

2 0 0 8 국 제 심 포 지 엄

도전, 그리고 새로운 삶!

Turning Point in Your Life

전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

도전, 그리고 새로운 삶!

전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

10.6 (월) 14:00-18:00

국립중앙박물관 소강당

사회 \ 이흥재

주최 \ (재) 전문무용수지원센터

후원 \ 문화체육관광부

14:00 ~ 14:15	개회인사	
14:15 ~ 14:25	전문무용수 직업전환재교육지원 추진현황 및 향후계획	07
윤성주(재)전문무용수지원센터 이사장		

1부 | 전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

14:25 ~ 14:40	발제1 - 전문무용수 실태와 직업전환	17
장인주(무용이론가/(재)전문무용수지원센터 이사)		
14:40 ~ 14:55	발제2 - 영국의 전문무용수 직업전환 지원정책	27
Linda Yates(영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장)		
14:55 ~ 15:10	발제3 - 직업인으로서 무용수의 일과 미래	39
황준욱(한국노동연구원 연구위원)		
15:10 ~ 15:25	발제4 - 전문무용수 직업전환 지원정책의 방향과 과제	51
박영정(한국문화관광연구원 예술정책팀장)		
15:25 ~ 16:05	지정토론	80
서양범(서울예술대학교 교수/(재)전문무용수지원센터 이사)		
Paul Bronkhorst(IOTPD 회장/네덜란드 전문무용수지원센터(SOD) 센터장)		
김세준(숙명여자대학교 교수)		
장광열(무용평론가/한국춤정책연구소 소장)		
16:05 ~ 16:20	휴식	

2부 | 논의를 넘어서 생생한 현장으로

16:20 ~ 16:30	사례발표1 - 국내 전문무용수 직업전환 사례	108
동영상 인터뷰		
16:30 ~ 16:40	사례발표2 - 영국의 전문무용수 직업전환 사례	110
Linda Yates(영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장)		
16:40 ~ 16:50	사례발표3 - 네덜란드의 전문무용수 직업전환 사례	114
Paul Bronkhorst(IOTPD 회장/네덜란드 전문무용수지원센터(SOD) 센터장)		
16:50 ~ 17:20	종합 토론	
17:20 ~ 17:30	폐회인사	

프로필 / 센터 및 주요 사업소개

Turning Point in Your Life

Present and Future of Professional Dancers' Career Transition Support Policy—

10.6 (Mon) 14:00-18:00

National Museum of Korea, Auditorium

Moderator \
Lee Heung Jae

Organized by \
Dancers' Career Development Center

Supported by \
Ministry of Cultures, Sports and Tourism

Associated by \
Korea Arts management service

14:00 ~ 14:15	Opening Remarks	
14:15 ~ 14:25	Report- Proceeding process and future plans for professional dancers' retraining programs for career transition Yun Sung-joo(President, DCDC)	07

Part 1 : Present and Future of Professional Dancers' Career Transition

14:25 ~ 14:40	Presentation 1- Current Status of Professional Dancer and Career Transition Chang In-ju(Chang In-ju[Dance Columnist / Director, DCDC])	17
14:40 ~ 14:55	Presentation 2- LIFE AFTER DANCE, Professional Dancers' Career Retraining in the U.K. Linda Yates(Executive Director, DCD)	27
14:55 ~ 15:10	Presentation 3- Career and Future as a Dancer Hwang Jun-wook(Research fellow, Korea Labor Institute)	39
15:10 ~ 15:25	Presentation 4- Direction and Tasks of Career Transition Policy for Professional Dancers Park Young-jeong (Manager, Art Policy Research Team of Korea Culture and Tourism Institute)	51
15:25 ~ 16:05	Discussion Seo Yang-byum(Professor, Seoul Institute of the Arts / Director, DCDC) Paul Bronkhorst(President, IOTPD / Executive Director, SOD) Hwang Jun-wook(Research fellow, Korea Labor Institute) Kim Sae-june(Professor, Sookmyung Women's University)	80
16:05 ~ 16:20	Intermission	

Part 2 : Examples of dancers' career transition

16:20 ~ 16:30	Examples 1- Korea Interview	108
16:30 ~ 16:40	Examples 2- U.K. Linda Yates(Executive Director, DCD)	110
16:40 ~ 16:50	Examples 3- Netherlands Paul Bronkhorst(President, IOTPD / Executive Director, SOD)	114
16:50 ~ 17:20	Discussion	
17:20 ~ 17:30	The Closing	

DANCERS'
CAREER
DEVELOPMENT
CENTER
(재)전문무용수 지원센터



전문무용수를 위한 직업전환 지원제도에 거는 기대가 큼니다.

전문무용수는 그 직업의 성격상 한창 열정적으로 일할 나이에 무대를 떠나게 됩니다. 그 짧은 직업생애주기 때문에 전문무용수들이 겪는 아픔은 누구보다 크다고 할 수 있습니다. 따라서 ‘전문무용수지원센터’가 추진하고 있는 전문무용수 직업전환 지원 사업에 깊은 관심과 큰 기대를 갖고 있습니다.

외국에서는 우리보다 앞서 무용수 직업전환제도를 시행하고 있는 줄로 알고 있습니다. 이번 심포지엄에서도 영국, 네덜란드 등 선진국의 직업전환제도 사례가 소개된다고 합니다. 이번 심포지엄을 통해서 무용계가 큰 기대를 걸고 있는 전문무용수 직업전환 지원사업이, 지향하는 목표를 향해 순항할 수 있도록 정책방향이 제시되고 내용있는 토론이 이루어지길 바라마지 않습니다.

평생을 무용예술을 위해 열정적으로 활동해 온 전문무용수들이 자신의 삶을 위해서도 열정적으로 살아갈 수 있도록 새로운 일터를 마련하는 일이야말로 대단히 중요한 일이 아닐 수 없습니다. ‘전문무용수지원센터’가 무용계와 함께 추진해 온 그 동안의 노력에 대해 감사의 말씀을 드리며, 문화체육관광부도 필요한 정책적 지원을 해나가도록 힘쓰겠습니다.

아무쪼록 전문무용수 직업전환 지원사업이 무용인들의 단합과 참여로 무용수 개인의 성취를 이뤄낸은 물론 우리 사회의 발전에도 기여하는 성공적인 사업으로 자리매김하기를 기대합니다.

끝으로 심포지엄을 준비해 오신 ‘전문무용수지원센터’ 관계자 여러분의 노고를 치하드립니다.

감사합니다.

문화체육관광부 장관 

PROCEEDING PROCESS AND FUTURE PLANS FOR PROFESSIONAL DANCERS' RETRAINING PROGRAMS FOR CAREER TRANSITION



R e p o r t

전문무용수 직업전환재교육지원
추진현황 및 향후계획

Yun Sung-joo | 윤성주

(재)전문무용수지원센터 이사장



Symposium

전문무용수 직업전환재교육지원 추진현황 및 향후계획

(재)전문무용수지원센터 이사장
윤 성 주

1

사업추진 배경

(재)전문무용수지원센터의 설립배경은 2004년 문훈숙 유니버설발레단 단장이 '모나코 댄스포럼'에 참가 후 유럽 무용계가 발표한 무용복지 증진을 위한 다양한 프로그램이 우리나라에도 필요하다고 판단, 우리 무용계에 제안함으로써 논의가 시작되어 그 연장선상에서 출범한 것임

- 2005년 9월 29일 프레젠테이션에서 '직업무용수 은퇴이후 무엇을 할 수 있는가?' 라는 주제로 국제 심포지엄 개최

→ 직업전환재교육 지원사업은 본 센터의 출범 목적이자 핵심 사업임

'2007 전문무용수 실태조사' 결과에서도 전문무용수 직업전환재교육 지원제도의 조기 도입이 절실한 것으로 나타남

- 동 조사결과, 전문무용수의 은퇴시기를 발레에서는 '74.5%가 30대에 은퇴' 한다고 응답, 다른 직업군에 비해 무용수의 활동 연령이 매우 짧은 것이 특징임

- 직업전환을 위한 재교육의 필요성에는 '83.4%가 필요하다'고 응답, 직업전환을 위한 프로그램의 참여는 '97.0%가 참여하지 않고 있다'라고 응답하였음. 즉 직업전환에 대한 필요성은 인식하나 실제 교육 프로그램의 참여 현황은 낮은 것으로 나타나고 있으며, 그 이유는 직업전환재교육에 대한 인식 부족, 교육 시설의 부재가 원인일 수 있고, 사회적응에 대한 대학교육의 문제점이기도 함

2007년 출범 첫 해 사업인 '전문무용수 실태조사'와 병행 연구되었던 '직업전환 교육시설에 대한 실태조사'를 실시한 것도 2008년도부터 직업전환재교육 지원사업을 추진하기 위한 기초자료 조사가 그 목적이었음

- 또한 클리닉 강사 양성사업(무용전문 재활트레이너)을 추진하기 위하여 2007년도에 4대 전문 클리닉 병원과 협약을 체결하면서 '한마음병원'과 강서솔병원으로부터 클리닉 강사양성 교육실시 문제를 협의한 결과 그 필요성에 동의를 얻었으며

- 아울러 2007년 연기인 대상 무용프로그램(Actor's Body Conditioning) 초급과정 개발과 2008년 중급과정 개발 및 보급 강사를 양성할 수 있도록 준비해 왔음

이러한 준비과정을 거쳐 2008년도에는 무용수 직업전환재교육 사업을 미룰 수 없는 우선 추진 사업으로 인식하고 문화관광부와 협의를 거쳐 '체육기금'에서 1억원을 지원 받아 본 사업을 추진하게 됨

- '무용전문 스텝인력 양성'과 '클리닉 강사 양성' 사업은 체육기금 사업으로, '연기인 대상 무용 프로그램 개발보급' 사업은 국고로 추진 중임

Proceeding process and future plans for professional dancers' retraining programs for career transition

| President, Dancers' Career Development Center
Yun Sung-joo

1

Background of Project Promotion

After Julia H. Moon, general director of Universal Ballet, participated in the "Monaco Dance Forum" in 2004, she thought Korea also needed the kinds of programs presented by the European dance community for improving welfare status in the dance community and suggested this to Korean dance community. This became the beginning of Dancers' Career Development Center.

- An international symposium was held under theme of "What can professional dancers do after retirement?" at the press center on September 29, 2005.

→ The DCDC was established to implement "retraining programs for career transition" and this is the DCDC's key business.

Early introduction of retraining programs for professional dancers' career transition is necessary as seen in the Survey Report on Professional Dancers 2007.

- In the same report, for 74.5% of professional ballet dancers responded that they expected to retire in their 30s, showing that dancers have a much shorter career expectancy than other occupational groups.

- When asked about the needs for career transition retraining 83.4% of the respondents said that it is necessary. However 97.0% of those surveyed didn't participate in the actual programs. This showed that the respondents were aware of the necessity of career transition, even though they didn't participate in actual retraining programs. When asked why they didn't participate in the retraining program, they said lack of awareness of retraining programs for career transition, no training institution, and university education which doesn't meet what the current dance community demands were the principle reasons.

The Survey Report on Educational Facilities for Career Transition, which was researched together with the Survey Report on Professional Dancers 2007, the first project of the DCDC, was implemented to collect basic data for promoting career transition retraining support project from 2008.

- The DCDC had an agreement with 4 specialized clinics to promote an education project for cultivating professional rehabilitation trainers for dancers in 2007. The "Hanmaeum Clinic" and "Gangseo Sol Clinic" especially agreed with the necessity of education for dancer rehabilitation trainers.

- Also we developed the basic course of the Actor's Body Conditioning program in 2007 and have developed the intermediate course and prepared to educate the instructors in 2008.

Through the above preparation, we recognized the dancers' career transition retraining as the first priority project which can't be delayed any longer and began this project with KRW 100 million (USD 0.1 million) from the sports fund, sponsored by the Ministry of Culture, Sports and Tourism upon the agreement.

- "Professional dance staff training project" and "Dancers' rehabilitation trainer cultivation project" are driven by the sports fund. The "Actor's Body Conditioning program development and popularization project" is promoted by the National Treasury.

2

외국의 사례와 한국의 현실

영국의 전문무용수지원센터(Dancers' Career Development, DCD)는 34년의 오래된 역사를 가지고 있는 무용수 지원 기관으로서 교육 및 경력 카운슬링, 그리고 심리 상담과 워크숍에서부터 직업전환 및 창업 지원비 지급까지 다양한 프로그램을 운영하고 있음. 전문무용수가 DCD에서 창업자금을 비롯한 직업전환 비용을 신청하는 경우 직업전환에 대한 자신의 계획과 전략을 마련하여 제출하면 DCD는 그 계획에 대한 비용을 지원해주는 방식

영국은 오랜 세월 동안 무용수지원센터 운영을 통해 무용수의 직업전환 인식이 자리 잡혀 있다고 할 수 있음. 우리나라는 83.4%가 직업전환 재교육에 대해 '필요하다'고 답하여 직업전환에 대한 필요성은 대다수의 무용수가 인식하고 있으나, '2007 전문무용수 실태조사' 응답자(942명) 중 직업전환 문제의 응답자(809명 중 24명)의 3.0%만이 직업전환을 위한 재교육을 하고 있다고 대답하여 인식과 실제 사이에 괴리가 있는 것으로 나타남

직업전환을 하고 있지 않은 이유로 정보 부족이 29.3%, 프로그램 부재가 21.0%로 나타나 직업전환재교육을 위한 프로그램 마련이 시급한 것으로 사료됨

- 장기적으로는 직업전환을 위한 카운슬링을 받고 전문무용수 스스로가 경력 개발 전략을 마련하여 정보 서비스 및 비용 지원을 받는 영국의 총체적 직업전환 시스템 등 유럽 무용정책기관의 사례를 본받아야 하겠으나,
- 우리 무용계의 현실상 교육 기관을 선정한 프로그램을 마련하고 이를 지원하는 직업전환 재교육 지원사업을 통해 직업전환에 대한 인식을 확산시키는 것이 시급하다 판단되어 현재는 단기적으로 무용예술 분야에 관련된 교육기관을 선정한 교육비 지원 방식을 선택함

3

(재)전문무용수지원센터 직업전환재교육 프로그램

(재)전문무용수지원센터는 직업전환재교육 프로그램을 2008년 7월 1일부터 연초 4개 기관에서 실시하던 교육을 대폭 확대 편성하여 '무용전문 스텝인력 양성', 'Body Capability', '클리닉 강사 양성' 으로 이루어진 총 14개 기관 57개 프로그램의 위탁교육과 함께 교육비 지원을 시행하고 있음. 현재 10명이 지원을 받아 교육 중이며, ABC프로그램을 이수한 2명은 자격시험을 기다리고 있음. 지속적인 홍보를 펼치고 있지만 아직까지는 지원이 미미한 상황이며, 그 현황은 다음과 같음



2

Cases in other countries and the reality in Korea

Dancers' Career Development (DCD) in the UK is a dancers support organization with a 34-year history, running a wide range of various programs including education, career counseling, psychological counseling, workshops, career transition and business start-up expense support. When a professional dancer applies for assistance with career transition expenses or business start-up expenses, filing his or her statement of a career transition plan and strategy, the DCD supports the expenses.

In the UK, awareness of dancers career transition has been well rooted through the running of the DCD. However in Korea, while 83.4% of the respondents of the Survey Report on Professional Dancers 2007 agreed on the need for career transition retraining, only 3.0% (24 out of 809 participants who responded to this question out of the 942 people surveyed) were participating in the retraining program for career transition, showing the awareness is much estranged from the hands-on reality.

Since the reason why dancers didn't switch their career was found as not having enough information about the program (29.3%) and not being aware of such a program (21.0%), development of career transition retraining programs seems urgent.

- In the long-term perspective, we should make the UK's example, in which a professional dancer gets information services and funds by developing a self-made career development strategy under career transition counseling, our model to follow; however, for us, considering the reality in our dance community, it is more urgent to develop retraining programs driven by selected educational institutions and the widespread awareness of the career transition through the career transition retraining project.

3

Career Transition Retraining Programs of the DCDC

The DCDC has provided a total of 57 programs in 14 institutions including professional dance staff training course, body capability, dancer's rehabilitation trainer, supporting educational expenses from July 1, 2008 by expanding existing programs which were run by 4 institutions. Currently 10 participants are attending the programs with the aids, and 2 participants who completed the ABC program are waiting for the qualification test. Even though continuous promotion is in progress, support is still insignificant and the current status is as follows:

3

가. 무용전문스텝인력 양성 (5개 기관, 47개 프로그램)

교육기관	교육과정		신 청 현 황	교 육 현 황
MBC아카데미	방송 및 문화연출	방송관련 17개 프로그램	1	-
		문화연출 관련 7개 프로그램	-	-
SBS아카데미	방송 및 문화연출	11개 프로그램	-	-
소인경아트폼	무대분장(무용)	분장 외 의상, 헤어 강좌 포함	-	-
서울아트스쿨	공연예술 및 공연기획 등	공연기획자	-	1
		공연 홍보	-	-
		문화마케팅	-	-
		뮤지컬클래스	-	-
아르코문화예술 아카데미	공연예술 (무대스텝 및 안무)	무대미술	-	-
		무대조명	-	1
		무대음향	-	-
		무대의상	-	-
		연기·춤	-	-
		극작·비평	-	-
계		연출·안무	-	1
		47	1	3

나. Body Capability (5개 기관 5개 프로그램)

교육기관	교육과정		신 청 현 황	교 육 현 황
남뮤지컬아카데미	뮤지컬배우	종합반 (주간/야간)	-	-
		단과반	-	-
케어필라테스	필라테스		1	-
(사)대한발리댄스협회	발리댄스		-	-
(사)한국에어로빅스 건강과학협회	GX프로그램		-	-
(사)한국에어로빅스 건강과학협회	댄스스포츠		1	-
계	6		2	0

3

A. Professional dance staff training program (47 programs from 5 institutions)

Institution	Curriculum		No. of applicant	Educational status
MBC Academy	Broadcasting and cultural event production	17 broadcasting related programs	1	—
		7 cultural event production related programs	—	—
SBS Academy	Broadcasting and cultural event production	11 programs	—	—
So In-Gyeong's Art Form	Stage Make-up (Dance)	Make-up, Stage costume and hair design	—	—
Seoul Art School	Performance arts and planning	Performance planning	—	1
		Performance PR	—	—
		Culture marketing	—	—
		Musical class	—	—
Arco Cultural and Arts Academy	Performing arts (Stage staff and choreographer)	Stage art	—	—
		Stage lighting	—	1
		Stage sound	—	—
		Stage costume	—	—
		Acting, dance	—	—
		Dramaturgy, criticism	—	—
		Production, choreography	—	1
Total		47	1	3

B. Body Capability (5 programs from 5 institutions)

Institution	Curriculum		No. of applicant	Educational status
Nam Musical Academy	Musical actor/actress	Intensive course (Day/Evening)	—	—
		Single course	—	—
Care Pilates	Pilates		1	—
Korea Oriental Belly dance Association	Belly dance		—	—
Korea Aerobics Health Science Association	GX program		—	—
Korea Aerobics Health Science Association	Dance sports		1	—
Total	6		2	0

다. 클리닉 강사(3개 기관, 1개 프로그램)

교육기관	교육과정	신 청 현 황	교 육 현 황
강서 솔 병원	무용재활트레이너	1	3
한마음스포츠 클리닉	무용재활트레이너	-	-
마르페 스포메디	무용재활트레이너	-	-
계	3	1	3

라. ABC 프로그램 강사 양성(1개 기관, 1개 프로그램)

교육기관	교육과정	신 청 현 황	교 육 현 황
(재)전문무용수 지원센터 (댄스시어터 온)	강사과정 (초급과정)	-	2

4

결론

전국의 무용교육기관으로 학교설립현황을 보면 4년제 대학에 52개, 2년제 대학에 6개 등 58개의 무용과가 설립되어 있고 2007년 1,218명의 졸업생이 배출된 것으로 나타남(박영정, 문화예술인공제회 설립을 위한 기초연구, 2008, 한국문화관광연구원). 석사 이상의 학위자가 배출되는 것을 감안하면 학사 이상의 고위 학력자는 년 간 약1,300명 정도에 이를 것으로 예상. 1,000명 이상의 고위학력자가 연간 배출되는데 반해 직업 환경이 열악하고 직업생명이 짧은 무용계의 특성상 전문무용수의 직업전환은 사회적으로 필요한 사업임

2005년 직업전환의 필요성을 제기한 심포지엄을 기점으로 3년간의 준비과정을 통해 실시한 전문무용수를 위한 직업전환 재교육 프로그램이 이번 심포지엄을 통해 더욱 활성화되고 보완되어 사업 이차년도에는 더욱 효과적인 프로그램으로 전문무용수의 직업전환에 도움이 되는 방향으로 추진하고자 함

현재까지는 본 사업이 2008년 3월부터 시행되어 이제 막 시작된 초기단계이므로 아직 무용계에 충분하게 인지되지 못한 상태임. 교육과정에 대한 개발도 개선되어야 할 여지가 많다는 인식하에 전문무용수지원센터의 2008연구사업의 일환으로 지난 30여 년 동안 이미 무용수에게 지원을 시도해 온 해외 직업전환센터에 대한 집중연구와 사례분석을 진행하였음

직업전환재교육 사업을 본격적으로 추진하기 위하여 선결되어야 할 문제로 첫째는 장르를 초월하여 무용계가 골고루 참여할 수 있도록 홍보활동을 강화하는 일이고, 둘째는 교육지원을 위한 기금이 마련되어야 하며, 셋째는 교육과정의 내실화로 교육 후 취업이 가능하여야 함

오늘 이러한 난제를 해결하는 방안을 모색하고자 국내외에서 전문가들이 참여하였는바, 훌륭한 대안이 모색되기를 기대하며 보고를 마치고자 함

C. Rehabilitation Clinic Instructor (1 course from 3 institutions)

Institution	Curriculum	No. of applicant	Educational status
Gangseo Sol Clinic	Dancer rehabilitation trainer	1	3
Hanmaeum Sports Clinic	Dancer rehabilitation trainer	–	–
Marpeh Spomedi	Dancer rehabilitation trainer	–	–
Total	3	1	3

D. Training for ABC program instructors (1 course from 1 institution)

Institution	Curriculum	No. of applicant	Educational status
The DCDC (Dance Theater On)	Instructor training course (Basic)	–	2

4

Conclusion

There are department of dance including 52 four-year universities and 6 two-year colleges which have dance departments throughout the whole nation with 1,218 graduates in 2008.

(A basic study for establishment of artists mutual aid association, 2008, KCTI)

While over 1,300 post-secondary graduates are estimated to be produced annually, including MA or higher degree holders, the job conditions are very poor and the career time is short. Therefore career transition of professional dancers is socially inevitable.

The professional dancers' retraining programs for career transition which has been implemented through the preparation process for 3 years beginning from the 2005 symposium which suggested the needs of career transition, are to be more activated and complimented through this year's symposium and to be fixed as more effective programs to help professional dancers' career transition in the second stage of the project.

So far, this project has not been well recognized in its beginning stages since its inception in March, 2008. Recognizing that many parts should be improved in curriculum development, intensive research and case studies on the career transition

centers in other countries which have supported dancers for over 30 years have been in progress as a policy of the 2008 research project of the DCDC.

To promote career transition retraining programs on a full scale, three problems should first be solved: first, PR activities should be strengthened to attract the whole dance community to be involved regardless of genre; secondly, funds for educational support should be raised; third, employment after training should be realized with the practical curriculum.

We are finding ways to solve all these difficult problems, professionals in and out of the country gathered here, and I finish the report with hopes of developing satisfactory plans for better career transitioning for professional dancers.

DANCERS'
CAREER
DEVELOPMENT
CENTER
(재)전문무용수 지원센터

CURRENT STATUS OF PROFESSIONAL DANCER AND CAREER TRANSITION

Presentation

전문무용수 실태와 직업전환

Chang In-ju | 장인주

무용이론가 / (재)전문무용수지원센터 이사



Symposium

전문무용수 실태와 직업전환

무용이론가 / (재)전문무용수지원센터 이사
장인주

1

전문무용수에 관한 정의

‘무용가’에 대한 정의가 쉽지 않듯이 ‘전문무용수’에 대한 정의 또한 국가, 사회, 문화에 따라 다르기 때문에 일률적으로 규정하기 어렵다. 국내에도 전문무용수에 관한 여러 정의가 있다.

1) 전문무용수의 범위

◎ 전문무용단체에서 활동하는 무용수

2005년 문화관광부에서 실시한 『공연예술 실태조사』에 의하면 설문에 응답한 예술단체 1,522개 중 무용단체는 241개로 집계했다.¹⁾ 『무용 전문인력 형성구조 분석과 지원방안 연구』에 의하면 2006년 3월 기준, 241개 단체 중 무용수에게 매월 정기적인 급여를 주는 직업무용단체는 27개로 나타났으며, 27개 단체 소속 전문무용수는 총 1,008명이었다. 이 합계는 교통신비와 교통수당을 받는 비상임단원도 포함하고 있다.

◎ 직업무용단 및 전문무용단, 동문무용단에서 활동하는 무용수

전문무용수지원센터가 실시한 『2007 전문무용수 실태조사』에서 ‘전문무용수는 전문적으로 춤추는 행위를 통해 무용예술 공연에 기여하면서 매월 일정한 급여를 받는 직업무용단에 소속되었거나, 창작활동을 가장 우선으로 하는 전문 무용단체에 소속되었거나, 매년 일정한 횟수 이상의 무용공연에 출연하는 프리랜서 무용수로서 춤추는 것이 주업인 무용수이다’라고 정의했다. 이러한 경우 전국적으로 대략 5천명 정도 될 것으로 추산하고 있다.

이러한 정의는 직업무용단, 전문무용단, 동문무용단으로 구분하는 국내실태²⁾를 감안해 앞서 제시한 직업무용단 외 동문무용단과 전문무용단에서 활동하는 무용수까지 전문무용수의 범주에 포함한 것이다. 실태조사 당시에도 이러한 정의가 아직 모호한 상태라고 밝혔으며, 따라서 그에 따르는 조사대상자는 국공립무용단체 소속 무용수, 민간무용단체 소속 무용수, 단체에 소속되지 않고 개인적으로 활동하는 독립무용수로 구체화했다. 여기서 ‘독립무용수(Independent dancer)’라는 용어사용은 ‘인디예술을 하는 무용수’라는 오해가 있을 수 있기 때문에 논란의 여지가 있음도 지적했다. 조사대상자로서의 정의는 ‘무소속의 개인 활동 무용수’를 지칭하며, ‘프리랜서(freelance)’의 의미에 가깝다. 그러한 관점에서 ‘자유무용수’(프로야구의 자유계약선수와 동일한 용례) 또는 ‘무소속무용수’(정당에 소속되지 아니한 국회의원과 동일한 용례)라는 용어도 거의 유사한 의미임을 덧붙였다. 또한 외국의 경우와 달리 상업적 목적으로 춤을 추는 무용수를 배제하고 있다. 즉 순수 예술분야에 종사할 경우에만 해당한다. 이렇듯 전문무용수에 대한 정의가 개념적으로나 제도적으로 명확하게 내려지지 않은 상황에서 실시한 『2007 전문무용수 실태조사』의 조사대상자는 편의적인 정의에 의해 잠정적으로 사용된 개념으로서의 ‘전문무용수’라고 볼 수 있을 것이다.

1) 1,522개의 전체예술단체 중 15.9%에 해당하는 242개 단체가 스스로 아마추어단체라고 인식하고 있는 것으로 보아 241개의 무용단체를 모두 전문단체라고 정의하기는 어렵다.

2) 문화관광부·한국노동연구원 (2005), 『무용 전문인력 형성구조 분석과 지원방안 연구』 참조

Current Status of Professional Dancer and Career Transition

Dance Columnist / Director, Dancers' Career Development Center
Chang In-ju

1

Definition of Professional Dancer

As it is hard to define 'dancer'; it also is not easy to define 'professional dancer' with one definition since it is defined differently by country, society and culture. There are several definitions for "professional dancer" in Korea, too.

1) Range of professional dancer

Dancers of professional dance organizations

According to "Survey report on performing arts" by the ministry of Culture, Sports and Tourism in 2005, dance organizations were 241 out of the 1,522 arts groups responding to the survey.¹⁾ Also 'A study on the analysis of formation structure of dance professionals and support plans' showed 27 out of 241 vocational dance companies paid regular monthly salary to members. The number of professional dancers who belonged to the 27 companies were a total of 1,008. This total includes non-regular members who receive traffic expenses and transportation allowance.

Dancers of vocational dance companies, specialized dancer and alumni dance troupes

The range of professional dancers, which has been controversial, is set as those who belong to professional dance companies with a regular monthly salary, those contributing to dancing art performances through professional dance activities, members of professional dance organizations whose priority is creative dance activities, and freelance dancers whose primary job is dancing and who have a certain number of regular performances annually. There might be about 5,000 professional dancers nationwide.

In this definition, the category of professional dancer covers all dancers of alumni dance companies, specialized dance companies and vocational dance companies, considering the Korean dance community²⁾ divides dance companies by vocational, specialized (professional) and alumni. When the survey on professional dancers 2007 was being carried out, this definition was vague. Therefore the subjects of the survey were actualized as members of public dance organizations, members of private dance companies, and independent dancers without any affiliation

The use of the term 'independent dancer' may be controversial, since it can be mistaken as "dancers who do indi-arts." As a subject of the survey, it refers to dancers who do individual activities without any affiliations, closer to the idea of freelancer. In this regard, "free dancer," like a free agent of professional baseball league, or "non-attached dancer," like a non-partisan lawmaker, can be similar terms. Also the dancers with commercial purposes are excluded. Namely if they are only engaged in pure arts, they were included. Likewise the survey report on professional dancers were carried out without the clear conceptual and institutional definition of professional dancer, and the survey subjects were professional dancers as the provisional concept.

1) It is hard to define these 241 dance companies as all professional, since 242 (15.9%) out of the 1,522 arts organizations surveyed identified themselves as amateur groups.

2) 'Analysis on the formation structure of dance professionals and research on the support policy', Ministry of Culture, Sports and Tourism, Korea Labor Institute, 2005

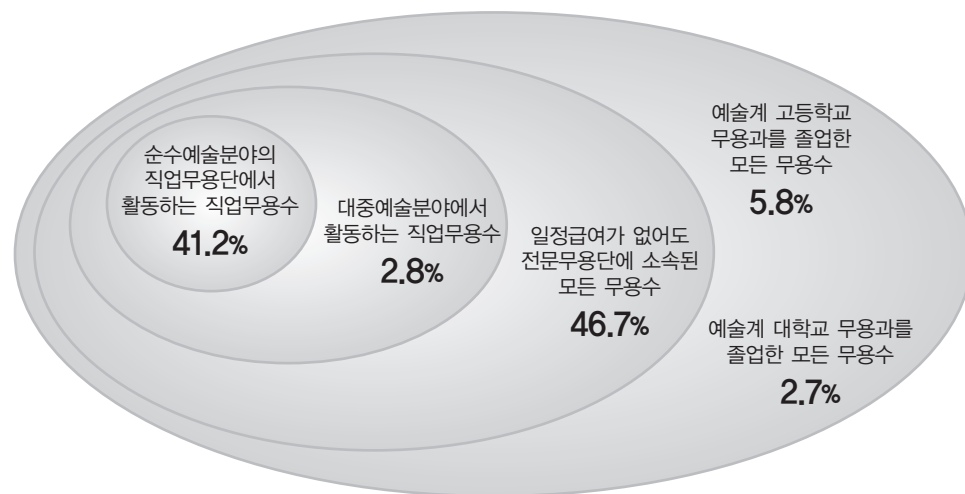
2) 전문무용수의 정의에 관한 무용수들의 인식

전문무용수의 정의에 대한 무용수들의 인식을 살펴보면 '순수예술(한국, 현대, 발레)분야의 직업무용단에서 활동하는 무용수와 상업분야(방송, 연예, 광고, TV, 영화 등)에서 활동하는 직업무용수를 포함하여 일정급여가 없어도 전문무용단에 소속되어 활동 중인 모든 무용수'라고 생각하는 응답이 46.7%로 가장 많았다. 그 다음으로 '순수예술(한국, 현대, 발레) 분야의 직업무용단에서 활동하는 직업무용수'에 제한하는 것이 좋다는 응답이 41.2%로 거의 비슷하게 나타났다.³⁾

전문무용수 정의에 대한 일반적인 국내무용수들의 의견은 '순수예술분야의 직업무용단에서 활동하는 직업무용수에 국한한다'는 직업성 강조의견과 '이를 포함한 대중예술분야 직업무용수 및 전문무용단 소속 모든 무용수를 포함한다'는 전문성 강조의견으로 크게 나뉜다. 또한 예술고등학교나 예술대학을 졸업했다는 것만으로 전문무용수의 범위에 포함하는 것은 거의 모든 무용수들이 동의하지 않은 것으로 나타났으며, 당해조사에서는 제외했던 대중예술분야 직업무용수도 포함해야한다는 의견도 낮게 나타났다.

2

현직 전문무용수 실태



1) 전문무용수의 생애주기에 따른 일반적 특성

청소년기	청년기		장년기	
무용수 되기	무용수로 살아가기	은퇴
오랜 학습과정	좁은 취업의 문	불안정한 고용형태 낮은 보수	신체적 한계	조기은퇴

3) 전문무용수지원센터 (2007), 『2007 전문무용수 실태조사』, pp.180-181

2) Awareness of dancers on the definition of professional dancer

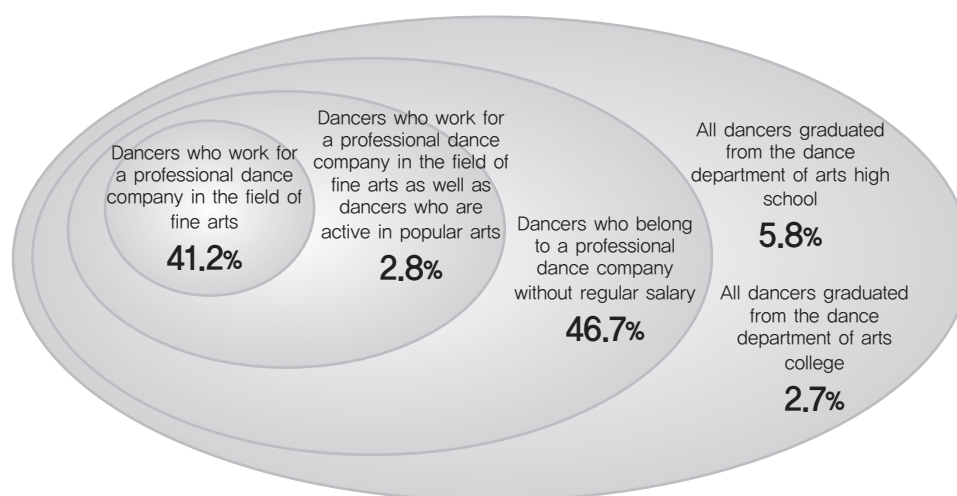
When how aware dancers were of professional dancers themselves was researched, 46.7% out of those surveyed thought that professional dancer is defined as dancers who are active, belong to a professional dance company whether they are paid regularly or not, including two types of dancers by profession who are working in both fine arts (traditional Korean dance, modern dance, ballet) and commercial areas (broadcasting, entertainment, TV and movie). Then 41.2% mentioned that a professional dancer should be limited to dancers by profession who work in the field of fine arts (traditional Korean dance, modern dance, ballet) and who belong to professional dance companies only.³⁾

Opinions of the national dancers on the definition of professional dancer were divided by whether dancers of commercial arts and professional dance companies were included in the definition focused on their specialty and professionalism, or whether all the dancers who belong to vocational dance companies in pure arts focused on their occupational aspect.

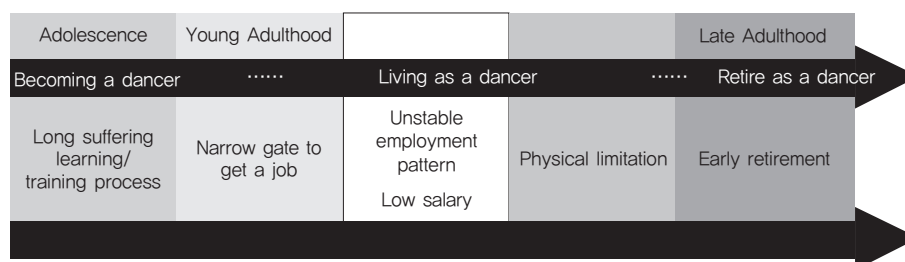
Most dancers did not agree to include dancers who merely graduated from arts high schools or arts colleges in the range of professional dancer along with the few positive opinions to include dancers in the field of commercial arts.

2

Current Status of Professional Dancer at Present



1) General Characteristics by life cycle of professional dancer



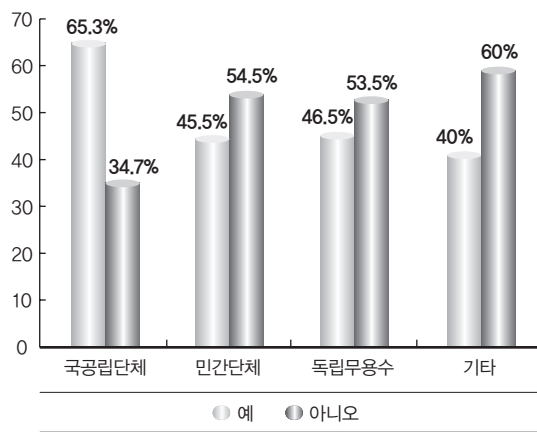
3) 『Survey report on professional dancers 2007』, Dancers' Development Center, pp.180-181

2

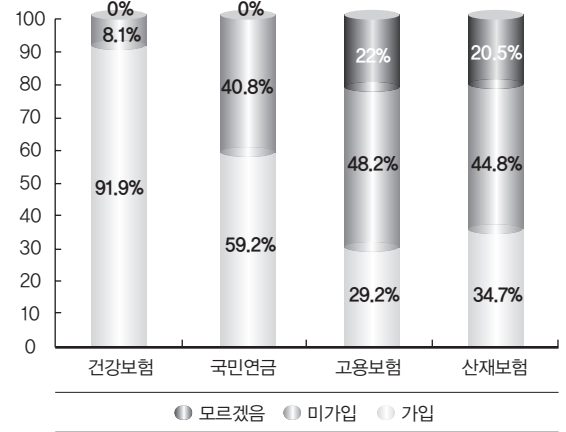
2) 국내 특성

- 낮은 입문 : 대학 중심의 무용교육으로 인해 타국가 대비 상대적으로 고연령층에 입문
- 근로자성에 관한 인식부족 : 자신의 무용활동이 노동이다 55.1%, 노동이 아니다 44.9%
- 남성무용수의 고충 : 군복무로 인한 공백
- 인맥 중심의 네트워크 : 타예술분야에 비해 높은 인맥 중심 취업률
- 열악한 복지실태

〈소속단체별 근로자성에 관한 인식〉



〈전문무용수의 사회보험 가입률〉



3) 은퇴인식

- 현직 전문무용수의 은퇴예상시기 : 40대 26.1%, 30대 후반 21%, 평생직업 16.5%, 50대 16.1%
- 은퇴 후 생활 및 직업에 관한 인식 : 은퇴 후 생활에 대해 생각해 본적 없다 79.1%, 은퇴 후 직업에 대해 생각해 본적 없다 72.4%
- 은퇴 후 종사희망직업 : 무용관련분야 66.8%, 무용 외 타분야 26.4%

4) 직업전환의 특성

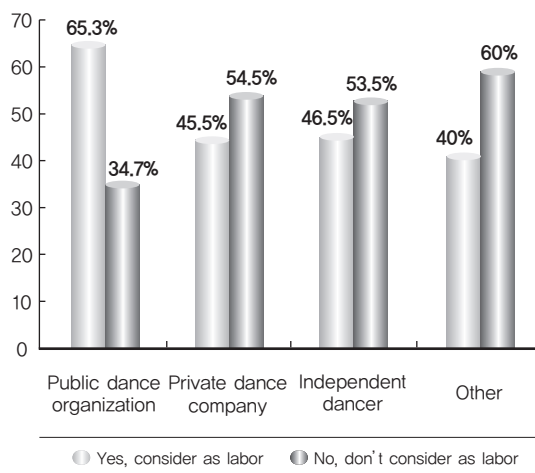
- 직면한 이후에야 직업전환 인식
- 조기 은퇴에 따른 폭넓은 전환가능성 : 여성위주, 젊은 층 위주, 높은 학력
- 전문 무용수 경력의 절대적 반영
- 직업 전환 교육프로그램의 부족

2

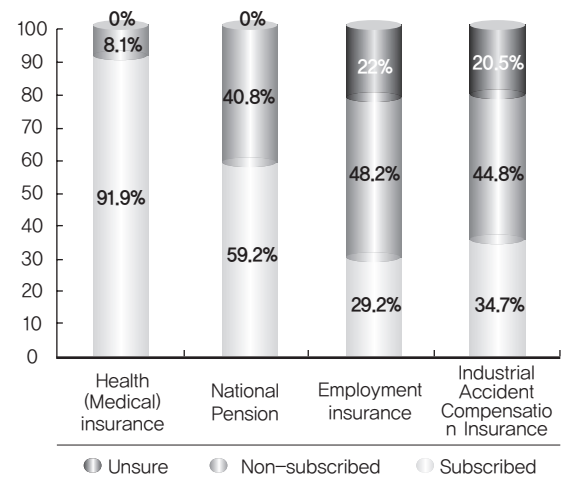
2) Domestic Challenges

- Late start: Starting a career at older ages compared with other countries due to university oriented dance education
- Lack of awareness of Nature of Employee: Considering their dancing activities as labor 55.1%, no labor 44.9%.
- Difficulties of male dancer: Mandatory military service
- Human connection network: Human connection oriented employment compared with other fields of arts

<Poor welfare status>



<Social Insurance Participation Rate of Professional Dancers>



3) Awareness of Retirement

- Retirement age: 40s 26.1%, late 30s 21%, lifelong 16.5%, 50s 16.1%
- Awareness of life and job after retirement: 79.1% had not ever thought about life after retirement, and 72.4% had not ever thought about job after retirement.
- Desired job field after retirement: Dance-related field 66.8%, non-dance related field 26.4%

4) Characteristics of career transition

- Awareness of career transition when faced with
- A wide range of transition by early retirement: women, young group, high academic background
- Absolute reflection of the career of professional dancer
- Lack of career transition education program

3

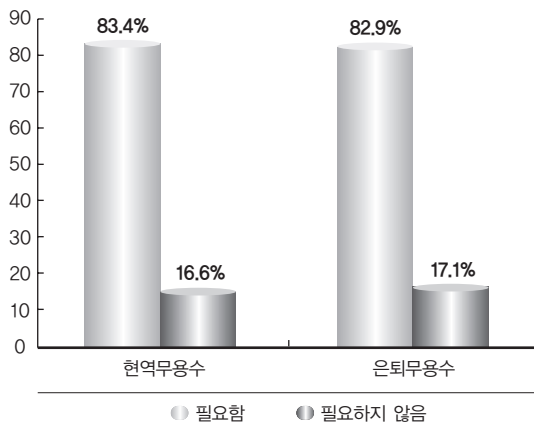
은퇴무용수의 은퇴인식 및 현황⁴⁾

- 예상은퇴연령 : 30대 후반 32.4%, 실제은퇴연령 30-34세 43.7%
- 은퇴요인 : 주변환경으로 인해 36.8%, 체력적인 이유 15.8%
- 은퇴 후 직업전환여부 및 직업전환시 종사분야 : 무용관련 86.8%, 무용 외 0%, 무직 5.3%
- 은퇴 후 직업전환재교육프로그램 참여여부 : 불참 60.5%
- 은퇴 후 종사직업에 대한 만족도 : 다소만족 42.1%, 매우만족 10.5%
- 은퇴 전후 수입변화 : 증가 36.8%

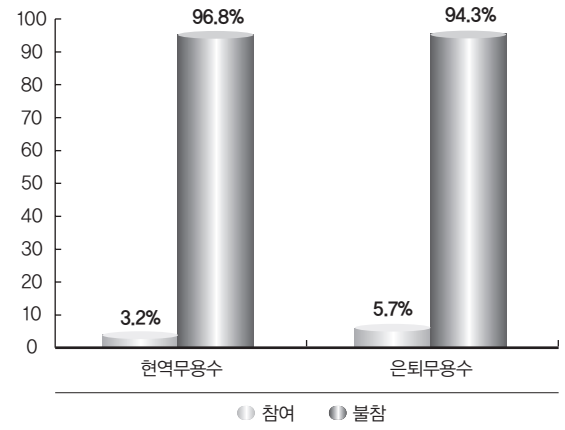
4

직업전환재교육인식 및 현황⁵⁾

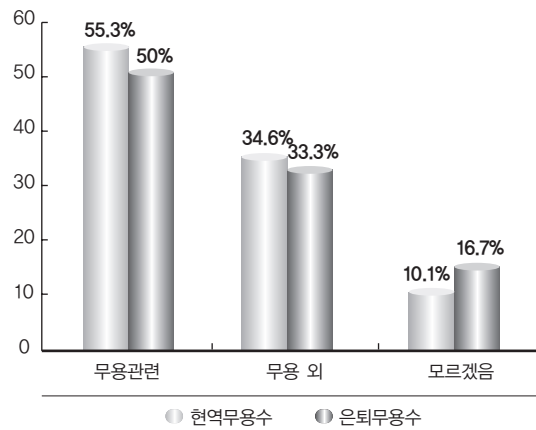
〈직업전환재교육 필요성인식〉



〈직업전환재교육 참여유무〉



〈직업전환재교육프로그램 희망분야〉



4) 『2007 전문무용수 실태조사』 전체응답자 885명 중 은퇴무용수 38명 대상 재집계

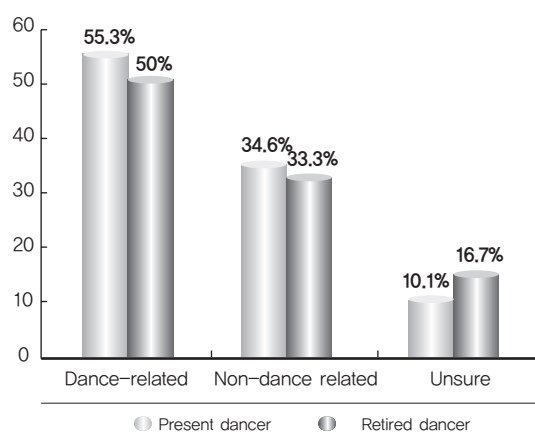
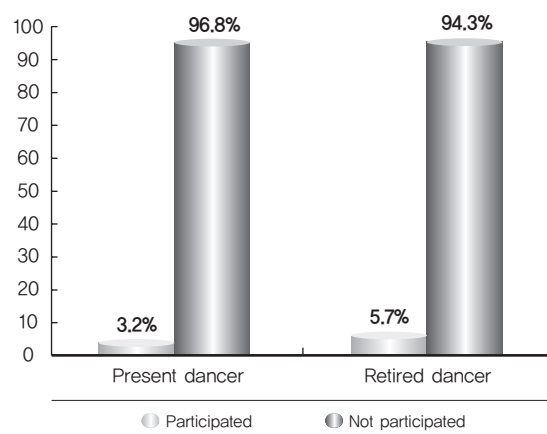
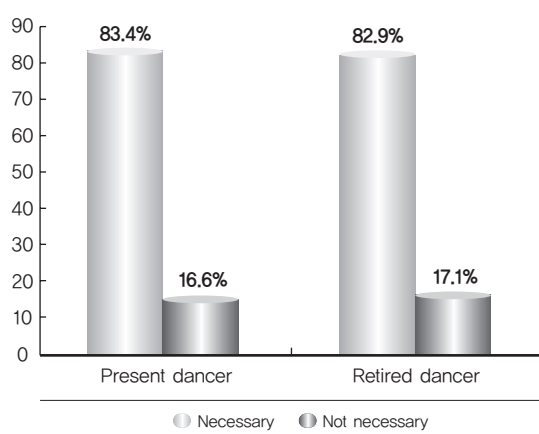
5) 『2007 전문무용수 실태조사』 전체응답자 885명 대상 재분석

3

Awareness and Status of Retired dancers⁴⁾

- Expected retirement age: late 30s 32.4%,
- Real retirement age: 30-34 years old 43.7%
- Career transition after retirement and working area: Dance-related 86.8%, non-dance related 0%, unemployed 5.3%
- Participation in career transition retraining program after retirement: Not participated 60.5%
- Satisfaction on new job after retirement: Somewhat satisfied 42.1%, highly satisfied 10.5%
- Income change after retirement: Increased 36.8%

4

Awareness and Status of Career Transition Retraining⁵⁾

4) 『Survey Report on Professional Dancers 2007』, Retotalization for 38 retired dancers out of the total 885 respondents

5) 『Survey Report on Professional Dancers 2007』, Reanalysis for the total 885 respondents

LIFE AFTER DANCE, PROFESSIONAL DANCERS' CAREER RETRAINING IN THE U.K.

Presentation

무용 이후의 삶,
영국의 전문무용수 직업전환 지원정책

Linda Yates | 린다 예이츠

영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장



Symposium

무용 이후의 삶, 영국의 전문무용수 직업전환 지원정책

영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장
린다 예이츠

1

도입

무용은 단순한 직업 그 이상이다. 대다수의 전문무용수에게 무용은 직업이라기보다 자신의 삶을 규정짓는 것이다. 육체적 고통, 경쟁, 자금의 부족, 무용의 격렬함이 무용을 예측불가능하고 비교적 수명이 짧은 직업으로 만드는 원인이 됨은 자명한 사실이다. 하지만 “무용 이후의 삶”이라는 주제는 그 동안 간과되어 왔다. 무용만큼 개인에게 강한 자의식을 일깨워주는 직업도 없을 것이다. 예비 무용수들은 오직 무용에만 매료되어 무용이라는 직업이 요구하는 절대적인 헌신과 열정을 잃지 않고 비교적 어린 나이에 무용수가 된다. 이러한 이유로 대다수의 무용수들이 무용을 그만두면 어떤 일이 일어날지 미리 생각하지 못하고, 자신의 삶에 나타난 갑작스러운 공백에 큰 충격을 받을 수도 있다는 것은 놀라운 사실이 아니다.

부상이나 병에 의한 무용 중단, 해직, 무용공연 활동의 완전한 종결과 같은 공백은 대다수의 다른 직업인들이 생산적인 직업 활동을 시작하는 시점에 종종 생기게 된다. 삶에 있어 많은 성공을 이루어낸 20대 후반이나 30대 초반의 성인 대부분이 주택 구입이나 자녀계획을 시작하게 되는 이때가 무용수들에게는 부상이 발생하거나 고용 기회가 감소하는 시기이다. 그리고 무용수 인생에서 처음으로 무용이 유일한 직업이 아님을 분명히 깨닫게 된다. 대부분의 젊은이들이 대학교에 들어갈 시기에 무용수들은 무용 경력의 정점을 향해 나아가는 것이다.

영국은 34년 전 무용수의 직업 전환이 불가피함을 인식하고 혼돈의 시기에 무용수들을 이끌어줄 전문적인 지원책 마련을 위해 무용수 삶 전반에 주목해야 함을 주창한 최초의 국가이다.

영국 전문무용수지원센터(DCD)는 직업전환을 맞이한 무용수들의 감정적, 실질적, 재정적 지원을 위해 1974년에 무용수재정착기금이라는 이름으로 설립되었다. 설립 이후로 여러 분야의 수 천명에 달하는 무용수들이 본 기관의 재교육 지원을 받아 수백개의 다양한 직업에서 요구하는 교육을 성공적으로 마쳤다. 캐나다, 미국, 네덜란드뿐만 아니라 최근에는 한국, 스위스, 프랑스에 DCD의 청사진을 기반으로 한 재교육센터가 설립되었고, 독일에서는 현재 설립이 진행 중에 있다.

영국의 무용수들은 왜 정부 고용센터나 무용단 내 지속적인 직업개발 프로젝트보다 재교육과 관련한 전문적인 자문과 지원을 원하는가?

“무용수들에게 절실했던 도움을 받을 수 있는 곳이 있다니 얼마나 다행인지 몰라요. 이곳에서는 정부 기관에서보다 재교육에 관한 더 많은 정보를 얻을 수 있어요”

한 전직 독립무용수가 한 이 말은 전혀 놀랍지 않다. 이런저런 이유로 무용을 계속해 나갈 수는 없지만 강도 높은 훈련과 뛰어난 기술로 다져진 성공적인 무용수들을 상대하기에 정부 고용센터는 준비가 제대로 안된 경우가 허다했다. “무용을 하는 대신 가르쳐라”는 정부 고용센터를 찾는 무용수들이 자주 받는 충고이다. 하지만 어디에서 교사 자격증을 얻을 수 있으며, 만약 교사가 만족스러운 직업전환이 아니라면 어떻게 할 것인가? 무용수들은 누구에게 기대야 하는가? 누가 무용을 중단해야 할만큼의 부상을 견딜 수 있을 것이며, 이로 인해 자신의 삶에 미칠 감정적인 충격을 감당할 수 있을 것인가? 만약 무용수가 명확한 직업전환 계획을 세웠다 하더라도, 충분한 저축을 할 수 없는 무용수들의 형편상 어떻게 교육비를 마련할 것인가?

LIFE AFTER DANCE, Professional Dancers' Career Retraining in the U.K.

Executive Director, Dancers' Career Development
Linda Yates

1

Introduction

Dancing is more than just a job. For most professional dancers, her or his career goes far beyond work and can define lives. It is no secret that the physical pressures, competition, funding gaps and intensity of dance can also make it an erratic and often comparatively short career. Yet "life after dance" is a relatively overlooked issue. Few other professions create such a strong personal identity for the performer. Practitioners "become" dancers at a relatively young age, with other interests rarely encouraged as they might distract from the total commitment and passion the dance profession requires. Therefore it comes as no surprise that many dancers do not think about what will happen when dancing ends and can be deeply affected by the sudden gap in their lives.

This gap, the interruption of a dancing career through injury or illness, or through gaps in employment; or the permanent end of the performing part of a dancers' life; often happens at a point when most other professionals are just entering their productive professional careers. In the late 20's or early 30's most adults have made many commitments in their lives, are considering a mortgage or children – yet for dancers this is also most often the period when injury problems occur, employment opportunities become scarce and it becomes apparent – often for the first time in their lives – that dancing may not be a life-long career choice. When most young people are entering university dancers are working towards the pinnacle of their careers.

The UK was the first country world-wide to acknowledge 34 years ago that in a dancing career transition is inevitable, therefore an integral part of a dancers' life and that dancers needed specialised support to help them through the challenging period of professional re-orientation.

Dancers' Career Development (DCD) was founded, under the name Dancers Resettlement Fund in 1974 with the aim to offer emotional, practical and financial support to dancers at the end of their performing careers. Since then thousands of UK dancers from all professional backgrounds, have sought retraining support from the organisation, have successfully retrained into hundreds of different post-performing careers. Crucially other countries, namely Canada, the USA, the Netherlands and recently Korea, Switzerland and France have founded national retraining centres based on DCD's blueprint whilst work in other countries such as Germany is in process.

But why do dancers require specialised retraining advice and support aside from government job centres and in-company Continuous Professional Development projects in the U.K.?

"Thank goodness there is this much needed support for dancers. So much more informed than government departments about retraining".

This quote by a former independent dancer is far from unusual. Official job centres are often ill-prepared to deal with dancers, who are highly trained, highly skilled and successful individuals, with more than half their working life still in front of them, yet unable, for one reason or other, to continue performing as a dancer. 'To teach dance instead' is the advice most commonly given to those seeking advice at a job centre, but where to gain the necessary qualifications and insurances or what to do if teaching just isn't a satisfying career move? Or who should a dancer turn to, who is unfortunate enough to sustain a career ending injury and is suffering severely from the emotional impact this has on her or his life? And finally, even if a dancer has clear post-performing career goals, how will he or she afford the often considerable training costs, when only very few dancers have been able to build up necessary savings?

1

“무용처럼 문화에 대한 공헌이라는 지대한 자부심을 가지고 행하나 보상은 거의 받지 못하는 직업도 없다.”¹⁾

DCD는 이러한 의문을 가진 무용수들을 지원하기 위한 전문적인 경험을 축적해 왔다. 본 센터가 제공하는 서비스는 다음의 3가지 주요 지원 필수사항에 중점을 두고 있다:

- 1) 경험이 풍부한 전문 상담가에 의한 감정적·정신적 지원
- 2) 직업개발의 선택사항에 대한 충분한 정보전달을 위한 교육적·실질적 지원
- 3) 자격을 갖춘²⁾ 전문무용수를 위한 재교육 및 창업자금 지원

본 센터는 또한 재취업과 관련한 편견과 같은 무용수 직업전환의 이면에 주목하고 있는데, 이러한 편견은 종종 무용수 스스로나 무용단에 의해 무용에 대한 헌신의 결여로 여겨지며 그로 인해 현재의 무용 경력에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그리고 우리는 성공적이고 만족스러운 새로운 직업으로의 자연스러운 전환을 가능하게 할 적절한 교육 제공기관을 어떻게, 어디서 찾을 것인가에 대해 고심하고 있다.

DCD에서 제공하는 모든 재교육 지원은 무료이고, 무용수 주도로 이루어지며, 본 센터와의 연락사항에 대해서는 비밀을 보장한다. DCD는 직업관련 자료와 다양한 교육 지원기관에 관한 정보를 제공하며 지원자들이 이미 재교육을 마친 무용수들과 정보를 주고받을 수 있도록 돕고 있으나, 이는 재교육 기관과 본 센터와의 연계 관계가 아닌 철저히 독립적인 차원에서 이루어진다. 끝으로 모든 무용수들에 대한 자문은 각 개인별로 이루어지며, 전체 무용수들에게 똑같은 지원을 제공하여 그들의 기대에 넘치거나 모자라는 일이 발생하지 않도록 개인별로 필요한 만큼의 지원을 제공한다.

중요한 사실은 국적이나 무용경력의 단계에 상관없이 영국의 모든 무용수들에게 DCD의 문은 활짝 열려있다는 것이다. 무용수가 현재 무용을 하고 있든, 전문무용 교육을 받고 있든, 왕성한 무용활동에서 이미 은퇴를 하였든 간에 무용이후의 삶에 대해 고려해보는데 적절한 때란 없다. 이는 무용수들이 자신의 무용경력을 확고히 하기 위해 여전히 활발하게 공연을 하고, 고용상태의 유지를 위해 노력하는 동안에도 두 번째 직업(피트니스 훈련 또는 마사지)에 필요한 재교육을 위한 선택권을 갖게 된다는 것을 말한다. 때때로 이는 불확실한 무용이라는 직업을 유지해 나가고, 좀 더 오래 무용수로 남을 수 있도록 하는 필수적인 요소가 된다.

DCD의 지원으로 무용계로 다시 돌아오기 위한 재교육을 받은 전직 무용수들은 많은 국제 무용 단체뿐만 아니라 영국 전역의 무용 기관, 극단, 학교에서 일하고 있다.

이러한 전직 무용수들은 교사, 무용 노트이터(역자 주: 안무가의 안무를 무보 등을 통해 전문적으로 기록하는 사람), 안무가, 예술관련 행정관 및 감독, 예술감독으로서 무용계에 지대한 공헌을 하고 있다. 그리고 나머지 대다수는 무대 디자인, 무용관련 사진·영화, 물리치료, 무용수를 위한 피트니스 훈련과 같은 직업으로 무용계와 인연을 이어가고 있다.

무용수들은 일생동안 무용수로서의 정체성을 잃지 않기 때문에 흔히 자신을 “필라테스 교사직을 맡고 있는 무용수”와 같이 소개하곤 한다. 그러나 완전히 새로운 직업으로의 전환을 원하는 무용수들도 상당수 있다. 이러한 무용수들이 선택한 직업의 종류는 놀라울 정도로 다양하고 모험적이기까지 하다.

1) W. 바울, J. 제프리, D. 프로스비: 『새로운 변화, 은퇴 후 무용수들의 직업전환 장려』, 2004

2) DCD 지원자격 안내서에서 명시된 바와 같이, 본 센터의 자금지원 신청을 원하는 무용수는 영국에서 최소 5년 이상의 경력을 포함한 전문무용수로서 최소 8년 이상의 경력을 갖추어야 한다. 자세한 자격관련 사항은 www.thedcd.org.uk를 참조하라

1

"We know of no other occupation that requires such extensive training, which is held in such esteem as a contribution to culture and pays so little."¹⁾

Dancers' Career Development has many years of specialised experience to help dancers with all these questions. Its services focus on three vital support requirements:

Emotional and psychological support by a qualified and experienced counsellor; educational and practical support to help making individual and informed career development choices, and last but not least retraining and business start-up grants for eligible²⁾ professional dancers. The organisation is also prepared to encounter the more hidden aspects of dancer career transition, such as the stigma attached to re-orientation, which is often regarded by the performers themselves or their employers as lack of commitment to dance and might therefore have a negative impact on their current dancing careers. Or the question how and where to find the right training provider to allow for a smooth transition into a successful and fulfilling career off-stage.

All of DCD's retraining support services are free of charge, dancer-driven and crucially all contact with the organisation is confidential. Whilst DCD can offer a careers library and information material from a wide range of training providers and help to network applicants to other already retrained dancers, it is strictly independent and not associated with one training provider over another. And finally and importantly all dancers seeking advice are treated as individuals and given the required amount of support rather than being overwhelmed (or underwhelmed) by a "one-fits-all" approach.

An important fact is that all UK dancers regardless of nationality are welcome to contact DCD at any stage of their career, whether they are working in, or training in professional dance, or have already retired from active dancing, it is never too late or too early to start thinking about how to manage what comes after performing. This means that dancers can also take the option to retrain in a complementary second career (i.e. fitness training or massage), whilst still actively performing to support their dancing careers or to bridge employment gaps. Often this is a vital element in sustaining a volatile performing career and helping dancers to remain in the profession for longer.

Former dancers, who have retrained back into the dance profession with DCD's support, can be found in nearly all UK dance organisations, companies and schools as well as in many international dance bodies.

They make a major contribution to dance world as teachers, notators, choreographers, arts administrators and managers or artistic directors. Many more remain associated with the dance profession by choosing related careers in stage design, dance photography and film, physical therapies or fitness training for dancers.

Often dancers retain their identity as a dancer for life and can be found describing themselves as "a dancer who is now a pilates teacher". However there are also a large number of dancers who decide to move into a completely new professional field. The range of careers chosen by these dancers is fascinating and surprisingly wide ranging and enterprising.

1) W. Baumol, J. Jeffri, D. Throsby: Making Changes; Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers, 2004.

2) DCD eligibility guidelines state that in order to apply for funding from the organisation a dancer has to have performed a minimum of 8 years as a professional dancer with a minimum of 5 years of those performed in the UK. Further rules apply, for more information see www.thedcd.org.uk

그러나 DCD는 오랜 시간 동안 축적해온 경험을 가지고 있으므로 새로운 직업으로 전환한 첫 번째 무용수의 사례는 이제 거의 없는 편이며 기관에서 배출한 직업전환 무용수들은 건축가, 배관공, 변호사, 스쿠버 다이빙 강사, 조종사, 회계사, 심지어 동물 행동학자를 포함하여 다양하다.

2

DCD의 현재

DCD는 무용단과 독립이라는 2개 부문을 나누어 운영한다. 무용단 부문은 무용단 소속 무용수 월급의 5% 이상을 기금에 납부하고 있는 영국의 9개 유명 무용단으로 구성되어 있다. 이에 해당하는 무용단은 로열 발레단, 버밍햄 로열 발레단, 영국 국립 발레단, 노던 발레 시어터, 피닉스 댄스 컴퍼니, 램버트 댄스 컴퍼니, 리처드 엘스턴 댄스 컴퍼니, 스코틀랜드 발레단, 쇼반 데이비스 댄스 컴퍼니이다. 8년의 무용경력 중 상기 무용단에서 5년 이상 공연을 하고 DCD의 기준에 부합하는 전문무용수는 재정 지원을 받을 자격이 된다.

상기 무용단에 속하지 못하거나 예술, 뮤지컬, 오페라, 영화와 같은 분야에서 개인적으로 일을 하고 있는 전문 무용수들은 신탁, 재단, 상업 극장 프로듀서, 배우조합(Equity), 런던극단협회(the Society of London Theater)의 기부금으로 운영되는 독립 부문의 지원을 받는다. 독립무용수들을 위한 재정 지원금이 제한적이기 때문에 DCD는 정부에 대한 로비활동을 지속적으로 펼쳐가고 있고, 무용수들을 대신하여 기금을 마련하고 있다. 경제적인 측면에서 2007년에 영국은 관광 비자로 무용 작품에 참여한 13,636,540명에 달하는 기록적인 숫자의 독립무용수들로부터 엄청난 이득을 보았다. 이는 2006년에 비해 10% 가량 상승한 것이다. 이러한 성공은 유명한 뮤지컬 극단들이 2006년 말에 문을 열고 무용수들을 대거 고용한 덕분이었다.

3

DCD의 연구

DCD의 통계치는 재교육을 받은 독립무용수 중 34%가 무용 관련 분야의 직업을 선택했고, 21%는 다른 예술 분야 직업으로 전환했음을 보여준다. 이와는 대조적으로 최근 DCD 설문조사 결과에서는 재교육을 받은 무용수의 대다수인 75%가 무용관련 직업에 지원하거나 그와 연관이 있는 직업을 고려 중임을 알 수 있다. 이러한 결과는 무용계의 발전에 도움이 되는 일인 동시에 앞서 언급했던 무용수들의 강한 정체성 때문이기도 하다.

재교육을 받은 무용수들의 공통점은 그들이 어떤 분야의 직업을 선택했느냐와 상관없이 자신의 두 번째 직업에서 성공을 거둔다는 것이다. 이는 DCD로부터 지원을 필요로 하고, 자신이 무용밖에는 할 줄 아는 것이 없다고 걱정하는 많은 무용수들이 스스로에게 내리는 평가와 극명한 대조를 이룬다.

민디 레빈은 자신의 연구보고서 “무대를 넘어서”³⁾에서 다음과 같이 결론짓고 있다:

“많은 연구에서 이미 지적해 왔듯이 무용 훈련은 무용수들이 직장에서 높이 평가 받는 뛰어난 기술을 갖출 수 있도록 해주지만, 이러한 사실은 무용수 스스로나 잠재적인 고용주에 의해 무시되는 경향이 있다. 심리학자와 직업 상담가가 무용수들이 취업시장에서 시장성을 갖도록 해주는 이들의 특별한 직업 속성을 다음과 같이 밝혔다.

3) M 레빈: 「무대를 넘어서, 무용수와 무용예술을 위한 보다 나은 미래의 확립」, 무용진보프로젝트(aDvANCE Project), 2005



Yet DCD's many years of experience also means that dancers are rarely "the first" to enter a new career path and the organisations' 'alumni' includes, amongst others, architects, plumbers, lawyers, scuba diving instructors, pilots, accountants and even an animal behaviourist.

2

The Present

Dancer's Career Development has two Divisions; Company and Independent. The Company scheme has nine major leading UK Dance Companies who contribute 5% over and above their dancers' salary bill into the scheme. These Companies are; The Royal Ballet, Birmingham Royal Ballet, English National Ballet, Northern Ballet Theatre, Phoenix Dance Company, Rambert Dance Company, Richard Alston Dance Company, Scottish Ballet and Siobhan Davies Dance Company. Professional dancers who have performed with these companies for five years out of eight and meet DCD's criteria are eligible to receive financial funding support.

Professional dancers who fall out side of the companies and have worked independently in arts, musical theatre, opera, and film are supported by the Independent Division which receives donations from trusts, foundations, commercial theatre producers, Equity and The Society of London Theatre. As funding grants for Independent dancers are limited DCD continues to actively lobby government and to fundraise on their behalf. Economically, the UK has benefited enormously from independent dancers as a record breaking 13,636,540 people, many of whom were tourists, attended the theatre in 2007 – a massive 10% increase from 2006. Much of this success is due to popular musicals, which opened at the end of 2006 and employ large numbers of dancers.

3

DCD Research

Dancers' Career Development's statistics show that 34% of all retrained independent dancers choose a career in the dance sector and another 21% decide to move into a career in another art form. Contrastingly a recent DCD survey shows that a substantial 75% of all retrained dancers consider their current profession to be within, supporting or associated with the dance profession – an assessment, which is both encouraging for the dance sector but also proving the strong aforementioned dancer identity.

What all retrained dancers have in common, whether or not they choose to work inside or outside the dance profession, is exceptional success in their second careers. This is in stark contrast to the self assessment of many dancers, who seek support from DCD, worried because they feel they "don't know anything but how to dance".

Mindy Levine observes in her study "Beyond Performance"³⁾

"Dance training – as has been pointed out in many research studies – leaves dancers with an extraordinary array of skills that are highly valued in the workplace, but often too little understood – both by the dancers themselves and by potential employers. Psychologists and career counsellors have identified the following career attributes as especially valuable for a dancer's workplace marketability:

3) M. Levine: Beyond Performance, Building a better future for dancers and the art of dance, aDvANCE Project, 2005

3

- 대화의 기술
- 경쟁력
- 협력
- 지도력
- 자기표현력
- 신체에 대한 자신감
- 민첩성
- 성실성
- 에너지/끈기
- 창조적인 문제 해결능력
- 시간관리

DCD의 자체 연구결과를 재교육을 받은 무용수들 모두가 취업만을 원하는 것은 아니라고 밝혔다. 어떤 이들은 위험을 감수하고 자신의 사업을 시작할 준비를 하며 이는 성공적인 결과를 낳고 있다.

그러한 사업으로는 필라테스 및 자이로토닉 스튜디오, 옷가게, 꽃가게, 숙박업, 석공업(石工業) 등이 있다. 전직 무용수들이 창업한 사업은 다른 무용수들에게 일자리와 조연을 제공함으로써 무용수들의 무용 이후 직업 개발에 도움이 된다.

긍정적인 측면은 DCD의 설문조사 결과, 본 기관의 지원을 받아 재교육을 마친 수백명의 무용수들 중 89%가 처음 재교육을 받고 시작했던 직업에 그대로 머물러 있다는 사실이다. 92%가 재교육이 자신의 현재 직업을 찾는 데 도움이 되었다고 굳게 믿고 있으며, 단지 2%만이 현재 실업중인 것으로 나타났다.

DCD가 설립 회원으로 있는 전문무용수 직업전환 국제연합기구(IOTPD, International Organization For the Transition of Professional Dancers)⁴⁾의 정기 모임과 회의에서 증명하듯 다른 국제 직업전환센터에서도 우리와 비슷한 긍정적인 성공률을 보이고 있다. IOTPD는 전세계 전문무용수가 무용 이후의 직업으로의 전환시점에 맞게 되는 어려움을 경감시키고자 스위스의 로잔에서 1993년에 설립되었다. 국제적인 협력은 다른 직업과 달리 무용에 있어서 필수적이다. 왜냐하면 무용수들은 이동이 잦고 종종 여러 국가, 심지어 여러 대륙에서 공연을 하기에 무용은 '공통의 언어'로 여겨지기 때문이다. 불행히도 이러한 국제적인 무용수들을 위한 지원 정도가 각 직업전환센터의 지침 및 자격기준에 따라 국가별로 다양해서 국제적인 협력에 어려움이 따른다. 하지만 센터들은 가능한 최대한의 방법으로 국제 무용수들을 지원하는데 힘을 모으고 있다.

영국/네덜란드 협력 합의서는 2007년 중반에 체결되었다. 본 합의서는 자격을 갖춘 무용수들이 상대 국가에서 공연한 기간을 모두 합산하여 재정지원 자격을 획득할 수 있도록 하였다. 이러한 모든 노력이 단지 시작에 불과하지만 스위스, 한국, 독일에서의 새로운 국제 무용수직업전환센터의 설립은 우리의 미래를 밝게 비춰주고 있다.

“현직 무용수로서, 자기개발의 대부분은 생활비, 자금, 연습실 공간, 공연기회의 부족과 같은 부족분을 메우는데 소비되고 있어요. DCD는 가능성에 기초하여 초기단계에서부터 지원하는 또 다른 모델을 제시해 주었어요.”(독립무용수)

4) IOTPD에 관한 자세한 사항은 www.iotpd.org 참고

3

- Communication skills
- Competitiveness
- Cooperation
- Leadership
- Personal Presentation
- Physical Self-Confidence
- Mental and Physical Dexterity
- Self Discipline
- Stamina/Persistence
- Creative Problem-Solving
- Time Management"

Furthermore DCD's own research to date shows that retrained dancers are not only sought after employees, they are frequently prepared to take the risk and start up their own businesses, with outstanding success.

Such businesses include pilates and gyrotonic studios, fashion stores, flower shops, B&B's and a stonemasonry to name but a few and often these ex-dancer-founded businesses help other dancers' post-dancing careers by offering them employment, advice and mentoring.

Encouragingly DCD's survey further reveals that 89% of all the hundreds of dancers who have retrained with the organisation's support are still employed in the career they originally retrained for, a further 92% firmly believe that their retraining helped them to find their current employment and only 2% are currently unemployed.

The other international transition centres can boast similarly positive success rates as regular meetings and conferences of the IOTPD⁴⁾, the International Organisation for the Transition of Professional Dancers, of which DCD is a founding member, can prove. The IOTPD was formed in 1993 in Lausanne, Switzerland with a mission to alleviate the challenges that professional dancers face worldwide when transitioning to a post-dance career. International collaboration is vital since dance, like almost no other profession, is considered a "universal language" with the result that its performers are extremely mobile and often perform in various countries and even continents during their careers. Unfortunately the support level for these international performers still varies widely from country to country, as do each transition centres' guidelines and eligibility criteria, making international collaboration fraught with difficulty, the centres work together in supporting international performers where possible.

A UK/Dutch collaboration agreement was made in the latter half of 2007. The agreement allows eligible dancers to add up the years they have performed in either country in order to achieve eligibility for funding. Though these are still only initial steps, the founding of new international dancer transition centres in Switzerland, Korea and soon in Germany allows for a positive outlook for the future.

"As a contemporary dancer, much of my development was focused on overcoming lack; lack of money, funds, studio-space, performing opportunities. DCD offers another prototype, one based on possibility and support from the outset." (Independent dancer)

4) More information on the IOTPD can be found under www.iotpd.org

어떠한 무용 배경을 가졌고 무용경력에 어느 단계에 있든 지에 상관없이 모든 무용수들에게 DCD의 문은 활짝 열려 있다. 본 센터는 무용단이나 워크숍에서 우리가 제공하는 서비스와 선택 가능한 직업의 종류에 관한 정보를 제공하고 있다.

4

DCD의 미래

영국 내 DCD의 서비스에 대한 전문 무용수들의 증가하는 수요를 감안할 때, 본 센터는 활동영역을 계속 확장해 나갈 것이며 영국예술위원회, 정부 부처, 극장, 개인 분야의 자금지원 수준을 확대해 나가도록 노력할 것이다.

그리고 지속적으로 신규 무용단이 본 기금에 가입하도록 유도하여 무용수나 예술 감독이 DCD 지원을 받아 자유롭게 이동이 가능하도록 할 것이다.

전세계적인 차원의 DCD 정책은 모든 나라에 무용수직업전환센터의 설립을 지원하고 기부금을 공유함으로써 국가의 지원이 감소하더라도 더 많은 무용수들이 도움을 받을 수 있도록 하는 것이다. 그리고 현재 많은 DCD 무용수들은 자신의 성공적인 직업전환을 증명하고, 무용 및 스포츠 분야에 기여하게 될 2012 런던올림픽에 참가하기를 고대하고 있다.

정보, 직업관련 자문, 자격지침에 관한 자세한 사항은 전화(영국 내 020 7404 6141) 또는 이메일(admin@thedcd.org.uk)을 이용하여 DCD로 연락하고, 새로운 홈페이지(www.thedcd.org.uk)를 참고하면 된다.



All dancers, from which ever dancing background, are welcome to contact Dancers' Career Development at any stage of their professional careers and the organisation also offers company or production workshops to inform about its services and career options available.

4

What does the future hold for DCD?

Given the enormous demand from professional dancers for DCD's services in the UK the organization continues to expand and explore levels of funding with Arts Council England, government ministers, theatre and the private sector.

It continually encourages new companies to join the scheme so that dancers and artistic directors alike have freedom of movement without the loss of DCD support.

On a global level, DCD policy supports the setting up of Dancer Transition Centres around the world as contributions shared mean that even more dancers can get help whilst country costs are reduced. At this time, many DCD dancers are looking forward to participating in the London 2012 Olympics to showcase their on-going successful careers and contribution to Dance and Sports.

For further information, careers advice and eligibility guidelines contact Dancers' Career Development via phone (020 7404 6141) or e-mail (admin@thedcd.org.uk) or check the new website on www.thedcd.org.uk.

CAREER AND FUTURE AS A DANCER

3

Presentation

무용수로서 일과 미래

Hwang Jun-wook | 황준욱

한국노동연구원 연구위원



Symposium

무용수로서 일과 미래

한국노동연구원 연구위원
황준욱

1

들어가는 말

〈무용수로 산다는 것〉

◎ 무용예술가 그리고 직업인

- 예술가와 직업인은 상호 배제적 개념이 아닌 포용적 개념
- 특히 무용 영역의 확대, 대중적 인기의 상승, 공적지원의 축소가 될수록 무용수의 직업인으로서 측면이 부각
- 현재 상태는 예술가로서 무용수라는 주류에 직업인 인식이 점차 확대

◎ 무용수를 직업인으로 본다는 관점

- 무용수는 교육, 입직, 이동, 은퇴라는 과정을 통해 형성됨
- 무용수는 계약을 통해 일을 얻고 어떤 결과물을 위해 일을 하고 이에 대한 적절한 보상을 받음
- 숙련형성과 이동에 필요한 적절한 재직 중 교육훈련을 받음
- 비슷한 직업을 가진 사람들로 단체를 구성하고 단체의 이익을 요구

〈무용수 조사와 연구〉

◎ 2005년 무용 전문인력 형성구조분석과 지원방안 연구(문화관광부)

- 무용수 282명 포함한 무용 전문인력 713명 실태조사
 - * 조사에 응한 무용수의 대부분은 직업무용단 소속
- 무용수 12명에 대한 직무분석

2

입직전 교육과정이 무용수의 일에 미치는 영향

〈사설 학원 중심의 춤추기위주 초기 교육〉

〈표〉 무용수 정규교육 및 비정규교육 주당 시간

정규교육					비정규교육				
초등이전	초등학교	중학교	고등학교	대학교	초등이전	초등학교	중학교	고등학교	대학교
0.7	3.9	8.5	15.5	17.2	1.5	6.2	11.3	15.6	10.8

◎ 창작과 재현 위주의 대학전공 교육

- 다양한 관련 직업 준비교과 부족

◎ 시장 수요를 뛰어넘는 과도한 무용수 배출

- 2006년 무용과 졸업인원 2000 여명, 27개 직업무용단 신규 단원 채용 100여명 미만

Career and Future as a Dancer

Research fellow, Korea Labor Institute
Hwang Jun-wook

1

Introduction

<Living as a dancer>

Dance artist and dancer by profession

- "dance artist" and "professional dancer" are not "mutually exclusive" concepts but "comprehensive" concepts
- Dancer by profession gets limelight with the expansion of the field of dance, popularity on the rise, reduction of public support
- Current awareness of dance as a profession is steadily increasing among the mainstream who consider dance as art

Viewpoint of looking at dancers by profession

- A dancer is made by process: education, starting a career, career transition, and retirement
- A dancer gets work through a contract, works for getting results, and is appropriately rewarded for his/her work
- A dancer goes through education and training during his/her career for professional development and career transition
- An organization of dance-related workers is formed, and they advocate the rights and interests of the dancers and dance-related workers

<Research and survey on dancers>

Analysis on formation structure of professional dancers and support policies in 2005 (Ministry of Culture, Sports and Tourism)

- Survey on 713 dance professionals including 282 dancers
 - * Most of the respondents were members of dance companies
- Competency analysis on 12 dancers

2

How education before starting a career affects dancers' work

Early education based on dancing in private tutorial institutions

<Table> Weekly hours for school education and private tutorial education of dancers

School program					Private tutorial program				
Before elementary school	Elementary school	Junior-high school	High school	University	Before elementary school	Elementary school	Junior-high school	High school	University
0.7	3.9	8.5	15.5	17.2	1.5	6.2	11.3	15.6	10.8

University dance education focused on creative dance work and repeat performances of the work

- Lack of preparation in curriculum for a variety of related professions Excessive number of dancers beyond market demand
- 27 professional dance companies employ less than 100 new members, compared with 2,000 graduates from dance departments in 2006

- 무용수라는 직업에 대한 인식 부족
- 무용수 이외 다른 무용관련 직업에 대한 준비 부족
- 무용수로서 일할 기회 부족

3

무용수의 일

〈무용수의 입직과정〉

- ◎ 무용수 이전 다른 경험 거의 전무
 - 285명 중 무용수 이외 경력 있는 경우 23명(전체 중 8.1%, 무용분야 포함)
- ◎ 무용에 대한 열정으로 입직
 - 무용이 좋거나 취미로 시작해서 무용수가 된 사람 비중이 64%
 - * 전체 직군 중 무용비평가 75% 다음으로 높음

〈무용수의 고용 형태 및 계약〉

- ◎ 상당한 비정규직 비중, 계약없는 일자리 여전
 - 절반 이상의 무용수가 비정규직(임시직, 프리랜서)로 활동
 - 계약없이 일하는 경우가 15%

〈근로시간〉

- ◎ 다른 직업과 비슷한 근로일수, 매우 다른 근로시간
 - 주당 5일 혹은 6일 근무하는 사람 비중이 77%
 - 주당 평균 근로시간은 22.5 시간

〈보상〉

- ◎ 월급 위주, 낮은 월평균 임금
 - 전체 중 80% 가 월급형태로 보상받음
 - 월평균 147만원 수준
- ◎ 하지만 적은 근로시간으로 시간당 임금은 낮지 않은 편
 - 평균 시간당 임금은 21,730원
 - * 연극, 뮤지컬 분야 출연자 평균 월급은 112만원
시간당 임금 12,000원 수준(2007년 공연예술 전문인력 직무 및 근로실태조사)

〈사회보장과 부가급부〉

- ◎ 낮은 고용보험 가입율, 모르고 있는 비중도 상당
 - 가입 33.7%, 지역 가입 1.8%, 미가입 25.6%, 모름 17.5%, 무응답 21.4%
- ◎ 절반 정도만이 주요한 부가급부를 받고 있음
 - 퇴직금 52.6%, 시간외 수당 32.6%, 상여금 40.0%, 휴가 59.6%, 유급출산휴가 46.7%



- Lack of awareness about the profession "dancer"
- Lack of preparation on other dance related jobs excluding dancer
- Lack of opportunity to work as a dancer

3

The Career of a Dancer

<Starting a career>

Most dancers do not have other job experience before becoming a dancer

- Only 23 (8.1%) out of 285 had other careers, including dance-related fields other than dancers

Starting a career with a passion for dance

- In the dance related occupational groups, 64% of dancers said that they became dancers because they loved dance or started it as a hobby, followed by 75% of dance critics who said so.

<Dancer's employment pattern and contract status>

A great many of dancers are non-regular employees without any contract

- More than half of dancers are non-regular employees as temporary or freelance workers.
- 15% of them are working without having any contract

<Working hours>

Similar number of working days, but very different number of working hours

- 77% are working 5 or 6 days a week
- Average working hours per week are 22.5 hours

<Compensation>

Low monthly salary based on monthly salary

- 80% of the dancers are rewarded by monthly salary
- About KRW1,470,000 per month on average

Hourly salary is not relatively low compared due to few working hours

- Average hourly salary: KRW 21,730

* Average monthly salary of performers in drama or musical areas: KRW1,120,000.

Average hourly salary: KRW12,000 (2007 Survey on the Competency and Working Status of Performing Art Professionals)

<Social welfare and other benefits>

Low employment insurance participation rate, many dancers were not sure if they participated.

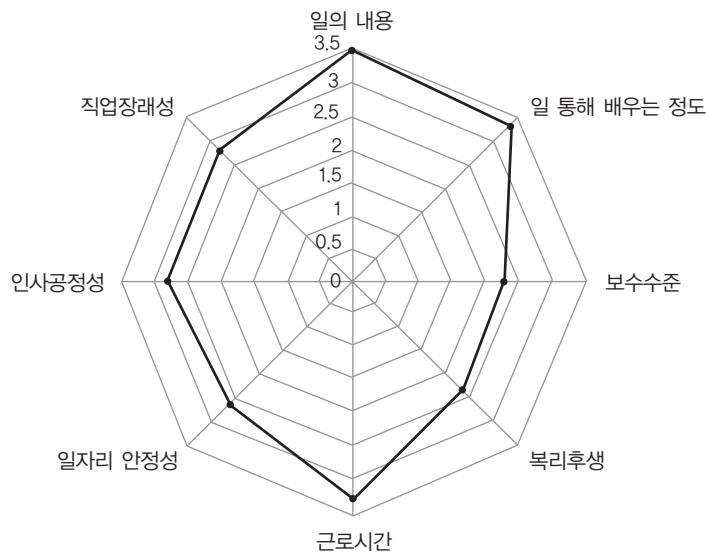
- Subscribed 33.7%, local subscriber 1.8%, non-subscriber 25.6%, unsure 17.5%, no answer 21.4%

Half of the respondents receive major benefits

- Retirement allowance 52.6%, overtime allowance 32.6%, bonus 40.0%, leave 59.6%, paid maternity leave 46.7%

3

〈만족도로 본 일자리의 일다움(괜찮은 일자리)〉



〈이직 의향〉

- ◎ 일자리 비전이 없다는 것을 느낄 때 이직을 고려하는 경우가 가장 많음
 - 이직고려 경우로 비전없을 때 25.6%, 능력 소진 23.9%, 부당 대우 19.3%
- ◎ 5명 중 1명은 더 높은 보수가 제시되어도 이직 의향이 없음
 - 무조건 6.0%, 직접관련분야 42.8%, 기술지식활용분야 30.2%
 - * 연극, 뮤지컬 분야 출연자 중 5명 중 2명 정도가 높은 보수에도 이직의향 없음

〈다른 일자리〉

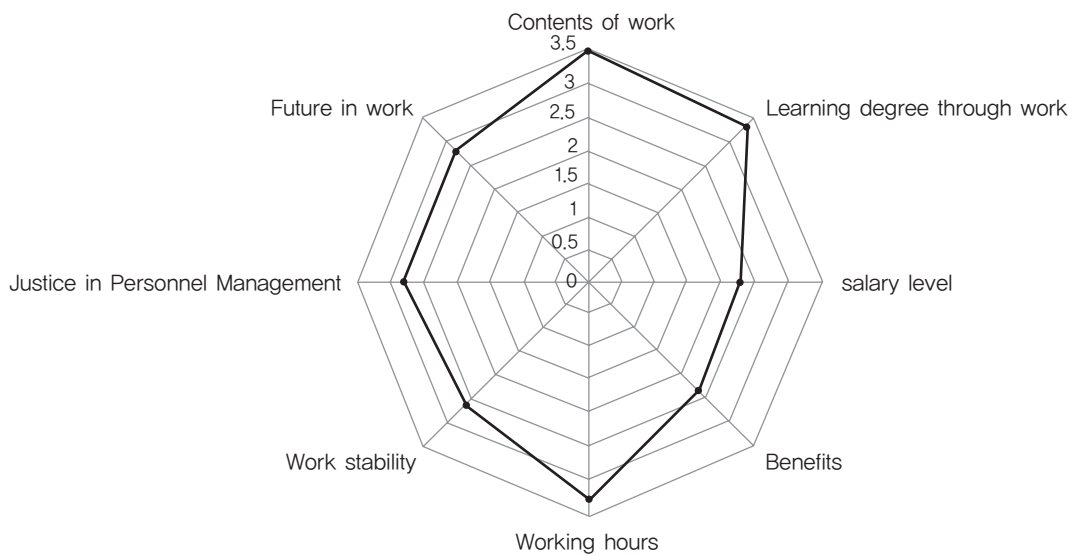
- ◎ 무용수 10명 중 3명 남짓이 다른 일자리를 갖고 있으며 무용분야가 대부분
 - 부업동기는 소득보전과 개인발전이 주요 요인
 - 본업에 비해 주당 근로일수도 절반, 주당 근로시간도 절반 수준, 보수는 57% 정도

전체	부업여부 및 분야					부업동기		
	부업있음	무용관련	문화예술	문화콘텐츠	그외	소득보전	개인발전	업무관련
285	94	77	12	0	2	25	25	18

주당 근로일수	주당 근로시간	월평균 보수
3.4	11.4	83.6

3

<Decency of work by satisfaction>



<Intention for taking up another employment>

Most dancers considered taking up another employment when they had no future in their work.

- No future 25.6%, capability exhaustion 23.9%, unfair treatment 19.3%

One out of five has no intention of taking up another employment, even though higher salary is offered.

- In any field 6.0%, dance-related field 42.8%, dance skills and knowledge applicable field 30.2%

* Two out of five performers in drama and musicals have no intention to change their job for a higher salary offer.

<Side job>

About three out of ten dancers hold side jobs and most of them are dance-related.

- Main reasons for by-work is to maintain income and continue personal development.

- Weekly working days and weekly working hours are half compared with those of the primary (main) job
Salary is 57% of that of primary (main job).

Total	By-work status and field					Reason		
	Holding side job	Dance-related	Culture and arts	Cultural contents	Other	Income maintenance	Personal improvement	Business-related
285	94	77	12	0	2	25	25	18

No. of weekly working day	No. of weekly working hour	Average monthly salary
3.4	11.4	83.6

〈재교육〉

- ◎ 원하는 재교육 형태는 해외유학연수와 대가도제훈련 및 현장 훈련
 - 해외유학연수 35.8%, 대가도제훈련 24.6%, 현장훈련 17.9%

- ◎ 원하는 재교육을 받지 못하는 가장 큰 이유는 비용부족
 - 높은 비용 42.5%, 정보부족 13.7%, 기회부재 12.3%, 시간 없음 11.9%

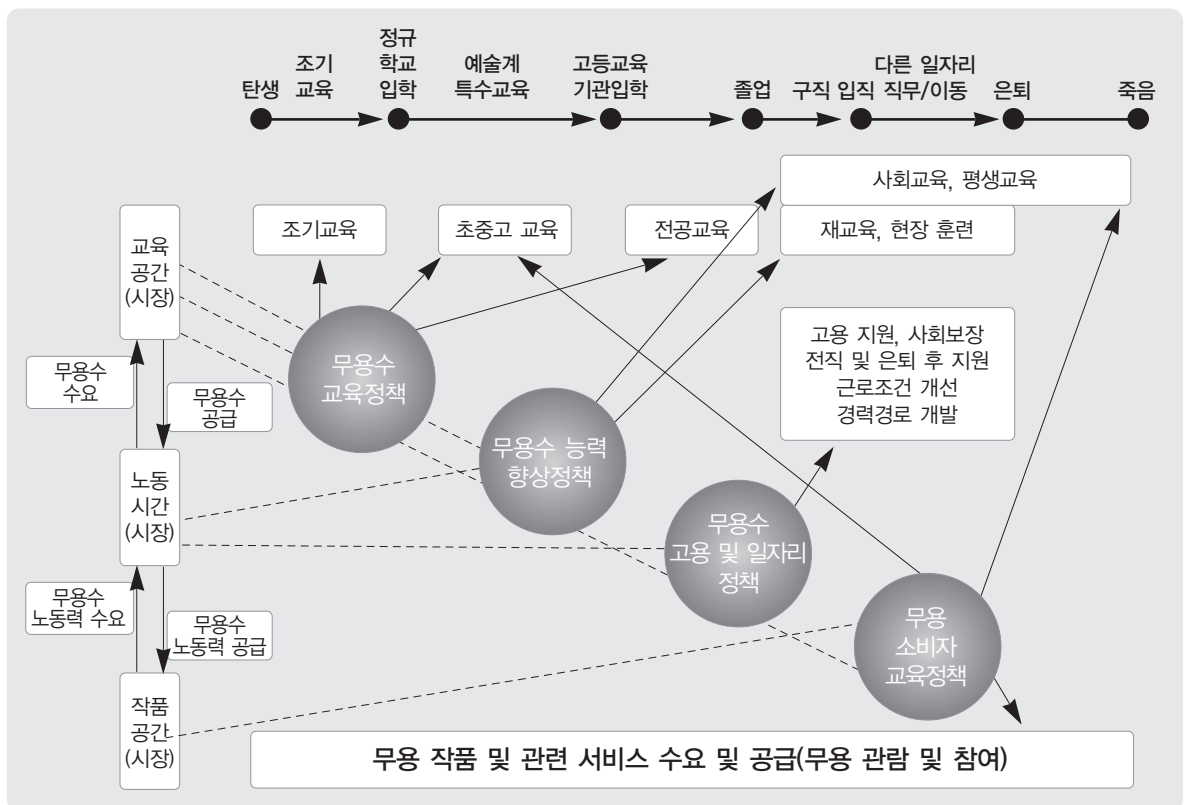
〈무용분야 문제점〉

- ◎ 무용계 가장 큰 문제점으로 정부지원 부족 지적
 - 정부지원 부족 51.2%, 관람수요 부족 37.2%, 인맥·학연위주 운영 27.9%, 교육구조 20.7%
- ◎ 무용인력 현안으로 보수수준, 고용 불안정 등을 지적
 - 보수수준 58.2%, 고용 불안정 33.7%, 인맥위주 운영 28.4%, 일자리 부족 26.0%

4

무용수의 미래

〈무용수 미래를 생각하는 틀〉



<Retraining>

Desired retraining types are overseas study, apprentice training and on-site learning.

- Overseas study 35.8%, apprentice training 24.6%, on-site learning 17.9%

The most common reason for not getting desired retraining is lack of affordability.

- High expense 42.5%, lack of information 13.7%, absence of opportunity 12.3%, no time 11.9%

<Problems in the dance community>

The biggest problem in the dance community is lack of governmental support

- Lack of governmental support 51.2%, lack of visitor's demand 37.2%, Human relations and academic cliques 27.9%, educational structure 20.7%

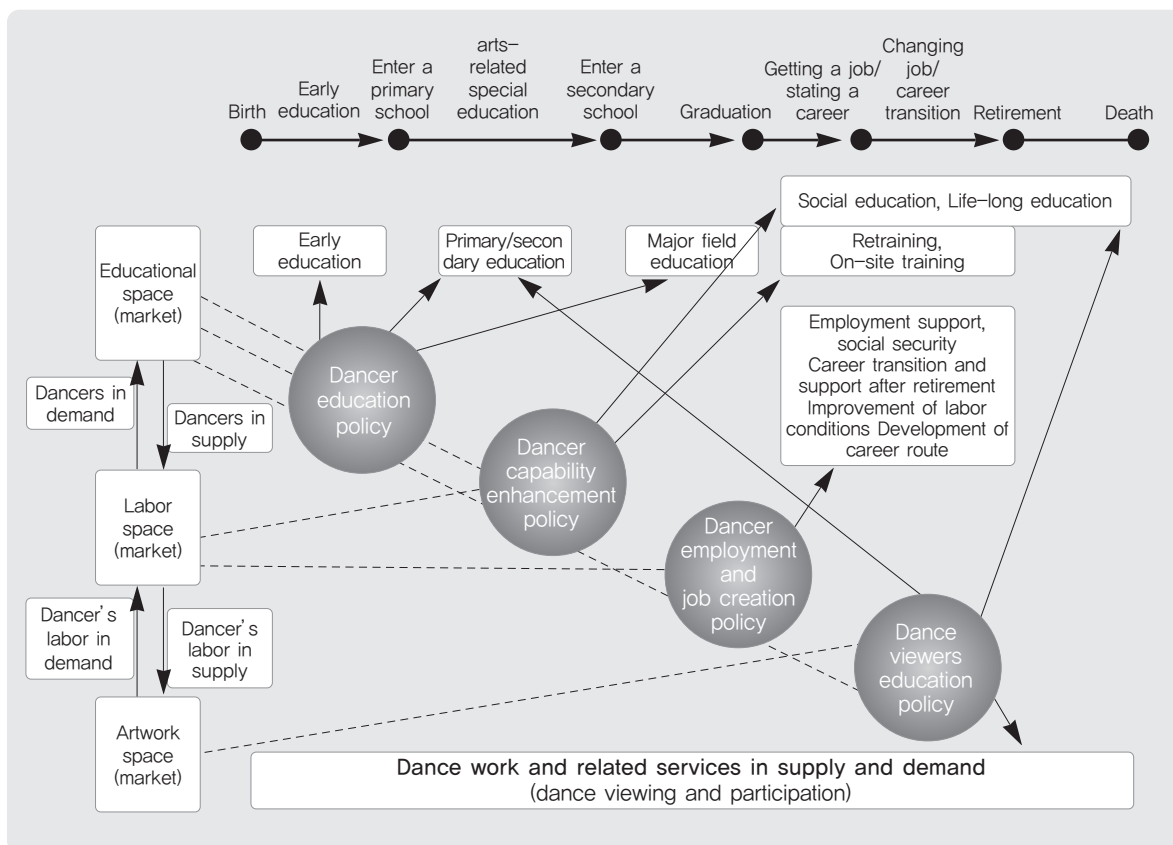
Salary level and unstable employment as long-pending problems in relation with dance labor

- Salary level 58.2%, unstable employment 33.7%, human relations (connection) 28.4%, lack of job 26.0%

4

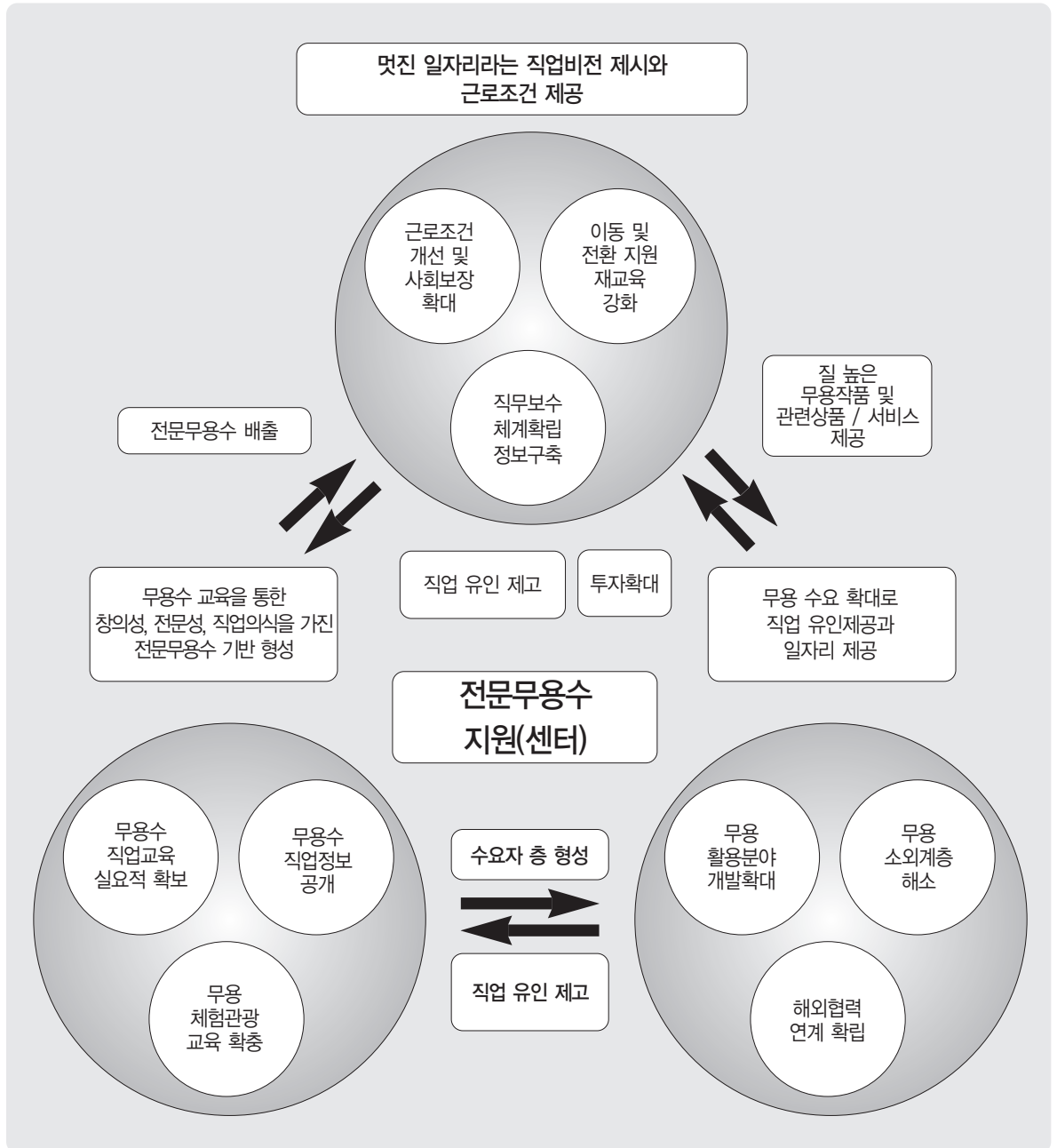
Future of a Dancer

<A future frame of a dancer>

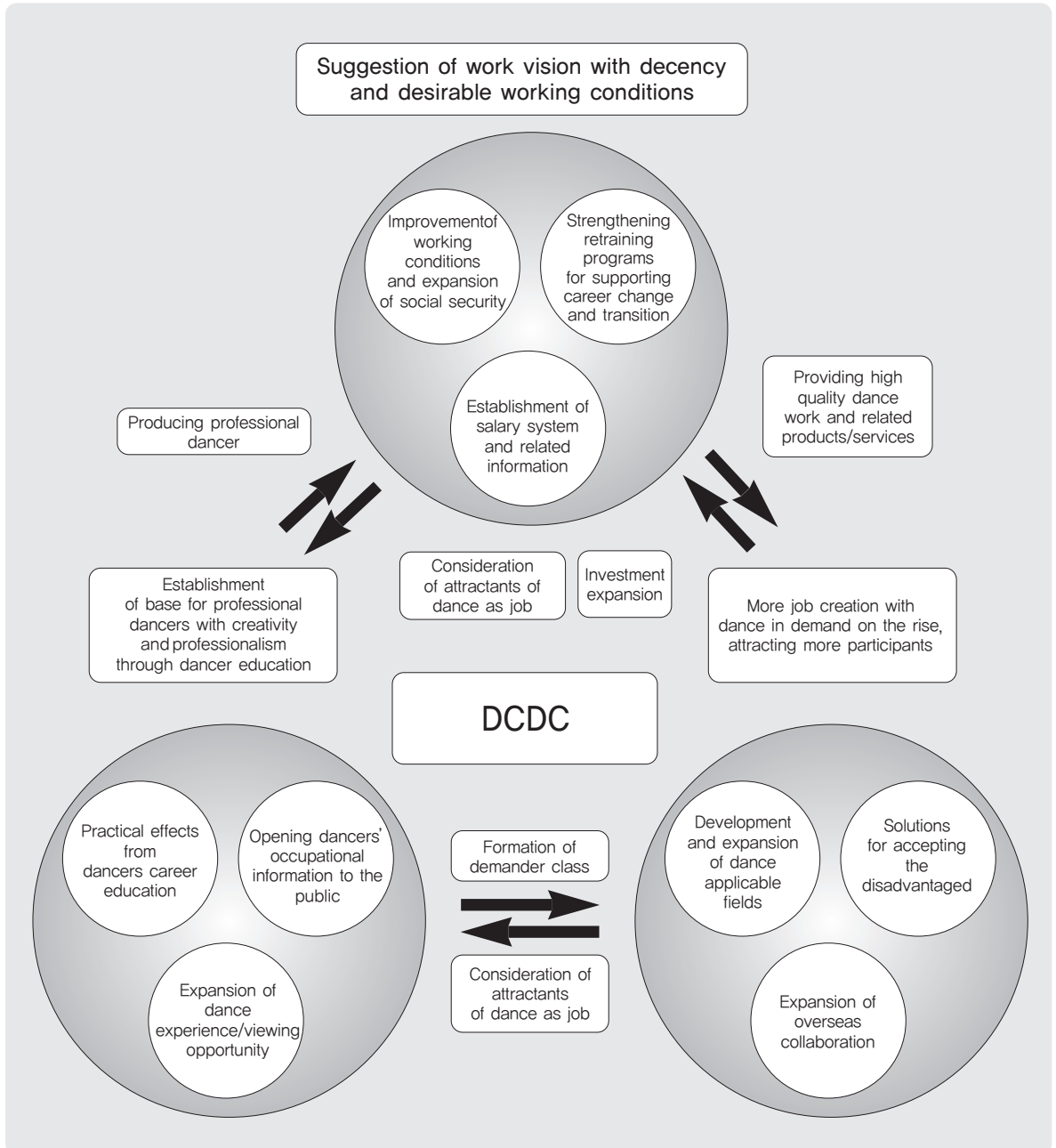


4

〈무용수 미래를 지원하기 위한 과제들과 선순환구조〉



<Tasks for supporting dancers' future and its virtuous circle >



DIRECTION AND TASKS OF CAREER TRANSITION POLICY FOR PROFESSIONAL DANCERS

4

Presentation

전문무용수 직업전환 지원정책의 방향과 과제

Park Young-jeong | 박영정

한국문화관광연구원 예술정책팀장



Symposium

전문무용수 직업전환 지원정책의 방향과 과제

한국문화관광연구원 예술정책팀장
박영정

1

직업전환 정책의 방향

1) 배경

우리나라에서 예술가의 지위와 권리에 대해 공식적 논의가 시작된 것은 상당히 오래전의 일이다. 한국예술문화단체총연합회와 유네스코 한국위원회가 서울에서 공동 주최한 '예술가 지위 향상에 관한 아시아·태평양지역 국제회의'(1991)가 그것이다. 유네스코 제21차 총회에서 '예술가 지위에 관한 권고'(Recommendation concerning the Status of the Artists)(1980)가 채택된 지 10년 만의 일이다. 이 권고안 제4장 예술가의 직업과 훈련(The vocation and training of the artist)에서는 회원국이 예술인의 직업전환 프로그램을 개발할 것을 권고하고 있다.

- (d) 회원국은 장학제도나 유학 지원과 같은 인센티브를 통하여 예술가들이 자기 자신의 분야나 기타 관련 특수 분야에서 자기의 지식을 업데이트하고, 자기의 전문 기술을 향상시키며, 창의성을 자극하게 될 접촉 관계를 확립하고, 또한 예술의 다른 분야에 접근하여 활동하기 위하여 재훈련을 받을 수 있도록 노력해야 한다. 회원국은 그에 적합한 시설이 제공되어야 하고, 필요한 곳에 현존하고 있다면 그 시설이 개선되고, 발전되어야 한다는 것을 이해해야 한다.
- (e) 회원국은 예술가의 특수한 고용 상태를 고려하여, 필요하다면 그들이 다른 분야의 활동에 진입할 수 있도록 통합적이고 포괄적인 직업 안내와 직업 훈련 프로그램이나 정책을 채택, 발전시켜야 한다.(유네스코 「권고안」, 1980)

명시적으로 무용수의 직업 전환을 언급하고 있지는 않지만, 예술가가 다른 분야의 활동에 진입할 수 있도록 회원국가가 훈련 프로그램이나 정책을 운영할 것을 권고하는 것으로 해석할 수 있는 부분이다.

그러나 1991년 한국에서의 국제회의 개최에도 불구하고, 그 성과는 일회성 행사로 그치게 되고, 한국에서의 예술가 지위에 대한 논의는 오랫동안 수면 아래 가라앉아 있었다. 그러다가 새 예술정책에 대한 논의가 활발하던 참여정부 초기인 2004년 6월에 발표된 문화관광부의 『예술의 힘』에서 '예술인 지위 및 권리에 대한 정책'이 국가 정책의 한 부분으로 채택되면서 공식화되었다.¹⁾

1) 14개의 국가 예술 정책의 하나로 '문화예술인의 사회적 예우 강화'가 채택됨.

Direction and Tasks of Career Transition Policy for Professional Dancers

Manager, Art Policy Research Team of Korea Culture and Tourism Institute
Park Young-jeong

1

Direction of Career Transition Policy

1) Background

The public discussion concerning the status and rights of artists in Korea has been around for a while, and this arose from “The Asia-Pacific International Conference to Enhance the Status of Artists” (1991) co-sponsored by both The Federation of Artistic and Cultural Organizations in Korea and the Korean UNESCO committee.

It's been 10 years since the 21st Session, General Conference of UNESCO accepted “Recommendation concerning the Status of the Artists (1980). In this recommendation, chapter four of the vocation and training of the artist suggested that the member states develop career transition programs for artists.

(Member States should) :

- (d) seek by means of incentives, such as the granting of fellowships or paid educational leave, to ensure that artists have the opportunity to bring their knowledge up to date in their own disciplines or in related specialties and fields, to improve their technical skills, to establish contacts which will stimulate creativity, and to undergo retraining so as to have access to and work in other branches of art; for these purposes, Member States should see that appropriate facilities are provided and that those already existing are, where necessary, improved and developed;
- (e) adopt and develop co-ordinated, comprehensive vocational guidance and training policies and programmes, taking into consideration the particular employment situation of artists and enabling them to enter other sectors of activity if necessary;

(UNESCO, Recommendation concerning the Status of the Artists, 1980)

It doesn't state clearly how to implement career transitions for dancers, but it can be understood as the recommendation to member states to run training programs for helping artists access other field activities.

Despite the opening of this international conference in Korea, it ended up being a one-off event, and since the conference in 1991, further discussion of the status of artists in Korea has been submerged. Since “The Power of Art” announced by the Ministry of Culture and Tourism in June 2004, policies for artists' status and rights was formally adopted into national policy¹⁾.

1) As one of 14 national arts policies, 'strengthening social respect for artists' is adapted.

1

한편 전문무용수의 직업전환 문제는 무용계 내부의 움직임에 의해 논의가 발전하였는데, 그 최초의 불씨는 1998년 국제무용협회(CID-UNESCO) 이종호 한국본부회장이 전문무용수 직업전환 국제기구(International Organization for the Transition of Professional Dancers, IOTPD)의 창설자이자 초대회장인 필립 브라운슈베이크(Philippe Braunschweig)의 초청으로 네덜란드 헤이그에서 열린 IOTPD 이사회 및 제2회 국제심포지엄에 참가하면서부터이다. 이후 이종호 회장을 통해 IOTPD의 활동이 국내무용계에 알려지면서 무용계 일각에서나마 무용수의 직업전환 문제를 적극적으로 인식하게 되었다.

2004년 12월 모나코 댄스 포럼(Monaco Dance Forum) 동안 개최된 IOTPD 주최의 국제회의²⁾에 한국에서 유니버설발레단의 문훈숙 대표가 참석하였고, 연이어 2005년 9월 서울에서 국립발레단, 유니버설발레단, 서울발레시어터 공동 주최의 국제세미나 「직업무용수, 은퇴 후 무엇을 할 수 있나?」가 열리면서 전문무용수의 직업전환 문제가 처음으로 공론화되었다.³⁾ 이때 폴 브롱크호스트(Paul Bronkhorst) IOTPD 회장 겸 네덜란드 전문무용수지원센터(Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD) 센터장과 조이산 시디무스(Joysanne Sidimus) 캐나다 전문무용수지원센터(Dancer Transition Resource Center, DTRC) 사무국장이 발제자로 참여한 바 있다.

이와 같이 한편으로 정부 정책에서 예술인 지위 향상을 위한 노력이 시작되고, 다른 한편으로 무용계에서 전문무용수의 직업전환 문제가 의제화되면서 2007년 1월 22일 재단법인 전문무용수지원센터가 설립이라는 결실에 이르게 된다.

한국의 전문무용수지원센터(Dancers' Career Development Center, DCDC)는 무용예술의 핵심 요소인 인적 자원, 그 중에서도 무대에서 춤을 추는 무용수의 육성과 권익보호를 목표로 설립되었다.⁴⁾ 한국에서는 전문무용수의 직업전환 문제에 대한 대응이 이제 첫걸음을 댄 셈이다.

전문무용수지원센터에서는 2007년에는 『2007 전문무용수 실태조사』를 실시하여 보고서로 발간한 바 있고, 2008년 6월에는 프랑스 국립무용센터에서 열린 IOTPD 회의에 윤성주 이사장 등 2명이 참가하여 프랑스의 국립무용센터(CND)와 스위스의 RDP와 함께 IOTPD의 회원기관으로 신규 가입하였다. 이로써 한국에서 전문무용수의 직업전환에 대응하는 기본적인 인프라가 정비되었다고 볼 수 있다.

지금 한국 정부에서는 무용수만이 아니라 예술인의 사회적 지위의 향상과 권익의 증진을 위해 다양한 정책을 모색 중에 있다. 아직은 실행 계획보다는 예술계의 의견을 모으고 관련 정책을 개발하기 위한 정책 연구에 중점이 두어져 있다. 2003년에는 현행 사회보장제도에 예술인을 포섭하는 방안을 연구한 정갑영의 『예술인 사회보장제도 연구』(한국문화관광연구원), 2006년에는 예술인 지원 정책 전반의 방향과 과제를 제시한 박영정의 『예술인 정책 체계화 방안 연구』(한국문화관광연구원), 2007년에는 이규석의 『예술인 복지증진을 위한 정책 연구』(예술경영지원센터)가 나왔고, 2008년에는 박영정의 『문화예술인공제회 설립을 위한 기초 연구』(한국문화관광연구원)가 나와 있다. 지금은 『예술인의 복지 욕구 조사』(한국문화관광연구원)를 진행 중이다.

한국에서의 전문무용수 직업전환 정책은 신생기관인 (재)전문무용수지원센터(DCDC)가 주관 기관이 되어 수행되어 나갈 것이며, 이에 문화체육관광부의 지원이 필요할 것이다. 또한 문화체육관광부가 중심이 되어 준비중인 제반 예술인 정책이 전문무용수 직업전환을 공적으로 지원하는 환경을 제공하여 줄 것으로 기대한다.

2) 이 국제회의에서 논의된 회의 자료 및 논의 결과는 다음 자료 참조.

THE ADVANCE PROJECT : A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers(2006)

3) 이 국제세미나는 2005년 9월 29일 서울 프레스센터에서 개최되었다.

4) 전문무용수지원센터 설립추진위원회, 『전문무용수를 위한 문화정책과 지원센터 운영방안 모색』, 2006, p.24



1

Meanwhile, the debates concerning the career transition of professional dancers issue started being main issue within the dance community. The first signs of the light being kindled was in 1998, when the chairman of CID-UNESCO Korean headquarters Mr. Lee Jong Ho was invited by the founder and the first chairman of IOTPD (International Organization for the Transition of Professional Dancers), Mr. Philippe Braunschweig, to the IOTPD board of directors meeting, as well as the second international symposium which were held in the Hague, the Netherlands. Afterwards, through chairman Lee Jong Ho, the IOTPD's activities became known to the national dance community and actively (albeit temporarily) raised the awareness of the issues surrounding the career transition of professional dancers.

The International Conference²⁾ which was established and sponsored by the IOTPD was held at the Monaco Dance Forum in December 2004. Ms. ChoJulia H. M, general director of Universal Ballet 2004 attended. The following year in September of 2005 Korea National Ballet, Universal Ballet, and Seoul Ballet Theatre all co-sponsored the international seminar - "What can professional dancers do after retirement?" and career transition issues for professional dancers were publicized³⁾ for the first time. At that time Paul Bronkhorst, chairman of IOTPD and director of Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD, and Joysanne Sidimus, founder of Dancer Transition Resource Center, DTR participated as speakers.

These examples show that government policies were starting to help artists enhance their status, and on the other hand, issues surrounding professional dancers' career transition became an important agenda within the dance community. On 1st of January 2007, all the efforts came to fruition and helped in establishing the DCDC (Dancers Career Development Center). The purpose of the DCDC is to help develop and protect the human resources- in particular the dancers themselves, who play the most pivotal role in the dance arts⁴⁾.

In 2007 the DCDC presented and published the survey report on professional dancers 2007, and in June 2008, two representatives, including Director Sung Joo Yun, attended the IOPD held in France's Centre National de La Danse (CND). Along with France's Centre National de La Danse (CND) and Swiss' RDP, they registered for IOTPD membership.

With this, the groundwork for the basic infrastructure had been laid out for helping professional dancers to make career transitions.

The Korean government is currently exploring many policies which will not only enhance and develop the social status, rights and interests of dancers, but also of all artists. The main focus has been put on gathering the opinions of the artist community and doing research on policies.

There have been several theses including 'A Study on Artists' Social Security System(Korea Culture and Tourism Institute, Jeong Gap Young, 2003)' which researched plans for by winning artists over to current social security system, 'A Study on Systemization Plans of Policies for Artists(Korea Culture and Tourism Institute, Park Young Jeong, 2006)', 'A Study on Policies for Improving Artists' Welfare(Korea Arts Management Service, Lee Kyu Sik, 2007) and 'A Basic Study on the Establishment of Artists Mutual Aid Association(Korea Culture and Tourism Institute, Park Young Jeong, 2008). At present 'An Investigation on Artists' Welfare Needs(Korea Culture and Tourism Institute, Park Young Jeong) is in the progress.

In Korea, the DCDC will become the main body to administrate career transitions policy for professional dancers, and it will need the support of the Ministry of Culture, Sports and Tourism(MCST). Hopefully the MCST will provide public support and policies for artists.

2) See the following for conference papers and discussed results.

THE ADVANCE PROJECT : A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers(2006)

3) This international seminar was hosted at Seoul Press Center on Sept. 29, 2005.

4) DCDC Establishment Promotion Committee, "JCultural Policy for professional dancers and investigation of operation plans for DCDC", 2006, p.24

1

2) 직업전환 정책의 방향

무용예술은 '무용'이라는 특성상 일찍부터 오랜 훈련과 고도의 스킬 교육을 필요로 하며, 이를 위해 많은 시간과 노력을 투자해야 한다. 그럼에도 불구하고 신체적 한계와 뜻밖의 부상으로 인하여 무용수의 활동 수명은 매우 짧다. 콜럼비아 대학의 조안 제프리(Joan Jeffri) 등이 조사한 Making Changes에 의하면 주요 국가 전문무용수들의 평균 은퇴 시기는 30대 초반으로 나타났다.

〈표 1〉 전문무용수의 은퇴 나이 사례-예상 및 실제 나이 비교

(단위: 세)

	호주			스위스			미국		
	현역무용수	은퇴무용수		현역무용수	은퇴무용수		현역무용수	은퇴무용수	
	예상	예상	실제	예상	예상	실제	예상	예상	실제
평균나이	46.6	34.2	32.2	40.9	37.5	34.6	40.9	37.1	33.9
중간나이	40.0	33.0	30.0	38.0	35.0	35.0	40.0	35.0	33.0

자료 : William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers, The aDvANCE Project Research Report, New York, 2004, p.256. 〈표 1〉 전문무용수의 은퇴 나이 사례-예상 및 실제 나이 비교

무용수의 경우 다른 직업 집단에 비해 은퇴 시기가 빠른 것도 문제이지만, 전문무용수가 되기 위하여 준비하는 커리어 형성 기간(교육 받는 기간)이 매우 길고, 어린 시절부터 무대에 설 때까지 무용에 전념하여 일반적인 의미의 지식교육이나 직업교육을 받을 기회가 상대적으로 적다는 데 있다. 따라서 전문무용수로서 사회의 문화 발전에 충분히 기여했다고 보는 무용수일수록 은퇴 후 제2의 사회 생활의 영위가 쉽지 않은 것이 현실이다. 전문무용수가 은퇴한 이후 가장 바람직한 것은 무용계에서 계속 활동을 유지하는 것이라 할 수 있다. 그렇지만 그 수요가 그리 크지 않다고 보면, 무용 이외의 예술 분야, 무용 관련 업종, 예술 이외의 분야 등으로 시야를 넓히는 것이 필요하다. 직업전환 정책이란 어려서부터 무용에만 투신하였던 전문무용수가 무대에서 물러난 후 제2의 인생을 계획하는 단계에서 새로운 직업에 안착할 때까지 일련의 사회적 지지체계(supporting system)를 마련하는 것을 말한다. 그것이 반드시 직접적인 재정적 지원만을 의미하는 것이 아니며, '정상적인 사회 생활'을 영위할 수 있는 제반 사회 체계와의 네트워킹을 구축하는 것도 그 방안의 하나가 될 것이다.

전문무용수들의 직업전환과 관련 가장 큰 장애는 무용수들의 직업전환에 대한 인식이 매우 낮다는 점이다. 은퇴가 결정된 시점에서 은퇴 후를 대비하기에는 시간과 정보의 부족으로 사실상 은퇴 준비가 불가능한 것이 현실이다. 따라서 가능하다면 현역 무용수로 활동하는 시기에 직업전환에 대한 대비가 가능하도록 인식의 전환이 선행되어야 한다.



1

2) Direction of Career Transition Policy

To be a dancer requires a long time of training and highly skilled training from an early age and one must invest a lot of time and effort to do this. Despite this, due to the physical limitation and unexpected injuries, the career as dancers are very short.

According to *'Making Changes,'* surveyed by a research team led by Professor Joan Jeffri of Columbia University, it addressed that the average retirement period of professional dancers in major countries was around the early 30s.

<Table 1> Age Expected to Stop Dancing, Age Did Stop Dancing

(Unit: Years)

	Australia			Switzerland			U.S.		
	Current Dancers		Former Dancers	Current Dancers		Former Dancers	Current Dancers		Former Dancers
	Expectation	Expectation	Actual	Expectation	Expectation	Actual	Expectation	Expectation	Actual
Mean age	46.6	34.2	32.2	40.9	37.5	34.6	40.9	37.1	33.9
Median age	40.0	33.0	30.0	38.0	35.0	35.0	40.0	35.0	33.0

Reference : William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), *Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE Project Research Report, New York, 2004, p.256.

For dancers, while an early retirement period is a problem compared to other occupational groups, the period for preparing a career to become a professional dancer is very long, and there is also the problem that they have comparatively fewer opportunities to receive knowledge education and occupational training in the general sense due to concentrating in dance from early childhood to the point of performing on stage.

Therefore, it is a reality that as much as one is a dancer who is regarded as sufficiently contributing to the cultural growth of society, as a professional dancer, it is not easy to lead a second social life after retirement.

So what is most suitable after the retirement of a professional dancer is to continue one's activities in the dance world.

However, if the demand is not that big, broadening one's view to areas other than dance such as arts, dance related business, and areas other than arts is needed.

Career transition policy means providing a series of social support systems from the stage in which a professional dancer, who used to actively engage in only dance, plans a second life of settling down in a new occupation after retiring from the stage.

The policies on career transition do not just mean direct financial support. Establishing a network with whole society enabling a dancer to carry a 'normal life' can be the way for dancers.

One of the biggest obstacles related to the occupational transition of professional dancers is that they have very low awareness of occupational transition.

It is actually impossible for dancers to prepare for retirement due to the lack of time and information at the point one decides to retire.

Therefore, if possible, it must be preceded by an awareness to enable the preparation on occupational transition from the period the dancer is active on stage.

〈표 2〉 전문무용수의 직업 전환 인식도

(단위: 세)

		호주		스위스		미국	
		현역무용수	은퇴무용수	현역무용수	은퇴무용수	현역무용수	은퇴무용수
인식나이	평균나이	22.5	23.7	23.5	25.2	23.7	26.5
	중간나이	23.0	24.0	23.0	25.0	20.0	25.0
실제 대비나이	평균나이	25.7	27.7	27.7	29.8	26.8	30.3
	중간나이	24.0	28.0	28.0	30.0	26.0	30.0

자료 : William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers, The aDVANCE Project Research Report, New York, 2004, p.261.

그러나 전문무용수의 직업전환을 정부 정책의 하나로 설정하기에는 그 사업 규모가 크지 않다고 볼 수 있다. 일반 국민을 대상으로 하는 것이 아니라 특정 직업 집단을 대상으로 하기 때문이다. 전문무용수 가운데 직업전환의 수요가 있는 경우는 프리랜서나 직업무용단에서 활동중인 무용수가 주 대상이 될 것이며, 그 가운데 대학 교수 등의 겸직을 하고 있는 경우는 해당되지 않는다고 보면, 그렇게 규모가 큰 집단이 아니라고 볼 수 있다. 따라서 예술인 전체의 지위 향상 및 권익 신장은 하나의 정책으로 수립하여 추진하여 가되, 전문무용수의 직업전환은 하나의 프로그램으로 개발하여 장기적으로 지속적 추진을 하는 것이 필요하다고 본다. 예술인 정책의 기본 방향이 다른 사회집단과 동등한 수준의 생활을 향유하는 데 목표를 두면서도 예술인만이 갖는 특수한 직업 특성을 충분히 고려한 맞춤형 정책을 개발해야 한다는 데 있다고 보면, 전문무용수 직업전환 프로그램과 같은 알짜배기 사업들이 하나씩 하나씩 개발되어 정착되면, 그것으로 예술인 정책이 풍요롭게 발전해 나갈 수 있을 것이라 본다.

내가 생각하는 전문무용수 직업전환 정책의 방향을 제시해 보면 다음과 같다.

첫째, 사업 규모가 작을지라도 내용이 충실한 프로그램을 개발해야 한다.

둘째, 초기에 다소 효과가 적다할지라도 수십 년을 내다보는 장기 프로그램으로 계획되고, 운영되어야 한다.

셋째, 개별적인 무용수마다 주어진 조건이 다르므로 각각의 사정에 맞는 맞춤형 프로그램이 개발되어야 한다.

넷째, 직업전환 지원 프로그램은 여타의 무용수 복지 증진 프로그램 또는 정책과 통합적 연계 속에서 운영되어야 한다.

다섯째, 실행 프로그램을 개발하여 운영하는 것도 중요하지만, 무용계 내외에 전문무용수 직업 전환의 문제를 널리 홍보하여 직업 전환의 필요성에 대한 인식 전환이 먼저 이루어지도록 해야 한다.

2

직업전환 정책의 주요 내용

전문무용수 직업전환과 관련하여 필요하다고 생각되는 주요 정책을 제시해 보면 다음과 같다. 이 가운데는 이미 전문무용수지원센터를 통해 수행되고 있는 사업도 있고, 또 앞으로 개발해야 할 사업도 있다. 또 개별 프로그램이나 프로젝트의 주관은 전문무용수지원센터에서 담당하더라도, 문화체육관광부나 무용계 내외의 여러 분야에서의 적극적 협력이 없으면 성과를 걷기 어려운 것들이 많을 것으로 본다. 오늘의 이 자리는 무용계 내외의 여러 지지자들에게 전문무용수의 직업 전환 문제를 환기시키고, 나아가 그 해결 방안을 함께 모색해 보는 자리가 될 것이다.

<Table 2> Awareness of Challenges of Transition

(Unit: Years)

		Australia		Switzerland		U.S.	
		Current Dancers	Former Dancers	Current Dancers	Former Dancers	Current Dancers	Former Dancers
Age at which awareness came about	Mean age	22.5	23.7	23.5	25.2	23.7	26.5
	Median age	23.0	24.0	23.0	25.0	20.0	25.0
Age at which took action regarding transition	Mean age	25.7	27.7	27.7	29.8	26.8	30.3
	Median age	24.0	28.0	28.0	30.0	26.0	30.0

Reference: William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), *Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE Project Research Report, New York, 2004, p.261.

But the project for the career transition of professional dancers is not big enough to set it up as a government policy. It's because it is targeting not the general public but only a specific occupational group. The only case where there is a demand for occupational transition amongst professional dancers is when there are dancers active in an occupational dance team or they are active as a freelancer, and if you take out the case where they are also serving as college professors, it is not really a big group.

Therefore, while we establish and implement a policy for the improvement of the overall status and rights of artists, we need to continue to carry out the occupational transition of professional dancers in the long term by developing it as a program.

When you view the basic direction of the policy for artists as aiming to enjoy the same level of life as other social groups while developing a customized policy which sufficiently takes into consideration the special occupational characteristic of an artist, we think there will be plenty of policies for artists in the future if substantial projects like the program for the career transition of professional dancers are developed and set in place one by one.

The following is the direction of the policy for the occupational transition of professional dancers as I see it.

Firstly, we must develop a program that is rich in content even if the scale of the project is small.

Secondly, it must be planned out and run as a long term program which foresees several decades even if the effect is limited in its early stages.

Thirdly, since individual dancers have different conditions, there must be customized programs developed for individual circumstances.

And also, the career transition support program must be operated integrally connected with other dancer welfare promotion programs or policies.

Finally, although it is important to develop and execute such a program, we must first have a transition in awareness on the need for occupational transition by widely promoting the issue of occupational transition of professional dancers inside and outside the dance world.

2

Some Contents of Career Transition Policy

If I were to present major policies considered to be necessary with regard to occupational transition of professional dancers, it is as follows.

There are projects already being carried out through DCDC, and there are also projects to be developed in the future.

Furthermore even though the DCDC will supervise individual programs and projects, unless the MCST and various other bodies of the performing arts community work together in unison, achieving effective results will be difficult.

We are gathered here today along with many supporters of the performing arts community to raise awareness and explore possible solutions for the career transition issues that professional dancers face.

2

1) 조사 연구 사업

전문무용수의 직업전환 문제와 관련하여 가장 먼저 수행되어야 할 프로젝트는 전문무용수의 실태를 파악하는 조사 사업이라 할 수 있다. 전문무용수의 생활 실태는 물론 예술활동, 복지 상황 등을 종합적으로 조사하여 정책 수행에 필요한 기초 데이터를 마련하는 일이 우선 이루어져야 한다. 그리고 전문무용수의 경우 커리어 형성 주기를 정확하게 파악할 수 있는 조사, 직업 전환과 관련한 무용수들의 인식과 은퇴 후 직업 전환 실태 등에 대해 조사가 이루어져야 할 것이다. 전문무용수지원센터에서는 문화체육관광부의 지원으로 2007년에 이미 『2007 전문무용수 실태조사』를 실시하여 보고서를 발간한 바 있다. 시계열 자료를 확보하기 위해서는 방법론의 통일을 기하면서 주기적으로 또 지속적으로 조사 사업을 추진하는 것이 중요하다. 특히 은퇴 무용수의 경우 통계적 조사보다는 개별 사례를 중심으로 조사하여 사례집을 발간하는 것이 필요할 것으로 본다.

〈표 3〉 『2007 전문무용수 실태조사』의 설문조사 내용

영역	내용
일반적 사항	성별, 연령, 결혼, 학력, 전공 분야, 거주지, 활동 지역, 직업, 개인 소득, 가구 소득, 무용 활동 관련 소득 등
I. 입문 및 공연 활동 현황	현재 활동 분야, 입문 방식, 입문 나이, 활동 기간, 최근 3년간 무용공연 참여 일수, 해외 공연 참여 현황 등
II. 무용 교육 활동 현황	2006년도 무용교육활동 참여 현황 등
III. 무용수가 되기까지 교육과정	처음 무용을 접하게 된 시기, 처음 무용을 접하게 된 계기, 전문무용수가 되기 위해 교육 받은 총 교육기간, 전문무용수가 되기 위해 밟아온 교육과정(초등학교이전~대학 졸업 후까지), 외국 유학 현황 등
IV. 직업 및 생활 현황	현 소속, 제1직업(본업) 현황, 제2직업(겸업) 현황, 사회보장제도 가입 현황, 현재 경제적 환경에 대한 만족도, 사회기여활동 현황, 여가생활 현황 등
V. 공연활동 환경과 만족도	무용수에 대한 사회적 평가 정도, 자신의 무용활동에 대한 만족도, 무용활동과 관련 정부나 기업, 개인후원자로부터의 지원 받은 현황, 무용활동과 관련된 정보 취득 현황, 공연이나 연습 도중 부상 현황, 전문무용수의 상해와 은퇴와의 연관성 정도
VI. 직업 전환에 대한 인식 및 정책 제언	전문무용수의 은퇴 시기에 대한 인식, 은퇴 무용수의 은퇴 현황, 은퇴 후 직업 전환 시 종사하고자 희망하는 분야, 은퇴 후 직업전환 재교육 프로그램 참여 여부, 은퇴 후 직업전환프로그램 참여 의사, 직업 전환 교육에서 희망하는 분야, 재단법인 전문무용수지원센터에 대한 인지도 등

자료 : 전문무용수지원센터, 『2007 전문무용수 실태조사』, 2007, pp.2~6.

이 외에 한국문화관광연구원에서 지난 1997년부터 3년 주기로 시행하고 있는 ‘문화예술인실태조사’의 결과를 함께 활용하면 전문무용수의 직업 전환 정책을 시행하는 데 필요한 기초 데이터는 충분히 마련될 수 있을 것으로 본다.

2

1) Survey and Research

The first thing we must do to help career transitions for professional dancers is to research and understand the current situation these dancers are in.

We must investigate various facets including artistic activities and the welfare situation as a whole. The gathering of raw data to help policy implementation will be the main priority. Investigations will scrutinize the career cycles of typical professional dancers, the dancers' level of understanding, and the actual reality of career transition upon retirement. DCDC already published the survey report on professional dancers 2007 in 2007 with the support of the Ministry of Culture, Sports and Tourism. In order to obtain data, a standardization of methodology, as well as periodical and continuous investigations will be vital. Especially when dealing with retired dancers- individual case studies will be favoured over statistical data.

<Table 3> Contents of 『Survey Report on Professional Dancers 2007』

Category	Details
General Status	Sex, age, marital status, academic background, major field of study, residence, occupation, individual income, family income, income from dance related activities
Starting a Career and Performance Activities	Present active field, how to start a career, age of first income through dance performance, no. of days for participation in dance performance and performance related practice in past 3 years, participation in overseas dance performance, etc
Current Status of Dance Education Activities	Participation in dance education activities in 2006
Training Process to Become Professional Dancer	First dancing experience, how dance was experience for the first time, total training period to be a professional dancer, total training process to be a professional dancer (before elementary school until graduation of college/university), oversea study to be a professional dancer
Job and Living Conditions	Present affiliation, primary job (main job), side job, participation of social security programs, satisfaction in economic environment, contributions to society, leisure activities
Environment for Performance Activities and Satisfaction	Awareness of social evaluation of dancer, dance related support from government, company or individual sponsors, source of information in relation to dancing activities, injuries during practice or performances, connection between injuries and retirement
+	Awareness of retirement time of professional dancer, retirement status, desired job field after retirement, participation in retraining programs for career transition, desired field for career transition retraining, prior knowledge of the DCDC

Reference: DCDC Survey report on professional dancer 2007, 2007, pp.2~6.

In 1997, The Korea Culture and Tourism Institute launched an investigation, 'Exploring the situation of cultural artists,' which is periodically reviewed every 3 years. Using their data we believe there is a sufficient amount of raw data to start work on the transition of professional dancers policy.

2

2) 직업전환 지원 프로그램의 개발 및 운영

전문무용수의 직업전환은 조기 은퇴에 따른 필수적 과정으로 원칙적으로는 개별 무용수 스스로 해결해 나가야 할 문제이지만, 앞서 언급한 것처럼 사회적 지지체계를 구축하여 은퇴한 무용수가 원활하게 제2의 인생을 살아갈 수 있도록 하는 것이 필요하다.

전문무용수의 직업전환 정책이란 무용수가 자신의 힘으로 직업 전환에 적극 대응할 수 있도록 홍보하고 교육하는 가운데, 그 전환을 가로막는 제도적 경제적 장애요소를 제거하여 보다 효율적이고 보다 안정적으로 전환에 성공할 수 있도록 도와주는 과정이 될 것이다.

전문무용수 직업전환 지원과 관련한 프로그램은 크게 교육 및 훈련 프로그램, 상담 및 컨설팅 프로그램, 재취업 및 창업지원 프로그램의 셋으로 나누어 볼 수 있다.

(1) 교육 및 훈련 프로그램

현역으로 활동하고 있는 전문무용수를 대상으로 하는 교육 및 훈련 프로그램을 의미하므로 대부분 재교육과 재훈련 프로그램의 성격을 갖는다고 볼 수 있다. 우리나라의 무용수의 대부분은 대학 졸업의 학력을 가지고 있으므로 무용과 관련한 기본교육은 충분히 받은 상태에서 무용계에 종사하고 있는 것으로 볼 수 있다.⁵⁾ 따라서 현역 전문무용수에 대한 교육은 무용에 관한 것이든 직업에 관한 것이든 일종의 재교육 프로그램의 성격을 갖는다. 직업 종사자들에게 다양한 형태의 재교육 및 재훈련 프로그램이 필요하지만, 여기에서는 전문무용수의 직업 전환에 초점을 맞추어 프로그램 내용을 예시해 보기로 한다.

〈표 4〉 전문무용수 직업 전환 교육 및 훈련 프로그램(안)

프로그램명	내 용	비 고
직업전환에 대한 인식 교육	진입 초기의 신진 무용수를 대상으로 직업관, 커리어 관리, 직업 전환에 대한 초기 대응의 필요성을 알게 하는 프로그램	전문무용수지원센터에서 직접 운영하되 직업 컨설팅 전문가나 은퇴 무용수들의 사례 강연 등을 활용
직업전환 예비 교육	진입 중반에 있는 무용수를 대상으로 무용을 기반으로 한 직업 세계 및 무용 이외 분야 직업 세계에 대해 접근할 수 있는 직업 안내 교육, 다른 분야 직업 전환에 유리한 기술 습득을 위한 훈련 프로그램	전문무용수가 선호하는 직업 분야를 조사, 발굴하여 분야별로 프로그램을 개발
직업전환 교육	은퇴 전후 무용수를 대상으로 구체적으로 은퇴 준비 및 제2의 직업의 선택, 그와 관련된 직능 훈련을 쌓을 수 있도록 하는 프로그램	전문무용수지원센터의 상담 및 컨설팅에 의해 무용수의 수요에 맞추어 외부 전문기관을 활용하여 위탁 운영하는 방식

전문무용수들의 적극적인 참여를 위해 재교육 및 재훈련 프로그램 운영 시 프로그램 운영경비나 위탁 교육비 등을 국고 등에서 보조해 주는 방안을 검토해 볼 수도 있다. 또한 단체 소속 무용수들의 경우 해당 단체의 근무평가 등에서 실적으로 인정해 주는 것도 좋은 인센티브가 될 수 있다.

5) 전문무용수지원센터의 『2007 전문무용수 실태조사』에 응답한 911명의 무용수 가운데 대학 재학 이상의 응답자는 전체의 98%에 달한 것으로 나타났다. 한국문화관광연구원의 『2006 문화예술인 실태조사』에서도 무용분야 예술인의 95.5%가 대학 재학 이상의 학력을 가진 것으로 나타나 무용계의 활동 인력을 고학력 집단으로 볼 수 있다.

2

2) Development and Operation of Career Transition Support Program

The career transition of professional dancers policy will help inform and educate dancers to actively cope with career transition, but furthermore will help remove or alleviate the many institutional and economical roadblocks so that they may start their second careers with a greater degree of efficiency and stability.

The career transition support and related programs are largely divided into the education/training program, the counseling and consultation program, and the re-employment and enterprise support program.

(1) Education and Training Program

These programs are geared towards re-educating and re-training currently active professional dancers. Most Korean dancers have a college degree having received sufficient education in the performing arts to pursue a profession in it.⁵⁾ Thus whether these programs teach the currently active dancers about the performing arts or other professions- it will be done with re-education in mind. Those who choose to pursue other professions will require various forms of re-education and re-training, but here we will present some examples with career transition as the focal point.

<Table 4> Career transition education and training programs for professional dancers

Name of Program	Contents	Reference
Understanding Career Transition	Geared towards up-and-coming dancers – work ethic, career management, and early measures in dealing with career transition.	The DCDC will directly operate this, offering lectures from career consultants or retired dancers.
Preparation for Career Transition	Dancers who are midway into their careers will be educated in jobs using performing arts as a foundation, or they will be trained for useful skills that will help them in entirely different occupations.	Will investigate cost for the professional dancer's preference toward a particular occupation and develop a related program. Will investigate, scout for, and develop a program geared towards the professional dancers' preference.
Actual Career Transition	Helps prepare dancers who are facing retirement, and helps them choose and retrain for second careers.	Through the DCDC's counseling and consulting, we will try to meet the demands of the dancers by eventually working with and commissioning other? professional organizations.

In order to promote active participation from the professional dancers, we should explore the possibility of the re-education and re-training program fees as well as commissioned education fees being partially supported by the national treasury. Furthermore by acknowledging and crediting dancers who are members of organizations in their efficiency rating reports, there will be a good incentive for them to participate.

5) 98% out of 911 dancers who responded to the survey of professional dancers 2007 by DCDC had at least some university experience, as well as 95.5% out of dance-related artists who responded to the survey of artists in 2006 by Korea Culture and Tourism Institute. Therefore human resources in the dance community can be considered as a group of the highly educated.

2

(2) 상담 및 컨설팅 프로그램

전문무용수 직업전환 문제는 사회적 문제이지만 개별 무용수의 구체적인 직업전환 자체는 개인의 문제이다. 따라서 은퇴하여 새로운 직업을 얻고자 하는 무용수 개개인마다 입장과 처지가 다를 수밖에 없고, 구체적인 해결 방안도 다를 수밖에 없다. 여기에서 필수적인 요소가 직업전환에 대한 상담(counseling)과 컨설팅(consulting)이다.

전문무용수지원센터 내에 2~3명의 직업전환 전문 상담사를 붙박이로 배치한 후 외부 전문가로 구성된 수십명 정도의 컨설팅위원회를 설치하여 대응해 나가는 방식이면 좋을 것이다. 무용 분야만을 전담하는 '직업상담사'가 필요하다.

직업상담이란 상담의 기본원리와 기법에 바탕을 두고 직업을 선택하고, 직업생활에 적응하며 직업전환과 은퇴하는 과정에서 일어나는 모든 개인적인 문제를 예방하고 지원하며 처치하는 일련의 활동을 의미한다. 일반적으로 직업상담사의 직무는 다음과 같다.

첫째, 주요 상담업무에는 근로기준법을 비롯한 노동관계법규 등 노동시장에서 발생하는 직업과 관련된 법적인 일반 사항에 대한 상담과 구인·구직 상담, 창업상담, 경력개발상담, 직업 적응상담, 직업전환상담, 은퇴 후 상담 등의 다양한 직업상담이 포함된다.

둘째, 직업선택을 지도, 상담, 정보를 제공할 뿐만 아니라 직업안정기관이나 직업훈련기관 또는 인력과 관계된 기관에서 직업의 선택, 취업처 결정, 직업전환, 실업대처 등의 과정에서 개인의 직무능력을 평가하고 정보를 제공한다.

셋째, 직업적성검사나 흥미검사를 실시하고 분석한다.

넷째, 고용촉진장려금 및 육아휴직장려금 등의 고용안정사업과 실업급여, 고용보험 피보험자격관리, 직업능력개발 사업 등 고용보험업무, 외국인근로자 고용허가관련 업무 등을 수행한다.

이러한 직업상담사가 되기 위해서는 노동부가 주관하고 산업인력관리공단에서 실시하는 자격시험에 합격해야 한다. 한국고용정보원의 『산업·직업별 고용구조조사』에 의하면 직업상담원 및 취업알선원에 종사하고 있는 사람은 2006년 31,964명, 2007년 24,025명 정도이다. 이 가운데 무용에 관심이 있고, 앞으로도 무용 분야 직업세계에 대해 전문적으로 직업상담의 길을 걷고자 하는 의지 강한 사람 가운데서 선발하면 될 것이다. 외부 전문가 외에 고용안정센터 등 외부 전문기관을 활용하는 것도 바람직한 방향의 하나이다.

2

(2) Counseling and Consulting Program

The issue surrounding the career transition of a professional dancer become a social agenda, but the actual transition itself is really up to the individual. Because each individual dancer facing retirement has a very different background, with his/her set of unique circumstances- the solutions will be specific to the individual. Thus counseling and consulting programs will play a vital role in the career transition process.

In order to effectively run the operation, we will having 2-3 full time counselors placed within the DCDC, and a consultation committee comprising of several dozen hired professionals. At least one 'occupation counselor' who specializes in the performing arts will be required. An 'occupation counseling session' will use a person's basic principles and techniques as a basis for selecting a new career, allow better adaptation into their new careers, and provide support to prevent personal problems from getting in the way of retirement. The job description of an 'occupation counselor' will be the following:

Firstly, most of the counseling will be related to the Labor Standard act, relating labor legislations, general matters, help in employment, enterprise support, resume development, help in adapting to the working environment, career transition, drawing out retirement plans and various other counseling.

Secondly, not only will there be guidance in selecting a line of work, consultation, and providing general information, but also providing help in specific job selection, location of employment, career transition, tackling unemployment, etc. through employment security, training administrations or other labor related bodies.

Thirdly, a vocational aptitude test will be administered and analyzed.

Lastly, the counselor will manage and monitor possible government subsidies, pension plans for stability during employment, as well as unemployment benefits, unemployment insurance, skill development, necessary authorization and paper for foreign workers.

In order to practice as one of these 'occupation counselors' one must pass a qualification exam overseen by the Human Resources Development Service of Korea (HRDSK). According to the Korea Employment Information Services in their "Investigation of employment organization based on industry and occupation,"

The number of people working as consultants or working in employment agencies dropped from 31,964 in 2006, to 24,025 people. We will be selecting our consultants based on their interest in performing arts backgrounds, and willingness to tread the path of occupational counseling. Apart from commissioning or hiring outside help, making use of the job center and various other governing bodies will also be a good step forward.

2

〈표 5〉 무용수 직업상담사 개념 및 직무(안)

프로그램명	비 고
무용수 직업상담사의 개념	무용수 직업상담사란 일반 직업상담사와 같이 상담의 기본원리와 기법에 바탕을 두고 직업을 선택하고, 직업생활에 적응하며 직업전환과 은퇴하는 과정에서 일어나는 모든 개인적인 문제를 예방하고 지원하며 처치하는 일련의 활동을 하는 자를 의미한다. 또한 무용수 직업상담사는 무용의 기능, 분야별 특성에 대한 높은 이해와 시대의 흐름에 따른 사회, 문화적 패턴변화에 감각 있는 사람으로서, 무용수만을 대상으로 전문적 직업상담 활동을 수행하는 사람이다.
직업전환 예비 교육	무용수 직업상담사의 주요 직무로는 첫째, 무용수들이 조기은퇴로 직업전환에 당면한 과제를 해결하는데 있어서 필요한 지원을 제공한다. 개인상담, 경력지도, 학업조언, 직업정보 및 직업전환을 위한 재교육프로그램 정보 제공, 이력서 및 자기소개서 작성 지도, 인터뷰 지도, 직업전환상담, 심리적 적응을 통한 심리상담 등을 제공한다. 둘째, 직업상담뿐만 아니라 조기은퇴로 인한 무용수들의 고립된 상황을 이해하고 심리적 공허감에 대한 상담 및 지원을 한다.
직업전환 교육	무용수 직업상담사의 자격으로는 직업상담사 자격증을 취득한 자로서 무용에 대한 지식과 문화의 이해도가 높아야 한다. 그리고 상담 및 심리에 관한 지식이 기본적으로 필요하며, 직업세계에 대한 이해와 봉사정신이 요구된다. 또한 각종 자료들을 분석하여 적합한 인력을 알선하고 취업을 지원할 수 있는 분석력과 통찰력이 필요하며, 컴퓨터 활용능력도 요구된다. 특히, 신체적 활동이 특징인 무용수들의 감정, 육체, 가족에 대한 이해뿐만 아니라 상담사 개인의 지속적인 서비스 트레이닝이 필요하다.

자료 : 박영정, 『문화예술분야 희소인력 프로그램 운영방안 연구』, 문화관광부, 2008, pp.168~169에서 재구성.

(3) 재취업 및 창업 지원 프로그램

은퇴 전후의 전문무용수 가운데 제2의 직업과 관련 계획이 수립된 무용수를 대상으로 운영하는 프로그램으로 가장 좁은 의미에서 직업전환 프로그램이다. 이는 근로자로서 다른 사업장에 취업하게 되는 재취업과 자영업으로 창업을 하는 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 재취업의 경우 은퇴 직후 일정기간 집중적인 직업 훈련을 받되, 관련 경비의 부분 또는 전체를 보조해 주는 방안을 검토해 볼 수 있다. 창업의 경우 무엇보다 창업 컨설팅 서비스가 중요하며, 창업 자금을 위한 융자가 필수적인 요소가 될 것이다. 이 부분의 국가 재정의 보조가 필수적으로 예상되는 바 구체적 시행 방안을 마련하기 위해서는 보다 정밀한 연구가 필요할 것으로 생각된다.

2005년 9월 한국을 방문했을 때 폴 브롱크호스트(Paul Bronkhorst) IOTPD 회장이 네덜란드 SOD의 무용수 직업 전환 지원 제도를 보면 다음과 같다.

<Table 5> Concepts and job description of counselors for performing artists

Name of Program	Remarks
Concept of a counselor for performing artists	Counselors for performing artists are similar to counselors of other fields in that they use the same consultation principles and practices by preventing personal problems and providing support to the involved party to the point of helping them select and adapt to a new job., The counselors will also help in career transition and retirement. Furthermore, a counselor for those in the performing arts should have a high level of understanding of his/her field, and have a sense for a period's changing trends and cultural patterns- so that they may provide better consultation to dancers specifically.
Job description of a counselor for performing artists	A performing artists' counselor's duty is to first provide the dancer with necessary resources to help them confront the problem of having to retire early and make a career transition. The counselor's job description includes personal consultation, career development, advice on education, employment information and information on re-education programs for career transition, help developing CVs and resumes, working on interview skills, advice on career transition, and providing mental support.. Furthermore, the counselor must be able to understand and support the artist as best as he/she can with regards to the isolation, emptiness and difficulties the performing artists feel when they are forced to retire early.
Qualifications of a counselor for performing artists	In order to be qualified to counsel professional dancers, counselors must have a certificate of qualification, as well as an extensive knowledge in the area of dance. Furthermore they must have basic skills in consulting and psychology, a willingness to help people and have a good understanding of employment in general. They must also be able to analyze and have insight on various types of documentation, competence with a computer, as well as having competent arbitration skills. Perhaps most importantly they must be able to reach out to dancers about emotional, physical, and family problems. In order to provide the best possible service, they must undergo continuous training.

Reference: Park Young Jeong, *Research on training programs for scarce human resources in the field of arts and culture*, Ministry of Culture and Tourism, 2008, pp.168~169

(3) Support Programs for Re-employment and Business Start-up

This program is relevant to the target dancers who ie about to retire and look for the second careers. Dancers who participate the program can start a new job or setup a business.

In the case of re-employment, for a limited period of time there will be intensive job training- partial or total support for related fees can be explored.

The following is the dancers' career transition support system of the Netherlands SOD, presented by Mr. Paul Bronkhorst, chairman of IOTPO, in his visit to Korea in September, 2005.

The history of retraining support in the Netherlands dates back to 1986. In a collaborative effort from the Employers' Cooperation of Dance Companies and the Union of Dancers, these organizations succeeded in convincing the Dutch government that measures were needed to ameliorate the problems of transition faced by all professional dancers. And in January 1986 the Dutch Minister of Culture donated to the dance companies an amount of 1,000,000 Guilders.

2

네덜란드 무용수 직업전환 상담과 후원의 역사는 1986년부터 시작합니다. 무용단체 연합과 무용수노동조합이 정부에 이 문제를 소개한 이후 1986년 1월 정부로부터 1,000,000길더(약 5억원)를 후원금으로 받았습니다. 이 후원금으로 시작하여 현재 운영하는 '네덜란드 무용수 재교육 기금'(Dutch Retraining Fund)을 만들었습니다. (중략) 은퇴 후 지원 받고 싶은 무용수들은 무용 생활을 하면서 자기의 총 급여 중 1.5%를 기금으로 투자하고, 무용단체에서 추가 2.5% 투자합니다. 따라서 무용수의 급여의 4%의 액수를 무용수 재교육 기금에 투자하게 됩니다. 은퇴 후 12개월 이내 교육 기획안을 신청하면 교육비와 교육기간에 대한 생활비 지원을 받을 수 있습니다. 무용생활의 기간, 마지막으로 받은 급여 수준 그리고 교육 기획의 내용 검토 후 지원금의 액수가 결정됩니다. 개인 평균 총 8만5천 유로(약 1억원)를 지원받게 됩니다. 이 지원금은 교육비, 생활비 그리고 사업을 하려고 할 경우 사업을 위한 투자금으로 사용할 수 있습니다.

위와 같은 지원금 액수는 10년 이상 무용을 하고 최소한 72회(월 기준) 후원 펀드에 투자한 무용수에게만 가능한 혜택입니다.

더불어 5년 이상 무용 생활한 무용수를 위한 2차 프로그램도 있습니다. 5년 이상 무용을 하면서 최소한 48회 투자한 무용수에게는 년 2천5백유로(약 3백만원) 최고 4년간 지원 받을 수 있습니다.

네덜란드의 새 직업을 위한 무용수 재교육 프로그램은 거의 20년간 운영하는 동안 상담과 지원금으로 많은 무용수를 성공적으로 도와주었습니다. 비용이 너무 많이 든다 생각할지 모르지만 각 무용수한테 10만불 (1억원) 투자를 길게 보면 투자한 만큼 얻어들이는 긍정적인 효과를 가지고 옵니다. 지원금을 받으면서 더욱 좋은 직업으로 전환할 수 있고 전환을 위해서 필요한 기간도 감소하였습니다. 지원금이 없을 때보다 이제 무용수들은 더 빠르고 쉽게 적응하기 쉬운 새 직업을 선택하고, 새 교육을 받아 새로운 곳에 취업하게 됩니다. 무용수 75%가 교육이 끝나고 나서 12개월 안에 새 취업을 하기 때문에 사회 경제 인력에도 보탬이 됩니다.

무용수와 무용단이 투자하는 4%만 가지고 센터를 운영할 수는 없습니다. 정부로부터 운영비를 지원받습니다. 매년 약 7억원(600,000유로) 정도를 문화부와 social affairs부에서 받고 있습니다.(폴 브롱크호스트-2005년 국제 세미나 녹취록)

물론 네덜란드의 사례를 곧바로 한국에 적용할 수는 없을 것이다. 무용수들의 노동 환경의 차이만 매우 크기 때문이다. 특히 무용수나 무용단체의 부담금이 가장 문제일 것이며, 국가로부터의 공적 보조도 현재로서 확정할 수 있는 사안이 아니기 때문이다. 다만 재정적 안정성이 있는 국공립무용단에 우선적으로 적용해 볼 수는 있을 것으로 생각한다.

2

(omission)

To become eligible for financial support, dancers and the dance companies must contribute a certain amount. Employers pay 2.5% and dancer's pay 1.5% of the dancer's gross salary. The total amount, 4% is considered one single premium. If a dancer submits a study plan within twelve months after the dance career has been terminated, a grant can be made available that includes reimbursement of study costs and subsistence, an allowance to cover the living expenses.

The length of the dancer's career, the dancer's last earned salary and the contents of the study plan determine the size of the budget that can be made available. The average amount available for the full retraining of an individual dancer is 85,000EURO, which equals app. a \$100,000 USD. This amount can be directed to study costs, subsistence and even capital investment if a dancer decides to start his or her own business.

Dancers are eligible for these types of support if they have been dancing for ten years and have paid at least 72 contributions to the Program.

A second type of grant is available for dancers who terminate their careers after five years and have provided a minimum of 48 contributions to the program. They can apply for the reimbursement of study costs to a maximum of 2,500 EURO per year (app. \$3,000 USD) for a maximum period of four years.

The Dutch Retraining Program has been in existence for almost twenty years now and over the years the combinations of counselling services and financial support have proven to be successful. You may consider it a costly approach, which as a matter of fact it is, but in the long run it has proven to be cost-effective. The 100,000 dollar let's say, that is spent on each dancer offers an opportunity for the dancer to start another potentially equally satisfying career and prevents dependency on benefits. In comparison to the time before the foundation of the retraining program the dancer's transition process takes less time. It has become easier for dancers to make new career choices and to avoid the road of trial and error.

More than 3/4 of the retrained dancers find their way in society again with 12 months after their retraining is completed. Sometimes sooner than that and thus contributing (again) to the economy. Offering financial and emotional support are the two key issues for adequate guidance and help for transitioning dancer and I am pretty sure that my colleagues of the four existing transition centres concur with that. Important though is that both types of support have to be geared to the specific needs of dancers to ensure that the support is actually effective. Centres can't be run with 4% which dancers and employers invest. They are sponsored by the government. The Dutch Minister of Culture and Minister of Social Affairs support 600,000 EURO annually.

(Paul Bronkhorst at the international seminar in 2005)

Of course, the case of the Netherlands can't be applied to Korean circumstances as the difference of working environment between two countries is too big. Especially fundraising for dancers or dancer troupes is one of the hardest problems and governmental aid is not yet fixed. However it can be possibly applied to public dance organizations with financial stability.

2

3) 국제교류 프로그램

국제적으로 보면 전문무용수의 직업전환 문제를 사회적으로 대응해 오고 있는 곳은 아직 몇 나라에 지나지 않는다. 그렇지만 모나코 선언(The Declaration of Monaco)에서 언급된 것처럼 이 문제에 관심을 갖고 대응해 나가는 나라들이 늘어나고 있는 추세이다. 우리나라도 이미 전문무용수지원센터의 출범을 통해 그 대열에 들어섰다고 볼 수도 있을 것이다.

그러나 무용수의 직업 특성을 고려할 때 우리나라만이 아니라 국제간 연대 및 교류가 매우 중요한 과제 중의 하나라 할 수 있다. 이는 특히 무용계 내부의 인식 전환에 기여하는 바가 클 것이라고 생각한다. 특히 오늘날 무용 활동 자체가 국가간 이동이 많은 것을 감안하면, 전문무용수 직업전환 문제와 관련하여 국제교류도 매우 현실적 이익을 가져다 줄 수 있을 것이다.

우리나라 외에 영국 DCD, 미국 CTFD, 캐나다 DTRC, 네덜란드 SOD, 프랑스 CND, 스위스 RDP 등 6개 나라에서 전문무용수 직업전환 문제를 다루는 기관이 운영되고 있으며, 2008년 6월 현재 우리나라의 DCDC를 포함 7개 기관이 IOTPD의 회원으로 가입되어 있다. 이 기관 가운데는 20년 이상의 역사를 가진 곳도 있다. 신생 기관인 DCDC 입장에서는 경험이 풍부한 외국 기관들과의 교류를 통해 많은 지식과 노하우를 얻는 것이 필요하다.

(1) 무용수 실태조사를 위한 국제 협력

무용수는 특수성이 강한 직업 집단이다. 노동 환경이나 경제 생활에 대해 조사하는 것도 특별한 노하우가 없으면 조사가 쉽지 않은 상황이다. 더욱 대상 집단을 확정하는 일도 쉽지 않다. 적절한 해결 방안을 찾기 위해서는 정확한 실태조사가 선행되어야 하는데, 여기에서도 국제간 협력이 필요하다고 본다. 우리나라에서도 IOTPD의 어드밴스 프로젝트에 관련 전문가가 참여하는 것도 한 방법이 될 것이다. 그리고 데이터 파트너로서 조사에 도움을 주는 것도 시도해 볼 만하다. 이미 전문무용수지원센터에서는 『2007 전문무용수 실태조사』를 번역하여 IOTPD에 제공하였으며, 앞으로 주기적으로 조사 보고서가 발간될 때마다 국제적으로 자료를 공유할 필요가 있을 것이다. 또한 지난 6월 IOTPD 회의에서 논의된 ‘무용세계지도’ 작업도 국제 협력 프로그램으로 좋은 사례라 할 것이다.

(2) 전문무용수 직업 전환을 위한 국제 세미나 개최 및 참여

오늘 이 자리와 같은 국제 세미나를 한국에서 개최하여 교류를 다른 나라 무용수들과 국내 무용수들의 교류의 장을 제공할 필요가 있다. 한국의 전문무용수지원센터와 IOTPD가 공동 주최하는 행사도 기획해 볼 수 있고, 국제공연예술제의 부분 프로그램으로 기획하여 보는 것도 좋을 것이다.

(3) 무용수 직업상담사 파견 연수

무용수만을 전문으로 하는 직업상담사는 별도의 양성과정이 있을 수 없으므로, 직업상담사의 자격을 가진 사람 중에서 무용수 직업상담사를 희망하는 사람을 선발하여 네덜란드, 영국, 미국, 캐나다 등의 직업 전환 센터에 파견하여 관련 지식과 노하우를 전수 받는 연수 프로그램을 운영해 보는 것도 필요하다. 먼저 전문무용수지원센터에서 3년 이상의 경험을 쌓은 직업상담사 가운데 선발하여 파견하되, 6개월에서 1년 정도 동안 현지에서의 체재비 일체를 제공하는 조건으로 파견하는 방안을 검토해 볼 수 있다.⁶⁾ 현재 한국문화예술교육진흥원에서 운영하는 ‘문화예술분야 희소인력 해외연수 지원 프로그램’을 활용하면 재정 지원도 쉽게 받을 수 있다. 해당 기관과의 사전 협의를 충분히 한 후 가능성이 분명해질 때 시도하는 것이 바람직하다.

6) 박영정, 『문화예술분야 희소인력 프로그램 운영방안 연구』, 문화관광부, 2008, pp.166~174에 그 시행방안이 제시되어 있다.

2

3) Overseas Exchange Program

On a global scale, there are not many countries whose society supports dancers' career transition. However as stated in The Declaration of Monaco, the number of countries that are taking an interest in and coming up with measures for this issue is rising. Korea, can claim to be within these select few having setup the DCDC. However, when looking at the nature of performing arts in general, it is not a domestic issue, but an international responsibility- one that requires close cooperation among all countries.

This will especially contribute greatly to understanding the inner workings of performing arts in general. Especially taking into consideration that this day in age when many of the performing arts performances are done internationally, the career transition of dancers issue may realistically bring about closer international relations.

Apart from Korea- England's DCD, The US's CTFD, Canada's DTRC, The Netherlands' SOD, France's CND, and Switzerland's RDP- a total of 6 - countries have separate bodies in order to tackle the career transition issue. From June 2008 till now, Korea, with its DCDC joins them to become the 7th member of the IOTPD. Compared to some of the other governing bodies which have up to 20 years of experience, the DCDC is a very new organization, and has much knowledge and know-how to learn from its more experienced counterparts.

(1) International Collaboration for the research on dancers

Dancers have a very unique profession. Without specific know-how the current labor environment and the economic situation would be very difficult to investigate. It is even more difficult to try and perform group studies targeted at the right people. In order to come up with a suitable solution, we must thoroughly investigate the current situation, and this will also require close cooperation between nations. A start to the solution would be to allow experts from the IOTPD advancement project to join us in Korea, where they can act to help investigations as data partners. The DCDC has already translated "Survey report on professional dancers 2007" which was provided to the IOTPD, the sharing of such report findings as well as future investigations conducted on a periodical basis can prove invaluable to our efforts. Furthermore the "Mapping the World of Performing Arts" project, which was discussed in the June IOTPD conference, is a great example of international cooperation.

(2) Host and Participation of International seminar for career transition of professional dancers

Today we are gathered here in Korea holding this international seminar- we need more platforms like this to allow the exchange between domestic dancers and dancers from abroad. We are hoping to hold an event that may be co-sponsored by Korea's DCDC and IOTPD- perhaps being part of the program in the International Performing Arts Festival.

(3) Overseas Training for Vocational Counselor for Dancer

Because there is no specific way to train counselors who specifically specialize in dealing with dancers, we hope to send job counselors who are qualified and interested in the performing arts on exchange programs to the Netherlands, England, the US or Canada so that they may learn the necessary skills and know-how when dealing with performing arts.

A plan is being devised so that counselors with at least 3 years experience at the DCDC will be chosen and sent out, with 6 months to a year's worth of living expenses being paid to increase incentive⁶⁾.

Currently the Korea Arts and Culture Education Service is running a program called 'Supported training programs for scarce human resources in the field of Arts and Culture held abroad' - if we can base it on this program, financial support will be much easier to receive. We can start discussions with the corresponding organizations, and hopefully agree upon a course of action that will allow a program of our own to be run.

6) Hwang Jun-wook, 『A study on the operation plans of rare human resources programs in the field of culture and arts』, Ministry of Culture, Sports and Tourism, 2008, pp.166~174 (The implementation plans are exemplified.)

3

직업전환 정책의 대상 - 무용수의 규모

현재 활동중인 전문무용수의 규모를 파악하는 것이 쉽지 않은 상황이다.

가장 분명하게 확인할 수 있는 국·공립 무용단 및 민간 직업무용단을 포함, 매월 고정적인 급여를 받고 있는 직업 무용단체의 숫자는 전국에 걸쳐 26개 정도이다.

〈표 6〉 전국 직업무용단 현황(2006년 3월 현재)

단체명	단체명	설립년도	단원(명)
국공립	국립국악원무용단	1951	48
	국립민속국악원무용단(남원)	1997	17
	국립남도국악원무용단(진도)	2004	15
	국립무용단	1962	56
	국립발레단	1973	80
	서울시립무용단	1974	35
	부산시립무용단	1973	48
	광주시립무용단	1976	50
	목포시립무용단	1980	21
	대구시립무용단	1981	45
	인천시립무용단	1981	40
	대전시립연정국악원무용단	1981	15
	대전시립무용단	1985	50
	(재)서울예술단	1986	40
	전라북도립국악원무용단	1988	26
	창원시립무용단	1987	35
	구미시립무용단	1989	20
	제주도립무용단	1990	40
	경기도립무용단	1993	60
	청주시립무용단	1995	30
	익산시립무용단	1996	44
	강원도립예술단	1999	18
	울산시립무용단	2000	60
	의정부시립무용단	2001	30
사립	서울발레씨어터	1995	35
	유니버설발레단	1984	50
합 계			1,008

자료 : 황준옥, 『무용 전문인력 형성구조 분석과 지원방안 연구』, 문화관광부·한국노동연구원, 2005, p.12. 에서 재구성.

3

Targets for career transition policy – Scale of dancers

It is not easy to identify the population of professional dancers who are currently working. However, it is clear that the number of vocational dance troupes that are getting a monthly salary is about 26 nationwide, including public dance organizations and private dance companies.

<Table 6> Status of Nationwide Professional Dance Troupes (as of March, 2006)

Affiliation	Name	Establishment year	No. of members
Public Dance Organization	The dance troupe at the national center for Korean traditional performing arts	1951	48
	The dance troupe at the national center for Korean folk performing arts (Namwon)	1997	17
	The dance troupe at the national center for Korean Namdo performing arts (Jindo)	2004	15
	The national dance company of Korea	1962	56
	Korea national ballet	1973	80
	Seoul metropolitan dance theatre	1974	35
	Busan metropolitan dance company	1973	48
	Gwangju metropolitan dance theatre	1976	50
	Mokpo metropolitan dance theatre	1980	21
	Daegu metropolitan dance theatre	1981	45
	Incheon metropolitan dance theatre	1981	40
	The dance troupe at Daejeon Yeonjeong Korean music center	1981	15
	Daejeon metropolitan dance theatre	1985	50
	Seoul performing arts company	1986	40
	The dance troupe at Jeollabukdo provincial Korean music institute	1988	26
	Changwon municipal dance theatre	1987	35
	Gumi municipal dance theatre	1989	20
	Jeju provincial dance company	1990	40
	Gyeonggi provincial dance company	1993	60
	Cheongju municipal dance theatre	1995	30
	Iksan municipal dance theatre	1996	44
	Gangwon provincial arts company	1999	18
	Ulsan municipal dance theatre	2000	60
	Uijeongbu municipal dance theatre	2001	30
Private Dance Company	Seoul Ballet Theatre	1995	35
	Universal Ballet	1984	50
Total			1,008

Reference: Hwang Jun Wook, *Analysis on the Formation Structure of Dance Professionals and Research on the Support Policy*, Ministry of Culture and Tourism, Korea Labor Institute, 2005, reorganized from p.12.

3

이 26개 단체의 소속 단원이 1,000명 정도이니, 일단 한국에서 활동하는 전문무용수는 최소한 1,000명 이상이라 할 수 있다. 특히 이 1,000여 명의 무용수는 활동에 있어서나 소득에 있어서나 사회보장체계의 혜택에 있어서나 여타 단체나 독립적으로 활동하는 무용수들에 비해 상대적으로 좋은 조건에 놓여 있다고 볼 수 있다.

한편 『2005 공연예술 실태조사』에서 무용단체는 241개 단체로 조사되었으며, 거기에 소속하여 활동중인 무용 인력은 약 5,500명 정도로 조사되었다. 이 5,500명에는 단체에 소속하지 않고 활동중인 독립 무용수가 상당수 포함되어 있을 것으로 예상되나 별도로 독립 무용수 그룹의 무용수를 500명 정도로 추산하면, 대략 6,000명 정도의 무용 인력이 활동하고 있다고 추정해 볼 수 있다.

이를 종합하면 최소 1,000명에서 최대 6,000명 정도가 한국무용, 발레, 현대무용 등에서 활동하고 있다고 볼 수 있다.

이를 외국의 경우와 비교해 보면 다음과 같다.

〈표 7〉 각국 무용수 규모 비교

(단위 : 명)

국 가	전체인구(2003년 기준)	무용수의 수(기준연도)	비 고
호 주	19,731,984	1,250(2003)	안무가 포함
캐 나 다	32,207,113	6,400(2001)	무용교사 포함
영 국	60,094,648	N/A	
프 랑 스	60,180,529	4,500(2000)	
독 일	82,398,326	3,190(2002)	
헝 가 리	10,045,407	700(2002)	
일 본	125,214,499	6,400(1995)	무용교사 포함
멕 시 코	104,907,991	920(2003)	
네덜란드	16,150,511	695(2002)	
스 위 스	7,318,638	N/A	
미 국	290,342,554	28,000(2001)	
한 국	48,289,037	6,000	

자료 : William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers, The aDvANCE Project Research Report, New York, 2004, p.25.에서 재구성.

우리나라의 무용수 규모는 인구 규모로 보아 캐나다 다음으로 많은 편이라 할 수 있다. 6,000명이라는 규모가 추정값이라는 약점은 있지만 캐나다를 제외한 다른 국가와 비교할 때 상대적으로 많은 편이라 할 수 있다.

우리나라 무용계의 또다른 특징 중 하나는 4년제 대학에 무용 관련 학과가 50개 남짓 설치되어 있으며, 거기에서 해마다 1,000여 명의 졸업생이 배출되고 있다는 점이다.

〈표 8〉 우리나라 4년제 대학 무용 관련 학과 졸업생 수

연 도	2003	2004	2005	2006	2007
학 과 수(개)	52	51	54	53	50
입학생수(명)	1,194	1,268	1,161	1,129	1,147
졸업생수(명)	1,036	1,102	1,054	982	1,031

자료 : 『교육통계연보』 2003 ~ 2007에서 재구성.

3

Since about 1,000 members belong to these 26 organizations, at least 1,000 professional dancers are active in Korea. Particularly these 1,000 dancers are in relatively good condition in activity, income and social security benefits, compared with independent dancers and members in other troupes. According to the survey report on the artists in 2005, there were 241 organizations and about 5,500 dance professionals were active members of these organizations. Even though many independent dancers are assumed to be included, if 500 independent dancers are added separately, about 6,000 dance professionals can be estimated to be actively working. Therefore, when putting it all together, at least 1,000 and a max. of 6,000 are working in the range of traditional Korean dance, ballet, modern dance. To compare with cases of other countries, consider the following table.

<Table 7> General Population, Dancer Population, 12 Countries

(Unit: person)

Country	Population in 2003	Dancer Population	Remarks
Australia	19,731,984	1,250(2003)	Including choreographers
Canada	32,207,113	6,400(2001)	Including dance teachers
England	60,094,648	N/A	
France	60,180,529	4,500(2000)	
Germany	82,398,326	3,190(2002)	
Hungary	10,045,407	700(2002)	
Japan	125,214,499	6,400(1995)	Including dance teachers
Mexico	104,907,991	920(2003)	
Netherlands	16,150,511	695(2002)	
Switzerland	7,318,638	N/A	
U.S.	290,342,554	28,000(2001)	
Korea	48,289,037	6,000	

Reference: William J. Baumol & Joan Jeffri & David Throsby(2004), *Making Changes: Facilitating The Transition of Dancers to Post-Performance Careers*, The aDvANCE Project Research Report, New York, 2004, reorganized from p.25..

The population of 6000 Korean dancers in relation to the total population is second only to Canada. Even if this numeric figure is presumptive, in comparison with other countries aside from Canada, the rate of dancer population is relatively high.

Another unique aspect of our country's dance community is that over 50 dance departments are established in 4-year university and roughly 1000 new performing arts graduates are turned out annually.

<Table 8> Number of Graduates of Dance Departments of University

Year	2003	2004	2005	2006	2007
No. of departments	52	51	54	53	50
No. of freshmen	1,194	1,268	1,161	1,129	1,147
No. of graduates	1,036	1,102	1,054	982	1,031

Reference: *Educational Statistics Annual Report*, reorganized from 2003~2007.

2004년도 1,102명으로 피크를 보인 후 약간의 조정을 받고 있는 양상이지만, 현재의 추세대로 보면 5년에 5,000명 정도가 무용 관련 학과를 졸업하게 된다고 볼 수 있다. 이 졸업자 가운데 무용 현장에 진입하는 비율을 50%만 잡는다고 하더라도 5년에 2,500명 정도가 신규로 무용계에 진입한다고 볼 수 있다.

따라서 앞서 추정한 6,000명의 숫자에 약간의 허수가 개재되어 있다 하더라도 우리나라에서 전문무용수 직업전환 정책을 펼치게 된다면 최소 1,000명에서 최대 6,000명 정도까지 규모의 무용수를 대상으로 하게 된다고 볼 수 있다.

4

결론에 대신하여

전문무용수의 직업전환 문제의 해결을 위해서는 정부의 지원도 중요하지만, 그보다 선행되어야 할 것은 무용수 자신들의 인식 전환이라고 할 수 있다. 아직은 초기 단계에 있는 것으로 보이는 우리나라 전문무용수 직업전환 정책은 무용계 내외에 이 문제를 널리 알려서 공감대를 형성해 내는 것이 우선 과제라고 생각한다.

또 하나 중요하게 생각하는 것은 국제적 연대이다. 각국의 상황이나 맥락이 다름에도 불구하고 무용수들 사이에는 놀라울 정도로 공통점이 많기 때문이다. 부정기적인 소득, 낮은 소득, 사회보장체계의 혜택을 받지 못하고 있는 점 등 어느 나라 사례를 보아도 마치 자기 자신의 상황인 것처럼 느껴지기조차 한다. 이 점에서 네덜란드의 SOD, 캐나다의 DTRC, 영국의 DCD, 미국의 CTFD의 경험은 그대로 한국의 DCDC의 운영에 좋은 참고 자료가 될 것으로 생각한다.

더불어 오늘 이 자리에 참석해 주신 린다 예이츠(Linda Yates) 영국 전문무용수지원센터, 폴 브롱크호스트(Paul Bronkhorst) IOTPD 회장과의 끈끈한 교류와 연대가 우리나라 전문무용수의 직업전환만이 아니라 무용예술의 발전을 위해서 크게 기여할 것으로 기대한다는 말로, 발표를 마치고자 한다.



After hitting its peak of 1102 graduates in 2004, there have been slight decreases each year in the number of graduates. However considering current tendency, we can estimate that the number of graduates reach to about 5,000 next coming 5 years.

Therefore, even if we assume that the figure of 6000 performing arts people is slightly exaggerated, these career transition proposals should be applicable to at least 1000 to 6000 people.

4

Conclusion

When addressing these career transition issues, prior to government supports awareness of dancers in the dance community should be increased. As these are relatively new policies in a very first step, we should give priority to informing about this issues and much as possible.

Another important point is the international solidarity. Despite the different contexts and situations depending on countries, there are many things in common with dancers. Whatever it is an unstable income, low income, the lack of social security benefits- these are universal issues most of dancers.

So I believe that SOD, DTRC, DCD and CTFD all have invaluable experiences and reference materials that can readily be applied to the Korean DCDC.

Finally, I would like to thank Ms. Linda Yates, Executive Director of DCD, Paul Bronkhorst, Chairman of the IOTPD and I hope that our sincere relationship will not only lead to greater achievements in career transition for professional dancers, but also to further development of dance arts as a whole. Thank you for listening.

도전, 그리고 새로운 삶!

Turning Point in Your Life

전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

Discussion

토론 1

전문무용수 실태와 직업전환

서양범 | 서울예술대학교 교수 / (재)전문무용수지원센터 이사

Current Status of Professional Dancer and Career Transition

Seo Yang-byum | Professor, Seoul Institute of the Arts / Director, DCDC

토론 2

영국의 전문무용수 직업전환 지원정책

폴 브롱크호스트 | IOTPD 회장 / 네덜란드 전문무용수지원센터(SOD) 센터장

Professional Dancers' Career Retraining in the U.K.

Paul Bronkhorst | President, IOTPD / Executive Director, SOD

토론 3

무용수의 사회적 기능에 대한 인식과 정부보조금의 가능성

김세준 | 숙명여자대학교 교수

The Level of Awareness,

Social Function and Possible Government Subsidies for Dancers

Kim Sae-june | Professor, Sookmyung Women's University

토론 4

한국적인 무용 환경을 고려한 정책 운용 필요

장광열 | 무용평론가 / 한국춤정책연구소 소장

Necessity for Policy Operation Considering Korean Dance Environment

Jang Kwang-ryul | Dance Critic / Chief Researcher,
The Dance Policy Research Institution of Korea

Symposium

전문무용수 실태와 직업전환

서울예술대학교 교수 / (재)전문무용수지원센터 이사
서양범

1

토론 발의에 앞선 서론

예술을 명확하게 분류하고 정의하기가 쉽지 않듯이 기존 공연예술에 있는 현상과 요소들을 새로이 분류하고 정의를 한다는 것은 매우 어려운 일이다. 초기 단계에서 이루어지는 사례 조사와 연구 등은 부족하고 미미해 보일 지라도 빠르게 발전하고 첨단화되는 사회에서 무용계가 안고 있는 내재된 근원적 매체의 복잡한 문제를 무용계와 무용 외 타 분야의 사람들과 공감하고 공유하고 해결하기 위해서는 객관화되고 숫자화 된 조사와 연구가 필요하다. 무용의 지속적 발전을 위한 새로운 제도 마련은 무용인 모두가 참여하여 서로간의 조건과 이해관계의 특질을 떠나 생존을 위해 반드시 필요하다고 생각된다. 앞으로 지속될 무용계를 위한 연구와 조사는 무용인들의 적극적인 참여와 공유를 통해서 무용이 갖고 있는 특별함과 다양함을 무용계를 넘어 우리사회의 구성원들에게 알리고 공유해야 한다.

전문 무용수 지원을 위해 새로이 진행되고 있는 제도 구축 초기단계에서 연구되는 정의와 현황조사는 보완과 수정 그리고 지속적인 연구가 필요하다는 기본적 인식을 전제로 과거 무용수로서의 개인적 경험과 현재의 공연 영상 창작과 예술교육 활동을 통해서 생각되어지는 숙성되지 않은 생각을 조심스럽게 드러내고 싶다.

1) 대학 무용교육의 다양성 제공

- 무용수 교육 중심에서 벗어난 무용 관련 분야 교육 제공
(연출, 무용대본, 음향, 조명, 의상, 무대, 분장, 경영, 기획, 인력 관리, 연구, 사진, 영상, 디자인, 행정 ...)
- 무용의 대사회적 역량을 위한 무용관련 전문 인력 Pool 조사 및 시스템 구축
(창작 및 그 외 관련분야의 전문 인력 Pool 참여 환경 조성과 실행)
- 무용의 전문성을 바탕으로 한 Multi-Player 양성 시스템 구축

2) 무용 각 분야의 명확한 역할 구분 및 전문성 정립

- 전문 무용 그룹과 연구기관의 역할과 성격 규명
- 무용의 대 사회적 기능에 대한 재인식 및 사회적/문화적 역량 확보

Current Status of Professional Dancer and Career Transition

| Professor, Seoul Institute of the Arts / Director, DCDC
| Seo Yang-byum

1

An introduction before discussing the proposal

As difficult as it is to clearly classify and define the arts, it is perhaps more difficult to classify new phenomena and factors in the established performing arts.

Although the cases and research shown may look insignificant and shabby in its initial stages, in order to handle the fundamental, yet complicated, problems related to the inner workings of the performing arts community objective, numerical data must be shared between the performing arts community and other (non-dance related) groups to help solve these problems.

I believe that the establishment of new systems to further the development of dance is not a matter of conditional or personal merits, but for the survival of all members of the dance community.

The enhancement and further research of the dance world requires that its members actively participate and share information with each other. Through this we will be able to spread the uniqueness and diversity of dance to the rest of society.

With the basic concept that the new definition and status survey for supporting professional dancers researched in the initial stages should be complemented, modified and continually researched, I would like to present my views which were thought through my personal experience as a former dancer and present creative performing and imaging activities and arts education activities.

Providing diversity of university dance education

- Education on dance-related fields, escaping from the focus of dancer oriented education
(Production, dance script, sound, lighting, costume, stage, make-up, management, planning, human resources management, research, photography, video, design, administration, etc.)
- Survey on the dance-related professionals pool for equipping with social capacity and appropriate systems
(Environment organization and execution for attracting the participation of professionals in creative dance and other related fields)
- Establishment of multi-player cultivation system based on dance professionalism

Clear role division and specialization establishment in each field of dance

- Clarification of role and characteristics for professional dance troupes and research centers
- New understanding of social functions of dance toward and securing social and cultural capacity.

영국의 전문무용수 직업전환 지원정책

| IOTPD 회장 / 네덜란드 직업전환센터(SOD) 센터장
폴 브루크호스트

1

네덜란드 무용수들의 직업전환

공연예술가 중에서 최고 중의 최고는 단연 전문무용수들이다. 무용수들의 활동은 직업이라는 단순한 개념을 초월한다. 무용은 열정과 헌신이 필수적으로 수반되는 철저하고도 맹렬한 노력을 요하는 직업이다. 무용을 직업이라 생각하지 않고 송두리째 자신의 삶을 쏟아 붓는 무용수들의 삶의 태도를 보면 그들이 얼마나 열정적인지 충분히 가늠할 수 있다. 하지만 철저하고도 맹렬한 노력을 요하는 무용수라는 직업이 점점 설 자리가 좁아지고 있는 현상은 앞으로는 무용가로서 지속적으로 활동할 수 없다는 뜻으로 받아들여야 한다. 어떤 점에서 무용수들은 공연 활동을 접고 새로운 전문직업을 찾아 나서야 할지도 모른다. 이러한 현상은 통상적으로 어떤 직업이 전문직업의 영역에서 벗어나기 시작할 때 빚어진다.

무용수들의 직업전환을 지원하기 위하여 1986년에 네덜란드의 전문무용수지원센터(Stichting Omscholingsregeling Dansers, SOD)가 문을 열었다. SOD는 새 출발을 원하는 무용수들이 사회에 정착할 수 있도록 지원하기 위하여 직업 상담 서비스를 제공하고 있으며, 새로운 전문직을 준비할 수 있도록 경제적인 지원도 전폭적으로 제공한다.

재교육프로그램에 지원할 수 있는 대상자는 누구인가?

SOD는 여러 종류의 무용이나 무용수들을 따로 구분하지는 않는다. 따라서 전문 무용수는 누구나 재교육프로그램을 신청할 수 있다. SOD는 맞춤형 상담 서비스 및 신뢰할 수 있는 일자리를 제공하는 독립기관이다.

운영방침

무용수들이 SOD에 기대하는 요구사항은 매우 다양하게 나타난다. 이는 무용수들은 저마다 처한 상황이 모두 다르기 때문이다. 무용수로서 활발하게 활동하다가 은퇴한 무용수들 중에는 실습위주의 단기 과정을 원하는 경우가 있다. 그런 반면에 학습위주의 장기과정을 원하는 경우도 있다. 그 밖에도 창업 준비나 경영 및 교육과정을 조합한 프로그램을 원하는 경우도 있다. SOD에서는 지원자의 향후 계획서를 평가할 때 개별적인 환경, 포부, 가능성을 최대한 고려한다. 이러한 측면은 SOD 이사회의 운영방침과도 부합한다. 본 지원프로그램은 맞춤형 해결책을 제공한다.

프리미엄 납부

장기지원금을 받고 단체협약에 자동적으로 가입한 무용단에서 활동하는 대부분의 무용수들은 SOD에 소정의 프리미엄을 납부해야 한다. 이러한 무용단은 매월 무용수의 월 급여액의 2.5%에 해당하는 금액을 회비로 납부하는 것은 물론 무용수의 월 급여에서 1.5%에 해당하는 금액을 공제하여 회비로 납부한다. 따라서 무용수 월 급여액의 총 4%에 해당하는 회비를 납부하는데 이를 프리미엄이라 명명한다.

Professional Dancers' Career Retraining in the U.K.

| President, IOTPD / Executive Director, SOD
Paul Bronkhorst

1

Career Transition in the Netherlands.

Professional dancers are also known as the top athletes among performing artists. Their work is more than just a job. It is an intensive, demanding career, which requires passion and dedication. Dancers are so dedicated that they forget that dancing is their job – it is their life.

The downside of a dancing career is that its intensive and demanding character means that it doesn't last long. At a certain point, dancers have to end their performing career and choose a new profession. This happens at an age when a career is just starting to take off in other professions.

To make this transition easier, the Dutch Retraining Program for Dancers (Stichting Omscholingsregeling Dancers) was founded in 1986. This program provides support for dancers who want to make a new start in society, through giving counselling and careers advice, and a financial contribution towards realising the new choice of profession.

Who can apply to the Retraining Program?

The Retraining Program makes no distinction between the various types of dance or dancers. All professional dancers are welcome at the Retraining Program. It is an independent organisation that provides customised advice and counselling, and works on a confidential basis.

Principles

There are so many dancers and so many wishes. The situation of each dancer is unique. After having terminated their active life as a dancer some are happy with a short, practice-oriented course. Other some want to take on a long-term course of study. Also some dancers want to start up their own business and combine it with a course or several courses. In assessing someone's plans for the future, the Retraining Program takes as much account as possible of their individual circumstances, ambitions and possibilities. That is the principle of the board of the Retraining Program. The program provides customised solutions.

In order to be eligible for financial support, certain conditions must be met and dancers have to pay contributions to the Retraining Program during their career.

Premium payments

Most dancers working for companies that receive long-term subsidy and come under the Collective Labour Agreement automatically pay premiums into the program. These companies deduct 11/2 % of the dancer's gross monthly salary per month, as well as paying a contribution of 21/2 % themselves. The total of these contributions (4%) is called a premium.

2

자동적으로 프리미엄을 납부하는 무용단에 소속되지 않은 무용수들은 개별적으로 SOD에 가입할 수 있다. 매달 총 수입의 4%에 해당하는 금액을 프리미엄으로 납부해야 한다.

선택사항

재교육프로그램지원센터는 무용수들에게 전직을 준비할 수 있도록 다음의 여러 가지 방식을 제공한다.

1. 직업 상담
2. 교육비, 교재비 그리고 수업료의 전체 혹은 일부 환불
3. 무용수가 직장을 그만두고 새로운 직장을 준비하는 기간 동안 수입 혹은 부수적인 수입 제공
4. 창업을 준비하는 무용수에게 경제적인 자원과 창업상담 제공

직업 상담

직업 상담은 무용수로서 활동하는 모든 전문 무용수들에게 상시로 제공한다. 사회초년병부터 은퇴를 앞둔 무용수에 이르기 까지 모든 무용수들은 언제든지 SOD 내의 직업 상담 컨설턴트와 일정을 잡아 직업상담을 받을 수 있다. 상담 조건이나 비용은 무료로 제공한다.

SOD에 지원금을 신청하려면 최소한의 프리미엄을 납부해야 하며 일정 기간 동안 무용수로 활동한 무용수에 한한다. 다만 프리미엄을 납부하기 시작한 당해 년도부터 납부기간을 산정한다. 무용수로 활동한 기간이 지속적으로 이어지지 않았어도 개별적으로 산정한 기간을 전체적으로 합산할 수 있다.

교육비 환불

교육비 환불 대상자는 5년 이상 무용수로 활동하고 해당기간 동안 48회 이상 프리미엄을 납부한 무용수에 한한다. 그러므로 정규직업에 종사했지만 프리미엄을 납부하지 않았다면 그 기간을 전부 산정하지는 않는다. 무용수로 계속 활동하면서 새로운 직업을 준비하는 경우, 위의 조건을 만족할 시에는 교육비 환불을 신청할 수 있다. 이 경우 지원자는 교과과정을 수강할 수 있다. 그리고 최대 환불가능금액은 1만 유로이다.

교육비에는 교재비, 등록비, 재료비 및 여행경비 등이 포함된다. 교과과정과 직접적으로 연관되지 않지만 특별한 교구 구입 등 필요경비가 발생할 수 있다. 이러한 경우 최대환불가능금액은 60%이다.

2

Dancers who do not work for a company that automatically pays premiums can join the Retraining Program on a voluntary basis. They must pay the total premium amount of four per cent to the scheme every month.

Options

The Retraining Program can help a dancer who is making plans for the future in a number of ways.

1. through careers advice
2. by refunding the costs of training, studies or a course in whole or in part
3. by providing income or additional income during the period after a dancer has ended their career and is preparing for a new one
4. by giving financial assistance and advice to a dancer for setting up their own business

Careers advice

Careers advice is offered to all professional dancers at any time during their career. Regardless of whether their career has just started or is nearing its end, an individual dancer can make an appointment at any time with the Retraining Program careers advisor to discuss questions about his or her career. There are no conditions or costs attached to this service.

In order to apply for financial support from the Retraining Program, a dancer must have paid a minimum number of premiums and have danced for a certain number of years. Only the years in which premium was paid count towards this! The number of dancing years does not have to be a consecutive period.

Refund of study costs

In order to be eligible for a refund of study costs, a dancer must have worked for at least five years and paid a minimum of 48 premiums during those years. They do not, therefore, have to be years in which full-time work was carried out. If a dancer thinks it is possible to prepare for resettlement during their dancing career already, they can apply to do so. In this case, an application can be made for taking a course. The maximum amount that can be refunded in this situation is €10.000.

Study costs include the cost of books, registration fees, materials and travel expenses, etc. Sometimes, a course can involve costs that do not arise directly from the course itself, but which can nevertheless be necessary; for example, the purchase of special educational tools. In such cases, these costs can be eligible for a refund to a maximum of 60%.

3

교육비 및 보조금 환불

10년 이상 무용수로 활동하고 72회 이상 프리미엄을 납부한 무용수는 보조금(지원금)을 지원받을 자격이 있으며, 교육비 환불 혹은 창업자금도 지원받을 수 있다.

보조금 지원방식은 다양한 형태가 있다. 어떤 경우든 무용수는 '특별지원금'을 받을 수 있다. 은퇴한 대부분의 무용수들은 실업수당을 신청할 수 있다. 이 기간 동안 SOD에서 은퇴수당을 제공받을 수 있으며 수당은 향후 차츰 줄어든다. 실업수당을 받는 처음 3개월 동안 무용수가 수령했던 마지막 급여액의 95%에 해당하는 금액을, 이후 3개월 동안은 90%를, 그리고 그 이후 3개월은 85%로 매 3개월마다 5%씩 줄어드는 지원금을 받는다. 그리고 16개월째부터는 마지막 수령했던 급여액의 70%에 해당하는 실업수당을 받는다. 실업수당의 수혜 기간은 무용수마다 고용이력에 따라 달리 적용된다. 재교육프로그램에 참여하는 무용수의 평균 실업수당 수혜기간은 대략 15개월 정도이다.

실업수당을 신청하지 않은 무용수들은 보조금을 받을 수 있는 자격이 있다. 이전에 비하여 연봉은 낮지만 무용수로 활동할 수 있는 일자리를 찾는 구직자의 경우가 이에 해당한다.

실업수당의 수혜기간이 종료된 경우 보조금과 대체수당을 받을 수 있다. 물론 이 경우에도 수혜할 수 있는 명분이 있어야 한다. 대부분은 무용수가 학업 중인 경우로 그들의 교육비를 지원받는 기간은 실업수당 수혜기간보다 길다. 보조금은 대략 무용수로 활동할 때 마지막으로 수령했던 급여의 70%에 해당한다.

운영회비의 세 번째 선택사항은 수입 보장이다. 창업 초기에 수입을 예상할 수 없는 경우 이 혜택을 받을 수 있다. 일정 수입을 보장하는 실질적인 지원이 이루어진다.

대부분의 경우 보조금 수령은 교육비 환불 신청과 함께 이루어진다. 무용수가 퇴직을 한 후 곧바로 교과과정을 수강할 수 있다. 입학 허가를 받으면 교육비는 환불되며 실업수당 및 보조금도 제공된다. 필요에 따라 보조금을 받는 기간이 실업수당을 받는 기간보다 길어질 수 있다.

하지만 이외의 다른 방법도 가능하다. SOD는 맞춤형 해결책을 제시하며 전직을 통하여 사회에서 새 출발을 할 수 있도록 최선의 노력을 다한다. SOD의 직업 컨설턴트는 필요한 도움을 제공할 수 있고 전직이나 창업의 향후 가능성도 설명할 수 있다.



3

Refund of study costs and costs for maintenance

A dancer who has worked for at least ten years and has paid a minimum of 72 premiums is eligible for a contribution towards the costs of maintenance (subsistence), a refund of study costs and/or a contribution towards the cost of setting up a business.

A contribution to the costs of maintenance can take various forms. In any case, dancers are eligible for a 'supplementary allowance'. Most dancers who end their career apply for Unemployment Benefit. During this period, a gradually decreasing supplement to this benefit can be given by the Retraining Program. During the first three months of the Unemployment Benefit, it is supplemented to 95% of the dancer's last-earned salary, during the next three months to 90% and the next three months to 85%, etc. Every three months, the supplement decreases by 5%. From the 16th month, the benefit is supplemented to 70% of the last-earned salary. The duration of an unemployment benefit depends on someone's employment history. The average length for a dancer in the Retraining Program is approximately fifteen months.

Dancers who do not apply for unemployment benefit may still be eligible for the supplementary payment. This is the case, for instance, if someone has another job after their dancing career with a lower wage than their last-earned salary as a dancer.

A contribution to the costs of maintenance can also consist of a substitute payment, an alternative benefit; for example when the unemployment benefit comes to an end. In this case, of course, there must be a reason for giving a substitute payment. In most cases, this sort of situation concerns dancers who are studying, and their course of study lasts longer than their unemployment benefit. This substitute payment usually amounts to 70% of the last-earned salary as a dancer.

A third option for a contribution to the costs of maintenance is an income guarantee. This can be given, for instance, if someone starts up their own business and the income in the initial starting-up phase is unpredictable. The guarantee of a certain income is then a real support.

In most cases, a contribution to the costs of maintenance is applied for in combination with a request for a refund of study costs. A dancer stops dancing and begins straight away with a course. If the application is accepted, the study costs are refunded and a supplement to the unemployment benefit is given. If necessary, a substitute payment is given if the course takes longer than the period of the benefit.

However, other combinations are also possible. The Retraining Program provides customised solutions and will make every effort to support the transition to a new start in society. The careers advisor of the Retraining Program is available to offer help and explain the possibilities.

The total amount for which a dancer may be eligible is determined on the basis of the number of premiums that have been paid, the gross income and the things that are necessary in order to realise a study plan. Each year, the board of the Retraining Program sets the maximum amount per dancer for the refund of study costs and costs of maintenance.

4

요약

SOD에서 제공하는 선택사항을 정리하면 다음과 같다.

5년 이내에 48회 이상 프리미엄을 납부한 무용수의 경우:

최대한 환불받을 수 있는 교육비는 1만 유로이다.(무용수로 활동하는 직업을 반드시 그만둘 필요는 없다.)

10년 이내에 72회 이상 프리미엄을 납부한 무용수의 경우:

무용수를 은퇴한 이후 새로운 수입에 대한 지원금

교육비 환불

창업자금을 포함한 제비용 환불

향후 새로운 계획이나 직업전환 계획을 제출하면 지원금 제공

창업자의 경우는 반드시 창업기술 과정을 수강해야 한다.

예외 상황

1) 출국의 경우 : 10년 동안 72회 이상 프리미엄을 납부하고 은퇴 후 해외로 이주하는 무용수는 특별수당을 제공받을 수 있다. 일괄지불방식과 교육비 환불방식으로 구성되어 있다. 일괄지불방식은 새 출발을 원하는 무용수들이 활용할 수 있다. 교육비 역시 환불 받을 수 있다. 환불금액은 프리미엄을 납부한 횟수와 전체 수입액에 따라 결정된다. 또한 최대환불 금액은 매년 재교육프로그램 이사회에서 정한다.

2) 현재 구체적인 계획이 확정되지 않은 경우 : 선택 가능한 새로운 직업에 대해 구체적인 결정을 내리지 못한 경우 신청을 늦출 수 있는 선택권이 있다. 하지만 신청은 무용수로서 현직에서 물러난 후 12개월 내에 이루어져야 한다.

3) 부상의 경우 : SOD에서 부상으로 인한 지원금을 받을 수 있는 해당자는 의학적인 이유로 현업에서 물러나야 하는 무용수들에게 해당된다. 해당자는 SOD의 직업 컨설턴트와 상담해야 한다.

신청자는 신청서를 직접 송부하거나 SOD의 웹사이트(www.socialeregelingen.nl)로 이메일을 보낼 수 있다.

일반적으로 재교육프로그램의 이사회는 일년에 5번 개최한다. 정확한 개최일자는 웹사이트에 공지한다. 정시에 지원하기 위하여 미리 이사회 소집일자를 문의한 후 신청서를 제출해야 한다. 신청마감일 역시 웹사이트에 공지한다.

이사회 결의에 따라 지원에 대한 상세한 내용을 공지한다. 지원 후 입학허가를 받으면 SOD와 지원자간의 상호 권리와 의무에 관한 소정의 계약서를 작성한다. 계약서를 작성하면 쌍방이 동의한 내용을 보다 명시적으로 확인할 수 있다.



4

Summary

The options offered by the Retraining Program are outlined again below.

For dancers who have paid at least 48 premiums within five years:

- * a refund of the study costs to a maximum amount of € 10,000 (dancing career does not have to have ended)

For dancers who have paid at least 72 premiums within ten years:

- * Supplement to the new income after ending the dancing career
- * Refund of study costs
- * Refund of costs involved in setting up their own business
- * Substitute payment, if required for a plan or resettlement plan

Please note that for setting up one's own business, it is obligatory to take a course in entrepreneurial skills.

Special circumstances

1) Leaving the country.

A dancer who has paid at least 72 premiums during ten years and who decides to settle abroad on ending their dancing career is eligible for a Special Payment. This consists of a One-off Payment and a Refund of Study Costs. The One-off Payment consists of a sum of money that can be used by the individual dancer as they like for making a new start in society. The costs of a course of study are also refunded. The amount is determined on the basis of the number of premiums paid and the gross income. Here, too, the maximum amounts are set each year by the board of the Retraining Program.

2) No concrete plans as yet.

If a dancer has no ideas as yet about his or her possibilities for a second career, there is the option of postponing an application. However, the application must be made within a maximum of twelve months of ending the dancing career.

3) Injuries

Different criteria for eligibility for the Retraining Program apply to dancers who have to end their active career on medical grounds. They are advised to contact the careers advisor of the Retraining Program.

Applications can be by sending in an application form or electronically through the website of the Retraining Program: www.socialeregelingen.nl

In general, the board of the Retraining Program meets five times a year. The exact dates can be found on the website. In order to ensure that an application is dealt with in time, it is important to submit it well in advance of the meeting date in question. The closing dates for submitting applications are also given on the website.

The applicant will be informed by letter of the board's decision on the application. If an application is accepted, a contract will be drawn up between the Retraining Program and the applicant, in which the mutual rights and obligations are set out. The main advantage of this is that all parties then know what has been agreed.

5

조직

SOD는 5명의 이사진으로 구성된 독립적인 단체이다. 이사회는 다음과 같이 분과로 구성되어 있다: 2명의 이사진은 예술인협회에서 임명하며, 다른 2명은 무용단협회가 임명한다. 이사장은 4명의 이사진들이 독자적으로 선출한다.

SOD가 제공하는 지원은 단체협약에 명시된 고용조건을 따른다.

무용수를 위한 SOD의 운영감독은 다음의 기관이 수행한다.

Sociale regelingen Kunst en Cultuur B.V.

Postbus 85554

2508 CG Den Haag

예산

SOD는 연간 1백 15만 유로의 실행예산을 책정한다. 이 예산은 문화부가 지원하는 정부지원금(연간 77만 5천 유로)와 무용수와 무용단의 기부금(총 37만 5천 파운드)으로 구성된다. 이 예산으로 매년 12~15명의 무용수들에게 지원금을 제공할 수 있다. 네덜란드에서 활동하는 전문무용수의 총인원수는 대략 700명 선으로 추정된다.

향후 계획

그 동안 재교육프로그램은 시행 그 자체만으로도 무용계 대내외적으로 매우 높은 평가를 받아왔다. 향후 활동은 이러한 입장을 더욱 강화하는 방향으로 나아갈 것이다.

또한 SOD는 기존의 다른 프로그램이나 향후 운용 프로그램과 국제적인 협력관계를 구축하는데 초점을 맞출 것이다. 전문 무용수 전직을 위한 국제단체(전문무용수 직업전환 국제연합기구, the International Organization for the Transition of Professional Dancers)의 의장직을 유지하고 있는 SOD는 세계 각국의 무용수들의 전직문제와 관련하여 더욱 폭넓은 해결책을 모색하기 위한 목적으로 설립되었다.

네덜란드와 영국의 직업전환 지원정책 비교

네덜란드와 영국의 직업전환 프로그램을 비교하기는 어렵다. 두 나라의 프로그램은 시기적으로나 국가 및 문화적인 배경이 서로 다른 상황에서 출발했기 때문이다. 영국의 프로그램은 시행된 지 34년이나 지난 가장 오래된 프로그램이며, 네덜란드의 프로그램은 22년이 지났다. 하지만 그 동안 두 프로그램은 비슷한 방향으로 발전해왔으며, 실제로 영국과 네덜란드의 상황을 서로 비교해보면 차이점보다 유사점을 더 많이 발견할 수 있다. 세계적으로 6군데서 운영하는 직업전환 프로그램 중 영국과 네덜란드의 직업전환 프로그램은 시설과 조직구성 방식, 그리고 조직의 운영자금 조달 측면에서 가장 큰 공통점을 지니고 있다.

두 나라의 조직은 비슷한 방식의 자금을 지원한다. 두 조직 모두 무용수의 개별적인 필요성과 상황에 최대한 역점을 두어 맞춤형 지원을 제공한다. 지원 제공 여부는 지원자가 제출한 계획에 따라 달라진다. 두 조직 모두 운영비, 교육비, 창업비용 등을 지원한다. 재정지원의 규모는 약간씩 다르지만 매우 비슷하다.



5

Organization

The Retraining Program is an independent foundation that is governed by a board consisting of five members. The board is partitair composed; two of the board members are appointed by the Artists' Union and two by the Association of dance Companies. The chairman of the board is independent and chosen by the four board members.

The support provided by the Retraining Program is a condition of employment that is established in the Collective Labour Agreement.

The administrative implementation of the Retraining Program for Dancers is carried out by Sociale regelingen Kunst en Cultuur B.V.

Postbus 85554

2508 CG Den Haag

Finances

The Retraining Program for Dancers has a working budget of € 1.150.000 per year. This amount consists of government funding by the Ministry of Culture (€ 775.000 annually) and the contributions made by dancers and companies (total: € 375.000). This budget enables the Retraining Program to provide support for 12 – 15 dancers every year.

The total estimated number of professional dancers working in the Netherlands stands at approximately 700.

Future

Over the years the Retraining Program has been able to establish itself as a highly valued provision within and outside the dance world. Future actions will be directed to consolidate that position.

In addition the retraining program will focus on the international collaboration with the other existing programs or programs yet to be established. Holding the position of presidency of the International Organization for the Transition of Professional Dancers the Dutch Retraining Program intends to expand solutions for the transition challenges of dancers worldwide.

Career Transition Policy in the Netherlands and the U.K., a comparison

Making a comparison between the transition program of the Netherlands and the one in the United Kingdom is difficult. Both programs were established in a different time bracket and within its own national and cultural context. The British program is the oldest program in existence (34 years!) and the Dutch program was established 22 years ago. However over the years the different programs developed in similar directions and if a comparison is made between the situation in the United Kingdom and the Netherlands it will occur that the similarities outnumber the differences. From the six transition programs that exist worldwide the British and the Dutch one have the most in common in terms of facilities provided, the way the organizations are structured and the way both organizations are financed.

6

다음으로 두 나라의 재교육프로그램은 모두 상담서비스를 제공하는데, 전문무용수들의 실직보다 직업전환에 역점을 두고 직업상담은 물론 심리상담도 아울러 병행한다.

영국의 프로그램이 네덜란드에 비하여 선정기준은 다소 덜 까다롭지만 두 프로그램에서 적용하는 선정기준은 비슷하다. 영국의 무용수는 반드시 7년 이상 현직에서 활동해야 한다. 7년 중 5년은 재교육프로그램에 프리미엄을 납부하는 무용단에 소속되어 활동한 무용수에 한한다. 네덜란드에서 교육비, 보조금 혹은 창업비용의 수혜대상자가 되려면 무용수가 적어도 10년 동안 현직에서 활동해야 한다.

네덜란드의 SOD과 영국의 DCD는 정부단체와 무용단으로부터 지원기금을 제공받는다. 네덜란드에서는 무용수들이 매월 SOD에 소정의 회비를 납부해야 한다.

차이점

영국의 DCD는 두 개의 분과를 둔다. 하나는 무용단을 위한 분과로 소위 창업이나 개별적으로 활동하는 프리랜서 무용수를 지원하기 위한 독립적인 분과이다. 영국은 뮤지컬 공연장이 많기 때문에 현직에서 활동하는 무용수의 숫자가 훨씬 더 많다. 네덜란드에서는 창업을 하는 무용수의 수가 증가하고 있지만 상대적으로 그 수는 적다. 그들은 SOD에 자발적으로 회비를 납부할 수 있는 기회가 있기 때문에 별도의 분과를 두지는 않는다.

네덜란드에서는 재교육 지원은 고용조건 및 노동조건과 관련하여 소위 단체협약의 규정에 적용 받는다. 그러므로 무용수들은 개별적인 권리를 갖는다.

영국/네덜란드의 협력

여러 가지 많은 유사점이 있기 때문에 영국과 네덜란드의 프로그램은 정규적인 협약을 맺을 수 있었다. 실제로 양국에서 활동하는 무용수가 현직에서 종사한 햇수는 두 나라 중 한군데의 재교육프로그램을 통하여 지원받을 수 있는 자격에 가산된다. 이 협약이 이루어지기 전에는 양국에서 활동하는 무용수는 영국이나 네덜란드 중 한 군데에서는 자격요건을 부합하지 못하여 지원을 받을 수 없었다. 왜냐하면 두 나라에서 활동한 경력을 서로 나누어 산정하기 때문에 선발조건에 부합할 수 없었기 때문이다. 협약을 맺은 지 일년이 지난 현재, 두 기관은 양국에서 활동한 기간을 상호 인정하여 선발기준에 적용하고 있다.

6

Both organizations offer similar financial support. Both organizations offer customized support geared towards the individual needs and circumstance of the dancer involved. Whether support is provided is depending on the individual retraining plans submitted by the applicant. Both organizations offer financial assistance for maintenance, study costs and the costs of setting up one's own business. The level of financial support is slightly different, but very well comparable.

Next to financial support both the Dutch and the British program offer counseling services, emotional as well as careers advice acknowledging that the transition of a professional dancer entails more than just losing a job.

The eligibility criteria utilized by both programs are similar, although the English program has somewhat lighter criteria. Dancers in the U.K. must have danced for at least seven years. Five of those seven years must have been in a company that contributes to the program. In the Netherlands a dancer must have worked at least ten years to become eligible for a grant covering study costs, subsistence and/or to set up one's own business.

The Retraining Program for Dancers in the Netherlands and Dancer's Career Development in the United Kingdom receive structural funding from government bodies and dance companies. In the Netherlands also the dancers pay a (monthly) contribution to the Program.

Differences

Dancer's Career Development in Great Britain has two divisions. One for the company dancers and the so-called Independent Division serving self-employed and independent dancers. The U.K. has a much larger population of dancers working as such due to a flourishing musical scene.

In the Netherlands the number of self employed dancers is, although increasing, relatively small. Since they have the opportunity to contribute voluntarily to the Retraining Program, there is no need for a separate division.

In the Netherlands the support for retraining is fixed in the so-called Collective Labour Agreement as a term of employment, a labour condition. Therefore dancers build up an individual right.

U.K./Dutch collaboration

The large number of similarities has been the main reason why the programs of the U.K. and the Netherlands have been able to establish a formal collaboration agreement. In practice it means that the performance years of dancers who have worked in both countries can be added up to become eligible for the support of either one the transition programs. Before the realization of this agreement it was possible that a dancer who had been working in both countries would not be eligible for support by the British program or the Dutch. The main reason therefore would be that the career was split over these two countries and the eligibility criteria of the individual programs would not be met. Since the establishment of the agreement more than a year ago both programs acknowledge the years that a dancer has worked in each country and count these years for their own eligibility criteria.

무용수의 사회적 기능에 대한 인식과 정부보조금의 가능성

숙명여자대학교 교수
김세준

1

예술의 전문성과 유용성

무용의 전문성은 현재 무용수의 사회적 역할의 측면에서 축복받기 보다는 논쟁거리를 제공한다. 무용이라 불리는 활동의 모순된 다양성에 대한 인식의 실패는 무용수와 관객들, 그리고 무용인 사이에서도 소통에 많은 문제점들을 야기하였다. 그리고 이러한 문제점들은 정부가 무용을 지원하는데 정당성과 함께 부당함도 동시에 파생시킨다. “어떤 사람들은 예술작품(활동)이라고 하는데 나는 도대체 그 작품이 왜 예술인지 알 수가 없다.”라는 일반인의 무용에 대한 태도는 특히 무용의 담보된 가치가 아직은 유보되어 있는 현대 무용과 또한 익숙하지 않는 전통무용에서도 나타난다. 아마도 정부가 예술을 지원하는 이유 중의 하나는 무용가가 공연이 그들의 숙련된 기술과, 미에 대한 비평적 안목과 참신하고 독창적인 무수한 여타 발명품과 같은 혁신적인 기능으로 지역사회에 기여하고 있기 때문이다. 그러나 한편 일부 무용가들은 끊임없이 세상의 모순과 대결하고 이를 통해 세상을 바꾸고자 하는 꿈을 갖고 있다.

전통적인 무용계에서 순수무용과 실용무용을 구분하고 무용의 사회적 기능과 유용성을 객관적으로 차별하는 태도를 유지하여 왔다. 또한 대중산업과도 구분을 강조하여 왔다. 무용은 많은 것을 ‘한다.’ 물론 ‘한다’는 작업의 활동은 다른 많은 활동을 ‘할 수’ 있으며 이 활동을 하는 무용수는 사회적 맥락을 갖고 있으며 그 할 것은 미래의 사회적 맥락을 동시에 갖게 된다. 그러므로 무용수는 관객과 함께하는 사회적 역할을 그들과 함께 상호작용으로 이룰 수 있다. 작가의 신념체계는 그 의도와 함께 순수하게 개인적이지만은 않다는 점이며, 신념의 선택도 사회적 고려 안에서 이루어진다는 점이다.

2

예술가의 사회적 기능

작가의 기능은 숙련된 기술자형, 지식인형, 사업가형, 사회적 비평가형, 치료사형으로 분류할 수 있다. 숙련된 기술자형은 장인으로서 서구에서 전통적인 지식인과 차별되는 물리적, 형식적인 문제를 해결하는 역할을 하여 왔다. 후원자의 의뢰와 의도를 충분히 반영한 예술 활동은 이미 공동체의 가치체계를 필수적으로 공유하고 있다. 따라서 창작의 의도는 작가에게서 나오지만은 않으며 예술교육체계에서는 기술의 전수를 목표로 하고 있다.

지식인 형은 르네상스시대의 새로운 패러다임으로 독자적인 예술가적 모델을 만들었다. 지식을 통해 예술가적 상상력을 충족시키는 이 모델은 소위 엘리트 작가형의 대표적인 모델이다. 지성인으로서 연구의 방법과 천재성을 동시에 추구한 이 유형은 초자연적인 예술을 만들어 내고 이를 만드는 예술가를 추앙한다.

사업가형은 시장에서의 명성에 관심을 갖고 있으며 사회적인 실천과 성공을 통해 새로운 신화를 만들어 냈다. 사회활동에 적극적인 이러한 작가들은 가난한 예술가의 상반된 현실에서 성공적이며 시장의 요구에 민감한 반응을 보인다. 작가의 개인적 취향이 작품의 마케팅을 위해 중개인, 기획자에 의해 적극적으로 프로모션된다. 한편 작가의 독립적인 위치는 아이디어 창출에서 독창적이나 시장의 상품과 마찬가지로 이익을 추구하기 때문에 실제 유통되는 작품은 시장의 만족을 적극 추구한다.

사회적 비평가로서의 작가는 예술가만의 사회적 가치를 만들어내는 것을 목적으로 하며 예술인의 사회적 비평을 줄이기 위해 시장과 정부는 일종의 거래를 도모하게 된다. 사회의 불복종을 표방하는 이 부류의 작가는 예술과 사회의 관계를 직시하고 긴장된 관계를 갖고 있다. “예술은 사람이 그를 둘러싼 환경을 어떻게 볼 지에 대한 문화의 새로운 감각의 힘”이라는 정의를 갖고 있다.

The Level of Awareness, Social Function and Possible Government Subsidies for Dancers

Professor, Sookmyung Women's University
Kim Sae-june

1

The Professionalism and Practicality of Arts

The social role that comes with being a professional dancer provides more controversies than blessings. There are numerous misconceptions about contradictions concerning diversity in the dance profession. Furthermore government support is mixed when dealing with these issues.

"Some people say that is a piece of art (artistic activity), but I do not understand why it is so." This is the attitude that the general population has towards dance, and the audience seems to have reservations about the warranted value of unfamiliar traditional dance and modern dance.

Perhaps one of the reasons why the government is continuing to fund the arts is due to its great skill, critical appreciation of art, and its independence like many of the revolutionary inventions that contribute to the local community. However some dancers believe that their role in society is to change the world through tirelessly fighting the contradictions in life.

In the world of traditional dance, pure dance and practical dance have been divided objectively according to their social purpose and practicality.

Also there has been a marked discrepancy with mass industry. Dance 'does' many things. Of course the act of 'doing' something means that it can 'do' many other things, and dancers who engage in these activities have many branches as well as potential branches interconnecting to the rest of society. Therefore the social role that a dancer has is dependent on their interactions with the intended audience.

An artist's convictions is not solely based on his/her own faith, but also taking social issues into account.

2

The Social Function of an Artist

The function of an artist can be divided up into the following types: technical, intellectuals, business-oriented, social critic, and a remedial-type.

Skillful technical types- are artisans that have been trying to solve the problem of discrimination from physical and conventional wisdom from traditionalist western intellectuals. The dependence and intentions of patrons on artistic activity have been shared and well valued conveyed within the community. Furthermore the intention of an original work does not come from the artist alone; and in the art world original works aim at the passing down of technical skills.

intellectuals created a new and independent paradigm for the artist model during the renaissance period. The concept of feeding the artist's imagination with knowledge is reserved for the select few elite artist types. As an intellectual, research methods and ingenuity are both required in order to produce a supernatural piece of art- one who can produce such art is revered.

the business type is interested in the reputation of the market- and through social practice and success creates a new myth. Contrary to the reality of starving artist's these types of artists are actively involved in social activities and are very sensitive to the market demand. In order to market the artist's personal tastes, middle men and planners are needed in the promotion process.

The independent status allows for the creation of original ideas, but just like a market product- the purpose is to obtain profits, and because of this the number of works circulating they require the active pursuit of market satisfaction.

The purpose of a social critic is to create a social value for the artist, and in order to try and reduce criticism they bargain between the market and government. These artists who stand up for disobedience look at the relationship between art and society squarely in the eye and thus has tense relations.

The definition of "Art is the power of allowing a person to perceive and sense his/her surrounding environment"

The social remedial artist believes that his/her works will provide a remedy and soothing effect for social, political and mental environments. Pieces of work that brought forth by remedial artists believe they are sensitive to historical, economical, social, political realities- the purpose of these works are not to oppose such irrational realities, but to use metaphors and self recovery methods to bring about change by realizing contradictions.

사회적 치료사로서의 예술가는 그들의 작품이 사회적, 정치적, 정신적 환경을 치유하는 대단한 능력을 지니고 있다고 믿는다. 작품의 이와 같은 치유를 믿는 작가는 우리 일상의 역사적, 경제적, 사회적, 정치적 현실에 민감하게 반응하며 작품의 목적은 이러한 부조리한 현실에 대립하는 것이 아닌 어떤 은유와 자기치유의 방법으로 모순을 깨닫고 각성을 통해 변화를 이끌어내는 것이다.

또한 관람객도 고전적인 후원자 형인 명확한 관람객, 무용의 낭만성과 무용수의 천재성을 개인적으로 추구하는 개인적인 관람객, 작품이 세상에 어떻게 보여지는지를 주로 보는 우연한 관람객으로 구분할 수 있어 다양한 모델을 찾을 수 있다. 이와 같이 예술의 생산자인 예술가와 직접적인 소비자인 관람객도 다양한 모습을 갖고 있다.

3

예술에 관한 개념과 지원의 관계

문화예술지원기구의 지원대상인 예술에 관한 개념을 통해 무엇을, 어떻게 지원하여야 하는 것의 원칙을 살펴볼 수 있다. 예술이 무엇인가 하는 논의는 무척 다양하고 복잡하다. 있는 그대로 완성된 작품으로서 보아야 하는지, 아니면 예술품을 만들어 내는 다양한 맥락과 조건, 과정인지, 작품을 만들어 내는 작가 혹은 단체인지 다양한 관점들이 있다.

작품으로서의 예술을 강조한다면 주로 작품의 향유 혹은 유통과정을 집중해서 지원하게 되며 가치는 주로 완성된 결과물을 평가하게 된다. 보다 차별적인 고급품이 우선되는 경향이 있다. 예술품을 만들어 내는 다양한 맥락과 조건, 과정이 강조된다면 지원기구의 지원이 조건, 과정, 맥락의 의미와 가치를 보다 넓은 사회적인 면과 예술적인 면을 동시에 점검하고 작가도 지원결과과정자체가 중요시 되게 된다. 전문가 뿐만 아니라 일반인의 향유 혹은 만족도도 반영되게 된다. 지원의 평가도 결과물뿐만 아니라 과정, 즉 의도와 반응, 변화에 관심을 갖게 된다. 작가 혹은 단체가 강조된다면 작가와 단체의 창작환경 조성에 힘쓰게 된다. 무엇보다도 작가, 단체의 복리 후생과 권익을 위해 애쓰게 되며 사회에서의 작가의 가치 홍보에 관심을 가진다. 일반적으로 정부의 스타 작가정책과 고도의 부가가치 창출에 집중하는 프로그램도 등장한다.

지원정책의 핵심이 창작에 있다면 창조성이 과연 발견되는 것인지 아니면 계발되는 것인지에 대해 동시에 관심을 가져야 하며, 향유와 교육에 관심이 있다면 향유층을 확대하고 예술향유의 질을 다원화하는 프로그램이 나타나게 된다.

예술의 가치가 다른 가치들과 충돌할 때 과연 미적가치가 다른 가치에 비해 우선되는 개념인지 아니면 일반 가치와 평등한 개념인지에 대해서는 예술계 안팎의 평가가 엇갈린다. 하지만 사회영속수단으로서의 예술의 가치에 관해서는 비교적 동의하지만 우선 가치의 범주에 대해서는 논쟁이 계속된다. 한편 가치는 변화를 반영하게 되며 지원정책의 목표는 현실을 정확히 인식하고 미래 예술의 밑그림을 반영해야 한다.

4

시장적 관점에서의 예술가에 대한 수요와 공급

정부가 문화예술지원을 보조해야 하는가에 대한 논의는 문화경제적 입장에서 이 부문의 불완전한 시장을 전제로 삼고 있다. 대부분의 경제학자들에 의하면 주어진 소득분배 상황에서 경쟁적인 시장은 소비자의 선호를 최적으로 만족시킬 수 있다고 주장하고 있다. 위와 같은 전제하에 정부가 문화예술계에 개입할 수 있는 몇가지 기본 논거는 첫째, 시장이 경제적으로 한계 비용과 한계효용이 불일치하는 '시장실패' 요인을 갖고 있으며, 이에 따라 비효율적인 자원배분을 가져온다고 한다. 즉 이러한 '비효율성'을 극복하기 위해 정부의 개입이 필요하다는 주장이다. 위 주장은 문화예술 시장의 고유한 특성에 관한 논의를 주로 하고 있다. 둘째, 문화예술을 '가치재'로서 인정하고, 배분적인 측면에서 지역과 소득부문의 '형평성'에 관한 논거가 있다. 현재 문화예술에 대한 접근기회가 얼마나 주어지고 있는지, 그리고 비경제적인 측면에서 '공공재'로서의 예술에 관한 주장을 한다. 한편 문화예술을 '사적재'로서 간주하고 오히려 정부의 개입을 반대하는 이론도 있다. 그러나 교육과 마찬가지로 사회적 후생이 매우 큰 분야로 인정되어 복지정책의 일환으로 시장을 보완하는 복지경제학적 입장도 있다.



Different models of spectators can also be found- from the classic clearly defined patron type spectator, to the spectator who personally pursues dance for its romance and ingenuity, passer-by spectators who see the work of art for how it is perceived by the rest of the world.

There are also many different types of spectators who are direct consumers of these pieces of art.

3

Relations Between Concepts of Arts and Support

Guidelines for which type of art is eligible for support from the institute of arts and culture and how they will be supported will be explored.

Controversies surrounding the definition of art is very diverse and numerous. Opinion is divided on whether art must be viewed as completed works, the intricacies, conditions and process, or the artists or groups themselves which produced the works.

If we put the pieces of work themselves into perspective, using the level of appreciation and the general flow of the work itself, we can start to appraise and put a value on completed works of art. Unique and high grade works of art have a tendency to have priority.

When looking through the perspective of the various intricacies, conditions and processes which the work has been through- and when determining whether it should receive support or not we must examine the artist, and simultaneously look at the social and artistic aspects. It must attract not only art professionals, but the public in general as well. The decision to support will be based on not just the finished product, but the process, thus its intentions, reactions, and the changes it goes through.

When looking through the perspective of the artist or artists who created the work, emphasis will be placed on the environment in which the piece was produced. More than anything the artist(s)' welfare and rights are prioritized, and his/her social value and publicity takes precedence. Usually the government will come up with programs and policies for star artists so that they may increase the output of original works.

If the essence of supporting policies lie in jobs that create original works, we must look into whether creativity is being discovered or developed. If there is more interest in appreciation and education, the former should be expanded and programs which allow for an increase in standard for art appreciation will start to appear.

Opinions from inside and outside the art world are divided when artistic value conflicts with other general values- on whether the artistic value is equal to or greater than general values.

Although opinions on artistic value tend to be similar when in the bigger picture of social measures there is still controversy on the categorization of value.

Although value reflects change, supporting policy must aim at accurately understanding the reality of art, and providing a draft on future art.

4

A Market's Perspective on the Supply and Demand of Artists

We are making the assumption based on an incomplete market when regarding the issue of calling for more government support in the arts and culture.

Most economists suggest that given the income distribution situation- an economical market is one that optimizes consumers' preferences. Making the above assumption, we can make a case for government intervention in the arts and culture because firstly, when the marginal efficiency and costs efficiency become unequal there arises a factor that may make the 'market crash'. This ultimately leads to an inefficient allocation of resources.

Thus in order to overcome this 'inefficiency' we require government intervention. The above opinion principally supports the characteristics of the arts and culture market. Secondly, arts and culture are recognized as something being 'based on merit', and in the distributive aspect, depends on the 'financial situation' of locations and income.

The assertion that publicizing art is uneconomical, and the accessibility of art today is an important point to touch upon. On one hand considering the 'privatization of art' faction opposes idea of government intervention.

However just like education, the arts is considered a large part of social welfare, and from a economic welfare perspective it acts as an important restructuring and complementing the market. Recently our society has been undergoing a sudden change in the market environment.

In order to promote efficiency of social services for the people, possible solutions to alleviating the civilian markets are being explored and to further increase efficiency, there are efforts to privatize public enterprises.

최근 우리사회에서는 매우 급격한 시장 환경의 변화가 발생하고 있다. 시민에 대한 사회서비스의 효율성을 증진하기 위해 민간시장에 대한 규제완화를 모색하고 있으며, 운영의 효율성을 높이기 위한 공기업의 민영화를 추진하고 있다. 나아가 공공 교육 부문에 대한 민간시장의 자율적 선택을 강조하는 교육의 민영화도 도입하고 있다. 국제유가 급등으로 인한 국내외경제의 어려움이 높아지고 있으며, 지역과 중앙간의 경제력이 과도하게 불균형이 진행되어가고 있어 지방자치단체의 재정이 어려워져 중앙정부의 개입이 불가피하게 생기게 되었다. 마치 90년대 말 외환위기 때와 마찬가지로 증권시장의 하락, 정치적 갈등 초래, 도시화의 진행은 1920년대 미국을 시작으로 유럽과 소련에 까지 파급된 경제 대공황을 연상하게 한다. 우리나라의 전반적인 예술시장의 수요와 거래규모의 성장에도 불구하고 이와 같은 외생적인 어려움은 장기적인 전망을 어둡게 하고 있다. 미국의 경우 1920년대 국가 설립 이후 최초로 그동안 사적영역으로 간주된 민간시장영역에 대한 대대적인 개입을 전제로 하는 계획경제와 사회복지의 도입으로 상징되는 뉴딜정책을 도입하였다. 특히 고용정책을 위주로 하는 대규모의 국가 노동정책의 일환으로 고용된 많은 예술가들은 고용조건과 주제 선정에 대한 정부와의 갈등에도 불구하고 새로운 예술을 창조할 수 있는 기회를 얻어, 후세에 미국 예술의 위상을 세계에 알리게 되었다. 이는 노동복지 정책의 일환으로 루즈벨트정부가 지원한 보조금으로 계획된 뉴딜예술프로젝트들의 성과이다. 이후 미국은 연방정부의 보조금정책을 기반으로 주지역정부의 문화예술활동을 촉진하는 미국연방예술기금(National Endowment for the Arts)이 1965년 설립되었다. 이 기구도 뉴딜 정책 이후 가장 대규모의 복지정책이었던 존슨정부의 '위대한 사회(Great Society)' 정책의 일환으로 추진되었다. 제임스 헤일브룬과 찰스 그레이(2000)는 시장실패의 주요 원인으로 독점, 외부성, 공공재, 비용체감사업, 그리고 정보의 부족을 들고 있다. 시장에서의 가격이 한계비용과 동일하게 된다면 자원의 분배는 경제를 통해 항상 최적상황이 된다고 주장하고 즉 완전경쟁하의 균형에서는 산출물이 더 크거나 작아지지 않는 한 사회적 후생이 증가되지 않는다. 주로 지역에 독점을 행사하는 문화예술단체의 경우에도 대부분이 비영리 단체여서 만약 한계비용 이상으로 가격을 설정하여도 이는 이윤을 극대화하는 것이 아니라 감소하는 비용조건 속에서 운영되는 것이다. 외부성은 한 경제 주체의 생산, 소비, 또는 분배행위가 다른 소비자 또는 생산자에게 아무런 보상 없이 영향을 끼치는 것을 말한다. 문화예술의 외부성은 합리적인 시장가격에 따르지 않게 된다. 문화예술은 교육과 동일하게 사적인 편익을 많이 주며 외부편익은 개별구성원의 교육을 통해 그 밖의 사람들이 이익을 얻게 된다. 예를 들면 교육의 소비는 가격이 사적편익보다 높게 책정되어 있어 집단적 편익을 얻을 수 있도록 정부가 차이나는 비용을 부담하는 것이다. 공공재로서의 예술은 전통, 국가의 권위, 지역경제에 대한 편익, 자유로운 교육에 대한 기여, 예술참여자들의 사회적인 증진을 가져오며 예술의 혁신성은 경제발전의 중요한 요소로 간주된다. 만약 문화예술에 대한 국민들의 적정 가격과 생산이 적절한 것인지에 대해서는 일반 정상시장과 다르게 측정하기 어렵다. 하지만 예술에 추가지불의사가 가능한지에 대해서는 긍정적인 인식이 형성된 것으로 보인다.

5

문화예술지원정책에 대한 시장논리들

시장적 관점에서 바라본 문화예술재는 사적재인지, 공공재인지, 가치재(필수재)인지에 대해 매우 모호한 입장이다. 예술을 전통적인 관점에서 기호를 가진 개인적인 경험재로 본다면 이는 매우 사적인 재화이며, 예술의 외부성 즉 사회에 끼치는 공공적인 영향과 기여를 고려한다면 공공재적 성격을 갖고 있으며, 대부분의 서구문화경제학계에서는 경제적 수요 혹은 소득수준에 의존하지 않고 사회적 고려를 우선으로 하는 재화로서 차별없이 모든 사람들이 갖추려고하는 기본재화로서 가치재로써 인식하고 있다. 하지만 완전시장인 아닌 시장자율기능을 상실한 시장에 정부가 개입을 해 공급을 조절하는 역할을 담당할 때 그 개입범위를 어디까지 해야 하는 지에 대한 많은 논란이 있어 정부는 보수적인 전통을 따르기 쉽다(시장실패). 이러한 정부의 시장에 대한 개입을 정당화하는 복지경제적 관점에서 정부의 전제는 공공자위주의 정책이 위주로 되며 그 효율성은 문화예술의 경우 비탄력적인 소요시간으로 그 효율을 측정하는 것이 가능하다. 지원금이 효과적으로 사용되고 있는지, 나아가 '목표'에 적절하게 효과적 시간만에 달성되었는지를 측정한다. 이러한 복지경제적 관점의 보편적인 도달점은 시장에서의 자생력 확보이다. 이는 지속적인 성장을 통해 달성이 가능하며 추가비용에 대한 추가이익이 얼마만큼 많이 확

Furthermore in the public education sector, in order to strengthen self regulation- privatization of education is also being introduced.

With rising international oil prices, there is increasing difficulty in domestically and internationally- economic power between the provinces and the central cities are becoming more and more disproportionate, and due to provincial government struggling financially, central government intervention has become inevitable.

The current trend seems to resemble the foreign exchange woes, stock market decline, and political complications of the late '90s. Urbanization patterns seem very similar to that of the US in the late 1920s- which ultimately led to the great depression sending shockwaves to Europe and even Russia.

Our country's overall art market's demand and the scale of business transactions have been steadily growing, but because of these external factors long term prospects look bleak. In the 1920s the US implemented the New Deal policy, whereby for the first time in the nation's history- a massive planned economy and social welfare plan was instituted to the private market.

Despite the integration of hiring policies to national labor policy, which restricted many artists in theme selection and conditional hiring opportunities to produce creative art were seized, and the future of American art flourished to garner world-wide acclaim. This success can be credited to subsidies provided by the Roosevelt administration brought about in the restructuring process of the New Deal Project.

Later on in America, the arts and culture movement was promoted through the establishment of the National Endowment for the Arts in 1965, which was based on the commonwealth government's subsidy policy. This organization continued on in the Johnson administration's 'Great Society' policy, which was the largest welfare policy following the 'New Deal'.

James Heilbrun and Charles Grey (2000) speculated that the market crash was the main contributing factor which gave rise to monopolies, externality, tendency towards going public, diminishing expenditure in businesses and lack of information. They also believed that if the market price became equal to marginal costs, the allocation of resources would be ideal, and thus in perfect competition, if production remained high and did not diminish, social welfare would not increase.

Arts and culture organizations which are exclusive to certain regions are mostly non-profit, so even if prices are set to exceed marginal costs- these organizations are run with cost minimization and not profit maximization in mind. Externality is a single economy's burden of production, consumption or the act of allocation affecting other consumers or producers without any sort of compensation. Externality in arts and culture does not follow the accepted market price.

The cultural arts, like education give out many private benefits, and external benefits derived from individual constituents' education allow additional people capitalize from this. For example, educational expenditure is appropriated higher than private benefits, and the government spends money accordingly to help the masses. The public art scene is based on tradition, the nation's authority, regional economic benefits, and freedom of education. The artist community is counted on in bringing about social development and artistic revolution to play an important role in economic development.

Unlike normal markets, in the arts and culture market it is difficult to determine whether the people have set a reasonable price and reasonable level of production. However, there have been positive responses to the possibility of the intent of additional payment in the art world.

5

Market Reasoning for Arts and Culture Policies

Looking at arts and culture from the market's perspective, whether it is a private, public, or value based industry is very vague.

When looking at art from a traditional standpoint- transactions from experienced individuals with particular tastes is a matter of private wealth. When taking into account art's externalities- the social influences upon the public, it takes on a public characteristic. Most of western world's cultural and economic fields do not discriminate based on economic demand, or standard of income, but social considerations are prioritized, so that it is accessible to everyone through basic wealth.

However in an incomplete market where the market has lost its autonomic function, the government must intervene and control supply- but there is much controversy surrounding how much intervention there must be, and so it is easy for the government to take a conservative route (leading to the market crashing).

From a economic welfare standpoint, justification of government intervention becomes supplier oriented, and their efficiency in arts and culture can be measured on the basis of inelastic time consumption.

Whether the aid money is being effectively used, or whether the 'objectives' are being completed on time can be effectively measured. Thus from a economic welfare perspective, a typical tidemark would be when the market is capable of self-sustaining itself.

보되는 것인지에 대한 방법으로 측정이 가능하다. 자생을 위한 시장외부환경 조성(예: 정보공개, 투명화 등)과 내부적 능력을 확보하는 것이 중요하다.

시장실패에 대한 논의와 함께 부패로 인식되는 정부실패도 중요한 정책의 개입논리이다. 또한 재원의 적절한 사용에 대한 논의는 '정보수집,' '정책수행,' '의사결정' 측면에서 논의가 가능하다. 정부기구의 경우 스스로 이러한 자정능력이 있는지와 자기이익추구의 행정집행자와 역시 다양한 성격을 갖고 있는 행정집행자에 대한 평가가 매우 어렵다.

개인적 행위에 대한 공적인 보조금 지출은 개인과 공적인 영역이 매우 모호한 예술분야에서 복잡한 성격을 갖고 있다. 가격조정을 통해 적절한 가치를 설정하는 것은 예술지원분야에서 정부의 개입한도와 역할을 한정짓는다. 외부성이 가능한 사회적 편익을 위해 어떠한 가격을 기준으로 그 '마진'에 보조를 해주어야 하는지가 '균형점'을 찾는데 그리고 정책의 효율성을 측정하는 기준이 되어야 한다.

복지경제는 사회적 안정을 통해 사회가 지속적인 최적의 편익을 얻기 위한 도구로서 정부의 시장에 대한 개입을 정당화하고 있다. 이러한 입장에서 경제사회주의 혹은 계획경제라고 불리는 정부의 시장에 대한 개입은 우리나라의 압축경제성장의 경우도 대표적으로 알려져 있다. 이러한 정부의 계획적이고 특히 중앙정부의 공급자적 종합계획은 우리나라의 경우에도 적용되어 왔으나 이 계획안에 장기적이고 경제적 효율성을 문화예술계 분야의 특이성을 고려하여 실행되어왔는지에 대한 논의가 필요하다. '운영'의 문제점을 지적하기 이전에 '인식'의 문제점을 찾아야 하며 예술계, 전문기구, 상위행정부, 의회, 지역사회, 시민사회가 함께 문화예술계의 범위와 역할 그리고 비전에 대한 고민이 절실하다.

시장에서 위험요소의 최소화는 중요한 관심이다. 사전지원을 하기보다는 보다 명확한 사후지원을 하는 것이 일견 위험을 줄이는 것으로 보인다. 한편 이는 지원을 교환되는 재화로 볼것인지 아니면 미래시장의 수요와 기대에 대비한 투자의 개념으로 보는 것인지에 대한 인식에 따라 차이를 갖고 있다. 상징적효과를 지닌 정부지원 공인의 예술품과 행위는 관람자에게 높은 신뢰를 형성하며 아닌 작품에 비해 일차적인 홍보효과가 높다.

예술이 사회적 측면에서 교육적 효과를 지녔다는 논리는 비경제적 측면에서 유효하다. 하지만 경제적측면에서도 노동비용을 생산성과 고려하여 장기적으로 유리하다는 측면에서도 고려될 수 있다.

6

교육과 인식의 문제 그리고 남겨진 질문들

위 글에서 예술가의 사회적 기능을 고려한 무용수 직업인으로서의 다양한 가능성과 공적지원의 정당성에 관해 논의하였다. <무용수로서의 일과 미래>에 관한 연구는 대부분 공사립 무용단 단원으로 활동하는 직업인으로서의 무용인을 경제적 관점에서 규정하고 있다. 하지만 '무용수'의 기능은 경제적 활동인구 외에도 예술가의 사회적 기능을 수행함으로써 현재 무용계의 전통적인 무용수의 모형이외에도 많은 모델을 창출하는 것이 가능할 것이다. 그러므로 입직전 교육과정과 무용단의 활동 범위도 이러한 가능성을 고려한 다양한 대안들이 요구된다. 조사된 만족도를 통해 무용수 개인들의 일의 내용, 근로시간, 일을 통해 배우는 정도 등 자기만족적 부분은 높게 평가되었으나 보수수준과 복리 후생 등 조직적인 측면에서의 만족도가 떨어지는 것으로 나타나 향후 무용단의 제도적 측면에서의 보완이 필요하다고 보인다. 전문무용수로서 타 직종에 비해 조기 이직에 대한 현실성과 타 직종으로의 이직에 대한 준비가 매우 중요한 문제로 보이며 직접관련분야, 기술지식활용분야로의 이직 의사가 높은 것으로 나타나 기타 공연 분야로의 확장 진출 및 교육과 복지분야로의 이직도 고려하여야 할 것이다.

현재 무용시장에 대한 비판적인 초과공급에 대한 논의보다는 적극적인 수요창출방안이 필요하다. 먼저 예술계 안에서의 경쟁력 확보와 사회적 활용 측면에서의 다양한 적용이 중요하다.

Self sustainment can be achieved from continuous growth, and can be measured by looking at how much the additional profits are relative to additional costs. The further development of external factors (ie: sharing of information, transparency etc.) and strengthening of interior function in a self sustaining market is vital.

Issues surrounding market failure, and government collapse- which is recognized as a sign of deterioration, are important reasons for policy intervention. Also, the issues surrounding the proper use of financial resources can be overviewed through the following aspects: 'information gathering', 'application of policy', 'decision making'. When dealing with government bodies, it is very difficult to assess if they are capable of watching over themselves, and whether or not they have an administrative representative who is working towards his/her personal gain.

In the art world especially, there is a very gray area when it comes to differentiating personal expenditure and public expenditure of public grants.

When it comes to adjusting the price and setting a value for something, those in the art realm limit the government's role.

When dealing with externalities, for society to benefit, and in order to measure policy effectiveness we must find out what price standard is required, and from which 'margin' should support be provided- finding an 'equilibrium point' is very important. Government intervention through economic welfare can be justified by the fact that it can provide the best suited social benefits and social security in times of need.

Examples of economic socialism or planned economies can be seen today, the Korean model being constricted economic growth. We must take into consideration whether or not these government plans- especially those generalized plans drawn up by the central government will be effective in the long term, and whether or not they are being run taking into consideration the uniqueness of the field of arts and culture.

Before pointing out 'operational' problems, issues regarding 'recognition/understanding' must be addressed first, and all facets of society- the art world, professional organizations, senior administration, the house of representatives, regional societies, and the civil society must all come together to sincerely give thought to the scope, role and vision of arts and culture.

Minimizing potential risks within the market is an important concern. At a glance- instead of preparing funds beforehand, immediate and precise relief may be more effective.

On one hand, subsidies can be seen as exchangeable wealth, but on the other it can be a long term investment- hoping for longevity in future markets.

Artwork or performances that has been produced through government support can often become symbolic, and stirs a high level of confidence from audiences- and in this respect its primary marketing is very effective. The reasoning that art has educational effect is relevant in uneconomic terms. However when thinking in economic terms the investment of labor and production costs can be beneficial in the long run.

6

Problems Concerning Education, Awareness and Unresolved Issues

In the text above we have discussed the dance profession's function as an artist in society, and the numerous possibilities valid arguments in favor of public support. "Career and Future of a Dancer" is a study on dancers working in both public and private dance troupes- from an economic perspective.

However a 'dancer' has another social purpose apart from being an active contributing member of society, and that is one of an artist. Nowadays there is much potential for creating new dance archetypes that are not traditional. Therefore before starting out educational programs and dance troupes should widen their scopes to potentially consider numerous alternative plans.

Studies showed that dancers were very satisfied with the nature of their work, working hours, and things they learned through work, but were markedly less satisfied with compensation, welfare and the logistical aspect of their profession. Therefore further revision and complementation of future policies regarding dance troupes should be taken into serious consideration.

The reality for professional dancers is that, in relation to other occupations, they require a career transition quite early on in their lives, and having the necessary preparations before moving is very important. Usually dancers will have career transitions into directly related fields and fields which allow them to apply their set of skills and knowledge.

Instead of further discussing the pessimism and excess supply present in the dancers' market we must actively try to come up with solutions to meet the demands of those dancers in need.

Most importantly, expansion of competition within the art world, as well as the expansion of applications in society will be essential.

한국적인 무용 환경을 고려한 정책 운용 필요

무용평론가 / 한국춤정책연구소 소장
장광열

1

“전문 무용단”이란 용어가 우리나라 매체에 등장하기 시작한 것은 불과 10년 밖에 안된다. “전문무용수”란 용어가 등장한 것은 이후였고, 전문무용수들의 직업전환 등에 관한 내용들이 논의되기 시작한 것은 이 보다도 뒤였다.

“직업무용단”이란 용어가 오래 동안 통용되어 왔지만 직업무용단에 소속되어 있는 무용수들의 경우 “단원”으로 명기했지, “전문무용수”란 용어를 사용하지는 않았다. 2000년대로 접어들면서 독립 안무가들의 활동이 부상하고 이들을 중심으로 완성도 높은 작품들이 만들어지면서 무용계에 “전문 무용단”이란 용어가 등장했다.

또한 이들 전문 무용단의 활동이 활발해지면서 소속 무용수들이 이곳저곳 객원으로 출연하는 횟수가 많아지고, 어느 곳에 소속되지 않으면서 무용수로서 자유롭게 활동하는 프리랜서 무용수들이 하나 둘 늘어나기 시작해서 “전문무용수”란 용어가 전면에 등장했다.

우리나라에서 전문무용수들에 대한 정책이 중요한 이유는 이의 시행이 한국의 무용계가 처한 여건 중 비생산적인 요소들을 해결할 수 있는 방안이 될 수 있기 때문이다. 전문무용수들에 대한 새로운 정책 시행은 단지 예술인들의 복지 차원에서 뿐만 아니라 한국 무용계의 경쟁력을 강화할 수 있는 처방이 될 수 있다.

직업무용단의 비생산적인 노조 운영, 아마츄어리즘에 안주해 있는 동문 무용단을 중심으로 한 소모적인 컴퍼니 운영의 개선방향이 모두 전문무용수들의 지원 정책과 연계되어 있기 때문이다.

전문무용수 지원정책과 관련, 전문무용수의 범위를 어디까지로 설정할 것인가 하는 논의도 선행되어야 할 중요한 사안이다. 한국적인 상황에서 “전문무용수”들이라고 했을 때 그 범위를 결정하는 것은 재단법인 전문무용수지원센터의 향후 사업 개발 및 운용과도 연관이 있다.

전문무용수 대상의 각종 사업 시행 시 10년 이상 일정일 이상을 지속적으로, 전적으로 춤추는 일에 소모하고 있는 무용수나 똑 같은 조건을 충족하지 이제 1년, 2년밖에 안된 무용수의 경우 그 적용범위는 달라져야 하기 때문이다. 이는 1년에 절반 이상을 전문 무용수로서의 활동에 소비하는 무용수나 3분의 1 정도를 소비하는 무용수나 고작 한 달 정도를 소비하는 무용수에게 똑같이 “전문무용수”란 자격을 부여할 것인가 하는 문제와도 연관성이 있다.

매일 출근해 고정적인 급여를 받거나 일주일에 2일 혹은 3일 이상 컴퍼니의 정기적인 연습에 참여하고 있는 직업무용단이나 전문 무용단 소속 무용수들이 아니라, 프리랜서 무용수들의 경우 지원대상의 자격과 범위를 설정하는 것은 지원정책 개발 못지않게 중요한 작업이다.

발제자가 다섯가지로 정리해 제시한 전문무용수 직업전환 정책의 방향은 적절하다고 본다. 특히 무용수들의 여건을 고려한 맞춤형 프로그램의 운용은 아무리 강조해도 지나치지 않다.

그러나 전문무용수들에 대한 지원정책과 관련해 가장 중요한 것은 한국적인 상황을 고려한 정책 개발과 운용이 이루어져야 한다는 것이다. 그리고 그것은 구체적이고 실질적인 정책이어야 한다. 과시형이나 실적위주, 효율성이 떨어지는 정책은 금물이다. 전문무용수들의 직업 전환정책 역시 예외가 아니다.

발제자의 발표대로 1년에 1천명 정도의 대학 졸업생이 배출되고 그 절반 정도가 무용계에 진입한다고 하지만 그들 모두를 전문무용수의 범위에 포함시키는 것은 무리가 따른다. 그들 중에는 공연준비를 위한 연습과 리허설, 공연 활동 등에 지속적으로 참여하는 무용수가 있는가 하면, 무용수가 되기를 희망하는 학생들이나 일반인 대상의 레슨 등에 의존하는 졸업생들의 숫자도 결코 만만치 않기 때문이다.

전문무용수들의 직업 전환에 대한 구체적인 정책 개발 시 외국의 사례 등을 참고할 필요는 있지만 그것을 그대로 모방하기 보다는 우리나라의 실정에 맞는 정책을 개발, 시행해야 한다. 일반인들의 무용예술에 대한 인지도, 무용공연의 유형이나 제작과 유통 체계, 시장 규모, 그리고 무용수들의 경제적인 여건 등을 고려한 프로그램이 개발되어야 한다.

Necessity for Policy Operation Considering Korean Dance Environment

Dance Critic / Chief Researcher, The Dance Policy Research
Institution of Korea
Jang Kwang-ryul

1

In Korea, the term "professional dance troupe" has become more common since it first appeared in the media 10 years ago. After that, the term "professional dancer" appeared and, after a certain time, career-transition issues started being discussed. Although the term "vocational dance company" has been used for a long time, dancers who belonged to vocational dance companies were listed as a "member," but not a "professional dancer". Since 2000, activities of some independent choreographers have come into the spotlight, and their high quality works have coincided with the increasing appearance of the term "professional dance troupe." As activities of these professional troupes gained acclaim and their members frequently presented in other performances as guest performers, number of freelance dancers steadily increased and the term "professional dancer" appeared as a distinct entity.

Successful policies concerning professional dancers can provide solutions and raise the efficiency of unproductive elements in the Korean performing arts community.

Execution of new policies for professional dancers should not stop at focusing on the welfare aspect, but should aim to strengthen and make the Korean performing arts industry more competitive.

Competition is currently weak due to the inefficient management of resources and unproductive labor unions that is apparent within troupes that seem satisfied with working at an amateur level. Hopes of improving this situation lies within the promotion of professional dancer support policies.

When looking at associated support policies for professional dancers, we must set a priority on making a case for where the boundaries are drawn when dealing with these policies- and find out how much of these policies really apply to dancers.

The situation in Korea- the scope of a "professional dancer" is defined and represented well in the DCDC (Dance Career Development Center) which has many policies that help with application of skills in potential business ventures.

Policy states that professional dancers who have spent over 10 years in their career are applicable for policies available to them. But the extent of the policy's application should be differ for professional dancers who have active their whole lives, and dancers who have only been active for the minimum 10 year policy requirement.

This can be exploited further by the fact that whether the dancer spends a month, 3 months, or half the year practising dance- they are all given the same "professional dancer" label and the benefits that come with it.

Solutions for support and qualifications for free lance dancers who do not work full time or have 2-3 regular practice sessions with an occupational or professional dance troupe is vital and must be addressed.

I believe the speaker who came up with, presented and summarized into five key points the career transition of professional dancers policy has put things on the right track. Especially since program caters to the needs and circumstances of dancers, the application of this program cannot be emphasized enough.

However the most important thing to consider when setting up support policies for professional dancers is to take into consideration the Korean environment. The policy must be detailed and realistic.

Policies that are ostentatious, inefficient, or based on merit should be prohibited. Policies concerning career transition of professional dancers should be no exception to this rule. As the speaker had presented, at least 1,000 university graduates from the art disciplines are coming forward ever year, and although around half of these graduates enter the dancing profession, it is difficult to assume that all of these graduates end up dancing professionally.

Although there are graduates who practise and rehearse in preparation for upcoming performances, there are others who are still working towards becoming dancers, and many others still who rely on teaching the general public.

When drawing up our own policies we can use references from other countries with established career transition for professional dancer policies, but we cannot expect to mimic their policies completely, as we have to come up with our own solution to the issue that is relevant to Korea.

We must come up with a program that not only raises awareness about performing arts in the general, but also improve and expand upon the types of dance performances, improve production and distributive systems and cater to the economic circumstances of the dancers.

2

전문무용수 직업전환 지원정책과 관련 우선 무용과 연계된 다른 직종으로의 진출 프로그램 시행을 제안한다. 외국 직업무용단에 소속된 무용수가 무용행정 담당자로 일하는 사례가 무척 많은 데서도 보듯 생소한 직종에 대한 이질감을 덜 수 있기도 하지만, 예술행정이나 공연예술 분야의 전문 인력을 필요로 하는 극장이나 기관이 점점 늘어나고 있기 때문이다.

재교육 프로그램 운용은 발제자가 제안한 대로 (재)전문무용수지원센터에서 직접 시행하는 것도 바람직하지만 직종에 따라 관련 기관에서의 인턴십 제도 등을 활용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 한국문화예술위원회나 한국국제교류재단 등 공공기관, 국립극장이나 국립국악원 등 공연장, 서울세계무용축제나 서울국제공연예술제 등 축제 상설 사무국, 서울문화재단이나 경기문화재단 등 공공재단 등에서 인턴사원으로 근무하도록 주선하거나, 국립무용단이나 국립발레단 등에 무용지도자 과정을 위탁 운영하게 하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

이들은 과정 이수 후 경우에 따라 전국에 설립되어 있는 문예회관이나 문화예술 관련 재단, 기관 등에 무용 전문인력(전문위원 등)으로 취업할 수도 있을 것이다. 발제자의 제안대로 우선은 국공립직업무용단에 소속된 무용수들을 대상으로 먼저 시행하는 것이 효율적일 것이다.

전문무용수들의 지원정책 개발과 관련, (재)전문무용수지원센터의 활동은 중요하다. 이것저것 많은 사업을 계획하기 보다는 전문 무용수들의 피부에 와 닿는 구체적인 아이টে들을 발굴해 심도 있게 논의하고 이를 정책으로 개발해야 할 것이다.

2

I propose that we try to carry forward the career transition support policy program for professional dancers to other occupations that are related to dance.

Dancers who are part of foreign dance troupes often become the people in charge of dance administration, and although these new positions may bring about unfamiliarity- the field of artistic administration and performing arts, especially in theaters and other agencies has shown a growing need for experts like this.

As the presenter suggested, the running of re-education programs would be ideal for the DCDC to directly supervise these programs, but depending on the job, applying an internship system depending on the job is an alternative solution.

Through public entities such as the Arts Council Korea and the Korea Foundation, stages such as the National Theater of Korea and the National Center for Korean Traditional Performing Arts, firmly established festivals such as the Seoul International Dance Festival and the Seoul Performing Arts Festival, public organizations like the Seoul Foundation for Arts and Culture and the Gyeonggi Cultural Foundation- we can try and mediate an intern placement in any of these organizations or consider trying to commission a placement in their dance instructor course through the National Dance Company of Korea and the Korean National Ballet. After taking the necessary steps, depending on the situation they may seek professional employment in established art centers or cultural centers around the country.

Following the speaker's plans priority must be placed in trying to target dancers from both public and private dance troupes.

The development of professional dancers support policies will require the active support of the DCDC, and instead of trying to plan numerous small entities, we must try to integrate support by creating a firm policy so that professional dancers who may have the necessary items readily available at their fingertips.

도전, 그리고 새로운 삶!

Turning Point in Your Life

전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

Examples of Dancers' Career Transition

사례 1

국내 전문무용수 직업전환 사례

Examples of Dancers' Career Transition in Korea

사례 2

영국의 전문무용수 직업전환 사례

Examples of Dancers' Career Transition in U.K.

사례 3

네덜란드의 전문무용수 직업전환 사례

Examples of Dancers' Career Transition in Netherlands

국내 전문무용수 직업전환 사례

1

선우정

전문무용수 경력 : 유니버설 발레단 4년
메트라이프생명 부지점장

전문무용수로 활동 도중 새로운 도전을 해보고 싶다는 생각을 했고 2003년도에 우연한 기회에 금융분야에 뛰어들었다. 미래에셋의 FC(Financial Consultant)로 일하면서 금융분야의 직업에 흥미를 느끼게 되었고 미래에셋의 부지점장을 거쳐 현재 메트라이프 부지점장으로 일하고 있다.

2

이병일

전문무용수 경력 : 현 서울현대무용단 단원 등 20년
(주)탄초 대표이사

전문무용수로 활동 도중 발레바와 댄스플로어가 국내산이 없는 것을 발견하고 제작을 처음 시작하였으나 제품개발의 어려움과 국내 인식부족으로 어려움을 겪었다. 하지만 현재 발레바의 경우 일본과 노르웨이의 무용관계자로부터 제품의 우수성을 인정받아 해외 수출을 추진 중에 있다.

3

나인호

전문무용수 경력 : 유니버설발레단 3년, 서울발레씨어터 8년
과천시시설관리공단 문화사업팀 씨어터 매니저

서울발레씨어터가 과천시민회관으로 이전하기 위해 접촉을 시도하는 과정에서 무용수로서 리모델링과 관련한 조언을 하게 되었고 흥미를 느껴 과천시민회관에서 일하게 되었다. 현재 공연 대관, 공연섭외, 리모델링 등 극장의 전반적인 관리를 맡고 있다.

4

직업전환재교육 프로그램 교육과정 참여 전문무용수

클리닉 강사(무용재활 트레이너) : 고일안, 김태경, 장향민
무대전문스텝인력(무대 조명) 양성과정 : 백호현

Examples of Dancers' Career Transition in Korea

1

Sunwoo Jung

Universal Ballet 4 years
Field Manager, MetLife Korea

While I was working as a professional ballerino, I figured that I might want to challenge a new world. Then I happened to begin a new career in financial field in 2003. As I was working as a financial consultant at Miraeasset, I have found it fascinating. After working as the vice branch manager at Miraeasset, now I am the vice branch manager in MetLife.

2

Lee Byung-il

Seoul Modern Dance Company etc. , 20years
CEO, Tanz Co., Ltd.

As I was working as a professional ballerino, I have found that there was no Korean company manufacturing ballet-bar and dance floor. That's why I started my own business in this field. After getting through a tough period with many difficulties in developing and promoting, the business has been quite successful, so that, our ballet bar is acknowledged as having pretty reliable quality in Japan and Norway, and soon we are about to import our products to the world market.

3

Na In-ho

Universal Ballet 3 years, Seoul Ballet Theater 8 years
Theatre Manager, Culture and Art development department of Gwacheon Citizens Satisfaction

As Seoul Ballet Theater was trying to move into Gwacheon Citizens Satisfaction, I had a chance to provide some advice for them as a professional ballerino. Then I have found it fascinating, and started work here. And now I am in charge of renting theater, organizing performances, remodeling, etc. in Gwacheon Citizens Satisfaction.

4

Professional Dancer Who Participate in retraining programs for career transition Rehabilitation Clinic Instructor

Rehabilitation Clinic Instructor(Dance Rehabilitation Trainer Training Course) : Ko Eil-arn, Kim Tae-kyoung,
Jang Hyang-in

Professional Dance Staff Training Program : Baek Ho-hune

영국의 전문무용수 직업전환 사례

영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장
린다 예이츠

1

재교육을 이수한 전문무용수:

장 마르크 뤼상 버밍햄 로열 발레단

무용경력 : 버밍햄 로열 발레단

재교육 이수 분야 : 무대 디자이너 - 머틀리 극장 디자인 과정

DCD 지원사항 : 부상관련 상담 및 자문, 과정 이수비용, 생활비, 교육 준비금

1998년, 부상으로 무용에서 은퇴를 할 수 밖에 없었던 장 마르크는 처음으로 DCD의 문을 두드렸다. 장 마르크는 애초부터 무대 디자인 분야에 많은 관심을 가지고 있었고, DCD는 그가 유명한 모틀리대학에서 정규 과정을 이수할 수 있도록 지원했다. 그는 졸업 이후 극 예술 분야에서 존경 받는 무대 디자이너로서 지속적으로 일하고 있다. 장 마르크는 로열 발레단, 램버트 댄스 컴퍼니의 발레 무대뿐만 아니라 영국내외 뮤지컬 무대 디자인에서도 활약하고 있다.

토비 노먼 라이트 버밍햄 로열 발레단

무대경력 : 버밍햄 로열 발레단

재교육 이수 분야 : 예술감독 - 클로어 리더십 프로그램

DCD 지원사항 : 상담, 자문, 리더십 기금

버밍햄 로열 발레단에서의 은퇴 이후, 토비는 영국예술위원회에서 일하게 되었으나 만족하지 못했다. DCD는 토비의 힘든 재교육 기간동안 지원을 아끼지 않았고, 2007년에 높은 경쟁률을 자랑하는 저명한 클로어 리더십 프로그램에서 교육을 이수하게 되었다(DCD는 연간 장학금을 무용수 1인에 한해 지원한다). DCD 지원으로 이수한 훈련과정을 통해 큰 발전을 이룬 토비는 현재 예술분야에서 감독직을 구하고 있으며 무용관련 연구보고서를 출판하였다.

마크 웰포드와 스티븐 워스 블룸즈버리 화원

무용경력 : 로열 발레단/버밍햄 로열 발레단

재교육 이수 분야 : 꽃가게 운영자(로열 오페라 하우스 꽃 공급업체) - 원예, 창업기술 과정

DCD 지원사항 : 창업관련 자문, 사업 기술, 사업 설비

무용에서 은퇴한 후 꽃 관련 사업을 시작하고 싶어했던 마크와 스티븐은 DCD에 자문을 구했다. 이들은 공동으로 DCD에 지원을 했고 자문과 창업 시설을 지원 받아 코번트가든에서 첫 가게를 열 게 되었다. 가게는 최근 창립 10주년을 맞이했고, 현재 8명의 정규직 직원이 함께 일하고 있다. 이들의 꽃 가게는 로열 발레단의 무대 장식용 꽃뿐만 아니라 로열 오페라 하우스의 장식 꽃을 공급하는 정식 업체이다.

조세핀 쥬크스

무용경력 : 영국국립 발레단

램버트 댄스 컴퍼니

재교육 이수 분야 : 건축가 - 킹스턴대학교 건축학과, 3년 정규 예술학사 과정

DCD 지원사항 : 상담, 교육 이수비용, 컴퓨터 장비, 생활비

Examples of Dancers' Career Transition in U.K.

Dancers' Career Development,
Executive Director
Linda Yates

1

Dancers who completed their retraining:

Jean-Marc Puissant – Birmingham Royal Ballet

Dancing Career: Birmingham Royal Ballet

Re-trained Career: Stage Designer – Motley Theatre Design Course

Support Received from DCD: Injury counselling & advice, Course Fees, maintenance, equipment

Jean Marc first contacted DCD in 1998 as he had to retire from dancing due to injury. From the very beginning he was strongly interested in Theatre Design and DCD supported him through the full-time course at the highly respected Motley College. Since graduation he has continually worked as a stage designer and become highly regarded in the theatre work. His work includes ballet designs for The Royal Ballet, Rambert but also Musical theatre productions and plays in the UK and internationally.

Toby-Norman Wright – Birmingham Royal Ballet

Dancing Career: Birmingham Royal Ballet

Re-trained Career: Artistic Director – Clore Leadership Programme

Support Received from DCD: Counselling, advice, Leadership funding

After leaving Birmingham Royal Ballet Toby was originally offered a position within the Arts Council England, which he found unsatisfying. DCD supported him during the stressful time of re-orientation and in 2007 Toby was offered a place in the highly acclaimed and competitive Clore Leadership Programme (DCD fund one annual fellowship for dancers). Toby felt highly inspired by the training and support he received and is now seeking a position in Arts Leadership and publishes dance research articles.

Mark Welford & Stephen Wicks – Bloomsbury Flowers

Dancing Career: The Royal Ballet/Birmingham Royal Ballet

Re-trained Career: Flower Shop (ROH Flower Supplier) Owners – Horticulture course, Business Start-Up Equipment

Support Received from DCD: Business Start-Up advice, Business skills, Business equipment

Mark & Stephen sought advice from DCD as they were keen to start their own flower business after completing their dancing careers. They made a joint application and to DCD and received targeted advice and business start-up equipment which allowed them to open their first shop in Covent Garden. The shop recently celebrated its 10th anniversary and now employs 8 full time staff and is a regular supplier of flower decorations for major Royal Opera House events as well as stage flowers for The Royal Ballet.

Josephine Jewkes

Dancing Career: English National Ballet
Rambert Dance Company

Re-trained Career: Architect – Three year full time BA (Hons.) in Architecture at Kingston University

Support Received from DCD: Counselling, Course Fees, Computer equipment, Maintenance

처음 조세핀은 조경을 공부하기 위해 DCD에 지원을 했는데, 교육 이수과정 중 대단한 재능을 보여 건축학 과정으로 전과를 권유 받았다. 그녀는 현재 스웨덴에서 촉망 받는 건축가로 일하고 있다.

2

재교육 중인 전문무용수:

통 쉘스포드

무용경력 : 로열 발레단
독립무용수 및 안무가

재교육 이수 분야 : 문화 관리/출판 - 브리스틀대학교 고전학과 3년 정규 예술학사 과정

DCD 지원사항 : 상담, 자문, 생활비

클레어 토마스

무용경력 : 네덜란드 국립 발레단
네덜란드 국립 발레단

재교육 이수 분야 : 무용 교사 - 로열 무용학교의 전문무용교사 졸업장 취득을 위한 자금지원

DCD 지원사항 : 영국/네덜란드 협력 합의서
상담, 자문, 교육 이수비용, 생활비

조안나 말리

무용경력 : 영국 국립 발레단
로열 발레단

재교육 이수 분야 : 서리대학교, 세인트메리대학, 스포츠 재활학과 3년 정규 이학사 과정

DCD 지원사항 : 부상관련 상담, 다른 무용수와의 정보교류, 생활 장학금

토미 슬리든

무용경력 : 영국 국립 발레단
로열 발레단

재교육 이수 분야 : 서리대학교, 세인트메리대학, 스포츠 재활학과 3년 정규 이학사 과정

DCD 지원사항 : 다른 무용수와 정보교류, 4년 정규과정 동안의 장학금



Jo originally applied to DCD to study Landscape Gardening but was so successful in her studies that she was offered to transfer into the architecture course. She is now working as a highly respected architect in Sweden.

2

Dancers who are currently retraining:

Tom Sapsford

Dancing Career: The Royal Ballet
Independent Dancer & Choreographer
Re-trained Career: Cultural Management/Publishing – Three year full time BA in Classical Studies at Bristol University
Support Received from DCD: Counselling, advice, maintenance

Clair Thomas

Dancing Career: English National Ballet
Dutch National Ballet
Re-trained Career: Dance Teacher – Funding towards undertaking the Professional Dance Teachers Diploma at the Royal Academy of Dance
Support Received from DCD: UK/Dutch Collaboration Agreement
Counselling, Advice, course funding & maintenance

Joanna Maley

Dancing Career: English National Ballet
The Royal Ballet
Re-trained Career: Three year full-time BSc Degree in Sports Rehabilitation at St. Mary's College, University of Surrey
Support Received from DCD: Injury counselling, networking, Maintenance award

Tommi Sliiden

Dancing Career: English National Ballet
The Royal Ballet
Re-trained Career: Three year full-time BSc Degree in Sports Rehabilitation at St. Mary's College, University of Surrey
Support Received from DCD: Networking, repeated awards toward four years of full time study

네덜란드의 전문무용수 직업전환 사례

IOTPD 회장 / 네덜란드 직업전환센터(SOD) 센터장
폴 브루크호스트

1

아무리 환상적인 목수일이라도 제가 무용보다 더 잘 알 수 있는 일은 없을 거예요

무용수들이 다른 무용수의 뽀엠프 슈즈 속에 유리조각까지는 넣어두지 않을지 몰라도 증오와 복수는 나넬트 글루샤크(nanette Glushak)가 이끄는 툴루즈 카피톨 발레단(Ballet de Capitot de Toulouse)에서 일상적인 일이었어요. 그곳은 모든 것이 엉망이었지만 나넬트는 무용단이 무대에서 만큼은 좋은 연기를 펼칠 수 있도록 엄하게 다스렸죠.

네덜란드 국립 발레단(Dutch National Ballet) 출신 전직 무용수 레온 프론크는 1997년부터 2000년까지 자신의 여자친구 마리케 시몬스(Marieke simons)와 떠났던 프랑스 여행에 대해 유머와 재미난 사건을 섞어가며 얘기해 주었다. 그 여행은 엄청난 결과를 가져온 위험천만한 모험이었다.

네덜란드 국립 발레단과의 오랜 인연 끝에 이 사랑스런 커플은 남부 프랑스로 떠났다. 그녀는 주연 배역을 따지 못하는데 대한 실망감으로, 그는 모험심으로 가득 차 있었다. 출발에 앞서 드 폭스그란트(de Volkskrant)지와 인터뷰에서 그들이 당시 네덜란드 국립 발레단의 예술감독 웨인 이글링(Wayne Eagling)에 대해 한 말 때문에 출발이 그리 순탄치 않은 않았다. “네덜란드 국립 발레단에 불만이 있었던 것은 아니에요. 항상 외국에서 일해보고 싶었던 것뿐이에요. 그때가 아니면 평생 할 수 없는 일이라 생각했고, 외국에서 무용수로서 일자리를 구하는 것은 비교적 쉬운 일이니까요. 19살에 스카피노 무용학교(Scapino Dance Academy)를 졸업하고 네덜란드 국립 발레단에서 수년간 일했어요. 예술감독 루디 반 단찌그(Rudy van Dantzig)는 제가 여러 가지 배역으로 연기할 수 있도록 배려해주었죠. 저는 단지 코리페였지만 ‘로미오와 줄리엣(Romeo and Juliet, 1995)’에서 로미오를 연기하기도 했어요.

같은 해에 레온 프론크는 전설적인 무용수 커플인 한 에벨라아르(Han Ebbelaar)와 알렉산드라 라디우스(Alexandra Radius)가 그들의 무용 경력 20주년을 기념하며 설립한 무용기금(Dansersfonds) '79로부터 상을 수상하기도 했다. 2년 후 레온 프론크와 그의 여자친구는 위험을 감수한 모험을 시작했다. 그들은 암스테르담에서는 거부당했지만 솔로이스트로 연기하는 조건으로 툴루즈 카피톨 발레단과 계약을 체결했다. “우리가 다른 동료 프랑스 무용수들에게 위협적으로 여겨졌나 봐요. 감독과 친구라는 점을 그들이 싫어했어요. 그리고 발레단에는 무용수들과 임원진 간에 일이 불가능할 정도로 높은 긴장감이 흐르고 있었어요.

결국에 이 커플은 툴루즈 카피톨 발레단에서 버텨내지 못했다. 결정적인 사건은 ‘잠자는 숲속의 미녀(The Sleeping Beauty)’를 연기할 때였다. 그들은 네덜란드 국립 발레단 시절에 ‘잠자는 숲속의 미녀’를 자주 연기했기 때문에 누구보다 그 작품에 대해 잘 알았다. 그리고는 작품의 내용을 놓고 감히 충돌을 일으킨 것이었다. “우리는 사무실에 불려가서 무용수는 자신의 생각을 표출할 수 없다는 경고를 받았어요. 그 무용단은 너무 강압적이었고 우리는 떠나기로 결정했어요. 그리고 루디 반 단찌그를 통해 마르세유 국립 발레단(Ballet National de Marseille)과 연결이 되었어요. 마리케는 ‘로미오와 줄리엣’에서 줄리엣 역을 연기해 달라는 요청을 받았지요. 그녀는 우리가 여름 휴가를 즐기고 있던 중 공연 4일 전에 마리클로드 피에트라갈라(Marie-Claude Pietragalla)를 대신해 연기해 달라는 갑작스러운 통보를 받았어요. 그리고 솔리스트로 계약하자는 제의를 받았어요. 당장은 제가 일할 곳이 없었지만 후에 일할 곳이 생겼어요. 툴루즈 인근 가우안에 있는 아름다운 시골집을 떠나는 것은 쉬운 일이 아니었어요. 그들은 해변과 발레 스튜디오 사이에 있는 아름다운 마르세유로 이사를 했다. 하지만 더욱 힘든 나날들이 그들을 기다리고 있었다. 레온 프론크에 따르면 마르세유 국립 발레단에 스탈린 정권이 남아 있는 듯했다고 한다. 그리고 임원진은 무용수들에게 해고를 무기로 협박했다. 납득할 수 없는 일이었다.

마리케의 어머니가 백혈병 진단을 받고, 좋은 안무가와 작업할 수 있는 기회가 적어지자 그들은 암스테르담으로 다시 돌아오기로 한다. SOD의 역할 또한 그들이 돌아오게 된 중요한 동기가 되었다. 레온 프론크는 몇 년간 허리와 무릎 부상으로 고생을 했고, 무대에서도 힘겨워 했다.

Examples of Dancers' Career Transition in Netherlands ①

President, IOTPD / Executive Director, SOD
Paul Bronkhorst

1

I'll always know more about dancing than about the fantastic carpentry profession

"The dancers weren't quite putting glass in each other's pointe shoes, but hatred and malice were the order of the day at the Ballet du Capitole de Toulouse, directed by Nanette Glushak. It was a bit of a hotchpotch there, but Nanette ruled with a rod of iron, which made the company produce some good performances in the end".

With a sense of humour and lots of juicy details, Léon Pronk, ex-dancer from the Dutch National Ballet, talks about his excursion to France from 1997 to 2000 with Marieke Simons, his partner on and off stage. It was a risky venture with big consequences.

After a long association with the Dutch National Ballet, the loving couple left for the south of France – she from disappointment about not getting main roles and he from a sense of adventure. An interview for *De Volkskrant* on their departure, in which Wayne Eagling, artistic director of the Dutch National Ballet at the time, did not come off very well, made the departure rather bitter. "I wasn't unhappy at the Dutch National Ballet, but I'd always wanted to work abroad. It was now or never and it's pretty easy to find work as a dancer. I'd danced for years with the Dutch National Ballet, coming there from the Scapino Dance Academy as a nineteen-year-old. Artistic director Rudi van Dantzig liked to cast me for things, the highlight being the role of Romeo in *Romeo and Juliet* (1995), which I danced when I was still a coryphée".

In the same year, Léon Pronk won the Incentive Award from the Dansersfonds '79, the foundation set up by the legendary dance couple Han Ebbelaar and Alexandra Radius on the 20th anniversary of their dancing career. Two years later, Léon Pronk and his girlfriend dared to take the plunge. They got a contract with the Ballet du Capitole de Toulouse, where they were soon dancing the soloist roles that had evaded them in Amsterdam. "We were regarded as a threat by our French colleagues. We were friends with the director and people didn't like that. There was a lot of agitation between the dancers and the management, which created an impossible working atmosphere".

In the end, it didn't work out for the Dutch couple at the Ballet du Capitole de Toulouse. The straw that broke the camel's back was *The Sleeping Beauty*. Léon Pronk and Marieke Simons dared to interfere with the content of the production, which they knew like the back of their hand from performing it so often with the Dutch National Ballet. "We were summoned to the office for the announcement that we were not supposed to make our ideas known. There was a steely atmosphere and we resolved to move on. We had contacts with the Ballet National de Marseille through Rudi van Dantzig and Marieke was asked to dance the role of Juliet in *Romeo and Juliet*. In the end, she had to replace Marie-Claude Pietragalla at only four days notice while we were on our summer holidays! It was followed by the offer of a soloist contract. There was no place for me immediately, but later on there was. It was very difficult leaving our beautiful farmhouse in Gaujan, near Toulouse". They went to live in Marseille, in a wonderful place between the beach and the ballet studio. But there were more turbulent times ahead. According to Léon Pronk, there is a Stalinist regime at the Ballet National de Marseille, and the management regularly threatened the dancers with dismissal. This, too, turned out to be an untenable situation.

Marieke's mother was diagnosed with leukaemia, and the lack of work with really good choreographers in a professional organisation brought Amsterdam back in the picture. The prospect of the Omscholingsregeling was also an important motive. Léon Pronk had had trouble with his back and knees for years and often felt terrible on stage. "More than once, I only managed to get through a performance by taking the painkiller

2

“날이 갈수록 진통제를 먹어야만 공연을 마칠 수 있는 상황에 이르렀어요. 때로는 무대 위에서 공연을 하다가 무대에 서지 말았어야 했다는 생각이 들만큼 고통스러운 때도 있었죠. 무용을 그만두는 것은 피할 수 없는 일이 되었어요.”

네덜란드에 돌아오자 아직까지는 무용을 그만둘 이유가 없는 듯했다. 2001년에 웨인 이글링이 두 팔 벌려 이 커플을 환영했고 1997년에 이 커플이 했던 인터뷰에 대해서는 완전히 잊은 듯 보였다. 시간이 흐르고 불만에 가득찬 무용수들이 무용단을 점점 떠나기 시작하자 곤란해진 감독은 되돌아온 커플을 무용단에 다시 맞으려 한 것이다. 마리케 시몬스는 그녀가 바라던 세컨드 솔리스트로 계약을 맺고, 레온 프론크는 그랑 쉬제로 승진하였다. 그는 2003년 딸 엠마가 태어날 때까지 무용을 계속했다. 그리고 그는 마리케 시몬스가 솔리스트로 활동하도록 무용을 쉬고 딸을 돌보았다.

하지만 암스테르담에 돌아오자 그들은 가우안에 있는 시골집이 너무 그리웠다. 그리고 나중에는 꼭 그곳에서 살겠다는 꿈을 꾸게 되었다. 프랑스에 머물 때 레온 프론크는 자신이 손재주가 많다는 것을 발견하고 목수일에 재미를 붙였었다. 그는 SOD의 도움으로 ROC에서 목수 과정을 이수할 수 있었고 지금은 자격증을 겸비한 전문 목수가 되었다. “아무리 환상적인 목수일이라도 제가 무용보다 더 잘 알 수 있는 일은 없을 거예요. 전 이미 직업도 있어요. 9월에 가우안 인근에 있는 건축 회사에서 일을 시작할 거예요. 마리케, 엠마(Emma), 막내 루이스(Louis), 저는 가우안의 시골집으로 돌아갈 거예요. SOD의 도움으로 마리케는 프랑스 오슈에 있는 발레학교에서 고전발레 수업을 맡게 되었어요. 한과 알렉산드라가 술 한잔 하러 집에 들르면 우리가 나눌 수많은 발레 이야기를 들으며 우리 아이들도 자라나겠죠.”

2

Advil and sometimes I thought while I was on stage that I shouldn't have done it. Stopping dancing was inevitable".

But back in Holland, there was no question of stopping just yet. In 2001, Wayne Eagling welcomed the couple back with open arms and the couple's fractious interview on their departure in 1997 appeared to have been forgotten. Around the turn of the century, more dissatisfied dancers had left the company, and the troubled director seized the opportunity of the emigrants' return to his company. Marieke Simons got her coveted contract as a second soloist and Léon Pronk was promoted to grand sujet. He kept going until 2003, when their first daughter Emma was born, and then he took time off to care for her full-time, while Marieke Simons went back to enjoy her soloist roles.

However, once back in Amsterdam, they really missed their French farmhouse in the hamlet of Gaujan and they dreamed of a future there. In France, Léon Pronk had developed into a real handyman and had discovered that he enjoyed carpentry a lot. He was able to do a carpentry course at the ROC and with the help of the Omscholingsregeling voor Dansers, he is now qualified in the profession. "I reckon I'll always know more about dancing than carpentry, yet I think it's a fantastic profession. And I have a job already. In September, I can start with a building firm in the neighbourhood of Gaujan. We – Marieke, Emma, our youngest son Louis and I – are going back to the farmhouse in Gaujan. With the help of the Omscholingsregeling voor Dansers, Marieke will take over the classical part of the ballet school in Auch. The children will grow up there and will get to hear plenty of ballet stories when Han and Lex come over for a drink".

네덜란드의 전문무용수 직업전환 사례

IOTPD 회장 / 네덜란드 직업전환센터(SOD) 센터장
폴 브롱크호스트

1

이제 시각예술에서 예전에 무용에서 느꼈던 열정을 다시 느낀다.

마를로에스 반 돔멜르는 1988년 포크로리스티치 댄스 시어터(Folkloristisch Danstheater, 현재 '인터내셔널 댄스 시어터'라 칭함)에서 권고 사직을 한 뒤, 의지할 곳 없는 자신을 통제하기가 얼마나 어려웠는지를 이제 거침없이 말한다. 이번 인터뷰가 있었던 암스테르담 카페에서 그녀는 놀라울 정도로 침착하고 편안하게 의자에 앉아 있었다. 18년이라는 세월이 흐르고 그녀는 자신의 신체와 정신간의 균형을 확실히 찾은 듯 하다. 보건문화부 장관 엘코 브링크맨(Elco Brinkman)의 인원삭감 계획은 마를로에스 반 돔멜르에게 커다란 충격을 가했다. 1988년에서 1992년 사이에 장관이 실시했던 예술계획의 희생자 중 하나가 포크로리스티치 댄스 시어터였다. 1987년에 무용단은 이미 계획된 정부의 조치에 도움을 청하며 매달렸는데, 그 결과 무용단의 통합이 결정되었다. 네덜란드 예술 위원회의 조언에 따라 일부 인원 삭감이 이루어지면서 무용단 모든 부서의 잉여인원을 처리해야 했다. 마를로에스 반 돔멜르도 그 중 하나였다.

“나이트 무용수는 언제나 재훈련에 대해 생각하고 있어요. 하지만 저는 항상 무용을 그만두어야 할 때를 제 스스로 결정할 수 있을 거라고 생각해왔죠. 인원삭감 소식이 발표되고 나서도 저는 제 앞에 다가올 암울한 미래를 예상하지 못했어요. 저는 여전히 젊고 몇 년간 더 무용을 할 수 있다고 느끼고 있었던 반면 무용단의 임원진은 제가 너무 나이 들었다고 생각했어요. 무용단에서의 9년이라는 시간을 하루같이 즐기며 일했건만, 하루아침에 늙은이 취급을 받고 옆으로 밀려나야 한다는 사실이 정말 고통스러웠죠.”

마를로에스 반 돔멜르에게는 미래를 준비할 6개월의 시간이 주어졌다. 해고 소식을 접한 즉시 그녀는 당시 아직 걸음마 단계에 있던 SOD에 연락을 취했다. 직업 상담가 폴 브롱크호스트(Paul Bronkhorst)가 “지금 나는 무엇인가?”라는 질문에 대한 답변에서부터 모든 실질적인 문제들에 있어서 그녀를 도와 주었다.

“무용에 대한 제 열정 이외에 저는 예술역사에도 관심이 있었어요. 하지만 대학과정은 당장 제가 시작하기에는 무리인 것 같았죠. 몇 년간 언제나 몸은 바쁜 생활이었지만 제 지적능력은 덜 개발했던 것이 사실이에요. 무용을 하는 동안 우물 안 개구리같이 보냈다는 말이 아니라 제 삶은 신체활동과 신체적인 표현으로만 가득했다는 말이에요.”

어릴 때부터 그녀가 무용수가 될 것이라는 사실은 이미 정해진 것이었다. 그녀는 활동적이고 재능 있는 축복 받은 아이였다. 로테르담 무용학교(Rotterdam Dance Academy)에서 그녀는 자신을 현대무용의 세계로 이끌어준 루카스 호빙(Lucas Hoving)의 수업을 들었다. 훈련을 마치자 그녀는 네덜란드에 남고 싶었고 포크로리스티치 댄스 시어터와 연결이 되었다. 그것은 신중한 선택이었다기보다는 운명의 장난 같은 일이었다. 하지만 그녀의 두 번째 직업에 관해서는 그런 일이 일어나지 않았다. 그녀는 박물관학을 전공하기 위해 레이텐에 있는 레인와르츠 아카데미(Reinwardt Academy)에 입학하기로 결정했다. 그 결정을 내리는 데 시간이 충분치 않았다. 보조금 삭감으로 그녀가 포크로리스티치 댄스 시어터를 떠나야 한다는 사실을 알게 되었을 때는 레인와르츠 아카데미의 입학지원기간이 이미 끝난 후였기 때문이다. 하지만 폴 브롱크호스트의 도움과 인내로 그녀는 학교의 문을 두드릴 수 있었고, 실업급여와 SOD의 학비 지원 덕분에 공부를 시작할 수 있었다. “처음에는 수업 내내 가만히 앉아 있는 게 힘들었어요. 제 몸을 어찌해야 할지 모르겠더군요. 저는 2년간 노력하고 본 델파크(Vondelpark)를 뛰고 또 뛰면서 매주 2번 고전무용 수업을 들었어요. 신체적인 집중력 이외에도 저는 여행이 너무 그리웠어요. 무용을 할 때는 매주 3, 4 번씩 버스를 타고 본소호턴, 루르몬트, 미들버그를 방문해서 공연을 했고, 해외에서도 정기적으로 공연을 했었어요. 이를 만회하기 위해 저는 공부를 하면서 마틴에어(Martinair) 승무원으로 잠깐씩 일을 했어요. 비록 몸은 힘들었지만 다시 여행을 할 수 있다는 사실이 너무 기뻐요. 하지만 가장 중요한 것은 끊임없이 움직이는 제 자신을 조절할 수 있게 된 것이었어요.”

Examples of Dancers' Career Transition in Netherlands ②

President, IOTPD / Executive Director, SOD
Paul Bronkhorst

1

Visual art is now just as great a passion as dance once was

Fluently, Marloes van Dommele tells how after her forced resignation from the Internationaal Folkloristisch Danstheater (now Internationaal Danstheater) in 1988 she found it difficult to keep her restless body under control. In the Amsterdam café where this interview took place, the ex-dancer remained remarkably calm and relaxed in her seat. Eighteen years on, she has clearly managed to find a balance between her physical and intellectual exertions.

The cutbacks by Elco Brinkman, the former Minister of Welfare, Health and Cultural Affairs (1982–1989), came as a great blow to Marloes van Dommele. One of the minister's victims in the 1988–1992 Arts Plan was the Internationaal Folkloristisch Danstheater. Already in 1987, the company had responded to the planned measures with a cry for help, as it would have meant the 'liquidation' of the group. Following advice from the Dutch Arts Council, the cutbacks were a little less drastic, but nevertheless people had to be made redundant at all levels of the dance company. And the 29-year-old Marloes van Dommele was one of them.

"The idea of retraining was permanently at the back of the older dancers' minds, but I had always imagined I would be able to decide for myself when to stop. Despite the announced cutbacks, I didn't sense the dismissal coming. The management thought I was too old, while I still felt young enough and had wanted to keep dancing for a few more years. I had danced for nine enjoyable years with the company and it was very painful suddenly to be seen as an 'oldie' and pushed aside".

Marloes van Dommele had six months to prepare for her future. Immediately after receiving the bad news, she contacted the Omscholingsregeling voor Dansers, which was still in its pioneer phase. Careers advisor Paul Bronkhorst helped her with all sorts of practical problems, starting with the answer to the question of 'what now?'

Marloes van Dommele: "Besides my passion for dance, I was also fascinated by art history. But a university course in that direction seemed too big a step to take. For years, I had been predominantly physically occupied, which meant that my intellectual capacities had been less developed. Not that I had been blinkered during my dancing career, but those years of my life had been dominated and formed by the physical and by physical expression".

Early on, it was already settled that Marloes van Dommele would be a dancer when she grew up. She was an active child and blessed with talent. At the Rotterdam Dance Academy, she had classes from Lucas Hoving, who brought her into contact with modern dance. After her training, she wanted to stay in Holland and got a contract with the Internationaal Folkloristisch Danstheater. It was more of a twist of fate than a conscious choice, but this was not the case with her second career. After careful consideration, she decided to go the Reinwardt Academy in Leiden, to do a higher education course in museology. She had to take the decision extremely quickly. When she found out that she had to leave the Internationaal Folkloristisch Danstheater due to the subsidy cuts, the application period for the Reinwardt Academy was already closed. But thanks to the 'helpful and patient' Paul Bronkhorst, she did get her toe in the door and was able to start there while on unemployment benefit and with her study costs refunded by the Omscholingsregeling voor Dansers.

"At the beginning, I had a lot of trouble sitting still during the lessons. I didn't know what to do with my body. I detrained intensively for two years, running round and round the Vondelpark and taking classical classes twice a week. But besides the physical concentration, I also missed the travelling. When I was dancing, I went in the bus three or four times a week to places like Winschoten, Roermond and Middelburg and we performed regularly abroad. To compensate, I took a part-time job as a Martinair stewardess during my studies. It was great to travel again, even though it was physically exhausting. But most importantly, I had managed to quell that restlessness".

2

그녀가 자신의 학년에서 가장 나이 많은 학생인 점은 전혀 문제가 되지 않았다. 18살의 급우들처럼 그녀도 공부하는 법을 다시 배워야 했다. 그녀는 무리 없이 해냈고 졸업하기도 전에 직장을 구했다. 그녀는 네덜란드은행 예술위원회에서 시간제 비서로서 박물관학 관련 경력을 쌓아갔다. 그리고 레이덴에 있는 미술관인 스테델릭 뮤지엄 드 라켄할(Stedelijk Museum De Lakenhal)을 대상으로 졸업 프로젝트를 했다. 프로젝트가 완성되었을 때 그녀는 미술관에서 바로 일을 시작할 수 있게 되었다. 프로젝트를 진행하는 동안 그녀는 로테르담 소재 미술관인 뮤지엄 보이스 반 뷔닝엔(Museum Boijmans Van Beuningen)에서 예술교육과 시각 문학에 관한 국제 심포지엄도 조직하였다. 1996년에는 스테델릭 뮤지엄 드 라켄할에서 교육 및 방문객 서비스 담당 업무를 잠시 맡았으나, 원 담당자가 다시 돌아오지 않는 바람에 마를로에스 반 돔멜르는 여전히 그 자리에서 근무하고 있다. 직업 이외에도 그녀는 1998년부터 암스테르담의 비르제 대학교(Vrije Universiteit)에서 예술 역사 과정을 공부하고 있다.

“예술 역사는 여러 분야를 아우르지요. 저는 시각예술과 다른 예술분야가 만나는 이 학문 분야가 너무 좋아요. 예를 들면 안무가 머스 커닝엄(Merce Cunningham), 작곡가 존 케이지(John Cage), 예술가 로버트 라우센버그(Robert Rauschenberg)가 50년대에 함께한 프로젝트나 안무가 크리스티나 드 카텔(Christina de Chatel)과 반 고흐 박물관의 시각예술가 마리나 아브라모비치(Marina Abramovic)가 2005년에 화가 에곤 실레(Egon Schiele)의 작품에 기초해 만들어진 작품은 제게 커다란 영향을 미쳤어요. 현대예술의 끝없는 상상력은 제 호기심을 계속해서 자극시키기에 충분해요.” 그녀의 미래 계획에 대해 묻는 질문에 마를로에스 반 돔멜르는 길은 명확하지만 아직 자신의 전문분야에 대해서는 불확실하다고 대답한다. 그녀는 현대예술 미술관이 갖는 기능과 주위 환경 및 지역사회와의 관계뿐만 아니라 예술 분야간의 신선한 접목에도 많은 관심을 가지고 있다. 렘브란트의 해(the Rembrandt Year)와 관련된 박물관에서의 과외 업무로 그녀는 공부를 잠시 미루어야 한다.

무용을 했던 과거와 갑작스러운 해고에 따른 고통, 분노를 회상하며 그녀는 지금 말한다. 해고는 고통을 가장한 축복이었노라고. “제 인생의 새로운 방향을 너무나도 갑작스럽게 찾아야 했기 때문에 저는 완벽한 유턴을 할 수 있었고 모든 것을 버리고 새롭게 시작할 수 있었어요. 그리고 제가 가진 분노를 이겨냈죠. 이제 저는 시각예술에서 예전에 무용에서 느꼈던 열정을 다시 느껴요. 그리고 실수를 무릅쓰고 이루어낸 많은 활동과 지적인 도전을 통해 평정을 되찾을 수 있었어요.”

2

It didn't bother Marloes van Dommele that she was the oldest student in her year. Like her eighteen-year-old fellow students, she also had to learn how to study. She managed this without much trouble and landed a job even before she graduated. She began her museological career as a part-time secretary with the art commission of De Nederlandsche Bank. She wrote her graduation project for the Stedelijk Museum De Lakenhal in Leiden, and when it was completed, she was able to start working for the museum straight away on a project basis. Between projects, she organised an international symposium about art education and visual literacy for the Museum Boijmans Van Beuningen in Rotterdam. In 1996, she replaced the education and visitors' services assistant at the Stedelijk Museum De Lakenhal. He had taken a year's sabbatical but never came back, and Marloes van Dommele is still there. Alongside her work, she has been following the coveted course in art history at the Vrije Universiteit in Amsterdam, since 1998.

"Art history always provides a sound basis. I like the areas of overlap between visual art and other art forms. For example, the projects by choreographer Merce Cunningham, composer John Cage and artist Robert Rauschenberg in the fifties and, more recently, the piece created by choreographer Krisztina de Châtel and visual artist Marina Abramovic' in the Van Gogh Museum, in 2005, based on the work of the painter Egon Schiele, which made a huge impression on me. The wealth of ideas in contemporary art continues to arouse my curiosity". When asked about her further ambitions, Marloes van Dommele answers that the direction is clear but she is still uncertain about her specialisation. She is interested in unexpected combinations of art disciplines, as well as the modern art museum as an institution and its function and relation to its surroundings and the community. The museum's current extra activities in connection with the Rembrandt Year mean that her studies are on the back burner for a while.

Looking back on her dance past and the pain and anger surrounding her sudden dismissal, she says now that the dismissal was a blessing in disguise. "Because I had to find a new direction in life so suddenly and unexpectedly, I made a complete U-turn and started afresh with total abandon. I channelled my rage. Visual art is now just as great a passion as dance once was. And through the combination of lots of movement and intellectual challenges, and by trial and error, I have found a new equilibrium".

도전, 그리고 새로운 삶!

Turning Point in Your Life

전문무용수 직업전환 지원정책의 현재와 미래

Profile

1 프로필

발제자

장인주 | Linda Yates | 황준욱 | 박영정

토론자

서양범 | Paul Bronkhorst | 김세준 | 장광열

2 센터 및 사업소개

발제1 전문무용수 실태와 직업전환

장인주

무용이론가 / (재)전문무용수지원센터 이사
이화여자대학교 무용과 학사
파리4대학(소르본느 대학) 무용 석사
파리1대학(팡테옹 소르본느) 예술 및 예술 과학과 무용미학전공 박사

1993~1994 프랑스 리스 에 당스리 바로크 무용단 단원
1994. 2.~1999. 6. : 월간 객석 파리 통신원
2000~2002 : 수원대학교 무용과 겸임교수(무용이론)

발제3 영국의 전문무용수 직업전환 지원정책

Linda Yates

영국 전문무용수지원센터(DCD) 센터장
소르본 대학 졸업
Council for Dance Education and Training(CDET) 디렉터

발제3 직업인으로서 무용수의 일과 미래

황준욱

한국노동연구원 연구위원
프랑스 파리 10 대학 박사과정 경제학박사
프랑스 파리 10 대학 박사준비과정 경제학 DEA
서울대학교 대학원 국제경제학과 경제학석사
서울대학교 국제경제학과 경제학학사

1999~2002 기획예산처 정부개혁실
1994~1999 프랑스 IDHE 연구원

발제4 전문무용수 직업전환 지원정책의 방향과 과제

박영정

한국문화관광연구원 예술정책팀장
건국대학교 대학원 문학박사
한국문학(드라마) 전공

토론1

서양범

서울예술대학교 교수 / (재)전문무용수지원센터 이사
서울예술대학 연극과 및 미국 Maryland 대학(Film/Video)
미국 시카고예술대 대학원 석사(MFA/비디오아트)

전 유니버설 발레단 단원

토론2

Paul Bronkhorst

IOTPD 회장 / 네덜란드 전문무용수지원센터(SOD) 센터장
현 국제 직업무용수 직업전환 연합기구(IOTPD) 회장
현 네덜란드 무용수 재교육 프로그램 상임이사
문화예술인 조기 은퇴 기금 이사

토론3

김세준

숙명여자대학교 교수
플로리다 주립대학교 예술경영학 박사
플로리다 주립대학교 예술경영학 석사
뉴욕대학교 인문대학원 뮤지엄 스터디
미네소타 대학교 미술사학 학사
2007~현재 한국문화예술위원회 예술의 사회적역활확대위원회 위원
2008~현재 서울시 공공미술위원회 위원
2006~현재 한국예술경영학회 상임이사(편집위원회)
2004 국무조정실 정책평가위원회(문화관광부) 전문위원

토론4

장광열

무용평론가 / 한국춤정책연구소 소장
전, 월간 객석 편집부장
(재)서울예술단 이사
현 한국춤정책연구소장
국제공연예술프로젝트 대표
문화관광부정책평가위원
한국국제교류재단 자문위원
문화예술경영학회 이사

사회자

이흥재

현 명지대학교 문화예술대학원 겸임교수
현 전주정보영상진흥원장
전 한국문화정보센터 소장
전 문화관광정책연구원 연구실장 · 사무처장

(재)전문무용수지원센터 이사장

윤성주

주 댄스 컴퍼니 예술감독
국립무용단 명예위원
한국무용과학회 이사
중요무형문화재 제1호 종묘제례 '일무' 이수자
중요무형문화재 제 97호 '살풀이' 이수자

1979 이화여대 졸업
1992 이화여대 대학원 졸업
2003 세종대 대학원 박사 수료
1979-1994 국립무용단 주역무용수
1994-2001 국립국악고등학교 교사

● 직업전환재교육

1 목적

조기 은퇴 무용수에게 무용관련분야 교육을 받고 취업하도록 직업전환 재교육을 지원하여 재취업을 촉진함

2 교육비 지원

○ 지원대상

- 국·공립 또는 민간단체 소속 무용수로 활동한 자
- 독립무용수(프리랜서)로 지난 1년간 2개 작품에 5회 이상 공연활동 했던 자

○ 교육기관

- 총 14개 기관 57개 프로그램의 위탁교육(표 참조)

○ 지원기준 및 혜택

경 령	5년 이하	5년 이상
지 원	교육비의 80%	교육비의 100%
비 고	지정교육기관에 선 등록 후 센터에서 교육비 지원	

3 교육 프로그램

○ 무용전문스텝인력양성

교육기관	과정		기간	수강료	접수기간	개강
아르코공연예술아카데미 (한국문화예술위원회) www.edu.arko.or.kr	무대미술		2년	147만원	2009. 1. (미정)	3월 초
	무대조명					
	무대음향					
	무대의상			126만원		
	연기 · 춤					
	극작 · 비평					
	연출 · 안무					
서울아트스쿨(총무아트홀) www.ssopa.kr	공연기획		6개월	198만원		7, 10월
	공연홍보		13주	55만원		9월
	문화마케팅		3개월	77만원		8월
	뮤지컬아카데미		3개월	55만원		매 월 10일
MBC아카데미 www.mbcac.com	방송학부	PD	6개월	340만원	2008. 11. 5. (수) ~ 12. 18. (목) 23시 50분	2009. 1. 7(수) 과정별 개강
		방송카메라				
		방송기술				
		구성작가(교양)				
		구성작가(예능)				
		드라마작가				
		드라마작가(심화)	6개월	95만원		
		드라마작가(연구)		65만원		
		영상번역(영어)작가		145만원		
		아나운서(종합)		270만원		
		아나운서공채대비특별과정	3개월	155만원		
		아나운서(저녁)		145만원		
		성우	6개월	180만원		
		성우(심화)		95만원		

교육기관	과정		기간	수강료	접수기간	개강
MBC아카데미 www.mbcac.com	방송학부	방송리포터	3개월	120만원		
		쇼핑호스트		180만원		
		방송사공채대비(필기)		80만원		
	문화연출 학부	영화홍보마케팅	6개월	265만원	2008. 11. 5. (수)~ 12. 18. (목) 밤 11시 50분	2009. 1. 7(수) 과정별 개강
		공연(콘서트)기획				
		영화프로듀서				
		이벤트PD				
		광고기획				
		스포츠마케팅				
		뮤지컬작가				
SBS방송아카데미 www.sbsacademy.co.kr	PD		6개월	300만원	2008년 1월 초 1(미정)	2009년 1월
	TV영상제작					
	방송기술					
	구성작가					
	드라마작가 기초반			120만원		
	드라마작가 창작반		240만원			
	영상 번역 더빙 연출 (영어)					
	일본어영상번역					
	디지털 영상편집 레귤러 과정		3개월	165만원		
	디지털 영상편집 어드밴스 과정					
	멀티미디어사운드&뮤직		6개월	360만원		
소인경 아트폼	무대분장(무용공연)		6개월	180만원	수시	수시

○ Body Capability

교육기관	과정	기간	수강료	접수기간	개강
남뮤지컬 아카데미 www.nammusical.co.kr	전문배우반	6개월	432만원 (72만원/월)	2008. 11월 말	2009. 1.
	단과반	-	10~15만원	매월 접수	수시
	오후 종합반		32~35만원		
케어 필라테스 www.carepilates.co.kr	매트과정-STOTT국제 자격증 발급	3개월	230만원	수시접수	1월, 7월 개강
(사)대한밸리댄스협회 www.koreabelly.com	밸리댄스(전문가 과정)	4개월	390만원		매월 초
(사)한국 에어로빅스 건강과학 협회 www.aerobics.or.kr	GX프로그램	6개월	200만원		씩수 달 첫째주 토요일 개강
	댄스스포츠(STD국제자격증과정)	6개월	250만원 (국내:150만원)		홀수 달 첫째주 토요일 개강
(재)전문무용수 지원센터 (댄스시어터 온)	강사과정 (초급과정)	72시간	무료 (센터 지원)		

○ 클리닉강사 양성

교육기관	과정	기간	수강료	개강
강서 솔 병원 www.sol-hospital.co.kr	무용트레이닝전문가	8개월 (이론 2개월, 실습 6개월)	90만원	9월27일
한마음 스포츠 클리닉 www.hanmaumsportsclinic.co.kr	무용트레이닝 전문가	6개월	60만원	9월
마르페 스포메디 www.marpeh.com	무용트레이닝 전문가	4개월 (기본과정, 심화과정)	60만원	8월

● 상해진료지원

1 목적

무용 활동 중 상해를 당한 전문무용수 진료 지원

2 상해 진료비 할인

○ 협약기관

– 한마음스포츠 클리닉, 강서 솔 병원, 마르페 스포메디, 하늘 스포츠 의학 클리닉 등 4곳(추가 확대 예정)

○ 할인혜택

– 총 진료비의 20% 할인(의료기관에 따라 세부내역에 변동 있음)

3 상해 진료비 지원

○ 지원 대상 (전문무용수 자격기준)

- 국공립 단체 소속 무용수 및 무용 전문단체 소속 무용수
- 독립무용수(프리랜서)로 지난 1년간 2개 이상 작품에 5회 이상 공연에 참여 한 무용수

○ 지원 범위

- 국민건강보험 요양급여 기준에 정하지 않은 진료항목(비급여 대상)
- 이송, 간병 및 간호, 상급병실료 차액은 지원 범위에서 제외

○ 지원 기준

경 력	3년 이하	3년~5년	5년~10년	10년 이상
연간 한도액	500,000원	650,000원	800,000원	1,000,000원
지 원	매 회당 비급여 진료비의 20% 지원	매 회당 비급여 진료비의 30%지원	매 회당 비급여 진료비의 40% 지원	매 회당 비급여 진료비의 50% 지원
비 고	수술 시 별도 추가 지원			

... { 여러분의 작은 손길이 춤으로 아름다운 세상을 만듭니다

후원방법 및 혜택

후원금 입금계좌 :
하나은행 162-910008-44304 (예금주:재단법인전문무용수지원센터)

1. (재)전문무용수지원센터와협력하는 무용단체의 공연시 초대권 제공
2. 한마음축제에 특별 초청
3. 후원금에 대한 소득공제

지정기부(후원)금 면세근거

구분	면 세 근 거	면 세 범 위
단체기부금	정부(문화관광부)로부터 허가받은 전문 예술단체 (법인세법 시행령제36조 제1항 제1호 라목)	법인수입의5%한도내 : 법인세법 제24조 제1항
개인기부금	정부로부터 허가받은 전문예술단체 (소득세법 시행령 제80조 제1항 제1호)	개인소득의 10%한도내 : 소득세법 시행령 제81조 제4항 제3호

후원조건

	데이지 후원 1천만원 이상
	아카시아 후원 5백만원 이상
	나팔꽃 후원 3백만원 이상
	카라 후원 1백만원 이상
	에델바이스 후원 50만원 이상
	한마음 후원 30만원 이하

* 법인세법시행령 제 36조 제 1항과 소득세법시행령 제 80조 제 1호에 의하여 후원금에 대한 소득공제를 받으실 수 있습니다.

(재)전문무용수지원센터

이사장	윤성주_Joo댄스컴퍼니 예술감독		
부이사장	김인희_서울발레씨어터 단장	문훈숙_유니버설발레단 단장	박인자_숙명여자대학교 교수
	최태지_국립발레단 예술감독	홍승엽_댄스씨어터온 대표	
이사	김순정_프리랜서 무용가	박호빈_댄스컴퍼니 까두 대표	백연옥_UBCII 예술감독
	서양범_서울예대 방송연예과 교수	안애순_a_soon 댄스컴퍼니 대표	이윤경_한국컨템퍼러리무용단 회장
	장승현_국민대 겸임 교수	장인주_무용이론가	최두혁_대구시립무용단 상임안무자
	한명옥_전 인천시립무용단 단장	황희연_r 무용단 대표	
감사	최정환 변호사		
사무국	김원숙_사무국장		
	고영미, 김지선, 신복용, 신윤, 이여주, 황유경		

도움을 주신 분들

동시통역	정유진, 이소희
수행통역	김민정
동영상 제작 및 촬영	서울예술대학교 방송영상과(총연출: 서양범, 촬영 및 편집: 박상연, 신영교, 김주희, 김지원)
번역	계명대학교 통번역대학원 (전현주, 전주영, 강은진, 송주현, 최영미)
도우미	엄세희, 정리나
통역기기	(주)솔빛씨엔씨
인쇄물	크리홍보

협력 및 후원

 <p>무대의상 이호준 Art (Mr.리)</p>	<p>우리나라 대표적인 무대공연의상을 선도해 나가는 의상디자이너</p>	
	<p>이호준 Art (Mr.리)</p>	
	<p>서울시 종로구 와룡동 97-1 이호준 art (전화: 743-1680)</p>	
 <p>소인경아트폼 Designed By Soh In gyeong</p>	<p>예술적 가치를 추구하는 새물결</p>	
	<p>소인경 아트폼</p>	
	<p>서울시 용산구 한남2동 790-8 1층 (전화: 517-0425~0426)</p>	
 <p>대한민국 벨리댄스협회 The First Bellydance of Korea Korea Bellydance Association</p>	<p>국내 최초, 최대 규모의 벨리댄스 교육기관</p>	
	<p>(사) 대한벨리댄스협회 / (주) 벨리댄스코리아</p>	
	<p>서울시 강남구 신사동 634-9 삼혁빌딩 B1F (전화: 3445-0059)</p>	
	<p>www.bellykorea.com</p>	
 <p>한마음 스포츠클리닉 한마음메디칼위트니스</p>	<p>20년전통 무용수 전문 재활 병원 직업전환 전문지정병원 스포츠 상해 통증 클리닉 병원</p>	
	<p>한마음 스포츠 클리닉</p>	
	<p>서울시 강남구 대치동 961 창진빌딩 5,6,7 (전화: 3452-9912,9331)</p>	
	<p>인터넷 주소창에 “한마음 스포츠 클리닉”</p>	

