

# 대한체육회 상임심판제도 운영실태에 관한 사례연구

김미숙<sup>1</sup>, 김일광<sup>2</sup>, 전상완<sup>3\*</sup>  
<sup>1</sup>한국스포츠개발원, <sup>2</sup>한국체육대학교, <sup>3</sup>가천대학교

## A Case Study on Running the Permanent Judge System of the Korean Sport & Olympic Committee

Mi-Suk Kim<sup>1</sup>, Il-Gwang Kim<sup>2</sup>, Sang-Wan Jeon<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Korea Institute of Sport Science, <sup>2</sup>Korea National Sport University, <sup>3</sup>GaChon University

요 약 본 연구의 목적은 상임심판제도 운영실태에 대한 사례연구를 통하여 제도의 문제점을 진단하며 공정하고 투명한 심판문화 정착을 위한 기초자료를 제공하는데 있다. 본 사례연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 상임심판제도의 운영에 따른 선발, 배정, 평가, 교육의 애로사항이다. 선발의 문제는 선발규정 미비, 불공정 추천, 적은 선발인원이다. 배정의 문제는 강제배정, 일반심판과의 배정 갈등, 종목 특성이 미반영된 배정규정이다. 평가의 문제는 개인평가와 공정성 한계, 평가규정 미비, 저평가자의 고용불안이다. 둘째, 상임심판제도의 존립에 대한 불안이다. 셋째, 상임심판제도의 환경적 제약이다. 보호장치 미비는 의도적 항의에 대한 구제방안 및 해결책 부재이다. 넷째, 상임심판제도의 낮은 인식도이다. 홍보의 미비는 상임심판에 대한 낮은 인식도와 연맹의 소극적 홍보활동이다.

주제어 : 대한체육회, 상임심판제도, 운영실태, 질적사례연구, 상임심판, 개선방안

**Abstract** The purpose of this study is to diagnose problems of the permanent judge system by examining the cases of practical running of the permanent judge system, and to provide basic materials for the settlement of fair and transparent judge culture. The findings of the case studies are as follows. First, the difficulties in selection, allocation, and education of judges caused by the operation of the permanent judge system. The problems in allocation are forceful allocation, conflict over allocation with general judges. The problems in evaluation are individual evaluation and limits of fairness, lack of evaluation rules. Second, the unpredictability of whether the permanent judge system survive or not. Third, there are some environmental constraints of the permanent judge system. Lack of protective apparatus is lack of rescue method and solution for intentional protest. Forth, there is a problem of low recognition of the permanent judge system. As the federation has been not active in publicizing the permanent judge system, the system is not well known.

**Key Words** : KSOC, Permanent judge system, Operational practices, Qualitative case study, Permanent judge, improvement

### 1. 서론

스포츠 심판은 긴박하고 숨 가쁘게 돌아가는 경기를 매 순간 올바르게 이끄는 사람으로서 스포츠가 공정하고

투명하게 발전해 나가는데 있어 없어서는 안 될 중요한 존재이다. 이런 역할에도 불구하고 최근 편파판정·승부 조작 등 불공정, 오심, 자질 부족 등의 문제가 지속적으로 발생되고 있다[1]. 지난 2013년 5월 서울시태권도 협회

\*Corresponding Author : Sangwan Jeon(jsw3972@naver.com)

Received December 18, 2017

Accepted March 20, 2018

Revised January 22, 2018

Published March 28, 2018

전국체전 태권도 선수 선발 과정에서 심판 승부조작으로 선수 학부모가 자살한 충격적인 일이 발생하였다[2]. 그동안 말로만 무성했던 심판 판정에 대한 공정성 논란이 실제 사실로 드러나면서 사회적으로 큰 공분과 함께 스포츠계의 위기를 초래한 큰 사건이었다. 이 사건을 계기로 동년 10월 문화체육관광부는 “체육단체, 비정상적 관행의 정상화 추진”과 관련하여 첫째, 임원중임·자격 제한 등 지배구조 개선, 비리임원 및 부정심판 퇴출, 둘째, 심판 처우 개선, 심판 관리·운영 매뉴얼 제정 등 심판 운영 공정성 제고, 셋째, 중앙 경기단체가 시도 경기단체를 감사·징계할 수 있는 근거 마련, 넷째, 12월 감사결과 비위 관련자에 대해서는 수사의뢰 등 엄중처벌을 발표하였다. 이러한 정책 시행 계획 속에 대한체육회에서는 심판의 전문성을 강화하고 투명한 판정문화를 확산시키고자 상임심판제도를 새롭게 시행하게 되었다[3].

상임심판제도는 지난 2014년부터 각 스포츠 경기단체 심판들의 불공정성을 없애고 경기장 내 올바른 판정문화를 확산시키기 위해 운영되어 온 제도이다. 기존에 부족했던 심판 활동 여건을 개선해주고 이를 통해 심판 직위의 독립성과 전문성을 확보하도록 유도하기 위한 제도로써 『국민체육진흥법 제33조(대한체육회) 제1항(체육회에 가맹된 경기단체의 사업과 활동에 대한 지도와 지원, 체육진흥을 위하여 필요한 사업 수행 등)』, 『국민체육진흥법 제29조(체육진흥투표권 수익금의 사용) 제2항(체육진흥을 위하여 특별히 지원이 필요한 사업)』에 근거하여 추진되었다. 현재 대한체육회 상임심판은 10종목(농구 5, 럭비 8, 레슬링 8, 배구 10, 빙상 6, 아이스하키 6, 유도 8, 태권도 10, 하키 2, 핸드볼 10) 총 73명으로 운영되어 오면서 한국 스포츠심판 문화에 새로운 패러다임을 제공하고 있다.

상임심판제도의 이러한 좋은 취지와 목적에도 불구하고 일각에선 운영의 한계에 대한 우려의 목소리가 점점 커지고 있는 실정이다.

특히 올해 4년차를 맞이한 상임심판제도는 정부로부터 정식적으로 사업제도로 승인을 받지 못한 상태이다. 이렇다 보니 매년 예산 확보에 어려움을 가져 계획적으로 제도를 운영하기가 쉽지 않다. 그렇다면 지금 이 상황에 직면하게 된 근본적인 이유는 과연 무엇일까? 본고는 이러한 원인을 찾아 분석하기 위한 제도 운영 측면의 객관적 고찰을 시도한다. 이를 위해 상임심판들을 대상으로 제도 운영의 문제점을 파악하였다. 우선 대한체육회

화 단체 종목들이 상임심판을 어떻게 운영해 오고 인식하는가를 살펴볼 필요성이 있다. 또한 체육회와 단체 종목 간의 협업과 소통이 어떻게 이루어지고 있으며 문제점들로 여겨지는 부분은 무엇인지에 대한 규명도 필요하다.

이에 따른 일반 심판들을 대상으로 한 정책적 운영실태와 개선방안에 대한 선행연구들을 살펴보면 [4-10] 주로 경험탐색과 근거이론적 접근 등의 질적 방법을 이용해 운영실태와 공정성 및 개선방안을 제시하였다. 특히 일부 해당 종목에 극한 한 연구들이 대부분으로 상임심판과 직접적인 비교를 통해 논의하기에는 한계가 있다. 특히 상임심판제도는 아직까지 체계적이고 통합적인 제도 운영과 심판 활동 현황, 문제점 분석, 개선방안과 같은 심층적 연구는 거의 이루어지지 않은 상태여서[11] 일반 심판 관련 자료와 비교하기에는 근거 자료가 부족한 상태이다. 따라서 본 연구를 통해 상임심판의 제도 속 실태를 살펴보고 분석해 개선방안을 도출하는 일은 상당히 의미가 있을 것이다.

본 연구는 상임심판제도의 운영 문제 실태에 따른 사례연구를 통하여 상임심판제도 운영의 현 상황을 진단하고 공정한 심판문화 정착에 필요한 개선사항의 기초자료로 활용하고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 “상임심판제도 운영의 실태는 어떠한가?”이다. 상임심판제도는 현재 세계 어느 나라에도 찾을 수 없는 새로운 심판 제도이다. 즉, 제도 운영에 있어 예상치 못한 애로사항과 문제들을 예상 할 수 없다. 이에 구체적인 상임심판제도 운영 실태에 따른 문제점들을 여러 사례를 통해 파악하고, 이들 특성을 고려한 개선방안을 위한 기초 자료를 구성하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 질적사례연구

본 연구의 목적은 상임심판제도가 시행되어 오면서 발생되고 있는 내부적 문제점들을 상임심판의 관점에서 의미를 드러내는 것이다. 이를 위해서 연구자들은 질적 연구 접근방법 중에서도 질적사례연구 방법으로 내용을 분석하였다. 질적사례연구 방법을 사용한 이유는 다음과 같다.

첫째, 상임심판들이 바라보는 상임심판제도 운영 문제

의 실태를 양적연구로는 한계가 있기에 보다 상세한 논의와 깊이 있는 이해를 얻고자 질적사례연구로 접근하고자 했다[12]. 둘째, 사례연구는 단일 또는 여러 개의 사례를 맥락 속에 위치시켜 놓고 경계 지어진 체계(boundary system)나 특정사례의 시간경과에 따른 발현과정을 탐색하는 방법이다. 본 연구에서는 상임심판이 선발되고 현재까지 유지하기까지의 일련의 과정으로 이뤄지는 이슈들을 중심으로 구체적인 내용을 파악하려는 목적에서 질적사례연구를 활용했다. 셋째, 사례연구방법은 현상을 특정 맥락과 분리하지 않고 절차와 과정, 상호작용에 대한 탐색을 중시하기 때문에[13] 인과적 과정이나 구조보다는 맥락 속에서의 상호작용을 살펴볼 때 사용한다. 상임심판으로 선발된 후 상임심판이라는 신분으로 살아가는 삶은 개인 자신뿐 아니라 동료상임심판, 동료일반심판, 선수, 지도자, 연맹 관계자와 같은 다층적인 관계맥락의 상호작용 속에서 구체적으로 발현되기 때문에 질적사례연구가 적합하다고 판단하였다.

## 2.2 연구참여자 선정과정

본 연구에서는 상임심판제도 운영의 핵심인 상임심판들을 대상으로 선정하였다. 특히 본 상임심판제도를 누구보다 잘 파악하고 있는 다년 경험의 상임심판들과 현재 각 종목 상임심판 대표들을 구성하여 총 10명을 연구참여자로 선정하였다.

연구 참여자로 선정된 10명을 대상으로 1차적으로 본 연구에 대한 개괄적인 설명과 연구에 대한 동의를 얻고, 인구학적 특성 등에 대한 간단한 예비조사를 진행하였다. 연구자는 보조 연구자 2명과 함께 상임심판을 평가하기 위해 각 종목 대회에 참석하여 평가와 동시에 개별적 심층면접을 진행하여 연구 자료로 사용하였다. 또한 대표자 간담회를 통해 상임심판제도 운영에 대한 문제점들을 공유하면서 보다 심층적으로 확인하였다.

## 2.3 자료수집

본 연구는 현장에 들어가기, 이야기의 장소에 존재하기, 현장텍스트 구성하기, 경험에 대한 의미 만들기, 연구텍스트 구성하기라는 내러티브 탐구의 다섯 단계를 토대로 진행되었다[14].

본 연구의 문제의식은 실제로 현장에서 상임심판제도를 평가하면서 제도의 본래 취지와 다르게 발생하는 여러 문제점들에 관심을 가지면서 출발하였다. 이러한 참

여관찰 경험을 바탕으로 2017년 4월부터 공식적인 연구과정으로 전환하였다. 우선 참여자들에게 연구에 대한 동의를 구한 다음 그 동안의 관찰 기록 및 자료들을 토대로 5개월간 총 2회에 걸쳐 참여자들과의 개별 심층면담과 총 1회의 간담회식 토론을 함께 진행하였다. 면담은 그 동안의 관찰과 인터뷰 전사 자료를 토대로 상임심판제도 운영 맥락을 이해하는 데 필요한 질문들로 구성되었다.

## 2.4 자료분석

본 연구에서 활용한 자료분석절차와 방법은 다음과 같다.

첫째, 녹음한 원자료들을 축어록으로 작성하고 이들의 개인 기록물을 스크랩하여 문서화하였다. 이후 녹음한 원자료를 여러 차례 들으면서 자료에 대한 통찰력을 높이고자 했다. 그리고 각 사례들을 서로 비교분석하면서 분석을 실시하였다. 먼저, 원자료를 분절하였고 의미단위를 구성하였다. 의미단위(meaning unit)란 기존 근거이론방법론에서 활용되는 개방코딩(open coding)과 유사하다. 본 연구에서는 접근하고 해석하고자 하는 사상과 관련된 내용, 핵심, 주제 등을 내재하고 있는 분절된 자료형태를 통해 의미단위를 구성하였다[15]. 의미단위는 전문가와의 숙의와 토론 그리고 연구참여자의 확인을 거쳐 구성하였다. 둘째, 범주화 작업을 수행하였다. 범주화 과정에서는 다른 사례들과 비교분석하면서 하위범주와 범주를 구성해 나갔다. 특히 본 연구에서 범주화는 의미단위 군에 내재된 의미론적 요소들 중 맥락과 상황 그리고 공속성에 기초하여 이를 결집하였다. 이를 통해 근거이론방법이 갖고 있는 엄밀한 분석과정의 장점을 취하고자 하였다. 본 연구에서는 자료수집과 분석에 있어 연구자의 주관성을 인식하고 이를 활용하여 텍스트를 구성하고자 하였다. 아울러 연구참여자가 구술한 단어와 내용을 의미단위로 분류하고 의미단위 속에 내재된 의미를 결집하여 범주를 구성하고자 하였다. 최대한 연구자의 주관성과 연구참여자의 주관성이 융합하는 간주관성(intersubjective)을 강조하며 형식과 절차에 얽매이지 않는 유연한 절차를 강조하였다.

## 2.5 연구의 엄격성과 윤리적 고려

본 연구에서는 연구의 엄격성을 확보하기 위해서 연구 참여자들은 다음과 같은 방법을 적용하였다.

첫째, 다원성을 유지하기 위해 대회를 직접 방문하여 관찰을 시도하였고, 심층면접 방식으로 이야기를 진행하기도 하였으며, 상임심판제도에 대한 전문가 집단의 자문도 요청하는 등 다각적인 방법을 통해 상임심판제도 운영 실태를 살펴보고자 하였다.

둘째, 일관성을 유지하기 위해 연구방법과 자료수집방법, 분석과정을 자세히 기록하여 연구결과에 기록하였다.

셋째, 중립성을 유지하기 위해 연구자의 선 이해와 편견이 개입되지 않도록 노트에 반복하여 기록함으로써 연구자의 경험이 개입되지 않도록 하였다. 또한, 본 연구에 참여하는 연구자에 대한 윤리적 측면을 보호하기 위해 노력하였다.

연구 수행 중에 발생할 수 있는 윤리적 문제를 최소화하기 위해 연구 참여자에게 사전 양해를 구하였고, 이해할 때까지 충분히 설명하고, 연구참여 동의서 및 확인서를 받았다. 연구소개 자료를 통해 연구목적, 연구결과의 활용, 개입 정도, 참여자의 신분과 비밀보장, 자료수집 절차, 언제든지 자발적으로 연구를 그만둘 권리 등 구체적인 내용에 대해서도 자세히 설명 드리고 서명하여 전달하였다.

### 3. 연구결과 및 논의

#### 3.1 연구 참여자의 인구사회학적 특성

본 연구에 참여한 노인의 인구사회학적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 남성이 7명, 여성이 3명으로 남성의 비율이 높았다. 연령은 30대 2명, 40대 6명, 50대 2명이었다. 종목은 10종목이며, 근무기간은 아이스하키 2년 8개월을 제외한 9명 모두 3년으로 나타났다.

Table 1. Demographic characteristic

division	gender	age	event	employment period
1	male	30	handball	36 months
2	male	44	judo	36 months
3	male	41	basketball	36 months
4	male	54	rugby	36 months
5	female	36	volleyball	36 months
6	male	41	volleyball	36 months
7	male	54	taekwondo	36 months
8	female	47	ice sheet	36 months
9	male	49	ice hockey	32 months
10	female	45	wrestling	36 months

#### 3.2 의미단위군과 범주 목록

원자료를 분석하여 총 35개의 의미단위, 12개의 하위 범주 및 4개의 범주를 구성하였다. 이를 Table 2와 같다.

#### 3.3 상임심판제도의 운영문제 사례

##### 1) 운영애로

“연맹 추천 과정에서 심판위원장과의 이해관계 여부가 중요하게 작용하는 부분이 있어요” (사례 5)

“선발 인원이 부족해서 내부적으로 힘을 발휘하기가 현실적으로 쉽지 않아요” (사례 7)

상임심판 선정절차의 이원화는 여러 선발 관련 문제를 낳고 있다. 현재 상임심판 선발 규정을 살펴보면 해당 종목 연맹은 자격 기준(태권도와 하키 종목을 제외 한 국제심판 전 급수 혹은 국내심판 1급 상당 이상)에 부합하는 심판을 3~5배수를 추천하여 체육회 심판위원회가 심의·승인하여 선발하게 되어있다[9]. 이러한 선발 규정을 악용하여 1차 연맹 추천 시 이해관계를 통한 불공정 추천 사례가 발생하고 있다. 또한 정식사업으로서 승인을 받지 못한 상임심판제도는 종목과 인원을 확대 운영하기 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고 현장에선 제도의 효과를 극대화하기 위해 종목과 인원 확충이 필히 이루어져야 한다는 의견이 지배적이다.

“문제가 될 소지가 큰 경기에 무조건적으로 배정이 되고, 기피와 배척은 사실상 할 수도 없어요” (사례 3)

“상임심판을 우선으로 배정하는 규정이 있다보니 주요 대회에 일반심판들이 배정받을 기회가 부족해요” (사례 7)

“체력 소모가 심한 종목과 같은 경우 하루 두 번 배정은 체력적으로 너무 힘들어요” (사례 2)

대한체육회 심판위원회 규정 제5장 제21조 심판기피 및 제척에 따르면 회원종목단체는 대회전에 배정된 심판을 공개하고 선수, 지도자 등이 심판 기피를 합리적인 사유와 근거를 제시하여 요청할 경우, 해당 단체 심판위원회에서 그 사유를 심사하고 정당한 사유가 있으면 해당 경기에 관한 심판에서 제외할 수 있다고 명시하고 있다[10]. 이처럼 기피와 배척에 대한 규정은 심판을 제외한 선수와 지도자에게만 해당되고 있다. 결국 부담스럽고 문제가 야기될 수 있는 경기에 강제 배정될 경우 어떤 해결책도 없이 판정에 나서야만 하게 되는 상황이다. 따라서 판정 수준과 상관없이 의도적인 비난의 대상이 되어

상당한 정신적 고충에 시달리게 되는 실정이다. 아울러 대한체육회 심판위원회 규정 제5장 제22조 심판배정에 따르면 회원종목 단체는 체육회가 승인한 상임심판 및 체육회가 주관하는 심판양성교육(심판아카데미)과정을

이수한 심판을 우선 배정한다고 규정하고 있다[11]. 이러한 규정은 일반심판에게 배정의 기회를 축소시켜 일반심판들이 전문성을 가지고 성장해 나가는데 있어 장애요인으로 작용되고 있다. 한편 배정일 수와 관련하여 종목 간

Table 2. Meaning unit group and Category list

Meaning unit	Sub-category	Category	
Lack of rules on event and number of selecting judges	Problems in selection of permanent judges	Difficulties in operation	
Doubt about fairness on recommendation of permanent judges in the federation			
Limits in fairness in selecting a small number of judges			
Forceful allocation of judges in games: Lack of avoidance and boycott	Problems in allocation of permanent judges		
Conflicts between permanent judge and general judge caused by preferential allocation of permanent judge			
Allocation of judges in excessive number of games: Lowering of concentration of decision caused by exhaustion			
Excessive number of days allocated without considering characteristics of events			
Excessive minimum number of days allocated necessary for evaluation standards	Problems in evaluation of permanent judges		
Unilateral evaluation of only permanent judges has limits in securing fairness: Need of collective evaluation			
Insufficient opportunities for those evaluated low to defend themselves			
Lack of rules on exceptional items in evaluation: Inevitable personal problems, pregnancy and childbirth, etc.			
Job deprivation and employment instability by evaluation results	Problems in education of permanent judges		
Lack of education programs except for on-the-job education for permanent judges			
Lack of practical and technological education to boost specialty	Lack of securing independence		Instability of the system survival
Transfer of rights to run the federation and subordination of permanent judges to the federation			
Irrational treatment caused by limits in activities in judges committee of the federation			
Control and constraints from the judges committee of the federation			
Ambiguity of identity and sense of belonging of permanent judges	Lack of effectiveness of the system		
Anxiety over the system survival			
Lack of countermeasures against unreasonable protests of leaders, parents and players	Lack of protective apparatus	Environmental constraints	
Lack of fundamental solutions for intentional protest			
Little financial support for local events: expenses for staying and transportation, etc.	Insufficient economic support		
Instable economic conditions for wages for 11 months a year			
Insufficient differentiation in roles from those of general judges	Lack of role specificity		
Lack of role and duty by which merits of permanent judges can be used			
The vice of duality of judges: competition of status between general judges and permanent judges	Lack of publicity	Lack of recognition of the system	
Low recognition of permanent judges			
Low recognition of permanent judges for insufficient publicity among people (parents and spectators)			
Ambiguity over which runs the event between Korea Sports Council and the federation of each sport event	Confusion over which runs the event		
Increased confusion caused by differences in the authorities which run and evaluate the permanent judge system			
Insufficient communication related with the system from confederation of each sport event	Lack of communication		
Ambiguity of evaluation information: Ignorance on evaluation method and criteria of low evaluation			
Lack of communication with Judges committee within the federation: Lack of unitary communication channel			
Insufficient recognition and information on the changed rules on the permanent judge system			
Insufficient cooperative relationship among Korea Sports Council, event federation, and permanent judges to secure fairness			

에 상이한 특성을 적절히 고려하지 못한 나머지 신체활동이 많이 요구되는 종목의 상임심판들은 최저 평가일수로 인해 무리한 배정을 소화하고 있다. 결국 상당한 체력적 소모가 경기를 집중하는데 방해요인으로 작용하여 공정한 판정을 내릴 수 없는 환경이 되고 있다.

“종목별 단체에 대한 연맹 평가 없이는 공정성을 확보하기는 한계가 있다 봐요” (사례 3)

“소명의 기회가 없다 보니 불가피한 일에 의한 저평가자들이 해명할 방법이 전혀 없어요” (사례 5)

“평가 예외 항목이 규정에 없어요, 그래서 부상을 당해도 아픈 몸을 이끌고 경기장에 나가야 해요” (사례 4)

일반적으로 상임심판제도 운영에 있어 매우 중요한 부분은 연맹의 역할이다. 연맹이 얼마만큼 역할을 잘 수행해냈는지가 제도 목적달성과 효과 확대에 상당 부분 영향을 미친다. 결국 제도 운영에 대한 평가는 개인적인 상임심판 평가와 더불어 단체평가도 함께 이루어져야 한다. 그러나 지금까지는 대부분 개인평가만 이루어지고 있어 효과적인 제도 운영이 이루어졌다고 볼 수 없다. 아울러 부득이하게 발생한 개인사와 신체 부상, 임신 및 출산에 해당되는 경우와 같이 평가 시 예외 항목으로 인정해야 할 부분에 대한 적절한 규정이 있지 못한 상태이다.

“상임심판 직무교육을 가보면 특별히 전문성 향상에 도움되는 프로그램은 아닌 것 같아요” (사례 3)

“기술적이고 전문적인 교육 프로그램이 전혀 없어요, 전문성 향상을 위한 제도라면 꼭 필요하지 않나 생각되요” (사례 4)

상임심판제도 목적 중 하나는 심판의 자질 향상과 전문성 강화를 통해 공정한 판정문화 확산 및 투명한 스포츠 환경을 조성하는데 있다[10]. 이러한 목적에도 불구하고 현실적으로 상임심판 자질 향상에 필요한 교육적 프로그램이 충분하게 마련되어 있지 못한 상태이다. 배정을 통해 경험적 수치에 상승은 심판 자질 향상에 매우 중요한 부분이지만 그에 상응한 선진 심판교육과 세부적인 교육 프로그램들의 구성은 기대와 다른 것을 확인할 수 있다.

## 2) 존립 불안

“공정하고 투명한 스포츠 판정문화를 만들기에는 현실적으로 상임심판 권한이 많이 부족해요” (사례 4)

“상임심판이 역할과 책임을 가지고 독자적으로 활동할 수가 없어요” (사례 6)

“연맹은 상임심판을 일반심판과 전혀 다르지 않게 생각하는 경향이 있어요. 그러다 보니 체육회에서 원하는 상임심판만의 활동을 하기에는 많은 제약이 따라요” (사례 3)

기본적으로 상임심판은 일반 심판들과 마찬가지로 판정이 주된 역할이며 임무이다. 하지만 2014년 9월 상임심판제도가 시범사업으로 첫 시행되면서 기존 역할 이외에 추가적으로 역할이 부여되었다. 그 역할들 중 하나가 연맹 내부의 불공정 판정 요인을 견제하고 차단하는 일이다. 그러나 상임심판들이 어떠한 권한과 독립적인 운영 조직도 없이 임무를 원활히 수행하기에는 한계가 따르고 있다. 더욱이 배정과 역할에 대한 임무 부여가 전적으로 연맹 심판위원회로부터 나오기 때문에 연맹을 상대로 견제하는 역할은 사실상 불가능하며 오히려 기존 심판 역할에서 벗어나지 못하는 한계에 부딪히고 있다.

“선수나 학부모들은 상임심판이 누구인지 무엇을 하는 사람인지조차도 몰라요” (사례 7)

“분명 좋은 취지에서 생겨난 제도임에도 불구하고 미약한 효과성 때문인지 지속적으로 제도가 운영될 수 있을지에 대한 이야기가 주변에서 많이 들려 걱정이에요” (사례 8)

“제도 존폐에 대한 불안 때문에 종목 상임심판 대표들끼리 모여 발전방안을 모색하기까지 해요” (사례 4)

체육회로부터 상임심판제도 운영 권한 이행이 전적으로 이루어지지 않은 상태에서 연맹의 비협조적인 태도와 운영은 상임심판제도 활성화에 장애 요인이 되고 있다. 공정하고 투명한 스포츠 판정 문화를 정립하기 위해 시작된 제도임에도 체육회와 연맹의 비협력적 관계 형성은 상임심판들에게 정체성 혼란을 가져오고 있다. 또한 제도의 효과성에 대한 의구심과 역할에 대한 필요성 등이 지속적으로 제기되면서 상임심판들은 제도 존립에 대한 고민이 가중되고 있다.

## 3) 환경적 제약

“지지만 하면 팀 관계자들이 판정과 상관없이 무조건적으로 항의하고 인신공격성 발언을 해서 정신적으로 매우 힘들어요” (사례 5)

“판정 항의에 대해서 연맹이 일정부분 방어 역할을 하지만 그 외 특별한 구제 규정도 없고 상임심판이라는 신분 때문에 일방적으로 당하기만 하는 입장이에요” (사례 4)

“계약직 신분 상 항의에 대한 적절한 대응을 하기가 상당히 곤란해요. 혹시 계시판에라도 글이라도 올라오면 평가에 영향을 받을까봐 이리저리도 저리저리도 못해요” (사례 3)

우선 상임심판은 태권도와 하키를 제외하고 국제심판 혹은 국내심판 1급 상당 이상의 자격 규정을 기본으로 하고 있다. 이러한 선발 규정에 부합하는 유능한 심판임에도 불구하고 판정에 대한 항의는 지속적으로 이어지고 있는 실정이다. 특히 일부 팀 관계자(지도자, 학부모, 선수)들은 패배에 대한 원인을 무조건적으로 심판 판정의 오심으로 몰고 가는 경향이 있다. 심지어 이 과정에서 인신공격적인 발언도 서슴지 않음으로서 심한 정신적 고충에 시달리고 있다. 하지만 신분의 한계 상 적절한 대응도 하지 못하는 상황이다. 이 같은 문제는 상임심판을 보호하기 위한 최소한의 장치가 미비하고, 운영 책임소지에 대한 역할이 체육회인지 각 종목 연맹인지가 불명확하다는 점에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.

“배정일 수를 채우려다 보면 여러 지방대회에 참가해야 해요. 그 때 발생하는 비용이 무시 못하는데 저희는 연맹으로부터 전혀 지원을 받지 못해요” (사례 5)

“지방 시합이 최소 3~4일이라도 되면 체류비와 교통비 등이 부담되요” (사례 6)

“11개월 수당 체계가 개인적으로 경제적 부담이 되요” (사례 2)

상임심판제도는 확정사업이 아닌 일년 기준으로 계약이 이루어지는 국가 기금 사업 중 하나이며 연간 11개월 계약이 이루어지는 기간근로제에 해당된다. 이러한 계약 형태는 상임심판에게 경제적인 부담감을 가중 시킬 수 있다. 특히 다수의 종목 단체들은 상임심판에게 관련 수당 이외에 지방 대회에 대한 경제적 지원을 하지 않는 경우가 대부분이다. 따라서 최저 평가일 수로 인한 지방대회 참가는 경제적인 부담감으로 작용하고 있다.

“일반심판과 마찬가지로 판정이 대부분이다 보니 특별한 차이는 없는 것 같아요” (사례 5)

“우선적 배정에 따라 일반 심판의 배정수가 줄어들다 보니 이 부분에 대한 역할 변화가 필요해요” (사례 5)

기본적으로 배정에 따른 판정이 주된 심판의 역할이다. 공정성을 확보하기 위해 시행된 상임심판제도임에도 불구하고 심판 판정의 역할이 추가 되고 있다. 더욱이 상

임심판을 우선으로 하는 배정에 대한 규정은 일반 심판의 배정 기회를 축소시키는 상황까지 낳고 있는 실정이다. 결국 역할의 중첩은 본의 아닌 지위경쟁에 대한 갈등을 초래하는 부정적 상황을 연출하고 있다. 그 외 상임심판의 역할은 크게 순회지도 및 교육시행 활동, 상임심판 연구 교육 활동이 있다. 이러한 추가적인 역할에도 불구하고 대회심판 및 배정활동에만 집중되어 있다는 것은 운영에 대한 문제점으로 지적될 수 있다. 다른 한편으로 배정을 통한 심판판정 역할 이외에 그 밖에 역할들이 지니는 효과가 미비하다는 사실을 반증하고 있다.

#### 4) 제도인식 미비

“학부모와 어린 선수들은 상임심판제도에 대해서 전혀 알지 못하는 경우가 대부분이에요” (사례 3)

“혹여나 판정 오심으로 문제라도 생기면 상임심판들은 더욱 비난에 대상이 될 수 있을 것 같아 일부러 나서서까지 알려려고 하지는 않아요” (사례 4)

상임심판제도에 대한 일반인들의 인식은 상당히 낮은 상태이다. 어린 선수나 관련 학부모들조차도 상임심판제도 자체를 정확히 알지 못하고 있는 실정이다. 특히 제도에 대한 지속적인 홍보와 안내가 필요함에도 불구하고 각 종목 연맹들은 홍보 관련 활동에 매우 소극적이다. 심지어 상임심판 개인적으로도 의도적 항의에 표적이 될 수 있다는 생각에 자신의 신분 노출을 꺼려하고 있는 실정이다.

“상임심판 선발과 운영 그리고 평가에 이르기까지 누가 실질적 운영 주체인지 모르겠어요” (사례 3)

“상임심판 관련해 의문점이나 건의가 있으면 실질적으로 어디다 도움을 청해야 할지도 잘 모르겠어요” (사례 4)

전반적인 상임심판 운영 체계에 대한 인식 부족은 선발, 운영, 평가에 이르기까지 주체에 대한 혼란을 낳고 있다. 이는 선발의 이원화, 연맹의 관리 운영, 제3기관의 평가와 같은 형태로 운영이 되다보니 운영 주체에 대한 혼란이 지속적으로 발생하고 있다.

“상임심판 관련 정보 전달과 공유가 잘 안되요, 대표끼리도 서로 알고 있는 정보들이 다른 경우까지 있어요” (사례 7)

“연맹 운영진이 교체되다 보면 상임심판제도 관련 소통이 더 힘들어져요” (사례 5)

체육회, 연맹, 상임심판 간의 제도 관련정보 전달이 원활하게 이루어지지 못하고 있다. 특히 선발·운영·평가 정보와 제도 변경 부분에 대한 지침 등의 공유가 제대로 이행되지 못한 채 단절되고 있다. 특히 체육회, 연맹 그리고 상임심판에 이르기까지 서로 간의 소통이 원활하지 못해 협력적 관계 형성이 되지 못하고 있다.

## 4. 결론 및 제언

### 4.1 결론

본 연구의 목적은 상임심판제도 운영상의 문제에 대한 사례연구를 통하여 상임심판제도의 현 실태를 진단하여 공정하고 투명한 심판문화 정착을 위한 개선방안에 대한 기초자료를 제공하는데 있다.

본 사례연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상임심판제도의 운영에 따른 선발, 배정, 평가, 교육의 애로사항이다. 선발의 문제는 선발 규정의 미비, 불공정한 추천, 적은 선발인원이다. 배정의 문제는 강제 배정, 일반심판과의 배정 갈등, 종목 특성이 미반영된 배정 규정이다, 평가의 문제는 개인평가만의 공정성 한계, 평가 규정 미비, 저평가자의 고용 불안이다, 교육의 문제는 실질적 교육 프로그램의 미비이다.

둘째, 상임심판제도의 존립에 대한 불안이다. 독립성의 미확보는 실질적 운영 권한에 대한 이관 및 종속화, 활동계약, 불합리한 처우이다, 제도의 효과성 미약은 정체성 모호, 제도 존속과 직위 불안이다.

셋째, 상임심판제도의 환경적 제약이다. 보호장치 미비는 의도적 항의에 대한 구제방안 및 해결책 부재이다, 경제지원부족은 지방대회 경비지원 부족과 지급 수당체계의 불안정이다, 역할특이성 미비는 일반심판과의 역할 차별성 부족과 역할 중첩에 따른 갈등이다.

넷째, 상임심판제도의 낮은 인식도이다. 홍보의 미비는 상임심판에 대한 낮은 인식도와 연맹의 소극적 홍보 활동이다, 운영주체의 혼란은 선발·운영·평가 주체의 상이함이다, 소통의 부재는 체육회·연맹·상임심판 간의 비협력적 관계 형성과 정보 및 지침 공유의 단절이다.

### 4.2 제언

본 사례연구결과를 근거로 상임심판을 위한 정책제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 상임심판제도의 운영상에 애로사항을 해결하기 위해 선발, 배정, 평가, 교육에 이르기까지 전반적인 제도 개선방안이 필요하다. 우선 선발 종목과 인원에 대한 기준이 정확히 규정화되어야하며, 운영주체 단일화, 종목 특성에 대한 배정일수와 평가방법 제공, 단체평가 의무화, 저평가자 및 평가 예외 항목 규정의 재정립, 자질 향상을 위한 실질적 교육 프로그램 운영의 확대가 필요하다.

둘째, 상임심판제도가 지속적으로 유지되고 확대 운영하기 위해서는 상임심판의 직위적 독립성이 확보되어야 한다. 따라서 상임심판 본연의 심판활동 이외에 추가적인 임무 및 역할에 충실할 수 있는 독립적인 환경 구성이 필요하다.

셋째, 상임심판제도가 환경적인 제약에서 벗어나기 위해서는 상임심판에게 일정 부분 이상의 권한 부여와 함께 보호장치 마련이 우선 필요하다. 경제적 지원은 추가적으로 발생하는 비용이 최소화 될 수 있도록 연맹과의 협의와 배정 및 평가 규정의 수정이 필요하며, 배정된 심판활동 이외에 교육지원에 대한 당위성과 필요성을 인식시켜 나가야 한다.

넷째, 상임심판제도에 대한 낮은 인식도를 해결하기 위해서는 체육회, 연맹, 상임심판 모두가 홍보에 대한 중요성을 가지고 보다 계획적이고 체계적인 홍보 활동이 필요하다. 또한 운영 주체의 단일화를 통해 소통 부재의 문제점을 해결하고 상임심판제도가 개인만이 아닌 연맹과 국가 조직 모두에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 인식하고 서로 협력할 수 있는 체계 구성이 필요하다.

## REFERENCES

- [1] Korea institute of sport science. (2016). *Permanent Judge System Operation Evaluation Research*.
- [2] KBS, *Father suicide... Details a Taekwondo match fixing?*. <http://news.kbs.co.kr>
- [3] Korea institute of sport science. (2015). *Permanent Judge System Operation Evaluation Research*.
- [4] E. A. Hong & C. H. Hahm. (2013). A Study Investigating the Experiences of the Korean Female Soccer Referees for Establishing Referee Related Policies. *Journal of Korean Association of Physical Education and Sport for Girls and Women*, 27(2), 65-78.
- [5] K. H. Seo. (2014). The Fairness of the Referees for



Recovery Rationale and Practice. *Journal of Korean Association of Physical Education and Sport for Girls and Women*, 28(3), 61-70.

- [6] H. Kim, S. J. Choi & J. H. Kim. (2016). Sports Referees' Biased Judgment and Improvement. *Korean Journal of Sports Science*, 25(5), 105-116.
- [7] D. H. Kim. (2015). A grounded theory approach toward the nonnalization process in amateur sports referee. *The Korean Journal of Physical Education*, 54(3), 253-264.
- [8] Y. H. Chang & J. K. Park. (2016). Qualitative Study on Operating States and Improvement Strategies of Korean Soccer Referee System. *Journal of Coaching Development*, 18(2), 55-65.
- [9] Y. Pang. (2004). Officiating in Korean Professional Basketball -Major Problems and Some Solutions Thereto. *Korean Journal of Sport Pedagogy*, 11(2), 159-175.
- [10] K. H. Aum & T. S. Yun. (1991). A Study on the Actual Condition and Perception of Boxing Referees. *The Korean Journal of Physical Education*, 30(1), 1397-1415.
- [11] Korea institute of sport science. (2014). *Permanent Judge System Operation Evaluation Research*.
- [12] Creswell. J. W.(2007). *Qualitative Inquiry and Research Design*. 2E. CA: Sage Publications.
- [13] McNabb, D. E. (2002). *Research methods in public Administration and Nonprofit management : Qualitative and Quautitative Approaches*. Armonk. NY: N. E. Sharpe.
- [14] Clandinin, D. J. & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry : Experience and story in Qualitative Research*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- [15] Levitt, H, Bulter, M. & T. Hill. (2006). What clients find helpful in psychotherapy : Developing principles for facilitating moment-to-moment change. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 314-324.

김 미 숙(Kim, Mi Suk)

[정회원]



- 1997년 2월 : 한국체육대학교(학사)
- 1999년 2월 : 한국체육대학교(석사)
- 2008년 10월 : 독일 쾰른체육대학교(박사)
- 2009년 7월 ~ 현재 : 국민체육진흥공단 한국스포츠개발원 정책개발실 선임연구원

- 관심분야 : 스포츠역사, 엘리트스포츠, 체육정책
- E-Mail : misukkim@sports.re.kr

김 일 광(Kim, Il Gwang)

[정회원]



- 1998년 2월 : 한국체육대학교(학사)
- 2000년 2월 : 한국체육대학교(석사)
- 2009년 8월 : 한국체육대학교(박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한국체육대학교 교수
- 관심분야 : 스포츠경영학, 정책

- E-Mail : whyhow2070@gmail.com

전 상 완(Jeon, Sang Wan)

[정회원]



- 2006년 2월 : 호서대학교 (학사)
- 2008년 2월 : 한국체육대학교 (석사)
- 2011년 2월 : 경기대학교 (박사)
- 2017년 9월 ~ 현재 : 가천대학교 운동재활융합연구소 연구원
- 관심분야 : 스포츠사회학, 정책, 노인건강운동

- E-Mail : jsw3972@naver.com