



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

김 미 숙 교수지도
석사학위 청구논문

장애인스포츠지도사의
인권에 대한 연구

2025

성신여자대학교 문화산업예술대학원
문화산업예술학과 표현예술치료전공
정 예 진

장애인스포츠지도사의
인권에 대한 연구

김미숙 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2024년 11월

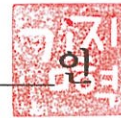
성신여자대학교 문화산업예술대학원
문화산업예술학과 표현예술치료전공
정예진

인 준 서

정예진의 석사학위 논문으로 인준함

2024년 12월

심사위원장 김 지 혁



심사위원 김 은 혜



심사위원 김 미 숙



성신여자대학교 문화산업예술대학원

논문개요

오늘날 장애인들은 재활 및 치료뿐만 아니라 자발적인 건강관리와 신체 운동기능 향상, 긍정적 자아 형성, 건강한 생활양식 습득 등을 위해 장애인 스포츠에 참여하고 있다. 이러한 장애인의 인식 변화와 스포츠 참여에 대한 욕구가 증가함에 따라 장애인이 스포츠를 생활화하고 건전한 여가 문화를 조성하기 위해 국가는 (장애인 전용) 체육시설 설립, 시설·기관 내 프로그램 다양화를 위한 다방면의 계획 및 추진과 더불어 찾아가는 생활체육 서비스와 체력인증센터 운영 지원 등 장애인스포츠의 발전에 공을 들이고 있다.

이와 같은 노력과 변화에도 불구하고 장애인스포츠는 스포츠시설, 시설 내 스포츠 프로그램, 장애인스포츠 활성화를 위한 다양한 지원사업, 장애인스포츠지도사 채용, 금전적 지원 등에 대한 부족으로 여전히 미흡한 현장의 실태를 보여주고 있다. 특히, 장애인스포츠에 대한 낮은 관심도와 미미한 참여 비율로 실제 현장에 존재하는 다양한 문제점들을 발견하는 데에 어려움이 있다.

선행연구는 장애인스포츠의 진흥을 위한 정책 변화와 장애 유형에 따른 스포츠 활동 참여에 관한 연구, 장애인선수와 지도사(감독/코치)를 대상으로 전문스포츠 현장에 관한 연구, 지도사의 직무 스트레스, 감정노동, 급여 만족에 관한 연구가 진행되었다. 현재 사회적으로 ‘교권 침해’, ‘교권 추락’에 대한 문제가 크게 이슈화되고 있음에 따라 본 연구에서는 장애인스포츠의 활성화에 있어 필수적으로 요구되는 장애인스포츠지도사에 초점을 두어 현장의 실태를 면밀히 파악하고자 질적 분석 연구를 진행하였다.

장애인스포츠는 생활스포츠와 전문스포츠에 대한 명백한 구분이 없으나 본 연구에서는 모든 국민의 스포츠 활동의 시발점인 생활스포츠 현장을 중심으로 연구를 진행하였다. 또한, 장애인이 스포츠의 가치를 실현하는 데에 큰 영향을 주는 장애인스포츠지도사의 목소리에 귀를 기울이고자 심층 면담

을 진행하였다. 장애인스포츠지도사는 스포츠를 지도하는 과정에 있어 다양한 고충이 실재한 것으로 파악되었다. 이에 따라 장애인스포츠지도사가 기본적으로 지니고 있는 ‘노동권’과 ‘모두를 위한 스포츠’를 실현하기 위해 국가인권위원회가 재개정된 ‘스포츠 인권 헌장’ 내용이 현장에서 실현되고 있는지 파악하였으며 결과는 아래와 같다.

첫째, 장애인스포츠 현장의 운영 현황에 있어서 장애인스포츠지도사의 비율이 장애인스포츠 참여자의 수요를 따라가지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 예비 지도사가 현장에서의 활동을 원하지 않고 기존 지도사의 이직 및 퇴직 반복 현상을 심각하게 받아들일 필요가 있음을 알 수 있다.

둘째, 장애인스포츠지도사들은 장애인의 활동 목표 달성 및 운동 수행 능력 향상에 긍정적 영향이 되고, 지도사의 지도 능력 스펙트럼 확장과 장애인스포츠 현장에서만 경험할 수 있는 일을 수행하는 데에 있어 직무에 대한 자긍심이 높은 것으로 나타났다. 하지만, 선행연구를 통해 나타난 낮은 급여, 과도한 업무량, 불안정한 고용 상황과 더불어 본 연구에서의 심층 면담을 통해 근로 환경 개선의 필요성을 제기하였다.

셋째, 장애인스포츠지도사라는 직업에는 대상과 현장에 따른 특수성이 존재하지만, 장애인스포츠지도사의 근무 환경을 들여다보면 장애인스포츠지도사는 개인의 직업윤리와 직업의 특수성 사이에서 극심한 윤리적 딜레마를 겪고 있으며 이에 따른 사기·체력 저하 등으로 인해 이직 혹은 퇴직을 고려하고 있다.

넷째, 장애인스포츠에서 지도 현장에 존재하는 다양한 문제점에 대한 장애인스포츠지도사의 목소리에 따라 장애인스포츠의 제도 및 정책 개선, 지도사를 위한 다방면의 안전장치 마련, 상황에 맞는 적절한 보상 등이 필요한 것으로 나타났다.

따라서, 장애인스포츠의 실질적인 발전을 위해서는 국가와 시/도 체육회,

체육단체, 장애인스포츠 관련 기관 등이 협력하여 장애인스포츠지도사의 근로 조건 및 환경에 대해 심도 있게 논의하여 긍정적 변화를 위한 다방면의 노력이 요구된다. 특히 장애인스포츠 활성화를 위한 스포츠 시설과 프로그램 확대에 대한 방안을 모색하는 데에 그치지 않고 장애인스포츠지도사의 안전한 근로 환경 구축, 직무수행에 따른 적절한 보상 및 근로 조건 개선을 위한 구체적 방안을 모색하는 데에도 초점을 맞춰야 한다.

이에 장애인스포츠지도사가 보다 나은 환경에서 즐겁게 활동하기 위한 실질적인 개선 방안으로 ① 장애인스포츠지도사의 원활한 직무수행을 위한 지도 대상 및 상황별 매뉴얼 개발, ② 장애인스포츠지도사의 안전 보장을 위한 제도적 개선, ③ 인권친화적인 장애인스포츠 실현 및 건강한 장애인스포츠 환경 구축을 위한 정책적 제안이 필요하다.

목 차

논문 개요

I. 서론	1
1. 연구 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	4
3. 용어 정리	4
1) 장애인스포츠	4
2) 장애인스포츠지도사	5
3) 이용자, 학습자	5
II. 이론적 배경	6
1. 장애인스포츠	6
1) 장애인 생활스포츠	6
2) 장애인 전문스포츠	9
2. 장애인스포츠지도사	11
1) 장애인스포츠지도사에 대한 개념	11
2) 장애인스포츠지도사 현황	15
3) 스포츠 인권 현장	19
4) 노동권 및 근로기준법	22
III. 연구방법	25
1. 연구 참여자	25
2. 연구 절차	27

3. 자료 수집	28
1) 면담 질문지 구성	28
2) 면담 질문지 검토	30
4. 자료 분석	30
IV. 연구결과	31
1. 장애인스포츠 현장의 운영 현황	31
2. 장애인스포츠지도사의 직무 환경	37
1) 직무에 대한 기대	37
2) 직무에 대한 만족	38
3) 직무에 대한 불만족	39
4) 역할에 대한 어려움	40
3. 장애인스포츠 현장에서 지도사의 직·간접적인 경험	42
1) 신체 폭력 경험 및 목격	42
2) 성폭행 (성폭력, 성추행, 성희롱 등) 경험 및 목격	43
3) 언어폭력 경험 및 목격	44
4) 사생활 및 휴식권 침해 경험 및 목격	45
5) 돌발 행동 경험 및 목격	46
6) 보호자에 의한 폭력 경험 및 목격	47
7) 장애인 관련 외부 기관과의 협조 부족	48
8) 기타	49
4. 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 보호를 위한 방안	54
1) 도움 요청 경험	54
2) 개선 노력	56

V. 결론 및 제언	59
1. 결론	59
1) 장애인스포츠 현장의 운영 현황	59
2) 장애인스포츠지도사의 직무 환경	61
3) 장애인스포츠 현장에서 지도사의 직·간접적인 경험	63
4) 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 보호를 위한 방안	65
2. 제언	68
1) 장애인스포츠지도사의 인권보호를 위한 실질적인 방안 모색	68
2) 인권친화적인 장애인스포츠를 위한 제도적 개선	68
3) 지속 가능한 장애인스포츠 환경 구축을 위한 정책적 장치 마련	69

참고문헌

ABSTRACT

[부록. 1] 연구 참여 동의서

[부록. 2] 면담 질문지

표 목 차

표 1. 장애인스포츠지도사 자격요건(체육지도사연수원, 2024)	13
표 2. 스포츠 인권 헌장 개정 내용 비교	21
표 3. 근로기준법 내용	23
표 4. 연구 참여자의 개인적 특성	26
표 5. 스포츠 인권 헌장(국가인권위원회)	29

그림 목차

그림 1. 2015년 스포츠지도사 개편 전·후 비교	12
그림 2. 장애인스포츠지도사 배치 현황	16
그림 3. 자격증 취득 현황 및 지도사 활동 현황 비교	17
그림 4. 연구절차	27
그림 5. 2023년 등록장애인 현황 통계 자료	32
그림 6. 장애인 생활스포츠 ‘완전 실행자’ 비율	33
그림 7. 장애인 생활체육교실 운영 현황	35

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

생활 스포츠는 생을 살아가는 일상 속에서 여가 시간을 활용하여 누구나 쉽게 접근할 수 있는 스포츠 활동으로 신체적·정신적 건강을 촉진할 뿐만 아니라 단체생활을 통한 새로운 인간관계를 형성하며 사회적 측면에서도 긍정적 영향을 준다. 과거에는 장애인들이 재활 및 치료 수단으로 생활 스포츠에 참여하여 신체의 기능을 회복하고 악화를 예방했지만, 현재는 일상생활의 일부분으로 자리 잡으면서 온전히 치료의 목적이 아닌 신체의 발달, 심리적 변화, 다양한 경험을 통한 타인과의 관계 형성 등의 수단으로 활용하고 있다.

또한, 장애인에 대한 사회와 국민의 인식 부족과 장애인스포츠에 무관심했던 과거와 달리, 오늘날에는 장애인의 스포츠권 보장과 스포츠 참여에 대한 욕구가 증가함에 따라 장애인은 스포츠를 생활화하고 국가는 장애인의 건전한 여가 문화 조성을 위해 힘쓰고 있다. 체육시설 설립, 시설·기관 내 프로그램 다양화를 위한 다방면의 계획 및 추진, 찾아가는 생활체육 서비스와 체력인증센터 운영 지원, 금전적 지원, 제도적 장치 마련 등의 노력을 통해 장애인의 신체활동 욕구를 충족시키고 제약의 한계를 극복하여 장애인들의 건강증진, 운동기능 향상과 더불어 긍정적 자아를 형성하고 건강한 삶을 영위할 수 있도록 환경을 마련하였다.

그러나 장애인의 스포츠 참여에 대한 욕구가 증가하면서 장애인의 스포츠 활동 참여 수요는 매년 증가하고 있는 실정이지만, 현장에 배치되고 있는 장애인스포츠지도사는 턱없이 부족해 수요를 전혀 따라가지 못하고 있다(구창민, 2015.12.29.). 장애인스포츠의 현실적 문제를 지적함으로써 장애인스포

츠의 변화와 발전을 기대하였으나, 장애인스포츠지도사가 배치되고 있는 인원은 장애인이 스포츠를 참여하는 비율을 충족하기에는 여전히 부족한 상황¹⁾이고 특히 장애인스포츠지도사의 열악한 근로 조건과 높은 업무 강도 대비 낮은 임금으로 인해 발생하고 있는 장애인스포츠의 구인난²⁾을 문제 제기하였다.

선행연구에 있어서 김경오와 김상범(2023)은 대부분의 연구들이 학생 선수의 피해, 인권 등에 초점을 맞추고 있지만 지도사 역시 불안정한 신분과 열악한 처우, 불평등한 권력 관계 등에 대한 고충이 있는 것으로 나타났음을 밝혔다. 또한, 장애인스포츠 현장에 있어서도 장애인스포츠지도사의 직무 스트레스, 감정노동, 급여 만족 등이 퇴직과 이직의 원인으로 보았는데, 이에 장애인스포츠지도사는 인기 없는 직종으로 인식되고, 전공자들조차 취업을 기피하여 지도사를 확보하는데 어려움을 겪고 있는 실정이다(장홍영, 노승덕, 2023).

실제로 최근 스포츠 현장을 들여다보면 지도사와 학습자 사이에 수많은 윤리 문제가 언론화되어 사회적으로 이슈화되면서 사회 전반에 악영향을 끼치고 있다. 이러한 현상으로 사회에서의 스포츠계 이미지는 비윤리적인 집단으로 인식되는 것은 아닐지 우려되며 이는 장애인스포츠도 예외는 아닐 것으로 여겨진다. 이용호(2014)는 장애인스포츠의 끝없는 발전에 장애인스포츠의 위상이 이전에 비해 많이 높아졌지만, 더불어 많은 문제점도 동시에 수반하게 되었는데 특히 장애인스포츠 분야에서는 지도사, 교사, 선수, 학생 등의 폭력 사고와 같은 인권 관련 문제들이 많이 보고됨을 확인할 수 있다고 말했다.

장애인스포츠는 비장애인 스포츠에 비해 관심도가 적고 참여 비율이 낮다 보니 그간의 사건과 사고들이 사회적으로 이슈화되지 못한 것이 사실이다(안재찬, 2022). 또한, 장애인스포츠 현장은 생활과 전문 스포츠의 명확한 구분이

1) 김상훈(2020.11.26.). 장애인생활체육지도사, 정규직 전환의 과제. 충북일보.
2) 유희근(2024.05.08.). 인천 장애인 생활체육, 가르칠 사람이 부족해. 인천일보.

없음에도 불구하고 선행연구를 통해 많은 관심이 전문 스포츠 현장에 집중되어 있음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 생활 스포츠 현장에서 장애인이 스포츠에 참여하는 데에 중요하고 큰 영향을 주는 장애인스포츠지도사의 입장에서 질적 분석 연구를 하고자 한다. 또한, 현재 활동하고 있는 장애인스포츠지도사의 근로 환경 및 조건이 어떠한지 알아보고 지도사가 기본적으로 지니고 있는 ‘노동권’이 보장되고 있는지, 국가인권위원회에서 재개정된 ‘스포츠 인권 헌장’이 실제로 실현되고 있는지 알아보하고자 한다. 이에 장애인스포츠지도사가 즐겁고 안전한 현장에서 활동할 수 있도록 환경을 개선할 방안을 모색하는 데 목적이 있다.

2. 연구 문제

문제 1. 장애인스포츠 현장의 운영 현황은 어떠한가?

문제 2. 장애인스포츠지도사의 직무 환경은 어떠한가?

문제 3. 장애인스포츠지도사의 근무 환경에서의 직·간접적인 경험은 무엇이 있는가?

문제 4. 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 보호를 위한 방안은 무엇이 있는가?

3. 용어 정리

1) 장애인스포츠

본 연구에서는 신체 능력 증진과 여가 및 취미 활동, 사회적 교류 등의 목적을 가지고 스포츠에 참여하는 장애인과 이를 돕는 장애인스포츠지도사를 대상으로 생활 스포츠 현장 중심의 연구를 진행하였다. 이에 용어 사용에 있어 장애인의 생활스포츠가 아닌 ‘장애인스포츠’로 통일해서 볼 것이다. 또한, ‘생활체육교실’, ‘찾아가는 생활체육서비스’ 등의 시/도 장애인체육회에서 제공하는 체육 교실 및 활동 프로그램은 정해져 있는 명칭 그대로 사용할 것이다.

2) 장애인스포츠지도사

장애인스포츠 현장에서는 지도사 채용 시 ‘생활스포츠지도사 자격증’을 보유하고 있는 자 혹은 ‘장애인스포츠지도사 자격증’을 보유하고 있는 자를 자격조건으로 지정하고 있다. 본 연구의 연구참여자는 전문자격을 보유하여 스포츠 분야의 전문적인 지식과 기술을 제공하고 있다.

이에 국가자격증 ‘스포츠지도사’의 명칭을 그대로 사용해 ‘장애인스포츠지도사’로 통일해서 볼 것이며 장애인스포츠의 생활체육지도사(생활스포츠지도사) 또한 ‘장애인스포츠지도사’로 통일해서 볼 것이다.

3) 이용자, 학습자

이용자(利用者)는 관련 기관, 시설, 프로그램 등을 이용하는 사람을 말한다.

학습자(學習者)는 포괄적으로 배워서 익히는 사람을 말하며, 교육을 통해 배우는 사람을 말한다.

이에 본 연구에서는 이용자, 학습자를 혼용해서 사용하며, 같은 의미로 사용할 것이다.

II. 이론적 배경

본 연구에서는 장애인스포츠의 개념과 운영 현황 및 현장의 상황 등을 파악하였고, 이를 지도사의 기본적 권리인 ‘노동권’과 국가인권위원회가 개정한 ‘스포츠 인권 헌장’을 토대로 장애인스포츠지도사의 입장에 초점을 두어 연구를 진행하였다. 이에 이론적 배경은 장애인스포츠의 개념, 장애인스포츠의 현황, 장애인스포츠지도사의 개념, 장애인스포츠지도사의 현황, 스포츠 인권 헌장, 노동권으로 연구하였다.

1. 장애인스포츠

1) 장애인 생활스포츠

과거에는 장애인을 기능이 손상된 사람으로 ‘앞을 보지 못하는 사람’, ‘듣지 못하는 사람’, ‘팔다리가 불편한 사람’, ‘발달이 늦는 사람’ 등으로 분류되며 ‘장애인’이라는 하나의 범주로 묶지 않았다. 하지만, 인류를 유전학적 지식과 고도화된 의료기술을 응용해 우수한 인간과 열등한 인간을 구별하고 유전적으로 열등하다고 판단되는 인간을 차별하고 억압하는 3)‘우생학’이 나

3) 우생학이란? 인류를 유전학적으로 개량할 것을 목적으로 하여 여러 가지 조건과 인자 등을 연구한 학문으로 1883년 영국의 프랜시스 골턴이 처음 창시했는데, 우수 또는 건전한 소질을 가진 인구의 증가를 꾀하고 열악한 유전자를 가진 인구의 증가를 방지하는 것이 목적이다(네이버 지식백과, 2024).

우생학은 역사적으로 볼 때 강제 불임술이나 낙태 등의 방법을 통한 사회운동을 의미하기도 하고, 인간유전학을 응용한 과학을 의미하기도 했으며, 때로는 인간의 유전학적 개선을 추구하는 원리나 이상 등을 나타내는 등 다양한 의미로 사용하였다. 하지만, 우생학에 대한 비판이 거세어지면서, 우생학으로부터 인종, 계급, 남녀와 관련한 사회적 편견을 제거해야 한다는 목소리가 높아졌다.

타났다. 이 학문이 널리 알려지면서 ‘장애인’이라는 범주가 생기고 장애인에 대한 편견과 차별이 생기면서 인종 차별과 인권 침해를 초래하였다. 이에 현재 ‘우생학’은 여러 비판을 받고 있지만, 이러한 비판적인 사고를 통해 현대에 ‘유전학’이 발전하는 데에 기여하고 있으며 지금 우리 사회는 더욱 윤리적이고 인권 존중을 권고하는 문화가 형성되고 있다.

이에 현재 스포츠에서는 장애인에 대한 사회와 국민의 인식 부족과 무관심이 사회의 교육 기회의 균등, 사회참여 기회 확대 등에 대한 목소리와 관심이 증가함에 따라 장애인들의 신체활동을 통한 신체적·정신적 건강 증진에 관심을 두고 있다. 더불어 장애인을 위한 스포츠 프로그램을 계획 및 개발하여 장애인의 스포츠 진흥을 위해 다양한 노력을 가하고 있다.

문화체육관광부(2021.08.10. 제정, 2022.06.16. 시행)는 「스포츠기본법」 제4조(국민의 권리) “모든 국민은 스포츠 및 신체활동에서 차별을 받지 아니하고 자유롭게 스포츠 활동에 참여하며 스포츠를 향유할 권리(이하 “스포츠권⁴⁾”이라 한다)를 가진다.” 에 따라 장애인도 제12조(장애인스포츠에 관한 시책)를 통해 국가와 지방자치단체는 장애인스포츠의 진흥과 발전을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 규정하였다.

「스포츠기본법」 제3조(정의)에서는 “장애인스포츠”란 장애인이 참여하는 스포츠 활동(생활스포츠와 전문스포츠를 포함한다)을 말한다고 명시되어 있다. 즉, 장애인스포츠는 신체적·정신적으로 일상생활이나 사회적 활동에 제약을 받는 장애인이 즐길 수 있는 체육활동을 말한다. 장애인들의 체질이나 건강 상태를 고려하여 체중감량이나 체력을 향상시킬 뿐 아니라 의료목적의 재활을 목적으로 신체적 건강을 증진하도록 하는 활동이다. 또한, 여러 사회

4) 인간의 삶의 행복을 위해 최소한의 스포츠 욕구를 충족시킬 수 있는 국가의 사회적 정책, 제도적 개입이 필요하다는 사회적 공감대가 형성되었으며, 개인의 스포츠 향유 (참여)는 노동권, 사회보장권, 생존권과 같이 하나의 권리로 인식되어 어떠한 제약도 받지 않고 스포츠의 혜택을 누릴 수 있어야 한다(Young-Chul Kim, Jun-Su Kim, 2021).

문제에 부딪히면서 인생을 살아가는 데에 있어 정신적 스트레스, 피로함 등을 겪게 되는데, 긍정적인 생각과 건강한 마음가짐을 가짐으로써 자신의 잠재력을 실현할 수 있도록 정신적 건강을 증진하고, 한 사회의 구성원으로서 공동체에 이로운 역할을 하여 사회적 건강을 영위하는 데에 목적이 있다.

우리나라에서 장애인스포츠에 참여하기 위해선 ‘장애인복지법 제2조’의 ①번(‘장애인’이란 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자를 말한다.)과 ②번(장애인은 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.)에 해당하는 자에 한정되며, ‘장애인복지법시행령’의 ‘장애의 종류 및 기준’에 부합되어야 한다(박성주, 임다연, 이승훈, 장재용, 안재찬, 2023).

국가인권위원회(2010)는 국민의 스포츠 활동 권리가 제대로 보장받지 못하고 오히려 그 가치가 왜곡되고 있는 현실을 개선하고 ‘모두를 위한 스포츠’를 구현하기 위해 2010년 ‘스포츠 인권 헌장’과 ‘가이드라인’을 제정하였다. 구체적 내용으로 ‘스포츠 인권 헌장’ 제3장(제8조)에서 스포츠 활동에 대한 교육 기회가 모든 사람에게 적절히 이루어져야 하며, 더 나아가 국가는 사회적 소수자(유아, 장애인 등)에게도 교육 기회가 균등하게 제공될 수 있도록 노력해야 함을 명시하고 있다. 또한, 제9장(제29조)에서는 사회적 소수자(아동, 여성, 성소수자, 장애인, 이주민 등)가 스포츠 활동을 하는 것에 많은 관심을 기울일 뿐 아니라, 스포츠 활동하는 데에 있어 차별이 없도록 적합한 틀의 마련을 권고하고 있다.

이처럼 비장애인뿐만 아니라 장애인의 스포츠 활동과 관련된 내용을 함께 찾아볼 수 있다. 이에 정부는 2005년 대한장애인체육회를 설립하여 생활스포츠와 전문스포츠 지원사업의 역할을 수행하며, 매년 장애인스포츠에 투입되는 체육진흥기금을 점진적으로 증가시키고 있다. 이에 따라 장애인의 생활스포츠 활동 참여율도 증가하는 추세를 보이고 있다.

2) 장애인 전문스포츠

장애인 전문스포츠는 특정 경기 종목에서 대한장애인체육회, 체육단체 등에 등록된 선수들이 참여하는 운동경기 활동이다. 건강증진의 목적 이상으로 개인 능력의 한계를 넘고 개개인의 기량을 발휘해 스포츠 활동을 전문화함을 말한다.

장애인스포츠는 국가와 국민의 인식 부족으로 인하여 장애인들의 스포츠 활동 자체가 거부되었을 뿐 아니라 개념조차 존재하지 않았다. 1960년 국제적인 대회 개최로 인해 장애인스포츠에 대한 인식이 본격적으로 생성되었고, 1984년 런던 올림픽에서 장애인 경기가 처음 개최된 이후 국제패럴림픽 위원회(IPC)가 설립되면서 다양한 대회 및 국제적인 규정이 만들어졌다. 이는 장애인스포츠 발전의 시발점이 되었으며, 대한민국에서의 장애인 전문스포츠는 '88 서울 패럴림픽' 대회 개최 이후 국가적 관심의 시작으로 우수하게 평가되며 발전했다. 이를 통해 국가와 국민의 인식 변화, 기술적 발전 등의 긍정적인 영향을 주었으며, 이에 장애인 전용 (스포츠) 시설, 장애인을 위한 편의시설 등이 생기면서 장애인들이 다양한 제약에서 벗어나 더욱 자유롭게 스포츠 활동에 참여할 수 있게 되었다.

이러한 장애인스포츠의 진흥은 우수 선수의 양성을 통한 국제대회에서의 우수한 성적뿐 아니라 장애인스포츠에 대한 국민적 관심, 특히 장애인들의 관심을 증가시켜 장애인 생활체육의 활성화와 장애인스포츠 인구의 저변 확대에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(최승권, 이인경, 문준혁, 임찬규, 한동기, 김권일, 2005). 하지만, 현재 실태를 보면 장애인스포츠는 엘리트 선수를 육성하는 목표에 따라서 전문스포츠 중심으로 관심과 금전적 지원(예산)이 집중되고 있는 것이 사실이다. 조재훈과 이재환(2015)의 '장애인 생활스포츠의 현황과 향후 우리나라 생활스포츠 정책 우선순위'에 대한 연구에서 장애인

스포츠 예산 비교에서 생활스포츠와 전문스포츠의 차이가 많이 날 뿐만 아니라 최근 들어 더 격차가 커지고 있음을 알 수 있으며, 이는 생활스포츠보다 전문스포츠를 우선으로 중점을 두고 있음을 알 수 있다고 밝혔다.

2. 장애인스포츠지도사

1) 장애인스포츠지도사에 대한 개념

‘지도사’는 조직, 사회, 단체 등을 대상으로 특정 집단의 구성원을 통솔하여 목표를 달성하도록 전체적인 방향성을 제시하는 사람을 의미하며, 특정 분야에서의 자격보다는 넓은 범위에서 구성원을 이끌어갈 수 있는 통솔력과 갈등이 발생했을 때 주도적인 의사소통을 통한 문제해결, 구성원에게 긍정적인 동기를 부여함으로써 집단의 미래 비전을 실현할 수 있도록 리더십 등이 요구된다. ‘지도사’는 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 특정 분야에서 전문적인 교육을 제공한다. 이를 위해서 특정 분야의 특정 직무 혹은 분야와 관련된 구체적이고 체계적인 훈련과 공인 자격증이 요구된다.

국민체육진흥공단 등에서 시행하는 국가자격증 ‘장애인스포츠지도사’ 자격 시험에 합격해 자격을 취득한 자를 말하며, 전문적인 지식과 실기 기술을 겸비하고 다양한 경험을 통해 실무 능력을 갖춘 전문가를 ‘장애인스포츠지도사’라고 말한다.

장애인에게 장애 유형, 장애정도 등을 고려한 운동 방법에 따라 맞춤형 스포츠 활동을 제공하고 개인의 지도 전략을 활용하여 장애인의 신체적·정신적 건강을 증진시켜 원활한 사회 활동이 가능하도록 도와준다. 장애인스포츠에 있어서 생활체육에서 전문체육까지 확대 및 적극적인 활성화에 긍정적인 역할을 하여 장애인스포츠의 발전에 기여한다.

국민체육진흥을 위한 지도사를 양성하는 스포츠지도사 자격제도는 엘리트 스포츠의 발전과 선수들의 경기력 향상을 위해 1974년~1975년 경기지도사(1급·2급)를 시작으로 생활체육의 활성화를 위해 1994년 생활체육지도사(1급(운동처방), 2급, 3급) 검정을 통해 자격을 부여했다.

그리고 2012년 2월 17일 개정된 「국민체육진흥법」에 따라서 2015년 1월 1일부터 새로운 체육지도사 자격제도가 시행되었다. 문화체육관광부(2014.07.01.)는 경기지도사(전문체육)와 생활체육지도사(생활체육)로 양분화되어 있던 자격 종류를 지도 내용(스포츠 종목, 운동처방), 지도 대상(유소년, 노인, 장애인 등), 분야(전문체육, 생활체육) 및 수준(1급, 2급) 등을 기준으로 세분화했다<그림 1>.

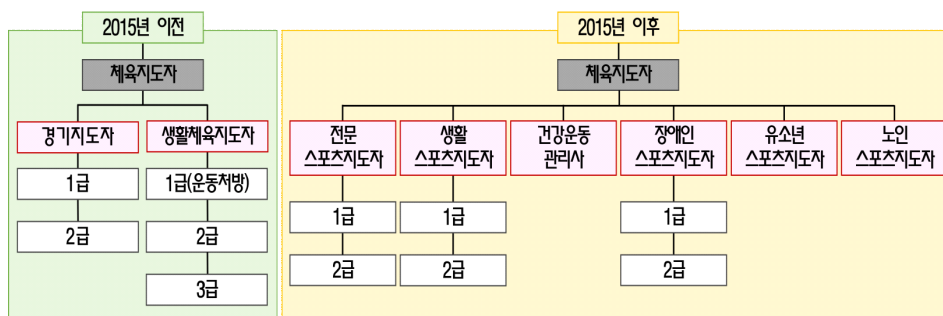


그림 1. 2015년 스포츠지도사 개편 전·후 비교(정예진, 김은혜, 2024)

그 외에 ①체육지도사 응시 자격요건 간소화 및 학력 중심의 자격요건 폐지, ②자격검정 후 연수로 자격취득 과정 개편, ③기존의 필기시험 과목 축소, ④자격검정이나 연수 과정의 면제 대상 확대 등을 개편했다. 이에 2급 스포츠지도사 자격증의 경우, 만 18세 이상이면 누구나 응시할 수 있도록 하고 있다. 또한, 자격검정이나 연수 과정의 일부 면제 제도로 스포츠지도사가 다른 종류의 자격 혹은 다양한 종목의 자격을 취득할 기회를 제공해 일 자리를 얻는 데에 큰 도움이 되었다.

장애인스포츠지도사 자격검정에 응시할 수 있는 자격요건은 <표 1>과 같다.

표 1. 장애인스포츠지도사 자격요건(체육지도사연수원, 2024)

응시자격		취득절차
일반과정	18세 이상 응시 가능	<ul style="list-style-type: none"> 필기-실기-구술 연수(90)
특별과정	2급 생활스포츠지도사 자격을 가지고 보유한 자격 종목이 아닌 다른 종목 (국민체육진흥법시행령 별표1 제2호의 비고에 따라 종목명이 같은 경우에도 다른 종목으로 취급함)의 자격을 취득하려는 사람 *필기시험 1과목(특수체육론) 20분 실시	<ul style="list-style-type: none"> 필기1과목 (특수체육론) 실기-구술 연수(40)
특별과정	유소년스포츠지도사 자격을 가지고 보유한 자격 종목이 아닌 다른 종목 (국민체육진흥법시행령 별표1 제2호의 비고에 따라 종목명이 같은 경우에도 다른 종목으로 취급함)의 자격을 취득하려는 사람 *필기시험 1과목(특수체육론) 20분 실시	<ul style="list-style-type: none"> 필기1과목 (특수체육론) 실기-구술 연수(40)
특별과정	노인스포츠지도사 자격을 가지고 보유한 자격 종목이 아닌 다른 종목 (국민체육진흥법시행령 별표1 제2호의 비고에 따라 종목명이 같은 경우에도 다른 종목으로 취급함)의 자격을 취득하려는 사람 *필기시험 1과목(특수체육론) 20분 실시	<ul style="list-style-type: none"> 필기1과목 (특수체육론) 실기-구술 연수(40)
특별과정	학교체육교사(학교체육교사였던 사람을 포함)로서 초·중등 교육법 별표2에 따른 중등학교 정교사(1급·2급) 또는 준교사 자격(체육과목)이나 특수학교 정교사 또는 준교사 자격을 가지고 장애인 등에 대한 특수교육법 제2조 제10호에 따른 특수교육기관에서 체육교사로 재직하면서 해당 자격 종목의 지도 경력이 3년 이상일 것	<ul style="list-style-type: none"> 실기-구술 연수(40)
특별과정	국가대표선수(국가대표선수였던 사람을 포함)로서 해당 자격 종목의 국가대표선수로 국제장애인올림픽위원회, 아시아장애인 올림픽위원회, 국제스포츠연맹, 국제장애인올림픽위원회스포츠연맹,	<ul style="list-style-type: none"> 구술 연수(40)

응시자격		취득절차
	국제장애유형별스포츠연맹에서 주최하는 국제대회 중 어느 하나에 참가한 경력이 있을 것	
특별과정	2008년부터 2011년까지 대한장애인체육회가 실시한 장애인스포츠지도사 연수를 수료한 후, 장애인을 대상으로 2년간 해당 자격 종목의 체육을 지도한 경력이 있는 사람 ※적용시한 : 2024년 12월 31일까지	· 구술
추가취득	2급 장애인스포츠지도사 자격을 가지고 보유한 자격 종목이 아닌 다른 종목의 자격을 취득하려는 사람 *폭력예방교육 : 스포츠윤리센터의 성폭력 등 폭력 예방교육(3시간)	· 실기-구술 · 폭력예방교육

2) 장애인스포츠지도사 현황

스포츠 현장에서 요구되는 필수적인 요소에는 ①체육시설, ②지도사, ③프로그램이 있다. 장애인스포츠 현장에서는 장애인들이 스포츠 활동을 하는데 있어 신체활동을 보조하고 프로그램을 전반적으로 이끌어갈 지도사가 필수적으로 요구되고 있다. 체육시설의 설치·이용에 관한 법률(2008.02.29. 개정) 제23조에서는 일정 규모 이상의 모든 체육시설에 스포츠지도사를 배치하여야 한다고 명시하고 있다. 이는 장애인스포츠 현장도 해당이다.

실제 생활체육교실에 참가하는 장애인들은 지도사의 도움이 필요하다는 인식이 높았고, 오히려 스포츠에 참여할 때 전문인력 부족을 문제점으로 지적하고 있다(홍문식, 권오형, 김인순, 2002; 백승엽, 박병도, 2016, 재인용). 김예지 의원(前시각장애인피아니스트, 現국회의원)은 현행법에 따라 생활체육시설을 운영하는 국가와 지방자치단체는 장애인이 생활체육시설을 쉽게 이용할 수 있도록 시설이나 기구를 마련하는 등 시책을 강구하고, 여러 기관에서 장애인의 생활체육 활성화를 위한 사업이 진행되고 있으나 장애인 체육활동을 운영하기 위한 인력은 여전히 부족한 실정임을 알렸다. 이에 ‘체육시설법 일부개정법률안’을 발의함으로써 생활체육시설을 운영하는 국가와 지방자치단체가 일정 규모 이상의 생활체육시설에 장애인스포츠지도사를 의무적으로 배치해, 장애인의 건강증진과 체육활동 활성화를 도모하도록 하였다(박성용, 2022.04.07.).

그러나 <그림 2>와 같이 실제 문화체육관광부 누리집에서 제공하는 ‘장애인생활체육지도사 배치 계획’과 대한장애인체육회에서 제공하는 ‘장애인생활체육지도사 배치 현황’ 자료를 비교하면 매년 계획하는 배치 인원보다 실제 현장에 배치되는 인원이 적은 것을 알 수 있다.

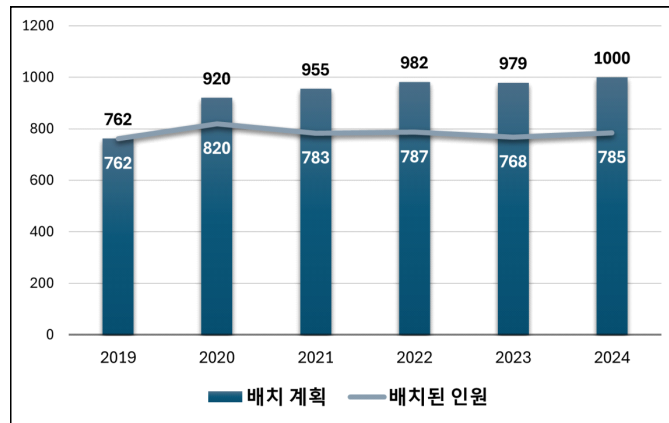


그림 2. 장애인스포츠지도사 배치 현황

장애인의 건강증진과 체육활동 활성화 도모를 위한 장애인스포츠의 발전으로 장애인스포츠지도사의 중요성에 대한 인식이 높아졌다. 장애인스포츠지도사는 비장애인을 위한 생활스포츠와는 피교육자의 환경과 상황이 현저히 다르므로 전문적 교육을 받고, 사명감을 가지고, 전문지식을 습득한 지도능력의 소유자들이 반드시 필요하다(김성수, 김지태, 2009).

이전에는 ‘장애인스포츠지도사’ 자격증이 아닌 ‘생활스포츠지도사’ 자격증을 보유하고 있어도 장애인들을 대상으로 지도할 수 있었다. 백재근(2015.09.10.) 또한 지금까지 장애인스포츠 현장의 지도사 대부분은 국가공인 자격이 아닌 대한장애인체육회에서 시행한 장애인스포츠지도사 연수 또는 기타 기관 및 단체에서 시행된 연수를 통한 민간자격증을 보유하고 있거나 생활스포츠지도사 자격을 보유하고 있다고 말했다. 하지만 이는 지도사들이 장애인에 대한 전문적 지식 부족, 대상자에 대한 이해 부족, 소통에 어려움 등을 겪음으로써 지도사와 학습자 간의 신뢰 형성 등의 현실에 부딪히게 되었다. 이에 2016년 이후, 장애인스포츠 현장에서 지도사들의 ‘장애인스포츠지도사’ 자격증 보유를 의무화하였다.

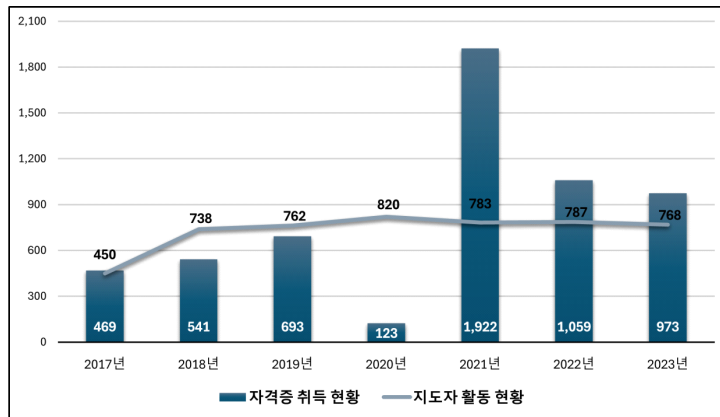


그림 3. 자격증 취득 현황 및 지도사 활동 현황 비교

체육지도자연수의 통계 자료(2024)를 통해 ‘2급 장애인스포츠지도사’ 자격증을 취득하는 사람들이 COVID19의 상황이 심각했던 2020년을 제외하고 매년 꾸준히 증가하고 있는 것을 볼 수 있고 장애인스포츠의 발전과 더불어 많은 관심을 받고 있음을 알 수 있다<그림 3>. ‘장애인스포츠지도사’ 자격증 취득률 상승의 요소에는 장애인스포츠에 대한 관심 상승, 스포츠지도사 자격증의 추가취득 제도 도입, 대한장애인체육회의 자격증 보유 의무화 지침 등의 영향이 있다. 대한장애인체육회는 장애인스포츠지도사들 중 ‘생활스포츠지도사’ 자격증 및 민간자격증을 소유하고 있는 지도사들을 대상으로 ‘장애인스포츠지도사’ 자격증을 취득하라는 지침을 내렸으나, 자격검정의 난이도 혹은 미흡한 체계 등으로 인해 현장에서 활동하고 있는 지도사들의 늦어지는 취득에 유예기간을 주고 있다.

대한장애인체육회는 매년 생활체육교실 및 다양한 프로그램을 계획 및 시행하고 있으며 원활한 운영을 위하여 장애인스포츠지도사의 자리를 확대하고 있다. 이러한 발전에 따라서 전반적으로 활발한 운영을 책임지는 지도사가 충분히 배치되어야 하지만 그렇지 못한 현실로 생활체육 관련 사업 운영은 한없이 불안정한 실정이다. 무엇보다, 이러한 자리를 채우는 지도사는 여

러 가지 이유로 인해 이직 혹은 퇴직을 이어가고 있는 것이 장애인스포츠 현장의 현실이다. 서건우(2016)는 SWOT-AHP 분석을 통해서 장애인체육시설 발전 방안에 대해 모색했는데, 장애인체육시설의 이용자가 증가하면서 장애인스포츠지도사의 고용도 증가하지만, 실질적인 장애인 전용 시설에 대한 활성화를 구성하는 데에 있어서 지도사의 잦은 이직이 장애인체육시설의 위협요인으로 작용하고 있다며 장애인 관련 시설에 대한 인력 부족에 대해 문제점을 제기하였다.

3) 스포츠 인권 현장

국가인권위원회는 2006년부터 학생선수 인권 실태 조사를 통해 폭력, 성폭력, 학습권 등 스포츠 분야의 인권 문제를 제기해왔다. 그리고 2007년에는 ‘학생선수 인권 보호 및 증진을 위한 정책 권고’를 통해서 엘리트 위주의 전문선수들을 대상으로 인권친화적인 정책과 인권 보호에 관한 대책 마련을 권고하였다.

그 후 2010년, 이를 체계적으로 추진하고 지속적으로 이행할 수 있도록 규범적 기준을 설정하고자 ‘스포츠 분야 인권 가이드라인’을 제정했다. 세부 내용 중 ‘스포츠 인권 현장’에는 스포츠 현장에서 발생하는 인권 침해 현상에 대해 어떠한 폭력도 허용될 수 없다는 점을 명확히 제시하면서, 국가 차원에서 체계적인 스포츠 인권 정책이 마련되어야 함을 강조한 내용이 포함되어 있다.

문화체육관광부 스포츠혁신위원회(2019.06.26.)는 스포츠 인권 증진 및 참여 확대 정책 권고와 「스포츠기본법」 제정 권고를 발표했다. ‘모두를 위한 스포츠’를 실현하기 위해 성별, 장애, 인종, 연령 등에 따른 차별을 금지하고 평등을 증진하는 체계적 스포츠 인권 ‘증진’ 정책 마련과 엘리트스포츠, 생활스포츠, 학교스포츠의 균형적 발전 속에 모든 사람의 스포츠 참여 및 향유권 보장을 위한 체계적 정책 수립과 실행이 필요하다고 말했다. 또한, 스포츠 인권침해 예방 정책 수립 및 실행에 있어서 스포츠 인권 지침(가이드라인)의 내용, 형식, 이행 체계 등에 한계가 있다고 지적하며 스포츠 인권 지침(가이드라인)의 혁신적 재구성 및 효과적 이행 방안 마련을 권고하였다.

2012년 학생선수의 학습권 보장 및 인권 보호를 위한 학생선수의 최저학력 보장 등 「학교체육진흥법」 개정, 2020년 ‘스포츠 인권 가이드라인(2010)’을 바탕으로 ‘스포츠 인권 현장 및 가이드라인’ 제정, 같은 해에 개정된 「국

민체육진흥법」 제18조의 3에 따라 ‘스포츠윤리센터’⁵⁾ 설립, 2021년 「스포츠 기본법(2021.08.10. 공포, 2022.06.16. 시행)」에서 모든 국민의 기본권에 ‘스포츠권’을 명시하는 등 지속적으로 새로운 인권 보호 체계를 도입하고 있다.

국가인권위원회(2023)는 ‘스포츠인권 결정레집(2019~2022)’을 통해 그동안 변화된 국내 법률 및 제도와 체육계의 환경, 다양한 인권 문제 대응 방안 등을 반영해 현실 적용성을 높이기 위하여 ‘스포츠 인권 헌장 및 가이드라인’의 개정을 검토했다고 말했다. 또한, 기존의 폭력·성폭력의 형태를 띤 체육계의 인권 침해가 괴롭힘이나 일상생활을 통제하는 ‘폭력적 통제’ 등 다양한 형태로 나타나고 있어 이에 대한 적절한 대응 지침이 필요해졌고, 2010년 헌장과 가이드라인의 내용이 지나치게 방대하거나, 세부 지침들이 분산되어 있어 현장에서 이를 이해·적용하는 데 다소 어려움이 있다. 이에 새로운 인권 침해에 대한 대응 지침을 추가하고, 2010년 헌장과 가이드라인에 분산된 정책 및 지침, 이행 과제, 행동강령을 통합하는 등 내용을 가다듬어 현장에서의 실천을 더욱 촉진할 필요가 있다고 말했다.

그리고 2022년 12월 12일 개정된 ‘스포츠 인권 헌장’ 내용은 모든 국민의 스포츠권 보장을 통한 모두를 위한 스포츠(Sports for all)를 실현하고자 하는 노력을 찾아볼 수 있다. 스포츠 활동을 통해 인권과 안전을 보장받고, 대상과 헌장 등을 고려한 스포츠 교육 그리고 직업 선택의 기회를 보장받을 수 있는 내용이 포함되어 있다. 더불어서 사회적 소수자의 스포츠 활동 참여에 더욱 관심을 가져 스포츠의 인권적, 긍정적 가치를 실현할 수 있는 내용이 포함되어 있다.

2010년 12월 6일 제정된 ‘스포츠 인권 가이드라인’에서의 ‘스포츠 인권 헌장’부터 2022년 2차 개정된 스포츠 인권 헌장의 내용은 <표 2>와 같다.

5) 스포츠윤리센터는 문화체육관광부의 스포츠비리신고센터, 대한체육회의 클린스포츠센터, 대한장애인체육회의 체육인지원센터 신고 기능 등을 통합해 출범한 기관이다.

표 2. 스포츠 인권 헌장 개정 내용 비교

	2010년	2020년 1차개정	2022년 2차개정
제1장	스포츠는 인권이다.	스포츠는 인권이다.	스포츠는 인권이다.
제2장	모든 사람은 스포츠 활동에 참여할 권리가 있다.	모든 사람은 스포츠와 신체 활동에 참여하고 누릴 권리가 있다.	스포츠는 자기표현의 도구이다.
제3장	스포츠는 민주시민 교육의 장이다.	스포츠는 민주시민의 건전한 시민을 양성하는 교육의 장이다.	누구나 스포츠 교육을 받을 권리가 있다.
제4장	스포츠 활동 참여는 개인의 행복 증진에 기여한다.	스포츠는 세계인의 공용어이다.	누구나 스포츠를 통해 탁월한 목표 달성에 도전할 권리가 있다.
제5장	스포츠는 다양하다.	스포츠와 신체활동은 개인의 행복 증진에 기여한다.	누구나 스포츠를 직업으로 선택할 권리가 있다.
제6장	스포츠는 세계인의 공용어이다.	스포츠는 다양하다.	스포츠는 안전한 활동이어야 한다.
제7장	스포츠 인권은 보호되어야 한다.	스포츠의 진정한 목적 구현을 위해 사회 구성원 모두 노력해야 한다.	스포츠는 세계인의 공용어이다.
제8장	스포츠의 진정한 목적을 구현하기 위해 함께 노력하여야 한다.		스포츠는 인권교육의 장이어야 한다.
제9장			스포츠는 긍정적 가치를 구현하기 위해 모두가 노력해야 한다.

4) 노동권 및 근로기준법

모든 국민은 인간답게 살아가기 위해 근로의 권리(right to labor)를 의미한다. 즉, 근로 능력과 의욕을 지닌 사람이 사회적으로 근로할 기회의 보장을 요구할 수 있는 권리를 노동권이라고 한다(시사경제용어사전, 2024). 「대한민국헌법」(1988.02.25. 시행) 제2장(국민의 권리와 의무) 제32조에 따르면 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용 증진과 적정 임금의 보장에 노력하여야 하며, 근로 조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다고 명시되어 있다. 또한, 제33조에서 근로자는 근로 조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다고 명시되어 있다. 이를 통해 국가는 노동자가 인간답게 생활할 수 있도록 적극적으로 정책을 수립 및 수행한다.

헌법에 따라 근로 조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장 및 향상하여 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 「근로기준법」(2024.10.22. 개정)을 제정하였다. 「근로기준법」 제1장 제2조(정의)에 따르면, ‘근로’는 정신노동과 육체노동을 말하며, ‘근로자’는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. ‘사용자’는 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

「근로기준법」은 근로자의 기본적 생활을 보장하기 위하여 근로 조건의 최저기준을 규정하고 있는 노동보호법으로 근로보호법이라고도 한다. 근로보호법으로 임금, 노동 시간, 안전 위생 및 재해 보상, 사용자의 폭행 금지, 유급 휴가 등에 관한 최소한도의 노동조건을 규정하고 있다.

「근로기준법」의 내용은 아래 <표 3>와 같다.

표 3. 근로기준법 내용

구분	명칭	내용
제1장	총칙	목적, 정의, 근로조건의 기준, 균등한 처우, 강제 근로의 금지, 폭행의 금지, 중간착취의 배제, 공민권 행사의 보장, 적용 범위, 보고 및 출석의 의무, 법령 주요 내용 등의 제시
제2장	근로계약	이 법을 위반한 근로계약, 계약기간, 근로조건의 명시, 단시간근로자의 근로조건, 근로조건의 위반, 위약 예정의 금지, 전차금 상계의 금지, 강제 저금의 금지, 해고 등의 제한, 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 우선 재고용 등, 해고의 예고, 해고사유 등의 서면통지, 부당해고등의 구제신청, 조사 등, 구제명령 등, 구제 명령 등의 확정, 구제명령 등의 효력, 이행강제금, 퇴직급여 제도, 금품 청산, 미지급 임금에 대한 지연이자, 임금채권의 우선변제, 사용증명서, 취업 방해의 금지, 근로자의 명부, 계약 서류의 보존
제3장	임금	임금 지급, 도급 사업에 대한 임금 지급, 비상시 지급, 휴업수당, 도급 근로자, 임금대장 및 임금명세서, 임금의 시효
제4장	근로시간과 휴식	근로시간, 3개월 이내의 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장 근로의 제한, 휴게, 휴일, 연장·야간 및 휴일 근로, 보상 휴가제, 근로시간 계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 연차 유급휴가, 연차 유급휴가의 사용 촉진, 유급휴가의 대체, 적용의 제외
제5장	여성과 소년	최저 연령과 취직인허증, 사용 금지, 연소자 증명서, 근로계약, 임금의 청구, 근로시간, 야간근로와 휴일근로의 제한, 시간외근로, 갠내근로의 금지, 생리휴가, 임신부의 보호, 육아 시간
제6장	안전과 보건	「산업안전보건법」
제6장 2	직장 내 괴롭힘 금지	직장 내 괴롭힘의 금지
제7장	기능습득	기능 습득자의 보호
제8장	재해 보상	요양보상, 휴업보상, 장해보상, 휴업보상과 장해보상의 예외, 유족보상, 장례비, 일시보상, 분할보상, 보상 청구권, 다른 손해배상과의 관계, 고용노동부장관의 심사와 중재, 노동위원회의 심사와 중재, 도급 사업에 대한 예외, 서류의 보존, 시효
제9장	취업규칙	취업규칙의 작성·신고, 규칙의 작성/변경 절차, 제재 규정의 제한, 단체협약의 준수, 위반의 효력
제10장	기숙사	기숙사 생활의 보장, 규칙의 작성과 변경, 부속 기숙사의 설치·운영 기준, 부속 기숙사의 유지관리 의무
제11장	근로감독관 등	감독 기관, 근로감독관의 권한, 근로감독관의 의무, 감독 기관에 대한 신고, 사법경찰관 행사자의 제한, 권한의 위임
제12장	벌칙	벌칙, 양벌규정, 과태료

근로기준법에 따라 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 사업주로부터 요양보상, 휴업보상, 장해보상 등의 재해보상을 받을 수 있도록 정하여, 사업주의 고의·과실 존재 여부와 상관없이 일정한 재해보상을 받을 수 있도록 한다. 이에 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위해 보험시설을 설치 및 운영해 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위해 ‘산업재해보상보험’을 적용한다(법제처, 2024).

이상은 노동권과 근로기준법, 이에 따른 보상보험에 대한 개념적 설명이었다. 그렇다면 장애인스포츠지도사의 노동권과 근로기준법을 토대로 스포츠 현장에서 발생되어지고 문제는 어떠한가? 다음 논의는 장애인스포츠 현장에서 발생되어지는 지도자의 근로의 권리와 근로 환경에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

스포츠에서는 국민의 스포츠 활동 활성화를 위하여 스포츠시설을 확대하고, 모든 국민이 스포츠 활동을 하는 데에 있어서 전문적 지식 및 기술을 바탕으로 질적 도움을 받을 수 있도록 스포츠지도사를 배치하고, 스포츠 활동에 대한 지속적인 관심과 흥미를 유발할 수 있도록 다양한 프로그램을 배치하려 끊임없이 노력하고 있다. 손석정과 정승재와 김철(2015)은 생활체육 활성화를 위해서는 체육 기반 요소의 하나인 스포츠지도사를 확대 배치함은 물론이고 이들의 성공적인 직무수행을 위해서 기본적인 근무 여건이 마련되어야 한다고 주장했지만, 체육계에서는 계약직근로자로 구성된 스포츠지도사의 열악한 근무 환경 문제와 한동안 사회 이슈화였던 인권과 관련한 문제, 지도자들의 고용불안 등으로 이들의 열악한 근무 환경에 대한 문제점은 해결되지 않고 있는 실정이라고 밝혔다. 이는 장애인스포츠 현장도 예외는 아니듯 지도사의 근무 조건 및 근무 환경, 고용불안, 급여 문제 등에 대한 문제점이 지속되고 있다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 실태를 조사하기 위해 질적연구를 수행하였다. 관련 문헌자료와 연구참여자들과의 면담을 중심으로 자료를 수집하였다. 질적연구에 있어서 심층면담(in-depth interview)은 다른 사람들의 삶의 경험과 그들의 경험에서 도출되는 의미를 이해하는 데에 있다(Seidman, 1937). 이에 본 연구는 장애인스포츠 현장에서 활동하고 있는 장애인스포츠지도사의 알려지지 않은 고충 및 현실에 관한 연구로 연구 참여자와의 깊이 있는 대화를 통해 진실성 있는 자료를 수집하고자 심층면담을 진행하였다.

1. 연구 참여자

본 연구에서는 연구 참여자의 삶과 경험을 깊이 있게 들여다보아 장애인스포츠지도사가 경험하고 있는 구체적인 상황과 사례를 통해 심층적인 자료를 수집할 수 있도록 소규모 모집단으로 설정하였다. 선정 기준은 각 시·도 장애인체육회에 소속되어 공공스포츠기관에서 장애인들을 대상으로 생활스포츠 활동을 지도하고 있는 대상자로 선정하였다. 연구 참여자들의 개인적 특성은 아래 <표 5>와 같다.

연구 참여자 정보를 살펴보면, 3개 지역을 대상으로 10명의 참여자를 선정하였으며, 성별에 있어 남성은 4명, 여성은 6명으로 연령대는 20대 5명, 30대 4명, 40대 1명이었다. 지도 경력에서는 5년 이상은 4명, 5년 미만은 6명이며, 스포츠지도사 자격증 유무를 살펴본 결과 생활스포츠지도사 자격증과 장애인스포츠지도사 자격증을 모두 소지하고 있는 사람은 8명, 장애인스

포츠지도사 자격증만 소지하고 있는 지도사는 2명이었다.

면담을 진행하기 전 연구참여자에게 연구의 목적과 비밀보장을 위해 개별 면담으로 진행하고 있음을 설명 후 ‘연구 참여 동의서’를 통해 동의받았다. 연구참여자와 라포르(rapport) 형성을 위해 질문지를 우선 배포하였고 충분한 사유의 시간을 가질 수 있도록 하였다.

표 4. 연구 참여자의 개인적 특성

연구참여자	성별	연령	경력	지도사자격증 유/무		소속
				생활	장애인	
A	남자	30대	5년 이상	2급 생활	0	A지역
B	여자	40대	5년 이상	2급 생활	0	B지역
C	남자	20대	5년 미만	2급 생활	0	B지역
D	여자	20대	5년 이상	X	0	B지역
E	여자	20대	5년 미만	2급 생활	0	B지역
F	여자	20대	5년 미만	2급 생활	0	B지역
G	여자	30대	5년 미만	2급 생활	0	B지역
H	남자	30대	5년 이상	2급 생활	0	C지역
I	남자	30대	5년 미만	X	0	C지역
J	여자	20대	5년 미만	2급 생활	0	C지역

2. 연구 절차

본 연구에서는 장애인스포츠지도사의 인권에 관한 연구에 대한 주제를 선정하였다. 문헌자료를 수집 및 분석하였으며 이를 통해 현장의 문제점을 파악하고 연구의 목적을 설정하여 적절한 질적 연구 방법을 선택하였다. 질적 연구에서 원활한 진행을 위해 면담 질문지를 사전에 작성하여 전문가의 검토를 통해 수정 및 보완하였으며, 연구 대상자들과 사전 미팅을 통해 연구의 목적과 연구 윤리에 대해 설명한 후 동의를 얻어 일대일로 인터뷰 형식의 심층 면담을 실시하였다. 문헌자료와 면담을 통해 얻은 내용을 기반으로 하여 연구 결과를 작성하였다.

이에 본 연구의 절차는 <그림 4>와 같다.

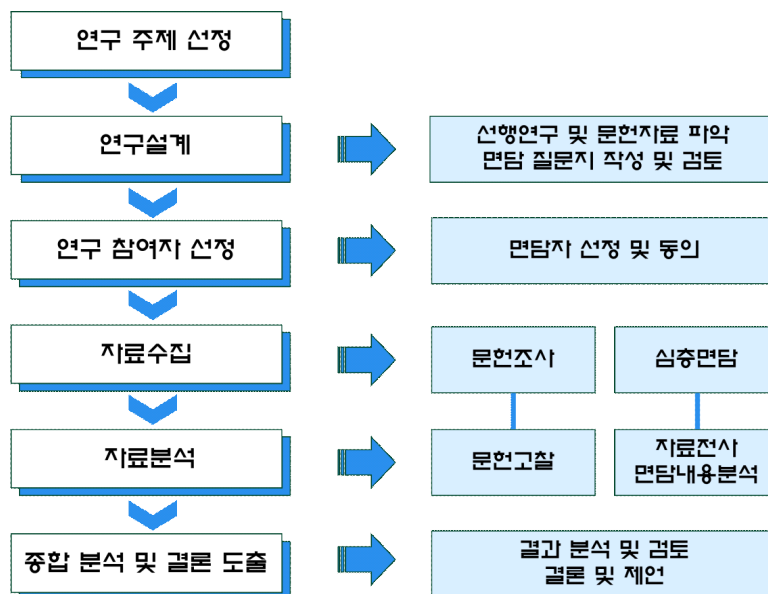


그림 4. 연구절차

3. 자료 수집

본 연구는 문헌수집과 심층 면담을 동시에 진행하여 자료를 수집하였다.

스포츠에서는 ‘인권’ 보호를 위해 어떠한 노력을 하고 있는지, 이러한 노력이 실질적으로 현장에서 올바르게 활용되고 있는지 파악하고자 관련 기관의 공공 문서들을 중심으로 연구를 진행하였다. 각 기관의 홈페이지를 방문해 자료실, 보도자료, 공지 사항 등에 공개된 전자문헌을 통해 문헌자료를 수집하였다. 또한, 공개되지 않은 자료를 수집하고자 관련 기관에 정보공개 청구 신청 후 전자메일을 통해 수집하였다. 이 외에도 장애인스포츠 및 장애인스포츠지도사와 관련된 보도자료, 실태조사보고서, 사업계획서 등과 관련 법적 자료 등을 자료로 포함하였다.

연구 참여자와 면담 시 원활한 면담이 진행될 수 있도록 사전 질문을 미리 구성하여 순서대로 면담하는 구조화된 면담(structured interview)을 진행하였다. 심도 있는 대화 중에 새로운 의문점에 대한 질문을 추가적으로 병행하여 반구조화된 면담(semi-structured interview)을 함께 사용하였다.

1) 면담 질문지 구성

본 논문에서 사용된 질문지는 <표 5>와 같이 2차 개정된 ‘스포츠 인권 현장’에서 제5, 6, 9장의 구체적 내용을 토대로 구성하였다. 장애인스포츠지도사의 직업적 기대에 대한 문항은 이남형과 노형규(2018), 지도사의 비윤리적인 행위 경험에 대한 문항은 임효성과 임다연(2022), 고아라(2022)의 논문을 기반으로 설문지를 수정 및 보완하여 참고하였다.

표 5. 스포츠 인권 헌장(국가인권위원회)

		내용
제5장	누구나 스포츠를 직업으로 선택할 권리가 있다.	
	제13조	모든 사람은 스포츠 활동을 직업으로 선택할 권리를 가지고 있다. 국가 등은 스포츠 활동을 직업으로 선택한 사람이 성별 등을 이유로 차별받지 않도록 해야 한다.
	제14조	스포츠 활동을 직업으로 선택하려는 사람은 누구나 그에 적합한 교육과 훈련의 기회를 평등하게 누릴 수 있어야 한다. 또한 스포츠 활동을 직업으로 선택하였다가 개인의 선택이나 사정에 따라 다른 직업으로 진로를 바꾸고자 하는 사람에게도 그에 적합한 교육과 훈련의 기회를 제공해야 한다.
	제15조	모든 사람은 스포츠 교육을 직업으로 선택할 권리를 지니고 있다. 국가 등은 스포츠 교육을 직업으로 선택한 사람이 성별 등을 이유로 직업 선택의 기회에 차별받지 않도록 해야 한다.
	제16조	스포츠 교육을 직업으로 선택하려는 사람은 누구나 그에 적합한 교육을 받고 공정한 절차를 통해 채용된 후 적절한 보상을 받아야 한다. 국가 등은 이들이 어떠한 차별도 받지 않도록 제도를 마련하여야 한다.
제6장	스포츠는 안전한 활동이어야 한다.	
	제17조	모든 사람은 신체적, 정신적으로 안전하게 스포츠 활동에 참여할 권리가 있다. 국가 등은 스포츠 활동에 참여하는 사람들에게 안전한 환경을 제공해 주어야 한다. 특히 스포츠를 직업으로 선택한 사람들의 안전에 대해서는 더 많은 주의가 기울여져야 한다.
	제18조	스포츠 활동 과정에서 신체적, 정신적으로 상해를 입은 사람은 적절한 치료를 받을 수 있어야 한다. 국가 등은 상해를 입은 사람에게 적합한 치료와 회복, 복지를 제공하기 위해 제도를 마련하여야 한다.
	제19조	스포츠 활동 과정에서 신체적, 정신적 상해를 입었거나 후유증을 겪는 사람은 그로 인해 어떠한 불이익도 받지 않아야 하며, 경력 전환을 원할 때 이에 대한 적절한 지원이 이루어져야 한다.
제9장	스포츠는 긍정적 가치를 구현하기 위해 모두가 노력해야 한다.	
	제27조	모든 사람은 스포츠 활동의 권리를 보장하도록 국가 등에 요구할 권리를 지니고 있다. 국가 등은 이러한 요구를 충족시키기 위해 모든 노력을 다해야 한다.
	제28조	국가 등은 정기적으로 스포츠 활동 실태와 욕구를 파악하고 모든 사람의 스포츠 활동을 증진하기 위한 틀을 갖추어야 한다.
	제29조	국가 등은 아동과 여성, 성소수자와 장애인, 이주민 등 사회적 소수자의 스포츠 활동에 더욱 많은 관심을 기울여야 한다. 국가 등은 스포츠 활동과 관련하여 사회적 소수자에 대한 차별이 없도록 적합한 틀을 마련하여야 한다.
	제30조	모든 사람은 스포츠를 통해 스스로의 건강과 발달을 도모하고, 잠재력을 실현하며, 사회적 교류와 통합에 기여할 기회를 가질 수 있어야 한다. 국가 등은 ‘모두를 위한 스포츠’를 구현하기 위해 모든 노력을 다해야 한다.

2) 면담 질문지 검토

사전에 발생될 수 있는 문제점과 오류 등을 방지하기 위하여 질적연구 경험이 있는 전문가, 장애인스포츠 관련 전문가, 스포츠 인권 전문가에게 사전 심의하였으며 면담지의 내용, 순서, 중복성, 문장 서술의 적합성 등을 검토하였다.

4. 자료 분석

본 연구는 면담 내용을 녹음함과 동시에 문서 작성 도구를 이용해 직접 타이핑(typewriting)하여 기록하였다. 수집된 자료를 체계적으로 전사(transcription)하였으며, 면담 자료는 부호화(coding) 작업 후에 녹음자료와 직접 작성한 문서를 비교 분석하였다.

연구 문제와 질문지에 반영된 2차 개정된 ‘스포츠 인권 헌장 (제5, 6, 9 장)’과 관련된 내용 <표 5>를 주제별로 분류하여 자료들을 대입·분석하여 구체화하였다.

다만, 면담 자료를 분석하는 과정에서 면담 질문지의 포괄적인 질문으로 인하여 몇 가지 문항에 대해서는 응답하지 않아 일반화하기에는 어려움이 있다.

IV. 연구결과

본 연구는 장애인스포츠 현장에서 생활스포츠를 지도하는 장애인스포츠지도사의 관점에서 지도사의 인권을 바라보았다. 장애인스포츠지도사가 지도하는 과정에서 사회적으로 알려지지 않은 지도사의 현실 및 고충에는 어떠한 것이 있는지 심층적으로 파악하고자 심층 면담을 진행하였다. 장애인스포츠지도사의 직·간접적인 경험을 토대로 지도사의 노동권이 보장되고 있는지 파악하고 실제 현장과 ‘스포츠 인권 현장’의 저축 여부를 알아보았다. 이는 지도사의 목소리에 귀를 기울여 현장의 실제 모습을 살펴보아 스포츠가 추구하는 ‘모두를 위한 스포츠(Sports for all)’의 실현을 위해 지도사의 인권 보호 필요성을 시사하고 분석하는데 그 주된 목적이 있다.

장애인스포츠 현장에서 장애인스포츠지도사의 인권에 대한 연구를 위해 먼저 장애인스포츠 현장의 운영 현황을 파악하였고, 실제 현장에서 활동하고 있는 지도사의 직무 환경은 어떠한지, 장애인스포츠지도사가 직접 활동하고 있는 환경은 어떠한지 파악하였다. 이를 통해 장애인스포츠지도사의 인권 보호를 위한 실질적인 방안은 어떠한 것이 있는지 등에 대해 연구하였으며 그 결과는 다음과 같다.

1. 장애인스포츠 현장의 운영 현황

보건복지부(2024.04.18)가 발표한 ‘2023 등록장애인 현황 통계 발표’에 따르면, 2023년 말 기준 등록장애인은 2,641,896명이다. 2023년 한 해 동안 신규등록 장애인⁶⁾이 86,287명이었고, 사망 등으로 등록장애인에서 제외된 장

6) 신규등록 장애인 수 : 2019년 97,699명, 2020년 83,297명, 2021년 86,957명, 2022년 79,757명, 2023년 86,287명(국가통계포털, 2024.05.14).

애인이 92,815명으로 2022년 말 등록장애인보다 6,528명이 감소하였다. 전체 인구의 감소로 등록장애인의 비율은 5.1%를 유지했다<그림 5>.

특히, 장애 발생은 후천적 원인에 의한 경우가 88.1%로, 이 중 ‘질환에 의해 발생한 경우’(58.1%)가 ‘사고에 의한 경우’(29.9%)에 비해 높았다(강준혁, 2024.04.30.). 장애인은 비장애인에 비해 만성질환의 비율이 높고 장애로 인한 2차 질환에 쉽게 노출되어 있어서 개인의 건강 상태 확인과 건강관리의 필요성에 더욱이 관심을 가질 필요가 있다.

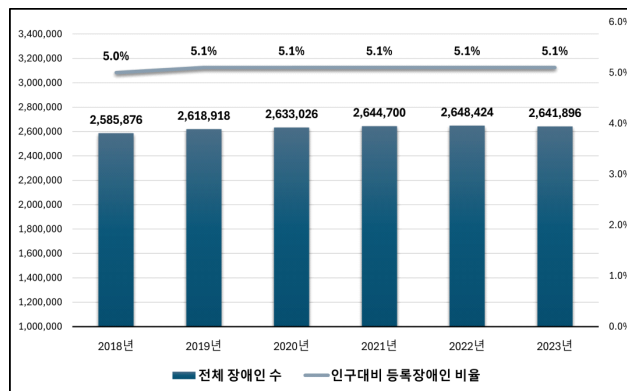


그림 5. 2023년 등록장애인 현황 통계 자료

장애인의 인구와 신체활동에 대한 욕구가 증가하는 추세에 맞춰 대한장애인체육회 홈페이지에 게재된 2024년 기준으로 17개의 시도지회, 30개의 정가명단체(종목별 경기단체), 2개의 정가명단체(장애유형별 체육단체), 2개의 준가명단체, 13개의 인정단체와 협업하여 장애인의 체육활동 활성화를 위해 각 시/도에 장애인체육회 설립, 장애인 체육에 관한 정책 심의 및 결정, 장애인 체육 교실 및 대회 개최와 같은 다양한 사업 추진 및 운영, 지원 확대 등 장애인이 생활권에서 스포츠 활동에 적극 참여할 수 있도록 장애인체육 복지 인프라를 확대하고 있다.

이와 같은 노력으로 문화체육관광부의 ‘2023년 장애인 생활체육조사 결과보고서’에 의하면, 연도별 장애인 생활체육 완전 실행자 비율이 2015년~2019년 꾸준히 증가하다가 2020년~2021년에는 코로나바이러스감염증-19(이하 코로나19) 상황으로 잠시 주춤한 모습을 보였으며 2022년부터 상황이 점차 좋아지면서 현재(2023년) 장애인 생활체육 참여율이 33.9%로 역대 최대 수치를 보였다<그림 6>.

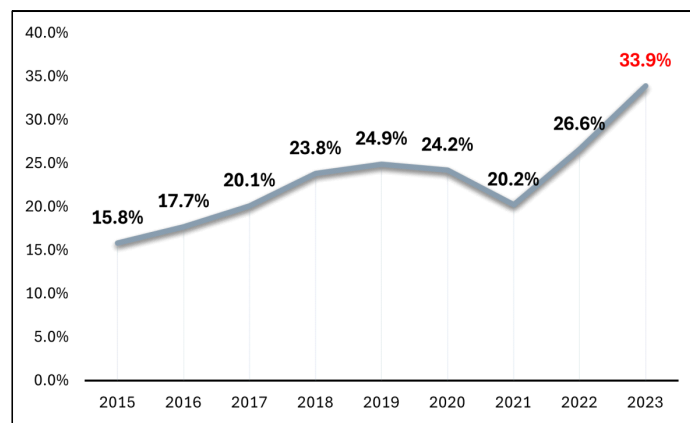


그림 6. 장애인 생활스포츠 ‘완전 실행자’ 비율

문화체육관광부(이하 문체부)는 ‘완전 실행자⁷⁾’ 비율이 크게 상승한 것은 최근 문체부가 장애인의 생활체육 접근성 제고, 장애인 스포츠강좌이용권 지원 확대, 장애인 생활체육지도사 배치 의무화, 체력 측정 및 맞춤형 운동 지원, 장애인 체육 가상현실 체험관 조성 등 다양한 장애인 생활체육 활성화 정책을 추진해 온 결과라 할 수 있다고 말했다.

장애인 생활스포츠 ‘완전 실행자’ 중 운동에 참여하는 동기로 ‘자발적으로 필요하다고 느껴서’(62.6%)과 ‘건강 및 체력관리’(84.3%)를 위해 운동한다는

7) ‘완전 실행자’란? 최근 1년간, 운동 실시, 재활치료 이외 목적으로 주 2~3회 이상 운동, 1회당 30분 이상, 집 밖에서 운동한 자’를 뜻한다(문화체육관광부, 2023).

응답이 다른 항목들과 비교했을 때 압도적인 수치를 보여주고 있는 것으로 보아, 장애인들이 일상생활 속에서 스포츠 활동의 필요성을 느끼고 관심을 기울이고 있음을 알 수 있다. 무엇보다 주로 치료와 재활의 수단으로 신체 활동을 추구했던 과거와 달리, 최근에는 운동을 통한 신체·정신적 건강, 삶의 질 향상, 행복 추구 등을 목표로 스포츠 활동을 하고 있음을 알 수 있다.

그러나 장애인이 주로 이용하는 운동 장소는 공공기관의 체육시설이 아닌, 약 85%의 장애인이 ‘체육시설을 이용하지 않는다’라고 응답했다. 장애인들의 생활체육 활성화를 위해 꾸준히 노력하고 있음에도 불구하고 체육시설 이용률이 낮은 이유에는 ‘혼자 운동하기 어려워서’(29.9%)의 답변이 가장 많았고, ‘시간이 부족해서’(19.0%), ‘체육시설과 거리가 멀어서’(12.9%), ‘체육시설에 대한 정보가 없어서’와 ‘시설 이용료가 비싸서’가 각각 10.5% 순으로 나타났다.

또한, 운동 시 가장 필요한 사항에 대한 질문에 ‘비용 지원’(37.5%)을 요구하는 상당수의 장애인은 지역사회에서 운영하는 필라테스 클럽, 헬스클럽, 동호회 활동 등 일정한 수강비나 회비를 지불하는 유료 프로그램에 참여하는 것으로 보인다고 설명했다. 장애 정도가 심하지 않은 장애인의 경우 ‘비용 지원’을, 장애 정도가 심한 장애인의 경우 ‘보조 인력’을 요구하는 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 체육시설을 이용 시, 지도사 없이 운동해야 한다는 인식으로 인해 돈을 투자하면서 지도사가 있는 시설을 찾아가는 것은 아닌지 의구심이 든다.

무엇보다, 최근 1년간 운동에 참여한 경험이 없는 장애인을 대상으로 운동을 하지 않는 가장 큰 이유를 물은 결과, 여러 응답 중 ‘운동을 도와줄 사람이 없어서’(10.2%), ‘운동 방법을 몰라서’(5.6%), ‘운동 프로그램이 부족해서’(3.5%), ‘체육시설이 부족해서’(3.2%), ‘생활체육지도사가 부족해서’(2.6%)의 순으로 응답되었다. 그러나 기관에서는 장애인이 스포츠 활동에 참여하

는 비율이 증가할수록 전국적으로 체육시설을 확대하고 있고, 시설의 체육 활동 프로그램 다양화와 적극적인 활성화를 위해 생활체육 교실 운영과 생활체육동호인클럽 개설, 찾아가는 생활체육 서비스, 체력인증센터 등을 제공하고 있다.

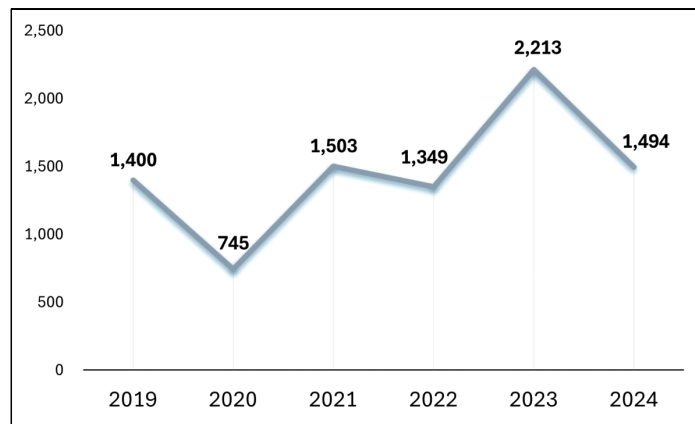


그림 7. 장애인 생활체육교실 운영 현황

2020년부터 2022년까지는 코로나19로 인하여 전 세계적으로 체육활동에 제한이 있어 교실 운영이 원활하지 못했고 코로나19의 장기화로 집에서 쉽게 따라하고 익힐 수 있는 홈트레이닝 프로그램 ‘슬기로운 집콕 운동’ 영상을 제작하여 제공하였다. 2023년부터 코로나19가 완화되면서, 신체적·정신적 건강 악화를 극복하기 위하여 장애인의 스포츠 활동이 활발히 이루어졌고 이에 생활체육교실 운영도 상당히 증가하였다.

그러나 장애인스포츠강좌이용권 사업의 집행률은 2022년 50%에서 2023년 80%까지 올라갔음에도 불구하고, 이용자는 전체 장애인 인구 0.5% 수준에 그쳐 많은 지적의 목소리가 나오고 있다. 그 이유에는 ①장애인스포츠강좌이용권 이용 가능 시설 부족, ②먼 거리의 시설 및 이동의 어려움, ③장애인을 위한 편의시설, 기구, 프로그램, 지도사 부족 등의 이유로 실질적인 사용

이 어려운 현실이다(테스크, 2024.09.15.). 또한, <그림 7>에서 생활체육교실이 2023년보다 719개로 감소된 것으로 보아, 만약 앞으로도 계속 감소하는 현상을 보인다면, 심도 있게 고민하고 현장을 들여다 볼 필요가 있다.

전국 장애인 수 증가에 따라 스포츠 활동에 참여하는 장애인의 수도 증가해 장애인 체육시설 증가와 프로그램 다양화를 위해 다방면으로 계획 및 추진해야 하지만, 이는 장애인스포츠를 전반적으로 이끌어 갈 지도사가 충분히 배치되어야만 가능한 것이다. 그러나 장애인스포츠지도사 배치 인원이 장애인의 스포츠 참여 수요를 따라가지 못하고 있는 실정이며, 이는 아직 해결되지 않은 문제(금전적 지원 부족, 불충분한 프로그램 종류, 지도사 부족 등)로 인해 장애인스포츠지도사가 이직하거나 퇴직하여 스포츠 활동 지도·운영이 불가 및 불안정함을 알 수 있다.

2. 장애인스포츠지도사의 직무 환경

장애인스포츠지도사는 근로기준법상 근로계약에 따라 자신의 정신적·신체적 능력을 제공하고 이에 대한 소득으로 생활하는 노동자(근로자)이다. 노동자는 안전하고 건강한 근무 환경을 누릴 권리를 가지고 있는데, 현재 장애인스포츠지도사는 안전한 환경에서 활동하고 있는지 알아보고자 하였다.

1) 직무에 대한 기대

- A : 연민에 대한 것을 어떻게 풀어낼 수 있을지 의문과 기대감으로 시작했어요.
- C : 저의 인식개선을 기대했어요.
- D : 운동치료사로 근무한 경험 때문인지 장애인에게 맞는 재활치료에 자신감이 있어서 그만큼 기대감이 컸어요.
- E : 건강 체육 외에도 다양한 활동을 지도하면서 이용자들이 많은 경험을 통해 성장할 수 있도록 옆에서 지지하는 동반자가 될 수 있기를 기대했던 것 같아요.
- F : 저는 원래 파트 타임으로 근무를 하다가 6개월 차에 전임지도사로 다시 면접을 봐서 그런지 행동을 어떻게 해야 할까? 정도만 생각해서 큰 기대는 없었습니다.
- G : 장애인 관련 봉사활동을 통해 실제 현장을 많이 겪어봐서 크게 다를 바가 없을 거라는 생각에 가벼운 마음으로 시작했어요.
- H : 지도사의 처우 개선에 가장 큰 기대가 있었고, 열심히 하면 승진이 되고 그럼 할 수 있는 일이 더욱 많아지지 않을까 기대했어요.
- I : ‘시/도’가 들어간 이름의 회사에서 일하는 것에 자부심이 있어서 큰 기대를 안고 시작했어요.
- J : 10년간의 장애인 기관 봉사활동 경험으로 이 일이 저한테 잘 맞을 것이라는 기대감으로 시작했어요.

위의 면담 결과를 살펴보면 예비 지도사로서 실질적인 업무 돌입에 앞서

이 전의 경력 및 경험에 대한 자신감, 대중적·사회적 인식에 의해 형성된 개인의 인식개선, 소문으로 들려오는 장애인스포츠 지도사의 처우 개선 등에 대한 기대감 등의 이유로 장애인스포츠지도사를 선택하였다.

2) 직무에 대한 만족

- A : 어떤 일이든 전부 만족할 수는 없다고 생각하지만, 그래도 업무 자체의 만족은 좋은 편이에요.
- B : 저는 지도하는 자체가 좋고, 누군가를 위한다는 것에 개인적으로 책임감이 있고 헌신적으로 봉사하는 느낌이라서 너무 좋아요.
- C : 배운 게 많아서 인식개선에 진짜 많은 도움이 되었어요.
- D : 전문적인 분야에서 장애인에게 스포츠를 지도할 수 있다는 것에 자부심과 뿌듯함이 있어요.
- E : 이용자들이 규칙을 이해하고 활동을 수행하면서 운동기능이 향상되는 모습과 다양한 사람들과 소통하는 모습을 보면 보람차요.
- F : 접해보지 않았던 일을 하고 저의 지도 대상, 능력 등의 스펙트럼이 넓어져서 너무 좋아요.
- G : 이용자들이 제가 내준 과제를 수행하면서 건강이 빠르게 호전되고 잘 안되던 게 돼서 즐거워하실 때 너무 보람차요.
- H : 아이가 잘 안되던 걸 노력해서 해냈을 때 아이와 어머니가 저한테 고마움을 표현하는데, 이런 경우가 빈번해서 이 일 자체는 좋아요.
- I : 원래 가르치는 일을 좋아해요.
- J : 수업을 통해서 이용자들을 만나고, 많은 대화 나누고, 웃으며 운동하면서 오히려 에너지를 얻어요.

위의 면담 결과를 살펴보면, 예비 지도자 당시 느꼈던 기대감 부응, 스포츠 활동을 통해 장애인의 신체 기능 및 운동 수행 능력 향상, 이용자 간의 인간관계 형성에 매개체 역할에서 오는 뿌듯함, 지도사로서 느끼는 자부심, 지도하는 일에 대한 흥미, 개인 능력의 스펙트럼 확장 등의 이유로 대부분 지도사가 현재 개인이 맡은 직무에 만족하는 성향을 보였다.

장애인스포츠지도사들은 직업적 가치와 특수성에 있어 자긍심이 높은 것으로 나타났다. 그러나 직무 환경에 있어 다소 불편한 부분과 개선의 필요성을 제기하였다.

3) 직무에 대한 불만족

- A : 계약직이란 신분과 급여 측면에서 업무적 만족도가 떨어지는 성향이 있어요.
- B : 이용자들이 기본적인 태도만 유지해주셨으면 좋겠어요.
- C : 오히려 제 심리적, 체력적 부담감이 있어요.
- F : 계약직이라 급여가 적은데 회사에 대한 소속감도 느껴지지 않아요. 신규 지도사도 없어서 미래가 없다는 말 듣게 돼서 회의감이 들어요.
- G : 노력하는 거에 비해 보상이 없어요. 보람 하나로 일해요.
- H : 처우 개선을 기대했는데 입사 당시와 달라진 게 없고 직급이 없어서 승진 개념이 없어요.
- I : 제가 맡은 직무 외에 내려오는 업무가 많아요.
- J : 수업하고 와서 사무 업무만으로도 촉박한데 외적인 업무도 많아요.

위 면담 결과를 보면, D와 E 면담자는 직무에 대한 만족감에 대해서만 답변하였다. ‘직무에 대한 불만족’ 문항은 질문지에 포함되어 있거나 추가적으로 질문한 문항이 아닌, ‘직무에 대한 만족’ 질문에 응답하면서 기대에 미치지 못했던 부분, 예상치 못했던 불편함에 대한 실망감 등을 함께 응답하여 일반화하기에는 어려움이 있다.

일반적으로 계약직 신분과 낮은 급여, 직무 이상의 과업무 등에 따른 번아웃, 체력적 부담감과 정신적·심리적 스트레스 경험뿐 아니라 장애인스포츠 지도사의 처우가 개선되지 않고 오히려 소속감을 느끼지 못하고 있다.

4) 역할에 대한 어려움

- A : 한 가지만 집중하는 것도 쉽지 않은데 행정 업무까지 같이 하게 되니까...
- B : 지도사로서 치욕감과 우울감을 느끼면서 자존감이 떨어지고 자존심도 상하는데 알아주는 사람은 아무도 없고...
- E : 일부 시설은 공간이 너무 협소했고 심지어 주차할 곳도 부족했어요. 특히 그룹 수업을 할 때 보조 인력이 부족했던 부분에서 다소 어려움을 느꼈어요.
- F : 경험과 노하우가 많은 선임이 있었다라면 좋았을 텐데 제가 선임이라서...
- G : 그런 말과 행동들 당하고 참아내고...
- H : 웬만한 상황 다 대처할 수 있는데 정말 극한으로 가버리는 상황은 대처하기가 어려워요. 무엇보다, 초강사(신입)가 평균적으로 일하기 좋지, 연차가 쌓이면... 다른 곳은 야간/추가 수당이 있는 반면에 어느 곳은 없고...

위의 면담 결과를 살펴보면, 지도 과정에서 사고 및 사건 발생 시 타인에 의한 부적절한 언행을 감내하고, 이용자의 학부모와 소통하는 데에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이에 오랜 경력을 가진 지도사가 필요함을 이야기하였다.

외부 기관으로 수업을 나가는 경우, 협소한 수업 장소와 수업 준비가 미흡한 상태로 인해 원활한 스포츠 활동을 하기에 제약이 발생해 어려움을 겪기도 한 것으로 나타났다. 또한 외부 기관에 요청하는 협조문과 같은 체계가 없어 수업 중 기관 담당자에게 도움을 요청하는 데에 어려움이 있었던 것으로 나타났다.

C, D, I, J 면담자의 답변에서는 오히려 장애인스포츠지도사가 학습자의 유형 및 특성에 대해 분석 및 연구하고, 다양한 맞춤형 프로그램을 구상하는 데에 많은 시간을 투자하고 있는 모습을 보였다. 또한, 지도하는 데에 있

어서 이용자들의 수행에 대한 성공과 운동능력 향상에 누구보다 열정을 가지고 있는 모습 또한 발견할 수 있다.

3. 장애인스포츠 현장에서 지도사의 직·간접적인 경험

본 연구자는 장애인스포츠 현장에서 지도사로서 여러 현장을 경험 후 장애인의 스포츠 활동에 대한 개인적 인식이 긍정적으로 변화하였다. 하지만, 장애인스포츠지도사에 대한 해결되지 않은 과제 중에 낮은 급여, ‘장애인스포츠지도사 자격증’ 미보유, 열악한 근로 조건 외에도 알려지지 않은 문제점이 존재하는지 파악하고자 실제 현장에서 활동하는 장애인스포츠지도사의 목소리에 귀를 기울이는 데에 주된 목적이 있으며 그 결과는 다음과 같다.

1) 신체 폭력 경험 및 목격

- A : 장애인은 남자 지도사도 힘으로 건디기 힘든데 여성 지도사를 힘으로 하면 다칠 수 있는 상황에 노출돼요.
- B : 이용자가 얼굴을 가격해서 안구 손상되고 코피나고 이빨이 흔들리고, 어깨 가격해서 2주 동안 팔을 못 들고, 주먹으로 가슴을 때리고, 목을 물어뜯고...
- C : 얼굴 몇 번 맞고 제지했는데도 더 맞았어요. 몇 개월 후에 전체적으로 반이 교체되었는데 그 반에서도 똑같은 일이 또 일어났어요.
- D : 이용자가 저를 밀었는데 기구 위에 넘어져서 다리 전체에 멍이 드는 부상을 입었어요.
- E : 이용자께서 기분이 좋지 않으셨는지 제가 들어갈 때 갑자기 의자를 던지셨어요.
- F : 얼굴은 많이 맞아봤고 목도 졸렸어요. 저희를 할퀴기도 하고...
- G : 이용자가 달려들어서 할퀴고, 목을 조르기도 하고 물어뜯기도 하고, 안경도 날아가고...
- H : 힘으로는 어느 정도 감당할 수 있음에도 너무 과하게 폭력적으로 힘을 쓸 때는 저도 감당하기 힘들 때가 있어요.

위의 면담 결과를 살펴보면, I와 J 면담자는 짧은 지도 경력으로 다른 지도사의 사례를 통해 타인의 경험 유무에 대해 들어본 적은 있으나 구체적인

경험 내용과 직접적인 신체적 폭력 경험 및 목격에 대해 경험이 없어 응답하지 않았다.

신체의 일부 가격, 물어뜯기, 할퀴기, 목 졸림 등의 신체에 가하는 폭력에 대한 경험과 물체를 이용한 폭력, 물에 담그는 폭력에 대한 경험이 있으며 성별과 무관하게 장애인이 가하는 힘에 저항 없이 당하는 경험이 많은 것으로 나타났다.

2) 성폭행 (성폭력, 성추행, 성희롱 등) 경험 및 목격

A : 여성 이용자가 갑자기 팔짱을 끼면 피하기는 하지만...

B : 이용자가 부축해달라며 과하게 터치하거나, 손을 잡는다거나. 팔짱을 가슴 옆쪽에...

E : 갑작스럽게 신체 일부를 만지거나, 교구로 중요 신체 부위를 던지는 등 고의는 아니겠지만 기분은 좋지 않아요.

F : 이용자뿐만 아니라 보호자가 성희롱하시기도 해요.

G : 제 가슴을 손가락으로 찌르고 자신의 신체 일부를 만지는 걸 직접 봤어요. 머리가 길고 여자면 껴안으려고 다가오기도 해요. 신체 부위를 직접적으로 언급하여 달려들기도 해요.

H : 저와 성별이 다른 이용자가 터치하려 하면 무조건 막아요. 가끔은 옷 벗은 채로 나오기도 하고, 갑자기 바지를 내리기도 하고, 성에 대한 인지가 되어 있지 않아서 여성 지도사 앞에서 성행위를 하는 아이도 있고...

I : 여성 이용자가 와서 저를 터치하면 조금 당황스럽기도 하고, 힘이 썩 경우 저도 감당하기가 조금 힘들어요.

위의 면담 결과를 살펴보면, C, D, J 면담자는 직·간접적인 성적 폭력에 대한 경험이 없어 응답하지 않았다.

남성 지도사의 경우에는 여성 이용자들이 달려와 안고 팔짱을 끼고 손을 잡는 등 신체와 관련된 성폭력과 선생님이 아닌 오빠, 삼촌, 아저씨 등으로

불리는 성희롱의 경험이 있다. 여성 지도사의 경우 지도하는 과정에서 신체의 특정 부위에 대한 성폭력, 언어적·시각적 성폭력 등의 경험이 있는 것으로 나타났다. 또한, 이용자 외에도 보호자, 직장 동료·상사에게 성희롱을 겪은 경험이 있는 것으로 나타났다.

3) 언어폭력 경험 및 목격

- B : “내가 이걸 요구하는 건 당연한 건데 내가 왜 말도 못 하나.” ,
“내가 당연한 권리를 누릴 수 있도록 존재하는 감사 따위야” 라고 말씀하시는 거예요.
- C : 가만히 있다가 욕하는 게 아니라 본인이 조금 싫거나 하는 상황에서 욕을 하니까... 저는 아이들이 하는 욕의 의미를 알고 사용한다고 생각해요.
- G : “아가씨 커피 잘 타게 생겼는데, 커피 타 와봐.” 라고 해서 제가 응하지 않으면 소리 지르고 난동 피우시고... 다른 이용자분들이 제 편을 들어주니까 “왜 저년 편드냐. 재량 더 친하냐.” 라고...
- H : 이건 장애인이라서가 문제가 아닌 것 같은... 저는 비흡연자인데 갑자기 담배꽁초를 주우라고 하는 등 행동뿐만 아니라 말투가 폭력적일 때도 있고, 욕을 기본적으로 하는 사람도 있어요. 여자아이들은 흔하게 “OO쌤 좋아해요.” 를 계속하는데 이런 게 오해를 불러요.
- J : “선생님 저 이제 자취 시작했는데 선생님 같은 예쁜 여자친구 만나서 살고 싶어요.” , 처음에는 그냥 듣다가...

위의 면담 결과를 살펴보면, A, D, E, F, I 면담자는 직·간접적인 성적 폭력에 대한 경험이 없어 응답하지 않았다.

여성과 남성 지도사가 공통으로 겪은 경험에는 이용자에게 욕설과 인격 모독적 발언 등을 경험한 것으로 나타났다. 장애의 정도가 심한 이용자에게 받은 언어적 폭력에 대해서는 무뎠하게 넘기는 모습을 보였으나, 장애의 정도가 심하지 않은 이용자에게 받은 폭력은 수용하기 힘든 성향을 보였다.

또한 일부 지도사의 경우, 지도사의 직업적 가치와 지위를 낮추어 무시하는 발언을 통해 굴욕·모욕을 느낀 경험이 있는 것으로 나타났고 무엇보다 장애인이 장애인의 권리와 무리한 요구를 당연시하게 인식하고 있는 모습을 함께 볼 수 있다.

4) 사생활 및 휴식권 침해 경험 및 목격

A : 근무 시간 외에 이른 아침 혹은 주말에 전화하거나, 점심시간에도 개인적인 상담 해달라고... 이게 장애가 있으니 당연히 누려야 한다는 성향이 비일비재한 걸로 알아요.

E : 개인 번호나 집 주소를 물어보기도 해요.

G : 잠시 쉬는 시간에 사무실에 마음대로 들어와서 이것저것 건드리고, 커피랑 물 떠오라는 요청은 당연한 거예요. 안 해주면 민원 넣는다고...

H : 제 SNS 계정을 찾아서 메시지를 보내고 차단하면 다른 SNS를 찾아서 연락하고 또 차단하면 또 다른 SNS를 찾아서 연락하고 그러다 어떻게든 개인 번호를 찾아서 연락해요. 계속 연락이 오는데, 절대 답장하지 않아요.

위의 면담 결과를 살펴보면, A와 G 면담자는 사무실과 운동 공간이 분리되어 있지 않아 휴식권 침해의 경험이 있으며, E, H, J는 같은 지역에서 활동하고 있어 공통된 응답이 나왔다. 이 외에 B, C, D, F, I, J 면담자는 센터 내 지정된 수업 시간, 분리된 사무실과 운동 공간 등으로 휴식권 침해에 대한 경험이 없었으며 사생활 침해에 대한 응답 또한 없었다.

유경험자의 면담 내용에 따르면, 이용자들을 만나는 정해진 시간 외에 개인적인 내용의 상담 요청, 장난 등 사무 업무 외 휴식 시간을 방해받은 경험이 있으며, 개인적인 인적 사항 질문, SNS 탐색 및 연락 등과 같은 사생활 침해 경험이 있는 것으로 나타났다.

5) 돌발 행동 경험 및 목격

- A : 운동을 하다가 바지를 내리고 오줌을 싸는 아이들도 있는데, 흑여자와 다른 성별의 이용자가 그러면 제 의도와 상관없이 저는 범죄자가 될 수도 있는 상황에...
- B : 날마다 데일리 컨디션이 너무 달라서, 어떤 부분에서 미묘한 감정이 폭발할지 모르는...
- C : 수업 중에 소변을 보거나, 샤워장에서 계속 선생님을 건들기도 하고, 수업이 본인 마음에 안들면 소리 지르고...
- E : 남자아이가 여자아이의 옷 속에 손을 넣었는데 무의식으로 그런 것 같아요. 성적인 것에 대해 인지하지 못하는...
- G : 지도사가 맞는 건 그렇다 하는데 이용자가 다른 이용자를 때리기도 해요.
- H : 장애가 있나 싶을 정도인 아이가 선생님이 지도하는 게 하기 싫을 땐 선생님이 괴롭힌다고 소리쳐요. 비장애인도 함께 이용하는 곳이고 본인이 장애인이고 누군가 본인을 괴롭히면 안 된다는 것도 알아서...

위의 면담 결과를 살펴보면, 면담 시 포괄적인 질문으로 F, I, J 면담자는 돌발 행동에 대해서는 따로 응답하지 않았다.

직접적인 경험에 의하면, 수업을 거부하는 것은 일반적이며 노상 방뇨(침뺨기, 대소변을 보는 행위), 소리 지르기 등의 행동을 보인다고 말했다. 특히 장애인의 인권 보호 및 보장에 대한 사회적 인식을 악용하는 모습도 발견할 수 있다. 또한, 지도사가 직접적으로 경험하는 상황 외에 이용자가 다른 이용자에게 비윤리적인 행위를 하는 경우가 있다고 응답하였다. 한 수업 과정에서 발생하는 모든 행위 및 문제에 대한 책임은 지도사에게 있어 난감한 상황을 겪기도 한 것으로 나타났다.

6) 보호자에 의한 폭력 경험 및 목격

- C : 장애라서 무시하는 거냐, 선생님이 우리 애한테 뭐 한 거 아니냐고... 사무실로 인계한 후에 조율이 되지 않으면 한 마디 던지고 나가거나 어디 신고하고 나갈 때도 있고...
- F : 선생님이 뭐라고 한 거 아니냐... 갑자기 돈도 없고 아이 아빠가 없다고... 사실은 아빠가 있었는데, 이렇게까지 해야 하나 싶어요.
- G : 한 이용자가 지도사와 다른 이용자를 때려서 제지하니 안 된다고 하지 말고 애 내버려 두라고... 분리 조치하니까 지도사 뺨을 때리면서, 나라에서 주는 돈 받으니까 가만히 맞으면 된다고...
- H : 어떠한 일이 발생했을 때 보호자의 입장이 이해는 되지만, 상황을 수월하게 해결할 방법도 있는데, 너무 극단적인 방법으로만... 간혹 체육 수업인데 아이에게 치마를 입혀서 보내는 경우가 있어서 가끔 부담스러울 때가 있어요.
- I : 학부모와 지도사가 통화를 할 때가 있는데 지도사를 조금 하대하는 느낌...

위의 면담 결과를 살펴보면, A, B, D, E, J 면담자는 보호자에 의해 인권 침해를 경험한 사례에 대해 응답하지 않았다. A와 B 면담자는 오래된 경력과 총책임자 같은 직위로 학부모에 대한 대응 및 대처가 원활하게 이루어져 경험이 없는 것으로 예상된다. D, E, J 면담자는 관련 기관 방문 등 현장 지도하는 직업 특성상 보호자에 의한 인권 침해 경험이 없는 것으로 예상된다.

대부분 어떠한 사건이 발생했을 때 지도사의 경험에 따르면, 지도사를 가해자로 인식 및 낙인찍거나 신체 폭력을 행사하기도 하였다. 또한, 상황과 생각을 왜곡하여 극단적으로 해결하려고 하는 방어기제의 모습을 보였으며 더불어 가족사를 거짓으로 이야기하거나 지도사의 직위를 무시하는 등의 언어적인 폭력을 하는 것으로 나타났다. 그 외 활동에 적합하지 않은 복장과 통화할 때 비우호적인 모습을 보이기도 했다.

7) 장애인 관련 외부 기관과의 협조 부족

- D : 학습자들의 특이 사항을 따로 알려주지 않아서 미리 대처하는 게 쉽지 않은데, 수업을 나가면 기관 담당자 선생님들은 쉬는 게 대부분이에요.
- G : 정신 병원에 수업 나갔던 선생님은 해당 기관에서 강당 문을 밖에 잠가버려서 그 안에서 안경 날아가고 볼이 찢겨서 상처가 나고… 특히 여성 이용자들이 남성 지도사의 손을 만지면 두고 오히려 선생님을 불러서 여자 이용자들 옆에 앉혀요. 무엇보다 장애인은 억지로 시키면 폭력적 성향이 나오는데 기관에서는 원치 않는다는 학습자도 참여시키니까 항상 폭력에 노출되는 상황이에요.
- H : 거주 시설 같은 경우에는 어떻게 행동할지 예측할 수 없는 사람들이 많아서 보조 인력이 많이 배치되어야 하는데, 담당 선생님들도 다른 일을 보셔야 해서 그냥 제가 더욱이 조심해야 하는…
- J : 기관에 수업을 나갔는데 그 기관 근무자들이 옆에서 “저건 나도 가르치겠다.” 라며 무시하기도 해요.

위의 면담 결과를 살펴보면, A, B, C, F 면담자는 특정 센터에서 근무하는 직업적 특성에 따라 경험이 없어 응답하지 않았고, E와 I 면담자는 직·간접적 경험이 없어서 응답하지 않았다.

외부 기관이 수업 신청을 할 때 이용자들의 특성, 특이 사항 등 중요하게 인지하고 있어야 하는 부분에 대해 사전 안내를 하지 않아서 지도사가 특정 대상자에 각별히 조심해야 하는 부분에 대한 인지가 되지 않는 실정이며 개인의 안전에 대한 사전 예방에 어려움을 겪고 있는 것을 알게 되었다. 이에 D 면담자는 기관 담당자가 함께하며 각 대상자의 행동 특성, 특이 사항 등에 대해 말해준다면, 지도하는 데에 있어 대상마다 유의하고 돌발 행동에 대한 수월한 대처가 가능할 텐데. 라는 아쉬움을 남겼다.

또한, 활동이 이루어지고 있는 동안 기관 담당자는 대상자들을 관리·감독하는 것이 아닌 활동 장소를 벗어나거나 개인 시간을 갖는 것으로 응답하였

다. 대상자들에 대한 사전 정보가 전혀 없는 지도사들이 위험에 노출될 수밖에 없는 상황이다.

무엇보다 G 먼담자는 기관 담당자가 남자 지도사에게 가하는 폭력에 대한 문제를 가볍게 생각한다고 답하며 여자 이용자가 남자 지도사에게 신체 접촉을 유도하는 사례를 언급하였다.

8) 기타

(1) 장애인의 인식 문제

- A : 내가 무료 서비스를 받고, 무언가를 받아야만 한다고 생각하시는 경우가 많아서... 아직은 인식이 일방적인 것 같아요.
- B : 이용자는 본인의 언행에 대해 인지하지 못하고... 운영 문제와 현장 문제의 간극이 좁혀지지 않으니까...
- G : “너 나 안 도와줄거야?, 내가 시키는 거 안 할 거야?” 라는 성향이 있어서...

(2) 직장 내에서의 문제

① 방침 문제

- B : 어떤 큰 문제가 생기면 센터 내에서도 조치를 해줘야 하는데, 지도사가 조치를 완료한 후에 어떻게 조치했는지 보고해야 해요.
- D : 장애인은 유형마다 행동 특성이 다른데, 수업 배치 신청서 양식에 장애 유형만 쓸 수 있게 만들어져 있어요.
- E : 수업 나갈 때 장애 유형, 나이 이런 내용만 있지 행동 특성과 같은 정보들은 전혀...
- G : 매뉴얼이 기관 담당자 혹은 보호자를 부르고 그다음 회사랑 얘기하는데 회사의 조치는 참아... 지도하는 중에 어떤 일이 발생했을 때 알아서 해결하고 회사에 보고해야 해요.
- H : 센터 내에 이용 수칙이 있는데 폭력과 같은 돌발 행동에 대한 내

용은 없어요. 저희는 수업 나갈 때 무조건 자차 이용해야 하는데, 신입 채용할 때 차량 유무에 대한 사항이 제시되어 있지 않아서 신규 지도사들이 당황해한 적도 많아요.

I : 대상자의 특이 사항을 안 쓰는 기관도 있어요.

J : 수업 신청 받을 때 특이 사항을 안 써줘요. 그리고 개인 차량을 이용해야 하니까 차 사고가 나면 다음 날 수업 이동에 차질이 생기고 무엇보다 행사 때 저희 개인 차에 짐을 나눠서 실어서 가곤 하는데 한계가 있어요.

② 지도사 안전 문제

B : 심한 상해를 입어서 병원 갈 때는 점심시간 혹은 업무 외적인 시간 활용해서 가야 해요. 무엇보다 보험이 크게 실효성이 없어요.

C : 만약에 보호자가 법적 다툼까지 끌고 갔을 때 센터에서 보호가 힘들다고 하는 부분은 조금...

D : 수업 중에 다리에 상해 입고 지금도 병원 다니고 있는데 저희는 회사에서 병원비 안 나와요.

F : 개인과 개인 사이에서 일어난 일이니까 알아서 해결하라고 해요.

G : 회사에서는 병원에 가서 단순 상해로만 접수하라고 해요. 수업 중에 이용자의 혈압이 높게 측정되면 활동이 불가한데 그냥 해주라고 지시해요. 책임은 지도사한테 있고 최소한의 안전장치도 안 해주면서... 어떤 일을 당하고 오면 상사는 “선생님 당한 거 진짜야? 네가 한 말에 책임질 수 있어?” 라고...

H : 회사 차 이용하는 시/도 체육회 직원들은 100% 산재 처리인데, 저희는 무조건 자차 이용하게 하면서 운전 중 사고에 대한 지원 하나도 없고, 심지어 수업 중 사고에 대한 보험처리도 안 되고...

I : 학습자의 특이 사항을 쓰는 게 없으니까, 상황에 대한 대비는 못하고 그냥 부딪혀야 해요.

J : 수업 중에 돌발 행동이 발생 된 후에야 학습자의 특이 사항을 알게 되지, 미리 알려주지는 않아서...

③ 인력 부족 문제

A : 업무량이 많으니까 현재 인원으로는 감당하기 어려운데 추가 채용하기에는 예산이...

- B : 종목별로도 강사를 구해야 하는데 아무도 지원하지 않고... 다른 대안을 만들어서 인력을 마련해야 하는데 행정부에서 심각하게 여기지 않아요.
- F : 시설이 새로 신설되고 지도사 공고 올려도 지원을 안 하기도 하고, 일할 사람이 있을까? 싶어요.
- G : 지도사들은 소속감을 갖고 싶어 하는데 입사 후에 소속감을 느끼지 못하는 경우가 많다고 해요. 계약직이니까 새로운 사람 데려오면 그만이야. 라고...

④ 그 외

- A : 저희 업무하는 것만으로도 업무 시간이 끝나는데 그 외 사무 업무와 저희와 큰 관련 없는 업무까지 해야 하니까 업무 효율성이 떨어져요.
- B : 장애인스포츠택지도사 자격증 취득을 의무화했는데 1원도 지원 없이 오히려 실기 시험, 연수받기 위해서 연가를 내야 해요.
- F : 지나가다 포스터를 봤는데 ‘지도사도 사람입니다. 존중해주세요.’ 라는 문구였어요, 근데 내 말 들어줄 사람 아무도 없는데. 라고 생각한 적이 있어요.
- H : 공공기관에서 군대 인정 안 해주고 수당이나 그런 거 하나 없이 딱 식비... 그나마 풀어준 게 체육 계열 한정으로 외부 경험 정도... 현재 있는 대부분이 수업에 대한 매뉴얼이지 지도사의 상황별 대처 매뉴얼 같은 건 없어요.
- I : 지도 현장 점검하는데, 지도 부분에 있어서 부족함을 지적하는 게 아니라 참여 인원수로...
- J : 저희와 직접적인 관련이 없는 사무 업무도 계속하고... 그리고 현장 점검 나와서 높은 점수를 받아도 저희한테 돌아오는 건 하나도 없어요.

위 면담 결과를 살펴보면, 지도사가 지도하는 과정 중 직접 경험하고 목격했던 다양한 비윤리적인 행위에 있어서 1) 신체폭력, 2) 성폭행, 3) 언어폭력, 4) 사생활 및 휴식권 침해, 5) 돌발 행동, 6) 보호자에 의한 폭력, 7) 장애인 관련 기관과의 협조 부족 문제 외에 기타 사항으로 소수의 학습자가

잘못 형성된 인식으로 지도사를 하대하는 경우와 직장 내에서의 규정 미흡 문제, 안전 미보장 문제, 인력 부족 문제 등에 대해 응답하였다.

관련 기관에 방문하여 현장 지도하는 지도사들의 경우, 스포츠 활동 교육 신청 시 신청서에 대상자의 행동 특성과 특이 사항을 기재하는 항목이 없는 것으로 나타났다. 이에 지도사는 수업에 대한 사전 준비할 때 돌발 상황에 대한 예상이 불가능할 뿐 아니라 대상자에 대한 유의 사항을 알 수가 없어 조심할 수도 없는 상황이다. 이는 대상자의 돌발 행동이 발생하였을 때 조심하지 않은 지도사의 책임이 될 수 있는 부분이다. 또한, 현장 지도 점검 시 지도사의 지도 능력에 있어서 부족함을 평가하는 것이 아닌, 수업 참여 인원을 지적해 평가의 가치에 대해 아쉬움을 보여주었다.

스포츠 센터에서 활동하는 지도사의 경우, 센터 내 규칙 및 규정에 이용자의 필요 서류, 복장, 용품과 같은 기본적인 사항에 대한 매뉴얼(menual)만 존재한다고 응답하였다. 하지만 스포츠 활동을 하다 보면 다양한 안전사고들이 발생하기 마련인데, 위급 상황에 대한 조치 외에 폭력과 같은 상황 발생과 관련한 매뉴얼은 존재하지 않는 것으로 나타났다. 이에 지도사는 폭력적인 언행에 직면할 수밖에 없으며, 대상이 장애인이라는 이유만으로 침묵을 강요받고 있다. 지도사가 응급 상황에 놓였을 때 연가 혹은 반차를 사용하여 병원에 가야 하고 원활하지 못한 산재 처리에 보험의 실효성을 전혀 느끼지 못하고 있는 실정이다.

방문 현장 지도사의 경우, 모든 수업에 개인 명의 소유 차량을 이용해야 하지만 교통사고에 대한 보험, 개인 업무보다 회사 업무에 더 많이 사용함에 따라 발생하는 소모품 손실 등에 대한 보험 및 지원이 없다고 응답했다. 또한, 사고 발생 시 대체 할 차량이 없어서 수업을 나가는 데에 어려움이 있고 행사가 있으면 모든 짐을 개인 차량에 나눠서 신고 가야 하는 불편함의 안타까움을 알렸다. 무엇보다, 신규 지도사 채용 시 개인 차량 이용에 대

해서 언급하지 않아 신규 지도사들이 입사 후 사회 초년생임에도 불구하고 개인 차량을 구매해야 하거나, 퇴사를 고민하는 등의 문제가 다수 있었다고 응답하였다.

F 면담자는 센터 내에서 ‘근로자의 인권도 중요하다. 저희도 인간입니다. 존중해 주세요.’라는 문구의 포스터를 보게 된 경험을 이야기 해주었다. 해당 포스터를 본 후 F 면담자는 ‘나의 이야기를 들어주는 사람은 아무도 없고, 나의 인권은 하나도 지켜지지 않고 있다’는 생각했던 경험에 속상함을 표현했다. 이에 경력이 3년 이상의 지도사들은 스포츠 전공자들이 지원하지 않아서 신규 지도사를 채용하는 데에 어려움이 있다고 응답하며 채워지지 않는 지도사의 빈자리에 안타까움을 표현했다. 더불어서 앞으로 신설되는 기관 혹은 센터에 지원하는 지도사가 있을지 모르겠다는 의문을 남겼다.

4. 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 보호를 위한 방안

1) 도움 요청 경험

- A : 체육회는 스포츠안전재단 보험을 권장하는데 보장 범위가 넓지 않아서 저희가 보호받을 수 있는 수단이 없어요. 몇 군데는 사실 보험을 든 걸로 알고 있어요.
- B : 행위 발생에 대한 조치 사항은 저희가 직접 조치하고 올려야 해요. 상황이 아수라장이 됐을 때 내려와서 상황만 보고 지도사에 의해서 조치가 된 결과를 글로만 받아보는 거죠.
- C : 심한 폭력의 경우는 센터 내 수칙으로 들어가는데 그렇지 않으면 무던하게 그냥 다 넘겨버리는... 지도사끼리 신체 앞면 중 아래로는 다 넘어가자는 기준이 있어요.
- D : 지도 과정에서 입은 부상으로 치료 중인데 산재 지원이 없어요. 어떤 문제가 발생하면 큰 소리 나지 않게 해야 하고...
- E : 고의로 한 행동이 아니기에 기분은 나쁘지만 감내해야 하고, 저를 보호하려면 사전에 막고 차단해야 해요.
- F : 회사는 무조건적인 이해와 행동을 요구하지만 선생님들이 다쳤을 때 미온한 태도로 대응해 어떤 일이 생기면 회사로부터 튕겨져 나오는 느낌...
- G : 해당 기관 선생님도 외면하고 아무도 저를 도와주지 않고... 옷이 찢어졌는데도 가만히 있으라고 하는데, 회사에서는 참으라고...
- H : 현재 있는 대부분이 수업에 대한 매뉴얼이지 수업 중에 발생하는 안전, 지도사의 안전에 대한 매뉴얼은 사실 잘 모르겠고...
- I : “수렴하겠다. 무언가 해보겠다.” 라고만 해서... 크게 와닿지는 않아요.
- J : 이야기해도 개선되는 건 없어요...

위 면담 결과를 살펴보면, 면담자 대부분은 비윤리적인 행위 경험 및 목격 시 어느 정도 경미한 상해에 대해서는 암묵적으로 참고 넘어가는 문화가 있는 것으로 나타났고, 스포츠윤리센터와 같은 신고센터 활용에 대한 인지가 되어 있지 않은 것으로 나타났다. 신체 일부가 물리거나 급히 바로 병원

을 가야하는 위급 상황에서도 반차 혹은 점심시간, 퇴근 후의 시간에 병원 치료를 받아야 하고, 치료비는 많이 나가지만 보험의 실효성이 없어 받을 수 있는 보상이 없고 더 나아가 수업을 진행하지 못해 금전적으로 어려움을 겪기도 했다고 응답하였다. 또한, 상해를 입은 지도사가 직접 해결 후 어떻게 조치했는지에 대한 보고서까지 작성해 제출해야 하며 후의 처리 결과에 대해서는 안내받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 소속감을 느끼고자 입사했지만, 회피하는 회사에 소속감을 전혀 느끼지 못하고 있는 처우에 대한 현실을 알렸다.

이러한 현실을 상사에게 전한 지도사도 있었으나, 개선되는 것은 없어 이 또한 의미가 없다고 응답하였다. 이에 늘 우리는 우리가 보호해야 하며 어느 누구도 우리를 지켜주지 않는다고 덧붙였다.

2) 개선 노력

(1) 학습자 및 보호자의 인식 개선

- A : 시설 이용자의 인식 개선도 필요하기 때문에 이용자들도 지도사들이 받는 교육에 참여하도록 하는 제도가 있었으면 좋겠어요.
- B : 시설 이용자의 장애 유형을 나누고 교육 내용을 함축해서 눈높이식의 강의가 필요하다고 생각해요.
- D : 장애인분들도 ‘이러한 행동은 선생님이 싫어하니까 하면 안 된다.’ 정도만 인지해도 수업의 질이 올라갈 거라고 생각해요.
- E : 저희가 이해할 수 있는 정도는 학습자 중에서도 이해하시는 분들이 많아서 정말 간략한 키워드 위주의 교육은 필히 있어야 된다고 생각해요. 내 몸을 지키기도 해야 하고, 다른 사람을 보호하기도 해야 하니까.
- F : 시설 이용자를 대상으로도 교육이 있으면 좋을 것 같아요.
- G : 보호자의 인식을 바꿔야 아이들 교육의 질이 바뀌니까 학부모 교육이 꼭 필요하다고 생각해요. 부모도 장애를 겪어보지 않았기 때문에 자식에게 어떤 교육을 해줘야 하고, 어떻게 도와줘야 하는지 등에 대한 교육이 필요하다고 생각해요.

(2) 지도사 보호 방안

- A : 지도사가 법적으로도 보호받을 수 있게 보장 범위를 넓혀서 보험 가입을 해주는 것이 현실적으로 제일 빠르게 적용할 수 있는 방법 중 하나일 것 같고...
- B : 어떤 사건이 발생했을 때 행정팀에서 조치를 바로 취해줄 수 있는 시스템을 마련해야...
- D : 신청서 양식에 가장 중요한 행동 특성과 같은 내용을 쓰는 칸을 만들면 좋겠어요.
- F : 학습자에 대한 자세한 정보를 받으면 좋겠고 지도사를 위한 소통 창구가 생겼으면 좋겠어요.
- G : 무엇보다도 지도사 부재의 가장 큰 이유는 체육회의 방치라고 생각해요.

- H : 어떤 일이 생겼을 때 대처 방안(매뉴얼)을 만들어 주는 게 가장 중요하다고 생각합니다. 어떤 사건 및 사고에 대해서 안전이 보장되고 사후 처리가 깔끔하게 된다면 지도사들이 오래 근무할 거예요.
- I : 실용적인 매뉴얼이 필요한 것 같고 사고와 같은 사안에 대해서도 보상 및 지원을 해주면 좋겠어요.
- J : 사후에 매뉴얼 개발이 아니라 사전에 마련되면 좋겠어요.

(3) 기타

- C : 저는 약간 포기한 상태여서... 사실상 저희는 항상 불리한 위치에 있으니...
 F : 선임이 있었으면 좋겠는데 연차가 쌓이면서 나이가 드니까 이직하시더라고요.
 J : 신입 채용 공고에 운전 면허 소지자가 아니라 자차 유무를 물어봐야 할 것 같아요.

위 면담 결과를 살펴보면, 지도사들은 이용자와 보호자의 방어기제에 의해 나타나는 비인격적인 언행, 무조건적인 요구, 다양한 폭력 행위 등에 윤리 및 인권과 관련한 교육을 지도사뿐만 아니라 시설 이용자와 이용자의 보호자 또한 이수할 필요가 있다고 응답했다. 심한 장애인의 경우 교육의 효과성이 없어 실효성이 적을 것이지만, 그렇지 않은 장애인의 경우 대상별 맞춤형 교육으로 반복 학습이 이루어진다면 지도사의 인권을 존중하는 태도를 학습하여 수월하게 사회에 녹아들고, 무엇보다 개인의 전인적 발달에 큰 영향을 주는 등 개선의 가능성이 있을 것이라 응답했다. 특히, A 면담자는 장애인을 대상으로 윤리 및 인권 교육을 한다는 것이 현실적으로 쉽지 않을 것이라 예상하지만, 인권 존중은 필히 상호적이어야 하기에 다방면에서의 검토를 통해서 시설 이용에 대한 규정 개편 및 활성화, 이와 관련한 법령, 지도사와 이용자, 학부모 등의 교육 의무화 같은 제도가 생긴다면 이용자들이 수업에 참여할 때 조금이라도 조심하는 태도를 가질 것이라 예견한다고

응답했다. 무엇보다, G 면담자의 응답을 통해 보호자에게 장애아를 위해서 어떠한 교육과 지원이 아이들의 성장에 있어 도움이 될 수 있을지와 관련한 교육의 기회를 제공하고, 더불어서 지도사의 직업적 가치를 인정하고 교육의 질 향상을 위해 지도사와 함께 고민하며 노력하는 자세가 필요하다고 응답했다.

또한, 대부분 지도사는 기존의 매뉴얼이 형식상 존재하고 실질적으로 활용되고 있지 못한 점과 사고 발생 시 지도사가 대처 및 해결한 후 사건이 종결되고 조치 방법과 과정을 보고서로 작성해 제출해야 하는 점을 문제점으로 삼았다. 이에 지도 과정에서 문제가 발생했을 때 사건 처리 절차, 민원 대응, 사후 처리 등 지도사가 취해야 하는 행동 수칙을 대처 방안(매뉴얼)으로 사전에 마련할 필요가 있다고 응답하였다.

무엇보다 지도사가 지도 과정에서 상해를 입거나 업무를 위한 이동 중 사고가 났을 경우 근로기준법에 따른 산업재해보상(산재보험)의 보장 범위를 넓히고 실질적으로 활용할 수 있도록 활성화할 필요가 있고 응답했다. 이에 지도사가 업무 시간 중 발생한 상해에 신속히 재활 및 복귀할 수 있도록 돕고, 법적으로도 보호받을 수 있는 장치를 마련할 필요가 있다고 응답하였다.

더불어서 방문 현장 지도사의 경우 수업 신청서 양식에 장애 유형뿐만 아니라 행동 특성 및 특이 사항 기재란을 마련하여 지도사가 사전에 유의사항을 인지하고 돌발 상황에 대한 대비할 수 있도록 개선할 필요가 있다고 응답하였다. 또한, 개인 소유의 차량을 이용해야 하는 직군의 경우 신입 채용 시 운전 면허 소지 여부와 함께 자차 소유에 대해서도 언급할 필요가 있다고 응답하였다. 이 외에 어느 정도 연차와 나이가 되면 더 이상 보이지 않는 미래에 퇴직하여 사회 초년생이 선임이라는 직책을 맡게 되어 지도사에 대한 인권 존중과 처우 개선이 필히 이루어지기를 소원하는 응답이 있었다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

1) 장애인스포츠 현장의 운영 현황

2023년 말 기준 등록장애인은 2,641,896명으로 2018년부터 꾸준히 증가하고 있으며 매년 신규 등록장애인의 비율은 5.1%를 유지하고 있다. 선·후천적 장애인의 인구 증가와 사회의 인권 존중 문화가 형성되면서 장애인의 신체활동 관심과 욕구도 증가하였다. 이에 대한장애인체육회는 장애인의 스포츠활동 활성화를 위해 장애인스포츠에 관한 정책을 수립하여 장애인도 균등하게 교육받고 차별 없이 스포츠 활동을 즐길 수 있는 등 장애인의 스포츠 활동에 참여할 권리를 보장하고 있다. 다양한 사업을 추진 및 운영함으로써 장애 유형에 따라 맞춤형 활동 프로그램을 제공하고 두각을 보이는 장애인의 잠재적 능력을 마음껏 뽐낼 수 있도록 대회를 운영하고 있다. 또한, 다방면의 지원을 통해 장애인이 장소에 구애받지 않고 언제, 어디서나 스포츠 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 복지 인프라를 확대하고 있다.

국가와 관련 기관의 끝없는 노력으로 생활 스포츠에 참여하는 장애인 비율은 2015년부터 2019년까지 지속적으로 증가하다가 2020년부터 2021년 코로나 19 상황으로 잠시 주춤하더니 2023년에 역대 최대 수치를 보여주었다. 스포츠 활동 참여자들은 자발적으로 건강 및 체력 관리의 필요성을 깨닫고 스포츠 활동에 관심을 기울이고 있다. 이는 주로 치료와 재활의 수단으로 스포츠 활동하던 과거와 달리, 신체적·정신적 건강과 행복 추구, 삶의 질 향상을 목적으로 스포츠를 즐기는 것을 알 수 있다.

반면, 지방 혹은 외진 곳에 거주하는 장애인의 경우 체육시설의 접근성이

용이치 않아서 시설 이용에 어려움이 있고, 체육시설을 이용하더라도 프로그램이 다양하지 않아 활용하지 못하고 있는 실정이다. 또한, 대부분 장애인은 운동 보조자와, 스포츠지도사가 필요한 것으로 나타나 장애인스포츠지도사의 배치 인원을 매년 증가하고 있음에도 불구하고 여전히 부족하다는 문제점이 제기되고 있다. 이에 반다비와 같은 장애인 전용 체육시설을 신설 및 확대하고, 생활체육 교실 확대와 생활체육동호인클럽 개설, 찾아가는 생활체육 서비스 확대, 체력인증센터 운영 등 프로그램 다양화에 많은 노력을 기울이고 있다.

장애인스포츠는 장애 정도와 상관없이 운동 시 보조 인력이 필수적으로 요구되어 장애인스포츠 시설 및 프로그램 활성화를 위하여 매년 스포츠지도사의 배치 인원을 증대하고 있지만 실제 배치된 인원이 장애인 참여 수요를 따라가지 못하고 있는 실정이다. 장애인스포츠지도사가 부족함에 따라 활동 프로그램을 활성화하고 장애인스포츠 시설을 확대하는 데에 한계가 있고, 보조 인력과 프로그램이 감소함에 따라 장애인은 공공체육시설을 이용하지 않고 사설 체육시설을 이용하는 악순환이 반복되는 것이다.

장애와 스포츠에 대한 전문적인 지식과 기술을 겸비한 우수한 인재를 요구하는 장애인스포츠는 장애인체육회에서는 조직 내 인적자원의 행동과 역할을 긍정적으로 이끌어내기 위해서 인적자원의 관리가 중요하다고 할 수 있으며, 우수한 인력의 확보와 유지는 매우 중요한 요소라고 할 수 있다(이광우, 2018). 그러나 자격증 취득, 개인적인 공부 및 연구, 다양한 경험 등의 노력하고 있는 지도사는 그에 맞는 대우를 받지 못하고 있는 현실에 번아웃을 겪고 이직 혹은 퇴직을 반복하고 있다는 것이 현실이다.

2) 장애인스포츠지도사의 직무 환경

김성수와 김지태(2009)의 장애인생활체육 예비지도사의 기대직업만족도와 생활만족도의 관계를 살펴본 결과, 직무 몰입도⁸⁾가 높은 직원은 개인이 맡은 업무에 책임감을 가지고 높은 성과를 내기 위해 노력하며 높은 조직 충성도를 보이는 반면, 직무 몰입도가 낮은 직원은 직무에 대한 무관심과 불만족이 크게 나타나며 낮은 조직 충성도를 보이고 이는 이직, 퇴직 등으로 이어지는 데에 큰 영향을 미친다고 말했다.

장애인스포츠지도사는 직업적 특수성과 그에 따른 개인의 지도 능력 확대와 인식개선, 지도사의 처우 개선과 근무 환경 및 복지에 대한 발전 가능성 등의 기대감으로 장애인스포츠 현장을 선택하였다. 실제로 학습자의 건강 및 신체 기능적 능력 향상과 이용자의 사회성 함양으로 인간관계 형성의 개선이 된 결과에 자신의 직무에 있어서 기쁨과 뿌듯함을 느끼고 있으며, 이에 따라 개인의 지도 능력 향상과 지도 현장의 스펙트럼이 넓어지고 장애인에 대한 개인의 편견의 변화로 직무에 대한 자긍심이 높은 것으로 나타났다.

노동자는 안전하고 건강한 환경에서 활동할 권리가 있으며, 스포츠에서는 ‘스포츠 인권 헌장’ 제5장의 제13조와 제15조에 따라 스포츠 활동과 교육을 직업으로 선택한 사람 즉, 지도사들이 장애인스포츠지도사를 직업으로 선택 후 활동하는 데에 있어서 적합한 보상을 받아야 하며 어떠한 이유로도 차별받지 않도록 해야 한다고 명시하고 있다. 실제 현장에는 적용되지 못하고 있는 실정이다.

개인이 맡은 직무에 더해 과하게 제공되는 업무량과 그에 비례하지 못한 급여, 계약직의 불투명한 미래 더 나아가 비인간적인 태도로 인한 지도사의

8) 직무 몰입도는 개인이 자신의 직무를 중요하다고 생각하는 정도를 뜻하는데, 자신의 직무에 몰두하는 정도, 적극적으로 참여하는 정도, 자신의 가치를 판단하는 데에 있어 직무가 중요하게 여겨지는 정도를 나타내는 개념이다.

사기와 체력 저하 등으로 원치 않게 직무 몰입도와 만족도가 떨어지게 된다는 우려의 목소리를 내었다.

장애인스포츠지도사는 학습자가 더 나은 삶을 살기 위하는 마음으로 장애인의 유형 및 정도에 따른 행동 특성을 비교 및 분석하여 지도 방법 및 프로그램 개발과 활용에 끊임없이 고민하고 연구하는 모습을 보였으나, 지도사로서 책임을 가지고 노력한 것만큼 충분한 보호와 보상을 받지 못하고 있다. 이에 장애인스포츠지도사가 지도사로서의 활동 혹은 직장 내에서 부딪히는 여러 고충과 문제를 편하게 이야기하고 정신적·심리적 스트레스를 해소할 수 있는 지도사를 위한 소통 창구 및 심리치료와 같은 치유프로그램 등을 제공하는 제도적 개선이 필요하다.

3) 장애인스포츠 현장에서 지도사의 직·간접적인 경험

장애인스포츠지도사 중 대부분은 심층 면담을 통해 업무량과 비교했을 때 낮은 급여와 인격 모독적인 언행 경험 그럼에도 개선되지 않는 처우 등에 다중직업종사자(多重職業從事者)를 희망하거나 이직 혹은 퇴직을 고려하고 있다는 현실을 알렸다.

10명의 면담자 중 ‘신체적 폭력’과 ‘성폭행(성폭력, 성추행, 성희롱 등)’에 대한 경험 및 목격에 10명이 응답하였고, ‘돌발 행동’에 대한 경험 및 목격에는 6명, ‘언어적 폭력’, ‘사생활 및 휴식권 침해’, ‘보호자에 의한 폭력’에 대한 경험 및 목격에는 5명, ‘장애인 관련 기관’에 의한 폭력 경험은 4명이 응답하였다. 이러한 비윤리적인 행위에 대한 경험 외에 학습자의 당연시하는 권리 요구, 직장 내 미흡한 방침, 지도사 안전 미보장, 인력 부족 등에 대한 문제점이 존재하는 것으로 나타났다.

사회적 약자에 대한 문화적 인식과 다르게 장애인이 강한 힘을 가지고 물리적 폭력을 가하는 경우 성별과 무관하게 저항 없이 당하게 된다는 것을 알 수 있다. 성폭행 또한 성별과 무관하게 다수 경험한 것으로 나타났는데, 성추행과 성희롱을 넘어서 예상치 못한 시각적 성폭력에 대한 경험도 많았다. 이는 지도사만이 겪는 피해가 아니라 다른 학습자 또한 간접적으로 피해를 경험해 수업의 총책임자인 지도사의 우려는 더욱 크게 나타났다. 또한, 장애인스포츠지도사의 직업적 가치를 훼손하는 언행과 무조건적인 지도사의 이해와 배려 강요로 인하여 직업의 특수성과 개인의 직업윤리 사이에서 수많은 윤리적 딜레마를 겪고 있다.

장애인스포츠지도사의 노동권과 ‘스포츠 인권 헌장’ 제6장의 제17, 18, 19 조의 구체적인 내용을 기반으로 실제 현장을 살펴보면, 국가 등은 스포츠 현장에서 활동하는 스포츠인에게 안전한 환경을 제공할 의무가 있으며 스포

츠를 직업으로 선택한 사람에게는 더욱 주의를 기울여야 한다. 또한, 신체적·정신적 상해를 입거나 후유증을 겪고 있는 사람에게는 적합한 치료와 원활한 회복을 위한 복지와 충분한 지원을 해야 한다고 명시되어 있다. 스포츠 인권 현장이 장애인스포츠 현장에서 실현된다면 비로소 장애인스포츠지도사는 안전하고 건강한 환경에서 활동할 권리가 보장될 것이라 생각된다.

하지만, 현재 장애인스포츠지도사는 지도 과정에 있어서 항상 안전에 대해 불안함을 가지고 있고, 신체적·심리적 상처, 정신적 스트레스 등에 대해 보호받고 있음을 느끼지 못하고 오히려 스스로 감내해야 하는 실정이라고 이야기하였다. 또한, 상해에 대한 지원 및 보상 또한 받지 못하고 있는 실정으로, 실제 현장은 ‘스포츠 인권 현장’ 내용과 저촉되며 장애인스포츠지도사의 노동권이 보장되지 않고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 면담 참여자들은 현재 스포츠(체육) 전공자들이 안정적인 직장을 찾는 데에 큰 어려움이 있는 반면에 ‘장애인스포츠지도사’라는 직업은 공공기관에 속하여 직업 안정성과 직업적 만족도를 얻을 수 있는 역할이라고 이야기하며, 지도사의 목소리에 조금만 더 관심을 가지고 더 나은 지도 현장을 위해 노력한다면 중간에 이직하거나 퇴직하는 사람이 확연히 줄어들 것이라고 밝혔다.

이에 장애인스포츠지도사의 원활한 직무수행을 위해 지도 대상 및 상황별 매뉴얼 개발이 시급히 요구되며, 더 나아가 지도사의 상해에 대한 보험 보장 범위를 넓힐 수 있는 방안을 모색하고 장애인스포츠지도사가 활동하고 있는 현장에 관심을 기울여 지도사의 입장을 고려한 직장 내 방침 개선이 필요하다.

4) 장애인스포츠 현장에서 지도사의 인권 보호를 위한 방안

장애인스포츠지도사는 장애인스포츠의 현실을 직면하고 있음에도 직업적 가치에 대한 만족감과 봉사 정신으로 높은 자긍심을 보였다. 이광우(2018)는 희생은 비인격화를 높이는 요인이므로 종사자들의 일방적인 희생보다는 업무를 적절히 분담하거나 적절한 보상이 이루어질 수 있도록 하는 등의 방안과 인간적 유대관계를 강화할 수 있는 환경을 조성하여 비인격화를 낮출 수 있도록 노력한다. 이에 직원들이 원하는 보상의 정도를 정확히 파악하여 적절한 보상이 이루어지도록 해야 할 것이며, 적절한 직무 배치와 함께 자기 계발 및 역량 강화를 위한 교육 훈련프로그램을 통해 직원 개개인이 발전할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이라고 주장했다.

실제 면담 과정에서 비윤리적인 현상의 개선을 위한 노력에 다수 지도사는 지도사를 대상으로 하는 직무역량 강화 교육, 스포츠 윤리 및 인권 교육 등에 대한 교육 프로그램에서 윤리적인 내용뿐만 아니라 장애 유형별, 장애 정도별, 행동 특성별 주의 사항과 대처 사항과 같은 직무를 수행하는 데에 있어 변화하는 시대적 문화에 따른 새로운 지식과 경험 습득을 원하고 있는 것으로 나타났다.

무엇보다, 지도사들은 소속감을 느끼고자 입사했지만, 직장의 무관심과 장애인의 모든 행위에 대한 무조건적인 수용 태도를 강요함에 따라 번아웃을 경험하기도 한 것으로 나타났다. 이와 같은 상황의 결과로 지도사는 심한 상해를 입는 위급 상황에서도 마음 편히 병원을 가지 못하고 있으며 심지어 치료조차도 충분히 받지 못하고 있다. 어떠한 사건 발생 시 위험한 현장에 놓여있고 언제, 얼마나 더 상해를 입을지 예측 불가능한 상황 속에서도 직접 현장을 해결하고 어떻게 해결하였는지에 대한 보고서를 제출해야 하는 안타까운 현실과 안전사고에 대한 사전 대비가 아닌, 사고가 일어난 사후

대응하는 직장의 체계를 문제점으로 꼽았다.

장애인 관련 기관으로 현장 수업 혹은 출장을 나가는 지도사의 경우에는 수업을 배치받을 때 신청서 양식 자체에 대상자의 행동 특성 및 특이 사항에 대한 기재란이 없어 사전 준비와 돌발 상황에 대한 예측 및 대처에 어려움이 있어 매번 위험한 상황을 직면할 수밖에 없다. 또한, 수업 중 돌발 상황에 대비하여 기관 혹은 기관 담당자의 도움을 받을 수 있도록 미리 협조를 요청하는 체계가 없는 것으로 나타났다.

직장 내에서는 상해보험과 같은 제도적 장치가 마련되어 있음에도 불구하고 적은 보장 범위로 인하여 실효성이 없는 것으로 나타났다. 이러한 문제를 개선해 장애인스포츠지도사가 보다 안전하게 활동할 수 있도록 제도적 개선 방안을 마련한 장애인체육회가 존재한다.

경기도장애인체육회는 지도 현장에서 발생할 수 있는 각종 사고로부터 시군장애인체육회 소속 장애인스포츠지도사를 보호함은 물론, 지도사에 대한 열악한 처우를 개선하고, 더 나은 기회 제공의 목적으로, 스포츠지도사 배상책임공제 보험 단체 가입을 실시하였다⁹⁾. 그리고 1년이 지난 2024년 광산구 장애인체육회는 장애인 생활스포츠 활성화에 앞장서고자 광주시 자치구 중 최초로 장애인 생활스포츠 프로그램 전 종목에 대한 상해보험을 운영할 것이라고 밝혔다. 또한, 지금까지 개인의 상해보험에 의존하는 부분이 상당했는데 앞으로는 프로그램 참여자뿐만 아니라 지도사들도 안심하고 체육활동에 전념할 수 있도록 부족한 부분들을 지속적으로 살펴 모두가 행복한 장애인스포츠를 위해 노력할 것이라고 말했다¹⁰⁾.

이처럼 인권 보호 및 보장은 상호보완적이어야 하며, 경기도장애인체육회, 광산구장애인체육회와 같이 장애인스포츠지도사에 대한 관심과 노력이 다른

9) 김형욱(2023.05.03.). 경기도장애인체육회 ‘체육지도자 배상책임공제 보험’ 가입. 경인일보.

10) 박희중(2024.07.14.). 광산구, 광주시 자치구 최초 장애인생활체육프로그램 상해보험 지원. 광주매일신문

시/도장애인체육회에서도 이루어질 수 있도록 정책적 제안이 요구된다. 또한, 학생·소수자 인권 가이드라인과 같이 지도사 인권 가이드라인 제정을 통해 지도사가 지도 현장에서의 여러 문제점을 심층적으로 파악하여 실용적인 방안을 모색 및 제시하는 노력이 필요하다.

2. 제언

앞으로 장애인스포츠지도사의 인권 보호 및 보장을 위해서 구체적인 방안을 모색하는 데 초점을 맞추어야 할 것이다. 현재 장애인스포츠 현장은 단순 시설이나 활동 프로그램의 부족에 그치지 않고 지도사의 안전, 직무 환경, 근로 환경 등 다양한 문제들과 직업적 특수성 사이의 대립으로 복잡하게 얽혀 있는 실정이다. 이에 다음과 같이 제언하고자 한다.

1) 장애인스포츠지도사의 인권보호를 위한 실질적인 방안 모색

본 연구에서는 장애인스포츠지도사의 직무 환경에 대해 알아본 결과, 개인의 직무에 있어 자긍심이 높은 것으로 나타났다. 하지만, 과도한 업무량과 낮은 급여 더 나아가 비윤리적인 언행에 의해 수많은 윤리적 딜레마를 겪고 있다. 장애인스포츠지도사의 업무 효율성 향상과 장기적인 활동을 위해서는 상황별 적절한 보상 체계와 구체적인 매뉴얼을 마련함으로써 안전한 환경에서 활동할 수 있도록 많은 노력이 필요하다.

장애인스포츠지도사의 직무가 단순한 봉사 활동으로 여겨지지 않도록 지도사가 갖추고 있는 전문적 지식 및 기술, 지도 능력 등에 맞는 대우와 지원이 원활하게 이루어질 수 있도록 제도적·정책적 개선이 필요하다. 또한, 보험과 같은 지원 수단에 대한 실질적인 방안 모색과 안전 규정의 실효성 제고 방안을 다룰 후속 연구가 필요하다.

2) 인권친화적인 장애인스포츠를 위한 제도적 개선

현재까지 장애인스포츠지도사는 장애인에 대한 편견을 해소하고 장애인의

인권 존중하는 문화를 형성하기 위하여 장애인권교육, 장애인생활체육지도사 역량강화 교육, 직무교육 등 다양한 교육 프로그램을 진행하고 있다. 하지만, 장애인스포츠지도사에게는 윤리교육과 인권교육에 있어 일방적인 수업이 아닌 소통형 수업으로 장애 유형별 행동 특성 및 돌발 상황에 대한 대처와 대응 방안, 스포츠 활동 프로그램 개발 및 연구와 관련한 교육 프로그램을 마련할 필요가 있다.

또한, 장애인스포츠지도사가 건강한 모습으로 학습자에게 최상의 수업을 제공할 수 있도록 지도사를 위한 소통 창구 마련, 심리치료 및 치유힐링 프로그램 마련 등의 제도적 개선이 필요하다.

3) 지속 가능한 장애인스포츠 환경 구축을 위한 정책적 장치 마련

장애인스포츠의 발전에 지원하는 정부와 시/도 체육회 등 관련 기관들의 역할을 재조명하여 전문스포츠에 집중되어 있는 관심과 지원을 생활스포츠로도 나눠 장애인스포츠지도사의 인권 존중을 위해 지원할 수 있는 정책적 장치 마련에 대한 연구가 필요하다.

현재까지 장애인스포츠의 발전을 위하여 수많은 노력과 변화가 이루어졌음에도 불구하고 장애인스포츠 현장은 제자리에 머물러 있다. 이는 전문스포츠와 생활스포츠의 명확한 구분은 없으나 대비되는 여러 요인에 의한 것이라고 사료된다. 이에 후속 연구에 있어서 장애인스포츠 현장의 다양한 문제를 해결할 수 있는 실질적인 방안을 제시하는 데 초점을 맞추어 다각적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 고아라(2022). **댄스스포츠지도사의 윤리의식이 선수에게 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문. 성신여자대학교 문화산업예술대학원.
- 국가인권위원회(2020.04.21.). **‘스포츠인권 헌장’**.
- 국가인권위원회(2022.12.12.). **‘스포츠 인권 헌장 및 가이드라인’**.
- 국가인권위원회(2023). **‘스포츠인권 결정례집 2019~2022’**.
- 김경오, 김상범(2023). 학교운동부지도사의 인권: 포토보이스 연구. **움직임의 철학 : 한국체육철학회지**, 31(4), 50-62.
- 김귀백, 백승엽(2022). 장애인체육회 직원들의 장애인스포츠 인식, 직업의식 및 직무만족의 구조적 관계. **한국특수체육학회지**, 30(4), 155-167.
- 김성수, 김지태(2009). 장애인생활체육 예비지도사의 기대직업만족이 생활만족도에 미치는 영향. **한국사회체육학회지**, 38(1), 701-708.
- 문화체육관광부(2023). **2023 장애인 생활체육조사 결과보고서**.
- 박성주, 임다연, 이승훈, 장재용, 안재찬(2023). **스포츠, 윤리를 마주하다**. 서울: 북스힐
- 백승엽, 박병도(2016). 예비 장애인스포츠지도사의 윤리적 민감성과 직업 윤리의식. **한국특수체육학회지**, 24(4), 23-33.
- 서건우(2016). SWOT-AHP 분석을 통한 장애인체육시설 발전방안 모색. **한국특수체육학회지**, 24(4), 169-180.
- 손석정, 정승재, 김철(2015). 체육지도사의 신분안정을 위한 일 방안 고찰. **한국스포츠엔터테인먼트법학회**, 18(1), 11-36.
- 안재찬(2022). 장애인스포츠 인권침해현황과 과제. **움직임의 철학 : 한국체육철학회지**, 30(4), 77-84.
- 이광우(2019). 장애인체육회 직원의 직무착근도가 직무소진 및 직무만족에 미

- 치는 영향. **한국스포츠학회지**, 17(4), 1279-1288.
- 이남형, 노형규(2018). 장애인스포츠지도사의 이상과 현실: 자격증 취득 후 변화를 중심으로. **한국특수체육학회지**, 26(2), 1-16.
- 이용호(2014). 장애인체육에서 윤리문제 해결 방안으로써의 윤리강령과 윤리교육에 대한 고찰. **한국특수체육학회지**, 22(2), 119-128.
- 임효성, 임다연(2022). 학교운동부지도사의 입장에서 본 스포츠인권. **한국체육정책학회지**, 20(1), 81-95
- 장홍영, 노승덕(2023). 장애인스포츠지도사의 감정 노동이 직무스트레스 및 전문 직업 정체성에 미치는 영향. **산업융합연구**, 21(5), 123-132.
- 조재훈, 이재환(2015). 문화체육관광부 체제의 장애인 생활체육 현실과 정책 우선순위. **한국특수체육학회지**, 23(4), 127-140,
- 최승권, 이인경, 문준혁, 임찬규, 한동기, 김권일(2005). 장애인 엘리트체육의 실태 분석. **한국특수체육학회지**, 13(1), 29-44.
- Seidman, Irving(1937). *Interviewing as qualitative research : a guide for researchers in education and the social sciences*. 3rd edition. Teachers College Press.
- 강준혁(2024.04.30.). 노인 장애인 비율 처음으로 절반 넘어...85%는 만성질환자. 한의신문. https://www.ekomnews.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=57705
- 구창민(2015.12.29.). 대전 장애인체육 수요 있는데, 지도사가 없다. 중도일보. <https://www.joongdo.co.kr/web/view.php?key=20151228000003452>
- 국가법령정보센터(2021.08.10.제정, 2022.06.16.시행.). 검색어 '스포츠기본법'. <https://www.law.go.kr/법령/스포츠기본법>
- 국가법령정보센터(2024.02.27. 일부개정, 2024.08.28. 시행.). 검색어 '체육시설의

설치·이용에 관한 법률’. <https://www.law.go.kr/법령/체육시설의설치·이용에관한법률>.

국가법령정보센터(2024.10.22. 일부개정, 2024.10.22. 시행). 검색어 ‘근로기준법’. <https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>

국가인권위원회(2011.07.13.). ‘인권위, 스포츠 인권 가이드라인 제정’. <https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?boardtypeid=24&boardid=601980>

김상훈(2020.11.26.). 장애인생활체육지도사, 정규직 전환의 과제. 충북일보. <https://www.inews365.com/news/article.html?no=642961>

김수희(2010.10.29.). 스포츠계 ‘인권 사각지대’ 없앤다. 여성신문. <https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=47295>

김지호(2024.04.30.). 장애인 10명 중 8명 ‘후천적’ 발생…우울감 경험, 전체 인구에 2.6배 높아. 세계일보. <https://www.segye.com/newsView/20240430502439>

김형욱(2023.05.03.). 경기도장애인체육회 ‘체육지도사 배상책임공제 보험’ 가입. 경인일보. <https://www.kyeongin.com/article/1637285>

네이버 지식백과(2024). 검색어 ‘우생학’. <https://terms.naver.com/entry.naver?cid=40942&docId=1130417&categoryId=32325>

대한장애인체육회(2024). ‘ 시도지회/가맹단체’. https://www.koreanpc.kr/ibuilder.do?per_menu_idx=118&tabCnt=2&menu_idx=122

대한체육회(2019.12.19.). 스포츠인권 우선 가치 선언을 위한 “체육인 현장” 개정 추진. <https://www.sports.or.kr/sports/bbs/BMSR00001/view.do?menuNo=200024&boardId=44402>

데스크(2024.09.15.). 장애인 생활체육, 섬세한·신중한 접근 필요하다. 데일리안. <https://www.dailian.co.kr/news/view/1407783/?sc=Naver>

문화체육관광부(2014.07.01.). 2015년부터 새로운 체육지도사 자격제도 시행.
http://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=13600

문화체육관광부(2019.06.26.). 스포츠혁신위원회, ‘모든 사람을 위한 스포츠!’.
http://www.mcst.go.kr/kor/s_notice/press/pressView.jsp?pSeq=17348

박성용(2022.04.07.). ‘장애인스포츠지도사 의무 배치’ 개정안 발의. 웰페어뉴스.
<http://www.welfarenews.net/news/articleView.html?idxno=81562>

박희중(2024.07.14.) 광산구, 광주시 자치구 최초 장애인생활체육프로그램 상
 해보험 지원. 광주매일신문. www.kjdaily.com/1720951769635409007

백재근(2015.09.10.). 장애인스포츠지도사 활용 위한 제도적 기반 마련 필요.
 에이블뉴스. <https://www.ablenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=60788>

법제처 생활법령정보(2024). 검색어 ‘산업재해보상보험’. https://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=570&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1#copyAddress&search_put=

보건복지부(2024.04.18.). 2023년 등록장애인 264만 2,000명, 전체 인구 대비
 5.1%. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&act=view&list_no=1481120&tag=&nPage=1

시사경제용어사전(2020.11.03.). 검색어 ‘노동기본권’. <https://www.moef.go.kr/sisa/dictionary/detail?idx=793>

유희근(2024.05.08.). 인천 장애인 생활체육, 가르칠 사람이 부족해. 인천일보.
<https://www.incheonilbo.com/news/articleView.html?idxno=1248215>

체육지도사연수원 홈페이지(2024). ‘자격제도 안내’. <https://sqms.kspo.or.kr/info/licenseInfoDsc2.kspo>

체육지도사연수원 홈페이지(2024). ‘자격취득 통계’.. <https://sqms.kspo.or.kr/support/licenseStatistics.kspo>

최석범(2019.04.10.). 장애인 건강지킴이 ‘생활체육지도사’. 에이블뉴스.
[https:// www.ablenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=82155](https://www.ablenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=82155)

ABSTRACT

Research on human rights of disabled sports instructors

Jeong, Yae-Jin

Department of Cultural Industry and Arts

Major of Expression Arts Therapy

Graduate School of Cultural Industry and Arts

Sungshin Women's University

Sports activities, which were used as a means of rehabilitation and treatment in the past, are now participating in sports activities to voluntarily manage the health of the disabled, improve their physical motor functions, form a positive self, and acquire a healthy lifestyle. As the disability's perception of voluntary health care and the disability's desire to participate in sports activities increase, the state is making efforts to develop sports for the disabled by planning and promoting educational programs, diversifying programs, and supporting the operation of visiting sports services and physical fitness certification centers.

Despite many efforts and changes, problems such as sports facilities, programs in facilities, various projects related to sports for the disabled,

lack of leaders, support, and budget are still being raised in the field of sports for the disabled. In addition, events and accidents occurring in the field are not an issue due to low interest and small number of participants in sports for the disabled compared to non-disabled.

Among the numerous challenges that must be solved for the endless development of sports for the disabled, this study focused on the operation of sports facilities and activities programs and the leadership's sports activities, and conducted a qualitative analysis study to closely grasp the actual situation of the field with doubts about whether the cause of the shortage of leaders is the protection and guarantee of human rights of leaders who have not been interested so far.

In previous studies, research on policy changes for the promotion of sports for the disabled and participation in sports activities according to types of disabilities, research on professional sports sites for athletes with disabilities and coaches (directors/coaches), and research on job stress, emotional labor, and salary satisfaction of instructors were conducted. There is no clear distinction between daily sports and professional sports, but this study focused on the daily sports field, which is the starting point of sports activities for all citizens. In addition, in-depth interviews were conducted to listen to the voices of sports leaders with disabilities who have a great influence on the realization of the value of sports, and their experience of human rights violations of unethical behavior and perception was found to be real.

The current status of sports leaders for the disabled was identified by comparing in-depth interviews with labor rights held by sports leaders

for the disabled, the Labor Standards Act enacted to guarantee labor rights, and the "Sports for All" re-established by the National Human Rights Commission.

As a result, first, the demand for participants in sports for the disabled and the public's rate of obtaining a certificate for sports instructors for the disabled are increasing every year, but the proportion of sports instructors for the disabled who are active in the field is not keeping up with it. This shows that the lack of instructors in the field of sports for the disabled has not been resolved, and it is necessary to pay more attention to why they do not want the position of a sports instructor for the disabled.

Second, it was found that sports leaders with disabilities are generally satisfied with their individual positions and duties, researching a lot of worries and studies in order to provide customized programs by considering users in detail. However, it also raised the need for improvement in low salaries, excessive workload, unstable employment conditions, working conditions, and environment.

Third, it was found that they are facing human rights violations and are not receiving any protection from unethical words and actions by users, guardians, related organizations, and workplaces. As a result, leaders are experiencing a severe ethical dilemma between their positions and the specificity of users, and some are considering turnover or retirement due to the resulting decline in morale and physical strength.

Fourth, in order to solve these problems, it is necessary to improve regulations and policies reflecting the opinions of leaders, to prepare

safety devices, and to improve appropriate treatment accordingly. In addition, it is important to mandate ethics education for users and guardians as well as leaders in order to protect and guarantee the human rights of sports leaders with disabilities. Ultimately, for the practical development of sports for the disabled, efforts to create a sports environment without discrimination are required by cooperation between leaders, users, and all organizations related to the disabled, and through this, a lot of attention and change is needed so that the disabled can freely participate in sports activities without any restrictions and enjoy a healthy life.

Therefore, attention and focus should be paid to not only the current lack of facilities and programs at the sports site for the disabled, but also to seek concrete measures to protect human rights, such as the creation of safe working conditions and environment for instructors. First, practical human rights protection measures to improve job attendance of sports leaders for the disabled, second, expansion of the number of subjects for education and improvement of program content for the field of sports for the disabled, and third, policy proposals in terms of institutional devices to build a sustainable sports environment for the disabled are needed.

[부록.1]

연구 참여 동의서

장애인스포츠지도사의 인권에 대한 연구

안녕하십니까?

성신여자대학교에서 표현예술치료를 전공하고 있는 석사과정 정예진입니다. 먼저 귀중한 시간을 내어 면담에 응해주셔서 감사합니다.

본 연구는 <장애인스포츠지도사의 인권에 대한 연구>에 대한 연구로, 장애인스포츠현장에서 문제점을 파악하고 개선방안을 모색하여, 참여자 모두 소외되지 않고 평등하고 건강한 장애인스포츠현장을 만들어 가기 위한 기초 자료를 제공하는데 목적이 있습니다.

귀하께서 제공해 주신 모든 응답 및 개인적인 사항은 철저히 비밀과 익명으로 처리될 것이며, 면담시 녹음 내용은 연구 이외의 다른 목적으로 사용되지 않음을 밝힙니다.

이에 연구참여자 _____는 연구에 자발적으로 참여할 것을 동의하며, 면담과 동시에 녹음기로 녹음하는 것을 허락합니다.

응답해주신 내용은 매우 소중한 연구 자료가 될 것이며, 연구에 도움을 주셔서 다시한번 감사드립니다.

본 연구에 대해 이해하고 참여에 동의합니다.

연구참여자 _____(인)

성신여자대학교 문화산업예술대학원

지도교수 : 김미숙

연구자 : 정예진

E-mail : *****@gmail.com

[부록.2]

면담 질문지

I. 개인적 특성

- I -1. 귀하의 성함은 무엇입니까?
- I -2. 귀하의 성별은 무엇입니까?
- I -3. 귀하의 연령은 무엇입니까?
- I -4. 귀하의 소속은 어디입니까?
- I -5. 귀하의 직책은 무엇입니까?
- I -6. 귀하의 경력은 몇 년입니까?

II. 장애인스포츠지도사로서의 직무 만족

- II -1. 현재 본인의 직무/직책 대해 만족하시나요?
- II -2. 장애인스포츠지도사 직무에 관해 기대했던 바가 있나요?
- II -3. 장애인스포츠지도사로 활동하면서 역할 수행에 있어 어려움이 있었나요? 있었다면 어떤 어려움이 있었는지 구체적으로 말씀해주세요.

III. 장애인스포츠 지도 현장에서의 인권침해 혹은 비윤리적인 행위 (신체폭력, 언어폭력, 성폭력(성추행/성희롱) 등 경험

- III -1. 장애인스포츠를 지도하면서 지도사로서의 인권을 침해받거나 보장받지 못하고 있다고 느낀 경험이 있나요? 있다면 구체적으로 이야기해주세요.
- III -2. 장애인스포츠를 지도하면서 비윤리적인 행위(신체폭력, 언어폭력, 성폭력 등)를 당한 경험이 있나요? 있다면 구체적으로 이야기해주시고, 없다면 이와 같은 사례를 듣거나 목격한 경험을 말씀해주세요.

Ⅲ-3. 지도사로서 인권침해 혹은 누군가로부터 비윤리적인 행위(신체폭력, 언어폭력, 성폭력 등)를 당한 경험이 있다면, 해당 기관의 관계자 혹은 직무 담당자 등 주변인에게 도움을 요청했나요? 요청했다면, 어떠한 도움을 받았나요? 요청하지 않았다면, 그 이유는 무엇인가요?

Ⅲ-4. 위와 같은 문제가 반복되지 않으려면 어떠한 노력과 대책이 필요하다고 생각하시나요?