

서울대학교 생활협동조합
단체급식 조리실 노동환경 및
건강 영향실태 조사연구 보고서

2021.10



우리동네 노동으뜸 1번지

관악구노동복지센터

한국노동안전보건연구소

관악구노동복지센터 소개

◇ 관악구의 취약계층 노동자의 권익 보호와 복지향상, 취약노조에 대한 지원을 위해 서울시와 관악구가 2017년 11월 1일 설립한 기관입니다.

◇ 상담을 통해 일터에서 부당한 일을 겪는 노동자의 권리 찾기를 도와줍니다.

◇ 관악구의 노동 관련 기초조사와 실태 등을 조사하고 연구하여 서울시와 관악구의 일자리 및 노동복지 정책의 대안을 제시합니다.

◇ 청소년, 시민 등을 대상으로 교육과 캠페인을 통해 노동인권과 기본권 향유에 힘씁니다.

한국노동안전보건연구소 소개

◇ 한국노동안전보건연구소는 노동에 의한 작업장 통제의 실현, 안전하고 건강한 작업환경 확보, 민주적, 계급적 노동운동의 발전과 노동해방 실현을 위해 2003년 출범했습니다.

◇ 노동자 건강권 쟁취를 위해 현장 연대, 연구 기획, 노동안전보건 교육, 국제 연대, 선전 활동을 하고 있습니다.

◇ 현장의 노동안전보건 문제 대응과 연대, 여성노동자 건강권 의제 발굴과 확장, 노동안전보건활동가 양성을 위한 다양한 교육 활동, 노동시간 대응을 위한 노동시간센터 운영, 주요 노동안전보건 의제 분석과 대안 제시를 위해 노동안전보건 잡지 ‘일터’를 발행 중입니다.

이 실태조사는 관악구노동복지센터의 의뢰에 따라
한국노동안전보건연구소가 조사연구한 결과보고서입니다.

관악구노동복지센터
한국노동안전보건연구소

책임 연구원	한국노동안전보건연구소	유청희 (상임활동가)
연구원	한국노동안전보건연구소	한재영 (상임활동가)
		박기형 (연구자)
		유형섭 (직업환경의학 전공의)

연구조사 대상 및 영역

- 서울대학교 생활협동조합 단체급식 조리실 노동환경 및 건강 영향실태

<발간사>

비교적 깔끔하고 쾌적한 사무실 환경에서 컴퓨터 키보드를 두드리는 일, 간단한 손가락 놀림이 전부일 듯싶지만, 머리 울림 현상에서 목근육 통증과 어깨근육 통증, 그리고 거북등 증후군에 심한 경우 시력까지 심하게 나빠지는 등 산업재해가 비일비재합니다. 하물며 대학교 학내 식당 급식실에 종사하는 노동자들의 건강 상태는 어떻겠습니까.

아니나 달라 펄펄 끓인 기름으로 음식을 만들 때 나오는 연기, 이른바 ‘조리흠(Cooking Fumes)’ 이 마침내 사회적 문제로 대두되었습니다. 급식실 조리 노동자들은 근골격 질환에 이어 폐암의 위험까지 안고 일했던 것입니다. 지난 8월 21일 언론(YTN) 보도에 따르면, 근로복지공단과 ‘직업성·환경성 암환자 찾기 119’ 를 통해 확인한 결과 공식적인 폐암 발병 급식실 노동자가 최소 20명 이상이었고, 이 가운데 5명은 산재로 인정받았으며 나머지 15명은 산재 신청 대기 중이거나 심사 중인 것으로 보도되었습니다. 2년여 전, 서울대학교 학생 식당에서 일하는 생활협동조합 노동자 중에서도 폐암 증세를 보여 퇴사한 노동자가 있었고, 퇴사 후 항암치료를 받았다고 합니다.

먹는 일은 기본적으로 생존을 위한 행위이지만 문명 시대인 오늘날은 누구나 그 순간만큼 편하고 즐겁길 바랄 것입니다. 급식실 조리 노동자들은 자신들이 조리한 음식을 공부에 지친 학생들이 편하고 즐겁고 맛있게 식사하기를 바랍니다. 턱없이 적은 임금을 받고 일하면서도 국가와 사회의 미래인 학생들에게 무한한 애정과 봉사 정신을 발휘합니다. 그런 노동자들에게 근골격계 질환이나 치명적인 암이 귀신도 모르게 스며들고 있습니다. 못 본 체, 아니 일부러 덮고 지나칠 수 없게 됐습니다. 서울, 부산, 대구, 대전, 울산 등 전국 주요 도시 곳곳의 급식실 조리 노동자들에게서 폐암 판정이 속출하고 있습니다. 서울대학교가 서울에서 그나마 청정한 관악산에 기대어 있다고 하여 밀폐된 식당까지 쾌적할 리는 없습니다.

특히 올여름에는 근무복이 땀으로 흠뻑 젖을 정도의 격무에 시달렸다고 합니다. 조리실 급식 노동자들은 매일매일 진이 빠진 채로 퇴근하고, 다음날이면 다시 무거운 몸을 이끌고 새벽같이 출근하는 고된 생활을 반복합니다.

코로나19가 본격적으로 확산한 2020년 3월 이후, 조리업무에 종사 총인원 140여 명 중 정규직과 계약직을 포함하여 약 60여 명이 줄어 지금은 80여

명이 식당의 모든 업무를 감당한다고 합니다. 현격히 줄어든 인원이 부담하는 노동강도가 어떨지 감히 상상할 수가 없습니다.

식당의 노동환경이 하루아침에 전부 바뀌었으면 좋겠지만, 생협 노동자들은 그렇게까지 기대하지는 않을 것입니다. 바꾸어갈 수 있는 것부터 하나둘씩 바뀌는 희망적 변화를 기대할 것입니다. 그 시작은 적정 인력을 채용함으로써 가장 시급한 문제인 노동강도의 문제를 해결하는 것 같습니다.

이번 조사연구는 생협 노동자들이 서울대 구성원들의 복지를 위해 얼마나 헌신하고 있는지를 많은 분이 알게 되기를 희망하면서 추진되었습니다. 이 보고서가 노사 간 분쟁이 아닌 합리적 이해와 해결의 실마리가 되었으면 좋겠습니다.

관악구노동복지센터 센터장 임성규

<발간사>

오늘날 자본주의를 살아간다는 것은 먹고 입을 것을 얻고 쉴 집을 구하기 위해 타인의 밥과 옷과 집을 지어야 하며, 그것도 자신과 가족에게 필요한 것보다 훨씬 많은 양을 짓고 살아야 한다는 것이기도 합니다.

이 보고서는 가족의 일용할 양식을 위해 다른 이들의 밥을 짓는 노동자들의 이야기, 내 아이를 먹이고 공부시키고자 또 다른 누군가의 아이들이 공부하는 동안 먹일 밥을 만드는 노동자들의 현실을 담고 있습니다.

과거 여성들이 거의 전담해왔던 가사노동이 경시되어왔던 사회적 경험으로 인해 밥 짓는 노동의 수고로움이 간과되어 왔습니다. 이제는 달라져야 하고 달라지고 있습니다. 조리급식 노동의 사회적 가치는 재평가되어야 하고 그것을 수행하는 노동자들의 노동조건 문제, 건강권 문제를 본격적으로 다루어야 합니다.

이미 여러 연구를 통해서 조리급식노동자들의 근골격계질환의 문제가 속속 드러나고 있습니다. 많은 노동자들이 근골격계질환으로 산재요양을 인정받고 있습니다. 단시간 내에 수백 명 분의 식사를 준비해 내야하는 과정은 어떤 산업의 현장에 못지않게 노동강도가 높은 업무입니다. 식자재를 준비하고 썰고 다지고 끓이고 볶아내고 튀겨내는 전 과정에서 안전사고의 위험에도 노출되어 있습니다. 최근에는 열악한 환기시설 속에서 조리흡에 노출되는 조리급식 노동자들의 폐암의 업무관련성이 인정되어 산재가 승인되는 사례까지 등장하고 있습니다.

하지만 아직 더 기록하고 사회를 향해 이야기해야 할 것들이 많습니다. 열악한 작업환경의 실태와 그로 인한 조리급식 노동자들이 손상과 질병의 사례와 심각성을 이야기하는 것은 당연히 중요합니다. 그러나 이제는 더 나가서 왜 조리급식 노동자들이 열악한 작업환경에 노출되게 되었는지, 왜 여전히 개선되고 있지 않은지 물어야 합니다. 조리급식 노동자들은 그동안 왜 자신들의 고통을 드러내고 인정받기 어려웠는지를 묻고 확인해야 합니다. 어떤 인식과 구조가 조리급식 노동자들의 고단함을 가중시켜 왔는지 따져보아야 합니다.

실태조사를 하는 이유는 그것을 통해 확인되는 문제를 해결하기 위함입니다. 그렇게 만들기 위해서는 노동자 당사자들의 생생한 목소리를 듣고 그들의 경험을 통해서 확인되는 문제의 지점부터 해결의 대안까지 마련해가는 과정

이 필요하리라 생각합니다. 현실을 확인하는 것을 넘어서서 개선과 변화를 위해 노동자들 스스로가 혹은 우리 사회가 개입해야할 지점은 어디인가를 고민해야 할 것입니다. 이번 실태조사 보고서가 그 출발이 되기를 기대합니다.

끝으로 의미 있는 연구를 진행하신 관악구노동복지센터, 연구진으로서 보고서를 작성하느라 애써주신 한국노동안전보건연구소와 전국대학노동조합 서울대지부 활동가분들, 연구조사에 수행에 여러모로 협조해주신 서울대학교 생활협동조합의 여러분들, 그리고 무엇보다 여전히 현장에서 업무에 종사하면서 실태조사에 응해주신 조리급식 노동자들에게 감사드립니다.

한국노동안전보건연구소 소장 류현철

<요약문>

1. 연구의 배경 및 방법

단체급식조리실의 높은 노동강도와 근골격계질환 발병률은 사회적으로 익히 알려져 있다. 근골격계질환 발병률뿐만 아니라, 최근 학교 단체급식실에서 오래 근무한 노동자들이 폐암으로 산업재해 신청 후 승인 난 사례도 있었다. 동종 업무를 하는 서울대학교 생활협동조합 단체급식조리노동자들 역시 오랫동안 높은 노동강도, 크고 작은 사고와 질병을 겪고 있음이 확인되었다. 열악한 처우와 노동환경 개선을 요구하며, 2019년 전국대학노동조합 서울대지부는 파업에 돌입해 서울대학교와 사회에 목소리를 내기도 했다.

이처럼 노동환경 개선을 위한 시도가 있었으나, 추가 인원 채용 등의 개선은 더더 급식실 환경은 여전히 위험하다. 이 때문에 서울대 생협 노동자들은 언제 어디서든 사고가 발생할 수 있는 위험한 급식실에서 충분한 휴식조차 없이 고된 노동을 이어가고 있다. 또한 오랫동안 지속한 부담작업으로 인해, 불건강 상태로 일하는 게 만연해지기도 했다. 이에 노동자들의 노동강도를 높이는 구조적·환경적 원인을 파악하고, 노동조건 개선을 위한 자료를 마련하는 것을 목표로 실태조사 사업을 실시하게 되었다.

2. 설문조사 결과

서울대 생협 단체급식실 노동자들은 ‘50대’, ‘여성’이라는 특징이 두드러진다. 84명을 대상으로 한 설문조사에서 50대가 65.9%였고, 여성은 전체의 76.2%를 차지했다. 근무시간을 확인한 결과, 노동자들은 매주 다른 시간에 출·퇴근을 하고 있었다. 전원이 그런 것은 아니지만 41.5%가 주마다 다른 시간에 근무한다. 실제로 식당마다 4개나 5개의 시간대, 많게는 9개 시간대까지 운영하면서, 근무시간 내내 비슷한 인력을 배치하지 않고 점심시간 위주로만 배치하고 있다. 매주 다른 시간에 출근하지만, 출근 시간을 알게 되는 것은 정작 하루 전(36.6%)이나 며칠 전(14.6%)이었다. 이를 통해 노동자의 시간 활용 자율성이 떨어지는 구조임이 확인되었다.

어떤 유해환경에 어느 정도 노출되는지 물었을 때, 거의 항상 계속 서 있는 자세를 취한다는 답은 91.5%로, 앓을 틈 없는 단체급식 노동의 특성을 보여주었다. 소음에 거의 항상 노출된다는 응답은 43.9%, 자주 노출된다는 응답은 39.1%로 근무시간 내내 소음에 시달린다는 것이 확인되었다. 거의 항상 미끄러운 바닥에서 일한다는 답

변은 46.3%로 높게 나왔고, 자주 노출된다는 응답도 30.5%로 높게 나왔다. 불편한 작업 자세에 거의 항상 노출된다는 응답은 48.8%, 자주 노출된다는 응답은 35.4%로 나와, 노동자들이 겪는 유해환경 요소를 확인할 수 있었다.

신체부위별 근골격계 증상 호소율/유병률을 NIOSH 기준에 따라서 살펴보면, NIOSH 기준에 해당하는 증상호소자는 81%였다. 관리대상자는 78.6%, 질환의심자는 40.5%가 나와 빈번하게 어깨를 사용해 재료를 썰고, 배식할 때 음식을 나르며 어깨를 과도하게 사용하며, 무거운 밥솥을 옮기면서 허리와 상체에 부담을 가하는 작업 특성이 근골격계질환 정도에 드러난 것으로 보인다. 주관적인 노동강도 평가 지표인 보그지수 평균값은 14.18이었다. 업무가 빠르게 걷는 수준이거나 100m 달리기 수준이라는 응답이 78.6%로 높게 나왔는데, 빠른 속도로 과중한 노동을 하고 있기 때문으로 보인다. 또한 지금과 비교해 어느 정도의 노동강도가 적절한지 물었을 때 61.05%여야 한다고 답해 노동강도 완화가 필요함이 확인되었다.

설문조사 결과가 보여주듯이 높은 노동강도와 위험한 환경에서 일하며 다치고 아프지만, 사고나 질병 발생 시 산업재해 신청을 한다는 응답은 매우 낮은 편이었다. 사고로 병원 치료를 한 적 있다는 응답은 26.9%가 나왔지만, 그중 본인이 비용을 부담했다는 참여자는 75%가 나와 제도를 활용하지 않는 현실이 드러났다. 특히 근골격계질환으로 병원 치료를 받는다는 응답이 74.4%였고, 치료비는 본인이 부담했다는 응답은 98.4%로 나와 특히 관리가 필요함을 알 수 있었다.

노동자들이 업무시간 내내 서서 일하는 급식조리실에서 소음과 미끄러운 바닥 등 노동자의 피로도를 높이는 요인을 개선할 필요가 있다. 중량물 무게를 줄여 근골격계 부담작업을 완화할 방안 역시 필요하다. 무엇보다 노동자들이 가장 먼저 개선해야 할 문제로 꼽은 인력 충원이 함께 이루어져야 할 것이다.

3. 면접조사 결과

면접조사에서는 3년에서 22년까지 서울대 생협 단체급식실 경력을 보유한 노동자 총 8명을 만났다. 면접을 통해 노동자들이 인식하는 서울대 생협 단체급식실의 노동강도, 노동환경, 노동조건에 대해 질문했다. 또한 노동강도를 강화하고 노동자들의 건강을 해치는 요소들이 무엇인지 묻고 답을 들으면서, 앞으로 마련해야 할 방안을 모색하고자 했다.

면접에서 두드러지게 나타난 것은 정해진 시간에 조리, 설거지를 마쳐야 하므로 쉴 틈이 없다는 점이었다. 업무시간 내내 서서 일해야 하는 점 외에도, 특히 노동자들이 피로를 크게 느끼게 하는 요인은 인력 부족 문제였다. 최근 생협 측에서 계약직으로 채용되어 2년간 근무한 노동자들을, 정규직으로 전환하지 않아 이들이 퇴사하면서 인력이 계속 줄어들고 있다. 상시적으로 인력이 부족한 탓에 신규 노동자가

들어와도 충분히 교육할 시간을 확보하지 못해 적응이 어렵고, 금세 그만두게 되어 인력 문제의 악순환이 계속 반복되고 있었다.

중량물 취급과 부담작업 자세는 노동자들에게 근골격계질환을 유발하고, 일상적으로 병원에 다니며 일해야 하는 상황을 유발하는 요인이었다. 노동자들은 물리치료를 자주 받는 것뿐만 아니라, 하지정맥류가 발병해 틈틈이 ‘피를 빼주러’ 병원에 다닌다고 말했다. 노동환경이 매우 열악하다는 것도 심각한 문제였다. 미끄럽고 울퉁불퉁해서 넘어질 수도 있는 위험한 바닥에서 일하고, 노동자에게 맞춰있지 않은 조리대 등으로 언제든 각종 사고를 겪을 수 있는 환경 문제가 확인되었다.

면접조사 결과, 노동자들에게 사고나 질병은 일하다 보면 어쩔 수 없는 것이라고 여기는 인식이 확인되었다. 업무 중 다치고 아프면 산업재해 신청 후, 치료하고 보장받아 회복할 수 있다는 인식이 낮은 편이었다. 노동자 건강권, 근골격계질환 예방, 업무상 재해, 산업재해 신청법 등 안전과 건강 관련 교육의 실시가 시급해 보인다.

면접조사에서 노동강도와 노동환경 외에 기본적인 노동조건을 확인했다. 노동자들은 고된 노동을 하지만, 이들이 판단하기에 임금 수준은 매우 낮다는 답을 했다. 또한 ‘짧은’ 휴식 및 식사시간과 ‘충분하지 않은’ 휴게 공간은, 노동자 피로도를 완화하는 게 아니라 오히려 높은 노동강도와 더불어 노동자 피로도를 심화하는 요인이었다.

면접조사를 진행하면서 노동자들이 건강하지 못하게 일하는 가장 큰 원인은 인력 부족이었음으로 확인되었다. 모든 것을 한 번에 바꿀 수는 없겠지만, 가장 시급한 해결 과제인 인력 충원을 위해 노사가 함께 고민하고 방안을 만들어보는 것이 필요하다고 판단된다.

4. 현장조사 결과

현장조사는 2021년 5월 25일과 6월 8일에 학생회관 식당, 공학관 식당, 자하연 식당, 동원관 식당에서 진행했다. 현장조사 결과 전처리, 설거지, 조리 및 취사가 동시에 이루어지고 있음이 확인되었다. 또한 대부분의 노동자가 여러 업무를 담당하고 있었다. 일부 식당의 경우 설거지와 배식을 하는 노동자와 조리업무를 하는 노동자로 나뉘기도 했지만, 완벽히 나뉘지는 않았다.

빠른 업무 속도 역시 서울대 단체급식실의 특징이었다. 출근하자마자 쉴 틈 없이 빠르게 일을 해야 했다. 배식 시간이 정해져 있어 그 시간 내에 업무를 반드시 완수해야만 한다는 압박 속에서 전처리, 조리, 청소, 배식, 세척 등 여러 업무를 동시다발적으로 되풀이하면서, 높은 노동강도를 견뎌내고 있었다.

전처리 작업, 청소, 설거지, 배식 업무를 하는 동안 반복적으로 취하는 불편한 자세, 장시간 서 있는 자세, 중량물 취급으로 인한 근골격계 부담이 확인되었다. 이와 더불어 휴식 및 식사시간의 부족, 휴게실과 화장실의 이용상 어려움은 신체적·정신적 부담과 손상을 심화시키는 요인이었다.

급식조리실 환경 역시 유해하고 위험함이 확인되었다. 물기가 상시 존재하는 바닥에서 미끄러질 위험이 크고, 지하에 위치하거나 환기시설이 제대로 갖춰지지 않아 초미세먼지와 조리흙 등 유해물질 노출 위험도 컸다. 세척이나 청소 중 사용하는 청소용제나 세제 등 유해화학물질도 노동자들의 건강을 위협하는 요소였다. 그런데도 해당 물질의 사용 시, 보호구 지급이 제대로 이뤄지지 않고 있었다.

높은 노동강도로 인한 근골격계 부담, 빠른 속도로 하는 업무 때문에 생기는 사고 위험 방지를 위해서는 무엇보다도 인력 충원이 시급하다. 인력이 충분하다면 업무를 분담함으로써, 근골격계 부담을 낮추고 휴식 및 식사시간 또한 충분히 확보할 수 있을 것이다. 이를 통해 전체적인 노동강도를 낮춰, 노동자들의 신체적·정신적 건강을 증진할 수 있다. 또한 노동환경 유해 정도를 파악하고, 중량물 취급 부담을 낮추는 방향으로 환경 개선이 이루어져야 한다.

5. 결론 및 제언

실태조사 결과, 부족한 인력을 충원하는 것이 가장 시급한 문제로 파악되었다. 단체 급식실에서는 정해진 배식 시간이 있어 빠른 속도로 업무가 이루어진다. 그런데 인원이 부족하다 보니, 노동자들이 과중한 노동을 견뎌내야 하는 상황이다. 지금처럼 여러 개의 근무 시간대를 두고 인원을 나눠 배치하는 방식이 아니라, 전체 근무시간 동안 충분한 인원이 일하게 하는 것이 필요해 보인다. 업무 특성상 휴식시간을 여러 번 들 수는 없더라도 업무 속도는 적정하게 바꿀 수 있게 해야 한다. 노동자들에게 근골격계 부담을 가져오는 중량물 무게를 줄이고, 노후한 급식실 노동환경 역시 현대화하는 것이 필요하다.

노동자들이 아프고 다치면서 일하는 것은 당연한 게 아니며, 건강하게 일하는 것은 노동자 자신의 권리이다. 이제 노동조합이 조합원과 함께 안전보건활동을 시작해 현장을 바꿀 때다. 안전보건교육 시간을 유급으로 확보하고, 노동조합에서는 노동안전보건 활동 담당자를 선임하며, 조합원들은 현장 참여조사나 일상적 점검 등 활동을 시작해야 한다. 현장을 가장 잘 아는 조합원이 스스로 참여할 때 안전한 현장을 만들 수 있다.

<제목 차례>

I. 연구의 배경 및 방법	1
1. 연구의 배경	1
2. 서울대학교 생활협동조합 단체급식실 현황	2
1) 인력배치 기준	2
2) 고용 형태	2
3) 직종별 차이	3
4) 식당별 근무시간 및 시간대별 노동자 수	4
5) 휴가 및 병가	5
6) 임금, 호봉 및 수당	6
3. 연구의 필요성 및 목적	8
4. 연구조사 방법	9
1) 노동강도 및 건강실태 평가 설문조사	9
2) 면접조사	9
3) 현장조사	9
4) 실태조사 사업 일정	9
II. 조사 결과	11
1. 설문조사 결과	11
1) 설문조사 개요 및 설문 참여자 기본 정보	11
2) 노동조건	16
3) 작업환경	24
4) 신체부위별 불편도 및 통증	29
5) 노동강도 및 건강 실태	32
6) 해결 과제	42
7) 소결	43
2. 면접조사	46
1) 면접조사의 목적 및 방법	46
2) 면접조사 결과	47
3) 소결	80
3. 현장조사	83
1) 개요 및 방법	83
2) 서울대학교 생활협동조합 단체급식조리실 노동과정과 특성	85

3) 현장조사 분석결과	96
4) 소결	128
Ⅲ. 결론 및 제언	131
1. 결론	131
1) 설문조사	131
2) 면접조사	131
3) 현장조사	132
2. 제언	133
1) 사회적 공론화	133
2) 현장 안전보건 문제의식 고취	134
3) 노동강도 완화를 위한 과제	134
※ 부록 : 설문지 및 면접 질문 개요	137

〈표 차례〉

표 1 서울대 생협 단체급식실 식수인원. 2021.09.	2
표 2 서울대학교 구내식당 직원 수 및 고용 형태. 2020.10	3
표 3 서울대 생협 단체급식실 고용형태. 2021. 09.	3
표 4 서울대 생협 단체급식실 근무시간 및 시간대별 인원	4
표 5 서울대 생협 단체급식실 단체협약서(2020~2022)	6
표 6 서울대 생협 단체급식실 2021 임금 호봉표	7
표 7 서울대 생협 단체급식실 단체협약서	8
표 8 서울대 생협 단체급식실 2021 지급 기타 수당	8
표 9 설문 분석 대상자 기본 특성	11
표 10 직종별 성별	12
표 11 고용형태	13
표 12 직종별 나이	13
표 13 근무식당별 고용형태	14
표 14 근무식당별 고용형태 및 직종	14
표 15 직종별 담당 업무(빈도)	15
표 16 배식 횟수별 인원	16
표 17 근무시간 설문 결과	16
표 18 근무시간 조정 및 변경	17
표 19 식사시간	19
표 20 휴식시간	19
표 21 근무식당 별 휴게실 유무	20
표 22 휴게실 편리함 여부	20
표 23 근무식당별 휴게실 편리함 정도	20
표 24 휴게실이 편리하지 않은 이유	21
표 25 화장실 편리함 여부	22
표 26 근무식당별 화장실 편리함 여부	22
표 27 화장실이 편리하지 않은 이유	23
표 28 유해환경 노출 정도 범주화 양식	24
표 29 유해환경 별 노출 정도	25
표 30 냉난방 시설 유무 및 작동 여부	28
표 31 냉난방 시설 미작동 이유	28
표 32 근골격계 증상 분류표	29
표 33 부위별 근골격계 증상유무	30
표 34 부위별 근골격계 증상호소율	30

표 35	직종별 근골격계 증상호소율 분석결과	31
표 36	연구별 근골격계 증상호소율 분석결과	31
표 37	작업별 주관적 노동 강도 순위	32
표 38	주관적 노동 강도(보그점수)	33
표 39	근무식당 별 주관적 노동 강도(보그점수)	34
표 40	기타 직군과의 보그지수 비교	34
표 41	적정 노동 강도(현재 노동 강도 기준 %)	34
표 42	업무가 주는 육체적/정신적 피로도	35
표 43	업무가 건강에 미치는 영향	36
표 44	업무가 건강을 해치거나 위험한 일이라고 생각하는지 여부	36
표 45	지난 1년간 몸이 아픈데도 나와서 일한 경험	36
표 46	직무스트레스 중 직무 요구도	37
표 47	직종별 보그지수 및 직무 요구도	38
표 48	지난 1년간 업무상 사고 및 질병 치료 여부와 치료비 부담 주체	39
표 49	지난 1년간 업무상 사고 및 질병을 겪었지만 산재 미처리한 이유	40
표 50	기계화 및 자동화 현황	41
표 51	기계화 및 자동화 설비 사용 여부	42
표 52	자동화 설비 사용하지 못하는 이유	42
표 53	해결 과제	42
표 54	면접 참가자 개요	46
표 55	현장조사 일시 및 장소	83
표 56	전처리 공정	85
표 57	조리 및 취사 공정	87
표 58	배식 공정	89
표 59	설거지 공정	90
표 60	청소 공정	91

〈그림 차례〉

그림 1 서울대 급식조리노동자 근무경력	13
그림 2 고용형태 및 직종별 나이	14
그림 3 근무시간 조정 및 변경	18
그림 4 휴게실이 편리하지 않은 이유	22
그림 5 화장실이 편리하지 않은 이유	23
그림 6 유해환경 별 환산점수	26
그림 7 냉난방 미작동 이유	29
그림 8 주관적 노동 강도 평가(보그점수)	33
그림 9 현재 노동 강도 기준 적정 노동 강도(%)	34
그림 10 직무 스트레스 중 직무 요구도	38
그림 11 산재 미처리 이유	40
그림 12 중요 개선 과제	43
그림 13 학생회관 조리실 전경	96
그림 14 동원관 식당홀 전경	96
그림 15 전처리 작업 - 재료 썰기	97
그림 16 전처리 작업 - 껍질 벗기기	97
그림 17 전처리 작업 광경	98
그림 18 전처리 작업 과정 - 썰기	98
그림 19 중량물 - 쌀	102
그림 20 재료 이동용 플라스틱 박스	102
그림 21 플라스틱 상자로 조리도구 옮기기	103
그림 22 카트 이용한 국통 이동	103
그림 23 식자재를 옮기는 노동자	104
그림 24 밥솥 옮기는 노동자	104
그림 25 식재료를 솥에 옮기는 노동자	105
그림 26 상체에 힘을 주어 재료 젓기	105
그림 27 그릇 옮기기	105
그림 28 물컵 옮기기	105
그림 29 설거지 작업	106
그림 30 볶음 요리 중	106
그림 31 식재료 들어 나르기	107
그림 32 냉장고에서 식재료 꺼내기	107
그림 33 설거지 작업	109
그림 34 애벌 세척	109

그림 35 설거지 후 그릇 정리	109
그림 36 설거지 후 그릇 정리	109
그림 37 동원관 배식대	110
그림 38 자하연 배식대	110
그림 39 학생회관 설거지 시 습기	111
그림 40 학생회관 지하1층 창문	111
그림 41 동원관 설거지 마감직전 습도 현황	112
그림 42 동원관 세척구간 후반 작업대	112
그림 43 학생회관 조리작업 시 환기 상황1	113
그림 44 학생회관 조리작업 시 환기 상황2	113
그림 45 동원관 조리 당시 환기상황1	114
그림 46 동원관 조리 당시 환기상황2	114
그림 47 청소 업무	115
그림 48 솔 닦기 작업	115
그림 49 청소 업무	116
그림 50 바닥 청소	116
그림 51 바닥 청소	116
그림 52 음식 찌꺼기 수거 작업	116
그림 53 오븐 청소	117
그림 54 허리 숙여 오븐 청소하는 모습	117
그림 55 훔 청소	118
그림 56 급식실 청소용제	118
그림 57 공학관 MSDS	119
그림 58 동원관 MSDS	119
그림 59 자하연 MSDS	119
그림 60 학생회관 MSDS	119
그림 61 유해물질 안내1	120
그림 62 유해물질 안내2	120
그림 63 유해물질 안내3	120
그림 64 타일이 깨진 조리실 바닥	121
그림 65 울통불통한 바닥	121
그림 66 동원관 천장형 호스	122
그림 67 동원관 천장형 호스 사용 모습	122
그림 68 자하연 남성 휴게실	123
그림 69 학생회관 여성 휴게실	123
그림 70 동원관 여성 휴게실	124
그림 71 동원관 남성 휴게실	124

그림 72	통에 담긴 끓인 물	125
그림 73	학생회관 여성 샤워실	125
그림 74	학생회관 여성 화장실	125
그림 75	동원관 남성 샤워실	126
그림 76	동원관 여성 화장실	126
그림 77	공학관 샤워실	127
그림 78	공학관 탈의실	127
그림 79	공학관 화장실	128
그림 80	공학관 여성 휴게실	128
그림 81	공학관 남성 휴게실	128

I. 연구의 배경 및 방법

1. 연구의 배경

서울대학교(약칭 ‘서울대’) 생활협동조합(약칭 ‘생협’)은 서울대 내 단체급식실과 매점 등을 운영하고 있다. 서울대가 단체급식 식당을 직접 운영하다가, 2000년대 초반 국정감사에서 국립대학은 수익사업을 할 수 없다는 지적이 나오자 이후 생협을 설립하고 운영하기 시작한 것이다. 생협의 이사회에는 서울대학교 부총장, 학생처 부처장, 교수들이 이사로 참여하고 있다. 기존에 단체급식 식당, 매점, 서점, 복사실 등을 서울대 직영인 소비조합에서 운영하다가 위와 같은 지적에 따라 생협을 별도의 법인으로 세우고 운영하게 되었다.

서울대 학생들과 교직원들은 저렴한 가격으로 생협 단체급식실에서 식사를 하고 있는데, 이 때문에 수익이 창출되기는 어려운 구조다. 실제로 매년 단체급식 식당은 적자를 기록하고 있다. 비용을 줄이기 위한 방법으로 생협은 계속해서 단체급식실 인건비를 최저로 책정하려 하고 있다. 양질의 식사를 저렴한 금액에 제공하기 위한 방법으로, 노동조합에서는 수년간 서울대가 생협을 직영화할 것을 요구 중이다.

전국대학노동조합(약칭 ‘대학노조’) 서울대지부는 과거 한국노총 소속이었다가 2016년 민주노총 대학노조로 소속을 옮기고 활동 중이다. 과거부터 이어진 열악한 처우를 바꾸기 위해 지부는 2019년 파업에 돌입했다. 당시 기본급을 최저임금 이상 지급할 것, 명절수당 지급, 노동강도 및 노동환경 개선 등을 요구했다. 노동자들의 처우를 서울대 구성원들에게 알리는 것 또한 목표였다. 파업 이후 일정 정도 급여 인상과 명절수당 지급을 이뤄냈고, 휴게실과 샤워장이 개선되는 등 노동환경에도 변화가 있었다. 그러나 노동조합에서는 노동강도가 개선되지 못하고 오히려 악화되기까지 한 점을 고질적 문제로 지적했다. 노동자들은 계속해서 근골격계질환과 크고 작은 사고에 시달리며 일상적으로 병원에 다니며 일을 하고 있다.

서울대 생협 단체급식실과 동종 노동을 하는 초·중·고 학교급식실의 경우 높은 노동강도, 부담작업 등으로 인한 근골격계질환 문제를 증언대회 등을 통해 드러내고, 여름마다 노동자들이 폭염에 온열질환으로 쓰러지는 상황을 고발했으며, 최근 급식실 유해 물질에 오래 노출되어 폐암에 걸린 뒤 산재신청을 하고 연달아 승인받으며 학교급식실 문제를 적극적으로 드러내고 있다. 단체급식실의 높은 노동강도와 낙후되고 유해한 노동환경 문제를 사회적으로 알려냈고, 그 결과로 환경이 개선되었으며 인력 문제도 꾸준히 개선되는 등 변화가 생기고 있다. 이렇게 유사한 환경의 노동자들이 먼저 사회 고발한 것처럼 서울대 생협 단체급식실 역시 현 상태를 점검하고 변화를 모색해나갈 필요가 있다. 이뿐만 아니라 서울대 학생과 교직원이

양질의 식사를 할 수 있게 만드는 복지 증진 차원에서도 단체급식 노동자들의 노동 조건 및 노동환경 실태를 조사하는 것이 필요하다.

이같이 노동자들의 노동강도를 높이는 구조적, 환경적 원인을 파악하고, 노동조건 개선을 위한 자료로 생산하는 것을 목표로 실태조사 사업을 실시하게 되었다.

2. 서울대학교 생활협동조합 단체급식실 현황

1) 인력배치 기준

서울대 생협은 현재 총 7개 교내 식당을 운영 중이다¹⁾. 학생회관 식당과 기숙사 식당은 아침 식사까지 3식을 제공하고, 동원관은 점심 식사만 제공한다. 나머지 식당은 점심과 저녁 식사를 제공 중이다. 학생회관의 식수인원이 가장 많고 농업생명과학대²⁾ 식당에서 준비하는 식사량이 두 번째로 많다. 이 수치는 코로나19로 인해 인원이 줄어든 현재 수를 반영한 것이다.

전국대학노동조합 서울대지부 제공. 단위: 명

구분	아침	점심	저녁
학생회관	200	1,500	700
공학관	없음	200~450	100~300
농업생명과학대	없음	1,000~1,200	300~500
자하연 학생식당	없음	300명 이상	200명 이상
자하연 교수식당	없음	100명 이상	30명 이상
동원관	없음	300~400	없음
기숙사	130	350	250

표 1 서울대 생협 단체급식실 식수인원. 2021. 09.

2) 고용 형태

생협 단체급식실 소속 노동자들의 고용형태는 아래와 같다. 조리업무 노동자들은 대다수가 정규직이라는 것을 알 수 있다. 2020년 국정감사에서 서울대가 유기홍의원실에 제출한 자료에 따르면 서울대 생협의 조리업종 노동자는 총 122명이다.

- 1) 자하연 식당에는 학생식당과 교수식당이 있는데, 인력배치 등에 대해 두 식당을 각각 구분해 자료를 실었다. 그러나 설문조사와 면접조사에서는 구분하지 않고 자하연 식당으로 통일했다.
- 2) 농업생명과학대 식당은 3식당으로도 불린다. 본 보고서에서는 노동자들이 주로 쓰는 농업생명과학대로 통일해 사용했다.

2020 국정감사 자료. 유기홍 의원실 제공. 단위: 명

구분	정규직	단시간정규직	계약직	단시간계약직	합계
조리종사원 ³⁾	87	11	15	9	122
영양사	8				
기타 (판매원, 서빙 등)	13				

표 2 서울대학교 구내식당 직원 수 및 고용 형태. 2020.10

위의 표는 2020년 인원을, 아래 표는 노동조합을 통해 제공 받은 2021년 인원을 보여준다. 계약직 노동자 수가 많이 줄었고 정규직 노동자 수 역시 감소했다는 것을 확인할 수 있다. 계약직 노동자들의 계약기간이 종료되면 재계약을 통해 정규직화가 잘 이루어지지 않았고, 남은 노동자들이 업무를 떠안게 된다.

전국대학노동조합 서울대지부 제공. 단위: 명

구분	정규직	단시간정규직	계약직
학생회관 식당	22	2	
공학관 식당	7		2
농업생명과학대 식당	16	2	
자하연 학생식당	5	1	2
자하연 교수식당	4		1
동원관 식당	3	6	1
기숙사 식당	8		1
합계	65	11	7

표 3 서울대 생협 단체급식실 고용형태. 2021. 09.

3) 직종별 차이

서울대 생협 단체급식실 조리 노동자에는 조리사, 조리실무사, 조리원 등 세 직종이 있다. 조리사는 조리사 자격증을 보유한 사람이 지원해 채용되는 자리로, 공채를 진행해 채용한다. 조리사 수는 공학관 2명, 농업생명과학대 식당에는 4명, 자하연 4명, 학생회관 5명, 동원관 1명, 기숙사 2명이다. 이들은 주로 조리업무를 담당하는데 조리업무 외에도 배식, 청소 역시 맡는다. 채용을 진행할 때 반드시 성별에 제한을 두지는 않지만, 조리사로 채용된 노동자는 모두 남성이다.

여성노동자들은 대부분 조리원 또는 조리실무사다. 이들은 일반적으로 벼룩시장 같은 무가지 광고를 통해 지원하고 입사한다. 조리원 중 오래 근무한 노동자는 찬모라고 불리는 조리실무사가 되기도 한다. 찬모는 보통 조리원들에게 업무를 나누고,

3) 국정감사 자료에 표기된 용어로 본 보고서와 다르게 표기되었다. 본 보고서에서는 ‘단체급식 노동자’ 또는 ‘조리노동자’ 등으로 표기하였다.

영양사, 조리실장과 메뉴, 추가 조리작업 등 업무 관련 협의를 하며, 조리노동자들 간 근무시간 협의 및 관리도 담당한다. 조리원이나 조리실무사가 조리사로 진급하는 경우는 매우 드문 일인데, 현재 조리실무사로 근무하다가 조리사 자격증 취득 후 조리사로 진급한 노동자도 2명(여성) 있다.

4) 식당별 근무시간 및 시간대별 노동자 수

전국대학노동조합 서울대지부 제공. 단위: 명

구분	근무시간 및 시간대별 노동자 수		
	근무시간	근무 인원	비고
학생식당(24)	6:00 - 15:00	1	- 14시간 동안 9개의 시간대
	6:30 - 15:30	3	
	7:00 - 16:00	1	
	8:00 - 13:00	1	
	8:00 - 17:00	3	
	9:00 - 14:00	1	
	10:00 - 19:00	2	
	10:30 - 19:30	8	
	11:00 - 20:00	4	
공학관(9)	7:00 - 16:00	1	- 12시간 동안 4개의 시간대
	8:00 - 17:00	1	
	9:00 - 18:00	1	
	10:00 - 19:00	6	
농업생명대(18)	7:00 - 16:00	3	- 12시간 30분 동안 4개의 시간대
	7:30 - 16:30	4	
	10:00 - 14:30	3	
	10:30 - 19:30	8	
자하연 학생식당(8)	8:30 - 17:30	2	- 10시간 30분 동안 3개의 시간대
	9:00 - 14:00	1	
	10:00 - 19:00	5	
자하연 교수식당(5)	7:00 - 16:00	2	- 12시간 30분 동안 2개의 시간대
	10:30 - 19:30	3	
동원관(10)	7:00 - 16:00	2	- 9시간 30분 동안 3개의 시간대
	7:30 - 16:30	1	
	9:20 - 14:20	7	
기숙사(9)	6:30 - 13:30	2	- 13시간 동안 3개의 시간대
	8:00 - 17:00	1	
	10:30 - 19:30	6	

표 4 서울대 생협 단체급식실 근무시간 및 시간대별 인원

서울대 생협 급식실에서는 일정 인력이 같은 시간 동안 근무하는 것이 아니라 30분 혹은 1시간 간격으로 시간차를 두고 출근하고 있다. 그러나 낮 시간과 야간으로, 혹은 주간에 2개 시간대로 나뉘는 교대제 근무와는 다르다. 보통 10시 이전에는 3~4

명이 근무하고, 5시 이후에는 전체 인원의 40~50% 정도가 남아서 일을 하고 있다. 동일 인원이 아침부터 저녁 시간까지 근무한다면 하루 8시간 이상 근무하기 때문에 초과 근로수당이 발생하지만, 서울대 생협은 출근시간을 여러 개로 두고 8시간씩 근무하게 하기 때문에 초과 근로수당이 발생하지 않는다.

시차근무제를 운영하게 되면서 종일 적정 인력이 배치되지 않고 배식시간 전후로만 인원이 많아지기 때문에, 10시 이전 이른 아침에 노동강도가 올라간다. 업무량이 많아지는 배식 시간에 많은 인원이 업무에 투입되지만, 이때는 인원이 많아도 업무가 집중되기 때문에 노동강도가 높아진다. 또한 많은 인원이 출근했다가 이 중 상당수가 퇴근하는 오후 5시 이후에는 소수의 인원이 저녁식사를 준비하게 되어 역시 노동강도가 높다. 더구나 코로나19 이후 식수인원이 줄어들면서 생협 측은 계약직 노동자들과 재계약을 점점 줄이고 있어 줄어든 인원이 남은 업무를 떠안게 되는 형국이다.

5) 휴가 및 병가

(1) 연차휴가

서울대 생협과 서울대지부가 체결한 단체협약에(2020년 11월 25일부터 2년간 유효) 따르면 연차휴가에 대해서는 근로기준법 제60조, 제61조에 따른다고 하고 있다. 따라서 1년간 80% 이상 출근한 근로자에 대해서는 15일의 유급휴가를 제공하고, 3년 이상 계속 근로하면 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 제공하며 1년에 최고 25일까지 유급휴가를 제공한다. 근로기준법 제61조에 따라 사용자는 근로자에게 유급휴가를 사용하도록 조치를 취해야 한다.

(2) 병가

위 단체협약서에 따르면 4대 중증 질병에 대해 연 60일 범위 내로 병가를 부여한다고 한다. 4대 중증질병이란 암·심장·뇌혈관·희귀난치질환을 의미한다. 그러나 4대 중증 질병만이 병가 신청 대상이고, 단체급식실 노동자들이 빈번하게 겪는 업무상 사고나 부담작업으로 인한 근골격계질환은 병가 대상에 포함되어 있지 않다는 한계가 있다.

서울대 생활협동조합-전국대학노조 서울대지부 단체협약서(2020.11.25.-2022.11.24)

제39조(병가) ① 생협은 다음의 경우 해당조합원의 요청에 의해 연 60일의 범위 내에서 병가를 부여한다.

1. 대상 병명: 4대 중증 질병
2. 기간 중 기본급의 40%에 해당하는 금액을 생계지원금으로 지급한다.
3. 병가기간은 근속기간에 포함하지 않는다.

표 5 서울대 생협 단체급식실 단체협약서(2020~2022)

6) 임금, 호봉 및 수당

(1) 임금 및 호봉

현재 서울대 생협 급식조리 노동자들의 임금은 호봉제 형태로, 경력이 쌓일수록 임금이 인상된다. 급식조리 노동자들은 모두 W 직급으로 분류되는데 근무경력에 따라 1부터 45까지 기본급을 차등 지급받는다. 조리원은 입사 시 1호봉에 속하는데 2021년 기본급은 1,838,540원이고, 조리사는 7호봉에 속하며 2021년 기본급은 2,076,790원이다. 1호봉과 7호봉의 기본급 차이는 238,250원이다. 조리사와 조리원 등 모든 노동자의 호봉이 매년 올라가기 때문에 임금도 매년 인상된다. 다만 시작하는 액수가 다른 것이다. 아래 표는 서울대 생협 단체급식조리 노동자들의 기본급표를 일부 가져온 것이다.

1호봉 노동자의 임금은 최저임금을 간신히 넘은 정도로 적은 액수다. 기준이 최저임금으로 잡혀있는 것이다. 노동자들의 노동강도를 고려할 때, 또 이들이 고된 노동으로 연일 병원에 다녀야 하는 것을 생각할 때 이런 조건은 임금 책정에 전혀 반영되지 않았음을 알 수 있다. 여성노동자들이 대부분 육아를 어느 정도 한 이후인 중년에 급식실에 입사하기 때문에 20년에서 25년 정도 근무 후 퇴사하게 되는 경우가 많은데 실제로 여성노동자들이 가장 높게 받을 수 있는 기본급은 270여만원 수준이다. 20년 이상 근무한 노동자들은 이미 정년에 가까운 경우가 많고 정년이 되어도 전체 호봉의 중간 단계 급여를 받다가 퇴직하게 된다.

전국대학노동조합 서울대지부 제공. 단위: 원

호봉	W급	
	기본급	1호봉과 차액
1	1,838,540	0
2	1,838,540	0
3	1,885,580	47,040
4	1,931,440	92,900
...
7	2,076,790	238,250
...
20	2,577,440	738,900
21	2,609,740	771,200
...
25	2,738,940	900,400
...
45	3,304,090	1,465,550

표 6 서울대 생협 단체급식실 2021 임금 호봉표

(2) 수당

과거 정근수당 등 더 많은 수당이 있었으나, 복잡한 호봉 체계를 정리하면서 수당을 기본급에 포함시키는 작업이 한 차례 있었다. 현재 단체협약에 명시된 복리후생 내용으로는 자녀교육비 지원과 국외연수가 있다. 그러나 2021년부터 고등학생에게도 무상교육이 시행되기 때문에 서울대 생협의 자녀교육비 지원 조항은 형해화되었다고 볼 수 있다.

단체협약에 명시되지는 않았지만, 가족수당, 명절휴가비, 자기개발비도 지급되고 있다. 각 식당의 조리실장들에게는 부점장 수당 20만원이 매달 지급되고, 본 보고서의 조사 대상은 아니나 관계자인 영양사의 경우 점장 수당으로 월 25만원을 받는다.

서울대 생활협동조합-전국대학노조 서울대지부 단체협약서(2020.11.25.-2022.11.24)

제60조(자녀교육비 지원)* ① 생협은 W급 3호봉 이상의 조합원 자녀의 고등학교 입학금 및 수업료(학교운영지원비 포함)를 지원한다.

단, 서울특별시에 있는 국립 또는 공립학교의 평균 지급액을 초과할 수 없다.

제63조(국외연수)** ① 생협은 조합원을 포함한 생협 내 모든 직원의 직무역량 강화와 국제경쟁력 향상을 위해 국외연수를 실시할 수 있다.

② 연수시기, 기간 및 대상자 선발은 공정하게 결정하도록 한다.

*현재 고등학교 학생까지 무상교육을 받게 되었기 때문에 이 조항은 대부분 조합원에게 무용해짐

**현재 국외연수는 시상금으로 대체 지급함

표 7 서울대 생협 단체급식실 단체협약서

기타 수당

○ 가족수당 - 매달 생계를 같이 하는 배우자, 자녀, 부모에 대해 각각 가족수당을 지급함

○ 명절휴가비 - 기본급의 30%를 1년에 2회에 나눠 지급함

○ 자기개발비 - 정규직 노동자가 된 시점부터 2년이 지나면 매년 자기개발비 지급(단, 회계시점인 1월 이후 입사 시 3년이 지나서 지급됨)

표 8 서울대 생협 단체급식실 2021 기타 수당

3. 연구의 필요성 및 목적

○ 서울대학교 생협 식당 급식조리노동자들의 노동조건을 분석하여 노동강도 및 건강 영향 등을 사회적으로 알린다.

○ 실태조사 이후 작업방식 개선, 인력 충원 등 노동환경에 관한 개선 방향을 제시한다.

○ 실태조사 결과를 바탕으로 인력 충원, 노동환경 개선을 위한 기초 자료로 활용하고, 노동조합의 노동안전보건 활동을 위한 자료로 활용한다.

4. 연구조사 방법

1) 노동강도 및 건강실태 평가 설문조사

- 학생회관, 공학관, 농업생명대, 자하연, 동원관, 기숙사 식당 조합원 총 84명 응답 수집하여 총 84명 자료 분석

2) 면접조사

- 식당, 경력 등을 고려하여 총 8인에 대해 심층 면접 진행

- 단체 급식실 노동자들이 판단하는 노동강도, 기본 노동조건, 사고 및 질병 경험 등에 대해서, 현장조사 전후로 면접 진행

3) 현장조사

- 학생회관, 공학관, 자하연, 동원관에서 현장조사 진행

- 아침 출근 이후 준비 업무부터 조리업무, 배식, 설거지 및 청소 등 모든 업무를 관찰하고 부담작업에 대해 조사

4) 실태조사 사업 일정

○ 설문조사

- 기간: 2021년 4월 12일, 4월 13일

- 배포 및 수거: 84부 배포, 84부 수거

○ 심층 면접조사

- 기간: 2021년 5월 28일, 6월 1일

- 학생회관, 공학관, 자하연, 동원관, 농업생명과학대 식당(3식당) 소속 총 8명 심층 면접조사 실시

- 각 1시간 ~ 1시간 30분가량 진행

○ 현장조사

- 기간: 2021년 5월 25일, 6월 8일

- 학생회관, 공학관, 동원관, 자하연 식당 방문하여 조사

II. 조사결과

1. 설문조사 결과

1) 설문조사의 개요 및 설문 참여자 기본 정보

서울대학교 관악캠퍼스 내 식당(학생회관, 공학관, 농업생명과학대학, 자하연, 동원관, 기숙사) 6곳에 근무 중인 노동자를 대상으로 2021년 4월 12일과 4월 13일까지 설문조사를 시행하였다. 총 84부의 설문지를 배포하여 모든 설문지를 수거하였다. 공란으로 표기된 질문의 경우 해당 응답자를 분석에서 제외하거나, 수정 보완하여 분석하였다. 해당 응답자를 제외하는 경우 분석표에 결측치를 적어놓았다.

(1) 기본사항

	구분	명	퍼센트(%)
성별	남	20	23.8
	여	64	76.2
	구분	명	퍼센트(%)
연령	2-30대	12	14.6
	40대	16	19.5
	50대	54	65.9
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
근무식당	학생회관	24	28.6
	공학관	9	10.7
	농업생명과학대학	19	22.6
	자하연	14	16.7
	동원관	10	11.9
	기숙사	8	9.5
	구분	명	퍼센트(%)
고용형태	정규직 풀타임	66	80.5
	정규직 파트타임	10	12.2
	계약직	6	7.1
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
직종	조리사	19	22.6
	조리실무사(찬모)	7	8.3
	조리원	58	69.0
	구분	명	퍼센트(%)
근무경력	0-4년	13	15.7
	5-9년	29	34.9
	10-14년	17	20.5
	15-19년	16	19.3
	20년 이상	8	9.6
	결측치	1	

표 9 설문 분석 대상자 기본 특성

설문에 참여한 급식조리노동자의 성별은 여성 64명(76.2%), 남성 20명(23.8%)이며, 50대가 54명(65.9%)으로 대부분을 차지하였다. 평균 나이 50.21세, 중위수 53세이며 25세부터 59세까지 다양한 연령대가 분포해 있지만 중년 여성이 차지하는 비율이 가장 높다. 고용형태는 정규직 풀타임, 정규직 파트타임, 계약직으로 분류되며, 정규직 인원이 76명(92.7%)으로, 계약직은 6명(7.1%)으로 확인된다. 이는 급식조리노동자의 정규직화가 이루어졌지만, 계약직에서는 계약을 연장해주지 않는다는 노동조합 및 급식조리노동자들의 의견과도 일치한다.

	성별			
	남		여	
직종	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
조리사	19	100	0	0
조리실무사(찬모)	0	0	7	100
조리원	1	1.7	57	98.3

표 10 직종별 성별

급식조리노동자는 조리사, 찬모라고 불리는 조리실무사, 조리원으로 나뉜다. 조리실무사는 조리에 직접 참여하기도 하며 전처리, 조리, 배식, 퇴식, 청소 등 작업의 전반을 담당하는 직종으로 주로 급식실에 오래 근무한 노동자가 이 업무를 맡는다. 조리원이 58명으로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 직종별 성별을 보면, 모든 조리사는 남성⁴⁾으로 구성되어 있으며 조리실무사 및 조리원은 1명을 제외하고 모두 여성으로 구성되어 있다. 조리사 채용에는 성별 제한이 없으나, 현재 남성으로만 구성되어 있으며, 조리실무사 중 자격증 취득 후 조리사로 진급한 경우는 지금까지 2건 있었다고 한다.

4) 설문조사를 실시할 당시에는 조리사가 전원 남성이었으나, 8월에 여성 조리실무사 2인이 조리사로 진급했다. 보고서 발간 시기에는 여성 조리사가 2인 포함되어 있다.



그림 1 서울대 급식조리노동자 근무경력

근무경력(그림1)을 확인해보면 10년을 기준으로 10년 미만 근무한 경우가 42명(50.6%), 10년 이상 근무한 경우가 41명(49.4%)으로 절반으로 나뉜다. 20년 이상 근무한 노동자는 8명(9.6%) 정도로 확인된다. 서울대 생협 근무경력의 평균 근무경력은 11.04년, 중위값은 9.25년이었다.

	고용형태					
	정규직 풀타임		정규직 파트타임		계약직	
연령	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
2-30대	10	15.6	1	10	1	16.7
40대	10	15.6	3	30	2	33.3
50대	44	68.8	6	60	3	50.0
평균나이(세)	50.28		50.60		48.17	

표 11 고용형태

	직종					
	조리사		조리실무사		조리원	
연령	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
2-30대	8	42.1	0	0	4	7.0
40대	4	21.1	1	16.7	11	19.3
50대	7	36.8	5	83.3	42	73.7
평균나이(세)	43.05		54.33		52.16	

표 12 직종별 나이

고용형태나 직종별 나이대를 확인해보면 표11, 표12가 그림2와 같다. 고용형태에 따라 평균 연령이 다르지 않으며, 어느 연령대이든 정규직 풀타임에 속한 군이 가장 많다. 직종의 경우 조리사의 평균 나이가 다른 직종에 비해 젊은 편이며 2-30대가 42.1%로 큰 비중을 차지한다. 조리실무사는 보통 급식실에서 오래 근무하는 직종으로, 다른 직종과 비교했을 때 50대의 비중이 가장 높다.

	고용형태					
	정규직 풀타임		정규직 파트타임		계약직	
	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
근무식당						
학생회관	22	91.7	1	4.2	1	4.2
공학관	7	87.5	0	0	1	12.5
농업생명과학대학	12	66.7	4	22.2	2	11.1
자하연	14	100	0	0	0	0
동원관	3	30	5	50	2	20
기숙사	8	100	0	0	0	0

표 13 근무식당별 고용형태

	직종					
	조리사		조리실무사		조리원	
	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
근무식당						
학생회관	6	25.0	1	4.2	17	70.8
공학관	2	22.2	1	11.1	6	66.7
농업생명과학대학	4	21.1	1	5.3	14	73.7
자하연	4	28.6	1	7.1	9	64.3
동원관	1	10.0	2	20.0	7	70.0
기숙사	2	25.0	1	12.5	5	62.5

표 14 근무식당별 고용형태 및 직종

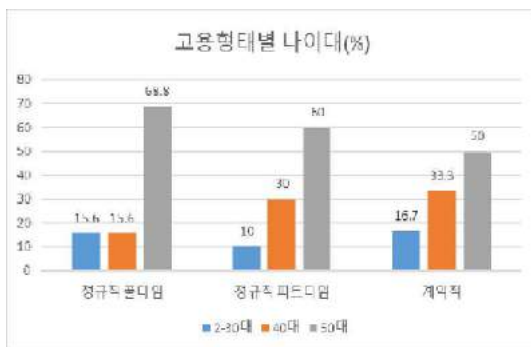


그림 2 고용형태 및 직종별 나이

근무식당별 고용형태와 직종을 살펴보면 표13, 표14와 같다. 동원관을 제외한 모든 식당에서 정규직 풀타임의 비중이 가장 큰 반면 동원관의 경우 정규직 파트타임과 계약직의 인구가 많다. 동원관은 점심 1끼만을 담당하는 식당으로 영업시간이 비교적 짧아 정규직 풀타임 소수에 파트타임 및 계약직을 동원하여 운영하는 것으로 보인다.

(2) 담당 업무 및 배식 횟수

급식실에서 진행되는 조리, 퇴식, 전처리, 설거지, 청소, 배식 업무 중 담당하는 업무 모두를 응답하라는 설문을 진행하였다. 표15를 보면 개인의 담당 업무가 직종별로 분류되어 있다. 실제 부여받는 업무 이외에 담당하는 모든 업무를 선택해야 하나 계약상 부여받은 업무만을 답한 경우도 있을 수 있다. 그러나 조사 결과, 한 업무만 하는 경우는 소수이고 여러 업무를 도맡아 해야 하는 경우가 대다수였다. 조리만을 담당하는 인원은 14명으로 여기에는 조리사 11명, 조리실무사 2명, 조리원 1명이 포함되어 있었으며, 설거지만을 담당하는 계약직 노동자 3명이 있다. 그 외 노동자들은 2가지 이상의 업무를 담당하였으며, 조리사라고 하더라도 조리 이외의 업무를 맡는 경우가 8명 정도 확인되었다. 이는 이전에 조리만을 담당하였으나, 코로나19에 따른 인력 감축 후 예전에는 배식이나 청소도 도맡아 해야 한다는 조리사 직종 노동자의 면접조사 결과와도 일치한다. 일부 분업을 진행하기도 하나, 6개의 모든 업무를 맡는 경우도 16명(조리실무사 1명, 조리원 15명)이나 되었고, 조리 이외의 모든 업무를 담당하는 경우도 24명(조리원 24명)가량 되었다.

현장조사를 통해 식당별로 분업이 되어 있는 식당도 있었지만, 규모가 특히 작은 경우 한 사람이 모든 업무를 해야만 할 때가 있으며, 설문을 통해 상당수가 그렇다는 것을 알 수 있다.

		담당업무(① 조리 ② 퇴식 ③ 전처리 ④ 설거지 ⑤ 청소 ⑥ 배식)																				전체	
		1	1,2,3,4,5	1,2,3,4,5,6	1,3,4	1,3,4,5,6	1,3,4,6	1,3,5,6	1,4,5	1,5,6	1,6	2,3,4	2,3,4,5	2,3,4,5,6	2,3,4,6	2,4	2,4,5,6	3,4,5	3,4,5,6	4	4,5,6		4,6
직종	조리사	11	0	0	0	0	0	2	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
	조리실무사	2	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	조리원	1	1	15	0	0	0	0	0	0	0	1	1	24	1	1	1	1	2	3	4	1	58
전체		14	1	16	1	1	1	2	1	1	5	1	1	24	1	1	1	1	2	3	4	1	84

표 15 직종별 담당 업무(빈도)

표16을 보면 하루 2끼 배식을 제공하는 경우가 절반 이상이었으며 점심 1끼만 담당하는 경우, 하루 3식을 제공하는 경우가 그 뒤를 따랐다. 결측치는 20명으로 자신이 근무하는 식당의 배식 횟수를 물어보는 질문이었으나, 담당 업무에 배식이 포함되지 않아 이에 대답하지 않은 경우가 확인된다. 또한 일일 배식 횟수가 3식임에도 불구하고, 본인 근무시간 내의 배식 양상으로 응답해 결과가 과소 집계 가능성도 배제할 수 없다. 현재 학생식당과 기숙사는 3식을, 동원관을 제외한 그 외 식당은 2

식을, 동원관은 1식을 제공한다.

	구분	명	퍼센트(%)
배식 횟수	점심	16	25.0
	점심/저녁	34	53.1
	하루 3식	14	21.9

표 16 배식 횟수별 인원

2) 노동조건

(1) 근무시간

응답자의 93.9%가 근무시간 길이가 같다. 그러나 근무시간대가 바뀌는 경우가 많고 주말 근무를 하는 경우 매주 근무 일수가 달라지는 경우도 있다. 면접 및 현장조사로 확인해본 결과 근무시간대의 경우 1식만 하는 경우 동일하기도 하며, 1식 이상 제공/배식하는 경우에도 일부 조리실무사나 조리사의 경우 시간대가 일정하긴 하다. 그러나 응답자 중 34명(41.5%)은 근무시간대가 매번 달라진다. 근무시간대가 매주 달라지나 교대근무라고 생각하지 않아 교대근무 한다는 사람이 적은 것으로 판단되며, 근무시간대가 달라져도 그때그때 출퇴근 시간은 정해져 있는 편이다.

	구분	명	퍼센트(%)
근무시간 길이	같다	77	93.9
	다르다	5	6.1
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
매주 근무일수	같다	70	83.8
	다르다	13	15.7
	결측치	1	
	구분	명	퍼센트(%)
매주 근무시간대	같다	48	58.5
	다르다	34	41.5
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
출퇴근시간이 정해져 있음	그렇다	74	88.1
	아니다	10	11.9
	결측치	0	
	구분	명	퍼센트(%)
교대근무 여부	그렇다	6	7.1
	아니다	78	92.9
	결측치	0	

표 17 근무시간 설문 결과

근무시간을 조정하거나 변경 통보와 관련하여 설문을 진행한 결과 56.1%, 절반 이상이 회사에서 결정한 근무시간을 변경할 수 없다고 답하였으며, 41.5%는 일정 중 일부에서 선택할 수 있다고 답하였다. 노동조합에 문의한 결과 근무 일정 스케줄표는 대략 1주일 전에 나오며, 다음 주 월요일 근무표가 금주 목요일이나 금요일에 나온다고 한다. 근무시간대가 달라짐에도 근무 일정이 너무 늦게 고지되는 측면이 있으며 게다가 근무시간이 하루 전에 변경되어 통보 받는 경우가 30명으로 36.6%를 차지하였다. 즉, 전반적인 업무 자율성이 낮을 것으로 판단된다. 면접조사에 따르면 누군가 아파서 일할 수 없다거나 하는 등 대체인력이 급하게 필요하게 된 경우 위와 같이 통보받는 경우가 있다고 한다.

	구분	명	퍼센트(%)
근무시간 조정	회사에서 결정하여 변경할 수 없다.	46	56.1
	회사가 정해놓은 일정 중 선택할 수 있다.	34	41.5
	내가 결정할 수 있다.	2	2.4
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
근무시간 변경	발생하지 않음	23	28.0
	당일 통보	1	1.2
	하루 전에 통보	30	36.6
	며칠 전에 통보	12	14.6
	몇 주 전에 통보	15	18.3
	기타	1	1.2
	결측치	2	

표 18 근무시간 조정 및 변경

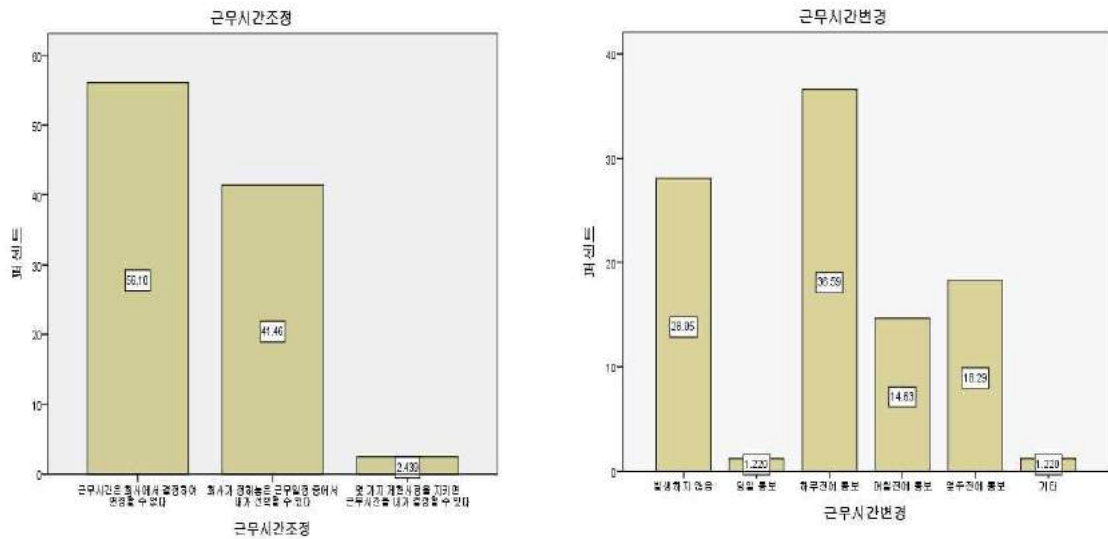


그림 3 근무시간 조정 및 변경

(2) 식사 및 휴식시간

① 식사시간

응답자 중 5명(6.1%)는 식사시간이 없다고 하였으며, 1명은 학생회관, 3명은 동원관, 1명은 기숙사에 근무하고 있다. 해당 응답자의 고용 형태, 직종이 제각각이며, 이들에게만 식사시간이 없을 가능성은 적다. 그러나 실제 식사시간이 적거나, 식사시간이 불규칙적이어서 식사시간이 없다고 응답할 가능성 있으며 동원관 같이 점심 1끼만 제공하는 곳에 출근 시간이 늦는 파트타임의 경우 식사시간이 없을 수도 있다.

정해진 식사시간이 없다고 응답했으나 실제 식사하는 시간을 적어두는 경우가 대부분이었으며, 식사시간이 있으나, 실제 식사시간은 0이라고 적어낸 경우가 있다. 이는 수치를 잘못 적었거나, 끼니를 거르는 경우일 것으로 판단된다. 이를 제외하면 식사시간은 평균 19.6분, 중위값은 15분으로 확인되며 실제 식사시간 10분 이내로 먹는 경우가 37.5%, 30분 이내로 먹는 경우가 98.7%로 40%가량이 식사시간이 10분 이내로 매우 짧은 것을 확인할 수 있다.

② 휴식시간(식사시간 제외)

정해진 휴식시간이 있다고 적은 사람이 65명(83.3%), 없다고 적은 사람이 13명(16.7%)이며, 휴식시간이 없다고 적은 사람 중 1명은 정규직 풀타임, 8명은 정규직 파트타임(총 10명 중 8명), 4명은 계약직(총 6명 중 4명)이다. 정규직 풀타임이나 계약직의 경우 근로계약상 휴식시간이 주어지더라도 실질적으로 휴식할 수 없거나 불규칙적이거나 매우 적은 경우 휴식시간이 없다고 응답할 가능성이 있다. 그러나 정규직 파트타임의 경우 근무시간이 4시간 정도로 휴식시간이 따로 주어지지 않는 것으로 확인된다.

실제 휴식시간의 평균은 34.29분, 중위값은 30분으로 대략 식사시간 이외 30분가량 쉬는 것으로 확인되며, 결측치를 제외하고 실제 식사시간을 포함하여 휴식하는 시간은 평균 54.14분/중위수 60분으로 총 1시간가량 휴식하는 것으로 확인된다.

	구분	명	퍼센트(%)
식사시간 여부	그렇다	77	93.9
	아니다	5	6.1
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
실제 식사시간(분)	8	1	1.3
	10	30	37.5
	15	14	17.5
	20	3	3.8
	30	31	38.8
	60	1	1.3
	결측치	4	

표 19 식사시간

	구분	명	퍼센트(%)
휴식시간 여부 (식사제외)	그렇다	65	83.3
	아니다	13	16.7
	결측치	6	
	구분	명	퍼센트(%)
실제 휴식시간(분)	10	1	1.4
	20	10	14
	30	54	77.1
	40	3	4.3
	50	3	4.3
	60	8	11.4
	결측치	14	

표 20 휴식시간

(3) 휴게실 및 화장실

① 휴게실

		휴게실_유무			전체
		결측치	있음	없음	
근무식당	학생회관	1	23	0	24
	공학관	0	9	0	9
	농업생명과학대학	0	16	3	19
	자하연	1	13	0	14
	동원관	0	8	2	10
	기숙사	0	8	0	8

표 21 근무식당 별 휴게실 유무

응답자 중 5명이 휴게실이 없다고 하였으며 농업생명과학대학에서 3명, 동원관에서 2명이 없다고 하였다. 같은 식당에서 근무하는 다른 노동자들은 휴게실이 있다고 하며 실제로도 휴게실은 존재하는 것으로 확인되나, 휴게시간 동안 사용하지 못하거나, 휴게실이 없다고 착각, 혹은 잘못 기입한 것으로 판단된다.

	구분	명	퍼센트(%)
휴게실 편리함 여부	그렇다	42	51.2
	아니다	40	48.8
	결측치	2	

표 22 휴게실 편리함 여부

82명 중 40명(48.8%)이 휴게실이 편리하지 않다고 말하였으며, 근무식당별 비교를 하면 학생식당과 기숙사식당은 만족도가 다른 식당에 비해 높으나 나머지 식당의 경우엔 편리하지 않다고 생각하는 사람이 절반 이상임을 알 수 있다.

		휴게실_편의			전체
		결측치	편리함	편리하지 않음	
근무식당	학생회관	1	18	5	24
	공학관	0	3	6	9
	농업생명과학대학	0	7	12	19
	자하연	1	5	8	14
	동원관	0	3	7	10
	기숙사	0	6	2	8

표 23 근무식당별 휴게실 편리함 정도

편리하지 않다고 말한 40명 중 결측치 1명을 제외하고 편리하지 않다고 말한 이유를 정리하면, 가장 큰 빈도를 차지하는 것은 공간의 협소(37.3%)이며 그 뒤를 이어 먼 거리(18.6%), 낙후된 시설(8%)이 지목되었다. 기타 이유로서 소음을 택한 사람이 4명가량 확인되었다. 이는 건물 구조상 화장실이 업무 공간에 동떨어져 있거나, 동 시간대 근무 인원에 비해 공간이 협소하다는 것을 보여준다.

	구분	빈도	퍼센트(%)
휴게실이 편리하지 않은 이유(복수응답)	거리가 멀어서	11	18.6
	시간이 부족해서	7	11.9
	공간이 협소해서	22	37.3
	시설이 낙후해서	8	13.6
	성별이 구분되지 않아서	0	0.0
	눈치가 보여서	5	8.5
	냉난방 시설이 낙후해서	2	3.4
	기타(소음)	4	6.8
	결측치	1	

표 24 휴게실이 편리하지 않은 이유

근무식당별 휴게실이 제일 불편한 이유를 찾아보면, 학생회관의 경우 눈치가 보여 사용하지 못한다는 의견이 4명 있었으며, 공학관의 경우 소음이 심해 이용하기 불편하다는 의견이 4명, 농업생명과학대학 식당의 경우 거리가 멀어 불편하다는 의견이 7명, 자하연과 동원관의 경우 공간이 협소하여 각각 8명, 7명이 사용하기 불편하다고 응답하였다.

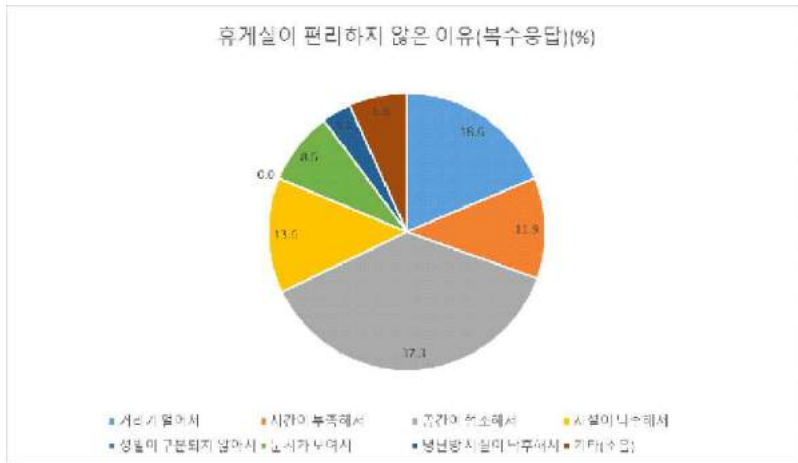


그림 4 휴게실이 편리하지 않은 이유

② 화장실

	구분	명	퍼센트(%)
화장실 편리함 여부	그렇다	44	54.3
	아니다	37	45.7
	결측치	3	

표 25 화장실 편리함 여부

	화장실 편리함			
	그렇다		아니다	
	명	퍼센트(%)	명	퍼센트(%)
근무식당				
학생회관	15	62.5	9	37.5
공학관	7	77.8	2	22.2
농업생명과학대학	19	56.3	7	43.8
자하연	19	64.3	5	35.7
동원관	2	20.0	8	80.0
기숙사	2	25.0	6	75.0

표 26 근무식당별 화장실 편리함 여부

응답자중 8명(동원관 7명, 기숙사 1명)이 화장실이 없다고 명시하였다. 특히 동원관 10명 중 7명이 화장실이 없다고 응답했으며, 이는 동원관의 경우 식당 내 화장실이 없진 않으나, 급식조리노동자를 위한 화장실이 따로 구비되어 있지 않으며, 화장실에 가야 하는 경우 식당 밖으로 나가 학생들이 배식받기 위해 있는 곳을 지나가야 한다고 한다. 이를 반영하여 화장실이 없다고 응답해놓은 것으로 판단된다. 기숙사 식당은 1명만 없다고 명시했는데 이 응답자에게만 화장실이 없을 수는 없고, 이 역시 이용하기 불편하거나 잘못 명시한 것으로 보인다.

	구분	빈도	퍼센트(%)
화장실이 편리하지 않은 이유(복수응답)	거리가 멀어서	20	31.3
	시간이 부족해서	0	0.0
	인원 대비 변기 대수가 부족해서	20	31.3
	시설이 낙후해서	7	10.9
	눈치가 보여서	1	1.6
	냉난방 시설이 낙후해서	0	0.0
	복장 탈의 어려움 때문에	10	15.6
	기타(문이 없음, 비데가 없음, 남녀 공용)	6	9.4
	결측치	0	

표 27 화장실이 편리하지 않은 이유

화장실이 편리하지 않다고 이야기한 사람이 37명(45.7%)으로 큰 비중을 차지하며 특히 동원관, 기숙사 식당에서 화장실이 편리하지 않다는 의견이 50% 이상 관찰된다. 화장실 이용이 편리하지 않은 이유를 종합하면 표27과 같다. 불편한 이유는 거리가 멀거나 변기 대수가 부족해서가 가장 많으며, 그 외 복장을 탈의하는 것에 어려움이 있어 화장실 가는 것을 꺼려하거나 낙후된 시설 때문에 사용이 불편하다고 한다. 기타 의견으로 문이 없는 경우(2명), 비데가 없는 경우(1명), 남녀 공용(3명)인 경우가 있었다. 간이 문을 설치하여 공간을 구분한 경우 문이 없다고 대답하였으며, 해당 의견에 대한 확인 이후 적절한 개선이 필요하다.

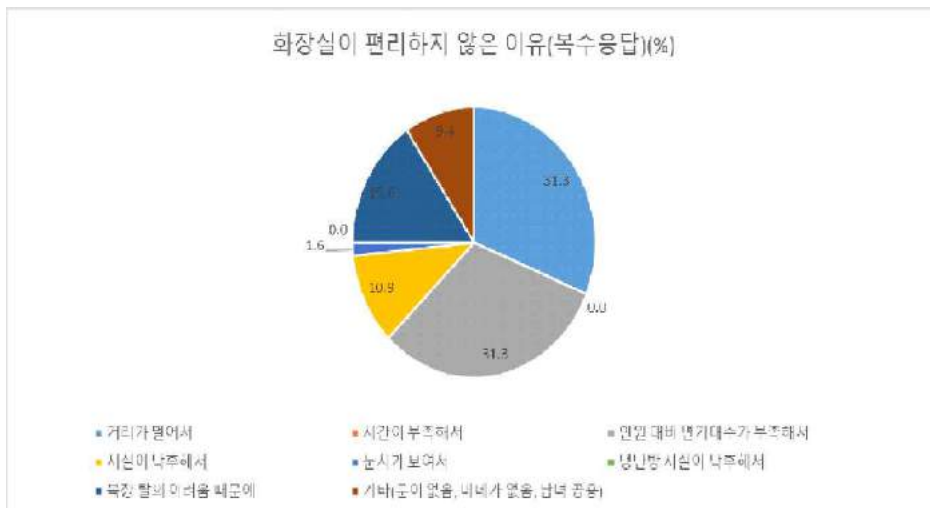


그림 5 화장실이 편리하지 않은 이유

3) 작업환경

(1) 급식실 유해환경

급식실의 작업환경을 총 13가지로 분류하였으며 고열(일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도), 다습(습기가 많음), 소음(다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야 할 정도의 심한 소음), 음식 냄새 및 증기(환기 불량), 위험한 기계, 기구(튀김냄비, 야채절단기 등)의 조작, 미끄러운 작업장 바닥, 이동대차 등 운반수단에 의한 위험, 불편한 작업자세로 인한 부담(허리 구부리기 등), 업무 중 사고 위험(떨어짐, 넘어짐, 부딪힘, 화상, 베임 등), 화학 제품 취급 및 노출(화학 제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함), 중량물 취급(무거운 물건(식재료, 식기류 등))을 끌거나, 밀거나, 이동시킴), 계속 서 있는 자세, 반복적인 손동작이나 팔동작으로 분류하였다.

구분	하루 중 노출 시간	점수
거의 항상 노출됨	근무시간 내내-거의 모든 근무시간	1
자주 노출됨	근무시간 3/4-근무시간 1/2	2
종종 노출됨	근무시간 1/4	3
거의 노출되지 않음	거의 노출 안됨- 절대 노출되지 않음	4

표 28 유해환경 노출 정도 범주화 양식

해당 유해환경에 대해 하루 중 노출 시간에 대해 물어보았으며 다음과 같이 범주화하여 분석하였다. 거의 항상 노출되는 경우를 1점, 거의 노출되지 않은 경우 4점으로 환산하여 점수의 평균을 구한 것이 환산점수이다. 환산점수가 낮을수록 해당 유해환경에 노출 정도가 높다.

유해환경		거의 항상 노출	자주 노출	종종 노출	거의 노출되지 않음	합계	환산점수
고열	응답수	21	53	6	2	82	1.9
	비율	25.6	64.7	7.3	2.4		
다습	응답수	31	41	8	1	81	1.7
	비율	38.2	50.7	9.9	1.2		
소음	응답수	36	32	12	2	82	1.8
	비율	43.9	39.1	14.6	2.4		
환기 불량	응답수	27	33	17	6	82	2.0
	비율	32.5	39.8	20.5	7.2		
위험한 기구 조작	응답수	19	25	25	11	80	2.4
	비율	23.8	31.3	31.3	13.8		
미끄러운 작업장 바닥	응답수	38	25	15	4	82	1.8
	비율	46.3	30.5	18.3	4.9		
운반수단에 의한 위험	응답수	23	34	19	7	83	2.1
	비율	27.7	41.0	22.9	8.4		
불편한 작업 자세	응답수	40	29	11	2	82	1.7
	비율	48.8	35.4	13.4	2.4		
사고위험	응답수	38	26	17	2	82	1.8
	비율	45.8	31.4	20.5	2.4		
화학제품 취급/노출	응답수	25	26	24	8	83	2.2
	비율	30.2	31.4	28.9	9.6		
중량물 취급	응답수	34	32	17	0	83	1.8
	비율	40.9	38.6	20.5	7.2		
계속 서있는 자세	응답수	76	5	0	2	83	1.1
	비율	91.5	6.0	0	2.4		
반복 동작	응답수	64	13	5	2	83	1.4
	비율	76.6	15.6	6.0	1.2		

표 29 유해환경 별 노출 정도

총 13가지 의심되는 유해환경에 대해 업무 중 노출되는 정도를 조사한 결과 계속 서 있는 자세, 반복 동작, 불편한 작업 자세 등 근골격계 유해요인들에 많이 노출되는 것을 알 수 있었다. 특히 응답자의 91.5%는 근무하는 내내 서 있다는 의견을 보였으며, 현장조사 시에도 일부 전처리 과정 이외에 앉아있는 모습을 목격하지 못하였다. 또한 반복적인 손이나 팔동작의 경우 76.6%가 거의 항상 노출된다고 대답하였다. 즉 전처리나 조리과정뿐만 아니라 퇴식, 설거지, 청소 등 전반적인 급식실 내에서 이루어지는 작업과정 전반에서 반복동작이 나타난다는 것을 알 수 있다.

이는 본 연구와 유사한 다른 연구에서도 확인이 되며, 2012년 강원도교육청 소속 학교의 급식실의 근골격계 위험요인을 평가한 연구를 보면⁵⁾ 전처리, 조리, 취사, 배식, 세척, 잔반처리, 청소 전반에 있어 자세, 중량물 취급, 반복성, 부담 요소를 확인

5) 학교급식종사자 근로여건 개선을 위한 연구, 가톨릭대학교 산학협력단. 강원도교육청, 2012

한 결과 모든 작업에서 계속 서 있는 자세 확인이 된다. 청소 이외의 모든 작업에서 중량물 취급이 확인되고, 전처리에서 손목/손가락 반복작업, 조리에서는 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손가락 부위에서 반복작업, 배식에서 어깨, 손목/손가락 반복작업, 세척, 청소에서 손목/손가락의 반복작업이 관찰된다. 이 중 전처리(채소/야채류 썰기, 다듬기), 조리(부침, 튀김), 잔반처리 업무는 노동부 고시 근골격계 부담작업에 해당되었다.

그다음으로 다습, 소음, 미끄러운 작업장 바닥, 사고 위험, 중량물 취급, 고열의 환경이 환산점수 2점 이내로 근무 중 대부분의 시간 동안 노출되는 것으로 확인된다. 급식실의 경우 음식을 조리하는 공간으로 조리과정에서 불가피하게 고열과 다습한 환경에 노출되며, 설거지 과정에서도 김이 날 정도의 뜨거운 물에 접시를 넣었다 빼거나, 식기세척기에서 고온의 증기를 내고 큰 소음을 낸다. 고열에 노출될 경우 신체의 체온 조절 기능에 영향을 끼치며, 이에 따른 온열질환이 나타날 수 있다⁶⁾.



그림 6 유해환경 별 환산점수

6) 학교급식 종사자들의 노동환경 실태 파악을 위한 기초조사 - 산업재해를 중심으로-. 노동환경연구소서대문구근로자복지센터. 2017

해당 유해환경에 대해 직접적인 측정을 실시하지 않았으나 2014년 광주광역시 급식실의 유해환경에 관한 다른 연구⁷⁾를 참고하면, 급식실 온열 측정 결과 총 45개 작업 중 19개 작업이 온열 기준을 초과하는 것으로 보고되어 급식실 환경이 대표적인 온열작업장이라는 것을 보여준다. 식기세척기 가동 시 소음은 최소 79.7dB에서 최대 101.4dB 범위의 값을 보였고, 평균 88.2dB의 수준을 나타내 높은 소음 수준을 보이는 것으로 확인되었다. 또한 급식실에서 화학제품을 취급하거나 노출될 경우가 많다는 것을 이번 조사를 통해 확인할 수 있는데, 광주광역시 학교 급식실에서는 최소 1개에서 최대 14개의 세척제를 사용하고 있었으며, 평균 8개를 사용하는 것으로 보고된 바 있다. 세척제 유효성분에 대한 유해성 평가 결과 발암성 1, 2급과 변이원성 및 생식독성 등 고독성 제품은 없었으나 발암의심물질이 전체의 5.1%, 환경호르몬과 발달 독성이 각각 3.4%, 2.1%에 해당한다.

서울대의 경우 환기가 용이하지 않아 천장이나 바닥에 물기가 많을뿐더러, 잦은 바닥 청소로 인해 바닥의 물기가 마를 일이 없어 바닥이 미끄러운 편이다. 최근 조리원의 폐암 산재신청 및 승인 결정이 이슈화되고 있으며⁸⁾, 고온에서 기름을 가열할 때 나오는 조리흠이 2급 발암물질로 제시되고 있다. 조리흠에 오래 노출되고 조리실의 환기가 제대로 되지 않을 경우 폐암의 발병 확률이 높아질 수 있다. 조리 및 배식 과정에서 냄비나 밥솥 등 중량물을 취급할 일이 많고 사고 위험 역시 크다. 환기 불량, 위험한 기구 조작, 운반수단에 의한 위험, 화학제품 취급/노출의 경우 기타 유해환경에 비해 점수가 높지만 모두 2점대로 평균 근무시간의 절반 이상에서 나타나는 것으로 알 수 있다. 상기 모든 유해환경에 대한 모니터링이 필요해 보인다.

(2) 냉난방 시설

앞선 유해환경조사에 따르면 고열/다습한 환경에 거의 항상 노출된다. 특히 여름철에 작업장의 온도와 습도가 적절히 조절되지 않는다면 온열질환의 위험성이 높아질 뿐만 아니라, 노동 강도 및 직무 스트레스가 증가할 수 있다. 급식조리실 내 냉난방 시설에 대한 질문에 응답자 중 17명(20.7%)이 냉난방 시설이 없다고 말하였다. 해당 응답자는 학생회관 3명, 농업생명과학대학 식당 11명, 자하연 3명으로 현장조사 결과 냉난방 시설이 없지 않았고, 이는 냉난방 시설이 충분하지 않다는 것을 의미하거나 각 노동자가 근무하고 있는 위치에는 냉난방 시설이 없다는 것을 의미할 수 있다.

7) 2014년 급식전담인력 작업환경 현장 실측조사 및 관리방안 연구 최종보고서. 광주광역시 교육청. 2014

8) 비흡연자가 기름요리 14년만에...급식조리사 폐암 산재 신청. 한겨레신문. 2021.05.11.
<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/994702.html>

	구분	명	퍼센트(%)
냉난방시설 유무	그렇다	65	79.3
	아니다	17	20.7
	결측치	2	
	구분	명	퍼센트(%)
냉난방 작동여부	잘 된다	24	29.3
	잘되지 않는다.	58	70.7
	결측치	2	

표 30 냉난방 시설 유무 및 작동 여부

	구분	빈도	퍼센트(%)
냉난방 미작동 이유	면적대비대수부족	30	40.5
	설치위치부적절	15	20.3
	설비낙후	16	21.6
	기타(난방 시설 없음, 주방내 고온 발생, 규모에 비해 에어컨이 작음)	13	17.6
	결측치	4	

표 31 냉난방 시설 미작동 이유

냉난방이 잘 된다고 생각하는 사람은 24명(29.3%)으로 적은 수만이 냉난방 시설에 만족하였다. 만족하지 않는다는 사람들의 의견 중 40.5%가 면적 대비 대수가 부족하다고 하였으며, 이외에도 설치 위치가 부적절하거나 설비가 낙후하여 미작동한다고 대답하였다. 기타 의견으로는 난방시설 없음(11명), 주방 내 고온 발생(2명), 규모에 비해 에어컨이 작음(1명) 등이 있었다. 면적 대비 대수가 부족한 경우를 제일 많이 지적하였으며 이는 대수가 적을 수도 있고, 기타 의견에 따르면 대수는 채워도 용적이 작은 에어컨을 설치한 경우도 있다. 조리시설과 같이 고온, 다습한 조건에 자주 노출되는 곳일수록 냉난방에 최적화되어야 한다.

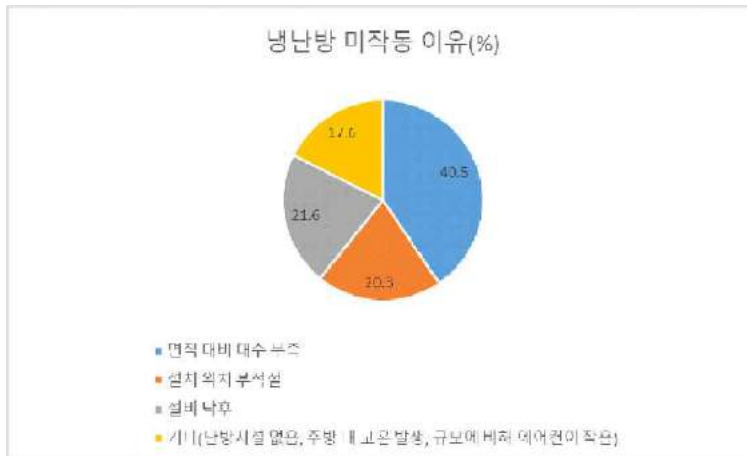


그림 7 냉난방 미작동 이유

4) 신체부위별 불편도 및 통증

구분	정의	분류
NIOSH 기준	통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였거나, 통증의 기간이 1주일 이상 지속된 경우	증상호소자
기준2	통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였고, 1주일 이상 지속되었으며, 통증의 정도는 중간통증 이상인 경우	관리대상자
기준3	통증의 빈도가 1달에 1회 이상 발생하였고, 1주일 이상 지속되었으며, 통증의 정도는 심한 통증 이상인 경우	질환의심자

표 32 근골격계 증상 분류표

앞선 유해환경 조사에서 알 수 있듯이, 근골격계 유해요인에 대한 노출 정도가 높으며 이는 기존 조사들을 통해서도 알 수 있다. 서울대 조리 급식실에 근무하는 노동자들을 대상으로 최근 1년간 목, 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손가락, 허리, 무릎/다리, 발/발목 각 부위에서 느끼는 근골격계 증상(통증, 찌심, 저림, 뻣뻣함, 화끈거림, 감각마비 느낀 적)에 대해 질문하였다. 증상의 유무, 지속기간, 빈도, 강도, 최근 증상 여부에 대해 질문하였으며 이를 아래 표33과 같이 분류하여 분석하였다.

부위		최근 1년간 근골격계 증상			지난 1주일간 근골격계 증상		
		네	아니오	결측치	네	아니오	결측치
목	응답수	74	7	3	55	13	8
	비율	91.4	8.6		80.9	19.1	
어깨	응답수	80	2	2	72	3	5
	비율	97.6	2.4		96.0	4.0	
팔/팔꿈치	응답수	75	5	4	58	12	5
	비율	93.8	6.3		82.9	17.1	
손목/손가락	응답수	75	5	4	61	10	4
	비율	93.8	6.3		85.9	14.1	
허리	응답수	77	3	4	64	8	5
	비율	96.3	3.8		88.9	11.1	
무릎/다리	응답수	72	7	4	57	11	4
	비율	91.1	8.9		83.8	16.2	
발/발목	응답수	61	15	8	47	10	4
	비율	80.3	19.7		82.5	17.5	

표 33 부위별 근골격계 증상유무

최근 근골격계 증상을 호소한 바를 묻는 질문에 표33을 보면 목, 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손가락, 허리, 무릎/다리 모든 부위에서 지난 1년간 증상을 호소한 바 있으며, 지난 1주일간 모든 부위에서 응답자의 80% 이상이 근골격계 질환을 호소하였다. 특히 어깨는 두 기간 모두에서 가장 많이 근골격계 증상을 호소하는 부위였으며, 응답자의 96% 이상이 호소하였다. 응답자의 대다수가 모든 관절 부위에서 근골격계 증상을 호소하였으며, 증상의 빈도, 강도, 지속기간을 통해 표34와 같이 증상 정도를 분류하였다.

부위		NIOSH	기준2	기준3
목	응답수	39	37	10
	비율	48.1	45.7	12.3
어깨	응답수	56	52	24
	비율	69.1	64.2	29.6
팔/팔꿈치	응답수	51	50	19
	비율	63.0	61.7	23.5
손목/손가락	응답수	48	46	22
	비율	59.3	56.8	27.2
허리	응답수	52	51	21
	비율	64.2	63.0	25.9
무릎/다리	응답수	47	46	14
	비율	58.0	56.8	17.3
발/발목	응답수	40	39	8
	비율	49.4	48.1	9.9

표 34 부위별 근골격계 증상호소율

부위별로 살펴보면, 최근 증상 호소 여부와 마찬가지로 어깨는 NIOSH(증상호소자), 기준2(관리대상자), 기준3(질환의심자) 모든 분류에서 가장 높은 비율의 응답을 보였다. 가장 심각한 증상을 보이는 기준 3를 기준으로 어깨, 손목/손가락, 허리, 팔/팔꿈치 순으로 높은 응답을 보였으며 대략 응답자의 20% 이상에서 질환을 의심할 정도로 심각한 근골격계 증상을 호소하였다.

직종		NIOSH	기준2	기준3
조리사	응답수	13	12	5
	비율	68.4	63.2	55.6
조리실무사	응답수	6	6	4
	비율	85.7	85.7	57.1
조리원	응답수	49	48	25
	비율	84.5	82.8	43.1
합계	응답수	68	66	34
	비율	81.0	78.6	40.5

표 35 직종별 근골격계 증상호소율 분석결과

표35를 보면, 모든 관절 부위를 포함하여 증상호소자(NIOSH)는 68명(81%), 관리대상자(기준2)는 66명(78.6%), 질환의심자는 34명(40.5%)로 확인되었다. 근골격계 관리 대상이 78.6%, 질환이 의심될 정도로 심각한 사람이 40.5%로 높은 수치를 기록하였다. 또한 직종별로 근골격계 증상 호소율을 비교하였을 때 조리실무사와 조리원의 경우 증상호소자(NIOSH), 관리대상자(기준 2)에 해당하는 비율이 80% 대로 높게 확인된 반면, 조리사의 경우 60% 정도로 확인되었다. 그러나 질환의심자(기준 3)의 경우 조리사와 조리실무사에서 조리원에 비해 높게 확인되었다.

연구		NIOSH	기준2	기준3
금번 연구 결과	응답수	68	66	34
	비율	81.0	78.6	40.5
전국급식조리원 샘플조사 (2011년) ⁹⁾	응답수	576	463	361
	비율	95.8	77.0	60.1
강원도교육청 (2012년) ¹⁰⁾	응답수	1194	818	529
	비율	93.4	67.4	42.6
광주교육청 (2013년) ¹¹⁾	응답수	1446	1096	774
	비율	89.8	68.0	48.0

표 36 연구별 근골격계 증상호소율 분석결과

9) 학교 급식조리원들의 작업환경 평가와 개선을 위한 연구 최종보고서. 노동환경건강연구소. 전국민주노동조합총연맹, 2012

10) 재인용, 가톨릭대학교 산학협력단(2012)

기타 다른 급식조리원을 대상으로 한 연구를 참고하면 근무하는 학교에 상관없이 근골격계 증상을 호소하며 40% 이상에서 질환이 의심될 정도로 심각하며 대략 70%에서 관리가 필요할 정도의 수준임을 보여주고 있다. 이는 앞서 언급한 유해환경 중 불편한 작업자세, 중량물 취급, 계속 서 있는 자세, 반복 동작 등에 지속적인 노출되는 것과 일맥상통한 결과를 보인다. 또한 2004년 초등학교 급식조리원과 일반 주부의 직업성 질환 유병률을 비교한 결과를¹²⁾ 참고하면 일반 주부에서 근골격계 질환 의심자가 4.4%, 급식조리원에서 26.2%로 확인되어 급식조리원에서 주부보다 대략 4.89배(OR=4.89, 95%CI 1.17-20.45) 근골격계 질환의 위험이 크며, 서울대학교 급식조리노동자 역시 일반 인구에 비해 근골격계 질환 위험성이 높을 것으로 추정된다.

5) 노동 강도 및 건강 실태

(1) 주관적 노동 강도

급식조리노동자들은 표15와 같이 하나 이상의 업무를 담당하고 있다. 급식 업무를 재료 세척, 재료 손질(칼질 등), 음식 조리과정, 취사(밥 짓기)과정, 배식 과정, 식판, 국통, 반찬통 등 수거과정, 설거지 및 정리과정, 청소, 기타, 총 9개로 구분하여 해당 작업 중 일하기에 힘든 작업을 순서대로 3가지 적어달라고 질문하였다. 각자 응답한 가장 힘든 업무 1위에 3점, 2위 2점, 3위 1점으로 배점하여 평균을 내어 보았다. 점수가 높을수록 힘든 업무에 속한다고 볼 수 있다.

구분	내용	1위		2위		3위		환산점수
		명	비율	명	비율	명	비율	
일하기에 가장 힘든 작업	재료 세척	0	0	2	2.4	2	2.5	2.0
	재료 손질(칼질 등)	4	4.8	9	11.0	10	12.5	13.3
	음식 조리과정	15	18.1	6	7.3	8	10.0	21.7
	취사(밥 짓기)과정	2	2.4	8	9.8	5	6.3	9.0
	배식 과정	9	10.8	9	11.0	16	20.0	20.3
	식판, 국통, 반찬통 등 수거과정	19	22.9	12	14.6	9	11.3	30.0
	설거지 및 정리과정	26	31.3	17	20.7	12	15.0	41.3
	청소	7	8.4	19	23.2	15	18.8	24.7
	기타	1	1.2	0	0	3	3.8	2.0
결측치	1		2		4	4.8		

표 37 작업별 주관적 노동 강도 순위

11) 재인용, 광주광역시 교육청(2014)

12) 정최경희, 이상운, 기명, 조기홍, 강희태 등. 초등학교 급식 조리노동자의 근골격계증상 위험요인에 대한 다수준분석 연구. 대한산업의학회지 2004 ; 16 (4) :439-49.

가장 힘든 작업 1위는 설거지 및 정리과정이 26명(31.3%)로 확인되며 그 다음으로 수거과정이 19명(22.9%), 음식 조리과정 15명(18.1%)로 확인되었다. 환산점수를 확인하여도 비슷한 결과 확인되었으며 설거지, 수거, 청소 등의 작업에서 주관적인 노동 강도가 높음을 알 수 있었다. 기타항목에는 표시하였으나 구체적인 내용을 적은 응답이 없어 확인이 불가능하였다.

노동 강도	9-10	11-12	13-14	15-16	17이상	합계	평균
응답수(명)	4	7	32	34	6	83	14.18 (sd 1.733)
비율(%)	4.8	8.4	38.6	41.0	7.2	100	* 결측치: 1

표 38 주관적 노동 강도(보그점수)

이어 평소 주관적 업무 노동 강도를 수치화하여 질문하였으며(보그점수) 6점(아주 편함)에서 20점(최대로 힘들) 사이에서 고르도록 하였다. 보그점수는 평균 14.18, 중위수 14, 표준편차 1.733으로 빠르게 걷는 수준 이상의 노동 강도를 보였으며 최대, 최소값을 제외하더라도 평균 및 중위수에 큰 차이는 보이지 않았다. 전체적인 결과는 다음 표38, 그림8과 같다. 응답자 중 66명(78.6%)이 빠르게 걷는 수준(13-14점)과 100M 달리기 수준(15-16점)인 13-16점 수준의 주관적인 노동 강도를 표현하였다.

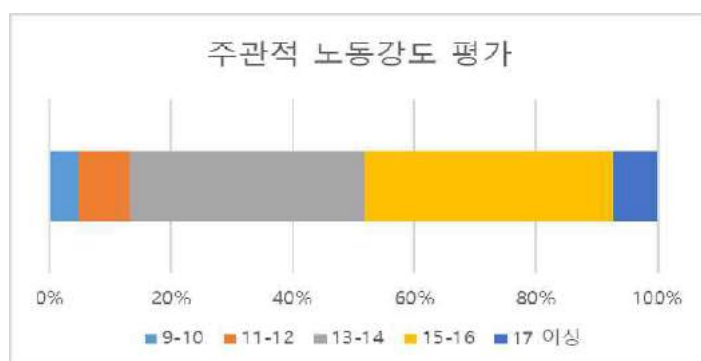


그림 8 주관적 노동 강도 평가(보그점수)

근무식당별 노동 강도 비교를 할 정도로 노동자 수가 많지 않아 통계적인 분석을 진행할 수 없지만, 식당별 보그점수 평균을 비교해본 결과 농업생명과학대학 식당이 13.37로 가장 낮게 나왔으며, 동원관(15.20), 공학관(14.56), 기숙사(14.50), 학생회관(14.39), 자하연(13.79) 순으로 높게 나타났다.

해당 점수는 주관적인 지표로서 실제 어느 정도로 고된 노동인지 알아보기 위해 기

		주관적 노동 강도		
		평균	명	표준편차
근무식당	학생회관	14.39	23	1.234
	공학관	14.56	9	1.590
	농업생명과학대학	13.37	19	2.033
	자하연	13.79	14	1.369
	동원관	15.20	10	1.814
	기숙사	14.50	8	2.268

표 39 근무식당 별 주관적 노동 강도(보그점수)

타 노동 강도가 전반적으로 높다고 알려진 직군과의 비교를 통해 노동 강도인지 유추 볼 수 있다. 노동 강도가 전반적으로 높다고 알려진 건설업 직군과 주관적 노동 강도(보그점수)를 비교해보았다.

	보그지수 평균
2021년 서울대 급식조리노동자	14.18
2018년 형틀목수 노동 강도평가	12.4
2020년 본충알폼 노동 강도평가	14.36

표 40 기타 직군과의 보그지수 비교

2020년 본충 알폼 공정에 종사하는 건설업 노동자들을 대상으로 진행한 노동 강도 평가사업 보고서에 따르면(표40) 보그지수 평균은 14.36, 중위수 14.00으로 확인되었으며 2018년 형틀목수를 대상으로 한 노동 강도 평가에서는 보그지수 평균 12.4(표준편차 2.55)로 확인되었다¹³⁾. 노동 강도에는 노동 시간, 작업량, 작업환경 등 많은 요소가 개입하기 때문에 보그지수만으로 노동 강도를 단순 비교할 수는 없지만, 건설업 못지 않는 노동 강도를 보인다고 판단할 수 있다.

적정 노동 강도 (%)	50미만	50-60	60-70	70-80	80-90	90-100	평균
응답수(명)	7	26	11	25	12	3	61.05 (sd : 16.226)
비율(%)	7.1	31.0	13.1	29.8	14.3	3.6	

표 41 적정 노동 강도(현재 노동 강도 기준 %)

현재 노동 강도를 기준으로 적정 노동 강도는 몇 퍼센트여야 하는지 질문하였고 평균 61.05%, 중위수 60%로 대답하였으며 최솟값, 최댓값 제외하여도 비슷한 결과를 확인하였다(표41). 즉, 서울대학교 급식조리노동자들이 느끼는 적정 노동 강도는 현

13) 건축현장 본충 노동 강도 평가사업. 한국노동안전보건연구소, 민주노총 전국건설노동조합. 2020

재 노동 강도의 60% 정도인 것으로 판단된다. 2012년 강원도 교육청 급식실 연구¹⁴⁾에서 동일한 항목의 응답이 10-12점(중간)이 24.9%, 13점-15점(힘듦)이 49.4%, 16-20점(매우 힘들)으로 응답한 경우가 24.7%로 본 연구와 비슷하게 대부분 13-16점으로 확인되었다.

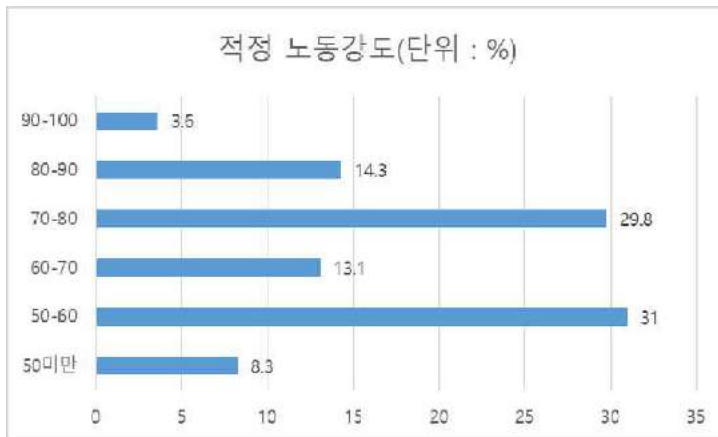


그림 9 현재 노동 강도 기준 적정 노동 강도(%)

(2) 피로 및 건강 영향

	구분		명		퍼센트(%)		
	구분	명	퍼센트(%)	구분	명	퍼센트(%)	
업무 후 육체적으로 지치는 경우	전혀 없다	0	0	업무 후 정신적으로 지치는 경우	전혀 없다	2	2.5
	간혹 있다	13	15.7		간혹 있다	22	27.5
	종종 있다	26	31.3		종종 있다	29	36.3
	항상 있다	44	53.0		항상 있다	27	33.8
	결측치	1			결측치	4	

표 42 업무가 주는 육체적/정신적 피로도

업무가 주는 육체적/정신적 피로감과 주관적으로 느끼는 건강 영향에 대해 질문하였다. 육체적 피로도의 경우 항상 있다는 응답이 44명(53.0%)으로 과반 이상이 대답하였다. 정신적 피로도의 경우 종종 지친다는 의견이 29명(36.3%)으로 가장 높게 나타났다으며, 간혹 느끼는 경우와 항상 느끼는 경우 역시 30% 내외로 나타났다. 즉 업무 이후 육체적/정신적으로 지치는 경우가 많으며, 이는 주관적으로 느끼는 평균 노동 강도(보그점수)가 14점인 것을 고려하면 당연한 결과로 보인다.

14) 재인용, 가톨릭대학교 산학협력단(2012)

	구분	명	퍼센트
업무가 건강에 미치는 영향	주로 긍정적 영향	12	14.6
	주로 부정적 영향	65	79.3
	영향 미치지 않음	5	6.1
	결측치	2	

표 43 업무가 건강에 미치는 영향

또한 이러한 업무가 본인의 건강에 어떠한 영향을 미칠 것인가 묻는 질문에서 표43에 따르면 부정적인 영향을 미칠 것이라는 응답이 65명(79.3%)으로 나타났으며, 업무가 건강을 해치거나 위험한 일이라고 대답한 경우 역시 72명(86.7%)으로 대다수 노동자가 응답하였다.

	구분	명	퍼센트
업무가 건강을 해치거나 위험한 일이라고 생각하는가	그렇다	72	86.7
	아니다	11	13.3
	결측치	1	

표 44 업무가 건강을 해치거나 위험한 일이라고 생각하는지 여부

대다수가 업무 이후 육체적/정신적으로 지치고, 자신의 업무가 건강에 부정적인 영향을 초래한다고 생각하고 있다. 급식조리노동이 지속적으로 유지되기 위해서는 높은 노동 강도를 낮추면서 위험성을 줄일 수 있는 방안들을 고민해봐야 한다.

지난 1년간 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있습니까?	대상자 수(명)	비율(%)	지난 1년간 몸이 아픈데도 나와서 일한 날이 며칠인가요?	대상자수(명)	비율(%)
있음	80	95.2	1-3일	43	53.8
없음	3	3.6	4-7일	16	20
아프지않았음	1	1.2	7일이상	21	26.3

표 45 지난 1년간 몸이 아픈데도 나와서 일한 경험

앞서 업무가 주는 피로와 주관적 건강 영향에 대해 물어보았다면 이번엔 실제로 몸이 아픈데도 불구하고 나와서 일한 적이 있는지 질문하였다. 표45에 따르면 응답자 중 80명(95.2%)이 지난 1년간 몸이 아픈데도 나와서 일한 적 있다고 대답하였으며, 절반 이상에서 그 기간이 1-3일(53.8%)으로 나타났지만 7일 이상인 경우도 21명(26.3%)으로 나타났다. 이같이 일할 수 있는 건강 상태가 아님에도 출근할 경우 일의 효율 및 성과가 떨어지기 마련인데, 이를 ‘프리젠티즘(Presenteeism)’이라 일컫는다. 이는 단순히 생산성의 감소를 보여주는 것뿐만 아니라 질병으로 인한 병가

가 어렵거나 가능하더라도 이를 자유롭게 사용하지 못하는 직장 문화가 자리잡힌 경우, 대체 인력이 부족하여 동료의 눈치가 보이는 등의 노동환경을 반영하는 것일 수 있다.

(3) 직무 요구도

업무로 인해 육체적인 스트레스뿐만 아니라 정신적인 스트레스 역시 발생할 수 있다. 업무 과중 외에도 직무 수행과정에서 발생하는 인간관계의 갈등, 업무 자율성의 결여, 역할 모호성, 보상 부적절, 비합리적 권위적 직장 문화 등과 같은 직업적 특성에서 오는 사회심리적 스트레스를 직무스트레스라고 한다. 만성적이고 과중한 직무 스트레스는 신체적/정신적 건강에 위해를 끼친다고 알려져 있다. 이러한 직무 스트레스를 평가하는 본 연구에서는 한국인 직무스트레스 평가도구(단축형) 문항 중 직무 요구도에 해당하는 4가지 문항에 대해 질문하였다.

항목	평균	중위수	참고치			
			하위 25%	하위 50%	상위 50%	상위 25%
직무요구	68.46	66.67	50.00 이하	50.01-66.66	66.67-83.33	83.34 이상

표 46 직무스트레스 중 직무 요구도

표46에 따르면 서울대학교 급식조리노동자의 직무 요구도의 평균은 68.46, 중위수는 66.67로 나타났으며, 한국 남녀 직무 요구도 참고치¹⁵⁾와 비교하면 모든 성별에서 상위 25%에 속한다. 즉 업무량이 과다하고, 예전에 비해 노동량이 현저하게 증가하며 충분한 휴식이 주어지지 않고, 일과 가정의 양립에 무리가 갈 정도로 전반적인 직무 요구도가 높은 것을 알 수 있다.

서울시 초, 중, 고등학교 급식조리종사자들의 직무스트레스와 근골격계 질환 실태를 파악한 연구에 따르면 노동 강도가 증가함에 따라 직무스트레스 점수의 평균값도 증가하였으며($p < 0.001$), 직무 스트레스 중위수는 48.6으로 한국 여성의 직무스트레스 참고치와 비교했을 때 25-49%에 속하였다. 이러한 직무 스트레스 점수와 근골격계 질환의 유의한 상관관계를 보였으며, 특히 직무 요구도(각각 OR = 3.3, 1.6, 1.5)와 물리적 환경(각각 OR= 2.5, 2.4, 1.9)의 하부요인에서 증상호소자, 관리대상자, 질환

15) 장세진, 강동목, 김성아, 이철갑, 손동국, 김형수, 우종민, 조정진, 김정원, 김정연, 하미나, 이경용, 고상백, 강명근, 손미아, 김정일, 노상철, 박재범, 김수영, 김정수, 현숙정, 박정신, 정진주, 채창호, 김형렬, 공정옥, 김인아 and 박준호. 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 2005. 17(4), 297-317.

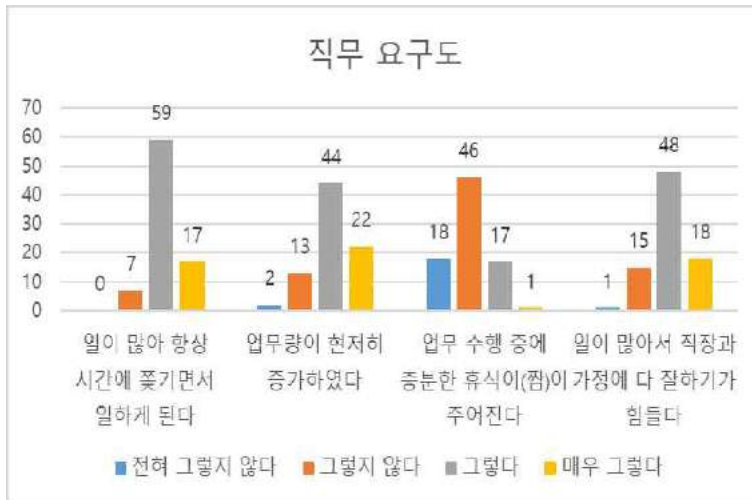


그림 10 직무 스트레스 중 직무 요구도

의심자 모두에서 유의한 관계를 보였다¹⁶⁾.

본 연구에서 직무 요구도 이외에 다른 직무 스트레스 요인들을 조사하지 못하였지만, 직무 요구도가 높을수록 전반적인 직무스트레스가 높다(OR=2.52, 95%CI 2.12-3.04)¹⁷⁾는 연구 결과를 통해 서울대 급식조리노동자들의 직무스트레스가 높을 것으로 추정된다. 또한 이러한 직무 요구도와 연구 참여자들의 높은 근골격계 증상 호소율과의 관련성 역시 배제할 수 없다.

직종	보그지수 평균	직무 요구도 평균
조리사	14	63.89
조리실무사	15	71.43
조리원	14	69.6

표 47 직종별 보그지수 및 직무 요구도

실제로 직종별 주관적 노동 강도(보그지수)와 직무 요구도를 분석한 결과(표47) 직종별 보그지수에는 큰 차이가 확인되지 않았으나, 직무 요구도의 경우 조리실무사와 조리원의 경우 조리사에 비해 직무 요구도가 높은 것을 알 수 있었다. 이를 표 35의 직종별 근골격계 증상호소율 분석 결과와 비교한다면 조리실무사와 조리원의 직무 요구도가 높으며 증상호소자(NIOSH)와 관리대상자(기준2)의 비율이 조리사에 비해 높은 것을 알 수 있었다. 직무 요구도가 높은 조리실무사가 조리원에 비해 더 많은 증상호소율을 보였다. 즉 본 연구에서도 조리사 및 조리실무사의 높은 직무 요구도와 높은 근골격계 증상호소율 사이의 관련성이 의심되나, 질환의심자(기준3)

16) Lee, Saerom, Kim, KyooSang, Kim, Eun-A, Kim, Jihye, & Kim, Dohyung. 서울시 학교급식시설 조리종사자의 직무 스트레스와 근골격계질환. 한국직업건강간호학회지, 2014. 23(4), 245-253.

17) 최은숙, 하영미 and 하영미. 한국 근로자의 업무관련성 스트레스와 위험요인. Journal of Korean Academy of Nursing, 2009. 39(4), 549-561

의 경우 해당 가설과는 다른 결과 보였으며, 직무 요구도 이외에 근무경력 역시 증상호소율에 중요한 교란 변수로서 작용할 것으로 판단된다.

(4) 업무상 사고 및 질병, 부담 주체

실제로 지난 1년간 업무상 사고나 질병으로 인해 치료받은 적 있는지, 치료비는 어떻게 부담하였는지 질문하였다. 사고, 근골격계 질환, 피부질환, 난청, 방광염, 여성질환, 안과 질환 총 7개의 세부 목록에 대해 질문하였으며 결과는 표48과 같다.

	병원치료경험(%)		치료비 부담주체(%)			
	없음	있음	본인	학교 및 생협	산재보험	기타
1. 사고	73.1	26.9	75.0	20.0	-	5.0
2. 근골격계질환	25.6	74.4	98.4	-	1.6	-
3. 피부질환	68.0	32.0	95.8	-	-	4.2
4. 난청	89.2	10.8	100	-	-	-
5. 방광염	74.7	25.3	100	-	-	-
6. 여성질환	85.9	14.1	100	-	-	-
7. 안과질환	62.8	37.2	96.6	3.4	-	-

표 48 지난 1년간 업무상 사고 및 질병 치료 여부와 치료비 부담 주체

지난 1년간 사고로 인해 병원 치료 경험이 있는 경우는 응답자 중 21명(26.9%)이 있다고 대답하였다. 사고임에도 불구하고 본인 부담이 75%로 높게 나타났으며 학교 및 생협에서 공상 처리하는 경우가 나머지 20%, 산재보험은 0%로 확인되었다. 업무와의 관련성이 뚜렷한 사고조차 본인 부담이 많다는 것은 공상 처리조차도 꺼리는 서울대학교 생협 식당의 직장 문화를 보여 준다.

근골격계 질환의 경우 응답자 중 61명(74.4%)이 치료 경험이 있었으며, 면접조사에서 많은 노동자는 업무가 끝난 후 병원에서 침을 맞거나 물리치료를 받는 등 주기적인 치료를 받는다고 한다는 진술과 일치한다. 그러나 1명을 제외하고 모두 본인 부담으로 치료를 진행하였으며, 근골격계 질환 중 산재보험으로 처리된 1명은 업무 중 허리 부상으로 업무상 질병으로 산재 신청을 하여 인정된 사례이다.

피부질환은 응답자 중 24명(32%)이 지난 1년간 치료받은 바 있다고 하였으며, 1명을 제외하고 본인이 치료비를 부담하였으며, 기타 1명은 약국이라고 적은 것으로 보아 병원에서 진료받지 않고 약국에서 해결한 것으로 보여 이 역시 본인 부담에 해당한다.

급식조리실 내 조리 기구 및 설거지 기계 등으로 인해 지속적인 소음이 발생하며 이로 인해 소음성 난청이 발생할 수 있다. 난청으로 지난 1년간 치료받은 사람은 응답자 중 8명(10.8%)에 해당하며, 이들 모두 본인이 치료비를 부담하였다. 방광염

및 여성 질환 역시 노동자의 대다수가 중년 여성이며, 오래 서 있고, 화장실 가기 불편할 경우 상기 질환들이 자주 발생할 수 있다. 각각 20명(25.8%), 10명(14.1%)이 해당 질환으로 치료받은 적 있으며 이들 모두 본인이 치료비를 부담하였다.

마지막으로 조리 시 잦은 연기에 노출되거나 기름에 튀는 등으로 안과 질환 역시 발생할 수 있으며 29명(37.2%)이 안과 질환으로 치료받은 바 있다고 대답하였다. 이들 중 1명(3.4%)만이 학교 및 생협에서 공상으로 처리한 것으로 확인되었다.

	산재 미처리 이유							
	증상이 미약해서	일하기 바빠서	불이익을 우려해서	불승인 우려 때문에	산재처리 절차 어려움 때문에	동료들에게 부담 주기 싫어서	해당 없음	결측치
명수	21	4	4	5	9	8	16	1
비율(%)	25.0	4.8	4.8	6.0	10.7	9.5	19.0	

표 49 지난 1년간 업무상 사고 및 질병을 겪었지만 산재 미처리한 이유

사고 이외의 다른 질환의 경우 업무와의 관련성을 확인하기보다, 관리자 또는 노동자 스스로가 노화 혹은 급식조리노동 특성상 가정에서 하는 살림으로 인해 발생하는 골병 정도로 쉽게 여겨, 업무와 관련이 없다고 판단할 가능성이 있다. 실제 업무상 사고나 질병을 겪었지만 산재 처리를 하지 않은 이유를 물어보니, 응답자 중 21명(25%)이 증상이 미약해서 그렇다고 대답하였으며 산재처리 절차의 어려움과 동료들에게 부담을 주기 싫어서 산재로 처리하지 않았다고 대답한 경우가 각각 10.7%, 9.5%로 높게 나타났다.



그림 11 산재 미처리 이유

증상이 미약하더라도 업무상 질병이 아닌 것이 아니며, 노동환경이 안전한 것을 의미하는 것도 아니다. 오히려 많은 노동자가 병원 치료를 본인 부담으로 받고 있다는 사실은 위험한 업무환경을 가릴 위험이 있으며, 이를 위해 노동자들에게는 산재 처리 과정에 대한 교육, 관리자들에게 산재 처리에 대한 편견을 없애는 교육이 필요해 보인다.

(5) 기계화 및 자동화 여부

노동 강도를 줄이고 생산성을 높이기 위해 여러 기구가 급식조리실에 놓여있다. 회전식 국솥, 쌀 세척기, 식기세척기 등의 기계들은 노동자들의 노동 강도를 줄일 수 있으나, 해당 자동화 기계들이 적절한 장소에 배치돼 있어야 노동에 도움이 되며, 실제 설비되어 있어도 사용하지 못하는 경우 역시 존재한다. 그래서 이러한 문제에 대해 질문해 보았다.

	기계화 및 자동화 현황(%)							
	있음	없음		있음	없음		있음	없음
회전식 국솥	91.3	8.8	다기능 오븐	94.0	6.0	감자 탈피기	69.1	30.9
이동 대차	94.9	5.1	오븐 트롤리	77.3	22.7	애벌 세척기	3.8	96.2
식기 세척기	98.8	1.3	쌀 세척기	65.0	35.0	야채 세척기	0	100
취반기 운반카	97.4	2.6	과일 절단기	5.0	95.0	야채 절단기	5.0	95.0

표 50 기계화 및 자동화 현황

표 50에 따르면 회전식 국솥, 이동대차, 식기세척기, 취반기 운반카, 다기능 오븐은 대부분의 급식실에 있으며, 오븐 트롤리, 쌀 세척기, 감자 탈피기 같은 기계는 일부 급식실에만 존재하였다. 이러한 설비를 사용하지 못하는 경우는 응답자 중 14명 (17.5%)이 있다고 대답하였으며, 그들이 사용하지 못하는 이유는 사용이 불편하거나 불필요해서 사용하지 못한다고 대답하였다. 응답자 수가 매우 적어 자동화기기를 사용하지 못하는 정확한 이유를 파악하기 힘들지만, 노동 강도를 낮추기 위해 노동자들에게 필요한 기기를 직접 물어 적절한 위치에 배치하는 것이 중요해 보인다.

	구분	명	퍼센트(%)
자동설비가 있지만 사용하지 못하는 경우가 있나요	예	14	17.5
	아니요	66	82.5
	결측치	4	

표 51 기계화 및 자동화 설비 사용 여부

	구분	명	퍼센트(%)
자동설비 사용 못하는 이유	시간에 쫓겨서	4	16.0
	사용이 불편해서	11	44.0
	불필요해서	10	40.0
	결측치	59	

표 52 자동화 설비 사용하지 못하는 이유

6) 해결 과제

설문조사 마지막으로 노동자 스스로 생각하기에 노동 강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제 3가지를 선택하도록 하였다. 문항에서 제시한 과제는 ① 인력 충원, ② 중량물 취급 방식 개선, ③ 반복 작업, 부적절한 자세 등 작업방식 개선, ④ 전처리된 식자재 구입, ⑤ 유해한 작업환경(소음, 온도, 습도 등) 개선, ⑥ 규칙적 근무시간 확보, ⑦ 식사/휴식시간 실질적 보장, ⑧ 고용 안정, ⑨ 기타()였다.

	구분	빈도 수	비율(%)
해결 과제	인력 충원	80	33.3
	중량물 취급 방식 개선	12	5.0
	반복 작업, 부적절한 자세 등 작업방식 개선	27	11.3
	전처리된 식자재 구입	25	10.4
	유해한 작업환경(소음, 온도, 습도 등) 개선	23	9.6
	규칙적 근무시간 확보	15	6.3
	식사/휴식시간 실질적 보장	24	10
	고용 안정	32	13.3
	기타(급여 상승)	2	0.8

표 53 해결 과제

3가지를 초과하여 선택한 경우를 제외하여 각 과제별 빈도를 측정해보면 표53과 같다. 가장 높은 빈도로 인력충원을 선택하였으며, 그 다음으로 고용 안정, 반복 작업, 부적절한 자세 등 작업방식 개선, 전처리된 식자재 구입, 식사/휴식시간 실질적 보

장을 선택하였다. 2020년 코로나 발병 이후 많은 노동자가 정규직이 되었으나, 계약직의 계약을 연장하지 않으며, 추가 인원을 뽑지 않거나 뽑더라도 정규직이 아닌 계약직으로만 뽑는다는 의견들이 제시되고 있다. 앞서 서술했듯이, 각 노동자가 담당해야 하는 업무가 많아지고, 많은 업무량이 늘어난다고 많은 노동자가 대답한 바 있다.

급식조리노동 특성상 반복 작업이 많아 근골격계 위험이 높을뿐더러, 서울대 생협 식당의 경우 충분한 인력 배치가 되지 않은 와중에 식자재 역시 전처리되지 않은 채 작업장에 도착하여 이들을 손질하는데 많은 노동이 쓰인다. 따라서 반복 작업을 줄이고 부적절한 자세를 덜 유지하기 위해 1인당 업무량 자체를 줄이는 것이 중요하며, 식사와 휴식시간을 실질적으로 보장받기 위해서는 대체 인력이 존재해야 한다. 결국 인력 충원이 돼야 노동 강도의 감소라는 결과로까지 이어질 수 있다. 그 외 규칙적인 근무시간 확보, 유해한 작업환경 개선을 해결 과제로 제시하였으며, 기타 의견으로 응답자 중 2명이 급여 상승을 지목하였다. 서울대 급식조리노동자의 봉급은 호봉제이며, 정말 오래 근무해야만 본인이 원하는 급여를 받을 수 있어 박탈감을 느낀다는 의견이 있으며, 조리원의 경우 오래 근무하여도 봉급이 낮은 편으로 전반적인 급여 인상을 요구하는 경우 역시 면접조사 시 확인되었다.

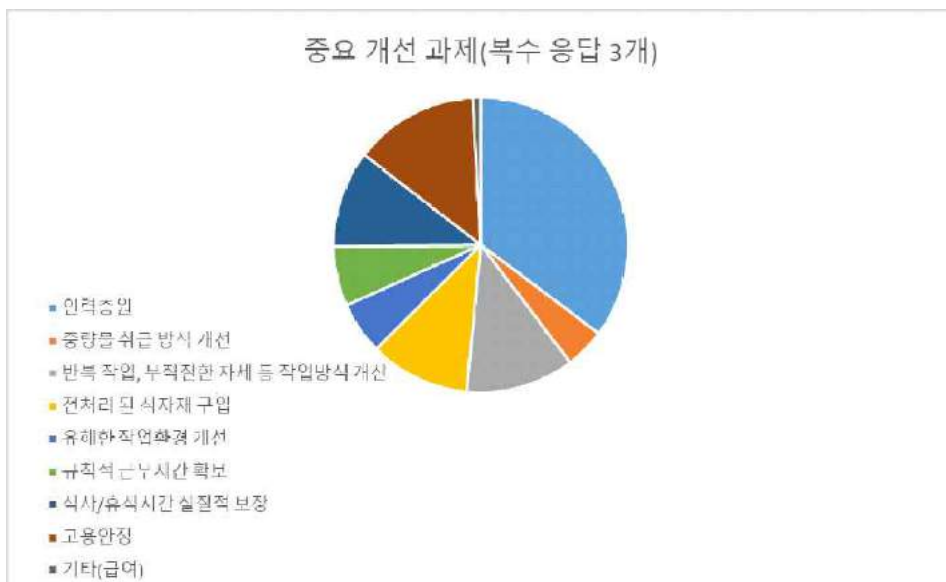


그림 12 중요 개선 과제

7) 소결

서울대학교 관악캠퍼스 내 급식조리실 6곳에 근무하는 84명을 대상으로 노동실태에

대한 설문조사를 시행하였다. 여성이 76.2%, 50대가 65.9%를 차지하며 50대 여성이 46명으로 전체 노동자 중 절반 이상을 차지한다. 고용형태 중 정규직이 92.7%로 대다수가 정규직이며, 노동조합 결성 이후 비정규직 정규직화가 대대적으로 이루어졌다고 한다. 직종별로 성별 분업화되어 있으며, 모든 조리사는 남성으로, 조리실무사와 조리원은 1명을 제외하고 여성으로 이루어져 있다. 각자 담당하는 업무가 2개 이상인 경우가 응답자 중 70명으로 대부분 여러 업무를 도맡아 해야 한다. 조리사의 경우 조리 업무만을 담당해왔지만 최근 배식, 전처리 등 다른 업무를 맡기 시작했다고 하며, 일부 작업은 분업이 되는 경우가 있으나, 모든 업무를 맡아서 해야 하는 경우가 16명으로 확인되었다.

노동조건을 보면, 응답자의 41.5%가 근무시간대가 매번 달라진다고 응답하였다. 실제로 하루 2식, 3식을 배급하는 식당의 경우 교대근무로 근무시간대가 주기적으로 달라지는 게 확인되었다. 회사에서 결정한 근무시간을 변경할 수 없다고 응답한 사람이 56.1%, 근무시간 변경 통보가 하루 전에 통보되는 경우가 36.6%로 업무 자율성이 낮을 것으로 판단된다. 면접조사에 따르면 노동자의 답변상 불편함 호소가 많지는 않았지만, 예측 불가능한 근무 환경은 직무스트레스를 높이는 요인으로 작용할 수 있다.

서울대 급식조리노동자의 식사시간은 10분 이내 먹는 경우가 37.5%로 확인되어 실제 식사시간이 매우 짧은 것으로 판단된다. 식사를 제외한 휴식시간은 평균 34.29분으로 식사를 포함한 전체 휴식시간이 평균 54.14분인데, 실제 식사를 포함한 휴식시간에 비해 짧은 것으로 확인된다. 휴게실과 화장실 편리성에 대해서는 각각 “공간 협소, 먼 거리, 시설 낙후”, “변기대수 부족, 먼 거리, 복장 탈의 어려움” 등이 지적되었으며 실제 현장조사 시 휴게실의 공간이 휴식을 취하는 모든 노동자가 있기에 협소하거나 낙후된 경우가 많았으며, 작업장과 거리가 멀거나 소음이나 냄새 등이 넘어올 정도로 너무 가까운 게 확인된다. 추후 휴게시설이 불편한 이유들을 확인하여 낙후된 시설을 보강할 필요 역시 있다.

급식실의 작업환경을 보면 계속 서 있는 자세, 반복 동작, 불편한 작업 자세 등 근골격계 유해 요인에 많이 노출되었으며, 다습, 소음, 미끄러운 작업장 바닥, 사고 위험, 중량물 취급, 고열의 환경 역시 근무 중 대부분의 시간 동안 노출되는 것을 확인할 수 있다. 이는 기타 다른 급식실에서도 비슷한 상황으로 해당 유해환경에 대한 모니터링, 근골격계 질환 예방 자세 교육, 환기 및 냉난방 시설 보강 등이 필요해 보인다. 실제 근골격계 증상을 호소하는 정도를 확인한 결과 최근 1년간 모든 관절 부위에서 증상호소자가 81%, 관리대상자가 78.6%, 질환의심자가 40.5%로 높게 나타났다. 또한 실제 노동자들이 경험하는 노동 강도는 14.18점으로 빠르게 걷는 수준 혹은 100m 달리기 수준으로 높게 확인되며 현재 노동 강도의 61.05%가 적절하다고 응답했다. 대다수 노동자는 높은 노동 강도를 체감하고 있으며, 업무 이후 피로도가 높고 건강에 안 좋은 영향을 미칠 것이라고 인식하고 있다. 마찬가지로 높

은 직무 요구도가 확인되며 이에 근골격계 증상호소와 관련성 있을 것으로 사료된다.

실제 지난 1년간 병원 치료가 필요한 업무상 사고, 질병을 경험 여부를 물어본 결과 응답자 중 25%가 사고를 경험한 바 있으며, 특히 근골격계 질환의 경우 74.4%가 치료를 받고 있는 것을 알 수 있었다. 그러나 대부분 본인 부담이며, 사고조차 산재보험이 아니라 공상으로 모두 처리된 것을 확인할 수 있었다. 업무관련성을 판단할 여지가 거의 없는 사고 경험마저 모두 공상으로 처리된 것으로 보아 학교 및 생협측의 산업재해 신청에 대한 반감이 있을 것으로 예상되며, 실제 면접을 통해 일부 확인된다. 산재 신청 절차에 대한 교육, 관리자 의식 개선 등이 필요해 보인다.

서울대 급식조리노동자들은 노동 강도를 낮추기 위해 인력충원을 해결과제 1위로 선택하였다. 급식조리실이라는 노동환경에는 근골격계 유해요인, 고온, 다습, 날카로운 도구, 화학제품 등 피할 수 없는 유해요인들이 있다. 각 유해요인에 대한 분석과 대처방안 역시 중요하지만, 해당 요인에 대한 건강 영향을 줄이기 위해서는 기본적인 노동 강도가 낮아져야 한다. 아무리 예방 자세를 취하거나 시설을 견비하여도 업무요구도가 높으면 안전하게 노동할 수 있는 환경이 만들어지지 않는다. 즉 업무량 자체를 줄이기 위해 필수적인 것은 인력 충원이다.

전체 노동자 수가 적어 응답자 수가 적고, 결측치가 다소 있어 조사의 신뢰도는 낮으며, 통계적으로 유의한 분석을 진행하기에는 부족한 연구이다. 그러나 서울대 급식조리노동자들의 전반적인 노동실태를 파악하는 것에 의의가 있으며, 기타 급식실에 관련한 연구와의 비교를 통해 서울대학교 급식실의 상대적인 실태를 파악해 볼 수 있었다.

2. 면접조사

1) 면접조사의 목적 및 방법

면접조사는 설문조사 질문 중 심층 분석이 필요한 부분, 설문조사 중 확인이 필요한 내용을 분석하기 위해 진행했다. 노동자들의 목소리를 직접 들어봄으로써 빈번하게 사고와 질병을 겪는 현실, 노동강도가 심한 이유, 인력 문제의 원인 등을 알아 보았다. 또 현장조사에서 확인한 공정 및 위험 요소 중 해당 공정이 이루어지는 이유에 대해 실제 노동자들이 어떻게 판단하는지도 분석하기 위해서 진행했다.

면접조사를 진행하기 전 면접 질문 내용을 정하기 위해 노동조합과 회의를 열어 기본적인 노동 조건에 대해 들어보았다. 면접 질문은 기본 인적사항, 사고 및 질병 경험, 인력 부족 등 노동강도를 심화하는 요인, 산업재해 신청에 대한 인식, 업무 조건(근무시간 변경, 휴식, 휴가 등), 개선 요구사항 등으로 구성했다.

심층 면접은 2021년 5월 28일 4인에게 진행했고, 6월 1일 4인에게 진행했다. 면접 참가자들의 근무 기간은 4년 근무자부터 22년까지 다양하게 구성했다. 면접 시에 연구진이 참여자에게 연구 목적, 방법, 비밀 보장에 대해 안내하고 면접 내용을 모두 녹음하여 녹취록을 작성하였다. 면접 분석을 위해 녹취록을 읽고 분석을 진행했다.

면접 전에 2개 급식실에서 현장조사를 진행해 기본 노동과정을 인지한 채 면접을 진행했고, 현장조사에서 확인이 필요한 사항 역시 면접에서 질문하고 확인할 수 있었다. 노동자들이 인식하는 서울대 생협 급식실의 노동강도, 노동환경, 노동조건에 대해 묻고, 노동강도를 강화하고 노동자들의 건강을 해치는 요소들이 무엇인지 묻고 답을 들으면서 이들의 건강권이 뒤로 밀리는 문제를 확인할 수 있었다.

참여자 기호	나이	성별	직종	근무 경력	면접 날짜
A	57세	여성	조리실무사	22년	5.28
B	35세	남성	조리사	4년	5.28
C	55세	여성	조리원	13년	5.28
D	57세	여성	조리사	20년	5.28
E	48세	여성	조리실무사	19년	6.1
F	60세	여성	조리원	10년	6.1
G	59세	여성	조리사	17년	6.1
H	34세	여성	조리원	3년	6.1

표 54 면접 참가자 개요

2) 면접조사 결과

(1) 서울대 단체급식실의 높은 노동강도

① 쉴 틈 없는 노동

아침에 출근한 노동자들은 미리 준비해둔 식재료로 식사 준비를 한다. 일부 식당에서는 아침 식사를 제공하기 때문에 아침과 점심을 동시에 준비하고, 나머지 대부분 점심 식사 준비를 시작한다. 한쪽에서는 노동자들이 쌀을 씻어 밥을 짓고 또 다른 쪽에서는 볶고 국을 끓인다. 조리 후 틈틈이 나오는 식재료를 물 호스 앞에 앉아 설거지도 한다.

아침 출근 이후 업무를 시작해 점심 식사 준비를 마치고, 점심 식사 배식과 이후 설거지가 끝나고 2시나 3시 휴식 시간 전까지 쉴 틈이 전혀 없는 업무 구조다.

저희들은 쉴 수가 없는 게, 그러니까 배식 시간에 그 배식 끝나면은 또 저녁 그 남은 거 설거지하고 뭐 기계 돌아가고 뭐 그렇게 하다 보면은 거의 끝나는 게 2시 조금 넘는데, 넘고 이제 또 (저녁 준비하고요?) 그렇죠. 그러니까 힘들죠. 그런데 그나마도 1시 반에 배식이 끝나니까 그나마 지금은 여유가 좀 있는데, 2시까지 배식할 경우에는 솔직히 그 설거지하고 나면 거의 2시 반 정도 되거든요. 그러면은 한 30분? 그 정도 잠깐, 그래도 그 시간이라도 잠깐 앉았다가 쉬었다가 일하는 거하고 그냥 바로 하는 거하고는 또 차이가 많이 나니까. (A)

쉬는 시간을 가질 수가 없어요. 왜냐하면 그 시간에는 해야 되니까 같이 도와서 이제 협력해야 되는 일들이 많으니까. 뭐 나 힘들다고 '나 잠깐 쉬고 올게' 이렇게 할 수 있는 상황은 아니에요. 지금 주방일이라는 게. (E)

10시 반 타임, 오후 타임들은 이제는 3시에 내려가면 저녁 식사 준비해서 또 반찬 같은 거 조리 이런 거 해야 되잖아요. 그런 거 준비해서 오후 타임들은 오후 거를 하는 거고요. 어차피 또 청소해요. 왜냐하면 바닥이 이물질이 있으면 또 그거 닦고 넘어질 수가 있으니까 미끄러져서. 그러니까 안 치우려야 안 치울 수가 없어요. (D)

(지치게 하는 업무가 있을까요?) 모든 일이니까 하다 보면 정신없이 막 일하다 보면 할 때는 막 하는데 끝나고 나면 이제 그때 이제 뭐가 힘들다, 힘들다 하기 전에 이제 모든 걸 하고 나면, 할 때는 정신없이 하죠. 빨리빨리 해야 되고 대처해야 되니까. 다 하고 나면 그때 끝날 때, 끝나고 나면 이제 그때는 좀 맥 빠지고 아프지. (F)

앉을 시간은 없어요. 배식하다가 아이고 앉아야겠어, 근데 손님이 오는데 앉아 있을 수가 없죠. 그러니까 그건 안 되는. 우리가 또 아이고 힘들어 앉아있어야지 그러고 의자 갖다 놓고 앉아있어요, 의자에 앉아있으면 학생들이 지나가면서 아 밥 안 주고 왜 있어, 그게 되는 거지, 그렇잖아요? 아휴 얼른 밥 주지 저기 한 사람 앉아있는데 반찬이 못 놔지고 있어, 아유 저 사람 그런데 왜 밥을 늦게 주지, 그래서 급식이 힘들다는 게 앉아있을 시간이 없는 거고. 손님이 오든 안 오든 그 시간에는 서 있어야 하잖아요, 배식 시간에는. 그러니까 힘들다는 거지. (G)

계속해서 서서 일하고, 또 계속 이동하는 형태로, 피로도가 상당하다. 일반적으로 일을 할 때 잠깐이라도 쉬거나 앉을 틈이 생기게 마련이지만 단체급식조리실에서는 불가능한 일이다. 아침에 조리하기 시작해서 배식, 설거지가 끝나는 시간까지 30분 정도 되는 식사와 휴식 시간을 제외하면 계속해서 서서 혹은 움직이면서 일을 한다.

(상당히 이동을 많이 하시던데요?) 서 있지는 않고 이거, 이거 하다가 또 뭐 해 달라 그러면 하고. 그니까 아침에 거의 출근하잖아요, 그러면은 아침 출근해가지고 2시쯤 넘어서까지는 계속 왔다 갔다 왔다 갔다 하고 그러니까요. (A)

노동자들은 단체급식실 업무 특성 때문에 식사 준비를 하고 배식, 설거지, 청소까지 하는 동안 쉴 틈이 없이 서서 일한다. 업무 특성에 따른 어려움을 바꾸기는 어렵다 하더라도 적정하게 인력을 배치한다면 노동자들이 피로를 덜 느끼고, 바쁜 노동 때문에 발생하는 넘어짐, 미끄러짐 같은 사고가 줄어들 수 있다. 업무량, 빠른 업무 속도로 인한 높은 노동강도를 완화하기 위해서는 여유인력 확충 등 대책이 필요하다.

② 동시에 모든 일이 이루어지는 구조

급식실 업무는 A 작업을 끝낸 후 B 업무를 시작하는 것이 아니라, 식재료 썰기, 밥

짓기, 국 끓이기, 반찬 볶기, 튀기기 등이 동시에 이루어진다. 또 조리하면서 나오는 큰 조리 도구 설거지는 그때그때 계속해서 해야 한다. 일부 큰 식당에서는 아침식사 준비와 점심식사 준비가 동시에 이루어지기도 한다. 물 쓰는 작업을 하는 노동자 옆에서 튀김을 하기도 한다. 특히 작은 식당에서는 노동자들끼리 손발이 맞아야 수월하게 할 수 있기 때문에 서로 맞춰가는 시간이 필요하다. 또 신입 노동자라면 충분한 교육이 필요하고 적응에 시간이 필요한데, 이 역시 충분하지 않은 인력 때문에 신입 노동자가 익숙해지기가 쉽지 않은 상황이다.

(업무가 나뉘지지 않고) 저희들은 다 해요. (A)

여기 동원관은 내가 이것저것 다 해야 되기 때문에 많이 움직여야 되니까 더 심하고요. 그런 차이는 있어요. (E)

(청소를 하는 별도 시간이 있나요?) 아니요, 그냥 하면서 해야 되는 거죠. 하면서. (D)

③ 압도하는 노동량

단체 급식실에서는 조리하는 양이 많기 때문에 노동강도가 상당히 높고 피로도 역시 매우 높다. 업무량은 유지가 되지만 인력이 계속 줄어들고 있기 때문에 피로도는 계속 높은 상태였다. 한 면접자가 답한 것처럼 수북이 쌓여있는 어마어마한 양의 설거지를 보면 벌써 기가 질리고 동료들끼리 예민해질 만큼 서로를 힘들게 하는 것이다.

학생들이 많은 시기, 학기 중에도 시험 기간에는 학생들이 몰리면서 조리 양이 훨씬 많아진다. 메뉴에 따라 업무량에 변화가 생기기도 하는데, 학생들이 좋아하는 메뉴가 나올 때 조리 양이 증가하게 된다. 한 면접자는 준비한 양에 비해 식사하러 오는 사람이 많으면 노동자들이 갑자기 새 메뉴를 준비해야 하는 상황이 생겨 업무가 추가된다고 답했다. 예측하지 못한 추가 노동을 하게 되는 것이다.

저희가 뭐 볶음 이런 거는 거진 다 조리사님이 위주로 많이 하지만 이제 면 같은 경우는 제가 삶거든요. 여름에는 이제 면 종류를 많이 하잖아요. 봄이라 아니 사계절 내에 면 종류는 많이 하겠지만 그래도 여름 내내 이제 모밀이나 이런 거를 자주 하면 이런 수시로 이런 걸 많이 들었다 하니까 팔이 많이 아프죠. (E)

설거지 인원이 따로 없는 없잖아요. 배식 끝나고 나와서 그거를 설거지하고. 그러고서는 배식시간에는 못하게 해, 왜냐하면 옆에서 조리를 하고 이렇게 하는데 아무래도 설거지하면 그 비눗물 이런 것도 (튀니까). 그러니까 벌써 질리죠. 말하자면, 설거지가 이만큼 쌓여 있으면 배식이 실컷 바빠가지고 땀을 뻘뻘 하고서는 막 하고 나왔는데 설거지가 정말로 어마어마하게 쌓여있으면 그때 사람들이 제일 화가 나는 거예요. 서로가 싸우게 되는 거예요. 그 시간대에 제일 많이 싸우더라고요, 직원들끼리. (B)

(노동강도가 더 세지거나 하는 시간대, 기간이 있나요?) 네, 달별로. 방학 때는 아무래도 학생이 덜 오니까 좀 한가하고 또 방학 때라고 해서 또 계절학기 있잖아요. 그때도 또 바빠지고, 약간 이렇게 약간 저런 식으로 롤러코스터식으로 약간 바빴다 안 바빴다 하고 또 기말고사 때 엄청 바빠졌다가 그런 것도 끝나면 조금 더 한가했다가 약간 이런 식으로. (메뉴에 따라 달라지기도 하나요?) 메뉴에 따라서 차이가 있어요. 좀 학생들이 선호하는 메뉴가 생선 종류, 생선이나 고기 뭐 종류 나오면 갑자기 많이 오고 그 외에 좀 맛이 없는, 싫어하는 탕이나 이런 거 나오면 좀 덜 오고 약간. 아무래도 사람이 많이 오면, 이제 만약에 영양사가 뭐 300인분에 뭐 예를 들어 음식을 하라고 이제 재료를 준비해놓으면 이제 그걸 100명, 100명, 100명 쪼개서 3번을 하는데, 이 3개가 떨어질 때가 있어요. 세 번을 했는데. 그러면 사람이 300명이 아니고 500명이 왔으면 200명씩을 더 준비해야 되잖아요. 그러면 추가로 급하게 또 준비하는 그 시간이 좀 힘들어요. 배식하는 사람도 힘들고 갑자기 메뉴가 바뀌어서 또 새로 만들어줘야 되니까. 거기다가 또 그 틈에 또 한 번 밀리면, 일이 계속 밀리게 돼 있어요. 그런 것도 바쁘게 움직여야 되니까. (B)

서울대 급식실은 노동자 1인이 할 수 있는 노동량보다 더 많은 일을 하고, 또 현재 인원이 일을 뻘뻘하게 하고 있기 때문에 노동자 한 명이 빠지면 나머지 노동자들에게 끼치는 영향이 상당하다. 누군가 휴가라도 쓰면 나머지 노동자들이 평소보다 더 힘들게 일을 해야 한다.

코로나19가 확산되고 방역이 중요해졌고, 식사 중 접촉을 막기 위해 식당 테이블에 플라스틱 칸막이가 생겼다. 이 칸막이가 생긴 후 테이블 닦는 일이 더 어려워졌다.

식수가 이제 적다는 이유로 이제 휴가를 보내죠. 저희를. 그러면 휴가를 가면 휴가 간만큼 인원수가 적어지죠. 그러면 적어진 만큼 또 일을 강도는 또 세지겠죠. 그 인원이 다 채워져 있는 게 아니니까 휴가를 가잖아요. 사람들이. (E)

강도가 뭐 그렇잖아요. 사람이 이게 뭐지 손님이 많으면 저희가 빨리빨리 해야 돼서. 그

거 하고, 또 손님이 없으면 마음이 조금 여유 있어서 조금 몸이 요만큼이라도 편하겠죠. 그러니까 그다지 몸 그거는 강도는 셀 때 있고 조금 덜할 때 있고, 바쁘면 몸이 강도가 높고. (A)

예전에는 이게(칸막이) 없을 때는 바로 이렇게 왜 탁자를 혼자서 이렇게 닦을 수가 있는데 이거 있으니까 혼자 할 수가 없어요. 그리고 이제 막 풀면이라든지 이렇게 면같은 거 먹을 때는 닭요리 같은 거 할 때는 기름이 튀잖아요. 그러면 그거는 또 락스로 해가지고 또 기름을 닦아내야 되니까 손이 많이 가 이게, 그니까 애로사항인 거죠. (A)

(2) 높은 노동강도를 부르는 생협외 고용 구조

① 인력 부족 문제

가. 사람이 줄어서 힘들다

노동자들이 공통적으로 힘들다고 지적한 문제는 ‘인력 부족’ 이었다. 아침 식사 준비를 할 때도 2명이 하던 일을 혼자 맡게 되거나, 자신의 일이 아니었던 일까지 맡게 되는 경우를 토로했다.

최근 들어 생긴 문제는 계약직 노동자들의 재계약이 이루어지지 않아 인원이 줄면서 남은 노동자들의 일이 많아진 것이다. 코로나19로 식수인원이 줄어든다고 해도 기본적으로 해야 하는 일들이 있기 때문에 노동자들은 동료 노동자 수가 줄면서 업무량이 상당히 늘었다고 답하고 있었다. 특히 기존에는 어느 정도 역할이 나뉘었던 식당들도 이제 더 많은 업무를 담당하게 되었다고 답했다.

그런데 예전에는 코로나, 코로나 있기 전에는 인원이 있었잖아요. 인원이 있어서 그러니까 이제 같이 더불어서 이제 청소하고 그러면 편했는데 지금은 코로나 이후에 직원들이 줄었거든요. 줄었는데 일 양은 똑같아요. 그래서 한 사람이 예전에는 두 사람이 할 거를 한 사람이 하니까 더 힘들어진 거예요. (A)

그러니까 이제 야채 담당은 야채 담당, 그리고 이제 튀김 같은 거 할 때는 단백질 담당, 이게 다 되게 다 담당이 있었어요. 근데 지금은 사람이 없으니까 다른 사람들도 그 같이

하는 거예요. 이게 두 명이 할 거를 혼자서 이것도 하고 저것도 하고 다 해야 되니까.
(A)

괜찮다고 하는 거는 모르겠고 식당이 적다 보니까 아무래도 큰 식당에 비해서는 식수가 좀 적잖아요, 그러니까 인원이 너무 적다 보니까 힘들죠. 다른 큰 식당에는 그래도 한 가지만 자기 맡은 것만 하면 되는데 저희 같은 경우에는 1인 2역, 3역씩 해야 되니까 그게 많이 힘들죠. (A)

(최근 계약직 계약 해지하고 그러는데, 사람 수에 생긴 변화를 체감하세요?) 어 많죠. 사람들이 계약, 이번에 코로나 때문에도 그 계약 만료 작년에도 한 명은 있었고 이번에 이제 6월에도 이제 한 명 있을 예정이에요. 그러면서 반이 바뀌면서 저희가 불안하죠. 바뀌면 이제 그만큼 또 새로운 사람이 와서 거기 맞춰봐야 되는 것도 있고 불안감이 더 많죠.
(E)

(배식할 때는 조리하시던 분들도 다 함께 배식업무 하시던데 원래 그런 건가요?) 원래는 올라오지 않았어요. 그런데 여기 다 잘라버려 가지고 사람이 없어서 일부러 그러는 것 같아요, 일부러. 남자들이 편하고 손님도 적어졌으니까 쳐내고 남자들이 대신해라 약간 그런 분위기거든요. 그 자리를 메꿔라 이렇게. (B)

(사람이 줄고 나서 업무량이 늘어났나요?) 그렇죠, 많이 나죠. 제가 하지 않았던 일을 지금 하고 있으니까. (B)

인원이 없으니까 일이 많이 늘어나죠, 인원이 없으니까. (C)

그렇죠. 제일 큰 문제죠, 그게. 식수도 줄었지만 사람도 계속 줄어드니까 이제 남은 일하는 사람들이 힘들죠. 휴가 가는 것도 이제 내일 모레에 휴가를 가야 되는데 당장 걱정이 지, 너무 타이트하게 사람이 없어가지고. (F)

나. 재계약을 하지 못하고 떠나는 노동자들

계약직 노동자들이 들어와도 일정 기간이 지나면 정규직 노동자가 될 수 있다는 기대를 하기가 어렵다. 과거에는 계약이 연장되면서 정규직으로 전환된 예가 있었으나 이제 재계약된 예를 보기가 어렵다. 한 면접자는 이 때문에 서울대 생협 급식실에 지원하는 사람조차 없고, 이렇게 인력 충원이 되지 않아 기존 노동자들에게 업무량 증가가 심해진다고 말했다.

(상당히 빨리 그만두는 것 같네요?) 계약이 (안) 되니까, 그래서 더 안 들어오는 것 같아요. 계속 다니고 싶은데 들어와 가지고 18개월 있다가 그만뒀야 되니까. (A)

(인원이 많이 줄었나요?) 거의 다 처낸 것 같아요. 계약직은 거의 없는 걸로 알고 있어요. 계약직은 없고 무기 계약직이나 정직원만 남은 거 같아요. (B)

(동료가 그만두면 인력 충원이 어떻게 돼요?) 안 뽑는데요, 지금 코로나로 인해서 힘들다고 그래서 안 뽑는데. 그리고 계약 만료됐다고 그냥 보내고. (C)

새로 온 사람을 뽑았다고 해서 이제 다 쓸 수가 있는 게 아니니까, 그 사람도 적응할 시간이 필요한데 적응도 하기 전에 아이고 힘들어 못 해, 그러면 또 사람을 뽑으려면 또 힘들고. 그래서 기존에 있던 사람들 쓰는 게 좋은데 그게 안 되니까 다 자르는 거지. (계약직들이 그만 둔다는거죠?) 계약직이 관두는 게 그거예요. 계약이 되니까 이거 계약을 해줘야 하는데 안 해주니까 관두고 가는 거잖아요. 그래서 저번에 그전에 한 번 이렇게 싹할 때 일 잘하는 사람도 계약 안 해주고 내보내고, 안 주려고 하니까 그렇게 된 거지. (G)

다. 노동자들이 3일 만에 떠난다

심각한 인력 부족 상태가 이어지는 이유로 일이 힘든 것을 꼽았다. 일이 고되기 때문에 들어왔다가도 금방 떠나는 것이다. 단체급식 업무 특성상 모든 일을 빠르게 해야 하고 새로 온 노동자는 빠르게 적응해 기존 노동자들과 손발을 맞춰가는 것이 중요하다. 그런데 그렇게 맞추기 위해서 초기에 적응할 수 있도록 기초적인 업무를 맡게 해야 하는데 한두 가지 일만 맡기에는 기존 인원들 일을 덜어줄 수가 없기 때문에 쉽지 않다. 또 충분히 시간을 들여 신입 노동자를 교육하는 것이 필요한데, 인원이 부족하기 때문에 그렇게 교육 하는 것 역시 어렵다. 그렇기 때문에 신규 인력

이 채워지지 않는 악순환이 반복되는 것이다. 한 면접자는 채용이 되어 업무를 시작할 때 첫날 바로 업무가 주어져 힘들었고 하며, 일을 하면서 배워갈 수밖에 없었다고 답했다.

신입이 오면은 처음에는 한 가지만 시켜요. 요것만 하라 그러는데 이제 어느 정도 하다 보면 일을 해 나가야 되니까 이것저것 시키다 보면은... 지금 또 한 명이 들어왔는데 힘들다고 못 다니겠다고 오늘까지만 한다고. 한 3주 다녔나 보네. (A)

(10명 오면 몇 명 정도 나가나요?) 절반 이상은 도로 나가는 것 같은데요. (A)

② 고용불안

노동자들이 느끼는 불안함 중 고용불안도 상당했다. 생협에서는 계속해서 적자 상태라는 말이 나오고 있고 노동자들도 여기서 느끼는 불안감이 크다고 한다. 계약직 노동자들의 계약기간이 종료된 후 재계약이 이루어지지 않는 것 역시 노동자들을 불안하게 한다. 계약직 노동자들은 재계약 없이 계속 떠나고 젊은 노동자들은 얼마 남지 않은 상태에서 이제 퇴직이 얼마 남지 않은 고령 노동자들만 남게 될 것이기 때문이다. 노동환경은 열악하고 노동강도는 계속 심각한데 생협 측의 노동강도 개선 의지는 전혀 보이지 않고 있다. 그런데도 노동자들이 문제제기 하기는 어려워진다.

(고용불안) 고용 그러죠. 지금 여기 있잖아요. 생협 있고, 그러니까 지금 불안하죠. 솔직한 얘기로는. 왜냐하면 어렵죠, 어렵다고 자꾸 회사에서는 그렇게 얘기하고 그러니까 직영화를 해야지만 저희가 산다고 그러잖아요. 그러니까 조금 어렵기는... 회사가 어렵다고 자꾸 적자라고 말하고 그러니까 코로나, 우리는 아무 말도 못하고 있죠. 코로나로 인해서 이렇게 되니까. (C)

(동료가 그만두면 인력 충원이 어떻게 돼요?) 안 뽑는데요, 지금 코로나로 인해서 힘들다고 그래서 안 뽑는데. 그리고 계약 만료됐다고 그냥 보내고. (C)

그냥 지금 57, 58, 59 다 그 나이죠. 거의 한 60%가 그 나이에요. 거의 63년생, 64년생, 65년생 나가면 60%가 나간다는 거예요. 생활협동조합이. 그런데 전혀 정규직도 안 주고

사람은 일단 안 뽑으니까 젊은 사람이 들어오지를 않고, 첫째가 젊은 사람들이 안 들어와요. (D)

저희들이 지금 그래서 그게 제일 심각한 게 고용불안이라 왜냐면 저희들도 느껴요. 왜냐하면 생협이 지금 적자라는 건 저희들도 다 알고 있으니까. 생협이 힘들다는 것도 다 알고 있어요, 저희 직원들도. 그러니까 그거에 대한 대책이라든가 뭐 이런 것도 전혀 모르는 상황이잖아요. 그러기 때문에 이게 고용불안이 가장 심각한 것 같아요. (D)

불안해하는 게 제일 그게 제일 많이 걱정이라, 그러니까 어디 식당 하나 문 닫는다 보면 이번에는 우리 식당이 아닐까 이번에는 우리 식당이 아닐까 이런 식이지. (D)

(3) 재해를 부르는 노동과정

① 근골격계질환을 부르는 부담 작업

노동자들이 부담 작업으로 제시한 자세와 업무 공정은 다양하게 나왔다. 쪼그리고 앉아 청소할 때 무릎과 다리 부담, 서서 하는 노동 때문에 오는 다리 부담이 있고, 중량물인 밥솥을 카트에 옮길 때 오는 허리 부담 등이 있다. 쌀이 들어간 상태의 밥솥은 무게가 19kg이나 나간다. 그 밥솥을 수차례 들고 카트로 옮기면 허리와 어깨에 무리가 갈 수밖에 없다. 또 간단해 보였던 배식 업무가 어깨높이와 다른 곳에 반복해서 같은 동작을 하기 때문에 부담이 된다는 답변도 있었다. 조리 도구를 보관하는 선반의 높이도 노동자들에게 상당히 높아 어깨와 팔에 부담이 간다. 설거지 업무가 가장 힘들다는 설문조사 결과도 나온 것처럼, 설거지 때문에 손목이나 손가락에 통증을 느낀다는 면접 답변도 있었다.

전반적으로 노동자들의 신체 조건에 맞게 노동환경이 갖춰졌다기보다, 노동환경에 노동자들이 맞추거나 거기 맞지 않아 신체에 부담을 주고 있는 상황이다.

(어떤 자세로 일할 때 힘드신가요?) 청소할 때는 이제 쪼그리고 해야 되니까. 무릎이 좀 아프고 쪼그리고 앉아 있으니까 (힘들죠). (A)

하루종일 저희들이 계속 서 있어야 되잖아요, 이게 서 있으니까 이제 이게 다리가 많이 아프고 다리도 많이 아프고. 지금 생협 직원들 하지정맥류 수술한 사람들도 꽤 있을걸요. (A)

제가 저는 허리가 너무 안 좋아가지고 이제 L카 낮은데다가 밥을 달라고 안 했어요, 조리사님들한테. 밥차 있잖아요, 좀 높은. 거기다가 저는 허리가 안 좋아가지고 지금 올려가지고 거기다 주니까 조금 더 나요. (C)

청소 구역 같은 경우는 다라이 같은 거 얹어놓은 거 있잖아요, 올리고 할 때가 이제 청소할 때는 또 그게 힘들고. 다라이, 후드, 팬 이렇게 얹어놓는 다이(선반) 보셨잖아요. 주방에서 못 보셨어요? 요즘은 저는 그 청소 구역이라 그걸 내렸다 했다 하니까 팔을 더 써요. (C)

(제일 힘든 일이 뭐가요?) 청소도 힘들고 뭐. 저는 지금 배식을 하다 보니까, 제일 힘든 거는 밥솥 들고 내리고 하는 게 힘들어요. 그 밥솥이 올라오잖아요, 올라오면 다 L카에 실어서 오잖아요. 그걸 나르고 할 때, 그리고 밥을 계속 한 곳 한 방향으로 밥을 푸잖아요. 그래서 양쪽 어깨가 밥솥을 들어서 올렸다 빈 솥 내리고 또 올리고 하니까 반복된 일 이잖아요. 밥을 계속 많이 푸고, 밥만 푸는 게 아니라 옆에 사람이 없다 보니까 반찬도 나락 옆으로 이동해야 되고 하니까 어깨가, 요즘은 어깨가 많이 아파요. 지금은 제가 배식이라 양쪽 어깨가, 허리도 아프기는 아프지만 들었다 놔다 해서. (C)

(진단받은 병이 있으세요?) 목 디스크는 갖고 있고요. 이게 저희가 배식하면서 이게 수그리잖아요. 그러니까 여기가 많이 무리가 가서 목 디스크 갖고 있어요. 그거 있고 아니면 나머지 수술한 거는 없어요. (E)

지금은 무리 동작은 이제 배식을 하다보면 한 쪽으로 잡고 하다 보니까, 손가락. 나는 다른 거보다도 이제 그건 있더라고. 집게로 하고 이렇게 손으로 잡고 하다 보니까 여기가 이제 항상 이렇게 되어 있으니까 나중에 필라 하면 이래. 반찬 여기 있고 여기 위에다가 (배식대) 이제 올려주는. 그니까 다들 어깨가 (아파요). (F)

저도 이제 하지정맥 갖고 있고요. 지금 발바닥이 아파서 오늘도 이제 하루 종일 서 있으니 발바닥이 아파서 그냥 어우 너무 아프다 이걸 느낄 정도예요. (E)

나물 삶는다, 이렇게 뭐 볶는다, 볶는 일은 남자들이 많이 하지만 어쨌든 그런 게 있어서 무거운 거 들 때 그때가 조금 힘들지. 그래도 많이 지금까지 해 버릇해서 그렇게 뭐 그거는 없고. (가장 힘든 일은 무거운 것 드는 거예요?) 네. (G)

볶았잖아요. 그걸 했잖아요. 그거 했을 때 봤다 그러니까, 그걸 했을 때 그냥 놓고 하면 조금 서서는 할 수는 있죠. 조금 수그리기는 한데 좀 서기는 하겠지 이렇게 하려면. 근데 솔이 깊으니까 이게 어쨌든 바가지로 퍼야 하잖아요. 그러면 힘드니까 그냥 솔을 돌려서 좀 편하게 하기 위해서 그렇게 하는 거죠. 그 대신에 내가 허리를 조금 더 이게 허리가 아파야 하나, 어깨가 아파야 하나 이제 그 상황이죠. 어깨가 아파야 하나, 허리가 아파야 하나 그러면 빨리 끝내고 허리 조금 아프고 빨리 끝내야겠다, 이걸로 조금씩 천천히 꺼내는 것보다. (G)

② 너무도 혼한 급식실 내 업무상 사고

급식조리실은 계속해서 불을 켜 조리하고 한편에서는 물을 쓰며 설거지를 하고 바닥에 물을 끼얹는다. 한 곳에 서서 일하기도 하지만 계속해서 움직이며 일을 하기도 한다. 이런 환경에서 노동자들은 작고 큰 화상부터, 떨어진 조리도구에 부딪쳐 다치고, 베이고, 넘어지는 등 여러 사고를 겪었다. 사고 경험을 물었을 때 별로 없다고 답하다가도 면접을 진행하다 보면 작든 크든 사고가 있었다는 경험담을 들려주기 시작했다. 또 한 면접자는 사고를 당한 것은 아니지만 당할 뻔한 일이 있다고 답했다. 사고 위험은 항상 있는 것이다.

화상이나 넘어짐 등 자신이나 동료가 보고 겪는 사고에 대해 대부분의 면접자가 단체급식조리실에서 일 하다 보면 생기는 어쩔 수 없는 일로 여기고 있었다.

그 리프트라고 하죠. 학생회관이 되게 크거든요, 그게 3개가 있어요. 근데 잘 올렸다가 잘못하고 딱 내릴 때 진짜 큰일 날 뻔했어요. 끼일 뻔했다고, 항상 주의를 주는데, 주의를 줘도 자기가 조심해야 되니까. (F)

일을 하면서 이제 무거운 저희들 같은 경우에는 무거운 거를 들고 그러다 보니까 다리가 무리가 와가지고, 그리고 일하다 어떻게 한 번씩 넘어지는 게 한 번 넘어졌거든요. 그리고 안 좋은 상태에서 그래가지고 나빠진 거예요. 후드팬 들고 가다가. 바닥이 미끄러운

데, 미끄러져가지고. (A)

일하다가 화상 많이 입었고요. 칼로 베는 거는 수시로 많이 베었고, 화상도 있고, 칼베임도 많았고 크게 막 도드라지기는 하는 건 없고 크게 하는 건 화상. 얼굴에 그때 화상 입어서... (E)

얼마 전에 여기 팔에다가 화상, 기름이 일하다 보면 튀김을 하다 보면 기름이 튀잖아요. 이런 것들이 솔단지 이게 살짝 닿았는데 이렇게 막 여기도 이제 한 방울 튄 건데, 이게 한 방울이예요. 한 방울 툭 튀었는데 이렇게 확 꺾데기가 벗겨져 버리니까 굉장히 위험해요. 이거(장갑) 끼고 일한다 해도 이거를 뚫어버려요. 이게 기름이 닿으면 살이 탁 눌러 붙잖아요. 그러니까 이렇게 벗어도 더 심하고 차라리 맨살에 튀면 되는데 옷에 붙어버리면 이렇게. (B)

(바닥에서 넘어진 적 있으세요?) 저도 한 번 넘어져 봤는데 그냥 어쩔 수가 없어요. 이게 조리를 하다 보면 기름기 있는 물이 바닥에 짹 흘러가잖아요. 그런데 그게 어디에 있는지 모르니까 걸어가다가 이렇게 많이 뒤로 넘어지고 그러니까 그래서 크게 다친 사람은 아직 뭐 저는 못 봤는데, 아무튼 넘어지는 거는 많이 봤어요. (B)

(다치신 적 있으세요?) 선반, 이렇게 서 있는 걸 이렇게 내리다가 내 발등에 떨어져서 발가락뼈가 금 가가지고 입원했었어요. 그건 언제인지 몰라요. 3식당에 있을 때니까 오래... (한 10년 된 거예요?) 그렇죠. (발가락뼈가) 깨졌어요, 금 갔어요. (C)

처음에 한 번 데인 적은 있어요. 와서 발령받기 전에, 오래됐어요. 이제 가스 한 번 닦아야 하잖아요. 닦아야 하는데 불을 꺾으니까 물을 뿌렸어요. 물을 뿌리면 스팀이 확 올라 오잖아요. 이제 닦으려고 보니까 손이 이렇게 장갑을 여기까지, 여기서 장갑 이만큼 끼고 옷이 이만큼 있잖아요. 이만큼 나온 자리가 데였어. 화상 입었었지 그때. (치료는 어떻게 하셨어요?) 병원 가서 이거 바르고 물 뿌리고 바르고 그러고 치료했지. (치료비는요?) 그건 내가 내지. 큰 거 아니면 여기서 다치면 큰 거는 산재 처리하고 하는데, 그리고 자잘한 거는 다 자기가 해요. (G)

③ 솔한 업무상 질병 경험

노동자들은 대부분 어깨, 허리, 무릎, 다리에 심각한 통증을 느끼고 있었다. 이외에도 피로를 유발하는 심한 노동강도 때문에 여러 질병을 겪고 있는 것이 확인되었다. 그러나 이런 질병을 겪을 때 충분히 휴식을 취하고 치료받을 수 있는 조건이 형성되어 있지는 않았다.

이제 피곤하면 자궁 쪽이 조금 문제가 좀 있어요. (어떻게요?) 빠질 거 같이 아파요, 자궁이. 그 어른들이 그러잖아요. 밑이 빠질 것 같이 아프다고, 피곤하면 그런 게 좀 나타나요. 그리고 제가 자궁이 좀 안 좋아요. 왜냐하면 자궁내막 증식증이라는 병을, 여기서 이런 거 얘기해도 돼요? 자궁내막 증식증, 자궁이 자라고 있대요, 그래가지고 그거 치료받고 있어요. 근데 이제 그게 있어서 그런지 어째서 그런지 좀 피곤하면, 많이 힘들면 어떨 때는 자궁이 좀 아프고 빠질 거 같죠. (언제부터 있으셨어요?) 3년 됐나? 한 3, 4년 된 거 같아요. 3, 4년. (C)

저 같은 경우에는 연골 수술한 지가 얼마 안 됐어요. 일을 하면서 무리가 와가지고 연골 수술을 했는데 그래서 이제 재활운동 겸 해가지고 지금 한시간씩 운동을 하고 있어요. (언제 하셨어요?) 그게 작년 6월. (병가 같은 걸 받으셨어요?) 아니 병가는 안 받고요. 두 달은 이곳, 한 달은 저희가 이제 휴가에다가 내년 치 꺼 땅겨서 7일 쓰고 나머지는 무급으로. 3개월 쉬었습니다. (A)

다리 아플 때는 잠을 못 잤어요. 연골 수술하기 전에는. 계속 붓고 막 그래서. (A)

④ 병원 가는 게 일상

노동자들은 한목소리로 자주 병원에 다닌다고 말했다. 사전 조사에서도 노동자들이 학기가 시작하기 전에 대부분 스테로이드 주사를 맞고 일을 시작할 정도로 노동강도가 심각하다는 내용이 지적되었는데, 면접조사에서도 비슷한 내용이 나왔다.

일주일에 3회 물리치료와 근육통 주사로 병원에 다녀왔다는 노동자도 있었고, 10년째 상체 전반에 있는 통증을 느낀다는 노동자도 있었다. 또, 계속 서서 일하고 이동하며 일하다 보니 하지정맥류 치료를 계속 받게 된다는 노동자도 있었다. 그러나 치료받기 위해 지출하는 비용은 모두 노동자들 스스로 지출하고 있었다.

노동자들 전반이 일상적으로 병원 치료를 받으며 일하고 있다는 것은 서울대 생협

급식실이 노동자들이 건강하게 일하기 어려운 환경임 것을 반증하는 것이다. 노동자들 대부분이 일하면서 아픈 것을 자연스럽게 당연한 일이라고 생각하고 있어 대책이 필요해 보였다.

(팔이 많이 아프신데, 그럼 병원에 다니고 그러세요?) 네. 주마다. 어제도 병원 갔다 왔고요. 저번 주는 3번 병원 갔다 왔고요. 그냥 병원을 내 집처럼 왔다 갔다 하고 있는 것 같아요. 물리치료하고 약 근육통 주사 맞고 뭐 이런 거 하고 있어요. 아프니까, 일단은. (E)

(주로 어디가 아프세요?) 목, 어깨, 팔. 네, 이렇게 다 내려와서 다 아프거나. (언제부터 시작됐어요?) 목 아픈 거는 한 10년 전부터 아팠고요. 그리고 어깨랑 팔은 3년 전부터 많이 아파요. (E)

(아플 때 병원 가면 자비로 해결하세요?) 네. 그냥 제 돈으로 하지 뭐. 회사에다 내 아파서 청구하지는 않아요. 주지도 않지만. (A)

쓰니까 생기지, 쓰니까. 몸이 쉬어야 하는데 계속 쓰니까 (주로 어디가 아프세요?) 저는 어깨하고 허리요. (C)

하지정맥이 좀 있어서 피 빼고 다녀요, 다리. 빼고 나면 조금 이제 며칠은 시원하고 좋아요. 몸이 가볍고 이것도 그거인 거 같아, 마약같이 며칠하고 나면 4일 지나면 또 몸이 무겁고 아프고 힘드니까 또 가서 또 맞고 맞으면 몸이 가볍다고 그래서 조금 이제 피로감이 조금 풀리니까 또 막. (C)

(아플 때는 어떻게 쉬세요?) 그냥 여기 찜질하고, 그러고 쉬고 있는데. (병원도 다니시나요?) 네, 병원도 가고. 여기 전기 찜질, 저기 따뜻한 거 갖다가 여기 대고 허리 대고 집에도 장만해놨어요. (C)

⑤ 유해하고 위험한 노동환경

서울대 생협의 단체급식 조리실은 전반적으로 지은 지 오래되어 위험해 보이는 곳

도 있었고, 조리도구도 상당히 오랜 기간 사용해 낡은 것들이 많았다. 학생회관의 경우 조리실이 지하에 있어 환기가 어려운 조건에 있었다. 환기가 제대로 되지 않은 채 계속 불을 쓰게 되면 노동자들 호흡에 문제가 생길 수밖에 없다. 최근 초·중·고 학교 급식실 노동자들이 오랜 시간 조리업무를 한 후 폐암에 걸리고 산업재해 신청 후 승인받은 사례를 고려해 서울대 급식실 환경 역시 제대로 파악할 필요가 있다.

현장조사에서 확인한 곳 중 급식실 바닥이 오래되어 수리를 하거나, 수리를 했어도 바닥이 고르지 못하고 울퉁불퉁해 이동 카트를 사용하기에 불편해 보이는 곳들이 있었다. 또 미끄럼 방지바닥이 된 곳도 전혀 보이지 않았다. 언제든지 미끄러짐, 넘어짐 등 사고로 이어질 수 있는 실상임을 알 수 있다. 또 스팀 솔을 쓰는 식당에서는 솔을 사용하고 스팀을 빼줄 때마다 시끄러운 소음이 났다. 스팀 솔을 쓰는 경우 하루 종일 이 소음에 시달리는 것이다. 또한 음식물과 물을 흘려가게 하는 배수구 위로 밥솥이나 국통을 옮기는 카트를 끌면 귀를 피곤하게 하는 소음이 매우 크게 난다.

냉방 시설 역시 대수가 부족하다는 답이 많았다. 설문조사 결과 분석에 의하면 냉방 시설이 잘 작동되지 않는다는 답변이 70.7%였을 정도다. 또 냉방 시설이 없다고 답한 응답자도 20.7%가 나왔는데, 실제로 아예 없는 것은 아니지만, 설거지하는 쪽에만 에어컨이 있고 조리하는 쪽에는 유명무실한 소형 에어컨만 있다는 면접자 답변이 나왔다. 고열 작업장에서 빠르게 움직이고 높은 노동강도, 안전하지 않은 환경에서 냉방이 제대로 이루어지지 않으면 피로도가 심각하게 올라갈 수밖에 없다. 전반적으로 노동자 신체에 부담을 주는 시설, 충분하지 않은 환기, 냉방시설 부족 등 건강에 해로운 환경으로, 노동자들의 건강을 해치고 있었다.

(세미기가 없더라고요?) 예예, 근데 여기는 공간이 좁아가지고. 그걸 놓을 수가 없어서 그냥 위생 통에다가 저어요. (A)

(조리실이 상당히 습하고 덥잖아요?) 습하고 저거... 오늘도 저희가 주방에 불을 가스불을 이제 최대한 다 켜놓은 상태에서 일을 했거든요. 그랬더니 여사님들이 이제 숨 막혀 죽겠다고. 그러니까 주방 안에 너무 환기도 안 되고 에어컨이 한 대 있어도 소용이 없고 선풍기 튼다 해도 그것도. (소용이 없어요?) 네 별로 시원한감은 없는 거죠. 그런데 이제 현장 사무실에서는 너네 에어컨 있지 않니 왜 덥니 이런 식으로 일하니까 막상 나와서 일을 해 봤으면 좋겠어요. 그분들이. (E)

예, 목도 많이 아프고 아무래도 주방이 좀 옛날 거라 그런가 되게 저한테는 엄청 낮아요. 평균적으로 키가 많이 커졌잖아요. 엄청 낮아가지고 많이 힘들어요. (B)

아무래도 여기 보면 이렇게 트렌치가 있잖아요. 깊이가 낮아요, 생각보다. 솔단지에다가 설거지한다고 여사님들이 물 많이 받아가지고 기름기가 떠 있는 상태에서 물을 솔단지에 확 쏟으면 트렌치를 넘어가요, 물이. 그럼 기름이 다 위로 사방팔방으로 퍼지는 거예요. 그러면서 이제 미끄러운 거죠. (B)

네, 스팀 트는 소리, 그 소리가 엄청 커요. 그러니까 목소리가 올라가요. 여기는 조용한 데가 아니니까. (G)

주방에 이 물 흐르는 배수구가 있잖아요. 거기에 구르마 끌고 가잖아요. 그러면 거기에 드글드글드글 그러면 마이크 소리가 하나도 안 들려, 그러니까 이제 그런 거는 어떻게 못 해주나, 그런 거나 해줬으면 좋겠어요. 카트 끄는 소리가, 이제 길이 좋으면 안 나는데 쇠 있는 데로 가잖아요. 그러면 쇠에 그거에 막 이제 소리가 나는 거지. (G)

(공기 순환은 어때요?) 지하라 조금 안 좋아. 한여름에는 밥하는 사람도 덥다 그래가지고 밖에 문 열고 안에 문 열고, 막 덥고 하니까. 그래서 에어컨도 우리 2개? 주방에 2개. (여름에 더울 때는 어떠세요?) 조금 덥지, 그냥 서 있어도 주방에만 서 있어도 그냥 아무 것도 안 하고 주방에만 서 있어도 더운데. (G)

(후드 청소는 어떻게 하나요?) 후드가 우리 있는 후드는. 그니까 망 같은 건 다 빼서 삶고, 그 후드는 물 뿌려서 닦고 물 뿌리는 거는 가끔 한 번씩 뿌려서 닦고 청소하고 하죠. (G)

여름이 되면 기본적으로 높은 기온에, 급식실 열기와 높은 습도 때문에 계속해서 움직이는 노동자들은 찌는 느낌이 들 정도로 덥다. 한 면접자는 더위 때문에 땀띠가 나고 피부질환도 생겼다고 말했다. 매년 여름 급식실 노동자들이 열탈진 등으로 병원에 실려 간다는 뉴스가 나는데, 이런 현실을 바꾸기 위해 환기 시설을 개선하고 냉방기 역시 충분히 설치하는 것이 필요하다.

(여름에 많이 덥지 않은가요?) 막 거기 튀김 튀기고 여기 끓이고 막 하면은 진짜 숨이 확 막 막혀요. (A)

여름에는, 단 흠이 있다면 여름에는 땀을 많이 흘려서 더 힘든 것을 더 많이 느낄 수가 있죠. (C)

(4) 산업재해 신청은 어렵잖아요

① 재해 발생 시 보장 제도의 부재

사고를 겪거나 오랜 업무로 질병을 겪어도 노동자들이 재해가 업무상 요인으로 생겼다고 사측에 드러내지 못했고, 사측이 치료 및 회복에 책임지는 제도가 부재했다. 이런 악순환은 노동자들이 조용히 스스로 책임지고 드러내지 못하기 때문에 충분히 휴식을 취하거나 치료받지 못하게 되고, 건강에 악영향을 끼치게 만들었다. 또 재해가 산업재해 신청으로 이어지는 일은 많지 않았다. 분명한 사고의 경우에는 신청할 수 있겠지만 그럼에도 산재 신청하지 않은 노동자도 있었고, 질병으로 산재 신청을 하는 것은 대부분 생각하지 못하고 있었다.

대부분의 면접자들이 업무 중 사고가 발생하면 크지 않은 사고는 적당히 병원에 가 자신이 치료비를 내고 치료받겠다고 답했다. 또 질병보다 더 잘 드러나는 사고가 났을 때 산업재해 신청을 하는 것이 아니라 사측으로부터 치료비를 제공 받은 경우도 있었다.

(얼굴에 화상 입었을 때 산재 신청하셨어요?) 아니 산재 신청한 게 아니고 그때. 그거는 입금을 해주시더라고요. (공상으로? 산재 신청해볼 생각은 안 하셨어요?) 그때 그걸로 산재 신청이 되는 건지 저는 잘 몰랐어요. 그때 카레 데우다가 얼굴에 튀었기 때문에 전체적으로 많이 울긋불긋 했었어요. (C)

(다들 아픈 채로 일을 한다고 생각하세요?) 그냥 뭐 이거까지 뭐 산재가 될까 아니면 그냥 자연스럽게 하지 않나? 그렇게 생각하고 별로 어차피 또 산재 신청해도 그게 어렵다라는 생각을 많이 갖고 있어서 산재 신청은 안 하는 것 같아요. (E)

(다쳐서 발가락뼈 금 갔을 때 치료비는 누가 냈어요?) 회사에서. (C)

(일하다가 쉽게 다칠 수 있는 환경인데요?) 이게 조그마한 거는 뭐 그냥 넘어가는 편이니
까 이렇게 한 방울 이렇게 튼다고 뭐 산재 신청할 수 없잖아요. 얼굴에 막 피부에도 그냥
약 바르고 그냥. (B)

크건 작건 급식실 업무 중 사고를 당하거나 질병을 겪은 면접자들은 상당수 있었지
만, 실제 산업재해 신청을 한 사람은 면접자 중 한 명뿐이었다. 그마저도 산업재해
신청을 하기까지 우여곡절이 많았다. 업무 중 사고나 질병이 생기면 충분히 휴식을
취하게 하고 노동자의 권리로서 산업재해 신청을 하게 하는 것이 아니었다. 병가를
쓸 수 없었고 무급 휴가를 노동자가 거부하자 생협 측이 그때서야 산업재해 신청을
하게 한 것이다. 재해 승인을 위한 과정 중에도 생협 측이 협조를 잘 하지 않았다고
한다.

(근골격계질환으로 치료받거나 진단받으신 적 있으세요?) 저는 허리 때문에 저도 일하다
가 한번 허리 때문에 산재 신청 한번 받았었거든요. 허리 다쳐가지고, 허리가 척추가 신
경을 이렇게 눌렀다고 해야 되나 약간 그런 식으로 돼가지고. 수술까지는 안 하고 그냥
통원 치료했던 것 같아요, 계속. 그때 산재 받아서 3개월 정도 쉬었는데 그때 통원치료
했었어요. (B)

(산재 신청할 때 수월하게 되던가요?) 수월하게는 안 됐어요, 엄청. 거기도 자기들이 아니
라고 그런 것도 많이 하고 그랬는데 저는 그냥 내기만 하고 거기서 조사 나와서 보고 갔
는데 그냥 통과됐거든요. 근데 수월하게는 안 됐어요. 아니라고 엄청 그쪽에서도 그랬었
거든요, 인정할 수 없다고. 그래서 많이 싸웠었어요. (다쳤으니까) 우선 쉬어야 되는데 여
기는 병가가 없어요. 그래서 무급으로 쉬라는 거예요 저보고. 좀 그렇다고 했더니 그럼
산재 신청을 하래요, 그래서 신청을 한 거죠. 그런데 막상 신청을 하고 나니까 우리는 잘
못이 없다, 원래 아프던 사람이다 약간 이런 취급을 해버리니까. (B)

② 산재신청 교육 필요성

면접 참여자들은 사소할 수 있지만 여러 번의 사고를 경험하기도 했고, 또 오랜 세
월 급식조리 노동을 하며 근골격계질환에 시달리고 있다. 그렇지만 사고나 질병이
발생했을 때 산업재해 신청을 할 수 있다는 사실을 잘 알지 못 하거나 오직 사고를
겪을 때만 산업재해 신청을 할 수 있다고 생각하는 등 산업재해 신청에 대해 제대로
아는 사람이 드물었다. 생협에서 노동자들에게 산업재해 신청에 대해 제대로 안

내하고 있지 않다는 것을 확인할 수 있는 대목이다. 또한 산업재해 신청을 하면 사측에서 달가워하지 않을 것이라 생각하기도 했다.

산업재해란 무엇이고 업무 중 재해 발생 시 어떻게 신청할 수 있는지 등 제대로 된 교육이 필요하다. 노동자들이 받는 안전 관련 교육은 조회 시간에 5분에서 10분 정도 교육과 1년에 한 번 받는 안전보건교육이 있는데, 산업재해에 대한 교육은 여기 포함되어 있지 않고 노동자들에게 조심하라는 내용만으로 이루어져 있음이 확인되었다. 산업재해에 대한 교육, 재해 발생 시 치료 및 보상을 받는 방법을 안내하도록 사측에 요구할 필요가 있다.

(하지정맥류 질병도 산업재해 신청할 수 있을텐데요?) 여기는 그건 안 되는 거 같은데.
(A)

그런데 이제 그런 경우에는 저희 자비로 그냥 다 거의 그거를 입증할 만한 게 없잖아요. 입증을 해야지만 회사에서 받아내는 것도 입증할 만한 게 없잖아요. 예를 들어서 내가 여기가 너무 아파. 그런데 일하다가 그런 건지 일하다가 그랬어도 입증할 만한 게 없잖아.
(D)

저도 수술했거든요, 저도. 일하다 다쳐서 그런 게 아니라. 연골이 찢어졌다고 하더라고요. (수술을 하신 거네요?) 네, 수술했죠. (일하면서 닳는 거거든요.) 네, 닳아서. 그래서 저는 이제 쪼그리고 앉아있는 거는 뭐 앉아서 양파 까고 그런 건 다른 사람 시키고 저는 차라리 이제 서서 일하는. (언제 수술하셨어요?) 6년쯤 전예요. (D)

(허리 아프고 이런 것 산재 신청은 안 하셨죠?) 네. (왜 못 하셨어요?) 잘릴까봐. 산재는 몰랐어요. 이게 다쳐서만 산재 받는 줄 알았어요. 그냥 아프고 이런 거는. 산재하면 회사에서 안 좋아하니까. (C)

내 친구는 다른 회사를 다니는데 저처럼 이렇게 수술을 받았는데 산재 처리 받아서 했더라고요, 저희들은 그런 거를 내가 많이 썼으니까 고장 나지 하고 (넘기고). (D)

(산재 신청을 잘 안 하시는데 이유가 뭡까요?) 저희는 그냥 이렇게 나이가 먹었으니까 많이 써서 써먹었으니까 그냥 단순하게 아픈가보다 그냥 그러고서는 그냥 하는 거죠, 그리고서는 또 예를 들어서 뭐 예를 들어서 제가 이렇게 막 무거운 걸 많이 들어서 이렇게

어깨가 아프고 해도 이게 해봐야 증명할 수가 없으니까. (D)

(산재신청 어떻게 하고 어떻게 인정되는지 아시나요?) 모르죠. 전혀 그런 거에 대해서 교육을 (받아본 적 없으니까). 예전에 누가 저기 다리를 계단에서 오르다가 다쳤는데 본 사람이 없으니까 안 해준 거야. 이 사무실에서 산재를. (산재 신청해보실 생각 있으세요?) 그게 왜냐면 거의 안 하죠, 안 하고 싶죠. 웬만하면. 괜히 별것도 아닌 것 같고 그냥 내 돈 들이면 될 걸 내가 왜 이렇게 불의를 당하면서 그런 걸 해야 되나 그런 식이죠. 그런데 나한테 안 좋은 이미지가 생기는데 뭘 굳이 그렇게까지 하나. 몇 푼 안 되는 거 내 돈 들이고 말지. 인사평가가 벌써 안 좋아지는데. 뭐 굳이 내가 그런 걸로 인해서 별것도 아닌 걸로 해서. (D)

③ 건강권 보장을 위한 안전보건교육

면접 결과, 노동자들에게 행하고 있는 안전보건교육은 조회 시간에 5분에서 10분가량 조리실장이나 영양사가 진행하는 교육이 일반적이었다. 내용은 일하면서 조심할 것들, 세제나 뜨거운 물, 미끄러지지 않도록 조심할 것 등이 주를 이루었다. 1년에 한 번 생협에서 하는 안전보건교육도 있었다. 그러나 노동자들이 권리로서 안전과 건강을 생각하게 하는 교육이나 근골격계질환이 무엇인지, 사고가 났을 때는 어떻게 대응해야 하는지, 산업재해란 무엇이고 산재 신청은 어떻게 하는지 등 안전하고 건강하게 일하는 데 필수적인 내용은 전혀 교육받지 못하고 있었다. 이런 현실은 노동자들이 아프고 다쳐도 어쩔 수 없는 일로 여기게 만들고, 유해하고 위험한 노동환경에서 일하는 것을 왜 노동자가 거부해야 하는 것인지 알 수 없게 만든다.

노동조합은 노동자들이 건강을 해치면서 일하는 문제에 대해 경각심을 갖게 하고, 사측에서 1년에 1회 진행하는 안전보건교육에 어떤 내용이 포함되어 있는지 점검하고 내용 개선을 요구할 필요가 있다. 초·중·고등학교의 단체급식실 노동자들은 몇 년 전부터 산업안전보건법이 전면 적용되게 되어 분기별로 안전보건교육을 받게 되었는데, 유사한 환경에서 일하는 서울대 급식실 노동자들에게도 교육 실시 등 제도 개선이 필요해 보인다.

안전교육 해가지고 이렇게 조회 시간마다 설명해주는데 저희가 실제로 일하면서 어디 어디가 위험하고 조심해야 될 것들 그냥 그런 식으로 설명을 해주는 것 같아요. 어디 지나갈 때 조심하세요 이런 식으로, 세제를 섞어 쓰면 위험해요 약간 이런 식으로, 저희가 실생활에서 하는 것들을 보고 실장님이 살펴보고 그걸로 교육하는 것 같아요. 봐서 위험하다 싶은 걸 미리 생각해봤다가 그렇게 얘기하는 것 같아요. (B)

(안전보건교육을 받으시나요?) 그거를 늘 실장님이 실장님 아예 조회 시간에 이거는 어디 오늘 주제 이거 이렇게 실장님이 많이 하죠. (얼마나 해요?) 보통 10분, 15분 계속하는 거죠. (교육 내용이 어떤 건가요?) 예를 들어서 뭐 가스 불 사용할 때 안전하게 세제 사용할 때 뭐 그런 거 뭐 이렇게 들어서 우리가 조리도구 같은 거 제 위치에다 놓지 않았을 때는 여러 가지로. (D)

(산업재해나 근골격계질환에 대해서 받아보신 적 있나요?) 그런 건 거의 없었고. 저희 1년에 한 번씩, 생협에서. 4시간 하는데 1시간은 근골격계. 1시간은 성교육 1시간 화재, 이런 식으로 외부 강사. (D)

(내 몸이 아픈 이유에 대해서도 듣나요?) 우리 자세가 자세 같은 거를 교육할 때 해주잖아요. 그렇게 들으면서 내 자세를 생각하게 되는 거지. 그런데 잘못된 경우가 많죠. 이게 앉아서 들으라 그러는데 저희들은 그냥 습관적으로 그냥 이렇게 들으니까. 많이 도움이 되죠. 그래도. 작년에는 코로나 때문에 못 해가지고 영상으로 하니까 영상으로 하니까 별로 이렇게 도움이 된 건지 안 된 건지 한 건지 만 건지. (D)

(5) 열악한 노동조건

① 20년 일해도 임금 수준은 제자리

임금은 노동자들에게 가장 기본이 되는 노동조건으로, 자신의 노동에 대해 충분히 보상받는 것은 삶의 만족도에 있어 매우 중요한 요소다. 면접에 참가한 노동자들은 13년 근무, 19년 근무 등 오래 근무한 노동자들이 대다수였는데, 노동강도, 업무량에 비해 임금이 부족하다는 의견이 많았다. 또, 다수의 노동자가 일상적으로 병원에 다니며 치료비 역시 자비를 들이는데 임금이 줄어드는 요소가 된다.

한편, 노동자들은 사측이 아침과 저녁 시간에 출근 인원을 줄이고 일이 몰리는 10시에서 3시 사이에 많은 인원이 일하게 만드는 시차 근무를 시행하고 있는데, 면접 참여자들은 예전에 있던 초과 근무 수당이 없어서 임금이 줄어들었다고 말한다. 노동자들이 충분한 휴식 시간 보장과 함께 노동한 만큼 충분한 임금을 지급받는 것도 필요하다.

예전에는 9시부터... 9시에 출근하면은 저녁에 7시까지다 그러면은 1시간 특근, 이런 식으로 하는데 지금은 그렇게 안 하고 시차라 그래 가지고 오후에 아니 오전 늦게 10시에 해가지고 저녁 7시까지 그런데 특근 없이 그렇게 하는 거죠. 시간이 땡... 아니 늦춰진 거지. (A)

(임금이) 제가 이십 년 넘었는데 한 이백삼십? (A)

기본급이 264... 260 얼마인 것 같은데. (E)

(하시는 일에 비해 보상을 충분히 받고 있다고 생각하세요?) 월급에? 내가 일하는 거 비해서요? 그거는 아니죠. 솔직히 제가 여기에 19년 다녔잖아요. 아니 그러면 19년에 아까 그만큼의 월급 받는다고 하면은 진짜 말이 안 되는 거죠. (E)

복지는 거의 없는 것 같고요. 임금 체계는 무슨 호봉이라고 해서 1년에 하나씩 하나씩 올라왔는데 공무원들 호봉 수 올라가는 거죠. 군대 가면 호봉 수 올라가잖아요. 그런 식으로 하나씩 하나씩 올라가는데 지금 그런 식으로 올라가는 거. (임금은 어떤 것 같으세요?) 너무 적은 것 같죠. (B)

1년에 만 원 정도밖에 안 올랐어요. 급수 빼놓고, 1년에 한 번씩 급수 있잖아요. 호봉. 그거 외에는 임금 협상이 그다지 아직도 저 14년 됐는데 200이 안 돼요. 지금 200이에요, 기본급. (C)

노조 있고부터 복지비 그거 30만원 복지비밖에 없는데, 월급 외에는. 월급 말고 복지비 30만원. 월급이 너무 약하긴 약해요. (C)

단체급식이 힘든데 어쨌든 임금, 대우, 일하는 거 그거에 비해서 좀 미흡하지. 조금, 미흡하다고 하지. (중략) 지금 온 사람들은 힘만 들고 돈을 돈이 안 되는 거지, 기본 소득이니까 안 되지. 최저임금 수준에서 뭐 몇 만원, 만원, 이만원 그거 올라가는 수준이니까. 지금 온 사람들은 돈 조금 받고 일은 힘들고, 그러니까 다 힘들고 그래서 서울대학교 안 온다 그러지. (G)

② 매주 바뀌는 근무시간

서울대 생협 급식노동자들은 대부분 매주 요일마다 근무 시작과 끝나는 시간이 달랐다. 근무하기 전주에 영양사가 짜주는 근무표를 보고 근무 시작 시간을 확인한다. 규모가 작은 동원관은 근무시간이 고정되어 있고, 다른 식당의 경우 찬모 1인을 제외하고 다른 노동자들은 요일마다 근무 시작 시간이 바뀐다.

노동조합에서는 이런 시차 근무가 임금을 적게 주려는 사측의 계획이라고 비판하고 있다. 생협 측은 업무가 몰리는 오전 10시경부터 오후 2시경까지 사람이 많이 필요하므로 10시나 10시 30분에 출근하는 사람을 많게 하는 방법을 쓰고 있다. 업무량이 비교적 적은 10시 이전에는 소수가 일을 시작해 이들은 일찍 퇴근을 하고, 10시 이후부터 많은 수가 출근해 저녁 7시경까지 업무를 하는 것이다. 이런 식으로 같은 시간에 출·퇴근하게 하지 않고 출퇴근 시간을 여러 타임으로 만들어두면 사용자 측에서는 하루 총 업무시간이 12시간이 되어도 초과근무수당을 지급하지 않아도 된다. 또한 현재 노동자들이 출근하는 시간은 매주 다르다. 어떤 주는 아침 6시부터 근무를 하고 그 다음 주에는 10시에 출근을 하기도 하는 것이다. 노동자들은 바로 전 주나 며칠 전에 자신의 근무시간을 통보받고 있었다.

면접 결과 매주 출퇴근 시간이 달라지는 것에 크게 불만을 표한 면접자는 많지 않았다. 그러나 문제가 없다고 보기는 어렵다. 기존에 노동자들이 동일한 시간 근무했다면 초과근무를 해야 했겠지만, 지금은 식수 인원이 몰리는 시간에만 노동자들이 많이 투입되어 일하고 있다. 이렇게 하면 여러 사람이 함께 일하는 시간이 짧아지고 그 시간 내에 많은 업무량을 끝내야 해서 결국 업무량이 증가할 수밖에 없다. 또 적은 수가 일하는 이른 아침이나 늦은 오후에는 식사하는 인원이 적어도 기본적인 업무량이 있는데 소수 인원이 업무를 해내야 하므로 이 시간의 노동강도 역시 높아진다. 면접자들이 한목소리로 답한 인원 부족과 맞물려 노동강도를 심화하는 요인이 되므로, 개선이 필요해 보인다. 또한, 근무시간에 따라 노동자들은 낮시간에 병원에 다니는 등 시간을 쓸 수도 있다. 그러나 노동자가 아프면 병가를 활용해 치료받는 것이 필요한데, 서울대 생협 급식실 노동자들은 병가가 아니라 자신의 개별 시간을 할애해 치료받고 있다. 업무 때문에 생긴 질병으로 병원에 다니는 것이지만 병가 등으로 드러나지 않고 개인 시간 활용으로 메워지는 현실이다.

그거 시간은 영양사님이 기본으로 짜시는 거고요. 이제 거기서 이제 우리가 뭐 일이 있으면 이제 말씀을 드리면 또 어디를 바꿔주기도 하고. 그런데 지금은 현재는 특근이 없으니 까 아침에 한 사람 그다음에 10시에 다 나오고. 일주일치가 나와요. (A)

(근무시간이 매일 같나요?) 8시에 출근해서 5시에 퇴근이에요. (E)

(근무시간이 달라지나요?) 3일 같고, 새벽반 한 번 들어가고 마감 한 번 들어가고. (C)

아, 저희가 급한 일이 있거나 그러면 새벽반 넣어 달라 그럴 일이 있잖아요. 오후에 일
볼라 그러면 새벽반 넣어 달라하면 넣어주고. 또 병원 갔다가 온다고 2시간 늦게 해달라
그러면 그런 종이는 시차 표는 저희가 원하는 날짜는 적어서 내요, 그러면 영양사님이.
(C)

(근무시간이 매주 다른데 어려움은 없으세요?) 네, 없어요. 이거는 제가 왜냐하면 시차표
가 있으면 제가 필요한 날에 또 쓸 수가 있고 하니까 뭐 어려움 같은 거는 없어. (C)

매주 출퇴근 시간이 달라져도 원하면 동료들끼리 바꿀 수 있어 큰 어려움이 없고,
또 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하는 날에 병원에도 다닐 수 있기 때문에 노동자들은
큰 불만을 표하지는 않았다. 그러나 한편으로 출퇴근 시간이 주마다 달라지면서 수
면에 문제가 생겼다는 면접자도 있었다. 당장 큰 불만이 없더라도 매주 달라지는
근무시간이 노동자들의 노동조건 중 추가 고려해야 할 사항이라는 것은 분명한 사
실이다.

지금도 불면증이 좀 심하게 와가지고 원래는 마감하는 날에 다음날에 조출을 했어요. 완
전히 엮어지게. 그러면 저녁에 8시에 퇴근해서 집에 가면 8시 반, 밤 8시 반 되나요? 좀
씻고 뭐 또 하면은 12시가 이제 훌쩍 넘어요. 그때 이제 적어도 새벽 4~5시 사이에는 일
어나야 되니까 많이 못 자잖아요. 그게 좀 압박감이 심해요. 무슨 뭐 그런 것처럼 그래
갖고 불면증이 좀 많이 와가지고 저도 시간을 좀 바꿔달라고 요구를 두 달 정도 지금 시
행을 하고 있거든요. (B)

③ 턱없이 부족한 식사·휴식 시간

앉아있을 시간 없이 일하는 급식실 노동자들에게 주어지는 식사 시간은 30분 정도
이다. 식당마다 비슷하게 10시 30분경에 식사를 한다. 실제 식사 시간 역시 10분에

서 15분 정도 제공된다는 비슷한 답변이 나왔다.

식사 시간 외에 휴식시간은 오후 근무를 마친 2시 30분경에 30분간 주어진다. 하루 종일 서서, 이동하며 고된 노동을 하는 노동자들에게 너무 짧은 휴식 시간이 주어지는데, 면접 참가자들은 이 휴식시간도 노동조합에서 요구해 부여받은 것이라고 했다.

정해진 시간 안에 조리과 배식을 끝내야 하는 급식조리실에서 일이 끝나기 전까지는 현재의 휴식시간 외에 추가로 휴식시간을 갖기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 그러나 과도한 노동강도를 개선하기 위해서는 충분한 인력이 업무를 나눠 맡아야 할 것으로 보인다.

10시 반에 밥을 먹고 나서 11시에 이제 배식 들어가고요. 30분에 이제 밥 먹고 나서 양치할 거 양치하고 화장실 갔다 오고 그리고 나서 2시 반에서 3시에 쉬고. (E)

30분... 밥 먹는 시간 포함해서 저희가 1시간을 쉬는 (식사 시간)이 충분하지는 않죠. 밥 먹는 시간이 저희가 딱 30분을 채워서 쉬는 것도 밥 먹는 게 아니고 약간 빨리 먹고 양치하고 바로 배식을 해야 되기 때문에 충분하다고는 생각은 안 해요. 밥 먹는 데만 10분? 10분 안에 저희가 다 먹는 거 같아요. (E)

(식사를 몇 분 안에 끝내야 해요?) 정해놓지는 않고 저희가 배식을 위해서 준비가 덜 됐으면 빨리 먹고 일어나든가, 늦게 먹어서 한 10분? 15분. 30분 안에는 해결해야 돼. 10시 30분에 2층에 올라가서 배식 시간에 거기 배식 다이에 정리가 덜 됐으면, 이제 배식하기 위한 정리가 덜 됐으면 늦게 좀 밥을 먹고. 늦게 밥을 먹는 게 아니라 한 40분 정도에 밥을 10분 동안. 10시 40분 정도에 밥을 먹고, 그다음에 이제 또 배식하러 10분 만에 후다닥 먹고 배식하러 반찬 진열해야 되니까. (C)

(근무시간 중에는 쉴 수가 없는 거죠?) 근무시간에는 없고 근무가 다 끝나야지만 쉬어요. 30분. (C)

휴식시간이 있는 지가 얼마 안 됐어요. 전에는 휴식 시간도 없었어요. 노조, 이거 민노총으로 하고부터 이 휴식 시간이 이렇게 나오고 막. (C)

배식이 8시부터 9시까지 하거든요. 식사 시간은 9시 반까지인데, 저희는 남자는 9시까지만 배식하고 30분을 휴게시간을 가져요. 9시 반까지. 휴게시간 갖고 다시 나와서 또 점심 준비하면은 11시까지. 11시까지 점심 다시 준비하고, 그리고 배식 시간까지 저희가 휴게 시간이 1시 반부터 조출자는 다른 사람들이 1시 반부터 2시 반까지 쉬고요. 1시간 휴게 시간 쉬고요. 조출자(아침 일찍 출근한 노동자)는 2시까지만 쉬어요. (B)

밥은 그 시간에 먹어요, 1시 반에. 그때 먹고 내려와서 쉬고. 식사, 우리 거의 5분 10분이면 밥 다 먹는 것 같아요. 거의 그만큼 먹고 그냥 좀 쉬다가 다시 또 나와서 일하고. (B)

(휴식 시간에 어떻게 주어지면 좋을까요?) 어차피 저희는 쉴 시간이 모든 일이 끝나야지만 쉴 수 있는 공간이잖아요, 그러니까 중간에는 휴식 시간을 사용 못 하지. 배식 시간도 있으니까 그 시간 인원이 많아서 교대로 휴식을 쓴다고 하면은 별개인데, 인원도 없는데다가 그게 비울 수가 없죠. 그러니까. (C)

④ 편하지만은 않은 휴게실과 화장실·샤워실

휴게시설은 노동자가 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식 시간에 이용하는 시설을 말한다. 고용노동부는 노동자들이 충분히 휴식을 취할 수 있도록 하기 위해 휴게시설 가이드를 제시하고 있다. 가이드에 따르면 휴게공간은 작업공간에서 분리된, 작업장 내에 설치하고 작업공간에서 가까운 거리에 둘 것, 그리고 냉난방 시설 및 환기시설을 마련하도록 하고 있다.¹⁸⁾ 서울대 단체급식실이 적용 받는 법은 아니지만 유사한 노동환경인 초·중·고 단체급식실을 규율하는 학교급식법¹⁹⁾에서도 휴게실에 대해 규정하고 있다. 최근 산업안전보건법이 개정되어 내년 부터 법으로 휴게시설을 설치하도록 정하게 되었다. 그만큼 노동자들의 휴게시설

18) 고용노동부, <사업장 휴게시설 설치·운영 가이드게시>

http://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20180800116

19) 학교급식법 시행규칙 제3조(급식시설의 세부기준) 제1항 별표1(급식시설의 세부기준)

3. 급식관리실, 편의시설

가. 급식관리실, 휴게실은 외부로부터 조리실을 통하지 않고 출입이 가능하여야 하며, 외부로 통하는 환기시설을 갖추어야 한다. 다만, 시설 구조상 외부로의 출입문 설치가 어려운 경우에는 출입시에 조리실 오염이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

나. 휴게실은 외출복장으로 인하여 위생복장이 오염되지 않도록 외출복장과 위생복장을 구분하여 보관할 수 있는 옷장을 두어야 한다.

다. 샤워실을 설치하는 경우 외부로 통하는 환기시설을 설치하여 조리실 오염이 일어나지 않도록 하여야 한다.

설치가 기본 노동조건으로 자리 잡아 가는 것이다.

서울대 생협 단체급식실은 모든 식당에 휴게실을 보유하고 있다. 휴게실에 대해 크기나 쾌적함, 위치 등에 질문을 했고 면접자들은 처음에는 큰 불만이 없다고 답했지만 각 식당마다 문제가 있다는 답이 나왔다. 몇 개 식당의 휴게실은 2019년 노조의 파업 이후 개선이 이루어졌다고 했다.

전반적으로 휴게실 크기에 문제가 있었다. 모든 노동자가 동시에 휴식을 취할 경우 전원이 높기에는 좁은 크기이다. 면접자들은 ‘괜찮다’, ‘다른 식당에 비해 좋다’는 답을 하면서도 좁다거나 위치가 편리하지 않다, 또 쾌적하지 않다는 답을 하고 있었다. 설문조사 응답에서도 휴게실이 편리한지 여부를 물었을 때 편리하다는 답변과 편리하지 않다는 답변이 비슷하게 나오긴 했으나, 편리하지 않은 이유로는 공간이 협소하다는 응답이 가장 높게 나오고, 거리가 멀다는 응답도 두 번째로 높게 나와 개선이 필요한 것으로 확인되었다.

진짜 예전에는 막 그냥 남녀같이 막 화장실... 그런 식이었는데 지금은 그거는 완전히 잘 해놨어요. (A)

(화장실이 남녀공용이고, 탈의공간도 제대로 없어 불편해 보이던데요?) 이제 좀 습관이 돼서 모르겠고, 그런데 거기는 이제 에어컨이랑 다 설치는 다 되어 있어요. 그리고 씻는 사람이 많지가 않으니까. 한 두세 명밖에 안 씻으니까. 거기다 그냥 퇴근들 하고. (A)

(휴게실은 따로 있나요?) 네. 저희가 이번에 노조 파업하면서 그때 파업하면서 이제 생겼어요. 만들어줬어요. 그전에는 옷 갈아입는 데서 9명, 11명 막 이렇게 들어가 있었거든요. 2평, 3평도 안 되는 공간에. 이제 만들어줘서 괜찮아요. 휴게실은. (E)

(휴게실 크기나 시설은 괜찮아요?) 이제 쉬는 공간은 괜찮은데 공간 자체에 너무 이게 급조해서 만드는 바람에 거기 들어가는 약간 습기가 차고 좀 안 좋죠. (E)

저희가 제일 불만인 게 화장실이에요. 주방에 있어야 되잖아요. 화장실이. 그런데 주방이 아니고 외부에 이렇게 훑 지나서 외부에 있어요. 그래서 배식... 저희가 한참 그렇게 배식 시간이나 이러면은 손님도 있는 상황에서 지나가는데 그렇지 못할 경우가 되게 많아요. 그게 제일 불편하죠. (E)

(휴게실 공간은 어떠세요?) 여기는 괜찮아요, 학관이 여기가 휴게실이 제일 커요. 모든 식당에서 그래서. (B)

6명에서 자거든요. 어떻게 좀 껴서 자면은 좀 좁긴 한데. (B)

(휴게실) 저희는 다른 데 비하면 크죠. (C)

휴게공간은 다른 데보다는 괜찮죠. 조금 안 좋긴 한데, 이제 인원에 비해서 좁아요. 조금 비좁기는 한데 지금 상황으로서는 이제 우리는 시차가 있으니까 다 들어가서 들어서 누울 수가 있는 공간이 되는 거죠. 시차가 없다 그러면 비좁은 거예요. 그러면 다른 데 가서 놀아야죠. (G)

급식조리 노동자들은 위생 작업복 위에 긴 비닐 앞치마를 하고 있기 때문에, 화장실에 가는 것이 번거롭지 않은지, 위치는 문제가 없는지 물었다. 너무 바빠서 화장실 갈 시간이 없다는 면접자는 없었고, 대부분 화장실은 업무 중에 가는 데 문제는 없다고 답했다. 그러나 한 면접자는 일하는 중에는 화장실에 거의 가지 않고 쉬는 시간에 다녀온다고 답하기도 했다.

식당별로 화장실 위치가 적절하지 않은 곳도 있어 개선이 필요해 보인다. 특히 한 면접자는 샤워실은 건물 안에 있는데 여성 탈의실이 외부 건물에 있어서 샤워 후 학생들, 교직원이 식사하는 식당을 지나가야 해서 상당한 불편함이 있다고 말하기도 했다.

한편, 배식 시간에는 거의 전원이 배식에 집중하는데 노동자들이 약 두 시간 동안에는 이동하는 것이 어렵다. 따라서 이 시간에 화장실을 사용하는 일 역시 불가능하다고 볼 수 있다.

(화장실 갈 시간이 나요?) 네, 화장실이 급하면 정 급하면은 그냥 가는데 배식하다가도 옆에 사람한테 부탁하고 잠깐 내려갔다 와도 괜찮으니까. 그러니까 거기가 원래 이쪽에도 화장실이 있었는데 지금 장애인 화장실로 바꿨잖아요. 저기 밖에 나가면 바로 있는 거. 그래서 무조건 저쪽으로 계단으로 내려가서 화장실을 써야 되니까. (B)

네, 멀어요. 갈려면 계단으로 왔다 갔다 계속 왔다 갔다. (B)

(화장실을 원할 때 갈 수 있나요?) 네, 수시로 화장실은 가요. 그러니까 화장실이 1층이라 좀 힘들어요, 계단이 올라 갔다 내려갔다 해서 힘들어서 그렇지. (C)

농생대는 휴게시설이 잘 돼 있어요. 에어컨도 있고 밖에. (건물 안에 있는 게 아니에요?) 여기 밖에 나가서 있어요. (그럼 불편하지 않으세요?) 불편하죠, 아무래도 제일 불편한 게 예를 들어서 씻고 나갔죠. 그런데 씻는 데는 또 여기 있어요. (이 안에 탈의실이 없나요?) 없어요, 남자 탈의실 있어요. (남녀 샤워실이 있고, 남자 샤워실에만 탈의실이 있어요?) 네네. (D)

그냥 여기 주방에서 목욕을 한 거예요, 작년에 저희가 주방에서 목욕을... 그래서 파업을 해가지고 만들어준 거예요. 조리사님들이 나가면 우리들은 옷 벗고 씻으니까, 없어요. 조리사님들도 눈 돌리고 나가는 거야. 가림막도 없고 아무것도 없고. 그래서 그때 당시 왜 저희들이 파업할 때 들었는지 모르겠지만 여기 커튼을 쳐준 거예요, 보지 말라고. 커튼을 쳤는데 그거 같고 주방 안에 커튼이 샤워커튼이 웬 말이나 이래가지고 해가지고서는 주방 안에 샤워 커튼이. 그래가지고 그러다가 이제는 해줬어요, 이제 따로. (D)

탈의실하고 연결돼 있으니까 그냥 샤워하고 나와서 그냥 저희 탈의실이니까 거기서 그냥 입고 이렇게 나오니까 목욕하기가 좋은 거예요. 근데 여기는 이게 가야 되니까 옷을 다 입고 이게 여기가 장사할 때는 4층에 장사할 때는 저희들이 머리 이거 이 수건까지 다 메고 그러고 나가는 거야. 학생들이 뭐라고 하는 거예요. 물 똑똑 떨어지고 여기 지나간다고. 그러니까 옷을 다 입고 이 머리까지 머리 감은 상태에서 이 머리까지 이 스카프로 다 쓰고 그러거나. (D)

(작업복 그러니까 원래는 작업복을 벗고 씻고 바로 일상복으로 갈아입을 수 있어야 되는데 그게 안 되게 되는 거죠.) 장사할 때는. 그러니까 스카프를 다시 쓰고. 그러고서는 그 쪽으로 간 거죠. 그런데 지금은 이제는 학생들이 뭐랄까 이기적. (D)

⑤ 원할 때 쓰기 어려운 휴가

휴가는 원할 때 사용할 수 있다는 면접 참가자도 있었지만, 덜 바쁜 방학 때 사용할 수 있다는 답변도 있었다. 전반적으로 과거에 비해서는 휴가 사용이 원활해진 것으로 보이지만 관리자가 가능한 날을 제시하고 그중 선택하는 방식이 여전히 남

아있어 휴가 사용이 제대로 보장되지 않는다고 있음이 확인되었다. 휴가를 쓰려면 한 두 명이 빠져도 업무가 원활히 돌아갈 수 있어야 하는데 대체 인력 등 인력 수급이 원활하지 않기 때문에 여전히 휴가 사용에 제한이 있는 것이다. 대체인력 투입 등이 필요하고, 근본적으로 노동자 수가 더 늘어야 문제 해결이 가능해 보인다.

(휴가) 필요할 때 얘기하면 줘요. (언제부터 그렇게 됐어요?) 작년 파업 끝나고 그런 것 같은데. 예전에는 휴가는 무조건 저기 방학 때 쓰기로 돼 있었는데 지금은 필요할 때 쓸 수가 있어요. (A)

연차 휴가는 22개요. 휴가는 지금 연차가 22개면 겨울방학 때 반, 여름방학 때 반 이렇게 해서 다 쓰게끔 하지 나중에 돈으로 나오는 거는 전혀 없습니다. (E)

저희들은 그냥 지금도 제가 이렇게 오늘 같은 날은 저희 휴가 갔어요. 저희는 보내요. 그런데 늘 제가 단톡방에 휴가 필요한 날짜 (말하고). (학기 중에 휴가 쓰기 눈치 보이거나 하는 건 없나요?) 그런 건 없어요, 그냥 제가 제 선에서 그냥 가라고 그러고서 영양사님한테 저기 휴가 가요 그러죠. (G)

학기 중에는 왜냐하면 지금은 코로나 때문에 많이 없지만 학기 중에는 이제 학생들도 많고 수요 인원이 많잖아요. 그러면은 내가 한 사람만 빠지면 그만큼 대체할 인력이 없어요. 그러면 눈치가 보이니까 못 쉬는 거죠. (E)

(휴가 원할 때 쓸 수 있나요?) 원하는 날짜에 이제 필요한 날짜만 적어내라고 하고요. 그리고 만약에 내가 5개나 6개가 남아있어요. 그런데 그거를 다 써내지는 못하고 정 필요한 날짜 있잖아요. 뭐 제사나 아니면 휴가 가고 싶다 휴가 날짜. 그때만 딱 적어내면 나머지는 이제 영양사가 짜주는 식인 거죠. 휴가 활용도는 휴가를 좀 위에서 많이 짜주는 편이에요. 정 필요한 날짜만 적으라고 해요. 그런 것도 좀 심하죠. 내 휴가인데. (E)

(연차휴가를 원할 때 쓸 수 있나요?) 기간에 쓰라고, 방학 때 지금도 밑에 종이로 이렇게 공문처럼 붙어 있거든요. 며칠 몇 월부터 몇 월 사이에 다 써라 이렇게 몇 개만 남겨놓고 다 써라 라고 붙여놨거든요. (중략) 원하지 않는 날에 서로 원하는 날이 겹칠 수도 있죠, 5명이니까. 약간 그런 것도 좀. (B)

방학 때 밖에 안돼 연차. (왜요?) 빠질 수가 없으니까, 사람도 없고 눈치 보이죠. 평일 때 이럴 때 쉬면은 나도 힘들어서 쉬다고 말하면 옆에 사람은 더 힘들죠. 만약에 한 사람 빠지면 일이 곱절로 늘어나고 하는데 힘들죠. (C)

(6) 개선사항

① 노동강도 개선 및 인력 충원

단체급식실의 노동강도가 매우 높다는 것은 잘 알려져 있다. 서울대 생협외 급식실은 여기에 인력도 부족하다. 기본적으로 업무량이 상당히 많은데 변칙적 업무시간 운영이 아니라 전체 근무시간 동안 충분한 인력이 배치될 수 있게 해 노동강도를 완화하는 것이 필요하다.

일하는 거 그냥 하는 게 좀 반으로 일이 좀 분산됐으면 하는 생각을 많이 갖고 있어요. '그냥 내가 이것저것 다 많이 하는 거 같다'라는 생각도 있고 그냥 나를 좀 둘로 나뉘면 좋겠다는 생각도 하고 있고. (E)

그냥 이렇게 할 때는 그냥 높은 좀 더 많은 월급과 그리고 일을 할 때 저를 좀 한두 명이라도 더 충원이 됐으면 하는 생각. 그런 거는 있죠. 뭐 그 정도. (E)

인원도 충원해야 되고 인원이 제일 우선이지요, 힘드니까. 근데 식수 안 나간다고 하니까 말을 못하죠. (C)

제일 저는 제가 바라는 건 저희 고용 불안 해소되는 거, 그게 제일 시급하죠. 그리고 주방에 에어컨. (D)

② 노동환경 개선

서울대 급식실은 노동환경이 매우 낙후한 상황이라 대대적인 개선이 필요하다. 노동자들은 위험한 바닥, 원활하지 않은 환기, 낡은 조리도구, 노동자들 신체에 맞지 않는 조리대 등 사고와 질병을 야기할 수 있는 환경에서 일하고 있다. 한 면접자가 지적한 대로 조리한 음식을 카트에 끌고 갈 때 배수구 위로 지나갈 때마다 들리는 소음은 업무를 방해하는 수준으로, 노동자들의 피로도를 높인다. 노동자들에게 필수용품인데 질이 낮아 노동자가 직접 구입하기도 하는 보호구 문제 역시 노동자를 보호할 수 있는 수준으로 교체해야 한다. 실제 폐암 발생 등으로 나타나는 환기 문제 역시 개선이 시급한 문제다. 아울러 전처리된 식재료 사용도 시급하다. 인력이 부족한 상황에 전처리된 식재료라도 들어온다면 노동강도 완화에 기여할 수 있을 것이다.

약간 여기 너무 노후화됐어요, 안예가. 그런데 어째 전반적으로 다 손봐야 하는데 바닥도 보면 다 깨져있고 남자들 보고 다 메꾸라고 하거든요, 그거를. 다 깨져있으면 시멘트 바르고 퇴근하라고 해요. 그런데 발라도 어차피 다음 날에는 또 깨지거든요. 어차피 저 시설이 엄청 다 노후화 되서 남자들이 주먹구구식으로 고장나면 고치는 거예요. 군대처럼 고치라고 하면 고쳐갖고 쓰고 도저히 고치다 고치다 안 되면 어쩔 수 없이 사람 불러서 쓰고 하는데 지금 보면은 거의 노후화 안 된 게 거의 없는, 다 노후화돼서 뭐든 다 위험한 것 같아요. (B)

우리는 바닥도 공사해야 돼요. 내가 아까 그래서 그게 이걸 공사를 하면 바닥도 다 하게 돼 있잖아요. 바닥도 다 패였어. 그 하수구 내려가는 데도 거기가 다 패였어. 그래서 거기도 해야 하고 철 그것도 해야 하고 고쳐줄 수 있는 거는 그것밖에 없어. (G)

주방에 이 물 흐르는 배수구가 있잖아요. 거기에 구르마 끌고 가잖아요. 그러면 거기에 드글드글드글 그러면 마이크 소리가 하나도 안 들려, 그러니까 이제 그런 거는 어떻게 못 해주나 그런 거나 해줬으면 좋겠어요. (그러니까 계속 귀가) 멍멍하죠. (G)

지금은 하수구가 이렇게 망으로 이렇게 됐잖아요. 그럼 거기에 바퀴도 빠질 수도 있고 뭐도 빠지고 하잖아요. 그런데 거기를 조금 좋은 걸로 바꿔주면 청소하기도 쉽고 물도 그만큼 덜 쓰고 할 건데, 물을 엄청 쓰잖아요. 그 다른 데는 이걸 뚜껑을 열고 빗자락질 하면 물을 그만큼 덜 쓰잖아요. 근데 우리는 그걸 열 수가 없어. (열 수가 없어요?) 아, 하는데 그냥 이렇게 손으로 안 열려요. 그래서 청소하기도 힘드니까 물을 많이 쓰게 되죠. 나는 제일로 그거나 바꿔주면 좋겠어. 3식당 가면 스테인레스로 돼 있잖아요, 거기는. 거긴 스테인레스로 돼 있어요. 이게 다 막아졌어. 구멍이 이렇게 조금씩만 빠지게끔 빗자락질 하기도 쉽지. (G)

보호구도 이런 거 라텍스 장갑이나 이런 거 주면 좋은데, 옷 같은 것도 좀 재질도 좋은 걸로 줬으면 좋겠어요. 이거 옷 1년에 두 번? 몇 번 나오지, 1년에 두 번인가 아마 나오는 걸로 알고 있는데 이 옷이 엄청 쉽게 망가져요. 그래가지고 특히 바지가 너무 심하게 망가져가지고 이런 공통점이 지퍼가 불량이에요. 옷 같은 것도 좀 어떻게 바꿔줬으면 좋겠는데 원래 쓰던 데서 계속 시키는 것 같은데, 그리고 장화 같은 것도 이거는 제가 사비로 사서 쓰는 거거든요. 근데 보급이 나오는 거는 엄청 미끄러워요, 신발이. 그런데 원래 신는 사람들은 그냥 신는데 원하는 사람은 어차피 돈 주고 장화를 사는 거니까 제가 원하는 장화를 신었으면 좋겠어요. 그런 물품 같은 것도 너무 막 그러지 말고 이렇게 좀 바꿔서. (B)

만약에 야채 이런 거가 다 돼 있는 거 저기 뭐야 깨끗하게 씻어서 오는 거. (전처리된 거요?) 네, 그런 게 온다면 조금 저희가 편하겠죠. 그런 거는 다 다듬어서 오고 뭐 이런 거. 다른 업체들은 막 다듬어서 들어온다고 그러잖아요. 그런 게 들어온다면 좀 편하겠죠. (C)

처리된 식재료는 비싸니까 단가가 거의 안 들어오죠. 닭고기 같은 것도 생닭으로 들어오고 저도 잘 모르겠는데 아무래도 반을 이렇게 쪼개서 닭이 들어올 수도 있을 것 같아요, 시키면은. 그런데 그런 쪼개는 단가가 비싸니까 다 일일이 손으로 고등어 같은 것도 다 손으로 이렇게 토막 썰고 이런 것도 토막이 썰려져 있는 고등어가 올 수 있지 않을까. (B)

어느 정도는 전 작업이 돼 있었으면 좋겠어요. 이것 좀 바뀌었으면. 재료가. 안 들어주고 힘든 거 아니까. 저희가 이렇게 생협 대의원회의를 가는데 대출 얼마를 받고 이렇게 올해도 그러는 걸 보면 어느 정도 이렇게 진짜 본부 전환돼서. 본부 전환돼서 이게 하면은 이렇게 후드청소 업체 같은데 딱 불러서 해주고 이러면 할 만하죠. (D)

③ 임금 개선

서울대 생협 급식실 노동자들은 입사 시 1호봉에서 시작해, 매년 인상된 호봉을 적용받는다. 1호봉은 183만원 선이고 최저임금을 약간 웃도는 금액이다. 45호봉까지 있지만, 실제 여성노동자들이 30-40대에 입사한 후 퇴직 시 20에서 25호봉까지 적용받을 수 있는 현실을 고려할 때 2021년 기준 270여만원(25호봉) 지급받을 수 있

다.

단체협약에 포함된 복리후생 내용으로는 선정된 조합원에 실시하는 국외연수가 있다. 그 외에 1년에 2회 명절휴가비를 지급하고 매달 가족수당을, 입사 후 2년 후부터는 매년 자기개발비를 지급하고 있다.

노동자들 중 근무 기간을 불문하고 임금에 만족하는 사람은 없었다. 특히 자신의 노동량, 노동강도, 또 근무 기간을 고려할 때 충분하지 않다는 답을 했다. 여성노동자들이 주로 포진해있는 업종의 임금이 사회적으로 낮은 편이고 단체급식 업종 역시 마찬가지다. 높지 않은 임금에, 고된 노동으로 노동자들이 하루가 멀다 하고 병원에 다니는 상황을 고려하면 임금이 더 낮다고도 볼 수 있다. 노동자들의 업무량과 업무 강도에 비해 충분하지 않은 임금을 개선해야 하고, 이와 함께 노동자들에게 필요한 복리후생도 개선할 필요가 있다.

④ 노동조합 안전보건 활동

면접 결과 급식조리실 노동자들은 업무량이 매우 많고 상시적으로 통증을 겪고 있다고 답을 했지만 사측에 환경 개선을 요구하거나 산업재해 신청 등으로 나아가지는 못하고 있었다. 노동조합에서는 노동자들이 통증을 겪으며 일하는 것이 당연한 일이 아님을 알릴 필요가 있다. 따라서 안전보건 인식 제고를 위한 활동이 필요하다.

구체적으로는, 안전하게 일할 권리, 건강권, 근골격계질환 등을 배우는 안전보건교육을 진행할 수 있고, 이와 더불어 안전하지 못한 환경에서 일한 결과 발생하는 업무상 재해를 겪는 노동자들이 산업재해 신청을 해볼 수 있다. 업무상 사고만이 산재 신청을 할 수 있는 것이 아님을, 반복 작업으로 인한 근골격계질환, 심각한 노동강도 때문에 겪는 각종 질환에 대해서도 산재 신청을 할 수 있음을 알릴 필요가 있다. 노동자들의 심각한 근골격계질환 실태조사를 실시해 사회적으로 알리는 사업도 필요하다.

한편으로 비슷한 노동조건에서 일하는 초·중·고등학교 단체급식실의 사례, 개선 경험 등을 알아보고 노동조합들과 교류하는 활동도 해볼 수 있다.

3) 소결

서울대 생협 단체급식실 노동자들과 면접을 통해 확인한 결과, 쉴 틈 없는 노동, 압

도하는 노동량으로 노동자들의 노동강도가 매우 높다는 것을 알 수 있었다. 모든 작업이 동시에 이루어지고, 빠른 시간 안에 조리를 마치고 설거지와 청소까지 끝내야 하기 때문에 잠시도 쉴 틈이 없는 환경에서 일을 하고 있다.

이렇게 노동량이 많고 노동강도가 높음에도 그에 맞게 인력이 배치되지 않고 있음을 면접 참가자들이 한목소리로 지적하고 있었다. 계약직 노동자들의 재계약이 이루어지지 않아 계속해서 인원이 줄어들고 있고, 신규 노동자가 안정적으로 들어오지 않기 때문에 노동강도는 갈수록 심해지고 있었다. 여기에 사측이 매주 바꾸는 변칙적 근무시간 때문에 아침과 저녁에 소수의 인원이 일을 해야 하고, 또 점심 배식시간 전후로 많은 인원이 출근하기는 하지만 노동량이 급격히 올라가기 때문에 노동강도가 더 올라가고 있다. 지금처럼 5개 또는 9개까지 나누는 근무시간을 2개나 3개로 나누고 전체 근무시간에 더 많은 노동자를 배치해 노동강도를 낮추는 것이 필요하다.

노동환경이 매우 열악하다는 것도 심각한 문제였다. 미끄럽고 울퉁불퉁해서 넘어질 수도 있는 위험한 바닥에서 일하고, 노동자에게 맞춰있지 않은 조리대 등으로 언젠가는 사고를 겪을 수 있는 환경 문제가 확인되었다. 반복 작업과 중량물 취급 때문에 근골격계질환을 겪을 수 있다는 것도 문제로 언급되었다. 노동자들은 실제로 극심한 노동강도와 근골격계질환 때문에 학기가 시작하기 전 스테로이드 주사를 맞고, 자주 물리치료를 받는다고 답했으며, 또 하지정맥류에 시달리며 틈틈이 ‘피를 빼주러’ 병원에 간다고 말하기도 했다. 그런데도 치료에 드는 비용은 노동자들이 부담하고 있었다.

이렇게 노동자들이 각종 사고 및 질병을 겪고 있지만 산재 신청을 하는 경우는 매우 드물었고, 자신의 질병이 산재 신청 대상인지 잘 모르거나, 신청해도 승인되지 않을 거라고 생각하는 등 치료받고 보상받는 제도에 대해 제대로 인식하지 못하고 있는 점이 확인되었다. 혹은 사측이 달가워하지 않을 것이기 때문에 하지 못한다는 답변도 있었다.

과거에 비해 계약직 노동자들의 재계약이 덜 이루어지고 있었다. 노동자들이 짧게 일하고 떠나기가 반복되고 있어 남은 노동자들의 노동강도가 올라가고 있다. 갈수록 인력이 줄어드는 가운데, 사측에서는 계속해서 식당이 적자라서 어렵다고 말하고, 노동자들은 불안함 때문에 인력 충원이나 환경 개선을 요구하기 어려워하고 있었다.

모든 것을 한 번에 개선하기는 어려울 수 있지만, 필요한 인력을 충원해서 노동자들의 노동강도를 낮추는 것이 필요하다. 또 노동자들이 건강하고 안전하게 일할 수 있도록 건강하게 일할 권리, 근골격계질환, 산업재해 신청 교육 등을 포함한 안전보건교육을 진행해 노동자들이 건강하게 오랫동안 일할 수 있는 환경을 조성하는 것이 시급해 보인다. 또한 낙후한 급식실 시설에 충분히 예산을 투입해 노동환경을 개선하는 것도 중요하다. 노동자들이 아프고 다치는 것이 기본인 노동환경은 분명

변화가 필요하다.

3. 현장조사

1) 개요 및 방법

서울대학교 단체급식조리실 현장조사는 2021년 5월 25일, 6월 8일 이틀에 걸쳐 진행하였다. 현장조사는 급식조리 노동자 중 다수가 여성이었으며, 나이는 20대부터 50대까지 다양하다. 근무경력 역시 10년 미만부터 10년 이상, 20년 이상까지 다양하게 포진되어 있다. 조사는 현장 참여관찰을 기본으로 하되 현장에서의 간단한 질의 응답을 부가적으로 활용하였다.

	일시	장소
1	2021년 5월 25일(화) 07:00~16:00	학생회관 식당
2	2021년 5월 25일(화) 08:00~16:00	공학관 식당
3	2021년 6월 8일(화) 08:00~14:00	자하연 식당, 동원관 식당

표 55 현장조사 일시 및 장소

서울대학교 생활협동조합에서 운영 중인 단체급식조리실의 작업 공정을 소개하기에 앞서, 해당 현장의 특성부터 짚고자 한다. 서울대학교의 경우, 현장조사 관찰 당시 ‘동시다발성’이라는 특징이 두드러지게 나타났다. 일반적으로 단체조리급식노동의 주요 과정은 전처리 → 조리 및 취사 → 배식 → 설거지 및 청소라 할 수 있다. 현장조사를 진행한 식당 모두 전체 공정이 진행됨에 있어 전반적인 질서와 순서가 있긴 했지만, 대부분 공정이 중첩돼 진행되고 있었다. 예를 들어 급식실 내부에서 누군가는 조리를, 다른 누군가는 배식이나 세척 작업을 맡고 있다. 즉 하나의 작업 공간 안에서 여러 노동자에 의해, 여러 업무가 동시다발적으로 진행된다.

이 같은 특징은 노동자 개개인이 맡는 업무에서도 뚜렷하게 드러난다. 생활협동조합이 운영 중인 식당 모두 조리사, 조리실무사(보통 찬모로 불리며, 조리원 중 경력이 많은 사람이 맡음), 조리원에 따라 업무 분담이 돼 있다. 하지만 설문조사나 면접에서도 확인됐듯이 한 명의 노동자가 하나의 업무만을 전담하는 경우는 없으며, 보통 인당 2~3개의 업무를 담당한다. 예를 들어 조리사라고 해도 조리 및 취사 업무만 담당하는 게 아니라, 배식이나 설거지 및 청소 등 여러 업무를 함께 수행한다.

결국 서울대학교 단체급식조리실은 일련의 순환구조가 있긴 하나, 사실상 모든 시간에 모든 업무가 동시다발적으로 이루어진다. 업무 분담 역시, 실질적인 기능이 불가능한 상태다. 즉 서울대학교 생활협동조합 식당은 일말의 여유도 없이 빠듯한 순환구조로 구성되어, 업무가 되풀이됨에 따라 노동 강도가 올라갈 수밖에 없는 현장이라 할 수 있다.

‘동시다발성’ 그리고 ‘빠듯한 순환구조’ 라는 현장의 특수성으로 인해, 특정 노동자의 작업 과정을 순차적으로 관찰 및 분석해 서술하는 데에 어려움이 있다. 이에 조리사·조리실무사·조리원으로 직종 구분과 식당별 배식과 메뉴 수 차이가 있음을 알지만, 특정 직종과 식당을 대표로 삼아 서울대학교 단체조리급식노동자의 일과를 설명하고자 한다. 각 식당의 구체적이고 자세한 현장조사 관찰과 분석은 후술한 ‘3) 현장조사 분석결과’ 에서 확인할 수 있다.

대표 예시로 삼은 직종은 조리원이며, 식당은 학생회관 식당이다. 시간은 점심 배식을 기준으로 삼았다. 이는 전체 노동자 중 가장 큰 비율을 차지하는 직종이 조리원이며, 평균 식수인원이 가장 많은 곳이 학생회관 식당이기 때문이다. 또한 식당별로 배식과 메뉴 개수에 차이가 있긴 하나, 어느 식당이든 점심 배식은 이뤄짐을 고려하여 예시로 선정하였다. 역시 메뉴 종류에 따라 조리 시간에 약간의 차이가 있긴 하지만, 보통 배식보다 서너 시간 이전부터 조리 및 취사 작업이 시작된다.

현장조사를 진행한 4곳 식당 모두 점심 배식이 11시부터 시작돼, 조리 및 취사 작업을 맡은 노동자는 대략 8시쯤 출근해 업무를 시작한다. 출근하자마자 전날 손질해둔 재료로 당일 제공될 메뉴의 조리를 시작하는데, 서로 업무를 분담해 누군가는 밥을 짓고 누군가는 국과 반찬을 조리한다. 당일 메뉴의 조리가 시작되면, 숨 들릴 틈 없이 조리원 중 일부는 다음날 혹은 저녁 배식을 제공하는 식당의 경우, 오후에 사용할 재료를 다듬는다. 10시쯤 되면, 조리원 일부가 추가 출근한다. 이때 출근하는 인원은 여러 업무를 맡지만, 주로 배식과 세척, 청소 작업을 맡는다.

조리가 완성된 메뉴는 배식통에 나눠 담아, 배식 위치로 이동시켜둔 뒤 구역청소를 진행한다. 구역청소는 전처리·조리 및 취사 작업 이후에 이뤄지는 간단한 정리 및 청소로, 곧바로 추가 조리 작업이 이뤄지기 때문이다. 보통 하나의 시간대에 2개 내외의 메뉴를 제공하는데 식당마다 조리솔은 3개 내외이기도 하고, 다른 시간대의 배식도 제공하는 식당의 경우 배식보다 서너 시간 앞서 조리를 시작해야 하기 때문이기도 하다. 출근 이후부터 점심시간 이전까지 잠시 숨을 고르거나 중간중간 휴식을 취할 틈이 전혀 없다.

본격적인 배식 업무가 시작되기 전에 앞서, 10시 40분쯤 점심을 먹는다. 식사시간은 10~15분 사이로, 매우 짧아 식사시간이 충분하지 못하다. 이는 설문조사에서도 평균 식사시간이 19.6분이며 10분 이내로 식사하는 경우가 37.5%, 30분 이내로 먹는 경우가 98.8%라는 답변을 통해서도 확인할 수 있다.

11시부터 배식이 시작되면, 출근 인원 중 대부분이 하던 업무를 중단하고 배식 업무에 투입된다. 보통 점심 배식은 11시에 시작돼 14시까지 마무리된다. 식수 인원이 많은 학생회관 식당의 경우, 15시까지 점심 배식이 이루어지기도 한다. 배식 업무가 가장 혼잡한 시간대는 11시 30분부터 13시까지이며, 해당 시간이 지나고 나면 배식 대에는 최소한의 인원만 남겨놓는다. 특히 배식 업무가 시작되고 얼마 되지 않아, 11시 30분쯤부터 세척 업무가 일부 인원에 의해 이뤄지고, 또 다른 일부는 전처리

나 조리 및 취사, 청소 업무에 투입된다.

14시쯤 되면 오전조로 일찍 출근한 일부 인원은 휴식을 취하고, 나머지는 각자 전처리나 세척, 조리실 및 홀 청소 업무를 맡아 수행한다. 15시에 점심 배식이 끝나면, 일부 인원은 퇴근하고 남은 인원은 본격적으로 일일청소를 시작한다. 일일청소란, 구역청소 때 청소하지 못한 조리솔이나 대형작업대, 바닥 및 배수로를 청소하는 것이다. 하루 동안 사용한 집기류나 청소 행주 등의 소독, 전반적인 바닥 청소도 이때 이뤄진다. 다음 시간대에 배식이 없는 식당의 경우, 청소가 끝난 뒤 아직 전처리가 끝나지 않은 재료가 있다면 이를 손질한다. 저녁 배식까지 제공하는 식당의 경우, 다음 배식 업무를 준비하기도 한다.

2) 서울대학교 생활협동조합 단체조리실 노동과정과 특성

(1) 작업내용

작업내용은 조리 실장과 조리사, 조리실무사, 조리원에 따라 달라진다. 특히 조리사와 조리원의 업무는 구분돼있는 편이다. 전자는 조리 및 취사 업무를 맡고, 후자는 전처리·배식·설거지 및 청소 업무를 맡는다. 하지만 코로나19 이후, 식수 인원 감소와 인력 미충원으로 인해 조리사도 배식 업무를 함께 수행하고 있다.

① 전처리 공정

작업내용	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 재료 세척 및 다듬기 - 채소류: 껍질 제거, 썰기 등 - 육류: 해동, 손질 등 - 생선·어패류: 해감, 손질 등
공정별 유해·위험 요인	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근골격계 위험(반복 동작, 중량물 취급) ▲ 칼, 가위 등 날카로운 물체 ▲ 세단기 등 기계류
발생 가능한 건강장해	근골격계질환, 찰림/베임, 끼임/감김, 주부습진

표 56 전처리 공정

전처리 작업은 조리에 맞게 재료를 다듬거나 자르는 작업이며, 재료나 메뉴 종류에 따라 작업 형태가 달라진다. 대부분 칼을 사용하여 재료를 썰거나 다듬는 작업을

수행하며, 다음날 사용할 재료 중 채소류는 전날 미리 손질한다. 육류나 생선·어패류는 당일 아침에 손질을 시작하는 편이다.

조리 실장은 재료 검수를 맡으며, 세척과 껍질 제거가 완료된 상태의 양파·무·당근·양배추 등 채소류 전처리를 담당한다. 채썰기·각둑썰기 등 주로 칼을 사용한 반복 작업으로 인해 머리·목 굽히기, 손목 부위의 반복적인 움직임이 발생한다. 작업 도중 어깨를 펴거나 고개 젓히기, 손목 돌리기 등 근육 긴장을 풀려는 움직임을 취하는 게 관찰됐다.

조리사는 주로 야채절단기를 사용해 전처리 업무를 수행하는데, 해당 기계 사용 시 손목 짓힘으로 인한 손목 부근의 부담이 발생한다. 이외의 전처리 업무는 조리실무사와 조리원이 맡는다. 서울대학교 생활협동조합에서 운영하는 식당의 경우, 기본적인 전처리가 이뤄지지 않은 상태의 재료가 납품된다. 전처리 과정이 껍질 제거나 손질 등의 업무부터 시작되기 때문에 비슷한 조건의 급식 노동에 비하면 업무 과정과 업무량이 많은 편에 속한다. 또한 별도의 전처리 장소가 마련돼 있지 않고, 외부에서 급식실 뒤편으로 들어오는 곳에서 해당 업무가 진행된다. 장소 자체가 협소하며 플라스틱 우유 상자 위에 앉거나 선 채로 작업이 이루어진다. 조리실 내부의 작업대에서 일한다고 해도, 작업대의 높이와 실제로 작업이 행해지는 위치가 맞지 않아 허리를 굽힌 채로 작업하는 경우가 대부분이다. 손목 짓힘뿐만 아니라 재료를 들고 나르는 등 중량물 취급도 일상적이다.

전처리 작업을 하는 노동자 대부분 작업 과정 시의 불편함으로 인해 장갑을 착용하지 않는데, 찔림이나 베임 등의 사고가 발생할 가능성이 크다. 기본 손질이 된 재료 납품받기, 작업 용도에 맞는 도구 제공 및 착용, 전처리 작업대 설치 등을 고려할 필요가 있다. 특히 서울대학교의 경우, 유사한 업무를 수행하는 다른 곳보다 전처리 작업에 더 많은 노동력이 요구된다. 초·중·고등학교에 적용되는 「학교급식 위생 관리에 관한 지침서」에 따르면, 작업 중 미생물 오염방지를 위해 벽이나 문으로 구획해 별도의 전처리실을 마련할 것을 요구한다. 이런 구획이 여의치 않을 때는 낮은 벽을 설치하거나 작업구역 표지판을 사용해, 만일의 오염을 방지하라고 말한다. 이를 참고해 서울대학교 급식조리실에도 별도의 전처리실을 마련하는 게 시급해 보인다.

② 조리 및 취사 공정

작업내용	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 밥 짓기 ▲ 반찬류 조리 - 무침, 볶음, 튀김, 구이/부침 ▲ 국물류 조리
공정별 유해·위험 요인	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근골격계 위험(반복 동작, 중량물 취급) ▲ 고온(증기, 국류·튀김 기름 등) ▲ 다습(증기) ▲ 조리흠 ▲ 미끄러운 바닥(물, 기름 등으로 인함)
발생 가능한 건강장해	근골격계질환, 화상, 호흡기 자극, 전도 재해 등

표 57 조리 및 취사 공정

조리 및 취사 작업에는 조리 실장, 조리사, 찬모, 조리원 모두 참여한다. 배식 수에 따라 다르긴 하지만 보통 조리 실장은 특식 메뉴 중 하나를 맡으며, 조리 및 취사 작업 대부분은 조리사와 찬모가 맡는다.

식당별로 배식 횟수와 각 배식 때마다 제공되는 메뉴의 개수에 약간의 차이가 있긴 하나 어느 식당이든 1일 1식/1식 때 2개 메뉴 제공이 이루어진다. 식수 인원이 많은 식당의 경우, 1일 3식에다가 하루에 제공되는 메뉴만 총 6개에 달하는 곳도 있다. 현재 배식 횟수와 메뉴 개수는 코로나19 이후 식수 인원이 감소하면서 조정된 것이고, 이전에는 이것보다 더 많은 배식과 메뉴가 제공되었다. 팬데믹이 있기 전보다 일일 평균 식수가 다소 떨어지긴 했지만, 인력 역시 함께 축소돼 노동의 강도와 밀도는 여전하거나 오히려 증가했다고 진술한 노동자가 대부분이다.

취사 작업은 중량물 취급이 가장 많은 작업 중 하나다. 우선 밥 짓기에서부터 상당한 중량물 취급이 관찰되었다. 우선 쌀 한 포대 무게가 20kg이며, 빈 밥솥 개당 무게는 약 7kg이다. 밥솥당 들어가는 쌀의 무게는 12kg 내외로 쌀이 들어간 밥솥의 개당 무게는 20kg에 약간 못 미치는 수준이다. 자동 세미기가 있긴 하지만, 쌀을 담은 부분이 높은 곳에 자리해 있고 별도의 높이 조절이 되지 않는다. 따라서 노동자가 쌀 한 포대를 한쪽 이고 와 쌀을 부어야 한다. 씻겨진 쌀을 취사 기계에 퍼담는 방식인데, 일련의 과정에서 목·어깨 등 상지부위 부담, 중량물 취급으로 인한 손목 및 허리 부위 부담이 발생한다. 이후 배식을 위해 밥솥을 옮길 때 역시 중량물 취급에 따른 허리 굽힘, 손목 및 허리 부위 부담이 발생한다. 초·중고등 단체급식실의 경우 포대당 10kg짜리 쌀을 사용하며 이것도 5kg짜리로 바꾸는 추세로, 서울대학교도 해당 방안을 고려해 중량물 취급을 최소화할 필요가 있어 보인다.

조리 작업은 메뉴에 따라 작업 자세나 형태가 다양하다. 단체급식에서 주로 이뤄지는 작업 형태는 크게 무침·볶음·튀김·구이/부침으로 이뤄진 반찬류 조리와 국류

조리로 나뉜다. 해당 작업 과정 전반의 공통점은 스팀솔이나 가스솔 등을 사용한 작업이라 뜨거운 열기나 화상의 위험성이 높다는 것이다. 이로 인해 노동자의 몸과 실제 작업이 행해지는 위치가 일정 거리 이상 멀어지게 되고, 허리를 굽히거나 팔을 뻗는 작업 자세가 발생한다. 조리 작업에 사용되는 솔은 기울기 조정이 가능하나, 주로 손을 활용하는 무침류 반찬 조리를 맡는 여성 노동자 대부분 솔 안으로 거의 들어가다시피 한 자세로 작업을 수행한다. 조리도구를 활용하는 볶음류 반찬 조리를 주로 맡는 남성 노동자의 경우, 허리를 숙이는 자세는 드물지만, 무겁고 큰 조리도구를 사용하기 때문에 어깨·팔, 허리에 상당한 부담을 주는 것으로 관찰된다. 튀김류 반찬 조리 시, 고온의 기름이 튀거나 달궈진 솔 가까이서 작업이 이뤄져 얼굴을 포함해 상지부위의 화상이 우려된다.

단체급식조리노동의 특성상, 조리실 내부의 바닥은 항상 물기가 흥건하다. 식당별로 평균 3개 내외의 조리솔이 마련되어 있는데, 해당 솔으로 여러 반찬류와 국류 조리가 이루어져야 해서 메뉴 하나의 조리가 끝나면 곧바로 설거지한 뒤 다른 메뉴 조리가 시작된다. 그러다 보니 물과 기름이 바닥에 상시 존재하고, 이로 인해 조리실 내부 바닥이 미끄러운 편이다. 미끄러움 방지 장화가 제공되긴 하지만, 일부 노동자의 경우 제공되는 장화의 성능이 좋지 못해 직접 사비를 들여 장화를 구입하기도 한다고 진술하였다. 미끄러짐으로 인한 넘어짐 사고도 빈번하게 발생하는 편이라고 덧붙였다. 단체조리가 이뤄지는 작업공간은 물기와 기름기에 상시 노출되는 곳이니 만큼 바닥은 청소가 편리하고 내수성·내구성이 있어야 한다. 또한 노동자가 미끄러지지 않고, 충격에도 쉽게 균열이 가지 않는 재질을 사용해야 한다. 배수로와 바닥 연결 부위는 파손을 방지할 수 있는 재료를 사용해야 하는데, 서울대학교의 경우 해당 부위 곳곳에서 균열이 관찰되었다.

조리 작업에서도 중량물 취급은 빈번하다. 소금이나 기름 등도 쌀처럼 포대나 통째로 어깨에 진 채 이동한 뒤, 작업대 높이만큼 들어 올려 붓는다. 목·어깨 등 상지부위, 허리 부위에 상당한 부담이 갈 것으로 예상되며, 손목 쫓힘 등의 부자연스러운 자세도 함께 관찰된다. 이 밖에도 조리 작업 도중에 필요한 재료가 추가 발생할 경우, 상자째로 가져오는 일이 왕왕 발생한다.

조리가 완료되면 ‘바트’ 라고 하는 스테인리스 통에 반찬과 국을 담아 이동하는데, 바트에 별다른 손잡이가 없어 손목에 상당한 무리가 예상된다. 또한 대부분 사용연식이 오래된 때 가장자리가 휘어지고 접촉면이 날카로워 베임 사고가 우려된다. 학생회관 식당의 경우 지하 1층에선 조리, 1층에선 배식이 이뤄져 음식이 담긴 바트를 L카트에 담아 덤웨이터에 실어 올려보낸다. 혼잡시간에는 해당 과정이 빠른 속도로 이루어지는데, 이때 끼임 사고 등이 발생할 가능성이 크다.

③ 배식

작업내용	▲ 급식실 배식
공정별 유해·위험 요인	▲ 근골격계 위험(반복 동작)
발생 가능한 건강장해	근골격계질환, 전도 재해(운반 시)

표 58 배식 공정

배식작업은 주로 조리원이 맡지만, 앞서 서술했듯이 인력 부족으로 인해 조리 실장, 조리사, 조리실무사 등도 해당 작업에 함께 참여하고 있다. 배식작업은 크게 배식 준비 작업과 배식대 작업으로 나뉜다.

배식 준비 작업은 식판, 국그릇, 수저·컵 등을 각 자리에 정리하는 작업으로 중량물 취급이 다수 발생한다. 특히 수저·컵은 스테인리스 제품인데, 한 번에 들고 나르는 수저의 평균 무게는 숟가락의 경우 약 12kg, 젓가락의 경우 약 9kg에 육박한다. 수저·컵도 바트에 담아 이동하는데, 마찬가지로 별다른 손잡이가 없어 숟가락과 손목 부위에 무리가 갈 것으로 예상된다. 급식기구의 원활한 이동을 위해 조리실 내부나 외부로 나가는 통로에 가능한 턱이 없어야 하는데, 서울대학교 식당은 바닥 표면이 고르지 않거나 바닥 타일이 떨어진 부분도 곳곳에서 관찰됐다. 또한 조리실 내부에서 홀로 나가는 부분도 편평하게 이어져 있지 않고 경사가 있거나 턱이 존재하여, 중량물 취급 시 부담을 가중하는 요인으로 작용하고 있었다.

배식대 작업은 다른 조리 급식 노동과 달리 비교적 고정적인 자리에서 행해진다. 분당 10회 이상의 반복적인 작업이며, 선 채로 수행해야 하는 작업이다. 집게를 사용해 음식물을 집는 작업 자세가 주를 이뤄, 손가락·손목에 부담이 가며 부자연스러운 손목 꺾힘도 발생한다. 또한 반찬류·국류, 밥을 보충하는 과정에서 중량물을 취급하기도 한다. 학생회관 식당의 경우 뚝배기를 활용한 메뉴가 고정되어 존재한다. 이때 계속 끓고 있는 국을 운반하므로 화상 위험이 있으며, 다른 식판에 비해 무게가 더 나가는 뚝배기를 집게로 잡아 옮기기 때문에 손목 부하가 우려된다. 또한 배식대는 노동자의 가슴이나 명치 부근, 밥·국류는 허벅지 부근, 반찬류는 허리 부근에 위치한다. 이로 인해 허리를 20° 가량 숙인 채 어깨를 오르내리는 동작을 반복해야 한다.

④ 설거지

작업내용	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 식기(식판 및 수저) 세척 <ul style="list-style-type: none"> - 애벌 세척 - 세척기 - 건조기 ▲ 조리도구 세척: 물과 세제 이용해 직접 세척 ▲ 잔반 처리: 큰 잔반통을 들어 내용물 옮기기 ▲ 청소: 급식실 식탁 행주질, 조리실 바닥 대걸레질 등
공정별 유해·위험 요인	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근골격계 위험(반복 동작, 부자연스러운 자세, 중량물 취급) ▲ 세척제 ▲ 소음
발생 가능한 건강장해	근골격계질환, 세척제에 의한 자극(피부, 눈, 호흡기 등), 세척제에 의한 화학화상, 소음성 난청, 감전 등

표 59 설거지 공정

세척 작업은 크게 수작업 세척과 자동 세척으로 구분된다. 배식에 사용된 주방용품은 수작업 세척과 자동 세척이 혼합돼 있다. 우선 퇴식 컨베이어벨트로 들어오는 배식용 트레이, 식판, 국그릇, 수저·컵은 세제를 푼 물에 수작업으로 애벌 세탁을 한 뒤, 세척기에 넣어 작업을 완료한다. 바트나 주걱 등 단체급식 조리에서 사용하는 조리용품은 크기가 커서 바닥이나 대형 세척조에서 수작업으로 세척이 이루어진다.

애벌 세척이나 대형 조리용품 세척이 이뤄지는 대형 세척조 작업 시, 팔을 길게 뻗는 자세를 자주 취해야 하고, 일련의 세척 작업에서 배식 용품 여러 개를 한꺼번에 들어야 해서 손목·팔꿈치, 어깨 등 상지부위에 부담되는 자세, 머리·목 및 허리 굽히기가 다수 발생한다. 배식 인원이 많으면 많을수록 작업량도 비례해 늘어나고, 배식 혼잡시간에는 배식작업과 더불어 세척 작업의 노동 강도 역시 상승한다.

잔반 처리는 잔반통 들기로 인해 손목과 허리 부위의 과도한 부담이 발생한다. 잔반통을 비우는 방식이 아니라 커버를 제거하는 방식의 용기로 교체해, 중량물 취급을 완화하는 게 필요해 보인다.

⑤ 청소

작업내용	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 조리실 내부 청소 - 구역청소: 전처리·조리 작업 이후 간단한 정리 및 청소 - 일일청소: 일일 조리·배식 작업 이후의 정리 및 청소 - 대청소: 후드 등 규모가 큰 급식실 내부 기계 청소 ▲ 홀 청소: 식탁·바닥 닦기 등
공정별 유해·위험 요인	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 근골격계 위험(반복 동작, 부자연스러운 자세, 중량물 취급) ▲ 낙상 ▲ 세척제
발생 가능한 건강장해	근골격계질환, 세척제에 의한 자극(피부, 눈, 호흡기 등), 세척제에 의한 화학화상, 감전 등

표 60 청소 공정

청소 작업은 주로 조리원이 맡으며, 작업이 이뤄지는 장소는 조리실 내부와 홀로 나뉜다. 조리실 내부 청소 작업은 청소 구역 및 주기에 따라 구역청소, 일일청소, 대청소로 다시 나뉜다. 구역청소는 전처리·조리 작업이 끝난 이후의 정리와 청소를 말한다. 조리에 사용되는 솔은 식당별로 차이가 있지만, 식당마다 평균 3개의 솔이 마련되어 있다. 학생회관 식당처럼 제공되는 식수가 많은 식당의 경우, 일일 전체 작업이 끝날 때까지 말 그대로 솔이 빈 채로 있을 틈이 없이 계속해서 조리 작업이 행해진다. 이 때문에 전처리·조리 작업이 끝날 때마다 칼이나 도마 등의 조리도구, 작업대, 솔 등을 세척하고, 주변의 바닥도 간단히 청소한다. 일일청소는 하루치의 조리·배식 작업이 끝난 뒤의 청소인데, 구역청소 때 청소하지 못한 밥솔이나 기름솔, 대형작업대, 바닥 및 배수로를 청소한다. 하루 동안 사용한 집기류, 청소행주 등의 소독이나 전반적인 바닥 청소도 이때 이뤄진다. 대청소는 후드 등 규모가 큰 작업실 내부 기계 청소인데, 보통 식당마다 대청소해야 하는 구역별 담당이 정해져 있다.

솔이나 조리도구, 작업대 외에도 조리실에서 사용하는 기계는 종류와 개수가 다양하다. 단체급식 조리 노동이 조리·배식 작업에 치중돼 있다고 여겨지기 쉽지만, 위생이 특히 강조되는 작업공간이기 때문에 청소 작업 역시 주요 업무 중 하나다. 청소 작업도 단체급식조리의 여타 작업과 마찬가지로 상지부위 반복성이 높은 작업이다. 단체급식이다 보니 솔을 비롯한 각종 조리도구 크기가 큰 편이라, 청소 시 허리를 반으로 접다시피 숙여야 한다. 바닥 청소는 청소용 세제를 물에 풀어 바닥에 뿌린 뒤 걸레질하는 방식인데, 어깨와 손목에 힘을 주는 자세가 반복된다. 오븐이나 작업대의 아래 공간을 청소하거나 배수구를 청소할 때, 허리를 숙이거나 바닥에 무릎을 꿇은 작업 자세도 빈번하게 발생한다. 일일청소의 마지막 단계 중 하나인 배

수구 청소는 바닥에 자리한 음식물 거름망을 손으로 빼내야 하는데, 하루치 작업이 끝난 뒤의 음식물 거름망은 온갖 음식물이 가득 차 있어 무게가 상당하다. 하지만 이를 빼내는 과정에서 별다른 도구가 없어 손가락과 손목 등에 상당한 무리를 줄 것으로 예상된다. 이외에도 배수구의 물을 방류하기 전 바닥에 무릎을 꿇은 채 배수구 쪽으로 몸을 기울여, 커다란 음식물쓰레기는 뜰채로 건져내기도 한다. 이때 눈이나 얼굴 전반에 화학용품이나 오수가 튈 가능성이 농후하다. 후드 등 크기가 큰 조리실 내부 기계 청소 시, 낙상의 위험이 상당하며 이외에도 세척제가 눈을 포함한 얼굴 전반이나 상지부위에 떨어지는 사고 가능성 역시 우려된다.

홀 청소 작업은 주로 식탁 및 바닥 닦기인데, 코로나19 이후 설치된 가림막으로 인해 노동 강도가 더욱 증가했다. 가림막은 위에서 볼 때 십자가 모양으로 구성된 아크릴판인데, 상대적으로 폭이 좁은 가림막의 칸을 닦는 과정에서 손목에 무리를 가하는 자세가 반복된다. 홀 청소 작업에서도 인력 미충원의 여파가 여실히 드러난다. 식당별로 편차가 있긴 하지만, 홀 청소의 경우 보통 1명 혹은 2명의 적은 수가 도맡는다. 평균 150명의 인원이 수용 가능한 홀의 식탁, 가림막, 바닥을 2명 이내의 노동자가 청소하기란 쉽지 않다. 순수하게 청소 작업만 하는 게 아니라 수저 및 컵 채워넣기 등 부수적인 작업을 동시에 진행하는 것을 고려하면 더욱 그렇다.

(2) 부대/편의시설

단체급식조리 노동은 작업 과정에서 행해지는 노동 특성상 세척시설 설치와 유지가 필수적이다. 고온다습한 환경에서 행해지는 고강도의 노동이기도 할 뿐만 아니라, 작업 전반에 걸쳐 작업복 세척이 필수적인 업무가 다량 존재하기 때문이다. 현재 서울대학교 생활협동조합 식당의 부대시설로는 목욕·세탁 등의 세척시설과 화장실, 휴게실이 있다. 전체적으로 노후화된 시설, 주기적 관리와 담당 인력의 부재 등으로 인해 노동자가 필요한 충분한 편의를 제공하고 있지 못한 것으로 확인됐다.

서울대학교의 경우 각 식당의 연식이 상당히 오래된 편에 속하는데, 특히 학생회관 식당은 1970년대 말~1980년대 초에 준공돼 지어진 지 약 50년이나 지난 건물이다. 2000년에 대대적인 리모델링 이후, 10년에 한 번씩 타일 도배나 바닥 보수작업 및 후드 설치 등 간단한 공사를 반복해왔다. 이외에도 자하연과 동원관 식당은 각각 30년, 25년 전에 지어졌으며, 공학관 식당은 10년 전에 지어져 비교적 연식이 얼마 안 된다. 일부 식당에 한정해, 최근 새로 마련된 부대/편의시설이 있긴 하다. 하지만 보수공사 진행 시, 노동자의 의견이나 참여가 반영되지 않아 사실상 사용이 불가능한 죽은 공간이 되기도 했다.

최근 개정된 산업안전보건법에 따르면, 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한

다. 고용노동부에서 제작한 「사업장 휴게시설 설치운영 가이드」는 사업주에게 노동자가 휴식을 취할 수 있도록 적절한 기구와 비품을 갖추고, 휴게시설을 쾌적하게 관리할 것을 권고한다. 서울대학교 식당 휴게실의 경우, 해당 권고를 충실히 따르고 있다고 보기 어렵다. 이는 설문조사에서 전체 응답 중 절반가량이 휴게실 사용에 불편함을 호소하는 데서도 잘 드러난다. 불편함의 원인으로서는 공간의 협소, 먼 거리, 낙후된 시설이 차례로 지목됐다. 또한 서울대학교 식당의 경우 식당 내부에는 소화기가 비치되어 있지만, 휴게실을 비롯한 각종 부대/편의시설엔 별도의 안전시설이 설치되지 않은 곳이 대부분이었다. 추후 소화기나 접지, 누전차단기 등의 설치가 필요하다.

사업장 내의 공간 부족, 비용 문제 등 각종 부대/편의시설 개선의 장애요인을 극복하기 위해서는 예산확보, 사업계획 반영 및 부대/편의시설 관리조직 구성 등을 결정할 수 있는 사업주의 적극적인 의지와 관심이 필수적이다. 서울대학교 식당 역시 부대/편의시설의 보수 및 유지에 필요한 예산을 확보하고, 이를 관리할 부서나 담당 배치를 통한 정기적인 관리를 통해 낙후되고 노후화된 시설의 개선이 요구되는 바다.

① 화장실

식당 모두 남녀 구분이 된 화장실이었지만, 전용으로 사용하는 화장실 여부는 식당 별로 차이가 있었다. 또한 대부분 변기 수가 2개였는데, 다른 곳보다 근무 인원이 많은 학생회관 식당의 경우 변기의 추가설치가 필요해 보인다. 동원관 식당의 경우, 전용 화장실이 아닌 건물 공용화장실을 사용해야 한다. 이 때문에 근무시간 내에 자유로운 화장실 사용에 다소 제한이 있을 것으로 보인다. 실제로 동원관 식당 노동자 대부분이 진술하길 노동 강도가 높아 근무 도중에 화장실 가는 게 어렵기도 하지만, 근무 중 화장실을 사용하는 모습이 노출되면 들어오는 클레임이 화장실 사용을 어렵게 하는 가장 큰 요인이라고 했다.

고용노동부는 「사업장 세면·목욕시설 및 화장실 설치·운영 가이드」에서 가능한 작업장, 세척시설 및 휴게시설과 가까운 곳에 화장실 설치를 권유한다. 또한 청소 점검표 및 청소 담당 인력의 마련 등을 통해 정기적인 청결 상태 유지가 필수적이라고 말한다.

화장실 사용은 기본적인 생리현상과 관계되는 문제로, 노동자의 건강권 및 인권과 직결되는 사항이다. 화장실 사용의 제약은 자신감 및 자존감 저하, 우울감을 유발할 뿐만 아니라 여성 노동자의 경우 위장질환이나 방광염 등의 비노생식기계 질환을 유발할 가능성이 크다. 서울대학교 식당은 여성 노동자 비율이 전체 중 76.2%에 달하는 사업장이니만큼 추후 관련 사항을 시정해야 할 필요가 크다.

② 목욕실

다량의 음식을 끊임없이 조리하고, 각종 세척 및 청소 작업이 이뤄지는 조리실은 사시사철 고온다습한 현장이다. 이 때문에 근무시간 이후, 목욕을 할 수 있는 시설 마련이 필수적인 사업장이다. 고용노동부는 목욕실 역시 화장실과 마찬가지로 청소 점검표 및 청소 담당 인력 등을 통해 청결과 위생을 관리할 것을 권고한다. 또한 비누나 샴푸 등 목욕에 필요한 용품의 구비 역시 마련하여야 한다.

현재 서울대학교 식당의 경우, 목욕용품이 제공되지 않아 사비로 구매하여 사용하는 중이다. 또한 동원관 식당은 얼마 전 남성용 목욕실을 새로 마련했지만, 조리실 외부에 있는 데다가 별도의 탈의실 구비 없이 샤워기만 설치한 공간에 지나지 않아 사실상 사용이 어려운 공간이나 마찬가지다.

③ 탈의실

고용노동부는 탈의실과 목욕실이 같은 공간 내 설치할 것을 권고한다. 탈의실과 직접 연결되지 않은 목욕실의 경우, 옷을 보관할 수 있는 별도의 건조 구역이 있어야 한다. 생활협동조합 식당 일부는 별도의 탈의실이 마련되어 목욕실과 함께 있는 곳도 있고, 그렇지 않은 곳도 있었다. 별도의 탈의실이 없는 식당은 보통 휴게실과 탈의실을 겸용해서 사용 중인데, 이 경우 목욕시설과 거리가 있어 사용에 불편함이 있을 것으로 보인다.

④ 세탁실

단체조리급식노동의 특성상 끊임없이 물과 세척용제를 사용하고, 재료를 손질하거나 조리하므로 작업복이 이물질에 상시 노출된다. 따라서 작업복 세탁이 필수적인 노동 중 하나이며, 이에 세탁시설 마련 역시 필수적이다. 세탁시설 설치 및 운영 가이드에서는 세탁기 설치와 세제 등의 세탁용품 마련, 인원수에 맞는 건조대 구비를 요구한다. 세탁실 역시 다른 부대/편의시설과 마찬가지로 주기적인 청소와 청결 관리가 필요하다.

서울대학교의 경우, 식당마다 1대의 세탁기와 2개 내외의 Y형 건조대가 구비되어 있으나 이외의 세탁시설, 별도의 세탁공간은 마련되어 있지 않다. 하나뿐인 세탁시설인 세탁기는 노후화된 탓에 작업복의 이물질이 제대로 제거되지 않아, 작업복 세탁은 손빨래로 대체한다는 노동자의 진술도 있다. 대부분 식당은 조리실 뒤편의 외

부를 건조공간으로 활용하고 있는데, 아무런 벽이나 가림막 없이 통행로 한쪽에 마련돼 건조과정에서 여러 오염원에 노출될 가능성이 크다. Y형 건조대는 대형이 아닌 중형의 크기로, 근무 인원의 세탁물을 건조하기에 턱없이 부족한 크기이며 일부 노동자는 탈의실이나 휴게실을 건조공간으로 활용하기도 한다. 또한 폐식용유를 활용한 세탁세제만 제공될 뿐, 이외에 필요한 각종 세제용품은 제공되지 않는다. 무엇보다 큰 문제는 식당 대부분이 탈의실, 목욕실, 세탁실 및 건조공간이 적정거리에 모여 있지 않고, 분산되어 있다는 점이다. 추후 보수공사를 통해 해당 공간 및 시설의 적정거리 유지와 노후화된 세탁시설 교체, 건조기 구매 등을 필요로 한다. 별도의 청소 인력 담당 배치도 물론이다.

⑤ 휴게실

식당별로 차이가 있긴 하지만, 보통 작업공간과 근접한 외부에 위치하며 남녀 구분으로 각각 1개의 휴게실이 있다. 휴게실 내부는 모든 식당에서 유사하며, 별도의 공간 구분이 없는 원룸 형태다. 내부에 선풍기와 에어컨, 보일러 등 냉난방 시설이 갖춰져 있다. 서울시 청소근로환경시설 가이드라인에서는 휴게시설에 4대 필수비품을 비치토록 정했는데, 여기에는 환풍기·생활가전제품(냉장고, 전자레인지, 전기포트, 세탁기)·수납가구(사물함, 신발장)·침구류 등이 포함된다. 대부분의 식당에는 생활가전제품이 비치돼 있지 않다. 또한 휴게실 크기는 상당히 협소해, 노동자가 신체적·정신적 피로를 해소하기에 충분한 휴식을 제공하기에 어려울 것으로 보인다. 휴게실 편리함 여부를 묻는 설문조사 문항에서 전체 응답자 82명 중 40명이 편리하지 않다고 답해, 휴게실의 설치 목적이 제대로 기능하고 있지 않다고 보인다. 또한 휴게실을 청소도구나 비품 등의 수납공간으로 사용하는 것을 금하는데, 서울대학교의 경우 일부 식당 휴게실은 비품 수납공간으로 함께 활용되고 있다.

동원관 식당은 얼마 전 여성용 휴게실을 새로 마련했는데, 이전에 창고였던 공간을 개조한 터라 조리실 내부에 휴게실에 자리해 있다. 작업공간과 휴게실이 인접한 것은 좋으나, 별도의 방음시설이 갖춰져 있지 않아 외부의 소음이 차단되지 않는다. 소음은 심리적 안정을 해치는 유해위험요인 중 하나로, 추후 보수공사가 필요해 보인다.

서울대학교의 경우, 조리실 내부에 노동자가 근무시간 내에 사용할 수 있는 정수기가 마련되어 있지 않다. 작업공간 내에 정수기를 설치하는 게 어렵다면, 휴게실에 해당 시설을 구비하여 노동자의 편의를 도모할 필요가 있다. 또한 노동자 중 상당수가 근골격계질환으로 치료를 받거나 고통을 호소하는 상황이니만큼, 신체이완용 안마의자나 안마기를 제공하는 것도 고려할 법하다. 휴게실 역시 주기적인 청소와 세탁이 가능하도록 청소 담당 인력의 배치가 요구될 뿐만 아니라 무엇보다도 공간의 협소함을 개선하기 위해 관련 예산을 확보해, 휴게실의 추가 확보가 요구된다.

3) 현장조사 분석 결과

(1) 조리과정 내내 계속되는 전처리

서울대 식당 4곳 모두 현장조사를 시작한 8시 이전부터 오전조의 작업이 시작되었다. 학생회관의 경우엔 3식을 제공하므로 7시부터 조식을 준비해야 했고, 학생회관 보다는 업무의 시작이 1시간 늦는 식당들도 점심 배식을 준비하는 데 드는 물리적 시간이 어느 정도인가에 따라 정해진 근무시간인 8시보다는 일찍 출근하기도 했다. 점심 배식을 준비한다고 할 때, 보통 업무의 시작은 다음과 같다. 7시 30분부터 8시 30분까지 쌀을 불리고 국거리 육수를 내고, 당일 반찬 재료인 감자를 불리거나 채소를 다듬는 등 조리에 사용할 재료를 준비하고 나면, 8시 30분부터 본격적으로 조리가 시작된다. 조리사가 육수에 국거리 재료를 넣고 국을 끓이는 동안, 조리실무사는 당일 메뉴에 따라 반찬거리에 필요한 재료를 손질하고, 삶거나 튀기거나 볶거나 굽는 등의 조리를 진행하였다.



그림 13 학생회관 조리실 전경



그림 14 동원관 식당홀 전경

전처리는 재료 손질을 의미하는 것으로, 식자재를 칼로 자르거나 필러로 깎거나 채칼로 썰는 등의 작업으로 이루어진다. 전처리는 오전조나 조리원 중 일부 인원이 담당하며, 대개 전처리하는 것들은 당일에 사용할 식자재들이 아니라 다음날 사용할 것들이다. 배식시간 전에 작업을 완료하기 위해선, 조리에 사용할 재료를 미리다 손질해두어야 한다. 내일 조리에 사용할 재료를 오늘 작업을 해서 냉장고에 넣어둔다. 그래서 조리대에는 오늘 식단 내용(음식명, 재료와 기준량), 다음날 식단 내용이 함께 표로 붙어 있다.

다음날 전처리는 주로 국과 밥이 어느 정도 준비된 이후 특식 조리에 들어가기 전 자투리 시간에 한다. 가능한 오전 타임에 주요한 전처리는 마치려고 한다. 이는 오후에는 배식을 집중적으로 하고 저녁 조리시간에 들어가기 전에는 청소하고 정리하

기 바빠 전처리할 짬이 없기 때문이다. 2021년 5월 25일 공학관의 관찰 결과, 9시 이전에는 오전조 담당인 조리사가 주로 전처리를 하고, 9시 이후에 남은 것은 10시에 출근한 전처리 담당 조리원이 하고 있었다. 이러한 전처리 역할 분담은 다른 식당에서도 비슷하게 이뤄지고 있었다.

대학교의 단체급식인만큼 수백인분, 또는 천 명 이상분에 해당하는 상당한 양의 재료를 손질해야 하며, 이 과정에서 위와 같은 작업을 긴 시간 단순반복하게 된다. 물론 야채절단기 등 자동화 기계가 배치된 식당들도 있지만, 모든 전처리를 기계로 대체할 수 없으며, 절단기에 넣기 전 씻거나 다듬는 일은 모두 수작업을 해야 한다.

주로 재료와 도구를 손에 옮겨주고, 손가락과 손목 등을 이용해 작업을 수행한다. 특정 작업 자체를 일정한 업무시간 내내 동일하게 반복하는 것은 아니어서 고용노동부 고시에 따른 근골부담작업으로 바로 인정되기 어렵다. 하지만 해당 고시의 기준 자체가 제조업과 같은 특정 산업의 특정 작업형태만을 기준으로 삼고 있어, 다양한 유형의 부담작업을 배제하고 있다는 비판을 받는 게 현실이다. 해당 고시 기준에 부합하지 않다고 하더라도 동작의 특성과 해당 동작이 손과 손가락 등의 신체 부위에 부담을 가한다고 판단할 수 있다.



그림 15 전처리 작업 - 재료 썰기



그림 16 전처리 작업 - 껍질 벗기기

더욱이 전처리 작업은 작업대가 있는 경우 서서 이뤄지고, 작업대가 없는 경우 불편하게 앉은 채 이뤄진다. 전자의 경우엔 작업과정 전반에서 지속적으로 서 있는 자세로 인해 발생하는 하지와 허리의 부담에 더해, 전처리 과정에서 고개와 허리를 일정하게 숙이는 등에 따라 목과 허리에 대한 부담도 존재한다. 후자의 경우엔 낮은 의자에 쪼그려 앉아 작업하기 때문에 무릎 등 하지에 중량이 실리거나 불편한 자세 자체에 따른 신체부담이 가중된다. 여러 가지 재료를 매일 같이 전처리하고 있으므로, 전처리만 전담하는 조리원의 경우에는 이러한 부담에 따른 근골격계질환 발병의 위험에 유의할 필요가 있다.

물론 전처리를 분담하고 있는 조리사와 조리원의 경우에도 전담자에 비해 부담이 적을 순 있다. 하지만 중장년층이 인력의 다수를 이루는 구성원들의 연령 측면과 신체에 부담을 주는 작업 자세는 심각하게 고려해야 할 문제다. 작업 전반에서 오랜 시간 서 있고 청소 과정에서 허리를 과하게 숙이거나 무릎을 쫓그려 앉는 등의 불편한 자세가 반복되는 것을 고려할 때, 전처리 자체를 담당하는 비중 정도에서 차이가 있다고 하더라도, 단체급식조리실 노동자가 근골격계질환에 걸릴 위험 자체를 높이는 요소 중 하나로 판단할 수 있다.



그림 17 전처리 작업 광경



그림 18 전처리 작업 과정 - 썰기

최근 전처리 작업의 부담을 낮추기 위해 식당별로 재료 손질 기계들을 도입하는 등 자동화를 진행하였고, 일정한 부분 신체 부담을 낮추는 효과를 보기도 했다. 하지만 앞서 언급했듯이, 모든 전처리 과정을 기계화, 자동화할 수 없기에 전처리를 최대한 다수의 인원이 분담할 수 있도록 하고, 식수인원 변동 등 업무량 변화에 따라 부담을 적절히 나눌 수 있도록 지속해서 유의해야 할 필요가 있다.

※별첨: 초과근무 부담, 근로계약상 근무시간보다 빠른 출근 일정

2021년 5월 25일 공학관 현장조사 당시, 7시 50분에 도착해 현장조사를 진행하였다. 사전 조사에 따르면, 8시부터 업무가 시작되는 것으로 파악되었다. 하지만 현장조사를 시작하기도 전에 이미 조리사와 조리원 각각 1명씩 총 2명이 나와서 조리업무를 시작하고 있었다. 9시에 다른 조리사, 조리원들이 출근하기 전에 7시~7시 30분쯤 일찍 출근한 두 명이 당일 창고에 재료가 잘 들어왔는지 챙기고, 본격 조리를 들어가기에 앞서 가스솔의 물을 덤히고 쌀을 불리며, 국을 끓이기 위해 육수를 먼저 내고, 다음날 사용할 재료를 미리 손질해뒀다.

국을 끓일 준비를 마치고 재료를 손질하고 있는 조리사에게 이른 출근에 대해 질의하였다. 그에 따르면, 파트타임 계약직을 제외한 정규직 근무자들이 ‘오전조’를 돌아가면서 맡고 있다고 했다. 오전조는 7시에서 7시 30분 사이에 출근하며, 오전조는 조리사 1인, 조리실무사(찬모) 1인이 담당한다. 조리사는 1인당 이틀에 한 번꼴로 8시 이전 출근하며, 조리실무사들은 1인당 일주일에 1~2번 정도 8시 이전 출근을 맡는다. 단체협약으로 합의된 근무시간보다 일찍 출근하는 것이었다. 근로계약상 8시간 근무로 규정되어 있지만, 취사 준비시간을 고려하면 부득이하게 1시간가량 일찍 출근할 수밖에 없기 때문이었다. 덧붙여, 코로나19 이후 점심 배식만 하는 동원관에서는 조리사 1인과 조리실무사 2인이 오전조를 도맡아 하고 있었다.

그런데 이러한 조기출근은 모든 서울대 단체급식조리실에 해당하는 사항은 아니다. 급식실에서 사용하는 기계·기구의 특성에 따라 작업에 소요되는 시간 차이가 발생하기 때문이다. 농생대나 학생회관은 스팀솥을 써서 가스솥에 비해 상대적으로 조리시간이 짧다. 하지만 스팀솥의 경우엔 열기와 습도가 높은 단점이 있다. 공학관과 그 외의 식당에서는 가스솥을 사용하고 있어서 열기와 습도는 상대적으로 낮은 반면, 조리시간이 오래 걸린다. 그래서 일찍 출근해야 조리를 빨리 시작할 수 있으며, 그래야만 배식시간에 맞게 업무를 완료할 수 있는 것이다.

사전 조사 당시, 노동조합 관계자에 따르면, 서울대 생활협동조합이 정해놓은 인건비 총액 내에서 임금 수준을 맞추기 위해 근무시간을 8시간으로 고정해두었다고 한다. 근로계약만 놓고 보면, 노동시간 관리가 잘되고 있는 것처럼 보일 수 있다. 하지만 현장조사에 확인되었듯이, 이러한 8시간 노동시간에 관한 규정은 형식적인 것에 불과하다. 생활협동조합의 재정만을 고려하고 업무량과 업무환경을 무시한 탓에, 실제로는 이른 출근 또는 늦은 퇴근과 같이 규정된 8시간을 넘는 초과노동이 빈번하게 일어나고 있다. 이에 대한 정당한 보상이나 물리적 작업 특성을 고려한 인력배치, 업무 일정 조정 등 실질적인 조치가 추후 논의될 필요가 있다.

(2) 다양한 형태의 중량물 들고 나르기

2021년 5월 25일 공학관과 6월 8일 동원관에서 관찰한 바를 종합해서 살펴보면, 8시 40분경에 영양사가 출근하고 나머지 인원들이 속속들이 도착해서 업무 준비를 하고 나면, 배식시간에 따라 9시 또는 10시부터 본격적으로 조리가 시작되었다. 9시부터 본격적으로 업무를 시작한 동원관의 경우에는, 업무 시작 전 영양사가 조리사

2인, 조리실무사 2인, 조리원 5인과 함께 당일 작업내용을 브리핑하였다. 그리고 간단한 스트레칭을 하였으나, 작업 중 다칠 위험을 낮출 정도로 충분히 몸을 풀 시간이 주어지지 못했다.

이후 재료창고를 살펴보면서, 다음날 사용할 재료 준비상황이나 재고 현황 등을 점검하였다. 남아 있는 전처리를 조리원들이 담당할 동안, 조리사는 9시 30분쯤 국 끓이기를 완료하고 국을 배식할 통에 나눠서 담고 배식 위치로 이동시킨 뒤 바로 손을 청소한다.

9시 40분에는 여러 조리원이 각자 맡은 반찬들을 준비하였다. 한 조리실무사는 감자를 튀기기, 다른 한 조리실무사는 나물 무치기 등의 작업이 동시에 이뤄졌다. 더불어 한 명의 조리원은 배식구로 조리사가 국통을 나르는 걸 돕고 나서 국에 넣고명을 담거나, 전처리를 마저 진행하였다.

10시 10분부터는 당일 특식으로 제공되는 볶음류의 조리가 시작되었다. 전처리 구역에서는 다음날 사용할 재료, 예를 들면 감자의 껍질을 벗기거나 파나 배추를 다듬는 등의 작업을 조리원 2명이 맡아 진행하였다. 10시 45분경에는 홀 청소가 마무리되고, 조리가 완료된 음식들을 배식통에 담아 배식대에 배치하였으며, 점심시간에 배식할 거리를 일차적으로 준비한 이후 조리실을 간단히 정리를 마쳤다.

① 중량물 취급 등에 따른 신체적 부담의 판단 기준²⁰⁾

조리·청소·설거지 등을 할 때, 단체급식조리실 노동자들은 중량물을 빈번하게 취급한다. 쌀 포대 등 다양한 식자재를 날라야 하며, 식판과 국그릇, 수저 등을 여러 개 담아 옮겨야 한다. 산업안전보건법에 따라 사업주는 노동자에게 건강 영향을 줄 수 있는 요인에 대해 예방적인 조치를 해야 하는데(제39조 보건조치), 그 유해요인 중 하나가 바로 ‘근골격계 부담작업’이다.

‘근골격계 부담작업’은 다시 고용노동부 고시에서 11개 작업유형으로 규정되는데, 해당 고시의 기준은 전통적 제조업 중심이어서 비정형 노동이나 다른 산업의 노동에서의 신체적 부담을 충분히 담지 못한다는 비판에 직면했다. 이에 단체급식 조리실 노동의 경우엔 중량물 취급 등의 작업 과정의 특성을 충분히 고려할 필요가 있다.

이에 단체급식조리실 노동자의 중량물 취급에 따른 업무상 신체부담과 관련해 유의해야 할 사항을 살펴보면, 다음과 같다. “인력에 의한 중량물 취급의 주요 형태로는 들기와 내리기, 밀기와 끌기, 들고 가기, 던지기 등이 있다. 해당 작업은 취급 자세에 따라 목·어깨·팔목 등 다양한 근골격계 증상”을 일으킬 수 있다. 중량물

20) “무게를 넘어 고려해야 할 것들 - [여성노동 건강 상식]” 오마이뉴스. 2021.08.20.
<http://omn.kr/1uwd9> (노동안전보건 월간지 <일터> 8월호 p.46)

취급은 취급 시 사용하는 신체부위들에 압력과 긴장상태를 유발하는 활동이며, “흔히 ‘kg’ 으로 표현되는 물체의 하중뿐 아니라 물체의 크기·형태” 도 노동자의 신체부위에 가해지는 압력과 긴장 상태의 정도를 다르게 만든다.

그리고 작업자가 다루는 무게 외에 작업의 빈도, 동작의 높이와 거리 역시 고려되어야 한다. 온도나 습도가 높거나 바닥이 미끄러운 곳 등 노동자를 둘러싼 환경적 요인 또한 작업자가 경험하는 노동 강도와 신체적 부담의 정도에 영향을 미친다. 중량물 작업 자체가 갖는 특성과 환경요인이 복합적으로 취급작업의 강도를 결정한다.

나아가 노동자의 신체조건까지도 고려해야 한다. 노동자의 나이·성별·몸무게·에너지대사능력·근력·훈련 정도에 따라 작업에 의한 신체부담은 달라질 수 있다. 폐경 이후 골감소증을 겪으며, 상대적으로 근육량이 적은 중장년 여성의 몸은 근골격계 부담작업이 질병으로 이어지기 쉬운 요인을 갖고 있다.

이상의 기준은 중량물 취급뿐만 아니라 장시간 서 있는 자세, 전처리·조리·청소 등의 작업 과정 전반에서 노동 강도를 평가하는 데 모두 참고되어야 할 바이다.

② 서울대 단체급식조리실의 중량물 취급 현황

중량물 취급 문제를 구체적으로 살펴보면, 다음과 같다. 우선, 설문조사에서 확인되었듯이, 서울대 급식조리노동자의 성별은 여성 64명(76.2%) 남성 20명(23.8%)이었고, 평균 나이는 50.21세이며 남녀를 포함해 50대가 54명(65.9%)으로 다수를 차지했다. 특히, 40~50대의 중장년 여성이 59명(40대 여성 12명, 50대 여성 47명)이었다. 중장년 여성의 신체조건과 11.04년의 평균 근무경력 등²¹⁾을 고려하면, 중량물 취급에 따른 근골격계질환의 위험은 기본적으로 높은 상황이다.

다음으로 서울대 조리실 노동자가 취급하는 물리적 하중을 살펴보자. 대표적으로 서울대 식당에서 취급하는 중량물로는 쌀포대가 있다. 서울대 식당에 들어오는 쌀포대는 한 포대당 20kg였다. 초·중·고등학교 단체급식조리실에서는 노동자들의 근골부담을 경감시키기 위해 쌀 한 포대당 10kg짜리를 들고 있고, 최근에는 한 포대당 5kg으로 더 낮추는 추세로 파악되었다.

현장조사 대상이었던 서울대 식당 4곳에서는 중량물 취급에 따른 근골부담을 조금이라도 완화하기 위해, 비어있는 스테인리스 통이나 사각 모양의 단단한 플라스틱 박스에 중량물을 올려서 쇠로 된 꼬챙이를 끌개로 활용해 끌고 갔다. 식판이나 컵등을 조리실 밖으로 나를 때에나 조리실 내에서 국통을 배식대로 나를 때는 ‘L카’ 라 불리는 이동대차를 주로 사용했다. 그 외 조리실 내에서 식자재나 설거지거

21) 이에 더해, 경력단절 여성으로 근무경력이 길지 않는 경우라도 가사노동 등에 따른 신체부담의 지속·누적도 고려될 필요가 있다.

리 등을 나를 때에는 대부분 플라스틱 박스나 스테인리스 통을 활용했다.

다행히 조리실 바닥이 평평한 곳에서는 플라스틱 박스나 스테인리스 통을 끌어서 중량물을 이동시킬 수 있었다. 이 덕분에 중량물 취급에 따른 허리나 무릎, 어깨 등의 부담을 일정 수준 경감시킬 수 있었다. 하지만 조리실 바닥이 울퉁불퉁하거나 문턱이 있는 경우도 심심치 않게 확인할 수 있었다. 더욱이 업무 과정 내내 반복적으로 중량물을 끌어야 한다는 점, 각종 중량물을 재료창고에서 담거나 조리대, 배식대 등에 올리는 등의 과정에서 들어 올리고 내려놓는 등의 자세를 취하지 않을 수 없는 점 등을 고려하면, 중량물 취급에 따른 허리, 무릎, 어깨 손상의 위험과 근골부담에 대해 유의할 필요가 있다.



그림 19 중량물 - 쌀



그림 20 재료 이동용 플라스틱 박스

또한 단체급식조리실 조리에서 빠질 수 없는 게 바로 밥 짓기다. 수백명에 달하는 밥을 지어야 하기에, 하루에도 여러 포대의 쌀을 나른다. 쌀은 세미기가 있는 경우 기기를 이용해 씻으나, 모든 식장에 세미기가 비치되어 있지 않아서 바닥과 옆에 작은 구멍을 숭숭 뚫은 큰 통에 쌀을 담아서 씻는다. 다른 업무를 하면서 쌀 씻는 통을 지나가면 종종 큰 나무주걱을 넣어 돌리면서 골고루 씻고 물에 한동안 불린다. 충분히 시간이 지나면 불린 쌀을 밥솥에 옮겨 찐다. 빈 밥솥의 무게는 8.4kg, 쌀을 담은 경우에는 16.8kg에 달했다.



그림 21 플라스틱 상자로 조리도구 옮기기



그림 22 카트 이용한 국통 이동

보통 밥솥이나 국통 등은 L카에 싣거나, 플라스틱 상자를 거꾸로 놓고 그 위에 싣는다. 하지만 배식이 한창 진행될 때에는, 급하게 양손에 그냥 들고 옮길 때가 종종 있었다. 이동대차를 사용하기엔 여러모로 여유가 부족하기 때문이다. 이동대차를 사용할 경우 대차에 옮기고 나르는 시간이 필요하다. 하지만 배식구로 이동하는 공간이 협소해 시간 소요를 가중시키거나 애초에 이동대차를 사용할 수 없기도 하다.

더욱이 배식 시 밥이나 반찬 등이 부족할 때는 배식 담당 인원이 밥솥과 반찬통을 챙겨왔다. 그때 빈자리는 옆의 배식 담당이 채운다. 이 때문에 밥솥과 반찬통을 나르는 일을 더 빠르게 해야 한다. 물리적 시간과 여유 인력이 부족하다보니, 급한대로 직접 손으로 나르는 것이다. 하지만 밥이 한가득 담긴 밥솥의 무게가 중량물에 해당하며 이를 수차례 날라야 하는 걸 고려하면, 손목과 팔, 어깨, 허리 등에 상당한 무리가 우려되었다. 만약 배식 담당 외에 밥이나 반찬이 부족할 것을 감안해, 미리 밥솥이나 반찬통을 챙겨서 와줄 여유 인원이 있다면, 배식 담당의 노동 강도도 낮아지고 중량물 취급의 부담도 줄어들 수 있을 것이다.



그림 23 식자재를 옮기는 노동자



그림 24 밥솥 옮기는 노동자

식자재 박스 등에 손잡이가 있기도 했지만, 조리를 마치고 반찬을 담은 스테인리스 통에는 별다른 손잡이가 없었다. 물론 반찬통도 밥솥과 마찬가지로 보통은 L카나 별도의 이동기구를 이용해서 옮기기도 하였다. 그러나 이때에도 배식이 한창 진행 될 시간대에는 그냥 양손으로 들고 옮기는 경우가 왕왕 있었다. 배식 중에 반찬이 모자랄 때 미리 반찬통을 가져와 보충할 인력의 여유가 충분치 않고, 손님은 몰려 들어서 시간적으로 쫓기기 때문에, 이동대차를 활용하기보다는 급한 마음에 직접 손으로 나를 수밖에 없게 되는 것이다. 마치 대형마트나 택배상하차 등에서 박스에 손잡이가 없어서 손과 손목에 상당한 손상을 입는 것처럼, 반찬이 가득 담긴 반찬 통을 나르다 손과 손목에 부담이 가해질 수 있다. 반찬을 조리하는 중에도 조리해야 할 양이 상당하기에, 이를 조리용 솥에 옮기고 솥에서 볶는 등의 작업을 할 때에도 손목, 팔, 팔꿈치, 어깨 등에 부담이 가해진다.



그림 25 식재료를 솥에 옮기는 노동자



그림 26 상체에 힘을 주어 재료 젓기

이에 더해 흘청소를 담당하는 노동자들은 홀에 배치된 수저통에 수저를 꽂거나 수저를 회수해 청소하는 업무를 맡는다. 이때 평균적으로 들고 나르는 손가락들을 모은 통의 무게가 12kg, 젓가락들을 모은 통의 무게 8.7kg에 해당한다. 수저를 담아 나르는 통에도 별다른 손잡이가 없어서 이 역시 손목이나 손가락 등에 상당한 무리를 줄 수 있고, 중량물 취급에 따른 허리와 어깨 등의 부담 또한 가중시킬 수 있다.



그림 27 그릇 옮기기



그림 28 물컵 옮기기

마지막으로 동원관의 현장조사에 따르면, 동원관 소속 노동자들이 취급하는 식판의 경우에는 10개에 7.5kg, 국그릇 10개가 1.5kg, 덮밥용 그릇이 10개에 2.8kg에 해당했다. 설거지를 마치고 배식구로 이동시키거나, 배식 시간을 끝내고 정리해서 선반에 넣을 때, 식판은 이동대차에 그릇들은 큰 플라스틱 박스에 담아서 작업한다. 이때,

1박스당 식판은 230~250개 정도, 국그릇은 170~180개가량, 덮밥용 그릇은 65~70개가량 담는다. 조리실에서도 상당한 양의 중량물을 일상적으로 취급함을 확인할 수 있다. 그렇기에 중량물 취급 시 손잡이가 모든 기구에 부착될 수 있도록 개선조치를 취하거나, 중량물을 안전하게 다룰 수 있도록 시간적 여유를 확보할 수 있도록 인력 보충이 고려되어야 한다.

(3) 쉼 없이 오랜 시간 서 있기

현장조사가 진행되는 동안 식사시간을 제외하고 점심시간 배식이 완료되기 전까지 단체급식조리실 노동자들은 계속 서서 일하였다. 중간에 잠깐이라도 앉아서 쉬는 장면은 찾아볼 수 없었다. 물론 조리실 내에 앉아서 쉴 공간이 전혀 없기도 하다.

그러나 가장 중요한 점은 담당하는 작업을 배식이 시작되는 시간 전에 완료해야만 한다는 사실이다. 주어진 시간 내에 작업이 신속하게 이루어져야 한다는 압박이 언제나 존재한다. 마감의 압박은 업무량 대비 인원이 충분치 않을 때는 더 강화될 것이다. 장시간 서서 일하는 자세는 발목과 허리 등에 부담을 준다. 업무의 특성을 감안하더라도, 이와 같은 근골부담을 경감시키기 위해서는 점심 배식 이후 휴식시간을 충분히 보장하거나, 업무시간 중 휴식시간을 보장하기 어렵다면 업무량에 맞는 적정인원을 배치하는 등의 조치가 취해질 필요가 있다.



그림 29 설거지 작업



그림 30 볶음 요리 중

더욱이 단체급식조리실 노동은 전혀 정적이지 않았다. 조리하거나 설거지하는 동안 계속 서서 일하기도 하지만, 단지 가만히 서 있는 것이 아니라 조리도구나 재료를 가져오기 위해서 분주히 오갔다. 또한 재료를 손질하거나 조리를 할 때 갖춰야 할 조리용 앞치마와 청소를 할 때 입는 청소용 앞치마가 구분되어 있다. 이 때문에 조

리를 마치고 청소를 할 때, 청소를 마치고 다시 조리나 전처리를 할 때마다 앞치마를 바꿔 입으러 왔다 갔다 해야 했다. 비록 만보계를 활용해 작업시간 중 걷는 거리나 걸음 수를 확인하거나 단위 시간 당 칼로리소모량 등 생체지표측정을 이번 현장조사 때 진행하지 못했지만, 향후 노동강도평가를 진행할 시에는 포함시킬 필요가 있다고 판단된다.

다만 동원관의 경우엔 냉장보관이 필요한 식자재를 보관하는 냉장창고의 위치가 전처리 구역과 가깝고, 냉장보관을 하지 않아도 되고 조리과정에서 사용할 설탕, 소금 등 식자재의 경우에는 보관창고가 조리실 인근에 있어 식자재를 가지러 자주 왔다 갔다 해야 하는 부담이 상대적으로 적었다. 이런 점에서 노동 강도 완화의 차원에서 노동자들의 동선을 고려해 식자재 보관창고의 위치 조정을 해보는 방안도 장기적으로 논의해볼 수 있을 것이다. 하지만 만약 공간 설계상 이러한 위치 조정이 어렵다면, 인력 보충을 통한 적절한 업무 분담 등이 보완책으로 제시될 수 있다.



그림 31 식재료 들어 나르기



그림 32 냉장고에서 식재료 꺼내기

(4) 가장 바쁜 배식 타임에 집중되는 노동 강도

단체급식조리의 노동과정에서 가장 바쁘고 정신없는 시간대는 바로 배식 타임이다. 배식타임은 식당마다 조금씩 차이가 난다. 예를 들어, 현장조사 당시를 기준으로 학기 중 점심 배식의 경우 학생회관은 11시부터 15시까지 동원관은 11시부터 14시까지, 자하연은 11시 30분에서 14시까지, 공학관은 11시 30분부터 13시 30분까지 등으로 30분에서 1시간 가량 차이가 난다. 그럼에도 노동 강도가 가장 높아지는 시간대가 배식타임이라는 점은 동일하다.

학생회관 현장조사에 따르면, 배식시간이 시작되면 1층 세척실에서 여성 노동자 약

6~7명이 설거지 업무를 시작하고, 나머지 여성 노동자 대부분이 배식을 담당한다. 조리사 2~3명은 배식 중 추가적으로 조리를 담당하고, 일부 조리사들이 여성 노동자들과 함께 배식을 진행한다. 한 배식대당 밥을 푸는 일을 1명 또는 2명, 특식을 담아주는 일을 1명, 반찬을 담아주는 일을 2명이, 국을 퍼주는 일을 1명이 담당했다. 다른 3곳의 식당에서는 학생회관에 비해 조리사 인원이 적어서, 조리실무사 중 일부가 배식 중 부족한 반찬이나 밥을 추가로 조리하는 경우도 있었다. 배식과 세척을 담당하는 인원들 외의 조리원들은 조리가 완료된 구역의 바닥을 물청소하거나 재료찌꺼기를 제거하고 조리도구를 세척하고 설비를 닦는 등의 청소를 진행했다.

이후 12시경이 되면 배식이 어느 정도 진행된 터라, 본격적으로 설거지거리가 들어 오기 시작했다. 세척실의 담당 인원 중 1~2명이 식판 등을 초벌세척한 후 다른 1~2명이 초벌세척한 것을 정리해 세척기계에 넣는다. 처음에는 세척 업무를 2~3명이 담당하다가, 배식이 일정하게 이뤄진 후 업무량이 급속히 늘어나는 12시(또는 12시 30분)~1시 사이에 다른 작업을 마친 인원이 추가로 와서 작업을 돕는다. 초벌세척과 정리작업 담당 인원 외 나머지 1~2명은 세척이 완료된 식판이나 컵을 정리해서 박스에 담고 그릇 등을 보관하는 장소로 옮기거나 배식대로 다시 가져다 둔다. 이와 같은 작업흐름이 배식시간이 완료될 때까지 계속 반복된다. 이렇게 초벌세척과 기계에 넣기, 정리하기 등을 각각 1~2명씩 담당한다. 그래서 세척 업무에는 적게는 3명, 많게는 6명까지 배치된다.

① 배식과 세척 작업 중에 노출되는 근골부담

배식과 세척 작업 중에 다양한 유형의 근골부담자세들을 확인할 수 있었다. 우선, 배식의 경우에는 반찬을 담아서 배식구로 올려놓는 동작이 반복되며, 조리과정에서도 계속 서 있는 자세를 취한다. 또한, 부족한 반찬 및 밥을 배식구로 가져오는 과정에서 중량물 취급 또한 이뤄진다.



그림 33 설거지 작업



그림 34 애벌 세척

설거지의 경우, 식판과 컵을 꺼내고 세척통에 담고 씻고 다시 기계에 넣고 꺼내어 통에 정리하는 등의 작업들이 반복해서 이뤄지며, 대부분의 작업이 허리와 목을 아래로 숙인 채로 진행된다. 설거지를 빠른 속도로 해내야만, 식사를 마친 사람들이 퇴식구에서 기다리지 않으며, 배식과 퇴식이 빠르게 순환될 수 있다. 그렇기에 설거지 작업 또한 특정시간 내에 작업량을 빠르게 처리해야 하는 압박이 상당하다.



그림 35 설거지 후 그릇 정리



그림 36 설거지 후 그릇 정리

② 근골부담을 유발하는 배식대 높이

마지막으로 현장조사 대상이었던 서울대 식당 4곳의 배식대에서 반찬통이나 밥솥, 국통 등은 대개 사람의 허리 정도의 높이에 위치하는 데 반해, 식당 이용자들이 식

판을 놓거나 그릇을 올려두는 위치는 사람의 명치보다 조금 높은 정도였다. 그러다 보니 배식하기 위해 반찬이나 밥을 식판이나 그릇에 담거나 음식을 담은 그릇을 식당 이용자들에게 전할 때에는 어깨만큼 팔을 들고 올리는 자세를 수차례 반복해야 한다. 더욱이 음식을 식판에 담기 위해서 허리와 목을 숙이는 자세를 취해야 했다.



그림 37 동원관 배식대



그림 38 자하연 배식대

비록 음식을 뜨고 그릇을 배식대 위로 올리는 작업이 중량물을 다루는 것은 아니나, 최소 1시간 30분에서 2시간 가까이 서서 위와 같은 동작을 반복해야 하는 부담이 있다. 노동자의 작업자세를 개선하기 위해서는 배식대 설비의 높이를 적정하게 높이거나 낮추는 등의 조정을 해야 할 필요가 있다.

③ 고온다습한 노동환경에 따른 노동 강도 강화

단체급식조리실의 노동 강도는 ‘작업속도에 대한 압박’ 뿐만 아니라 ‘고온다습한 환경’에 의해 더욱 높아진다. 조리하는 과정에서 불을 사용할 때 발생하는 열이 상당한데, 이뿐만 아니라 청소를 하거나 설거지할 때, 설거지 기계가 뿜는 열기, 청소할 때 끓인 물을 사용하면서 발생하는 열기 등도 상당하다. 이로 인해, 조리실 노동자들은 전반적으로 고온다습한 환경에 일상적으로 노출된다. 특히, 설거지 담당 인원들의 경우에는 그 정도가 더욱 심하다. 이는 세척 작업 구간에 선풍기나 에어컨 등이 집중적으로 배치된 것으로 반증한다.

공학관의 현장조사에 따르면, 에어컨이 총 3대가 설치되어 있으며, 설거지 구간에는 선풍기가 3대가 배치되어 있다. 그러나 공학관의 경우엔 1층임에도 식당의 설계구조 상 건물 외부와 연결된 창문이 없었다. 학생회관의 경우에도 조리실이 지하에

위치해 자연환기가 되지 않았다. 조리실 내 에어컨이 2대 있었지만 조사 당일 1대는 고장난 상태였다. 외부로 연결된 문 하나와 입구 쪽에 작은 창문이 있었지만 충분하지 않았다. 이로 인해, 열기와 습기가 자연환기를 통해 빠져나가지 못했고, 냉방시설이 충분치 못해 열기와 습기 제대로 제어되지 않았다.



그림 39 학생회관 설거지 시 습기



그림 40 학생회관 지하1층 창문

자하연의 경우에는 2층 식당이 본 건물의 공간과 증축한 공간으로 이루어져 있는데, 증축한 공간의 천장이 낮아 공기 순환이 덜 되는지 자하연 식당 내 다른 공간에 비해 더욱 습하고 더웠다. 이에 반해, 동원관의 경우에는 다른 세 곳에 비해 환기가 양호했다. 이는 단체급식조리실 공간 4면 가운데 좌우 2면 전체에 걸쳐 창문이 길게 설치되어 있어서, 환기설비에 더해 자연환기가 되었기 때문이었다.

이렇듯 자연환기는 단지, 조리 시 발생하는 음식냄새나 연기의 문제를 해결하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 조리나 설거지 과정에서 발생하는 고온 문제의 해결에도 도움이 된다. 따라서 식당의 위치와 공간구성에 따라 환기설비의 배치와 운용을 다르게 해야 할 필요가 있다. 또는 장기적으로 식당을 리모델링할 계획이 있다면, 반드시 자연환기가 충분히 이뤄질 수 있는 창문 배치와 공간설계가 논의되어야 한다.

그러나 자연환기만으로는 조리나 설거지 과정에서 발생하는 고온다습한 환경을 완전히 해소할 수는 없다. 동원관 현장조사 결과를 살펴보면, 다음과 같다. 동원관에서 배식이 마무리되어가는 시점에 세척기 부근 습도를 확인했을 때, 세척기가 돌아갈 때의 실내 습도는 73%였고, 세척기를 끄자 실내 습도가 64%까지 내려갔다. 또한, 세척기가 작동하는 동안 조리실 내 다른 곳의 온도가 25℃일 때, 설거지하는 곳의 온도는 32℃였으며, 세척기 작동이 멈추자 설거지하는 곳의 온도가 29℃로 내려갔다. 습도와 온도에 관한 확인이 설거지 물량이 한창 몰리는 피크타임이 아니라 세척 작업이 마무리되던 시점임을 감안하면, 배식이 이뤄지는 시간 내내 고온다습의 정도는 더 심할 것이다.

물론 동원관 소속 노동자의 말에 따르면, 일하는 사람이 자율적으로 에어컨을 켜거나 끌 수 있고 온도설정도 자유롭다고 한다. 영양사나 상급자에게 별도의 보고 없이 일하다 더우면 에어컨 켤 수 있다는 것이다. 하지만 식당별로 냉방시설 작동에 관한 자율성이 보장되는 정도가 다를 수 있기에, 유의할 필요가 있다. 동원관의 조리공간에는 에어컨 2대와 대형 선풍기 1대, 설거지하는 공간에 에어컨 1대, 천장형 선풍기 4대, 배식하는 공간에 에어컨 1대, 천장형 선풍기 2대가 있었다. 그러나 동원관에 냉방설비가 설치된 지는 3년이 채 되지 않았고, 이마저도 노동자들이 파업을 통해 요구한 이후 설치가 되었다고 했다.



그림 41 동원관 설거지 마감직전 습도 현황



그림 42 동원관 세척구간 후반 작업대

그럼에도 설거지하는 시간대에는 창문을 이용한 자연환기가 잘되는 곳에서 선풍기와 에어컨을 틀어도 고온다습한 환경은 여전히 심각한 수준이어서, 노동 강도를 지속해서 높이는 요인으로 작용하고 있다. 고온다습한 환경을 완화시킬 정도로 냉방설비의 숫자가 충분한지, 해당 냉방설비의 규격이 단체급식조리실 면적과 환경을 고려한 것인지, 추가적으로 설치되어야 할 작업구간은 없는지 등을 점검할 필요가 있다. 노동 강도 완화를 위해선 고온다습한 환경 개선이 필수적이므로, 작업구간별 온도, 습도 등을 확인함과 동시에 노동자들의 의견 수렴도 진행되어야 할 것이다.

④ 환기설비 미비에 따른 유해물질 노출 위험

자연환기는 고온다습한 환경 개선뿐만 아니라 조리과정에서 발생하는 유해물질에 대한 노출을 예방하는 데도 무척이나 중요하다. 대부분의 단체급식조리실은 조리시 대량의 연기나 냄새가 발생하기 때문에, 환기설비를 갖추고 있다. 하지만 초중고등학교 등 단체급식조리실에서는 그동안 자연환기가 되지 않는 문제뿐만 아니라 환기설비가 갖춰져있지만 설비성능, 설비위치 등이 부실하여 충분한 환기 효과를 누

리기 어려운 상황에 대한 문제가 지속해서 제기되었다.

단체급식조리실의 환기설비 미비에 따른 유해물질 노출 문제는 최근 경기도 수원시의 한 중학교 조리사가 12년간 일하다가 2017년 4월 폐암 진단을 받고 산재신청을 하였고, 지난 2021년 2월 근로복지공단의 산업재해를 인정받은 것을 계기로 더욱 주목을 받고 있다. 민주노총 서비스연맹 전국학교비정규직노조에 따르면, 해당 학교에서는 2016년 6월부터 2017년 5월까지 조리실무사 3명이 구토와 어지럼증을 호소했다고 하며, 2017년 5월 급식실에서 일하던 중 쓰러진 노동자 역시 2020년 3월 뇌출혈로 산재를 인정받았다.²²⁾

위의 조리실 노동자 폐암 산재신청건에 대해 근무환경분석을 진행한 직업환경연구원의 역학조사서의 내용을 살펴보면, 다음과 같다. 해당 중학교의 2016년 2학기 식단표를 분석한 결과, 기름을 이용해 고온으로 조리할 때 생기는 초미세분진, 조리흡이 많이 발생하는 튀김이나 볶음, 구이 요리가 포함된 날이 전체 근무일 84일 가운데 68일로, 81%에 달했다. 무엇보다 조리흡을 구성하는 각종 발암물질이 검출되었다. 장조림 조리과정에서 포름알데히드가 최대 17,600ppb가 나와 고용노동부 노출기준의 58배에 달했고, 탕수육을 조리할 때는 담배로 인한 독성 물질 1순위로 꼽히기도 하는 아크롤레인이 302ppb까지 치솟아 단기 노출 한계치에 다다랐다고 한다.²³⁾



그림 43 학생회관 조리작업 시 환기 상황1



그림 44 학생회관 조리작업 시 환기 상황2

더욱이 2021년 8월 19일 YTN이 작업환경측정 전문업체에 의뢰해 한 학교급식실의 조리과정에서 발생한 연기 속 유해물질량을 측정한 결과, 튀김솥에서 1급 발암 물질인 2.5 μ m 이하 초미세분진 농도가 나왔고, 그 수치는 평균 620 μ g/m³으로 실내 공

22) ‘폐암 사망’ 급식노동자 첫 산재 인정... “12년간 튀김·볶음”. 한겨레. 2021.04.16.

<https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/989862.html>

23) “[중점 4편] 첫 산업재해 승인까지 3년...그 사이 세상 떠난 조리사”, YTN. 2021.08.20.

<http://naver.me/xf7VTiU>

기 질 권고량의 평균 12배 이상, 최대치는 18배에 이르렀다. 조리흙을 구성하는 유해물질인 포름알데히드와 휘발성 유기화합물도 함께 검출되었는데, 물론 그 수치는 기준치보다 낮았지만 기름 입자로 된 분진에 해당 물질이 엉겨 붙으면 독성이 커질 위험이 있다.

당시 YTN이 취재한 식당의 경우엔 사방이 외부와 연결된 100㎡ 안팎의 지층 구조였고, 창문 5곳을 열고 환기설비 5개를 모두 작동시킨 뒤에 에어컨까지 켜 채로 진행했음에도 이 정도였다. 만약 창문이 없는 지하공간이거나 창문이 있어도 건물에 가로막혀 자연환기가 잘 안되는 곳, 가건물로 만들어지거나 급식실로 설계되지 않은 공간에 식당을 만든 곳, 더욱이 환기설비가 제대로 작동하지 않거나 위치가 적절하지 않은 식당 등에서는 조리과정에서 발생하는 조리흙 등의 유해물질 노출 위험은 더욱더 커질 것이다.²⁴⁾

본 현장조사 중에도 환기설비 미비에 따른 유해물질 노출 위험을 확인할 수 있었다. 특히 공학관과 학생회관 두 곳에서 이 문제가 두드러졌다. 두 곳 모두 튀기거나 볶는 등의 조리가 이뤄질 때, 발생하는 냄새나 연기가 환기설비를 제외하고 다른 경로를 통해 배출되기 어려웠다. 더욱이 학생회관과 공학관 두 곳 모두 환기설비가 작동하고 있었지만, 조리 시 발생하는 연기가 제대로 흡수되지 않고 환기설비 밖으로 빠져나가는 것이 관찰되었다.



그림 45 동원관 조리 당시 환기상황1



그림 46 동원관 조리 당시 환기상황2

국제암연구소(IARC)는 지난 2010년 조리흙(cooking fumes)을 폐암의 위험요인으로 명시했다. 조리과정에서 발생하는 조리흙과 초미세분진 등은 암을 유발하거나 뇌심혈관계 질환 등 각종 직업성 질환을 일으킬 위험이 크다. 따라서 본 노동 강도평가 이후에 서울대 조리실 전반에서 식당별로 작업환경측정을 실시하여 유해물질 노출

24) “[중점 3편] YTN, 조리실 유해물질 측정...“기준치 18배 발생“” YTN. 2021.08.19.
<http://naver.me/5wzfEZCQ>

현황을 정확히 측정하는 것이 시급하다. 또한, 지하 등 식당의 위치가 부적절한 곳의 경우에는 조리실의 위치 자체를 이동하는 근본적 해결책이나, 여건이 되지 않을 시에는 환기설비의 설비를 전수조사하여 위치 및 성능 등을 점검하고 적절한 개선 조치를 취해야 한다.

(5) 돌아서면 청소 작업, 온갖 불편한 자세의 총합

현장조사에서 가장 인상적이었던 것은 청소 작업이었다. 이때 말하는 청소는 흘청소가 아니라 조리실에서 조리 및 배식작업 후에 이뤄지는 반복적인 세척 및 바닥 청소 등을 의미한다.



그림 47 청소 업무



그림 48 솔 닦기 작업

흔히 단체급식조리실하면, 조리하는 모습이나 설거지하는 모습, 배식하는 모습을 떠올린다. 아마도 밖에서 급식실을 이용하는 소비자로서 마주하는 노동의 면면이 그것들이기 때문이기도 하며, 각자 가정에서 요리하는 장면을 떠올리면 생각나는 것들이라서 그럴 것이다. 하지만 면접조사에서도 확인되었듯이, 청소는 단체급식조리실 노동의 ‘절반’에 해당한다고 해도 과언이 아니다. 조리를 마치고 돌아서면 청소를 하고, 배식을 마치고 돌아서면 청소한다.



그림 49 청소 업무



그림 50 바닥 청소

단체급식조리실에서 가장 중요한 사항 중 하나가 바로 위생인 만큼 청소는 가장 ‘필수적인 업무’에 속한다. 식판, 수저, 껌을 설거지하는 것에 더해 매일 설거지 기계와 오픈기 등 여타 조리기기들, 초벌 설거지통과 여러 조리도구를 닦고 세척해야 한다. 조리를 마친 즉시 조리용 솔과 조리도구, 바닥 등을 청소한다. 하나의 조리과정을 마칠 때마다 사용한 도구를 세척한 후 다음 조리를 이어간다.



그림 51 바닥 청소



그림 52 음식 찌꺼기 수거 작업

이 과정이 업무시간 내내 반복된다. 그리고 배식타임이 마무리될 때에는 조리실 전체를 청소한다. 물이 빠지는 하수구 통로를 열어서 닦고, 조리나 전처리 작업 중 발생한 음식찌꺼기도 하수구에서 꺼내 버린다. 이렇게 배식타임이 한번 끝날 때마다 전체적으로 청소가 완료되어야 다음 배식타임을 준비할 수 있기 때문이다. 이렇듯 청소는 모든 업무에 반드시 수반되는 작업이다.

그런데 청소를 위해선 쪼그려 앉거나 바닥에 무릎 꿇거나, 과도하게 허리를 숙이거나 비트는 자세를 취하지 않을 수 없다. 조리대 밑부터 위까지, 바닥의 구석구석

모두 깨끗이 닦아내야 하기 때문이다. 무릎을 꿇은 채로 물이 빠져나가는 통로를 열고 청소하는 일도 다반사다. 조리대나 조리기구, 세척기, 오븐기, 바닥 등을 청소하는 데 허리나 어깨, 목 등에 부담을 가하는 여러 형태의 불편한 자세를 지속해서 취할 수밖에 없었다.



그림 53 오븐 청소



그림 54 허리 숙여 오븐 청소하는 모습

특히 물청소할 때, 하수도 내의 음식찌꺼기 거름망을 제거하고 하수도를 청소하기 위해 바닥에 무릎을 꿇거나 쪼그려 앉은 채로 음식물 쓰레기를 뜯쳐내어 건져내는 등의 작업을 5~10분가량 수행했다. 더욱이 조리대 하단부나 바닥을 청소할 때, 지면과 얼굴과 몸을 가까이 기울여 작업을 하다 보니, 불편한 자세로 인한 부담 외에도 눈이나 얼굴 전반에 화학용품이나 오수가 튈 우려가 있었다.

단체급식조리실에 부착되어 있는 작업표에는 3일치의 식단과 해당 식단 준비에 필요한 재료들이 기록되어 있다. 그렇게 적힌 작업내용 뒤에는 언제나 청소라는 또 다른 작업이 그림자처럼 따라다닌다.

(6) 청소용제 등 유해화학물질 노출 위험

학생회관과 동원관 그리고 공학관의 경우, 홀청소나 설거지를 주되게 담당하는 조리원들은 9시부터 업무를 시작했고, 자하연의 경우에는 조리원 중 일부 인원은 9시, 또 다른 인원들은 10시에 출근했다. 보통 업무 시작 10~20분 전에 소속 식당에 도착해서, 대기하다가 작업복으로 갈아입는 등 업무 준비를 한다. 9시나 10시가 되면 2~3명의 조리원이 담당해 홀 청소를 시작하는데, 대개 1시간가량 진행하였다.

우선, 행주와 대걸레 등 청소도구를 챙기고, 청소용제를 물이 담긴 통에 푼다. 청소용제가 들어있는 통들에 행주나 대걸레를 담근 뒤 빼서, 식당 바닥과 식탁 및 의자

등을 닦는다. 최근 코로나19 예방을 위해 설치한 가림막도 함께 닦는다. 면접조사에 응한 노동자의 말에 따르면, 가림막이 설치되면서 원래 작업시간보다 1.5배~2배는 더 오래 걸린다고 했다. 즉, 작업량이 많아져서 노동 강도가 올라갔다는 것이다. 홀 청소가 완료되면, 1~2명이 컵 등 설거지거리를 회수해 설거지하고, 또 다른 인원이 설거지를 마친 수저와 식판, 컵을 대차에 실어서 배식대나 홀에 가져다 놓는다.



그림 55 홀 청소



그림 56 급식실 청소용제

현장조사 시, 물질안전보건자료(MSDS)가 제대로 비치되어 있는지 확인하였다. 재료창고로 가는 복도나 영양사 사무실 부근 통로 쪽에 물질안전보건자료를 비치해두는 경우가 많았다. 해당 물질안전보건자료에는 주로 청소용제와 관련한 사항이 적혀있었다. 작업장 내에 게시가 되어 있어서 노동자들의 접근성이 떨어지진 않았다. 하지만 현장조사 시 노동자들에게 물었을 때, 해당 자료가 왜 비치되어 있는지 인지하고 있지 못한 경우가 많았다. 이로 인해, 눈에 보이는 곳에 비치되어 있더라도, 해당 내용을 확인하고 관련 물질 취급 시 안전하게 사용하는 방법 등을 충분히 교육받지 못한 것으로 판단되었다.



그림 57 공학관 MSDS



그림 58 동원관 MSDS



그림 59 자하연 MSDS

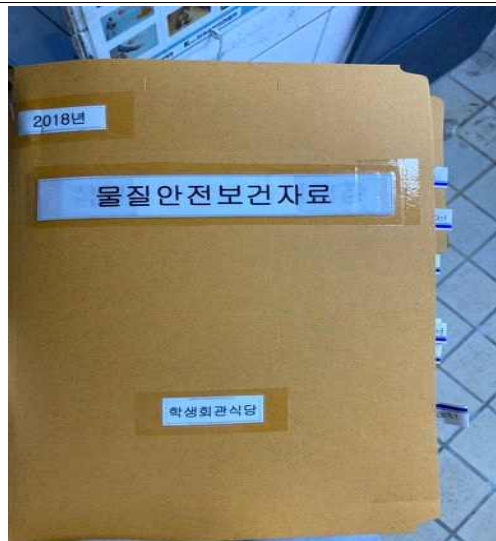


그림 60 학생회관 MSDS

혹자는 단체급식조리실에 유해화학물질이라고 할 게 있는지 의문이 들 수 있다. 지난 2020년 4월 현대자동차 울산공장 52식당에서 일하는 현대그린푸드식당 노동자 14명이 집단 안질환에 걸렸다. 각막손상과 안구 건조증, 눈물 흘림, 눈을 비비면 멍드는 질환 등을 호소하였다.²⁵⁾ 환기 설비가 제대로 작동했는지, 작업장 온도는 어느 정도였는지, 락스 등의 청소용제와 설거지용 세제 등의 종류와 사용 비율 등은 적절했는지가 집단 안질환을 발병시킨 요인으로 지적되었다.

서울대 단체급식조리실에서도 좌석과 테이블, 수저와 식판, 조리용 집기, 조리실 내 설비 등을 청소할 때, 청소용제를 빈번하게 사용한다. 하지만 앞서 현장조사에서 확

25) “식당에서 집단 안질환 발생, 회사 조치는 '작업용 고글' - [현장의 목소리] 금속노조 현대그린푸드 노동조합 인터뷰.” 오마이뉴스. 2020.06.17. <http://omn.kr/lnyj7> ; “현대차 울산공장 현대그린푸드 노동자 14명 집단 안과질환” 매일노동뉴스. 2020.04.23. <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=164229>

인한 것과 마찬가지로 면접조사에 응한 노동자들의 얘기에 따르면, 청소용제는 어떤 것을 사용하는지, 청소용제가 내 건강에 어떤 영향을 미칠 수 있는지, 청소용제와 관련한 물질안전보건자료와 같은 주의사항이 담긴 서류가 있는지, 있다면 어디에 비치되어 있는지를 아는 경우는 드물었다. 안전보건교육을 할 때에도, 청소용제 등 단체급식조리실에서 취급하는 유해화학물질과 관련한 안내나 교육을 충분히 하지 않은 것으로 확인되었다. 다만, 청소용제 사용 시 주의사항에 대해선, 선임자나 함께 일하는 동료ja 어떤 걸 청소할 때는 어떤 용제를 어떤 비율로 물이나 다른 용제와 섞어서 사용하면 된다고 구두로 알려줬다고 하였다.

그런 상황이다 보니 현장조사 시 질의했을 때, 한 조리원은 설거지를 하거나 청소를 할 때마다 화학용품 등이 눈이나 얼굴 전반에 될 위험이 일상적이라고 응답했다. 별도의 고글이나 마스크를 제공할 수 있지만, 현대그린푸드 사례에서처럼 해당 장비를 착용했을 때는 오히려 습기가 차는 등으로 인해 또 다른 사고위험으로 이어지거나 업무수행에 차질을 빚을 수 있다. 이러한 유해·위험에 관한 정보를 노동자들에게 명확히 공유하고, 실질적인 예방을 위한 적합한 조치를 함께 모색해야 할 필요가 있다.



그림 61 유해물질 안내1



그림 62 유해물질 안내2

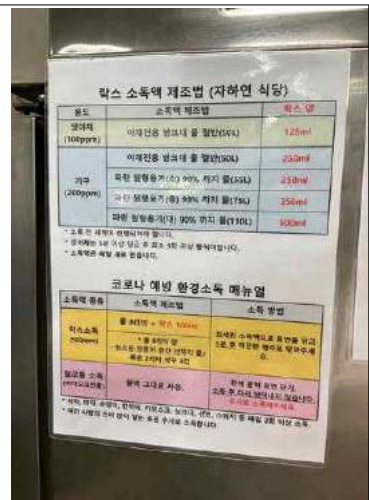


그림 63 유해물질 안내3

나아가 비록 물질안전보건자료나 안전보건 관련 교육 진행에 관한 증명서 등이 공학관처럼 노동자들이 자주 오가는 통로에 비치되어 있다고 하더라도, 실제로 노동자들이 이를 충분히 숙지하고 있는가는 다른 문제다. 일하는 중에 해당 자료를 들춰서 보거나 확인할 여유나 노동환경이 조성되어 있지 않고 유해화학물질과 물질안전보건자료에 대한 제대로 된 교육이 이뤄지지 않는다면, 법적으로 문제 되지 않기 위해 자료들을 형식적으로 비치하는 것에 머물 뿐이다. 서울대 단체급식조리실에서 현대그린푸드 집단안질환 발병과 같은 사태가 발생하지 않도록 하기 위해선, 현재보다 실질적인 안전보건교육과 유해화학물질 구비 및 사용에 대한 명확한 점검과 예방조치가 이뤄져야 할 것이다.

(7) 늘 젖어 있는 바닥과 조리·이동기구 등으로 인한 사고위험

학생회관 지하 조리실의 경우, 바닥타일의 특성 때문인지 조사 과정 내내 미끄러움이 상당했다. 물론 조사 담당 인력이 작업용 장화를 신지 않은 탓일 수도 있었다. 하지만 동일하게 착용 장화를 신지 않고 조사했던 동원관의 경우에는 바닥타일에 물이 흥건했을 때에도 학생회관에 비해서는 덜 미끄러웠다. 따라서 바닥타일의 종류가 무엇인지, 해당 타일을 사용한 지 얼마나 되었는지 등을 추가적으로 확인하고 개선조치를 취해야 할 필요가 있다.

이와 관련해 학생회관의 경우에는 1975년에 지어져 가장 오래되었고, 10년에 한 번씩 타일을 교체하고 있다고 한다. 하지만 그 주기가 길어서 업무상 사고를 유발할 수 있어서, 타일 교체 주기를 당기는 등의 조치가 필요해보였다. 또한 공학관의 경우에는 현장조사 당시 배식하는 구역에서 물청소를 한 후 자연스럽게 물이 빠지지 않고 고여있었다. 현 배식대 위치가 원래 배식구역이 아니었던 탓에 하수구 설비와 경사도가 제대로 갖춰지지 않은 것으로 확인되었다.



그림 64 타일이 깨진 조리실 바닥



그림 65 울퉁불퉁한 바닥

단체급식조리실은 작업의 특성상 노동과정 내내 물을 사용하면서 바닥에 물이 묻어 있거나 고여있을 수밖에 없다. 이로 인해 일하는 동안 미끄러움 사고가 발생할 위험이 크다. 미끄럼 방지 기능이 있는 고무장화를 제공하거나 바닥타일 등을 점검하는 등의 조치가 필수적이다. 특히, 설거지 작업이 이뤄지는 세척기 부근에서는 청소용제 등이 튀어서 더 미끄러질 위험이 커질 수 있었다. 또한, 동원관의 경우엔 배식시간이 마무리될 때쯤에는 조리설비 근처에서 수저 설거지를 하고 있었다. 이때가 바닥 청소하는 시간과 겹쳐서 수저통을 들고 나갈 때 미끄러짐 사고가 날 가능성이 있었다.

단체급식조리실에서는 다양한 노동이 동시다발적으로 여러 곳에서 수행되는 만큼 혼재된 상황에서 발생할 수 있는 미끄러짐, 부딪힘, 넘어짐 등의 사고에 각별히 유의할 필요가 있다. 이러한 위험은 인원이 부족한 상태에서 작업량이 급증해 정신없이 바쁘게 움직여야 할 때, 더욱 증대할 것이다.

한편, 동원관과 학생회관에는 천장형 호스가 있었다. 조리실에서는 식자재를 씻거나 물을 끓이는 등의 조리 과정과 청소를 할 때 빈번하게 호스를 사용한다. 하지만 대개 낮은 곳에 호스가 있어서 허리를 숙이는 자세를 반복하도록 해 근골부담을 가중시키거나, 호스가 바닥에 길게 놓여있어서 이동 시 호스에 걸려 넘어지는 등의 사고위험을 높일 수 있었다. 하지만 천장형 호스는 이러한 문제를 일부 해소해줄 수 있었다. 하지만 천장형 호스를 사용할 시에는 롤러에 감긴 호스를 당기는 과정에서 어깨 등에 상지에 일정 부담을 줄 수 있어서, 호스 사용에 대한 노동자들의 의견을 수렴해서 향후 설비 개선사항에 반영할 필요가 있다.

다른 한편, 4곳의 식당 모두 이동대차인 L카에 별다른 고정 기능이 없었다. 그러다 보니 L카가 반찬통이나 식재료를 실은 채 이리저리 움직이는 일이 잦았다. 이로 인해 이동하다가 L카에 부딪힐 위험이 컸으며, L카를 안정적으로 비치해두기 위해 계속 신경쓰는 모습을 확인할 수 있다. 또한, 식당마다 여러 조리기구를 모아놓는 선반에 있었는데, 바닥부터 천장까지 선반 높이가 상당했다. 그릇이나 쟁 등을 보관하는 곳에는 미닫이문이 달려있었다. 이와 달리, 조리기구가 비치된 선반의 경우엔 꺼내 쓰기 용이하게 뼈대로만 구성되어 있었다. 이 때문에 오히려 선반에서 조리기구들이 떨어질 위험이 있었다.



그림 66 동원관 천장형 호스



그림 67 동원관 천장형 호스 사용 모습

어떤 선반의 경우엔 상단에 위치한 조리기구를 꺼낼 때, 급식노동자 중 일부는 발 뒤꿈치를 들어야만 잡을 수 있는 것도 있었다. 이러한 조리기구들 중 일부는 무게가 꽤 나가는 것들이 있었는데, 이렇게 높은 곳에서 조리기구를 꺼내다 제대로 잡지 못해 조리기구를 떨어뜨려 본인이나 타인이 다치거나 꺼내는 와중에 넘어질 위

힘이 우려되었다.

조리기구를 선반에 배치할 때, 가볍고 꺼내기 용이한 것들은 상단으로, 무겁고 꺼내기 불편한 것들은 중단이나 하단으로 배치하는 것이 논의될 필요가 있었다. 더불어, 조리기구를 비치한 선반의 위치가 어디인가에 따라 노동자들의 동선상 조리기구 낙하에 따른 위험이 더 클 수도 있었고, 조리기구를 꺼낼 때 다른 작업자나 이동대차 등과의 부딪힘 등에 의한 사고 가능성도 있었다. 선반의 위치는 적절한지, 선반의 높이 등은 어떠한지 현장의 의견을 수렴해 조정할 수도 있을 것이다.

(8) 부족한 휴식시간과 추가 개선이 필요한 휴게실

서울대 단체급식조리실 노동자들 보통 조리가 일차적으로 완료되는 10시 50분~11시 사이에 점심식사를 한다. 식사시간은 30분이 주어져 있으나, 대개 10~15분 정도 내에 마친다. 면접에서 확인된 바에 따르면, 이마저도 급할 때면 10분 이내로 식사를 마칠 때도 있다고 한다. 식사를 끝낸 후에는 입가심으로 가볍게 커피 한 잔 정도 마시거나, 나이 드신 분들의 경우엔 혈압약이나 관절약 등 상시적으로 챙겨야 하는 약들을 먹고는, 별달리 쉬지 않고 바로 배식 준비에 들어간다고 한다. 배식 전까지 조리를 더 해두거나 조리에 사용한 도구 세척 및 바닥 청소 등을 미리 해둬야 하기 때문이다. 그래서 휴게실이 있지만, 출근 전 대기하는 용도로 주로 쓰이거나 점심 배식이 끝난 후 30분 정도 쉴 때에야 비로소 제대로 이용할 수 있었다.



그림 68 자하연 남성 휴게실

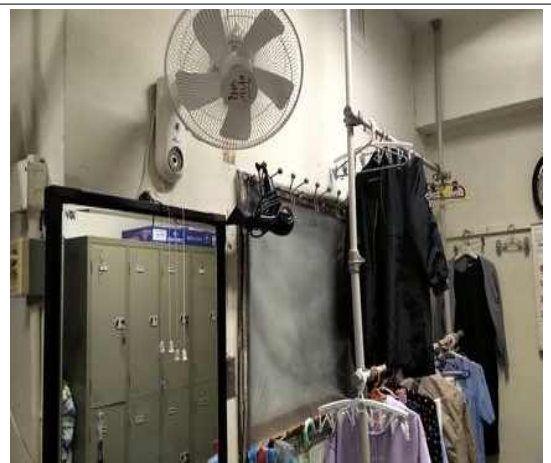


그림 69 학생회관 여성 휴게실

학생회관의 경우, 여성 탈의실과 휴게실은 지하 1층에 있는데, 조리실 내부에 있지는 않고 조리실 뒷문 입구 부근에 위치해 있었다. 학생회관 소속 조리원, 조리실무사들의 규모를 고려하면, 모든 인원이 한꺼번에 들어가기엔 부족한 크기의 공간이었다. 하지만 노동자들의 말에 따르면, 출퇴근 시간대가 서로 다르기에 동시에 모든 인원이 이용하는 경우는 드물어서 휴식하는 데 큰 어려움은 없다고 한다.

그럼에도 이용의 편의성을 높여야 한다는 응답들이 설문조사에서 확인된 것을 염두에 둘 필요가 있다. 더욱이 학생회관의 휴게실은 지하에 위치해 있어서, 환기나 채광이 부족했다. 한쪽 벽면에 창문이 있기는 하지만 막아두었고, 대신 환풍구가 설치되어 있었다. 에어컨, 선풍기, 보일러 등 난방·냉방 시설은 갖춰져 있었다.



그림 70 동원관 여성 휴게실



그림 71 동원관 남성 휴게실

동원관의 경우에는 현재 코로나19 사태 이후 저녁 배식을 하지 않으면서, 정규직 여성 조리원 2명 외에는 휴게실을 사용하지 않는다고 하였다. 파트타임 계약직들은 별도의 휴게시간 없이 점심 배식 이후 작업이 완료되면 바로 퇴근하기 때문이다.

동원관의 휴게실은 학생회관과 달리, 한쪽 벽면에 창문이 크게 나 있어, 환기가 상대적으로 용이했으며, 마찬가지로 에어컨, 보일러가 있어서 온냉방시설을 갖추고 있었다. 현장조사 휴게실 관련해 질의한 사항에 따르면, 동원관은 최근에 휴게실을 새로 만들었다고 했다. 원래 창고로 쓰던 곳을 여성 휴게실로 용도 변경했다고 한다.

그런데 세미기 바로 옆에 휴게실 입구가 나 있어서 드나들기가 불편하지 않을지 우려되었다. 더욱이 작업장 내에 휴게실이 위치해 있었는데, 작업 중 발생하는 소음이 고스란히 들어오는 걸 확인할 수 있었다. 방음이 잘되지 않는 상태에서 휴식을 충분히 취할 수 있을지 우려되는 상황이어서, 휴게실 이용의 편의성이 잘 보장되는지 향후 보다 구체적인 조사가 필요하다.

현장조사를 한 학생식당 4곳 모두에서 휴게실 외에 작업 중에 걸터앉거나 한숨 돌릴 수 있는 등의 휴식공간은 전혀 찾아볼 수 없었다. 무엇보다 일하면서 잠깐의 휴식을 취할 만큼의 시작적 여유가 있지도 않았다. 앉을 새도 없이, 앉아서 쉴 공간도 없이 일하는 시간 내내 작업을 이어갔다. 또한, 무척이나 고온다습한 환경임에도 조리실 내부나 휴게실에 정수기가 없었다. 물론 식당홀에 학생이나 교직원들이 이용하는 정수기와 컵이 있었지만, 배식 시간이 아닌 때에도 따로 이용하지 않았다.



그림 72 통에 담긴 끓인 물

일하는 동안 물을 거의 마시지 않고 작업을 이어갔다. 가끔 목이 말라 물을 마셔야 할 때에는, 조리실에서 냄비나 포트에 물을 끓여서 냉장고에 넣어 식힌 다음 그걸 국자로 퍼서 떠먹었다. 일하면서 손쉽게 목을 축이거나 수분을 충분히 섭취할 수 있도록 정수기를 조리실 내부에 비치하는 방안을 논의해야 할 것이다.

(9) 이용하기 어려운 샤워실과 화장실

학생회관의 경우, 여성 화장실은 지하 1층에 있는데, 조리실 내부에 있지는 않고 조리실 뒷문 부근에 있었다. 급식노동자 전용 화장실이었고, 변기 2대, 세면대 1대가 비치되어 있었다. 가장 안쪽에 자리한 곳은 샤워실 일부로 사용하는 것으로 보였으나, 정확한 용도가 불분명하였다. 화장실 문 일부가 커다랗게 뚫려있거나 별도의 걸이가 없어서, 이용에 어려움을 줄 수 있었다.



그림 73 학생회관 여성 샤워실



그림 74 학생회관 여성 화장실

학생회관의 여성 샤워실 또한 지하 1층 조리실 들어오는 뒷문 부근에 위치해 있었다. 샤워기 수는 3대였고, 별도의 칸막이가 있지는 않았다. 여성 화장실과 샤워실의

입구가 동일한데, 학생회관 조리실 노동자들 외에도 외부인이 오가는 길목에 위치해 있었다. 그러나 화장실과 샤워실의 입구에 도어락이 설치되어 있지 않아서 보안이 다소 부실해 보였다.



그림 75 동원관 남성 샤워실



그림 76 동원관 여성 화장실

동원관의 남성 휴게실은 조리실 뒷문 입구 부근에 위치하고 있었으며, 넓지는 않으나 현재 남성 조리사 1명만 사용하기 때문에, 상대적으로 이용에 불편함은 없어 보였다. 여닫을 수 있는 창문이 있어서 채광과 환기가 어느 정도 가능했고, 에어컨, 보일러, 열선풍기가 비치되어 있었다. 남성 샤워실도 갖추고 있었는데, 식당 입구에 자리한 화장실 옆에 위치해 있었다. 조리실 내부나 인근에 있는 게 아니라 홀을 가로질러 가야 하고 샤워실만 있을 뿐 탈의실이 함께 갖춰져 있지 않아서, 실질적으로 사용에 어려움이 있을 것 같았다. 최근에 새로 만든 공간임에도, 사용자의 편의나 동선을 고려하지 않았음을 확인할 수 있었다.

동원관의 여성 탈의실과 샤워실은 조리실 내에 영양사의 사무실 바로 옆에 위치해 있었다. 세탁기는 조리실 내부에 있으나 탈의실/샤워실 바깥에 위치하고 있었다. 동원관에서 일하고 있는 한 노동자에 물으니, 세탁기로는 찌든 때가 없어지지 않기 때문에 작업복이나 앞치마는 보통 손빨래를 한다고 하였다. 2명이 겨우 앉을 만큼 탈의실이 상당히 협소했는데, 작업복이나 앞치마를 세탁한 뒤 대부분 탈의실에서 건조한다고 했다.

그런데 별다른 건조기나 건조대가 있지는 않았고, 대부분 탈의실 사물함에 옷걸이로 매달아 건조하거나 조리실 뒷문 근처에 건조대를 뒤서 말린다고 하였다. 샤워실에는 별도의 칸막이가 없었다. 남성 샤워실이 사실상 사용할 수 없는 공간이고 여성 노동자들 중에 샤워실을 이용하는 이들이 거의 없어서, 현재 남성 조리사가 함께 번갈아가며 사용하고 있다고 하였다.

동원관의 화장실은 조리실 내부에 없고 홀을 가로질러 식당 입구 쪽으로 가야 이용할 수 있었다. 물론 화장실이 최근에 리모델링하면서 쾌적한 편에 속했으며, 여성화

장실의 경우 변기 3대와 세면대 2대가 갖춰져 있었다. 하지만 조리실 노동자 전용 화장실이 아니어서, 학생이나 교직원들과 함께 사용하는 데 따른 애로사항이 컸다. 더욱이 현장조사 당시 이에 관해 질의했을 때, 화장실에 갈 때에 착용 중이던 작업복 일부를 벗고 가긴 하지만, 학생이나 교직원들의 문제제기가 우려된다고 하였다.

면접조사 시 농생대 식당에서도 샤워실이 식당 외부에 있어서, 조리실 내 탈의실에서 탈의한 후 샤워하고 다시 탈의실로 이동하던 중 학생들의 문제제기를 받은 적이 여러 차례 있다고 하였다. 그래서 동원관 노동자들에 따르면, 화장실에 가고 싶어도 근무시간 내에는 참는 경우가 대부분이라고 한다. 특히 여성 노동자들의 경우 월경시 불편함이 상당함을 호소하였다.

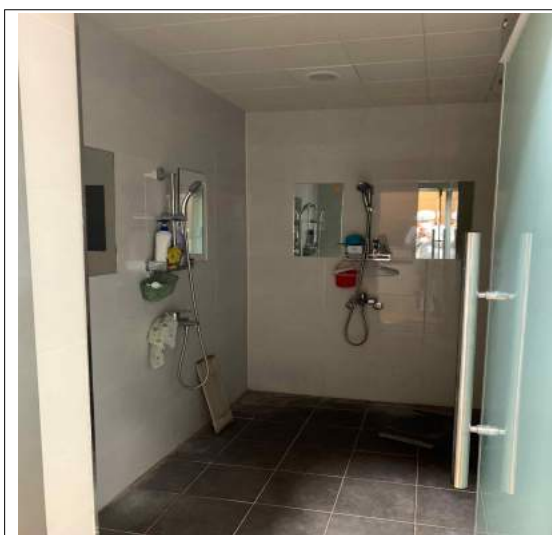


그림 77 공학관 샤워실 및 탈의실



그림 78 공학관 탈의실

공학관의 경우에는 화장실이 조리실 내부에 있지만, 변기 1대와 세면대 1대가 있었다. 작업 중 환복의 어려움이 있고, 남성 노동자들과 함께 사용해야 하고 공간이 협소하다 보니, 근무시간 중에는 거의 이용하지 않는다고 했다. 오히려 점심배식을 마치고 학생들의 이동이 적은 시간대에 조리실 바깥의 화장실을 이용하거나, 화장실을 최대한 덜 이용하려 한다고 하였다. 샤워실도 최근에 갖춰지긴 했지만, 탈의 공간이 협소하고 탈의를 위한 사물함 등이 비치되어 있지 않아서 불편하다고 하였다.

샤워실 또한 이용하는 사람들이 제한적이며, 대부분 작업을 마치고 집으로 돌아가 씻는 것을 선호하는 것으로 파악되었다. 여성 휴게실은 조리실 바깥이면서 홀 근처에 있어서 작업공간과 어느 정도 거리를 두고 있었다. 남성 휴게실은 배식대 바로 앞에 있었고 2명이 함께 이용해야 하는 데 비해 공간이 협소하였다.



그림 79 공학관 화장실

그림 80 공학관 여성 휴게실

그림 81 공학관 남성 휴게실

4) 소결

서울대학교 단체급식조리실 현장조사는 2021년 5월 25일, 6월 8일 이틀에 걸쳐 진행했다. 조사는 현장 참여관찰을 기본으로 하되 현장에서의 간단한 질의응답을 부가적으로 활용했다.

서울대학교 단체급식조리실 노동과정의 특성은 다음과 같다. 우선, ‘동시다발성’이라는 특징이 두드러지게 나타났다. 단체급식조리 노동의 주요 과정은 전처리 → 조리 및 취사 → 배식 → 설거지 및 청소로 구분된다. 현장조사를 진행한 식당 4곳 모두 전체 공정이 진행됨에 있어 전반적으로 일련의 순서가 있긴 했지만, 대부분의 공정이 중첩돼 진행되고 있었다. 노동자들도 한 사람이 한 업무를 전담하기보다는 보통 2~3개 업무를 동시에 수행하고 있었다. 형식적으로 업무가 분담되어 있지만, 실질적으로는 그렇지 않았다. 한 마디로, 한 작업 공간 안에서 여러 노동자에 의해, 여러 업무가 동시다발적으로 수행되고 있었다.

무엇보다 단체급식조리실의 노동자들은 해당 노동과정을 특정 시간 내에 노동과정을 마무리해야 했다. 그래야 배식을 시작하고 배식시간 마칠 때까지 급식을 제공할 수 있기 때문이었다. 그래서 단체급식조리실의 노동자들은 일하는 중에는 휴식할 여유조차 없이 빠르게 작업을 수행해야 했다. 단체급식조리 노동과정에 전제된 시간적 압박이 높은 작업속도를 요구하고 있는 것이다. 요컨대, 서울대학교 단체급식조리실의 노동자들은 특정 시간 내에 업무를 반드시 완수해야 하는 압박 속에서 전처리, 조리, 청소, 배식, 세척 등 여러 업무를 동시다발적으로 되풀이하면서, 높은 노동 강도를 견뎌내고 있었다.

다음으로 이러한 단체급식조리실 노동과정의 특성에 더해, 개별 노동을 수행하는 중에 동반되는 여러 유해위험요인은 노동 강도를 더욱 심화시킨다. 현장조사를 통해 다음의 유해위험들을 확인할 수 있었다. 반복노동, 불편한 자세, 장시간 서 있는 자세, 중량물 취급 등으로 인한 근골격계 부담이 전처리, 청소, 설거지 등 모든 업무 수행과정에서 확인되었다. 이에 더해, 휴식시간 및 식사시간의 부족, 휴게실과 화장실의 이용상 어려움, 조리나 세척 시 발생하는 고온다습한 노동환경은 신체적, 정신적 부담/손상을 심화시키는 요인이었다.

다른 한편, 환기시설 미비에 따른 초미세분지과 조리흡 등 유해물질 노출 위험이 컸으며, 이는 부적합한 공간설계나 노후화된 시설 등에서 비롯되는 것으로 확인되었다. 또한, 세척이나 청소 중에 청소용제나 세제 등 유해화학물질에 일상적으로 노출되고 있었다. 하지만 유해화학물질을 예방하기 위한 보호구 지급이 이뤄지지 않고 있었고, 해당 물질 취급 시 유의하거나 위험상황에 대처하기 위한 방법 등 안전보건교육도 형식적으로 이뤄질 뿐이었다. 마지막으로 장비나 미끄러운 바닥, 좁은 통로 등으로 인한 각종 크고 작은 사고위험 또한 확인되었다.

이상의 현장조사를 기반으로 노동 강도를 완화하고 각종 유해위험요인을 예방하기 위한 과제를 간략히 짚어보자면, 다음과 같다.

우선, 서울대학교 단체급식조리실의 노동과정이 지닌 높은 노동 강도를 유발하는 특성들을 완화하는 것이 필수적이다. 동시다발적으로 여러 업무를 함께 수행해야 하는 부담, 휴식할 틈도 없이 계속 일을 해야만 주어진 시간 내 업무를 완수할 수 있는 물리적 압박을 일정 수준 이하로 낮추기 위해서는 업무분담의 실질화가 필요하다. 이와 관련해, 초중고 단체급식조리실에서는 노동자 1인당 식수인원 기준을 현재 수준보다 낮게 조정해야 한다고 주장하고 있다. 달리 말해, ‘인력 충원’이 필수적이라는 의미다. 인력이 충분하다면, 업무를 분담함으로써 근골격계 부담을 낮출 수 있고 시간당 작업량도 늘어나 휴식시간/식사시간 또한 충분히 확보할 수 있을 것이다. 이를 통해 전체적인 노동 강도를 낮춰 노동자들의 신체적, 정신적 건강을 증진할 수 있다.

이때, 문제는 적절한 인력충원 규모 산정이다. 한 가지 방법을 떠올려 본다면, 각 식당의 평균 식수 인원을 확인해 현재 고용인원 기준으로 노동자 1인당 식수인원을 도출한 뒤, 최근 노동 강도 개선을 해낸 다른 단체급식조리실의 사례 등과 비교해 보는 것도 가능할 것이다. 근본적으로 노동 강도를 완화하기 위해선 현재 수준보다 인력을 충원해야 하며, 적정 충원 규모 산출을 위해 1인당 식수인원 기준을 면밀히 검토하는 등의 후속 작업과 노사간 협의를 거치는 것이 필요해 보인다.

다음으로, 단기적으로는 유해화학물질 노출 위험을 낮춰 업무상 질병을 예방하는 것이 시급하다. 현재 노동자들의 건강상태를 점검하고 산재신청을 하는 등 업무상 질병의 현황을 파악하는 것과 환기나 소음 등에 대한 작업환경측정을 실시해 유해정도를 파악하는 것이 함께 선제적으로 이뤄져야 한다. 이를 바탕으로 유해화학물

질 노출 수준을 확인하고, 각 위험요소들을 예방하기 위한 설비개선이나 노동자들 개인에 대한 치료 등을 진행해야 한다.

또한, 중량물 취급 부담을 낮추는 것이 필요하다. 이를 위해선, 식자재의 중량을 낮추는 것부터 시작할 수 있을 것이다. 전처리 작업의 경우에는 전처리된 식자재를 도입하거나 자동화 기계를 배치하는 등의 기술적 방안 또한 고려되어야 한다. 그리고 단기적으로 조치가 가능하다면, 최근 확충된 냉난방시설을 더 적합한 위치로 옮겨서 배치하거나 현재 수준보다 더 많은 설비를 설치하여 고온다습한 환경을 완화해야 한다. 당장 어렵다면, 중기적으로라도 예산을 확보해 시행해야 할 것이다.

보다 장기적으로는 지하에 위치한 식당이나 가건물을 활용한 공간, 부적합하게 설계된 식당공간 등의 위치를 다른 건물이나 동일한 건물 내 다른 공간으로 옮기거나, 해당 식당의 환경을 점검해 시설/설비 측면에서 리모델링을 하는 등의 방안도 차근차근히 논의해나갈 필요가 있다.

위와 같은 개선조치가 실제로 이행되기 위해선, 무엇보다 노동조합이 개선조치들을 목록화하고, 현장 노동자의 요구를 토대로 단기적, 중기적, 장기적 과제를 구분해서 실행전략을 수립하는 것이 중요하다. 이후 서울대 생활협동조합, 서울대학교 교직원, 학생 등 여러 단위와의 논의를 거쳐, 이를 구체화하는 과정을 거치면서 개선방향을 모색해나가야 한다.

Ⅲ. 결론 및 제언

1. 결론

1) 설문조사

서울대 생협 단체급식실 실태조사를 위해 서울대 내 학생회관, 공학관, 농업생명과학대학(3식당), 자하연, 동원관, 기숙사 식당 노동자를 대상으로 2021년 4월 12일과 4월 13일에 설문조사를 실시했다. 설문조사에서는 크게 노동조건, 작업환경, 신체부위별 불편도 및 통증, 노동강도 및 건강 실태, 해결 과제 등으로 나누어 설문을 진행하고 답변을 분석하였다.

기본 노동조건에서는 쉴 틈 없이 일하는 노동자들이 식사에 쓰는 시간이 10분 이내라고 답한 경우는 37.5%, 15분 이내라고 답한 경우는 17.5%로 상당히 짧은 시간 동안 식사를 하고 있음이 확인되었다.

작업환경에 대한 답변을 검토했을 때, 서 있는 자세, 반복 동작, 부담 작업 자세 등 근골격계 유해 요인에 많이 노출되어 있었다. 고온·다습, 심한 소음, 미끄러운 바닥 등 위험한 환경에서 근무하고 있다는 것 역시 확인되었다. 근골격계질환 증상 정도를 검토한 결과, 최근 1년간 모든 관절 부위에서 증상호소자가 81%, 관리대상자가 78.6%, 질환의심자가 40.5%로 높게 나타났다. 노동강도에 대한 질문에서 현재 노동강도의 61.05%가 적절하다는 답이 나와 노동자들이 높은 피로도를 느끼며 작업하고 있다는 것이 확인되었다.

노동자들은 지난 1년간 근골격계질환으로 74.4%가 치료를 받고 있다고 응답했다. 지난 1년간 사고 경험 유무를 물었을 때 25%가 있었다고 답해 사고 및 질환도 관리가 필요한 것으로 확인되었다. 그러나 대부분 사고와 질병 치료비를 본인이 부담하고 있어 업무상 재해, 산업재해 신청 등에 대해 제대로 알릴 필요가 있어 보인다.

노동자들이 노동강도를 낮추기 위해 인력충원을 가장 중요한 해결 과제로 꼽았다. 인력이 적절히 배치되어야 업무 속도를 늦출 수 있고, 그렇게 할 때 사고 및 질환도 줄일 수 있을 것이다.

2) 면접조사

면접조사는 서울대 생협 단체급식실에 근무하는 총 8명의 조리원, 조리실무사, 조리

사를 대상으로 2021년 5월 28일, 6월 1일 진행했다. 면접 대상자들의 서울대 근무 경력은 각각 3년에서 22년까지 다양했다. 크게 노동강도, 높은 노동강도의 원인인 생협외 구조, 재해를 유발하는 노동과정, 어려운 산업재해 신청, 열악한 노동조건, 노동자들이 말하는 개선사항으로 나누어 면접을 조사하고 분석했다.

면접 결과, 노동자들은 아침부터 퇴근 때까지 식사 시간을 제외하고 거의 쉬는 시간이 없이 빠른 속도로 일을 하고 있었다. 조리를 하는 중에 다른 노동자는 설거지를 하는 등 동시에 많은 일이 진행되고, 정해진 배식에 맞춰 일해야 하기 때문에 정신없이 일한다고 답했다. 또 대부분의 식당에서 업무를 나눠 하지 않고 조리, 설거지, 배식을 모두 맡아서 하고 있음이 확인되었다. 이렇게 바쁘게 일을 하는 급식실에 인력이 충분히 배치되지 않아 노동강도가 올라간다는 답변이 많았다. 계약직 노동자들의 재계약이 이루어지지 않으면서 인원이 줄고 남은 노동자들의 노동강도가 높아지고 있었다. 신규 노동자가 들어온다 해도 노동강도가 너무 높아 금세 그만두는 일이 반복되는 점도 확인되었다. 또한 서울대 생협 단체급식실은 매주 출·퇴근 시간이 달라지는 근무체계를 운영하고 있다. 하루에 8시간 이상 초과근무를 하지는 않지만, 아침과 저녁 시간에 근무 인원이 적고 배식 전후로 노동자들이 집중적으로 일을 해야 해서 노동강도가 높은 상태였다.

노동자들은 중량물 취급과 반복 작업 등으로 근골격계질환을 겪고, 바닥이 울퉁불퉁한 바닥에서 넘어져 다쳤다는 면접자도 있었지만 이런 사고와 질병이 산재신청으로 이어지는 일은 드물었다. 서울대 생협 단체급식실은 정해진 시간에 업무를 완결해야 하는 단체급식 업무의 특성과 인력 부족 등 운영의 문제 때문에 노동자 건강권이 뒤로 밀리는 상황을 면접조사에서 확인할 수 있었다. 오랫동안 건강권이 존중되지 않은 일터에서 빈번하게 사고와 질병을 경험하는 노동자들의 문제는 시급하게 해결되어야 한다. 노동자들의 안전과 건강을 보장하는 노동환경을 만들기 위해서는 조금 덜 서둘러도 되도록, 조금 덜 무리해서 일하지 않도록, 인력 문제를 먼저 개선해야 할 것이다.

3) 현장조사

서울대 생협 단체급식실의 학생회관 식당, 농업생명과학대 식당(3식당), 자하연 식당, 동원관 식당, 총 4개 식당에서 5월 25일, 6월 2일 이틀에 걸쳐 현장조사를 진행하였다. 현장에서 노동자들을 관찰한 결과 조리실에서는 전처리, 조리 및 취사, 배식, 설거지 및 청소 등 업무가 이루어지고 순서대로 업무가 이루어지고 있었다. 그러나 이 모든 일이 동시에 이루어지고 있었다. 정해진 시간에 배식이 이루어져야 하기 때문에 노동자들의 작업 속도는 매우 빨랐고 한 시도 쉴 틈이 없었다. 이런 속도로 업무를 하는 중에 식재료, 밥솥 등 중량물을 반복해서 들어 옮기고 있어 계속해서 허리, 어깨, 팔 등에 부담을 가하고 있었다. 배식이 시작되면 중량물을 덜

들기는 했으나 배식대와 반찬을 놓은 곳의 높이가 달라 1시간 30분에서 2시간 동안 어깨를 끊임없이 움직여야 했다. 배식을 마쳤을 때 또는 배식을 하는 중에도 뜨거운 물을 사용해 많은 양의 그릇을 세척하기 시작한다. 역시 빠르게 어깨와 손, 손목을 이용해 남은 음식을 처리하는 작업, 뜨거운 물에 담는 작업, 세척기계에 담아 씻겨 나오는 그릇을 정리하는 작업은 모두 상체 전반에 부담을 가하고 있었다.

4개 식당의 노동환경은 조금씩 달랐다. 특히 학생회관 식당의 경우 지은 지 가장 오래되었고 지하에 있어 환기가 수월하지 않았다. 바닥 타일 역시 깨질 때마다 그때그때 땀질식 수리를 한 상태라 바닥이 울퉁불퉁해 넘어질 위험이 있었다. 또한 조리 때마다 스팀솥을 사용하기 때문에 업무 시간 동안 소음이 심각하다. 모든 식당에서 청소 시간에 독한 세제를 물에 희석해 바닥과 기계를 닦아야 하고, 또 음식물 쓰레기가 모이는 곳을 청소할 때는 음식물과 독한 세제가 얼굴에 튈 때도 있었다.

전반적으로 노동자들은 굉장히 빠른 속도로 업무를 하고 있었다. 노동자를 적절하게 충원해 업무 분담이 필요해 보였다. 인원이 충분히 배치되어야 업무 속도를 늦출 수 있고, 근골격계질환 부담도 낮출 수 있다. 중량물 무게를 낮추고 전처리된 식재료를 구입한다면 노동자들의 부담 작업을 개선할 수 있을 것이다. 조리실 환경 역시 냉난방기 확충과 함께 지하 조리실, 가건물 등의 위치를 바꾸는 것도 필요하다.

2. 제언

1) 사회적 공론화

점심식사 시간에만 수백, 또는 천 명 이상의 식사를 준비하는 단체급식실 노동자들의 노동강도는 이미 사회적으로 널리 알려져 있다. 특히 근골격계질환의 경우 산업재해 신청이 이미 많이 이루어졌고, 근로복지공단에 산재신청을 할 경우 ‘추정의 원칙’에 따라 근무 기간별로 어깨, 팔꿈치, 손목 등 산재 신청 승인이 이루어지고 있다. 그만큼 중량물 취급과 부담 작업자세가 노동자들의 건강을 해치고 ‘골병’에 들게 하기 때문이다. 또한, 최근 급식실에서 근무한 노동자들이 폐암에 걸린 후 산재신청을 해 승인이 난 몇 건의 사례를 보더라도 단체급식실 노동 여건이 얼마나 유해하고 위험한지 알 수 있다.

이렇게 단체급식실의 노동강도는 매우 높고 사고 및 질병도 빈번하게 나타난다는 것이 알려져 있지만, 아직까지 서울대 생협의 단체급식실의 노동환경이 사회적으로 알려지지 않는 상태였다. 이번 실태조사를 통해 근골격계질환 증상 정도와 열악하고 노

후한 노동환경이 확인되었다. 노동자들의 건강권 보장을 위해 앞으로 서울대 생협 단체급식실 노동자들의 근골격계질환 및 노동환경 문제를 사회적으로 알려내고 시급하게 개선을 이루는 일이 필요하다.

2) 현장 안전보건 문제의식 고취

서울대 생협 단체급식실 조리노동자들은 근골격계질환 및 각종 사고를 경험했지만, 산재신청을 할 수 있다고 생각하는 노동자는 많지 않았다. 분명한 사고는 산재신청이 가능하다고 생각하지만 부담 작업, 중량물 취급 때문에 오는 근골격계질환은 산업재해 신청이 어렵다고 생각하거나, 사용자가 받아들이지 않을 것이기 때문에 산재신청을 하지 못 한다고 답하기도 했다. 또한 소음, 고열 작업, 미끄러운 바닥, 노후한 작업도구 역시 노동자들의 피로도를 높이는 요소라는 것은 인식하고 있었고, 노동자들이 아파서 일상적으로 병원에 다니고 주사를 맞고 있다고 호소하면서도 사측에 개선 요구를 하기는 쉽지 않다고 답했다.

노동자들은 일하다 보면 어쩔 수 없이 다치고 아프다고 말하거나 노동자 스스로 조심해야 한다고 말을 하고 있었다. 그러나 업무 중 사고나 질병을 겪는 것은 노동환경이 안전하지 못해서이고, 노동자가 건강하게 일하는 것은 기본 권리임을 알릴 필요가 있다. 근골격계질환 예방, 업무상 재해, 산재신청 방법 등 노동자가 알아야 할 권리를 분명히 알려야 하고, 노동자 스스로 위험을 확인하고 개선을 요구할 때 안전하게 일할 수 있음을 알려야 한다.

3) 노동강도 완화를 위한 과제

① 인력 충원 통한 노동강도 완화

인력 부족은 노동자들이 한목소리로 지적하는 문제였다. 노동자들은 출근부터 퇴근 때까지 10분에서 15분 식사시간 외 쉼 없이 빠른 속도로 업무를 마쳐야 한다. 특히 정해진 배식 시간에 맞추고 설거지까지 끝내야 하는 일을 하다 보면 사고가 나기도 하고, 부담작업을 수년간 반복한 끝에 근골격계질환을 얻기도 한다. 또한 이렇게 빠르게 일하는 곳에서 신규 노동자가 유입된다 해도 기존 노동자만큼 빠르게 할 수 없고, 손발을 맞추는 데 시간이 걸리기 때문에 기존 노동자들에게 도움이 되지 못한다. 충분한 인력이 배치되어 있다면 신규 노동자 교육에도 시간을 쓸 수 있을 것이다. 인력 부족 문제는 노동자들이 휴가를 원할 때 쓰지 못하게 만들기도 한다. 필

요할 때 쉴 수 있고 일할 때 부담 작업을 줄일 수 있도록 하려면 인력 충원이 시급하다.

서울대 생협 단체급식실에서 실시하는 변칙적 근무시간제 역시 변화가 필요하다. 식수인원이 비교적 적은 아침이나 저녁 시간에 업무량은 적겠지만 기본적으로 해야 할 업무의 수는 크게 다르지 않고, 또 개별 업무가 아니라 협력 업무를 하는 급식실 업무 특성을 고려하면 더욱 그렇다. 전원에게 이른 아침부터 늦은 저녁시간까지 근무케 하고 초과근무 수당을 요구하기는 어렵겠지만, 적어도 2개나 3개로 근무시간대를 줄이고 근무시간 동안 적정 인력을 배치하는 방법이 필요해 보인다.

② 노동환경 및 노동조건 개선

노동자들은 업무 시간 내내 큰 솔에서 스팀이 나오는 소리, 밥솥이나 국솥을 옮기는 카트를 끌 때 나는 귀를 괴롭히는 소리 때문에 피로를 느끼고 있었다. 바닥에 항상 물이 남아있어 미끄러워 사고로 이어지기도 한다. 그러나 생협 급식실에는 미끄럼방지를 위한 장치가 되어 있지 않아 사고를 방치하고 있다고 할 수 있다. 지은지 30년도 넘는 학생회관 식당은 바닥 타일이 깨질 때마다 땀질식 공사로 버티고 있었다. 노동자들이 미끄러지거나 걸려 넘어지지 않도록 바닥 개선공사를 하거나 식당을 다른 곳으로 바꾸는 방법을 고려해봐야 한다. 부족한 전처리 작업공간을 확보해 지금처럼 노동자 키와 맞지 않은 곳에 도마를 두고 썰기 작업을 하는 현실도 바뀌어야 한다.

노동자들이 들고 나르는 무게를 노동자에 맞게 줄여야 한다. 무거운 밥솥을 카트에 옮겨 실을 때 손목, 팔, 어깨, 허리에 무리를 가하는 작업 조건에 변화가 필요하다.

일부 식당은 지하에 있어 환기가 원활하지 않았다. 열기가 많이 나는 조리 작업, 설거지 기계가 뽑는 열기, 청소할 때 끓인 물을 사용할 때 그 열기와 냄새가 노동자에게 직접 전해지기 때문에 피로도 상당히 올라간다. 그런데 환기가 제대로 이루어지지 않고 냉방기도 충분하지 못한 곳도 있었다. 바깥의 공기가 내부로 전달되어 환기가 잘 이루어지도록 개선이 필요하다. 최근 급식실에서 고온에서 조리할 경우 발생하는 조리흙 등으로 인해 노동자들에게 직업성 암을 유발할 수 있다는 보도가 이어지고 있고, 단체급식실에서 폐암 환자가 속출하면서 위기의식이 커지고 있다. 서울대 생협 단체급식실 역시 대대적으로 업무 환경을 점검하고 유해물질을 제거하는 사업을 시작해야 할 때다.

③ 노동조합 안전보건 활동

안전한 급식실을 만들기 위해서는 노동조합과 조합원들이 안전하게 일하는 것을 권리로 인식하고 개선을 고민하는 것이 필요하다. 특히 조합원 중 노동안전보건 활동을 주도적으로 맡을 담당자 선임이 중요한데, 이렇게 할 때 현장을 가장 잘 아는 노동자가 직접, 제대로 바꿀 수 있다.

노동조합은 조합원과 함께 작업공간의 유해 요소가 무엇인지 먼저 검토할 필요가 있다. 무엇 때문에 노동자가 아프고 다치는지, 이런 환경을 바꾸기 위해서 보장받을 수 있는 것은 무엇인지 확인해야 한다. 스스로 바꿀 수 있는 것은 무엇인지, 사용자가 바뀌어야 할 것, 또 정부에 요구해야 할 것 등을 정확하게 확인하는 것이 중요하다. 이같이 현장 참여조사나 일상적 점검 등 활동을 함에 있어 조합원들이 직접 안전보건 활동에 직접 나서는 것이 중요하다.

이번 실태조사에서 서울대 생협 급식 노동자들은 근골격계 증상호소자는 81%로 높게 나왔고, 관리대상자 역시 78.6%로 높게 나왔다. 질환 의심자 역시 40.5%로 나왔다. 노동자 대부분 근골격계질환 증상호소자로 분류되고 있어 근골격계질환 유해요인조사를 실시해, 근골격계질환을 유발한 노동환경과 부담작업 자세에 변화를 만들어야 한다. 작업환경측정을 통해 소음, 분진, 화학물질 등을 점검하는 것 역시 필요하다. 또한 노동자들이 부상 당하고 질병을 겪고 있는 문제에 대해 산업재해 신청을 하고 충분히 치료받게 하는 과정이 필요해 보인다. 이러한 내용을 알아갈 수 있도록 안전보건교육 시간을 유급으로 확보해 실시하는 것 역시 함께 해야 할 일이다.

이 보고서를 바탕으로 실태조사 보고회, 토론회 등을 개최해 후속 사업을 이어가고 노동환경 개선에 대한 관심을 꾸준히 이어가며 노동조합 안팎으로 관심을 끌어내고, 아울러 노동조합의 노동안전보건 활동을 뿌리내리게 해야 한다.

서울대지부 생협 급식조리노동자 노동환경 및 건강실태 조사

?

본 조사는 서울대학교 생협 급식실 노동자의 노동환경 및 건강실태를 파악하여 노동조건 및 작업환경을 개선하기 위한 실태조사입니다. 본 조사는 생협 급식실 노동자들의 노동조건, 작업환경, 근골격계질환 등에 대한 기본적인 실태를 파악하기 위한 자료로 활용될 것입니다. 바쁘시더라도 빠지는 문항 없이 응답해주시면 감사하겠습니다.

★ 귀하가 응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호) 제①, ②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 조사결과는 연구 목적 외에 다른 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드립니다. 본 조사에 동의하신다면 조사에 동의여부와 서명을 부탁드립니다.

본 조사에 동의하십니까? (예 / 아니오), 서명()

궁금하신 사항 문의 : 대학노조 서울대지부 _____ 이창수 부지부장

: 대학노조 서울대지부, 한국노동안전보건연구소

I.					
름	성 별		남 ② 여	연 령	만 ()세
근무하는 식당	① 학생회관	② 공학관	③ 농생대	④ 자하연	⑤ 동원관 ⑥ 기숙사
고용형태	① 정규직 풀타임		② 정규직 파트타임		③ 계약직
직 종	① 조리사	② 조리실무사(찬모)		③ 조리원(퇴식, 설거지, 전처리 등)	
담당 업무 (중복 응답)	① 조리	② 퇴식	③ 전처리	④ 설거지	⑤ 청소 ⑥ 배식
단체급식실 근무경력	_____년 _____개월째 근무 중				
서울대 생협 근무경력	_____년 _____개월째 근무 중				

IV. 불편도 및 통증의 측정(최근 1년 이내)

위	목	어깨	팔 /팔꿈치	손목 /손가락	허리	무릎 /다리	발 /발목
1. 통증, 쑤시거나, 저림, 뻣뻣함, 화끈거림, 감각마비를 느낀 적이 있습니까?	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오
2. 증상이 얼마나 지속됩니까? 1일 미만 ② 1일 ~ 1주 미만 ③ 1주 ~ 1개월 미만 ④ 1개월 ~ 6개월 미만 ⑤ 6개월 이상	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
3. 증상이 어느 정도 심합니까? ① 약한 통증 ② 중간 통증 ③ 심한 통증 ④ 매우 심한 통증	① 약한 통증 : 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다. ② 중간 통증 : 작업 중 통증이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다. ③ 심한 통증 : 작업 중 통증이 심하고, 귀가 후 휴식을 취해도 통증이 계속된다. ④ 매우 심한 통증 : 통증 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기 어렵다.						
	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
4. 증상이 얼마나 자주 나타납니까? ① 6개월에 1번 ② 2-3달에 1번 ③ 한달에 1-2회 정도 ④ 1주일에 1회 정도 ⑤ 매일	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
5. 지난 1주일에도 이러한 증상이 있었습니까?	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오	① 예 ② 아니오

9. 대한 부담정도(직무 요구)는 어떠합니까?

목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
일이 많아 항상 시간에 쫓기면서 일하게 된다	1	2	3	4
업무량이 현저히 증가하였다	1	2	3	4
업무 수행 중에 충분한 휴식이(잠)이 주어진다	4	3	2	1
일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다	1	2	3	4

10. 지난 1년동안 업무상 사고나 질병을 겪은 적이 있는지를 각각의 사고와 질병에 대해서 체크해주시고, 치료비를 누가 부담했는지 체크해주시시오.

	병원치료 경험	치료비 부담주체			
1. 사고	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
2. 근골격계질환	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
3. 피부질환	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
4. 난청	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
5. 방광염	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
6. 여성질환(예: 생리불순)	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타
7. 안과질환	① 있음 ② 없음	① 본인	② 학교/생협	③ 산재보험	④ 기타

10-1. 지난 1년동안 업무상 사고나 질병을 겪었지만 산재 처리를 하지 않은 경우, 그 이유가 무엇입니까?(가장 중요한 이유 하나만)

- ① 증상이 미약해서 ② 일하기 바빠서 ③ 불이익을 우려해서 ④ 불승인 우려 때문에
 ⑤ 산재처리 절차 어려움 때문에 ⑥ 동료들에게 부담 주기 싫어서 ⑦ 해당 없음

11. 기계화 및 자동화 정도에 대한 설문입니다.

<면접 조사 질문지 개요>

1. 기초 항목
2. 하루 일과
3. 현재 노동강도에 대한 평가와 인식
4. 노동과정에서 여유 및 휴식 시간에 대한 평가
5. 노동강도 변화 양상
6. 건강 문제
7. 대응
8. 현장의 요구