

광주시립발레단 무용수들의 노동, 보상 체계 분석과 제언

이선영*

I. 광주시립발레단의 인재유출	V. 결론
II. 예술노동과 무용노동의 특수성	참고문헌
III. 연구방법	Abstract
IV. 보이는 노동과 보이지 않는 노동	

I. 광주시립발레단의 인재유출

광주시립발레단은 1976년 출범한 단체로 우리나라에서 두 번째로 오래된 발레단이며 광주라는 문화 도시의 위상을 담당하는 한 축이다. 클래식 전막 작품을 매년 무대에 세우는 몇 안 되는 발레단이면서 컨템포러리 발레 작품 제작을 통해 동시대적 감성을 잃지 않으려 노력하고 있다. 취미 발레 열풍과 스타 발레 무용수 팬덤 등의 영향 아래 전반적인 발레 관극에 대한 관심이 높아져 최근 광주시립발레단 “호두 까기 공연”의 경우 전석 매진과 함께 1억 원의 수익을 남기기도 하였다(무등일보, 2026). 공연이 티켓 오 픈과 동시에 매진될 정도라는 사실은 예술단체로서 광주시립발레단의 활약을 증명한다. 광주시립발레 단은 광주 예술의 전당 소속 8개의 예술 단체 중 하나이며 예술의 전당 측은 공연 기획, 홍보, 시설 관리, 교육 업무 외에도 단원들의 인사와 평정, 후생복지 등의 지원 업무를 담당한다. 광주시립발레단의 단장은 공연 레퍼토리를 선정, 소개하는 등의 예술 관련 업무는 물론 예산, 인력, 대외활동 등의 행정 관련 업무 역시 총괄한다. 발레단에 따라 단장과 예술감독의 직위를 분리하여 단장은 행정 직무, 예술감독은 예술 직무를 전담하기도 하나 광주시립발레단의 경우 단장이 두 역할을 병행하므로 행정적 실무 능력과 예술적 감각이 함께 중요시된다고 할 수 있다. 발레단 소속의 사무직원들은 단장을 도와 공연의 기획, 제작, 홍보를 담당한다. 그러나 발레단이라는 말을 들었을 때 가장 먼저 떠오르는 인력은 아마도 발레무 용수들이일 것이다. 발레무용수들은 자신이 고용된 발레단의 레퍼토리를 소화하며 춤이라는 노동을 수행 한다.

광주시립발레단의 노동주체인 무용수들은 상임단원과 비상임단원, 객원무용수 세 그룹으로 나뉜다. 주요한 차이점은 계약 형태와 처우, 그리고 채용 과정 등에 있다. 우선 상임단원은 일반적으로 정식 직 원의 형태이며 상시적으로 근무하면서 단체의 주요 공연에 참여한다. 광주광역시 시립예술단체의 운영

* 전남대학교 영어영문학과 박사수로, miumiu0426@hanmail.net

규칙 등에 따라 호봉제와 각종 수당이 적용되는 급여를 지급받고 안정적인 고용 형태를 갖는다. 상임오디션을 통해 선발되며 이 오디션은 비정기적으로 열린다. 비상임단원의 경우 일정 기간 동안 계약을 맺고 활동하는 단원으로 비상임 오디션을 통해 선발된다. 계약 기간이 만료되면 재계약 여부가 결정될 수 있는데 보통 1년 단위의 계약 기간을 맺고 계약을 연장하는 형식이다. 객원무용수는 특정 공연이나 안무작에 일시적으로 참여하는 무용수를 말한다.

2025년 11월 3일, 광주 예술의 전당 상임 단원 채용 요구를 골자로 열린 간담회가 있었다(연합뉴스, 2025). 발레단을 비롯한 예술의 전당 소속 단체들의 상임 단원 채용 추가 오디션이 2022년 강기정 시장의 취임 이후부터 멈춰 있었기 때문이다. 무용수를 비롯한 각 단체의 예술인들로부터 정년을 보장받는 상임단원 자리에 대한 요청이 있었으나 간담회는 별다른 합의를 도출하지 못하고 마무리되었다. 상술한 대로 상임단원은 안정적인 고용형태를 갖고 있으며 이는 한국 내의 발레단을 통틀어 몇 안 되는 정규직 자리이기도 하다. 국내에는 국립발레단, 광주시립발레단, 2024년 창단된 서울시 발레단까지 3개의 공공 단체가 있을 뿐인데 그 안에서도 모든 무용수들이 정규직으로 일하는 것은 아니다. 발레단을 비롯한 무용단의 고용안정성과 직무수행의 관계를 조명한 연구들(박소현, 2018; 박현의, 2004; 박혜정, 2012; 심은선, 2009; 이광진, 2006; 이현영, 2005; 장지윤, 2004; 정세연, 2006; 한상희, 2003)은 국립 및 시립무용단과 기업에서 운영하는 사단법인 단체들을 제외한 대부분의 무용단에 대해 ‘이름만 무용단이지 고정적인 월급과 의료보험 및 퇴직금 등의 생활보장과 노후대책이 이루어지는 곳은 거의 없는 실정’(박혜정, 2012, p. 2)이라는 사실을 지적한다. 이러한 현실 때문에 발레단의 상임오디션에는 고용안정성을 보장받는 정규직이 되기 위해 많은 무용수들이 참여하며 높은 경쟁률을 보인다.

그런데 광주시립발레단의 2022년 상임단원 오디션을 통해 채용된 젊은 상임단원 4명 전부가 2023년부터 2025년에 걸쳐 퇴단하는 사태가 있었다. ‘무용수들의 고용형태에 따라 고용불안정성에 대한 인식은 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있으며, 그러한 영향력은 정규직보다 계약직이거나 프리랜서일 경우 더 높다’(박소현, 2018, p. 46)는 연구 결과에도 불구하고 정규직 단원들의 퇴단이 이어지고 있는 것이다. 상임단원이라는 직위의 고용안정성을 획득하고자 하지만 동시에 이런 고용안정성에도 불구하고 사직을 결심하는 이율배반적 선택을 어떻게 설명해야 할까? 상임단원의 퇴단 사례는 호봉이나 연금과 같은 복지체계와 고용안정성이 업무 만족에 있어 충분조건으로 작용하지 않는다는 사실을 말해준다. 더불어 퇴단 사례는 정규직 상임단원만의 문제가 아니다. 비상임단원들 역시 이직, 혹은 퇴단을 선택하고 광주시립발레단을 이탈하는 사례가 잇따르고 있다. 비상임단원들이 광주시립발레단에 남아 상임 직위에 도전하는 대신 이직을 결심하는 이유는 무엇일까?

이 연구는 인재유출이 광주시립발레단이 안고 있는 심각한 문제상황이라는 문제의식으로부터 시작한다. 이 문제의식은 두 가지 질문을 낳는다. 첫째, 상임단원들의 퇴단으로 인해 자리가 있음에도 불구하고 왜 상임오디션이 열리지 않고 있는가? 둘째는, 직업안정성이라는 우호적인 조건을 가진 상임단원의 경우든 그렇지 못한 비상임단원의 경우든 젊은 단원들의 퇴단이 이어지고 있는 이유는 무엇일까? 이 연구는 두 가지의 질문이 시립발레단 무용수들에게 적용된 노동, 보상 체계의 구조적 문제를 해결함으로써 답할 수 있는 사항이라고 본다. 다시 말하자면, 무용수들이 생각하는 노동, 보상 체계가 불만족스러운 체계이기 때문에 고용안정성을 획득한 단원이든 아니든 자신의 직위를 포기하고 퇴단하게 될 확률이 크고 실제로 이러한 사태가 벌어지고 있다는 사실이다. 오디션에 대한 요청이 이어지고 있기에 상임

단원 채용 자체가 유일하게 중요한 문제처럼 조명되지만 어떤 조건을 바탕으로 인력을 채용하는지가 그에 못지 않게 중요하다. 무용수들이 상임단원 채용 오디션을 요구하고 행정 주체가 재원의 여부에 따라 오디션을 열거나 열지 않는 방식으로 응답하는 것은 근본적인 문제 해결을 위한 논의로는 부족하다.

광주시립발레단의 상임오디션, 더 나아가 발레단 무용수들의 노동, 보상 체계를 둘러싼 주체들은 크게 보면 세 집단인데 각 주체에 따라 애로사항이 상이하다. 우선 안정된 고용과 노동, 보상 체계의 개선을 주장하는 발레무용수들의 주장은 타당하나 내부의 목소리가 가진 한계 때문에 제대로 관철되지 않는 면이 있다. 시립발레단은 노조를 갖고 있고 이 노조를 중심으로 무용수들의 요구사항을 전달하는데 발레단 내부에서도 상임단원과 비상임단원의 이해관계가 같지 않다. 따라서 의견을 수합하는 데 있어 깊이 있는 논의가 제한될 수 있다는 점에서 문제가 된다. 또한 발레단의 관리를 위한 다양한 직위를 맡은 단장과 스텝들은 각자 임기와 계약의 기한이 다르며 직무의 한계 때문에 발레단의 노동, 보상 체계라는 고질적인 문제에 적극적이지 않을 수 있다. 더불어 광주예술의전당과 시청 측 역시 관리 주체의 곤란함을 갖고 있다. 전당 측은 발레단을 포함한 소속 단체들의 요구와 실무를 관리하면서 전달하는 중간 에이전시 역할을 한다. 발레무용수들의 특수한 노동, 보상 체계라는 근본적인 문제를 해결하는 데 있어 발레단의 요구가 구체성을 갖지 않는 이상 에이전시로서 전달의 한계를 지닐 것이다. 행정주체이자 예산집행의 실권을 가진 광주시 측은 행정의 일반적인 틀 안에서 사안에 접근함으로써 발레무용수라는 특수한 직종에 대한 고려가 부족했을 가능성이 있다. 또한 기존의 규정 안에서 업무를 처리하게 되므로 제도적 개선이 선행되지 않는 이상 실질적인 집행이 불가능하다. 발레무용수들, 전당, 시청 등 각 주체의 애로사항을 해결하기 위해서도 노동, 보상 체계의 근본적 개선이 요구된다. 광주시립발레단의 노동, 보상 체계를 발레무용수라는 직업의 특수성에 걸맞게 개선하여 장기적으로 지속가능한 제도로 구축하는 노력은 예술의 전당 측이나 시청과 같은 행정, 재원 주체들의 업무 부담을 줄인다는 차원에서 반드시 필요한 작업이다.

광주시립발레단의 인재유출 사태는 인재유입의 문제 역시 동반한다. 다시 말하자면, 재능있는 무용수들이 지향하지 않는 단체가 되어간다면 기존의 인재가 유출될 뿐 아니라 미래의 인재들을 영입하는데에도 문제가 생길 수 있다는 것이다. 최근 2024년에 부산 오페라 하우스 발레단 창단, 컨템포러리 발레를 주로 공연하는 서울시 발레단이 창단되었고 활발하게 레퍼토리를 확장하고 있다. 또 기존의 단체들로서 서울 발레시어터, 와이즈발레단, 서울 시티 발레단, 인천 시티 발레단, M 발레단 등 수도권에 위치한 단체들이 다양한 공연을 통해 관객을 선점하고 있다. 취미발레 인구의 폭발적인 성장과 맞물려 발레 관객이 늘어나기 시작했으며 수준 높은 공연에 대한 관객의 요구와 더불어 다양한 색깔의 발레단들이 존속할 수 있는 생태계가 형성되었다고 볼 수 있다. 광주시립발레단은 젊고 재능있는 발레무용수들의 진로에 있어 주로 수도권을 중심으로 한 다른 발레단들보다 매력적인 선택지가 될 수 있어야 한다. 이를 위해서 노동, 보상 체계의 개선이 반드시 요청된다.

이 연구는 광주시립발레단의 인재유출 사태에 대한 문제의식을 바탕으로 발레무용수들을 대상으로 면담을 진행해 현행 노동, 보상 체계에 대해 무용수들이 체감하는 문제를 파악하는 작업으로부터 시작한다. 면담의 내용을 바탕으로 발레예술의 노동으로서의 성격을 규정하기 위해 예술노동 담론 안에서 발레노동을 조명하였다. 이어서 발레노동을 보이는 노동과 보이지 않는 노동 등의 두 가지 차원으로 구분한 후 이 분류에 따른 제언을 제시하였다. 발레노동의 상위범주로서 무용노동에 대한 선행연구를 살

펴보자면 우선 직업무용수의 감정노동(유영란, 2009)이 조명된 바 있다. 본격적으로 예술노동 담론 안에서 무용노동을 논의한 연구들(도여정, 2020; 박성혜, 2022; 조형빈, 2015)도 이어진다. 그러나 상술한 연구들은 예술노동 혹은 무용노동이라는 상위범주에서 발레노동을 논하고 있다. 이 연구는 특정 단체의 현행 제도에 대한 현장의 목소리를 분석하는 한편 정책적 개선을 촉구한다는 의도에 있어 기존의 연구들보다 구체적인 논의를 지향하였다.

II. 예술노동과 무용노동의 특수성

본격적으로 제언을 제시하기에 앞서 예술노동 담론 안에서 무용노동의 특수성을 살펴볼 필요가 있다. 회사에 출근하는 직장인의 근무가 노동이라는 사실은 쉽게 받아들여지지만 무용을 비롯한 예술을 노동으로 인식하는 것은 낯선 생각으로 간주된다. 칸트(Immanuel Kant)가 그의 저서 『판단력 비판, Critique of Judgement』을 통해 ‘예술은 자발적이고 즐거운 것이며 그 자체가 목적인 행위, 노동은 부담스럽고 강제된 것이며 보상을 위한 수단적 행위’(Kant 저, J. H. Bernard 역, 1892, 184)라는 이원적 분류를 제시한 이래 예술과 노동은 대립적인 것으로 인식되어 왔다. 자본주의의 발달이 예술을 ‘강제성을 띠고 특정 목적을 위해 활용되는 당시의 노예노동이나 임금노동 등과 강하게 대비’(육주원, 2022, p. 36)되는 것으로 인식하면서 예술과 노동 사이의 이원론적 구분은 더욱 뚜렷해졌다. 이후 낭만주의 흐름에 의해 예술가는 영감을 지닌 특별한 존재로 격상되는 한편 노동은 일상의 비루한 돈벌이를 위한 활동으로 정의되었다. 노동은 누군가에게 고용된 채 삶의 재생산을 위해서 무의식적 강제로 수행되는 신체적 활동이자 상품을 만드는 행위인데 반해 예술은 전적으로 자발성에 근거한 자유롭고 의지적인 활동으로 분류된 것이다(정강산, 2015). 노동과 예술이 신체적 소요를 수반하지만 질적으로 차이나는 것으로 구분하는 관점이 고착되었다(육주원, 2022, p. 36). 이는 오늘날까지도 예술가에 대한 사회적 사유를 지배하는 장벽이 되고 있다.

이러한 이원론은 예술을 삶으로부터 분리하고 예술가들의 노동자성을 인식하지 못하게 함으로써 사회적 권리로부터 예술가를 소외시키는 문제를 낳았다. 자유롭고 자발적이고 즐거운 유희로 간주되는 예술은 ‘예술은 노동이 아니다’라는 관점을 형성한다. 이 관점에 의해 예술가는 숭고한 존재로 격상되지만 동시에 그 노동자성을 인정받지 못하게 되어 노동의 보상으로부터 소외된다. 따라서 현대의 예술노동 담론의 흐름은 예술과 노동의 이원론을 거부하면서 ‘예술인이 노동자로서 여겨질 필요가 있고, 그들의 행위가 노동으로 그 가치를 인정받아야’(권승은, 김교성, 2024, p. 171)한다는 주장에서 시작되었다. 이는 예술가이자 노동자로서 사회적 지위와 권리를 되찾으려는 노력으로 이어지며 예술가의 노동자성에 대한 다양한 논의들로 뒷받침된다(서동진, 2022; 심보선, 2018; 오경미, 2018; 육주원, 2022; 이동연, 2015; 이성혁, 2022). 예술가의 사회적 지위에 대한 ‘무규정의 상태는 예술가들의 삶과 창작 조건은 물론이고 그들의 미래까지도 불안정하고 위태롭게 만드는 근본 원인’이며, ‘문화와 예술은 이러한 물질 토대를 조건 삼아 생산되고 유통’된다는 문제의식이 예술노동 담론의 흐름이라고 할 수 있다(오경미, 2018, p. 31). 더불어 자본주의 사회에서 ‘시장에 내놓기 위한 모든 작업은 노동’이며 그러므로 ‘자본주의 아래서 예술은 노동이 될 수밖에 없는 것’이라는 관점을 바탕으로 예술노동을 논의한다(이성혁,

2022, p. 160). 이러한 맥락에서 무용 역시 예외일 수 없으며 오히려 그 신체적 특성상 예술과 노동의 충돌이 가장 격렬하게 일어나는 지점이다.

무용 역시 예술의 한 종류로서 흔히 노동으로 간주되지 않았음이 물론이나 발레는 그 고유의 미학적 특수성으로 인해 노동으로서의 실체가 더욱 교묘하게 가려진다. 다시 말하자면, 예술이 자유롭고 자발적이며 즐거운 유희로 간주되기에 예술을 노동으로 인식하지 않았다는 문제와 더불어 발레 자체가 가진 시각적 이미지에 의해 노동의 성격이 은폐되기 쉬운 특징을 갖고 있다.

무용수들은 극도로 높은 수준의 체력과 규율을 유지해야 하며 힘과 유연성, 정신적인 집중력을 요구하는 동시에 부상의 위험이 높다. 전통 발레는 신체 활동의 실체를 가장 모호하게 은폐하는 경향이 있다. 땀, 숨가쁨, 피로, 부상, 심지어 중력의 제약까지도 인정하지 않고 움직임을 보여주는 것처럼 보임으로써, 발레는 물질적인 필연성과 결과의 세계에서 스스로 분리된다. 다시 말해 발레의 미적 형식의 원천은 노동이라는 사실을 인지하는 것과 충돌한다(Young, 2020, p. 133).

‘무용수의 얼굴에서 표현된 아름다움과는 달리 대다수의 발레 작품들은 고강도의 운동 수행’(김민희, 홍석욱, 2012, p. 162)이다. 여타 운동들, 그리고 다른 장르의 춤과 발레 작품 수행의 운동량을 비교한 연구에서는 ‘발레작품이 초기부터 비교적 높은 강도에서 출발하여 갈수록 강도가 높아지는 격렬한’(임정미, 2014, p. 186) 신체활동이라는 점을 강조한다. 다시 말하자면, 비교대상군의 신체 활동들이 주로 저강도로부터 고강도로 이동하는 데 반해 발레 작품 수행은 시작부터 비교적 고강도의 운동량을 유지한다는 사실이다. 그러나 신체가 겪는 고통과 손상의 물리적 실체는 우아하고 평온하게 미소짓는 표면에 의해 은폐된다. 가장 힘든 순간에도 미소지어야 한다는 춤의 원리는 춤추는 신체의 물리적 실체를 드러내지 않도록 요구한다. 결국 발레는 노력을 보여주는 것이 아니라 ‘노력의 부재’를 보여줌으로써 그 미학을 완성한다. 실체는 근육의 비명과 거친 숨소리, 중력과의 사투를 벌이는 중이지만 그 미학은 중력이 없는 듯한 가벼움을 평온한 미소와 함께 보여줌으로써 육체 노동의 흔적을 지운다. 신체가 마모되고 체력이 소진되어가는 과정이 드러나지 않기에 피로와 고통이라는 ‘물질적인 필연성과 결과의 세계에서 스스로 분리된다’. 발레무용수의 작품 수행은 초인적 노동과 비물질적 미학의 충돌의 장면인데 무용수가 겪는 고통이 클수록 무대가 더욱 비현실적으로 아름다워진다는 점에서 발레의 미학은 숭고한 기만에 가깝다고 할 수 있다.

이처럼 발레라는 예술형식이 노동을 은폐하는 구조적 특징은 무용수 개인의 내면화된 인식과 결합하여 더욱 공고해진다. 무용수들이 자신의 신체를 극한으로 몰아붙이는 고된 노동을 고귀한 예술적 수행이나 자아 실현으로 받아들여지게 되는 과정은 부르디외(Pierre Bourdieu)가 말하는 오인 메커니즘(misrecognition)에 해당한다. 오인 메커니즘은 상징자본에 의해 가능해지는데, ‘상징자본은 경제자본, 문화자본, 사회자본을 정당한 것으로 승인함으로써 인위적이고 자의적인 질서를 정당화시키는 사회적 의미관계’(도여정, 2020, p. 39)를 지칭한다. 부르디외는 이것은 오인 메커니즘이라고 부른다. 즉, 상징적 질서가 노동이라는 행위를 노동으로 인지하는 대신 예술에의 헌신이나 자아 실현으로 간주하고 이를 정당화한다. 발레무용수들 역시 ‘인위적인 질서를 자연스러운 질서로 정당화시켜주는’(도여정, 2020, p. 39) 오인 메커니즘에 따라 자신의 노동을 노동으로 인지하지 못하게 된다. 이러한 주관적 오인은 개인이 처한 노동환경을 예술가적 숙명으로 치부하게 함으로써 구조적 모순을 정당화하는 기제로 작동한다.

문제는 이러한 오인 메커니즘이 개인의 심리적 차원을 넘어 무용 노동을 사회적, 제도적 안전망으로부터 격리하는 실질적 장벽이 된다는 점이다. 예술적 헌신과 자아 실현이라는 명목 아래 무용수의 노동은 통계와 법적 정의에서 누락되며 이는 무용수의 삶을 불안정하게 만든다. 무용 노동은 타 예술 장르와 비교했을 때도 짧은 직업 수명과 높은 신체적 위험을 내포하고 있음에도 불구하고 이를 뒷받침하는 노동, 보상 체계는 충분히 체계화되어 있지 않다. 이러한 노동, 보상 체계의 개선은 무용수들의 특수한 직업적 생애 주기를 고려하여 설계되어야 한다. 예술 노동의 특이성에 대한 연구는 ‘예술의 시간 속에는 창작 그 자체의 시간 뿐만 아니라 고통과 감각의 시간, 연습의 시간, 더 나아가 생애주기라는 훨씬 더 포괄적인 시간이 도입’(심보선, 2018, p. 258)된다고 말한다. 생애주기에 대한 언급은 예술가 개인의 성장과 변화에 관련된 시간까지 예술가들이 생산하는 가치와 관련된다는 사실을 말해준다. 그러므로 노동, 보상 체계는 ‘예술노동에 투여되는 시간이란 경제적 가치로 측정될 수 있는 종류의 시간이 아니다’(심보선, 2018, p. 258)라는 사실을 고려하여 보이지 않는 노동의 가치를 제도 안으로 끌어들이어야 한다. 이것이 예술노동 담론이 발레를 포함한 무용노동의 특수성을 주목해야 하는 궁극적 이유이다.

III. 연구방법

이 연구는 시립발레단의 발레무용수 중 서로 다른 근속 기간과 고용 형태를 갖고 있는 무용수들을 대상으로 면담을 진행하여 현행 노동, 보상 체계를 두고 무용수들이 체감하는 문제가 무엇인지 들어보았다. 이를 위해 질적연구의 연구방법 중 하나인 사례연구방법으로 진행하였으며 연구 목적을 기준으로 여러 개의 사례를 동시에 혹은 순차적으로 조사하는 집단적 사례연구(collective case study)를 선택하였다.

1. 연구참여자 선정

면담 대상은 총 9명이며 연구자의 선생님인 광주시립발레단 무용수로부터 면담을 시작하였다. 이후 눈덩이 표집(snowball sampling)을 활용하여 면담 대상자들을 소개받았다. 연구 참여자 선정은 ‘적절하고 유용한 정보를 제공할 가능성이 가장 높은 응답자를 선별’(Kelly, 2010, p. 317)하기 위해 무작위가 아닌 의도적 표집(purposive sampling)의 준거적 선택방법을 활용하였다. 서로 다른 근속 기간과 경험, 이해관계 등을 반영하기 위해 4명은 상임단원, 5명은 비상임단원으로 선정하였다. 면담 시점에 4명의 무용수는 이직 혹은 퇴단 예정이었으며 5명은 소속을 유지하기로 결정한 상태였다. 이직 혹은 퇴단을 결정한 무용수들은 노동, 보상 체계에 대한 중요한 근거를 갖고 있지만 동시에 단체에 대한 불만족을 바탕으로 한 견해에 치우칠 수 있다는 관점에서 소속을 유지하는 무용수들에 대한 면담 역시 구성하고 공정성을 유지하였다. 또 연령과 경력을 고려하여 20대에서 40대에 걸친 다양한 면담 대상을 구성하였다. 수명이 짧은 발레 무용수 직업의 특성상 면담에 응한 30대 무용수들의 상당수는 발레단 내에서 중견 무용수의 위치에 해당한다. 젊은 무용수와 경험많은 무용수 간의 면담 비율을 공정하게 유지하고자 하였다. 면담 조사는 연구 참여자들에게 피해를 입혀서는 안 되며, 개인적으로도 사생활에 관한

비밀이 보장되어야 함은 기본이다. 연구자의 윤리 측면에 있어서 면담 과정에서 충분한 설명과 자유로운 답변을 하도록 하였으며 연구 참여자들에게 질문과 관련한 내용을 미리 제공하고 충분한 설명을 덧붙였다. 또 개인적인 정보를 유지하기 위해 기밀을 유지했으며 연구 과정에서 알게 된 정보를 본 연구 목적 이외의 목적에 사용하지 않는다. 마지막으로 연구자의 위치와 관점을 중시하며 다른 존재와 해석을 타자화, 열등화시킬 수 있다는 권력적 위치성(positionality)과 상황성(situatedness)에 주의하고자 주관적인 사고를 배제하고 편견을 없애고자 노력하였다(김영천, 이동성, 2013, p. 61). 연구자가 면담과정을 글로 옮기는 과정에서 왜곡이나 각색이 없도록 유의하였다. 인터뷰에 참여한 광주시립발레단 단원들의 정보는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자 정보

순번	참여자	나이	고용형태	소속 여부
1	A	31세	상임	이직예정
2	B	31세	비상임	현직
3	C	32세	비상임	현직
4	D	41세	상임	현직
5	E	25세	비상임	이직예정
6	F	27세	비상임	퇴단예정
7	G	28세	비상임	퇴단예정
8	H	33세	상임	현직
9	I	47세	상임	현직

2. 자료수집

질문구성은 반구조화된 면담으로 핵심 질문은 정해두되 답변에 따라 추가 질문을 병행하였다. 연구자와 참여자 간의 신뢰 관계(rapport)를 바탕으로 자유로운 의견이 개진될 수 있도록 편안한 분위기에 서 발레무용수의 노동에 대해 이야기하는 시간을 가졌다.

3. 분석방법

면담 후 방대하게 수집된 자료를 분석하기 위해 전사(transcription)하였고 상세히 기록하였다. 분석을 위해서는 공통된 속성을 찾아 아래로부터 위로 추상화하는 귀납적 범주분석(inductive categorical system)과 데이터를 동시적이고 반복적으로 비교하는 지속적 비교분석(constant comparative analysis)을 활용하였다(Strauss & Corbin, 1990). 수집된 면담자료를 기존의 관련 문헌 및 통계 자료와 대조하여 분석의 객관성을 확보하고자 하였다. 분석방법에 있어 문제의식의 공통점과 차이점을 중심으로 내용을 범주화하였다.

면담에 응한 무용수들은 다양한 근속기간, 직위, 무용 경험을 배경으로 갖고 있다. 근속기간이 길고 오래 춤을 춘 무용수들을 통해 부상과 은퇴에 관련된 유용한 면담을 들을 수 있었다. 또 젊은 무용수들

로부터 진로 결정에 대한 동기와 미래의 불안에 대한 견해들을 들을 수 있었다. 그 결과 광주시립발레단의 무용수들이 공통적으로 지적인 개선사항이 있었고 각 개인마다 서로 다르게 느끼는 문제의식과 제언도 발견할 수 있었다. 이 중 공통된 의견을 중심으로 하여 제언을 구성하며 우선 무용노동 분석을 두 가지 차원으로 나누었다. 공식적 노동시간과 관련한 ‘보이는 노동’과 비공식적 노동시간을 소모하는 ‘보이지 않는 노동’이라는 분류를 중심으로 각각 두 가지 제언을 구성, 총 4가지의 제언을 담았다.

IV. 보이는 노동과 보이지 않는 노동

1. 보이는 노동

발레무용수들의 노동, 보상 체계 제언에 대한 첫 번째 차원은 ‘보이는 노동’ 즉, 공식적 근무와 관련한 제언이다. 공식적 근무의 기회 자체가 주어져야 한다는 의미에서 상임 오디션의 정기적 개최는 최우선 순위의 제언이 되어야 할 것이다. 더불어 장기적 차원의 상임단원 비율 확대 역시 함께 논의되어야 할 사항이다. 서론에 제시된 시립발레단의 간담회 기사에서 중요하게 짚어볼 내용이 있다. 운영문 광주예술의전당 전당장의 말처럼 “각 단체 특성에 맞는 상임, 비상임 비율이 논의되어야 한다”라는 지적이다(연합뉴스, 2025). 단체 특성에 맞는 고용형태의 필요성은 단체의 성격에 맞는 노동, 보상 체계에 대한 논의 역시 동반한다. 전당장 뿐 아니라 인터뷰에 참여한 광주시립발레단의 무용수들 역시 단체 특성에 맞는 조례 개선을 언급하였다. 현행 조례가 발레무용수라는 직업적 특수성을 고려하지 않은 채 다른 단체와 동일한 적용을 받고 있다는 점이 문제의식의 발로였다.

가. 정기적인 상임 오디션 개최와 상임단원 비율의 장기적 확대

앞서 서론의 문제의식으로부터 논의되었듯 광주시립발레단의 상임단원 채용은 2022년을 마지막으로 멈춘 상태이다. 2022년에 채용되었던 4명의 상임단원이 전부 퇴단한 상태이므로 최소한 4명의 상임단원을 위한 자리가 남아있다고도 볼 수 있다. 그러나 빈 자리에 대한 충원 뿐 아니라 장기적으로 상임단원 비율을 늘려가야 하며 이를 정기적인 오디션 형태로 유지해야 한다는 사실이 더욱 중요하다. 광주시립발레단처럼 공공단체인 국립발레단의 경우 전체 단원은 90명이 조금 넘고 그 중에서 상임에 해당하는 정단원은 67명, 비상임에 해당하는 준단원이 20명, 연수단원이 5명이다. 정리하자면 상임 단원 70%, 비상임 단원 30% 비율을 유지하는 단체라고 하겠다. 광주시립발레단의 경우 상임 단원 22명, 비상임 단원 29명 규모로 정규직 무용수가 40%, 비정규직 무용수가 60% 비율이다. 홈페이지에 기재되어 있지 않은 객원무용수까지 합하면 비정규직 무용수의 비율은 더 올라간다.

“최태지 단장님 시절에 광주시립발레단이 올린 백조의 호수 영상을 우연히 본 적이 있어요. 그걸 보고 광주시립발레단이 클래식 전막을 올리는 단체라는 걸 알았고 언젠가 도전해보고 싶다는 생각을 하다가 입단하게 됐어요.”(참여자 5).

“상임오디션이 있을 거라는 희망에 못 나가고 있는 것 같아요. 저는 그래도 여러 가지 역할에 대

한 기회를 받은 편이어서 아직은 희망을 갖고 기다리고 있어요. 그런데 만약 어린 나이에 별다른 기회를 못 얻고 있다면 춤출 수 있는 나이가 사라져 간다는 생각에 퇴단했을 것 같아요. 상임이 될 기회가 없다면 언젠가 지칠 테니까요.”(참여자 2).

“상임오디션을 열면 공고를 올리잖아요. 그게 하나의 홍보거든요. 대학 졸업 예정인 어린 친구들이 오디션이 매년 정기적으로 열린다는 걸 알고 있으면 그걸 목표로 도전할 수 있는데 언제 열릴지 모르는 비정기적인 오디션이면 인생 목표에서 제외를 시켜요. 그러면 아는 사람만 알아알음 찾아오는 그런 오디션이 되고 인재를 빼앗기게 되는 거죠.”(참여자 3).

참여자 5는 젊은 무용수가 우연히 본 공연 영상을 통해 광주시립발레단이라는 단체를 알게 되고 목표로 삼았다가 대학교 졸업 후 오디션을 통해 입단하게 된 사례를 알려준다. 클래식 전막 발레를 올리는 단체라는 정보는 참여자 5를 비롯한 젊은 무용수들의 예술적 도전의식을 고취할 수 있는 동기를 제공한다. 이는 단체에 대한 인지가 젊은 무용수들로 하여금 목표의식을 고취할 수 있는 좋은 계기로 작용한다는 것을 알려준다. 같은 의미에서 참여자 3의 면담 역시 정기적인 상임 오디션 자체가 단체를 위한 홍보인 동시에 무용수들의 지향점이 될 수 있다는 사실을 지적한다. 많은 이들이 주목하는 오디션이 됨으로써 단체의 확장성과 역동성이 상승할 수 있다.

정기적인 상임오디션은 젊은 무용수들에게 인생의 목표로 삼을 수 있는 가장 효과적인 계기가 될 것이다. 이는 더불어 채용 시스템이 예측가능한 것이 되어야 하는 이유를 제시한다. 입단을 준비하는 무용수들에게 정기적 오디션은 미래를 위한 준비의 기준이 된다. 이는 동기부여의 기제이기도 하고 자신의 기회비용을 관리할 수 있게 해주는 정보이기도 하다. 참여자 2의 경우처럼 희망을 가지고 기다리다가 불확실한 오디션을 기다리는 대신 가능한 다른 선택지에 눈을 돌리게 될 수도 있다. 미래에 대한 불안으로 퇴단을 선택하는 사례가 되는 것이다.

나. 발레노동의 특수성을 고려한 공연 수당 체계

정기적인 오디션과 상임 단원 비율 확대가 인재 유입을 위한 정비라면 유입된 인재들이 자긍심을 유지하며 단체에 머무를 수 있게 하는 내부 동력은 합리적인 보상 체계에 있다. 수행하는 노동의 가치를 정확히 측정하여 보상하는 체계가 뒷받침되어야 장기적인 단체 발전이 가능해진다. 현행 광주시립발레단의 임금체계는 기본급인 본봉을 중심으로 공연수당이 추가되는 형식이다. 상임단원의 경우 ‘지방공무원 보수규정’(광주광역시 시립예술단체 운영 규칙, 2004)의 적용을 받고, 비상임 단원의 경우 ‘광주광역시 공무원 및 기간제근로자 관리규정’(광주광역시 시립예술단체 운영 규칙, 2004)의 적용을 받지만 공연수당에 대해서는 ‘단원’으로서 같은 조례의 적용을 받는다. 면담에 응한 무용수 대부분은 현행 광주시립발레단의 공연수당이 예술의 전당 소속 단체들의 일괄적인 조례를 따르고 있으며 이 체계가 발레 무대를 위한 캐스팅의 특성과 맞지 않는다는 점을 지적했다. 즉 행정 편의주의적인 현행 체계는 노동량과 보상이 불일치하는 문제를 갖고 있으며 이는 무용수들의 사기를 떨어트린다.

“주역으로 무대에 서는 게 고강도 노동인데 군무를 여러 개 할 경우 더 많은 수당을 챙기게 돼요. 군무가 쉽다는 건 아니지만 이렇게 되면 좋은 배역을 받는 것을 꺼리게 되겠죠. 주역을 맡아도 다

들 고생하겠다는 시선으로 보거든요. 국립발레단의 경우 막수당이 있어서, 예를 들어 1막과 2막을 이어서 출연하게 되면 같은 배역이어도 두 번의 수당을 받을 수 있어요. 역할 수당과 더불어 막에도 수당을 산정하는 거죠. 2막 내내 무대에서 춤을 춰야 하니까 그에 대한 안배를 해주는 거예요.”(참여자 1).

“솔리스트도 해보고 군무도 해봤는데 서로 다른 의미로 힘든 것 같아요. 군무는 계속 무대에 나와 있어야 하거든요. 2막인 작품이나 3막인 작품에서 무대에 내내 서 있어도 역할 하나로 산정되면 수당은 별 게 없어요. 막 수당이 없어서 생기는 문제라고 생각해요.”(참여자 7).

현행 광주시립발레단의 수당 체계는 발레라는 예술 장르의 특수성과 무용수들의 실질적인 노동 강도를 반영하지 못하는 구조적 한계를 갖고 있다. 일괄적인 조례 적용에서 벗어나 주역 및 솔리스트, 군무의 역할 가치를 세분화하고 출연 막의 수에 따라 세밀한 보상 체계를 도입하는 개편이 필요하다. 보상 체계의 불합리함으로 인해 우수한 무용수들이 주역을 기피하거나 사기가 저하되는 현상을 방지한다면 이는 공연의 질 저하로 이어지기 때문이다. 결과적으로 보상 체계의 정비는 역할의 난이도와 무대 점유 시간인 막의 수 등을 복합적으로 산정하는 직무 기반 체계로의 전환이 되어야 한다. 이는 무용수들에게 고난이도의 배역을 맡고자 하는 예술적 동기로도 작용할 것이다.

2. 보이지 않는 노동

발레무용수들의 노동, 보상 체계 제언에 대한 두 번째 차원은 ‘보이지 않는 노동’ 즉, 비공식적 근무와 관련한 제언이다. 대부분의 무용수들은 공식적인 근무 시간 외에도 무용수로서 몸을 관리하는 데 많은 시간을 쓰고 있었다. 그런데 대부분의 무용수들은 10~4시에 해당하는 공식 근무 시간 외에 들이는 추가적인 노력을 자신의 노동으로 간주하지 않았다. 이 시간과 노력은 무용수들에게 “어릴 때부터 스며들어 있는 당연한 실천”(참여자 4)으로 생각된다. 무대 뒤에서 이루어지는 자기 관리와 회복 과정은 단순한 휴식이 무용수로서의 몸을 위한 시간이므로 실질적인 노동 행위임에도 그렇다. 그러므로 휴식시 이루어지는 신체 정렬 점검과 부상이나 재활에 관련한 조치 등은 개인의 관리나 책임이 아닌 공식적 체계 안으로 포함되어야 한다. 또 무용수들의 자기 관리는 무대를 위한 몸에 대한 것에 그치지 않고 미래에 대한 준비 과정을 포함한다. 대부분의 무용수들은 미래에 대한 불안으로 겸업을 유지하고 학업에 도전하며 은퇴 후의 진로를 탐색하고 있는데 이러한 수행 역시 개인의 책임으로 간주된다. 부상과 재활에 관련한 자기 관리, 수명이 짧은 직종의 특성상 불안한 앞날을 위해 배우고 준비하는 미래적 차원의 자기 관리 모두 보이지 않는 노동으로 산정하고 지원할 필요가 있다. 이에 대한 구체적인 실태와 개선안은 다음과 같다.

가. 부상과 재활 관련 프로그램

면담을 통해 논의된 우선순위 중 하나는 현재 광주시립발레단 내에 부상과 재활에 대한 공식적 프로그램이 전무하다는 사실이었다. 광주시립발레단과 같은 프로 발레단의 부상률과 심각도를 조사한 연구에 따르면 발레 무용수들은 높은 강도의 신체적 요구로 인해 연간 평균 6~7건의 부상을 겪고 있었다

(Allen et al., 2012). 이 연구는 부상에 대한 예방적 개입의 중요성을 강조한다. 현재 광주시립발레단은 관리와 전문 재활 프로그램의 부재 때문에 예방적 개입이 불가능하며 부상의 전조가 있어도 단기적 처치를 개인적으로 수행하는 상황이다. 부상이라는 문제 상황을 무용수 개인이 알아서 해결해야 하는 구조는 무용수에게 경제적 부담을 준다. 또 제대로 된 치료나 재활을 받지 못하기에 복귀 시점의 불확실성을 초래한다.

“발레단 상주 트레이너가 있어야 한다고 생각해요. 마사지나 도수치료, 테이핑 등등을 전문적으로 해줄 수 있으면서 부상시 재활을 돕는 인력이요. 공연 때만 받는 마사지보다 재활 프로그램이 더 중요하다고 생각해요. 저희가 부상이 생겨서 수술을 받는다 해도 병가가 끝나면 출근을 해야 하는데요, 출근 시점에 완벽하게 회복된 몸 상태가 아니다 보니 출근해서 그냥 앉아있어요. 그 시간에 전문적인 재활 프로그램의 도움을 받으면 시간낭비하지 않고 빨리 회복할 수 있을 것 같아요. 지금은 부상이 생기면 지식도 없는데 각자 해결해야 해요. 주변을 보면 전문적인 재활 프로그램의 도움을 받지 못한 사람들은 부상시 복귀가 늦어지더라고요.”(참여자 4).

“공연 중에 심하게 다친 적이 있고 아예 일어나지를 못했어요. 제가 빠지게 되면 동선을 바꿔야 하다보니 민폐를 끼치는 것 같고 제가 죄인이 된 것 같아서 공연하겠다고 했어요. 그 때 선배들이 그렇게 아프면 공연하면 안 된다고 해줬어요. 안 그랬더라면 부담감에 공연하고 무용수 수명이 줄었을 거예요.”(참여자 6).

참여자 4를 비롯해 면담에 응한 모든 무용수가 공통적으로 부상, 재활 인력의 상주가 시급한 개선 사항이라는 데 동의했다. 부상의 전조증상이나 부상의 원인 등을 예방하고 관리할 수 있는 전문지식의 제공 차원에서 부상, 재활 프로그램의 도입은 시급하다. 이는 마사지와 같은 단기적 지원으로는 충분하지 않다. 무용수의 근육 상태를 지속적으로 모니터링할 수 있는 전문인력이 상주해야 한다. 또 부상으로 수술한 무용수가 다시 출근하는 시점에도 전문적인 도움 아래 재활할 수 있는 환경을 구성해야 한다. 검증되지 않은 치료들로 시간과 에너지를 낭비한다면 복귀 시점이 늦어지는 것은 물론 재부상 위험까지 높일 수 있기 때문이다.

참여자 6의 면담은 선배들의 도움에 힘입어 부상 상황에 대처한 경우를 보여준다. 이는 무용수 공동체의 긍정적인 작용을 의미하기도 하지만 이러한 도움이 전문적이고 제도적인 형태로 제시되어야 할 것이다. 더불어 참여자 6의 면담에서 주목할 내용은 무용수에게 닥칠 수 있는 부상에 대한 불안이나 부상 상황에서 겪는 심리적 죄책감인데 이러한 스트레스 역시 보이지 않는 노동의 일부로 산정될 필요가 있다. 실제로 무용수들의 부상이 심리적 스트레스와 우울증같은 정신건강 문제로 연결되므로 심리적 지원이 요청된다는 연구들이 이를 뒷받침한다(Allen et al., 2012). 또 무용수들의 부상은 ‘경제적 부담과 경력 불안정성으로 이어져 장기적으로는 무용계 전체의 지속 가능성에도 악영향’(강동휘, 2025, p. 509)을 끼친다. 그러므로 부상 및 재활에 관련한 개인적 관리는 예술 활동의 필수적인 부수 비용이자 노동의 한 단면으로 산정되어 무용 노동의 가치를 재정의하는 지표로 다루고 지원되어야 할 것이다.

“아침에 항상 한시간 전 출근하고 웨이트 트레이닝을 다 마친 후에 10시 반에 시작하는 클래스를 해요. 퇴근 후에도 운동이 부족하다고 여겨지면 또 운동하는 경우도 있어요. 스쿼트나 러닝 등의

운동을 포함해서 여러 종류의 운동을 하는데 발레가 요구하는 가늘고 긴 몸의 형태를 유지하기 위해서는 큰 근육이 생기지 않게 운동하는 게 중요해요. 자기 전에는 또 몸 전반의 스트레칭을 하는데 30분 정도 걸려요. 아플 부위가 생기면 아이싱을 하거나 염증을 가라앉히는 데 시간을 쓰기도 해요.”(참여자 9).

“저는 허리가 안 좋아서 항상 더 아파질까봐 불안해요. 지금도 아픈데 여기서 아예 허리를 못 쓰게 될까봐요. 내일도 허리에 주사를 맞으러 가기로 했어요. 집에서 스트레칭하면서 나름 재활이라는 걸 시도하는데 어떤 프로그램을 보면 허리에 이 동작이 좋다고 하고 또 다른 프로그램을 보면 같은 동작인데 허리에 최악인 동작이래요. 뭐가 맞는지 모르겠어요.”(참여자 8).

참여자 9의 사례는 중견 무용수의 자기 관리 루틴을 보여준다. 수 차례의 수술과 재활을 겪은 이후로 참여자 9는 일과의 대부분을 춤추는 몸을 유지하기 위한 노력으로 채우고 있다. 이 과정은 춤추는 몸체에 대한 준비과정, 그리고 춤을 추고 난 후 손상된 몸체에 대한 정비를 포함한다. 더불어 이 과정은 항상 ‘발레라는 예술적 형식’에 맞는 몸을 의식하면서 수행되기에 취미활동처럼 수행되는 즐겁고 자유로운 운동이 아니다. 참여자 9의 사례는 무용수가 24시간을 ‘발레를 위한 몸’을 만드는 데 애쓰고 있음을 보여주지만 참여자 8의 사례는 이러한 개인적 투자가 잘못된 정보로 인해 오히려 신체적 위해를 가할 수도 있음을 시사한다. 즉, 보이지 않는 노동이 효율적으로 노동력 재생산으로 이어지기 위해 부상, 재활 전문가의 모니터링이 필수적이다. 이러한 개인적 관리와 노력들이 보이지 않는 노동으로 산정되어야 함은 물론이다.

나. 무용수 직업전환 프로그램

부상과 재활 프로그램이 현역 시절의 노동 수명을 연장하기 위한 현재적 차원의 지원이라면 은퇴 이후를 대비하는 미래적 차원의 보이지 않는 노동에 대한 지원 역시 요청된다. 신체적 소모가 극심한 직업 특성상, 부상에 대한 공포는 필연적으로 은퇴 이후의 삶에 대한 고민으로 이어진다. 이러한 사회적 요구에 부응하여 1993년 스위스 로잔에서 전문무용수 직업전환 국제연합기구(International Organization for the Transition of Professional Dancers, IOTPD)가 설립되었다. 이 기구는 무용수가 무대를 떠난 뒤에도 사회의 일원으로서 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 지원을 조율하는 국제 규모의 비영리 단체이다. 직업전환에 대한 정책과제 보고서는 네덜란드, 영국, 독일 등의 사례를 제시한다(장인주, 2012) 직업전환 지원 정책이 조직적 차원에서 이루어져야 한다는 사실 자체가 무용수라는 직업이 얼마나 짧은 수명을 갖고 있는지를 반증한다. ‘현역 무용수 활동 중에도 30대 초반, 중반에는 은퇴 이후 새로운 생활에 대한 구체적인 계획을 준비해야 할 정도’(이순재, 2019, p. 1)이며 특히 발레는 한국무용이나 현대무용에 비해서도 짧은 수명을 가진 장르로 인지된다(장인주, 2012). ‘직업 무용수들의 가장 큰 고민은 역시 은퇴 이후의 삶’(이순재, 2019, p. 1)이라는 사실을 고려하면 발레단 차원의 직업전환 프로그램이 요청된다.

“오디션이 없는 상태에서 미래가 불안하니까 운전하는 일을 해볼까 싶어 1종 대형 면허를 땀고 여기저기 해볼 수 있는 일을 찾던 시절이 있었어요. 무대를 얼마나 설 수 있을까라는 생각을 했거든요. 모든 무용수들이 이런 불안을 갖고 있는 것 같아요.”(참여자 9).

“수명이 짧은 직업이고 저도 근무한 지 8-9년이 되어가다보니까 은퇴에 대한 생각을 해요. 대학 원도 앞으로 어떤 일을 하게 될지 모른다는 불안감에 어찌다 가게 되었어요. 공부를 해서 강의를 한다거나 하는 미래도 좋을 것 같은데 어찌 될지는 모르겠어요.”(참여자 8).

두 면담은 무용수들이 직면한 직업적 불안정성과 그에 따른 현실적 고뇌를 잘 보여준다. 특히 참여자 9의 경험을 볼 때 무용과 운전은 사실 연관성을 찾기 힘든 두 직종인데 이러한 간극은 역설적으로 무용수로서의 겪는 생계의 불안을 설명한다.

국내에서는 2007년 문화체육관광부의 승인 아래 전문무용수지원센터가 발족한 이래 무용수들의 직업 전환에 관련한 다양한 지원 프로그램들을 제공하고 있다. 그러나 현장의 무용수들은 여전히 직업 전환을 개인의 고립된 책임으로 간주하는 경향이 크다.

“전문무용수지원센터가 있다는 걸 들어보기는 했어요. 그런데 개인적으로 필요에 따라 도움을 받는 체계더러구요. 발레단을 통해서 앞으로의 진로에 대한 어떤 사례들이 있는지 알 수 있다면 좋을 것 같아요. 또 무용수의 은퇴 연령을 고려한 대안들을 볼 수 있다면 더 좋을 듯 해요.”(참여자 2).

“자신이 꿈꿔왔던 방식의 직업 전환이 필요한 것 같아요. 직업 전환을 시도했는데 성공적이지 않은 경우도 많이 봤어요. 은퇴 후 분장이나 무대장치 등으로 빠지는 경우가 있는데 그 업계에 가면 이미 어릴 때부터 한 사람들이 있어서 경쟁력이 떨어지거든요. 그런 걸 감안해서 제대로 준비할 수 있는 체계가 필요하죠.”(참여자 4).

외부 전문 기관을 통한 산발적인 지원이 존재하고 무용수의 직업 전환에 관련한 연구들(김운아, 2023; 정혜연, 2023)도 있으나 무용수들은 선풍 개인적 차원에서 지원을 찾아나서지 않았다. 막연한 불안과 심리적 고립감을 보여준다고 할 수 있다. 참여자 4의 면담이 보여주듯 준비되지 않은 직업전환이 갖는 리스크를 경계하는 태도 역시 드러난다. 이는 직업 전환 교육이 무용수의 일상적 노동현장인 발레단의 공식 일정이나 체계와 분리되어 있기 때문이다. 발레단이라는 조직 차원에서 직업 전환에 대한 대안이 제시되고 지원 역시 수행된다면 무용수들은 은퇴 연한에 대한 부담을 덜게 될 수 있다. 무용수의 은퇴를 개별적인 졸업으로 치부하는 대신 경력 전환에 대한 가이드를 제시함으로써 불안을 덜게 할 수 있고 미래에 유입된 무용수들에게 더 매력적인 선택지로서의 직장이 될 수 있을 것이다

결국 무용수 복지법에 대한 선행 연구(고혜영, 2020; 한운선, 2023)나 ‘노동성 확보’에 대한 논의(박성혜, 2021)가 강조하듯 무용수의 복지에 대한 새로운 관점이 필요하다. 부상, 재할 관리와 직업 전환 지원은 무용수의 보이지 않는 노동에 대한 보상으로 포함되어야 한다. 동시에 이는 광주시립발레단의 예술적 지속가능성을 위한 투자이다. 광주시립발레단이 이러한 무형의 노동 가치를 공식적 보상 체계 안으로 수용할 때 무용수들은 현재나 미래에 대한 불안 대신 예술적 완성도에 몰입할 수 있을 것이다.

V. 결론

이 연구의 제언들은 발레무용수들의 노동을 단순히 무대 위 예술로 치부하지 않고 공적 가치를 창출하는 전문적인 노동으로 재정의하는 데 목적이 있다. 퇴단으로 인한 인재유출이라는 문제의식으로부터 시작하여 광주시립발레단의 무용수들 9명을 대상으로 면담을 진행하였고 공통적으로 제시된 내용들을 제언으로 구성하였다. 제언의 실현을 위해서 보이는 노동의 제도화와 보이지 않는 노동에 대한 체계적 지원이라는 두 가지 축을 제시했다. 정기적인 상임 오디션을 통해 고용의 불확실성을 해소하고 상임단원의 비율을 장기적으로 확대함으로써 예술 인력의 직업적 안정성을 확보해야 한다. 또한 공연 수당 체계를 발레라는 예술의 특성에 맞게 조정하고 개선함으로써 노동이 보상과 불일치하게 되는 상황이 일어나지 않도록 해야 한다. 발레 무용에 맞는 전문 부상, 재활 인프라 구축은 무용수들의 노동력을 보존하는 가장 직접적인 투자이다. 그렇기에 부상 방지와 재활을 개인의 영역에서 조직의 관리로 전환할 필요가 있다. 더불어 은퇴 후의 경력 전환 지원을 제도화함으로써 심리적 안전망을 제공할 수 있어야 한다. 보이는 노동과 보이지 않는 노동, 두 축의 개선이 결합될 때 무용수들의 예술적 성취가 높아질 것이다.

무용수들을 단체에 머물게 하는 것은 비단 외적인 조건만이 아니다. 노동의 주체인 무용수들이 현장에서 느끼는 실질적인 갈등을 이해하기 위해 면담을 진행하고 의견을 청취한 결과 이들은 서로 다른 배경에도 불구하고 춤에 대한 열정이라는 공통된 동기를 보여주었다. 모든 발레무용수가 더 의미있는 춤의 기회를 소망한다는 면에서 같았다. 더불어 현재 광주시립발레단의 공연 횟수가 너무 적고 춤 출 기회가 적다는 문제의식을 드러냈다. 퇴단하는 무용수들은 이직을 통해 다양한 춤을 경험하고 싶다는 의견을 갖고 있었다. 퇴단하지 않는 무용수들은 공연 횟수나 레퍼토리 등에 아쉬움을 드러내면서도 클래식 전막 공연을 올리는 단체이므로 여전히 남아서 공연에 참여하고 싶은 마음에 잔류를 결정했다. 진로에 대한 결정은 양분화되어 있지만 아이러니하게도 퇴단의 이유도 춤에 대한 열정, 잔류의 이유도 춤에 대한 열정이 되는 셈이다.

이처럼 무용수들의 잔류를 결정짓는 요인이 더 의미있는 춤의 기회에 있다면 논의의 초점은 이제 예술적 품질로 옮겨가야 한다. 대부분의 무용수들이 중요하게 언급했으나 노동, 보상 체계 분석과 제언이라는 연구 범위에 맞추어 제시하지 않은 사항으로는 ‘공연 레퍼토리의 질’ 문제가 있었다. 면담에 응한 무용수들은 광주시립발레단의 인재유출을 막기 위한 논의로 레퍼토리를 언급했다. 그래서 “국립발레단이나 유니버설 발레단, 또 서울시 발레단과 차별화되는 레퍼토리를 가져오면서도 동시대적 감각을 잃지 않는 전략”(참여자 4)이 필요하다는 의견이 있었다. 춤에 대한 열정을 갖고 광주라는 지역까지 오게 된 무용수들에게 명시적인 보상만큼이나 중요한 것은 다음 공연에 대한 설렘이라고 한다. 즉, 춤에 대한 열망이 큰 무용수들의 관점에서 다채롭고 의미있는 레퍼토리를 경험하고 표현하는 기회가 동기를 부여한다는 것이다. 레퍼토리를 통해 춤을 더 깊이 배우고 성장하는 과정이 무용수로서의 열정을 유지하게 하는 중요한 요소라는 점을 알 수 있다. 공연 레퍼토리를 선정하고 단체의 예술적 색채를 결정하는 결정권은 발레단 단장의 역할이다. 역사적이면서도 동시대적인 감각을 바탕으로 레퍼토리를 선택하는 단장의 능력은 리더십의 한 부분이기도 하다. 그렇기에 단체의 예술, 행정 양 측면에서 권한과 책임을 갖는 단장 직위가 어떤 리더십을 요구하는지에 대한 성찰 역시 중요한 문제다.

이 연구는 광주시립발레단의 노동, 보상 체계를 개선하고 공공 예술 단체의 지속가능성을 도모하기

위한 첫걸음으로 시도한 것이다. 즉, 이 연구의 제언들은 하나의 윤곽이며 실질적인 조례 개정과 집행에 있어 발레무용수라는 노동 주체, 예술의 전당이라는 관리 주체, 광주시라는 행정 주체의 요구사항이 세심하게 반영되어야 할 것이다. 하지만 강조하고 싶은 것은 기존의 노동, 보상 체계가 개선되어야 한다는 필요성이며 동시에 이 필요성이 노동 주체, 관리 주체, 행정 주체 각각의 이해와 공감으로 수용되길 바란다는 소망이다. 논의의 시작을 위해 이해관계를 벗어난 외부의 연구자이자 발레 관객의 제언을 담았다. 후속 연구들을 통해 광주시립발레단이 예술과 행정 양쪽에서 가치있는 논의들을 수렴하고 예술의 도시라는 위상에 걸맞는 단체가 되어가길 기대한다.

■ 참고문헌

- Kant, I. (1892). *Critique of judgement* (J. H. Bernard, Trans.). Macmillan. (Original work published 1790).
- Kelly, S. E. (2010). Qualitative interviewing techniques and styles. In I. Bourgeault, R. Dingwall, & R. de Vries (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Methods in Health Research* (pp. 307-326). SAGE Publications Ltd.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basic of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. Sage publications.
- 강동휘, 박수영 (2025). 국립발레단 무용수들의 부상 실태와 재활치료비 지원의 필요성. *한국체육과 학회지*, 34(2), 508-522. 10. 35159/kjss.2025.4.34.2.508.
- 고혜영 (2020). *예술인 복지 정책 체계 개선 연구*. 박사학위논문. 제주대학교 대학원.
- 권승은, 김교성 (2024). 청년 예술인의 노동 특수성과 불안정성 감당하기. *비판사회정책*, 85, 167-207. 10.47771/kasp.2024.85.167.
- 김민희, 홍성욱 (2012). 단기간 비타민 투여가 발레 동작수행시 MDA 및 SOD, GPx 활성도에 미치는 영향. *한국무용과학회지*, 26, 161-171.
- 김영천, 이동성 (2013). 질적 연구에서의 대안적 글쓰기 이론화 탐색. *열린교육연구*, 21(1), 49-76.
- 김윤아 (2023). *국내외 예술인 지원 사업 현황 연구*. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 도여정 (2020). *무용계의 반경제적 경제와 직업무용단원의 예술노동 인식 연구: 부르디외 이론을 중심으로*. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 박성혜 (2021). 무용공연의 직업적 전문성과 노동성 연구. *대한무용학회논문집*, 79(3), 125-142. 10.21317/ksd.79.3.7.
- 박소현 (2018). *무용수의 고용형태에 따른 고용불안정성이 직무 스트레스 및 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 박현의 (2004). *직업무용수의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구*. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 박혜정 (2012). *직업무용수의 직무만족도에 관한 연구: 서울지역 국·공립단체 무용수 중심으로*. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 서동진 (2022). 예술가는 언제 파업하는가 - 예술과 노동 그리고 상품. *한국예술연구*, 36, 53-74.
- 심보선 (2018). 예술에도 국가론이 필요하다. *경제와사회*, 118, 257-262.
- 심은선 (2009). *직업무용수의 직무만족이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향*. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 오경미 (2018). 예술노동 논쟁 재고찰. *서양미술사학회논문집*, 48, 29-51.
- 육주원 (2022). 예술가의 일: 탈상품화된 예술노동에 대한 젠더적 접근. *문화예술경영학연구*, 15(1), 31-55. 10.15344/2234-9146/15.1.2.
- 이광진 (2006). *직업무용단의 직무만족과 직무스트레스 상관관계분석*. 석사학위논문. 계명대학교 교육대학원.

- 이동연 (2015). 예술노동의 권리와 사회적 자본 형성을 위한 예술행동. *문화과학*, 84, 62-104.
- 이순재 (2019). 국립발레단 남성무용수의 은퇴 후 환경과 진로에 대한 심리적 불안감과 재사회화 연구. 석사학위논문. 강원대학교 대학원.
- 이현영 (2005). 무용수의 전공과 인구사회학적특성에 따른 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 전남대학교 대학원.
- 임정미 (2014). 여자대학생의 발레작품 수준에 따른 운동강도 및 에너지소모량 연구. *한국무용과학회지*, 31, 1-14.
- 장지윤 (2004). 직업무용수의 공연 불안요인과 스트레스에 따른 직무만족도. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 정강산 (2015. 12. 16). “노동 없는 지혜는 사기나 속임수로 변한다”고 되뇌는 한 예술가에게 부쳐. **집단오찬**. <https://jipdanochan.tistory.com/45> (2026. 02. 13).
- 정세연 (2006). 직업무용수의 직무스트레스와 자기대처에 따른 직무만족도 분석. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 정혜연 (2023). 국내외 전문무용수 직업전환 교육 사업 비교 연구. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 조형빈 (2015). 불안정한 삶과 예술 노동 : 무용수의 예술 활동을 중심으로. 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 한상희 (2003). 직업무용단원의 만족도에 관한 연구. 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 한윤선 (2023). 무용 예술인 복지법 발전방안 연구. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- Allen, N., Nevill, A., Brooks, J., Koutedakis, Y., & Wyon, M. (2012). Ballet injuries: injury incidence and severity over 1 year. *Journal of Orthopedic & Sports Physical Therapy*, 42(9), 781-790. 10.2519/jospt.2012.3893.
- Young, M. (2020). Strike | Dance: The Paris Opera Ballet and the 2019 Pensions Dispute. *Platform*, 14(1-2), 131-138. 10.21248/g_platform.14.1-2.13.
- 광주광역시 (2024). 광주광역시 시립예술단체 운영 규칙. 광주광역시규칙 제3315호.
- 김혜인 (2025. 11. 03). “강기정 광주 시장, 예술의 전당 상임 단원 채용 요구에 ‘난색’”. **연합뉴스**. <<https://www.yna.co.kr/view/AKR20251103144000054>, 2026. 02. 13>.
- 이성혁 (2022. 09). 해방된 노동으로서의 예술을 향하여: 노동과 예술에 대한 노트. **뉴 래디컬 리뷰**, 2(3), 148-172.
- 장인주 (2012. 07. 13). “전문무용수 직업전환 활성화를 위한 정책과제”. **코리아댄스**. <http://www.koreadance.kr/board/board_view.php?view_id=18&board_name=plan, 2026. 02. 13>.
- 최소원 (2026. 01. 12). “광주시립발레단과 함께한 시간은 인생의 행운”. **무등일보**. <<https://www.mdilbo.com/detail/Sk5YK6/752042>, 2026. 02. 13>.

논문투고일 2026. 02. 14.

심사일 2026. 02. 19.

심사완료일 2026. 03. 02.

An Analysis and Proposal for the Labor and Compensation System of the Gwangju City Ballet Company

Lee, Seonyeong

Doctoral Candidate, Jeonnam National University

The aim of this research is to investigate the structural causes of talent outflow at the Gwangju City Ballet Company. The study aims to discover how the division of labor and compensation systems affects dancers and whether these factors influence their career transitions. This paper categorizes ballet labor into ‘Visible Labor’(official duties) and ‘Invisible Labor’(unseen physical maintenance) and through in-depth interviews analyzes both the labor and compensation systems of the Gwangju City Ballet Company and their impact on dancers’ career choices. The findings reveal that rigid administrative regulations and the lack of specialized support fail to address the unique physical demands and career trajectories of dancers. To ensure organizational sustainability, the study proposes the Gwangju City Ballet Company regularizes tenured auditions, restructures performance allowances to reflect actual workloads, implements specialized injury rehabilitation programs, and provides career transition support. Ultimately, redefining ballet as a specialized form of labor and aligning compensation with its artistic and physical realities are essential to preventing further brain drain and fostering a sustainable artistic environment.

Keywords: Gwangju City Ballet Company(광주시립발레단), Dance Labor(무용 노동), Compensation System(보상체계), Career Transition(직업 전환), Injury Rehabilitation(부상 재활)