

## 생활체육지도자 배치사업의 성인지적 분석: 생활체육지도자에 대한 성별영향평가를 중심으로

고은하 · 이용식 · 박영옥(체육과학연구원), 조성식(한양대학교), 황미경\*(서울대학교)

이 연구는 2000년 도입되어 일자리 사업으로 추진되고 있는 생활체육지도자 배치사업의 젠더 이슈를 파악하고 성인지적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 2008년 여성부에서 제시한 성별영향평가 지표를 분석도구로 활용하여 정책의 추진단계별로 성별영향 및 성인지성을 평가하고 정책 제언을 제시하였다. 분석 결과 첫째, 정책의 입안 및 결정단계에서는 의사결정에 영향을 미치는 생활체육위원회 내 여성위원이 거의 없을 뿐만 아니라 남녀 지도자의 성별 현실 파악, 성인지적 예산 편성이 이루어지지 못한 것으로 나타났다. 둘째, 정책 집행 단계에서 사업 홍보 및 추진은 양성평등한 방식으로 이루어지고 있으나 여성 지도자들이 일부 종목에 한정적으로 종사할 가능성이 발견되었다. 셋째, 정책 평가 단계에서는 여성 지도자의 사업 참여율 및 만족도가 높았지만 여전히 여성이 지위가 낮은 일자리에 적합하다는 인식이 존재하는 것으로 나타났다. 따라서 향후 생활체육지도자 배치사업의 양성평등성 제고를 위해서는 고용 안정성 확보 및 의사 결정 참여 등을 통해 여성 지도자의 지위 향상과 권한 확대를 도모하도록 사업의 개선이 이루어져야 할 것이다.

주요어: 생활체육지도자 배치사업, 성별영향평가, 성인지적 관점, 양성평등

### 서 론

2000년 청년체육인 일자리 창출계획으로 도입된 생활체육지도자 배치사업은 국가 공인자격이 부여된 경기지도자 자격증과 생활체육지도자 자격증을 취득한 유자격 체육지도자를 선발하여 행정 구역별로 배치·운영하는 사업으로서 정부와 지방자치단체에서 공동으로 추진하고 있다. 사업 추진은 국민생활체육협의회에서 주관하며, 구체적인 사업 시행은 소속 시·도 생활체육협의회가 시·도 및 시·군·구청과 유기적인 협조 체제를 유지하면서 지도자 관리 및 예산을 지원하고 있다.

생활체육지도자는 전국적으로 16개 시·도 및 232개 시·군·구에 각 지역 생활체육협의회의 계약직 직원의 신분으로 배치되고 있다. 2000년 생활체육지도자 762명을 배치한 이후 2008년 현재 일반 생활체육지도자 1,200명의

규모로 사업이 확대되었으며, 일자리 사업의 일환으로 생활체육 환경변화에 따른 다양한 생활체육 수요에 효율적으로 대처하고 우수한 체육 인력을 전국적으로 배분하여 활용함으로써 청년 체육인 일자리 창출 및 사회진출의 기회를 제공하고 있다.

배치된 생활체육지도자는 생활체육 동호인 육성·관리, 생활체육 프로그램 보급, 생활체육 현장 지도 등을 역할을 수행함으로써 체계적인 생활체육 지도활동을 통해 참가자에게 체육활동 참여동기를 부여하고 지역 생활체육 활성화에 기여하고 있다. 2007년 일반 생활체육지도자를 통한 지도 수혜 인원은 1천만여명으로 그 수가 확대되어 지역의 생활체육 인구 확대에 기여하고 있으며, 서비스 만족도도 다른 사업에 비해 높게 나타나고 있다(국민체육진흥공단 협의회, 2008). 특히 지역주민이 선호하는 유자격 지도자가 부족한 일부 군 단위 지역에서는 체육지도 인력을 확보하고 원활한 수급체계를 구축하는 계기가 되었다.

이처럼 사업의 규모 및 파급 효과를 감안할 때 생활체육지도자 배치사업은 체육 전문인력의 사회 참여와 지역 주민의 스포츠 참가 활성화에 큰 영향을 미치는 사업으로 볼 수 있다. 매년 사업운영의 효율성을 증진시키고 수혜자

논문 투고일 : 2009. 5. 25.

논문 수정일 : 2009. 8. 26.

계재 확정일 : 2009. 9. 22.

\* 저자 연락처 : 황미경(mkhwang@snu.ac.kr)

이 논문은 여성부 용역과제로 수행된 "생활체육지도자 배치사업의 성별영향평가"의 일부를 발췌·정리한 것임

의 만족도 제고를 위한 사업평가가 이루어지고 있지만, 사업의 시행 및 평가 과정에서 남성과 여성 생활체육지도자에 미치는 성별 영향과 함의에는 관심이 미치지 못하고 있는 실정이다.

2006년 12월 일반 생활체육지도자의 종목별 배치 현황에 의하면 에어로빅(23.9%), 수영(13.5%), 배드민턴(10.8%), 보디빌딩(10.8%) 등 일부 종목에 편중되고 있는 있으며(문화체육관광부, 2008), 이러한 지도자의 종목별 편중 현상은 그들이 지도하는 생활체육 프로그램에 반영된다. 남성은 신체 접촉이 많은 경쟁스포츠에 주로 참가하는 반면, 여성은 대체적으로 경쟁성과 격렬한 신체 활동을 심하게 요구하지 않는 종목, 그리고 팀 종목보다는 개인종목을 선호한다는 연구결과(정해숙 외, 2001; Biskup & Pfister, 1999)를 고려할 때 성별에 따라 생활체육에 참가하는 프로그램의 종류 및 형태, 시간, 장소 등이 동일하지 않다는 것을 예상할 수 있다. 그러나 이러한 현실에도 불구하고 생활체육지도자 배치 시 및 배치 후 생활체육지도자의 성별에 따른 종목별 특성과 지역별 배치 현황이 분석되지 않고 있으며, 사업을 기획·집행·평가하는 과정에서 의사결정권자의 성인지도가 고려되고 못하고 있다. 이에 불특정 다수를 지도하는 생활체육지도자를 배치하는 사업에 있어 남성과 여성의 차이를 인정하고 이를 고려하려는 성인지적 관점의 분석이 필요하다고 볼 수 있다.

성인지적 분석(gender-sensitive analysis)은 제도적 평등이 아닌 개인적 특성과는 무관하게 모든 사람이 차별받지 않는 실제적인 평등이 이루어졌는가의 기준에서 평가하는 것으로 전세계적으로 양성평등적 정책의 기본요소로 시행되고 있다(Rankin & Vickers, 2001).

1995년 제4차 UN 세계여성대회 행동강령으로 정책에 대한 양성평등 관점을 분석의 필요성이 명시되었고, 현재 영국, 캐나다, UN, ILO 등 약 40여개의 국가 또는 국제기구에서 성별영향평가, 성별분리통계, 성인지 예산 등 다양한 형태의 성인지적 분석 도구를 활용하고 있다(Status of Canada, 2007; UN, 2003; Women's Unit, 2000). 가장 대표적 분석도구인 성별영향평가(gender impact assessment)는 정책 과정에서 여성과 남성의 특성과 사회·경제적 격차 등의 요인들을 분석·평가함으로써 양성평등한 정책이 개발·집행되도록 하는 도구이다(여성부, 2008: 4). 또한 성중립적으로 보이는 정책일지라도 여성과 남성에게 미치는 영향이 다르며 정책의 의도와 무

관하게 성별로 인한 차별적인 결과를 가져올 수 있다는 점을 강조한다. 우리나라는 2002년 여성발전기본법을 개정하여 정책 성별영향평가를 할 수 있는 법적 근거를 마련하였으며, 2004년부터 여성부는 중앙정부 및 기관의 사업에 대한 성별영향평가를 실시하고 있다(여성부, 2008: 4). 따라서 성별영향평가는 국가적으로 시행되고 있는 생활체육지도자 배치사업의 성인지성을 파악하는데 효과적인 도구라 사료된다.

그동안 생활체육과 관련된 성별영향평가는 생활체육시설의 성별영향평가(정정숙 등, 2004)를 비롯하여 광역단체와 기초지자체에서 실시한 성별영향평가(김상구, 2008, 박경은 등, 2008) 등이 있다. 여성부(2007)에서는 생활체육교실이나 프로그램과 같은 프로그램 보급사업(서울시 동대문구, 부산시 중구, 강원도 원주시), 생활체육대회(경기도 안양시, 의왕시) 및 시설확충(부산시 남구, 강원도 횡성군)을 평가한 연구들이 주를 이루고 있다. 그러나 생활체육 참여자들에게 가장 직접적으로 영향을 미치는 생활체육지도자에 관한 연구는 미비한 실정이며, 여성의 완전한 참여와 의사결정권 확보, 성평등 관점의 정책과 제도화를 위한 노력은 아직 부족한 현실이다.

이에 이 연구는 생활체육지도자 배치사업과 관련된 젠더 이슈를 파악하고 성인지적으로 분석하고자 한다. 보다 구체적으로, 2008년 여성부에서 제시한 성별영향평가 지표를 바탕으로 생활체육지도자 배치사업의 추진 과정에서 특히 사업참여자인 생활체육지도자에 대한 성별영향을 평가하고 이를 토대로 성인지적 개선을 위한 정책 제언을 제시하는 것을 목적으로 한다.

## 연구방법

### 문헌연구

2000년부터 시작된 생활체육지도자 배치사업의 추진 과정에서 생산된 주요 자료들을 검토하였다. 구체적으로 국민체육진흥법, 국민체육진흥법 시행령, 생활체육지도자 배치 및 근무규정을 비롯하여 국민생활체육협의회의 사업실적보고서, 국민생활체육기금 성과계획서 및 운용평가보고서, 사업운영 지침 및 지도자 지침, 국민체육진흥공단의 기금지원사업 성과평가결과 등의 자료를 검토하였다.

### 설문조사

설문조사의 대상은 생활체육지도자 배치사업을 통하여 파견되어 조사기간 근무하고 있는 생활체육지도자 전원인 1,188명을 선정하였다. 조사방법은 국민생활체육협의회 홈페이지를 통해 연구자가 설문을 게시하고 응답자가 인터넷상에서 응답하는 온라인 사이트 조사를 실시하였다. 표본의 대표성 문제를 해소하고 일반인의 조사참여를 제한하기 위해 공문을 통해 인증코드를 공지하여 이를 입력해야 응답이 가능하도록 하였다. 그 결과 총 439명의 지도자가 응답하여 37%의 응답률을 보였으며 조사 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 생활체육지도자의 일반적 특성

구 분	전체		남		여		
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	
성 별	439	100.0	187	42.6	252	57.4	
연령	20-30세 미만	251	57.2	97	51.9	154	61.2
	30-40세 미만	165	37.6	79	42.2	86	34.2
	40세 이상	23	5.2	11	5.9	12	4.8
교육 수준	고졸이하	55	12.5	24	12.8	31	12.3
	2년제 졸업	128	29.2	44	23.5	84	33.3
	4년제 졸업 대학원이상	216	49.2	95	50.8	121	48.0
혼인 상태	미혼	240	54.7	98	52.4	142	56.3
	기혼	199	45.3	89	47.6	110	43.7
지역	대도시	152	34.6	51	27.3	101	40.1
	중소도시	161	36.7	75	40.1	86	34.1
	읍면도시	111	25.3	55	29.4	56	22.2

### 심층면접

이 연구에서는 설문조사나 자료검토만으로 파악하기 어려운 사업 담당자의 인식 및 경험을 청취하기 위해 심층면

표 2. 사업 담당자의 일반적 특성

사례	성별	연령	현부서 근무경력	소속	직위
1	여	·	3개월	문화체육관광부	직원
2	남	33	1년	문화체육관광부	직원
3	남	32	7개월	국민체육진흥공단	직원
4	남	34	1년2개월	국민생활체육협의회	직원
5	남	30	10개월	시 생활체육협의회	직원
6	남	46	6년	구 생활체육협의회	사무국장
7	남	47	5년	시 생활체육협의회	사무국장
8	남	45	5년	시 생활체육협의회	사무국장
9	남	44	7년	시 생활체육협의회	사무국장
10	남	45	5년6개월	군 생활체육협의회	사무국장

담을 실시하였다. 면담 대상자는 생활체육지도자 배치사업의 사업 담당자인 문화체육관광부 공무원을 비롯하여 기금지원 및 평가기관인 국민체육진흥공단과 사업추진기관인 국민생활체육협의회 등의 담당자, 그리고 사업수행기관인 시·도 및 시·군·구 생활체육협의회의 직원 및 담당자로 선정하였다. 특히 16개 시·도 및 232개 시·군·구의 접근성과 지역 크기를 고려하여 총 6개의 생활체육협의회를 선정하여 담당자를 면담하였다.

### 조사도구

여성부(2008)에서 제시한 성별영향평가 지표를 바탕으로 정책 입안 및 결정단계, 집행단계, 평가단계로 구분하여 <표 3>과 같이 젠더 이슈를 선정하였다. 기존의 여성부의 성별영향평가 보고서에 활용된 설문지는 전문가회의를 통해 이 연구에 적합하게 수정 및 보완하여 활용하였다.

관련 법령, 예산편성, 생활체육지도자의 성별분포, 사업 평가 등의 내용은 문헌연구를 통해 살펴보고, 전반적인 사업 운영과 관련된 지도자의 성별현실파악, 사업결정과

표 3. 생활체육지도자 배치사업의 성별영향평가 지표

구분	평가지표	젠더 이슈
입안 및 사업결정과정의 양성평등 참여	사업의 성별관련성 파악	· 사업기획단계에서 남녀 생활체육지도자의 서로 다른 현실과 요구를 파악하고 이를 기획안에 반영하고 있는가 · 사업과 관련된 법령, 지침, 계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목이 있는가
	사업결정과정의 양성평등 참여	· 사업 관련 의사결정에 영향을 미치는 생활체육위원회의 여성위원 비율은 얼마인가
	예산편성의 양성평등성	· 예산편성시 성별인원과 성별요구에 따라 예산이 책정되었는가 · 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는가
집행 단계	사업서비스 전달방식의 양성평등성	· 사업추진방식은 생활체육지도자의 참여도에 대한 성별 차이를 가져오지 않는가
	사업홍보방식의 양성평등성	· 사업의 홍보 및 정보 제공 방식은 생활체육지도자의 사업 인지도에 대한 성별 차이를 가져오지 않는가
평가 단계	사업 수혜의 양성평등성	· 사업참여 생활체육지도자의 성비가 사업 대상 모집단의 성별분포와 비교하여 형평한가 · 사업 수혜자인 생활체육지도자의 사업 만족도가 성별로 동등하게 나타나는가
	사업 영향의 양성평등성	· 사업 집행 결과는 양성평등과 여성의 사회·경제적 지위 향상에 기여하는가 · 사업의 평가 결과는 성별 격차의 존재 여부 및 형평성 증진을 위한 개선사항을 제시하고 있는가

정의 양성평등참여, 사업전달 및 홍보 방식, 사업수혜의 성 형평성 등의 내용은 반구조화된 질문으로 구성하여 심층면담에 활용하였다. 또한, 사업 수혜와 관련된 사업 인지도 및 만족도, 양성평등기여 여부 등은 Likert 5점 척도의 설문을 구성하여 생활체육지도자 설문조사를 실시하였다.

## 자료처리

면담을 통해 수집된 자료는 녹음된 내용을 전사하여 면담기록지를 작성하였고, 귀납적 범주분석(inductive categorical analysis)을 실시하여 성별영향평가 지표의 젠더이슈를 바탕으로 각 항목을 단계별로 분석하였다. 또한, 설문지는 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료와 이중 기입, 무기입 등의 불성실한 자료는 분석에서 제외시키고, 각 자료를 부호화하여 SPSSWin ver 15.0을 이용하여 분석처리하였다. 문항별 빈도 및 백분율을 산출하였고, 남녀 지도자의 차이를 살펴보기 위해 chi-square 분석을 실시하였다.

자료분석의 일관성을 유지하고 연구의 타당도 및 신뢰도를 높이기 위해 전문가회의를 통해 연구결과를 분석하였다.

## 연구결과

### 정책 입안 및 결정 단계

#### 1) 사업의 성별 관련성 파악

정책 입안 및 결정 단계의 첫 번째 평가 지표는 사업의 성별 관련성을 파악하는 것이다. 이를 위해 생활체육지도자의 성별에 따른 다른 요구를 파악하여 이를 반영하고 있는지, 사업 관련 법령 등에 특정 성에 대한 별도의 항목이 있는지 평가하였다.

#### (1) 생활체육지도자의 성별 현실 파악

생활체육지도자 배치사업의 기획 단계에서 사업 참여자인 남녀 생활체육지도자의 서로 다른 현실과 요구를 파악하고 이를 사업 기획안에 반영하고 있는지 평가하였다. 2008년 배치된 생활체육지도자 1,188명 중 여성은 659명으로 55.4%를 차지하고 있어 타 체육 지도자의 직종에서와는 다른 양상을 나타내고 있다. 기존의 연구(권민혁 등, 2006)에서 체육 지도자의 고용 현황을 분석한 결과

대부분의 직종에서 남성의 비율이 압도적으로 높은 반면 이 사업에 여성 지도자의 참여 비율이 높다는 사실은 성별에 따른 고용 현실에 차이가 있음을 시사한다.

생활체육지도자의 사업 개선 요구 조사 결과 '보수 등 근무여건 개선', '고용 안정성 보장', '승진·호봉제 실시' 모두 남녀 모두 평균 4.4이상으로 매우 강한 요구를 나타냈다.

표 4. 생활체육지도자의 사업 개선 요구

내용	구분	평균	표준편차	p
보수나 대우 등 근무여건 개선	전체	4.42	.775	.602
	남성	4.44	.843	
	여성	4.40	.722	
	전체	4.40	.746	.661
고용 안정성 보장	남성	4.39	.784	
	여성	4.42	.718	
승진 및 호봉 제도 실시	전체	4.49	.734	.410
	남성	4.52	.736	
여성	4.46	.732		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

'근무여건 개선'과 '승진·호봉제 실시'에 대한 요구는 남성이 여성에 비해 높았고 '고용 안정성 보장'에 대한 요구는 여성이 더 높았다.

이러한 조사결과를 바탕으로 사업 담당자들을 대상으로 생활체육지도자 배치사업의 양성평등성 요구에 대한 인식, 성별에 따른 생활체육지도자의 요구를 확인하고 반영하고 있는지 조사하였다.

이 사업은 여성들에게는 너무 좋은 직장이에요. 남성들은 젊을 때는 그나마 좀 하지만 나이 먹어서 하기에는 어려움이 있죠. [사례 9]

여자 지도자들은 좋아하는 거 같아요. 보수나 안정성 문제에 있어서도 남성에 비해 불만도 별로 없고... 또 저희가 주말에 행사 지원을 많이 나가는데 그럴때 기존 여성들은 빠지는 경우가 많으니까 오히려 남자들은 업무량이 여자들에 비해 많다고 볼 수도 있거든요. [사례 10]

생활체육지도자를 대상으로 사업 요구도 조사는 실시되지 않고 있어 실태가 정확하게 파악되지 않고 있으나 면접 대상자들은 대부분 생활체육지도자 배치사업이 남성에 비해 여성 지도자들에게 긍정적 효과를 미치는 것으로 인식

하고 있었다. 그러나 생활체육지도자 설문조사 결과 특히 고용 안정성 확보에 대한 요구도가 남성에 비해 높음에도 불구하고 사업 담당자들은 여성 지도자의 현실과 요구를 제대로 파악하지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 실제로 지도자들의 요구를 사업 계획에 반영한다고 응답한 사례도 발견되지 않아 남녀 생활체육지도자의 현실과 요구가 고려되지 못하였다. 특히 고용안정성, 임금 상승, 호봉제도 실시 등과 같은 지도자의 요구는 예산 및 사업 추진체계를 고려할 때 현실적으로 반영되기 어려운 측면이 있다고 응답하였다.

여성 지도자의 경우 사업 참여비율이 높음에도 불구하고 사업에 대한 요구도가 높은 원인을 파악할 필요가 있다. 앞으로 양성평등한 사업 계획 수립을 위해 정기적으로 생활체육지도자의 만족도 조사와 같은 의견 수렴 과정을 반드시 거치고 이를 반영하기 위한 사업 담당자들의 노력이 필요할 것으로 사료된다.

## (2) 관련 법령의 성별 고려

생활체육지도자 배치사업과 관련된 법령, 지침, 기본계획 등에 특정 성에 대한 별도의 항목이 있는지 평가하기 위해 생활체육지도자 배치사업의 법적 근거가 되는 '국민체육진흥법', '국민체육진흥법 시행령', '국민체육진흥법 시행규칙'과 국민생활체육협회의 '생활체육지도자 배치 및 근무규정'과 '사업 운영 및 지도자 활동 지침'을 점검하였다. 그 결과 국민생활체육협회의 '생활체육지도자 배치 및 근무규정'을 제외한 다른 법령들과 규정에서는 특정 성을 직접적으로 언급한 별도의 항목은 발견할 수 없었다.

국민생활체육협회의 '생활체육지도자 배치 및 근무규정'의 경우는 제16조 7항에 오직 여성 지도자의 1일 무급 보건의휴가와 90일의 출산휴가에 관해서만 규정하고 있다. 그러나 신체활동이 주를 이루는 여성 체육지도자의 특성상 임신을 하면 정상적인 생활체육 지도활동이 이루어지기 어렵기 때문에 현재 보장하고 있는 90일의 출산휴가는 충분하지 않은 것으로 보인다. 뿐만 아니라 동 규정에는 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 제19조, 제19조의2, 제19조의3, 제19조의4, 제19조의5에서 일과 가정이 양립할 수 있도록 보장하고 있는 여러 가지 법적 근거가 배제되어 있는 상태이다.

이 외에 '국민체육진흥법', '국민체육진흥법 시행령', '국민체육진흥법 시행규칙' 그리고 국민생활체육협회의

의 '사업 운영 및 지도자 활동 지침'에는 성별이 명시된 규정이 없어 앞으로 '여성발전기본법', '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률', '국가인권위원회법' 등의 법률을 근거로 하여 필요한 정책을 수립함에 있어 남녀차별이 없음을 명시하는 조항이 포함되어야 할 것으로 보인다.

## 2) 사업 결정 과정의 양성평등 참여

정책 입안 및 결정 단계의 두 번째 평가 지표는 사업결정 과정의 양성평등 참여 여부를 파악하는 것이다. 이를 위해 사업 관련 의사결정에 영향을 미치는 조직인 각 지역 생활체육협의회에서 활동하는 생활체육위원회의 여성위원 비율은 얼마인지 평가하였다.

생활체육지도자를 선발·채용·관리하는 시·군·구 생활체육협의회는 생활체육위원회를 구성한다. 생활체육지도자의 사업 참여 여부뿐만 아니라 서비스 수혜 단체의 선정을 포함한 지도자 현장 활동 계획 수립을 결정하기 때문에 사업 집행의 양성평등성을 판단하는 주요한 심의기구로 볼 수 있다. 생활체육위원회는 생활체육협의회 회장, 사무처장 또는 사무국장, 이사과 해당 지역 생활체육 담당 공무원 및 관련 인사 등의 5인으로 구성되며, 안전이 있을 경우에만 소집된다.

협의회 회장이 들어가시고요, 회장이 참석하시지 못하실 때는 수석부회장이 참석하시고, 사무국장이 참석하고요, 구성에서도 한명이 와서 그 3인이 위원이 되어서... [사례 6]

생활체육지도자의 선발과 활동 계획 수립은 지도자의 사업 참여여부를 결정짓는 가장 중요한 과정이다. 국민생활체육협의회에서 마련한 규정에 따라 사업 집행이 이루어지지만 양성평등성이 보장되고 있는지 확인하기 위해서는 생활체육위원회의 성별 구성을 평가하는 과정이 요구된다. 그러나 생활체육위원회는 상설 기구가 아니고 안전이 있을 때만 소집되기 때문에 관련 자료를 수집하기 어려워 사업 담당자와의 면담을 통해 생활체육위원회 내에서 여성위원의 비율을 조사하였다.

지난번에 오신 교수님은 여자 교수님이셨습니다. [사례 5]  
면접 위원 중에 여자는 없었습니다. [사례 6]

여성분은 안계세요. 이사분들이 대부분 남자 분들이시니까. [사례 7]

여성 위원을 모신 경우는 한번도 없었습니다. [사례 10]

생활체육위원회에 여성위원이 포함되었다고 응답한 사례는 단 한 지역에 불과했다. 이는 2007년 여성정책기본계획에서 제시한 관련위원회의 여성위원의 목표 비율 40%에 상당히 부족한 결과이며, 2008년 성별영향평가 지침에서 제시된 30%에도 미치지 못한 실정이다. 생활체육위원회의 주요 위원이자 사업 관련 업무의 의사결정에 영향력을 발휘하는 시·도 및 시·군·구 생활체육협의회 회장과 사무국장이 대부분 남성이라는 점은 이미 지적된 바 있으며(김상구, 2008, 박경은 등, 2008), 이와 같은 남성 중심의 조직구조가 여성 위원이 포함되기 어렵게 만드는 것으로 사료된다. 이는 전통적으로 체육이 남성의 분야로 간주되어 왔기 때문에 조직 내 주요 직책에의 여성 참여가 제한되는 경향이 반영된 것으로 볼 수 있다. 따라서 사업 추진과정에서 젠더 이슈를 가시화하고 성인지적 관점을 제고하기 위해 생활체육위원회의 여성 참여를 확대해야 할 것이다.

3) 예산 편성의 양성평등성

정책 입안 및 결정 단계의 세 번째 평가 지표는 해당 사업을 위한 예산이 양성평등하게 편성되었는가를 확인하는 것이다. 이를 위해 예산 편성시 성별인원과 성별정책 요구에 따라 예산이 책정되었는지, 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되었는지 평가하였다.

(1) 예산 편성에서의 성별 요구 반영

예산 편성시 성별인원과 성별정책요구에 따라 예산이 책정되었는지 평가하기 위해 사업예산 규모 총액과 항목별로 성별편차가 존재하는지, 예산 중 성별할당이 이루어지고 있는지, 할당되고 있다면 성별로 차이가 존재하는지 평가하였다.

생활체육지도자 배치사업 예산은 생활체육지도자의 인건비를 지원하는 데 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 본

단계에서는 생활체육지도자의 성별요구가 예산 편성 과정에 포함되어 있는지를 조사하였다. 생활체육지도자 배치사업의 예산액의 50%를 지원하는 국민체육진흥기금 예산 내역을 살펴보면 2004년 68억, 2005년 78억, 2006년 100억, 2007년 114억, 2008년 127억으로 거의 2배 수준으로 증가하였다.

생활체육지도자 배치사업은 수혜가 낮은 성별 집단에 대한 별도의 예산을 편성하지 않고, 전체 사업예산 배정기준 및 각 시·도의 지도자에 대한 필요성 및 예산확보에 따라 예산을 편성하고 있다. 국민체육진흥공단의 예산 내역 현황을 살펴보면 지원 기관별로 항목이 구분되어 있으며(〈표 6〉 참조), 사업 담당자들도 예산 배정단계에서 생활체육지도자의 성별요구를 반영하는 것은 어렵다고 응답하였다.

표 6. 2008년 생활체육지도자 배치사업 예산 내역

구분	금액	비율	2008년
합계	19,533,680천원	100%	
국민체육진흥기금	9,596,570천원	49%	급여: 9,597백만원 ·지도자수당: 1,221천원(인당)
지방비	9,185,726천원	47%	·사업자법정부담금: 199천원(인당)
자체예산	750,238천원	4%	·여비: 200천원(인당)
기타	1,146천원	0%	

자료: 국민체육진흥공단 홈페이지(www.sosfo.or.kr)

이에 생활체육지도자 배치사업에서의 예산편성은 성별을 고려하지 않고 있다고 볼 수 있다. 앞으로 예산을 편성하고 집행하는 전 과정에 남녀의 우선순위와 요구 사항의 다양한 특징들을 체계적으로 통합하여 사업 수행이 원활히 진행되도록 수립되어야 한다. 또한 여성의 수요를 반영하기 위해서는 별도의 예산을 책정하거나 기존의 예산에서 성별로 분리된 예산 계획이 책정되어야 할 것으로 보인다.

표 5. 생활체육지도자 배치사업 예산

(단위: 천원)

	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
지도자 배치	6,433,185	7,372,680	9,596,570	10,989,000	12,348,000
지도자교육	413,000	437,600	452,066	464,845	353,940
합계	6,846,185	7,810,280	10,048,636	11,453,845	12,701,940

자료: 국민체육진흥공단 홈페이지(www.sosfo.or.kr)

(2) 예산 편성에서의 저수혜 집단 고려

예산 편성 시 수혜도가 낮은 것으로 예상되는 집단을 위한 별도의 예산이 편성되어 있는지 평가하였다. 사업 참여자 측면에서 수혜율이 낮은 것으로 예상되는 집단을 위한 별다른 예산 정책은 발견되지 않았다. 일반적으로 노동시장에서 저수혜 집단인 여성 지도자, 특히 고연령 여성과 남성 지도자 비율이 높은 종목의 여성 지도자에 대해 예산 편성 과정에서 고려되지 못하고 있었다. 이는 사업 기획 단계에서 성별 수혜율 등 사업의 성별 영향에 대한 관심이 부재했기 때문이라고 사료된다.

앞으로 국가의 주요 사업에 대해 성인지적인 관점에서 예산 편성과 집행을 의무화하는 성인지 예산제도가 도입될 예정이므로 생활체육지도자 배치사업의 예산 측면에서도 성별 수혜율과 양성평등성을 고려하여 책정해야 할 것으로 보인다.

**정책 집행 단계**

1) 사업 서비스 전달방식의 양성평등

정책 집행 단계의 첫 번째 평가 지표는 사업 서비스의 전달 방식이 양성평등하게 이루어지는지 평가하는 것이다. 이를 위해 생활체육지도자 배치사업의 추진 방식이 생활체육지도자의 사업 참여도에 대한 성별 차이를 가져오지 않는지 평가하였다. 즉, 생활체육지도자 배치사업이 생활체육지도자의 사업 참여도의 양성평등성을 고려하여 추진되는지 평가하기 위해 생활체육지도자의 지원, 선발, 채용 과정을 점검하였다.

먼저 지원 과정에서 '생활체육지도자 활동지침'에 따르면 지역에서 관계기관, 단체, 지인 등의 추천으로 공고 없이 서류전형, 면접 및 실기 테스트 등의 절차를 생략하고 채용, 근무하도록 하는 것은 불허하며 반드시 채용 절차를 준수하도록 규정하고 있다. 응시자격은 체육지도자(경기지도자 및 생활체육지도자) 국가자격증 소지자로 학력, 연령, 성별의 제한은 없다.

선발 과정은 크게 세 단계로 구분되는데 1차 심사는 서류전형, 2차 심사는 1차 합격자에 한해 면접(실기 테스트 포함 가능), 3차 심사는 신체검사로 건강검진 서류로 대체하고 있다. '생활체육지도자 활동지침'에 따르면 지도자 채용은 원칙적으로 지역주민이 선호하는 종목의 자격증 소지 지도자를 채용하도록 하되, 부득이한 경우 다른 종목 자격증 소지 지도자는 지역주민이 선호하는 종목을 지도할

수 있도록 재교육을 통한 해당 자격증 취득 방안을 강구하도록 제시하고 있다. 이러한 내용은 사업 담당자와의 면담 결과에서도 확인할 수 있었다.

성별에 대한 특별한 기준은 없고 주로 주민들이 원하는 종목 위주로 선발합니다. [사례 8]

여성 주민의 수요가 많기 때문에 그 쪽에서 지도 가능한 지도자를 많이 선발하려고 하고 있습니다. [사례 7]

따라서 생활체육지도자의 선발은 지도 가능 종목이 지역의 생활체육 수요와 적합한지 여부로 평가한다고 볼 수 있다. 이러한 점에서 지도자 선발의 성별 차이를 발견할 수는 없었지만, 여성 참가자의 참여가 높은 상황을 고려할 때 여성의 선호도가 높은 에어로빅, 체조 등의 종목 소지자가 다수를 차지하고 있는 여성 생활체육지도자의 선발 가능성이 높다고 볼 수 있다. 또 실제로 현장에 배치된 여성 지도자의 비율이 남성에 비해 약간 높은 점이 이를 뒷받침하고 있다.

그러나 양적으로 볼 때 여성 지도자의 사업 참여도가 높아 생활체육지도자의 선발 과정은 양성평등하게 이루어지는 것으로 보이거나 종목별로 살펴보면 여성 지도자들은 일부 종목에 편중되는 경향이 나타났다. 여성 지도자는 생활체조(50.4%), 에어로빅(30.2%), 요가(28.6%) 등의 종목에 집중되어 그 외의 종목, 특히 축구, 태권도 등과 같은 남성 중심 종목의 여성 지도자들은 선발되기 어려울 수 있다는 가능성이 존재한다. 이에 앞으로 여성 지도자들을 다양한 종목에 배치하려는 노력이 요구되며 종목별로 지도자의 양성평등성에 관한 관심이 지속적으로 필요하다.

2) 사업 홍보 방식의 양성평등성

정책 집행 단계의 두 번째 평가 지표는 사업 홍보 방식의 양성평등성으로 사업 관련 정보가 대상자에게 얼마나 균등하게 전달되고 있는지 점검하는 것이다. 생활체육지도자 배치사업의 홍보 및 정보 제공 방식이 생활체육지도자의 사업 인지도에 대한 성별 차이를 가져오지 않는지 평가하기 위해 생활체육지도자 모집공고, 사업관련 홈페이지 및 홍보인쇄물 등을 검토하고 확인하였다.

생활체육지도자의 모집 관련 업무는 시·도 생활체육협의회에서 관할하고, 선발 및 채용 관련 업무는 시·군·구 생활체육위원회에서 담당하고 있다. 시·도 협의회는 지도

자를 모집하는데 주로 국민생활체육협의회와 지역 생활체육협의회의 홈페이지 게시판을 통해 모집공고를 게시한다고 응답하였다. 모집공고는 다양한 매체를 이용하지 않을 뿐만 아니라 수시로 이루어지기 때문에 홍보 효과가 낮은 것으로 예상되었지만 실제로 지원자의 수가 매우 많은 편이라고 하였다.

저희 쪽에서는 결원이 생기면 00시 생활체육협의회에 보고를 합니다. 00시에서 모집 공고가 나가가지고 한 달 정도의 기간을 두고 인원을 모으면 저희 쪽에서 면접을 보고... 참고적으로 작년 같은 경우, 한명을 뽑는데 70여명이 지원을 했거든요. [사례 6]  
채용공고는 시군구가 낼 수 없고 시도에서 내도록 되어 있거든요. 저희 홈페이지와 국체협 홈페이지 두 군데 게시판에 채용공고를 올리고... [사례 5]

실제로 생활체육지도자의 사업에 대한 인지 경로를 파악하기 위해 설문조사를 통해 생활체육지도자 모집공고를 알게 된 경로에 대해 조사하였다. 모집공고의 인지 경로를 성별로 구분하여 분석한 결과 남성 지도자의 경우 '지인의 추천 및 소개'가 41.2%, '생활체육협의회 공고 및 게시판' 이용이 40.1%로 나타났다. 반면 여성은 '생활체육협의회 공고'를 통한 접근이 47.2%로 가장 많았고 '지인의 추천 및 소개'는 37.3%였다. 남성에 비해 여성은 공고와 게시판 이용이 지인의 추천 및 소개보다 다소 높은 것으로 나타났다.

표 7. 생활체육지도자의 모집공고 인지 경로

인지 경로	구 분	전체	성별	
			남성	여성
구직 관련	사례수	55	24	31
인터넷사이트	비율(%)	12.5	12.8	12.3
생활체육협의회	사례수	194	75	119
공고 및 게시판	비율(%)	44.2	40.1	47.2
신문 및 잡지공고	사례수	10	7	3
	비율(%)	2.3	3.7	1.2
지인의 추천 및 소개	사례수	171	77	94
	비율(%)	39.0	41.2	37.3
기타	사례수	9	4	5
	비율(%)	2.1	2.1	2.0

이는 사업 담당자와의 면담에서 모집공고를 게시할 때 생활체육협의회의 인터넷 게시판 이외의 다른 홍보 방식들 거의 사용하지 않는다고 응답하였기 때문에 이와 같은 결

과가 나타난 것으로 보인다. 또한, 사업홍보 방식의 양성평등성을 확인하기 위해 생활체육지도자의 모집공고가 남녀 모두에게 동일하게 전달되었는지 조사하였다.

표 8. 생활체육지도자 모집공고의 양성평등성 여부

	구 분	전체	성별	
			남성	여성
양성평등하다	사례수	408	180	228
	비율(%)	92.9	96.3	90.5
양성평등하지않다	사례수	31	7	24
	비율(%)	7.1	3.7	9.5

남성 96.3%, 여성 90.5%가 양성평등하다고 답하였으며, 전체적으로는 90% 이상이 동의하여 남성과 여성 지도자의 사업 인지 경로에 따른 성별 차이는 크게 발견되지 않았다.

### 정책 평가 단계

#### 1) 사업 수혜의 양성평등성

정책 평가 단계의 첫 번째 평가 지표는 사업 수혜의 양성평등성을 점검하는 것이다. 이를 위해 생활체육지도자 배치사업의 수혜자 성비가 사업 대상 모집단의 성별분포와 비교하여 형평한지, 사업 수혜자인 생활체육지도자의 만족도가 성별로 동등하게 나타나는지 평가하였다.

#### (1) 사업 수혜의 성 형성성

사업 수혜자의 성비가 사업 대상 모집단의 성별분포와 비교하여 형평한지 평가하였다. 생활체육지도자 모집단은 양성된 3급 생활체육지도자로 선정하였다. 그 이유는 생활체육지도자 배치사업에 참여하는 지도자는 90% 이상이 3급 생활체육지도자이기 때문이다. 실제로 사업 담

표 9. 모집단 대비 사업 참여 생활체육지도자 비율

구분	생활체육지도자 모집단	사업 참여 생활체육지도자		
		전체	남성	여성
2005년	인원	9,086	6,841	2,245
	비율	100.0	75.3	24.7
2006년	인원	9,017	6,777	2,240
	비율	100.0	75.2	24.8
2007년	인원	18,319	14,846	3,473
	비율	100.0	81.0	19.0

당자와의 면담 결과 사업 참여 지도자들은 3급 생활체육지도자의 비율이 압도적으로 높았다.

양성된 3급 생활체육지도자 중 여성의 비율은 2005년 24.7%, 2006년 24.8%, 2007년 19.0%인에 반해 사업 참여 생활체육지도자 중 여성 비율은 2005년 56.0%, 2006년 56.9%, 2007년 55.3%였다. 따라서 생활체육지도자는 잠재적인 사업 대상 규모의 성비에 실제 사업 수혜자 규모의 성비가 더 높아 여성 생활체육지도자의 참여가 더 활발하게 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

(2) 사업 수혜자의 만족도

생활체육지도자의 사업 만족도가 성별로 동등하게 나타나는지 평가하기 위해 생활체육지도자 설문조사를 실시하였다. 먼저 생활체육지도자 배치사업에 관한 전반적인 만족도 조사 결과 전체 지도자의 만족도는 3.27이었으며, 남성 지도자는 3.33, 여성 지도자는 3.23으로 생활체육지도자 배치사업에 대해 남녀 모두 대체로 만족하는 것으로 나타났다.

표 10. 생활체육지도자의 사업에 대한 전반적인 만족도

	성별	평균	표준편차	p
사업에 대한 전반적인 만족도	전체	3.27	.902	
	남성	3.33	.949	.227
	여성	3.23	.866	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

이러한 결과를 확인하기 위해 사업 담당자들과의 면담을 통해 생활체육지도자의 사업에 대한 만족도를 파악하였다. 지도자의 사업에 대한 만족도는 대체로 높은 편이라고 응답하였으나, 면담 대상자들은 공통적으로 임금 및 보수 부분에 대한 불만을 지적하였고, 계약직 직원으로서의 불안정한 고용상태, 호봉제도의 미적용, 휴가가 보장되지 않는 근무 환경 등에 대해 언급하였다.

말이 일자리 사업이지 장기적으로 직업으로 하기는 좀 어려운 상황이죠. 매년 계약을 하는 거고, 호봉도 없고, 적은 보수이고... 발전적인 일자리라고 보기는 어렵지 않겠어요. [사례 1]

지도자들이 일하는 만큼의 보수를 못 받아 가고 있는 거고, 또 계약직 신분이기 때문에 솔직히 하고 싶은 얘기도 마음대로 못해요. 잘릴지도 모르다 이런 생각을 하고 있어요. [사례 6]

급여부분이 가장 크고요. 연차가 1년 안되시는 분은 휴가를 마음대로 못 쓰는 경우도 있고, 오래 되신 분들도 오래 되었지만 급여가 차이가 없잖아요. 호봉에 대해 말씀하시고 그렇더라고요. [사례 5]

대부분의 의견을 종합한 결과 임금, 계약직 등과 같은 불만족 요인은 여성보다 남성 지도자에게 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성 지도자의 불만족 정도가 높아 이직률이 증가하는 반면, 여성 지도자의 이직률은 남성에 비해 낮다고 하였다.

남자 같은 경우에는 가정을 책임져야 할 사람들이고요. 그러다 보니까 경제적 여건을 많이 보거든요. 20, 30대까지만 해도 크게 문제는 없는데, 이 이후에는 이직률이 높은 편이예요. 그래서 40대 이상인 분들의 숫자가 적고요. [사례 4]

종목별 행사가 휴일 날 이루어지다 보니까, 주말에 저희가 행사 지원을 다 해주어야 해서 쉴 시간이 없어요. 결혼한 주부들 같은 경우는 크게 불만이 없는데, 남자들 같은 경우는 1년이 되나 3년이 되나 급여가 똑같으니까, 남자들이 여자들에 비해 이직률이 높은 것입니다. [사례 6]

위의 응답을 통해서 살펴볼 때, 여성에 비해 남성 지도자들의 근무환경에 대한 만족도가 낮은 것으로 볼 수 있다. 특히 남성 지도자들의 불만족 요인으로 임금에 대한 지적이 제기되었다.

지도자의 보수가 많지 않기 때문에 가장이 하기는 힘들어요. 젊었을 때에야 운동을 좋아하니까 하겠지만, 호봉도 없고 그렇기 때문에 많이 하지 않아요. 여성은 부업으로 하는 경우가 많기 때문에 오히려 많죠. [사례 1]

여성분들의 같은 경우는 경제적인 부분에 대해서 상대적으로 중압감이 적어서 선호하시고... 장기 근무라던가, 비정규직이긴 하지만 평가에서 70점 이상만 받으면 계속 근무할 수 있고요. [사례 4]

이러한 성별 차이는 여성 체육지도자의 노동시장 진입이 취약한 상황에서 여성들이 낮은 급여를 받으며 일하는 것이 당연하다는 인식을 바탕으로 하고 있다. 또한 여성 지도자들의 불만족 요인에 대한 의견이 상대적으로 적게 제시되었다는 점은 사업 담당자의 성인인지적 관점이 부족한 것으로 볼 수 있다. 이는 여성이 저임금의 낮은 일자리에 적합하다는 성인인지적이지 못한 접근일 뿐만 아니라 전통적

성역할을 그대로 반영하는 것으로서 앞으로 남녀 지도자의 만족도 및 기대수준의 차이를 구체적으로 파악하려는 노력이 요구된다.

## 2) 사업 영향의 양성평등성

정책 평가 단계의 두 번째 평가 지표는 사업 영향의 양성평등성을 파악하는 것이다. 이를 위해 생활체육지도자 배치사업의 집행 결과는 양성평등과 여성의 사회·경제적 지위 향상에 기여하는지, 향후 유사한 사업의 양성평등성 확보에 영향을 미칠 것인지 평가하였다.

생활체육지도자 배치사업이 집행된 이후 사업 결과에 대한 기여도는 청년층 체육전문인력 일자리 창출이라는 사업목적을 고려해 볼 때 남성보다는 여성 지도자에게 효율적이라는 의견이 제시되었다. 본 사업에 대한 불만족 요인인 고용 불안정과 낮은 임금에도 불구하고 시설체육시설에 비해 남녀 차별 없는 근무환경은 특히 여성 지도자에게 선호기재로 작용하는 것으로 볼 수 있다.

여자 지도자 분들의 일자리 창출에는 기여를 한다고 볼 수 있을 거 같아요. [사례 1]

여성에 대한 특별한 차별 같은 게 없으니까요. [사례 9]

생활체육지도자 배치사업의 집행 결과가 남성과 여성의

표 11. 생활체육지도자가 인식하는 사업 집행 결과의 기여도

내용	구분	평균	표준편차	p
여성의 생활체육 활성화	전체	3.69	.749	.020*
	남성	3.59	.745	
	여성	3.76	.746	
남성의 생활체육 활성화	전체	3.39	.815	.001**
	남성	3.55	.784	
	여성	3.28	.821	
여성 체육지도자의 일자리 창출	전체	3.59	.791	.598
	남성	3.57	.810	
	여성	3.61	.778	
남성 체육지도자의 일자리 창출	전체	3.10	.884	.577
	남성	3.12	.880	
	여성	3.08	.887	
여성의 사회·경제적 지위 향상	전체	3.36	.866	.980
	남성	3.30	.801	
	여성	3.30	.913	
남성의 사회·경제적 지위 향상	전체	2.92	.917	.897
	남성	2.91	.932	
	여성	2.92	.911	
남녀평등 사회 구현	전체	3.22	.903	.652
	남성	3.24	.804	
	여성	3.20	.971	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

양성평등성에 미치는 영향을 확인하기 위해 남녀의 생활체육 활성화, 남녀 생활체육지도자의 일자리 창출, 남녀의 사회·경제적 지위향상과 마지막으로 남녀평등 사회의 구현에 대해 조사하였다.

전체적으로는 여성의 생활체육 활성화(3.69), 여성 생활체육지도자의 일자리 창출(3.59)에 기여한다는 인식이 가장 높게 나타났으며 남성의 사회·경제적 지위 향상(2.92)에 대한 기여도가 가장 낮았다. 여성의 생활체육 활성화, 여성 생활체육지도자의 일자리 창출, 여성의 사회·경제적 지위향상 항목이 모두 남성에 대한 기여도에 비해 높아 생활체육지도자 배치사업은 비교적 양성평등에 기여한다고 볼 수 있다.

## 3) 평가결과 정책 개선방안

정책 평가 단계의 마지막 평가 지표는 평가결과 정책 개선방안이다. 생활체육지도자 배치사업의 평가 결과가 성별 격차의 존재를 인지하고 형평성 증진을 위한 개선 사항을 제시하고 있는지 평가하였다.

생활체육지도자 배치사업의 평가는 주로 기금지원기관인 국민체육진흥공단에서 실시한다. 국민체육진흥공단은 국민체육진흥기금 지원사업인 생활체육지도자 배치사업의 성과를 평가하여 사업의 효율성을 제고하고, 사업선정의 객관성 및 투명성 확보하기 위해 서면평가와 현장평가를 실시하고 있다. 서면평가는 성과계획서, 성과보고서, 사업성과물, 사업계획서 등을 평가하며 수행평가실무소 위원회에 의해 이루어지며, 현장평가는 서면으로 파악하기 어려운 현장사업의 사업수행력, 사업충실도 등을 평가한다. 평가 지표는 과정(30), 산출(25), 결과(45)로 구성되며 평가 결과를 토대로 육성사업, 준치사업, 감액사업, 중단사업으로 분류된다.

‘2007년 국민체육진흥기금 지원사업 성과결과 평가’에 따르면 생활체육지도자 배치사업은 생활체육 수요에 부응하고 국민 체육활동 참여 활성화에 기여하는 효과적인 사업으로 평가되었다. 그러나 지도자들의 지도 종목 분포, 지도대상의 연령별 분포, 프로그램의 시간운영 계획, 지도자들의 자격 요건 등과 같은 내용이 평가되어야지만 실제적으로 사업 수혜자의 만족도를 제고할 수 있으며 지속적인 발전을 위한 전략이 강구될 수 있을 것으로 지적하였다.

사업 평가 결과 구체적으로 성별과 관련된 항목은 언급되지 않았지만 보고서에서 제시한 개선 사항에 성별을 고려한다면 남성과 여성 생활체육지도자의 차이와 그에 따른

성별 영향을 파악할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 추후 사업 평가 단계에서 남녀의 성별 격차 존재에 대한 인식을 가지고 결과를 분석하고 개선방안을 제시함으로써 성 형평성 증진을 위해 노력해야 할 것으로 보인다.

## 제 언

생활체육지도자 배치사업의 성별영향평가 결과를 바탕으로 성인직적 정책 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 참여 인력 규모나 모집단 대비 수혜율에서 모두 여성 생활체육지도자의 참여가 높았고 사업에 대한 만족도도 높았다. 여성 지도자들은 일반 노동시장보다 나은 일자리로 평가하고 있으며, 사업 담당자들 역시 여성에게 적합한 일자리로 인식하고 있었다. 그러나 공공체육시설에서 근무하는 생활체육지도자를 대상으로 한 채재성(2005)은 근무환경 및 지도성에 있어서 여성에 비해 남성 지도자들의 만족도가 더 높게 나타났으며 생활체육지도자라는 직무 자체가 남성에게 더욱 어울리는 것으로 보았다. 또한 김을교 등(2004)의 연구결과 여성 체육지도자들이 남성에게 비해 전임지도자로 근무하는 비율이 낮은 것으로 나타났으며 평균 수입 및 근무 경력에서도 남성에 비해 낮아 단순한 고용의 확대보다는 여성체육지도자의 활성화를 위한 총체적인 노력이 필요하다고 지적하였다. 이를 통해 생활체육지도자 배치사업의 양적인 결과 이면에 현실적으로 여성 지도자의 사회·경제적 지위를 향상시키는데 기여했다고 보기 어려운 측면이 있음을 예측할 수 있다. 본 사업은 노동시장 진입이 취약한 여성 지도자에게 일할 수 있는 기회를 제공하고 있기는 하나, 제도적으로 고용 안정성을 보장하고 있지 않아 지속적인 일자리로 보기는 어렵다. 계약직이라는 불안정한 고용 조건으로 인해 승진제나 호봉제도가 시행되지 않아 발전가능성이 낮고 특히 임금에 대한 불만이 높았다. 이처럼 본 사업이 저임금의 불안정한 일자리로 평가될 수 있음에도 불구하고 여성 지도자들의 사업 참여율이 높다는 점은 여성이 체육지도자 노동시장에서 차지하는 상대적으로 열악한 지위와 여성의 경제활동에 대한 기대수준이 낮은 사회적 통념이 반영된 결과로 볼 수 있다. 이러한 조건들을 고려해 볼 때 생활체육지도자 배치사업은 향후에도 여성 비율이 더욱 높아질 가능성이 있으며, 따라서 여성 지도자의 사회적 지위 향상을 도모할 수 있는 방향으로 사업의 개선이 이루어져야 할 것으로

사료된다.

둘째, 사업추진 과정에서 의사결정권자와 사업 참여자 간의 성별분리현상을 발견할 수 있었다. 사업수행기관인 시·도 및 시·군·구 생활체육협의회 회장직은 물론 직접 사업을 추진하는 사업 담당자인 사무국장이 대부분 남성이기 때문에 여성 지도자의 의견을 존중하고 입장을 이해하여 반영한다고 해도 성별 차이에 따른 근본적인 한계가 존재할 수밖에 없다. 또한 지역 생활체육협의회에서 회장과 사무국장은 생활체육지도자를 선발하고 관리하는 데 전적인 영향력을 행사하고 있기 때문에 지도자들과 일방적 권력 관계를 형성하기 쉽고 이 과정에서 부당한 대우나 성희롱의 발생 가능성도 높아진다. 이처럼 의사결정권자의 남성화는 여성이 의사결정에서 소외되고 고용에 있어서 차별을 받을 수 있는 가능성을 내포하게 된다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 기존의 남성 사업담당자들에 대한 성인직적 제고 및 성희롱 예방교육을 실시하는 물론, 사업 내에서 여성의 지위 향상과 권한을 확대하는 데 더욱 관심을 기울여야 할 것으로 사료된다.

셋째, 그동안 정부는 생활체육 활성화를 위해 생활체육 동호인 클럽 육성 및 지원, 생활체육 프로그램 운영, 생활체육 캠페인 전개 및 정보 제공, 생활체육 시설 설치 및 운영 등의 다양한 사업을 시행하고 있다. 이러한 사업은 국민 전체, 즉 불특정 다수를 대상으로 이루어지기 때문에 사업 수혜자의 성별 격차 및 현실이 반드시 파악되어야 한다. 또한 교실형 사업을 제외한 나머지 사업에서는 여성 참여율이 저조하게 나타나고 있기 때문에 그 원인을 파악하고 개선하려는 노력이 요구된다. 이에 성별영향평가는 생활체육 활성화 사업의 결정, 집행, 평가 단계에서의 성인직적을 검토하고 그 결과를 지속적으로 사업 집행에 반영할 수 있는 기회를 제공할 것으로 보인다. 향후 생활체육 활성화 사업의 성별영향평가가 지속적으로 시행되어야 하며, 연령별, 성별, 종목별로 평가대상을 보다 세분화하여 사업 수혜자의 욕구를 다양한 관점에서 파악하고 생활체육지도자 및 참가자에게 미칠 수 있는 성별영향과 의미를 분석함으로써 성인직적 사업을 위한 지속적인 개선이 필요하다.

## 결 론

이 연구는 2000년 도입되어 일자리 사업으로 추진되고 있는 생활체육지도자 배치사업의 젠더 이슈를 파악하고

성인지적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 2008년 여성부에서 제시한 성별영향평가 지표를 분석도구로 활용하여 정책의 추진단계별로 성별영향 및 성인지성을 평가하고 정책 제언을 제시하였다. 분석 결과 첫째, 정책의 입안 및 결정단계에서는 의사결정에 영향을 미치는 생활체육위원회 내 여성위원이 거의 없을 뿐만 아니라 남녀 지도자의 성별 현실 파악, 성인지적 예산 편성이 이루어지지 못한 것으로 나타났다. 둘째, 정책 집행 단계에서 사업 홍보 및 추진은 양성평등한 방식으로 이루어지고 있으나 여성 지도자들이 일부 종목에 한정적으로 종사할 가능성이 발견되었다. 셋째, 정책 평가 단계에서는 여성 지도자의 사업 참여율 및 만족도가 높았지만 여전히 여성이 지위가 낮은 일자리에 적합하다는 인식이 존재하는 것으로 나타났다. 따라서 향후 생활체육지도자 배치사업의 양성평등성 제고를 위해서는 고용 안정성 확보 및 의사 결정 참여 등을 통해 여성 지도자의 지위 향상과 권한 확대를 도모하도록 사업의 개선이 이루어져야 할 것이다.

## 참고문헌

- 국민생활체육협의회(2007a). 국민생활체육기금 성과계획서.  
 국민생활체육협의회(2007b). 국민생활체육기금 운용평가보고서.  
 국민생활체육협의회(2007c). 사업실적보고서.  
 국민체육진흥공단(2008). 2007년도 국민체육진흥기금 지원 사업 성과평가결과.  
 국민체육진흥법(일부 개정 2009. 3. 18 법률 제 9490호).  
 국민체육진흥법 시행령(일부 개정 2008. 2. 29 대통령령 제 20676호).  
 권민혁, 박영옥, 이한규, 김병준(2006). 체육지도자 국가자격 취득자 실태분석 및 활용도 제고 방안. 체육과학연구원.  
 김상구(2008). 부산광역시 생활체육진흥사업 성별영향평가. 한국지방자치학회 학술대회. 111-141.  
 김을교, 김경숙, 안혜임(2004). 여성체육지도자의 활동 현황과 활성화 방안에 대한 인식. 한국여성체육학회지, 18(1), 11-35.  
 박경은, 최윤선, 박재규, 김은(2008). 경기도 생활체육활성화사업의 성별영향평가. 경기도가족여성연구원.  
 문화체육관광부(2008). 2007 체육백서.  
 여성부(2007). 2007년 기관별 성별영향평가 결과 보고서.  
 여성부(2008). 2008년 성별영향평가 지침 및 안내서.  
 정정숙, 김경숙, 전병태(2004). 문화기반시설과 생활체육시설의 성별영향분석평가. 여성부·문화관광부.  
 정해숙, 김경숙, 원영신, 이민표(2001). 여학생 체육활동 실태조사 및 활성화 방안 연구. 교육인적자원부.  
 채재성(2005). 생활체육지도자의 개인적 특성과 근무지역이 직무만족에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 25, 111-120.  
 Biskup, C., & Pfister, G. (1999). Madchen können tanzen, Jungen Fussball spielen. *Sportunterricht*, 48 Jg., Heft 1, 5-15.  
 Rankin, P., & Vickers, J. (2001). *Women's movements and state feminism: Interating diversity into public policy*. Retrieved from <http://www.swc-cfc.gc.ca>.  
 Status of Canada (2007). *2007-2008 Report on Plans and Priorities (RPP) for Status of Women Canada*.  
 UN (2003). *Putting Gender Mainstreaming into Practice*.  
 Women's Unit (2000). *Gender Mainstreaming for Policy Makers*. Cabinet Office, UK.

## Gender Impact Assessment of the National Posting Project of Licensed Exercise Instructors

Eun-Ha Koh<sup>a</sup>, Yong-Sik Lee<sup>a</sup>, Young-Ok Park<sup>a</sup>, Seong-Sik Cho<sup>b</sup>, & Mi-Kyung Hwang<sup>c</sup>  
*Korea Institute of Sport Science<sup>a</sup>, Hanyang University<sup>b</sup>, & Seoul National University<sup>c</sup>*

This study aims to analyze the national posting project of licensed exercise instructors with gender-sensitive approach by conducting gender impact assessment. This research explored gender issues that influenced immensely on the planning, management and evaluation stage, and suggested some recommendations. The gender impact assessment was written out by employing 8 evaluation indexes and 11 detailed questions. Major findings are as follows.

First, in planning and decision making stage, the national posting project did not reflect the current demands of instructors with gender perspectives. And the ratio of female members of the sport for all committees in local organizations was very low. Second, in operating stage, there was no gender gap in the way of advertisement and engagement of instructors. However, there is a possibility that female instructors are restricted within few sports such as aerobics, dance and weight training. Third, in evaluation stage, the participation ratio on this project and satisfaction level of female instructors were high. However, further attention is needed to the fact that female instructors tend to work in poorer circumstances in the labor market and thus revealed less dissatisfaction than their male counterparts as well as to the possibility that the male managers don't have gender-sensitivity to notice problems.

Finally, government officers, administrators at sport organizations and local managers should have gender-sensitivity and consider gender equality as an important factor in posting exercise instructors. It is necessary to encourage female instructors' professional growth and development and enhance the position of women within the public sport for all service.

**key words:** gender impact assessment, the national posting project of licensed exercise instructors, gender sensitive perspective, gender equality 