

# 직장운동경기부 운영 개선 공개 토론회

일시 2021. 6. 1(화) 14:00 ~ 18:00

주최  문화체육관광부

주관  대한체육회  
Korean Sport & Olympic Committee



# 환 영 사



전국의 직장운동경기부 관계자 여러분, 반갑습니다.

먼저 직장운동경기부 운영 개선을 위한 공개토론회의 개최를 매우 기쁘게 생각하며 바쁘신 와중에도 이번 토론회에 참석해주신 모든 분을 진심으로 환영합니다.

전국 각지에서 운영되고 있는 직장운동경기부는 전문체육 선수들이 세계적인 선수로 성장할 수 있는 활동의 장으로, 수많은 국가대표선수를 배출하여 대한민국이 스포츠강국으로 발돋움 하는데 주요한 역할을 맡고 있습니다.

그러나 성과 창출에만 집중한 나머지 선진 문화 조성 노력이 부족하였고, 이로 인하여 선수 인권 침해 등 안타까운 사건·사고들이 발생하기도 하였습니다.

이에 대한체육회는 문화체육관광부와 함께 직장운동경기부 운영 개선 및 선진 문화 조성을 위하여 직장운동경기부 운영 규정, 합숙소 관리 지침, 성과평가체계 등을 마련하였으며 선수 인권을 보호하고자 다양한 정책을 펼쳐가고 있습니다.

이번 토론회는 직장운동경기부의 현재를 짚어보고 앞으로의 발전 방향을 모색하는 자리로, 그동안 연구를 통해 도출된 결과물을 토대로 직장운동경기부 운영 전문가들과 함께 심도 있는 토론이 진행됩니다.

아무쪼록 전문가 여러분의 적극적인 의견 개진을 부탁드립니다. 오늘의 토론회가 직장운동경기부의 투명하고 공정한 운영 시스템 확립은 물론, 선수 인권 보호, 나아가 대한민국 체육이 선진 체육으로 한 단계 나아갈 수 있는 든든한 초석이 되길 기원합니다.

끝으로 오늘 토론회 개최를 위해 애써주신 문화체육관광부 황희 장관님을 비롯한 관계자 여러분께 깊은 감사의 인사를 드리며, 함께해주신 여러분의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2021. 6. 1.

대한체육회장 이 기 흥



# 목 차

## ■ 1부

- 발제 - 직장운동경기부 운영규정 및 합숙소 관리지침 ..... 1
- 지정토론
  - [패널] 오성욱 SK슈가글라이더즈 핸드볼팀 감독 ..... 25
  - [패널] 송진호 (주) 임팩트퍼스트 대표이사 ..... 27
  - [패널] 한종우 오산시체육회 사무국장 ..... 29

## ■ 2부

- 발제 - 직장운동경기부 성과평가 체계 주요내용 ..... 33
- 지정토론
  - [패널] 김미숙 스포츠정책과학원 책임연구위원 ..... 51
  - [패널] 김세훈 경향신문 기자 ..... 54
  - [패널] 최명수 대구광역시청 스쿼시팀 감독 ..... 59
  - [패널] 이은기 (주)강원랜드 마케팅기획팀 차장 ..... 61



# 1부

## 발 제

### 직장운동경기부 운영규정 및 합숙소 관리지침

#### 지 정 토 론

[패널] 오성옥 SK슈가글라이더즈 핸드볼팀 감독

[패널] 송진호 (주) 임팩트퍼스트 대표이사

[패널] 한종우 오산시체육회 사무국장







+ 직장운동경기부 표준 운영 규정 제정 토론회 +

# 「직장운동경기부 표준 운영규정·지침안」



국립부경대학교  
PUKYONG NATIONAL UNIVERSITY

## AGENDA

- 01 제정 목적
- 02 법령 개정 현황
- 03 유사입법례 : 조례 및 운영 규정
- 04 법안 주요내용 쟁점사항
- 05 기대효과 및 고려사항

# 01 배경 및 목적



배경 및 필요성

## 스포츠계의 구조적인 문제가 그대로 투영되어 인권침해 등 취약한 환경

| 아마추어 스포츠의 최상위 단체인 실업팀 '직장운동경기부' 의 선수 인권침해 문제 발생 지속

## 직장운동경기부 소속 선수에 대한 인권침해 및 불공정 사항 지속

| 직장운동경기부가 지방자치단체, 공공기관, 대기업 등이 운영하고 있음에도 불구하고 인권침해·불공정 등 효율적인 운영 방안 마련 필요



목적

직장운동경기부의 효율적·인권친화적 운영을 위한 운영 관리지침 및 합숙소·불공정 관행 개선을 위한 방안 마련을 통해 선수 및 지도자의 권익보호를 통해 공정한 스포츠환경 조성 및 스포츠문화 정립 도모

01

# 02 법령 개정 현황 「국민체육진흥법」 개정(2012.8 개정, '21.6.9 시행)

## ■ 상시 합숙훈련에 대하여 소속 선수의 사생활의 자유와 개인 선택의 자유 보장

| 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 상시 합숙훈련을 실시할 때 사생활의 자유와 합숙훈련 참가여부에 대한 선택 보장(법 제10조의4)

## ■ 합숙소를 운영하는 경우 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 운영

| 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 원거리에 거주하는 선수에게 편의를 제공하기 위하여 합숙소를 운영하는 경우(법 제10조의4)

## ■ 직장운동경기부 운영 규정의 마련과 준수

| 선수단 구성원의 자격에 관한 사항, 합숙소 운영·관리에 관한 사항, 선수 인권보호를 위한 조치에 관한 사항, 그 밖에 직장운동경기부 운영을 위해 필요한 사항(법 제10조의5)

## ■ 직장운동경기부 운영 규정 작성, 보고 및 준수여부 등 보고

| 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장 운영 규정 작성, 운영규정 준수 여부(매년) → 시장·군수·구청장에게 보고(법 제10조의5)

02

# 03 유사입법례: 조례 및 운영 규정

## ■ 해당지방자치단체의 조례에 따라 직장운동경기부 설치와 운영에 필요한 사항 규정

| 지방자치단체가 직장운동경기부를 운영하는 경우, 공공기관이나, 민간기업이 운영하는 경우에는 그 설치근거가 미비

## ■ 지방자치단체에서 직장운동경기부 조례를 제정한 곳은 총 56곳으로 파악

| 광역 지방자치단체 2곳, 기초 지방자치단체 54곳으로 파악

## ■ 직장운동경기부 관련 지방자치단체의 조례 내용

| 직장운동경기부의 설치·운영을 위한 지방자치단체의 조례 내용은 해당 지방자치단체별로 필요한 사항을 규정

03

# 03 유사입법례: 조례 주요 내용

분류	주요 내용	비고
총칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 목적</li> <li>- 경기부 설치</li> <li>- 선수단 구성</li> <li>- 운영위원회</li> <li>- 임무</li> <li>- 단원의 자격</li> <li>- 임용 서류</li> <li>- 재직증명과 경력증명의 발급</li> <li>- 단원의 등급</li> </ul>	직장운동경기부 설치·운영에 관한 기본적인 사항 규정
보수	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약금과 연봉</li> <li>- 연봉지급에 관한 사항</li> <li>- 선수단 운영비 등</li> </ul>	계약금 및 연봉 등에 관한 사항
복무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단원의 의무</li> <li>- 근무시간 등</li> <li>- 휴가</li> </ul>	훈련시간, 휴가 등 복무에 관한 사항

04

# 03 유사입법례: 조례 주요 내용

분류	주요 내용	비고
신분보장	- 신분보장의 원칙 - 직권면직 - 휴직 - 당연퇴직 - 이적동의	직장운동경기부 소속원으로서의 신분보장
상벌	- 입상 보상금의 지급 - 징계에 관한 사항 - 징계의 종류와 효력	상벌 및 징계에 관한 사항
위탁	- 위탁관리 - 수탁자의 의무 - 지도·감독	직장운동경기부 위탁운영에 따른 사항

05

# 03 유사입법례: 조례 및 운영 규정

- **지방자치단체 외 공공기관 및 일반기업 등은 내부 규정으로 운영규정 제정**  
 | 공공기관이나, 일반기업의 경우 내부규정으로 직장운동경기부 운영 규정을 두고 있어 실질적으로 규정 제정 여부 및 규정 내용의 파악 한계
- **공공기관의 직장운동경기부 운영 규정의 주요 내용은 지자체 조례와 유사**  
 | 총칙, 선수단의 설치 등, 선수단의 구성, 선수단의 관리, 급여 및 복지후생, 포상 및 징계
- **직장운동경기부 운영과 관련하여 지방자치단체 조례 보다 세부적으로 규정**  
 | 공공기관이나 일반기업의 경우 직원의 채용절차 및 급여 등 인사관련 규정과 별도로 적용되어 운영되기 때문에 보다 상세한 내용 규정

06

# 03 유사입법례: 운영규정 비교 검토

「공공기관 직장운동경기부 운영 규정 비교 검토」

○○도시공사 직장운동경기부 운영규정		○○교통공사 축구단 운영규정		○○공사 사이클 선수단 운영지침	
분류	주요 내용	분류	주요 내용	분류	주요 내용
총칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 목적</li> <li>- 구성</li> <li>- 임원</li> </ul>	총칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 목적</li> <li>- 구성</li> <li>- 임원</li> </ul>	총칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 목적</li> <li>- 성의</li> </ul>
임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자격</li> <li>- 고용 계약</li> <li>- 계약구비서류</li> </ul>	임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자격</li> <li>- 고용 계약</li> <li>- 계약구비서류</li> </ul>	선수단의 설치, 구성 및 선발	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선수단 구성 및 선발</li> <li>- 선발 기준</li> <li>- 선발 절차</li> <li>- 선발 서류</li> <li>- 선발 계약</li> </ul>
직장운동경기부 인사위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 설치 및 운영</li> </ul>	인사위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 설치 및 운영</li> </ul>	선수단의 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 선수단 운영</li> <li>- 선수단 관리</li> <li>- 선수단 평가</li> <li>- 선수단 보상</li> <li>- 선수단 징계</li> </ul>
복무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근무</li> <li>- 휴가</li> <li>- 퇴직</li> <li>- 단원 관리</li> </ul>	복무	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복수</li> <li>- 퇴직금</li> </ul>		
보수 및 복리후생	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보수</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> <li>- 단원 관리</li> </ul>	복리후생 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> </ul>	급여, 복리후생	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보수</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> <li>- 복리후생</li> </ul>
보칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위탁 관리</li> <li>- 위임 규정</li> </ul>	보칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위탁 관리</li> <li>- 위임 규정</li> </ul>	포상 및 신분	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 포상</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> <li>- 신분</li> </ul>

07

# 04 제정안 체계

## 직장운동경기부 표준운영 규정안

제1장 총칙	제2장 입단 계약	제3장 보수 및 복무	제4장 신분 보장	제5장 상벌
목적 (제1조)	자격 요건 (제6조)	계약금과 연봉(제10조)	신분보장의 원칙 (제18조)	입상 보상금 (제22조)
직장운동경기부의 설치 등 (제2조)	결격 사유 (제7조)	연봉의 지급(제11조)	직권면직(제19조)	징계 (제23조)
임무 (제3조)	입단계약의 체결 (제8조)	선수단 운영비 (제9812조)	휴직(제20조)	징계의 종류와 효력 (제24조)
직장운동경기부 협의회 (제4조)	계약 체결 전 정보제공 (제9조)	단원의 의무 (제13조)	이적 동의 (제21조)	
인권보호조치 등 (제5조)		훈련 시간 등 (제14조)		
		훈련계획 수립 등 (제15조)		
		휴가 (제16조)		
		합속소(제17조)		

08

## 04 주요내용 1)구성및임무

제2조(직장운동경기부의 설치 등) ① 직장체육의 진흥 및 우수선수의 발굴·육성, 지역체육의 진흥을 통한 지역주민의 자긍심 고취 및 건강한 공동체 실현을 위해 ○○○○○ 직장운동경기부(이하 “경기부”라 한다)를 둔다.

② 경기부의 구성은 단장, 부단장, 선수, 감독·코치(이하 “지도자”라 한다) 직원과 선수관리 담당자(의료진, 트레이너, 지원인력 등을 포함한다)로 구성한다.

③ 제2항에 따른 경기부 구성 및 인원은 종목별 선수단 운영 내규에 따라 별도로 정한다.

<2안>

③ 경기부의 종목별 선수단은 종목별 정원은 별표 1과 같다.

09

## 04 주요내용 1)구성및임무

제3조(임무) ① 단장은 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)의 지시를 받아, 경기부 업무를 총괄하고 단원(선수, 지도자, 직원, 선수관리 담당자 등을 포함한다)을 관리·감독 및 보호한다.

② 부단장은 단장을 보좌하고, 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

③ 직원은 경기부 운영에 필요한 행정사항과 회계업무 등 운영에 관한 업무를 수행한다.

④ 지도자는 단장의 지시를 받아 선수의 발굴·육성과 훈련·대회참가, 체력관리 등 지도업무를 수행한다.

10

# 04 주요내용 1) 구성 및 임무

- ⑤ 선수관리 담당자는 다음 각호의 업무를 수행한다.
  1. 의료진 : 선수의 대회 및 훈련 중 부상 발생 시 치료 및 부상예방 등 선수체력 및 건강관리 업무를 수행한다.
  2. 트레이너 : 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자, 「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료자, 그 밖에 대한체육회 및 회원종목단체가 인정하는 자격을 취득한 자로 선수의 대회 및 훈련 중 부상 발생 시 1차적 치료, 부상예방 등 선수체력관리 업무를 수행한다.
  3. 지원인력 : 지원인력은 경기부 운영에 필요한 운전기사, 영양사, 매니저, 훈련장 및 합숙소 관리자 등 경기부와 계약체결에 따른 업무를 담당한다.
- ⑥ 선수는 경기부의 훈련 참가 및 경기부를 대표하여 각종 대회에 출전하고 경기부와 체결한 계약에 따른 업무를 수행한다.

# 04 주요내용 2) 직장운동경기부협의회

- 제4조(직장운동경기부협의회) ① 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 ○○○○ 직장운동경기부협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.
- ② 협의회는 협의회장을 포함하여 10인 내외로 구성하되, 구성원은 단원의 구성을 고려하여 협의회 구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 위원으로 구성하여야 하며, 인권전문가 1명 이상으로 포함하여야 한다.
- ③ 협의회는 ○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)과 다음 각 호의 사항을 협의한다.
1. 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선에 관한 사항
  2. 선수들의 경기력향상에 관한 사항
  3. 단원과 관련된 일반적 고충 및 권익보호에 관한 사항
  4. 그 밖에 직장운동경기부의 발전에 관한 사항 등
- ④ ○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회가 협의를 요구하면 성실히 협의하여야 하며, 합의한 사항에 대하여는 최대한 이를 이행하도록 노력하여야 한다.
- ⑤ ○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회 조직 및 운영과 관련하여 단원에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 협의회 설립, 가입 범위, 그 밖에 협의회 구성에 관한 사항 등 협의회 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

# 04 주요 내용 2) 직장운동경기부협의회

제5조(인권보호조치 등) ① 단장 및 운영·관리위원회는 경기부 소속의 선수 및 지도자 등 단원의 인권보호를 위한 다음 각 호의 조치사항을 이행하여야 한다.

1. 폭력·성폭력 및 집단따돌림 등 인권보호를 위한 조치
2. 합숙소의 선택 및 사생활 보호 등을 위한 조치
3. 휴식시간, 휴가의 보장 등을 위한 조치
4. 육아 및 여성재생산권 등 보장하기 위한 조치
5. 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 인정하는 조치 등

② 단장 및 운영·관리위원회는 경기부 소속 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등 단원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하여야 한다.

13

# 04 주요 내용 3) 자격요건

제6조(자격요건) ① 경기부 지도자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자
2. 선수경력 0년 이상 또는 국제경기대회 입상자
3. 지도경력이 0년 이상인 지도자(직장운동경기부에 한함)
4. 「국민체육진흥법」에 따른 체육단체에서 추천하는 사람

③ 선수관리자는 다음 각 호에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 해당분야의 자격증을 소지한 사람
2. 해당분야의 경력이 3년 이상인 사람
3. 그 밖에 〇〇〇〇〇 장이 정하는 사항

14



# 04 주요내용 4) 결격사유

제7조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경기부의 단원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 선고받고 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간에 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
6. 체육단체 제직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자

7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
  8. 미성년자에 대하여 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 혹은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
  9. 징계로 파면 또는 해임 처분을 받은 자
  10. 징계로 해당 체육단체에서 영구제명을 받은 자
  11. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 “학교폭력”을 행위를 하였거나 가담하였던 자(선수 및 지도자에 한함)
- ② 경기부의 단원이 되고자 하는 사람은 제1항에 따른 결격사유에 확인을 위하여 별지 제0호 서식에 따른 결격사유 부존제 서약서를 제출하여야 하며, 추후 결격사유가 확인되는 경우 제19조에 따른 직권면직 등 체제조치를 하여야 한다.

# 04 주요내용 5) 선수계약

제8조(입단계약의 체결) ① 지도자, 선수 및 선수관리자(이하 ‘단원’이라 한다)는 제6조의 자격을 갖춘 사람 중에서 인사위원회를 거쳐 ○○○○○장과 입단계약을 체결한다. 다만, 선수관리 담당자 및 직원은 ○○○○○의 「인사규정」과 채용관리규정에 따라 채용한다.

② 지도자 및 선수와 ○○○○○의 계약은 “기간제 근로계약”으로 하고, 「국민체육진흥법」 제10조의3에 따른 “표준계약서”를 사용하여 계약을 체결하여야 한다.

③ 제2항에 따른 계약체결 시 계약기간은 1년 이상 5년 이하로 하되 계약 당사자의 합의에 따라 계약기간을 변경할 수 있다. 다만, 창단년도 및 군복무에 해당하는 선수의 경우에는 1년 이내로 할 수 있다.

④ ○○○○○와 지도자 및 선수 간의 계약 만료에 따라 계약을 종료하는 경우 ○○○○○는 「근로기준법」에 따라 해고의 예고, 해고사유 등을 기한 내 서면으로 통지하여야 한다.

⑤ ○○○○○장은 제1항에 따른 입단계약 체결 시 제7조에 따른 결격사유를 확인하여야 한다.

## 04 주요 내용 6) 정보제공의무

제9조(계약체결 전 정보제공) ① ○○○○○는 단원과 계약 체결 시 사전에 계약에 관련된 정보를 사전에 충분히 제공하여야 한다.

② ○○○○○은 제1항에 따른 계약 관련 사전정보는 다음 각 호와 같다.

1. 계약기간
2. 계약금 및 연봉
3. 복무 및 기타 그 밖에 필요한 사항

17

## 04 주요 내용 7) 계약금과 연봉, 운영비 등

### ■ 계약금 및 재계약에 따른 연봉 조정을 못할 경우 운영위원회의 심의와 조정

| 신규 입단 계약과 재계약 시 연봉을 조정하지 못하는 경우 운영위원회의 심의와 조정을 거쳐 지급하도록 규정(안제10조제2항)

### ■ 퇴직 시 퇴직금을 「근로기준법」에 따라 지급하도록 규정

| 퇴직시 퇴직금을 「근로기준법」 제34조에 따라 지급하도록 규정(안제11조제3항)

### ■ 선수단 운영비 중 선수단에 지급되는 비용 명시

| 전지훈련비 및 대회출전비, 급식비, 체력건강보조식품비, 훈련지도수당(지도자에 한함) 등(안제12조제1항)

18

## 04 주요 내용 8) 훈련 시간 및 훈련 계획 수립, 휴가

### ■ 계약서에 명시된 훈련 시간 외 훈련과 대회 출전의 경우 휴식 보장을 위한 휴가 보장

| 휴일이나 훈련 시간 외 훈련과 대회 출전의 경우 휴식을 보장하기 위한 휴가 부여(안제14조제2항)

### ■ 훈련 계획 사전 수립, 수립된 훈련 계획 선수들에게 사전 공지

| 훈련계획을 사전에 수립하고 수립된 훈련계획은 선수에게 사전에 공지,(변경되는 경우에도 같음), 훈련일지 작성 등(안제15조)

### ■ 휴가는 연가, 병가, 공가, 특별휴가 등 부여

| 연가(15일 이상), 병가(90일 이내, 7일 이상인 경우 진단서 제출), 공가와 특별휴가는 표준계약서에 따르도록 함(안제16조)

19

## 04 주요 내용 9) 합숙소

제17조(합숙소) ① 단원은 출·퇴근 및 훈련 등에 따라 필요한 경우 ○○○

○○ 선수단 합숙소(이하 “합숙소”라 한다)를 이용할 수 있다.

② 합숙소의 이용은 단원의 개인적인 의사에 따라 선택적으로 이용할 수 있으며, 단원에게 합숙소 이용을 강제할 수 없다. 다만, 훈련 및 대회출전을 위해 필요한 경우 단장의 승인을 받아 기한을 정하여 단원에게 합숙소의 이용을 명할 수 있다.

③ 단원이 합숙소를 이용하는 경우, 훈련시간 외에 개인의 사생활을 보호하여야 한다.

④ 합숙소는 선수들의 휴식권 및 사생활의 자유를 보호하기 위하여 1인1실(또는 2인 1실) 형태로 운영하여야 하며, 「국민체육진흥법」 시행규칙 제3조의3을 준수하여 운영하여야 한다.

20

# 04 주요 내용 10) 직권면직

제19조(직권면직) 단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 ○○○○○장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 이 경우 사전에 통보하여야 한다.

1. 정신 또는 신체상의 이상으로 단원의 임무를 수행할 수 없을 때
2. 선수단의 정원 개·폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직·감원이 되었을 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸한 후에도 선수단에 복귀하지 않을 때
4. 경기 성적이 극히 부진하고 앞으로 경기력 향상을 기대할 수 없다고 판단될 때
5. 제7조에 따른 결격사유가 있는 것으로 확인되었을 때
6. 폭력·성폭력 및 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력, 「국민체육진흥법」에 따른 스포츠비리 등의 행위를 하거나 가담한 것으로 확인될 때

21

+ 직장운동경기부 표준 운영 규정 제정 토론회 +

# 감사합니다!

# 1 직장운동경기부 표준 운영 규정

## ● 규정 체계도



# 직장운동경기부 표준 운영 규정(안)

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「국민체육진흥법」 제10조에 따라 ○○○○○ 직장운동경기부의 설치 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(직장운동경기부의 설치 등) ① 직장체육의 진흥 및 우수선수의 발굴·육성, 지역체육의 진흥을 통한 지역주민의 자긍심 고취 및 건강한 공동체 실현을 위해 ○○○○○ 직장운동경기부(이하 “경기부”라 한다)를 둔다.

② 경기부의 구성은 단장, 부단장, 선수, 감독·코치(이하 “지도자”라 한다) 직원과 선수관리 담당자(의료진, 트레이너, 지원인력 등을 포함한다)로 구성한다.

③ 제2항에 따른 경기부 구성 및 인원은 종목별 선수단 운영 내규에 따라 별도로 정한다.

<2안>

③ 경기부의 종목별 선수단은 종목별 정원은 별표 1과 같다.

제3조(임무) ① 단장은 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)의 지시를 받아, 경기부 업무를 총괄하고 단원(선수, 지도자, 직원, 선수관리 담당자 등을 포함한다)을 관리·감독 및 보호한다.

② 부단장은 단장을 보좌하고, 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

③ 직원은 경기부 운영에 필요한 행정사항과 회계업무 등 운영에 관한 업무를 수행한다.

④ 지도자는 단장의 지시를 받아 선수의 발굴·육성과 훈련·대회참가, 체력관리 등 지도업무를 수행한다.

⑤ 선수관리 담당자는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 의료진 : 선수의 대회 및 훈련 중 부상 발생 시 치료 및 부상예방 등 선수체력 및 건강관리 업무를 수행한다.

2. 트레이너 : 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자, 「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료사, 그 밖에 대한체육회 및 회원종목단체가 인정하는 자격을 취득한 자로 선수의 대회 및 훈련 중 부상예방 등 선수체력관리 및 경기력향상 등의 업무를 수행한다.

3. 지원인력 : 지원인력은 경기부 운영에 필요한 운전기사, 영양사, 매니저, 훈련장 및 합숙소 관리자 등 경기부와 계약체결에 따른 업무를 담당한다.

⑥ 선수는 경기부의 훈련 참가 및 경기부를 대표하여 각종 대회에 출전하고 경기부와 체결한 계약에 따른 업무를 수행한다.

**제4조(직장운동경기부협의회)** ① 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 ○○○○○ 직장운동경기부협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.

② 협의회는 협의회장을 포함하여 10인 내외로 구성하되, 구성원은 단원의 구성을 고려하여 협의회 구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 위원으로 구성하여야 하며, 인권전문가 1명 이상으로 포함하여야 한다.

③ 협의회는 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)과 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선에 관한 사항
2. 선수들의 경기력향상에 관한 사항
3. 단원과 관련된 일반적 고충 및 권익보호에 관한 사항
4. 그 밖에 직장운동경기부의 발전에 관한 사항 등

④ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회가 협의를 요구하면 성실히 협의하여야 하며, 합의한 사항에 대하여는 최대한 이를 이행하도록 노력하여야 한다.

⑤ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회 조직 및 운영과 관련하여 단원에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑥ 협의회 설립, 가입 범위, 그 밖에 협의회 구성에 관한 사항 등 협의회 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

**제5조(인권보호 조치 등)** ① 단장 및 협의회는 경기부 소속의 선수 및 지도

자 등 단원의 인권보호를 위한 다음 각 호의 조치사항을 이행하여야 한다.

1. 폭력·성폭력 및 집단따돌림 등 인권보호를 위한 조치
2. 합숙소의 선택 및 사생활 보호 등을 위한 조치
3. 휴식시간, 휴가의 보장 등을 위한 조치
4. 육아 및 여성재생산권 등 보장하기 위한 조치
5. 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 인정하는 조치 등

② 단장 및 협의회는 경기부 소속 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등 단원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하여야 한다.

## 제2장 입단 계약

제6조(자격요건) ① 지도자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자
2. 선수경력 0년 이상 또는 국제경기대회 입상자
3. 지도경력이 0년 이상인 지도자(직장운동경기부에 한함)
4. 「국민체육진흥법」에 따른 체육단체에서 추천하는 사람

② 선수는 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 18세 이상의 사람으로 공개모집 하여야 한다. 다만, 지역 내 우수선수는 우선채용 할 수 있다.

1. 최근 3년 이내에 각종 국제대회 및 전국규모 이상 대회의 상위 입상자
2. 경기력향상에 발전 가능성이 있는 선수
3. 대한체육회에 선수로 등록되거나 등록 되었던 선수

③ 선수관리자는 다음 각 호에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 해당분야의 자격증을 소지한 사람
2. 해당분야의 경력이 3년 이상인 사람
3. 그 밖에 ○○○○○ 장이 정하는 사항



제7조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경기부의 단원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 선고 받고 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간에 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
6. 체육단체 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
8. 미성년자에 대하여 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 혹은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
9. 징계로 파면 또는 해임 처분을 받은 자
10. 징계로 해당 체육단체에서 영구제명을 받은 자
11. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 “학교폭력”을 행위를 하였거나 가담하였던 자(선수 및 지도자에 한함)

② 경기부의 단원이 되고자 하는 사람은 제1항에 따른 결격사유에 확인을 위하여 별지 제0호 서식에 따른 결격사유 부존재 서약서를 제출하여야 하며, 추후 결격사유가 확인되는 경우 제19조에 따른 직권면직 등 제재조치를 하여야 한다.

제8조(입단계약의 체결) ① 지도자, 선수 및 선수관리자(이하 ‘단원’이라 한

다)는 제6조의 자격을 갖춘 사람 중에서 인사위원회를 거쳐 ○○○○○ 장과 입단계약을 체결한다. 다만, 선수관리 담당자 및 직원은 ○○○○○의 「인사규정」과 채용관리규정에 따라 채용한다.

② 지도자 및 선수와 ○○○○○의 계약은 “근로계약”으로 하고, 선수는 「국민체육진흥법」 제10조의3에 따른 “표준계약서”를 사용하여 계약을 체결하여야 한다.

③ 제2항에 따른 계약체결 시 계약기간은 1년 이상 5년 이하로 하되 계약 당사자의 합의에 따라 계약기간을 변경할 수 있다. 다만, 창단년도 및 군복무에 해당하는 선수의 경우에는 1년 이내로 할 수 있다.

④ ○○○○○와 지도자 및 선수 간의 계약 만료에 따라 계약을 종료하는 경우 ○○○○○는 「근로기준법」에 따라 해고의 예고, 해고사유 등을 기한 내 서면으로 통지하여야 한다.

⑤ ○○○○○ 장은 제1항에 따른 입단계약 체결 시 제7조에 따른 결격사유의 유무를 확인하여야 한다.

**제9조(계약체결 전 정보제공)** ① ○○○○○는 단원과 계약 체결 시 사전에 계약에 관련된 정보를 사전에 충분히 제공하여야 한다.

② ○○○○○은 제1항에 따른 계약 관련 사전정보는 다음 각 호와 같다.

1. 계약기간
2. 계약금 및 연봉
3. 복무 및 기타 그 밖에 필요한 사항

### 제3장 보 수

**제10조(계약금과 연봉)** ① ○○○○○은 제8조에 따라 입단계약을 체결한 단원에게 계약금(계약시 지급하는 금액을 말한다)과 연봉(계약기간의 연간 보수를 말한다)을 지급하여야 한다. 다만, 계약금은 계약사항에 따라 지급하지 아니할 수 있다.

② 단원의 신규 입단계약과 재계약 시 연봉을 조정하지 못하는 경우 협의 회의 심의와 조정을 거쳐 지급할 수 있다.

제11조(연봉의 지급) ① ○○○○○은 단원에게 계약에 따라 연봉을 지급한다.

② 연봉은 12분의 1을 매월 보수지급일에 지급한다.

③ 단원이 퇴직한 때에는 퇴직금을 「근로기준법」 제34조를 준용하여 지급하도록 한다.

제12조(선수단 운영비) ① ○○○○○은 선수단의 원활한 운영을 위하여 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 비용을 단원에게 지급할 수 있다.

1. 전지훈련비 및 대회출전비
2. 급식비, 체력건강보조식품비
3. 훈련지도수당(지도자에 한함)

② 그 밖에 선수단 운영과 관련된 비용은 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

#### 제4장 복 무

제13조(단원의 의무) 단원은 다음 각 호의 의무를 성실히 이행하여야 한다.

1. 성실의 의무 : 단원은 이 규정을 준수하고 체육인으로서의 기량과 자질 향상에 노력하고 그 직무를 성실히 수행하여야 한다.
2. 품위 유지의 의무 : 단원은 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.
3. 복종의 의무 : 단원은 직무를 수행함에 소속 상사의 직무상 명령에 복종하여야 한다.
4. 겸직 금지 : 단원은 다른 직업에 종사하지 못하며, ○○○○○ 장(직장 운동경기부 소속기관의 장)의 허가 없이는 다른 직무를 겸할 수 없다.
5. 그 밖의 사항 : 직장 이탈 금지, 비밀 엄수, 청렴, 집단 행위 금지 의무를 준수하여야 한다.

제14조(훈련시간 등) ① 단원의 훈련시간은 제8조에 따른 계약에 따른다. 다만, 단장과 감독이 필요하다고 인정하는 강화훈련, 전지훈련, 각종 대회

출전 시에는 휴일이나 훈련시간 외에도 훈련과 출전에 임하여야 한다.

② 제1항에 따라 휴일이나 훈련시간 외에 훈련과 대회 출전을 하는 경우, 이에 따른 휴식을 보장하기 위한 휴가를 부여하여야 한다.

**제15조(훈련계획 수립 등)** ① 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여야 하며, 수립된 훈련계획을 선수에게 사전에 공지하여야 한다.

② 지도자는 별제 제0호에 따른 훈련일지를 작성하여 갖춰놓아야 한다.

③ 제1항에 따라 수립된 훈련계획 등이 변경되는 경우에도 변경된 훈련계획을 선수에게 공지하여야 한다.

**제16조(휴가)** ① 단원의 휴가는 연차, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.

② ○○○○○의 장은 단원이 연차, 병가, 공가, 특별휴가를 신청할 때에는 허가할 수 있다.

③ 휴가 조건과 일수는 다음 각 호와 같다

1. 연차 유급휴가는 「근로기준법」을 따른다.
2. 병가는 90일의 범위에서 신청할 수 있으며 7일 이상이면 의사의 진단서를 제출한다.
3. 공가와 특별휴가는 표준계약서를 따른다. 다만, 훈련시간 외 훈련 및 대회참가 등의 경우 특별휴가를 부여하여야 한다.

**제17조(합숙소)** ① 단원은 출·퇴근 및 훈련 등에 따라 필요한 경우 ○○○○○ 선수단 합숙소(이하 “합숙소”라 한다)를 이용할 수 있다.

② 합숙소의 이용은 단원의 개인적인 의사에 따라 선택적으로 이용할 수 있으며, 단원에게 합숙소 이용을 강제할 수 없다. 다만, 훈련 및 대회출전을 위해 필요한 경우 단장의 승인을 받아 기한을 정하여 단원에게 합숙소의 이용을 명할 수 있다.

③ 단원이 합숙소를 이용하는 경우, 훈련시간 외에 개인의 사생활을 보호하여야 한다.

④ 합숙소는 선수들의 휴식권 및 사생활의 자유를 보호하기 위하여 1인1실(또는 2인 1실) 형태로 운영하여야 하며, 「국민체육진흥법」 시행규칙 제3조의3을 준수하여 운영하여야 한다.

⑤ 그 밖에 합숙소 운영에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.

## 제5장 신분보장

제18조(신분보장의 원칙) 단원은 형의 선고·징계나 이 규정이 정하는 사유를 따르지 않고는 그 의사에 반하여 휴직·면직을 당하지 않는다.

제19조(직권면직) 단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 이 경우 사전에 통보하여야 한다.

1. 정신 또는 신체상의 이상으로 단원의 임무를 수행할 수 없을 때
2. 선수단의 정원 개·폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직·감원이 되었을 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸한 후에도 선수단에 복귀하지 않을 때
4. 경기 성적이 극히 부진하고 앞으로 경기력 향상을 기대할 수 없다고 판단될 때
5. 제7조에 따른 결격사유가 있는 것으로 확인되었을 때
6. 폭력·성폭력 및 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력, 「국민체육진흥법」에 따른 스포츠비리 등의 행위를 하거나 가담한 것으로 확인될 때

제20조(휴직) ① 단원이 3개월 이상의 장기 치료를 필요로 하는 질병으로 휴직을 원하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 휴직을 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 휴직기간은 6월 이내로 한다. 단, 휴직자에게 실시한 병가는 휴직기간으로 간주한다.

③ 휴직 중인 단원은 휴직기간에 그 사유가 소멸하였으면 10일 이내에 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)에게 이를 신고하여야 하며 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 바로 복직을 명하여야 한다.

④ 단원의 휴직기간에 월급은 70퍼센트를 지급한다.

**제21조(이적 동의)** ① 시(해당지역)와 타 경기단체 간 단원의 이적 동의를 할 수 있다.

② ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 이적 동의 시 별지 제 0호서식에 따라 이적 동의서를 작성 발급할 수 있다.

## 제6장 상벌

**제22조(입상 보상금)** ① 단장은 단원이 국제대회, 전국대회 등의 대회에서 입상하였을 때에 예산의 범위에서 입상 보상금을 지급할 수 있다.

② 입상 보상금의 지급기준은 별표 0와 같다.

**제23조(징계)** 단장은 단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계의결을 요구하고, 동 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 제13조에 따른 단원의 의무를 위반하였을 때
2. 월 3일 이상 사전 통보 없이 무단으로 훈련에 불참하였을 때

**제24조(징계의 종류와 효력)** ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

② 파면은 퇴직금의 2분의 1을 감한다.

③ 해임은 퇴직금의 4분의 1을 감한다.

④ 정직은 3개월간 보수의 3분의 2를 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑤ 감봉은 3개월간 보수의 3분의 1을 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑥ 견책은 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑦ 파면 또는 해임된 단원은 재입단할 수 없다.

## “직장운동경기부 표준 운영 규정”에 대한 토론문

오성욱(SK슈가글라이더즈 핸드볼팀 감독)

직장운동경기부의 효율적·인권친화적 운영을 위한 운영관리 지침 및 합숙소·불공정 관행 개선을 위한 방안 마련을 통해 선수 및 지도자의 권익을 보호하고 공정한 스포츠환경 조성과 스포츠문화 정립 도모하고,

특히, 프로종목 외에 운동선수들이 직업으로서 사회적 활동을 영위해가는 아마추어 스포츠의 가장 상위에 위치하고 있는 직장운동경기부의 인권중심의 훈련환경 조성을 위한 표준운영규정·지침을 마련하는 것에 대하여 지도자의 한사람으로서 필요성이나 목적에 대하여 공감하는 바입니다.

직장운동경기부 표준운영 규정·지침의 마련을 통해 운동선수 및 지도자들이 직업으로서 당당하게 직장운동경기부 소속으로 운동하고, 대회에 출전하며 인권침해 등 다른 불이익 없이 여타 직장의 근로자와 마찬가지로 법에서 보장하는 권익을 보호를 받으며, 존중받는 공정한 선진 스포츠환경 조성이야말로 운동선수 모두가, 또 지도자 모두가 바라는 바일 것입니다.

“직장운동경기부 표준운영 규정”에 대하여는 대체로 잘 만들어진 것으로 보입니다. 다만, 체육계 폭력 등 미투 사건 등으로 인하여 관련 법률 및 제도 등의 개정으로 많은 사항은 등이 변경되고 있고, 자격요건이나 결격사유 등 선수나 지도자에게 부여되는 도덕적인 잣대가 계속 강화되고 있는 듯합니다. 이에 따른 교육이나 홍보 등을 통하여 일선의 선수나 지도자가 이에 대한 사항을 잘 알 수 있도록 하는 방안이 마련이 필요할 것 같습니다. 아무리 잘 만들어진 제도도 현장에서 모

르면 아무소용이 없습니다.

또한, 종목의 특성이나 현장의 의견이 충분히 반영되어 모두가 공감하는 “직장운동경기부 운영 규정”이 만들어졌으면 좋겠습니다. 특히, 여성 선수나, 여성 지도자가 결혼, 임신, 육아 등으로 경력 단절 없이 운동할 수 있는 환경이 조성될 필요가 있습니다.

아울러, 직장운동경기부가 선수 육성 체계와 연계되어 지역 내에서 선수자원을 안정적으로 공급할 수 있는 환경이 조성되어야 합니다. 지역 내 초-중-고로 이어지는 선수 육성체계를 통해 그 지역 내 우수 선수들이 다른 지역으로 가지 않고 지역에 직장운동경기부 소속으로 선수 생활을 할 수 있다면 합숙소 또한 필요하지 않을 것이며, 운동 이후의 자유시간 등도 충분히 활용할 수 있을 것입니다.

앞으로 “직장운동경기부 표준운영 규정”을 통해 운동선수들이 직업으로 안정적이고 편안하게 운동할 수 있는 환경이 마련되고, 특히 여성 선수의 성평등 증진 및 고용 촉진 등을 통하여 직장운동경기부의 선진스포츠 환경 조성을 기대하며 저의 토론을 마무리하도록 하겠습니다.



## “직장운동경기부 표준 운영 규정”에 대한 토론문

송진호 (주) 임팩트퍼스트 대표이사

최근 체육계 폭력 등 미투사건 등으로 실업팀인 ‘직장운동경기부’의 선수인권 침해 문제는 우리나라 스포츠계의 구조적인 문제가 그대로 투영되어 인권침해 등의 취약한 환경이 노출되었습니다.

특히, 언어적, 신체적, 성적 폭력과 여성선수의 성차별 해소, 선수의 계약자유의 원칙 침해, 통제적인 합숙소 생활 등에서 발생하는 인권침해 문제는 시급히 해결하여야 할 문제로 판단됩니다.

최근 국가인원위원회에서 스포츠계의 폭력·성폭력 등 인권침해의 구조적 실태를 파악하기 위하여 “직장운동경기부 선수의 인권 보호 및 증진을 위한 정책 권고”를 통해 정부에서 근본적이고 지속가능한 제도적 개선방안에 대하여 검토하도록 권고하였고,

이에 따라 ▲ 언어적, 신체적, 성적 폭력 방지를 위한 인권보장 지침 마련 및 교육, ▲ 여성선수의 성평등 증진 및 고용촉진, ▲ 계약의 관리·감독 강화 및 표준계약서(선수·지도자) 마련, ▲ 통제된 합숙소의 폐지 및 선수복지 차원의 숙소 운영 등 권고하였습니다.

국민체육진흥공단의 스포츠단운영팀에서 이와 발 맞추어 스포츠단 합숙소 운영 관련 지침을 별도로 마련하여 시행 중에 있습니다. 또한 공공기관이 직장운동경기부를 운영하고 있는 만큼 인권침해 및 불공정 사항 등이 발생하지 않도록 직장운동경기부 운영에 최대한 만전을 기하여 운영하고 있습니다.

이에 따라 “직장운동경기부 표준 운영 규정” 마련 에 대해 스포츠단을 운영하고 있는 팀장 입장에서는 무척 반가운 일입니다.

다만, 현장에서 바라보는 몇가지 질문을 발표자에게 드리고자 합니다.  
첫째, 표준 운영 규정안에서 인권보호 조치 등에 대하여 이행하도록 하고 있는데 구체적인 내용이 없어 현장에서는 인권보호 조치 등을 어떻게 이행해야 할지 구체적인 사항이 필요할 것으로 판단됩니다.  
둘째, “직장운동경기부협의회”의 경우도 직장운동경기부 소속의 장과 협의하도록 하고 있고 협의회의 설립이나 운영 등에 관한 사항은 별도로 정하도록 하고 있는데 이에 대한 구체적인 방안이 제시되어야 현장에서 원활하게 협의회를 운영할 수 있을 것으로 판단됩니다.  
셋째, 입단계약 체결 시 결격사유 등을 직장운동경기부의 장이 확인하도록 규정하고 있는데, 현실적으로 가능할 것인가에 대한 의문이 있습니다. 범죄경력 조회나, 체육단체 징계 여부 등, 특히 학교폭력행위에 대하여 공공기관이나 일반회사 등은 현실적으로 확인이 어려울 것으로 보입니다.  
넷째, 표준운영 규정을 마련하고 이행여부에 대하여 시장·군수·구청장에게 보고하도록 규정하고 있는데, 개정 시에도 보고하여야 하는지, 이행여부에 대하여 어떻게 보고하여야 하는지 등에 대한 구체적인 방안이 마련되어야 할 것 같습니다.

이상, “직장운동경기부 표준 운영 규정” 과 관련하여 현장에서 실무적으로 궁금한 사항에 대하여 질의를 드렸습니다. 앞으로 “직장운동경기부 표준 운영 규정” 을 통해 운동선수 및 지도자들이 직업으로서 당당하게 직장운동경기부 소속으로 운동하고, 대회에 출전하며 인권침해 등 다른 불이익 없이 여타 직장의 근로자와 마찬가지로 법에서 보장하는 권익을 보호를 받으며, 존중받는 공정한 선진 스포츠환경 조성되실 바라며, 국민체육진흥공단 스포츠팀도 이에 적극 동참할 것으로 약속드리며, 토론으로 같음하도록 하겠습니다.

## “직장운동경기부 표준 운영 규정”에 대한 토론문

한종우(오산시체육회 사무국장)

“직장운동경기부 표준 운영 규정 제정”에 대한 발제를 잘 들었습니다. 최근 「국민체육진흥법」 개정(법률 제17480호, '20. 8.18.)에 따라 국가는 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장과 직장운동경기부 선수가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발·보급하도록 하고, 지방자치단체의 장은 계약의 체결 현황, 내용 등을 문화체육관광부장관에게 매년 보고하도록 하며, 문화체육관광부장관은 불공정계약에 대해서는 시정을 요구할 수 있도록 하고 있다. 이 개정법률은 2021년 2월 19일부터 시행되었습니다. 또한 「국민체육진흥법」 개정(법률 제17580호, '20.12. 8.)에 따라 “직장운동경기부 표준 운영 규정”을 마련하도록 하고 있습니다. 이에 따라 대한 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 선수단 구성원의 자격에 관한 사항, 합숙소 운영·관리에 관한 사항, 선수 인권보호를 위한 조치에 관한 사항, 그 밖에 직장운동경기부의 운영을 위하여 필요한 사항을 포함한 운영규정을 작성하고, 시장·군수·구청장에게 그 내용 보고하도록 규정하고 하고 있습니다. 또한, 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 운영규정의 준수 여부 등을 매년 시장·군수·구청장에게 보고하도록 규정하고 있습니다.

「국민체육진흥법」 개정에 따른 “직장운동경기부 표준운영 규정” 도입에 대한 입법취지는 직장운동경기부 표준운영 규정·지침의 마련을 통해 운동선수 및 지도자들이 직업으로서 당당하게 직장운동경기부 소속으로 운동하고, 대회에 출전하며 인권침해 등 다른 불이익 없이 여타 직장의 근로자와 마찬가지로 법에서 보장하는 권익을 보호를 받

며, 존중받는 공정한 선진 스포츠환경 조성이 목적일 것입니다. 발제자께서 발표하신 “직장운동경기부 표준 운영 규정”에 대해 큰 이견 없이 대체로 동감하며, 몇가지 의문점 및 개선방안에 대하여 다음과 같이 질의를 드립니다.

## 1. 직장운동경기부의 선수단원 지위에 관한 사항

현재 법원에서는 운동선수에 대한 근로자성 인정여부에 대하여 대법원 판례는 없으나, 하급심판례에서 “근로자성”을 인정하고 있지 않고 있습니다. 「근로기준법」상 근로자에 해당 여부의 판단 계약의 형식이 「민법」상 고용계약인지 도급계약인지 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지 여부를 판단하고 있습니다. 따라서 판례에서는 “사용자와의 사용·종속계가 인정되지 않고, 훈련비를 제공한 것이지 임금을 목적으로 근로를 제공한 것으로 볼 수 없으므로 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없다(청주지법 2010나5305)”고 판시하고 있습니다.

고용노동부의 행정해석에 있어서도 직장운동경기부 소속 선수에 대하여 전적으로 운동만을 목적으로 입단한 선수로서 프로선수에 해당하는 바, 프로운동선수의 근로자성을 부인하는 유권해석에 의거 근로자성 부정하고 있습니다.

### 노동부 행정해석(고보68430-9008, 200210.16.)

○○시청 소속 볼링선수가 사업주의 지휘·감독하에 상시근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급 받는 근로자에 해당한다고 볼 수도 있으나, 동 볼링선수는 전적으로 운동만을 목적으로 입단한 선수로서 직업적, 전문적으로 하지 않고 본연의 업무에 종사하면서 취미삼아 운동하는 아마추어운동선수로는 보기 어려워 프로운동선수에 해당한다 할 것인 바, 프로운동선수의 근로자성을 부인하는 유권해석에 의거 고용보험 피보험자에 해당하는 근로자로 보기 어려움

다만, 실업팀 선수의 경우, 근로계약 체결여부, 상시출근 여부, 정기적 임금지급 여부, 인사관리규정 적용 여부 등을 종합적으로 검토하여 근로자성 판단한 경우도 있습니다.

**노동부 행정해석(임금68220-119, 1993 3. 8.)**

“〇〇시 직장운동경기부 선수의 경우 '직장운동경기부 운영지침'에 따라 사용자(〇〇시)의 지휘감독을 받으며 동 운영지침의 내용을 위반할 시는 해임 등의 제재조치를 받을 뿐 아니라 경기성과 관련없는 고정액의 정액급여와 상여금을 정기적으로 지급받는다는 점을 감안할 때 근로기준법상의 근로자가 아니라고 할 수 없다”

따라서, “직장운동경기부 단원(선수, 지도자, 선수관계자 등)”에 대하여 모두 근로자성을 인정하여 모두 직장운동경기부 선수단 모두를 근로자로 보는 게 가능하다고 생각하시는지 질문을 드립니다.

**2. 근로자용 표준계약서에 대한 질의**

직장운동경기부 선수에 대한 근로자용 표준계약서 체결 시, 안 제5조(근로시간 및 휴게시간)에 따라 1일 8시간, 주 40시간의 적용 가능 여부에 대하여 실제로 대회 준비를 위한 강화훈련 및 대회 등으로 주말대회 참가, 야간 훈련 등의 적용이 현실적으로 가능한지에 대하여 질문을 드립니다.

안 제19조(계약의 해제 또는 해지 등)과 관련하여 근로자인 선수에 대하여 질병과 같은 건강상의 이유나, 선수 능력이 부족하여 계약의 내용을 이행할 수 없다고 인정 된 때에 계약의 해지나 해제가 실질적으로 가능한지 여부에 대하여도 질문드립니다. 또한, 안 제19조와 안 제20조(불가항력에 따른 계약의 종료)의 차이가 무엇인지에 대해 질문드립니다.

**2. 직장운동경기부 운영 등 문제**

“직장운동경기부 표준 운영 규정”에 따른 직장운동경기부 소속 단원의 근로계약을 체결했을 경우에 파생되는 문제(연봉, 수당, 휴가, 고용관계, 노조, 근로시간, 육아휴직, 출산휴가 등. 무기계약 등)에 대한 논의가 필요하며, 자칫 이로 인하여 직장운동경기부의 운영에 따른 비용 증가로 직장운동경기부가 폐쇄되거나 더 이상 직장운동경기부가 신규로 생겨나는데 장애요소가 되어서는 안 될 것입니다. 이에 대한 대안이나 직장운동경기부의 지원 정책 등은 준비되고 있는지에 대하여 궁금합니다.

앞에서 언급한 문제에 대한 발제자께서는 어떠한 의견을 가지고 계신지를 여쭙는 것으로 제 토론을 갈음하고자 합니다. 직장운동경기부는 아마추어 선수들이 갈 수 있는 마지막 목표이며, 운동선수라는 직업으로서 정당한 대우를 받고 당당하게 훈련이나 대회에 임할 수 있어야 할 것입니다. 앞으로도 직장운동경기부에 관한 많은 관심을 부탁드립니다. 토론을 마무리하도록 하겠습니다. 감사합니다.

# 2부

## 발 제

### 직장운동경기부 성과평가 체계 주요내용

#### 지 정 토 론

[패널] 김미숙 스포츠정책과학원 책임연구위원

[패널] 김세훈 경향신문 기자

[패널] 최명수 대구광역시청 스퀘시팀 감독

[패널] 이은기 (주)강원랜드 마케팅기획팀 차장







**직장운동경기부  
성과평가 체계 주요내용  
- 선수 및 지도자 평가기준안**

2021. 6.

2021  
직장운동경기부 선수 및 지도자 평가기준안

**I. 개요**

1. 성과평가 현황



직장운동경기부의 설치

직장운동경기부, 엘리트선수를 육성하기 위한 국가의 제도적 장치

법률적 정의

국민체육진흥법 제2조

- "운동경기부"란 선수로 구성된 학교나 직장 등의 운동부를 말한다.(법2조8호)
- 선수란 대한체육회 산하 경기단체에 등록된 자(법2조4호)
- 경기단체란 특정 경기 종목에 관한 활동과 사업을 목적으로 설립되고 통합체육회나 대한장애인체육회에 가맹된 법인이나 단체 또는 문화체육부 장관이 지정한 프로스포츠팀체를 말한다.(법2조11호)

법적근거

국민체육진흥법 제10조(직장체육의 진흥)

제4항 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 대통령령으로 정하는 기관(이하 "공공기관"이라 한다)과 대통령령으로 정하는 직장에는 한 종류 이상의 운동경기부를 설치·운영하고 체육지도자를 두어야 한다. <개정 2009. 3. 18., 2012. 2. 17.>

국민체육진흥법 시행령 제7조(직장체육의 진흥을 위한 조치)

② 법 제10조제4항에 따라 한 종류 이상의 운동경기부를 설치·운영하고 체육지도자(운동경기부의 선수에게 전문체육을 지도할 수 있는 자격이 있는 체육지도자로 한정한다)를 두어야 하는 공공기관 및 직장은 상시 근무하는 직장인이 1천명 이상인 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관을 말한다. 이하 같다)과 공공단체로 한다. <개정 2014. 7. 7.>

직장운동경기부  
설치/운영  
현황

지자체 소속팀, 전체 직장운동경기부의 68% 차지,  
설치/운영 의무가 있는 공공기관(1천명 이상근무)은 20%만 직장운동경기부 운영. (85개 중 15 개기관)  
(2019년 현재 공공기관 363개, 1천명 이상 근무 공공기관은 85개 기관(23.4%) - 공공기관 경영정보시스템 ALIO 통계자료)

1. 성과평가 현황



직장운동경기부 관계자의 주요역할과 직무에 기반한 성과평가개발

직장운동경기부 선수와 지도자, 코치스텝의 주요 역할과 직무

구분	주요역할	주요직무
지도자	감독 또는 전문선수 지도자 -선수영입 -경기역량강화를 위한 전문기술 전략지도 -선수들의 생활관리 -경기출전관리/지원 등 직장운동경기부 운영전반	가. 선수의 발굴 및 육성지도 나. 선수 훈련계획 수립 및 시행 다. 선수의 경기대회 참가 사항 라. 선수 합숙소 관리 사항 마. 선수관리 상황 보고 등
선수	- 경기출전 및 출전대회에서 입상 - 경기역량 강화를 위한 지도자 관리에 따른 규칙적인 훈련과 경기에 출전 - 본인의 경기역량 강화 및 소속직장의 / 지자체 등의 기관 위상제고	가. 훈련 및 각종 경기대회 참가 나. 기관 행사 등에 참가
코치/ 스텝	- 감독 보좌 및 선수지도, - 직장운동경기부(선수단) 운영	

직장운동경기부 성과평가 개발 목적과 방향

- ▶ 선진화된 스포츠체계를 구축목적
  - ▶ 성적지상주의로 인한 일부 스포츠분야의 한계를 극복
  - ▶ 선수와 지도자 각각의 수행직무를 기준으로 평가항목을 개발
  - ▶ 평가항목은 종목별 특성을 감안하여 세부적인 분류 및 배점개발  
(각종목 및 지역, 조직의 특성을 반영할 수 있는 성과평가체계를 구축)
  - ▶ 각 기관에서 조직의 특성에 맞추어 본 모델을 기반으로 개별 설계/적용할 수 있도록 구축
- 선수 및 지도자 성과평가 결과는 연봉 및 보상체계와 연계하도록 구성  
- 현행 일부 직장운동경기부의 연봉 및 급여, 보상의 규정 외 사례적용으로 인한 위화감 및 박탈감 조성 등의 부작용을 최소화

1. 성과평가 현황

조직별 지도자의 등급 분류기준

체육회의 지도자 자격 등급분류 기준

	A시 체육회	B시 체육회	C시 체육회
인봉역량	• 경기인 평가시스템에 의한 등급 구분에 따라 지급	• 목표성적(득점) 달성(하락) 시 인봉액 조정	• 개인별 경력 및 성실도, 기여도, 총득점 획득 등을 종합적으로 고려하여 인봉의 금액은 예산 범위 내 조정 가능
자격기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>AA - 국가대표 지도실적 3년 이상 / 국제대회 입상실적 / 전국체육대회 다관왕 전역의 지도 실적 보유</li> <li>A - 국가대표 지도실적 1년 이상 / 국제대회 입상, 전국체육대회 우승 전역의 지도실적 보유</li> <li>B - 실업팀 지도 경력 5년 이상 전국체육대회 입상 전역의 지도 실적 보유</li> <li>C - 실업팀 지도 경력 5년 미만 전국대회 입상 전역의 지도 실적 보유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1급 - 국가대표(선수 및 지도자) 경력에 있는 지도자 / 국제대회 입상 실적 / 최근 3년간 전국체육대회에서 총 1,500점 이상 실적 / 전역, 광역적으로 육성이 필요한 종목의 지도자</li> <li>2급 - 최근 3년간 전국체육대회에서 입상 실적 있는 지도자 / 최근 3년간 전국 규모 대회에서 단체 종목을 경우 4건이상, 개인 종목을 경우 금메달 획득 실적에 있는 지도자 / 해당 경기 종목 선수출신으로 전국체전 금메달 획득 실적 있는 지도자</li> <li>3급 - 전국 체육대회에서 입상 실적 / 해당 경기종목 선수출신</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1급 - 최근 2년간 전국체육대회에 출전하여 1회 이상 1위 입상 및 단체인 3위 이상 입상, 최근 지도 선수 중 국가대표 선수로 출전하여 국제대회에서 3위 이내 입상 지도실적</li> <li>2급 - 최근 2년간 전국체육대회에 출전하여 1회 이상 1위 입상 및 단체인 3위 이상 입상실적 또는 조합 지도자 및 향후 발전 가능성이 있다고 시 총괄단체 등에서 추천한 자</li> <li>3급 - 2급 2인인 각종 전국대회에 출전하여 1회 이상 3위 입상실적 또는 조합 지도자 및 향후 발전 가능성이 있다고 시 총괄단체 등에서 추천한 자</li> </ul>
인봉액	<ul style="list-style-type: none"> <li>AA - 57,780 - 65,495</li> <li>A - 52,500 - 57,779</li> <li>B - 47,250 - 52,499</li> <li>C - 42,000 - 47,249</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1급 - 40,000이상</li> <li>2급 - 35,000 이상</li> <li>3급 - 30,000 이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1급 - 80,000 이하</li> <li>2급 - 65,000 이하</li> <li>3급 - 40,000 이하</li> </ul> <p>(단위 : 천원)</p>

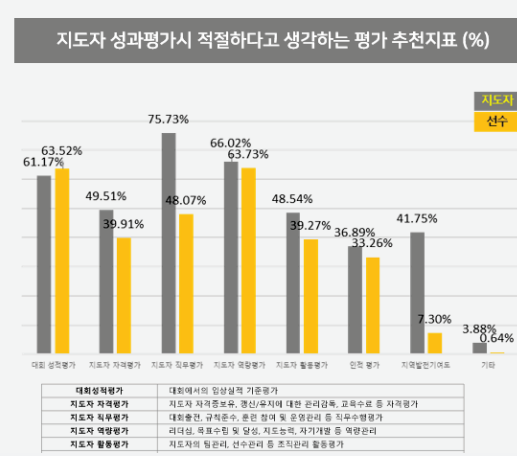
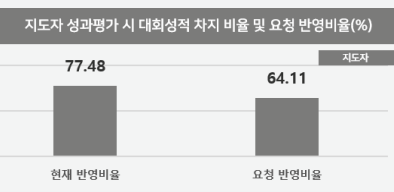
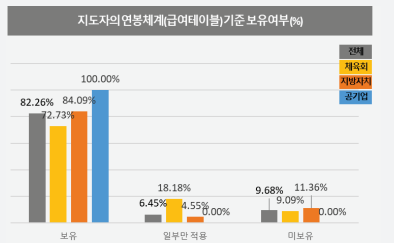
공기업의 지도자 자격 등급분류 기준

	A공사	B공사	C공사
인봉역량	• 체육실업팀 인봉 기준표에서 정한 보수를 기준으로 하되, 선수의 기량, 경력 등에 따라 차등을 둠	• 단장은 선수단원외에 대하여 특별별 선수 단 운영규정에서 정하는 바에 따라 등급을 조정	• 최근 2년간의 경기실적을 적용 하여, 지도 자는 선수들의 기록 및 경기역량상 가능성 등 복합적인 부분을 고려 선수의 등급조정 에 대하여 단장에게 추천
자격기준	• 해당종목 경기지도자 2급 이상 자격증 소지자로서 1년 이상 경기 지도 경력이 있는 자	<ul style="list-style-type: none"> <li>공통사항 - 1급 전문스포츠지도사 자격증 소지</li> <li>1등급 - 실업팀 감독을 3년 이상 역임하고 최근 및 전국체육대회 입상실적 / 국가대표 감독을 2년이상 역임 / 공시 소속 지도자로서 2년 이상 근무</li> <li>2등급 - 실업팀 감독을 2년 이상 역임 / 리그에서 2위 이상 입상 / 공시 소속 지도자로서 2년 이상 근무</li> <li>3등급 - 대학팀 이상의 지도경력이 4년 이상인 자</li> <li>4등급 - 대학팀 이상의 지도경력이 1년이상 / 중 · 고교팀의 지도자 경력 2년 이상 / 공사소속 코치 및 클럽팀 코치로 근무한 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가대표 선수 또는 국가대표 코치 경력에 있는 자 / A급(전국체육대회, 회장기, 봉황기, 한화회장배, 대통령장려차장기, 경찰청장기) 대회 이상 국제대회에서 결선경기 경력이 있는 자 / 국제대회에서 우수한 경력이 있는 자</li> </ul>
인봉액	• 42,411		<ul style="list-style-type: none"> <li>1등급 - 57,648</li> <li>2등급 - 53,261</li> <li>3등급 - 48,888</li> <li>4등급 - 44,488</li> </ul> <p>(단위 : 천원)</p>

1. 성과평가 현황

직장운동경기부 의견조사 결과: 지도자의 성과평가

지도자는 현재 지도자 성과평가에서 [대화성적]이 차지하는 비율이 평균 77.48% "대화성적"지표를 성과평가에 반영하기에 적절한 수준은 64.11% 로 약 13% 낮게 반영하는 것이 적절하다고 인식 지도자 성과평가 지표의 적절성으로 지도자는 1. 지도자 직무평가 2. 지도자 역량평가 3. 대화성적평가 4. 지도자 자격평가 순 응답 선수는 1. 지도자 역량 평가 2. 대화성적평가. 3 지도자 직무평가 4. 지도자 자격평가 순으로 응답



대화성적평가	대화에서의 일상실적 기준평가
지도자 자격평가	지도자 차급종류, 경진승진에 대한 관리감독, 교육수료 등 자격평가
지도자 직무평가	대화출전, 감독직수, 훈련 참여 및 운영관리 등 직무수행평가
지도자 역량평가	래디실, 목표수행 및 달성, 지도노력, 자기개발 등 역량관리
지도자 활동평가	지도자의 팀관리, 선수관리 등 조직관리 활동평가

1. 성과평가 현황

조직별 선수의 등급 분류기준

체육회의 선수 자격 등급분류 기준

	A시 체육회	B시 체육회	C시 체육회
연봉액결정	경기인 평가시스템에 의한 등급 구분에 따라 지급	목표상(특징) 달성(여과) 시 연봉액 조정	개인별 경력 및 성실도, 기여도, 종목별 특성 등을 종합적으로 고려하여 연봉의 금액은 예산 범위 내 조정 가능
자격기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>A - 국가대표 경력 / 국제대회 입상 등 국제경쟁력이 있는 선수</li> <li>B - 전국체육대회 입상 선수 / 전국규모대회 입상 등 국내 경쟁력이 있는 선수</li> <li>C - 기초종목 또는 취약종목 육성이 요구되는 선수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특급 - 전년도 전국체육대회 2관왕 이상 성적을 획득 한 선수</li> <li>1급 - 현 국가대표 / 국제대회에서 동메달 이상을 획득한 선수 / 최근 3년간 전국체육대회에서 금메달 2개 이상 또는 개인독점 300점 이상을 획득한 선수</li> <li>2급 - 최근 3년간 전국체육대회에서 금메달 1개 이상 또는 개인 독점 200점 이상을 획득한 선수</li> <li>3급 - 최근 3년간 전국체육대회에서 동메달 1개 이상 또는 개인 독점 100점 이상을 획득한 선수</li> <li>4급 - 최근 3년간 전국 체육대회에서 입상한 자 및 임해년도 전국체육대회 입상 및 점수 획득이 가능한 선수/별도의 직업을 가진 선수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특급 - 최근 2년간 전국체육대회에 출전하여 연속 1위 입상 또는 국가대표 선수/ 국제대회에서 1위 입상자</li> <li>A급 - 최근 2년간 전국체육대회에 출전하여 연속 1위 입상 및 단점전 3회 이내 입상 / 국가대표 선수로 국제대회에서 3위 이내 입상자</li> <li>B급 - 최근 2년간 전국체육대회에 출전하여 1회 이상 3위 입상자 또는 각종 전국규모대회에 출전하여 2회 이상 1위 입상자</li> <li>C급 - 최근 2년간 각종 전국체육대회 3위 이내 입상자 및 각종 전국규모대회에서 3위 이내 입상 또는 팀 경기력향상에 발한 가능성이 있다고 평가이 후천한 자</li> </ul>
연봉액	<ul style="list-style-type: none"> <li>A - 50,000 ~ 60,000</li> <li>B - 40,000 ~ 50,000</li> <li>C - 20,000 ~ 40,000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특급 - 80,000 이상</li> <li>1급 - 80,000 이하</li> <li>2급 - 60,000 이하</li> <li>3급 - 40,000 이하</li> <li>4급 - 20,000 이하</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특급 - 100,000 이하</li> <li>1급 - 80,000 이하</li> <li>2급 - 60,000 이하</li> <li>3급 - 40,000 이하</li> <li>C급 - 20,000 이하</li> </ul>

(단위: 천원)

공기기업의 선수 자격 등급분류 기준

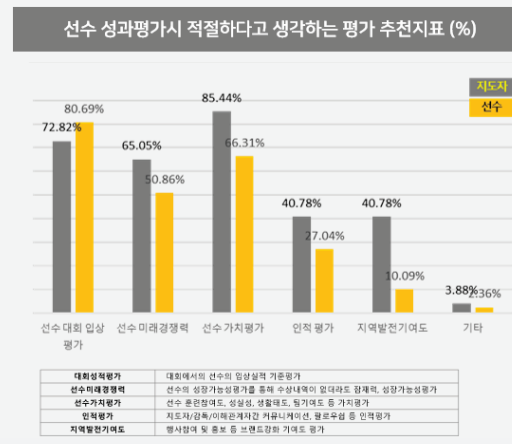
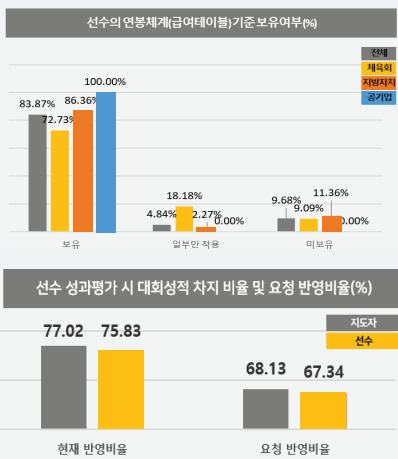
	A공사	B공사	C공사
연봉액결정	체육사업팀 연봉 기준표에서 정한 보수를 기준으로 하되, 선수의 경력, 경력 등에 따라 차등을 둠	단점은 선수단원에 대하여 종목별 선수 단 운영규칙에서 정하는 바에 따라 등급을 조정	최근 2년간의 경기실적을 적용 하며, 지도자는 선수들의 기록 및 경기력향상 가능성 등 복합적인 부분을 고려 선수의 등급조정 에 대하여 단점에게 추천
자격기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>선수 경력에 1년 이상인 자</li> <li>지난 1년간 대표로 출전하여 전국대회에서 상위 입상한 자</li> <li>국내 및 국제대회에 출전하여 상위 입상한 자</li> <li>장래성이 기대되는 유망 선수 등 공사가 인정하는 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1등급 - 국가대표로 선별되어, 세계대회 본선 출전한 자/ 해외입상 선수 또는 세계대회에서 개인입상성적이 인정되는 자</li> <li>2등급 - 국가대표로 선별되어 아시아 대회에서 1위 입상자</li> <li>3등급 - 국가대표로 선별되어 아시아대회에서 3위 이상 입상자/ 최근 3년간 전국체육대회 일반부 또는 리그에서 1위 입상자</li> <li>4등급 - 전국체육대회 또는 리그에서 3위 이상 2회 입상자/전국체육대회에서 1위 2회 이상 입상자</li> <li>5등급 - 고졸 이상 학력 소지자로 협회에 선수 등록한 자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A급 - 20점 이상</li> <li>B급 - 10-20점</li> <li>C급 - 10점 미만</li> </ul> <p>1. 경력 - 1년 이상 : 2점 1년 미만 : 1점</p> <p>2. 경기력 - 최근 1년간 대회 입상실적별 점수(개인독점)</p> <p>국제대회 : 1위(20) 2위(15) 3위(10) 전국대회 : 1위(15) 2위(10) 3위(5) 한국규모 : 1위(10) 2위(7) 3위(5) 도민대회 : 1위(5) 2위(3) 3위(2) 관심선수 : 전국규모 대회 관심선수시 3점</p> <p>3. 복무 - 근무태도, 기여도, 장애성 협회에 선수 등록한 자</p>
연봉액	<ul style="list-style-type: none"> <li>1등급 - 35,464</li> <li>2등급 - 30,023</li> <li>3등급 - 24,464</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1등급 - 36,597</li> <li>2등급 - 33,223</li> <li>3등급 - 29,849</li> <li>4등급 - 26,474</li> <li>5등급 - 24,000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A급 - 46,656</li> <li>B급 - 33,324</li> <li>C급 - 30,660</li> </ul>

(단위: 천원)

1. 성과평가 현황

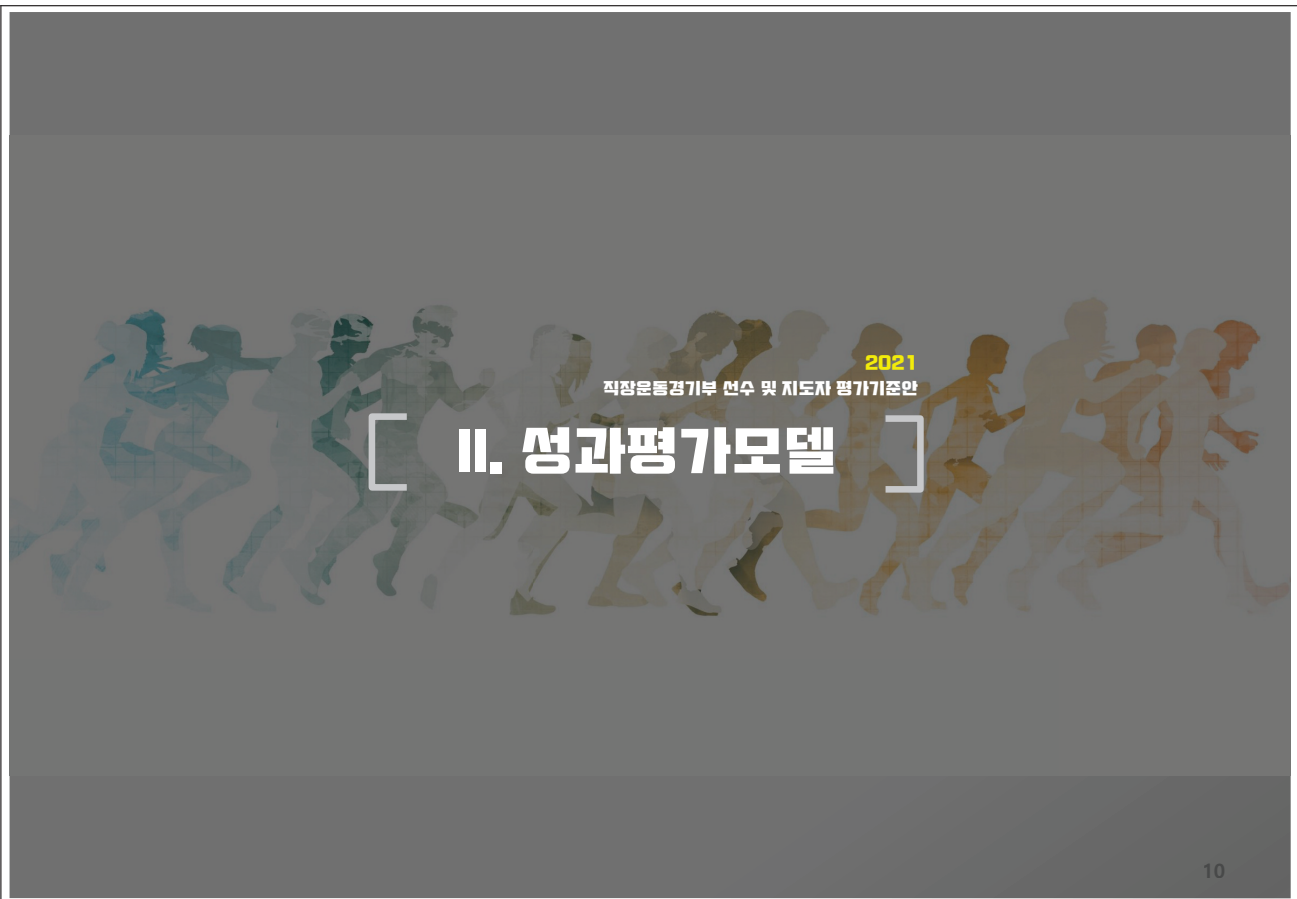
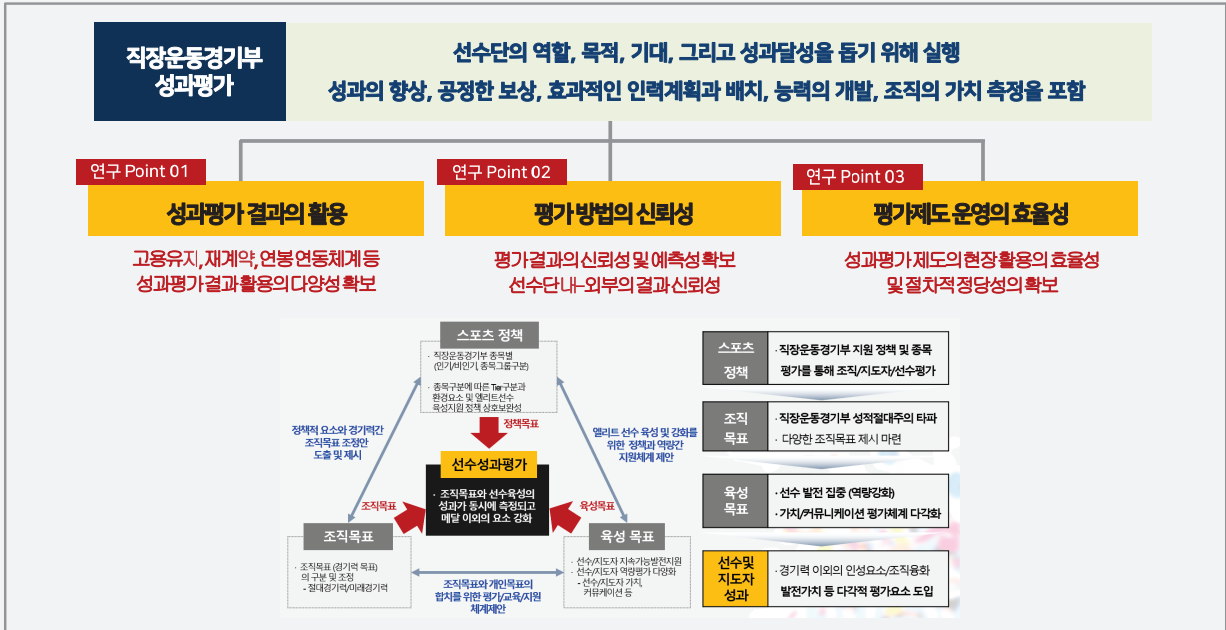
직장운동경기부 의견조사 결과: 선수의 성과평가

선수 성과평가는 [대회성적]이 차지하는 비율이 평균 77.48% & 75.83%로 응답  
 '대회성적'지표를 성과평가에 반영하기에 적절한 수준은 68.13% & 67.34%로 약 10% 수준에서 낮게 반영하는 것이 적절하다고 인식  
 선수 성과평가 지표의 적절성으로 지도자는 1. 선수가치평가 2. 대회성적평가 3. 선수미래경쟁력 4. 인적 & 지역발전기여도 순 응답  
 선수는 1. 대회성적평가 2. 선수가치평가 3. 선수 미래경쟁력평가 4. 선수의 인적평가 순으로 응답



1. 성과평가 현황

직장운동경기부 성과평가 현황



직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 모델 종합개요

성과평가 체계의 개발 방향성

성과평가체계 다면화

선수의 경우도, 대회 평가수준을 50% 수준으로 설정하고, 경쟁력, 인적가치를 중심으로 평가하는 체계를 구축 및 기존 일방적 지도자 평가중심체계가 아닌 **동료평가와 직장(상급부서)평가를 포함 및 성과평가위원회 제도 신설을 통한 합리적이고 신뢰도 높은 평가**를 받을 수 있는 구조 마련.  
 지도자의 경우 특정선수가 아닌 **팀 전체의 성과를 중심으로 평가**, 선수의 상향식 평가를 성과에 포함 팀 내 협력과 협업 촉진 기반 마련.

등급형 연봉체계

일반적으로 지자체, 공공기관의 경우는 직원대상 호봉제에 기반한 임금체계를 통해 운영.  
 하지만 직장운동경기부는 별도의 예산과 체계를 통해 운영, 관리되는 조직으로 일부 지자체와 공공기관은 연봉 지급체계내에 포함되지 않는 지도자와 선수가 발견. 모든 직원(일반 타직종 직원 및 직장운동경기부 지도자, 선수)이 기본적 예산 및 임금(인건비) 체계 내에서 임금관리 및 예산의 예측이 가능하여야 하므로, 이러한 **인건비 관리의 용이성 및 예측가능성을 확보를 위하여 Pay band 형 연봉체계 도입제한**

성과와 연동한 연봉체계

지도자 및 선수의 성과창출도(각 지도자/선수 등급)에 따른 평가와 연봉체계 연계를 통해 성과에 따른 연봉수준의 예측과 기존 일부 고연봉 지도자/선수로 인한 박탈감 해소, 신규인재확보, 지도자/선수의 장기근속 지원, 이적율 관리방안 마련. 대회 성과 이외에도 **팀 전체의 융화와 발전기여, 자기발전 노력 등을 평가에 반영할 수 있도록 함으로 성과지상주의 타파.**

직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 모델 종합개요

- ▶ 선수평가 : 실적평가 60% (대회성적 50%+ 성장성 10%) + 직무수행능력평가 40% (지도자평가20%+선수평가10%+기관평가10%)
- ▶ 지도자평가 : 실적평가 60% (대회성적 전 선수 평균 50% + 성장성 10%) + 직무수행능력평가 40% (선수평가 20% + 기관평가20%)

선수						지도자					
실적평가(경량평가) 60%			직무수행능력평가(정량평가) 40%			실적평가(경량평가) 60%			직무수행능력평가(정량평가) 40%		
지표	배점	평가 근거	지표	배점	평가자	지표	배점	평가 근거	지표	배점	평가자
대회 성적	50%	대회 성적 기록	성장가능성	10%	지도자	대회 성적	50%	대회 성적 기록	자격	적합/ 부적합	기관
			선수역량	10%	지도자				지도자역량	20%	선수
성장성	10%	선수 등급 성장	선수역량	10%	선수	성장성	10%	팀 등급 성장	지도자활동	10%	기관
			발전기여도	10%	기관				발전기여도	10%	기관
- 1등급(Mega Event) - 2등급(Major Event) - 3등급(Regiona Event) - 4등급(Regiona Event) - 5등급(Local Event) - 6등급(Local Event)			다면평가방식 적용			- 1등급(Mega Event) - 2등급(Major Event) - 3등급(Regiona Event) - 4등급(Regiona Event) - 5등급(Local Event) - 6등급(Local Event)			다면평가방식 적용		
- 평가대상결정 (국제/국내대회 배점) - 선수 개별경기 실적 - 종목의 특성 반영			- 선수직무수행능력평가 (경기력 요인, 성장성, 훈련 참여도, 생활태도, 성실성, 팀기여도 등)			- 평가대상결정 (국제/국내대회 배점) - 선수 개별경기 실적 - 종목의 특성 반영			* 지도자 자격은 각 직장운동경기부별 해당 직위에 근무 하기 위해 필수적으로 보유 하도록 지정하는 자격증을 의미함  - 지도자 직무수행능력평가 (경기력요인, 팀훈련 참여, 지도능력) - 지도자직무(관리요인) (자격, 교육, 리더십, 자기개발, 목표수립/달성)		

직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 모델 종합개요

성과평가 체계의 적용시 고려사항

단계별 조정 적용

연도별 선수 및 지도자 대상 실제 성과평가 전, 시뮬레이션 과정을 통해 결과를 예측하고, 1년간 수정/개선을 통해 예산조정/ 목표설정 등 단계적 조정

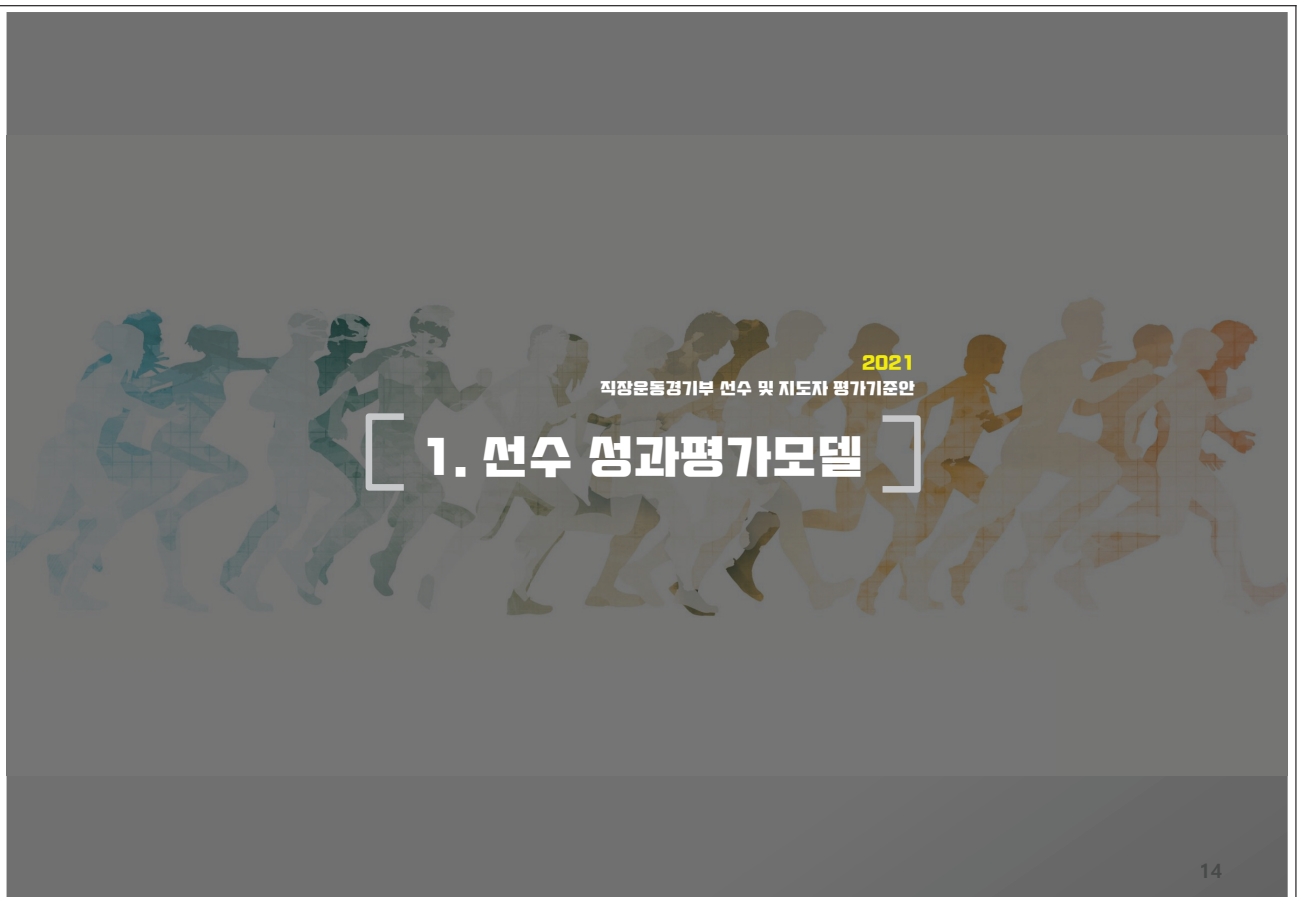
성과평가 위원회

소속 직장운동경기부 성과평가 시행을 위해, 성과평가위원회를 설치하고, 해당 위원회 사무국에서는 선수 및 지도자들의 공정한 성과평가를 위한 위원의 선정, 평가의견 수렴, 성과평가 매뉴얼의 제작, 설명 및 매년 실제 평가 수행 권장  
특히 정성평가의 경우 선수와 지도자간 평가지표와 평가방식이 연계, 성과평가 결과에 대한 비밀유지가 필수이며, 선수 및 지도자 대상 각 지표의 구체적 평가 목표 및 평가방식에 대한 가이드라인 제공 필요. 정량평가의 경우에도 평가지표와 평가방식 등에 대한 설명 시행.

성과와 연동한 연봉체계

본 연구는 다수의 직장운동경기부 선수와 지도자가 1년 계약직으로 고용계약 맺는 현실을 감안하여, 등급형 임금체계를 연구, 적용할 수 있도록 제시하고 있으며, 영입비, 인센티브, 수당 등의 항목은 각기 적용범위와 내용이 상이하여, 본 모델에서는 미고려.

향후 조직 및 종목, 지역 특성을 반영하여 선수 및 지도자 연봉체계, 영입비 규모, 인센티브 체계, 수당 등과 연계, 성과평가위원회에서 평가하여 유사조직, 유사종목의 연봉수준을 고려한 급여테이블 조정/적용



1. 선수 성과평가모델

선수 직장운동경기부 실적평가기준표 - 정량평가

실적평가(정량평가) 60%		직무수행능력평가(정성평가) 40%				
대회성적 (50%)	성장성 (10%)	성장가능성(10%)	선수역량 (10%)	선수역량 (10%)	발전기여도(10%)	

국제, 국내대회 등급구분은 종목 및 조직의 특성에 따라 분류기준을 재설정하여, 활용

1. 실적평가(대회성적 정량평가, 50점)

구분	예사대회	1위	2위	3위	4위	5위	6위	7위	8위	9위	10위	비고
1등급 Mega Event	올림픽	50	45	40	30	30	20	20	10	10		동일대회 입상성적이 2개 이상인 경우, 합산하여 점수 적용
2등급 Major event	세계선수권대회 및 아시안게임	45	40	35	25	25	20	20	10	10		
3등급 Regional Event	대륙 대회이면서 5개국이상 국제대회	40	35	30	20	20	15	15	10	-		
4등급 Regional Event	단대륙 대회 혹은 대륙 4개국이하 국제대회 및 전국체전	30	25	20	10	10	5	5	3	-		
5등급 Local Event	국내대회 중 종목별 전국대회	20	15	10	5	5	3	-	-	-		
6등급 Local Event	국내대회 중 도단위 종합대회	5	3	1	-	-	-	-	-	-		

- 특성구분: 개인 및 단체입상 / 입상성적 2개 이상인 경우도 해당 순위점수 동일적용
- 기록달성: 세계기록 달성 시 세계선수권대회 대회 1위에 해당하는 점수부여 (45점) 국내기록 달성 시 전국체육대회 1위에 해당하는 점수부여 (30점) 단, 각 기록은 국제종목연맹(IF) 및 국가종목연맹(NF) 공식기록에 한함.
- 국가대표: 국가대표로 선발되어 1등급, 2 대회 출전시에는 출전점수를 부여(국가대표 가산점) 대회에 출전하지 않아도, 국가대표 선발점수 부여 (대회 연기/취소시에도 부여) 해당 대회 출전경력이 없는 경우 선발점수만 / 출전경력이 있는 경우 입상점수 부여. - 부상 등으로 대회 성적이 없는 선수는 전년도 실적을 기준으로 점수를 부여

1. 선수 성과평가모델

선수 직장운동경기부 실적평가기준표 - 정량평가

실적평가(정량평가) 60%		직무수행능력평가(정성평가) 40%				
대회성적 (50%)	성장성 (10%)	성장가능성(10%)	선수역량 (10%)	선수역량 (10%)	발전기여도(10%)	

국제, 국내대회 등급구분은 종목 및 조직의 특성에 따라 분류기준을 재설정하여, 활용

1-1. 국제/국내대회 등급구분

대회등급구분		국제대회	국내대회	분류기준
1등급	Mega Event	국제 종합대회	-	· 국제적으로 다수의 국가가 참가하는 대회로 별도의 관리조직을 두는 국제대회(올림픽, 월드컵)
2등급	Major Event	국제 종합/종목대회 (대륙 대규모대회)	-	· 대륙 종합&종목대회(참가국 15개국이상)-아시안게임/세계선수권대회
3등급	Regional Event	국제 종합/종목대회 (대륙 소규모대회)	-	· 대륙 종합 and 참가국 5개국 이상 참여대회
4등급	Regional Event	국제 종합/종목대회 (단대륙 소규모대회)	전국체전	· 단대륙 대회 or 대륙 대회이지만 참가국 4개국 이하인 대회 · 전국규모 종합대회(전국체육대회(전국체전))
5등급	Local Event	-	전국종목대회	· 전문체육 분야의 해당 종목 전국단위대회
6등급	Local Event	-	도민체전 지역종목대회	· 전문체육 분야의 지역 종합별 대회 · 전문체육 분야의 지역 종목대회



1. 선수 성과평가모델

선수 직장운동경기부 실적평가기준표 - 정량평가

실적평가(정량평가) 60%				직무수행능력평가(정성평가) 40%						
대회성적 (50%)		성장성 (10%)		성장가능성(10%)	선수역량 (10%)	선수역량 (10%)	발전기여도(10%)			
1-1. 실적평가 (성장성 정량평가, 10점)				분류기준						
전년도 점수		당해연도 점수		전년도 선수별 대회성적평가 점수기준, 점수구간에 따라 대회성적등급을 산출하고, 당해연도 선수 등급 유지 상승 하위에 따라 성장성 배점 점수 추가 부여						
대회성적 등급표	대회성적 점수구간	대회성적 등급표	대회성적 점수구간	구분	당해연도 등급					
					특급	1급	2급	3급	4급	
특급	40점 이상	특급	40점 이상	전년도 점수	특급	10	9	8	7	6
1급	30~39점	1급	30~39점		1급	10	9	8	7	6
2급	20~29점	2급	20~29점		2급	10	9	8	7	6
3급	10~19점	3급	10~19점		3급	10	10	8	7	6
4급	0~9점	4급	0~9점		4급	10	10	9	7	6

1. 선수 성과평가모델

선수 직장운동경기부 직무수행능력평가기준표 - 정성평가

실적평가(정량평가) 60%			직무수행능력평가(정성평가) 40%			
대회성적 (50%)		성장성 (10%)	성장가능성(10%)	선수역량 (10%)	선수역량 (10%)	발전기여도(10%)
지표명	배점	지표세부내역			비고	평가방식
		지표명	배점	평가자		
성장가능성	10	잠재력	5	지도자	정성	지도자평가 - 선수성과 평가위원회 최종확인
		성장가능성	5	지도자		
선수역량	10	성실성	2	지도자	정성	지도자평가 - 선수성과 평가위원회 최종확인
		팀기여도	2	지도자		
		훈련참여 적극성	2	지도자		
		생활태도	2	지도자		
	커뮤니케이션	2	지도자	정성	동료선수평가 - 선수성과 평가위원회 최종확인	
	성실성	2	동료선수			
	팀기여도	2	동료선수			
	10	훈련참여도	2	동료선수		
생활태도		2	동료선수			
커뮤니케이션	2	동료선수				
발전기여도	10	기관기여도 (홍보/이미지개선 등)	5	기관평가	정성	기관평가 - 선수성과 평가위원회 최종확인
		팀발전기여도 (조직 및 팀 문화개선 등)	5	기관평가		

· 성과평가일괄 고득점 제한을 위하여, 정성평가 합계가 32점 이상인 선수는 선수총원의 50%로 제한함. (B등급 이상)

\*단, 소속선수가 4인 이하인 경우에는 해당평가위원회나 선수별 B등급이상 50%제한을 적용받지 아니함.

### 1. 선수 성과평가모델

#### 선수 직장운동경기부 성과평가연봉체계연동 모델

등급구분	특급	1급	2급	3급	4급 (특기선수)
성과평가결과	100~80점 선수	79~70점 선수	69~60점 선수	59점 이하 선수	육성지원 신규영입등
적용연봉(기본급)	5000만원 이상	4500~4999만원	4000~4499만원	3500~3999만원	2400~3499만원
법정수당	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용
기타수당	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용
성급급	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의
인센티브	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의	근로계약 부속합의
영입비	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용
최종지급합계	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용	조직별 적용

- ▶ **종목특성 / 선수특성 등을 객관적으로 평가할 수 있는 성과평가위원회를 설치, 위원회에서 최종평가(권고)**
- ▶ **상기 등급구분은 각 등급별 기본급에 따른 구간값이며, 각 조직의 예산 및 특성 등을 반영하여 조직별로 세부 적용연봉(기본급)구간은 조정하여 적용.  
(법정수당, 기타수당, 성과급, 인센티브, 영입비, 복리후생 등은 조직별 별도적용)**
- ▶ **관리운영체계(계약서, 급여체계, 포상과 징계, 직무에 따른 훈련 및 복무관리, 아이디어 성과) 연동**
- ▶ **특기선수의 경우 최저시급 이상의 연봉을 반드시 적용**

### 1. 선수 성과평가모델

#### 선수 직장운동경기부 성과평가 절차및 방법

##### 선수 정량평가

평가자료 수집(관리부서, 선수 개인별 성적 확인) → 자료평가(관리부서) → 종합확인 (지도자) → 종합평정(관리부서) → 평가결과 확정(성과평가위원회 심의)

##### 선수 정성평가

서면평가(관리부서 주관, 선수 동료평가 + 지도자의 선수평가 + 관리부서의 선수평가, 비밀엄수) → 종합확인 및 집계 (관리부서) → 종합평정(관리부서) → 평가결과 확정(평가위원회 심의)  
단, 정성평가 합계가 32점 이상인 선수는 선수 총원의 50%로 제한. (선수가 4인이하인 경우 미적용)

## 2. 지도자 성과평가모델

### 2. 지도자 성과평가모델

#### 지도자직장운동경기부 실적평가기준표 - 정량평가

실적평가(정량평가) 60%		직무수행능력평가(정성평가) 40%			
대회성적 (50%)	성장성 (10%)	자격확인	지도자 역량 (20%)	지도자 활동 (10%)	발전기여도(10%)

국제, 국내대회 등급구분은 종목 및 조직의 특성에 따라 분류기준을 재설정하여, 활용

#### 1. 실적평가 - 직장운동경기부 대회성적평가 (50점)

구분	적용방법	비고
지도자 성과평가 (대회성적평가)	$\frac{\text{소속선수(직장운동경기부) 전체 입상성적의 합계}}{\text{소속선수 선수 수}} = \text{선수 1인당 평균 실적} = \text{지도자 실적}$	전선수의 성적합계 대비 선수수로 나눠 팀 전체의 평균적용 (특정선수가 아닌 팀전체의 성적상향 기대)
	소속선수(직장운동경기부) 전체 입상성적의 합계를 선수 수로 나누었을 때의 점수를 기준으로 산출, 전 선수의 종합평균 적용	

- ▶ 기록달성 : 팀 소속 선수가 세계기록 달성 시 10점 가점부여 (최대, 총점기준), 팀 소속 선수가 국내기록 달성 시 5점 가점부여 (최대, 총점기준)  
단, 각 기록은 국제중목연맹(IF) 및 국가중목연맹(NF) 공식기록에 한함.
- ▶ 국가대표 : 소속선수가 1등급, 2 해당대회 국가대표 선발 시 3점 가점부여(최대, 총점기준) - 신규영입 지도자는 전년도 팀실적을 기준으로 점수를 부여한다.

## 2. 지도자 성과평가모델

### 지도자직장운동경기부 실적평가기준표 - 정량평가

실적평가(정량평가) 60%				직무수행능력평가(정성평가) 40%						
대회성적 (50%)		성장성 (10%)		자격확인	지도자 역량 (20%)	지도자 활동 (10%)	발전기여도(10%)			
<b>국제, 국내대회 등급구분은 종목 및 조직의 특성에 따라 분류기준을 재설정하여, 활용</b>										
1-1. 실적평가- 직장운동경기부 성장성평가 (10점)				분류기준						
전년도 점수		당해년도 점수		전년도 선수별 대회성적평가 점수기준, 점수구간에 따라 대회성적등급을 산출하고, 당해년도 소속선수평균점수 기준 등급 유지-상승-하락에 따라 팀성장성 배점점수 추가부여						
대회성적 등급표	대회성적 점수구간	대회성적 등급표	대회성적 점수구간	구분	당해년도 등급					
					특급	1급	2급	3급	4급	
특급	40점이상	특급	40점이상	평점비율에 따른 배점	특급	10	9	8	7	6
1급	30~39점	1급	30~39점		1급	10	9	8	7	6
2급	20~29점	2급	20~29점		2급	10	9	8	7	6
3급	10~19점	3급	10~19점		3급	10	10	8	7	6
4급	0~9점	4급	0~9점		4급	10	10	9	7	6

## 2. 지도자 성과평가모델

### 지도자직장운동경기부 실적평가기준표 - 정성평가

실적평가(정량평가) 60%			직무수행능력평가(정성평가) 40%			
대회성적 (50%)		성장성 (10%)	자격확인	지도자 역량 (20%)	지도자 활동 (10%)	발전기여도(10%)
지도자 평가지표명	배점	지표세부내역			비고	평가방식
		지표명	배점	평가자		
자격확인	유/무	자격유지/갱신		기관확인	자격확인 (매년)	관리부서 확인
		- 지도자 및 코치, 트레이너, 팀닥터 대상 - 매년 자격갱신/유지에 대한 내역을 지속적 관리감독. (관리부서 직접확인) - 지도자 자격 미달 시 계약해지(규정에 따라 해지)				
지도지역량	20	리더십	5	선수	정성	소속선수평가(상향식평가) - 성과평가 위원회 최종확인
		지도능력	5	선수		
		훈련참여 적극성	5	선수		
		커뮤니케이션	5	선수		
지도자활동	10	교육수료	5	기관평가	정성	기관평가 - 성과평가 위원회 최종확인
		목표수립/달성 (대회출전/대외활동)	5	기관평가		
발전기여도	10	기관기여도 (홍보/이미지개선 등)	5	기관평가	정성	기관평가 - 성과평가 위원회 최종확인
		팀발전기여도 (조직 및 팀 문화개선 등)	5	기관평가		

2. 지도자 성과평가모델

지도자 직장운동경기부 성과평가연봉체계 연동 모델

등급구분	A Grade	B Grade	C Grade	D Grade
성과평가결과	100~80점 지도자	79~70점 지도자	69~60점 지도자	59점 이하 지도자
적용연봉(기본급)	5500만원 이상	5000~5499만원	4500~4999만원	4000~4499만원
법정수당	조직별적용	조직별적용	조직별적용	조직별적용
기타수당	조직별적용	조직별적용	조직별적용	조직별적용
성과급	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의
인센티브	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의	근로계약-부속합의
영입비	조직별적용	조직별적용	조직별적용	조직별적용
최종지급합계	조직별적용	조직별적용	조직별적용	조직별적용

- ▶상기 등급구분은 각 등급별 기본급에 따른 구간값이며, **각 조직의 예산 및 특성 등을 반영하여 세부 적용연봉(기본급)구간은 조정하여 적용**  
**- 법정수당, 기타수당, 성과급, 인센티브, 영입비, 복리후생 등은 별도 책정**
- ▶ 호봉제 및 연봉제의 선택적 운영에 따른 장단점 비교 및 바람직한 운영체계 선택운영
- ▶ 종목특성 / 선수특성 등을 객관적으로 평가할 수 있는 성과평가위원회를 설치, 위원회에서 최종평가
- ▶ 관리운영체계 (계약서, 급여체계, 포상과 징계, 직무에 따른 훈련 및 복무관리, 아이디어 성과)등과 연동

2. 지도자 성과평가모델

지도자 직장운동경기부 성과평가 절차 및 방법

지도자 정량평가

평가자료 수집(관리부서, 선수 개인별 성적 확인결과 합산) → 자료평가(관리부서) → 종합확인(지도자) → 종합평정(관리부서) → 평가결과 확정(성과평가위원회 심의)

지도자 정성평가

서면평가(관리부서 주관, 선수의 지도자 평가 + 관리부서의 지도자평가, 비밀엄수) → 종합확인 및 집계 (관리부서) → 종합평정(관리부서) → 평가결과 확정 (평가위원회 심의)

### 3. 성과평가위원회

### 3. 성과 평가위원회

#### 성과평가위원회의설치와운영

성과평가위원회는 직장에서 실시한 직장운동경기부에 대한 정량적, 정성적 평가결과를 확인하고, 평가결과에 대한 적용 연봉등급수준, 재계약여부를 관리부서에 권고하는 형태로 운영. 최종 결정권은 직장 관리부서의 평가결과에 따라 최고책임자(각 기관장)에게 있음.

구분	추진내용	수행주체	비고						
1단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회 구성 (10인 이내)</li> <li>예시 - 기관내부 6명, 외부 4명</li> <li>위원장 선임, 운영규정 점검</li> <li>평가일정협의, 평가매뉴얼 검토, 평가방법 설명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 직장운동경기부 관리부서(이하 관리부서)</li> <li>평가위원 위촉(10인 이내)</li> <li>평가위원장 선임</li> <li>평가일정/운영규정 준비</li> <li>평가운영매뉴얼 준비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가운영규정 및 운영 매뉴얼 작성·준비</li> </ul>						
2단계	<table border="1"> <tr> <td>평가총괄</td> <td>평가수행 (정량)</td> <td>평가수행 (정성)</td> </tr> <tr> <td>관리부서 책임자</td> <td>관리부서 책임자</td> <td>지도자 선수 관리부서</td> </tr> </table>	평가총괄	평가수행 (정량)	평가수행 (정성)	관리부서 책임자	관리부서 책임자	지도자 선수 관리부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 직장운동경기부 관리부서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정량적 영역 - 경기기록/대화성적 중심평가</li> <li>정성적 영역 - 관리부서책임자, 지도자 및 선수 서면평가 (비밀엄수)</li> </ul>
	평가총괄	평가수행 (정량)	평가수행 (정성)						
관리부서 책임자	관리부서 책임자	지도자 선수 관리부서							
3단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>종목별 자체보고서 작성·제출 (연초, 사업계획서와 비교 제출)</li> <li>평가영역 및 평가지표 별 실적보고서 작성</li> <li>지표 별 증빙자료 정리/책자화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>작성/제출 : 종목별 지도자</li> <li>제출처 : 관리부서 책임자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>종목별 지도자, 선수의 성과평가 관련자료 정리 (비밀엄수)</li> <li>종목별 사업계획서 접수</li> </ul>						

구분	추진내용	수행주체	비고
4단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회 개최 및 성과 평가 실시 (영역별 평가)</li> <li>선수 및 지도자별 평가논의 (해당자 의견수렴, 면담 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회 심의</li> <li>정량평가/정성평가</li> <li>서면평가 결과 및 증빙자료 확인</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>종목별 지도자 보고서 및 증빙자료 - 경기실적 등 (연초 목표계획서 대비)</li> </ul>
5단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가 점수 부여 및 조정</li> <li>지표별 대상자 평가보고서 작성</li> <li>지표별 점수 부여와 확정</li> <li>평가영역별 담당위원 (평가보고서 작성)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가영역 위원확인/조정</li> <li>정량평가 (결과 확인)</li> <li>정성평가 (결과 조정/확정)</li> <li>통합성과평가보고서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회</li> </ul>
6단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>결과보고서 초안 검토 및 완성</li> <li>평가결과 보고서 내용의 검토정리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회 위원장</li> <li>성과평가위원회 위원</li> </ul>	
7단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>최종 성과평가 결과보고서 완성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가위원회 위원장</li> <li>기관 체육담당 책임자</li> </ul>	
8단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>최종 성과평가 결과보고서 작성 및 제출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 관리부서 공지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공지</li> <li>이의 및 의견접수 / 조정</li> </ul>
9단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>최종성과평가 결과 기반 연봉조정 및 재계약여부 판단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 관리부서 최종확인 후 기관장 최종승인으로 결정</li> </ul>	

### 3. 성과 평가위원회

#### 평가결과의 활용

##### 1. 재계약 여부판단 근거자료

- 각 조직별 재계약을 위한 점수 하한선을 설정, 재계약 여부의 판단

##### 2. 연봉조정 근거자료

- 선수 및 지도자 등급산출을 통해 연봉 조정(인상/유지/삭감) 근거자료 활용

##### 3. 목표수립 및 성과예측

- 연초 각 직장운동경기부별 신규목표 수립 및 달성성과 평가 및 판단

##### 4. 목표 달성도 점검 및 성과목표 조정

- 연중 직장운동경기부별 목표 수립정도를 확인하고, 기대성과 달성여부 예측 및 성과목표 조정근거 활용

##### 5. 선수 가치평가

- 연말 선수 성과평가를 통해 선수 성장목표 설정 및 기대성장성 평가

##### 6. 지도자 가치평가

- 지도자 / 팀성장목표 설정 및 기대성장성 평가

##### 7. 기관 성과조정 및 계획수립 방안

- 직장운동경기부간 성과평가회 / 간담회 등을 통한 훈련방향 및 목표 조정근거 자료 활용 (조직문화개선)

# QnA





## 직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 공개토론회 토론문

○ 직장운동경기부에 대한 법률적 정의 및 법적 근거, 직장운동경기부 운영 현황 등을 잘 제시하였습니다.

○ 「직장운동경기부 선수 및 지도자 평가기준」 설명자료를 근거로 아래에 제시한 내용을 공유하고, 함께 고심해보고자 합니다.

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장운동경기부 선수 및 지도자 평가 기준안의 배경, 필요성, 목적의 구체성 필요</li> <li>4쪽에 의하면, 선진화된 스포츠 체계 구축 목적, 성적지상주의로 인한 스포츠분야 한계 극복, 선수 및 지도자 수행직무를 기준으로 평가 항목 개발, 각 기관에서 조직 특성에 맞추어 본 모델 기반 설계/적용 구축이라고 하였음</li> <li>그러나 위의 내용은 주로 연구 내용이라 할 수 있음</li> </ul>
개정의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>과제의 취지 및 목적을 명확히 제시할 필요가 있음</li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장운동경기부에 대한 다각적 환경 분석 필요</li> <li>다각적 환경 분석이란, 국내외 사례로 관련 규정 및 운영 사례를 가리킴</li> <li>물론 체육회 및 공기업 지도자 자격 등급분류 기준 및 연봉액 사례를 제시하였음. 그러나 연봉액 산정을 위한 자격 기준이라고 할 수 있음</li> <li>국내 사례들은 현행 직장운동경기부를 진단할 수 있는 중요한 근거가 되고, 해외 사례의 경우, 좋은 정책으로 활용할 수 있는 시사점이 될 수 있음</li> </ul>
개정의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>그러므로 국민체육진흥법, 몇몇 사례 외에 실제 운영하고 있는 사례들(지자체별 「직장운동경기부 설치운영 조례 시행규칙」, 운영 및 평가 등)을 구체적으로 제시할 필요가 있음</li> <li>예) 직장운동경기부 설치운영 조례 시행규칙 : 총칙(목적, 종목 및 정원, 인사위원회, 인사기록 및 신분증, 서약서 등), 보수 및 기타 보상(봉급, 연봉책정, 승급 및 특별승급, 수당, 우수선수 유치비), 복무(근무시간, 휴가, 해외훈련), 신분 및 권익 보장(퇴직, 직권면직, 휴직, 근무상한 연령, 퇴직금, 요양비, 합숙소 설치운영 등), 상벌(표창, 장려금, 징계 등)</li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 용어 및 연구 내용의 통일성이 요구됨</li> <li>• 본 연구의 제목은 「직장운동경기부 선수 및 지도자 평가 기준안」 이라고 하였음</li> <li>• 그러나 I. 성과평가, 11쪽 성과평가 체계 개발, 성과평가모델 등 다양한 용어들을 혼용하고 있음</li> </ul>
개정 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 제목을 근거로 주요 용어를 통일할 필요가 있음</li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가체계 다면화 내용에 대한 현장 의견 수렴 필요</li> <li>• 성과평가위원회 제도 신설은 좋은 방안이라고 보임. 다만, 위원회의 구성인원수 및 자격 등 구체적인 위원회 운영 방안 제시가 필요할 것으로 보임</li> <li>• 한편, 현 시점에서 동료평가와 직장평가가 현실적으로 가능한지에 대한 현장 의견이 필요할 것으로 보임. 즉, 우선 다면평가에 대한 인식 개선, 다면평가를 위한 시스템 구축이 수반되어야 하므로 이론적으로는 제시할 수 있으나 현실적으로 지자체 및 공공기관에서 수용할지에 대한 가능성 여부를 확인할 필요가 있음</li> </ul>
개정 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가체계 다면화 내용들에 대한 현장 의견 수렴 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동료평가 및 직장(상급부서) 평가 가능 여부</li> <li>- 성과평가위원회 운영 신설</li> <li>- 지도자 평가 할 시 선수들의 팀이 평가 등</li> </ul> </li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성과평가 체계의 개발 방향성(11쪽)과 성과평가 모델 종합개요(12쪽)와의 연관성 여부 확인 필요</li> <li>• 즉, 12쪽 선수 및 지도자 평가항목은 11쪽 성과평가 체계 방향성이 반영되어야 할 것임. 그러나 대회평가수준을 50% 수준으로 설정한다는 것 외에 설정된 방향성이 반영된 평가 항목을 찾기 어려움</li> </ul>
개정 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선수 및 지도자 평가 항목 개발을 위한 구체적인 방향성, 기준(선수 및 지도자 운영지침서) 등을 제시할 필요가 있음</li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선수 대상 실적 평가 기준표(16~20쪽)에 대한 검토 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 종목별 특성을 감안하여 “국제/국내대회 등급 구분”, “성장성 정량 등급 구분”을 하였는가?</li> <li>- 정량평가 60, 정성평가 40이 적정한가?</li> <li>- 지표 및 지표세부내역명이 적절한가?</li> </ul> </li> <li>예) 잠재력과 성장가능성의 차이점, 선수역량(10%)/선수역량(10%). 지표명과 지표세부내역 동일 등</li> </ul>
개정의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 위의 내용을 참조로 검토 필요</li> </ul>

주요내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도자 대상 실적 평가 기준표(16~20쪽)에 대한 검토 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대회성적 산출 방법이 모든 직장운동경기부 종목들을 반영 가능한가?</li> <li>- 지도자역량/활동/발전기여도가 사회 및 체육계에서 요구하는 지도자에 대한 필수 조건인가?</li> <li>- 선수가 지도자역량 평가를 하는 데에 있어 배점 20점이 적정한가?</li> </ul> </li> </ul>
개정의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도자 평가 항목 설정을 위해 구체적인 직무 내용을 바탕으로 지표 구성(범주, 항목, 세부항목 등)이 필요 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지도자 평가에 대한 기준 설정을 위해 몇가지 항목을 제안하고자 함</li> <li>예) 기술과 자질, 지식과 경험, 교육과 자격, 개인역량, 기타(범죄경력조회, 장기간 지방/해외출장가능, 주말/새벽 업무 가능 등)</li> <li>- 대부분 지도자는 교육(Education), 경험과 지식(Experience &amp; Knowledge), 기술(Skills), 기타라고 제시할 수 있음</li> <li>- 평가자/피평가자의 이해를 위해 평가 항목은 구체적이고, 명확하게 제시할 필요가 있음</li> </ul> </li> </ul>

## 직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 공개토론회 토론문

주요내용	▶ 지도자평가 : 실적평가 60% + 직무수행능력평가 40%
개정 의견	바람직해보임

주요내용	▶ 지도자평가 : 실적평가 60% (대회 성적 전 선수 평균 50% + 성장성 10%)
개정 의견	-성장성이 무엇을 의미하는지 모호. 자의적으로 해석할 여지도 있음. 차라리 과거 실적을 넣는 게 어떨지. 현재 평가 방식으로는 1년만 잘하면 좋은 대우를 받고 못하면 대우가 나빠지는 구조. 의미가 모호한 성장성보다는 과거 1~3년 실적 평가하는 게 좋을 듯. 한 해 성적이 부진하다고 해서 급여 등이 깎이면 오히려 당해 성적에만 더 매달리게 됨. 다만 올해 대회 성적을 50%, 과거 대회 성적을 10%로 하기보다는 올해 대회 성적을 40%, 과거 대회 성적을 20% 정도로 하는 게 어떨지. 지도자들이 장기적인 관점을 갖고 팀을 운영할 수 있는 융통성을 인정하는 게 현실적일 듯

<p>주요내용</p>	<p>▶ 지도자평가 : 직무수행능력평가 40%(지도자 자격, 지도자역량 20%, 지도자 활동 10%, 발전기여도 10%)</p>
<p>개정의견</p>	<p>-지도자 자격 유지를 위한 교육을 의무적으로 받아야만 계약을 연장할 수 있는 기본 조건으로 정한 것은 바람직함.</p> <p>-지도자 역량을 20%를 반영하면서 선수들이 평가하게 하는 것은 자칫 지도자 인기 평가로 변질할 가능성이 있음. 지도자 역량을 선수가 평가한다는 것 자체부터 말이 안 됨. 지도자 역량은 결국 실적 평가로 나타나기 때문임. 굳이 이 지표를 유지해야 한다면, 지도자 역량 반영 비율을 10% 정도로 낮추는 게 바람직할 듯. 아니면 지도자 수업 또는 연수 등을 철저하게 받고 수준 높은 교육을 받는 지도자에게 높은 점수를 주는 식으로 객관화할 필요가 있음.</p> <p>-지도자 활동은 일종의 지도자로서 자세를 나타내는 것 같음. 그렇다면 이거야 말로 선수들이 평가해도 좋을 듯. 시간 준수, 음주 훈련지도 금지, 언어 폭력 금지, 훈련 지연 등이 지도자 활동 평가 대상이기 때문임. 이걸 10% 정도 반영하는 건 바람직해보임</p> <p>-발전 기여도는 의미를 구체적으로 명기해야 함. 이걸 운동부가 속한 조직 또는 단체 또는 지자체 구성원들의 신체활동에 얼마나 기여했는지를 보여주는 지표로 하는 게 어떨지. 운동부가 속한 커뮤니티를 위해 운동부 지도자가 해야 하는 역할론을 뜻하는 지표. <b>지역민 / 소속단체 건강 기여도</b> 정도가 어떨지. 지도자가 선수만 지도하는 게 아니라 지역민, 소속단체 구성원들이 운동하는 데 적극적으로 참여해 훈련도 지도하고 게임도 함께 해주는 방식. 이래야 운동부가 성적과 크게 상관없이 지역에서, 소속단체에서 오랫동안 생존할 수 있음. 이를 위해서는 지도자 또는 선수를 영입할 때 계약서에서부터 지역민, 소속단체를 위한 봉사를 의무화하는 조항을 미리 넣어야 함. 지도자들도 평가 추천지표에서 지역발전 기여도를 상대적으로 높게 뽑았음. 선수들이 대민 활동을 할 수 있도록 지도자가 기꺼이 융통성을 발휘하게 유도함.</p>

<p>주요내용</p>	<p>▶ 선수평가 : 실적평가 60% + 직무수행능력평가 40%</p>
<p>개정의견</p>	<p>바람직해 보임</p>

주요내용	▶ 선수평가 : 실적평가 60% (대회성적 50%+ 성장성 10%)
개정 의견	지도자 평가와 마찬가지로 성장성 대신 과거 실적을 적당한 비율로 반영하는 게 어떨지. 올해 실적 40%, 과거 1~3년 실적 20% 식으로

주요내용	▶ 선수평가 : 직무수행능력평가 40% (지도자평가20% + 선수평가10% + 기관평가10%)
개정 의견	<p>-지도자 평가 20%. 20% 비율은 괜찮아 보임. 다만 성장 가능성, 선수 역량보다는 <b>성장 가능성 및 훈련 태도, 팀 기여도</b>로 구분하는 게 좋을 듯. 성장 가능성 및 훈련 태도는 개인적인 평가. 팀 기여도는 팀 전체에 기여하는 정도를 표시하는 지표로 상호 차별화. 팀 기여도의 경우 주전이 아니더라도 팀 훈련, 동료 발전 등을 위해 필요한 선수들이 분명히 존재함. 성장 가능성, 선수 역량만 따지면 결국 실력이 좋은 선수, 유망주만 살아남고 실력이 아직 만개하지 못한 선수, 어린 나이 등으로 백업에 머무는 선수들은 도태하기 쉬움</p> <p>-선수평가를 10% 정도 선수들이 하는 것은 바람직해보임. 다만 이걸 선수 누군가가 악용할 수 있는 만큼, 최고점, 최저점 등을 배제하는 식으로 반영하는 게 어떨지.</p> <p>-기관 평가는 필요하지만 무엇을 평가할지를 분명히 해야 함. 자칫 기관에게 잘 보인 선수만 좋은 평가를 받을 수 있기 때문임. 차라리 이 지표는 지도자 기여도와 마찬가지로 소속 단체, 지역민 건강 증진을 위해 선수들이 봉사하는 것을 평가하는 게 어떨지</p>

<p><b>주요내용</b></p>	<p>선수 평가모델. 대회 성적 정량 평가 등급표</p>
<p><b>개정 의견</b></p>	<p>-올림픽 대표팀과 아시안게임 대표팀에 선발되는 게 정말 어려운데 고작 10점? 이 점수를 20점에서 30점을 올리는 게 어떨지. 그리고 금은동만 점수를 별도로 주고 나머지는 그냥 대표 선수 선발 점수만 주는 게 어떨지</p> <p>-세계선수권과 아시안게임을 동급으로 놓는 건 이상함. 세계선수권은 매년 열리는 종목도 있고 4년에 한 번 열리는 종목도 있음. 4년에 한번 열리는 종목인 경우에는 아시안게임과 동급으로 놓는 건 어느 정도 인정할 수 있지만 매년 열리는 세계선수권을 아시안게임과 동일하게 취급하는 것은 안 맞음. 세계선수권대회 개최 주기에 따라 등급을 달리 하는 게 합리적으로 보임. 종목에 따라서 누구는 매년 좋은 점수를 받을 기회가 생기고 누구는 4년마다 한번씩 좋은 점수를 받을 기회가 생긴다면 공정하지 않음</p> <p>-다대륙대회, 단대륙 대회를 구분할 필요가 있는지</p> <p>-전국체전은 1년에 한 번 열리지만, 종목별 전국대회는 종목마다 개최 횟수가 많이 다름. 차라리 국내대회를 한데 묶는 게 어떨지. 도 단위 종합대회도 여기에 포함?</p> <p>-대회 등급을 6등급으로 세분화한 게 너무 과하다는 느낌. 그리고 중복에서 점수를 누적하게 한다면, 합계로 만점을 받는 선수들이 늘어날 듯</p> <p>-종목에 따라 단식, 복식, 단체전 등이 열리는 종목이 있음. 어떤 종목은 메달이 1개 걸린 반면 다른 종목은 메달이 몇 개 걸릴 수 있다는 뜻임. 단식, 복식, 단체전 등에 모두 나서는 선수인 경우 점수를 누적해서 많이 받을 수 있음</p> <p>-종합적으로 말하면 선수 실적평가 등급 대회 구분은 전체적으로 다시 손봐야할 듯 함. 순위보다는 기록이 중요한 종목에서 한국신기록, 실업기록 등을 세울 때 인센티브를 어떤 식으로 줄지도 세분화해야함</p>
<p><b>주요내용</b></p>	<p>지도자 성과 평가 모델. 성적을 선수수로 나누는 실적평가 방식</p>
<p><b>개정 의견</b></p>	<p>-소속 선수 전체 입상 성적을 합계해 소속 선수로 나누는 것은 비현실적임. 단체 종목인 경우 우승하면 모든 선수가 최고점을 받게 되는 반면, 개인 종목은 한명만 잘하고 나머지 선수가 부진하면 낮은 점수를 받게 됨. 반대로 팀 성적이 부진하면 선수 전체와 지도자가 모두 좋지 않은 평가를 받게 됨. 최소한 개인종목과 단체종목으로 나누어 새롭게 지도자 실적을 평가방식을 만들어야할 듯함.</p>

<p>주요내용</p>	<p>전체적인 조언</p>
<p>개정의견</p>	<p>-지자체에는 여러 종목 팀이 공존함. 종목별로 많은 게 다른데도 불구하고 모든 종목 선수와 지도자를 같은 잣대로 평가해 서로 상대평가를 하는 것 자체부터 말이 안 됨. 평가는 종목별로 하고 좋은 평가를 받는 종목 선수들이 전체 예산 중 더 많은 부분을 가져가는 구조는 어떨지. 이걸 저도 지금은 뾰족한 방법이 없음. 정말 세밀하게 분석해서 평가 틀을 만들어야 함</p> <p>-pay band가 언뜻 좋아 보이지만, 같은 지자체에 속한 팀들이 서로 다른 환경, 서로 다른 종목특성, 서로 다른 제도 속에서 서로 다른 상대팀과 경쟁하는 복잡한 상황을 고려하면 pay band를 그대로 적용하는 게 올바른지 개인적으로 확신이 없음</p> <p>-이런 식으로 평가를 하면 성적이 좋은 선수, 유명한 선수, 감독에게 잘 보인 선수, 전도가 밝은 선수만 살아남게 됨. 실력이 부족해도 지역민을 위해 열심히 선수, 동료들의 상대가 돼서 자기 몫을 하는 선수, 개인적으로 기량이 부족해도 팀 전체를 위해서 꼭 필요한 선수들이 피해를 보지 않은 보완책을 마련해야함. 성적으로만 선수를 평가하지 않는다는 취지가 무색해질 수도 있음.</p>



## 직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 공개토론회 토론문

○ 지도자와 선수의 평가체계에게 기관평가의 의존성을 줄이고 다양성(동료, 성과평가위원회 등)을 추구하는 것은 평가의 신뢰도를 높이고 연봉체계의 표준화를 이룩하는데 효과적인 방법으로 사료됨

○ 공공기관에서 운영하는 직장운동경기부와 지자체에서 운영하는 직장운동경기부의 평가체계를 일원화하는 것이 가능할 것인지에 대한 충분히 고려와 검토가 있어야 할 것으로 판단됨

주요내용	선수 직장운동경기부 실적평가 기준표의 정량평가 대회성적(50%) 중 1등급, 2등급의 경우 45점 이상의 고득점 4등급의 경우 단대륙 소규모대회와 전국체전 점수가 동일
개정의견	직장운동경기부가 전문체육의 근간이고, 지역을 대표하고 국가를 대표하여 성적거양을 해야하는 것은 당연한 의무이긴 하나 대부분의 선수들이 국내대회에서 경쟁하는 것이 직장운동경기부의 현황이므로 국제대회 평가점수가 높게 반영되어 있음  1, 2등급의 국제대회 성적의 경우 평가결과를 다르게 적용 소규모 단대륙 국제대회로 선수들이 출전하여 전국체전 성과와 같은 평가점수 받는 방향으로 전향될 우려가 높음
주요내용	선수 및 지도자 실적평가 기준표-정량평가 성장성(10%) 성장성(10%) 전년도 점수에 기반으로 당해연도 성장성을 파악
개정의견	선수 및 지도자의 직장운동경기부 이적 또는 신규에 따른 평가체계를 반영 미비 예) 전 직장의 평가결과를 공유
주요내용	지도자 직장운동경기부 실적평가 기준표의 정량평가 선수 1인당 평균 실적 = 지도자 실적 ※ 기록종목의 경우 10점 가산점 부여
개정의견	지역 출신 선수의 성적 향상에 대한 가산점 체계를 달리 적용 지역 출신 육성 선수의 성적 부진과 향상에 대한 인센티브 적용 기록종목뿐만 아니라 2등급 이상의 국제대회 성적거양에 대한 지도자 가점을 적용

<b>주요내용</b>	선수 및 지도자의 성과평가체계의 연차평가
<b>개정 의견</b>	선수 및 지도자의 다년도 근무 경력에 따른 성과평가 체계 미비 선수 및 지도자의 근속에 따른 가점과 연봉체계 점수에 반영 필요

## 직장운동경기부 선수 및 지도자 성과평가 공개토론회 토론문

- 선수단(지도자 및 선수)의 성과평가에 있어서 제시한 기준(안)을 이원화하여 수립할 필요가 있다고 사료됨
  - 선수단의 연봉산정은 성과(대회성적)를 중점적으로 반영하여 평가가 되어야 한다고 판단되며
    - ⇒ 인성 및 노력도 등 주관적 판단의 평가항목 비율이 높을 경우 연봉 산정에 있어서 위화감 및 박탈감으로 부작용이 발생할 것으로 판단됨
  - 선수단의 신규계약 및 재계약 체결 시 자료에 따라 지도자의 자격·직무·역량·활동평가와 선수의 미래경쟁력·가치·업적·지역발전기여도를 추가로 반영하여 평가되는 것이 바람직할 것으로 판단됨.
  
- 구체적인 평가 등급에 따른 정확한 연봉 금액 제시
  - 동일한 등급 간 연봉범위(약 2,000만원)는 애매한 결정으로 보상의 규정으로도 위화감 및 박탈감을 조성할 수 있는 요인이 됨.
  - ex) 특급 100,000천원 이하[삭제], A급 80,000천원 이하[삭제] 또는 등급의 세분화를 통해 등급 간 금액 차이를 줄이고 정확한 금액의 기준을 마련
  
- 평가자의 선정에 대해 좀 더 검토가 필요할 것으로 사료됨
  - 동료 간 평가는 예산범위 내에서 운영되는 지자체 체육회의 경우, 상대적 평가로 이루어질 수 밖에 없음에 따라 동료를 저평가할 수 있는 문제 발생
  - 선수들이 지도자를 평가할 경우, 개인적인 평가점수는 비밀 유지의 어려움이 있으며 전체 평가가 낮을 경우 상호 간 감정적인 관계로 형성될 우려가 있음
  
- 성과평가위원회 및 평가위원회 운영에 대한 기업(기관)의 부담감 발생 우려
  - 각 지자체 등 직장운동부를 운영하는 조직에서 별도의 조직을 만들어 운영하는 것은 전문가로 구성되지 않는 한 또 다른 업무를 발생하게 된다는 생각에 부담감 및 문제점이 발생될 우려가 있다고 사료됨

<p><b>주요내용</b></p>	<p>[Page 15]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 실적평가(대회성적 정량평가, 50점) <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 구분 및 예시대회와 성적의 구체화 한 부분은 매우 긍정적으로 판단 됨</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>개정 의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 좀 더 체계적이고 현실적으로 보완한다면 종목별 체육회에서 대회의 규모, 입상 가능성 등을 반영하여 종목별 국내·외 대회의 등급을 세분화 시킨다면 선수들의 평가에 더욱 좋을 것을 판단 됨. <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 유도팀 대회 성적에 따른 등급표 의견 제시 내용“[별첨]”참조 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ “[별첨]”내용은 개인적인 의견으로써 내용 전달하기 위함입니다.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

<p><b>주요내용</b></p>	<p>[Page 17]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 실적평가(성장성(10%)) <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 전년도 선수와 당해연도 선수가 다를 경우를 대비한 보완 필요</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>개정 의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 전년도 우수선수가 올림픽 등의 메가이벤트급 대회에서 입상을 하고 난 뒤 은퇴 또는 계약을 해지할 경우 대회성적에 대한 성과차이는 많이 날 것으로 판단됨</li> </ul>

<p><b>주요내용</b></p>	<p>[Page 6, 8]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 지도자 및 선수 성과평가 지표의 적절성 순위에 대한 추가 자료 반영 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 기업(기관) 운영부서의 적절성 우선순위 반영 필요</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>개정 의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 지도자, 선수 외 운영부서의 시각은 분명 다른 의견이 있음. 대회성적, 발전가능성 이전에 팀과 개인 관리 등을 통한 사회적 문제방지 평가가 우선시 되어야 한다고 판단됨</li> </ul>

[별첨 1] 유도팀 대회성적에 따른 선수등급표 의견 제시 내용

구분		올림픽	세계선수권	아시아게임	마스터스	그랜드슬램	유니버시아드	그랑프리 / 대륙별선수권	대륙별오픈	국가대표 선발전	국내대회	평가수	연봉/성과급
S	1	1위											
	2	2위	1위										
	3	3~4위	2위										
	4	8위이내	3~4위										
A	1			1위									
	2	출전	8위이내	2위									
	3			3~4위									
	4				1위								
B	1			8위이내	2위								
	2				3~4위	1위							
	3					2위							
	4					3~4위	1위						
C	1						2위			1위			
	2						3~4위	1위		2위			
	3							2위					
	4							3~4위					
D	1								1위				
	2								2위				
	3								3~4위				
	4									입상			

※ 종목별 통일된 등급체계가 구축된다면 대한체육회 산하 경기단체에 등록된 선수의 등급이 나타날 것이고 그 통계(등급 분포표)를 통해 종목별 국가 경쟁력(실력)을 참고할 수 있는 자료가 될 것임.

뿐만 아니라 연도별 등록선수의 분포 변화에 따라 종목별 기량 향상 등의 변화를 볼 수 있는 참고 자료로도 사용이 가능할 것이라고 판단됨.