ 학예사 및 전문인력은 국제박물관협회의 윤리 강령과 국제 협약을 지켜야 한다. <개정 2013. 12. 30.><개정></p>
<p>제16조(등록 등) ① 박물관과 미술관을 설립·운영하려는 자는 그 설립 목적을 달성하기 위하여 필요한 학예사와 박물관자료 또는 미술관자료 및 시설을 갖추어 대통령령으로 정하는 바에 따라 국립 박물관 및 미술관은 문화체육관광부장관에게, 공립 박물관 및 미술관은 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 또는 「지방자치법」 제198조에 따른 서울특별시·광역시 및 특별자치시를 제외한 인구 50만 이상 대도시의 시장(이하 “대도시 시장”이라 한다)에게 등록하여야 한다. 다만, 사립·대학 박물관 및 미술관은 시·도지사 또는 대도시 시장에게 등록할 수 있다. <개정 2009. 3. 5., 2016. 5. 29., 2020. 2. 18., 2021. 1. 12.></p>	<p>제16조(등록 등) ① 박물관과 미술관을 설립·운영하려는 자는 그 설립 목적을 달성하기 위하여 필요한 학예사 및 전문인력, 박물관자료 또는 미술관자료 및 시설을 갖추어 대통령령으로 정하는 바에 따라 국립 박물관 및 미술관은 문화체육관광부장관에게, 공립 박물관 및 미술관은 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 또는 「지방자치법」 제198조에 따른 서울특별시·광역시 및 특별자치시를 제외한 인구 50만 이상 대도시의 시장(이하 “대도시 시장”이라 한다)에게 등록하여야 한다. 다만, 사립·대학 박물관 및 미술관은 시·도지사 또는 대도시 시장에게 등록할 수 있다. <개정 2009. 3. 5., 2016. 5. 29., 2020. 2. 18., 2021. 1. 12.></p>

현행 「박물관·미술관법」 시행령은 학예사 자격제도를 기준으로 학예사의 자격을 제시하고 있다. 이는 현재 학예사 자격제도를 통하여 자격증 보유 여부가 실질적으로 박물관·미술관 입직에 실효를 담보하지 못하는 상황에서 자격증을 보유하지 않은 사람의 경우 관련 직무를 수행함에도 불구하고 법률상 학예사로서의 자격이 없는 것으로 해석이 가능하다.

특히 국립 박물관·미술관의 경우 경력입직 조건에 ‘학예사 자격증’ 보유 여부가 필수가 아닌 상황에서, 현행 법률상에 학예사에 대한 자격 정의만을 기준으로 본다면 현재

근무 중인 학예연구사(공무원 직제기준) 중 경력이 10년 이상임에도 불구하고 학예사 자격증을 갖지 않은 경우 법률상 ‘학예사’가 아니며 박물관·미술관에 재직 중인 연구직렬 공무원일 뿐이다. 이에 시행령 내 전문인력의 자격을 신설(〈표 5-4〉)하여 ‘학예사 자격’만 제시되고 있는 현재 법률상의 한계를 보완하는 것을 제안할 수 있다.

〈표 5-4〉 「박물관미술관법」 시행령 신설 제안: 전문인력의 자격

제6조(전문인력의 자격) 법 제16조제1항에 따른 박물관·미술관의 전문인력은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. 〈개정 2022. 8. 9.〉

1. 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따른 해당 박물관 또는 미술관자료 관련 직렬의 연구직공무원이거나 연구직공무원이었던 사람
2. 「지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 따른 해당 박물관 또는 미술관자료 관련 직렬의 연구직공무원이거나 연구직공무원이었던 사람
3. 「고등교육법」에 따른 대학에서 해당 과학관이 취급하는 박물관 또는 미술관자료 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람
4. 「고등교육법」에 따른 대학을 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 연구기관·박물관 또는 미술관 등에서 박물관 또는 미술관자료와 관련된 전문적 사항을 담당한 경력(졸업 또는 학력 인정 전의 경력을 포함하며, 이하 이 조에서 “박물관 또는 미술관등근무경력”이라 한다)이 1년 이상인 사람
5. 「고등교육법」에 따른 전문대학에서 해당 박물관·미술관이 취급하는 박물관 또는 미술관자료 관련 학과를 전공하고 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 박물관 또는 미술관등근무경력이 1년 이상인 사람
6. 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 박물관 또는 미술관등근무경력이 2년 이상인 사람
7. 「초·중등교육법」에 따른 고등학교를 졸업한 사람 또는 이와 같은 수준의 학력이 있다고 인정되는 사람으로서 박물관 또는 미술관등근무경력이 4년 이상인 사람
8. 제1호부터 제7호까지에서 규정한 사람 외의 사람으로서 박물관 또는 미술관등근무경력이 5년 이상인 사람

2. 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 주체 및 거버넌스 마련

현행 「박물관미술관법」에서는 전문인력에 대하여 ‘양성’에 관한 사항만을 규정하고 있다. 제2조의2(국가 및 지방자치단체의 책무)에서는 학예사 양성을 포함한 박물관·미술관 진흥을 위한 시책 강구를 명시하고 있으며, 제5조의2(박물관 및 미술관 진흥 기본계획)는 문화체육관광부 장관이 박물관 및 미술관 전문인력 양성에 관한 사항을 계획하도록 하고 있으며, 제9조(박물관 및 미술관 진흥 시책 수립) 역시 학예사 양성 등에 대한 시책 수립을 명시하고 있다.

박물관·미술관 학예사 또는 전문인력이 양성된다는 것은 ‘가르쳐서 유능한 사람을 길

러내다'라는 사전적 의미로 본다면, 앞서 살펴본 박물관·미술관 전문인력이 갖는 어려움인 박물관 또는 미술관 내 '고용' 또는 '배치'의 문제와 괴리가 발생한다. 특히 현행 법률상 자격을 갖춘 '학예사'를 배출하는 것은 자격제도를 통해서 양성 영역이지만, 실질적으로 이들이 박물관·미술관 전문인력으로 활동하기 위해서는 '박물관 또는 미술관'이라는 시설에서 근무가 필수적이다. 이를 위해서 자격제도 내 '경력인증' 과정을 포함하고 있지만, 예비인력을 대상으로 한 설문조사 결과 '경력인증'을 받는 기관에서의 업무 만족도와 전문성을 얻는 데는 한계가 있다는 의견이 다수로 나타났으며, 그중 '지원사업이 박물관·미술관의 고용확대로 연결되지 않는다'에 대한 응답이 가장 높게 나타나고 있다. 이는 '양성'만을 강조하고 있는 현행 법률 및 정책상의 한계를 가장 잘 드러내는 대목이라고 할 수 있다. 그 외에도 사립관의 인력 운용과 연관되어 경력인증제도의 한계가 지속적으로 제기되고 있는 상황이며 이에 대한 개선의 필요성이 현장과 전문가들 모두에게 강하게 나타나고 있다(문화체육관광부, 2022:633).

다른 한편으로 <박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>에서 제시하였던 학예인력-예비학예인력 현황 기초조사 실시, 학예사 자격증 제도 개선을 통한 실효성 제고 등은 박물관·미술관 인력에 대한 관리의 의지를 보여준 사업으로 볼 수 있다. 하지만 2023년 8월 기준 해당 정책 사업에 대한 정책 추진 결과를 찾기는 어려운 실정이며, 이는 법률상 문화체육관광부의 '인력 관리'에 대한 실질적인 역할에 대한 근거가 부족하기 때문으로도 볼 수 있다.

또한 학예사 자격증 제도의 경우 문화체육관광부 소속 기관인 국립중앙박물관이 자격의 관리주체로 역할을 담당하고 있다. 하지만, 국립중앙박물관이 국내 국립, 공립, 사립 박물관 그리고 더욱이 미술관 정책을 총괄하고 있지 않은 상황에서 박물관·미술관 활동의 근간인 학예사 자격을 포괄하는 데는 한계가 발생할 수밖에 없다⁸⁷⁾.

박물관·미술관 전문인력이 박물관·미술관을 시설이 아닌 특수 전문기관으로서 위치할 수 있게 하는 필수 요소이며 박물관·미술관 활동의 주체라는 점에서(ICOM, 2022), 박물관·미술관 전문인력을 관리하는 것은 박물관·미술관의 진흥을 위해서 반드시 이뤄져야 하는 정부의 역할이다. 다시 말해 박물관·미술관이 국가의 주요한 문화기반시설로서 역

87) 실제 미술관 인력을 대상으로 한 심층 인터뷰 결과에 따르면 미술관 큐레이터로서의 경력 인증을 위해서 이뤄지는 다양한 미술 분야의 특화된 활동 등이 학예사자격인증 시 인정되지 않는 경우가 발생한다는 의견이 있었음

할을 수행할 수 있도록 국가의 책임이 명시되어 있는 상황에서 문화기반시설로서의 정체성을 만들어가는 박물관·미술관 전문인력에 대한 양성과 관리 모두 국가의 책임이라고 할 수 있다. 현재 문화체육관광부 문화기반과는 국가의 박물관·미술관 건립은 물론 운영 인증에 대한 사전평가 및 관리를 담당하고 있다. 이에 인적자원에 대한 양성과 함께 관리에 대한 지속성을 담보할 수 있는 유일한 조직으로서 그 역할을 수행해야 할 것이다.

현행 법률상 박물관·미술관 인력 관련 주요 제도인 학예사제도와 관련한 인증 등의 실무와 관련하여서는 국립중앙박물관과 국립현대미술관이 박물관 분야와 미술관 분야를 대표하여 박물관과 미술관 학예사 영역을 구분하여 인증하는 방식에 대하여 고려할 수 있다. 본 연구에서 조사된 박물관과 미술관 종사자의 활동 현황 결과에서 박물관 종사자와 미술관 종사자의 전문인력에 대한 인식 차이가 발생하고 있으며, 신규 발생하는 직무에서도 차이가 발생되고 있는 상황이다. 이는 기관의 관점에서 본다면 박물관과 미술관이 동일한 ‘기능’을 수행하지만 인력의 관점에서 ‘전문 활동’ 차이가 나타나기 때문이다. 학예사 제도는 기관을 대상으로 하는 사업이 아닌 인력에 대한 ‘전문활동에 따른 역량’을 목적으로 두고 있다는 점에서 박물관 종사자와 미술관 종사자에 대한 전문적 이해가 가능한 기관에서 이를 평가해야 보다 전문성 있는 역량에 따른 자격 검증이 이뤄질 수 있을 것이다.

살펴본 바와 같이 박물관·미술관 전문인력이 현장과 정책 계획 내에서 등장한 것은 이미 10년이 넘었으나 실질적으로 전문인력의 역할과 범위 등 국내에서는 정책적으로 정의되지 못하고 있으며, 이는 관련 인력 현황을 파악하는 데 한계로 작용하고 있다. 이에 대한 정책적 실천이 가능하기 위해서는 지속적인 현황과 실태 조사, 그리고 학예사를 포함한 박물관·미술관 진흥의 근간으로서 전문인력에 대한 지속적이며 종합적인 정책 사업 연구 및 기획이 중요하다. 문화정책 분야에서 법률 내 지정된 전문인력에 대한 관리 는 해당 정책의 실무 추진 주체인 공공기관에서 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 박물관·미술관의 경우 이를 진흥할 수 있는 종합적 진흥 기구가 부재한 상황이지만, 정책적으로 문화체육관광부 문화기반과가 이를 담당하고 관련한 통계 자료의 생산을 위한 정기적인 실태조사와 정책 사업 발굴 등을 통하여 박물관·미술관 종합적 정책 수립을 위한 기반을 마련할 필요가 있다.

(사)한국박물관협회를 비롯하여 박물관·미술관 협회는 종사자들의 다양한 고충과 이해관계를 대변할 수 있는 기구로서의 역할이 더욱 요구된다. 실질적으로 박물관·미술관

정책 전반에서 학예인력을 비롯한 종사자의 정책의사결정 위상이나 권한은 매우 과소대 표되어 왔다(문화체육관광부, 2022: 625). 또한 박물관·미술관 전문인력이 업무상에서 발생하는 고충을 상담하거나 신고할 수 있는 창구나 절차가 갖춰져 있지 못하는 상황이며, 인력지원사업을 주관하는 협회의 경우 이에 대한 대응이 이뤄지고 있다고 보기 어렵다(문화체육관광부, 2022: 625).

현재 협회는 문화체육관광부의 주요 인력 양성 사업인 경력인증기관 관리 및 예비학예인력 지원 사업, 길위의 인문학 사업 등 박물관 및 미술관 프로그램 지원 사업 등의 지원의 역할을 주 역할로 담당하고 있다. 하지만, 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 관점에서 협회는 개별 기관에서 활동하는 박물관·미술관 전문인력이 전문인력 네트워크화 될 수 있는 구심점으로서 역할을 재편할 필요가 있다. 이를 위해 전문인력의 다양한 임파워먼트(empowerment)를 위한 사업 추진에 초점을 두어야 한다.

해외의 뮤지엄 협회들이 설립 당시부터 박물관·미술관 전문인력의 목소리를 대변하고 이들의 전문성을 함양하는 방식으로 역할을 확대해갔던 것과는 달리 국내 박물관·미술관 협회의 경우 사립관의 이해관계를 대변하거나, 문화체육관광부의 박물관·미술관 지원사업의 대행 역할을 수행하는 기관으로서 역할을 수행하고 있다(문화체육관광부, 2022: 625). 물론 협회의 사업 중 예비 학예인력을 대상으로 하는 경력인증사업 차원의 학예인력교육 사업 등이 포함되어 있으나, 이는 실질적 모든 운영 유형의 박물관 및 미술관 종사자들을 대상으로 하는 것이라고 보기 어려운 실정이다. 박물관·미술관 협회가 지금보다 더욱 적극적으로 종사자들의 목소리를 대변하고 그들이 갖는 고충에 관심을 기울일 필요가 있다.

미국의 AAM, 영국의 MA와 같은 박물관 협회는 ICOM과 함께 각 국가와 전 세계적인 박물관·미술관 전문인력들의 목소리를 대변하고 지속적으로 그들의 전문성 입증을 통해 박물관 및 미술관의 역할을 새롭게 만들어 가고 있다. 국내의 박물관 및 미술관 협회들 역시 국내 박물관과 미술관들의 역할을 새롭게 만들어 가는데 박물관·미술관 인력들의 전문성을 옹호(Advocacy)하고 지원 및 향상 하는(empowerment) 근간으로서 역할을 수행해야 할 것이다.

3. 문화예술 관련 법률 내 전문인력 정책 연계

문화체육관광부의 박물관·미술관 진흥에 대한 국가의 의무 수행과 함께 지자체의 인력 관리에 대한 의무 역시 고려되어야 하는 사항이라고 볼 수 있다. 공립 기관의 경우 지자체 소관으로 중앙정부 주도적인 정책 수립 및 기획에서 소외될 가능성이 높으며, 실제 ‘공동학예사’ 관련 특례 제정과 같은 사안 역시 중앙정부정책과 지자체와 정책과의 관점 차이를 여실히 보여주는 결과물이라 할 수 있다.

박물관·미술관에 대한 관리가 지자체 이임되어있는 상황에서 종합적인 박물관·미술관 인적자원 계획을 위해서는 문화정책 차원에서 문화기반시설로서 박물관·미술관이 갖는 위상에 대한 제고가 우선적으로 필요하다. 앞서도 살펴본 바와 같이 문화예술 분야의 문화정책을 다루는 다양한 법률들은 전문인력에 대한 개별적 정의를 명기하고 있음을 알 수 있으며, 우리는 박물관·미술관이 문화예술전문기관으로서 이들의 법률 범위 안에 포괄되는 것을 확인할 수 있었다.

즉, 박물관·미술관이 국가의 문화예술정책 추진의 근간으로서 인프라의 역할을 담당하는 것은 박물관·미술관 전문인력이 곧 문화예술정책의 다양한 전문인력으로서 인식되어야 함을 방증한다. 이러한 관점에서 지자체 소관의 박물관·미술관 전문인력은 주요한 지역문화 전문인력으로서 대표성을 지닌다. 이는 「지역문화진흥법」을 근간으로 정기적으로 지역문화의 실태를 파악하고 정책 기준을 마련하는 지역문화 실태조사의 주요 항목 중 하나로 학예전문인력과 문화재 관리 인력 항목⁸⁸⁾을 조사하는 것을 통해 확인할 수 있다.

반면 이러한 지표는 실질적으로 문화관련 전문인력확보 증가가 지역문화에 발전에 기여하는 바가 크다는 전제하에 주요한 지표로 활용됨에도 불구하고 문화체육관광부의 ‘지방시대 지역문화정책 추진 전략’ 내에 ‘공동학예사’ 제도를 포함하고 있다는 점은 모순적인 정책추진이 아닐 수 없다. 이는 박물관·미술관 시설의 양적 증가를 지역문화 진흥 전략의 주요한 논리로 보며(문화체육관광부, 2023: 149), 전문인력 역시도 지역문화 활성화의 지표로 보는 것들이 실제로는 구호뿐인 정책적 도구로 활용할 뿐 실질적인 박물관·미술관의 지역문화정책 영역에서의 역할과 기능을 고민하지 못한 결과로 볼 수 있다.

지역문화정책뿐 아니라, 문화정책의 주요 인프라로서 문화기반시설로서 박물관·미술

88) 활동인력 항목에 포함되어 있으며, 지표의 의미는 기초자치단체 소속 학예 전문인력 및 문화재 관리인력을 통해 지방자치단체의 박물관 및 미술관 운영의 전문성과 문화재 보전에 대한 지역의 관심도를 파악함

관은 도서관보다 많은 시설 수로 위치하고 있지만 박물관·미술관 전문인력은 <표 2-3>에서 보는 바와 같이 도서관 및 타 문화시설의 전문인력 증가에도 불구하고 감소 또는 정체되어 있는 사실을 통해 문화정책의 주류적 역할에서 배제되고 있다고 볼 수 있다(문화체육관광부, 2022: 596).

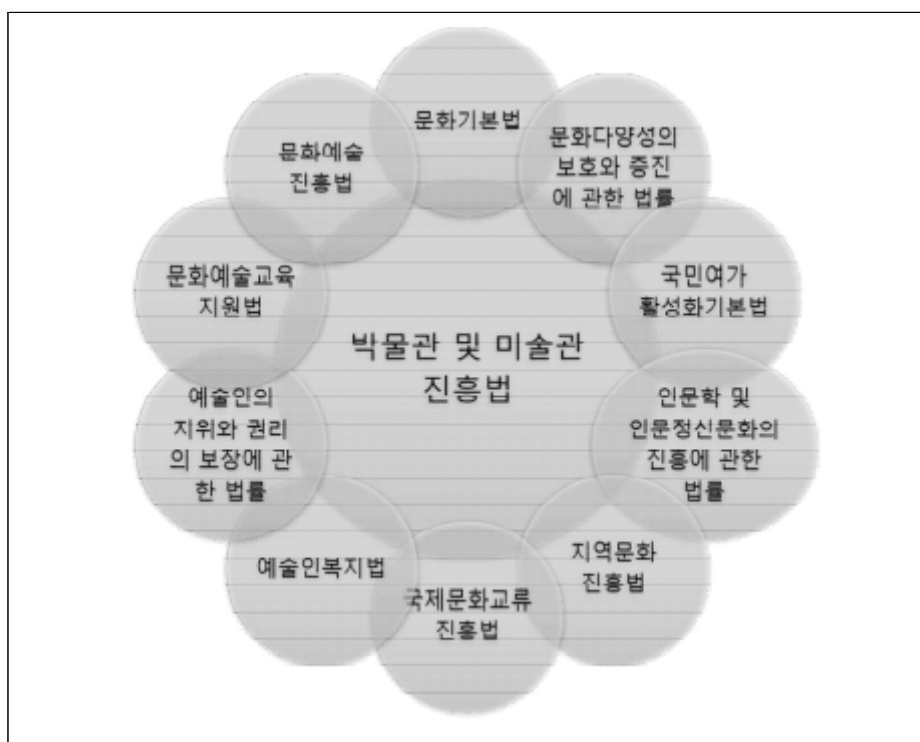
하지만, 과거에 비하여 문화정책 영역이 확장되고 분야별로 전문화된 사업에 대한 추진체계가 마련되어 있는 상황에서 박물관·미술관이 문화정책의 근간으로서 모든 분야의 주요 역할을 담당할 수 있는 정책체계를 마련하는 것은 불가능하다. 하지만, 박물관·미술관이 문화정책의 주요 기반시설로서 위치하는 위상을 중심으로 하여 박물관·미술관의 전문인력들을 다양한 문화정책의 주요 전문인력으로서의 복합적 역할 수행에 대한 관점의 도입을 통해 개별 정책 간의 연계성을 높일 수 있을 것이다. 이는 현행 학예사 제도와 병행하여 운영될 경우 전문자격 이수자에 대하여 보다 심층된 전문인력으로서 ‘학예사’로서의 자격을 부여하고 해당 영역 이외의 박물관·미술관 전문인력이 다양한 문화정책 내 전문인력으로 활동 범위를 넓힐 수 있는 기회를 확보한다는 차원에서 의미가 있다.

지역 공동체 및 커뮤니티에 대한 관심이 주요 화두로 떠오른 새로운 뮤지엄 정의(ICOM, 2022)를 비롯하여 박물관·미술관의 역할과 기능의 다각화에 따라 박물관·미술관의 새로운 기능을 수행할 수 있는 전문인력에 대한 범주가 확대되어야 한다는 목소리가 높아지고 있는 상황이다(Boylan, 2011: 418). 전통적인 박물관·미술관은 scholar-curator⁸⁹⁾(국내의 학예연구사 개념과 유사함) 중심으로 운영되었으나, 21세기 이후 박물관·미술관의 역할, 기능, 유형의 다양화에 따라 scholar-curator를 중심으로 하는 박물관·미술관의 조직 구조 등에 대한 변화가 요구되고 있다(Viau-courville, 2016) 이러한 변화에 대하여 박물관·미술관이 정책의 주요 도구가 아닌 지역문화의 실질적인 전문인력으로 역할을 수행하기 위해서는 보다 개방적인 차원의 인력에 대한 관점이 필요할 것이며, 이러한 변화 하에 중장기 적으로 박물관·미술관 전문인력에 대한 의무 배치의 필요성과 그들의 전문성에 대한 사회적 인식 또한 높아질 수 있는 기회를 마련할 수 있을 것이다.

89) Boylan(2002)는 Scholar-curator는 18세기와 19세기에 부유한 수집가나 상류층 사회가 그들의 박물관과 수집품의 관리와 유지, 그리고 그들의 광범위한 과학적 연구를 돕기 위해 유급 노동자를 고용하기 시작한 때 등장했다고 보았음. 이 고용된 큐레이터들은 예술사, 고고학, 민족학, 지질학 또는 무엇이든 간에 그들이 선택한 학문 분야에서 전통적인 감식이 개인 수집가 또는 전문적인 학술 연구자의 활동을 매우 많이 모델로 삼고 있다고 봄

전문인력을 중심으로 문화정책 연계의 방식은 거시적인 차원의 문화정책의 전문인력의 질적 수준 제고 및 활용에 있어서도 긍정적인 효과를 기대할 수 있다. 전술한 바와 같이 박물관·미술관 전문인력은 ‘고숙련’ 인력으로서 인문·사회문화적인 소양이 높은 인력으로서 다양한 문화전반에 대한 높은 이해를 바탕으로 ‘전시 활동’을 비롯하여 ‘다양한 참여 기반 교육활동’을 기획 및 운영하는 역량이 높다(GEM, 2021)⁹⁰⁾. 다시 말해 문화의 가치를 기반으로 하는 2차적인 효능을 기대하는 문화정책 추진의 목적(양혜원 외, 2019: 312)을 달성할 수 있는 역량이 높으며 이들을 주요한 문화정책의 전문인력으로 포괄하여 정책 추진의 효과를 높일 수 있을 것이다.

[그림 5-1] 문화 분야 타 법률과 「박물관 및 미술관 진흥법」과 관계



출처: 문화체육관광부(2022: 597)

90) GEM's Competency Framework <https://gem.org.uk/>(접속 기준: 2023. 8. 21.)

제2절 인적자원 유지 및 보상관리

1. 인적자원 DB 관리 및 박물관·미술관 인적자원위원회 마련

박물관·미술관 전문인력의 경우 입직 시 축적한 전문지식을 바탕으로 지속적으로 본인의 박물관·미술관 활동의 전문적 역량을 축적하고 이를 경력화하여 분야 내 숙련된 인력으로 발전하는 과정을 거치게 된다. 여기서의 숙련은 업무 숙련(skill)은 물론 관련 전공 지식의 전문가라고 볼 수 있다.

인적자원 관리관점에서 문화유산을 비롯한 (시각)예술 등의 분야의 전문지식을 갖고 관련 활동에 대한 숙련도가 높은 박물관·미술관 전문인력의 경우 국가인재데이터 베이스와 같은 DB 관리를 통하여 문화 분야의 주요한 인적자원으로 활용할 수 있는 기회를 마련할 수 있다. 특히 앞서 제시한 바와 같이 자격과 훈련의 과정이 공공인적자원 개발관리 차원에서 이뤄지는 것을 전제로 할 때, 중장기적으로 인재들이 적재적소에서 역할을 할 수 있도록 관련 DB를 구축하고 정부 국가인재 데이터베이스와의 연동 등 활용할 수 있는 방안을 모색할 수 있다.

이러한 DB 관리는 단순한 인재에 대한 정보만을 관리하는 것이 아닌 박물관·미술관 분야의 근로자와 고용자를 위한 경력 개발의 창구를 만들고 서로 간의 교류 창구로서의 역할을 수행할 수도 있다.

캐나다의 경우 문화 분야의 근로자와 고용자를 위한 경력 개발 정보서를 제공하고, 동시에 역량향상을 위한 요구 사항을 지속적으로 확인하여 문화 분야 인재관리를 전담하는 캐나다 문화인적자원위원회(CHRC)를 운영하고 있다. 위원회는 문화 분야 (예비, 현직, 경력) 근로자 및 고용주(문화예술조직 및 기관 등), 해당 분야 교육자의 경력개발을 위한 프로그램을 개발하고 제공하고 있으며, 라이브 공연예술, 출판, 시각예술 및 공예, 영화 및 TV, 디지털 미디어, 음악 및 사운드, 유산 등 크게 7개 분야에서의 세부 직무를 확인

하고, 이에 따른 인턴십 지원, 구인구직 정보 제공, 교육프로그램 제공, 네트워킹 지원, 연구지원 등 다양한 프로그램을 운영하고 있다(예술경영지원센터, 2022: 197).

국내에서는 박물관·미술관 전문인력이 기관의 유형(국립, 공립, 사립 및 대학)에 따라 관련 경력 축적, 유지 및 관리의 편차가 크게 나타나고 있는데, 실질적으로 이러한 편차는 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 관점에서 봤을 때 한계로 작용하는 여건이라고 할 수 있다. 이러한 상황을 극복하고 인력의 전문화를 목적으로 박물관·미술관 인적자원위원회를 구성하는 것을 중장기적으로 고려해볼 필요가 있다.

앞서 제시되었던 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 거버넌스를 주관하는 역할로서 문화체육관광부를 중심으로 박물관·미술관 인적자원위원회를 구성할 경우, 부처 간 협력 모델로서 고용부 또는 행안부, 지자체 등의 참여를 고려할 수 있다. 또한 인적자원위원회 하부 조직으로 국립중앙박물관이 관리하는 박물관 학예사운영위원회, 국립현대미술관이 관리하는 미술관 학예사운영위원회를 두어 학예사 자격 및 DB 관리 등에 대한 실무를 담당하도록 하여 인적자원개발 및 기획, 정책 개발에 대한 총괄과 실무 영역을 구분할 수 있다. 또한 캐나다의 사례와 마찬가지로 인적 자원의 훈련과 자격 과정들을 연계한 구인구직 정보 제공, 교육프로그램 제공, 네트워킹 지원, 연구지원 등 다양한 프로그램 등을 운영하는 박물관·미술관 전문인력 관리 플랫폼으로서의 역할 수행을 기대할 수 있을 것이다.

〈표 5-5〉 캐나다 문화인적자원위원회(CHRC) 교육프로그램 - 시각예술 영역

구분	내용
영역 안내 및 소개	영역 내에서의 직무와 경력에 대한 소개 및 구체적 사례를 제시
적합성 및 기회 확인	적성 적합성 체크리스트 제공을 통해, 해당 영역이 자신의 관심사, 재능 및 기술, 특정 경력 등과 적합한지를 확인할 수 있도록 함 해당 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요 역량(협업 능력, 자원에 대한 기본 상식, 마케팅적 재능, 경쟁적 상황에서의 대처능력 등) 제시
역량 차트 및 자원 확인	경력을 효율적으로 관리하기 위한 역량차트를 작성하고 제공 경력 혹은 사업 계획을 개발하고 성장하기 위한 역량 기준과 목표 설정, 효과적인 의사소통을 위한 구체적이고 실천적인 가이드 제공
경력 경로 및 연관 경력 정보 제공	추구하는 시각예술 영역에서의 세부 직업(직무)에 따른 학습경로와 세부 경력 경로를 제시하며, 연관 경력 정보까지 추가적으로 제공(저작권 등)
기타	문화 분야 공통적으로 역량 강화에 필요한 기술에 대한 가이드 제공(비즈니스 감각, 자기 홍보 기술, 프로젝트 관리, 재정 관리 및 세법 정보, 계약 및 저작권 정보) 그 외에 네트워킹/커뮤니티 개발 및 유지, 자원봉사, 기금 모금, 투어 개발, 건강/안전, 성평등, 보조금 신청 기술 등의 부가적인 정보 가이드 제공

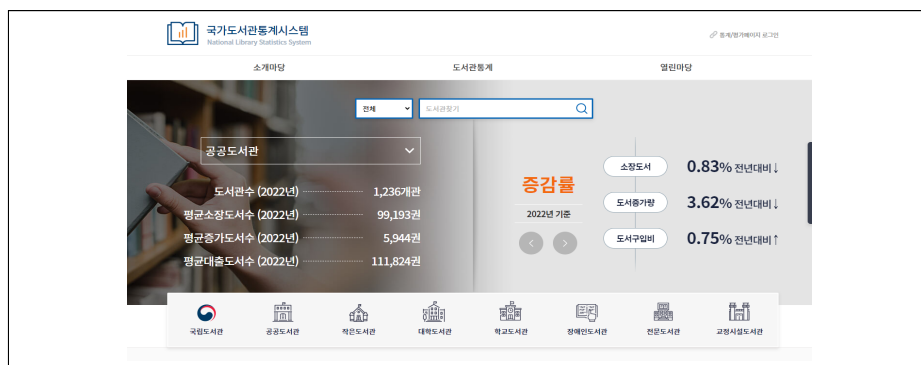
자료: 예술경영지원센터(2022: 199), 캐나다 문화인적자원위원회 홈페이지(<https://www.culturalhrc.ca/>)

살펴본 바와 같이 현재 국내에서는 박물관·미술관에 대한 전문인력에 대한 직무 범위 가 모호하고 이를 법제도적으로 규정하는 근거를 마련하는 것이 급선무이다. 이러한 근거를 토대로 하여 실질적으로 박물관·미술관 전문인력의 고용 현황을 파악하기 위해서는 해당 인력에 대한 전수 정보와 관련 통계가 마련되어야 한다.

현재는 전체 박물관·미술관 분야 학예사 또는 학예인력에 대한 전체 수를 알 수 없으며, 해당 인력의 고용 상태 등에 대한 정보를 확인하기 어려운 상황이다. 현재 기관별로 집계되는 종사자 수는 세부적인 고용 현황을 파악하는 데 한계가 있다. 이에 우선적으로 박물관·미술관 전문인력에 직무 구분 체계 등을 설정하고, 분야별, 기관별, 지역별, 연령별 등의 내용을 파악할 수 있도록 조사가 필요하다.

통계 데이터의 경우 주기별로 업데이트 할 수 있도록 DB 시스템을 구축하고 순차적으로 인적자원 DB로 발전시킬 수 있을 것이다. 현재 국가도서관통계시스템의 경우 공공도서관의 주요 통계를 온라인으로 공개하고 있다. 해당 통계는 국가통계로서 매년 업데이트 되고 있으며, 시스템을 활용하여 개별기관에서 입력하고 이를 검수하는 방식으로 이뤄지고 있다. 이와 같은 통합된 통계의 구축을 통하여 신뢰성 있는 기초데이터를 기반으로 하는 정책과 연구지원, 통계 정보 공유 강화로 통계의 중복생산 방지 및 일관성 유지 등의 효과를 기대할 수 있다⁹¹⁾. 또한 박물관·미술관 분야뿐 아니라 지역문화 실태 조사를 비롯한 다양한 문화정책의 주요 인력 정책 추진의 근거자료로서의 활용될 수 있다.

[그림 5-2] 국가도서관통계시스템



출처: 국가통계시스템 홈페이지

91) 국가통계시스템 홈페이지 <https://www.libsta.go.kr/intro/stat/present>(접속 기준: 2023. 8. 22.)

2. 신규 직무를 고려한 인력지원사업의 재편

현재 박물관·미술관 인력에 대한 정책적 주요 사업은 ‘인력지원사업’과 ‘학예사 제도 운영’과 의 2가지로 나뉜다. ‘인력지원사업’의 쟁점과 과제는 이미 선행된 여러 연구에서 제기가 된 바 있으며(문화체육관광부, 2022: 227-234) 이러한 한계를 개선의 목소리 역시 점차 커지고 있는 상황이다.

인력지원사업의 정책적 목표가 고용지원을 위한 직접적 인건비 보조의 형태를 띄고 있으나 오히려 사립관 운영비에 대한 정부 의존도가 높아지는 결과를 초래했다는 점(문화체육관광부, 2022: 228)에서 국고 보조의 당위가 약해지고 있는 상황이다.

조사 결과에 따르면 기관 운영 유형에 상관없이 국내 박물관·미술관에서 전시와 교육 등의 전통적인 박물관·미술관의 주요 기능을 담당하는 직무의 경우 정규직으로 고용하고 있는 것을 알 수 있다. 15년 넘게 박물관·미술관 인력지원사업이 지속되는 사이에 박물관·미술관 종합계획이 2번 이상 수립되고 박물관·미술관이 국내에서 가장 많은 문화기반 시설로 입지를 다져왔다. 이러한 상황에서 박물관·미술관의 ‘기본적인 기능 유지를 위한 인력’을 배치하는 것에 대한 ‘인력지원’은 21세기 박물관·미술관의 새로운 모습이 정의되고 있는 시점에서 변화될 필요가 있다.

살펴본 바와 같이 박물관·미술관은 비영리 기관으로 모든 유형의 박물관·미술관이 신규 직원은 물론 기존 인력에 대한 인건비에 대한 부담을 갖고 있는 것을 알 수 있다. 이러한 상황과는 달리 박물관·미술관에 기대되는 역할과 수요는 과거보다 더욱 확장되고 있음을 확인하였다. 이에 중앙정부의 인력지원사업은 이러한 미래를 준비하는 박물관·미술관의 신규 직무를 중심으로 한 지원으로 정책의 당위를 확보해야 한다.

또한 지자체의 박물관·미술관에 대한 관리와 운영에 대한 책임을 보다 강화하고 정부와 마찬가지로 지자체 내 공립 기관 외에도 사립 박물관·미술관에 대한 관리와 운영지원에 보다 많은 관심을 기울이도록 해야 한다. 이를 위해서는 정기적인 기관 운영의 점검 결과를 공유하고 이를 정책에 반영할 수 있는 장치로서 인증제도를 통한 관리·감독이 필요하고 이러한 내용이 지자체 합동 평가 등에 반영되어 지자체의 실질적 지원을 이끌 수 있도록 해야 한다.

현재의 등록제도가 박물관·미술관 설립과 운영의 최소 기준으로만 운용되고 있는 상황에서 설립 이후의 ‘인력’ 배치와 관리가 문제화되는 것은 박물관·미술관의 ‘시설’ 설립

에만 관심을 두고, 이후 ‘기관’으로서 박물관·미술관에 대한 지자체의 관심 부족에서 오는 결과로도 볼 수 있다.

이에 중앙정부의 인력지원사업은 지금의 전시 및 교육, DB 관리 직무에 대한 인력지원에서 박물관·미술관에 새롭게 요구되는 직무에 대한 지원으로 전환하여 박물관·미술관의 미래를 선도할 수 있는 발판⁹²⁾이 될 수 있도록 하고, 현재의 인력지원사업에 대한 지원 방식을 정부-기관 매칭에서 정부-지자체-기관 매칭으로 전환하는 방식을 통하여 전문인력의 활동을 위한 실질적 지원이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

또한 현재 박물관·미술관 협력망사업은 「박물관 및 미술관 진흥법」 33조에 기초하여 운영되고 있으며, 국립기관을 중심으로 공립 또는 사립 및 대학 기관과의 협력 모델을 설정하고 있는 상황이다. 협력망 사업의 주요 내용은 ‘정보와 자료’를 중심으로 명시되고 있는데, 여기에 인적교류 영역을 포함할 필요가 있다⁹³⁾.

미술관 분야에서 국립현대미술관 주도로 이뤄지고 있는 <미술관협력망사업>은 현장의 전문인력 사이에서 좋은 평가를 받고 있는데⁹⁴⁾, 이 중 미술관의 새롭게 나타나고 있는 직무와 동향을 소개하는 ‘직무 콘퍼런스’, 국립현대미술관에 배치된 아키비스트(archivist) 실무 전수 등 중소 규모 기관에서 나타나기 어려운 ‘전문인력에 대한 역량 강화와 직무 설계’ 등의 경우 협력망의 큰 틀 안에서 인력 및 직무와 관련된 사업 내용을 살펴볼 수 있다.

이와 같은 미술관 협력망 사업의 형태는 박물관·미술관이 ‘기관’으로서 서로 간의 기능과 역할에 대하여 교류하고 암묵지 형태로 이뤄지는 박물관·미술관 인력의 전문성을 명목지 형태로 전환하는데 일정 정도 기여하고 있다고 볼 수 있다. 협력망 사업이 ‘순회 전시의 유치’ 또는 ‘교육프로그램의 공유’ 등의 일회성 콘텐츠를 중심으로 이뤄지기보다는 장기적인 차원의 박물관·미술관 기관 인프라를 형성한다는 측면에서 인적자원 교류의 형식으로 발전될 필요가 있으며 이를 통해 인력 네트워크사업으로서 보다 업그레이드 될 필요가 있다.

92) 문화체육관광부(2022)에서는 박물관·미술관 학예인력 연구자 정체성 강화를 위한 문화 분야 R&D, 학술 연구지원사업, 협력망에 의한 연구지원 사업 등 ‘다년도 연구지원’ 사업의 개발 및 추진 등을 제안함

93) 33조 4항에 그 밖에 박물관이나 미술관의 상호 협력에 관한 사항이라고 명시하고 있으나 보다 구체적인 인력 교류를 포함할 필요가 있다

94) 전문가 인터뷰 결과에 기초함

3. 경력인증과정 세분화 및 전문역량 축적 기회 제공

2019년에 발표된 <박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>은 학예사 자격증 제도 개선을 통한 실효성 제고를 정책 추진 내용으로 담았다. 구체적으로 학예인력 활동 현장의 다양성, 현실성을 반영하기 위해 경력인정 대상기관, 학예사 등급 구분(정 1~3급, 준학예사) 개선을 제안하고 있다.

이 중 경력인정 대상기관의 경우 사립관의 경우 예산지원이 이뤄지는 인력지원사업 형태로 이뤄지고 있으며, 국공립 같은 경우에는 인턴제도를 통해서 사업이 추진되고 있는 상황이다. 상대적으로 사립관에서의 경력인증이 많이 이뤄지는 구조 속에서 사립관에서 얻게 되는 경력 내 축적할 수 있는 역량이 종합 박물관 또는 미술관에서 이뤄지는 활동을 포괄할 수 없는 한계가 발생할 수 있다. 또한 현실적으로 준학예사 자격을 취득한 이들은 국립 또는 공립기관에서 채용하지 않는 상황(문화체육관광부, 2022: 624)에서 의무 경력인정대상기관인 국립 및 공립기관의 책임을 실질화할 필요가 있다(문화체육관광부, 2022: 624). 반면 이러한 국립 및 공립기관의 책임을 기관에 직접 의무 사항으로 부여할 경우 국·공립 기관의 경우 해당 의무에 대한 부담을 느낄 수밖에 없다.

3.1. 경력인증과정의 세분화를 통한 단계적 전문역량 축적

이를 해결하기 위하여 경력인증과정을 세분화하는 것이 우선적으로 필요하다. 현재는 자격시험-1년~5년 경력인증-(준학예사/석사학위)-2년~4년 경력 인증 -정3급 학예사의 과정을 통해서 정3급 학예사 자격을 취득할 수 있다. 이 중 경력인증은 경력인증기관에서의 ‘근무’만을 인정하고 있다.

여기서 준학예사 자격시험 이후 1년~5년 과정에 있는 단계 중 일부를 관련 수업 이수 와 국공립에서 연수로 대체하고 준학예사/석사 학위 이후 2~4년 경력 인증의 일부를 국공립 기관에서 연수받을 수 있도록 한 뒤, 사립 기관에 ‘배치’되어 실무경력을 쌓을 수 있도록 하게 될 경우 사립관에는 보다 숙련된 ‘인력’을 통해서 업무 숙련도를 쌓은 인력을 통해 보다 고차원의 업무 경력을 쌓을 수 있게 된다. 또한 자격증 취득 과정의 인력에게는 종합박물관에서의 경험을 통해서 박물관·미술관 업무와 직무에 대한 이해를 높인 상황에서 사립관 실무경력을 통하여 본인의 전문성을 단계별로 익힐 수 있다.

[그림 3-2]에 나타나는 학예사 자격증 취득 통계 현황에 따르면 최근 5년간 준학예사 자격증을 취득한 인원은 평균 65명 정도이며, 정3급학예사 자격증을 취득한 인원은 평균 360명 정도이다. 이들을 합인 425명가량을 자격증 취득 이수과정에 있는 인원 평균으로 가정했을 때 2022년 기준 국내 종합박물관 수준의 국공립 박물관 1관당 최소 2인을 배치한다고 할 때 212개관, 1관당 최소 3인을 배치한다고 할 때, 140개관이 필요하다. 이들의 교육과 연수 기간에 따라 달라지겠지만 6개월 단위로 할 경우 종합박물관 성격의 전국 국공립 기관 약 70여 개의 참여를 통하여 연수가 가능하다.

2023년 기준 공립박물관 인증기관이 140개였으며, 2021년 기준 공립미술관 인증기관이 41개관이었던 것을 감안했을 때, 운영인증을 받은 기관을 중심으로 준학예사 및 3급 정학예사 자격을 준비하는 인력에게 연수를 받을 수 있는 기회를 제공하는 방안도 고려할 수 있다. 인증된 기관이 교육 및 훈련과정을 제공할 경우 문화체육관광부 차원의 인건비 지원 또는 별도의 지원 체계를 마련할 경우 기관 입장에서 인력지원을 인증제도에 대한 인센티브로 인식하는 계기가 될 수 있다.

3.2. 박물관 경력과 미술관 경력 인증제도의 균형적 운영⁹⁵⁾

2019년 이후 박물관과 미술관에 대하여 종합계획은 물론 관리를 문화기반과로 일원화하여 정책체계를 일원화하였지만, 전술한 바와 같이 인력관리의 경우 ‘전문활동’의 관점에서 접근할 경우 박물관 종사자의 전문활동과 미술관 종사자의 전문활동의 차이가 분명히 있으며 특히 자격제도에서 경력인증을 주요 정책 도구로 활용하고 있는 상황에서 이와 같은 전문활동의 이해가 자격취득에 영향을 미칠 수 있다.

이에 박물관 경력과 미술관 경력 인증 분야의 공통항목과 선택항목 등에 대한 고려가 필요하다. 또한 학예사 자격 인증위원회가 박물관 및 미술관 분야의 최고 전문가를 중심으로 엄중한 방식으로 이뤄진다는 것을 전제로 할 때 보다 전문성이 높은 기관에서 각각의 분야를 인증하는 것이 더욱 중요해진다. 그러한 의미에서 앞선 거버넌스에서도 제안했던 바와 같이 인증기구 역시 박물관과 미술관 분야 전문인력의 경력 인증이 균형적으로 이뤄질 수 있도록 국립중앙박물관과 국립현대미술관의 협력하에 분야별 전문성 높은 인력에게 자격을 부여하는 과정의 신뢰도를 더욱 높일 필요가 있다.

95) 문화체육관광부(2011)에서 학예사 자격제도 개선 방안에서 해당 내용이 제시된 바 있음

3.3. 전문자격증 보유자에게 경력인증기간 감면 제공

다른 한편으로 학예사 자격과 함께 별도의 자격증을 보유한 인력에게 경력 인증의 기간을 대체할 수 있는 기회를 제공하는 방안 역시 고려할 필요가 있다. 실질적으로 사립관 지원인력 대상자에게 요구되는 자격은 학예사 자격 또는 문화예술교육사 자격으로 학예사 자격과 문화예술교육사 자격은 경력이수를 통해서 자격을 취득하게 된다. 선행연구(김혜인, 2014)에서는 박물관·미술관 전문인력이 획득가능한 자격증으로 문화재수리기술자, 기록물관리 요원의 자격을 고려하고 있으나 조사 결과 해당 자격을 보유한 학예인력을 많지 않는 것으로 나타나고 있다 <표 4-22> 참고. 이는 박물관·미술관 전문인력의 전문성을 담보하는 자격이 학예사 자격증 외에 없다는 의미인 동시에 타 자격증에서 요구되는 높은 기술적 전문성이 유사 분야인 박물관·미술관에 유입되지 않고 있다는 의미로 해석될 수 있다. 반면 박물관·미술관의 보존 분야와 아카이브 분야의 경우 해당 자격 보유에 필요한 역량이 요구되는 전문인력으로 관련 자격에 대한 우대 정책을 통하여 해당 인력의 박물관·미술관 유입을 장려할 필요가 있다.

이에 박물관·미술관 전문인력과 관련하여 문화재수리기술자격, 기록물관리사자격 보유자의 경우 해당 자격 취득을 위하여 자격시험은 물론 해당 분야의 경력을 축적한 전문인력으로서 이들이 ‘학예사 자격증’을 추가로 취득함으로써 박물관·미술관 전문인력으로서 활동할 수 있는 기회를 제공할 수 있으며, 동시에 박물관·미술관 기관 차원에서는 보다 학예 외에 전문 분야의 자격 보유자를 확보하고 타 분야의 다양한 전문가를 박물관 및 미술관 분야에 유입할 수 있는 가능성이 높아진다는 측면에서 적극적으로 고려할 수 있을 것이다.

제3절 인적자원 개발 관리

1. 신규 직무 변화 반응을 위한 ‘경력직 전문인력 과정’ 신설

코로나 19로 인한 팬데믹 이후 디지털 전환, 기후변화에 대한 높은 관심, 사람들의 소통방식의 변화 등 사회문화적으로 급격한 변화를 맞이하고 있는 상황이다. 박물관·미술관 환경 역시 유례없는 기관 폐쇄 조치로 인하여 과거 어느 시기에도 고민하지 못했던 비대면 상황에서의 박물관·미술관 운영 환경을 (성공 여부와는 상관없이) 디지털 적용이라는 해법을 통해서 빠르게 헤쳐 나가고 있는 상황이다.

관련하여 운영자와 종사자들은 박물관 및 미술관에 변화 중 디지털 기술 경험에 대한 수요가 높아졌다는 점과 관련 직무로서 디지털 전략 및 인터랙티브 경험에 대한 전문가의 필요성을 높게 보는 것으로 나타났다. 팬데믹 기간 동안 이전부터 박물관·미술관은 관련 디지털 기술 적용 관련 전문성을 외부 리소스를 통해서 채우는 방식으로 진행해 왔다. 한편 팬데믹을 통해 해당 수요가 크게 늘어나게 됨에 따라 유사한 콘텐츠의 무분별한 확대, 디지털 내러티브가 없는 흥미 위주의 일회성 경험 등에 대한 자성의 목소리가 점차 커지고 있다. 특히 디지털 분야의 경우 외부 리소스의 무분별한 유입이 박물관 및 미술관 자료에 대한 (디지털로 인한) 접근 피로도를 높이는데 일조하고 있다는 비판 의견도 많아지고 있다⁹⁶⁾.

다른 한편으로는 자연스럽게 늘어나고 있는 디지털 매체의 활용에 대하여 디지털 세대로 새롭게 유입되는 전문 인력에게 보다 익숙한 환경으로서 디지털 관련 새로운 박물관·미술관 직무에 대한 관심도 높아지고 있는 상황이다(MuSA, 2019; 문화체육관광부, 2022)

박물관·미술관 전문인력은 대부분 전공 분야가 소위 문과로 대표되는 인문과 역사, 예

96) 본 연구를 위해 진행한 전문가 인터뷰 내용에 기초함

술 등으로 대표되는데 실상 디지털과 관련된 다양한 분야의 경우 공학 또는 디지털 관련 메커니즘에 보다 익숙한 전문인력이 필요한 경우가 많다. 실질적으로 인 하우스에서 기술 또는 콘텐츠를 제작하지 않고 외주 방식으로 활용하더라도 해당 콘텐츠가 어떤 메커니즘으로 기획 및 제작, 완성이 되어 활용될 수 있는지에 대한 발주가 가능하기 위해서는 박물관·미술관 전문인력들이 관련 기술과 디지털 내러티브, 또는 메커니즘에 대한 이해가 선행될 필요가 있다.

하지만 대부분 디지털 또는 신규로 발생하는 직무 등의 경우 정규직 고용보다는 계약직 형태의 고용이 이뤄지는 상황으로 고용 형태는 물론 고용 조건도 실제 디지털 관련 직업군에 비하여 현저하게 낮은 수준으로 책정될 수 있다.

반면 디지털과 관련하여 박물관 및 미술관에 실질적인 효과가 있기 위해서는 관리자 수준의 디지털 전략을 수립하거나 이를 총괄할 수 있는 운영자와 이를 뒷받침하는 인하우스 직원들 그리고 외부의 기술전문인력들이 뒷받침되어야 한다(국립중앙박물관, 2020: 79). 실제로 영국 자연사 박물관의 경우 디지털 트윈 기술을 결합한 유물 관리 시스템 구축을 위하여 자연사 박물관의 CIO(Chief Information Officer)로 IT 전문가인 리처드 힌톤(Richard Hinton)을 고용⁹⁷⁾하는 등 고도의 디지털 기술을 통하여 ‘스마트한 환경’으로서의 박물관 환경 구축을 위해서 필요한 기술력을 내부인력으로 유입하는 사례가 나타나고 있다.

현재 박물관·미술관 전문인력의 인적 구성은 박물관·미술관의 전통적 기능을 발전시키는 데 초점이 맞춰져 있다. 반면, 새로운 기능과 역할로 많이 언급되는 디지털 영역과 접근성 영역의 전문성 있는 인재의 유입은 쉽지 않다. 개방직 직위를 부여하는 고용하더라도 박물관·미술관 환경에 대한 이해를 동시에 할 수 있는 융합적 인재를 찾는 것은 거의 없다고 볼 수 있다.

이에 전술한 전문자격증 보유자에게 경력인증 기간 감면제공 방안과 함께 정학예사 2급 이상의 자격에 디지털 분야, 접근성 분야, 저작권 분야 등 신규 직무 변화가 필요한 영역의 전문가 유입을 위한 전문경력인증 과정을 만드는 것을 제안한다. ‘전문(학예)인력 과정’을 신청할 수 있는 자의 경우 그들이 지원하는 분야에서의 전문 경력이 최소 10년 이상이 되어야 하는 것을 조건으로 하고, 박물관·미술관 환경을 이해할 수 있는 일정

97) <https://techmonitor.ai/technology/cloud/natural-history-museum-digital-cio-data-ecosystem>
(접속 기준: 2023. 8. 21.)

기간의 교육 과정 이수율 하여 ‘전문(학예)인력’ 자격을 취득할 수 있도록 한다.

중장기적으로 전문학예사 자격을 취득한 사람들이 박물관·미술관의 신규 분야에 자연스럽게 중간관리자 등으로 고용되면 박물관·미술관의 경우 필요한 신규 직무에 대한 실무의 성과를 빠르게 거둘 수 있으며, 동시에 이들을 통하여 박물관·미술관 내부 인력에게 관련 전문 역량을 전수할 수 기회를 마련하여 내부 직원들 역시 신규 직무(디지털, 접근성, 저작권 등)에 대한 조직 내 역량을 높일 수 있을 것이다⁹⁸⁾.

2. 기관 채용 및 승진에서의 자격증 제도 활용 제고

전술한 학예사 자격제도의 취득 과정에서의 경력인증 세분화와 신규 직무에 대한 전문 경력관 제도와의 연동 등은 실질적으로 학예사 자격이 현장의 박물관·미술관 전문인력이 되기 위한 과정으로서의 당위를 확보하는 데 도움이 될 것을 기대할 수 있다.

자격제도를 통해서 진입한 예비 또는 신규 인력의 경우 ‘전문성 있는 자격 제도’에 대한 기대를 충족할 수 있으며, 해당 경력 축적의 신뢰성 있는 과정으로서의 단계적 이행이 이뤄질 수 있다. 동시에 학예사 제도와 전문인력과의 간극을 좁히는 과정으로서 학예사 제도 내 타 분야 전문인력들을 전문(학예)인력으로 도입하도록 함으로써 현재 국공립 기관에서 이뤄지고 있는 전문경력관 고용과 학예사 자격제도와 연동을 꾀할 수 있다.

현행되고 있는 국립기관과 사립기관의 이원화된 고용방식이 자격제도와 연동체계만을 통해서 일원화될 수 없는 상황이며, 자격 연동을 통하여 신규 고용 또는 승진 체계에 학예사 자격등급을 반영하는 것은 실상 공무원 승진 체계 등을 고려했을 때 여러 가지 고려되어야 하는 지점이 많다. 가장 먼저는 <박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)>에서 자격증 제도 개선을 위해서 제시되었던 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」에 대한 정책 과제 관련하여 2005년 7월 이후 개정되지 않고 있는 문화체육부 훈령으로 「문화관광부 학예연구사 연구실적평가위원회 규정」을 2023년 기준으로 재정비하는 것이 필요하다⁹⁹⁾. 재정비 과정에 자격 등급 등을 연구실적평가의 기준과 연동할 수 있는

98) 전시디자인 분야의 경우 공무원 전문경력관 형식의 선발을 통하여, 관련 분야 전문가를 박물관·미술관 분야 전문가로 선발하고 있음. 이때 요구되는 자격증으로 건축기사, 실내건축기사, 실내산업기사 중 등이 있음

99) 국립중앙과학관, 농촌진흥청 등은 각각 「연구사연구실적평가위원회규정」을 통해 연구사의 연구실적 평가를 위한 사항을 정하고 있음

항목에 대한 우선 조항 등의 삽입을 통하여 국립기관에서의 자격제도의 효용을 높일 필요가 있다. 문화체육관광부를 중심으로 학예연구사와 관련된 규정 등에 대한 재정비는 국립 박물관·미술관에 대한 관리 권한을 가진 지자체, 박물관 운영 경험이 많지 않은 타 부처의 산하의 기관의 인력운영에 대한 일종의 가이드로서 그 역할을 수행할 수 있다. 이는 박물관·미술관 정책을 주관하는 문화체육관광부가 박물관·미술관에 대한 등록과 인증이라는 관리감독기구로서 역할뿐 아니라, 국내 박물관·미술관 운영을 위한 주요한 기준 등을 마련하는 등 박물관·미술관 진흥을 위해서 해야 할 소임이다.

신규 진입인력의 자격 제도 활용과 관련하여서는 박물관·미술관 생태계에서 학예사제도의 전문성 확보 문제를 해결하는 과정과 중장기적으로 학예사의 전문가로서의 위상을 확보한 뒤 그 구체적 방안에 대하여 논의할 수 있을 것이다. 학예사 자격에 대한 전문성 담보의 문제를 해결하지 않고, 무조건적으로 신규직원에게 자격을 의무화하는 것은 오히려 현재의 박물관·미술관 전문인력의 전문성을 저하하는 결과로 이어질 가능성이 높다.

이에 현재로서는 학예사 제도가 전문성을 담보하여 전문인력의 역량을 판단할 수 있는 기준이 될 수 있도록 박물관·미술관 분야 내에서 인력들이 인식 개선이 우선적으로 필요하다. 이러한 인식 개선은 자격제도가 분야 전문성 확보의 인정단계로 신뢰를 얻을 수 있도록 하는 과정이 보다 현장의 인력들에게 체감될 때 효과가 나타날 수 있다.

이를 위해서는 박물관·미술관 전문인력의 역량을 정의하고 이에 기반을 둔 경력 개발과 이를 뒷받침하는 교육 이수 과정 및 훈련과정이 구축되어 학예사 국가자격제도와 연동되는 일련의 과정이 완성될 때 가능할 것이다. 다음 절에서는 이와 같은 일련의 과정을 체계화할 수 있는 역량 개발과 교육 및 훈련 과정에 대한 방안을 제시하고자 한다.

3. 박물관·미술관 전문인력 역량 설정과 역량기반 훈련 체계화

인적자원개발은 인적자원 관리의 중요한 부분으로서 박물관·미술관의 전문인력의 성장이 곧 조직으로서 박물관·미술관의 역량 강화와 발전에 도움이 될 수 있다는 지점에서 인적자원 관리에서 중요하게 다뤄야 하는 영역이라고 할 수 있다.

국내에서는 박물관·미술관 인력에 대하여 초기 입직 단계의 교육 외에 종사자를 대상으로 교육 및 훈련이 종합적이고 체계적으로 이뤄지고 있다고 보기 어려운 상황이다. 살펴본 바와 같이 협회를 중심으로 진행되고 있는 프로그램의 경우 입직 단계의 3년 이

하의 종사자를 대상으로 진행되고 있으며, 국립 박물관과 미술관에서 진행되는 프로그램의 경우 분야 특수성을 고려하여 설계되었지만 종합적인 차원의 박물관·미술관 전문인력을 대상 중심 보다는 기관 단위로 기획된 교육 프로그램이라고 볼 수 있다.

해외의 경우 박물관·미술관 전문인력의 개발을 위하여 개별 국가의 박물관·미술관 협회를 중심으로 역량 모델 개발 및 훈련 프로그램이 이뤄지고 있는 상황이다. 국제박물관협의회(ICOM)는 2000년 「뮤지엄 전문인력 개발 교육과정 가이드라인」을 통해서 뮤지엄 전문인력이 갖추어야 하는 역량을 제시하였으며, 영국박물관협회(MA)는 역량 모델을 중심으로 박물관·미술관 종사자를 대상으로 경력 관리 및 보수 교육을 위한 코스를 운영하고 있다¹⁰⁰⁾. 미국 박물관 협회(AAM) 역시 박물관·미술관 종사자에게 필요한 핵심 역량¹⁰¹⁾에 대하여 종사자 윤리 강령 차원에서 홈페이지를 통하여 공개하고 있다.

〈표 5-6〉 박물관·미술관 전문인력관련 역량: 해외 사례

ICOM :박물관전문인력 역량	영국 박물관협회 :박물관전문인력 역량모델	GEM :박물관에듀케이터 역량모델	미국박물관협회 :큐레이터 역량 모델
일반역량	자기 개발 및 타인 개발	관계형성 (Building Relationships)	코어 역량 - 보존관리(컬렉션계획, 컬렉팅, 컬렉션 관리) - 연구역량(학술연구, 소장 품연구, 연계지식연구) - 소통역량(전시개발, 교육, 아웃리치와 옹호)
박물관학역량	컬렉션 강화	전문적 실행 (Professional Practice)	디지털 역량 (Digital Literacy)
공공프로그래밍 역량	잠재고객 및 커뮤니티 참여 유도	경험적 실행 (Reflective Practice)	경영과 리더십 (Management /leadership)
정보 및 소장품 관리보호 역량	리더십 및 변화주도	디지털 적용 (Digital Skills)	지속가능성 (Sustainability)
경영역량	인력관리, 자금 및 조직 지속적인 관계 및 파트너십 유지		

자료: 기관별 홈페이지 내용을 연구자가 재정리함

국내에서는 문화체육관광부(2011)에서 미술관 인력의 역량 중심의 제도 개선 등을 논의한 바 있으나 관련한 정책 사업 또는 박물관·미술관 전문인력에 대한 역량 설계 등이

100) 영국박물관협회, <https://www.museumsassociation.org/>(접속기준: 2023. 8. 22.)

101) AAM, 「Curator Core Competence」

이뤄진 바가 없는 상황이다¹⁰²⁾. 2022년 (사)한국박물관협회와 한국ICOM이 공동개최한 <2022 박물관·미술관 발전 정책세미나>에서 ICOM에서 발표한 새로운 박물관 정의에 따라 변화된 정의와 함께 국내 실정에 맞는 박물관의 역할 등의 재정립의 필요성이 논의되기도 하였으나, 실질적으로 이러한 변화가 현장의 전문인력에게 어떠한 역할과 역량을 요구할 수 있는지에 대한 실천적 접근은 다뤄지지 않았다.

박물관·미술관 전문인력에게 필요한 역량을 설정하고 이를 실현하도록 하는 것은 ICOM 박물관·미술관 전문인력 윤리강령에도 명시되어 있는 사항이다. 이러한 내용을 근거로 앞서 본 바와 같이 해외의 경우 전문인력의 역량을 설정하고 해당 역량을 통해서 박물관·미술관 조직이 성취해야 하는 바에 대한 목표를 통해서 궁극적으로 박물관·미술관이 사회에 기여할 수 있는 방안을 마련하고 있는 것을 알 수 있다.

2022년 ICOM의 박물관·미술관의 새로운 정의 발표는 2000년대 이후 꾸준히 논의되어온 박물관·미술관의 사회적 역할이 더 이상 논의의 사항이 아님을 보여 준다. 이러한 상황에서 국내 박물관·미술관이 전통적인 박물관·미술관의 역할에서 진화된 모습으로 나아가기 위해서는 새로운 정의에 맞는 박물관·미술관 수행을 위한 전문인력의 역량에 대한 모색이 필요하다.

현재 제도적으로 박물관·미술관 운영 선진화를 목적으로 마련된 등록 및 인증 제도 내에서는 학예인력의 배치 수를 운영 기준의 주요 사항으로 고려하고 있다. 적정 인력을 통한 기능 수행을 판단하는 기준이지만, 다른 한편으로 이와 같은 배치 기준은 박물관·미술관의 시설의 양적 증가에 대한 논리와 크게 다르지 않다. 즉, 일정 면적 내에 혹은 문화재 처리 건수 대비, 관람객 수 대비 인력을 산정하는 방식은 해당 인력의 ‘전문성’을 고려한 배치가 아니며 해당 시설의 조건에 인력의 배치 기준이 맞춰지는 방식이기 때문이다. 이러한 논리 안에서는 ‘공동학예사’ 특례와 전문인력 축소의 위기 상황에서 자유로워질 수 없다. 이를 타파하기 위해서 전문인력의 ‘역량을 통한 일정 성과’를 기준으로 삼는 인력의 활동을 중심으로 전문인력의 배치를 보는 관점이 마련되어야 한다.

가령 문화 다양성을 확대하기 위해서 박물관·미술관이 어떠한 활동을 하였는가는 곧 박물관·미술관 전문인력이 문화 다양성을 확대하기 위하여 박물관·미술관 조직 내에서

102) 여기서 말하는 역량(competence)은 국가직무능력개발에서 말하는 직업능력과는 다른 의미임. 여기서 말하는 역량은 ‘어떤 역할을 수행함에 있어 효과적이고 우수한 성과와 관련된 개인의 내재적 특성’(Boyatzis, 1982)에 기초한 역량개발모델의 요인임

어떤 역할을 수행하였는가와 같은 의미로 받아들여져야 한다. 즉, 이들에게 필요한 공통 혹은 전문 역량이 어떠한 것이며 그 역량을 통해서 성취 목표를 달성하고 그 달성된 목표의 최종적인 종착지로서 정책 성과가 판단될 때 비로소 전문인력이 왜 박물관·미술관에 반드시 필요한 인력인지를 말할 수 있을 것이다.

이러한 역량 설계에 기반을 두고, 박물관·미술관 전문인력들이 본인들의 업무 능력을 향상할 수 있는 지속적인 훈련과정이 설계가 필요하다. 설문 결과에서도 볼 수 있는 바와 같이 박물관·미술관 전문인력은 이직을 하더라도 동일한 분야인 박물관·미술관으로 수평 이동하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 자신의 분야 내 전문성과 역량을 꾸준히 발전시키는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 상황은 해외에도 마찬가지이며 그러한 연유로 국외에서는 다양한 종사자 교육 및 훈련 과정이 발달되어 있다.

영국 박물관·미술관 근무환경에 대한 태도와 행태, 그리고 업무기술 탐색보고서(ACE et al., 2016)

- 잉글랜드 문화예술위원회, 영국박물관협회, 스코틀랜드 박물관과 미술관, 독립 박물관 미술관 협회(영국)는 2016년 근 미래에 박물관 직원이 필요로하는 행동 및 업무기술에 대한 연구를 수행함
- 이 연구보고서는 향후 10년 동안 영국 박물관 인력에게 필요한 태도, 행동 및 기술 파악하고 어떻게 박물관이 이를 개발하기 위해 인력을 모집하거나 지원할 수 있는지에 대한 근거 데이터 수집하고자 진행됨
- 역량기반 성과모델을 중심으로 하여 영국 박물관 및 미술관 종사자를 대상으로 한인터뷰와 설문조사 등의 조사를 통하여 조사를 진행하였음
- 조사 결과를 통하여 다양한 비즈니스 및 관리 기술(직함에 '관리자'라는 단어만 있는 사람들을 훨씬 넘어서 사람들에게 필요한)은 현재 및 가까운 미래에 박물관에 가장 필요한 업무기술이라고 나타남
- 소장품을 중심으로 전문 지식과 유산 고유의 기술을 유지, 보호 및 공유하는 것은 향후 박물관 직원들에게 분명한 도전 과제로 나타남. 박물관은 이러한 중요한 지식과 기술을 유지하는 동시에 역할과 책임을 넓히고 전문 분야 전반에 걸친 협업을 장려해야함을 강조함
- 박물관·미술관의 성과와 기업가 정신에 영향을 미치기 위해서는 '개인적인 자질'이 중요한 것으로 나타남. 반면 고용주들은 전형적으로 채용을 위하여 공식적인 자격을 선호하는 것으로 드러남

자료: ACE et al., 2016

역량 설계가 이뤄진 상태에서 박물관·미술관 전문인력에게 직무별 또는 직급별, 분야별로 필요한 지식을 체계적으로 훈련할 수 있는 과정이 마련될 필요가 있다. 현재로서는 조사 결과에서 볼 수 있는 바와 같이 본인의 전문성을 입직 시 축적된 전문지식에만 기대고 있는 상황이다¹⁰³⁾. 박물관·미술관이 공공문화기반시설로서 사회적 역할을 충실히 수행하기 위해서는 그 임무를 수행하는 에이전트로서 박물관·미술관 전문인력의 역량의 지속적인 개발이 뒷받침 되어야 한다.

103) 본문 4장 3절 박물관·미술관 전문인력 대상 활동 실태 분석 결과임

다시 말해 박물관·미술관 입직 이후 더욱 발전될 수 있는 기회가 ‘개인의 의지’가 아닌 ‘전문직무의 개발’의 차원에서 이뤄질 필요가 있다. 전략적 인적자원 관리(SHRM) 관점에서 박물관·미술관 정책을 총괄하고 전문인력 관리 주체로서 개별 박물관·미술관이 아닌 문화체육관광부에서 주관하고 앞서 전술한 거버넌스 체계 내에서 유기적으로 훈련 과정이 시행될 수 있도록 해야 할 것이다.

4. 자격 취득과정과 교육 및 훈련 이수 과정 연계 설계

박물관·미술관 전문인력의 교육 및 훈련과정 설계 시, 현재 박물관·미술관 인력 제도의 중요한 근간인 학예사 자격 제도와 연계할 필요가 있다. 전문인력의 범주 내에 학예사를 전문성이 있는 자격으로 위치시키기 위해서는 역량 개발과 함께 기존의 학예사 제도를 함께 연동할 수 있는 방안이 필요하다.

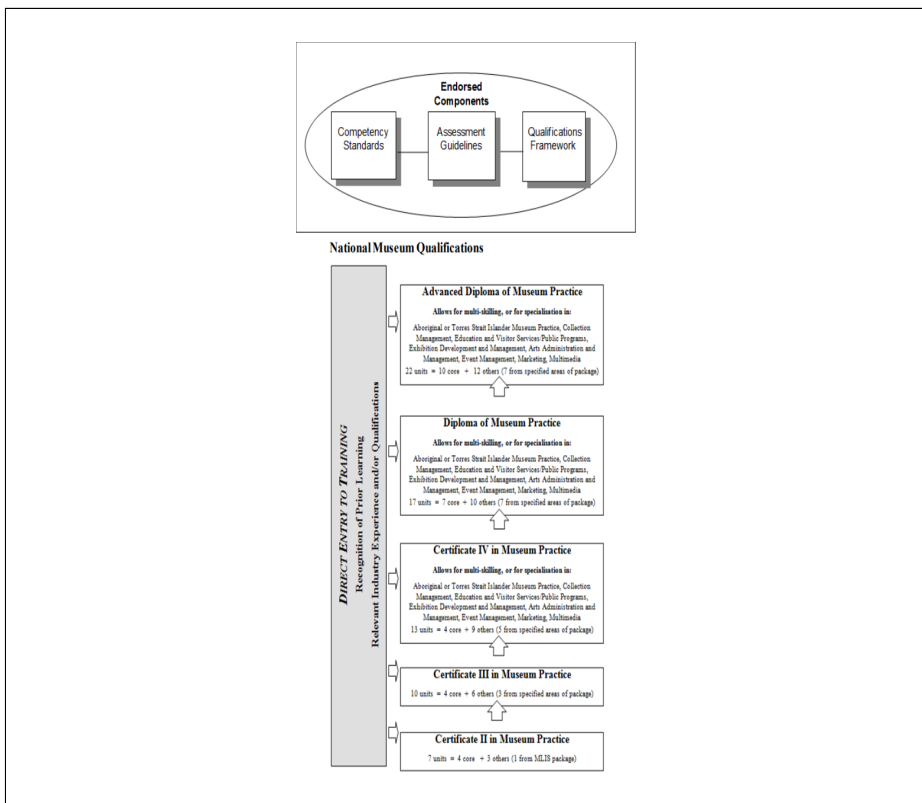
현재 국내의 전문자격제도 중 문화재수리기술자, 사회복지사, 사서 등은 자격 취득 후 교육 훈련을 필수로 하고 있는 자격제도이다. 반면 학예사 자격의 경우 경력 인증을 통해서 자격을 획득하도록 하고 있다.

경력인증과정을 통해서 교육 및 훈련이 이뤄질 것을 기대한다고 볼 수 있으나, 현실에서 이러한 기능이 제대로 작동하고 있는가에 대한 점검이 필요하다. 정부의 사립관 인력지원 사업은 경력인증과정과 밀접하게 관련이 있는데, 문화체육관광부(2022), 「등록 사립박물관 및 미술관 평가 인증 시범 운영」 결과 보고서는 등록 사립박물관 및 미술관에 대한 인력지원 사업이 실질적으로 ‘좋은 일자리’를 공급하기 위함보다는 영세한 박물관·미술관의 운영지원 차원에서 시행되어온 측면이 있다고 보았다(문화체육관광부, 2022:228). 이는 사립관의 인력지원제도 운영의 한계라고도 볼 수 있지만, 다른 한편으로는 자격취득이 ‘경력인증’이라는 암묵지(Tacit Knowledge)를 강조하는 방식으로 설계된 한계도 있다. 즉 박물관·미술관의 전문 활동이 ‘박물관·미술관’이라는 전문기관에서 이뤄지는 활동이라는 점에 착안하여 직무 참여를 통한 경력 축적이 ‘전문기관에서 벌어지는 습관화되고 집단화된 지식’에 대한 습득 과정이 될 수 있다는 것을 전제로 설계된 것이다.

반면, 전문자격을 취득하기 위해서는 암묵지만으로 그 전문성을 인정받을 수 없다. 객관화된 지식으로서 명시지(explicit knowledge)를 통해서 해당 직무에 대한 전문지식

을 습득이 선행된 뒤, 이에 대한 암묵지로서의 경험 축적이 이뤄질 필요가 있다. 박물관·미술관 전문인력의 전공 분야와 수준은 조사 결과에서도 볼 수 있듯이 석사 이상의 학력과 관련 ‘유물’에 대한 전문지식이 대부분이다. 하지만 박물관·미술관 활동에서의 전문지식이 명시지로 습득되는 단계를 거친 전문인력은 상대적으로 많다고 보기 어렵다. 이에 ICOM을 비롯한 박물관·미술관 환경이 발전된 국가에서는 대학 과정 혹은 대학원 과정 등을 통해 관련 학문(박물관학, 박물관경영, 박물관 정책 등)에 대한 고등교육 기회가 국내보다 훨씬 다양하게 운영되고 있으며, 협회 또는 정부 차원의 박물관·미술관 전문인력을 대상으로 하는 박물관학 등의 교육 훈련을 필수 역량이자 과정으로 채택하고 있다.

[그림 5-3] 호주 정부 박물관 전문자격 취득을 위한 교육 이수 과정 체계



출처: Australian Government(2013), Museum & Library – Information Services Training Package

호주의 경우, [그림 5-3]에서 보는 바와 같이 학예사와 사서와 관련하여 관련 전문자격취득을 위하여 훈련과정 내 수업 이수 체계를 설정하고 이를 국가자격체계와 연동하도록 하고 있다¹⁰⁴⁾. 이와 같은 방식은 국내의 NCS와 유사한 방식이지만, 앞서도 설명한 바와 같이 박물관·미술관 전문인력에게 필요한 ‘역량’을 기초로 훈련과정이 설계된 내용을 기초로 과정의 이수 체계를 수립, 이러한 체계에 맞춘 과정 이수 후 국가 자격제도 연결한다는 지점에서 그 차이를 볼 수 있다.

이러한 국가자격제도와 명시지로서의 교육 및 훈련 교육과정의 연계, 그리고 암묵지로서의 경력인증이 유기적으로 운영될 때 국내 여타의 전문자격제도와 마찬가지로 박물관·미술관 전문인력의 전문가로서 학예사 자격을 통해서 인증될 수 있으며 이를 통해서 전문한 박물관·미술관 생태계에서 학예사 자격제도가 신뢰도 있는 제도로써 위치할 수 있을 것이다.

104) Australian Government(2013), Museum & Library – Information Servicees Training Package

제6장

결론 및 제언

제1절 결론

본 연구는 그동안 박물관·미술관 정책 영역에서 오랫동안 고민되었지만 해결되지 못하고 있었던 인력의 문제를 다루었다. 이전의 ‘학예사 자격 제도’를 중심으로 박물관·미술관 인력에 대한 정책적 접근을 다뤘던 선행 연구와 달리 박물관·미술관 전문인력을 인적자원의 관점에서 관리할 수 있는 방안 모색을 목적으로 한 최초의 연구로 볼 수 있다.

본 연구에서는 박물관·미술관에 대한 관점을 ‘시설’ 중심에서 ‘전문인력이 활동하는 기관’으로 보는 것을 전제로 하였다. 살펴본 바와 같이 국내에서 박물관·미술관은 정부 문화정책의 주요 정책 영역으로 다뤄져 왔지만, ‘시설’의 확충을 통한 서비스 확대의 차원의 논의가 활발했던 것이 사실이다. 그로 인하여 ‘전문인력’의 문제에 대하여 학예사 자격제도와 인력지원사업 내에서 소극적인 방식의 정책이 추진되어 왔으며 그로 인해 파생되는 박물관·미술관 인력 생태계에 대한 관심은 소홀했다고 볼 수 있다.

연구에서 제시하고자 하는 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안은 20년이 넘는 기간 동안 지속된 학예사 제도로 형성된 박물관·미술관 전문인력 관련 자격 제도를 비롯하여, 박물관·미술관에서 지속적으로 제기되어 온 불안정한 고용 형태와 보수와 승진 체계 등에 대한 현재의 우리의 현황을 진단하는 것에서부터 출발하였다.

2장에서 박물관·미술관 전문인력이 과거에서부터 현재까지 발전된 개념적 변화와 범위, 그리고 인적자원으로서 박물관·미술관 전문인력의 의미와 인적자원 관리의 필요성을 도출하고, 이를 위해서 전략적 인적자원 관리 관점을 통하여 본 연구의 개념적 틀을 설정하였다. 3장에서는 이러한 전략적 인적자원 관리의 관점에서 현재의 국내 박물관·미술관 전문인력이 처해 있는 상황을 인적자원 관리의 주요 요소인 인적자원 계획 및 확보, 인적자원 유지 및 보상, 인적자원 개발 및 관리로 구분하여 세부적으로 공공 부문의 법·제도, 고용 현황, 승진 및 보상 체계, 자격 제도와 교육 및 훈련 현황 등을 살펴보았다.

4장에서는 실제 박물관·미술관 전문인력의 고용과 근무 현황에 대하여 살펴보았다.

현재 실태를 파악할 수 있는 데이터가 전무한 상황에서 국내 박물관·미술관 263개소, 그리고 해당 기관에 종사하고 있는 종사자 1,087명, 그 외에 박물관·미술관에 종사하거나 종사 예정인 예비인력 175명을 대상으로 직무, 고용, 근무, 직무 개발, 제도 인식, 미래 가능성 등에 대하여 조사를 진행하여 이를 분석한 결과를 도출하였다.

4장에서의 실태 조사의 결과들은 3장에서 도출된 쟁점을 상황을 보다 상세하게 이해해 줄 수 있는 데이터인 동시에 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 도출을 위한 주요 근거로 활용될 수 있었다.

3장의 현황 검토와 4장의 실태조사의 결과를 토대로 하여 5장에서는 박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안을 도출하였다. 제시한 전략적 인적자원 관리의 연구의 틀에 따라 1. 인적자원 체계 및 확보관리 2. 인적자원 유지 및 보상관리 3. 인적자원 개발 관리로 인적자원 관리 방안을 구분하여 제안하였다.

먼저 〈기본계획이자 인적자원 확보 관리 방안〉으로서 현재 「박물관 및 미술관 진흥법」 내에 정의되지 않은 인력에 대한 정의를 학예사 및 전문인력을 중심으로 정의하고 이에 대한 위상과 자격을 명시하여 박물관·미술관 전문인력에 대한 법적 위상과 자격을 확보할 수 있도록 한다. 이러한 법적 근거 하에 박물관·미술관 전문인력의 관리의 주체로서 문화체육관광부의 역할과 주요 인력 관리를 위한 거버넌스를 제시하였다. 또한 이러한 거버넌스가 활성화되기 위하여 문화예술 관련 법률 내 전문인력 간의 정책적 연계를 제시하여 박물관·미술관 전문인력의 확장 가능성을 제시하였다.

다음으로 〈인적자원 유지 및 보상관리〉 영역에서는 현재 전무한 박물관·미술관 전문인력에 대한 정보 관리와 이를 관리할 수 있는 위원회를 통하여 인력의 공급과 수요 등 수급의 문제를 관리할 수 있는 기반을 마련하는 것을 제안하였다. 이를 뒷받침할 수 있는 통계를 구축하고, 박물관·미술관의 새로운 역할과 변화가 제시되는 동안에도 변하지 않았던 인력지원제도의 개편을 통하여 새로운 직무에 대한 인적자원 관리 기반을 마련하는 것을 제안하였다.

인력지원제도와 함께 가장 오래된 박물관·미술관 인력 관련 제도인 학예사 제도에 대한 정비와 실효성 제고 방안도 제시하였다. 그동안 사립 기관을 중심으로 이뤄진 경력인증 과정에 대한 운영 한계와 개선을 위하여 경력 인증 과정을 세분화하고 전문 역량 축적 기회를 제공할 수 있는 방안을 제시하였다. 특히 조사 결과에서 나타난 결과를 토대로 박물관 및 미술관 인력 경력 간의 차이를 인정하고 이에 대한 인증 관리 분리를 제안

하였으며, 학예사 자격 외 전문자격증 보유자 등을 분야 내로 진입시켜 다양한 분야의 전문인력의 유입의 가능성을 확보하는 방안을 제시하였다. 또한 신규 직무 변화 반영을 위하여 ‘경력직 전문인력 과정’ 신설과 학예사 자격 제도의 실효성의 문제에 대하여 ‘국립 기관’에서의 채용 및 승진에서의 활용도 제고 방안을 제안하였다.

마지막으로 인적자원 관리에서 가장 중요한 영역으로 꼽히고 있는 <인적자원 개발 관리>는 현재 국내에서 활성화되지 못하고 있는 전문인력의 교육 및 훈련과정 설계에 대한 체계화 방안을 제시하였다. 이러한 교육 및 훈련 과정에 앞서 전문인력의 역량 설정이 선행되어야 함을 강조하였다.

이와 같은 역량 기반 훈련이 체계화된 이후에는 현재의 학예사 자격 취득 과정과 교육 및 훈련 과정을 연동하여, 학예사 자격제도가 더 이상 ‘자격’만으로 끝나는 제도가 아닌 박물관·미술관 전문인력의 ‘전문성’을 보장하는 제도로서 위치할 수 있도록 하는 중장기적 방안을 마지막으로 5장 박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안을 마무리하였다.

본 연구는 박물관·미술관의 인력을 개별 기관에 고용된 인력을 넘어서 공공 부문에서 문화 서비스를 제공하는 ‘인적자원’으로 보며, ‘전략적인 인적자원 관리’ 차원에서 박물관·미술관 전문인력이 박물관·미술관 운영 기반이자, 국가의 문화경쟁력 확보를 위한 근간임을 확인하고자 하였다.

전략적 인적자원 관리로서 박물관·미술관 전문인력의 관리를 위해서는 [그림 2-5]에 서도 볼 수 있는 바와 같이 단순한 인력의 육성과 확충뿐만 아니라 ‘조직 및 인사의 유연성’, ‘권한의 위임’, ‘성과 지향적 문화’가 함께 수반될 필요가 있다. 하지만, 현재 국내 박물관·미술관의 인력관리는 그 현황조차 파악되고 있지 않은 상황이다. 이에 본 연구는 그간의 연구들이 기관의 유형별 소속 인력의 특성과 근로 환경 등에 대한 인터뷰 중심 질적 분석이 주를 이뤘던 것과 달리 본 연구는 박물관·미술관 기관과 기관 소속 종사자들을 대상으로 실태를 파악할 수 있는 설문 조사를 실시하여 실태에 대한 근거를 마련하였다. 이를 토대로 그동안 알려져 왔던 혹은 알려지지 않았던 박물관·미술관 전문인력의 고용, 근로, 역량 개발, 직무 및 전문성에 대한 논의를 이끌어 냈다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 또한 2022년 이후 변화된 뮤지엄 정의에 근거하여 전문인력의 전통적인 직무와 신규 직무를 함께 살펴봄으로써, 미래적 관점에서의 박물관·미술관 전문인력의 직무 범위의 확장성을 고려했다는 점은 이전의 선행 연구들과의 차별성을 갖는다.

제2절 제언

2020년 코로나19로 인한 팬데믹의 영향으로 전 세계적으로 박물관·미술관은 전례 없는 운영의 위기를 맞이하였다. 우리나라도 예외는 아니었고, 많은 박물관·미술관이 운영의 어려움을 겪었다. 위기 속 방문객이 없는 박물관·미술관을 채워간 것은 비대면 환경에 최적화된 다양한 온라인 및 디지털 콘텐츠였다. 팬데믹 이전부터 박물관·미술관은 다양한 사람들에게 상상력을 자극하는 공간으로서 다양한 디지털 기술과의 결합을 시도해왔고, 팬데믹을 통해서 이러한 박물관·미술관의 변화는 우리의 일상이 되었다.

다른 한편으로 국내의 특수 상황으로 코로나19의 영향이 조금씩 수그러들던 2021년 하반기, ‘이건희 컬렉션’ 공개와 ‘명작(名作)’에 대한 대중들의 열렬한 환호 속에 박물관·미술관은 어렵고 지루한 곳에서 남녀노소를 막론하고 한 번쯤은 꼭 방문해야 하는 ‘명소(名所)’로 자리 잡게 되었다.

아이러니하게도 본 연구를 통해서 살펴본 박물관·미술관은 이렇듯 사회적 관심이 집중되고 누구나 즐길 수 있는 아름답고 상상이 가득한 공간만은 아니었다. 코로나19의 위기를 겪고도 국내의 박물관·미술관이 여타의 다른 선진국의 박물관·미술관과는 달리 더욱 호황을 누릴 수 있었던 것은 분명 박물관·미술관에 대한 국가적 관심과 정책적 지원의 결과라고 할 수 있다. 하지만 국가적 관심과 정책적 지원이 박물관·미술관의 인적 자원에 대한 적절한 투자로 이어져 왔는지에 대하여 진지하게 살펴보고 보살펴야 할 때임을 본 연구의 분석의 결과들로 확인할 수 있었다.

시설 확충을 중심으로 박물관·미술관을 가늠하던 시대를 지나, 보다 장기적인 차원의 지속 가능성 있는 ‘기관’으로서의 박물관·미술관의 역할을 고찰하고 그동안 간과해 오던 박물관·미술관 전문인력의 문제에 대해서 면밀하게 검토를 시작해야 할 때이다. 또한 학예사 또는 큐레이터만으로 과소 대표되는 전문인력에 대하여 박물관·미술관에서 나타나는 다양한 기능 그리고 새롭게 정의된 박물관의 역할을 수행할 수 있는 다채로운 전문인

력의 출현을 기대할 수 있는 발판을 마련해야 할 것이다.

특히 연구의 결과에 따르면 많은 국민들에게 놀라움과 즐거움을 주는 박물관·미술관의 ‘전시’를 위해서 박물관·미술관 전문인력은 적게는 몇 개월 많게는 몇 년의 세월동안 ‘연구’를 진행하고 있으며, 열악할 고용환경에서 이러한 일들이 진행되는 것을 알 수 있다. 하지만, 국민들에게 다양한 문화적 소양과 예술적 체험을 전달하기 위해서 박물관·미술관 전문인력이 만들어 내는 다채로운 교육 콘텐츠들이 많아질수록 더욱 열악해지는 그들의 고용환경에 대해서 우리는 진지하게 고민해봐야 할 것이다.

본 연구는 그동안 박물관·미술관 영역의 발전과 확장 속에서 우리가 놓치고 있었던 ‘인력’의 문제를 개별 기관의 고용 또는 노동의 문제로 보기 이전에 하나의 공적인 ‘인적 자원’의 개념으로 보는 것에서부터 출발하였다. 즉 인적자원으로서 박물관·미술관 전문인력이 국가의 유무형 자산을 관리하고, 이를 통해 국민들에게 질 높은 문화 서비스를 제공하는 역할을 수행하며 국가의 문화적 정체성을 높이는데 기여하고 있다고 보았다.

더 나아가 박물관·미술관 전문인력은 창조 산업의 주요한 인프라로서 박물관·미술관에서 다양한 서비스를 제공하는 창의적 주체로서 그 역할의 중요성이 더욱 커질 수 있다. 이는 우리는 인지하고 있지 못하고 있지만, 실상 작금의 국내 박물관·미술관에 대한 대중적 관심, 그리고 디지털 기술과의 협업 통해 우리가 상상해 보지 못했던 새로운 공간 속 세계를 만들어 가는 박물관·미술관의 활동을 통해서도 확인할 수 있는 사실이다.

제안된 방안들은 단기적으로는 박물관·미술관 전문인력에 대한 범위를 설정하고, 이들에 대한 활동의 현황을 파악하여 관련 정책의 기반 형성을 목적으로 하고 있다. 또한 중장기적으로는 축적된 데이터를 통하여 전문인력으로써 박물관·미술관 인력이 안정적으로 활동할 수 있도록 하여 박물관·미술관의 기관 운영의 활성화를 기대할 수 있을 것이다. 하지만 이러한 방안들이 실현되기 위해서는 현재 고용된 또는 고용 예정인 전문인력들에 대한 실질적인 고용 및 근로 조건 개선에 대한 공공 부문의 적극적인 노력이 반드시 필요하다. 실제 통계와 조사 결과를 통해서 밝혀진 그들의 현재의 모습은 미래를 담보하기에는 너무나 불완전한 상황에 놓여 있다.

본 연구는 근본적인 차원에서 박물관·미술관 전문인력의 고용 개선의 문제를 다루지 못하였다. 하지만 본 연구에서 논의된 내을 바탕으로 인적자원으로서의 박물관·미술관 전문인력에 대한 인식 확대와 관련 데이터의 축적 및 정부의 인적 관리의 책임 강화 등은 장기적인 차원의 고용 개선에 대하여 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라 기대한다.

연구에서 제시된 내용을 토대로 개별 기관에서의 고용 환경 및 근로 조건에 대한 보다 많은 연구 등을 통하여 이를 증명하고 동시에 박물관·미술관 전문인력 활동에 대한 관심이 높아질 수 있기를 기대해본다.

참고 문헌

〈정부 보고서 및 연보〉

- 국립중앙박물관(1999), 「박물관 전문인력 양성교육」.
- 국립중앙박물관(2020), 「국립진주박물관 이전건립 추진 기본계획 수립 연구」.
- 도서관정보정책위원회·문화체육관광부(2021), 「사서 자격 제도 및 교육과정 개선 방안 연구」.
- 문화체육관광부(2013~2022), 「전국문화기반시설총람」.
- 문화체육관광부(2017), 「2017년 기준 지역문화실태조사」.
- 문화체육관광부(2018), 「박물관 및 미술관 종합발전 계획 수립 연구(2019~2023)」.
- 문화체육관광부(2019), 〈박물관·미술관 진흥 중장기 계획(2019~2023)〉.
- 문화체육관광부(2020), 「2020년 지역문화실태조사 및 분석연구」.
- 문화체육관광부(2022), 「2021년 등록 사립박물관·미술관 평가인증 시범운영」.
- (사)한국박물관협회(2021), 「사립 및 사립대학박물관 전문인력 지원 사업 인력 업무표 준안 개발 연구」.
- 예술경영지원센터(2022), 「시각·공연예술 분야 직군 분석 및 인력양성 방안 연구」.
- 인사혁신처(2023.3.8.), 「2023 공무원보수 등의 업무지침」.
- 인사혁신처(2023.6.), 「2023 인사혁신통계연보」.

〈학술 논문 및 발표〉

- 김윤아 (2010), 국립박물관의 학예전문인력 실태와 쟁점. 문화예술경영학연구, 3(1), 38-47.
- 김종해(2011), 지방공무원 역량강화를 위한 교육훈련 발전 방안, 초청논단. 왜 지방공무원 교육이 중요한가?, 「공공 인적자원과 정책」, Vol. 5., 5~17.
- 김하준(2021), 학예사 문턱 넘기: 박물관 학예사의 자격 획득에 대한 문화기술지적 연구, 한양대학교 석사학위 논문.
- 김현경(2022), 박물관은 어떻게 사회적 역할을 수행하는가?, 2022 박물관·미술관 발

- 전 정책세미나-박물관·미술관 정책의 전환은 가능한가?(2022. 12. 5.), 61~70.
- 김혜인(2014), 『박물관 미술관 전문인력 양성을 위한 인력제도 개선방안 연구』, 서울: 한국문화관광연구원.
 - 민경선(2014), 큐레이터의 고용 불안정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 『문화정책 논총』, 28(2), 76-102.
 - 배귀희·임승후(2008), 전략적 인적자원관리(SHRM)의 공공부문 도입에 관한 탐색적 연구: 자원기반이론(RBV)의 관점에서, 『한국사회와 행정연구』, 18(4), 63-89.
 - 손송이(2023), 심층인터뷰를 통한 학예노동자의 노동경험과 직무인식 연구, 『예술경영연구』, 73-108.
 - 양연경(2023), 지속가능한 미술관 전시 큐레이팅 서비스 디자인을 위한 디자인 씽킹 연구 「한국디자인문화학회지」, 29(1), 183-197.
 - 양현미(2009), 학예사 자격 제도의 성과와 한계: 실무 경력 기준을 중심으로, 『문화정책논총』, 22, 59-82.
 - 윤소영(2020), 「문화안전망 구축을 위한 정책 방안 연구」, 서울: 한국문화관광연구원.
 - 윤태석(2007), 박물관·미술관 학예사 자격제도 운영현황을 통한 문제점 연구-준학예사 자격시험 운용과 자격제도 적용을 중심으로, 『조형교육』, 30, 211-240.
 - 이경진·박세현(2020), 핀란드 문화환경영향평가제도에서 박물관의 역할과 위상, 문화예술지식정보시스템. 아키스브리핑, 제232호. 한국문화관광연구원.
 - 임채홍(2009), 공공기관의 인적자원 관리와 혁신 및 성과의 관계에 대한 실증분석, 『공무원 교육과 정책』, Vol. 2, 2~30.
 - 장인경(2022), ICOM의 뮤지엄 정의 개정 경과, 의의, 쟁점, 2022 박물관·미술관 발전 정책세미나-박물관·미술관 정책의 전환은 가능한가?(2022. 12. 5.), 1~11.
 - 정종섭·최정필·최환(2009), 「박물관 및 미술관 진흥법'상 학예사 자격제도에 관한 입법평가 연구」, 서울: 한국법제연구원.
 - 최환·박은순. (2008), 박물관·미술관 학예사 자격 제도 개선 방안 연구, 『서양미술사학회논문집』, 29, 223-253.

〈해외 보고서 및 학술 논문〉

- American Alliance of Museums(2017), 「Museum Board Leadership 2017: A National Report」.
- ACE et al.(2016), 「Character Matters: Attitudes, behaviours and skills in the UK Museum Workforce」.

- Boylan, P. J.(2006), The museum profession. A companion to museum studies, 415-430.
- Burke, R. J., Allisey, A. F., & Noblet, A. J.(2013), The importance of human resource management in the public sector, future challenges and the relevance of the current collection. Human resource management in the public sector, 1-13.
- Cascio, W. F.(2014), Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. Human Resource Development International, 17(2), 121-128.
- Homem, P. M., Remelgado, P., & Medina, S.(2017), Museum professionals in the digital era: Agents of change and innovation.
- ICOM(2020), 「Museums, museum professionals and COVID-19」.
- Janes, R. R., & Sandell, R.(2019), Museum activism(406). Taylor & Francis.
- O'Neill, M.(2008), Museums, professionalism and democracy. Cultural trends, 17(4), 289-307.
- Ross, A.(2008), The new geography of work: Power to the precarious?. *Theory, culture & society*, 25(7-8), 31-49.
- Teather, J. L.(1990), The museum keepers: The museums association and the growth of museum professionalism. *Museum Management and Curatorship*, 9(1), 25-41.
- UNESCO(1993), Museum careers, 「Museum International」, No.180(Vol. XLV, No.4, 1993).
- Viau-Courville, M.(2016), Museums Without (Scholar) Curators: Exhibition-Making in Times of Managerial Curatorship. *Museum International*, 68(3-4), 11-32.
- Vigli, M., Panagiotopoulos, G., & Argyropoulou, M.(2019), Managing and Developing Human Resources at the Museum: Modern Trend or Quality Upgrade?. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 8(1), 1-11.
- Wilkinson, H.(2012), 'The dawning of museum professionalism': Constructing the UK museum profession in the 1970s and 1980s.

〈보도자료 및 URL〉

- 인천뉴스(2023. 6. 29.), 40여 년 이어온 연구직 공무원, 불합리한 제도 개선해야(보도자료).
- 제민일보(2015. 3.3 1), 학예연구사 연구실적 평가 전무(보도자료).
- Australian Government(2013), Museum & Library - Information Servicees Training Package.
- GEM's Competency Framework <https://gem.org.uk/>
- 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>).
- 인사혁신처 나라일터 채용정보(<https://www.gojobs.go.kr/>).
- (사)한국박물관협회(<http://www.museum.or.kr/>)
- (사)한국사립미술관협회(<https://www.artmuseums.or.kr/>).
- 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/>).
- 국가직무능력표준(<https://www.ncs.go.kr/>).

ABSTRACT

Study on human resource management policy for museum professionals in Korea

Hyun-Kyung, KIM

This study addresses the issue of human capital in museum field, which has been a long-standing but unresolved problem in museum field, and can be considered the first study to explore ways to manage museum professionals from the perspective of human resources, unlike previous studies that have focused on the policy approach to museum and art museum manpower through the 'curator qualification system'.

This study is premised on changing the perspective of museum from 'facilities' to 'institutions with professional staff'. As we have seen, museum has been a major policy area of the government's cultural policy in Korea, but it is true that there has been a lot of discussion about expanding services through the expansion of 'facilities'. As a result, the issue of 'professional staff' has been promoted in a passive manner within 'curator qualification system' and manpower support projects, and attention to the resulting museum workforce ecosystem has been neglected.

In this study, the proposal for human resource management of museum and art museum professionals began with a diagnosis of the current status of museum professionals, including the qualification ecosystem of museum professionals formed by 'curator qualification system' that has lasted for more than 20 years, as well as the unstable employment forms and compensation and promotion systems that have been continuously raised in museum in Korea

While Chapter 2 explained the conceptual changes and scope of museum

professionals from the past to the present, the meaning of museum professionals as human resources and the need for human resource management, Chapter 3 examined the current situation of museum and art museum professionals in Korea from the perspective of human resource management, categorized into the main elements of human resource management: human resource planning and acquisition, human resource retention and compensation, and human resource development and management, and examined in detail the public sector laws and regulations, employment status, promotion and compensation system, qualification system, and education and training status.

While Chapter 3 provided a comprehensive review of the current situation in Korea from the perspective of human resource management, Chapter 4 examined the actual employment and work status of museum professionals. The 263 museums and art galleries in Korea, 1,087 professionals working in these organizations, and 175 prospective professionals working or planning to work in museum were surveyed to analyze their job duties, employment, working conditions, professional development, system awareness, and future prospects.

The results of the survey in Chapter 4 were used as data to understand the issues identified in Chapter 3 in more detail, and as the main basis for deriving human resource management measures for museum professionals.

Based on the review of the current situation in Chapter 3 and the results of the survey in Chapter 4, Chapter 5 derived a human resource management plan for museum and art gallery professionals. In accordance with the proposed framework of strategic human resource management, the human resource management plan is divided into 1. human resource system and securing management, 2. human resource retention and compensation management, and 3. human resource development management.

First, as a basic plan and management plan for securing human resources, the definition of human resources that are currently undefined in the "Museum and Art Gallery Support Act" is defined centering on academic and professional personnel, and the status and qualifications of these personnel are specified so that the legal status and qualifications of museum professionals can be secured. Based on this

legal basis, the role of the Ministry of Culture, Sports and Tourism as the main body for the management of museum professionals and the governance for the management of key personnel are presented. In order to activate this governance, we also presented the policy linkage between the specialized personnel in the culture and arts-related laws and suggested the possibility of expanding the specialized personnel in museums

Next, in the area of human resource maintenance and compensation management, it was proposed to lay the foundation for managing the supply and demand of human resources through the management of information on museum professionals, which currently does not exist, and a committee that can manage it. It is proposed to establish statistics to support this, and to lay the foundation for human resource management for new roles by reorganizing the human resource support system, which has remained unchanged even as new roles and changes in museums and art galleries have been proposed.

Along with the manpower support system, we also proposed a plan to overhaul and improve the effectiveness of the oldest museum and art gallery manpower-related system, 'curator qualification system' In order to address the operational limitations and improvements of the career certification process, which has been mainly conducted by private institutions, the report suggested ways to refine the career certification process and provide opportunities to accumulate professional competencies. In particular, based on the results of the survey, we acknowledged the differences between the careers of museum and art gallery personnel and proposed a separation of certification management, and proposed a plan to secure the possibility of influx of professional personnel in various fields by entering the field with professional certificates other than bachelor's qualifications. In addition, it proposed the establishment of a 'career professional course' to reflect new job changes and the utilization of the bachelor's qualification system in recruitment and promotion at 'national institutions' to address the issue of its effectiveness.

Finally, <Human Resource Development Management>, which is considered the most important area of human resource management, proposed a systematization plan for the design of education and training courses for professionals, which are

currently not active in Korea. It was emphasized that the competencies of professionals should be set before such education and training courses.

After such competency-based training is systematized, the study concludes with a mid- to long-term plan to link the current curator qualification process with the education and training process so that 'curator qualification system' can be positioned as a system that guarantees the 'professionalism' of museum and art museum professionals, rather than a system that ends with 'qualification' alone.

This study looked at the human resources of museums as 'human resources' that provide cultural services in the public sector beyond those employed by individual institutions, and sought to confirm that museum professionals are the foundation for the operation of museums and the basis for securing the cultural competitiveness of the country in terms of 'strategic human resource management'.

Keywords

Museum professionals, Human resource management, Museum policy, Human capital, Curator

박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구

부록

설문지


부록1 설문조사 양식

설문조사지(운영자 대상)


※ 「통계법」 제33조(비밀의 보호 등)

① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

 문화체육관광부

**박물관 및 미술관 학예인력
교육 및 훈련 수요조사**

 한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

안녕하십니까

한국문화관광연구원(KCTI)은 문화체육관광부 산하의 연구기관으로 문화예술과 관광 분야의 정책을 연구하는 기관입니다. 본 조사는 한국문화관광연구원의 [박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안 연구] 일환으로 박물관·미술관의 학예인력 및 예비 인력의 활동 현황을 파악하기 위한 설문입니다.

박물관·미술관 운영에서 중요한 요소인 박물관·미술관 학예인력은 법률상으로 자격이 규정되어 있고 전문성 함양 및 문화향수 증진에 이바지하는 인력으로 지원사업이 이뤄지고 있습니다. 이번 조사를 통해 관련 인력 활동여건이 보다 나아질 수 있는 정책적 대안을 마련하고자 합니다.

응답해주신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 보호됨을 약속드립니다. 연구의 객관성과 타당성을 위하여 모든 문항을 빠짐없이 답변해주시기 바랍니다. 또한 설문에 참여해 주시는 모든 분들에게 소정의 응답사례(모바일 기프트콘: 커피 교환권)를 보내드립니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다. 궁금한 점이 있다면 문의 주시기 바랍니다.

2023년 6월
한국문화관광연구원

■ 주관기관 : 한국문화관광연구원 예술정책연구실 (연구책임: 김현경 부연구위원)

SQ1. 기관 유형	1) 박물관 2) 미술관
SQ2. 기관 운영주체	1) 국립(문체부 산하) 2) 국립(문체부 외 부처 산하) 3) 공립 4) 사립 5) 대학
SQ3. 기관 소재지	1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 세종 9) 경기 10) 강원 11) 충북 12) 충남 13) 전북 14) 전남 15) 경북 16) 경남 17) 제주
SQ4. 전체 직원수 (2023년 6월 기준)	1) 총원 (명) 2) 정규직(명) 3) 계약직(명) 4) 그 외: 인턴, 자원봉사자 등(명)
SQ5. 전체예산 대비 인건비 예산	()% 내외 * 기관의 1년 운영비 대비 인건비 비율
SQ6. 연평균 관람객 수	() 명

1. 귀하께서는 박물관·미술관 전문인력(학예인력을 포함한 박물관미술관 내 전문 영역을 담당하는 인력)의 직무가 무엇을 포함한다고 보십니까? 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

1-1. (해당되는 것에 대해) 귀하의 기관에는 해당 직무를 담당하는 직원이 몇 명 종사하고 있습니까? 만약 한 사람이 여러 직무에 종사하는 경우 가장 비중이 높다고 생각하는 것을 기준으로 답변하여 주십시오.

내 용	1. 전문인력해당 여부	1-1. 종사자수
1) 전시 기획	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
2) 교육 프로그램 기획 및 진행	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
3) 보존처리 및 복원	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
4) 아카이빙	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
5) 전시 디자인	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
6) 유물 등록 및 온라인 관리(레지스트라)	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
7) 일반행정 업무	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
8) 시설 관리 업무	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
9) 전시 설명(도슨트)	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
11) 홍보 및 마케팅	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명
12) 기타(직접 기술: _____)	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당안함	() 명

* 전문인력: 전문적인 교육을 받았거나 박물관의 운영에 관련된 분야에서 동등한 실무 경력을 갖고 전문인력의 윤리 강령을 이수한 사람으로서 박물관 또는 박물관으로 인정받는 기관에서 일하는 모든 인력

2. 상기의 직무를 수행하는 인력을 전문인력으로 보신 이유가 어떻게 됩니까?

1. 박물관·미술관의 주요 기능에 대한 업무를 담당하기 때문에
2. 타 직무 대비 전문성이 요구되기 때문에
3. 타 직무 대비 업무의 강도와 책임이 높기 때문에
4. 직무 수행에 필요한 자격요건이 있기 때문에
5. 기타(직접 기술: _____)

3. 귀 기관에서는 최근 3년간 상기의 직무를 수행하는 박물관·미술관 전문인력을 신규로 몇 명 고용하셨습니다?

1. 고용하지 않음
2. 1~2명
3. 3~5명
4. 6명 이상

4. 귀 기관에서는 새롭게 변화하는 박물관·미술관 환경 적응을 위해서 다음의 신규 직무들이 어느 정도 중요하다고 보십니까?

내 용	전혀 중요 하지 않음	별로 중요 하지 않음	보통 이다	대체 로 중요 함	매우 중요 함
디지털 전략 매니저 : 기관 전반의 디지털운영에 대한 전략을 수립하고 관련 기술 도입 등에 대한 전반적인 사항 관여함(중간관리자급 이상)	1	2	3	4	5
디지털 인터랙티브 경험 개발자 : 다양한 체험프로그램에 포함되는 디지털 상호작용형 경험을 기획하고 이를 기술적으로 구현할 수 있는 계획을 수립	1	2	3	4	5

내 용	전혀 중요 하지 않음	별로 중요 하지 않음	보통 이다	대체 로 중요 함	매우 중요 함
디지털 컬렉션 큐레이터 디지털화된 다양한 컬렉션에 대하여 온라인 전시, 체험 콘텐츠 등을 기획하고 운영하며, 온라인 상의 컬렉션 DB를 관리함	1	2	3	4	5
온라인 커뮤니티 매니저 : 온라인 또는 메타버스 공간 내에서 발생하는 다양한 박물관·미술관 커뮤니티 모임을 기획 운영하는 매니저	1	2	3	4	5
접근성 및 다양성 매니저 : 박물관·미술관 접근성 향상과 문화적 다양성이 기관 및 조직 내 확산 될 수 있도록 이를 조정하고 관리하는 담당자 (중간관리자급 이상)	1	2	3	4	5
관람객 분석가 : 박물관·미술관을 방문하거나 방문하지 않는 사람들을 대상으로 이를 분석하고 관람객 정보를 축적하여 관리하는 사람	1	2	3	4	5
사각 이미지 및 저작권 관리자 : 박물관·미술관에 필요한 다양한 이미지, 컬렉션 이미지들을 디지털 화하고 관련 저작권 등을 관리 운영하는 담당자	1	2	3	4	5
기타(직접 기술:_____)	1	2	3	4	5

5. 귀 기관에서는 상기의 신규 직무에 대한 전문인력을 3년 내에 고용하실 계획이 있으십니까?

- 예(☑ 5-1번으로)
- 아니오(☑ 5-2번으로)

5-1. (문5의 1번 응답자만) 귀 기관에서는 해당 인력을 고용할 경우 어떠한 고용형태로 고용하실 계획이십니까?

- 정규직(근로계약기간을 정하지 아니하고 정년까지의 고용이 보장되어 일하는 직원)
- 무기 계약 공무원
- 계약직(무기계약직이 아닌, 근로계약이 1년 이상인 경우)
- 단기 계약직(1개월 이상 ~ 1년 미만 계약)
- 그 외 고용형태(고용형태: _____)

5-2. (문5의 2번 응답자만) 귀 기관에서 해당 인력을 고용할 계획이 없으시다면 그 이유는 무엇입니까?

- 인건비에 부담이 됨
- 기존의 업무와 유사한 직원에게 추가적인 직무를 부여함
- 기존 인력에게 신규 직무에 대한 교육 및 훈련을 통해서 해당 직무를 수행하도록 함
- 기관 운영에 해당 직무가 거의 활용되지 않음
- 기타

6. 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력 선발 시 학예사 자격증 소지자를 우선 선발하십니까?

- 학예사 자격증 소지자만 응시가능 하도록 함
- 학예사 자격증 소지자에게 가산점을 부여함
- 학예사 자격증 소지자를 우대하는 조건(조건 명시안함)을 제시함
- 응시 조건에는 명시하지 않지만, 면접시 고려사항으로 보고 있음
- 학예사 자격증 소지 여부 상관없이 선발함

7. 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력을 별도의 정부 자원없이 기관 인건비만으로 직접 고용하십니까?

1. 예(☑ 7-1번으로)
2. 아니오(☑ 7-2번으로)

7-1. (문7의 1번 응답자만) 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력의 신규 고용 시 어떠한 방식으로 진행하십니까? 순서대로 최대 2개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____)

1. 정규직(근로계약기간을 정하지 아니하고 정년까지의 고용이 보장되어 일하는 직원)
2. 무기 계약 공무원
3. 계약직(무기계약직이 아닌, 근로계약이 1년 이상인 경우)
4. 단기 계약직(1개월 이상 ~ 1년 미만 계약)
5. 그 외 고용형태(고용형태: _____)

7-2. (문7의 2번 응답자만) 기관에서 직접 고용하는 것이 아니라면, 어떠한 방식으로 고용이 이루어지고 있습니까?

1. 고용하지 않음
2. 정부 또는 지자체의 인력지원사업을 통해서 고용을 진행함
3. 프리랜서 활동가 또는 외부 전문 업체를 활용함
4. 박물관·미술관 운영의 상위 기관 등에서 인력을 파견 받음
5. 기타(직접 기술: _____)

8. 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력과 일반 직원의 선발을 구분하여 진행하고 계십니까?

1. 전문인력과 일반 직원의 선발을 구분하여 진행함
2. 구분하지 않고 선발함

9. 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력 선발을 어떻게 진행하고 계십니까?

1. 공개 선발 방식으로 연간 정기 채용
2. 공개 선발 방식으로 연간 비정기 채용
3. 비공개 선발 방식으로 연간 정기 채용
4. 비공개 선발 방식으로 연간 비정기 채용
5. 기타(직접 기술: _____)

10. 귀 기관에서는 박물관·미술관 전문인력의 승진 시 학예사 자격증의 등급 및 소지 여부를 고려하십니까?

1. 고려하지 않음
2. 고려하되 참고 사항으로만 보고 있음
3. 등급 또는 소지 여부를 점수화 하여 반영함

11. 귀 기관에서 업무를 수행하는 박물관·미술관 전문인력의 평균 연봉 수준(세전 기준)은 어떻게 됩니까?

1. 2,500만원 미만
2. 2,500만원~ 3,000만원 미만
3. 3,000만원~4,000만원 미만
4. 4,000만원~5,000만원 미만
5. 5,000만원 이상

12. 귀 기관은 전문인력지원사업을 통한 지원을 현재 받고 있거나 과거에 받은 적이 있습니까?

(전문인력지원사업제도에 대한 이해를 돕기 위해 하단에 관련 예시를 첨부하였습니다. 참고하여 답변하십시오)

사업명	지원 대상 기관	지원대상
사립 및 사립대학박물관 예비 학예인력 지원사업	등록 사립 및 사립대학 박물관 경력인정대상기관	- 준학예사 필기시험 합격자이거나 전문학사학위 이상 을 취득한 졸업생으로, 박물관 실무에 대해 관심을 가지고 경험하고자 하는 자 - 예비 학예사로서 박물관의 실무를 경험하고 필요로 하 는 자
사립박물관 전문인력 지원사업	전국 등록 사립박물관·사립대학박물관 (재단법인 포함)	- 학예사: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소지 자, 준시험 합격 경력자 - 교육사: 학예사자격증(3급이상 및 준학예사) 소지자, 교사 및 문화예술교육사자격증 소지자, 경력자
사립미술관 전문인력 지원사업(큐레이터·에듀케이터)	전국 등록 사립미술관·사립대학미술관 (재단법인 포함)	- 큐레이터: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소 지자 - 에듀케이터: 문화예술교육사자격증 또는 관련 교사 자격증 소지자, 경력자
(아르코)일자리연계예술인력육성 문화예술기관연수단원지원사업	민간예술단체 및 국·공립예술단체 (큐레이터, 에듀케이터 분야 포함)	- 만 34세 이하(1988년 1월 1일 이후 출생자) 문화 예술 전공 졸업자
서울시 준학예인력 지원사업(2016년 기준)	서울시 등록 사립박물관	- 준시 합격자 - 문화예술분야 전공자 또는 경력자
서울형 뉴딜일자리 박물관 학예인력 사업	서울시 등록 사립박물관	- 만18~39세 관련 전공 학사이상인 서울시민
서울시 사립 박물관·미술관 활성화지원사업(학예인력지원)	서울시 등록 사립 박물관·미술관 및 서울시 박물관·미술관 협의회	- 학예사 자격증 소지자 및 준시 합격자, 자격증 미소 지자에 따라 차등 지원
경기도 박물관·미술관 지원사업	경기도 등록 박물관·미술관	- 학예사: 학예사 및 준학예사 자격증 소지자 - 교육사: 교사 및 문화예술교육사 자격증 소지자

1. 예(☑ 12-1번으로) 2. 아니오(☑ 13번으로)

12-1. (문12의 1번 응답자만) 전문인력지원사업의 문제점이 있다면 무엇이라 생각하십니까?

순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

1. 지원 대상 기관 선정에 기준이 모호함
2. 인력 고용의 기간이 너무 짧아 인력 활용이 어려움
3. 자부담 부분이 기관 운영에 부담이 됨
4. 인력 모집이 어려우며, 배치된 이후 이탈자 관리 어려움
5. 분야가 한정되어있어, 다양한 직무에 대한 활용이 어려움
6. 지원사업이 박물관 미술관의 고용확대로 연결되지 않음
7. 지원사업이 구직자에게 직업탐색과 기회제공을 하는 역할을 다하지 못함
8. 기타(직접 기술:_____)

13. 전문인력지원사업에서 개선해야할 점은 무엇이라 생각하십니까?

순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

1. 자격증 취득자의 취업에 혜택 부여
2. 고용 안정화를 위해 인건비 등의 부가적 지원 확대
3. 자격취득자 대상 교육·연수 지원 사업 강화
4. 지원 기관 확대
5. 인력배치기관의 전문적 인력운영을 위한 교육 및 인식 제고
6. 전문인력의 전문활동진흥을 위한 연구·전시·학예·교육 활동 지원
7. 신규직무에 대해 기존의 방식(예.비용지원)과 다른 새로운 방식으로 지원

14. 박물관·미술관 전문인력을 대상으로 교육 및 훈련과정을 의무화하는 것을 어떻게 생각하십니까?

1. 교육 및 훈련과정은 필요하나 기관에 의무화하는 것은 바람직하지 않음
2. 교육 및 훈련과정은 필요하고 기관에 의무화할 필요가 있음
3. 교육 및 훈련과정은 필요하나, 전문인력 스스로 해야할 일임
4. 교육 및 훈련과정이 필요하나, 자격증 소지자 등 전문인력 개인에게 의무화해야 함
5. 교육 및 훈련과정이 필요하지 않음

15. 귀하는 코로나19로 인한 팬데믹 이후 박물관·미술관에 대한 아래와 같은 사회적 수요(역할 및 기능 등)가 어떻게 변화하고 있다고 생각하십니까?

구분	요구 점점 줄어들고 있다	<-	변화없다	->	요구 점점 늘어나고 있다
전문지식과 정보에 대한 제공	1	2	3	4	5
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	1	2	3	4	5
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	1	2	3	4	5
이용자 참여기반 여가활동 공간	1	2	3	4	5

※ 설문참여자 개인정보(전화번호) 입력 동의

끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다.

본 조사에 참여하신 분께는 모바일기프트콘(음료상품권 1매)을 보내드립니다. 상품권 수령에 동의하시는 경우 개인정보 제공 동의여부를 표시하신 후 아래에 MMS(멀티미디어문자메세지)수신이 가능한 휴대전화번호를 적어주십시오.

전화번호는 다른 용도로는 사용되지 않으며 개인정보 보호를 위해 모바일기프트콘 발송 후 즉각 폐기됩니다. 상품권 수령을 위한 휴대전화 번호 제공에 동의하십니까?

☐ 동의 ☐ 동의하지 않음

_____ - _____ - _____ (예: 010-1234-5678)

설문조사지(종사자)

※ 『통계법』 제33조(비밀의 보호 등)

- ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.



**박물관 및 미술관 학예인력
교육 및 훈련 수요조사**



안녕하십니까

한국문화관광연구원(KCTI)은 문화체육관광부 산하의 연구기관으로 문화예술과 관광 분야의 정책을 연구하는 기관입니다. 본 조사는 한국문화관광연구원의 [박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안 연구] 일환으로 박물관·미술관의 학예인력 및 예비 인력의 활동 현황을 파악하기 위한 설문입니다.

박물관·미술관 운영에서 중요한 요소인 박물관·미술관 학예인력은 법률상으로 자격이 규정되어 있고 전문성 함양 및 문화향수 증진에 이바지하는 인력으로 지원사업이 이뤄지고 있습니다. 이번 조사를 통해 관련 인력 활동여건이 보다 나아질 수 있는 정책적 대안을 마련하고자 합니다.

응답해주신 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 보호됨을 약속드립니다. 연구의 객관성과 타당성을 위하여 모든 문항을 빠짐없이 답변해주시기 바랍니다. 또한 설문에 참여해 주시는 모든 분들에게 소정의 응답사례(모바일 기프티콘: 커피 교환권)를 보내드립니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다. 궁금한 점이 있다면 문의주시기 바랍니다.

2023년 6월

한국문화관광연구원

■ 주관기관 : 한국문화관광연구원 예술정책연구실 (연구책임: 김현경 부연구위원)

SQ1. 성별	1) 남성		2) 여성
SQ2. 연령	1) 만 20~29세 4) 만 50~59세	2) 만 30~39세 5) 만 60세 이상	3) 만 40~49세
SQ3. 근무지역	1) 서울 2) 부산 3) 대구 4) 인천 5) 광주 6) 대전 7) 울산 8) 세종 9) 경기 10) 강원 11) 충북 12) 충남 13) 전북 14) 전남 15) 경북 16) 경남 17) 제주		
SQ4. 근무지 유형(1)	1) 박물관 2) 미술관		
SQ5. 근무지 유형(2)	1) 국립기관 2) 공립기관 3) 사립기관 4) 대학 소속 5) 기타()		

1. 현재 소속된 기관을 포함하여 박물관·미술관에서 유급으로 고용되어 근무하신 기간이 얼마나 됩니까?

1. 1년 미만 2. 1년 이상 ~ 2년 미만 3. 2년 이상 ~ 3년 미만
4. 3년 이상 ~ 5년 미만 5. 5년 이상 ~ 7년 미만 6. 7년 이상

2. 현재 소속된 기관에서 귀하의 현재 고용 형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 정규직(근로계약기간을 정하지 아니하고 정년까지의 고용이 보장되어 일하는 직원)
2. 무기 계약 공무원
3. 계약직(무기계약직이 아닌, 근로계약이 1년 이상인 경우)
4. 단기 계약직(1개월 이상 ~ 1년 미만 계약)
5. 그 외 고용형태(고용형태:)

3. 현재 소속된 기관을 포함하여 박물관·미술관에서 본인이 경험한 고용 형태와 기간은 어떻게 됩니까?

고용형태	경험 여부	해당 직급 고용 기간
정규직(근로계약기간을 정하지 아니하고 정년까지의 고용이 보장되어 일하는 직원)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상
무기 계약 공무원	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상
계약직(무기계약직이 아닌, 근로계약이 1년 이상인 경우)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상
단기 계약직(1개월 이상 ~ 1년 미만 계약)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상
인턴	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상
무급 자원 봉사	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1. 1년 미만 2. 1년 이상-2년 미만 3. 2년 이상-3년 미만 4. 3년 이상-5년 미만 5. 5년 이상-7년 미만 6. 7년 이상

4. 박물관·미술관 입직 전/후로 해당 분야 외에서 업무를 수행해본 경험이 있으십니까?

1. 경험한 적 없다
2. 문화예술분야 타 기관에서 근무하였다
3. 문화예술분야 외 기관에서 근무하였다
4. 문화예술분야 타 기관, 문화예술분야 외 기관 모두에서 근무하였다

4-1. (문4의 2,3번 응답자만) 어느 정도 기간 동안 근무하셨습니다?

1. 1년 미만 2. 1년 이상 ~ 4년 미만 3. 4년 이상 ~ 9년 미만
4. 9년 이상 ~ 14년 미만 5. 14년 이상 ~19년 미만 6. 19년 이상

5. 현재 보수(월 기준 세전, 수당 포함)는 어느 정도입니까?

1. 200만원 이하 2. 201~300만원 3. 301~400만원 4. 401만원 이상

6. 현재 급여가 적절하다고 생각하십니까?

1. 매우 만족 2. 만족 3. 보통 4. 불만족 5. 매우 불만족

7. 희망 보수(월)는 어느 정도(세전, 수당 포함)입니까?

1. 200만원 이하 2. 201~300만원 3. 301~400만원 4. 401만원 이상

8. 현재 근무 기관에서 이직을 원하십니까? 이직을 원하는 기관을 선택해주시시오.

순서대로 최대 2개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____)

1. 사립 박물관·미술관
2. 공립 박물관·미술관
3. 국립 박물관·미술관
4. 박물관·미술관이 아닌 문화예술기관
5. 박물관·미술관을 포함한 문화예술분야를 제외한 타 분야
6. 이직을 원하지 않음 (☑ 9번으로)

8-1. (문8의 1~5번 응답자만) 귀하께서 이직을 희망하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

1. 전공과의 비연계
2. 해당분야의 전문성 인정 분위기 부재
3. 낮은 처우
4. 고용 불안정
5. 기관 또는 분야 내 미래 발전 가능성 희박
6. 기타(_____)

9. 앞으로의 직업 활동에서 가장 우선시하는 요소는 무엇입니까?

- | | | |
|------------|-------------|----------------|
| 1. 업무의 전문성 | 2. 전공과의 연관성 | 3. 보수 |
| 4. 근무환경 | 5. 발전가능성 | 6. 기타(_____) |

10. 지난 3년간 본인의 고용형태 또는 직급의 변화가 있었습니까? 있었다면 어떤 변화였습니까?

1. 변화 없음
2. 상위 직급으로 승진하였음
3. 단기 계약직에서 장기 계약직으로 계약형태가 변경됨
4. 계약직에서 정규직으로 전환되었음
5. 직급/직위 하향 조정 등
6. 기타(_____)

11. 지난 3년간 임금 변화에 따른 직무와 업무 여건은 어떤 변화가 있었습니까?

1. 급여 변화는 없었으며, 책임 소재가 늘어남
2. 급여 변화는 없었으며 책임 소재 역시도 변화 없었음
3. 급여가 증가하였으며 책임 소재의 변화가 없음
4. 급여가 증가하였으며 책임 소재가 늘어남
5. 급여가 감소하였고, 책임 소재가 늘어남
6. 급여가 감소하였고 책임 소재는 변화가 없음

〈Qualifications and job focus〉

12. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- | | | | |
|----------|-----------|----------|----------|
| 1. 대학 재학 | 2. 대학교 졸업 | 3. 석사 과정 | 4. 석사 졸업 |
| 5. 박사 과정 | 6. 박사 수료 | 7. 박사 졸업 | |

13. 귀하의 최종 학위의 전공은 어느 분야입니까?

- | | | | |
|-----------------------------|------------|-------------|--------|
| 1. 박물관학 | 2. 역사 | 3. 시각예술/미술사 | 4. 고고학 |
| 5. 인문계열(역사 및 고고학, 미술사를 제외한) | 6. 보존 및 복원 | 7. 자연사 | |
| 8. 문화재 관련 전공(보존 및 복원을 제외한) | 9. 교육/예술교육 | 10. 사회과학 | |
| 11. 경영분야 | 12. 그 외() | | |

14. 귀하께서는 현재 박물관·미술관에서 주로 어떤 업무를 담당하고 계십니까?

많은 시간을 투입하는 업무 순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오.

(1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

1. 전시 기획
2. 교육 프로그램 기획 및 진행
3. 보존처리 및 복원
4. 아카이브 및 자료 관리
5. 전시 디자인 및 편집 디자인
6. 전시장 및 시설 관리
7. 관객 개발 및 파트너십
8. 홍보 마케팅
9. 출판 및 라이선싱 관리
10. 조직 및 인사관리
11. 기금 및 보조금 관리
12. 고객응대(매표, 안내, 전시장 관리)
13. 기타(직접 기술: _____)

15. 귀하께서는 박물관·미술관이 새롭게 변화하는 환경에 대응하기 위해서, 아래와 같은 신규 전문 인력이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

내 용	전혀 중요 하지 않음	별로 중요 하지 않음	보통 이다	대체로 중요함	매우 중요 함
디지털 전략 매니저 : 기관 전반의 디지털운영에 대한 전략을 수립하고 관련 기술 도입 등에 대한 전반적인 사항 관여함(중간관리자급 이상)	1	2	3	4	5
디지털 인터랙티브 경험 개발자 : 다양한 체험프로그램에 포함되는 디지털 상호작용형 경험을 기획하고 이를 기술적으로 구현할 수 있는 계획을 수립	1	2	3	4	5
디지털 컬렉션 큐레이터 : 디지털화된 다양한 컬렉션에 대하여 온라인 전시, 체험 콘텐츠 등을 기획하고 운영하며, 온라인 상의 컬렉션 DB를 관리함	1	2	3	4	5
온라인 커뮤니티 매니저 : 온라인 또는 메타버스 공간 내에서 발생하는 다양한 박물관·미술관 커뮤니티 모임을 기획 운영하는 매니저	1	2	3	4	5

내 용	전혀 중요 하지 않음	별로 중요 하지 않음	보통 이다	대체로 중요함	매우 중요 함
접근성 및 다양성 매니저 : 박물관 미술관 접근성 향상과 문화적 다양성이 기관 및 조직 내 확산 될 수 있도록 이를 조정하고 관리하는 담당자 (중간관리자급 이상)	1	2	3	4	5
관람객 분석가 : 박물관 미술관을 방문하거나 방문하지 않는 사람들을 대상으로 이를 분석하고 관람객 정보를 축적하여 관리하는 사람	1	2	3	4	5
사각 이미지 및 저작권 관리자 : 박물관 미술관에 필요한 다양한 이미지, 컬렉션 이미지들을 디지털화 하고 관련 저작권 등을 관리 운영하는 담당자	1	2	3	4	5
기타(직접 기술: _____)	1	2	3	4	5

16. 귀하께서는 박물관미술관에서 담당하고 있는 직무에 본인의 전문성이 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 높다 → ☐ 16-1번으로
2. 약간 높다 → ☐ 16-1번으로
3. 보통이다 → ☐ 17번으로
4. 약간 낮다 → ☐ 17번으로
5. 매우 낮다 → ☐ 17번으로

16-1. (문16의 1,2번 응답자만) 귀하께서 현재 담당하시는 업무의 전문성을 어떻게 지니게 되었다고 생각하십니까? 순서대로 최대 2개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____)

1. 박물관미술관에 취업하기 이전에 받은 정규교육(학교교육)이 도움이 돼서
2. 박물관미술관에 취업하기 이전에 받은 비정규교육 및 자기계발이 도움이 돼서
3. 박물관미술관에 취업한 이후에 받은 직장(단위)에서 실시하는 재교육이 도움이 돼서
4. 박물관미술관에 취업한 이후 스스로 참여한 관련 모임이나 업무관련 자기계발이 도움이 돼서
5. 박물관미술관에 취업한 이후에 직장 동료, 상사들의 도움으로
6. 박물관미술관에 취업한 이후에 관련 업무를 오래 담당하여 경험이 축적돼서
7. 기타(_____)

16-2. (문16의 1,2번 응답자만) 귀하께서는 박물관·미술관 전문인력의 직무가 무엇을 포함한다고 보십니까? 보기에서 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

1. 전시 기획
2. 교육 프로그램 기획 및 진행
3. 보존처리 및 복원
4. 아카이빙
5. 전시 디자인
6. 유물 등록 및 온라인 관리(레지스트라)
7. 일반행정 업무
8. 시설 관리 업무
9. 전시 설명(도슨트)
10. 박물관·미술관에서 이뤄지는 모든 직무
11. 기타(직접 기술: _____)

17. 귀하께서는 현재 학예사 자격증을 지니고 있습니까?

1. 1급 정학예사
2. 2급 정학예사
3. 3급 정학예사
4. 준학예사
5. 학예사 자격증 없음 (☐ 19번으로)

17-1. (문17번 1~4번 응답자) 귀하께서는 학예사 자격증을 어떻게 취득하셨습니다가?

1. 학예사 자격 시험 응시 후 경력 인증
2. 석사 학위 취득 후 경력 인증

18. 취득한 자격증이 실제 업무에 도움이 된다고 생각하십니까?

1. 예 (☑ 18-1번으로)
2. 아니오 (☑ 18-2번으로)

18-1. (문18의 1번 응답자만) 자격증이 도움이 된다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

1. 취업 시 우대
2. 업무상 필요
3. 전문성 보장
4. 진급 우대
5. 급여 혹은 처우 우대

18-2. (문18의 2번 응답자만) 자격증이 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

1. 취업 시 자격증 소유에 대한 우대사항이 미비해서
2. 실무에 도움이 되지 않아서
3. 자격증을 취득해도 전문성이 높아지지 않을 것 같아서
4. 자격증의 종류가 다양하지 않아서
5. 자격증이 필요하지 않다고 생각되어서

19. 귀하께서는 현재 학예사 자격증 외 별도의 관련 분야 자격을 지니고 있습니까? 보기에서 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

1. 문화예술교육사 자격증
2. 문화재수리기능사 자격증
3. 문화재수리기술사 자격증
4. 사서 자격증
5. 기록물관리사 자격증
6. 교원 자격증
7. 별도의 자격증 없음

20. 박물관·미술관 학예사 자격 제도가 지니는 한계점이 무엇이라고 생각하십니까?

순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

1. 자격증 소지여부가 취업 혹은 근무조건에 영향을 미치지 못함
2. 자격증 소지여부가 취업 혹은 근무조건에 지나치게 영향을 미침
3. 자격증 소지여부가 인력의 전문성에 대한 인정으로 연결되지 않음
4. 자격증 소지여부가 전문성 담보로 연결되지 않음
5. 실무경력기간이 지나치게 길어 현실적이지 못함
6. 자격시험이나 자격취득을 위한 교육이수 과정이 미흡함
7. 취득인력대상 지원사업이 부족함
8. 박물관·미술관의 다양한 직종을 포괄하지 못함

21. 학예사 자격 제도를 개선할 때 주목해야 할 부분은 무엇이라 생각하십니까?

순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오. (1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____)

1. 학예사자격증 취득자에게 취업시 가산점 부여
2. 국·공·사립, 대학 박물관·미술관 취업시 학예사자격증 취득 의무화
3. 자격제도는 학예분야진입을 위한 첫관문으로, 나아가 전문성 및 개별 경력 인정 등에 대한 다양한 검증도로 사용될 수 있도록 개선
4. 실무경력기간 단축
5. 자격시험, 교육이수과정의 다양화와 전문화
6. 취득인력대상 지원사업의 증대
7. 등급제 단순화

8. 학예사의 전문영역화 및 세분화를 위해 분야별 전문학예사제도 도입
9. 경력인정기관 확대

22. 박물관·미술관 전문인력을 대상으로 교육 및 훈련과정을 의무화하는 것을 어떻게 생각하십니까?

1. 교육 및 훈련과정은 필요하나 기관에 의무화하는 것은 바람직하지 않음
2. 교육 및 훈련과정은 필요하고 기관에 의무화할 필요가 있음
3. 교육 및 훈련과정이 필요하나, 자격증 소지자 등 전문인력 개인에게 의무화해야 함
4. 교육 및 훈련과정은 필요하나, 전문인력 스스로 해야 할 일이며 의무화 필요 없음
5. 교육 및 훈련과정이 필요하지 않음

23. 귀하는 박물관·미술관 학예인력 교육 및 훈련과정을 제도화, 활성화 시키는데 아래 요인들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

세부 내용	전혀 중요 하지 않다	거의 중요 하지 않다	보통 이다	약간 중요한 편이다	매우 중요 하다
1 교육 주제 및 프로그램 일정표	1	2	3	4	5
2 기존 교육 프로그램 강의 내용 아카이브	1	2	3	4	5
3 성공적 교육 프로그램 소개	1	2	3	4	5
4 온라인 강좌	1	2	3	4	5
5 교육 수강생간 커뮤니티	1	2	3	4	5
6 교육 강사와의 커뮤니티	1	2	3	4	5
7 타기관 교육 프로그램 정보	1	2	3	4	5
8 자료실 운영(교육에 도움이 되는 공개자료)	1	2	3	4	5
9 기타()	1	2	3	4	5

24. 귀하는 박물관·미술관 근무자 대상 교육 및 훈련 관련 홈페이지에 어떤 정보가 필요하다고 생각하십니까?

세부 내용	전혀 필요 하지 않다	거의 필요 하지 않다	보통 이다	약간 필요 한 편이다	매우 필요 하다
1 교육 주제 및 프로그램 일정표	1	2	3	4	5
2 기존 교육 프로그램 강의 내용 아카이브	1	2	3	4	5
3 성공적 교육 프로그램 소개	1	2	3	4	5
4 온라인 강좌	1	2	3	4	5
5 교육 수강생간 커뮤니티	1	2	3	4	5
6 교육 강사와의 커뮤니티	1	2	3	4	5
7 타기관 교육 프로그램 정보	1	2	3	4	5
8 자료실 운영(교육에 도움이 되는 공개자료)	1	2	3	4	5
9 기타()	1	2	3	4	5

25. 교육에 참여하기 가장 어려운 점은 무엇입니까? 순서대로 최대 3개까지 선택해 주십시오.

(1순위: _____ , 2순위: _____ , 3순위: _____)

1. 업무가 과중하여 교육받을 시간이 부족해서
2. 직장(상사)에서 교육받는 것을 좋아하지 않아서
3. 비용적으로 부담이 돼서
4. 교육 프로그램에 대한 정보가 부족해서
5. 교육 장소가 너무 멀어서(지역적 제약)
6. 적당한 교육 프로그램이 없어서
7. 기타 ()

26. 귀하는 코로나19로 인한 팬데믹 이후 박물관·미술관에 대한 아래와 같은 사회적 수요(역할 및 기능 등)가 어떻게 변화하고 있다고 생각하십니까?

구분	요구 점점 줄어들고 있다	<-	변화없다	->	요구 점점 늘어나고 있다
전문지식과 정보에 대한 제공	1	2	3	4	5
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	1	2	3	4	5
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	1	2	3	4	5
이용자 참여기반 여가활동 공간	1	2	3	4	5

※ 설문참여자 개인정보(전화번호) 입력 동의

끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다.

본 조사에 참여하신 분께는 모바일기프티콘(음료상품권 1매)을 보내드립니다. 상품권 수령에 동의하시는 경우 개인정보 제공 동의여부를 표시하신 후 아래에 MMS(멀티미디어문자메세지)수신이 가능한 휴대전화번호를 적어주십시오.

전화번호는 다른 용도로는 사용되지 않으며 개인정보 보호를 위해 모바일기프티콘 발송 후 즉각 폐기됩니다. 상품권 수령을 위한 휴대전화 번호 제공에 동의하십니까?

☐ 동의 ☐ 동의하지 않음

_____ - _____ - _____ (예: 010-1234-5678)

설문조사지(예비인력)

※ 『통계법』 제33조(비밀의 보호 등)

- ① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.



박물관 및 미술관 학예인력 교육 및 훈련 수요조사



안녕하십니까

한국문화관광연구원(KCTI)은 문화체육관광부 산하의 연구기관으로 문화예술과 관광 분야의 정책을 연구하는 기관입니다. 본 조사는 한국문화관광연구원의 [박물관·미술관 전문인력 인적자원 관리 방안 연구] 일환으로 박물관·미술관의 학예인력 및 예비 인력의 활동 현황을 파악하기 위한 설문입니다.

박물관·미술관 운영에서 중요한 요소인 박물관·미술관 학예인력은 법률상으로 자격이 규정되어 있고 전문성 함양 및 문화향수 증진에 이바지하는 인력으로 지원사업이 이뤄지고 있습니다. 이번 조사를 통해 관련 인력 활동여건이 보다 나아질 수 있는 정책적 대안을 마련하고자 합니다.

응답해주시 내용은 연구 목적 이외에는 사용되지 않으며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 보호됨을 약속드립니다. 연구의 객관성과 타당성을 위하여 모든 문항을 빠짐없이 답변해주시기 바랍니다. 또한 설문에 참여해 주시는 모든 분들에게 소정의 응답사례(모바일 기프티콘: 커피 교환권)를 보내드립니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답하여 주시면 대단히 감사하겠습니다. 궁금한 점이 있다면 문의 주시기 바랍니다.

2023년 6월
한국문화관광연구원

■ 주관기관 : 한국문화관광연구원 예술정책연구실 (연구책임: 김현경 부연구위원)

SQ1. 성별	1) 남성	2) 여성
SQ2. 연령	1) 만 20~29세 3) 만 40~49세 5) 만 60세 이상	2) 만 30~39세 4) 만 50~59세
SQ3. 근무여부	1) 박물관 2) 미술관 3) 박물관·미술관 외 기관 근무 4) 근무하지 않음	
SQ4. 최종학력	1) 전문(초대)졸 4) 석사 재학	2) 대학 재학 5) 석사 졸업 3) 대졸 6) 박사과정 이상
SQ5. 전공분야	1) 박물관학 2) 역사 3) 시각예술/미술사 4) 고고학 5) 인문계열(역사 및 고고학, 미술사를 제외한) 6) 보존 및 복원 7) 자연사 8) 문화재 관련 전공(보존 및 복원을 제외한) 9) 교육/예술교육 10) 사회과학 11) 경영분야 12) 그 외 기타	

1. 박물관·미술관 분야에서의 활동을 희망하십니까?

1. 예(☑ 1-1번으로)
2. 아니오(☑ 1-3번으로)

1-1. (문1의 1번 응답자만) 본인이 가장 희망하는 업무 영역은 무엇입니까?

1. 전시 기획 영역
2. 교육 영역
3. 유물, 미술품 연구 영역
4. 보존 관리 영역
5. 기록 영역
6. 경영 및 운영
7. 기타()

1-2. (문1의 1번 응답자만) 향후 어떤 곳에서의 근무를 희망하십니까?

1. 국립박물관 (예. 국립중앙박물관, 대한민국역사박물관 등)
2. 공립박물관 (예. 경기도박물관, 서울역사박물관 등)
3. 사립박물관 (예. 가회민화박물관, 디자인코리아뮤지엄 등)
4. 대학박물관 (예. 서울대학교박물관, 한림대학교박물관 등)
5. 국립미술관 (예. 국립현대미술관)
6. 공립미술관 (예. 경기도미술관, 전북도립미술관 등)
7. 사립미술관 (예. 사비나미술관, 해든뮤지움 등)
8. 대학미술관 (예. 숙명여대문신미술관, 경성대학교미술관 등)
9. 대안공간 등 관련기관 (예. 대안공간플, 국가기록원, 김경미술품보존연구소 등)
10. 관련 단체 소속 및 독립큐레이터 (예. 한국박물관교육학회, 한국큐레이터협회, 문화재단 등)

1-3. (문1의 2번 응답자만) 박물관·미술관 분야에 취업을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 적성에 맞지 않아서
2. 현실적으로 전문성이 보장되지 않아서
3. 보수가 충분하지 않아서
4. 복지 혹은 근무조건이 열악해서
5. 비전이 없어서
6. 일자리를 찾기 어려워서

2. 향후 직업 활동에서 가장 우선시하는 요소는 무엇입니까?

1. 업무의 전문성
2. 전공과의 연관성
3. 보수
4. 근무환경
5. 발전가능성

3. 박물관·미술관 전문직종과 관련된 자격증을 소지하고 있습니까?

1. 예 → (☑ 자격증 소지 3-1번으로)
2. 아니오 → (☑ 자격증 미소지 4번으로)

3-1. (문3의 1번 응답자만) 자격증을 어떤 방식으로 취득하였습니까?

1. 자격시험
2. 재직경력 인정
3. 학위 취득 및 경력 인정
4. 전문교육원 과정 이수

3-2. (문3의 1번 응답자만) 취득한 자격증이 실제 업무에 도움이 된다고 생각하십니까?

1. 예(☑ 3-3번으로)
2. 아니오(☑ 3-4번으로)

3-3. (문3-2의 1번 응답자만) 자격증이 도움이 된다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

1. 취업 시 우대
2. 업무상 필요

- 3. 전문성 보장
- 4. 진급 우대
- 5. 급여 혹은 처우 우대

3-4. (문3-2의 2번 응답자만) 자격증이 도움이 되지 않는다고 생각하는 이유는 무엇입니까?

- 1. 취업 시 자격증 소유에 대한 우대사항이 없어서
- 2. 실무에 도움이 되지 않아서
- 3. 자격증의 전문성이 부족해서
- 4. 자격증의 종류가 다양하지 않아서
- 5. 자격증이 필요하지 않다고 생각되어서

(☞ 응답종료 후 6번 문항으로 이동)

4. (문3의 2번 응답자만) 이전에 자격취득을 시도한 적이 있거나 계획하는 경우 자격증 종류를 모두 선택해주시시오.

- 1. 준학예사
- 2. 학예사
- 3. 문화예술교육사
- 4. 문화재수리기술자(기능사)
- 5. 사서
- 6. 기록물관리사
- 7. 없음 (☞ 5번으로)

4-1. (문3의 1~6번 응답자만) 자격증 취득을 시도/계획하는 이유는 무엇입니까?

- 1. 박물관·미술관 취직의 전제조건이어서
- 2. 근무 시 도움이 된다고 판단되어서
- 3. 개인적인 만족을 위해서
- 4. 자신의 전문성을 인정받기 위한 수단으로
- 5. 학업의 일환으로

4-2. (문4-1의 1~5번 응답자만) 자격증 취득 준비는 어떤 방식으로 했거나/할 예정입니까?

- 1. 전공 수업 과정
- 2. 전문교육원(대학 평생교육원 준학예사 시험대비과정, 문화예술교육원, 전통문화교육원, 사서교육원 등)
- 3. 학원
- 4. 인터넷 강좌
- 5. 독학
- 6. 스터디모임

(☞ 응답종료 후 6번 문항으로 이동)

5. 자격증이 필요하지 않다고 생각한다면 그 이유가 무엇입니까?

- 1. 취업에 도움이 되지 않아서
- 2. 학업과 연계되지 않아서
- 3. 자격증에 대한 정보가 부족해서
- 4. 자격증 소지여부가 전문성 인정여부와 관계가 없어서
- 5. 자격증의 종류가 다양하지 않아서
- 6. 자격증 취득이 경제적으로 부담되어서

(☞ 응답종료 후 6번 문항으로 이동)

6. 전문인력지원사업제도를 통한 지원을 현재 받고 있거나 과거에 받은 적이 있습니까?

(전문인력지원사업제도에 대한 이해를 돕기 위해 하단에 관련 예시를 첨부하였습니다. 참고하여 답변하십시오)

사업명	지원 대상 기관	지원대상
사업 및 사업대학박물관 예비 학예인력 지원사업	등록 사업 및 사업대학 박물관 경력인정대상기관	- 준학예사 필기시험 합격자이거나 전문학사학위 이상 을 취득한 졸업생으로, 박물관 실무에 대해 관심을 가지고 경험하고자 하는 자 - 예비 학예사로서 박물관의 실무를 경험하고 필요로 하 는 자
사업박물관 전문인력 지원사업(큐레이터·에듀케이터)	전국 등록 사업박물관·사업대학박물관 (재단법인 포함)	- 학예사: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소지 자, 준시합격 경력자 - 교육사: 학예사자격증(3급이상 및 준학예사) 소지자, 교사 및 문화예술교육사자격증 소지자, 경력자
사업미술관 전문인력 지원사업(큐레이터·에듀케이터)	전국 등록 사업미술관·사업대학미술관 (재단법인 포함)	- 큐레이터: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소 지자 - 에듀케이터: 문화예술교육사자격증 또는 관련 교사 자격증 소지자, 경력자
(아르코)일자리연계예술인력육성 문화예술기관연수지원사업	민간예술단체 및 국·공립예술단체 (큐레이터, 에듀케이터 분야 포함)	- 만 34세 이하(1988년 1월 1일 이후 출생자) 문화 예술 전공 졸업자
서울시 준학예인력 지원사업(2016년 기준)	서울시 등록 사업박물관	- 준시 합격자 - 문화예술분야 전공자 또는 경력자
서울형 뉴딜일자리 박물관 학예인력 사업	서울시 등록 사업박물관	- 만18~39세 관련 전공 학사이상인 서울시민
서울시 사업 박물관·미술관 활성화지원사업(학예인력지원)	서울시 등록 사업 박물관·미술관 및 서울시 박물관·미술관 협의회	- 학예사 자격증 소지자 및 준시 합격자, 자격증 미소 지자에 따라 차등 지원
경기도 박물관·미술관 지원사업	경기도 등록 박물관·미술관	- 학예사: 학예사 및 준학예사 자격증 소지자 - 교육사: 교사 및 문화예술교육사 자격증 소지자

1. 예 (☑ 6-1 번으로) 2. 아니오 (☐ 7번으로)

6-1. (문6의 1번 응답자만) 전문인력지원사업제도의 문제점이 있다면 무엇이라 생각하십니까?

보기에서 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

1. 지원 대상 기관이 한정되어 있음
2. 정보가 많이 알려져 있지 않으며 정보를 찾기 어려움
3. 지원금의 박물관 자율부담 부분이 거의 이행되지 않음
4. 지원사업이 박물관 미술관의 고용확대로 연결되지 않음
5. 인력배치기관의 환경문제로 전문영역에서 활동이 담보되지 않음
6. 지원사업이 예비인력에게 직업탐색과 기회제공을 하는 역할을 다하지 못함

6-2. (문6의 1번 응답자만) 전문인력지원사업제도의 개선점은 무엇이라 생각하십니까?

보기에서 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

1. 자격증 취득자의 취업에 혜택 부여
2. 고용 안정화를 위해 인건비 등의 부가적 지원 확대
3. 자격취득자 대상 교육·연수 지원 사업 강화
4. 인력배치기관의 전문적 인력운영을 위한 교육 및 인식 제고
5. 전문인력의 전문활동진흥을 위한 연구·전시·학예·교육 활동 지원
6. 기타()

6-3. (문6의 1번 응답자만) 박물관·미술관 전문인력자원사업제도의 목적은 무엇이어야 한다고 생각하십니까?

1. 근무환경 개선
2. 최소한의 급여 보장
3. 일자리 확대
4. 인력의 전문성에 대한 인정
5. 지속적인 전문성 강화를 위한 교육 및 각종 지원 제공
6. 예비인력의 전문영역 진입방식으로써 역할

7. 차후에 전문인력자원사업제도에 지원할 의향이 있습니까?

1. 있다 (8번으로)
2. 없다 (7-1번으로)

7-1. (문7의 2번 응답자만) 귀하께서 박물관·미술관 전문인력자원사업제도에 지원하지 않는 이유가 무엇입니까?

1. 전문인력자원사업이 전문성을 높이는데 도움이 되지 않는다
2. 인력지원 사업보다 바로 취업을 할 수 있는 취업준비가 더 효과적이다
3. 전문인력자원사업의 기회가 너무 적기 때문이다
4. 기타()

8. 귀하는 코로나19로 인한 팬데믹 이후 박물관·미술관에 대한 아래와 같은 사회적 수요(역할 및 기능 등)가 어떻게 변화하고 있다고 생각하십니까?

구분	요구 점점 줄어 고 있다	<-	변화없다	->	요구 점점 늘어 나고 있다
전문지식과 정보에 대한 제공	1	2	3	4	5
다양한 문화에 대한 이해와 경험 제공	1	2	3	4	5
새로운 신기술 접목을 통한 체험활동 공간	1	2	3	4	5
이용자 참여기반 여가활동 공간	1	2	3	4	5

※ 설문참여자 개인정보(전화번호) 입력 동의

끝까지 응답해 주셔서 감사드립니다.

본 조사에 참여하신 분께는 모바일기프티콘(음료상품권 1매)을 보내드립니다. 상품권 수령에 동의하시는 경우 개인정보 제공 동의여부를 표시하신 후 아래에 MMS(멀티미디어문자메세지)수신이 가능한 휴대전화번호를 적어주십시오.

전화번호는 다른 용도로는 사용되지 않으며 개인정보 보호를 위해 모바일기프티콘 발송 후 즉각 폐기됩니다. 상품권 수령을 위한 휴대전화 번호 제공에 동의하십니까?

☐ 동의 ☐ 동의하지 않음

_____ - _____ - _____ (예: 010-1234-5678)

집필 내역

연구 책임

김현경 한국문화관광연구원 부연구위원: 연구총괄, 1장, 2장, 3장, 4장, 5장, 6장 집필

공동 연구

이경진 한국문화관광연구원 부연구위원: 제2장 제2절 일부, 제3장, 제4장 제4절 집필

연구 참여

강기정 영국 워릭대학교 문화정책학 박사과정: 제3장 1절, 3절 일부

박물관·미술관 전문인력의 인적자원관리 방안 연구

발행인 김세원

발행처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인쇄일 2023년 11월 17일

발행일 2023년 11월 17일

인쇄인 (사)한국장애인인력협회 일자리사업장

I S B N 978-89-6035-991-8 93300

DOI <https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2023.e21>

이 연구 보고서를 인용하실 때는 다음과 같은 사항을 기재해 주십시오.

김현경·이경진(2023), 박물관·미술관 전문인력의 인적자원관리 방안 연구, 한국문화관광연구원

한국문화관광연구원

서울특별시 강서구 금남화로 154

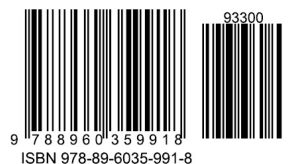
전화 02-2669-9800

팩스 02-2669-9880

www.kcti.re.kr



아래의 DOI 또는 QR코드를 통해
이 보고서를 무료로 다운로드할 수 있습니다.
<https://doi.org/10.16937/kcti.rep.2023.e21>



9 788960 359918
ISBN 978-89-6035-991-8