

현대미술 큐레이터를 위한 제도적 지원이 필요하다

양은희 · 미술관학, 미술사 박사

미술계는 계속 역동적인 변화의 비를 맞고 있다. 국립현대미술관을 시작으로 도입된 책임운영제로 인해 미술관 문화전반 뿐만 아니라 현대미술 큐레이터의 역할에도 큰 바람이 불 것 같다. 이 제도가 제대로 정착되어 간다면 현저한 변화가 일어날 것임에 틀림없다. 문제는 이런 시대를 대비해서 현대미술 큐레이터를 위한 제도가 제대로 작동하고 있는가이다. 일부 뛰어난 인력이 저절로 나타나 편견의 요구를 파악하고 이를 전시라는 개념과 상품으로 만들어 내기를 바라는 것만으로는 부족하다. 자원을 확보하고 인력 양성을 위한 인력이 발굴될 수 있도록 하는 것이 중요하다.

2006 04 April

책임운영시대 맞은 미술계

몇 주 전 www.daljin.com의 게시판에 짧은 글 하나가 눈에 띄었다. '큐레이터의 위기인가'라는 내용의 글로 서울의 모 대학 미술관의 큐레이터가 일을 시작한 지 1년도 안되어 해직당하고 지방의 한 시립미술관의 학예실장이 1년여 만에 떠나게 된 상황을 보면서 잠시 생각에 잠긴 웹사이트 운영자의 글이었다. 후에 다시 들어가 보니 무슨 이유인지 이 글은 보이지 않았지만 '위기'라는 단어는 위의 두 사건을 포함한 미술계의 인력수용 상황을 적절히 포착한 말로 보였다.

얼마 지나지 않아 국립현대미술관에서 오랫동안 학예실장으로 재직했던 큐레이터가 사실상 강등된 자리에 잠시 있다가 결국 면직되었다는 또 다른 뉴스를 들었다. 그리고 일부 미술인들이 이에 대해 항의의 문서를 전달했다는 소식이 이어졌다. 이런 분위기 속에 문화관광부로부터 학예사 관리를 넘겨 받은 국립중앙박물관은 또다시 3월 중에 2006년도 상반기 학예사 자격증 심사 및 시험을 위해 신청을 받는다고 한다.

각각 서로 다른 상황에서 벌어진 일들이긴 하지만 비정규화된 미술계의 직업전선이 경제적 요구에 맞추어 돌아가면서 안정된 고용문화를 창출할 수 없는 현실이 불안스럽게 보인다. 1997년 금융위기 이후 노동시장의 유연성을 위해 도입된 비정규직의 바람은 2006년에도 취약한 미술계의 고용여건을 점점 더 악화시키고 있고, 우려할 만한 현재의 청년실업현상의 내부에는 미술계의 미흡한 인력양성대책도 일조를 하고 있는 것이다.

그 와중에도 미술계는 계속 역동적인 변화의 바람을 맞고 있다. 먼저 국내 공공 문화기관들이 점차 책임운영제로 전환하면서 생산성 향상과 수익창출은 이제 피할 수 없는 과제가 되었다. 책임운영제가 가진 의사결정권에 대한 간섭배제와 독립성 보장, 전문성 확보라는 긍정적인 효과 이면에는 프로그램 기획과 운영, 그리고 목표 수익률 창출이 운영자와 직원들의 능력평가뿐만 아니라 그 기관의 독립성 유지 여부에 대한 잣대로 작용한다. 국립극장처럼 성공적인 제도적 정착의

사례들이 공연계를 중심으로 나오면서 이제 미술제도 책임 운영시대로 들어가게 되었다. 관객 수 늘리기보다 미술기관의 공공성을 통해 작가지원을 유도해야 한다는 반대에도 불구하고 이 제도는 피할 수 없는 변화인 듯하다.

책임운영제, 계약직을 더욱 불안하게 만들 수도 있어

국립현대미술관을 시작으로 도입된 책임운영제로 인해 미술관 문화전반뿐만 아니라 현대미술 큐레이터의 역할에도 큰 바람이 불 것 같다. 이 제도가 제대로 정착되어 간다면 현저한 변화가 일어날 것임에 틀림없다. 먼저 미술관에서 일하는 인력들의 역할 분리가 보다 정교해질 것이다. 미술관의 목표가 분명해질 것이며, 덩달아 그 목표달성을 위해 미술문화의 전당의 핵심이라 할 수 있는 학예사는 어느 때보다도 전문성을 발휘하게 될 것이다. 이때 말하는 전문성은 전문분야의 지식뿐만 아니라 장·단기 미술관 개발계획 수립, 컬렉션 관리, 전시를 통한 사회기여, 소속기관의 역량높이기, 관객확보, 국제교류강화, 서비스의 질 향상 등 모든 면을 통괄한다. 뿐만 아니라 학예실을 관리하던 관장의 리더십이 가장 크게 시험대에 오르게 되며, 학예실의 그늘에 가려 있던 다른 부서의 역할도 중요해질 것이다. 다양한 교육프로그램 개발, 재정 확보 노력, 멤버십 개발, 자료실, 도서관 등의 공공서비스 시설 확충을 위해 기존의 인력을 재배치하게 되며, 일부 분야는 재능있는 신규 인원을 확보해야 할 것이다. 그리고 부서별로 기여도에 따라 높은 보수의 차이가 생기면서 힘든 학예직보다 다른 부서로 전환하고자 하는 인력도 생겨날 것이다.

이런 변화에도 불구하고 대부분의 공공미술관 학예연구직이 계약직이며 그것도 최장 몇 년이라는 시한을 달고 있는 점은 책임운영제가 자칫 불안한 계약직을 더 불안하게 만들 수 있다. 유료관객수를 늘리기 위해 모든 방법을 동원할 것이며 지나치게 난해하고 추상적인 전시 개념보다 관객의 눈과 귀를 끌 수 있는 전시의 남발로 이어질 수 있다. 그리고 블록버스터 전시를 만든 경력은 큐레이터의 이력을 크게 부각시킬

것이다. 마치 유능한 펀드매니저를 스카우트하듯이 미술제도 유능한 블록버스터 전시 큐레이터를 스카우트할 날이 멀지 않았다. 이런 문화가 미술의 질 저하를 가져올 것인가에 대해서는 논하지 않겠다. 미술의 대중성은 항상 도마에 올라왔지만 미술가는 항상 대중성과 유희를 하면서 현대미술을 흥미롭게 만들어왔기 때문이다. 문제는 이런 시대를 대비해서 현대미술 큐레이터를 위한 제도가 제대로 작동하고 있는가이다. 일부 뛰어난 인력이 저절로 나타나 관객의 요구를 파악하고 이를 전시라는 개념과 상품으로 만들어 내기를 바랄 것이 아니라 몇 가지 지원 장치를 만들어 뛰어난 인력이 발굴될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 그것이 바로 제도가 해야 할 일이기 때문이다.

열악한 현실에 놓인 학예사와 큐레이터

그러면 지금 학예사 또는 큐레이터는 어떤 상태인가. 그동안 미술관 (또는 화랑)에서 일하면 마치 모두 큐레이터라고 여길 만큼 명칭의 과용과 남발이 많았던 것이 사실이다. 그러나 이런 과용과 남발 속에서도 미술관과 화랑의 큐레이터, 그리고 독립큐레이터는 세 개의 서로 다른 분야인 듯 다른 방향으로 나아갔다. 이런 원인은 현대미술 큐레이터와 기존의 박물관, 미술관 직원으로 근무하는 학예사 사이에 존재하는 개념의 차이 때문인 것 같다. 먼저 공공미술관의 경우 학예사의 자율성을 장려하여 한국미술 또는 현대미술의 연구와 전시를 촉진시키는 것보다, 대체로 충실히 소장품을 관리하며 주어진 예산 내에서 무난한 전시를 조직하는 것이 주요 과제였다. 실제로 전문성이 탁월한 학예사보다 관련부서 공무원과의 관계유지, 임용권자의 신임얻기, 조직 장악력 등 권력유지 기술이 뛰어난 학예사가 장수하는 경향이 있었다.

그 다음으로 화랑가의 큐레이터 직은 언제부터인가 일부 전문 화랑을 제외하고는 ‘인턴 큐레이터’라는 명칭으로 변모하면서 무보수직으로 전락하고 있다. 미술품을 팔아 월급을 주는 화랑의 열악한 수익구조 때문에 화랑운영의 기본유지

미술관 전시기획 경력만 인정하는 현 제도를 확대시켜서 독립큐레이터로 또는 화랑의 큐레이터로 일정 수 이상의 전시기획을 했다면 이를 경력으로 인정하는 제도가 필요하다. 경력은 근무 시간만이 중요한 것이 아니라 일의 질과 경험도 중요하다. 이 두 역할이 종종 겹쳐지기도 하고 연결되기도 하는 현실을 반영해야 한다. 몰려드는 젊은 미술인력을 소화하지 못하는 현실에도 불구하고 스스로의 힘으로 멀티플레이어로 자라고 있는 그들을 위한 최소한의 배려이기에 더욱 그러하다. 도전과 실험성을 살리는 길만이 고답적이며 식상한 전시문화를 극복할 수 있는 인력을 기를 수 있다는 점을 명심하자.

가 안될 경우 무보수라는 대우를 할 수밖에 없는 것이다. 월급을 받는 직이라 하더라도 대졸 초임으로 따졌을 때 타 분야에 비하면 턱없이 모자란 액수를 받고 있다. 이것도 적은 무보수라도 일하고자 하는 인력이 몰려드는 현 실정에서 가능한 일이다. 일 년에 미술품을 10점 이상 구입하는 컬렉터가 수십 명에 불과한 매우 열악한 국내미술시장의 현실에서 도입한 교육지책이라는 점은 충분히 이해하면서도 인턴을 교육할 제도적 장치도 충분하지 않은 때에 인턴 수준의 인력을 큐레이터로 발탁하여 무보수 직함과 노동을 상호교환한다는 것도 어쩌면 유동성을 필요로 하는 미술계가 만들어낸 특수한 상황인 것 같다. 그러나 이런 환경에서 장기적인 인력양성은 불가능하며 실제로 짧은 근무기간으로 인해 업무에 더 차질만 올 수 있다는 취약점을 안고 가야 한다.

마지막으로 독립큐레이터란 개념은 위의 경직된 미술관의 학예사나 무보수 노동을 감수해야 하는 화랑가의 인력과 달리 전시기획이란 특정집단만이 할 수 있는 것이 아니라는 것을 일깨우고 있다. 말 그대로 특정 미술전시기관에 소속되지 않고서도 큐레이터의 정체성과 자율성을 지키며 전시를 기획할 수 있다는 점은 너도나도 전시를 기획하는 혼란한 상황을 초래하기도 한다. 그러나 큐레이터 양성제도가 정착되지 않은 상황에서 다양한 주체가 전시기획을 할 수 있다는 점은 미술의 개방적인 성격과 부합하면서 여러 가지 공공미술 프로젝트를 낳고 있다. 불안한 고용시장과 배타적인 제도에 부가하여, 현대미술 큐레이팅은 예술가 개인 또는 집단, 학생, 시민단체, 관객, 비평가까지도 모두 참여할 수 있는 개방적인 영역으로 변하고 있는 것이다. 이러한 영역파기는 이미 학계, 공직사회, 전문가 집단에도 일어나고 있다. 그 변화의 바람이 전시기획의 개념을 지극히 유연하게 만들고 있으며 덕분에 의욕 있는 젊은이들이 다양한 전시형식을 빌려 사회 곳곳에서 실험적이며 관객참여지향적인 전시프로젝트를 추진하고 있다. 이럴 때 큐레이터의 중요한 덕목 중의 하나인 모험심이 더 잘 발휘되고 있다.

네 가지 큐레이터를 위한 제도적 배려

① 독립큐레이팅 인정하고 경력으로 제도화해야

변화의 시기에 현대미술 큐레이터를 위한 제도적인 배려에는 어떤 것이 있을까. 제도권과 비제도권을 나누는 현재의 학예사 제도는 이러한 유동적인 상황을 반영하여 좋은 인재를 미술계에 붙들어 댈 수 있는 새로운 장치를 제시할 필요가 있다. 위에서 언급한 세 가지 유형의 큐레이터는 서로 고립된 분야가 아니기 때문에 독립큐레이팅으로 인정받은 인재들이 공공미술관으로 들어가 새로운 전시문화를 이끌어 갈 수 있도록 도와주고, 계약이 끝난 제도권 큐레이터가 독립큐레이터로 활약할 수 있는 환경이 절실하다.

먼저 2000년부터 박물관, 미술관진흥책의 일환으로 시작된 학예사 관리제도가 할 수 있는 점을 보자. 이 제도는 소장품 관리와 운영, 관객서비스 등 박물관과 미술관의 주요 업무를 체계적이며 전문적으로 진행하는 데 일조하고 있다는 공로는 인정되지만 처음부터 제도권의 내실을 유지하는 역할 밖에 못하고 있다. 큐레이터의 능력을 검증하고 활동을 보장하도록 만들어졌으나 여전히 고답적이며 배타적인 내용을 고수하고 있다. 현장미술의 역동성과 직업의 유동성이 충돌하는 현실에서 일하는 현대미술 큐레이터의 양성과 고용의 측면에는 제대로 기여하지 못하고 있다. 더구나 국립중앙박물관에서 관장하는 제도권의 '학예사' 말고도 여러 개의 학예사 또는 큐레이터 개념이 허용되고 있는 현실에서 장기적인 채용을 꺼리는 최근의 고용문화가 얹히면서 미술계의 젊은 인재들에게 강박한 환경만 만들고 있다. 마치 미술작품 저장고를 지키는 '지킴이' 들을 만드는 제도일 뿐, 혼자 기획부터 디자인까지, 우편물 발송부터 작품설치에 이르기까지 1인 다(多) 역을 하면서도, '현대성' 과 씨름하며 미술의 이슈를 찾아내고 사회의 흐름을 반영하는 현대미술 큐레이터를 지원하기에는 부족하다.

무엇보다도 미술관 전시기획 경력만 인정하는 현 제도를 확대시켜서 독립큐레이터로 또는 화랑의 큐레이터로 일정

수 이상의 전시기획을 했다면 이를 경력으로 인정하는 제도가 필요하다. 경력은 근무 시간만이 중요한 것이 아니라 일의 질과 경험도 중요하다. 이 두 역할이 종종 겹쳐지기도 하고 연결되기도 하는 현실을 반영해야 한다. 물려드는 젊은 미술인력을 소화하지 못하는 현실에도 불구하고 스스로의 힘으로 멀티플레이어로 자라고 있는 그들을 위한 최소한의 배려이기에 더욱 그러하다. 도전과 실험성을 살리는 길만이 고답적이며 식상한 전시문화를 극복할 수 있는 인력을 기를 수 있다는 점을 명심하자.

② 미술관에서도 양질의 교육프로그램을 제공해야

두 번째는 대학교 이상의 교육기관이 고려할 수 있는 변화이다. 먼저 미술행정인력을 양성하는 대학의 학과 간의 교류를 확대하여 대학교육이 제공할 수 있는 교육의 질을 어느 정도 균등화시킬 필요가 있다. 미술경영학과, 큐레이터학과 등 직접적인 교육을 담당한 곳은 인턴십 및 현장실습의 기회를 과정이수에 포함시켜 이론위주의 교육으로 흐르지 않게 해야 한다. 인턴 기회 확보를 위해 미술관과의 적극적인 교류를 도모해야 한다. 그렇게 되면 요즘 많이 등장하고 있는 공사립 미술관들이 맡고 있는 큐레이터를 위한 교육프로그램들이 보다 질을 높여 고급 인력을 양성할 수 있는 기회로 변할 수 있을 것이다.

교육프로그램을 상품화하는 미술관의 전략을 모르는 것이 아니나 이왕 상품화해야 한다면 대학이 소화할 수 없는 분야로 업그레이드하도록 해야 할 것이다. 그리고 전통적인 미술사학과, 미학과, 예술학과 등 관련학과들은 대학원 위주의 교육프로그램을 통해 이론을 갖추고 연구능력을 갖춘 유능한 큐레이터를 배출하여 더 이상 미술사 연구가 상아탑만의 것이 아니라 미술작품이 소장된 미술관에서도 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다. 원래 학예사의 기능 중에 예술을 연구하는 것은 가장 큰 항목이다. 소장품을 접촉할 기회가 가장 많은 학예사가 전시를 통해 새로운 학문적 발견을 보여주면

미술행정인력을 양성하는 대학의 학과 간의 교류를 확대하여 대학교육이 제공할 수 있는 교육의 질을 어느 정도 균등화시킬 필요가 있다. 미술경영학과, 큐레이터학과 등 직접적인 교육을 담당한 곳은 인턴십 및 현장실습의 기회를 과정이수에 포함시켜 이론위주의 교육으로 흐르지 않게 해야 한다. 인턴 기회 확보를 위해 미술관과의 적극적인 교류를 도모해야 한다. 그렇게 되면 요즘 많이 등장하고 있는 공사립 미술관들이 맡고 있는 큐레이터를 위한 교육프로그램들이 보다 질을 높여 고급 인력을 양성할 수 있는 기회로 변할 수 있을 것이다.

서 실증주의 중심의 미술사연구를 이끌어내야 한다. 외국의 미술이론을 해석하기에 바쁜 상아탑의 미술사 연구와 병행한 철저한 작품분석과 작품감정 분야는 국립현대미술관과 같은 한국미술의 저장고에서 근무하는 학예사가 이끌어 가야 한다.

③큐레이터의 창의성과 모험심 살릴 공간 확장해야

세 번째는 큐레이터의 창의성과 모험심을 장려하는 단기 프로그램의 양성이다. 최근 몇 년 동안 창작 스튜디오 프로그램, 레지던스 프로그램 등 작가를 위한 공간제공의 기회가 많아졌다. 점차 국제적인 프로그램을 지향하고 있어서 반갑기 그지없는 변화이다. 여기에 1~2명의 큐레이터를 수용할 수 있는 공간을 만들 필요가 있다. 가끔 큐레이터 또는 비평가를 초청해서 스튜디오 프로그램에 참가한 작가들과 서로 의견을 나누는 기회는 있어왔다. 이를 더 발전시켜 전시기획자가 작가처럼 일정 공간과 시설 보조를 받아 아이디어를 낼

수 있는 환경지원과 함께 창작자와 빈번한 접촉과 교류를 할 수 있도록 장려해야 한다. 젊은 작가와 큐레이터가 중요한 이슈를 토론하며 서로 자극을 받고 새로운 개념을 실천으로 옮길 수 있는 기회를 제공해야 한다. 창작공간을 창의성의 공간으로 확장할 필요가 있다. 뉴욕의 ISCP (International Studio & Curatorial Program)가 도입한 이러한 모델은 좋은 사례이다.

④제도권 큐레이터를 보완할 객원큐레이터제도 잘 활용해야

네 번째는 극소수이긴 하나 일부 사립미술관에서 도입하고 있는 객원큐레이터제도 또한 경직된 제도권 큐레이터를 보완할 수 있는 장치이며 독립큐레이터를 제도권과 유동적으로 연결할 수 있는 좋은 제도이다. 토탈미술관, 로댕미술관 등 주요 사립미술관을 중심으로 활동하고 있는 이영철 큐레이터의 사례는 이 제도의 성공 가능성을 미리 보여준다. 바쁜 교육자로서의 활동이외에도 비평가, 국제적 비엔날레 감독으로서의 경험을 살려 한국현대미술의 장을 넓히는 데 큰 역할을 하고 있다. 일정 기간 동안 계약을 통해 특정 프로젝트를 수행함으로써 객원 큐레이터는 전문성을 발휘하고, 미술관은 별도의 고용 부담 없이 양질의 전시를 개최할 수 있다는 점에서 윈-윈 제도라고 할 수 있다.

이보다 더 많은 변화가 일어나 취업에 대한 불안으로, 열악한 인턴수용구조에 대한 불만으로 투덜거리는 젊은 인재가 점차 줄어들기를 정말 간절히 바란다. 

2006 04 April