



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

2019년 8월

교육학석사(체육교육)학위논문

수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태의 현상학적 접근

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 상 현

수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태의 현상학적 접근

The Phenomenological Approach to the Actual
Conditions of the Treatment and Operation of
Swimming Pool Lifeguards

2019년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 상 현

수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태의 현상학적 접근

지도교수 김 옥 주

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출함

2019년 4월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 상 현

김상현의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 전 현 수 인

심사위원 조선대학교 교수 홍 완 기 인

심사위원 조선대학교 교수 김 옥 주 인

2019년 6월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 문제	5
3. 연구의 제한점	5
4. 용어의 정의	6
II. 선행연구의 고찰	8
1. 인명구조요원 처우실태 및 운영실태 관련 연구	8
2. 수영장사 처우실태 및 운영실태 관련 연구	9
3. 인명구조요원 자격제도 관련 연구	9
4. 수영장 안전실태 관련 연구	11
5. 현상학적 연구(Phenomenological study)	13
III. 연구 방법	16
1. 연구 대상	16
2. 자료 수집	17
3. 자료 분석	18
4. 연구의 진실성 및 윤리성	18
IV. 인명구조요원의 실태 및 분석	20

1. 인명구조요원의 근무 환경	20
2. 인명구조요원의 근무 여건	23
V. 인명구조요원의 문제점	28
1. 인명구조요원의 자격에 대한 문제점	28
2. 인명구조요원의 직종에 대한 문제점	33
3. 인명구조요원의 제도에 대한 문제점	36
4. 인명구조요원의 포괄적인 문제점	40
VI. 인명구조요원의 개선방안	44
1. 행정 및 법적 강화	44
2. 교육 및 제도적 강화	45
3. 인프라 구축	45
VII. 결 론 및 제 언	47
1. 결 론	47
2. 제 언	48
참고문헌	49

표 목 차

<표 1> 16

ABSTRACT

The Phenomenological Approach to the Actual Conditions of the Treatment and Operation of Swimming Pool Lifeguards

Kim Sang -Hyun

Advisor : Prof. Kim, Ok-Joo Ph.D.

Major in Physical Education

Graduate School of Education, Chosun University

As recognition of the significance of water safety rises, so do capabilities of and expectation on lifeguards. However, the working conditions of lifeguards who are responsible for safety in swimming pools, and the way they are operated fall short of our expectation. Most lifeguards in swimming pools are temporary or part-time workers. Therefore, to improve this current situation, the systems to guarantee enough payment and employment stability are needed.

This research aims at presenting alternative methods to solve these problems mentioned above by analyzing the current working conditions of lifeguards of swimming pools and current policies about swimming pool workers.

For this research, ten respondents were selected, who currently work for indoor swimming pools as life guards and they gave sincere answers on their working conditions and operation policies. To collect data, the in-depth interview that is generally used in quality case studies was performed based on precedent researches. The results are as follows:

First, three administratively supportive systems are suggested: to improve a frequency of safety inspection, to reinforce the certificate acquisition system and to prevent lifeguards to have double jobs.

Second, two improvement methods for education and working conditions are suggested: to educate the swimmers in order to act responsibly and capability of lifeguards to respond to the emergency, and to provide more permanent positions to lifeguards to improve their professionalism.

Finally, two methods to improve infrastructure are suggested: to improve life guard's working conditions in terms of their qualities and welfare.

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

현재 우리나라는 급속한 경제발전의 기초하여 과학기술의 발달과 국민 소득의 증대로 국민 생활수준이 향상되었다. 또한 주5일 근무제 도입(고용노동부, 2012)으로 인해 여가시간과 여가활동이 증대하였다. 그 결과 국민들은 신체적, 정신적 건강을 위하여 스포츠 활동을 하는 시간이 늘어나고 있다.

여러 스포츠 활동 중 수영은 건전한 여가활동을 할 수 있고 심폐지구력 및 재활 훈련을 할 수 있음으로써 수영장 이용자가 늘어나는 추세이다. 분명 수영은 건강유지나 체력 단련의 차원을 넘어 개인의 삶의 질을 높여주는 건전한 여가 선택의 수단으로 인식되고 있다(나수경, 2001). 또한 2014년 4월 16일 세월호 참사 이후로 생존수영에 대한 필요성이 중요하게 인식됨으로써 수영장의 이용고객들이 늘어났다.

현재 초등학교는 의무적으로 3-6학년 학생들에게 체험학습을 실시하고 있다. 추가적으로 학부모들은 수상에 대한 관심이 높아지며 아이들의 개인레슨 또한 늘어났다. 최원석(2015)은 수영은 누구나 손쉽게 접할 수 있는 대중 스포츠지만 ‘위험성’이 노출되어 있는 스포츠라고 하였다. 이에 무엇보다 ‘안전사고’를 대처 할 수 있는 개인의 능력과 관리 감독이 절실히 요구된다며 즉 수상인명구조에 관한 교육은 필연적이라 할 수 있다(최원석, 2015).

경제가 성장과 더불어 삶의 질이 향상되고 건강에 대한 관심이 높아지면서 수영과 물놀이를 즐기는 인구가 급속도로 늘어남에 따라 수상안전사고의 발생 또한 증가하고 있다(최원석, 2015). 또한 매년 약 10000건의 수난사고가 일어나는 가운데 이에 따른 인명피해도 발생하고 있으며, 이러한 인명의 피해는 국가적으로나 개인적으로나 산술적으로 표현할 수 없을 정도로 피해가 크다고 할 수 있다(백승묵,

2014).

국민안전처 2015년 재난연감 ‘물놀이사고 현황’에 따르면, 최근 2014년의 경우 총 23건의 사고가 발생하였으며, 이 중 인명피해 24명으로 모두 사망한 것으로 나타났다. 시도별 발생건수는 경기(5건), 강원/경남(각 4건), 전북(3건), 충북/충남(각 2건), 인천/경북/제주(각 1건) 순으로 나타났으며, 사망자 수는 경기 5명, 강원/경남 각 4명, 전북 3명, 충북/충남/경북 각 2명, 인천/제주 각 1명 순으로 나타났다(국민안전처, 2015). 월별의 경우 6월, 7월, 8월에 집중적으로 발생하였으며, 발생 현황은 안전부주의 6건, 수영미숙 11건, 음주 3건, 높은 파도 1건, 기타(급류, 이안류) 2건 순으로 나타났다(국민안전처, 2015). 장소별 사고 발생현황으로는 하천(강) 13건, 해수욕장 3건, 계곡 4건, 기타 3건 순으로 나타났다.(국민안전처, 2015).

이에 대한적십자사에서는 1961년 국내 최초로 인명구조원을 양성하는 수상안전법 강습을 실시한 이후 매년 인명구조원 및 수상안전강사를 배출하고 있다(대한적십자사, 2016, 권연택, 2016, 재인용). 현재까지 수상안전강사를 1,000여명 양성하였으며, 이 강사들을 통하여 강습을 받은 수강생 수가 10만 여명에 달하고 있지만(정당채, 2006), 세월호 참사(2014년 4월 16일)와 태안 해병대캠프 참사(2014년 7월 18일) 이후 안전불감증(수상사고)에 대한 관심이 증가되고 있다(권연택, 2016).

이러한 사회적 분위기와 더불어 수상안전의식 부족으로 수상사고의 익수자 수는 해마다 급증하고 있다(이한우, 박충남, 1999). 이처럼, 물놀이 안전사고의 원인은 안전부주의, 수영미숙, 인명구조요원의 부재, 예방 및 경계 활동이 미흡한 곳에서 많이 발생하는 것으로 보고되고 있다(김원기, 김우기, 나봉순, 2008).

인명구조요원이란 내수면(계곡, 저수지, 강 등), 외수면(바다, 해수욕장)외 수영장, 유원시설업인 워터파크 등에서 위험에 처한 사람을 구하고 사전에 안전한 환경을 조성하고 예방할 수 있는 사람을 말한다.

인명구조요원은 수상활동에 대한 전반적인 안전교육과 수영구역의 감독을 통해 사고의 예방을 도모하고 예측할 수 없이 발생하는 안전사고에 적절하게 대응하여

익수자의 생명을 구하고, 보호의 역할을 수행해야 할 뿐만 아니라 수상활동 영역 내에 위험을 내포하고 있는 시설물 관리, 기술지도, 프로그램의 계획과 같은 포괄적인 관리자의 역할까지도 수행해야 한다(김원기, 전만중, 김우기, 2004). 따라서 인명구조요원은 높은 수준의 기술과 지식을 습득하고, 사고의 유형과 빈도에 따라 적합한 대응책을 강구할 수 있는 능력을 배양해야 한다(대한적십자사, 2013, 최원석, 2015, 재인용).

해양경찰청은 2016년도 수상구조사 법령을 만들고 2017년 5월 27일 처음으로 수상구조사 국가자격증시험을 도입하였다(해양경찰청, 2016). 현재 국내 인명구조요원 교육기관은 16개 국내 교육단체들이 있으며 인명구조요원 교육기관으로 지정 받은 곳은 대한적십자사, 한국YMCA전국연맹, 한국해양소년단연맹, 대한인명구조협회, 수상인명구조단, 한국다이빙레스큐팀, 한국해양구조협회, 한국산업잠수기술인협회, 한국구조연합회, 한국청소년스킨스쿠버협회, 대한수중핀수영협회, 한국수상안전협회, 한국라이프세이빙소사이어티, 수상인명구조교육협회, 한국수상레저안전연합회, 대한안전연합이 있다(대한안전연합, 2017).

국가법령정보센터(2019)에서는 모든 수영장은 이용자의 안전을 위하여 수영조 전체를 조망할 수 있는 감시탑을 설치하여야 한다. 감시탑에는 수상안전요원(대한적십자사, 법 제34조에 따른 수영장협회 또는 「수상레저안전법 시행령」 제37조 제1항에 따라 국민안전처장관이 지정하는 교육기관에서 수상안전에 관한 교육을 마친 후 수상안전에 관한 자격증을 취득한 사람을 말한다)을 2명 이상 배치하여야 한다(국가법령정보센터, 2019). 해양수산부(2017)에서는 국민의 안전과 생명을 보호하기 위하여 제도적으로 수상 교통 및 수상레저사업자에게 안전교육 및 안전요원 의무 배치를 명시하고 있다(국가법령정보센터, 2019)

이 와 같이 수상 안전의 중요성에 대한 인식이 높아지면서 인명구조요원의 능력과 기대가 높아지고 있다. 하지만 수영장의 인명구조요원에 대한 처우는 그에 맞지 않는 실정이다. 대부분 수영장의 인명구조요원은 비정규직이며 파트타임(아르바이트)으로 근무하고 있다. 광주의 A수영장 같은 경우 주 3일(월, 수, 금)근무에 근무시간은 13시 - 20시 까지 파트타임으로 근무하고 있었으며, 급여는 시급 8,000원

을 받는 것으로 나타났다. B수영장의 경우 주 5일(월, 화, 수, 목, 금)근무에 계약직이며 근무시간은 오전 근무자와 오후 근무자로 나뉘며 오전은 09:00 - 13:00 (4시간) 오후는 17:00 - 21:00 (4시간)로 역시 파트타임 근무자였다. 급여는 월급으로 세전 900,000원을 받고 있었다. 한 구인구직사이트에 올라온 수상인명구조요원 구인 공고에서는 대부분 계약직이거나 아르바이트(파트)를 고용하고 있었고 근무기간은 1-3개월, 3-6개월, 1년 이상, 근무시간은 6시간, 8시간, 9시간, 근무요일은 주로 주말이거나 공휴일이었다. 복리후생 같은 경우 4대보험, 기숙사, 식사지원, 월차, 초과근로수당이 있었다. 급여부분에선 적게는 시급7,530원 많게는 1만원 정도를 지급한다고 공지 되어있었다(알바천국, 2018).

미국은 인명구조요원을 라이프가드라고 부른다. 단, 활동 장소에 따라 유사한 용어로 서퍼 레스큐와 코스트 가드를 사용하는 것으로 나타났다. 국내에서 라이프가드라 하면 일용직 또는 아르바이트의 개념인 반면, 미국은 하나의 전문직종으로 인식되고 있으며, 미국에서는 적십자사가 발급하는 자격을 최우선으로 하여 직장에서 채용하며, 실질적으로 인정을 해주고, 수영장 입장객도 라이프가드를 매우 존중하고 있었다. 미국에서는 라이프가드라 하면 타 직종에 비해 안정적인 직종으로 인정받고 있으며, 고소득(시간당 25-35불 = 한화 약 25,000원 - 35,000원)의 전문직으로 인식되어 있다(권연택, 빙원철, 2013). 이처럼 미국의 라이프가드와 우리나라의 인명구조요원의 처우에서 많은 차이점을 가지고 있다.

처음 인명구조요원 자격을 취득할 시에는 사람의 생명을 살리는 인명구조요원의 자긍심은 대단한데 비하여 근무여건, 환경, 보수, 사회적 지위는 낮게 나타나고 있다. 현실적으로 인명구조요원 자격을 취득하고자 하는 수강생 대부분은 대학생들이다. 이들이 인명구조요원 자격을 취득하고자하는 요인은 2달여 방학동안 워터파크, 해수욕장, 물놀이 장소 등에서 파트타임이나 아르바이트하여 다음 학기 등록금을 조달하고자 하는 의견이 많았다. 현재 우리나라 수상안전인력 고용 및 직무환경 측면에서 정규직 구직의 어려움과 직업에 대한 낮은 인식으로 여름철 해수욕장 물놀이 개장기간 동안 대부분 단기 기간제로 수상안전요원 업무를 수행하고 있다. 수상안전인력은 항상 건실한 체력과 긴장태세를 갖추고 근무에 임하기에 심신의 피로

도 또한 크다. 제도적 측면에서 적절한 보수와 고용의 안정을 창출하여야 한다(이방일, 2016).

따라서 본 연구는 실내수영장내에 비정규직인 인명구조요원의 실태와 정책을 분석하여 보다 발전적인 대안 수립에 기여하고자 하는 목적이며 실내수영장의 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태 현황 분석을 통해 개선방안을 제안 하고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구에서 다루고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태의 문제점은 무엇인가?
 - 1-1. 수영장 인명구조요원의 근무 환경은 어떠한가?
 - 1-2. 수영장 인명구조요원의 근무 여건은 어떠한가?
 - 1-3. 수영장 인명구조요원의 자격에 대한 문제점은 무엇인가?
 - 1-4. 수영장 인명구조요원의 직종에 대한 문제점은 무엇인가?
 - 1-5. 수영장 인명구조요원의 제도적 문제점은 무엇인가?
 - 1-6. 수영장 인명구조요원의 능력에 대한 문제점은 무엇인가?
2. 수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태를 개선하기 위한 방안은 무엇인가?

3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 본 연구는 실내수영장에서 근무하는 근무자만을 대상으로 하였기에 실외

지역인 해수욕장, 워터파크 등의 지역으로 확대 해석 하는 데는 한계가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 계약직과 시간(파트)제 근무자만을 대상으로 하였기에 정규직으로 확대 해석 하는 데는 어려움이 있겠다.

4. 용어의 정의

본 연구에서 사용 된 용어에 대한 정의는 다음과 같다.

가. 인명구조요원

(1) 인명구조요원이란 해양경찰청이 지정한 교육기관에서 시행하는 교육과정을 마친 후 인명구조요원 자격을 취득한 사람을 말한다. 영문으로 흔히 라이프가드(Life Guard)라고 한다(직업문제연구소, 2018).

(2) 인명구조요원이란 수상레저사업장(래프팅기구 만을 이용한 사업은 제외)에서 이용객 안전관리와 인명구조를 목적으로 배치되는 사람을 말한다(직업문제연구소, 2018).

(3) 인명구조요원의 용어로는 라이프세이빙(lifesaving) 또는 라이프가드(lifeguard)라고 하며 세계적으로 공통적인 용어는 라이프가드(lifeguard)이다. 국내에서의 용어는 해양경찰청 업무고시안에는 인명구조요원이라고 명시되어 있다. 그러나 해양경찰청 지정교육기관에서는 수상인명구조원, 수상안전구조원, 인명구조대원, 인명구조원, 수상구조대원등으로 용어를 사용하고 있으나 본 논문에서는 해양경찰청 고시안대로 인명구조요원으로 통일하여 용어를 정리하였다(이방일, 2016).

나. 현상학적 접근

인간 행태의 내면적인 세계의 의미(meaning) 이해를 중시하는 접근 방법을 말한다. 현상학적 접근방법은 사회 현상의 본질·인간 인식의 특성·이론의 성격 등 사회 과학 연구의 좀 더 본질적인 문제를 둘러싸고 실증주의와 행태주의가 내세우는 과학적인 연구 방법에 반기를 들고 있다(이중수, 2009). 현상학적 접근방법은 사회 현상 또는 사회적 실재(social reality)란 자연 현상처럼 사람과 동떨어진 객체로 존재하는 것이 아니라, 그 속에 참여하는 사람들의 의식·생각·언어·개념 등으로 구성되며, 그들의 상호 주관적(inter-subjective)인 경험으로 이룩되는 것이기 때문에 사회과학에서 형성하는 사유 대상(thought objects) 또는 정신적 구성물은 자연과학의 그것과는 본질적으로 다르다고 주장한다(이중수, 2009).

다. 실내 수영장

실내에서 수영을 할 수 있는 장소를 의미하나 이 연구에서는 수영 경기나 수중 레크리에이션을 즐길 수 있는 시설을 갖춘 시설을 말한다. 일반적으로 풀(pool)이라고 하며 대한 수영연맹은 50m, 25m 풀을 공인하고 있다. 여기에는 경영, 수구, 다이빙, 싱크로나이즈스위밍 등이 이루어지고 있다(신인철, 2015).

II. 선행연구의 고찰

인명구조요원의 처우실태 및 운영실태의 최근 선행연구들은 대부분 꾸준히 연구되고 있으며, 인명구조요원의 근무환경, 근무여건, 근무실태, 자격제도, 제도개선, 교육 참여 등 다양한 연구가 이루어지고 있다. 이 연구에서는 수영장 인명구조요원의 처우실태 및 운영실태에 대한 현상학적 접근 방법으로 분석하기 위하여 선행연구를 고찰하였다.

1. 인명구조요원 처우실태 및 운영실태 관련 연구

권연택(2016)은 「인명구조요원의 근무실태 및 근무여건 개선을 위한 질적 연구」 연구에서 첫째, 행정적, 법적 제안은 크게 3가지로 안전실태조사 빈도 개선, 자격증 검사제도 강화, 무자격자 채용금지조항을 법으로 제정하는 것이라고 하였다. 선 조치 및 대응으로 후 안전사고 발생 시 매뉴얼에 따른 수습절차가 필요하며, 주기적 안전실태 조사가 이루어져야 할 것이다. 자격증 검사 제도를 강화하여 자격증의 도용을 방지하는 제도를 도입해야 할 것이다. 둘째, 교육 및 제도적 제안으로는 2가지가 있겠다. 첫째로, 이용자의 문화의식 고취이다. 이용자 스스로 안전에 대한 의식을 함양하여 안전요원의 통제에 잘 따르고 안전하게 시설을 이용할 수 있는 방안이다. 둘째로, 인명구조요원 자격제도의 정비이다. 무분별한 자격증 발급을 사전에 막고 고유번호를 부여하여 관리할 수 있는 방안이 구축되어야 할 것이다. 셋째, 인프라적 제안은 2가지로 근무시설의 정비, 복지 개선 등의 방안이 있을 것이다. 근무시설을 질적 개선을 유도하고 각 시설의 규모와 입장객수에 따라 인명구조요원을 배치할 수 있는 시스템도입이 요구된다. 마지막으로, 인명구조요원의 복지개선으로 유니폼의 적정보급, 화상관리, 휴식시간 필히 보장, 구조업무에만 치중할 수 있는 부과업무의 효율적 관리가 개선되어야 할 것이라고 하였다.

2. 수영강사 처우실태 및 운영실태 관련 연구

권연택과 빙원철(2015)은 「생활스포츠 수영지도사의 근무실태 및 근무여건 분석을 위한 탐색적 연구」 연구에서 생활스포츠 수영지도자의 현장근무실태 및 근무여건을 분석하였고, 전문직으로서의 사회적 지위 확보를 위한 수영지도사들의 근무환경과 근무여건에 대한 개선점을 제시하였다. 첫째, 생활스포츠 수영지도사의 처우개선을 위해 5가지 요인인 근무환경(정규직 전환비율 증가제도, 지도자 근무시설, 복지 및 휴게시설)개선, 직무만족을 위해 전문직으로서의 각 개인의 능력신장, 체육학 전공자의 관리자 전환제도 도입, 보상제도(봉급, 승진)에 대해 학력, 경력, 자격증에 따른 차등부여와 시간제가 아닌 회원 수에 따른 배분제 보수, 전문성 신장을 위해 연수, 자격증, 학위과정 추천 및 지원 정책 추진이 요구되는 것으로 나타났다. 둘째, 위의 선행조건으로 생활스포츠지도사의 처우에 대한 근무여건 개선이 이루어져야 할 것이다. 그러기 위해서는 기본적으로 지도자 자질(전문성, 지도력, 전달력, 준비성 성실성 등)이 요구되며, 다른 측면에서는 수영 프로그램을 더욱 다양화, 체계화하고 기존 시간제를 배분제로 하여 기존 회원의 탈퇴를 방지하여 재등록을 권유하고 신규회원의 증대를 기대할 수 있을 것으로 보았다. 마지막으로 끝내는 국민건강증진(1인 1종목 스포츠 참여)과 수상에 대한 위험 요소 억제 현상을 기대할 수 있을 것이며, 장기적으로 봤을 때, 수영인구의 저변확대와 생활체육 참여인구의 증가를 가져올 것으로 판단된다고 하였다(권연택, 빙원철, 2015)

3. 인명구조요원 자격제도 관련 연구

권연택과 박원주(2018)는 「국가 수상구조사 자격제도 문제점 분석을 통한 개선방안에 관한 질적연구」 연구에서 첫째, 수상구조사 자격제도 문제점은 자격명칭의 중복성, 목적성 결여의 문제가 있었으며, 자격제도와 법 관련해서는 비제도화, 비효율화, 활용도 저하, 법의 중첩성, 연령제한의 문제, 각 교육기관별 교육내용의 상이

성이 있었다. 자격취득절차 관련해서는 사전교육의 중복성, 비체계화, 비효율적 장시간화, 영법위주의 교육, 특정과목에 대한 실습시수 및 경험기회 부족이 있었고 사전교육기관의 중첩성과 지역에 따른 비형평성의 문제가 있었다. 자격검정 관련해서는 검정장소의 비규격화, 검정위원의 주관적 평가, 익수자, 검정시간에 따라 당락여부가 결정되는 문제, 성별과 나이를 고려하지 않은 채점표, 안전을 위한 배려 부족 등으로 나타났다. 둘째, 수상구조사 자격제도 개선점은 자격정의 의 장소별 분류 및 급수화, 민간자격의 국가공인화, 자격제도와 법 관련해서는 의무고용화, 법제화, 전문직화와 보수체계화, 연령제한, 사전교육기관 재설정이 있었으며, 자격취득절차에서는 사전교육면제제도 제도화, 기본소양교육 강화, 사전교육시간축소, 민간교육기관에 위탁화, 자격검정의 개선점은 장소의 규격화, 나이와 성별을 고려한 영법기록채점표 설정, 검정횟수 증대, 워밍업 및 스트레칭시간 보장, 실외 공간 활용한 검정실시로 나타났다. 위와 같은 문제점을 수정·보완하고 개선점들을 추진하면, 수상구조사 자격의 질적 향상을 가져올 것 이다. 해양경찰청은 지속적으로 모니터링을 하여 공신력을 증대시키고 보편화 될 수 있는 자격제도가 될 수 있도록 노력해야 할 것이라고 하였다(권연택, 박원주, 2018).

권연택과 빙원철(2013)은 「인명구조요원 자격발급단체 제도개선에 관한 연구 - 한국과 미국을 중심으로-」 연구에서 인명구조요원(lifeguard) 일반현황의 경우 각 교육기관 및 단체마다 차이가 있음이 나타났다. 이는 각 교육기관의 특수성을 강조한 것이며, 이로 인해 자격발급 단체 간 경쟁이 가속화 될 것으로 판단된다. 이에 최소한의 기본교육은 동일 시 되어야 한다고 판단되며, 미국의 경우 적십자사가 최우선으로 인정되어 적십자사의 일반현황이 통용되는 것으로 나타났다고 하였다. 또한 자격증 및 수료증의 경우 국내는 최대 인명구조요원(lifeguard)자격증과 응급처치법 수료증을 취득할 수 있는 반면, 미국은 라이프가드, 응급처치법, AED(자동제세동기)의 세분화 된 자격증 3개를 취득할 수 있는 것으로 나타났다고 하였다(권연택, 빙원철, 2013)

유동균, 김종걸 그리고 윤성현(2018)은 「수상구조사 국가자격 설립목적과 수상안전연구 고찰」 연구에서 민간단체들이 교육하고 있는 인명구조요원 과정의 개선

방향으로 첫째, 민간단체 인명구조요원 과정의 문제점에서 나타난 용어 사용의 모호성을 개선하기 위하여 ‘인명구조요원’으로 용어를 통일 하는 것이다. 둘째, 교육과정의 비통일성을 해결하기 위하여 해양경찰청 인가를 받은 인명구조요원 교육단체는 교육과정을 통일하고, 체계화하여 수상안전사고를 예방할 수 있는 교육과정으로 개선해야 한다. 셋째, 평가기준의 상이성을 개선하기 위하여 해양경찰청의 주도로 평가기준을 정립하고, 수상안전연구기관을 정부와 민간의 공동기구로 설립하여 수상안전에 대한 연구와 발전을 도모해야한다고 하였다(유동균, 김종걸, 윤성현, 2018).

이방일과 박재연(2015)은 「한국 인명구조요원 자격제도의 분석과 발전방안」의 관련 연구에서 국내 인명구조요원의 현황 비교 결과 인명구조요원 자격을 발급하는 교육기관 및 단체는 참가검정을 해양안전본부 고시안대로 대부분 시행을 하고 있었지만 각 협회의 상황에 따라 다양한 방법으로 시행하고 있다. 현재 인명구조요원 교육기관 및 단체에서 인명구조요원을 교육할 때 공익성을 내세우고 있지만 실지는 이윤을 추구하는 현실에서 무분별하게 자격증을 발행하여 잠재적 위험요소를 증가시키고 있으며 공신력 또한 실추시키고 있다고 하였다. 따라서 인명구조요원 관리 감독을 맡고 있는 한국수상레저안전협회에서 국제인명구조연맹과의 교류를 통해 선진화된 인명 구조 제도를 국내에 보급하고 공신력 있는 자격을 관리하고 감독할 수 있어야 할 것이라고 하였다(이방일, 박재연, 2015).

4. 수영장 안전실태 관련 연구

김두현, 육현철 그리고 김유미(2012)는 「수영장의 안전실태 조사 및 대책방안」의 관련 연구에서 이론적 고찰과 설문조사의 결과를 토대로 다음과 같은 안전대책을 제시하였다. 이용자 및 사업자의 철저한 규정이 준수되어야한다. 수영장에서는 주로 바닥의 물기에 넘어지는 경우가 많으므로 수영장에서 뛰어다니거나 갑자기 풀에 뛰어드는 행동은 자제하고, 맨살에 시설물이나 놀이기구에 부딪쳐 베이거나 타박상을 입는 경우가 많으므로 미끄럼틀 등 놀이기구 이용 시 이용자들의 주의와

사업자들의 안전관리 노력이 필요하다고 하였다. 인명구조원의 양성기관에서는 수영안전의 예방교육과 안전사고 발생 시 위기관리 대책에 대한 교육을 강화시켜야 한다. 수영이라는 종목은 사람이 동물과 같지 않아 물속에서의 안전도가 낮으므로 물속에서의 안전을 위해 수영을 배워야 하며 자신과 가족의 생명을 지켜야 한다고 하였다. 수영장 안전사고에 대한 안전대책들이 적절하게 이루어져야만 한다. 무엇보다도 수영장 관리 책임자는 의무를 다하기 위하여 설치된 시설의 안전유무를 철저히 점검하고, 수영지도자와 안전요원의 안전교육을 강화하며, 직원의 근무태도와 개인적 신변까지도 파악하여 안전사고 발생을 예방하기 위한 노력을 적극적으로 해야 한다고 하였다. 수영장에서 돌발적인 응급환자가 발생한 경우에는 신속하고 적절한 응급처치가 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 기본 장비가 잘 갖추어진 응급구호소에서 응급처치를 받을 수 있어야 하며, 119 등과 긴급 연락체계를 갖추고 있어야 한다. 또한 모든 수영장 관계자는 구급법의 지식과 기능을 충분히 익혀 두어야 하며, 적절한 의료조건을 정비하고 또 전문 의사와의 연락도 신속하게 이루어질 수 있는 체제를 갖추어야 한다고 하였다. 만약 사고의 원인이 불가피적 이유에 의한 것이라고 했을 때 지도자의 구급처치(救急處置)가 불완전하거나, 전문의사와의 연락이 불완전하여 사태가 악화되었다면 이것은 관리상의 책임을 피할 수 없다. 수영장 관리 책임자는 사고발생시 충분한 보상이 이루어지는 보험에 가입하여 사고로 발생하는 경제적 어려움에 대처해야 한다. 배상에 대한 충분한 대책이 확립되어 있지 않으면 손해배상책임을 둘러싼 소송으로 심각한 타격을 입게 된다고 하였다. 수영장관련법의 개선이 있어야 한다. 우선 응급구호소를 강사실 겸용으로 쓰고 있는 현실에서는 응급상황에 적절한 대응을 할 수 없으므로 이를 개선하기 위한 행정적 뒷받침이 있어야 한다. 스타트 연습도중 경추골절로 인한 신체손상 사례가 빈번하므로 수영장 업 시설규정중 물의 깊이는 최하 1.2m 이상으로 개정하는 것이 좋으며, 스타트연습을 할 경우에는 적어도 수심 1.5m 이상에서 실시하도록 개선해야 한다고 하였다. 수영장에서 사망자가 발생하면 피해자와 관리자는 감당하기 어려운 결과를 가져온다. 아무리 강조해도 지나치지 않을 수영장 안전사고에 대한 대책을 철저히 수립하여 수영장에서 일어나는 안전사고를 사전에 차단하고 사

고로부터 안전요원과 지도자 나아가서 관리 책임자까지 피해를 예방할 수 있어야 한다고 하였다. 제언에서는 수영장 안전사고는 사후조치보다는 사전에 사건사고를 예방하는 것이 최고의 안전임을 명심하여야 한다. 이를 위해서는 수영지도자에 대한 안전관리에 대한 설문조사와 수영전문가 교수의 의견수렴도 추가되었으면 한다고 하였다(김두현, 육현철, 김유미, 2012).

5. 현상학적 연구(Phenomenological study)

현상학(phenomenology)이라는 말은 독일의 철학자 Lambert가 1764년 처음 사용한 용어로 본체의 여러 가지 현상자체가 가지고 있는 법칙(logos)을 근원적으로 파악하는 학문으로써 현상학에서는 사물 그 자체로(to the Things themselves)라는 표어를 내세운다(한국현상학회, 1984).

현상학적 연구방법은 의식의 본질이나 순수한 자각을 탐구하는 학문으로써 철학적인 측면에서 체험된 인간의 의식에 대한 모든 현상의 근원과 본질을 파악하고자 한다. 또한, 인간 건의 기술(description)에 대한 분석을 통해 경험의 의미를 밝히고자하는 귀납적, 기술적 연구방법으로 현상학적 연구는 경험에 대한 지향성, 경험에 대한 본질적 의미구조를 밝혀 기술하는 것에 목적을 둔다(한전숙, 1998).

현상학은 근본적으로 인간 현상을 이해하는데 있어 자연과학의 실증주의적 패러다임의 제한점을 인식하고 이에 대한 회의에서 출발하였으며, 의식의 상호주관성을 통하여 본질적 구조를 파악하는 일련의 현상학적 반성을 통해 이들의 체험과 그 내면세계를 심층적으로 이해하고자 한다(김태현, 2008).

이러한 현상학은 크게 순수현상학과 응용현상학으로 구분할 수 있는데 1950년대 이후 세계적으로 퍼져나가 철학 내에서 뿐만 아니라 다른 학문에서도 연구방법으로써 널리 활용되기에 이르렀다(이병혁, 2017).

순수현상학이 후설에 의해 창시된 전통적인 현상학을 계승 한 학문이라면, 응용현상학은 전통적인 현상학으로부터 직·간접적으로 영향을 받은 현상학자들이 윤리학이나 미학과 같이 철학의 다른 분야에 현상학적 방법론을 활용하여 법학, 심리

학, 종교학, 신학, 교육학, 간호학 등 다른 학문 분야로 응용한 것을 가리킨다(홍성하, 2002).

이처럼 응용 현상학은 사회과학분야, 종교학 또는 예술분야 등에까지 광범위하게 확산되어 가면서 체육 분야 까지 확산되었으며, 이로 인하여 체육학 연구에도 새로운 연구방법으로써 활로를 찾게 되었다. 체육학에서 현상학적 방법의 수용은 종합적 사고를 지향하게 해주고 그 자체가 학제간의 연구를 가능케 하여 준다는 점에서 그 의의가 크다고 할 수 있으며, 특히 체육철학 분야에는 신체의 움직임으로부터 발생하는 신체 경험(body experience)의 본질과 구조를 규명하기 위해 ‘현상학적 접근’(phenomenological approach) 방법을 도입하여 다양한 초점에 맞춰 연구가 진행되어 왔다(이병혁, 2017).

가장 많이 사용되는 현상학적 연구 방법은 직접관찰을 통한 현장노트, 심층면접, 문헌 분석 등이다. 그 중 가장 흔히 사용되는 방법이 심층 면접인데 연구자는 연구 참여자에 대한 선입견을 의도적으로 피해야 하고 연구 참여자가 실제의 체험 내용을 자연스럽게 진술할 수 있도록 하여야 한다. 이에 김상국(1995)은 연구 참여자의 관점에서 인간의 체험을 이해하는데 다음과 같이 3가지의 일반적인 전략이 있다고 하였다.

첫 번째 전략은 현상학적인 환원(phenomenological reduction)이다. 이는 개인이 경험한 현상의 의미를 이해하기 위하여 선입견이나 편견이 배제되어야 한다는 것이며, 이 과정을 범주화(분류)하는 것이다. 범주화(분류)의 목적은 연구자의 데이터 분석에 미치는 요소들을 제거하기 위한 것으로 이를 위해 참가자와 연결하고 있는 현상에 대한 오류를 배제하고 이를 위해 연구자가 선호하는 문제나 연구 논제, 등과 관련하여 연구자의 전제 및 선입견, 가정 등을 명명백백히 드러내는데 있다고 하였다.

두 번째 전략은 구성력의 변이성(imaginative variation)이다. 이는 연구자가 연구에 영향을 미칠 연구자의 선입견들을 의도적으로 배제시킨 후에, 연구 참여자가 체험한 현상의 의미가 무엇인지를 알아내기 위하여 그 체험한 현상에 대한 의미들을 다양하게 상상해 보는 것을 말한다고 하였다.

세 번째는 전략은 해석(interpretation)이다. 이는 연구 참여자들에게 나타나는 현상의 의미들을 분석하고 연결하는 과정을 말하며 해석을 위한 기술(description)은 연구 참여자들과 관련된 의미의 용어들로 반드시 구성되어야 한다. 여기서 중요한 것은 연구자가 이미 알고 있는 개념과 이론들 즉, 편견이나 선입견들이 연구 참여자들의 체험 현상을 범주화하는데 있어서 결코 영향을 미쳐서는 안 된다는 것이 이라고 하였다(김상국, 1995).

모든 현상학적 연구의 목적은 이러한 3가지 전략(현상학적 환원, 구성적 변이성, 해석)을 바탕으로 체험된 현상을 주관적으로 재구성하거나 의미를 해석함에 있으므로 연구자는 연구 참여자들의 체험을 분석하기 전에 자기 분석(self-analysis)을 통해 연구자 자신의 편견과 선입견을 배제하여야만 체험된 현상의 본질을 드러내고 체험 본연의 의미들에 대한 해석이 가능할 것이다(이병혁, 2017).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 참여자를 선정하는데 있어 질적 사례연구에서 통상적으로 사용되는 비확률 표집방법 중 유목적 표집법을 이용하였다. 유목적 표집법은 특정한 사람이나 환경 또는 활동이 고의적으로 선정되는데, 이는 다른 선택을 통하여 필요한 정보를 얻을 수 없거나 표본이 다른 사례들의 전형이라고 생각할 때 사용하게 된다. 또한 연구자의 의도에 따라 연구문제를 이해하고 통찰하는데 용이하며, 특정표본으로부터 가장 많은 정보를 얻을 수 있다.

본 연구의 참여자는 실내 수영장에서 근무하고 있는 인명구조요원들로 실제 인명구조요원들의 처우실태 및 운영실태를 진실 되게 제시해줄 수 있는 참여자 10명을 선정하였다. 본 연구 참여자의 개인적 특성과 구체적인 내용은 아래 <표1>과 같다.

표 1. 연구 참여자의 일반적 특성

	성명	성별	나이	학력	근무형태	경력	급여
1	A	남	29	대졸	파트타임	5년	100만원
2	B	여	26	대졸	파트타임	5년	110만원
3	C	남	29	고졸	파트타임	4년	100만원미만
4	D	남	27	대졸	계약직	5년	180만원
5	E	남	28	대졸	파트타임	1년 미만	100만원
6	F	여	24	고졸	파트타임	1년 미만	200만원
7	G	남	29	대졸	파트타임	4년	170만원
8	H	여	23	고졸	파트타임	2년	130만원
9	I	남	30	대졸	무기계약직	8년	250만원
10	J	남	32	대졸	파트타임	1년	120만원

2. 자료 수집

본 연구에서는 자료수집 방법으로 질적 사례연구에서 주로 사용되는 심층면담(In-Depth Interview)을 실시하여 선행연구 분석과 주제 관련 문헌을 통한 예비연구를 바탕으로 10명의 인명구조요원과 개별 면담을 통하여 자료를 수집하였다.

첫째, 심층 면담을 하기 전 연구 참여자와의 효율적 면담 진행을 위해 문헌조사를 실시하였다. 문헌조사는 연구자의 의도(Purposive Sampling)에 따라서 국내·국의 학술지 문헌, 학회지 문헌, 언론 보도 자료, 그밖에 정부 정책문서 등을 중심으로 수집하였다.

둘째, 수영장 인명구조요원의 처우실태를 심층적으로 진단하고 개선방안을 제시하고자 심층면담(In-Depth Interview)을 실시하였다. 일반적으로 면담은 “목적의 가진 대화”(Maccoby, E. E. and Maccoby, N, 1954)를 뜻하는데, 심층면담은 다른 사람들의 생생한 경험과 그 경험으로 만들어 지는 의미를 이해하는 데 목적이 있다.(Van Manen, M, 1990). 수영장 인명구조요원의 처우실태를 현장지향적인 관점에서 진단하고, 이를 기반으로 문제해결의 관점에서 수영장 인명구조요원의 처우에 대한 개선방안을 제시하는데 본 자료수집의 방식은 유용하다고 판단된다.

먼저 연구 참여자 선정 및 면담 진행을 위해 선행연구를 토대로 간략한 질문목록을 구성하였다. 연구 참여자들에게는 면담을 시작하기 전 연구 참여 동의서와 연구 목적을 설명하고 연구자와의 라포가 형성된 후, 심층면담이 가능하다 판단되었을 때 연구를 시작하였다. 면담내용은 연구참여자의 언어를 보다 깊이 있고 폭 넓게 수집하기 위하여 반구조화 된 면담(semi-structured interview)으로 이루어졌다. 면담 장소는 연구 참여자의 편의를 위하여 각자 일하는 수영장으로 직접 방문하였고, 면담 소요시간은 1회당 1시간-1시간30분으로 연구 참여자에 따라 다양하게 나타났다. 면담 내용은 연구 윤리성을 고려하여 사전에 연구 참여자들에게 동의를 구한 후 녹음하고, 녹음한 자료는 면담이 끝난 즉시 전사하였다. 또한 연구 참여자들이 원하는 시간과 장소를 최대한 고려하여 자유롭게 면담이 이뤄질 수 있도록 유도하였다.

3. 자료 분석

질적 연구에서 자료의 분석은 연구자가 들은 모든 것들을 이해하고 분석하여 의미를 부여하는 작업이다. 그렇기에 원 자료를 연구자가 어떻게 이해하고 분석하느냐에 따라 자료의 의미 파악 및 연구결과의 해석이 달라질 수 있다. 그렇기 때문에 자료의 분석은 매우 중요하다. 본 연구의 자료의 분석과 해석은 자료의 수집과 동시에 진행되었다.

심층면담을 통해 수집한 자료는 문서화된 자료로 전환한 뒤 그 내용을 전사하였으며, 텍스트 문서화된 자료를 기초로 내용분석을 실시하였다. 또한 주제별 약호와 의 개발과 적용단계로 유사한 주제는 하나의 주제로 주제적 용어를 부여하고 상반된 주제는 내용을 반복적으로 읽으면서 합의점을 도출하였다. 그리고 참여자의 목소리를 직접 드러낼 수 있도록 1인칭 기술 방법을 사용하였으며, 개인 특유의 억양, 표현법 및 부적절한 언행, 등을 삭제하였고 참여자의 품위를 유지할 수 있도록 최소한의 문법수정을 첨가하는 등 내용을 명료하게 표현하였다.

면담 자료에서 발췌한 내용들에 기초하여 해석과 의미부여 등 수행하는 과정에서 연구자의 주관성을 배제시키기 위하여 Lincoln & Guba(1985) 가 제시한 질적 연구의 신뢰성 평가 기준에 준하여 신뢰도와 타당도를 높이도록 하여 최종적으로 연구결과를 도출하였다.

4. 연구의 진실성 및 윤리성

연구자는 인명구조요원으로 현재 재직하고 있어 사전적인 지식과 정보를 가지고 있으며, 인명구조요원에 대하여 직접 참여하고 관찰할 수 있기 때문에 외부자가 보지 못하는 문화적 상징들을 살펴볼 수 있는 장점이 있다. 하지만 동시에 내부자이기 때문에 연구자만의 편향적인 시각에 갇힐 우려가 있어 이를 방지하기 위하여 삼각검증법(Triangulation)을 활용하였다. 본 연구에서는 연구 윤리성을 고려하여 사전에 연구 참여자들에게 동의를 구한 후 녹음하고, 녹음한 자료는 면담이 끝난

즉시 전사하였다. 그리고 연구 참여자의 개인적 정보를 보호하기 위해 가명을 사용하였으며, 연구 참여자의 개인적 정보가 누출되지 않도록 노력하였다. 구체적인 면담을 위해서 참여자에게 추가적인 질문이나 응답 내용에 대한 부연설명 및 참여자의 실제 사례이야기를 바탕으로 실시하였다. 연구 참여자와 전문가들과의 지속적인 협의를 통하여 분석의 진실성을 확인해 나갔으며, 또한, 연구자, 스포츠사회학 전문가, 박사급 연구원과 함께 자료의 분석 및 해석에 대하여 논의하고 오류를 최소화 하였다.

IV. 인명구조요원의 실태 및 분석

1. 인명구조요원의 근무환경

1) 근무환경

근무환경은 근무시설과 근무조건으로 근무시설은 근무하는 수영장, 사무실, 휴게실, 대기실, 샤워실, 화장실 등을 말하며, 근무조건은 1일 근무시간, 출퇴근, 휴무, 근무 교대주기, 시간 외 근무 등을 의미한다.

근무시설은 국가에서 관리하는 수영장에서 사설민간수영장으로 갈수록 근무시설이 좋았으며, 수영장이 오래된 정도에 따라서 시설의 노후 정도가 달랐다. 그리고 수영장 물을 소독하기 위해서 약품을 많이 넣기 때문에 눈이 아프고 수영장은 전체적으로 고온다습인 경우가 많아서 한진(汗疹, miliaria)과 무좀에 걸려서 호소하는 경우도 있었다. 강사실과 휴게실, 의무실이 독립적이지 않고 한 공간에 같이 있어서 불편을 호소하였고, 휴게실의 경우 습하고 곰팡이 냄새가 난다고 하였다. 한 수영장에서서는 공기순환시설, 수영장의 냉·난방이 잘 되지 않은 경우도 있다고 하였다.

저희 수영장은 2012년도에 건설하여 7년째 되었다. 수영장이 일반인은 사용을 못하고 학교에서 근무하시는 교직원이나 학생들만 이용을 하게끔 되어있다. 그래서 회원들이 주인의식을 가지고 계셔서 깨끗하게 이용해 주신다. 그리고 위탁으로 운영되고 있어 센터 총괄 매니저님이 청결을 매우 신경 쓰신다. 강사실과 휴게실, 의무실이 마련되어 있지만 한 공간에 마련되어 있어서 불편한 점도 있었다(연구참여자A,1).

제가 근무했었던 수영장은 국제수영장으로써 지어진지 얼마 안 된 수영장이었다. 그래서 시설도 깨끗하고 휴게실과 강사실 등 잘 마련되어 있었고 직원들 전용 샤워실이 마련되어있어서 좋았다. 그러나 수영장이 엄청 크고 관리해야하는 부분이 넓었기 때문에 육체적 피로도 또한 적지 않았다(연구참여자B,2).

저희 수영장은 G체육고등학교 소속 수영장으로써 고등학교에서 직접 운영하고 관리하는 수영장이다. 지어진지 오래 돼서 녹이생긴 부분들도 많았고 샤워실, 탈의실, 강사실 그리고 휴게실도 마련되어있지만 시설이 노후 된 부분도 많았다. 휴게실 같은 경우에는 습하고 곰팡이 냄새도 난다(연구참여자J,10).

소음에 많이 노출되어 있고, 수영장 물이 소독하기 위해서 약품을 많이 넣어서 눈이 아프고 고온 다습이다 보니까 피부에도 많이 안 좋다고 생각하고 햇볕이 많이 들어오는 수영장 같은 경우는 그 빛이 물에 반사되어 눈이 부시고 좋지 않다. 그래서 근무 특성상 쉽다고는 하지만 집중해서 관찰해야하기 때문에 체력소모와 눈, 귀에 무리가 있는 것 같다. 실제로 시력도 떨어진 상태이다. 여름 같은 경우에는 덥고 습하기 때문에 땀을 흘리게 되면 자주 씻을 수 없기 때문에 땀띠나 무좀도 걸리는 경우도 있었다(연구참여자C,3)

근무 환경은 저희는 여성근무자들이 몇 있었는데 탈의실이나 쉬는 공간 이런 부분이 부족하다. 일반인들도 왔다 갔다 할 수 있는 곳이고 보안적인 측면에서도 많이 부족하다(연구참여자F,6).

H동 센터는 25m 라인 4개로 작은 수영장이다. 작은 수영장이라서 그런지는 몰라도 공기순환 시설, 기계실, 기타시설들이 열악하다. 겨울에 난방이나 여름에 냉방 시설이 갖춰져 있지 않아서 근무하기가 매우 힘들다(연구참여자G,7).

강사 및 인명구조요원의 휴게공간이 있긴 하지만 저희수영장의 휴게공간은 매우 협소하다(연구참여자I,9).

근무조건 측면에서 근무시간은 대부분 파트타임 근무자들이였고 계약직, 무기계약직(직원) 연구참여자들 경우 하루에 8시간을 근무하는 것으로 나타났다. 파트타임 근무자들은 적게는 2시간 많게는 8시간을 근무하는 것으로 나타났다. 근무 주기는 1시간을 근무하고 1시간을 휴식하는 형태와 2시간을 근무하고 2시간을 휴식하는 형태, 그리고 50분을 근무하고 10분 쉬는 형태가 있었다. 단, 교대근무자가 없는 경우엔 휴식시간이 없이 full근무로 운영하는 곳도 있었다. 휴무일은 모든 곳이 공휴일과 주말엔 휴무를 하고 주말에 근무할 경우 추가수당을 주는 곳이 있었다.

저는 G대학교 스포츠센터에서 오전 9시부터 오후 1시까지 총 4시간 근무하고 있다. 월요일부터 금요일까지 근무하고 있다. 그리고 공휴일이나 주말에는 근무를 하고 있지 않습니다. 그러나 센터 대청소하는 날에는 휴일에도 전체직원들이 나와서 청소를 돕고 있다. 그러나 추가 수당은 주지 않는다.(연구참여자A,1).

저는 N대학교 수영장에서 근무를 했었고, 현재는 U수영장에서 근무를 하고 있다. N대학교 수영장에서 파트타임으로 8시간근무를 하였고 계약직이지만 11개월 계약을 하였다. U수영장에서는 파트타임으로 하루에 6시간 근무를 하고 있다(연구참여자B,2).

제가 근무하고 있는 수영장에서는 월, 수, 금요일에는 수영강습을 하고 있고, 화, 목요일에는 안전근무를 하고 있다. 토, 일요일에도 출근하여 안전근무를 하고 있지만 추가 수당이 지급되지는 않는다. 하루에 8시간 근무하고 있고, 파트타임이며 1년 계약직이다(연구참여자C,3).

제가 근무하는 곳은 G대학교 안에 스포츠센터 수영장에서 근무 하고 있다. 오후 5시부터 오후 9시까지 총 4시간 근무하고 있고 월요일부터 금요일까지 근무하고 있다. 그리고 공휴일이나 주말에는 근무를 하고 있지 않다(연구참여자E,5)

N수련관 수영장에서 화요일, 목요일, 토요일 06시부터 08시까지 2시간씩 근무하고 있고 D국민체력센터 수영장에서는 월요일부터 금요일까지 09시부터 18시까지 근무 하고 있다(연구참여자D,4)

H동 스포츠센터에서는 오전 6시부터 오후 2시까지 8시간 근무를 하고 있고 G체고 에서는 오후 6시부터 8시까지 2시간 근무하고 있다. 공휴일에는 모두 쉬며 G체고같은 경우에는 파트타임은 월요일부터 목요일까지만 근무한다(연구참여자G,7).

Y발전센터에서는 파트타임으로 근무하고 있고 N대학교에서는 오전9시부터 12시 오후1시부터 8시 반 마감까지 했다. 월, 수, 금은 오후 출근 하고 화, 목은 full근무를 하고 있다. 10개월 계약으로 했었다. 어린이 수영장은 계약은 안하고 그냥 파트타임으로 오후 4시부터 저녁 9시까지 5시간 근무 했었다(연구참여자H,8).

식사시간이나 휴게시간 같은 부분은 팀별로 정해져서 교대로 쉬고 교대로 밥을 먹었고 인명구조근무가 체력적으로 많이 힘들기 때문에 2시간씩 교대로 번갈아 가면서 근무를 합니다(연구참여자F,6).

교대로 1시간을 근무하면 1시간의 휴게시간을 주고 한명이 불가피하게 근무를 못서는 경우는 2시간을 근무 할 때도 있다. 무기계약직이기 때문에 사대보험은 당연히 적용되어 있고 강사 및 인명구조요원의 휴게공간이 있긴 하지만 저희수영장의 휴게공간은 매우 협소 하다. 그리고 공휴일은 근무를 하지 않고 주말에 근무를 할 경우 추가 근무 수당을 받고, 하루 7시간 이상 근무를 하고 있다(연구참여자1,9).

본 연구에서 인명구조요원들의 근무환경 측면에서 근무자를 위한 시설개선이 요구된다 할 수 있겠다. 노후 된 수영장의 경우 보수공사가 시급하며 그에 따라 인명구조요원들의 전용 샤워실과 휴게실 등 독립적인 공간이 필요하다고 할 수 있겠다. 그리고 여성근무자들을 위한 치안과 범죄로부터 안전한 공간이 필요하다. 또한 감시탑과 수시로 회원들을 감시하며 한 시도 한눈 팔수 없기 때문에 체력적으로 많이 힘들다. 따라서 인명구조요원의 휴식 시간을 반드시 보장해야하고 휴식시간에 교대 근무가 반드시 필요 하다고 할 수 있고, 감시탑에는 수상안전요원(대한적십자사, 법 제34조에 따른 수영장협회 또는 「수상레저안전법 시행령」 제37조제1항에 따라 국민안전처장관이 지정하는 교육기관에서 수상안전에 관한 교육을 마친 후 수상안전에 관한 자격증을 취득한 사람을 말한다)을 2명 이상 배치하여야 한다(국가법령정보센터, 2019) 에도 명시 되어 있듯이 효율적인 수영장 운영과 인명구조요원의 근무능률을 위해서 수영장 면적과 입장객 수에 따라 인명구조요원을 탄력적으로 운영해야 할 것이다.

2. 인명구조요원의 근무여건

근무여건은 근무환경, 복지, 급여, 기타사항 등으로 근무자의 복리후생을 의미한다.

근무여건(근무환경 및 복장, 복지, 급여, 기타사항 등) 관련하여 가장 시급한 것은 전반적으로 이들의 처우개선이 이루어져야 할 것으로 판단된다. 대부분의 인명구조요원들이 급여부분에서 만족하지 못하여 수영강사까지 겸임하고 있는 것으로 나타났다. 민간수영장에서는 인건비를 줄이기 위해 인명구조자격증을 소지하고 있

는 수영강사를 채용하여 운영하고 있는 것으로 나타났고, 퇴직금을 주지 않기 위해서 11개월로 계약하는 수영장도 있었다. 파트타임이거나 아르바이트로 근무하는 근무자의 경우 사대보험 또한 가입되어 있지 않은 경우도 있었다. 그리고 무기계약직을 제외한 사람들이 계약직이거나 파트타임으로 구성되어서 안정적이지 못하기 때문에 사명감, 근무만족감과 근무태도의 책임감도 많이 떨어지고 본인의 수상구조 능력까지 의심을 하고 있는 것으로 나타났다.

제가 근무하는 수영장은 G수영장과 K수영장이다. G수영장에서는 인명구조요원으로 파트타임으로 근무하면서 개인레슨도 하고 있고 K수영장에서는 수영강사로 일하고 있다. 인명구조요원만 근무를 하게 되면 월급으로 세전 100만 원 정도 받고 있다. 아무래도 파트타임 시간이 4시간밖에 안되다 보니 급여부분에서 적다. 그래서 K수영장에서 수영 강습과 개인레슨을 추가로 하여 급여를 보충하고 있다. G수영장 같은 경우 4대보험도 들어가고 1년 이상 근무하면 퇴직할 때 퇴직금도 나온다고 알고 있다. 안전근무를 하면서 보람도 있지만 회원들을 지켜보면서 지루함과 피곤함과 내가 왜 이걸 하고 있지 라는 의문이 들 때도 있다. 대부분의 수영장 같은 경우에는 인명구조요원들을 비정규직으로 돌려서 파트타임으로 하고 있다. 비정규직이고 파트타임이기 때문에 이 일에 대한 사명감, 근무만족감과 책임감이 많이 떨어지기 때문에 이러한 문제가 안전사고 예방 부족, 안전사고 대처 미흡의 문제로 이어질 수도 있다고 생각한다.(연구참여자A,1).

N대학교 수영장에서는 11개월 계약직으로써 월급제로 받는다. 한 달에 약 140만원 정도 들어왔었고, U수영장은 시급제라서 공휴일과 같이 휴일에는 근무를 안 하기 때문에 그때마다 다르고 저번 달에는 110만원 정도 들어왔다.(연구참여자B,2)

저는 파트타임으로 근무하다 보니 4대보험은 안 들어가고 있다. 근무 외의 일은 시키지 않고 쉬는 시간에 편하게 쉴 수 있게 배려를 해준다. 청소는 가끔씩 수영장내에 쓰레기를 제거한다. 과거에는 최저시급(4,000원-5,000원 대)이 낮아서 안전근무수당(아르바이트비용)에 대해 만족했는데 현재는 최저시급은 계속 오르는데 안전근무수당은 거의 동결이거나 많이 오르지 않아서 불만족스럽다. 수영장마다 다르지만 다른 곳은 월급제로 간다면 저희 수영장은 시급제로 가기 때문에 더 그렇게 느끼는 것 같다(연구참여자C,3).

인명구조요원이 따로 배치 되어있지는 않다. 강사들이 대부분 인명구조요원 자격을 갖고 있기 때문에 수영장 측에서는 딱히 인명구조요원을 필요로 하지 않는 것 같다. 파트타임으로 근무하

는 곳은 4대보험이 들어가지 않는다. 그리고 레스큐튜브도 없는 곳이 있다. AED기 같은 경우 있기는 한데 사용을 안 해 봐서 작동이 되는지 안 되는지 사실상 잘 모르겠다. 급여부분에서 한 곳에서만 근무하면 부족하기도 해서 다른 곳에서 파트타임으로 근무하고 있다. 그리고 추가적으로 수영강습도 하고 있다. 일부 수영장에서 인명구조요원들을 따로 뽑지 않고 수영강사들한테 돌아가면서 안전근무를 하고 있다. 반대로 인명구조요원들을 뽑아 놓고 수영강습을 하는 경우도 있다. 이러한 상황이 불법인지는 알고 있지만 수영강사운영 입장에선 인건비를 줄이기 위한 경우일 수도 있는데, 추가 근무를 할 때는 그것에 대한 수당을 좀 받고 싶다. 주더라도 너무 최저시급도 안 되는 수당으로 준다. 그리고 자유수영시간이 아닌 수영강습시간에는 인명구조요원이 따로 배치되어 있지 않다. 어차피 수영강사들이 강습을 하고 있기 때문에 필요 없다고 생각하는 것 같다. 그러나 강습 할 때 강사들은 물속에 있기 때문에 시야가 굉장히 좁다. 그래서 안전부분에서 취약 할 수 있다고 생각하고, 따라서 인명구조요원을 따로 배치를 해놔야 한다고 생각한다. 그래야 큰 사고가 아니더라도 회원들의 사소한 사고에도 인명구조요원한테 인계를 할 수 있고, 올바르게 신속한 대처가 될 수 있다고 생각한다(연구참여자D,4).

2018년 11월부터 근무를 해서 거의 6개월 정도 되었는데 근무 기간이 1년이 되면 휴가가 3일 주어지고 공휴일은 항상 쉬고 명절 때 선물세트 같은 것도 받고 4대보험도 들어가 있다. 계약서 작성할 때 월급이 표기 되어있었고, 시급제가 아닌 월급제로 세전100만 원 정도 받고 있다. 추가적으로 급여가 부족하기 때문에 오전에 생존수영강사를 하고 있다(연구참여자E,5)

P고등학교 수영장에서는 시급으로 18,000원 받고 있고, H센터에서는 월급으로 170만원 받고 있다. 고등학교 수영장에서는 파트타임으로 근무하고 있고, H센터에서는 1년 계약직으로 근무하고 있다. H센터는 4대보험이 들어가고 고등학교 수영장에서는 파트타임이라서 적용되지 않는다. 그리고 휴식시간이 따로 있지 않다. 그냥 잠깐 물 한잔이나 화장실 잠깐 다녀올 수 있다. 급여 부분에서는 오직 안전근무만 하기에는 부족하다. 그래서 강습과 개인레슨을 겸해서 하고 있다(연구참여자G,7).

파트타임이다 보니까 4대보험은 안 들어가고 휴가와 병가 등은 없다. 대신 공휴일에는 쉴 수 있다. 그리고 오후에 일하는 수영장은 안전요원들도 같이 강습을 하기 때문에 환자 발생 시 안전요원에게 인계를 해야 하는데 따로 배치되어 있지 않아서 불편하고 만약 큰 사고가 일어난다면 분명히 문제가 있을 거라고 생각한다. 두 곳에서 근무를 하고 있는데 두 곳 다 시급제로 받고 있고, 한 곳에서만 근무를 하면 경제적으로 부족해서 두 곳에서 근무하고 있다(연구참여자H,8).

저는 무기계약직으로 수영장에서 직원으로 근무를 하고 있기 때문에 급여부분에서 만족을 하고 있다. 하지만 강습과 개인레슨도 겸임하고 있고 안전근무만 하기에는 급여는 사실 부족하다. 저는 고등학교 수영선수출신으로 20살부터 수영강사 생활을 하다가 자격증을 취득하고 안전근무 까지 겸임해서 근무를 하고 있다(연구참여자I,9).

파트타임이기 때문에 휴가는 없고, 4대보험도 안 들어간다. 그리고 인명구조요원이 파트타임, 아르바이트로 많이 근무하니까 안전에 대한 책임감도 많이 떨어지는 것 같다. 안전근무라는 일이 딱히 사고가 발생하기 전까지는 할 일이 어렵거나 많지는 않다. 하지만 회원들의 안전과 생명을 쥐고 있는 일이라고 생각하면 급여나 계약조건 같은 것들이 좋지 않다고 생각한다(연구참여자J,10).

정당채(2006)의 연구에 따르면, 사회와 행정기관에서 자격을 갖춘 안전요원이 배치된 수영장만 개장하도록 해야 함을 강조하였다. 체육시설법 시행규칙 제29조에 따르면 감시탑에는 수상안전요원을 2인 이상 배치해야 함을 강조하였다. 그럼에도 불구하고 민간수영장에서는 인건비를 줄이기 위하여 인명구조요원을 따로 배치를 안 하고 인명구조자격증이 있는 수영강사들을 채용하여 서류상으로는 아무 문제없게 운영하고 있는 것으로 나타났다. 법에서도 강조하고 있는 부분을 지키지 않는 몇 민간수영장들의 안전에 대한 심각한 문제가 아닐 수 없다. 박성일(2003)의 연구에 따르면, 우리나라는 일단 사고가 발생하면 그 원인을 찾아 연구 분석하는데 치중하기 보다는 보편적으로 과실이나 범법자를 찾기에 치중하는 것으로 사고를 덮고 끝맺는 경우가 많음을 강조하였다. 마찬가지로 사고가 난 후에 개선하려 하지 말고 그 전에 이러한 문제를 개선해야 할 것이다. 또한 수영장 회원들의 생명과 안전을 담당하는 인명구조요원들의 업무는 막중하다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 그러한 안전업무 담당하는 인명구조요원의 근무형태는 파트타임, 아르바이트가 대부분이었다. 이러한 비정규직 형태의 인명구조요원들은 사명감, 근무만족도, 책임감이 많이 떨어지기 때문에 안전사고 예방 부족, 안전사고 대처 미흡으로 이어질 수 있을 것이다. 근무형태는 근무태도와도 직결되는 문제라고 생각하기 때문에 안

전불감증을 해소하고 사전에 안전사고를 예방하기 위해서는 인명구조요원들의 직업의 안전성 개선이 시급하다고 할 수 있을 것이다.

V. 인명구조요원의 문제점

1. 인명구조요원 자격에 대한 문제점

1) 전문성

인명구조요원은 사람의 생사를 다루는 일이기 때문에 전문성을 요하는 직업이다. 전문성이란 그 분야에서 보통 사람이 흔히 할 수 있는 수준 이상의 수행 능력을 보이는 것으로 인명구조요원 또한 능력 향상을 위해 자격증을 취득해야 한다. 해양경찰청에서 지정한 국내 인명구조요원 교육기관은 16개 국내 교육단체들이 있다. 그러나 몇몇의 민간단체들과 협회들이 자격증을 판매하는 방식으로 비용만내면 자격증을 발급해 주고 있다고 했고, 이러한 문제가 인명구조요원의 전문성과 특수성이 낮아질 것 같고 실력도 낮게 평가될 것이라고 하였다. 또 지인이거나 수영선수 출신인 경우에도 비용만 내면 주는 경우가 있는 것으로 나타났고 대학교에서도 교수님이 인명구조요원 교육단체와 관련이 있을 경우 수영수업을 듣는 학생들에게 쉽게 발급해주는 경우도 있다고 하였다. 더불어 인명구조교육 강사의 수업 스타일에 따라서 교육의 난이도의 차이가 발생하여 인명구조요원들의 실력 차이가 생긴다고 하였다.

돈만 내면 인명구조요원 자격증을 주는 사단법인이나 협회들이 너무 많아서 수영장 내에서 안전을 다루는 직업인데 이러한 부분에서 문제가 있다고 생각한다. 그래도 대한적십자는 시험 보는 과정에서 실력이 안 되면 탈락을 시키는데 다른 사단 법인이나 협회 같은 경우 응시료를 받았기 때문에 실기를 못해도 자격증을 주는 경우가 많다(연구참여자B,2).

안전을 다루는 자격인데 돈만 주면 쉽게 자격증을 주는 민간단체들이 있습니다. 그리고 편하게 알려주는 강사를 만나면 편하게 따고 스파르타식으로 알려주는 강사를 만나면 스파르타식으로

따게 되는데 난이도가 통일이 되지 않아서 인명구조요원들의 실력의 차이가 발생하는 것 같다. 그리고 자격증을 취득할 수 있는 단체들이 너무 많고 돈만 주면 자격증을 주는 경우가 있다는 말이 나오기 때문에 문제인 것 같다(연구참여자C,3).

국가자격증인 수상구조사라는 자격증이 나와서 어느 정도 보안이 되었다고 생각한다. 하지만 제가 취득했을 당시 민간단체가 많다 보니까 대한적십자사, YMCA를 제외한 몇 단체는 돈만 내면 못해도 자격증이 발급이 되는 걸로 알고 있다(연구참여자D,4).

최근에는 수상구조사라는 국가자격증이 생겨서 다행이긴 한데 사단법인이 너무 많다보니까 시험 같은 경우에도 일반인들도 취득할 수 있는 수준 정도이고, 인맥이 있으면 자격증을 그냥 주는 경우도 보았다. 인명구조사라는 자격증의 타이틀에 비해서 취득하기가 너무 쉽지 않나 생각했다(연구참여자F,6).

자격증을 학교에서 취득했고 교수님이 자격증 취득 기관과 관련된 분이셨기 때문에 모든 학생들에게 자격증을 주고 싶은 교수님의 마음은 이해하겠으나 너무 쉽게 취득할 수 있지 않았나 생각한다. 저는 원래 수영선수출신이라 수영을 잘 했지만 시험을 보러 갔을 때 ‘수영을 못하는 이 사람도 합격이라고?’ 생각이 들 정도로 쉽게 발급 해주 길래 문제가 있다고 생각 했다. 후배 중에 인명구조요원 자격증이 급히 필요한 후배가 있었는데 어떤 분한테 얘기를 하니까 자격증을 먼저 받고 후에 입금을 하는 식으로 해서 자격증을 취득하는 경우를 보았다(연구참여자E,5).

다양한 수영관련 협회가 만들어지면서 자격증을 취득하기가 너무 쉬워진 것이 사실이고, 말 그대로 돈만내면 자격증을 발급해주는 단체들이 많다보니 인명구조요원이라는 자격의 전문성과 특수성이 낮아진 것 같고 때문에 사람들의 인식도 인명구조요원을 쉽게 보는 시선이 많은 것 같다. 그리고 쉽게 취득을 하다 보니 인명구조요원들의 실력 또한 낮게 평가 될 거라고 믿는다(연구참여자G,7).

선수출신인 저에게 강사제가 들어와서 선생님의 도움으로 정확히 어디협회인지 기억이 나지 않지만 선수출신이니까 그냥 돈만주고 자격증을 받을 수 있다 해서 자격증을 일찍 취득 하였다. 수영 영법을 좀 한다고 돈만주고 인명구조요원자격증을 발급해 주는 것이 문제가 있다고 생각한다. 인명구조요원의 기본적인 응급 구조방법, 익수자 발견 후 입수방법, 상황에 따라 알맞은 처치방법에 대한 상식도 알아야 하는데 수영선수출신이라고 자격증을 쉽게 발급해주는 경우는 문제가 있다고 생각한다(연구참여자H,8).

자격증을 판매하다시피 하는 단체들이 많다. 정말 수영을 회원들 보다 못하는 사람인데도 불구하고 인명구조자격증을 갖고 근무하고 있는 것을 보면 문제가 있다고 생각한다(연구참여자J,10).

2) 능력

인명구조요원의 능력은 수영장에서 응급상황 및 익수자 발생 시 신속하고 정확한 처치와 대처를 해야 하기 때문에 수영장 회원들의 목숨과도 직결되는 문제이다. 심정지 환자가 발생 시 골든타임 이내에 심폐소생술을 제대로 할 수 있는 능력과 익수자 발생 시 구조영법 및 구조장비를 통하여 신속하게 구조 할 수 있는 능력이다. 인명구조요원 자격증을 비용만 지불하면 발급해주는 협회나 민간단체들이 있기에 인명구조요원 실제 근무자들의 능력을 의심하고 있는 것으로 나타났다. 대부분 인명구조요원 자격증을 쉽게 취득할 수 있기 때문에 능력이 좋지 않을 것이라고 생각하고 있었다. 그래서 인명구조요원들은 본인들이 꾸준히 신체관리와 체력관리가 필요하고 자격증의 갱신 주기를 짧게 줄여서 교육을 자주 받을 수 있게 해야 한다고 생각한다고 하였다. 또한 수영을 전혀 못 하는 사람도 인명구조자격 교육을 듣고 있는 것으로 나타났다. 그리고 연구참여자 중 인명구조요원을 하고 있는 참여자들도 본인의 능력을 의심하는 경우도 있었고, 같이 일하는 인명구조요원 근무자들에게도 깊은 믿음은 없다고 말하였다. 한 연구참여자는 인명구조요원이라는 사명감 없이 아르바이트로만 생각하고, 근무하는 시간만 채우고 가면 된다고 생각하고 근무에 임하기 때문에 그 위급상황이 닥쳤을 때 그 상황을 대처하지 못하는 점이 문제라고 말하였고 이어서 사명감도 없고 능력도 없어서 문제라고 말하였다.

자격제도가 문제가 있다고 생각한다. 수영을 할 수 있고, 조금만 열심히 연습한다면 충분히 딸 수 있는 자격증이라고 생각한다. 저는 적십자에서 교육시간 몇 시간 이수하고 필기, 실기를 보고 취득을 했다. 하지만 다른 타 사단법인이나 협회 같은 경우에는 돈만 지불하면 자격증 취버리는 경우가 있다고 한다. 전문적이긴 하지만 이러한 경우 때문에 인명구조요원자격이라고 하면 돈만 주면 취득할 수 있는 자격증이라고 생각하는 사람이 많고 그렇게 취득하는 사람이 생겨나고, 즉 능력은 없는데 자격은 갖고 있는 경우가 생겨나서 큰 문제라고 생각합니다(연구참여자A,1).

제가 현실적으로 보기에 돈만 내면 인명구조요원 자격증을 주는 사단법인이나 협회들이 너무 많아서 수영장 내에서 안전을 다루는 직업인데 이러한 부분에서 문제가 있다고 생각한다. 그래도 대한적십자는 시험 보는 과정에서 실력이 안 되면 탈락을 시키는데 다른 사단법인이나 협회 같은 경우 응시료를 받았기 때문에 실기를 못해도 자격증을 주는 경우가 많다고 한다. 진짜 인명구조 수업 하는걸 본적이 있는데 자유영도 못하고 평영도 못하는데 수업을 하고 있었다. 물론 잘하는 사람 못 하는 사람 분리해서 수업을 진행 하긴 하는데 수영 하나도 못하는 초보자들은 수영 기초반 수업 들어가서 수영을 배우고 자격수업을 받아야 한다고 생각하는데 일단 무조건 받은 다음에 이런 식으로 인명구조자격 수업을 진행 한다는 것이 저도 수영을 못하는데 익수자 발생 시 과연 구할 수 있을지가 의문이다. 정말 수영도 못하는 사람들이 안전근무를 하고 있는 걸 보면 익수자가 발생하였을 때 ‘과연 저 사람이 익수자를 구할 수 있을까?’ 라는 생각을 한다 (연구참여자B,2).

최근에 재교육을 받았을 때는 수영장에 오래 계시고 경력이 있는 분들이랑 재교육을 받아서 수영도 잘하시고 아는 것도 많으셔서 제가 배우는 점이 많았는데 처음에 받았을 때는 저 사람들이 어떻게 이 자격증을 취득했는지 의아할 정도로 수영을 못하는 사람들이 있었다. CPR도 못하고 AED기도 사용 못했었다. 이러면 과연 어떻게 사람들을 구할 수 있을지가 의문이 들었다(연구참여자C,3).

선수출신인 저에게 강사제외가 들어와서 선생님의 도움으로 정확히 어디협회인지 기억이 나지 않지만 선수출신이니깐 그냥 돈만주고 자격증을 받을 수 있다 해서 자격증을 일찍 취득했다. 하지만 제가 구조에 대한 많은 상식이 있는 것도 아니었고 궁금하기도 하고 양심에 찢려서 인명구조요원자격증 준비를 다시 시작하였고 평일에 7~8시간동안 연습하고 필기시험준비도 열심히 해서 사단법인 대한인명구조협회에서 취득을 하게 되었다. 지금 인명구조요원 자격증을 가지고 있는 사람들 중에서 수영영법을 제대로 구사하거나 능력을 갖춘 인명구조요원은 극히 드물다고 보고 있다. 아무래도 쉽게 자격증을 발급해주는 단체들 때문이라고 생각한다. 그리고 실제상황이었을 때 당황하지 않고 침착하게 그 상황을 대처할 수 있는 능력이 과연 있을까? 라는 생각이 든다. 솔직히 저도 사람이 물에 빠지거나 상해를 당했을 때 당황하지 않고 신속하고 올바른 대처가 미흡할 것 같다(연구참여자H,8).

물론 도구를 이용하여 구조를 할 수 도 있겠지만 너무 돈 주고 따는 자격증이 되다 보니까 솔직히 구조영법의 기본이 평영인데 후배 중에 자격증을 땀다고 해서 같이 수영 하자고 했는데 평

영 발차기도 제대로 못하는 걸 보고 충격을 먹었다. 이러다 보니 수영 쪽에서 일하는 사람들은 저도 포함해서 인명구조요원들에게 깊은 믿음이 없다. 인명구조요원 강사들 말고는 실력, 능력들이 다 떨어진다고 생각한다. 그래서 자격증교육을 받기 전에도 자유영, 배영, 평영까지는 제대로 할 수 있는 사람만 볼 수 있게 해야 하고 사고가 터지기 전에 예방을 해야 하기 때문에 어서 빨리 개선이 되었으면 좋겠다(연구참여자G,7).

자격증을 너무 쉽게 취득할 수 있다 보니까 능력이 부족함에도 자격증을 가지고 있고 그런 사람들이 인명구조요원으로 수영장에서 근무를 하고 있기 때문에 그런 사람들이 정말 사람을 구할 수 있을지 궁금하고 사명감 없이 알바라고만 생각을 하고 시간만 때우기 식으로 근무에 임하기 때문에 그 위급상황이 닥쳤을 때 그 상황을 대처하지 못하는 점이 문제라고 생각한다. 자신이 대처하지 못할 거라고 인지를 하고 있다면 안전사고가 발생하지 않게 미리 사고예방을 하고 근무를 할 텐데 능력도 없고 사명감도 없이 그냥 알바라고만 생각하고 근무를 하는 경우가 문제라고 생각한다(연구참여자F,6).

돈 주고 발급받은 자격증을 소지하고 근무를 하고 있는 인명구조요원이나 나이가 많은 인명구조요원들은 솔직히 능력에 대한 의심을 안 할 수가 없다. 그래서 인명구조요원들은 본인들이 꾸준히 신체관리와 체력관리가 필요하고 자격증의 갱신 주기를 짧게 줄여서 교육을 자주 받을 수 있게 해야 한다고 생각한다(연구참여자I,9).

이와 같이 인명구조요원 자격증을 판매하다시피 돈만주면 쉽게 발급해주는 단체들이 있었다. 수상에서 안전을 책임지며 수상활동을 하는 사람들의 안전과 생명을 담당하는 사람이 인명구조요원이다. 수상에서 중대한일을 할 수 있는 자격을 돈만주면 쉽게 취득할 수 있는 것은 매우 심각한 문제가 아닐 수 없다. 연합뉴스 2016년 04월 04일자에 따르면 해양경찰 경찰관 3명중 1명 구조수영 미숙, 총 1,973명 중 인명구조 자격보유자 1,550명(53%)로 수영 또는 구조수영에 미숙한 경찰관이 있다는 것이다. 이는 수영장에서도 마찬가지다. 자격증을 무분별하게 판매하는 식으로 발급을 해준다면 인명구조요원의 전문성을 믿고 수영을 하는 회원들을 속이는 행위이고 안전에 대한 심각한 문제가 아닐 수 없다. 또한 이러한 사람들과 같이 근무를 하게 될 경우 정직하게 자격증을 발급 받은 사람들은 서로 능력은 다른데 같은 보수를 받고 같은 처우를 받기 때문에 자괴감에 빠질 수 있다고 생각한다. 정

직한 사람이 바보가 되는 상황이 아닐 수 없다. 따라서 이러한 방식으로 자격을 취득한 사람들의 능력은 말 할 것도 없이 부족할 것이며, 익수사고 발생 시 신속하고 올바르게 대처를 할 수 있을지 의심되고, 오히려 구조과정에서 2차사고가 일어날 수도 있다고 판단된다. 따라서 국가에서 이러한 단체들의 감사가 필요하다고 판단되며, 자격증의 관리 또한 국가에서 해야 된다고 생각된다. 그리고 각 단체들은 무분별하게 교육 신청자를 받지 말고 수영영법(자유형, 배영, 평영)등 수영실력 테스트를 거친 후에 적합한 자들만 인명구조요원자격의 교육을 받을 수 있게 해야 한다. 또한 인명구조요원들은 위급상황에 신속하고 정확하게 대처를 하기 위해서는 스스로가 신체관리와 체력관리를 꾸준히 해야 하는 것도 중요하다. 더불어 무분별한 자격증의 발급은 국민들의 수상안전에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 더 이상 이러한 인명구조요원 자격증의 무분별한 판매식의 발급은 없어져야 한다.

2. 인명구조요원 직종에 대한 문제점

인명구조요원은 수상 또는 수영장에서 안전을 책임지고 있기 때문에 수영장사들보다 더욱 중요한 직종임에 틀림없다. 그럼에도 불구하고 가장 중요한 안전을 담당하는 인명구조요원들은 대부분 파트타임이고 비정규직으로 채용되는 경우가 대부분이고 그나마 교육청에서 관리하는 수영장의 인명구조요원들은 무기계약직이다. 그렇기 때문에 인명구조요원들도 책임감과 사명감이 부족하다고 생각하고 있으며 근무만족감과 근무태도 또한 좋지 않다고 나타났고 이러한 문제가 수영장 안전사고와도 직결될 수 있다고 말하였다. 이렇게 직종이 안정적이지 않기 때문에 경력직을 채용하기가 쉽지 않다고 한다. 수영장 회원들이나 일반인들도 인명구조요원을 아르바이트로 가볍게 인식하고 있다고 한다. 때문에 인명구조요원들의 통제에도 따라주지 않고 수영장사들보다 수영을 못한다고 인식을 하고 있어 무시하는 경우도 있다고 한다. 그리고 수영장 보수공사 때문에 문을 닫거나 휴업을 들어가게 되면 인명구조요원들은 파트타임이기 때문에 한순간에 실업자가 될 때도 있어서 힘들었다는 경우도 있었다.

인명구조요원들의 근무형태가 비정규직이 대부분이다. 그래서 인명구조요원들의 처우가 개선되어야 한다고 생각한다. 예를 들면 비정규직 인명구조요원들을 정규직화 시켜준다면 좀 더 안정적인 전문직이 될 수 있으면 좋겠다. 대부분의 수영장 같은 경우에는 안전근무요원들을 비정규직으로 돌려서 파트타임으로 하고 있다. 비정규직이고 파트타임이기 때문에 이 일에 대한 사명감, 근무만족감과 책임감이 많이 떨어지기 때문에 이러한 문제가 안전사고 예방 부족, 안전사고 대처 미흡의 문제로 이어질 수도 있다고 생각한다(연구참여자A,1).

수영장 안전요원을 보면 나이 많으신 분들도 계시지만 대체근무자도 그렇고 어린사람들이 대부분이다. 거의 앉아있는데 근무가 어렵고 힘든 것이 아니기 때문에 안전근무를 쉽고 가볍게 생각할 수도 있을뿐더러 전문직인데 직원으로 고용한 것이 아니라 아르바이트 형태로 쓰기 때문에 그 사람들도 ‘나는 아르바이트니까’ 라는 생각이 클 거라고 생각하며, ‘아르바이트 비용(용돈)을 벌려고 잠깐 시간 때우러 온거다’라는 생각을 갖을 수 있으며, 그렇기 때문에 일에 대한 책임감이 없고, 안전요원은 자리를 비울 수 없기 때문에 대체근무자도 많이 쓰는데, 대체근무자 같은 경우는 더 심하다고 생각한다. 대체근무자 구할 때도 경력이나 능력을 따져 보는 것이 아니라 일단 자격증이 있는 사람을 구하는 경우가 대부분이니까 절차도 가볍고 하기 때문에 구하는 사람도 가볍게 생각하고 대체근무자도 가볍게 생각 하는 게 문제라고 생각한다(연구참여자B,2).

인명구조요원들이 어떻게 보면 전문직이라고 할 수 있다고 생각한다. 그럼에도 불구하고 정규직이 아니고 비정규직에 파트타임, 아르바이트로 근무 하고 있는 것이 현실이다. 이러다 보니까 아무래도 사람생명을 구하는 일인데 짧게 일하고 가면 그냥 시간 때우다 가야지 라는 생각이 많이 든다. 실제로 초등학교 필수 수업인 생존수영수업을 하기 위해서 인명구조요원, 생존수영 강사들을 뽑아 봐도 대충일 하고 가야지 라는 모습이 보인다. 그래서 사실 수영장이나 모든 수영장 마찬가지로 인명구조요원을 정규직으로 뽑아야 책임감 가지고 근무를 하지 않을까 라는 생각을 한다. 현재 사설수영장은 정규직이 하나도 없다. 교육청관할 수영장이나 국가에서 관리하는 수영장 같은 경우에 무기계약직으로 근무하고 있는 것이 최고 수준이라고 알고 있다. 워터파크 같은 경우에는 정규직이 있습니다. 하지만 실제 근무자는 파트타임 근무자들이 근무를 하고 있으니 문제가 있다고 생각한다(연구참여자D,4).

세월호 참사도 그렇고 우리나라는 사고가 있고 나서 그 후에 입법을 한다던가 법을 개정을 한다. 소 잃고 외양간 고치는 수준이다. 따라서 인명구조요원들의 처우를 미리 개선하고 수영장법을 좀 더 엄격하게 개정하여 인명사고를 미리 예방하는 것이 중요하다고 생각한다(연구참여자

E,5).

직종이 안정적이지 못하다 보니 경력직을 채용하기가 힘들고 인명구조요원들을 아르바이트 수준으로 보는 회원들의 인식들이 너무 많다. 그래서 저희들의 통제에도 불구하고 잘 따라주지 않는 경우가 많다(연구참여자F,6).

저는 인명구조요원을 직업이라고 인식 한 적이 없다. 예를 들어서 수영강사 같은 경우에는 생활체육지도자 자격증을 취득하면 수영장에서도 직원으로 채용을 해주기 때문에 직업적으로 생각을 할 수 있다. 하지만 안전요원은 그냥 파트타임, 아르바이트로 채용하고 그렇게 생각 하는 게 대부분이다. 실제로 근무를 하면 사고가 많이 일어나지 않기 때문에 사람을 구할 일도 없을뿐더러 자격증을 취득 할 때 시험 본 기술들을 쓸 상황이 없다. 그래서 사회적으로도 필요성을 못 느끼고 단순 아르바이트로 생각하고 법적으로 필요하기 때문에 그 정도로 밖에 생각을 안 하는 것 같다(연구참여자G,7).

처음에 드는 생각은 인명구조요원들이 처우가 좋지 않다. 많은 생명을 다루는 직업인데 수영강사보다 하는 일이 적어서 강사보다 더 중요한 직업임에도 불구하고 급여나 처우 그리고 사람들의 인식이 홀 서빙 같이 서비스직업으로 알고 있는 것 같다. 그러다 보니 회원들도 인명구조요원을 쉽게 생각하고 말도 잘 안 듣고 무시하는 경우가 있다. 그러기 때문에 인명구조요원들도 사명감이 낮다고 생각한다(연구참여자H,8).

저 같은 경우에는 무기계약직이라서 문제는 없는데 보통 인명구조요원들은 1년 계약이라 직업이 안정적이지 못하다는 것이 첫 번째 문제라고 생각한다. 그리고 수영장의 공사로 인하여 문을 닫는다거나 하면 순식간에 실업자가 되어버린다. 그리고 최소한의 인원으로만 하려고 하니까 안전근무자들이 많이 힘들어 한다(연구참여자I,9).

수영장 인명구조요원이란 직업이 아르바이트나 대학생 때 용돈 벌려고 잠깐 거쳐 가는 일이 되어버렸다. 이게 '내 직업이다'라고 하는 사람이 많이 없다. 그래서 안전에 대한 혹은 회원들의 목숨에 대한 책임감 결여가 문제라고 생각한다. 그래서 자격증을 취득하기가 어렵거나 인명구조요원이 되기가 어렵고 처우나 급여가 올라간다면 책임감이 좀 더 높아 질 것으로 생각한다. 처우 같은 경우 현재는 거의 아르바이트로 근무를 많이 한다. 그렇지만 예를 들어 수영장 관리도 같이 하여 직원으로 근무를 한다면 책임지고 더 일을 하지 않을까 생각한다(연구참여자J,10).

윤종영(2013)의 연구에 따르면, 비정규직 문제는 개개인의 문제가 아니라 사회적
으로 해결되어야 할 문제라고 하였다. 2011년 각종 통계 자료를 보면 전체 임금근
로자의 1/3이상이 비정규직이다. 이는 평균 한 가구당 한 명 이상 비정규직이 존재
하여 고용불안, 열악한 근로조건 및 차별의 설움 속에서 경제활동을 하고 있다는
것을 의미한다고 하였다. 세월호 참사 이후 안전불감증이 대두 되면서 국민들의 안
전에 대한 인식이 높아졌고 수영장에서의 인명구조요원 배치는 법적으로 의무화
되었다. 하지만 실제 근무하고 있는 인명구조요원들의 근무형태는 비정규직이며 파
트타임으로 근무를 하고 있고 이러한 근무형태는 근무태도, 책임감, 사명감 까지도
이어지며 안전불감증의 연속이라고 볼 수 있겠다. 따라서 수상에서의 안전사고를
미리 예방하기 위해서 인명구조요원들의 정규직 전환과 그에 맞는 처우개선이 시
급하다고 할 수 있겠다.

3. 인명구조요원 제도에 대한 문제점

연구참여자들의 인명구조요원 제도에 대한 문제점으로 생각하는 것은 네 가지 정
도로 나타났다. 첫째, 근무형태의 문제점. 둘째, 자격증 제도의 문제점. 셋째, 자격
증 갱신제도의 문제점. 넷째, 고용방식의 문제점. 다섯째, 인명구조요원의 휴식공간
의 문제점으로 나타났다. 연구참여자들이 생각하는 근무형태의 문제점의 경우 인명
구조요원의 대부분이 파트타임 형태로 근무를 하고 있는 점을 문제로 꼽았으며 이
런 부분 때문에 인명구조요원들의 사명감과 근무태도, 수영장회원들의 인식이 안
좋다고 생각하고 있었다. 그리고 인명구조요원들의 수영강습을 겸업하는 경우가 있
었고 수영강사들도 안전근무를 겸업하는 경우도 있었다. 자격증 취득 제도에 대한
문제점으로는 너무 쉽게 취득을 할 수 있다는 점을 문제로 꼽았으며 난이도를 높
여 쉽게 취득 할 수 없게 해야 하고 무분별한 자격증 판매식의 발급을 제도적으로
금지해야한다고 했다. 자격증 갱신제도에 대한 문제점으로는 갱신과정에서도 수영
을 못하는데 쉽게 취득한 자격증을 유지하기 위해서 갱신하러 오는 사람들이 있었
고 갱신하는 부분도 평가제로 바뀌어서 기준미달인 요원들은 탈락시키고 재 갱신

하게끔 해야 한다고 말했다. 그리고 갱신 주기도 3년에 한번은 너무 길고 1년에 한번으로 주기를 짧게 가져가야 한다고 말했다. 고용방식 제도의 문제점으로는 전문직인 인명구조요원들을 민간수영장에서 고용하게 되면 수영강습을 겸업하고 안전근무태도 또한 좋지 않다고 한다. 따라서 국가에서 고용하여 수영장에 배치하는 방식을 제안하였다. 휴식공간의 문제점으로는 인명구조요원의 근무는 신체적으로나 체력적으로 많이 힘들다고 한다. 하지만 휴식공간이 열악한 수영장이 있다고 했고, 따라서 독립적인 휴식공간은 반드시 필요하며 제도적으로 휴식공간의 규격을 만들었으면 좋겠다고 하였다.

법적으로 ‘인명구조요원들을 2명 배치를 해야한다.’ 라고 명시만 되어있는데, 안전을 담당하는 인명구조요원들의 실상은 비정규직 파트타임으로 되어 있다. 이렇게 되면 사실상 편하게 시간만 보내고 용돈 벌어 가려고 하는 게 대부분이기 때문에 안전사고 예방 등 이런 부분에서 미흡하다고 생각한다. 이러한 부분 좀 더 구체적으로 명명하여 ‘정규직 인명구조요원들을 2명이상 배치해야하고, 인명구조요원들은 수영강습을 할 수 없다.’ 라고 명시를 했으면 좋겠다. 이렇게 되면 안전사고율이 크게 줄어 들 것이라고 보고, 인명구조요원들을 정규직화 시켜서 ‘수영장내에 모든 안전사고는 인명구조요원에게 있다.’ 라는 법을 만들면 좀 더 인명구조요원들이 책임감을 갖고 근무하게 되고 그렇게 되면 안전한 수영장 환경과 근무환경이 좋아질 것 같다(연구참여자A,1).

인명구조요원이 아르바이트라는 점, 정규직이 아니라는 점이 문제점이라고 생각한다. 이 부분도 사람마다 다르겠지만 정규적인 사람도 나태하거나 가볍게 근무 할 수 있다 하지만 일단 인명구조요원을 아르바이트부터 시작했기 때문에 전문직임에도 불구하고 본인들이나 수영장 회원들 그리고 일반 사람들도 인명구조요원을 너무 가볍게 생각하고 있는 거 같다. 외국처럼 처음부터 하나의 전문직 직업으로 자리 잡히게끔 했으면 이렇게 까지 능력 없는 자격증들이 남발하지 않았을 거라 생각한다. 국가자격증 수상구조사자격도 등장한경우도 2014년 세월호 사건이후에 수상안전에 관심이 높아지면서 3년이 지난 2017년에 생겨났다. 이제야 국가에서 수상안전에 대해 관심이 높아졌고 그 전까지도 사단법인이나 협회에서 자격증을 발급했기 때문에 사람들의 인식이 가볍게 생각했던 이유 같다. 자격 갱신 주기도 3년으로 되어있는데, 갱신 할 때보면 잘 하는 사람도 있지만 진짜 못하는데 와서 자격 유지만 하려고 오는 사람도 있다. 이런 부분이 평가제로 바뀌어서 평가를 하여 자격 미달인 사람들은 자격을 박탈시키고 잘 하는 사람들은 유지시켜 주는 방향으로 가고, 3년보다는 1년에 한 번씩으로 주기를 짧게 가졌으면 좋겠다. 구조영법이나

응급처치 같은 경우에 사고가 자주 일어나지 않기 때문에 까먹는 경우가 많기 때문이다. 수영장에서의 안전사고를 예방하고 실제 사고 발생 시 정확하고 신속하게 대처하기 위해서 적어도 1년에 한 번씩은 재교육을 하는 것이 좋을 것 같다(연구참여자B,2).

제가 실제로 근무를 하고 있지만 현재 제도적으로 어떻게 되어있는지 명확하게 알지 못합니다. 그냥 수영장마다 2명의 인명구조요원을 배치해야 한다고만 알고 있습니다. 그런데 저희 수영장보다 훨씬 큰 타수영장에선 인명구조요원 한명이 full로 근무를 하는 경우도 있고 인명구조요원은 안전근무에 해당하는 일을 해야 하는데, 다른 업무를 시키는 경우와 강습, 정리 등을 하는 경우가 많다. 이 직업의 안정성 같은 경우엔 전문직이고 수영장에서 꼭 필요한 사람임에도 불구하고 너무 안정적이지 못하다. 아르바이트로 인식하고 있는 경우도 많고 수영을 못 한다고 인식을 하는 사람도 많다. 안정적인 직장으로 이 근무를 하기 위해서는 급여가 많이 올라야 하고 복지도 좋아야 하고 사람들의 인명구조요원과 수영장 안전에 대한 인식도 바뀌어야 한다고 생각한다(연구참여자C,3).

저도 그렇지만 대부분의 인명구조요원들이 파트타임, 아르바이트로 근무를 하고 있는데 사람의 목숨과 안전을 담당하는 일을 파트와 알바로 채용을 한다는 것이 이해가 안 되고 이 것을 개선하려면 국가에서 법으로 인명구조요원들의 정규직화를 해줘야 한다고 생각한다. 정규직화를 위해서는 실력 없는 인명구조요원들이 정규직화가 되면 안 되기 때문에 갱신과정에서 변별력이 있게 평가를 하고 엄격하게 관리를 해야 한다고 생각한다. 본인들도 체력적으로나 실력적인 면에서 많은 노력을 해야 한다고 생각한다(연구참여자E,5).

자격증을 취득하는 과정에서 난이도를 높여야 사망감도 높아질 것 같고, 생명을 다루는 일이니 까 가볍게 생각하면 안 되기 때문에 취득을 한 인명구조요원들도 경각심을 갖고 근무를 했으면 한다. 그리고 인명구조요원들을 수영장에서 고용하는 방식이 아닌 국가에서 정규직으로 고용하여 각 수영장에 분배해주는 방식으로 가야한다고 생각한다(연구참여자F,6).

인명구조요원의 같은 경우는 3년에 1번씩 재교육을 받아 갱신을 할 수 있는 제도가 있다고 한다. 이 부분은 괜찮다고 생각하는데 인명구조요원 강사자격증을 따게 되면 5년에 1번 재 갱신을 해야 하는데, 3년에 1번 재교육이 귀찮아서 강사자격을 취득하여 활동도 안하면서 5년에 한 번씩 갱신을 하는 경우도 있다. 강사들도 3년으로 줄이는데 좋을 것 같다. 그리고 갱신을 할 때 보니 몸이 불편하신 분들이나 감기 같은 질병에 걸리신 분들은 그냥 참관만 한다던지 물 밖에 계시라하고 미리 갱신된 자격증을 주는 경우를 보았다. 그리고 수영도 못하는 분들도 갱신된 자

격증을 그냥 주는 것이 문제가 있다고 생각한다(연구참여자D,4)

여러 사설수영장의 수영강사가 인명구조요원자격증을 소지하고 강습을 하고 있다. 그래서 수영장 측에서는 따로 구하지 않고 있다. 그리고 법에서도 수영장에서는 2명 이상의 인명구조요원을 배치해야한다고 명시 되어 있는데 대부분의 사설 수영장에서는 그렇게 하고 있지 않고 수영강사가 인명구조요원자격증을 가지고 있으면 그 사람으로 올리는 것 같다. 그리고 인명구조요원이 배치가 되어 있다고 해도 특히 사설 수영장은 파트타임, 아르바이트로 채용하여 운영하고 있다(연구참여자H,8).

생명을 구하는 일이기 때문에 체력적으로나 신체적으로 많이 힘들다. 따라서 수영장 규격에 따른 인명구조요원의 배치처럼 인명구조요원의 휴게공간도 제도적으로 규격을 정해줬으면 한다. 휴식하더라도 편하게 누워서 휴식하는 것이 효과적이고 일의 능률면에서도 좋다. 하지만 그렇지 않은 수영장도 있다. 그래서 인명구조요원의 휴게공간의 규격이 제도적으로 필요하다고 생각한다. 그리고 인명구조요원의 복지를 개선하기 위해서는 우선 자격증 발급제도가 개선되어 국가자격증인 수상구조사처럼 난이도가 어려워 져야 한다고 생각한다. 어려운 만큼 능력도 좋을 것이기 때문에 그 만큼의 처우나 복지 혜택을 받을 수 있다고 생각한다(연구참여자J,10).

인명구조요원 직종의 문제점에서 말했듯이 근무형태의 문제점이 제도적으로 개선되어야 한다. 안전과 사람의 생명을 담당하는 인명구조요원을 ‘수영장에 인명구조요원 2명을 배치하라’고 명시만 하지 말고 채용하는 방법과 근무형태 또한 제도적으로 명시를 해야 할 것이고, 근무시간 또한 근로기준법 틀 안에서 할 수 있게 해야 하며 휴식시간과 휴게공간 또한 보장되어야 한다. 두 번째 무분별한 자격증 판매식의 발급은 인명구조요원의 능력과도 직결되는 문제이고 이어서 수영장 안전에 대한 문제가 아닐 수 없다. 그리고 이러한 발급의 문제가 인명구조요원들의 인식을 안 좋게 하는 이유이고 가치를 낮추는 방법이다. 따라서 국가에서는 각 발급단체의 감사를 실시하여 부적절한 단체 및 기관들은 교육기관에서 없애야 하며 인명구조요원 자격검정 감독을 국가나 해양경찰에서 실시하여야 하고 현재 인명구조요원들의 능력을 국가에서 재평가를 하여 무분별하게 발급되는 인명구조요원 자격에 대해서 철저한 검증이 필요하며 누구나 납득할만한 교육강도와 체계를 갖춘 기관에서 이루어지는 교육이 실시되어야 한다. 그리하여 실력이 기준 미달인 요원들은 자

격을 박탈시켜야 할 것이다. 자격증의 갱신 제도는 주기를 1년에 한 번으로 바꾸어 안전사고 발생 시 대처를 신속 정확하게 할 수 있도록 훈련을 해야 할 것이며 갱신 제도 역시 평가제로 바뀌어서 점수 미달 시 재 갱신을 하도록 해야 하고 합격할 때까지 인명구조요원으로써 근무를 할 수 없도록 해야 한다. 선행연구에서 미국에서는 라이프가드를 하나의 전문직종으로 인정을 해주고 있다고 하였다. 우리나라에서도 전문직종으로 인정을 해주어야 하며 인명구조요원을 국가나 해양경찰에서 고용하여 수영장으로 발령을 내주는 방식으로 하면서 인명구조요원들의 관리 또한 국가에서 해야 할 것을 제안한다.

4. 인명구조요원 포괄적인 문제점

포괄적인 문제점으로는 인명구조요원들에 대한 인식, 인명구조요원들의 근무태도, 사고발생시 매뉴얼로 나타났다. 인명구조요원들에 대한 수영장이나 회원들의 인식이 단순히 아르바이트로 보고 있는 경우가 많았다. 수영강사보다 더 중요한 직종임에도 불구하고 회원들은 인명구조요원을 무시하고 수영실력도 높지 않을 것이라고 생각한다고 한다. 그래서 안전근무자의 통제에도 무시하고 다이빙을 하거나 뛰어다녀서 사고가 발생하였고 그럼에도 불구하고 모든 책임은 인명구조요원에게 있다는 점을 문제로 지적했다. 둘째로 인명구조요원들의 근무태도와 사명감 그리고 책임감이 부족하다는 문제였다. 그 원인은 근무형태에서부터 온다고 말했으며 아르바이트, 파트타임으로 근무를 하고 있기 때문에 근무시간만 채우면 되고 용돈 벌이로만 생각해서라고 말하였다. 근무시간에 졸면서 근무를 하는 경우, 새벽 근무시간에 술냄새가 나는 경우도 있었다고 한다. 연구참여자는 이런 근무태도 때문에 인명구조요원들에 대한 인식이 안 좋은 이유라며 처우 개선을 통하여 책임감과 사명감을 갖게 해줘야한다고 하였다. 셋째로 대부분의 수영장에서 안전사고 발생 시 처치 및 대처 매뉴얼이 없었으며 실제로 응급상황이 발생하였는데 당황해서 대처를 잘못된 경우도 있다고 하였다.

수영장에서 사고가 빈번하게 일어나는 것은 아니지만 단 한 번의 위급한 상황에서 신속 정확하게 대처를 할 수 있게 하는 것이 인명구조요원의 일이라고 생각하는데 요원이나 회원들 그리고 수영장 센터 측에서도 너무 아르바이트로만 생각하고 중요하게 생각하지 않는 것 같다. 그리고 안전불감증 때문에 안전문제에 대해서도 간과하고 있는 것 같다(연구참여자G,7).

이 직업의 안정성 같은 경우엔 전문직이고 수영장에서 꼭 필요한 직업이고 필요한 사람임에도 불구하고 너무 안정적이지 못 하다. 아르바이트로 인식하고 있는 경우도 많고 수영을 못 한다고 인식을 하는 사람도 많다. 안정적인 직장으로 이 근무를 하기 위해서는 급여가 많이 올라야 하고 복지도 좋아야 하며 사람들의 인명구조요원과 수영장 안전에 대한 인식도 바뀌어야 한다고 생각한다(연구참여자C,3).

많은 생명을 다루는 직업인데 수영강사보다 하는 일이 적어서 강사보다 더 중요한 직업임에도 불구하고 급여나 처우 그리고 사람들의 인식이 홀 서빙 같이 서비스직업으로 알고 있는 것 같다. 그러다 보니 회원들도 인명구조요원을 쉽게 생각하고 말도 잘 안 듣는다. 그러기 때문에 인명구조요원들도 사명감이 낮다고 생각한다. 자격증 시험도 국가자격증처럼 난이도를 높여야 하고 전문직으로 인식들의 변화가 필요하다고 생각한다. 의사 간호사 구급대원들이 파트타임 아르바이트가 없듯이 인명구조요원들도 비슷하게 바뀌어야 한다고 생각한다. 그리고 1년에 한 번이나 반년에 한 번씩 인명구조요원들을 대상을 안전교육을 실시하고 응급 상황 시 당황하지 않게 매뉴얼이 있어야 한다고 생각한다(연구참여자H,8).

우선 우리나라 수영장의 정서가 인명구조요원이라고 하면 수영강사보다 더 안 좋게 본다. 아르바이트로 보기도 하고 직원이어도 수영장에서는 회원들이나 수영강사를 더 존중해준다. 저 사람은 안전요원이니까 수영을 못 하겠구나 라고 생각을 한다. 우리 수영장은 4개월마다 교대로 안전근무를 하고 있다. 안전근무를 하다가 4개월 후에 강사로 근무 하게 되는데 그때 회원들이 교대하는 강사가 수영을 못 하는 줄 알고 실망을 많이 한다. 이러한 이유는 우리나라의 인명구조요원에 대한 사람들의 인식이 잘 못 되어있는 것 같다. 외국같은 경우는 인명구조요원이라고 하면 전문직으로 인정을 해주고 대우 또한 좋다고 알고 있다(연구참여자I,9).

인명구조요원들의 근무태도와 사명감, 책임감이 없는 게 문제점이라고 생각한다. 채용 자체를 파트타임, 아르바이트형태로 하기 때문에 요원들도 시간만 채우고 가려고 하는 생각으로 근무하는 것 같고 근무시간에 꾸벅꾸벅 조는 경우도 보고 새벽에 타임 근무자는 술 냄새가 날 때도 있었다. 이런 근무 태도 때문에 회원들의 인명구조요원에 대한 인식이 좋지 않은 이유겠다 라는

생각을 했다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 제도적으로 수영장 인명구조요원들을 정규직화로 전환시켜준다거나, 좀 더 처우를 개선하여 전문직으로서 책임감을 갖게 해서 근무태도와 사명감 있게 근무하면서 수상에서는 안전한 수상활동을 할 수 있게 해줬으면 한다(연구참여자B,2).

수영장 내에 회원들이 인명구조요원을 너무 무시하고 가볍게 생각하는 경우가 있다. 예를 들어 다이빙을 하거나 수영장에서 뛰어다니는 회원들을 제재를 해도 무시하고 그냥 하시는 분들이 계신다. 그래서 수영장안에서의 인명구조요원의 권위를 높여주는 것이 중요하다고 생각한다. 안전 근무자의 통제에도 사고가 일어났을 때 인명구조요원들에게 책임을 넘기는데 그에 마땅한 처우가 필요하지 않나 생각한다(연구참여자E,5).

근무 방식이 아르바이트, 파트타임이고 해수욕장이나 워터파크 같은 경우는 단기적으로 근무를 하고 있기 때문에 학생들이 용돈 벌려고 하는 경우가 많고 그러다 보니 근무자들의 평균 연령이 낮습니다. 그래서 안전근무에 대한 중대함을 잘 모르는 사람들이 많고 근무태도 또한 좋지 않을 때도 있습니다. 자신이 대처하지 못할 거라고 인지를 하고 있다면 안전사고가 발생하지 않게 미리 사고예방을 하고 근무를 할 텐데 능력도 없는데 사명감도 없이 그냥 알바라고만 생각하고 근무를 하는 경우가 문제라고 생각한다. 제가 근무하는 곳에서는 사고 발생 시 대처방법이나 처치방법의 매뉴얼이 없었다. 응급상황이 발생했을 때 당황해서 어떻게 해야 할지 모르는 경우가 있었다. 그렇기 때문에 대처 매뉴얼이 갖추어 졌으면 한다(연구참여자F,6).

저는 겁이 많아서 근무하다가 사고가 발생하면 어떡할까? 라는 생각도 많이 들었다. 그래서 사고가 발생했다고 가정하고 머릿속으로 구하는 법을 생각한 적도 있다. 근무를 하던 도중에 회원이 쓰러지면서 머리를 바닥에 부딪치는 경우가 있었다. 의식도 있는 상태였고 특별한 외상은 없었다. 그래서 119를 불러야하나 고민하기도 했었고 마땅히 어떻게 처치를 해야 할지 몰랐었다. 우리는 자격증 교육을 받을 때 심장정지 환자 처치방법을 위주로 배우기 때문인 것 같고, 수영장에 응급상황발생시 매뉴얼이 없는 문제도 있는 것 같다. 그리고 파트타임, 아르바이트로 많이 근무를 하기 때문에 안전에 대한 책임감, 사명감도 많이 떨어져 근무태도 또한 좋지 않다고 생각한다(연구참여자J,10).

수영장과 회원들의 인명구조요원에 대한 인식을 변화시키기 위해서는 인명구조요원들의 처우개선이 이루어져야 하며 수영장의 관리자와 회원들의 수영장안전에 대한 교육이 필요하다고 할 수 있겠다. 처우개선이라고 하면 근무형태의 변화가 있어

야 하고 아르바이트와 파트타임식의 근무가 아닌 정규직으로 전환을 말하며 그에 따라서 인명구조요원의 사명감, 책임감 그리고 근무태도 또한 좋아질 것으로 판단된다. 그렇게 된다면 인명구조요원에 대한 인식이 보다 좋아질 것으로 예상되며, 그 결과 수영장 안전사고 발생빈도도 줄어들 것이다. 김두현, 육현철, 김유미(2012)의 연구에서는 인명구조요원의 양성기관에서는 수영안전의 예방교육과 안전사고 발생 시 위기관리 대책에 대한 교육을 강화시켜야 한다고 하였고 더불어 수영지도자와 안전요원의 안전교육을 강화하며, 직원의 근무태도와 개인적 신변까지도 파악하여 안전사고 발생을 예방하기 위한 노력을 적극적으로 해야 한다고 하였다. 다음과 같이 안전사고 발생 예방이 최우선이 되어야 하고 교육이 강화가 되어야 한다. 하지만 사실상 수영장의 안전사고 발생 빈도수는 자주 일어나지 않기 때문에 방심하고 있는 경우가 많다. 따라서 안전사고 발생 시 인명구조요원의 올바른 대처와 신속하고 정확한 처치를 위해서 각 수영장 환경에 맞는 매뉴얼을 갖추어야 하고 수영장관리자는 인명구조요원들에게 매뉴얼을 의무적으로 교육해야한다고 할 수 있겠다.

VI. 인명구조요원의 개선방안

1. 행정 및 법적 강화

행정적 개선방안은 크게 안전실태조사 빈도 개선, 자격증 취득제도 강화, 인명구조요원의 근무 중 겸업 금지이다.

첫째, 소 잃고 외양간 고치는 게 아닌 선 조치 및 대응이 필요하다. 세월호 참사 뿐만 아니라 현재 우리나라는 사고가 발생하고 나서 그 후에 입법을 하거나 법을 개정하고, 실태조사를 하는 것으로 나타났다. 선 사고발생 후 조치가 아니라 선 조치 및 대응 후 인명사고를 예방하는 방향으로 전환되어야 할 것이다. 즉, 주기적인 수영장 안전실태 조사가 이루어져야하며, 사고 발생 시 각 수영장에 맞는 정해진 매뉴얼에 따라 빠른 대응 조치가 필요하고 인명구조요원들의 신속하고 정확한 조치를 위해 주기적인 매뉴얼 교육이 필요하다는 것이다.

둘째, 모든 인명구조요원 자격증 취득 시 규정을 강화시켜야 하는 방안이다. 현재 민간단체기관이 많다 보니 무분별하게 자격증을 취득할 수 있으며 능력이 부족함에도 쉽게 취득할 수 있다. 즉, 현재 인명구조 자격증 취득 조건을 포함하여 기준이 미달하면 취득할 수 없는 평가제 시스템을 도입하여 자격증 취득 규정을 강화시켜야 하는 조치가 필요할 것이다. 또한 자격증 취득 후 국가에서 인명구조요원을 필요로 하는 시설에 배치시키는 방안 및 관리·감독이 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 인명구조요원의 겸업 금지를 법으로 제정하는 것이다. 인명구조요원은 현재 근무 시간에 수영강사를 겸업을 하고 있는 경우가 많고 수영강사가 안전근무를 겸업하고 있는 실정이다. 인건비를 줄이기 위해서 사설 수영장에서 운영하고 있는 방식이다. 따라서 인명구조요원의 근무시간내의 겸업을 금지하며, 또한 수영강사의 무자격 안전근무 겸업도 법으로 금지해야 하고, 주기적으로 감사를 통해서 적발 시

법적 패널티를 강화하고 그에 대한 행정적, 법적 책임을 물을 수 있는 정비가 필요하다고 판단된다.

2. 교육 및 제도적 강화

교육 및 제도적 개선방안으로는 2가지가 있겠다. 첫째, 이용자의 문화의식 고취와 인명구조요원 능력 향상 방안이다. 본 연구의 결과에서 도출된 이용자가 안전수칙을 지키지 않은 문제와 안전요원의 통제를 따르지 않은 경우, 본인의 건강에 대한 개인적인 문제를 인명구조요원에게 보고하지 않아 생긴 사고 등 다양한 경우를 보았다. 따라서 수상안전교육을 의무화하고 시설을 안전하게 이용할 수 있는 문화의식을 고취시켜야 할 것이다. 또한 인명구조요원은 수영장 이용자의 생명과 관련된 일을 하는 전문성을 요하는 직업이기 때문에 능력 향상을 위해서 본인들의 실력 및 체력관리를 철저히 해야 할 것이라 생각한다.

둘째, 인명구조요원의 정규직전환이다. 사람의 생명을 구하는 일이며 전문성을 요구하는 직업인 인명구조요원도 안정적인 직업이 되어야 한다. 현재 인명구조요원은 교육청관할 수영장이나 국가에서 관리하는 수영장 같은 경우는 무기 계약직이 최고 수준이며 사설수영장은 정규직, 무기 계약직은 없으며 파트타임, 아르바이트가 대부분 차지하였다. 인명구조요원을 정규직으로의 전환을 통하여 책임감과 사명감을 가지고 근무에 집중할 수 있는 환경을 구축해야 할 것이라 판단된다.

3. 인프라 구축

인프라 구축은 2가지로 근무환경 질적 향상, 복지개선 등의 방안이 있겠다.

첫째, 법적으로 ‘인명구조요원들은 2명이상 배치를 해야 한다’라고 명시만 되어 있지 실상은 소수의 인명구조요원이 안전근무를 포함한 수영강습까지 하고 있는 상황이다. 따라서 인명구조요원과 수영강사의 인원을 철저히 나눠서 근무시키며 근무환경을 질적으로 향상시키고자 각 시설의 규모와 이용자 수에 따라 탄력적으로

인명구조요원을 배치할 수 있는 시스템 도입이 요구되거나 인명구조요원의 수를 늘려 로테이션으로 회원들을 관리한다면 안전사고율이 크게 줄어들 것이고 사고를 미리 예방할 수 있을 것이다.

둘째, 인명구조요원의 복지개선으로 추가근무 수당, 휴식시간 필히 보장, 구조업무에만 치중할 수 있도록 하는 것이다. 인건비를 줄이기 위해 수영강사들이 돌아가면서 안전근무를 하는 경우가 있고 인명구조요원들의 임금이 부족하여 수영강습 및 개인레슨을 하는 경우가 있다. 이러한 추가 근무 시 적절한 수당을 받아야 할 것이며, 물속과 물 밖을 오가는 직업으로 많은 피로도가 요구된다. 인명구조요원의 휴식시간을 충분히 보장해주며 인명구조요원을 따로 배치해두어 안전사고에 대한 올바르게 신속한 대처가 이루어져야 할 것이다.

VII. 결 론 및 제 언

1. 결 론

본 연구는 인명구조요원 처우실태 및 운영실태를 학술적으로 분석함과 동시에 실내수영장 안전실태에 대한 기초자료를 제공하고자 하였다. 이는 협의적으로 인명구조요원의 질적 개선을 유도하고 더 나아가 실내수영장 인명구조요원 자격 및 관리 방안을 제시하고자 하였다. 질적연구 방법인 심층면담법을 실시하여 논의를 통해 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 행정적 개선방안은 크게 3가지로 안전실태조사 빈도 개선, 자격증 취득제도 강화, 인명구조요원의 근무 중 겸업금지를 법으로 제정하는 것이다. 선 조치 및 대응으로 후 안전사고 발생 시 각 수영장 매뉴얼에 따른 수습절차가 필요하며, 주기적으로 안전실태 조사가 이루어져야 할 것이다. 인명구조요원은 사람의 생사와 관련한 직종이므로 전문성이 요구된다. 자격증을 취득할 시 규정을 강화하여 무분별한 자격증 발급을 막고 실력 있는 인명구조요원을 배치해야 하며 자격증 취득 후 국가에서 인명구조요원을 필요로 하는 시설에 배치시키는 방안 및 관리·감독 시스템이 구축되어야 한다. 또한 인명구조요원은 현재 근무 시간에 수영강습을 겸업을 하고 있는 경우가 많고 수영강사가 안전근무를 겸업하고 있는 실정이다. 따라서 인명구조요원의 근무시간내의 겸업을 금지하고, 또한 수영강사의 무자격 안전근무금지 제도를 더욱 강화시키고 자격증의 도용을 방지하는 제도를 도입해야 할 것이다.

둘째, 교육 및 근무형태 개선방안으로는 2가지가 있겠다. 첫째로, 이용자의 문화의식 고취와 인명구조요원의 능력 향상이다. 이용자 스스로 안전에 대한 의식을 함양하여 안전요원에 통제에 잘 따르고 안전하게 시설을 이용할 수 있는 방안이다. 또한 이미 자격증을 취득한 인명구조요원들은 능력 향상을 위해서 본인 스스로 실

력과 체력관리를 철저히 해야 한다. 둘째로, 인명구조요원의 전문성을 요하기 위해서는 정규직전환이 필요하다. 현재 수상구조사라는 국가 자격증이 생겨나고 생존수영 수업도 많이 하고 있는데 정작 인명구조요원은 파트타임이나 아르바이트로 고용이 된다. 그러므로 사람 생명과 연결되어 책임감을 가지고 일하는 인명구조요원들의 정규직제도 전환을 도입해야 할 것이다.

셋째, 인프라 개선방안은 2가지로 근무환경 질적 향상 및 복지개선 등의 방안이 있을 것이다. 첫째, 근무환경 질적 개선을 유도하고 각 시설의 규모와 이용자 수에 따라 인명구조요원을 탄력적으로 배치할 수 있는 시스템 도입이 요구되거나 인명구조요원의 수를 늘려 로테이션으로 회원들과 수영장 안전을 관리하여 근무환경을 개선시켜야 할 것이다. 둘째, 인명구조요원의 복지개선으로 추가근무 수당, 휴식시간 필히 보장, 구조업무에만 치중할 수 있는 부과업무의 효율적 관리가 개선되어야 할 것이다.

2. 제 언

본 연구의 결론을 바탕으로 아래와 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 광주광역시에 위치해 있는 실내수영장만을 대상으로 하였기에 그 외 지역에 대한 연구도 이루어져서 지역 간 비교가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 비정규직, 파트타임 근무자 대상으로 연구하였기에 이들을 제외한 정규직에 대한 연구도 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구를 통하여 수상안전을 책임지고 있는 인명구조요원에 대한 실태관리를 행정당국과, 교육기관 그리고 수영업자들이 어떻게 이끌고 갈 것인지 적극적으로 검토하고 개선할 필요가 있어야 한다.

참고문헌

- 권연택(2016). 인명구조요원(lifeguard)의 근무실태 및 근무여건 개선을 위한 질적 연구. **한국체육과학회지**, 25(5), 649-664.
- 권연택, 박원주(2018). 국가 수상구조사 자격제도 문제점 분석을 통한 개선방안에 관한 질적연구. **한국체육과학회지**, 27(2), 473-488.
- 권연택, 빙원철(2013). 인명구조요원 자격발급단체 제도개선에 관한 연구 - 한국과 미국을 중심으로 -. **한국체육정책학회지**, 11(2), 127-141.
- 권연택, 빙원철(2015). 생활스포츠 수영지도사의 근무실태 및 근무여건 분석을 위한 탐색적 연구. **한국체육과학회지**, 25(4), 273-286.
- 권연택, 최정웅(2017). 수영장 안전수칙 실태 및 문제점 분석을 통한 안전수칙 제안에 관한 연구. **한국사회체육학회지**, 68, 273-284.
- 김두현, 육현철 김유미(2012). 수영장의 안전실태 조사 및 대책방안. **한국스포츠학회지**, 10(1), 101-113.
- 김원기, 김우기, 나봉순(2008). 라이프가드 참여 동기와 교육만족도의 관계. **한국체육학회지**, 17(4), 175-183.
- 김원기, 전만중, 김우기(2004). 라이프가드 교육참가자의 사회인구학적 특성과 교육만족도의관계. **한국체육학회지**, 43(2), 27-33.
- 김상국(1995). 체육학분야의 현상학적 연구방법. **한국체육학회 학술대회논문집**.
- 김태현(2008). LPGA:KLPGA 선수들의 경기상황에 대한 현상학적 분석. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 나수경(2001). 가정주부의 에어로빅활동 참여가 생활만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 박성일(2003). 해양사고의 발생원인과 방지대책. **목포해양대학교 논문집**, 11, 53-60.
- 백승묵(2014). 수상인명구조에 관한 효율적 제도 연구. 미간행 석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 신인철(2015). 공공 실내 수영장의 안전관리 수준이 회원의 수영장 이용 만족도에 미치는 영향.

- 는 영향. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 사회체육대학원.
- 유동균, 김종걸, 윤성현(2018). 수상구조사 국가자격 설립목적과 수상안전연구 고찰. **한국스포츠학회지**, 16(2), 199-208.
- 윤용선, 전만권(2015). 2014년 재난연감. **국민안전처**.
- 윤종영(2013). **학교비정규직 처우개선 정책분석 : 강원도교육청을 중심으로**. 미간행 석사학위논문, 한국교원대학교 교육정책전문대학원.
- 이방일(2016). **수상안전에서의 인적자원 관리체계의 분석과 개선 -인명구조요원을 중심으로-**. 미간행 박사학위논문, 조선대학교 일반대학원.
- 이방일, 박재연(2015). 한국 인명구조요원 자격제도의 분석과 발전방안. **디지털융복합연구**, 13(1), 415-427.
- 이병혁(2017). **스쿼시 심판이 경험하는 판정어려움에 대한 현상학적 접근**. 미간행 박사학위논문, 상명대학교 일반대학원.
- 이종수(2009). **행정학사전**. 대영문화사.
- 이한우, 박충남(1999). 경남과 부산지역의 익수사고에 대한 실태조사 연구. **경남 체육연구**, 4(1), 19-31.
- 정당채(2006). 물놀이 사고실태와 수상안전에 관한 연구. **스포츠산업연구소논문집**, 5, 45-64.
- 최원석(2015). **수상인명구조요원의 교육봉사 참여동기와 활동만족도간의 관계**. 미간행 석사학위논문, 경남대학교 교육대학원.
- 한국현상학회(1984). 철학과 현상학 연구. **한국현상학회**.
- 한전숙(1998). **현상학**. 서울: 믿음사.
- 홍성하(2002). 응용현상학의 과제와 전망. **대한질적연구학회**, 1, 19-31.
- Maccoby, E. E. and Maccoby, N. (1954). *The interview: a tool of social science*. In: Lindzey, G. (ed) *Handbook of Social Psychology: vol 1. Theory and Method*. Addison-Wesley, Reading, Massachusetts, p.239.
- Van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. London, On, Canada: Althouse Press.

Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hill. CA: Sage.

웹 사이트

고용노동부(2012). <http://www.moel.go.kr>

국가법령정보센터(2019). 대통령령 제 29688호. 2019. 4. 16. 체육시설의 설치·이용에 관한 법률 시행령.

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&query=%EC%B2%B4%EC%9C%A1%EC%8B%9C%EC%84%A4#AJAX>

국가법령정보센터(2019). 해양수산부령 제250호, 2017. 7. 26. 수상레저안전법 시행규칙

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&query=%EC%88%98%EC%83%81%EB%A0%88%EC%A0%80#J30:0>

대한안전연합(2017). <http://www.kshu.or.kr/6-8.htm>

대한적십자사(2016). <http://www.redcross.or.kr/>

알바천국(2018). <http://www.alba.co.kr>

연합뉴스(2016. 4월 4일). ‘해경안전센터 경찰관 3명 중 1명 구조수영능력 미흡’

<http://www.yonhapnews.co.kr>

직업문제연구소(2018). <https://terms.naver.com/list.nhn?searchId=pv136>

해양경찰청(2016). <http://www.kcg.go.kr/>