

**이천 초·중·고 학교급식실
노동환경 및 건강영향 실태조사**

2022.09

**이천시비정규직노동자지원센터
한국노동안전보건연구소**

이 실태조사는 이천시비정규직노동자지원센터의 의뢰에 따라
한국노동안전보건연구소가 연구조사한 결과보고서입니다.

이천시비정규직노동자지원센터
한국노동안전보건연구소

책임 연구원	한국노동안전보건연구소	유청희 (상임활동가)
공동 연구원	한국노동안전보건연구소	손진우 (상임활동가)
		유형섭 (직업환경의학 전공의)
		최민 (상임활동가, 직업환경의학 전문의)
		조건희 (상임활동가)

발 간 사

이천시 학교급식노동자를 대상으로 연구용역을 진행하여 『이천시 학교급식 노동자 노동실태조사 및 건강영향 실태』에 대한 결과보고서를 발간합니다.

이 보고서는 수많은 학생들의 식사를 책임지는 학교급식노동자들의 현실을 담고 있습니다. 노동자들은 무거운 식재료를 들고 끊임없이 물을 써가며 청소하며 설거지를 합니다. 조리 중에는 조리흙이 나와 노동자들의 건강에 악영향을 끼치기도 합니다. 비 오듯 땀이 나는 급식실에서 쉼 없이 일하는 노동자들이 건강하게 일할 환경을 만드는 것은 시급한 문제입니다.

설문조사, 면접조사, 현장조사를 통해 이천시 학교급식노동자들의 현실을 확인했습니다. 노동자들은 충분한 식사시간을 제공받지 못하고 있었고, 휴게 공간 공간이 좁거나 시설의 열악함 등으로 불편하다는 응답이 많았습니다. 화장실 사용 역시 시설이 부족하거나 갈 시간이 부족하다는 응답이 나왔습니다. 코로나-19 역시 학교급식노동자들의 업무 부담을 높이는 요인으로 확인되었습니다. 2019년 발생한 코로나19는 3년이 지난 지금 우리의 생활에 ‘위드 코로나’라는 이름으로 남아 있습니다. 코로나19가 발병하기 이전에도 힘든 노동을 감수했던 학교급식 노동자들은 코로나19의 영향으로 방역소독, 분리칸막이 설치, 학년별·학급별 시차배식, 학급 이동배식 등의 업무량 증가로 인해 노동조건이 열악해졌습니다. 업무량이 증가된 반면 학교급식 노동자들의 배치기준은 코로나-19가 발병한 지 3년이 지났음에도 발병 이전과 별반 달라진 것이 없습니다. 중량물 취급과 반복 작업 등으로 인한 부담이 노동자들을 근골격계질환에 시달리게 하고 병원 치료를 받게 합니다.

급식노동자의 휴가 시 대체인력을 파견하고는 있으나 대체인력 수급에도 어려움이 있는 것으로 확인되었습니다. 현장조사 중 만난 한 노동자는 학기 중 휴가는 꿈도 못 꾸다며 방학 때가 유일하게 쉴 수 있는 시기라고 하였습니다.

이천시의 경우 2021년 방역도우미의 형태로 시니어 일자리 사업 참여자를 학교급식실에 파견하여 지원했었습니다. 안타깝게도 2022년에는 이 사업마저도 지원이 부족하여 일부 학교만 지원된 것으로 확인되었습니다. 코로나19가 우리 사회에서 종식되지 않는다는 의료계 주장이 유지되고 있습니다. 이에 대한 다른 주장이 없다면 학교급식 노동자의 배치기준은 더욱더 시급히 해

결되어야 할 우리 사회의 과제입니다.

여성친화도시인 우리 이천시에서는 시예산과 정책 지원을 통해 학교급식실에서 일하는 중년 여성노동자들의 노동권익을 보호하고, 중장기적으로는 경기도교육청과 협력을 통해 이들의 노동조건 개선을 위해 노력해야 할 것입니다. 이 보고서가 학교급식노동자들의 노동조건을 개선하기 위한 마중물이 되고, 유관기관의 정책수립에 긍정적으로 사용되길 기원합니다.

마지막으로, 2021년 말부터 실태조사를 진행하신 한국노동안전보건연구소의 연구진들, 그리고 현장의 생생한 목소리를 들려주며 연구에 함께 해주신 공운수노조 전국교육공무직본부 경기지부 이천시회 여러분들과 서비스연맹 전국학교비정규직노동조합 경기지부 이천시회 여러분들께도 감사드립니다.

이천시비정규직노동자지원센터 센터장 이상목

<차례>

I. 연구의 배경 및 방법	1
1. 연구의 배경	1
2. 사업의 목표	1
3. 연구조사의 방법	2
II. 이천시 초중고학교 급식실 기초 자료 검토	3
1. 현황 및 기본 방향	3
2. 경기도교육청 급식노동 관련 문헌 검토	10
3. 소결	17
III. 설문조사 결과	19
1. 설문조사 개요 및 설문 참여자 기본 정보	19
2. 노동조건	20
3. 작업환경	23
4. 근골격계 통증	33
5. 노동강도 및 건강 실태	36
6. 병원 치료 경험 및 치료비 부담 주체	44
7. 기계화 및 자동화 정도	45
8. 노동강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제	46
9. 소결	47
IV. 면접조사 결과	49
1. 면접조사의 목적 및 방법	49
2. 학교 단체급식실 업무의 특성	50
3. 학교 단체급식실의 높은 노동강도 기저요인	61
4. 코로나-19로 인한 변화	66
5. 다치고 아픈 급식노동자	68
6. 급식실 환경 변화	72
7. 소결	75
V. 현장조사 결과	78
1. 현장조사의 개요 및 방법	78
2. 점검표를 통해 확인한 주요 결과	79
3. 소결	94

VI. 결론 및 제언	97
1. 결론	97
2. 제언	100
※ 부록 : 설문지 및 면접 질문 개요	105

〈표 차례〉

표 1 이천 초등학교 급식 현황	3
표 2 이천 중학교 급식 현황	4
표 3 이천 고등학교 및 특수학교 급식 현황	4
표 4 경기도교육청 조리종사자 배치기준(2022)	5
표 5 세종시교육청 학교급식 조리종사자 배치기준(2019)	5
표 6 학교급별 1인당 급식인원 분포	6
표 7 2022 이천교육지원청 학교급식 기본방향 중 학교급식 업무경감 및 근무여건 개선 과제	7
표 8 조리사 및 조리원 업무 분담 예시	8
표 9 경기도교육청 단체협약 검토	11
표 10 산업안전보건법 제15조 안전보건관리책임자	16
표 11 응답자 인적 및 직업적 특성	20
표 12 노동 조건	20
표 13 식수 및 근무 인원	21
표 14 식사 시간 및 휴식시간	22
표 15 휴게실 및 화장실	23
표 16 본 연구결과와 근로환경조사와의 유해 요인 비교(근무 시간 중 1/4 이상 노출되는 비율(%))	32
표 17 냉난방 시설 유무 및 효율	33
표 18 기존 연구 별 근골격계질환 증상 분포	35
표 19 타 연구와 노동강도 비교	38
표 20 본 연구결과와 근로환경조사와의 일이 건강에 미치는 영향 비교	39
표 21 본 연구결과와 근로환경조사와의 프리젠티즘 비교	40
표 22 본 연구 대상자의 건강 상태 비교	43
표 23 업무상 사고 및 근골격계 질환 병원치료 경험 및 치료비 부담 주체	44
표 24 자동설비가 있지만 사용하지 못하는 이유	45
표 25 면접 참가자 개요	49
표 26 현장조사 일시 및 실시 학교	78

〈그림 차례〉

그림 1 1인당 식수 분포	22
그림 2 휴게실이 불편한 이유	23
그림 3 화장실이 불편한 이유	23
그림 4 작업환경 유해인자 중 고온 노출 시간	24
그림 5 작업환경 유해인자 중 다습 노출 시간	25
그림 6 작업환경 유해인자 중 소음 노출 시간	25
그림 7 작업환경 유해인자 중 환기불량 노출 시간	26
그림 8 작업환경 유해인자 중 위험한 기계, 기구의 조작 노출 시간	27
그림 9 작업환경 유해인자 중 미끄러운 작업장 바닥 노출 시간	27
그림 10 작업환경 유해인자 중 이동대차 등 운반 수단에 의한 위험 노출 시간 ..	28
그림 11 작업환경 유해인자 중 업무 중 사고 위험 노출 시간	28
그림 12 작업환경 유해인자 중 불편한 작업자세로 인한 부담 노출 시간	29
그림 13 작업환경 유해인자 중 무거운 물건을 끌거나, 밀거나 이동시킴 노출 시간	30
그림 14 작업환경 유해인자 중 계속 서있는 자세 노출 시간	30
그림 15 작업환경 유해인자 중 반복적인 손동작이나 팔 동작 노출 시간	31
그림 16 작업환경 유해인자 중 '화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함'에 대한 노출 시간	32
그림 17 최근 1년 이내 부위별 근골격계 증상 비율	34
그림 18 부위별 근골격계질환 증상 기준	34
그림 19 1인당 식수 별 근골격계질환 증상 분포	36
그림 20 급식 업무 중 힘든 작업	37
그림 21 본 연구 대상자에서의 주관적 노동 강도 분포	38
그림 22 1인당 식수에 따른 노동 강도 비교	39
그림 23 직종별 노동 강도 비교	39
그림 24 코로나-19 이후 업무 부담	41
그림 25 관계 갈등	42
그림 26 1인당 식수에 따른 코로나-19 이후 업무 부담	42
그림 27 직종에 따른 코로나-19 이후 업무 부담	42
그림 28 업무상 사고나 질병을 겪었지만 산재 처리를 하지 않는 이유	45
그림 29 자동화 기계 유무	46
그림 30 노동 강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제	47
그림 31 벽고정 호스 (노란색 표시 부분)	87
그림 32 넘어짐 위험이 개선된 바닥	87

그림 33	급식대, 퇴식구 등의 모서리 라운딩 처리	87
그림 34	세척 및 청소용품 별도 보관	87
그림 35	세척실 배수로 상태	89
그림 36	작업 및 이동 공간 부족	89
그림 37	트렌치 덮개 세척	90
그림 38	바닥 물기 제거 작업	90
그림 39	전처리 작업 - 야채 썰기	90
그림 40	설거지 - 식판 애벌세척 작업	91
그림 41	조리 작업 - 조리흙 흡입 위험	91
그림 42	전처리실 온습도계	92
그림 43	학교급식실 휴게공간	93
그림 44	입작식 의자	95

I. 연구 배경 및 방법

1. 연구의 배경

학교 단체급식실 노동자들은 전국에서 초중고등학교 학생들의 식사를 책임지고 있다. 노동자 1인당 담당하는 높은 식수인원, 각종 사고 및 근골격계질환 발생, 또 최근에는 발암물질인 조리흡으로 인한 폐암 환자 발생 등으로 노동자들의 환경 개선 요구 목소리가 높은 곳이다. 오랫동안 노동조합에서 노동환경 개선을 위해 근골격계질환 증언대회, 발암물질 폭로 등의 방법으로 싸워왔기 때문에 급식실 환경과 배치기준 면에서 과거보다 나아졌지만, 다른 공공기관 급식실에 비해 높은 배치기준을 보이고 있고, 노동강도 역시 여전히 높아 개선이 시급한 상황이다.

최근 코로나-19 확산으로 2020년부터 학교에서는 학생들이 등교를 하지 않거나 일부만 하는 시기가 있었다. 이 때문에 급식 노동자들 역시 출근을 할 수 없어 생계를 위협받는 일이 발생했다. 이후 출근을 하게 되어 문제는 해결됐지만, 그 후로는 등교하는 학생 수 변동, 방역 업무 등으로 노동자들 역시 업무량이 변동되거나 추가 업무가 생겨 노동강도가 올라가기도 했다. 이와 같이 코로나19 이후 급식실에 생긴 노동환경 변화와 노동자 건강영향을 파악하고자 했다.

아파도 출근해야 하는 노동자들에게 필요한 대책은 배치기준 개선과 대체인력 확보다. 이천시 학교의 배치기준은 경기도교육청에서 결정하고 개선할 수 있지만, 이천시에서 노동자들이 처한 여건을 확인하고 변화의 방향을 제시한다면 바로는 아니더라도 개선이 가능할 수 있겠다고 판단했다. 이천시 내에서 할 수 있는 일을 찾는 것도 필요하다.

너무나도 흔한 근골격계질환과 잦은 사고로 일상 생활마저 어렵게 하는 학교급식실의 노동환경과 그에 따른 노동자들의 건강 영향 실태를 조사해, 이천시 내 초중고 학교급식실의 노동강도를 파악하고, 이천시 학교급식조리 노동자들이 건강하게 일할 수 있는 일터를 만드는 것을 목표로 실태조사를 실시하게 되었다.

2. 사업의 목표

- 1) 코로나-19 이후 이천 초중고학교 급식실 노동환경 변화 및 건강영향을 파악한다.
- 2) 교육청 급식실 설비 개선 이후 노동환경에 미치는 영향을 확인한다.
- 3) 위험성평가, 근골격계유해요인조사 실태를 파악하고 평가한다.
- 4) 인력 배치기준 현황 평가 및 개선안 제안을 한다.

3. 연구조사의 방법

1) 설문조사

- 기본사항, 노동조건, 작업환경, 신체부위 불편도 및 통증 측정, 노동강도 및 건강 상태 항목으로 진행
- 온라인 설문으로 총 151명에 진행 및 자료 분석

2) 면접조사

- 도심/외곽 지역, 식수인원, 배식 방법(교실/식당, 병행배식 등), 경력 등 고려하여 총 9명에 대해 심층 면접 진행
- 학교급식실 노동자들이 판단하는 노동강도, 기본 노동조건, 사고 및 질병 경험 등에 대해서 4월에 1차 면접조사 6명과 진행, 6월에 2차 면접조사 3명과 진행

3) 현장조사

- 1식 초등학교, 1식 고등학교, 2식 고등학교 한 곳씩 현장조사 진행
- 아침 출근 이후 준비 업무부터 조리업무, 배식, 설거지 및 청소 등 모든 업무를 관찰하고 부담 작업에 대해 조사

4) 연구조사 사업 일정

○ 설문조사

- 기간: 2022년 3월 16일 ~ 4월 2일
- 응답: 151명, 온라인 설문 진행

○ 심층 면접조사

- 기간: 2022년 4월 19, 20, 21일, 6월 27일, 29일
- 이천시 도심과 학교 인근에서 면접조사 실시
- 각 1시간 ~ 1시간 30분가량 진행

○ 현장조사

- 기간: 2022년 6월 21일, 27일, 29일
- 각 학교 급식실 방문하여 조사

Ⅱ. 이천시 초중고등학교 급식실 기초 자료 검토

1. 현황 및 기본 방향

1) 현황

이천교육지원청에 공지된 바에 따르면, 이천시 초중고등학교 중 급식을 실시하는 학교는 모두 60개로, 초등학교가 31개, 중학교 15개, 고등학교 12개, 특수학교 1개, 각종학교 1개다. 이 중 각종학교인 경기새울학교의 경우 조리종사자 수를 파악할 수 없어, 분석에서 제외하였다).

경기새울학교를 제외한 59개 학교 중, 비조리교는 12개로, 공동조리교 7개에서 추가로 조리를 하고 있다. 따라서 급식노동자들이 직접 조리하는 학교는 총 47개이며, 여기서 일하는 학교급식 조리노동자는 278명이었다. 배식장소는 식당 배식이 50개, 교실배식 3개, 병행 배식 6개였다. 교실배식과 병행배식 학교들은 식당 신설이 필요한 학교들일 수 있고 일하는 사람들의 노동강도 역시 높을 수 있다. 영양(교)사를 제외한 조리사와 조리실무사(조리원) 수를 더한 조리종사자 합계는 2명~12명 사이였고, 급식학생수와 교직원, 비조리교 급식인원을 합친 총 중식 급식인원 수를 조리종사자로 나눈 조리종사자 1인당 급식인원은 38명~146명 사이였다.

비조리교를 제외한 학교급별 급식 현황을 학교급별로 나누어 보면 다음과 같다.

	학교명	중식 급식인원				소계	급식담당인력(명)				1인당 급식인원	배식 장소
		유아 수	급식 학생수	교직 원 등	비 조 교 사 인 원		영 양 (교)사	조 리 사	조 리 원	조 리 계		
1	나래초등학교	7	86	20		113	1	1	2	3	38	식당
2	대월초등학교		132	15		147	1	1	2	3	49	식당
3	마장초등학교	47	821	55		923	1	1	6	7	132	식당
4	백사초등학교	5	192	26		223	1	1	2	3	74	식당
5	부발초등학교	7	441	30		478	1	1	4	5	96	식당
6	설봉초등학교	39	1150	70		1259	1	1	8	9	140	병행
7	신둔초등학교	13	301	32	747	1093	1	1	7	8	137	식당
8	신하초등학교	41	748	73		862	1	1	6	7	123	교실
9	아미초등학교	37	1045	51		1133	1	1	7	8	142	병행
10	안흥초등학교	33	896	52		981	1	1	6	7	140	식당

1) 학교알리미의 2022년도 급식 실시현황(https://www.schoolinfo.go.kr/ng/go/pnnggo_a01_l2.do)과 경기도이천교육지원청 2022 급식학교 명단 <https://www.goeic.kr/06010700/bbs/formView.do?searchMasterSid=40&pageIndex=1&searchColumn=&searchValue=&searchCategory=&sid=17900>) 자료를 병합하여 사용하였음.

11	울면초등학교	4	27	18	116	165	1	1	2	3	55	식당
12	이천가산초등학교	12	215	25		252	1	1	2	3	84	식당
13	이천남초등학교	42	511	60		613	1	1	4	5	123	병행
14	이천사동초등학교		601	44		645	1	1	4	5	129	식당
15	이천송정초등학교	38	1207	70		1315	1	1	8	9	146	병행
16	이천초등학교	5	771	60		836	1	1	6	7	119	식당
17	이항초등학교	4	53	20		77	1	1	1	2	39	식당
18	장천초등학교	4	68	21	114	207	1	1	2	3	69	식당
19	장호원초등학교		527	45		572	1	1	4	5	114	식당
20	증포초등학교	20	971	70		1061	1	1	7	8	133	교실
21	진가초등학교	3	86	21	192	302	1	1	3	4	76	식당
22	한내초등학교	26	791	51		868	1	1	6	7	124	병행
23	호법초등학교	4	133	25	111	273	1	1	3	4	68	식당

표 1 이천 초등학교 급식 현황

학교명	중식 급식인원				급식담당인력(명)				1인당 급식인원	배식장소	
	급식학생수	교직원 인원	비교교직원 인원	소계	영양(교)사	조리사	조리원	조리계			
1	대월중학교	71	18		89	1	1	1	2	45	식당
2	마장중학교	280	28		308	1	1	2	3	103	식당
3	모가중학교	69	19		88	1	1	1	2	44	식당
4	백사중학교	140	25		165	1	1	2	3	55	식당
5	부발중학교	214	26		240	1	1	2	3	80	식당
6	설봉중학교	816	70		886	1	1	7	8	111	식당
7	이천경남중학교	37	40	143	220	1	1	2	3	73	식당
8	이천사동중학교	680	65		745	1	1	6	7	106	식당
9	이천송정중학교	692	54		746	1	1	6	7	107	식당
10	이천중학교	804	64		868	1	1	6	7	124	교실
11	장호원중학교	402	40		442	1	1	3	4	111	식당
12	증포중학교	970	87		1057	1	1	9	10	106	식당
13	효양중학교	697	69		766	1	1	6	7	109	식당

표 2 이천 중학교 급식 현황

학교명	중식 급식인원				급식담당인력(명)				1인당 급식인원	배식장소	
	급식학생수	교직원 인원	비교교직원 인원	소계	영양(교)사	조리사	조리원	조리계			
1	다산고등학교	593	47		640	1	1	5	6	107	식당
2	마장고등학교	154	20		174	1	1	2	3	58	식당
3	부원고등학교	292	25		317	1	1	2	3	106	식당
4	이천고등학교	774	80		854	1	1	8	9	95	식당
5	이천양정여자고등학교	750	100	520	1370	2	1	11	12	114	식당
6	이천제일고등학교	1051	100		1151	1	1	9	10	115	식당

7	이현고등학교	766	65		831	1	1	8	9	92	식당
8	장호원고등학교	364	55		419	1	1	3	4	105	식당
9	한국도예고등학교	185	25		210	1	1	2	3	70	식당
10	효양고등학교	762	50		812	1	1	8	9	90	식당
11	다원학교	156	78		234	1	1	2	3	78	식당

표 3 이천 고등학교 및 특수학교 급식 현황

2022년 경기도교육청 급식인원수별 조리종사자 배치기준은 다음 표 4와 같다. 경기도교육청의 배치기준은 서울이나 부산 교육청 배치기준보다 낮지만, 세종시 교육청 배치기준보다는 엄격하다. 예를 들어 세종시 교육청에서 초등학교 급식종사자는 1인당 급식인원이 최대 132명이지만, 경기도에서는 최대 1인당 160명의 급식인원을 담당하게 된다. 급식조리종사자들의 높은 산재율과 근골격계질환 유병율을 고려했을 때, 경기도 조리종사자 배치기준 개정이 필요하다. 이천교육지원청 수준에서 노동강도가 높은 학교들에 우선적으로 배치기준 이외의 조리종사자를 운영할 수 있도록 지원하는 방안도 고려할 수 있다.

구분	급식구분	급별	급식인원수별 조리종사자 배치기준(단위:명)											
			50명 이하	51 ~ 100	101 ~ 300	301 ~ 500	501 ~ 650	651 ~ 800	801 ~ 1,000	1,001 ~ 1,200	1,201 ~ 1,400	1,401 ~ 1,600	1,601 ~ 2,600	2,601명 이상
배치기준	중식	초	1인	2인	3인	4인	5인	6인	7인	8인	9인	10인	*급식인원 200명 초과시 마다 1인을 추가	*급식인원 300명 초과시 마다 1인을 추가
		중	1인	2인	3인	4인	5~6인	7인	8인	9인	10인	11인		
		고	1인	2인	3인	4인	5~6인	7~8인	9인	10인	11~12인	13인		
* 교육공무원(조리사) 및 일반직 조리사 포함														

표 4 경기도교육청 조리종사자 배치기준(2022)

초등학교	30명 이하	31~100	101~200	201~350	351~500	501~650	651~800	801~950	951~1100	1101~1250	1251~1400	1401~1550	1551~1700	1701~1850	1851명 이상 급식인원 1명 증원 추가
지원인원	1인	2인	3인	4인	5인	6인	7인	8인	9인	10인	11인	12인	13인	14인	
중학교	30명 이하	31~100	101~200	201~320	321~440	441~560	561~680	681~800	801~920	921~1040	1041~1160	1161~1280	1281~1400	1401~1520	1521명 이상 급식인원 1명 증원 추가
지원인원	1인	2인	3인	4인	5인	6인	7인	8인	9인	10인	11인	12인	13인	14인	
고등학교	30명 이하	31~100	101~200	201~300	301~400	401~500	501~600	601~700	701~800	801~900	901~1000	1001~1100	1101~1200	1201~1300	1301명 이상 급식인원 1명 증원 추가
배치인원	1인	2인	3인	4인	5인	6인	7인	8인	9인	10인	11인	12인	13인	14인	

표 5 세종시교육청 학교급식 조리종사자 배치기준(2019)

표4의 기준에 비추었을 때, 이천지역 47개 직접 조리 급식 학교 중 중학교 2군데, 고등학교 1군데에서 배치기준에 미달하는 조리종사자가 배치되어 있었다. 배치기준에 미달하는 학교의 경우 노동자들의 노동강도가 높아지고 학교 급식의 질이 저하될 우려가 있으므로 기준을 달성할 수 있도록 빠른 개입이 필요하다.

1인당 급식 인원	50명 미만	50~100명 미만	100명 이상	합계
초등학교	3	7	13	23
중학교	2	3	8	13
고등학교		5	5	10
특수학교		1		1
총합계	5	16	26	47

표 6 학교급별 1인당 급식인원 분포

조리종사자 1인당 급식인원수를 살펴보면, 1인당 100명 이상을 담당하는 학교가 26개로 과반수를 차지했고, 50~100명인 학교가 16개, 50명 미만인 학교는 5개였다. 중·고등학교에 비해 초등학교의 경우 조리양이 적다는 이유로 조리종사자 배치 기준이 더 엄격한데, 이 때문에 1인당 급식인원이 130명이 넘는 7개 학교는 모두 초등학교였다. 그렇다 하더라도 1인당 130명의 급식인원은 매우 높은 것이기 때문에, 초등학교의 경우도 배치 기준을 개정할 필요가 있을 것으로 보인다.

또, 공동조리교의 경우 배식 전 타 학교 배달까지 되어야 하기 때문에, 급식 준비시간이 더욱 촉박하다는 점을 고려하면, 공동조리교이면서 1인당 급식 인원이 100명 이상인 신둔초등학교나 이천양정여자고등학교 조리종사자들의 경우 노동강도가 더 높을 것으로 예상해볼 수 있다.

2) 이천시 학교급식 기본 방향

학교급식 기본 계획은 학교급식법 제3조에 규정되어 있다. 법에 따르면 “국가와 지방자치단체는 양질의 학교급식이 안전하게 제공될 수 있도록 행정적·재정적으로 지원하여야 하며, 영양교육을 통한 학생의 올바른 식생활 관리능력 배양과 전통 식문화의 계승·발전을 위하여 필요한 시책을 강구”하여야 하고, 이를 위해 “특별시·광역시·도·특별자치도의 교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 매년 학교급식에 관한 계획을 수립·시행”하여야 한다. 이에 따라 경기도 학교급식 기본방향이 수립되고, 다시 이를 기초로 각급 교육지원청의 학교급식 정책 추진 기본 계획이 수립된다.

2021~2023년 이천교육지원청의 학교급식 정책추진의 목표 중 하나는 “학교급식종사자 작업환경 개선을 통해 업무만족도를 향상”시키겠다는 것이다. 이에 따라, 2022년 학교급식 기본방향 중 VIII장 학교급식 지도, 감독 및 행정지원 강화 부분에 “학교급식 업무 경감 및 근무 여건 개선” 계획이 있고, 여기에 급식종사자들의 작업환경 개선 관련 과제들이 포함되어 있다.

구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

<p>가. 학교급식 식재료의 안전관리, 학생 영양관리 강화, 식품안전 및 식생활 지도 등의 중요성 부각으로 영양(교)사의 업무량 증가에 대한 대책 필요</p> <p>나. 소속감 및 업무에 대한 책임감·전문성 강화를 위해 고용안정 추진</p> <p>다. 검수로 인한 초과근무 발생 시 초과근무수당 지급</p> <p>라. 학교급식 교육공무직원 동일 근무시간 적용 복무 관리</p> <p>마. <u>조리종사자의 업무경감을 위한 노력</u></p> <p>바. 학교급식종사자 근무여건 개선</p> <p>- <u>교육지원청 단위 체계적인 대체인력 제도 운영 통해 병가 등 긴급한 휴가사용 등에 따른 대체인력 지원방안 강구</u></p> <p>• 학교단위 '대체인력풀' 정보 공유 창구 마련 및 지역 기관(여성일자리센터 등) 연계 대체인력풀 운영 등으로 대체인력제도 활성화 추진('21년 행정사무감사 지적사항)</p> <p>• 휴가 사용자가 직접 대체인력을 구하지 않도록 운영 지도</p> <p>※ 병가나 특별한 사정에 의한 연가사용이 필요하더라도 대체할 인원이 없어 출근하는 일이 없도록 대체인력 확보('16. 국정감사 지적사항)</p> <p>- 급식시설 현대화 사업 및 급식시설 개선 시 급식종사자의 열악한 근무환경 개선을 위해 학교별 조리인력을 고려한 휴게실 적정면적과 샤워시설 개선 노력</p> <p>- 조리종사자가 업무상의 사유에 따른 부상, 질병, 장애 등의 재해 사고를 당한 경우 산재보상 서비스를 제공받을 수 있도록 적극 안내 및 지원</p>
--

- 학교급식에 종사하는 교육공무직의 경우에는 현재 학교급식실 근무여건의 특성을 고려하여 복리후생 차원에서 학교급식법시행령 제2조 2항 9호에 의거 학교운영위원회 심의(자문) 후 급식비 면제 여부 결정 가능

표 7 2022 이천교육지원청 학교급식 기본방향 중 학교급식 업무경감 및 근무여건 개선 과제

이 중 (가) 항은 영양(교)사의 업무 경감에 대한 내용으로 이번 조사에서는 주요 분석 대상은 아니다. (나)항에서는 배치기준을 초과하는 학교(기관)의 노동자를 전보·교류하여 고용안정을 도모하고, 교육공무직원 배치 학교에 정규직을 배치할 경우 기존직원의 고용안정 방안도 함께 고려한다든지, 시간제 근로자 채용은 지양하고, 비조리교의 배식보조원 운영 시에도 주15시간 이상 노동자를 채용해 초단시간 노동자 발생을 억제하는 내용 등이 담겨 있다. 그 외에도 영양(교)사·조리사·조리실무사에 대한 교육 및 연수프로그램 운영을 확대하고, 조리사·조리실무사의 업무분장을 통해 효율적인 인력관리를 한다는 방침도 포함돼 있다. 면접조사와 설문조사에서 조리사·조리실무사 사이의 업무 분장이 명확하지 않아 종종 관계갈등 요인이 되고 있으므로 이 부분에 대한 점검과 공감대 확산, 관리 강화가 필요할 것으로 보인다.

<p>조리사 업무</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 배치근거 <ul style="list-style-type: none"> - 「식품위생법」 제51조(조리사) - 「학교급식법」 제7조 제2항(영양교사의 배치 등) ○ 직무내용 [식품위생법 제51조제2항] <ul style="list-style-type: none"> - 집단급식소에서의 식단에 따른 조리업무 - 구매식품의 검수 지원 - 급식설비 및 기구의 위생, 안전 실무 - 영양(교)사의 지도사항 이행 및 조리원 지도 관리 - 그 밖에 조리실무에 관한 사항 <p>조리실무사 업무</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 배치근거 <ul style="list-style-type: none"> - 「초중등교육법」 제19조 제2항(교직원의 구분) ○ 직무내용 <ul style="list-style-type: none"> - 급식품의 위생적인 조리 및 배식 활동 - 식생활관 내외부의 청소, 소독 - 급식시설 설비 및 기구의 세척, 소독 - 기타 영양(교)사의 지도사항 이행 및 조리사의 업무 보조
--

표 8 조리사 및 조리원 업무 분담 예시

(다)항은 초과근무 수당에 대한 조항으로 비교적 간단하다.

(라)항에서 「근로기준법」 제54조에 따라 4시간 이상 노동할 때 30분, 8시간이상 시

1시간의 휴게 시간을 부여하도록 강조하고, 특히 「근로기준법」에 따른 휴게시간은 최소기준으로 급식여건 등을 고려하여 충분한 휴게시간을 부여하라고 명시하고 있다. 구체적으로 온전한 휴게시간 부여를 위해 휴게시간에 조리종사자 대상으로 위생·안전교육 금지도 따로 강조하고 있다. 현재, 계약서상의 근로시간이 08:30~17:30 라면 학교 근무자의 실제 근로시간은 8:30~16:30이고 16:30~17:30 사이에 휴게시간 부여를 원칙으로 하고 있고 많은 학교에서 16:30까지 휴게시간이 거의 없이 일하고 업무를 일찍 마치는 것을 일반적인 시간표로 하고 있다. 주업무를 보기 전에 청소나 체조를 하는 시간이나 퇴근 전 사용자로부터 구속되어 작업상 필요한 기계점검, 청소, 정리정돈 등 업무의 최종부분을 수행하는 시간은 근로시간에 포함된다. 업무 전후 환복과 씻는 시간은 주 업무인 조리에 반드시 수반되어야 하는 활동이므로 사실상 근로시간에 포함되어야 한다. 따라서 급식노동자들이 휴게시간을 충분히 그것도 근로기준법에 따른 최소기준을 넘어서 누리고 있다고 보기는 어렵다. 개선을 위한 노력이 필요하다.

(마) 항은 조리종사자의 업무경감을 위한 노력을 담고 있다. 다만 방학일, 졸업일, 운동회 시 가급적 급식운영은 하지 않고 위생 교육시간으로 활용, 오븐기, 야채절단기, 애벌세척기 등 능률적 급식기구 우선 확충 지원, 급식소 내 영양연구실(급식관리실) 청소 지시 금지, 천장, 후드 등 위험한 시설의 대청소 시 산재예방 대책의 일환으로 의무적으로 연 2회 이상 외부 전문업체 활용, 전처리 식재료 사용으로 작업능률 향상 도모 등은 여러 학교에서 이미 실시되고 있는 내용들이다. 이제 이런 내용들이 실제 현장에서 어떻게 작동하고 있는지 점검하고 개선하는 것이 필요하다. 예를 들어 보급된 급식기구 중 활용도가 높은 것과 낮은 것을 확인하고 이유를 점검하여 실제 현장에서 활용과 적용이 쉬운 기계 도입이라든지, 외부 전문업체 활용에도 천장이나 후드 등 청소가 지속해서 발생하는 이유를 찾고 개선 대책을 마련하거나 급식실 개선 과정에서 노동자가 참여하게 해 급식실 개선 투자가 조리종사자의 업무 효율화에 실질적인 도움이 되도록 유도하는 것 등이 있다.

(바) 항에서는 체계적인 대체인력 제도 운영을 통한 근무여건 개선을 따로 과제로 제시하고 있다. 대체인력이 부족해서 병가 등 긴급한 휴가는 물론이고 연차 등을 자유롭게 사용하기 어려운 점은 오랫동안 문제로 지적돼 왔다. 이에 대해 이천교육지원청은 학교단위 ‘대체인력풀’ 정보 공유 창구 마련 및 지역 기관(여성일자리센터 등) 연계 대체인력풀 운영 등으로 대체인력제도 활성화 추진을 개선 방안으로 제안하며, 휴가 사용자가 직접 대체인력을 구하지 않도록 지도하겠다고 밝혔다. 그러나 면접과 설문조사에 따르면 단순한 대체인력풀 정보 공유는 실질적인 대체인력 제도라고 보기 어렵다. 여기서 말하는 ‘대체인력풀’이란 보건증, 자격증이 있는 개인에 대한 정보인데, 이들이 늘 대기상태로 있는 것이 아니기 때문에 대체인력이 필요할 때마다 영양(교)사나 휴가가 필요한 당사자가 대체 인력을 찾기 위해 분주해지는 것이다. 교육지원청에서 연차와 병가 등을 고려하여 필요한 추가 인원을 계산하여 ‘지원 인력’의 형태로 고용하는 방안이 오래 전부터 제안되었지만 시행되지 않

고 있다. 일하는 동안 쉴 틈이 거의 없고, 여러 학교로 나뉘어서 많아야 10여명, 적으면 2~3명이 각 학교의 급식을 담당하는 현재 급식실 인력 구조상 더 적극적인 대체인력제도 개선 방안이 필요하다.

그 밖에도 급식종사자 근무 여건 개선을 위해 급식시설 현대화 사업 과정에서 휴게실이나 샤워시설 개선, 산재보상 안내 및 지원 등을 들고 있다.

3) 2021~2022 급식기구 및 시설 확충 현황

경기도이천교육지원청 홈페이지에 공지된 내용에 따르면 이천교육지원청에서 학교 급식 급식기구 및 시설확충비로 2021년~2022년 현재까지 집행한 금액은 총 9억에 달한다. 2021년에 총 23개 학교에 기구구입, 시설개선, 노후설비 교체 등의 비용으로 2억3천9백만원을 집행했고, 2021년 2차 추경 예산으로 17개 학교에 2억5천만원을 집행했다. 2022년 예산에는 총 24개 학교에 4억 5백만원이 교부되었다.

두 해 동안 한 번이라도 교부받은 학교는 조리교 47개 중 35개 학교이고, 12개 학교는 한 번도 교부받지 않았다. 2021년과 2022년 모두 교부받은 학교는 초등학교 4개, 중학교 2개, 고등학교 3개로 총 9개 학교다. 이미 시설 현대화가 먼저 진행된 학교와 그렇지 않은 학교 사이의 차이일 수도 있으나, 기구 구입과 시설 개선에 적극적인 학교인지 여부에 따라서 급식실 도구나 설비, 환경 개선 활동에 차이가 있는 것은 아닌지 확인이 필요할 것으로 보인다. 특히 급식실 도구 및 설비 개선을 통해 급식종사자의 업무부담을 경감하는 것이 이천교육지원청의 급식 기본정책 방향 중 하나이고, 조리실 내 환기 설비가 미비하여 폐암 등 조리종사자의 호흡기 건강 문제가 이슈로 떠오른 지금, 설비 개선을 위한 예산이 더 필요한 곳에 먼저, 잘 쓰일 수 있도록 사후 평가, 모니터링, 개선 우선순위 선정과 집행 등 행정적 개선이 필요할 것으로 보인다.

2. 경기도교육청 급식노동 관련 문헌 검토

1) 경기도교육청 단체협약서 중 안전, 보건에 관한 내용 검토

경기도 교육청과 전국학교비정규직연대회의의 단체협약서 중 95조부터 102조까지에 안전, 보건에 관한 내용이 담겨 있다. 현재 경기도 단체협약서 중 안전, 보건에 관한 내용을 전국학교비정규직연대회의의 구성 노동조합인 학교비정규직노조와 공공운

수노조 교육공무직본부의 모범단협 내용 등을 참고하여 검토하였다.

검토 결과 일부 조항은 조문의 제목과 내용이 일치하지 않고(98조 작업환경측정), 조문의 내용이 답아야 할 내용을 충분히 포괄하지 못하는 경우(95조 사업주의 재해 예방 의무, 101조 직업병 예방)가 있었으며, 내용을 좀 더 구체화, 명확화해야 할 필요(96조 안전.보건에 관한 협의, 97조 안전보건교육)가 있었다.

또한 노동자가 안전하게 일하기 위해 가장 기본적인 권리 중 하나인 작업중지권 관련 내용이 전혀 없으며, 기본적으로 매년 모든 사업장에서 실시해야 하는 위험성 평가에 대한 조항도 없어 개정 시 조항 신설이 시급할 것으로 보인다.

검토 주요 내용을 다음 표에 제시한다.

경기도 단협	검토의견
<p>제95조【사업주의 재해예방 의무】 ① 도교육청은 조합원의 안전과 건강을 유지 증진시키기 위해 노력하여야 한다.</p> <p>② 도교육청은 조합원의 업무상 사고나 질병이 발생하지 않도록 안전제일 원칙을 우선하고, 예방 활동에 관한 교육을 실시한다.</p>	<p>2항에 '예방 활동에 관한 교육'은 예방 활동 중 일부에 불과한 교육활동만을 강조하는 효과가 있으므로 좀 더 보편적인 내용을 담는 것이 필요할 것으로 보인다.</p> <p><예시></p> <p>② 사용자는 조합원에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 예방에 최선을 다한다.</p> <p>③ 사용자는 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 예산, 인력, 제도면에서 안전보건의 우선할 수 있도록 노력한다.</p>
<p>제96조【안전·보건에 관한 협의】 도교육청은 노사협의회에서 안전, 보건에 관한 사항을 안건으로 부의하고 협의하며, 안전보건에 관한 현안을 구체적으로 논의하기 위하여 안전보건 분과를 둘 수 있다.</p>	<p>산업안전보건법에서는 노사협의회 이외에 안전과 보건에 관한 사항을 심의, 의결하기 위한 기구로 '산업안전보건위원회(이하 산보위)'를 두고 있으므로, 이 조항은 '산업안전보건위원회'로 명확히 하고 산보위 구성 및 운영의 원칙을 담는다.</p> <p><예시></p> <p>제96조【산업안전보건위원회】 ① 사용자와 조합은 산업안전보건 관련 사항을 심의·의결하기 위하여 산업안전보건위원회(이하 산보위)를 설치·운영한다. 노사합의로 학교 단위의 산보위를 설치·운영할 수 있다.</p> <p>② 산업안전보건위원회는 사용자측 10명, 조합측 10명의 노사동수로 구성하며 사용자측 위원 중 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 및 조합측 위원 명예산업안전감독관은 당연직 위원으로 한다. 단, 위원장은 노사 양측이 공동으로 맡는다.</p> <p>③ 산보위는 해당 직종 모두 참여하는 통합 산보위 외에도 직종별 소위원회를 두어 직종별 안건을 다룬다. 구체적</p>

	<p>인 내용은 노사가 합의하여 결정한다.</p> <p>④ 사용자는 현재 법에 따른 산보위 참여 직종뿐만 아니라 전 직종이 산보위에 참여해 산업재해를 예방할 수 있도록 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 산보위 노측위원의 회의 준비(안전 수집·의견 수렴·준비회의)와 회의 참석 및 회의결과 보고와 관련한 활동시간은 근무한 것으로 간주한다.</p> <p>⑥ 사용자는 산보위 노측위원의 산보위 활동을 이유로 징계, 해고 등 고용상의 불이익 조치 및 임금 등 근로조건을 포함하여 일체의 부당한 처우를 해서는 아니된다.</p> <p>⑦ 산보위에서 심의·의결하여 결정된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.</p> <p>⑨ 안전보건관리규정은 산보위에서 심의·의결을 거쳐 작성 또는 변경한다. 사용자는 안전보건관리규정 작성 또는 변경 시 이를 조합원에게 교육·홍보해야 한다.</p> <p>⑧ 산보위의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.</p>
<p>제97조【안전보건교육】 ① 도 교육청은 교육지원청별로 시행하는 위생교육 시 안전보건 교육을 실시한다.</p> <p>② 도교육청은 학교 급식실에 산업안전 기본수칙을 게시(산재처리 절차, 안전 표식 등)하고 주지시키도록 노력한다.</p>	<p>교육 항목에 법적 안전보건교육 실시할 때, 주제, 강사 등의 결정을 어떻게 할지나 외부 교육 참석 보장 등의 조항을 넣을 필요가 있다.</p> <p><예시></p> <p>② 사용자는 조합원이 외부에서 시행되는 안전보건교육에 참석할 경우 출장조치하고, 그에 따른 여비를 지급한다.</p> <p>③ 교육청은 안전보건교육을 분기별 8시간 유급으로 실시하며, 주제, 강사 등과 관련된 모든 사항은 산보위의 심의·의결 또는 노사합의로 정한다.</p>
<p>제98조【작업환경측정】 도교육청은 건강한 노동환경을 유지하기 위해 근골격계 유해 요인 조사 등 작업환경이 개선되도록 노력한다.</p>	<p>작업환경측정은 '작업환경 실태를 파악하기 위하여 해당 근로자 또는 작업장에 대하여 사업주가 유해인자에 대한 측정 계획을 수립한 후 시료(試料)를 채취하고 분석·평가하는 것'을 뜻하는 법적 용어이므로 조항의 제목과 내용이 맞지 않는다. 급식종사자 폐암 등이 문제가 되었고 급식실 내 조리용 농도 등이 주요 안전보건 의제로 떠올랐으므로 산업안전보건법 상의 작업환경측정에 대한 조항을 마련할 필요가 있다. 특히 현재 조리용은 법상 작업환경측정 대상 유해물질이 아니므로 법 규정을 상회하는 작업환경 측정 및 평가, 관리 계획이 담기는 것이 필요하다.</p> <p><예시></p> <p>제98조 【작업환경측정】 ① 사용자는 산업안전보건법 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회 하에 작업환경 측정을 실시하며, 산보위에서 측정이 필요하다고 판단한</p>

	<p>작업에 대해서는 수시로 측정을 실시한다.</p> <p>② 사용자는 작업환경측정시 사전에 조합과 합의 또는 산보위를 개최하여 측정기관, 측정목적, 방법, 내용 등을 합의하여야 한다.</p> <p>③ 조합은 측정 전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받을 권리가 있고, 교육청은 자문의견을 산안위의 의결을 거쳐 작업환경측정에 반영하여야 한다.</p> <p>④ 교육청은 환경측정실시 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고, 조합간부 및 노동자에게 설명회를 개최하여야 한다.</p> <p>⑤ 교육청은 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 산안위의 의결을 거쳐 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑥ 교육청은 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제반 자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 노동자의 청구가 있을 경우 원하는 형태로 제출하여야 한다.</p>
<p>제99조【건강진단】 ① 도교육청은 산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 조합원의 건강진단을 실시하도록 한다.</p> <p>② 도교육청은 조합원이 제1항에 따른 건강진단 시간을 청구할 경우, 이에 직접 필요한 시간을 공가로 한다.</p> <p>제100조【건강진단의 사후조치】 도교육청은 건강진단 결과에 대하여 필요한 경우 관련 법령에 따라 사후 조치를 취할 수 있다.</p>	<p>건강진단은 실시 자체도 중요하지만, 이후 개인에 대한 사후 조치, 전체 노동자의 건강 상황에 대한 분석과 개선 조치 등이 더욱 중요한 활동이다. 앞서 지적했던 안전보건 협의 기구로 산업안전보건위원회를 실시하고, 급식종사자들에게 주요 내용 및 사후 조치 내용에 대해 알리는 활동이 규정될 필요가 있다.</p> <p><예시></p> <p>③ 교육청은 건강진단 종료 후 1개월 이내에 건강진단 결과를 산보위에 보고해야 하고 심의·의결을 거쳐 필요한 사후조치를 신속히 실시하여야 한다.</p> <p>④ 교육청은 건강진단 주요 결과 및 사후조치 내용에 대해 조합원에게 알린다.</p>
<p>제101조【직업병 예방】 도교육청은 조합원의 직업병 예방을 위해 적극 노력한다.</p> <p>② 도교육청은 조합원이 적절한 작업 자세나 동작으로 근무할 수 있는 작업환경을 제공하도록 노력한다.</p>	<p>직업병 예방 조항이 있는 것은 좋으나, 2항에서 말하는 '자세와 동작' 중심의 작업환경은 직업병을 근골격계질환으로 제한할 수 있다. 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 정신질환 등을 포괄적으로 예방하기 위한 내용이 포함되어야 하고, 이를 이행하기 위한 구체적인 활동 내용(교육, 검진, 조사 등)이 간략하게라도 담기는 것이 이후 행정의 근거가 될 수 있다는 점에서 의미가 있겠다.</p>

	<p><예시> 제101조【근골격계질환 등 직업병 예방】① 교육청은 조합원에 대해 근골격계 질환 및 뇌심혈관계질환 등 직업병 예방을 위해 적극 노력하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 조합원이 부적절한 작업 자세나 동작으로 근골격계질환이 발생하지 않도록 인간공학적 설계에 따른 작업환경을 제공해야 하며, 조합원에게 근골격계질환 직업병 예방을 내용으로 학기별 2시간 이상 교육을 해야 한다.</p> <p>③ 교육청은 단순반복작업 및 근골격계질환 발생 가능 작업에 근무하는 노동자를 대상으로 유해요인조사를 실시하여 관련 증상의 발생 여부를 확인해야 하며, 그 결과를 조합 또는 산보위에 통보해야 한다.</p> <p>④ 교육청은 단순반복작업 및 근골격계질환 발생 가능 작업에 근무하는 노동자를 대상으로 특별건강검진을 실시하도록 한다. 검진 결과 근골격계 유소견자로 판정된 자에 대해 검진의사의 소견에 따라 요양치료 혹은 재활치료 등으로 구분하여 적절한 요양과 치료를 받도록 하며, 질환자에 대하여 불이익한 처우를 하지 않는다.</p> <p>⑤ 교육청은 뇌·심혈관계질환 등 직무스트레스 직업병 예방을 위한 유해요인 조사를 1년 1회 이상 실시하고, 노동시간 단축·장단기 순환작업 등 개선 대책을 마련해야 하며, 그 결과를 산안위에 보고해야 한다. 또한 조합의 뇌·심혈관계질환 등 직업병 예방을 위한 각종 조사 및 연구사업에 대해 지원해야 한다.</p> <p>⑥ 교육청은 건강진단결과·상담자료 등을 참고하여 적정하게 노동자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대책 등에 대하여 해당 노동자에게 충분히 설명해야 한다.</p>
<p>제102조【재해인정】 ① 도교육청은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 해당하는 경우 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 등 관계 법령과 근로복지공단의 결정에 따른다.</p> <p>② 조합원이 산업재해보상보험법상의 업무상 질병 또는 부상으로 휴업급여를 받을 경우 연간 180일(기</p>	<p>산재보상 휴업급여 외에 임금 차액 보전 등의 조항과 산재 관련 근무 전환 내용이 담겨 있는 것은 의미가 있다. 산재 이외의 원인으로 발생한 건강상 문제에 대해서도 근무 가능한 타 직종 전환에 대한 보장이 있다면 아픈 노동자들이 좀 더 편하게 치료에 집중할 수 있을 것이다. 업무적합성 평가 등을 활용할 수 있다. 그 외에 복귀 과정에서의 보호 조항도 있다면 산재 노동자의 재활과 복귀에 도움이 될 것이다.</p> <p><예시></p> <p>③ 사용자는 재해자가 업무상 또는 업무 외 재해로 인하여 정상적인 업무 수행이 곤란하다고 판단하여 타직종으로의 전환을 요청할 경우 합의 하에 전환시킨다. 단, 임금</p>

<p>간 중 휴일 포함) 동안 공단에서 지급되는 급여와 월급여액의 차액을 보전하여 지급한다.</p> <p>③ 도교육청은 산업재해보상법 상의 업무상 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원이 요청할 경우 근무 가능한 타 직종으로 전환될 수 있도록 노력한다.</p> <p>④ 제1항의 적용함에 있어 도교육청은 3일 이내의 요양을 요하는 업무상 재해에 대하여는 근로기준법에 따라 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.</p>	<p>및 처우에 있어 불이익이 없어야 한다.</p> <p>④ 사용자는 재해자가 요양 이후 복귀하는 경우 업무 적응을 위한 충분한 기간을 부여해야 한다.</p>
--	--

표 9 경기도교육청 단체협약 검토

2) 경기도교육청 안전보건관리규정 검토

산업안전보건법 제25조에 따라 경기도교육청 안전보건관리규정을 마련하기 위한 논의가 경기도교육청 산업안전보건위원회에서 진행되어 2022년 4월 규정이 확정되었다. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항, 안전보건교육에 관한 사항, 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항, 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항 등 사업장의 안전 및 보건에 관한 사항을 담는 규정으로 산업안전보건위원회의 심의, 의결을 거쳐서 작성 혹은 변경이 가능하다. 2022년 4월 경기도교육청에서 제출한 안전보건관리규정 내용을 간략히 살펴보았다.

(1) 학교 현장의 특성을 반영하지 못한 규정

안전보건관리규정(안)은 1장 총칙, 2장 안전보건 관리조직과 직무, 3장 안전보건교육, 4장 작업장 안전관리, 5장 작업장 보건관리, 6장 사고조사 및 대책수립, 7장 위험성평가에 관한 사항, 8장 보칙으로 이루어져 있다. 각 장의 주요 내용은 산업안전

보건법에 기초하고 있어 주로 법적 최소사항을 담고 있을 뿐이며, 교육청 내 현업 종사자들의 안전보건 필요 등 학교 현장의 특성을 반영하지는 못하고 있다.

예를 들어 27조 작업환경측정은 1항에서 “사업주는 작업환경측정 대상 유해인자에 노출되는 근로자가 있는 경우에는 작업환경측정을 실시하여야 한다.”고 하여 산업안전보건법의 조항을 준용하고 있지만, 최근 문제가 된 급식실의 조리흡 같은 경우는 현재 작업환경측정 대상 유해인자가 아니다. 따라서 이를 의미 있는 조항으로 바꾸기 위해서는 법적 작업환경측정 대상 이외의 유해물질에 대해서 작업환경측정을 어떻게 할지 등이 규정에 담기는 것이 꼭 필요하겠다.

또, 위험성평가에 관한 사항은 38~41조에 걸쳐 자세히 담고 있지만, 학교 현장 특히 급식실에서 가장 흔한 업무관련성 질환인 근골격계질환 관련한 예방 조치를 어떻게 할 것인지는 담고 있지 않다. 산업안전보건법에서 근골격계질환의 예방은 법이 아닌 고용노동부령(산업안전보건기준에 관한 규칙 12장)에 주로 담겨 있기 때문인 것으로 보인다. 그러나 학교 현장에서 가장 중요한 업무관련성 질환과 관련된 규정이고, 현재 고용노동부령에서는 주로 정형적인 근골격계 부담작업을 다루고 있다는 점에서 대표적인 비정형 작업인 학교급식실의 근골격계 부담작업을 어떻게 평가하고 개선해나갈 것인지에 대한 계획이 규정에 담기는 것이 필요할 것으로 보인다.

(2) 산업안전보건법을 잘못 인용한 조항

일부 조항의 경우 산업안전보건법을 잘못 인용하고 있기도 한데, 예를 들어 7조 안전보건관리책임자가 그렇다. 산업안전보건법상 안전보건관리책임자 조항은 다음과 같다.

제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다.

1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항
2. 제25조 및 제26조에 따른 안전보건관리규정의 작성 및 변경에 관한 사항
3. 제29조에 따른 안전보건교육에 관한 사항
4. 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선에 관한 사항
5. 제129조부터 제132조까지에 따른 근로자의 건강진단 등 건강관리에 관한 사항
6. 산업재해의 원인 조사 및 재발 방지대책 수립에 관한 사항
7. 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지에 관한 사항
8. 안전장치 및 보호구 구입 시 적격품 여부 확인에 관한 사항
9. 그 밖에 근로자의 유해·위험 방지조치에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정하는 사

<p>항</p> <p>② 제1항 각 호의 업무를 총괄하여 관리하는 사람(이하 “안전보건관리책임자”라 한다)은 제 17조에 따른 안전관리자와 제18조에 따른 보건관리자를 지휘·감독한다.</p> <p>③ 안전보건관리책임자를 두어야 하는 사업의 종류와 사업장의 상시근로자 수, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
--

표 10 산업안전보건법 제15조 안전보건관리책임자

즉 안전보건관리책임자는 따로 선임하는 것이 아니라, 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람을 의미하는 것이고, 이 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 안전보건과 관련한 책임도 부여하는 것이 안전보건관리책임자 조항의 의미이다.

따라서 교육청 안전보건관리규정 7조에서 제1부교육감으로 하여금, 안전보건관리책임자 역할을 하도록 선임한다는 것은 적절하지 못한 규정이다. 고용노동부 역시 질의회시를 통해 교육청에서 안전보건관리책임자는 교육감이 되어야 한다고 답하고 있다. ‘교육감을 대신하여 업무 대행 가능한 부교육감 또는 인력을 총괄 관리하는 지위에 있는 해당 부서의장 등을 안전보건관리책임자로 지정 가능한지 여부’를 묻는 질의에 대해 산재예방정책과에서는 2019년 답변을 통해, 산업안전보건법 시행령 제9조 제2항에 따라 안전보건관리책임자란 해당 사업에서 그 사업을 실질적으로 총괄관리하는 사람이어야 하므로, 교육청을 하나의 사업장으로 본다면 해당 교육청 운영에 관한 실질적인 총괄·관리 권한을 가진 ‘교육감’이 안전보건관리책임자로서 역할을 수행하여야 한다고 답하고 있다²⁾.

3. 소결

이천교육지원청 소속 초중고등학교 급식실의 노동실태를 살펴볼 수 있는 기초 자료들을 검토했다. 이천교육지원청 내 초중고등학교 중 47개 학교에서 직접 조리를 하여 급식을 실시하고 있었다. 아직 교실배식과 병행 배식 학교가 6개나 되어 식당 개선이 필요해 보인다. 경기도 교육청 급식인원수별 조리종사자 배치기준은 세종시 교육청 등과 비교했을 때 엄격한 편인데, 이 배치기준도 충족시키지 못하는 학교가 3군데 있었다. 빠른 개입이 필요하다. 조리종사자 1인당 담당 급식인원이 100명이 넘는 학교가 절반이 넘고, 1인당 급식 인원이 130명이 넘는 학교도 7군데나 되었다. 학교급식종사자 근무여건 개선이 이천시 학교급식 기본 방향 중 하나라는 점을 고려하면 배치 기준 변경 혹은 배치 기준은 그대로 두더라도 인력 지원이 시급한 학

2) 고용노동부, 산업안전보건법 질의회시집, 2022.5, 92쪽

교부터 추가 인력 배치 등의 고민이 필요하다.

이천시 학교급식 기본방향 중 과제로 체계적인 대체인력 제도 도입이 얘기되고 있지만, 면접과 설문조사 결과 충분하지 않은 것으로 보인다. 2021~2022년 사이 약 9억원이 급식기구 및 시설 확충을 위해 각급 학교에 교부되었다. 일부 학교는 교부금을 전혀 지급받지 않아 현장에서 고르게 개선 필요를 인식하고 있는지, 개선 활동의 효과는 어떤지 점검할 필요가 있어 보인다.

이천 급식노동자들의 노동조건은 경기도 교육청의 규정에 영향을 받기 때문에 경기도교육청 단체협약서와 경기도교육청 안전보건관리규정을 검토했다. 단체협약과 안전보건관리규정 모두 주로 산업안전보건법령 내용을 옮겨온 수준으로, 학교 현장의 특성을 살린 내용들로 보기는 어려웠고, 일부 조항이나 항목에서는 불충분하거나 법조문에도 미치지 못하는 내용이 담기기도 했다. 이에 대한 개선도 필요할 것으로 보인다.

Ⅲ. 설문조사 결과

1. 설문조사 개요 및 설문 참여자 기본 정보

이천시 내에 초등학교, 중학교, 고등학교, 기타(유치원, 특수학교, 기관) 내 급식실에서 종사하는 노동자를 대상으로 설문조사를 시행하였다. 총 설문 조사 기간은 2022년 3월 16일부터 2022년 4월 2일까지였다. 설문조사 방식은 온라인 설문(몽키 서베이)을 통한 자가 기입 방식으로 진행되었으며, 인터넷 링크는 전국교육공무직본부 경기지부 이천지회와 전국학교비정규직노동조합 경기지부 이천지회의 협조 하에 각 노동자들에게 배포되었다. 설문에 참여한 총 인원은 151명으로 이천시 전체 급식 조리종사자 278명 중 54%가 참여하였다.

설문조사에서는 성별, 나이, 근무 학교, 고용 형태, 직종, 근무 경력 등 기본 사항과, 배식 횟수, 방법, 근무 시간 등을 포괄하는 노동 조건, 직업적 유해인자 유무를 확인하기 위한 작업환경, 근골격계 통증, 노동 강도 및 건강 실태, 병원 치료 경험 및 치료비 부담 주제, 기계화 및 자동화 정도, 노동 강도를 낮추기 위한 과제에 대해 질의하였다. 특정 질문에 응답하지 않은 경우, 응답자를 제외하고 통계 분석을 시행하였다.

응답자 모두 여성이었으며 평균 나이 53.3세, 출생 연도는 1962년부터 1983년까지 다양하게 분포하였다. 응답연도 기준 나이 대를 분류하면 40대 30명(19.9%), 50대 109명(72.2%), 60대 12명(7.9%)로 50대에 가장 많이 분포하였다. 응답자 모두 무기계약직에 해당되었으며, 직종은 조리사 26명(17.2%), 조리실무사 115명(76.2%), 급식보조 10명(6.6%)로 나뉘어졌다. 학교 급식실에서 근무한 경력은 평균 12.3년, 현 직장에서 근무한 경력은 평균 5.0년으로 확인되었다.

설문조사에 참여한 노동자가 소속된 학교 및 시설은 총 49곳으로 응답자 중 10명은 학교명을 기재하지 않았다. 학교의 종류는 고등학교가 31곳(20.5%), 중학교가 42곳(27.8%), 초등학교 76곳(50.4%), 기타(유치원, 특수 학교, 기관) 2곳(1.3%)로 확인되었다.

인적 및 직업적 특성		빈도	백분율(%)
성별	여성	151	100
나이	40대	30	19.9
	50대	109	72.2
	60대	12	7.9
소속 학교	고등학교	31	20.5
	중학교	42	27.8
	초등학교	76	50.4
	기타	2	1.3
직종	조리사	26	17.2
	조리실무사	115	76.2
	급식보조	10	6.6
고용 형태	무기계약직	151	100
평균 근무 경력	전체 학교 급식실	12.3년(SD 6.23)	
	현 직장	5.0년(SD 4.47)	

표 11 응답자 인적 및 직업적 특성

2. 노동 조건

설문 참여자의 배식 및 업무 환경을 보면, 대부분 점심 1끼만 배식하였으며, 응답한 학교 중 두 학교는 하루 3끼 혹은 2끼를 제공하였다. 배식 방법 중 식당 배식을 한다는 응답이 82.1%로 가장 많았으며, 교실에서 배식하는 경우가 8.6%, 식당 및 교실 배식 병행하는 경우가 9.3%로 확인된다. 기타 의견으로, 학생이 각자 배식을 하는 경우, 학년마다 1, 2차 나누거나, 병행 배식을 하는 경우가 있었다. 응답자 중 1명을 제외하고 모두 방학기간에 급식은 따로 진행하지 않았으며, 모두 주간 근무를 하는 것으로 응답하였다. 근무시간은 평균 7.8시간으로 확인되었다.

노동 조건		빈도	백분율(%)
배식 횟수	점심만	135	97.1
	점심/저녁	3	2.2
	하루 3식	1	0.7
배식 방법	식당 배식	115	82.1
	교실 배식	12	8.6
	병행	13	9.3
방학 근무 유무	방학기간 급식 없음	137	99.3
	방학기간 급식 있음	1	0.7
근무형태	주간근무	136	100
평균 근무시간(시간)		7.8(SD 1.09)	

표 12 노동 조건

식수 인원을 보면 점심 식사의 경우 평균 674명으로 확인되며 최소 50명 최대 1,350명 정도의 학생 및 교직원을 대상으로 배식하는 것으로 확인된다. 저녁과 아침의 경우 대담한 대상자가 적었지만 각각 200명, 118명 정도로 확인된다. 각 끼니별 영양사를 제외한 근무 인원은 점심의 경우 평균 6.1명이며, 최소 2명 최대 10명으로 확인된다. 저녁과 아침의 경우 각각 평균 3명, 2명으로 확인된다.

이를 토대로 점심 기준 1인당 식수를 계산하면, 평균 101.6명이 확인되며 최소 8.3명 최대 150명으로 확인된다. 이는 교육부에서 제공하는 각 학교별 학생 수 및 근무인원으로 1인당 식수를 계산한 값과 일부 차이가 있는 것이다. 1인당 식수 최솟값은 경기도교육연수원으로, 교육지원청에서 제공하는 급식현황에는 교육연수원이 포함되지 않았다. 실제 근무 인원이 교육청 정보와 다를 수도 있고, 일부 공동조리교 근무자의 경우 설문 응답에서 비조리교 급식인원을 포함하지 않은 경우도 있는 것으로 보인다. 그럼에도 설문과 교육부 제공 현황은 상당히 일치해 설문조사가 대표성을 가지는 것으로 보인다. 1인당 식수를 50명 미만, 50명 이상 100명 미만, 100명 이상으로 세 그룹으로 분류했을 때 설문에서는 약 10%, 32%, 58%로 나타났고, 교육부 제공 47개 학교 분포 역시 11%, 34%, 55%로 유사하게 나타났다. 따라서 식수에 따른 다양한 결과변수를 분석할 때, 각자 직접 답한 설문 내용에 근거하였다.

식수 및 근무 인원		평균(명)	최솟값(명)	최댓값(명)
식수 인원	점심	674.4	50	1350
	저녁	200	200	200
	아침	118.3	100	130
근무 인원	점심	6.1	2	10
	저녁	3	3	3
	아침	2.3	1	3
1인당 식수 (설문 기준)		101.6	8.3	150
1인당 식수 (교육청 정보 기준)		105.7	38	146

표 13 식수 및 근무 인원

근무 중 식사시간과 식사를 제외한 휴식시간에 대한 질문에서, 응답자 중 55.1%가 식사시간이 없다고 응답하였으며, 60.7%가 휴식시간이 없다고 응답하였다. 이는 근로계약상 식사 시간 및 휴식시간이 없다고 응답하더라도, 실질적으로 보장받는 시간이 없다고 보는 것이 맞을 것이다. 즉, 정해진 식사 및 휴식 시간이 있더라도, 자율적으로 사용할 수 없거나 주어진 시간을 원활히 사용하지 못하는 사람이 절반 이상으로 확인된다. 평균 식사시간이 18.3분인 것으로 보아 식사시간이 주어지더라도 빠르게 해결해야 하며, 휴식 시간의 경우, 근무가 다 끝난 후 퇴근 직전에 붙여 제공하는 경우 적절하게 제공한다고 보기 어려울 것으로 보인다.

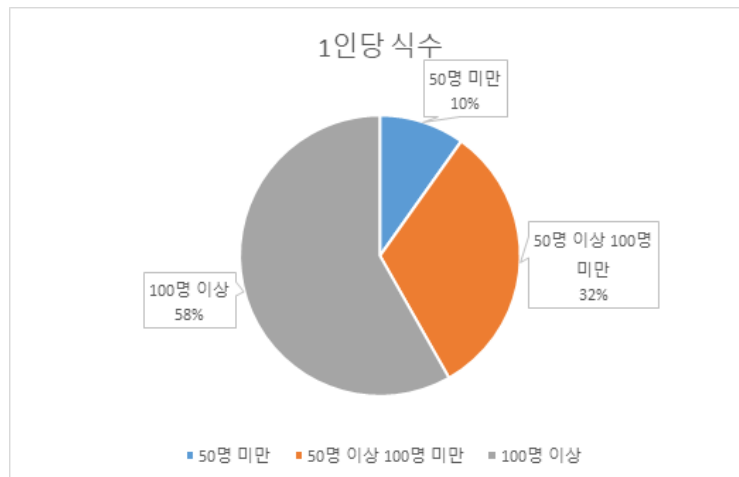


그림 1 1인당 식수 분포

식사 및 휴식 시간		빈도	백분율(%)
식사 시간	식사 시간 있음	62	44.9
	식사 시간 없음	76	55.1
평균 식사 시간(분)		18.3(SD 13.85)	
휴식 시간	휴식 시간 있음	53	39.3
	휴식 시간 없음	82	60.7
평균 휴식 시간(분)		37.0(SD 18.48)	

표 14 식사 시간 및 휴식시간

마지막으로 휴게실과 화장실 유무, 편리함 여부, 불편한 이유에 대해 질문하였다. 응답자 중 5.1%는 휴게실이 없다고 응답하였고, 40.6%는 휴게실이 편리하지 않다고 대답하였다. 휴게실이 실제로 사업장에 부재할 수도 있겠으며, 특히 코로나-19 이후 휴게실에 노동자 중 일부만 있도록 하는 경우, 적절한 수의 휴게실이 없어 이와 같이 대답한 것으로 보인다. 실제로 휴게실이 불편한 이유를 물어보았을 때 대부분이 “공간이 협소해서”와 같은 응답을 하였으며, 그 다음 “시설이 낙후해서”, “시간이 부족해서”와 같은 응답이 가장 많이 나왔다.

화장실의 경우 3.6%가 일터 내 화장실이 없다고 응답하였으며, 29.2%가 화장실이 편리하지 않다고 응답하였다. 이 역시 급식실 내 실제로 없을 수도 있겠으며, 혹은 근무지와 거리가 멀거나, 학생 및 교직원과 공용으로 사용하도록 설치되어 있는 경우 이와 같이 대답한 것일 수 있겠다. 화장실이 불편한 이유를 물어보았을 때 “인원 대비 변기 대수가 부족해서”라고 대답한 사람이 가장 많았으며, 그 다음으로 “시설이 낙후해서”, “복장 탈의 어려움 때문에”와 같은 이유를 선택하였다. 기타 의견으로 화장실과 샤워실이 구분되어 있지 않아 좁거나 불편하다는 의견들을 개진하였다.

휴게실 및 화장실		빈도	백분율(%)
휴게실 유무	휴게실 있음	130	94.9
	휴게실 없음	7	5.1
휴게실 편리함 여부	편리함	79	59.4
	편리하지 않음	54	40.6
화장실 유무	화장실 있음	132	96.4
	화장실 없음	5	3.6
화장실 편리함 여부	편리함	97	70.8
	편리하지 않음	40	29.2

표 15 휴게실 및 화장실

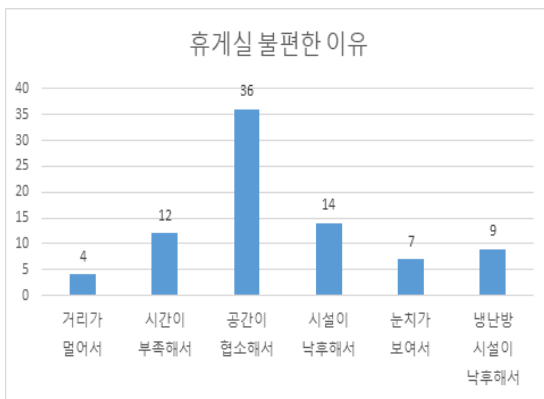


그림 2 휴게실이 불편한 이유

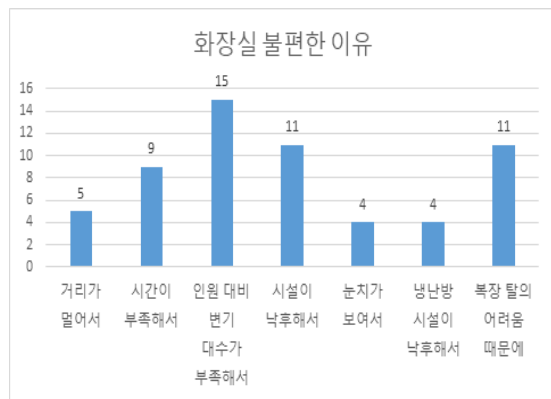


그림 3 화장실이 불편한 이유

3. 작업환경

작업환경 내 일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도(고온), 다습(습기가 많음), 다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야 할 정도의 심한 소음, 음식 냄새 및 증기(환기 불량), 위험한 기계, 기구(튀김냄비, 야채 절단기 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), 화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함, 무거운 물건(식재료, 식기류 등)을 끌거나, 밀거나 이동시킴, 계속 서 있는 자세, 반복적인 손동작이나 팔 동작, 총 13개의 유해인자에 대해 근무시간 동안 어느 정도 노출되는지를 물어보았다.

1) 고온, 다습, 소음, 환기 불량

근무 시간 내내 고온에 노출된다고 응답한 경우가 10.4%에 해당되었으며, 근무시간 중 1/4 이상 노출되는 비율이 88%로 확인된다(그림 4). 이는 조리 과정 중 발생하는 열에 의해, 그리고 열악한 냉방 시설로 인해 나타나는 것으로 추정된다. 다습한 환경에 노출되는 것 또한 근무 시간 중 1/4이상 동안 노출되는 비율이 총 88.6%로 확인된다(그림 5). 조리 시 나오는 수증기가 잘 배출되지 않거나, 냉방 시설이 효율적으로 작동되지 않아 발생하는 것으로 보인다. 소음의 경우 11.2%가 근무 시간 내내 노출되며, 92.8%가 근무시간 중 1/4 이상 노출된다고 답하였다(그림 6). 이는 전처리, 조리 및 설거지 과정 중에 지속적으로 발생하는 소음에 의한 것으로 보인다. 환기 불량으로 인해 음식 냄새 및 증기에 대해 조사한 결과, 응답자의 83.2%가 근무 시간 중 1/4 이상 노출된다고 응답하였다(그림 7). 환풍구의 위치나 시설이 비효율적이거나, 설치 대수가 부족한 것으로 보이며, 특히 튀김 조리 시 자주 발생한다고 알려져 있는 조리 흡에 대해 유의해야할 것으로 판단된다.

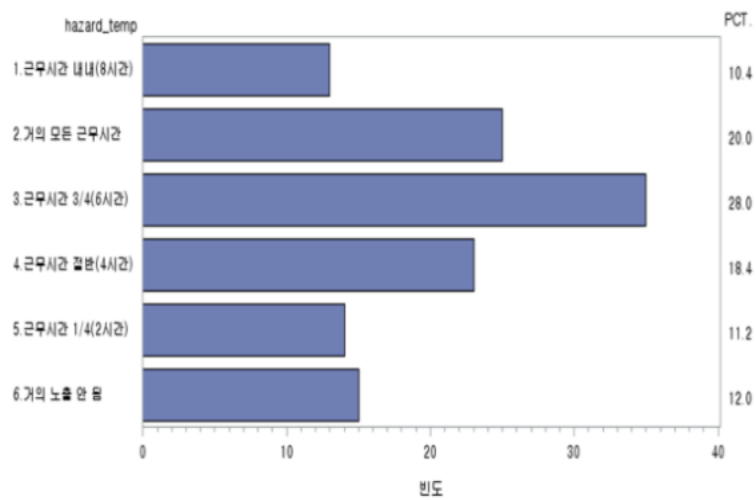


그림 4 작업환경 유해인자 중 고온 노출 시간

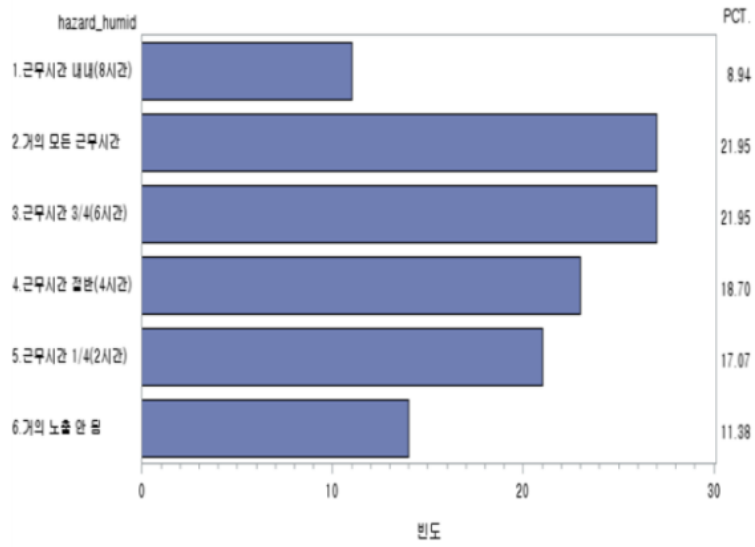


그림 5 작업환경 유해인자 중 다습 노출 시간

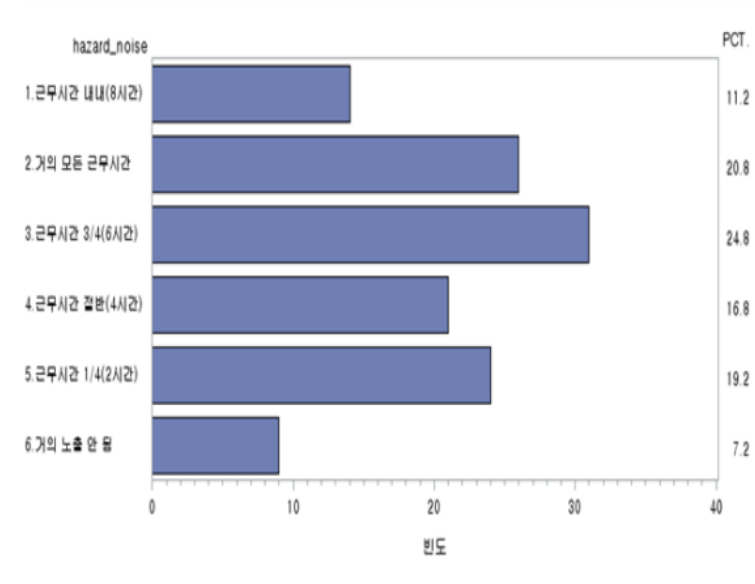


그림 6 작업환경 유해인자 중 소음 노출 시간

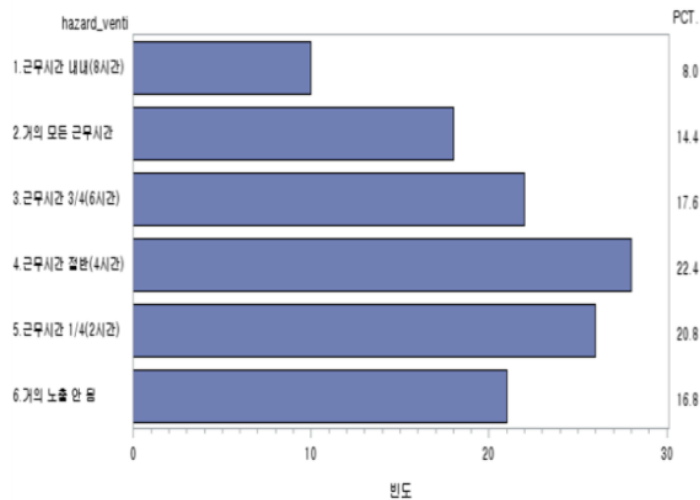


그림 7 작업환경 유해인자 중 환기불량 노출 시간

2) 위험한 기계, 기구의 조작, 미끄러운 작업장 바닥, 이동대차 등 운반 수단에 의한 위험, 업무 중 사고 위험

다음은 근무 중 위험한 상황이나 사고에 노출될 경우를 조사해보았다. 위험한 기계, 기구를 근무시간 내내 조작한다고 응답한 사람은 3.2% 정도로 확인되었으나 근무시간 1/4 이상 노출되는 경우 83.2%로 확인된다(그림 8). 이에는 조리 시 사용되는 칼, 야채절단기, 튀김 냄비 등의 날카롭거나 위험한 도구들이 포함될 것으로 보인다. 미끄러운 작업장 바닥에 근무시간 내내 노출되는 경우 12.0%로 확인되며, 87.2%가 근무시간 1/4 이상 노출된다고 보고하였다(그림 9). 이는 조리하거나 설거지 과정에서 물을 사용할 수밖에 없으며, 지속적으로 나오는 수증기가 제대로 환기되지 않아 바닥을 미끄럽게 만들어 넘어짐 사고 발생 위험을 초래할 수 있다. 이동대차 등 운반 수단에 의한 위험의 경우 거의 모든 근무 시간 동안 노출된다고 응답한 비율이 24.4%로 확인되며 근무 시간 1/4 이상 노출되는 경우는 81.3%로 확인된다(그림 10). 이는 작업장 내 통로가 비좁아 급식 카트나 배식카 등의 이동시 사용하는 물체들과 부딪힐 수밖에 없는 환경을 보여준다. 이를 통틀어 업무 중 사고 위험(떨어짐, 넘어짐, 부딪힘, 화상, 베임 등)에 대해 조사한 결과 근무 시간 내내 노출되는 경우는 11.2%로 확인되며 근무시간 1/4 이상 노출되는 사람이 85.6%로 높게 확인된다(그림 11).

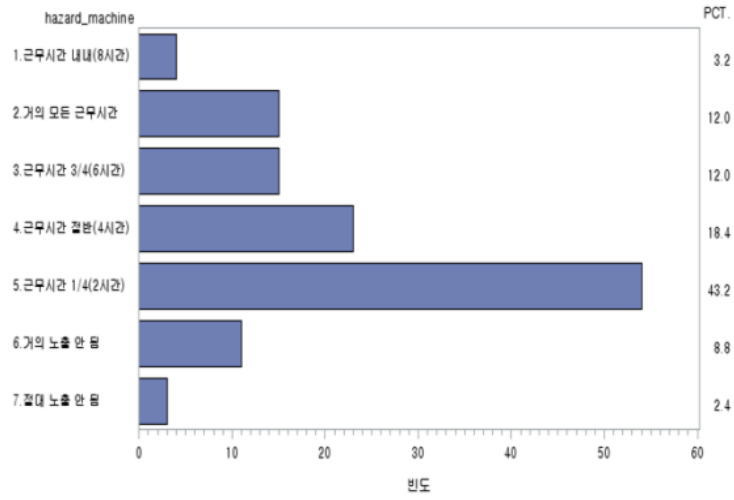


그림 8 작업환경 유해인자 중 위험한 기계, 기구의 조작 노출 시간

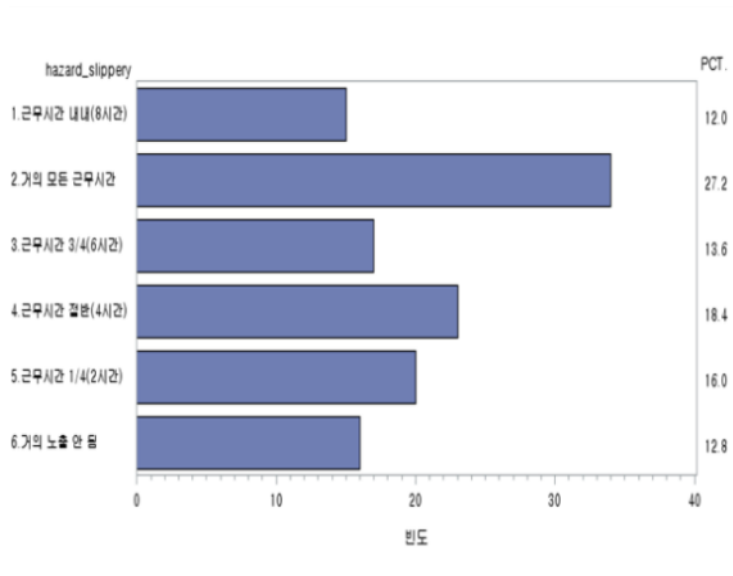


그림 9 작업환경 유해인자 중 미끄러운 작업장 바닥 노출 시간

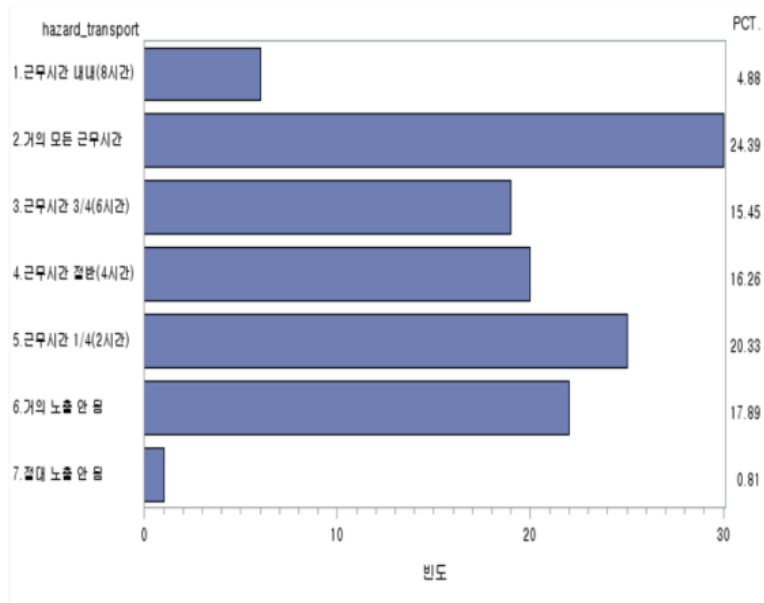


그림 10 작업환경 유해인자 중 이동대차 등 운반 수단에 의한 위험 노출 시간

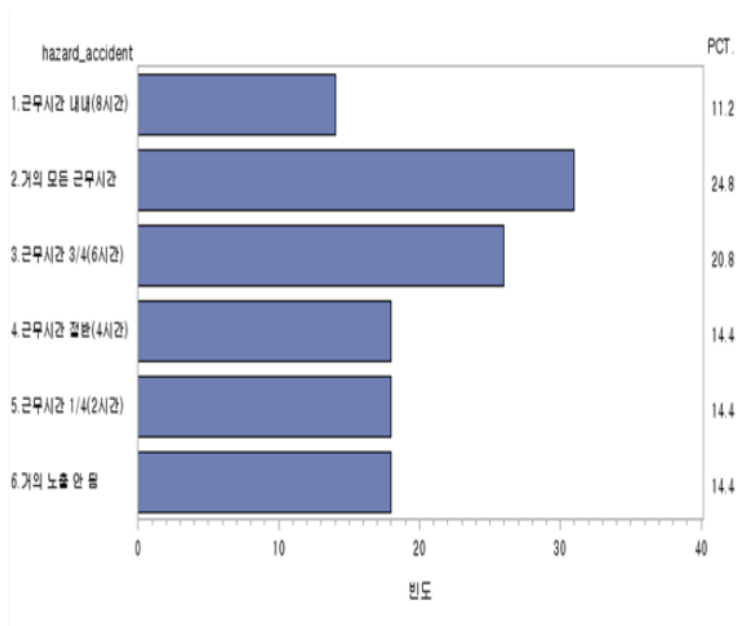


그림 11 작업환경 유해인자 중 업무 중 사고 위험 노출 시간

3) 불편한 작업자세로 인한 부담, 무거운 물건을 끌거나, 밀거나 이동시킴, 계속 서있는 자세, 반복적인 손동작이나 팔 동작

근무 중 불편한 작업 자세, 중량물 취급, 계속 서있는 자세, 반복적인 동작 등 근골격계 위험요인에 대한 조사를 시행한 결과는 다음과 같다. 불편한 작업 자세에 의한 부담의 경우 근무시간 내내 호소하는 경우가 11.8%, 근무 시간 1/4이상 호소하는 경우는 95.3%로 높게 확인되었다(그림 12). 작업대가 노동자의 신체에 알맞지 않게 제작되어 있어, 조리나 배식을 할 때 장시간 허리나 목을 구부리거나 팔을 들고 있어야 하는 등의 자세를 취해야할 수 있으며, 청소 작업 시 무릎을 구부려 작업장 바닥이나 오븐 내부를 청소하는 등의 작업이 필요할 수 있다. 무거운 물건을 끌거나, 밀거나 이동시키는 경우, 근무 시간 내내 이루어지는 경우는 11.1%, 근무 시간 1/4 이상 이루어지는 경우는 93.7%로 나타난다(그림 13). 이는 주로 철재로 이루어져 있는 조리 기구나, 밥과 국통, 배식판 등을 운반하거나 다루는 경우 중량을 다룰 수밖에 없고, 이를 카트나 이동 대차를 통해 운반해야하나, 시간이 급하거나 통로가 좁은 경우 직접 들거나 옮기는 경우도 있을 것으로 보인다.

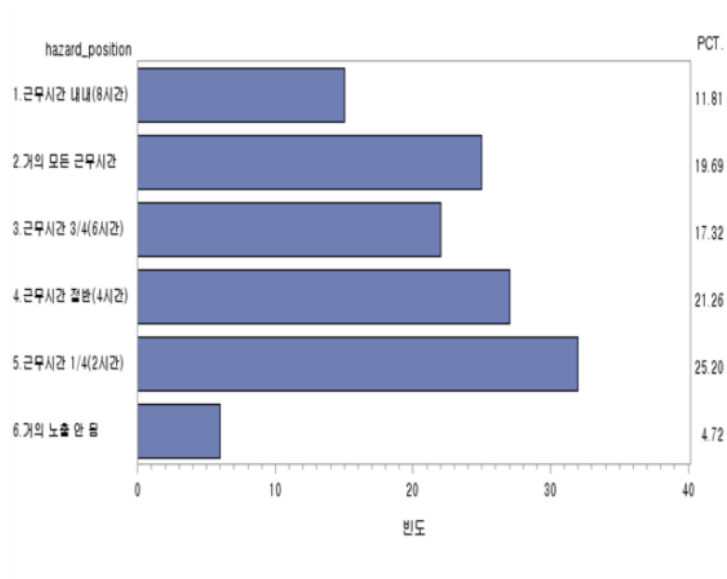


그림 12 작업환경 유해인자 중 불편한 작업자세로 인한 부담 노출 시간

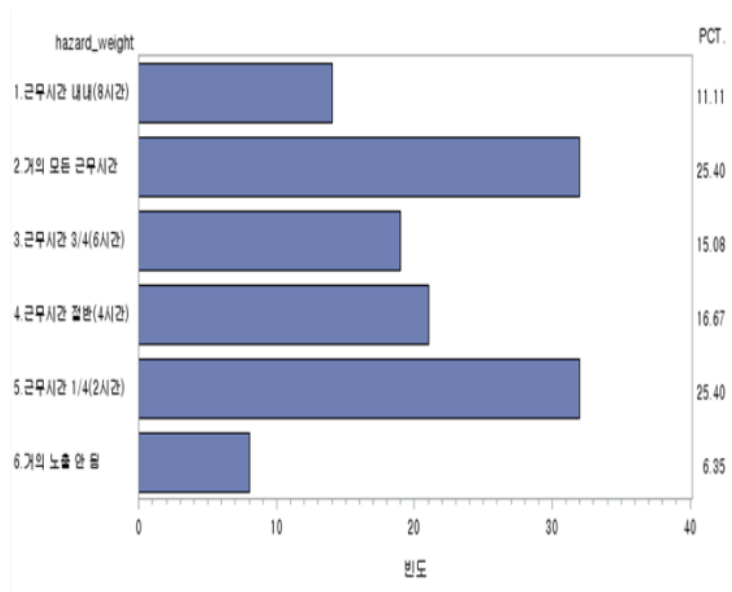


그림 13 작업환경 유해인자 중 무거운 물건을 끌거나, 밀거나 이동시킴 노출 시간

계속 서있는 자세나, 반복적인 손동작 및 팔 동작의 경우 각각 근무시간 내내 노출된다고 호소하는 경우는 27.6%, 24.2%로 아주 높게 확인되었으며, 95% 이상의 응답자가 근무시간 1/4 이상 나타난다고 응답하였다(그림 14-15). 급식실 노동의 경우, 짧은 시간 동안 해야 할 업무량이 많아 앉아서 쉴 시간이 부족하며, 조리 노동 특성 상 칼질이나 볶는 과정에서 반복적인 동작을 요하며, 배식 과정이나 설거지 과정 역시 식판에 음식을 담거나, 수세미로 닦는 반복 작업이 발생할 것으로 보인다.

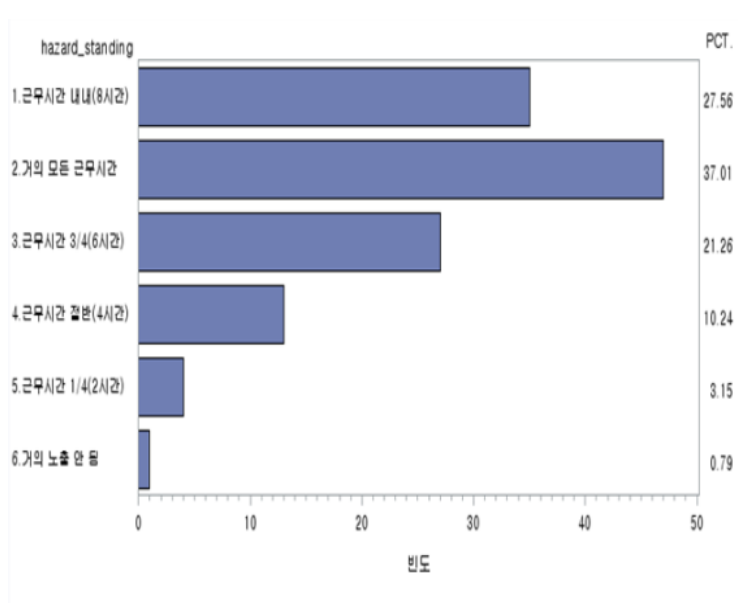


그림 14 작업환경 유해인자 중 계속 서있는 자세 노출 시간

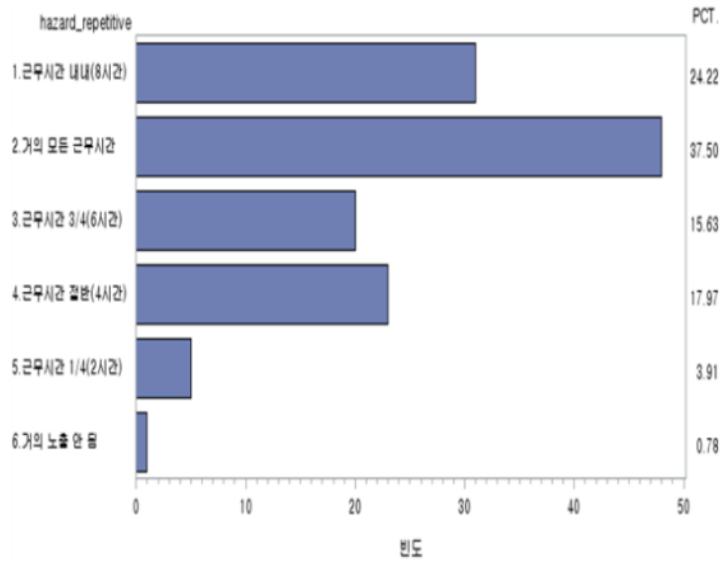


그림 15 작업환경 유해인자 중 반복적인 손동작이나 팔 동작 노출 시간

4) 화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함

위생이 중요한 급식실 노동 중 청소 및 설거지 과정에서 사용하는 세제를 포함한 여러 화학제품/물질을 다루는 경우가 많다. 근무시간 내내 노출되는 경우는 4.76%로 적지만, 근무시간 1/4 이상 노출되는 경우 86.5%로 높게 확인된다(그림 16). 특히 오븐 내 기름때를 제거하는 오븐크리너나 고농도의 세제를 사용하는 경우, 해당 제품의 위험성을 알리고, 소분하거나 희석하는 과정에서 유의하도록 교육하는 것이 중요해 보인다.

위의 결과들을 2020년 시행된 제6차 근로환경조사 결과와 비교하면 아래 표 6과 같다. 임금근로자나 숙박 및 음식점업과 유해 인자 노출 정도를 비교하면, 고온, 다습에 노출되는 시간이 많고, 화학제품 역시 자주 노출되는 것으로 판단된다. 근골격계 유해요인에 대해, 숙박 및 음식점업에 종사하는 경우, 일반 임금근로자에 비해 위험에 노출되는 비율이 높다. 그러나 이천시 초중고 급식 노동자의 경우 동종 업계 종사자보다 근골격계 유해요인의 노출 위험이 높은 것으로 나타난다.

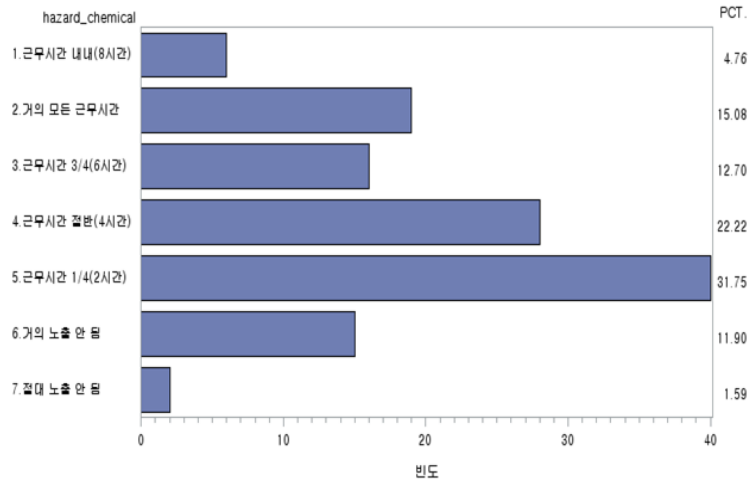


그림 16 작업환경 유해인자 중 '화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함'에 대한 노출 시간

유해 위험 요인	본 연구 결과	2020년 제 6차 근로환경조사 -임금근로자-	2020년 제 6차 근로환경조사 -숙박 및 음식점업-
일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도의 심한 높은 온도	88	14	16
다른 사람에게 말할 때 목청을 높여야할 정도의 심한 소음	92.8	16	10
화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함	86.5	6	2
피로하거나 통증을 주는 자세	95.3	35	46
무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 옮김	93.7	28	41
반복적인 손동작이나 팔 동작	99.2	60	72
계속 서있는 자세	99.2	64	92

표 16 본 연구결과와 근로환경조사와의 유해 요인 비교(근무 시간 중 1/4 이상 노출되는 비율(%))

앞서 유해인자에서 언급하였듯, 고온과 다습의 환경에 근무 중 장시간 노출되므로, 냉난방은 작업환경에 있어 중요할 것으로 보인다. 조리급식실 내 냉난방 시설에 대한 질문을 통해 시설 유무, 냉난방이 잘 되고 있는지, 잘 되지 않는 이유에 대해 질의하였다. 응답자 중 98.5%에서 냉난방 시설이 있다고 응답하였으며 2명의 경우에만 냉난방 시설이 없다고 응답하였다. 냉난방이 잘 되지 않는다고 응답한 사람은 33.3%로, 면적 대비 대수가 부족한 것을 가장 큰 이유로 지목하였다. 기타 의견으로는 냉난방 시설을 조절하는 데 영양사가 관리하거나, 사무실에 위치하고 있어, 자율적으로 조절하기 힘든 점이 있다는 의견이 다수 확인되었다.

냉난방 시설		빈도	백분율(%)
냉난방 시설 유무	냉난방 시설 있음	127	98.5
	냉난방 시설 없음	2	1.5
냉난방이 잘되고 있습니까?	잘 된다.	86	66.7
	잘 되지 않는다.	46	33.3
냉난방이 잘되지 않는 이유	면적 대비 대수가 부족해서	19	46.3
	설치 위치가 부적절해서	10	24.4
	설비가 낙후해서	12	29.3

표 17 냉난방 시설 유무 및 효율

4. 근골격계 통증

한국산업안전보건공단의 근골격계질환 증상조사표를 통해 급식실 노동자의 부위 별 증상을 살펴보았다. 최근 1년 이내 목, 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손가락, 허리, 무릎/다리, 발/발목에서의 증상 여부, 증상 지속기간, 증상 정도, 빈도를 물어보았고, 증상을 미국 국립산업안전보건연구원(NIOSH)의 근골격계질환 자각증상 기준³⁾에 의거하여 3가지 그룹으로 나눠 비교하였다.

1) 근골격계질환 증상 여부

응답자 중 어느 부위라도 증상을 호소하였다고 응답한 사람은 128명으로 84.8%가 최근 1년 내에 근골격계 증상을 호소하였다. 증상 유무를 응답한 사람에 대해 부위 별 증상 유무를 확인한 결과 아래 그림 17과 같이 나타났다. 전반적으로 모든 부위에서 증상을 호소하였으며, 특히 손목/손가락, 허리, 어깨 순으로 높게 나타났다.

2) 근골격계질환 증상 정도

각 부위별로 증상 정도에 따라 기준 1, 기준 2, 기준 3으로 분류하였고, 기준 3으로 갈수록 근골격계 증상이 심각한 것으로 볼 수 있다. 손목/손가락, 어깨, 허리, 팔/팔꿈치 순으로 기준 1, 2, 3에 해당하는 응답자가 높은 것으로 확인된다(그림 18). 이를 통해 급식조리 업무가 주로 신체의 어느 부위에 부하를 주는지 유추해볼 수 있다. 전처리 과정 중 반복적인 칼질은 손목/손가락 및 팔/팔꿈치에 부담이 될 수 있

3) ○기준 1 : 증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나 혹은 지난 1년간 1달에 한번 이상 발생하는 경우
○기준 2 : 기준 1 + 중간 통증 이상
○기준 3 : 기준 1 + 심한 통증 이상

고, 국이나 밥통 등 무거운 물체를 옮기는 과정에서 어깨나 허리에 무리가 갈 수 있다. 배식 과정 시 부적절하게 반복적으로 팔을 올리는 등의 작업을 통해 어깨 및 팔/팔꿈치에 부담을 줄 수 있을 것으로 보인다.

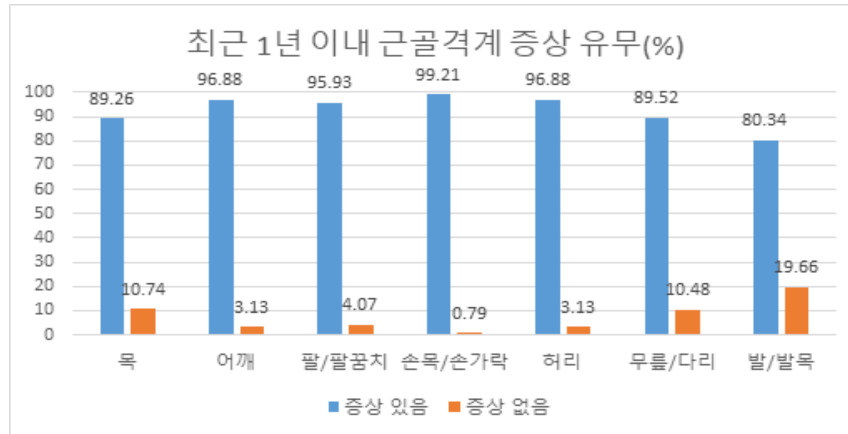


그림 17 최근 1년 이내 부위별 근골격계 증상 비율

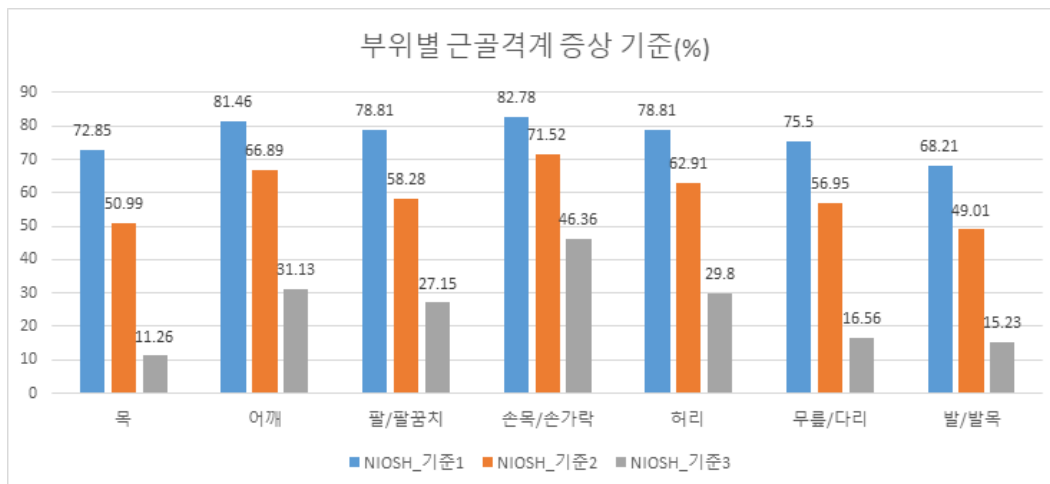


그림 18 부위별 근골격계질환 증상 기준

위의 결과를 토대로 어느 부위라도 각 기준에 충족하는 응답자를 세어, 같은 직군을 다른 타 연구와 비교해보았다(표 8). 다른 교육청 내 학교 급식실 노동자나, 서울대학교 급식실 노동자의 경우에도 근골격계질환 증상을 호소하는 경우가 상당한 것으로 확인이 되며, 이와 비교하여도 본 연구 대상자 또한 심각한 근골격계 위험 업무임이 확인된다. 반면 과거 2011-2013년 교육청에서 진행된 연구들과 비교하면, 시간이 많이 흘렀음에도, 지속적으로 중한 증상을 호소하는 노동자의 비중이 높은 것으로 보아, 근골격계 질환이나 증상을 줄일 수 있는 대책이 더 강구되어야 할 것으로 판단된다.

연구		NIOSH	기준2	기준3
본 연구	응답수	127	122	88
	비율(%)	84.11	80.79	58.28
서울대학교 급식조리실 (2021년) ⁴⁾	응답수	68	66	34
	비율(%)	81.0	78.6	40.5
광주교육청(2014년) ⁵⁾	응답수	1446	1096	774
	비율(%)	89.8	68.0	48.0
강원도교육청(2012년) ⁶⁾	응답수	1194	818	529
	비율(%)	93.4	67.4	42.6
전국급식조리원 샘플조사 (2012년) ⁷⁾	응답수	576	463	361
	비율(%)	95.8	77.0	60.1

표 18 기존 연구 별 근골격계질환 증상 분포

3) 식수 및 직종, 학교에 따른 근골격계질환 증상

근골격계 증상을 1인당 식수 별로 나눠 비교해보았다. 아래 그림 19와 같이 식수에 따라 근골격계 질환 증상의 분포의 차이가 관찰되며, 특히 NIOSH 기준 3에서 1인당 식수에 따른 유의한 차이가 관찰되었다($p=0.014$). 1인당 식수가 증가할수록 기준 3에 준하는 비율이 증가하는 양상이 확인되는데, 즉, 1인당 식수가 증가하면 노동자 1인 당 맡아야하는 전처리, 조리, 배식, 설거지 및 청소 전 과정에서의 근골격계 부하가 증가할 것을 보여준다.

반면, 1인당 식수에 따른 NIOSH 기준 1과 기준 2의 결과를 보면, 50인 미만의 식수를 담당하는 노동자가 50인 이상 100인 미만의 노동자보다 높은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있었다, 이는 1인당 식수가 50인 미만인 사업장의 경우 다른 사업장에 비해 근골격계 증상이 심각할 정도로 업무 강도를 초래하진 않지만, 50인 이상 100인 미만의 사업장에 비해 근골격계 위험을 초래할 다른 직업환경적 요인들이 있을 것으로 추정된다. 예를 들어, 식수가 50인 미만인 경우, 그만큼 고용된 노동자의 수가 적지만, 식당이나 조리실 면적이 규모에 비해 작아지지 않은 경우 청소하는데 더 많은 근골격계 부하가 발생할 수 있다. 또한 작은 학교일수록 연차휴가를 잘 쓰지 못하는 경우를 면접 조사를 통해 확인할 수 있는 등 식수가 적음에도 높은 업무 강도로 인해 근골격계 증상이 나타날 수 있음을 보여준다.

4) <서울대학교 생활협동조합 단체급식조리실 노동환경 및 건강영향 실태조사 사업보고서>. 한국노동안 전보건연구소, 전국대학노동조합 서울대지부. 2021

5) <2014년 급식전담인력 작업환경 현장 실측조사 및 관리방안 연구 최종보고서>. 광주광역시 교육청. 2014

6) <학교급식종사자 근로조건 개선을 위한 연구>. 가톨릭대학교 산학협력단, 강원도교육청. 2012

7) <학교 급식조리원들의 작업환경 평가와 개선을 위한 연구 최종보고서>. 노동환경건강연구소, 전국민주노동조합총연맹. 2012

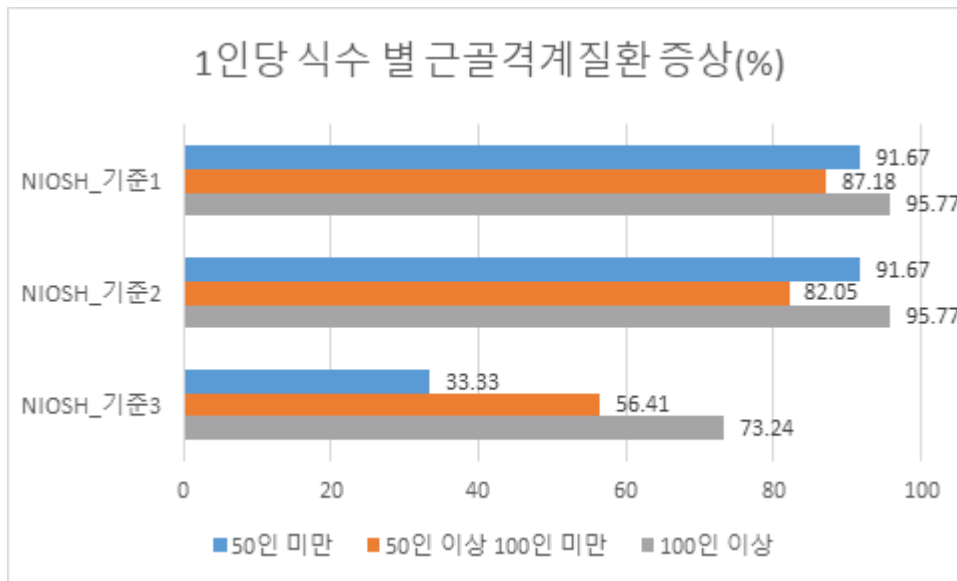


그림 19 1인당 식수 별 근골격계질환 증상 분포

그 외 직종(급식보조, 조리사, 조리실무사)나 학교(고등학교, 중학교, 초등학교, 기타)에 따른 근골격계 질환 증상에 대한 비교를 진행하였으나, 유의미한 결과를 확인하지 못하였다.

5. 노동 강도 및 건강 실태

1) 가장 힘든 작업

재료 세척, 재료 손질(칼질 등), 음식 조리과정, 취사(밥 짓기)과정, 배식 과정, 식판, 국통, 반찬통 등 수거과정, 설거지 및 정리과정, 청소, 기타 업무 중 가장 힘든 작업 3가지를 고르는 질문을 하였다. 가장 힘들다고 언급한 업무는 설거지 및 정리 과정이었으며, 그 뒤로 음식조리과정, 청소가 뒤를 이었다. 기타 의견으로 튀김 요리, 배식차 세척, 오븐 청소, 조리사 잔소리 등의 의견들을 작성하였다.

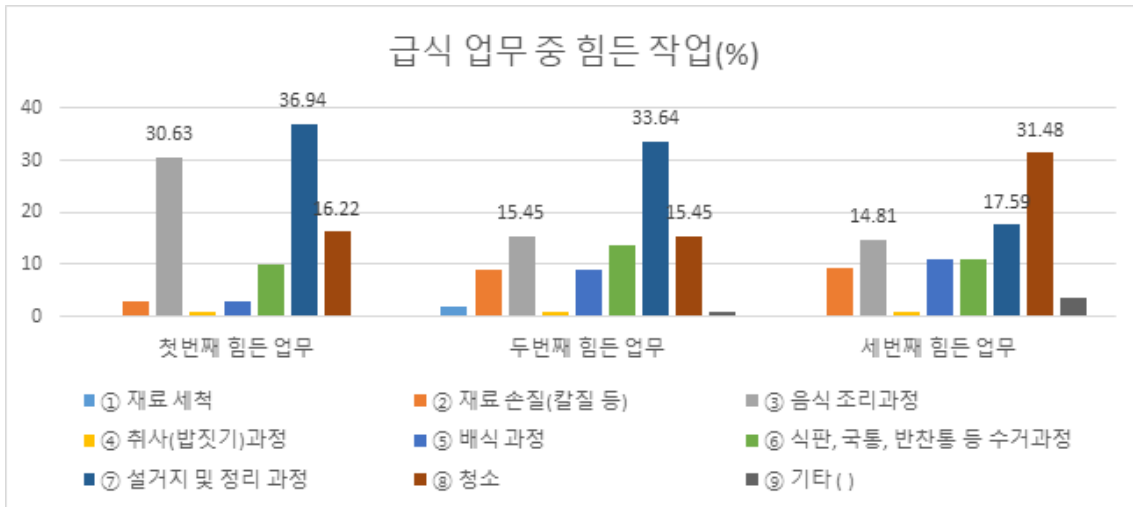


그림 20 급식 업무 중 힘든 작업

2) 노동 강도

보그 점수를 통해 6점부터 20점으로 평소 업무가 힘든지 표시하도록 하였다. 6-7점이 누워서 휴식을 취하는 정도로 아주 편한 강도이며, 17점 이상은 마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준이며 20점이 최대로 힘든 노동 강도이다. 본 연구 결과 평균 14.1점(SD 2.42)으로 확인 되었으며 점수 분포는 아래와 같다(그림 21). 즉, 13-14점인 빠르게 걷는 수준의 힘들에 해당하며, 심각한 피로를 느끼지 않으려면 현재보다 어느 정도로 노동 강도가 감소해야하는지 질문하였을 때 34.5% 가량 줄여야한다고 응답하였다.

본 연구의 결과를 타 연구의 노동 강도와 비교해보면 아래 표와 같다. 한국노동안전보건연구소에서 2021년 시행한 서울대학교 급식조리노동자에 대한 노동 강도와 유사하게 확인되었으며, 노동 강도가 높다고 알려진 건설업계의 노동 강도와 비교하여도 높은 수치로 확인되었다. 노동 강도에는 노동 시간, 작업량, 작업 환경 등 많은 요소가 개입하기 때문에 보그지수 만으로 노동 강도를 단순 비교할 수 없지만, 건설업 못지않은 노동 강도를 보인다고 판단할 수 있다.

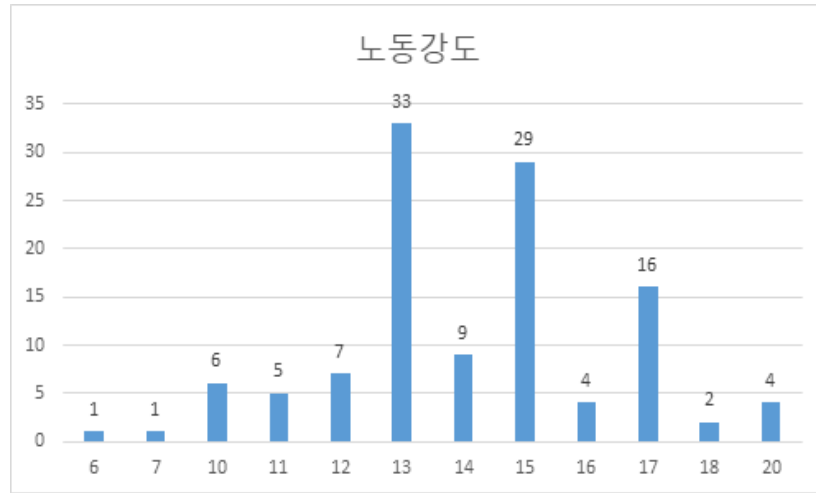


그림 21 본 연구 대상자에서의 주관적 노동 강도 분포

	본 연구	서울대 급식조리 노동자 연구(2021) ⁸⁾	본충알폼 노동 강도평가(2020) ⁹⁾	형틀목수 노동강도 평가(2018) ¹⁰⁾
보그지수 평균	14.14	14.18	12.4	14.36

표 19 타 연구와 노동강도 비교

1인당 식수에 따른 노동 강도를 비교해보면 식수가 증가할수록 평균 노동 강도가 증가하는 양상이 확인되며, 특히 1인당 식수가 50인 미만인 그룹과 100인 이상인 그룹 사이에서 통계적으로 유의한 노동 강도의 차이가 확인된다.($p=0.02$) 직종에 따른 평균 노동 강도를 보면 급식보조-조리실무사-조리사 순으로 증가하는 양상을 확인할 수 있다. 통계적으로 유의미한 차이는 관찰되지 않았지만, 이는 업무량의 차이나 해당 직종이 갖고 있는 책임감에 의해 나타나는 것일 수도 있다. 특히 조리사의 경우 조리에 사용될 재료를 검수하는 업무 등 추가적인 업무를 부여받는다. 또한 급식보조-조리실무사-조리사로 갈수록 평균 근속 연수가 증가함에도 이와 같은 결과를 보여주는 것으로 보아 오래 일해도 노동 강도가 감소하지 않을 정도의 업무 강도임을 유추할 수도 있다. 초, 중, 고등학교에 따른 노동 강도는 유의미한 차이가 확인되지 않았다.

8) 재인용, 한국노동안전보건연구소(2021)

9) <건축현장 본충 노동 강도 평가사업>. 한국노동안전보건연구소, 민주노총 전국건설노동조합. 2020

10) <전국건설노동조합 토목건축분과위원회 형틀목수 노동강도 평가사업>. 한국노동안전보건연구소, 민주노총 전국건설노동조합. 2018

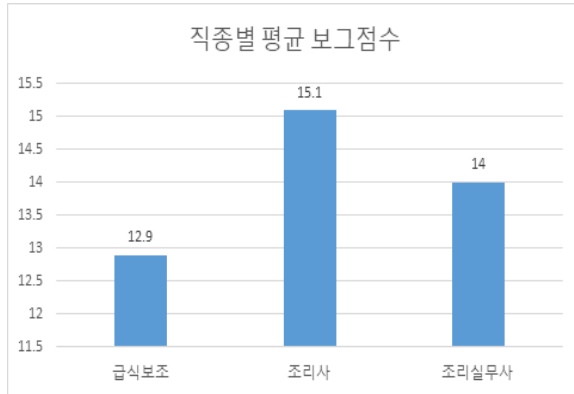
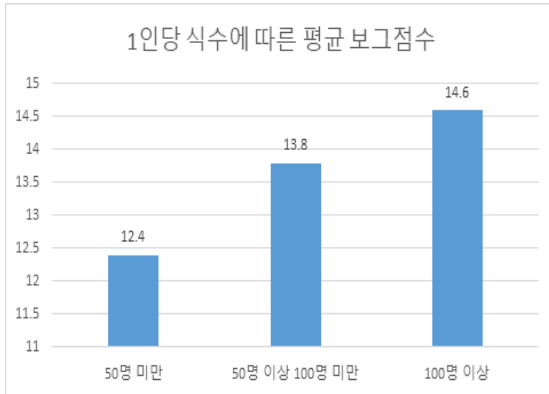


그림 22 1인당 식수에 따른 노동 강도 비교 그림 23 직종별 노동 강도 비교

3) 일이 건강에 미치는 영향

일이 건강을 해치거나 안전에 위험한 일이라고 생각하는지, 그리고 자신의 일이 노동자의 건강에 어떤 영향을 미치는지 조사하였다. 본 연구 결과 93.2%가 본인이 하는 일이 건강을 해치거나 안전상 위험한 일이라고 인식하였으며, 응답자 중 69.2%가 일이 건강에 부정적인 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 이는 동일한 질문을 진행한 2020년 제 6차 근로환경조사 결과와 비교하면, 본 연구 대상자의 일에 대한 인식의 차이를 알 수 있다. 임금근로자나 숙박 및 음식점업에 종사하고 있는 노동자에 비해 훨씬 일이 위험하다고 인식하고 있으며, 건강에 부정적인 영향을 미칠 것이라 판단하고 있다. 실제로 노동자들이 느끼는 노동 강도나 유해요인 등으로 인해 이러한 인식이 작용한 것으로 추정된다.

일이 건강에 미치는 영향		본 연구 결과	2020년 제 6차 근로환경조사 -임금근로자-	2020년 제 6차 근로환경조사 -숙박 및 음식점업-
일이 귀하의 건강을 해치거나 안전상 위험한 일이라고 생각하십니까?	그렇다(%)	93.2	11.7	10.9
	아니다(%)	6.8	87.9	88.8
귀하가 하시는 일은 귀하의 건강에 영향을 미칩니까?	긍정적인 영향(%)	28.2	17.9	16.4
	부정적인 영향(%)	69.2	14.3	16.5
	영향을 미치지 않는다.(%)	2.6	67.0	66.3

표 20 본 연구결과와 근로환경조사와의 일이 건강에 미치는 영향 비교

4) 프리젠티즘 및 우울증

지난 12개월 동안, 몸이 아프데도 나와서 일한 적 있는지(프리젠티즘)에 대한 질문을 하였다. 응답자 중 90.6%가 아프데도 출근한 적 있다고 응답하였으며, 40% 이상에서 그 기간이 7일 이상에 육박한다고 대답하였다. 이는 2020년 제6차 근로환경조사와 비교하면 상당한 비율의 응답자에서 프리젠티즘을 호소하였으며, 호소한 기간 역시 긴 것으로 나타났다. 이는 업무 요구도가 높지만, 자율성이 낮아 결근이나 질병휴가를 사용하지 못하는 상황에 처해 있거나, 대체 인력이 부족하여 실제 사용할 수 있어도 동료들이나 상사에게 눈치가 보이는 근로 환경 등이 반영한 결과로 볼 수 있겠다.

프리젠티즘		본 연구 결과	2020년 제 6차 근로환경조사 -임금근로자-	2020년 제 6차 근로환경조사 -숙박 및 음식점업-
지난 12개월 동안, 몸이 아프데도 나와서 일한 적 있나요?	그렇다(%)	90.6	11	14.5
	아니다(%)	7.7	61.1	57.8
	아픈 적 없다 (%)	1.7	27.6	27.4
이전 질문에서 아프데도 일한 적이 있다고 답하신 경우, 일한 적이 있다면 며칠이었습니까?	1-3일(%)	39.8	54.5	43.2
	4-7일(%)	18.4	20.2	28.3
	7일 이상(%)	41.8	25.3	28.5

표 21 본 연구결과와 근로환경조사와의 프리젠티즘 비교

또한 지난 2주간의 감정을 기반으로 우울증을 감별하는 지표인 PHQ-2(Patient Health Questionnaire-2)를 사용하여 우울증 위험군에 대해 조사해보았다. 그 결과 응답자 중 25명(21.4%) 가량이 우울증 위험군으로 확인되었으며, 2021년 국내 정신질환 실태조사 상 우울장애의 유병율은 1.7%로 일반 국민에 비해 높은 수치로 확인된다. 그 외 1인당 식수나 직종, 소속 학교에 따라 프리젠티즘 및 우울증에 대한 빈도 분석을 시행하였으나, 유의미한 차이는 확인하지 못하였고, 노동강도와 우울증과의 상관관계가 오즈비¹¹⁾ 1.39(95%CI: 1.12-1.73)로 확인이 되었다.

11) 위험인자에 노출될 경우, 노출되지 않을 경우보다 질환이 발생할 위험의 비

5) 직무 스트레스: 코로나-19 이후 업무 부담, 업무 중 관계갈등

한국인 직무스트레스 측정도구(단축형) 중 직무요구와 관계갈등에 대한 문항을 활용하여 코로나-19 이후 직무요구에 대한 변화를 살펴보고, 직장 내 관계갈등에 대해 조사해보았다. 응답자 중 82.9%가 코로나-19 발생 이후, 이전보다 일이 많아져 항상 시간에 쫓기며 일하며, 이전보다 휴식이 주어지지 않는다고 응답하였다(그림 24). 82.8%의 응답자에서 이전보다 여러 가지 일을 동시에 수행해야하며, 81.9%의 응답자에서 이전보다 업무량이 증가하였다고 응답하였다.

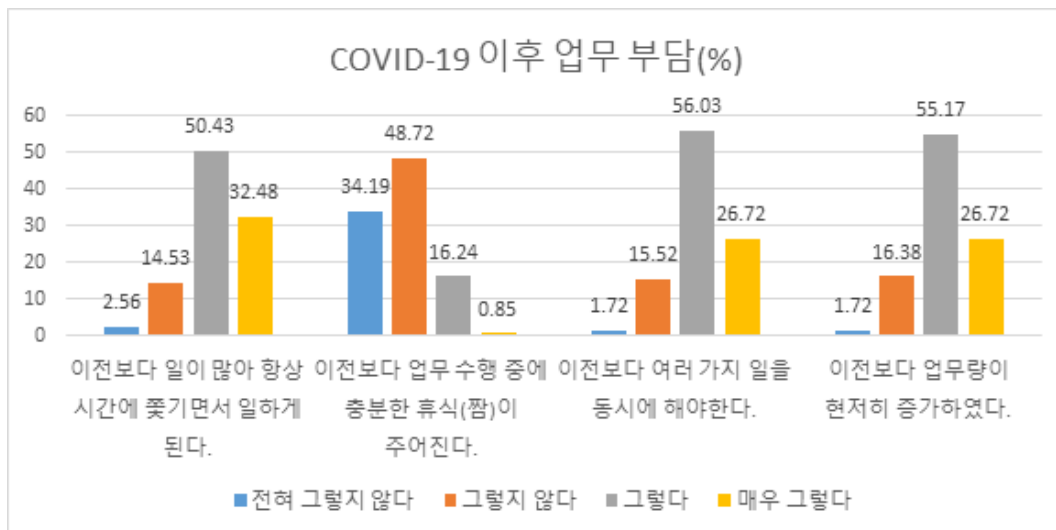


그림 24 코로나-19 이후 업무 부담

또한 위와 같이 응답한 이유를 직접 기술하도록 질문하였고, 해당 이유로는 동료가 코로나-19에 걸리게 되면 인력이 부족하게 되며, 거리두기로 인해 배식시간이 길어지고, 소독 및 방역 업무가 새로 생긴 점, 마스크를 계속 써야하는 점 등을 제시하였다.

반면 관계 갈등에 있어서는 상사나 동료가 업무를 완료하는데 도움이 된다고 응답한 비율이 각각 68.4, 89.7%로 과반수 이상을 차지하였으며, 직장에서 내가 힘들 때 알아주고 이해해주는 사람이 있다고 응답한 비율이 83.8% 가량이었다(그림 25). 이를 일반 근로자 대상 직무스트레스 기준치와 비교하면, 하위 50%에 해당되어 관계갈등은 높지 않은 군에 속하는 것으로 판단된다. 이는 면접조사 상 영양사와의 갈등 등을 관계 갈등 상황을 제시한 경우와 상반되는데, 관계갈등보다 조리사, 조리실무사 사이의 직무 체계상의 불명확성, 영양사에게 의견을 개진할 수 있는 체계 부족으로 인해 나타난 것으로 보인다.

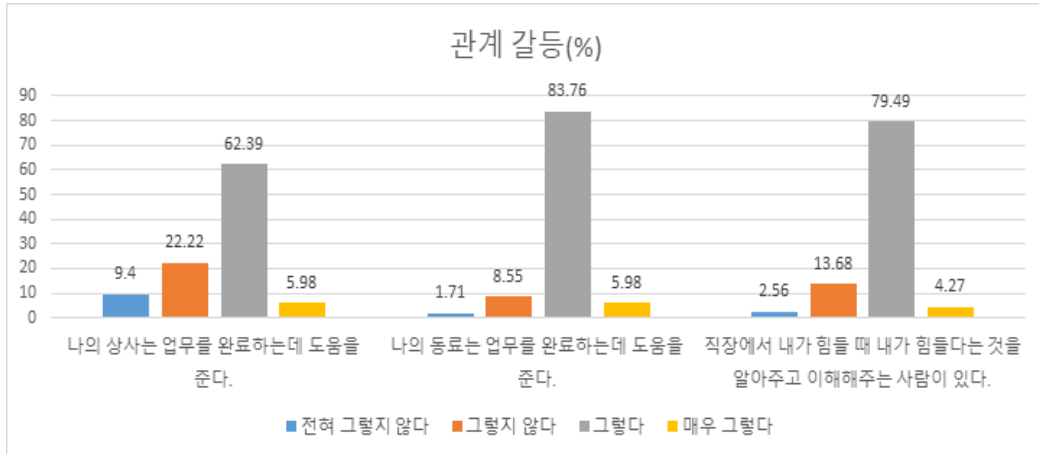


그림 25 관계 갈등

업무 부담과 관계갈등을 직무 스트레스 점수로 환산하여 1인당 식수와 직종, 학교 종류에 따라 비교해보았다. 1인당 식수가 증가할수록 코로나-19 이후 업무 부담이 증가하는 양상이 확인되며, 특히 1인당 식수가 50인 미만인 군과 100명 이상인 군에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(그림 26). 직종의 경우 급식보조-조리실무사-조리사 순으로 업무 부담이 증가하는 양상을 보이며, 특히, 조리사와 급식보조사이에서 통계적으로 유의한 업무 부담의 차이가 확인되었다(그림 27). 이는 앞서 설명하였듯, 1인당 식수가 증가함에 따라 업무량이 증가하는 점, 직종에 따라 맡은 일이 많아지고 책임감이 커짐에 따라 코로나-19 이후 느끼는 직무 요구의 차이가 발생하는 것으로 보인다. 초, 중, 고등학교에 따른 유의미한 차이는 확인되지 않았으며, 관계갈등에 있어서는 1인당 식수, 직종, 학교 종류에 무관하게 나타나는 것으로 확인되었다.

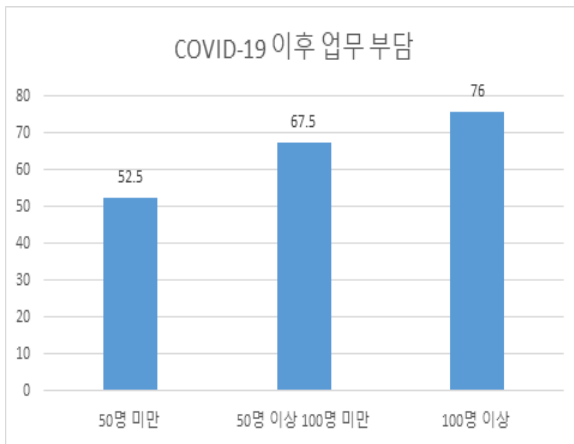


그림 26 1인당 식수에 따른 코로나-19 이후 업무 부담

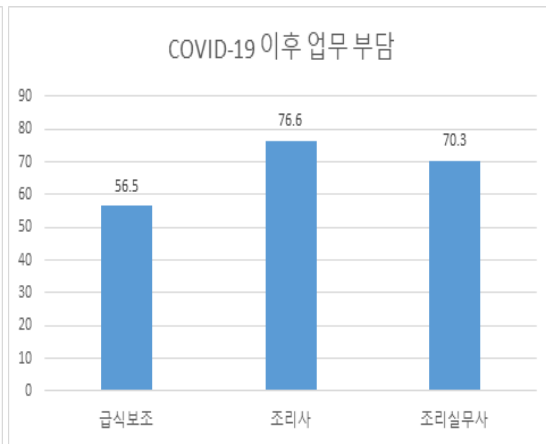


그림 27 직종에 따른 코로나-19 이후 업무 부담

6) 건강 상태

본 연구에서는 지난 12개월 동안 청력 문제, 피부 문제, 두통 및 눈의 피로, 우울감, 불안감, 전신피로, 요실금, 방광염 및 배뇨 증상과 같은 건강상의 문제가 있었는지, 업무상 관련 여부에 대해 질문하였다. 해당 건강문제는 급식 노동자들이 처한 유해 요인이나 업무 환경에 의해 발생할 가능성이 있는 건강 상태를 선정하였다.

응답자 중 90% 이상이 두통, 눈의 피로, 전신피로를 호소하였다. 이는 임금 근로자나 동종 업계 노동자와 비교해 높은 수치로 확인이 되었다. 이는 전반적인 업무 강도를 보여주는 것으로, 본 연구에 참여한 대상자의 노동 환경이 일반적인 노동 환경에 비해 열악하다는 사실을 유추할 수 있다. 업무 환경 내 소음이나 물에 지속적으로 노출되거나 화학 제품 등을 이용함에 따라 청력 문제나 피부문제가 발생할 수 있으며 응답자 중 45.5%와 53.2% 가량에서 해당 문제가 업무에 기인한 것으로 응답하였다.

본 연구의 대상자는 주로 50대 여성으로 요실금, 방광염 및 배뇨증상의 위험군으로, 이에 대한 조사 역시 시행하였으며 문제가 있다고 응답한 사람(50.9%) 중 43.2%가량이 업무에 기인하였다고 보았다. 화장실 갈 시간이 부족하거나, 중량물을 취급하거나 오래 앉거나 서있는 업무에 종사하는 경우 비뇨기계 질환의 위험이 높을 것으로 보인다.

마지막으로 우울감과 불안감에 대해서도 과반수 이상에서 해당 문제를 보였으며, 특히 불안감의 경우, 임금 근로자나, 숙박 및 음식점업 종사자와 비교하더라도 상당히 높은 수치로 나타났다. 이는 앞선 높은 노동 강도와 직무 스트레스와 관련이 있으며, 프리젠티즘이나 고용 불안정 등 다양한 원인으로 인해 기인할 수 있겠다.

건강 상태	본 연구		2020년 제 6차 근로환경조사 -임금근로자-		2020년 제 6차 근로환경조사 -숙박 및 음식점업-	
	있음(%)	업무와 관련 있음(%)	있음(%)	업무와 관련 있음(%)	있음(%)	업무와 관련 있음(%)
청력 문제	46	45.5	-	-	-	-
피부 문제	52.6	53.2	-	-	-	-
두통, 눈의 피로	91.4	79.3	18.9	78.0	12.8	71.8
우울감	53.9	49.6	-	-	-	-
불안감	52.6	47.3	5.3	76.6	5.7	78.8
전신피로	95.7	93.1	24.4	82.3	30.4	90.0
요실금, 방광염 및 배뇨 증상	50.9	43.2	-	-	-	-

표 22 본 연구 대상자의 건강 상태 비교

6. 병원 치료 경험 및 치료비 부담 주체

지난 1년간 업무상 사고나 근골격계 질환으로 인해 병원 치료를 받은 적 있는지, 치료비 부담은 누가 하였는지, 그리고 산재 처리를 하지 않은 이유에 대해 질문하였다. 응답자 중 39명(33.3%)이 업무상 사고로 인해 병원 치료 경험이 있다고 응답하였으며, 87명(74.4%)이 근골격계 질환으로 치료 경험이 있다고 응답하였다. 그러나 대부분 본인이 직접 치료비를 부담하였으며, 업무상 사고 중 1건만이 학교나 교육청에서 부담하였는데 산재 처리된 경우는 1건도 없었다. 업무상 사고와 같이 업무관련성이 비교적 명확한 경우에도, 본인이 대부분 치료비를 부담한 점이, 산재 신청에 대한 교육이 부족하거나, 상사가 눈치를 준다거나 산재 신청을 하기에 힘든 환경에 처한 것일 수 있겠다.

	병원치료경험(%)		치료비 부담 주체(%)			
	없음	있음	본인	학교/교육청	산업재해	기타
업무상 사고	78(66.7)	39(33.3)	38(97.4)	1(0.03)	0	0
근골격계 질환	30(25.6)	87(74.4)	86(98.9)	0	0	1(1.1)

표 23 업무상 사고 및 근골격계 질환 병원치료 경험 및 치료비 부담 주체

이에 산재를 처리하지 않는 이유에 대해 질의하였고 아래 그림 28와 같은 답변을 얻을 수 있었다. 증상이 미약해서 신청하지 않는 경우가 가장 많았으며, 그 다음으로는 동료들에게 부담을 주기 싫어서, 불승인 우려 때문에 신청하지 않았다고 응답하였다. 산재 특성 상 3일 이상의 요양이 필요하지 않은 경우 신청 자체를 꺼릴 수 있겠으며, 산재를 신청하게 되는 경우 서류 과정 중 동료나 상사의 도움이 필요할 수 있어 이에 부담을 느낄 수 있다. 업무로 인해 다치거나 질병이 발생하면 산업재해 신청을 할 수 있다는 내용, 신청 절차와 의의에 대한 교육을 통한 인식 개선이 필요해 보인다. 여기에는 교육청의 안전보건교육이 실질적으로 도움이 되는 내용을 갖춰야 하고, 노동조합의 교육과 홍보 역시 중요해 보인다. 노동자는 산재 신청과 승인을 통해 충분히 치료받고 업무에 복귀해야 하며, 작업장의 위험 요인을 제거해 사고나 질병 위험을 줄이는 길로 가야한다.

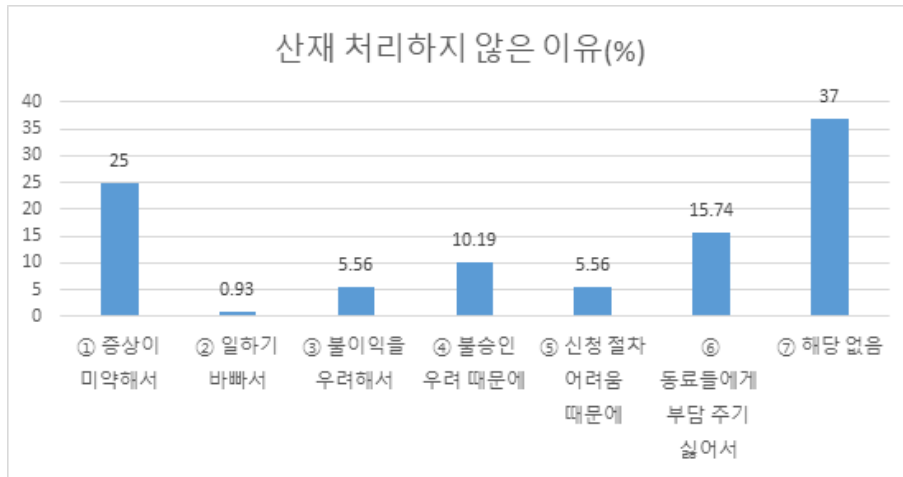


그림 28 업무상 사고나 질병을 겪었지만 산재 처리를 하지 않는 이유

7. 기계화 및 자동화 정도

급식실에는 업무 강도를 줄이고 근골격계 위험을 감소시키기 위해 다양한 자동화 기구들이 사용되고 있다. 이에 대한 현황 파악을 위해 근무하는 급식실에 있는 여러 종류의 장비의 유무에 대해 질문하였으며, 사용하지 못하는 경우 그 이유에 대해 물어보았다. 상대적으로 과일 탈피기와 높낮이조절 카트(모션카트)가 있는 경우는 드물었고, 야채 절단기와 다기능 오븐, 식기 세척기의 경우 80% 이상에서 있다고 응답하였다(그림 29). 해당 기계들이 작업장에 있는 것도 중요하지만 실제 사용하는 것이 더 중요할 텐데, 실제 사용하지 못하는 경우가 20.5% 정도 된다고 응답하였다(표 14). 그 이유 중 가장 큰 이유는 ‘편리하지 않아서’가 65.2%를 차지하였고 그 다음은 ‘시간에 쫓겨서’이었다. 즉, 어떠한 기계가 필요한지 실제로 사용할 노동자와 상의하여 구비하는 것이 가장 중요할 것으로 보이며, 자동화된 기계들이 제대로 구비된다면 노동자의 업무 강도를 줄이는데 도움이 될 것으로 판단된다.

자동설비가 있지만 사용하지 못하는 경우(%)		자동설비가 있지만 사용하지 못하는 이유(%)		
없음	있음	시간에 쫓겨서	편리하지 않아서	불필요해서
79.5	20.5	26.1	65.2	8.7

표 24 자동설비가 있지만 사용하지 못하는 이유

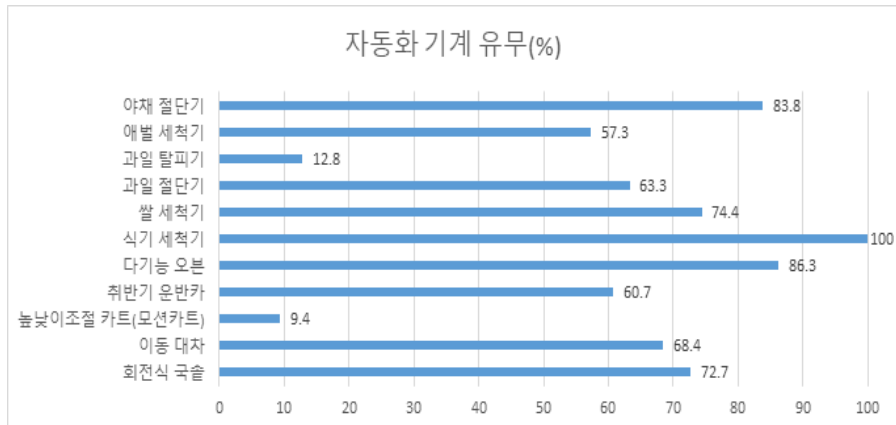


그림 29 자동화 기계 유무

8. 노동강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제

설문 항목 마지막으로 노동 강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제 3가지를 선택해 달라고 질문하였다. 해당 문항에는 인력 충원, 중량물 취급 방식 개선, 반복 작업, 부적절한 자세 등 작업 방식 개선, 전처리된 식자재 구입, 유해한 작업환경(소음, 온도, 습도 등) 개선, 식사/휴식시간 실질적 보장, 고용 안정, 기타 총 8개 안을 제안하였다.

응답자 중 88.0%가 인력 충원을 지적하였으며 그 다음으로 식사/휴식시간 실질적 보장, 전처리된 식자재 구입을 지적하였다(그림 30). 기타 의견으로는 튀김 식단 줄이기, 작업장 공간 부족, 배치기준 낮추기 등의 의견을 제시하였다. 즉, 설문에 참여한 노동자 대다수가 각자 맡은 업무에 비해 적은 인력이 투입되고 있다 인식하고 있으며, 실제 1인당 식수에 따른 근골격계 질환, 노동 강도, 직무 스트레스 분석을 통해서도 알 수 있었다. 이러한 인력이 보장되어야 실질적인 식사/휴식 시간 또한 보장이 가능 할 것이다. 전처리된 식자재를 구입하여 반복적인 조리 과정들을 최소화 할 수 있을 것이며, 고온, 다습한 환경을 개선하면 같은 업무를 하더라도 몸소 느끼는 강도가 감소할 것이다. 반복 작업, 부적절한 자세, 중량물 취급 등 근골격계 부담 작업을 최소화하거나, 방지할 수 있도록 하기 위해 정기적으로 근골격계 유해요인을 평가하고 대책을 강구해야한다. 마지막으로 고용안정을 선택한 비율도 20% 가까이 확인된다. 이와 같은 응답에 대해 전국교육공무직본부 경기지부 이천시회와 전국학교비정규직노동조합 경기지부 이천시회 대상의 간담회에서 확인한 결과 배치기준과 관련하여 인력 운용이 안정되기를 바라는 의미로 받아들였다는 것을 알 수 있었다.

9. 소결

본 연구는 이천시 내 초, 중, 고등학교 및 기타 시설의 급식실 노동자 총 151명을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 151명 모두 여성이었으며 50대가 가장 많이 분포하였다. 급식조리, 조리사, 조리실무사 등 다양하게 분포하였으며 대부분 점심만 배식하는 학교나 시설에서 근무하였다. 1인당 식수는 평균 101.6명 정도였으며, 식사 시간이나 휴식 시간은 잘 보장이 되지 않은 점을 알 수 있었다. 휴게실이나 화장실의 경우 대부분의 사업장에 설비되어 있었으나, 공간이 좁고 시설이 낙후되어 편리하게 사용하지 못하는 상황이었다.

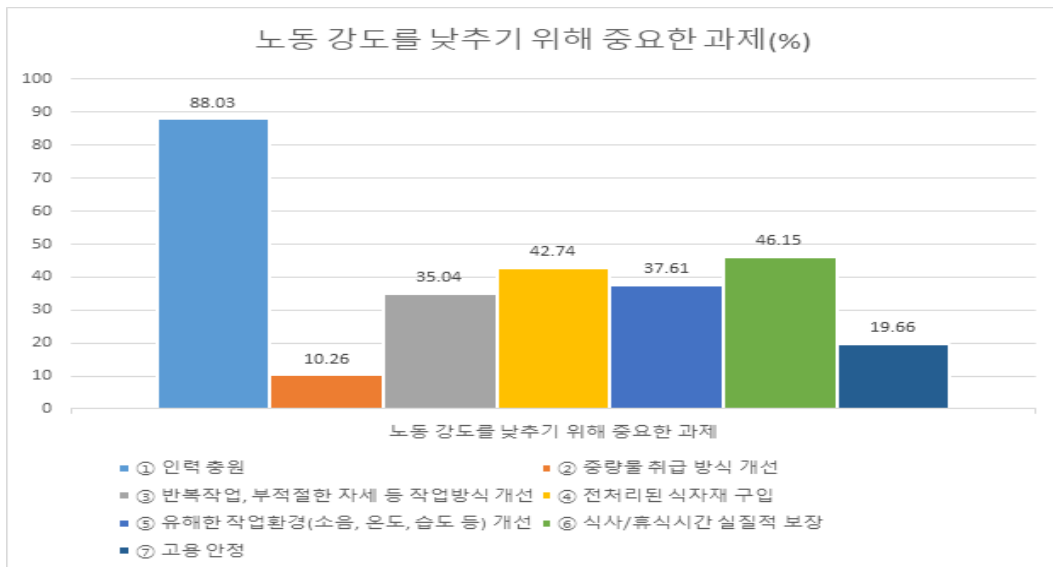


그림 30 노동 강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제

근무시간 중 고온, 다습, 소음, 환기 불량 등의 작업 환경에 노출되며, 업무상 사고의 위험이 높으며, 화학제품과의 접촉 및 노출의 위험도 높은 것으로 판단되며, 근골격계 유해 요인에도 장시간 노출되는 것으로 확인된다. 근골격계 증상의 경우, 특히 손목/손가락, 허리, 어깨 부위를 비롯하여 동종 직군과 비교하여도 높은 비율로 심한 통증을 호소하는 것으로 보인다. 또한 높은 노동 강도, 프리젠티즘 및 코로나-19 이후 업무 요구도가 확인이 되며, 이에 따라 건강 상태 또한 일반 근로자에 비해 악화되어있는 것으로 확인된다. 업무상 사고 및 업무에 의한 질환에도 산재 처리를 받지 못하는 경우가 많고, 자동화된 기계들이 구비되어 있어도 20% 가량은 사용하지 못하는 경우가 확인된다.

특히, 1인당 식수와 직종에 따라 근골격계 증상, 노동 강도, 업무 요구도를 비교해 보았다. 1인당 식수가 100인 이상인 군에서는 근골격계 증상이 심각한 비율이 높고, 노동 강도도 높으며, 코로나-19로 인한 병행배식, 추가 소독 업무 등으로 업무 부담

도 더욱 증가하는 양상이 확인된다. 직종에 따라서는 업무 요구도에서 조리사와 급식 보조 사이의 차이가 통계적으로 유의하게 확인이 되었으나, 근골격계 증상이나 노동 강도에 있어서는 유의한 차이는 관찰되지 않았다.

위의 내용을 바탕으로 이천시내의 급식실 노동자들에서는 전반적인 노동 강도가 높고 그 주 원인 중의 하나로 인력 부족을 이야기할 수 있다. 제한된 시간에 업무량은 많으나, 가용할 인원이 부족할 뿐 아니라, 식사나 휴식 시간도 보장되지 않는다. 급식조리 업무 중 근골격계 부담 자세를 오래 취할 수밖에 없고, 코로나-19로 인해 대체인력은 더 부족해지는 현실로 인해 업무 부담은 가중되고 있는 상황이다. 인력 부족은 1인당 식수 기준이 높다거나 배치기준이 높다는 것과 비슷한 의미로 이해될 수 있겠으며, 적어도 1인당 식수가 100인 미만으로 될 수 있도록 경기도 교육청의 배치기준이 변경되어야 할 것으로 판단된다. 또한 아프거나 다칠 때 눈치 보지 않고 쉴 수 있게 대체인력이 수시로 마련될 수 있는 시스템을 만들어야 할 것으로 보이며, 이천교육지원청, 이천시의회, 경기도 교육청 등의 기관의 협조가 필요해 보인다.

인력뿐만 아니라, 기존의 업무 환경 자체도 노동 강도를 높일 수 있다. 업무 특성상 발생하기 쉬운 고온, 다습, 환기 불량을 개선하기 위해 냉난방 시설이나, 환기 장치를 정기적으로 평가 및 개선해야 한다. 전처리된 재료 구입, 효율적인 자동화기도 도입 및 작업대 변경, 중량물 취급 개선 등을 통해 근골격계 질환을 예방할 수 있도록 하는 것 역시 중요해 보인다. 평가 과정에서 노동자의 참여가 중요하며, 이를 통해 실질적인 작업 개선이 가능할 것이다. 또한 휴게실이나 화장실의 개선 등을 통해 업무 도중 편안히 쉴 수 있는 환경 또한 만들어져야 직무 스트레스를 줄이고, 건강상태를 개선할 수 있다. 특히 본 연구 참여자의 경우 우울, 불안 등 정신 건강 상태가 좋지 않은 것을 알 수 있으며, 노동 강도와 의 상관관계가 확인이 되었다. 해당 노동자들에게 심리 상담 등의 개입이 필요할 것으로 보이며, 작업환경의 변화를 통해 노동 강도를 줄여나가야 할 것이다.

마지막으로 이러한 업무로 인해 치료나 요양이 필요하게 되는 경우 산재 신청을 통해 치료받게 해야 한다. 여기에는 경기도교육청, 이천교육지원청, 학교와 노동조합이 노동자 건강권을 더 알리는 노력이 이어져야 한다.

Ⅳ. 면접조사 결과

1. 면접조사의 목적 및 방법

면접조사는 설문조사에서 드러난 사항 중 현장 작업자를 통해 확인해야 할 부분과 설문조사로는 확인이 어려운 실태를 파악하기 위해 진행했다. 심층면접을 통해 노동강도와 노동량에 대한 인식, 업무상 사고 및 질병 경험을 확인했다. 노동자들이 판단하는 이천 초중고학교 급식실의 노동강도를 높이는 요인과 함께 설비, 도구 및 작업 방식 등 노동환경 문제에 대한 평가를 들어보았다. 환경 개선과 배치기준 개선, 대체인력 확보 문제 등 노동강도를 높이고, 해결되지 않는 문제들과 함께 개선 방안이 있는지, 노동자들의 건강을 지키는 방법은 있는지 확인하고자 했다.

면접조사를 진행하기 전에 사전면접을 진행해, 기본적인 노동 조건을 파악할 수 있었다. 면접에서 주요 질문은 기본 업무, 휴식 및 식사, 노동강도에 대한 평가와 인식, 노동강도 변화(시기, 코로나-19 등), 인력 배치 및 대체인력 확보, 사고 및 질병, 현장 안전보건 조치, 노동환경 개선, 의견 개진 가능성, 개선 요구 등이었다.

심층면접은 2022년 4월 19일부터 21일에 6명, 6월 27일과 29일 3명을 대상으로 총 9명에 대해 실시했으며, 5명의 연구진이 진행했다. 면접자 경력은 5년부터 23년까지 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.

참여자 기호	나이	성별	직종	근무 경력	면접 날짜
A	54세	여성	조리실무사	6년	4.19
B	56세	여성	조리실무사	18년	4.19
C	52세	여성	조리실무사	9년	4.19
D	46세	여성	조리실무사	5년	4.20
E	49세	여성	조리사	17년	4.20
F	57세	여성	조리사	20년	4.21
G	60세	여성	조리실무사	20년	6.27
H	53세	여성	조리실무사	16년	6.29
I	60세	여성	조리실무사	23년	6.29

표 25 면접 참가자 개요

2. 학교 단체급식실 업무의 특성

1) 쉴 틈 없는 급식실 업무

(1) 압도적인 노동량과 속도

초중고 학교급식 노동자들은 다른 학교 구성원들의 출근시간보다 이른 시간인 7시 30분, 8시 30분에 출근을 한다. 아침과 점심 2식을 조리하는 학교의 노동자는 더 이른 시간인 6시 30분에 출근을 한다. 보통 전처리, 반찬, 밥, 국, 설거지 등으로 업무를 나눠 맡는데, 이런 업무는 주기를 정해 돌아가면서 변경하고 있었다.(노동자가 3인 정도 있는 학교에서는 다른 식으로 업무를 나눈다) 역할을 나누지만 자신이 맡은 업무가 정리되면 다른 동료 일도 돕는다. 그렇게 해야 업무가 조금이라도 빨리 끝나기 때문이다. 기본적으로 수 백 명 혹은 천 명 이상의 단체급식 양 때문에 노동자들이 감당해야 하는 노동량은 매우 많고, 정해진 식사 시간이 있기 때문에 그때까지 쉴 틈 없이 빠른 속도로 일을 해치워야 한다.

여기에 식당과 교실에서 배식을 하는 병행 배식 학교는 식당용과 교실용 음식을 따로 나눠야 하고, 교실용 음식은 교실 수에 맞게 음식을 나눠 담고 옮겨야 해 더욱 바빠진다.

내 일만 한다고 되는 게 아니라 내가 만약 밥이라고 하면 밥을 안쳐놓고 다른 팀에 가서 다른 것도 해줘야 돼요. 고기를 볶는다든가 야채 손질을 해야 된다든가. (중략) 내 일만 하고 끝나는 게 아니에요. 그 팀에 가서 해 줘야 돼요. 그렇게 안 해주면 급식이 나갈 수가 없어요. (A)

동시에 이제 각자 조별로 2명씩 주된 업무가 있어요. 일주일씩 하는데 밥조, 국조, 주찬 그다음에 부찬. 그렇게 있는데 거의 자기 일들을 하는데 좀 도와 그니까 어떻게 얘기를 해야 되냐면 약간 도와주는 그런 거지 뭐. (중략) 그리고 이제 한 분은 밥 안치신 분은 이제 조리실에서 바쁜 팀 썰기 도와주고 이렇게 보조 같은 거 해주고 그래요. (H)

(2) 화장실 갈 틈도 없어, 물도 마시기 어려운 노동량

면접자들에게 일하는 도중 화장실에 갈 시간이 나는지 물었고, 너무 바빠 화장실에 갈 틈도 없다는 답이 나왔다. 화장실이 먼 곳에 있는 것은 아니지만 하던 일을 멈추고 다녀올 수가 없는 것이다. 그 자리를 비울 수 없어 화장실에 가고 싶어도 ‘참

고' 일을 한다고 답했다. 민주노총 여러 현장의 여성 조합원을 대상으로 실시한 여성노동자 일터 화장실 연구에서 학교급식실 노동자를 포함한 많은 여성노동자들이 일이 너무 바빠 화장실을 가지 못 하고, 화장실을 가지 않기 위해 물도 마시지 않고 일을 한다는 응답을 했다. 원할 때 화장실을 갈 수 없는 노동 현실로 인해 여성노동자들이 방광염, 신우신염 등 관련 질환에 걸렸다는 사실 역시 확인되었다.¹²⁾ 본 연구 설문조사에서도 화장실이 편리하지 않다고 답한 응답자들에게 그 이유를 물었고, '복장 탈의 어려움 때문에', '시간이 부족해서', '눈치가 보여서'라는 응답은 면접 결과와도 연결된다.

생리적인 현상인데. 그건 어떻게 할 수 없는 건데. 저부터는 안 가져요. 내가 갔다가 와서도 손 씻고 모든 걸 다시 해야 돼요. 손 씻고 말리고 그거 싫어서도 안 가지만 가면, 내 일이 늦어져요. 내가 주 업무였을 때, 만약에 튀김을 한다거나 고기를 볶는다가나 그러면 절대 못 가요. 갈 수가 없죠. 그냥 참아야 돼요. 내가 아니면 다른 사람한테 그 일을 맡겨야 하는데 그 사람도 분명 자기 일인데 '나 갔다 올 테니까 일 해달라'고 할 수가 없거든요. (A)

바빠서 못 쓰는 거죠. 자율이긴 한데. 정말 바쁘는데 이걸 다른 분도 다른 일을 맡고 있는데 볶음을 해야 된다가나 그러면 이걸 잠깐 3-4분이라도 봐줄 수가 없잖아요. 그럼 그냥 참아야죠. (약간 몸이 그렇게 밴 거죠.) 그렇죠. 참을 수 있는 범위까지 가는 거죠. 정말 못 참겠으면 몰라 하고 가는 거고. 물을 안 먹죠. 그래서. 한 여름도 못 먹죠. (D)

오전에는 바빠서 대체로 참는 경우가 많아요. 중간에 물 마시고 싶어도 바쁘니까 좀 참았다가 물 마시는 경우도 있고. (C)

(3) 높은 노동강도와 피로도

'강'이라고 할 수밖에 없는 중노동

면접 참여자들은 한 목소리로 학교단체급식실의 노동강도가 매우 높다고 답했다. 많은 식사량을 준비해야 하고 정해진 배식 시간에 맞춰 설 틈 없이 일을 끝내야 한다는 조건과, 상시 중량물을 들어 올리고 어깨, 허리 등 상체에 부담을 주는 작업 방식이 피로도를 높이는 요인이다. 급식조리실에 설비가 제대로 갖춰져 있지 않은 학교의 경우 피로도가 더욱 올라간다. 중량물을 동료와 함께 들 수 있다면 신체에 오는 부담이 줄어든다는 것을 알지만, 모두가 눈코 뜰 새 없이 일 하는 중에 그런

12) <여성노동자 일터 화장실 이용 실태 및 건강영향>. 한국노동안전보건연구소, 전국민주노동조합총연맹. 2021. <https://kilsh.tistory.com/2967>

요구는 할 수가 없는 현실이다.

노가다 수준이죠. 강, 강이죠. 강약에서 강이죠. 이거는 진짜 모든 사람들이 느끼겠지만 이거는 진짜 중노동입니다. 선생님. 이게 뭐 몰아쳐서 하잖아요. 그 시간 안에. 근데 강이죠. 강. (중략) 연차가 있는 분들은 다 강이라고 말하지 않을까 싶어요. 사무실에서 사무 보시는 분하고는 차원이 다른 노동이니까. 이거 극한 직업입니다. 선생님. (E)

양이 많이 힘든 것 같아요. 양이 많고 그게 또 시간이 시간에 딱 맞춰서 해야 되는 일이지 않아요. 오전에는 그 배식 시간을 맞춰줘야 되니까 그 시간에 안 나가면은 배식이 딜레이가 되면 또 안 되잖아요. (B)

애벌(세척기)이 없어요. 애벌이 또 있어도 장소가 좁아가지고 놓지도 못하고 사람이 없어서 그렇게 해내지도 못해요. 차라리 우리가 그냥 다 닦아 식판을. 우리가 다 닦아서 기계에다 넣는 거지 세척기에다. (I)

업무 강도를 더 높이는 병행배식

일부 학교는 식당 배식과 교실 배식을 동시에 한다. 음식 조리 후 교실로 옮겨야 하는 별도 카트가 스무 개 가까이 있고 거기에 밥, 국, 반찬을 담아 교실로 옮겨야 한다. 조리가 완료되면 음식이 담긴 카트를 끌고 학교 엘리베이터로 이동하는데, 하나는 건물 중간에, 다른 하나는 조리실과 정 반대편 끝에 있어 이동하는 시간이 든다. 식당 배식만 하는 경우보다 업무 수가 많아지고 면접자 응답처럼 설거지 양도 훨씬 많아진다.

식당만 하면 설거지 거리가 거의 없어요. 바트하고 막 큰 설거지만 하는데 교실을 가면 우선 배차가 하나가 있고 밥솥, 국솥, 반찬통 하나까 설거지가 엄청 많은 거예요. (B)

교실 올라가는 엘리베이터가 바로 급식실에서 있어서 바로 그냥 올라가도 되면은 좋은데 또 한참을 또 끌고 나가고 또 올리고 올 때도 또 거기서 또 다시 갖고 와야 되고 그러니까 그런 것들이... (힘들어요). (B)

힘듦을 가중시키는 메뉴, 튀김과 볶음

학생들은 좋아하지만 노동자들을 힘들게 하는 메뉴가 튀김과 고기 볶음이다. 튀김

은 열이 많이 나기 때문에 소량을 해도 땀이 많이 나는데 대량을 조리해야 하는 학교급식실에서는 더욱 힘들 수밖에 없다. 과거에 비해 튀김요리를 하는 횟수가 줄어들긴 했으나 튀김 요리를 위해 반죽까지 해야 하는 경우에는 업무가 추가된다. 또 튀김 요리는 솔을 씻는 일까지 쉽지 않아 배로 힘들게 한다.

튀김이랑 그런 거 있으면 또 그 튀김 솔도 닦아줘야 되고 하니까, 그게 또 세척하는 게 튀김은 또 많이 타버리니까 힘들어요. 오븐이 이제 요즘은 또 오븐을 많이 권장하는데 오븐을 써도 양이 많다면 오븐 들어가는 것도 이제 설거지거리가 많아요. 오븐 그 사이에 들어가는 그 팬 같은 게 많으면 그것도 다 닦아줘야 되니까... 양이 많아서 힘든 것 같아요. 양이 많으니까, 단체 급식이. (B)

그러니까 조리 중에는 튀김이 제일 힘들죠. 완제는 괜찮아요. 이제 완제는 괜찮는데 요새는 거의 다 저희 학교에 수제예요. 돈가스 빼고는 탕수육 뭐 강정 이런 건 다 수제거든요. 그게 힘들지. 막 반죽하기도 너무 힘들어. 양이 많으니까. 그게 제일 힘들어요. 튀기기. 튀기기하고 갈비, 조림 이런 거 양이 많으니까 두 솔에 막 130kg 막 이렇게 오니까. 말하자면 삽질이라 그러잖아요. 이게 안 돼. 나이 먹으니까 더 안 돼 그게. (H)

가장 힘든 업무는 설거지

설문조사에서도 가장 힘든 일로 설거지가 나온 것처럼 면접에서도 설거지가 힘든 일로 꼽혔다. 세척기에서 열이 많이 나고, 애벌 세척을 하기 전에도 식판을 뜨거운 물에 행구는 작업, 그리고 식판이 세척되어 나올 때 나오는 열기 등 전 과정이 열기로 가득하다. 설거지 업무는 열기도 높지만 세척기 소음으로 피로도가 높고, 애벌 세척을 할 때 허리 굽혀 일하기, 이때 오는 손가락 통증 등 피로도가 높은 작업이다. 그 외에도 쪼그리거나 무릎을 굽히고 어깨, 목, 허리 등 전신을 사용하는 트렌치 청소, 무거워서 허리, 상체에 부담을 주는 잔반 버리기 등도 힘든 일로 언급되었다.

(설거지 열기로) 저는 땀구멍이 다 열렸잖아요. 일하시는 분들이 그러시는 거예요. 땀을 안 흘리니까 어머 너는 아직 멀었구나, 2년 만 지나봐라, 피부가 알아서 열려. 이러시더라고요. 정말 2년 지나니까 조금만 습도가 올라가면 정말 비 오듯이 옷을 서너 번 갈아 입을 정도로. (D)

트렌치/하수구 청소, 많이 굽어야 돼 이렇게 무릎 꿇고 무릎 꿇고. (몸을 아예 확 숙여서 하시던데요?) 네. 그렇게 해야 돼요. 아니면 들어가 장화신고 들어가야 돼. 그리고 트렌치도 이렇게 하수구에 이렇게 끼게 넣으면 괜찮는데 국솔 앞에 닦을 때 힘들어. 그리고 그

안에는 또 이렇게 국솥 밑에다 해가지고 팔을 이렇게 이렇게 해가지고 해야지 돼. 그거 닦기가 힘들어. (H)

(4) 경력 쌓여도 힘든 급식 업무

대부분의 일은 자주, 오래 하다보면 익숙해지고 덜 힘들어지게 마련이다. 그러나 급식조리 노동자들은 경력이 쌓여도 노동강도가 낮아지지 않는다고 답했다. 기본적인 업무량 자체가 많고 여유 없이 그에 맞춰 일을 해야 하는 조건 때문이다. 노동자들이 체력은 시간이 갈수록 떨어져 가는데 해내야 하는 노동량은 그대로이다보니 오래 해도 힘들다는 반응이 나온다. 노동자들이 할 수 있는 노동량보다 더 많은 업무 부담이 주어지고 노동환경 개선은 빠르게 되지 않기 때문에 숙련된 노동자들에게도 급식조리 업무는 힘들다.

글쎄 모르겠어요. 사람마다 다 차이는 있는데 숙련될수록 일을 더 많이 하는 것 같아요. 더 눈에 많이 보이고, 밑에 이제 늦게 들어오신 실무사님들한테 또 많이 일도 가르쳐야 되고 그러니까. 학교 일은 숙련됐다고 손을 놓고 있지는 못하죠. 일을 더 많이 하면 했지. (중략) 더 많이 숙련되면 더 많이 해야 되는 게 저는 맞다고 생각은 해요. 근데 또 저희 나이도 먹으니까 또 힘들어. 숙련될수록 힘드니까, 나이가 먹으니까. 힘들더라고요. (H)

아무리 일이 수월해져도. 우리는 나이가 들잖아요. 처음에 할 때는 그냥 강으로 했는데 아침에 일어나면 손이 굵고 이게 말이 안 들어요. 일어나면 온 데가 다 뻑적지근하고. 강도 이런 걸 떠나서 오래 할 일은 아니구나. 몸이 망가지는 일이에요. 진짜. 아니면 조금 바뀌어야지. (A)

2) 보람과 책임감으로 이겨내기: 노동자들이 말하는 이 일의 좋은 점

노동자들은 자신들이 만든 음식을 학생들이 감사해하며 먹을 때, 노동자들을 응원하는 학생들로부터 위로를 받을 때 뿌듯하다고 했다. 코로나-19로 그런 관계가 맺어지지 못 한 것에 아쉬워하기도 했다. 또 노동자들은 급식조리 업무가 힘들지만 방학이라는 장점이 있어 일을 계속할 수 있다고도 했다. 일을 하며 한 번도 편한 적은 없었지만, 그렇게 하루, 한 달 일을 하며 뿌듯함과 책임감으로 고된 노동을 이어나가고 있었다.

보람이요? 오늘 말씀 드린 것처럼 오늘 코로나 때문에 애들 빵을 줬잖아요. 너무 미안한 거예요. 저거 먹고 애들 배가 고팠겠다. 오늘 박스 같은 거 버리러 나가는데 애들이 저 쪽에서 오는 데 미안한 거야. 어떡하나 그랬더니. 오히려 애들은 이해를 해요. (중략) 그 다음에 내가 그래도 한 번 밥해서 먹었을 때 애들이 크는구나. 그 답에 진짜 한 번은 파업을 갔다가 출근을 하는데 항상 제가 가면 같이 걸어오던 애가 있었어요. 개한테 파업 갔다가 마지막 오는 날 어떡하나, 이모들이 이래서 너네 밥을 못해줘서 미안하다 그랬더니 개가 그러더라고요. 괜찮다고. 이모들 부당하다 싶으면 하시라고. 애들이 이렇게 응원을 해주는데. 그럴 때 좀 뿌듯했어요. (A)

글쎄요. 저는 애들하고 소통하고 얘기하고 막 이러는 게 되게 좋았었어요. 근데 이제 코로나 터지고는 그게 잘 안 돼요. 그래서 학생들이 이모라고 부르는 애들도 있고 어떤 애들은 어머니 어머니 부르는 애들도 참 많았었어요. 그래서 지금 그 학교에 내가 해준 밥 3년 먹고 대학교 가서 교사 돼가지고 일 왔어요. 근데 애들 밥 해 먹이는 게 저는 참 좋아요. 그러니까 여태까지 있었지. (G)

그리고 이게 방학이라는 게 있으니까 참 좋더라고. 그게 있으니까는 그때는 솔직히 춥고 더울 때는 안 가잖아 학교. 그리고 우리 애들 키울 때도 같이 애들 쉬는 날은 나도 같이 쉴 수가 있고 그래서 이게 좋은 것 같더라고요. (I)

3) 위험한 일

단체급식실은 항상 화기 사용으로 인한 화상 위험, 물이 흥건해 미끄러운 바닥에서 넘어질 위험, 칼질 하다가 손이 베일 위험 등 위험이 도사리는 곳이다. 설문조사에서 응답자들은 근무시간 내내 위험한 기계, 기구를 조작하고, 작업장 바닥에서 근무시간 내내 일하고 있어 넘어짐 사고 위험도 많다고 답하고 있었다. 면접에서 세척용 오븐크리너를 사용할 때의 고충도 언급했는데, 뜨거운 솔에 세척제를 부으면 독한 냄새가 올라와 노동자들을 고통스럽게 하고 건강에도 치명적인 악영향을 끼친다고 인식하고 있었다.

넘어지는 거. 넘어지는 거 심하고. 우리 바닥이 식당 바닥이 타일이 엄청 미끄러미끄러해요. 그래서 실무사들이 많이 넘어졌어요. (A)

조리사님이 숙주를 데친 물을 버리실 때 체크를 못 하셔서가지고 그 옆에 그 언니가 계셨는데 물을 그대로 부어서 여기서 여기까지 전체가 화상을 입었더라고요. (D)

오븐 클리너인데. 그게 독하잖아요. 진짜 독해요. 오늘 보면 저 같은 경우도 약물이 하나 튀어서 이렇게 되었거든요. 그리고 얼마 전에 데여서 이렇게 되었고. 고무장갑 빵꾸 난 걸 모르고 뜨거운 물에 이렇게 했다가 물이 들어가는 바람에 이렇게 되었어요. 이게 비일비재해요. (A)

4) 보장되지 않는 노동자 식사와 휴식

(1) 짧은 식사시간

많은 노동자들에게 식사시간은 식사를 하고 여유 있게 휴식을 취하는 시간이지만, 학교급식 노동자들에게 식사시간은 사실상 없는 시간이나 마찬가지다. 노동자들은 보통 점심식사 조리를 마친 후 학생들에게 배식을 하기 전에 식사를 한다. 그런데 배식 준비를 해야 하다 보니 10분에서 20분 사이에 빠르게 식사를 마쳐야 한다. 밥을 차리기가 무섭게 마시듯 먹고 배식 업무에 돌입해야 하기 때문이다. 이런 급한 식사는 위장병을 일으킬 수 있어 노동자들의 건강에도 악영향을 끼칠 수 있다.

10분 사이에 그냥 먹는 거예요. 후다닥. 12시 20분부터 30분 사이에 후다닥 먹고 바로 배식을 들어갈 준비를 하는 거죠. 이게 먹는 건지 마는 건지. (A)

10분. 길어봤자 10분? 10분 정도. 그래서 먹고 나면 보통 한 20분 25분. 좀 늦게 드시는 분들이 한 25분 정도. 그러면 가서 이제 양치 좀 하고 화장실에 한 번 갔다 오고 그럼 한 30분 35분 정도. (B)

(2) 업무 중 쉬는 시간

학교별로 오전에 업무 시작 전후 커피 한 잔 정도 마실 수 있는 학교도 있었지만 전혀 설 틈이 없는 학교도 있었다. 학교급식 노동자들은 배식 시간까지 전처리와 조리를 빠르게 한 뒤 배식, 설거지, 청소를 마치면 일과가 끝난다. 업무 중간중간

꾸준히 설거지와 청소를 이어간다. 그렇다면 8시간 근무 시 주어지는 1시간의 휴게 시간은 언제 갖는 것일까? 면접 결과 학교마다 달랐지만 업무 중간에 피로를 풀기 위해 휴식을 취하는 학교가 있었다. 설거지를 불려놓고 쉬고 나와 남은 일을 마무리하는 것이다. 다른 학교들은 빠르게 업무를 마친 후 퇴근 전 휴식을 취하기도 했는데, 땀으로 젖은 옷을 입고 쉬러 들어가기가 어려워서다. 업무 중간에 피로를 풀 여유가 없다는 것이 확인되었다.

한 시간이 정해져 있다고 하는데 저희는 저희끼리 협의를 했어요. 일을 하고 나서 쉬든가. 중간에 배식을 하고 쉬든가 (하자고). 저희 전체 실무사들끼리 의견을 낸 게 아까 말했던 것처럼 엘리베이터를 올리고 내리고 해야 되잖아요. 그럼 식판을 또 담궈야 해요. 그럼 그 팀은 못 들어오는 거야. 분명히 쉬기로 했는데. 같이 쉬는 시간에. 그리고 여름 같은 경우는 작업복이 젖어 버리잖아요. 그럼 옷이 어마어마해요. 내가 젖은 상태에서 일을 하는 건 괜찮은데 설 때 젖으면 그렇잖아요. 갈아입고. 그럼 옷이 세탁이 어마어마하고 그러니까. 실무사들끼리 그럼 우리 일 다 끝내고 쉬자, 그래 가지고 끝내고 쉬는 거예요. 3시 반 쯤. (A)

이제 반찬통이랑 그런 거 이제 이렇게 담가놓고 식판이랑, 교실에서 내려온 밥판도 이렇게 담가놓고 손가락 다 담가놓고 저희가 들어가서 쉬어요. 1시 40분에 들어가서 2시 30분까지 쉬었다가 그때 다시 나와서 이제 2차 나머지 설거지를 해요. 저희도 이제 그렇게 하면 중간에 그냥 안 쉬고 쪽 이어서 하면 뒤예를 많이 설 수 있는데 너무 힘든 것 같더라고요. (B)

저희 배식 시간이 12시 45분부터예요. 3학년. 이제 그때까지 이제 12시 20분쯤에 이제 식사하고 그때까지 이제 청소하고 조리 다 끝내고 다음에 조금 정리해놓고 그다음에 급식 애들 배식을 12시 45분부터 1시 반까지 배식 끝나고 이제 오후 청소하고 1시간. 2시 10분부터 3시 10분까지 1시간 휴식시간 하고 그 다음에 4시 50분까지 마무리하고 그렇게 되죠. (H)

(3) 충분하지 않은 휴게공간

노동자들은 휴게실에서 작업복인 위생복을 갈아입고, 업무 중이나 업무 후 휴게실에 마련된 샤워실에서 씻은 후 휴식을 취한다. 유일하게 앉아 쉴 수 있는 공간이지만 공간이 충분하다는 응답도, 필요한 시설이 잘 갖춰졌다는 응답도 잘 나오지 않

았다. 대부분의 면접 참여자들이 동료들과 함께 누워 쉴 수 있다는 응답을 했다. 그러나 처음부터 현재 인원에게 맞게 갖춰진 것이 아니라 학생 수가 줄고 그에 따라 노동자 수가 줄어들면서 현재 휴게실에 공간적 여유가 생긴 것이다. ‘현대화’ 설비가 갖춰지지 않은 학교의 경우 특히 좁고 열악했다. 또한, 남성 노동자가 있는데 휴게실을 함께 쓸 수 없어 휴게시간이 있어도 충분히 휴식을 취하기 어렵다는 면접자도 있었다. 초중고학교 급식실 휴게시설과 관련 법에는 학교급식법과 산업안전보건법을 참고할 수 있는데, 학교급식법에서는 위생과 관련한 내용을 규정하고 있다.¹³⁾ 2022년 8월 17일 휴게시설 설치와 관리기준을 포함하는 개정 산업안전보건법이 시행되었다.¹⁴⁾ 학교급식실도 재정비를 통해 충분하고 쾌적한 휴게공간을 마련해야 할 시점이다.

다 누워도 괜찮아요. 근데 부대시설이 별로 그닥. 에어컨 같은 게 해결이. 저희가 그렇게 누누이 이야기를 해도 안 들어 주더라고요. 있는데 작동이 잘 안 돼요. 계속 얘기를 해도. (A)

공간은 괜찮아요 그래도. 그래서 뭐 저희 이제 요령껏 알아서 누우니까. 막 뽀뽀하게는 아니고. 저희가 거기, 지금 두 분이 더 줄어서. (B)

13) 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.

14) 산업안전보건법 제128조의2 시행규칙 제194조의2, 별표21의2 휴게시설 설치·관리기준

○ (크기 및 위치) 최소면적은 6㎡ 이상, 천장고 2.1m 이상, 근로자의 휴식 주기, 남녀 및 동시 사용 인원을 고려하여 사업장 여건에 따라 노사가 자율적으로 적정 면적 확보 - 위치는 이용이 편리하도록 가까운 곳에 위치, 다만, 화재·폭발 위험, 분진 및 유해물질 취급 장소와 격리.

○ (온도, 습도, 조명, 환경) 온도는 18~28℃(냉난방 설비 구비)

- 습도(50~55%) 및 조명(100~200Lux)을 유지하도록 기능을 갖추고, 휴식을 취하기 어려울 정도의 소음에 노출되지 않도록 규정

○ (환기) 창문 등을 통하여 환기

○ (비품 및 설비) 의자 등과 음용이 가능한 물을 제공하거나 해당 설비 구비

○ (휴게시설 관리) 관리 담당자 지정, 청결 유지, 표지판 설치 등

(휴게실에서 눕거나 앉아서 쉬면 여유가 있나요?) 그런 건 괜찮아요. 근데 처음에 거기서 7명, 8명이 쓰는 진짜 거기 엄청 좁았을 것 같은데. 옷장이 오래 돼가지고 바꿨어요. 그 래 갖고 이제 두 개씩 쓰게끔 휴게실이 넓지는 않아. (중략) (에어컨은 있어요?) 에어컨도 요만한데 이렇게 시원하지는 않아요. 없는 것보다 나은. (I)

5) 특수한 사례들

(1) 공동조리교

이천시에는 한 학교에서 조리를 해 다른 한두 개 정도 학교로 음식을 보내는 ‘공동 조리교’가 있다. 조리를 하는 학교의 노동자 수는 음식을 제공받는 학교의 급식 인 원을 포함해 정해지는 것으로 확인된다. 공동 조리교는 아침 시간이 극도로 바빴다. 조리하는 시간뿐만 아니라, 음식을 담는 시간이 필요하기 때문이다.

원래 다른 학교들은 8시까지 출근을 하고요. 그래서 물건 받고. 한 20분 정도 물건을 받 고 한 20분 정도 쉬는데 여기는 좀 빨리 움직이더라고요. 대신 빨리 퇴근을 하는 거죠. 7 시 30분 쯤 출근을 하고요. 물건을 다 받으면 8시 10분에서 20분 사이가 되고. 한 30분 정도 여유 시간에 쉬는 타임이 있어요. (C)

뭐 예를 들어서 저희는 잘 숫자를 잘 세야 되잖아요. 간식 같은 거, 후식 같은 거. 그런 데 좀 누가 와서 도와주면 다른 학교로 예를 들어서 다른 학교로 나갈 게 더 나가버리는 경우도 있고 그러면 또 갖다 줘야 돼요. (C)

여긴 공동조리교니까 인원별 계산을, 모든 조리를 다 계산해야 돼요. 만약에 닭을 튀겼다, 허벅지 다리를 간다고 하면 허벅지 하나를 그램 수를 계산을 하잖아요. 한 학생 당. 그거 에 선생님이 학교별로 과일은 몇 조각을 해라, 380개를 나누기. 이렇게 다 셈을 해서 통 에 담아서 보내야 하는 그 시간이 너무 많이 걸려요. (중략) 그릇도 두 배가 나와야 하는 거구요. (D)

조리 후 음식을 보냈을 때 밥이 제대로 안 되거나, 국이 흘러넘치는 경우 항의를 받기도 한다. 또 조리 후 수(양)를 잘 못 맞춰 보내는 경우 노동자가 직접 음식을 가져다주는 일도 있다. 공동 조리교라는 하나의 시스템이 있고 작동하고 있는데, 문 제가 발생했을 때 대처할 수 있는 시스템은 보이지 않고, 노동자가 근무지를 이탈

해 직접 가져다줘야만 하는 직접 대처 방법밖에 없다.

그리고 또 밥이 부족하면 또 안 되니까는 또 밥이 질게 되면 (또 안 되고요). 한 학교는 아스팔트라 평평하지만 다른 학교는 약간 덜컹덜컹한 데가 있어요. 멀어서. 그러면 밥이 질게 되면 그 사람들 입장에서는 짜증이 나죠. 놓어 붙어버리니까. 그러면 거기에서 항의 들어오고, 또 국 같은 경우에는 잘 담아서 래핑을 잘 했지만 막 넘쳐가지고 사진 찍어서 이렇게 보내시면 어떡하냐고 항의 받고. (C)

숫자, 숫자 때문에 그리고 이제 예를 들어서 이제 일이다 보니까 예를 들어서 뭐 야채 하나가 빠지잖아요. 잡채를 한다고 치면 깜빡 시금치를 안 넣고 버무려 버려요. 나갔잖아요. 그러면 시금치를 또 갖다 주러 가야 돼요. (누가요?) 이제 밥팀이 그 담당자가. (어떻게요?) 자기 시간을 달고 가야 돼요. 학교에서 나갔다가 사고가 날지, 어 왜 사고가 왜 조리실에 있어야 학교 급식실에 있어야 할 사람이 외부에 나가 있냐 그러면 그러니까는 이제 자기 시간을 달고 나가야 되는 거죠. 그런 문제점들이 있어요, 공동 조리교는. (C)

(2) 2식 학교

기숙사가 있어서 아침과 점심식사를 준비하는 2식 학교는 출근 시간부터 다른 학교에 비해 이르다. 6시에서 6시 30분 사이 업무를 시작한다. 학생 수는 적어서 노동자가 조리사와 조리실무사 2명, 총 3명인데 셋이서 아침식사와 점심식사를 준비한다. 세 끼를 만들다가 두 끼를 하게 된 변화도 있었지만, 그 결과 노동자도 한 명 줄었다. 이 학교에서 인력을 직접 구해보겠다고 할 정도로 인력 충원이 절실했지만 교육청에서 허락하지 않아 이루어지지 못 했다. 교육청에서 정하는 배치기준은 점심만을 기준으로 정하기 때문에 아침식사 준비에 들어가는 노동은 배치기준에 반영되지 않는다. 2식 학교의 특성이 배치기준 결정에도 반영되어야 더는 못 버티겠다는 노동자에게 버틸 힘을 줄 수 있지 않을까?

근데 제가 얘기했잖아요. 못 버틸 것 같다고. 한 끼도 아니고 두 끼고 여기는 새벽 출근해야 돼요. 그러니까는 못 버틸 것 같아요. 사람이. 그리고 한 끼 하다가 여기 오면 못 버텨요. 집에 오면 꿈쩍도 못해요. 하기 싫어서. 그냥 이려고 앉아서 이려고 있다가 배고파 뭘 먹어야 되겠는데 그것도 움직이기가 싫을 때가 있어요. 오늘이 그날이야, 오늘이 그날이에요. (G)

이제 점심 인원만 따지지 말고 아침 인원하고 점심 인원하고 더 해가지고 사람을 줬으면 좋겠어요. (지금의 최소 1.5배?) 1.5배까지도 아니고 한 사람만 더 줬어도 (좋겠어요). (G)

(3) 작은 학교 vs. 아주 큰 학교

이천에는 1,000명이 넘는 학교도 있고, 200-300명 규모의 작은 학교도 있다. 규모가 큰 학교는 준비하는 음식 양이 많고 조리할 때 역시 몸에 부담이 가기 때문에 노동강도가 높다. 대형 학교의 경우 경기도교육청 배치기준에 따르면, 1,000명과 1,001명 사이 차이는 1명 뿐이지만 수십 명 식사를 담당하는 노동자 수가 한 명 줄어들기 때문에 노동강도는 급격히 올라간다. 소규모 학교는 업무 부담이 덜 할 것이라 생각할 수 있지만, 소규모 학교 역시 한 명이 담당해야 하는 일이 많고, 한 명이 빠질 경우 영향이 크기 때문에 마찬가지로 노동강도가 높았다.

저희는 이제 그 양이, 양이 많다. 보니까 고기 같은 거 이렇게 조리할 때 두 번을 하기는 시간이 너무 촉박해요. 12시 아니 11시 40분에 배식을 해야 되니까 한 번 뭐 이제 보통 저번 주에도 닭이 100kg가 왔거든요. 고기가, 그러면 그걸 두 번 나눠서 볶으면 좋는데 그 시간에도 그렇고, 그렇다 보니까 한 번에 하다 보니까 이게 막 이렇게 젓고 막 그럴 때 양이 많으니까 힘들어요. 이제 양이 워낙 많다 보니까. (B)

밥은 1000명이 12명이 밥을 해도 밥은 해요. 그리고 100명이 2명을 해도 밥은 하는데 나머지 일이 문제인 거예요. 이게 실무사님이 많은 학교는 분담을 다 해서 할 수가 있잖아요. 그런데 저희는 3명에서 볼 데가 너무 많은 거예요. (중략) 근데 남들이 저한테도 그래요. “애들이 그만큼이니까 편하겠어.” 이래요. 그럼 “와서 해봐.” 그래요 저는. 와서 직접 해봐. 지금 코로나 때문에 이 가림막까지 지금 돼 있잖아요. 일이 너무 많아요. 이거 다 소독을 해야 되고 이게 지금 시간이 가니까 좀 이제 거칠어져서 청소를 해도 한계가 있어요. 2년을 쓰다 보니까. 보시다시피 얼마나 많은 것을 봐야 됩니까. 진짜 근데 세 명으로 벅차요 선생님. (E)

3. 학교 단체급식실의 높은 노동강도 기저요인

1) 가장 심각한 것은 인력 문제

(1) 노동강도 높이는 급식실 배치기준

경기도교육청의 급식인원수별 조리종사자 배치기준(2022)을 보면, 101~300명 규모에는 초, 중, 고에 동일하게 3인씩 배치된다. 501~650명 규모에는 초등학교에 5인, 중/고에 5~6인이, 1,001~1,200명 규모에는 초등학교에 8인, 중학교에 9인, 고등학교에

10인 노동자가 배치된다.

다른 교육청과 비교하면, 세종시교육청의 경우 초중고에서 모두 201명 구간부터 150명 증가할 경우 노동자 1인이 추가 배치된다.(200명 이하에서는 30명 이하, 31~100명, 101~200명 구간으로 나뉘) 그런데 경기도교육청에서는 101명부터의 구간 중 501~650, 651~800명 구간에서만 150명 당 노동자 1인이 배치되고, 나머지 구간에서는 200명 당 1인의 노동자가 배치되어 세종시보다 훨씬 노동강도가 높아진다. 경기도교육청 소속 노동자들의 업무 부담 및 건강 손상에 대한 시급한 대책이 필요하다.

인원이 이제 줄면서, 그때 거의 1400명 가까이(에서) 1200명대로 줄어서 한 명이 감원된 거고 이제 1200명 이하로 떨어지니까 또 한 명이 감원되고. 교육청에서는 아주 알짱 없더라고요. (중략) 거의 한 명이 150명분을 담당을 하니까 조금 더 인원이 많아졌으면 좀 덜 저기할 텐데 그런 배치 기준이 좀 저거 해야 되는데 인원에 비해서 이게 강도가 많이 되죠. 그 배치 기준이 똑같이 1인당 150명으로 정해져 있으니까 초등학교는. 네, 그렇다고 뭐 저기 양 두 가지 일을 하면 뭐 한 명을 더 준단가 이런 것도 없으니까. 힘든 거예요. (B)

근데 우리는 지금 워낙 한 끼도 아니고 두 끼인데 진짜 조리사님 빼면 둘이 해야 되는 거잖아요. 제가 산재 때문에 한 번 갔었어요. 거기서 면담을 하는데 그러시더라고요. 그때 세끼 할 때거든요. 그랬더니 나보고 조리사님 빼고 인원을 얘기를 하래요. 조리사님은 인원에 넣지 말라고 얘기를 하더라고요. 그래서 그럼 셋이요 그랬더니 그럼 셋이서 세끼 하는 거냐고 그래서 그렇다 그랬더니 아니 그렇게 일 시켜먹는 데가 어딴냐고 뭐라 그러시더라고요. (중략) 근데 뭐 내가 뭐 얘기한다고 그거는 교육청에서 들어줘야 되는 거잖아요. 근데 안 들어주는 걸 뭐. 최소 한 명이라도 해줬으면 좋겠어요. (G)

(2) 쉽지 않은 연차휴가 및 병가 사용

여유 없게 인원이 배치되기 때문에 한 사람이라도 휴가를 쓰면 동료들의 노동강도가 더욱 올라가는 실정이다. 때문에 노동자들은 연차휴가나 병가를 쓰는 데 부담을 느끼고 있었다. 특히 몸이 아픈데도 쉬지 못 하고 동료들에게 미안해서 출근한다고 답했다. 설문조사에서 프리젠티즘의 높은 응답률과 연결되는 부분이다. 한 면접자는 아프면 병가를 사용할 수 있다고 답은 했지만 써본 적은 없다고 답하기도 해 사용의 어려움을 확인할 수 있었다. 특히 팔이 다쳤는데도 김스를 하고 출근해 써는 작업을 했다는 응답은 충격적이면서도, 학교급식 노동현장의 실제 모습이 어떤지 알게 해준다.

특히 연차휴가나 병가 사용이 어려운 문제가 자신이 출근하지 않을 때 동료들의 업무 부담이 올라가기 때문이라는 것은, 대체 인력 구하기의 어려움, 즉 인력 문제가

연차휴가, 병가 사용과도 연결되어 있음을 알게 한다.

한 번도 못 써봤어요. 한 번도 진짜 진짜 아파서 출근 못한다 이 정도 아닌 이상은 연차는 쓸 생각도 못해요. 사람을 구할 수가 없으니까. 누가 뭐 대체라도 있어야지 집어넣고 내가 좀 쉬다고 하는데 그게 안되니까. (G)

다들. 다들 감기 걸려도 오죠. 웬만큼 열나서는 오고요. 웬만큼 아파서는 나와요. 왜냐하면 제가 안 나오면 동료들이 힘들잖아요. 그래서 저는 옛날에 옛날 근무하던 학교에서 깁스하고도 나갔었어요. 사람이 없어가지고. 이 팔 한 쪽을 들고 그냥 일을 했어요. 두 명이 일하는데 사람을 못 구했어요. 그래서 깁스를 하고 나간 적이 있어요. 제가 그래서 이제 칼질만 했어요. 근데 그럴 때 좀 힘들죠. 그래서 늘 주구장창 하는 말이 대체, 알바. 그게 제일 지금 급식실에서는 그게 제일 시급하지 않을까 싶어요. (E)

(보통 그럼 연차 휴가를 가시면 대체 인력이 구해지나요?) 구해질 때는 구하고 없을 때는 그냥 남은 인원으로 하죠. (H)

(3) 하늘의 별 따기, 대체 인력 찾기

면접에서 참여자들이 가장 강하게 목소리를 낸 것은 대체 인력 확보였다. 이천교육지원청은 시마다 있는 일자리지원센터와 MOU를 맺어 대체 인력을 고용하고 있다. 그러나 이곳을 통해 인력을 구하기가 어렵고, 또 최근 지역 상황(물류센터에서 일할 수 있음)과도 맞물려 대체 인력을 구하기가 더욱 어려워졌다. 노동자들이 사정이 생길 때 스스로 대체 인력을 찾아야 한다. 코로나-19 시기 대체 인력을 구하기가 더 어려워지기도 했다. 노동자들이 특히 아플 때 병가를 내고 쉴 때 필요한 대체 인력을 구하지 못 하면 결국 노동자의 건강이 손상되고 혹은 동료들이 부담을 지게 되는 문제로 연결된다. 또한, 면접 중 배치기준은 직접 바꾸기는 어려워 포기한다고 말한 경우도 있어, 배치기준에 비해 손 닿는 곳에서 구할 수 있다고 생각되는 대체 인력 확보 목소리가 높은 것으로 보인다. 대체 인력 확보 문제 해결과 함께, 더 근본적인 문제인 배치기준 개선이 이루어져야 한다.

예전에는 안 해 주니까 내가 필요하면 주변에서 구해 와요. 요즘은 저희는 여성인력센터라고 있어요. 새 일터라고. 거기서 재할에 있는 사람들한테 돌려서 보내더라고요. 근데 요즘은 아예 그 사람도 없어요. 코로나 때문에 아예 없어. 그리고 어제, 그제, 오늘 알바들까지 코로나 걸렸다고 해 가지고. (A)

알바가 자꾸 자꾸 바뀌면 또 적응할 때 되면 또다시 가르쳐야 되고 그러면 방금 말씀하신 대로 두 번째 안을 대체를 좀 고정을 하실 수 있는 분이 그게 제일 학교마다 제일 시급하지 않을까요? 배치기준은 어차피 현실성이 없는 것 같고, 저는 어차피 교육청에서 안 해줄 것 같고, 그냥 대체 인력만이라도 좀 원활하게 쓸 수 있게 좀 걱정 없이 쓸 수 있게 좀 해 주셨으면 좋겠어요. 사실은 그게 제일 바람이죠. 알바 구하느라 너무 힘듭니다. 진짜. (E)

(대체인력을 학교에서 구해야 되는 거죠?) 근데 이제 이렇게 저렇게 아는 사람 연출을 해서도 해주는데 근데 아예 사람이 없어요. 여기저기 알아봐도. 그리고 학교 쪽은 또 안 오려고 해요. 시간으로 따지는 것보다 인건비가 너무 싸니까 어차피 여덟 시간 근무잖아요. 근데 인건비가 싸니까 아 뭐 7만원 조금 넘게 주는데 누가 올라 그래요 안 오지. (G)

2) 급식 노동자의 직무스트레스

(1) 노동자 고려 없는 급식실 업무 구조: 의견 반영 안 됨

급식조리노동자들은 메뉴를 선정할 권한이 없다. 메뉴는 영양사가 식사 영양을 고려하고 학생들의 선호도가 반영되어 선정된다. 노동조합에서는 급식조리노동자를 힘들게 하는 메뉴이면서 학생들 건강에도 좋지 않으니 만드는 횟수를 줄이자고 요구해왔다. 최근에는 일주일에 1회 이상 튀김 메뉴를 내지 않는 변화가 생기기도 했다. 또 노동자들은, 코로나-19와 관계없이 그리고 노동자들의 요구는 무시한 채 학교 결정에 따라 식당과 교실에서 병행배식을 하거나 시차를 두고 배식하는 방식을 고집하는 점을 힘들게 하는 요인으로 꼽았다. 메뉴나 배식 뿐 아니라 비교적 간단한 설비 개선이나 변경 등도 노동자 의견이 반영되지 않는 경우가 많다고 호소했다.

(메뉴나 작업 방식) 메뉴는 저희 권한이 아니에요. 영양사 권한. 저희가 할 수 있는 범위가 아니에요. 거기서. 작업 방식 같은 건 저희가 조금씩 바꿀 수 있어요. 조리 부분에 관해서는 바꿀 수 있는데. 전체 작업 과정을 바꿀 수는 없어요. 그건 영양사 지시 하에 하는 거고. 특히나 메뉴 같은 경우는 저희 권한 이 만큼도 없어요. (A)

2년 전인가 코로나 터지기 전에 이제 그 위생검진을 나왔을 때 급식시간을 똑같이 해라 그래서 똑같이 했었는데 또 코로나 터지고 나서 다시 또 이렇게 돼버렸어요. 그래서 저희도 이제 막 간담회 할 때도 급식시간을 똑같이 해서 저희가 배차라도 한 번 딱 올리게 해달라, 그러니까 애들이 또 뭐 학교 수업 시간이 어찌고 저찌고 그러면 또 안 된다고 학교 측에서는. 그러면서 이제 뭐 또 요즘은 뭐 담임선생님 말고도 다른 교과 선생님들이 또 있으니까 수업 때문에 그런지 어쩐지 학교에서 저희가 누차 매번 그렇게 얘기를 해도

개선이 안 되더라고요. (B)

뜨거운 물이 그 큰 학교에 있는데도 오후에 뜨거운 물이 모자랐어요. 식판 같은 경우는 뜨거운 물에 담궜다가 해야 하는데 뜨거운 물이 모자라가지고 솔에다 물을 끓였어요. 그럼 식판 안에 있는 걸 가지고 솔 있는 데까지 끌고 가서 뜨거운 물을 거기다가 퍼 옮겨요. (중략) 아무리 계속 이야기를 했는데도 컷등으로 안 듣더라고. 근데 올해 행정실장님이 와서 그걸 봤어요. 그랬더니 이렇게 위험하게 일을 했냐고 그 동안. 그래서 지금 시설상으로는 어떻게 해 줄 드릴 수는 없고 뜨거운 물을 다른 쪽에서 빼서 해 주겠다고 해서 호스를 하나를 다시 해 줬어요. (중략) 학교의 행정실장님이나 이런 사람의 성향이 어떠냐에 따라서 진짜 이게 바뀌지. 저희가 백날 얘기 해봤자 안 바뀌어요. (A)

(2) 업무 체계 결여로 인한 역할 갈등

급식조리노동자들에게 학교 내 급식 관계자들과의 업무는 매우 밀접하고 중요하다. 그러나 직무 체계에서 영양사-조리사-조리실무사 간에 공식적으로 의견을 개진할 수 있는 통로가 부족하거나, 조리사-조리실무사 간 업무 분장이 명확하지 않아 역할 갈등이 발생하고 있는 것으로 보였다.

사전 면접 등에서 특정 직종 사이의 관계갈등이 주요 문제라는 지적도 있었지만, 면접이나 설문조사 결과 관계갈등 자체가 큰 문제로 드러나지는 않았다. 그보다는 체계적이지 않은 업무 진행이 더 중요한 문제로 보인다.

(후드 청소는) 1년에 두 번씩 하는 거 그거로도 저는 충분하다고 생각을 하거든요. 근데 검열 나오면 지저분하다는 이유로, 영양사 선생님이 보기에 자기가 너무 얼룩지다는 이유로, 그 약품을 해서 닦아야 되고, 그게 얼굴에 떨어지고. 그런 게 참 안 좋은 것 같아요. 근데 튀김을 하기 때문에 반짝반짝 하는 게 이제 튀김이, 이제 그 수중에 날아가서 이제 거기 후드에 붙잖아요. 그러면 진짜 얼룩얼룩은 해요. 그런데 그게 그렇게까지 막 약품을 넣고 닦아야 되는데 저는 그게 저희 뿐만, 저만 아니고 실무사들은 다 느낄 거예요. (중략) 항의를 했었지만 하라고 했었죠. “닦으셔야 됩니다. 올라가지는 마세요.” 올라가라는 게 아니니까. (C)

근데 저희가 작년까지 뭘 했냐면 교직원 식당을 운영했어요. 커피숍까지 있는. 새로 오신 교장선생님이 그걸 직원 복지라고 생각을 하더라고요. 교직원 식당이 위층, 아래층 분리가 되어있기 때문에 한 사람이 거기 상주를 해야 하는데. 저희는 아래 인원이 부족한데. 그래서 교직원을 못 하겠다. 그래서 그게 마찰이 생겼어요. 근데 영양사고, 교장이고 이 건 교직원에 대한 복지고 당연히 해야 된대요. (중략) 저희가 얘기 하다 얘기 하다 안 되어서 노조 지부장님한테 부탁했어요. 노조 들어와 달라고. 그 때 교장선생님이 얘기 했다

고 하더라고요. 영양사가 중간에서 다 할 수 있다고 하길래 할 수 있는 줄 알았대요. 우리는 못 한다고 얘기를 했는데. 그니까 중간에서 영양사가 어떻게 행동을 해주고 어떻게 처신을 해주느냐에 따라서 일이 될 수 있는 상황인데 무조건 학교 눈치만 보는 거예요.
(A)

4. 코로나-19로 인한 변화

1) 식수인원 줄었으니 편해졌을까?

2020년 3월, 코로나-19로 학교 등교가 막히자 급식실 노동자들도 출근을 하지 못하게 되었다. 당시 시도교육청은 급식노동자들에게 급여를 지급하지 않아 원래 방학 중 임금을 받지 못 하는 노동자들이 3개월째 임금을 받지 못 한 상황이 생겼다. 노동조합을 중심으로 항의 기자회견, 출근 투쟁 등이 이어지고 노동자들은 출근하게 되어 막막하던 생계 걱정을 덜게 되었다. 마침내 출근한 이후에는 급식과 상관 없는 학교 청소를 하는 시기도 있었다.

2020년, 2021년 종종 변하기는 했지만, 등교하는 학생 수가 확연히 줄어든 시기가 있었다. 학생들이 아예 등교하지 않거나 일부 학년이 번갈아가며 등교하기도 했다. 이 시기 노동자들의 업무량이 줄어들긴 했으나, 기본 급식노동 자체에서 크게 달라지는 않았다고 답했다. 게다가 교육부 방침이 매번 새로 바뀌면서 추가, 변동되는 업무로 현장에 혼란이 가중되기도 했다.¹⁵⁾

아. 식사 인원은 줄었죠. 왜냐면은 학년별로 학교 등교를 했잖아요. 그러니까 줄었었죠. 줄었다가 이제 이번에 다 애들 대면 수업하고 이러면서 이제 원래 인원대로 돌아왔죠.
(H)

저희가 학생들이 안 나온다고 해서 양이 좀 준다는 것뿐이지 기구나 업무 노동은 똑같잖아요. 그냥 잠깐 20kg 볶을 거가 10kg만 볶는다고 해서 이따만 한 솔단지가 요따만 한 솔단지가 되는 게 아니잖아요. 청소 범위도 애들이 200명 오던 게 100명 온다고 해서 청소 도구가 한 일부만 청소하는 게 아니잖아요. 전체 청소하는 건 똑같고. (D)

2) 코로나-19로 인한 추가 업무/업무 지연

코로나-19 확산 초기에는 새로 생긴 테이블과 칸막이 소독 작업이 새로 생겼다. 또 식당에서 학생들이 붙어 앉지 못 하게 하기 위해 기다렸다 앉아야 했기 때문에 식사 시간이 훨씬 길어지기도 했다. 그러면서 배식 시간이 길어져, 이후 업무를 빠르

15) “원격수업 학생 급식하겠더니…학교 현장은 혼선”. YTN 뉴스, 2021.3.3.
<https://www.yna.co.kr/view/MYH20210303019800641>

게 마쳐야 하는 노동자들의 노동강도가 높아지는 상황이 벌어졌다. 이후 소독 업무를 전담하는 인력이 학교에 배치되어 급식조리 노동자들의 업무가 기존으로 돌아가기는 했다. 그러나 코로나-19와 같은 재해 상황에서 더 섬세한 급식 방침이 필요해 보인다.

또 코로나 터졌으니까 그 전에 소독처리를 일주일에 한 번 할 것을 매일 해야 한다는 거죠. 그리고 중간에 칸막이 같은 게 생기잖아요. 그 칸막이를 매번 닦아야 해요. 한 학년인데 전체 학년 못 들어오고요. 반별로 들어와서 먹고 갈 때마다 그 테이블을 계속 닦아줘야 돼요. 원래는 그게 없었죠. 한 학급이 밥 먹고 가고, 아니면 한 학년이 밥 먹고 가면 그 때 한번 테이블 닦고 그랬는데 지금은 이 테이블이 이 학생이 나갔잖아요. 그럼 이 학생 자리를 소독해줄 때까지 못 들어오는 거예요. 그래서 시간도 뒤로 밀리게 되고 일하는 분들은 대체나 그걸 보조해줄 사람이 없으니까 안에서 설거지해야 될 파트가 있잖아요. 그 분들이 다 나와서 그 일을 해야 되는 거죠. 업무 강도가 오히려 막 이렇게 늘어나고. 해야 될 일은 똑같이 정해져 있는데 업무 강도는 더 늘어난 거죠. (D)

이제 처음에는 그 소독만 해주신 분이 안 계시니까 저희가 했었어요. 그때는 이제 코로나가 또 그때는 엄청 또 무섭다고 그랬잖아요. 그러니까 막 애들도 또 한 명씩 띄엄 띄엄 와야 돼. 붙어서도 못 오게 한 번씩 세우고. 그러니까 또 저희가 또 가서 뭐 손가락도 다 우리가 다 하나씩 나눠주고. 애들도 이렇게 거리 두기 하라 그러고. 또 버리는 데도 거리 두기 하라고 또 가서 지도도 하면서 또 이거 저기 뭐야 같이 여기까지 이렇게 천천히 와라, 거리 두기 하고 와라, 발바닥 다 붙여놓고 2m 간격으로 그러면서 하고. 또 그 소독 업무까지 하니까 안 해보던 거니까 더 힘들잖아요. (B)

3) 대책 없던 노동자 코로나-19 확진

2022년 오미크론으로 코로나-19 확산이 빨라졌을 때 학교 급식실 노동자들에게도 타격이 매우 컸다. 8명이 근무하는 학교에서 노동자 4명이 확진되어 절반만 근무해야 하는 상황, 3명이 일하는 급식실에서 1명 확진으로 중대한 영향을 끼친 것이 그것이다. 국가적 재난으로 노동자 절반이 일을 할 수 없는 상황인데도 학교나 교육청에서 학생들에게 대체식을 제공하는 등 방안을 마련하지 않고 기존 인력에 전가한 문제는 업무 부담을 가중시켰다.

3월 중순쯤에 네 분이 동시에 확진이 됐어요. 금요일 날. 목요일 날 한 분이 확진이 되고 금요일 날 이제 저희가 pcr검사를 했는데 그 신속 항원을 했는데 한 명이 확진되고 토요일날 또 한 명이 확진되고 월요일 날 또 그 남편이 확진돼갔고 또 확진이 된 거예요. 근데 대체 인력 하시는 분들이 또 코로나 감염된 학교니까 또 없어요. 안 와요. 그리고 요즘에 대체 인력이 거의 없어요. 사람들이. 이천 쪽, 다른 데는 모르겠는데 이천 쪽에 가

면 대체 인력이 거의 구하기가 힘들더라고요. 그래서 저희 그때 아홉 명 중에 다섯 명이 출근했었어요. 영양사님 조리사님이 같이 해갖고 네 명이 같이 한꺼번에 저게 돼갖고 대체 인력 없이. 네 명, 다섯 명. (B)

그냥 둘이 했어요. 일주일 5일. 둘이 죽었다가 깨어났지. 그니까 이게 사람이 많은 데서 한 사람 빠진 거랑 3명인데 거기서 하나가 빠져버리면 이거는. (G)

5. 다치고 아픈 급식노동자

1) 모두가 겪는 근골격계질환

단체급식 업무에 대해 이미 알려진대로 면접 참여자들은 몸 곳곳에 나타난 근골격계질환을 호소하고 있었다. 식재료를 많이 썰어서 손목, 팔꿈치, 어깨 통증이 오고, 중량물을 많이 들다가 허리에 무리가 오기도 한다. 그리고, 세척기에 넣기 전에 식판 몇 개를 손가락으로 집어 물에 흔드는 작업을 오래 하다 보니 손가락이 휘고 통증도 심하다. 특히 상체에 통증이 심하다고 노동자들은 말했고, 업무를 시작한 후로 통증이 없는 시기는 없었다고 한다.

이렇게 하다 보면 막 이제 팔도 아프고 어깨 아프고 그렇죠. 그리고 식판을 음... 저희는 이제 옛날에는 이렇게 손으로 다 닦았잖아요. 근데 요즘은 이제 거의 애벌, 애벌은 아니라도 저희가 식판이나 포개서, 그래서 세척기 들어갈 때 이렇게 딱 포개서 넣어야 돼요. 기계가. 그러면 이제 30개씩 딱 딱 세팅되면 딱 멈추는데 그거를 이렇게 흔들어서 넣어야 되니까 그 찌꺼기를 이렇게 짹 포개 놓고 그 사이사이를 손으로 이렇게 하다 보니까 손가락이, 손가락이 그걸 하다 보니까 아파요. 손가락이. 하나씩 하나씩 빼기가, 그 1200개 되는 거를 거의 한두 명이 다 해야 되니까. 그 세척 하시는 분들이 하니까. 거의 그래서 손가락이 많이 아프더라고요. (B)

저는 허리가 많이 안 좋고 엘보우, 그리고 이 어깨 여기 여기가 거의 맨날 멎쳐 있죠. 칼질을 많이 하다 보니까 이제 손목도 안 좋고 이제 이제 늘 이렇게 힘을 주잖아요. 그러니까 이제 이런 관절, 저도 이제 관절(통증)이 왔거든요. 이게 밤에 되면 많이 아파요. 그래서 뭐 이렇게 흔히 말로 이제 이렇게 넣고 이렇게. 병원을 많이 가죠. 다들 제일 많이 아프다고 하는 데가 하소연들 하는 데가 이렇게 이쪽으로. 어깨 쪽. (E)

옛날에 어깨하고 여기 허리 허리도 아프고 그래서 오늘도 요새 허리하고 여기 어깨 물리 치료 받으러 다녀요. (얼마나 지속됐어요?) 여기 아픈 거요? 꽤 오래됐죠. 이렇게 아픈 거는 오래된 거예요. 그랬더니 지금 얘기하잖아 만성이 된 것 같다고 주사를 엄청 엄청

맞았다고 그랬었지. (급식실 일하고부터는 꾸준히?) 예예. (I)

2) 슬한 업무상 질병과 사고 경험

급식조리 노동자들은 칼을 사용하다가 베이기도 하고, 조리 중에 기름이나 뜨거운 물에 화상을 입기도 한다. 미끄러운 바닥에 넘어지고 떨어지는 사고도 일어난다. 노동자들은 화상이나 베임같은 사고는 급식조리 업무 상 불가피하게 발생한다는 인식이 있었고, 높은 곳에서 떨어지는 사고 정도가 심각한 편이라고 인식하고 있었다. 화기, 칼 사용 때문에 오는 위험, 장비를 사용하면서 발생하는 사고는 부상으로 이어지지 않도록 제대로 된 안전장치가 필요하다.

넘어지는 거. 넘어지는 거 심하고. 우리 바닥이 식당 바닥이 타일이 엄청 미끌미끌해요. 그래서 실무사들이 많이 넘어졌어요. (중략) 그 담에 실무사들이 보면 몸에 멍이 많아요. 저도 보면 다리에. 기물에 다 부딪쳐서 그래요. 기물이 워낙 크다보니까. 그 기물에 부딪치는 게 많으니까 몸에 멍들이 많아요. (A)

튀김하다가 비닐이 바닥에 있는 걸 모르고 밟은 거야. 그러니까 저만치 그냥 쪽 미끄러졌는데 그래도 다행히 넘어지지는 않았어. 이거 딱 해가지고 어깨만 좀. 넘어졌으면 아주 그냥 큰일 날 뻔했지. 다행히 이렇게 내가 좀 순발력이 좋았는지 가다가 벽을 제가 딱 잡아가지고 깜짝 놀랐어요. 내가 그건 내 실수였겠죠. 바닥에 비닐이 있는 걸 모르고 밟은 거야. 그래서 그때 큰일 날 뻔 했는데 그래도 다행히. (I)

저는 처음에, 이제 급식 처음 들어갔을 때 요령이 없을 때 있잖아요. 그래 가지고 이제 화상. 화상을 두 번을 입었죠. 여기가 다 데였었어요. 지금 보기에는 이래도 이게 면적이 어마어마했죠. 이게 튀김을 하고 이제 이러면서 다들 화상들을 많이 달고 살 거예요. (E)

3) 다쳐도, 아파도 쉽지 않은 병가와 산재 신청

위에서 보듯 급식조리 노동자들은 질병에 시달리고 잦은 부상도 당하지만 산업재해 신청을 하는 경우는 많지 않았다. 특히 질병으로는 산재 신청을 하지 않는다는 응답이 많았다. 설문조사에서 노동자들은 업무상 사고와 근골격계질환으로 병원 치료를 받은 적은 있으나 설문조사 응답자 중 산재신청을 한 사람은 한 명도 없었다.(면접조사에서는 산재신청 경험자가 있었다) 일 하다가 다치고 아프다면 산재신청할 권리가 있음을 안전보건교육을 통해 더 잘 알려야 한다.

저는 제가 꼬리뼈가 금이 가봤는데요. 미끄러져서 다쳤는데 산재 신청을 안 했고요. 그

당시에는. 그게 경남에서 일할 때였으니까 한 1년 반 정도? 그렇게 많이 아프지 않더라
고요. 산재도 별로. 집에서 쉬고 있는 스타일이 아니라서. 굳이 뭐. 그리고 뺨도 굳이 허
리 같은 거 많이 아프지 않으면 집에서 일만 잘 조절하면 된다고 하시니까 산재 신청 안
하고 근무 했어요. (D)

안 아픈 데가 없는 것 같아요. 제가 지금 이거 엘보우 때문에 산재 신청을 했었어요. (중
략) 그랬더니 처음 진료받은 날, 그날부터 산재를 때려버리더라고요. (중략) 그래가지고
그리고 한 달 그래가지고 한 달 병가 내고 두 달은 제가 그냥 쉬었어요. 무급으로. 11월
인가 그때가 그러니까 그때부터 6개월. (중략) 그러니까 이미 이게 산재 떨어진 날은 지
나가 버렸죠. 쉴 수 있는 시간은 아니지(그럼 실제 휴업을 하신 기간은 몇 개월이에요?)
3개월. 그러니까 두 달은 무급 한 달은 내가 병가. 그게 벌써 작년 재작년인가 보다. (G)

최근에 다른 실무사가 올리다가 허리 삐끗했는데 그것도 산재 신청을 했는데 기각이 됐
어요. 그건 되기가 그렇다고 안 되었다고 하더라고요. 말이 우리가 해서 산재 신청이 될
것처럼 그러는데 막상 해 보면 안 되더라고요. (A)

크게 아프거나 낙상 사고같은 뚜렷한 사고가 발생하면 산재신청을 하겠다는 응답이
있었다. 질병의 경우 승인이 쉽게 나지 않을 것이라고 예상하는 면접 참여자도 있
었다. 업무 중 부상을 당했지만 그대로 근무를 했다는 답변도 있었다. 산업재해가
발생하지 않도록 예방하는 것이 최우선이지만, 재해가 발생할 때 제대로 치료받고
업무에 복귀할 수 있도록 산재신청을 제대로 알려야 한다.

(어느정도 아프고 다쳤을 때 산재신청 할 것 같으세요?) 산재요? 엄청 많이 아팠을 때
하겠지. 근데 여기 저기 뭐야 그전에 이렇게 노조에서 오신 분들도 앞으로는 이렇게 손가
락 이런 것도 산재를 하면은 된다고 하더라고요. 근데 우리는 그래 그만큼 돈을 벌어 먹었
으니까 뭐 이렇게 아픈 거지 뭐 이런 걸 갖고 어떻게 산재를 하나 그거지. (I)

만약에 나중에 진짜 심하게 다치면 산재를 하겠죠. 그런데 이 정도는 그냥 제 개인 실비
가 있고 이러니까 그냥 조용히 그냥. (그럼 어느 정도 아프고 다쳤을 때 산재 신청하는
거라고 볼 수 있는지?) 적어도 뭐 진짜 못 일어날 정도로 한번 넘어진단든가. 웬만한 조
그마한 깁스 가지고는 산재 생각은 안 해봤고요. 그냥 진짜 왜 그런 분들 있잖아요. 후드
닥으러 올라가셨다가 낙상 사고 그러신 분들. 저는 뭐 제가 만약에 그런 일이 생긴다면
그 정도는 돼야 되지 않을까. 약간 사소한 거는 산재까지 저는 생각해 본 적이 없어요.
사실 그게 해야 되는 게 맞는 건가요? (E)

(주변에 산재 한다고 그러면 어떠세요?) 해보라 그래요. 근데 이제 진단받은 게 언제나

얘기를 해가지고 해봐라 그렇게 얘기를 하죠. (주변의 인식?) 산재 신청 그러니까 사람들이 그러더라고요. 산재 신청한다고 그러면 야 그거 힘들어 잘 안 돼 이렇게 얘기하더라고요. 야 산재 승인 받기 힘들어 이런 식으로 얘기를 해요. (G)

4) 노동안전보건 체계 미흡: 교육, 조치

산업안전보건법에 따라 학교급식 노동자들은 분기 당 6시간 이상의 안전보건교육을 받는다. 노동자들에게 교육 방식이나 내용이 어떠한지 물어보았다.

안전보건교육이 어느 정도 도움 된다는 답이 나오는 한편, 반복적이라거나 급식업무와 상관없는 내용을 교육한다는 반응, 또 안전한 작업 방법을 알려줘서 좋다는 반응 역시 나왔다. 코로나-19 유행 전에는 방학에 2~3일 간 집체교육을 했었지만 코로나-19로 온라인 교육을 실시했고, 이 때문에 면접 참여자들이 교육에 집중하기 어려운 면을 토로하고 있었다. 또 내용 면에서도, 서두르지 말고 일하라는 교육 내용은 올바르지만 현실적이지 않기 때문에 교육은 환경 개선과 함께 이루어져야 한다는 지적이 나왔다.

우리 안전 보건 듣긴 하는데. 근데 그게 앉아서 그걸 듣다 보면 대부분이 연세가 나이가 있으신 분들이 많잖아요. 그러다 보니까 그냥 앉아서 그냥 화면만 보고 있는 거고. 말 같지도 않아요. 그 용어들이 막. (중략) 도움이 되긴 해도 실질적으로 우리한테 와 닿는 데 좀 그거하고 현장에서 일 하는 거하고는 또 달라요. 여기서 빨리빨리 해야 되니까. (A)

근골격계 질환 같은 거 이렇게 같이 보니까 저희가 또 이제 그런 건 저희가 실질적으로 보는 거니까 나올 때 좀 더 이렇게 보게 되죠. 듣게 되고. 내가 이제 아프고 그러니까 이제 이제 들을 때 배에다 배로 들으라 그랬잖아요. 이제 배 붙여갖고 들어라 그리고 엉덩이 빼고 이렇게 하지 말아라 이제 그런 거는 저희가 이제 그렇게 할 때 하죠. (중략) 무거운 거 있으면 혼자서 못 하니까 옆에 있는 사람, 동료 불러갖고 우리 같이 하자 그리고 무거운 거 들 때도 식판도 이렇게 많이, 진짜 바쁠 때는 많이 드는데 될 수 있으면 좀 적게 들려고 저희가 이제 노력을 해야 돼요. (B)

저는 교육은 할 수 있어요. 분명히. 저희도 교육을 들으면 좋죠. 아예 모르는 것보다 나은데. 실질적으로 환경이 개선되지 않는 한에서는 그 교육이 굳이 한 번 들을 거 두 번 듣고 열 번 듣는 다고해서 도움이 되지 않는다는 거죠. 환경이 개선되면서 그 과정에서 저희가 교육 듣고 바뀌어 가야 되는데. 교육만 있고 환경 개선이 전혀 안 되고 있어요. 그럼 의미가 없잖아요. 그 교육은. (D)

저는 좋았어요. 제가 이제 모르던 것도 많고 어떤 상황이 생겼을 때 대처하는 방법도 나

오잖아요. 그런 것도 정보가 좋고 신세계더라고요. 몰랐던 게 많고 저희는 늘 보는 게 이제 이 현장밖에 없잖아요. 근데 산업 현장들 그리고 이제 끼임 사고나 이제 근골격계 이런 거 이제 정보들이 나오면 도움이 많이 되는 것 같아요. 근데 사실 근데 문제는 너무 자주 하는 것 같아요. 저희 다 느끼는 건데 일 년에 네 번을 하잖아 아니 저기 24시간을 하잖아요. 그건 좀 시간이 좀 줄었으면 좋겠다는 생각은 좀. 왜냐하면 이게 몇 년째 듣고 있으면 계속 반복을 하잖아요. (E)

다음으로 위험성평가에 대해 물었다. 위험성평가란 작업장 내 위험요인을 파악하고 그것을 예방하거나 대책을 마련하기 위해 실시하는 평가다. 산업안전보건법 상 위험성평가는 매년 1회 실시하도록 하고 있다. 경기도교육청은 2022년 위험성평가 계획을 세우고 관 내 전수조사를 실시한다고 밝혔다.

면접 참여자들은 위험성평가에 대해 정확하게 이해하지 못 하고 있었다. 그러나 위험성평가를 실시할 때 노동자들에게 개선해야 할 위험요인이 무엇인지 묻지 않은 점을 미루어볼 때 아직까지 노동자 의견을 반영한 위험성평가는 이루어지지 않은 것이 확인된다.

뭐 그런 거는 안 했던 것 같은데. 그냥 뭐 우리는 그냥 매년 거의 비슷하게 그냥 하는 거지. 그냥 거기 뭐 이렇게 붙여놓고 가던데 뭐 저기 이제 뭐 저기 선생님한테 그 위험한 거 그런 거 붙여놓잖아요. 그리고 뭐 세제 같은 거는 이제 그 좀 먹으면 안 되고 막 그런 거 위험 경고서 그런 거 붙여놓고... 거기다 그런 거 붙여놓은 것만 있지 뭐. 이제 환기 같은 거 하라고 또 작년인가 그 뭐 붙여주셨는데, 그때 뭐지? 조금씩은 했는데 그렇게 많이 저기 하는 것 같지 않아. (B)

없었던 것 같아요. (이건 위험하다, 우리 앞으로 호스는 치우자, 여기를 넓혀 보자, 조명을 바꿔보자.) 그런 건 없었던 것 같고요. 그냥 제가 근무하다 불편하고 위험하고 그러니까 이런 거 좀 바꿔 주시면 어찌겠냐 이런 거랑요. 호스 같은 건 저희가 알아서 넘어지지 않게 빨리 빨리 올려 이런 거. (D)

왔다 가셨어요. 근데 그분하고 우리가 얘기할 시간은 없었어요. 나중에 이제 우리가 일 끝나고 가가지고 그분이 교육을 하시더라고요. 이제 우리 학교 것도 물론 이런 거는 이제 주로 급식실 걸 하는 게 아니잖아 학교 전체 걸로 하시더라고요. 근데 학교 이렇게 이렇게 많이 하시더라고요. 근데 뭐 급식실을 중점적으로는 안 해서. 학교 공사하는 거 뭐 이런 것 쪽으로 많이 하시더라고. (G)

6. 급식실 환경 변화

1) 설비 개선

(1) 노동자 요구와 맞지 않는 환경 개선

면접 참여자들은 자신들이 원하는 급식실과 현재 급식실에는 차이가 있다고 말했고, 또 급식실 설비 및 환경 개선에 자신들의 요구가 반영되어 있지 않다고 생각하고 있었다. 급식실을 지을 때 학생 수, 급식실 위치 등을 고려해 짓겠지만, 조리실과 식당이 다른 층에 있으면 급식노동자의 노동강도가 올라간다는 현실적인 고려사항은 반영되지 않는 것으로 보인다.

같은 층에 있는 게 아니라 일 층에 식당이 있고 이 층에 조리실이 있어요. 우리 학교 같은 경우는 너무 힘이 들어요. 층이 다르기 때문에. (A)

티비 보면 조리흡 때문에 어떤 노동자가 쓰러져서 뭐 어떻게 바꾸기로 했다, 무슨 법이 만들어졌다, 결론은 아무 것도 없는 거죠. 누구를 위한 법이고 누구를 위한 개선 조치인지 잘 모르겠다는 거죠. (D)

환풍구가 오래 되어서 이게 잘 환기 순환이 안 돼요. 이 환기 순환만 빨리 되어도 앞에 이 자욱한 이것만 없어도 좀 위험도가 떨어질 건데요. 환기 순환도가 거의 바닥이에요. 바닥. 계속 열기가 올라오는데 그게 뽀얀 상태로 있는 거예요. 그럼 땀 흘리고 힘들고 그런데 그 열기 안에서 잘 보이지도 않고 그러면 진짜 위험하단 말이에요. 환기 설치를 다시 공사를 해줬으면 좋겠어요. (흡 때문에 환기 전반적으로 보고 조사한다고 그랬었는데요, 경기도에서?) 조사를 하셨는지는 모르겠지만 조사하고 나서 결과물로도 이어져야 되는 거잖아요. 그게. 그게 없는 거죠. 실태조사만 맨날 하면 뭐해요. 그게 이뤄져야 하는데. (E)

(2) 설비 개선이 이루어져도 남는 문제

급식실 설비는 전체 노동 흐름에 맞아야 하지만 노동자들을 고려한 개선은 이루어지지 않는다고 면접 참여자들은 말했다. 한 곳을 고쳤지만 다시 문제가 생기는, 땀 질식 공사가 이루어진다는 것이다. 노동자들의 의견을 반영해 수리해야 한다는 목소리가 높았다.

트렌치가요. 옛날 트렌치가 있어요. 요즘은 폭이 좁고 가볍고 밑바닥에 붙어 있는 트렌치가 있는데 옛날 거 같은 경우는 넓고 무겁고 깊고 여기 높낮이가 안 맞아서 거기에 걸려요. 호스 같은 건 올려 버리면 되지만 그건 늘 떠 있잖아요. 공사가 오래 되다 보니까 그

걸 방향 중에 빨리 고쳐달라고 몇 번 저희가 하죠. 문의를. 근데 대충 하는 거죠. 어차피 물을 계속 써야 하는데. 공사하고 나서 개학하고 한 달 정도면 다시 원상복귀가 돼요. 거기서 제일 많이 넘어졌어요. (E)

하나를 하더라도 한 학교를 지정하고 먼저 하고 순차적으로 해야 하는데 일시적으로 잠깐 그 부분만 고치려고 하는 거잖아요. 그러다 보면 다른 문제도 생기고 또 다시 법 시행이 만들어 질 것이고. 끝도 없는 것 같아요. 할 때 하나라도 좀 제대로 했으면. (E)

이번에 새로 한 게, 물을 버리면 짝 한 쪽으로 그, 하수도 쪽으로 짝 빠져야 되는데 물이 다시 올라와요. 기존에 있던 데다 그냥 이 사람들이 공사를 해서 그런지 하수 찌꺼기가 다시 올라오는 거야. 그래서. (B)

2) 노동자들이 밝힌 개선 요구사항

면접 참여자들은 노동환경, 인력 문제 등 다양한 개선 요구사항을 말했다. 먼저, 전반적인 설비 개선에 대한 요구가 많았다. 학교의 수압이 약해 설거지를 할 때 다른 곳보다 몇 번을 반복해서 씻어야하는 문제도 있었고, 설비를 들여오고 싶어도 노동자 수가 충분하지 않아 들이기 어렵다는 답변도 나왔다. 모두가 노동자들의 노동강도를 높이는 요인이다.

또, 설비 개선, 병행배식 변경 등을 요구했을 때 제대로 받아들여지지 않는 문제를 지적한 노동자도 있었다. 설비 개선과 노동자 요구 반영은 제대로 이루어지지 않으면 역시 노동자 업무 부담을 높이는 문제와 연결되기 때문에 원활하게 풀려야 할 문제다.

우리가 뭐 보통 기계 같은 게 다 최신으로 들어오면 다 좋겠죠. 지금 우리들 여기 중학교는 특성상 물 수압이 내가 약하다 그랬잖아. 그래서 수압이 약해서 우리가 식기세척기에 식판을 그냥 넣으면 이물질이 많이 나온다 그랬잖아요. 근데 지금도 식판 우리 한 번 닦잖아요. 닦고 저기 물을 또 받아놔요. 그러면 거기다가 또 한 번 또 행귀 식판을 행귀. 거기서 한번 행귀서 들어서 세척기에 또 꼽아. 그러면 또 세척기에서 나오잖아 쪽. 그러면 우리가 다시 검사를 하잖아요. 그러면 또 붙어 나오는 게 또 있어. (중략) 수압이 좀 낮아가지고 좀 약해서. (I)

트렌치나 저희가 요구할 때 두 번 정도는 딜레이 될 수 있는데 세 번, 네 번까지는 조금

아닌 것 같아요. 두 번까지는 저희가 참아주는데. 반복적으로 시설이 하자가 생겼는데 개선이 안 되어서 반복적으로 다치는 건 문제가 있는 거 같아요. (D)

한 가지만 했으면 좋겠어요. 식당만 딱 하던가 아니면 교실만 딱 하던가. 한 가지만 하면, 식당만 하면 저희 이제 일거리 설거지거리가 많이 주니까 좀 편하고. 교실은 없으면 좋겠어. 아예 교실은 안 하고 식당만 했으면 좋겠어. (중략) 뭐 교실 올려주고 쉬는 시간도 없고 그 시간에 배식을 해야 되니까. 그래 저는 이제 식당만 하면은 뭐 지금 인원이 라도 설거지가 많이 줄고 하니까 배식차가 없어지고 하면 훨씬 좋죠. (B)

뭐 그리고 작업하다 보면 학교마다 다 다른데 전처리 돼서 들어오는 거 안 돼서 들어오는 거. 그런 거를 진짜 아예 명시를 해서 아예 전처리 안 되는 건 받지 말아라 이렇게 진짜 해주셔야 돼요. 그냥 뭐 학교 저기애다가 맡기는 거는 안 되고 감자도 까서 들어와라 그렇게 해야 돼. 물론 이제 단가 차이는 있다고 하는데 어떻게 보면은 그게 그거 같아요. 어차피 저희가 또 탈피를 해야 그만큼 또 나가니까 그게 그거더라고요. (H)

배치기준 개선에 대한 목소리와 대체인력 기준 변경 역시 면접참여자 모든 이들의 인력 충원 요구가 높았다. 현재 배치기준을 현실에 맞게 재설정 하고 그에 맞게 인력을 배치해야 한다. 또 노동자들이 휴가를 쓰고 아플 때 병가를 쓸 수 있도록 대체인력을 원활하게 고용할 방법을 마련해야 한다.

대체 기준이 조금 완화 되어야 하는 거고요. (A)

대체인력대체 인원. 저희가 만약에 연차를 써야 된다면. 병가. 연차도 만약에 보통 학교에서는 2주 전에는 얘기 해주세요 그러잖아요. 그런 건 가능한데 갑자기 생기는 문제 있잖아요. 이런 건 안 빼 주시려고 그러세요. 그럼 저는 병원을 가서 검사를 갑자기 의뢰해야 한다면 이런 건 난감하죠. 서로 간에. 대체 인력이 좀 잘 났으면 좋겠어요. 마음 편히 뭘 써야 하는데. 연가도, 병가도 있지만 실제로 쓰기는 애매모호한 상황. 그리고 시설 개선. (D)

7. 소결

이천 초중고 학교급식조리 노동자들을 면접한 결과, 대량으로 음식을 조리하고 배식하며 설거지와 청소를 하는 일로 높은 노동강도를 보인다는 것이 확인되었다. 적게는 3명, 많게는 10명의 노동자들이 손발을 맞춰 일하는 학교급식실에서 노동자들은 한 시도 쉴 틈 없이, 빠른 속도로 일을 하고 있었다. 한 명이 할 수 있는 업무량

보다 더 많은 일을 하고 있는 노동자들이, 업무 중 몸을 상하지 않게 하려고 중량물을 동료와 함께 들자고 말을 꺼낼 수 없는 현실이다.

학교 급식실에서는 칼질 같은 반복 작업, 중량물 들기, 쪼그려 앉고 엎드려서 청소하기 등 신체에 부담을 주는 동작을 많이 한다. 또 튀김이나 고기 볶음 요리는 높은 열기와 이후 설거지 부담까지 있어 노동자들을 더욱 힘들게 한다. 그중에서도 설거지는 노동자들이 가장 힘들어하는 업무인데, 세척기에서 나오는 열기와 소음, 식판 애벌 세척 때 손가락에 전해오는 통증을 일으킨다. 이런 높은 노동강도 때문에 경력이 쌓여도 일이 편해지지는 않는 것이 확인되었다.

눈코 뜰 새 없이 일하는 급식실에서 업무 중 휴식을 취하기란 쉽지 않았다. 아침부터 빠르게 일한 후 처음으로 앉을 수 있는 시간은 조리를 마친 후 하는 식사인데, 10분에서 20분 사이에 마시듯 식사를 한다고 답했다. 업무 중 피로를 낮추기 위해 있는 휴식시간은 많은 학교에서 중간이 아니라 업무 후에 가졌다. 휴식을 취하는 것보다 일을 빨리 마치는 것이 중요하기 때문이다.

코로나-19가 확산되기 시작한 2020년 3월, 학생들이 등교하지 않자 급식노동자들이 임금을 받지 못할 위기에 처하기도 했다. 노동조합의 싸움으로 결국 출근을 하게 되었지만 당시 근무와 여러 소독 방역 관련 방침으로 노동자들이 혼란을 겪어야 했다. 2020년과 2021년, 학생들이 등교를 하지 않거나 일부가 등교했을 때에는 업무가 일부 줄기도 했지만 소독 등 추가 업무가 생기기도 했다. 더군다나 코로나-19가 급속도로 확산되던 2022년 초에는 동료 노동자 절반이 출근하지 않아 남은 노동자들이 며칠간 두 배의 노동량을 견뎌야 하는 일도 발생했다. 전세계적 재난 상황으로 발생한 위기에 대체식 마련 등이 이루어지지 않고 노동자들에게 부담이 전가된 것이다.

면접 참여자들은 전신에 근골격계질환을 겪고 있었고, 미끄러지고 넘어지며, 화상을 입고 칼에 베이는 각종 사고 경험도 많았다. 사고와 질병으로 병원 치료를 받은 적도 많았지만 대부분 참고 출근하거나 스스로 병원비를 부담하고 있었다. 노동자들은 산업재해 신청에 대해 알고는 있었지만, 자신이 산재 신청을 할 만큼 아프거나 다친 적은 없다고 생각하고 있었다. 심각한 사고가 발생할 때 산재 신청을 할 수 있다고 생각했다.

산업안전보건법에 따라 실시하는 안전보건교육에 대해 어느 정도의 도움은 받고 있었지만 전반적으로 도움이 되지 않는다는 반응이 나왔다. 교육에서는 동료와 함께 중량물을 들라고 하지만 실제 이행은 어려운데, 안전보건교육이 노동환경 개선과 함께 이루어져야한다는 것을 말해준다. 해마다 실시하는 위험성평가에 대해서는 정확히 이해하지 못 하고 있어 교육청이 더 적극적으로 제도를 시행하고, 또 실시할 때 노동자들의 의견을 구하는 과정 역시 필요해보였다.

노동강도가 높은 원인에는 부족한 인력 문제가 개선해야 할 일순위로 꼽혔다. 노동자들은 현재의 식수인원별 조리노동자 수가 현재 노동량을 감당하기에는 너무 부족

하다고 말했다. 또 노동자들이 휴가를 쓰거나 몸이 아파 병가를 쓰려 할 때 자신을 대신 할 대체 인력을 찾는 것도 너무 어려운 일이라고 했다. 때문에 노동자들은 동료들에게 미안해 몸이 아파도 쉬지 못하고 출근을 한 경험을 대부분 가지고 있었다. 이런 상황은 노동자들의 건강 손상과 이어질 수 있기 때문에 대책이 필요하다. 노동자들은 배치기준 개선은 교육청에서 정하는 사안이기 때문에 이미 포기했다고 말하기도 했는데, 대체 인력제 개선과 함께 근본적으로 배치기준 개선이 이루어져야 노동자들의 건강이 보장되는 급식실을 만들 수 있다.

위 상황을 개선하기 위해서는 첫째, 배치기준을 개선해 노동강도가 완화되어야 한다. 이와 함께 안정적인 대체인력제를 운영해 노동자 건강을 보장해야 한다. 둘째, 노동자들의 질병 또는 사고, 코로나-19 확진이 생기면 노동자 병가, 연차휴가 사용을 원활하게 해, 지금까지처럼 동료들에게 미안해 ‘아파도 출근하는’ 현실을 개선해야 한다. 셋째, 병가, 산업재해 신청에 대해 더 알리고 대책을 마련해야 한다. 업무로 인한 사고나 질병 발생 시 산업재해 신청을 할 수 있다는 인식이 확산되어야 노동자가 재해 발생 시 치료에 전념할 수 있다. 넷째, 산업안전보건법에 따른 안전보건 교육 실시 방법 및 내용 개선이 필요하다. 노동자가 실제 이행할 수 있도록 노동환경 개선이 안전보건교육에 맞게 이루어져야 한다. 다섯째, 위와 같은 현실을 고려해 노동환경을 개선하고 노동자가 건강하게 일하는 급식실을 만들 경기도교육청과 이천교육지원청의 대책이 필요하다.

V. 현장조사

1. 현장조사의 개요 및 방법

이천시 학교급식 노동자들이 일하고 있는 실태와 노동과정의 유해·위험성 및 노동환경을 확인하기 위해 현장방문 조사를 실시하였다. 이천시의 협조를 통해 6월 하순경 현장조사에 응한 3곳의 학교에 대해 현장조사를 실시했으며, 업무의 전 과정을 살펴보고자 하였다. 현장조사 일시 및 실시 학교는 아래와 같다.

방문일시	방문처
2022년 6월 21일	□□고등학교 (A)
2022년 6월 27일	△△고등학교 (B)
2022년 6월 29일	○○초등학교 (C)

표 26 현장조사 일시 및 실시 학교

현장조사는 2022년 경기도교육청이 경기도 소재 모든 학교를 대상으로 위험성평가의 실시를 예정하고 있는바, 위험성평가 과정에서 작업자 참여를 염두에 두고, 일하는 사람들이 스스로 일터의 유해·위험성에 대해 점검하고, 현장개선에 반영할 수 있도록, 향후 작업자가 손쉽게 활용할 수 있는 점검표를 마련한다는 취지로 구성¹⁶⁾하여 진행했으며, 이를 바탕으로 현장의 상황을 확인하고자 했다.

점검표의 주요 항목은 다음과 같다.

점검표 목차	주요 내용
■ 작업장 일반기준	<ul style="list-style-type: none"> - 작업장 구분 및 동선의 중복 여부 - 급식실 위치 및 환·배기 - 미끄럼 방지 및 넘어짐 예방 조치 - 부딪침 사고에 대한 예방 조치 - 채광 및 조명시설 - 설비의 수평 설치 - 조리대와 작업대의 높이 - 충분한 작업공간

16) 현장조사용 점검표 구성을 위해 아래와 같은 자료를 참고하였다.

안전보건공단 KOSHA GUIDE [G-59-2012 학교 급식실 근로자의 안전보건에 관한 기술지침]

안전보건공단 KOSHA GUIDE [G-97-2012 급식실 시설에 관한 안전지침]

안전보건공단 [2019, 학교 급식실 안전가이드]

■ 조리도구, 설비 등 사용에 따른 유해·위험	- 출입문 설치 상태 - 칼, 야채절단기, 가스사용 시설, 선반 설치 상태 및 이용 실태
■ 유해물질 취급 관련	- MSDS 비치·게시 및 교육 실시 유무 및 노출시 대처방안
■ 보호구	- 개인전용 보호구 지급 및 관리 실태
■ 휴게시설	- 공간의 위치, 면적, 냉난방, 화장실/샤워실 현황
■ 소음	- 충격소음 여부 및 말하기, 듣기의 상태
■ 직무 스트레스	- 직장괴롭힘 및 고충상담 체계 여부
■ 중단할 권리	- 작업중지권 교육 및 보고체계 마련 여부

2. 점검표를 통해 확인한 주요 결과

1) 점검표 결과

점검표를 통해 현장조사를 실시한 3개 학교에서 확인한 사항은 아래 첨부된 표와 같다. 점검사항 중 현장조사시 작업자의 의견을 확인할 수 없는 부분은 '작업자를 통해 확인할 수 없었음'이라고 표기하였다.

■ 작업장 일반기준 관련

작업장 일반기준에서는 급식실 현대화에 따른 건조구역과 물기허용구역 구분 여부 및 기계기구·설비 설치 현황에 따른 실제 이용실태 확인을 통하여 작업동선의 중복과 부딪침, 미끄러짐 등 사고 위험성의 개선 상황을 파악하고자 하였다.

체크포인트	점검결과 및 작업자 의견
연속적인 흐름에 따라 작업자가 움직이도록 설계하여 불필요한 이동을 최소화 하고 있는가?	전처리실, 조리실, 세척실로 작업에 따라 공간이 구분되어 있으나, 수시로 공간을 넘나들어야 하며 작업동선이 긴 상황.
작업자들이 서로 마주치거나 같은 경로를 여러 차례 왕복해야 하는가?	작업동선과 연동하여 수시로 이동하는 작업자 간에 부딪침 가능성 있음.
환기시설, 운반도구, 청소도구, 개인보호구 및 작업복 등을 두는 곳은 별도의 구역에 용도 또는 목적에 맞도록 배치되어 있는가?	별도 구역에 용도와 목적에 맞게 배치되어 있으나, 공간이 비좁은 상태에서 배치되어 있어 일부 물품 사용시 부딪침 우려 있음.

건조구역과 물기허용구역이 잘 구획되어 있는가? 혹은 구역을 구분해 놓았는가?	구역을 구분해 놓았으나, 수시로 물 사용하여 차단이 완벽히 되지 않음. 노면이 물기에 노출되는 상황이 잦음.
급식실이 위치한 장소가 어디인가? 자연적인 환·배기가 가능한 장소인가?	1층 위치, 자연적인 환·배기 가능.
작업장의 미끄럼 방지 조치가 되어 있는가? - 바닥 물기 제거, 오일 누유, 미끄럼방지장화 등	별도의 미끄럼 방지 조치가 되어 있지는 않고, 작업자들이 미끄럼방지 장화 착용함. 바닥 노면이 항상 물기에 노출되어 있음.
작업장의 넘어짐 예방을 위한 조치가 되어 있는가? - 바닥 요철, 턱, 패임 등이 있는가. - 경사로 설치 유무 등	배식카트 이동시 트렌치의 흠에 걸리거나, 덤웨이터에 배식카트 투입시 걸림이 있음. 경사소에 요철 있음.
작업장 이동 과정에서 부딪침 사고에 대한 예방조치가 되어 있는가? - 작업장 바닥에 수공구, 전선, 가스관이 설치되어 있는가 - 보행 통로에 물건이 적재, 보관 되어 있는가? - 보행통로와 작업통로가 구별되어 있는가?	바닥에 수공구, 전선, 가스관으로 인한 넘어짐 위험이 없었음. 작업통로와 보행통로가 완벽히 구분되지 않음.
채광 또는 조명시설이 충분한가?	채광과 조명시설은 양호하였음.
기계기구 등의 설비가 수평을 유지하도록 설치되어 있는가?	수평이 유지되도록 설치됨.
작업대, 적재함 등의 높이가 작업자에게 적절한가?	적재함의 높이는 양호하였음. 작업대는 높낮이가 조절되지 않음.
조리과정의 기계·기구 사용 등에 있어 작업공간이 충분히 확보되고 있는가?	작업자가 많은 곳은 작업대가 좁은 편이었음.
날카로운 모서리에 의해 부딪침, 베임 등 위험은 없는가?	적재대, 배식카트 등 모서리 관리 상태는 양호하였음.
작업장의 문은 작업자가 쉽게 열고 닫을 수 있게 설치되어 있는가?	자동문이 설치되어 있어 문을 열고 닫는 과정에서 작업자와 부딪치는 등의 사고 위험 없음.

■ 조리도구, 설비 등 사용에 따른 유해·위험

칼, 야채절단기, 가스사용 시설, 선반 등을 작업자가 사용하는 과정에서 발생할 수 있는 유해·위험성의 실태를 파악하고자 하였다.

■ 칼

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	작업 용도에 적합한 칼과 도마를 사용하고 있는가?	양호함.
2	칼 손잡이에서 손이 미끄러질 위험은 없는가?	양호함.

■ 야채절단기 등 기계·기구 관련

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	재료 투입시 전용수공구(누름봉 등)를 사용하는가? - 회전체와 직접 접촉하는지 여부	누름봉 사용하여, 회전체에 의한 직접 접촉 위험은 없음.
2	누전에 의한 감전사고예방을 위해 외함(구동모터 외함 등)에 접지, 전선의 절연 상태는 적정한가?	양호함.
3	이물질 제거 시 수공구를 사용하는가? ※ 청소, 수리 및 이물질제거 시 반드시 전원 OFF 후 실시 (매뉴얼 숙지 등)	양호함
4	기계·기구 사용시 비상정지 스위치가 설치되어 있는가?	양호함

■ 가스사용 시설 관련 (국솥, 튀김기, 가스 테이블 등)

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	가스누출 자동차단기 및 누설경보기 작동상태의 정기점검 실시 유무?	점검상태 양호
2	호스 및 연결 부위의 상태는 양호한가?	연결상태 양호
3	급식실 작업장 환·배기 시설의 작동 및 정기점검을 실시하는가?	환·배기 시설의 작동 상태는 양호하였음. 정기점검 여부에 대해서는 작업자가 인지 못하는 상황이기도 함.

■ 선반 (진열대)

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	선반에 식재료 과다적재로 인한 붕괴 위험. 선반의 휨, 비틀림은 없는가?	양호함.
2	선반 위 식자재 등을 내리거나 적재할 경우 불안정한 의자 등을 사용하고 있는지는 않은가?	양호함.

■ 유해물질 취급작업

경기도 소재의 급식실 현장에서 락스 중독 사고가 있었던 바, 세척과 청소 작업에서 사용되는 유해화학물질에 대한 정보 제공 여부 및 교육 현황 등을 확인하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	물질안전보건자료 작성·비치 및 교육을 실시하고 있는가?	MSDS는 세계창고 등에 부착, 게시되어 있음.
2	취급 물질에 의한 위험상황 노출시 대처가 가능한 해당 설비·시설이 구비되어 있는가?	소화기 비치 등 양호함.

■ 보호구 등

개인보호구는 개인 작업자들에게 제공되는 것뿐만 아니라 보관상태도 중요하기에 이에 대한 사용실태를 확인하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	개인보호구는 작업자 개인전용으로 작업자수 이상의 수량을 비치(지급)하고 있는가?	비치되어 있음
2	미끄럼방지 기능의 안전화 또는 장화, 방수 앞치마, 방수 장갑 및 안면 보호구 등 (작업특성에 맞게)	보호구 지급 상태 양호함. 방수도 되면서 통기성이 있는 장화에 대한 요구가 있었음.
3	건조·멸균 기능이 있는 전용의 보관함에 보관하고 있는가?	양호함

■ 휴게시설

실제 쉽이 가능한 공간인 휴게시설이 제공되는가의 여부를 파악하기 위해, 접근의 용이성, 인력대비 면적, 시설 구비 현황 등을 파악하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	휴게시설이 위치한 장소는 어디인가? - 접근이 용이한 위치에 있는가?	휴게실 접근은 용이하였음. 다만, 남성 조리사가 있는 경우 별도의 휴게공간을 제공받지 못하여, 학교 본관 숙직실을 이용해야 하는 접근 및 이용이 불편함이 확인됨.
2	작업자들이 쉴 수 있는 공간으로서 면적이 충분 한가?	작업자의 수에 비해 좁은 곳이 있음.
3	냉·난방 시설이 구비되어 있는가?	에어컨 작동이 부실한 곳 있음.
4	화장실/샤워실	샤워기가 인원수에 비해 부족하 고, 좁은 실태도 있음.

■ 소음

소음은 식기세척기, 대량의 물 사용, 환배기설비 가동 등으로 인해 소음에 지속적으로 노출되므로, 소음 노출 실태와 그에 따른 작업자들의 고충을 파악하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	작업환경측정 시 측정된 소음은 80db 미만인가?	작업환경측정 실시 결과 없음.
2	충격소음 등에 집중 노출되는 시간은 하루 평균 2시간 미만인가?	식기세척기 가동시 소음이 지속 적으로 발생하나, 2시간 미만.
3	작업 중 말하기, 듣기가 자연스러운가?	크게 말해야 한다, 세척기, 소독 구 가동 시 소음 집중 발생 등 호소.

■ 직무 스트레스

경기도 교육청은 '직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례'(21.05.20)를 제정하고 있으며, 이에 따른 예방교육 실시 의무를 규정하고 있다. 따라서 교육실시 유무 및 고충 상담 체계 마련 여부를 확인하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	직무 스트레스(직장 괴롭힘 등)에 대한 안전보건 교육 등이 진행되었는가?	직장 괴롭힘에 대한 교육을 받았음.
2	과도한 직무요구, 고충 등에 의한 부담을 상담할 수 있는 체계가 마련되어 있는가?	작업자를 통해 확인 못함

■ 중단할 권리

산업안전보건법은 위험 상황에서 노동자의 작업중지를 보장하고 있다. 실제 현장에서 이를 행사할 수 있도록 작업자에 대한 교육이 실시되고 있는지, 작업중지에 따른 후속조치가 이뤄질 수 있도록 보고체계 등이 확보되어 있는지를 파악하고자 하였다.

순번	점검내용	점검결과 및 작업자 의견
1	위험 상황에서 작업을 중지하고, 대피할 수 있다는 교육을 받은 적이 있는가?	위생교육 등 과정에서 일부 포함되었던 것으로만 확인됨.
2	작업중지를 실시할 경우 안전보건조치 요구 등 직상급자와의 소통, 보고체계 등이 마련되어 있는가?	작업자를 통해 확인 못함.

2) 현장조사를 통해 확인할 수 있었던 점들

(1) 급식실의 가장 큰 유해·위험성은 노동강도!

현장조사에서는 설문조사와 면접조사 과정에서 확인했던 학교 급식노동자들의 높은 강도를 재차 확인할 수 있었다.

A학교는 오전 8시30분에 업무를 시작하여 오후 3시 20분경 업무를 마쳤다. A학교의 급식노동자들이 잠시 숨을 돌리는 틈이 주어지는 첫 번째 시간은 12시 20분경인 교직원 식사 시간이다. 이 시간에 노동자들은 서둘러 10분 남짓한 시간에 식사를 마치고, 20분가량 주어진 시간에 화장실을 다녀오는 등 휴식을 취하고 12시 50분에

시작될 본격적인 배식을 준비했다.

B학교는 출근 시간인 6시30분 보다 항상 10~20분 정도 일찍 업무를 시작하는 것으로 확인됐다. 기숙사에 머무는 학생들이 있어, 아침식사와 점심식사까지 하루에 2식을 준비하여 제공해야 하기 때문이다. 현장조사 당시 6시 15분부터 업무를 시작한 급식 노동자들에게 첫 번째로 주어진 휴식시간은 학생들이 아침식사를 마친 9시 45분부터 10시 20분 사이의 시간이었다. 휴식시간에 남성 조리사는 여성 조리실무사들과 같은 공간(휴게실)에서 휴식을 취할 수 없어 본관 숙직실까지 이동하여 잠시 머물다가 돌아오거나, 급식실 바깥의 야외 벤치에서 잠시 숨을 돌리고 있었다. 그리고 첫 번째 휴게시간 이후 곧바로 점심식사를 준비하고, 점심배식까지 마무리되면, 10분 내외에 식사를 마친 후 연이어 15시 30분까지 청소 및 뒷정리를 실시해 하루 업무를 마무리 했다.

C학교는 오전 9시부터 업무를 시작했다. 조리를 마친 11시 30부터 일부 인원은 교실배식(2개 학년)을 위해 배식카트를 옮겨 나르고, 급식실에서 진행되는 교직원 식사, 2회에 걸쳐 진행되는 4개 학년별 학생들의 배식을 준비한다. 교직원 식사가 시작되는 12시 10분경 2개 팀으로 나누어 식사하는 10분 남짓한 시간이 주어진다. 교실배식과 급식실에서 배식이 마무리 되면, 뒤처리 및 세척업무를 진행하고, 업무를 다 마무리 짓지 않은 상태로 13시 40분부터 14시 30분까지 50분간 휴게실에서 휴식시간을 갖는다. 이후 본격적인 하루 노동의 마무리 작업을 실시하게 된다.

현장조사를 실시한 3학교 모두 다른 방식으로 노동자들에게 식사시간 및 휴식시간을 부여하고 있었다. 그렇지만 공통적으로 식사시간은 10분 내외였으며, 첫 번째 부여되는 식사시간 혹은 휴식시간까지 소요되는 시간은 A학교는 3시간 50분, B학교는 3시간 15분, C학교는 3시간 10분이었다. 근골격계 부담 등을 포함하여 노동자의 건강과 작업부하가 긴밀히 연결되어 있다고 할 때, 현장조사를 실시한 3학교 모두 적절한 휴게시간, 여유율을 확보할 수 없는 인력운영 현황 및 노동밀도임을 확인할 수 있었다.

정해진 점심식사 시간에 맞추어 밥, 반찬, 국이 제때 제공될 수 있도록 업무를 수행해야 하므로, 배식 전까지는 오전에는 그날 제공되어야 할 메뉴에 맞추어 전처리와 조리 업무가 동시에 진행되는데, 이를 수행하기 위해 작업자들은 조리도구와 각종 식재료 운반 등을 위해 수시로 작업장을 뛰듯이 빠른 걸음으로 이동하며 작업을 수행했다. 전처리와 조리업무가 실시되는 도중에 사용된 조리도구에 대한 세척작업 또한 동시에 진행되는 것을 확인할 수 있었다. 배식 준비가 완료되면 앞서 확인했듯이 점심식사를 할 수 있는 10분 내외의 시간이 주어지며 (B학교는 배식 후 식사시간이 제공됨), 배식 중에도 배식에 참여하는 노동자들을 제외하고는 조리과정에 사용된 각종 조리도구 및 설비를 세척하는 업무가 동시에 진행됐다. 배식이 완료된 이후에는 식판, 숟가락, 젓가락, 배식카트 등을 세척실로 옮기는 수거업무를 시작으로 배식과 식사에 사용된 모든 도구에 대한 세척 및 훔(식당)에 대한 청소, 음식물

쓰레기 및 각종 식자재 포장재에 대한 분리수거 등까지 마무리 되어야 하루 업무가 종료된다. 특히 위생관리가 강조되는 단체급식의 특성상 배수구, 트랜치 덮개, 출입문 등까지 매일 세척작업이 필수적으로 진행되기 때문에 가장 힘든 업무로 세척작업을 꼽는 응답이 많았던 이유를 현장조사를 통해 재확인 할 수 있었다.

(2) 급식실 현대화 추진의 결과, 사고의 위험성은 전반적으로 개선

이번 현장조사를 실시한 3개 학교는 모두 급식실 현대화가 실시된 곳으로, 그에 따라 안전사고의 위험성이 전반적으로 개선되었음을 확인할 수 있었다. 단체 급식이라는 특성상 조리실의 '위생'이 특히 중요하게 강조되는 현실을 반영한 결과 △전처리실 △조리실 △세척실 등으로 분리, 구획되어 있는 것을 3개의 학교 모두에서 확인할 수 있었다.

특히 학교 급식실에서 발생하는 사고의 유형 중 가장 빈번한 것이 넘어짐인데, 이는 주로 바닥 패임과 요철, 바닥에 설치된 배관과 호스 널부러짐 등으로 발생한다. 3개 학교 모두에서 배관이 바닥에 노출되어 작업자들의 발에 걸리지 않도록 벽과 설비 하단 등에 설치되어 있었고, 벽고정 호스 설치 및 사용 현황이 확인되어 넘어짐 사고의 가능성이 낮은 실태를 확인할 수 있었다. 이와 함께 조리대와 배식카트 등을 비롯한 설비의 모서리에 의한 찰림, 부딪힘으로 인한 사고의 위험성 또한 낮은 현황을 확인할 수 있었다. 모서리 마감상태가 양호했고, 일부는 둥글게 라운딩 처리가 되어 있기도 했다. 다만 지속적으로 잘 유지될 수 있도록 마모나 부식 등에 대한 지속적인 관리가 필요할 것으로 보인다. 급식실의 전반적인 조도나 환·배기 설비 가동 등도 양호함을 확인할 수 있었고, 세제와 락스 등 세척과 청소로 필요한 물품 등이 별도의 장소에 보관되어 있는 현황도 확인할 수 있었다. 특히 2021년 경기도 소재 학교 현장에서 청소 과정에서 락스 노출 사고 등이 있었던 바 이에 대한 알림과 게시 등이 잘 구비되어 있었다.



그림 31 벽고정 호스 (노란색 표시 부분)



그림 32 넘어짐 위험이 개선된 바닥



그림 33 급식대, 퇴식구 등의 모서리 라운딩 처리



그림 34 세척 및 청소용품 별도 보관

(3) 급식실 현대화에도 불구하고 남는 문제

① 작업자의 의견과 실제 노동과정이 설계에 반영될 수 있어야

앞서도 언급했듯이 급식실 현대화의 결과 물기허용 구역과 건조 구역¹⁷⁾으로 공간 구획과 구분이 생겼다. 그러나 제한된 면적 내에서 공간이 구획되고 각종 설비가 배치되다보니 그만큼 작업자들의 부담도 가중되는 것으로 보인다. 식재료 옮기기, 조리도구 옮기기, 조리도구 사용 후 재보관 등 잦은 이동이 불가피한 급식 업무의 특성상 구획 구분의 의미가 퇴색되고 있었다. 이로 인해 작업자들의 이동 동선이 길어져 신체적 부담이 가중될 뿐만 아니라, 작업자간 동선의 중복에 따른 충돌의 우려 또한 높이는 결과를 초래한다.

설계 과정에서 작업자들의 동선 이동을 최소화할 필요성이 충분히 반영되지 못하고, 방학이라는 짧은 기간 현대화사업을 추진해야 하는 한계로 인해 실제 작업자들의 노동과정에 대한 이해나 의견 반영이 미흡한 상황. 제한된 공간에 설치해야 할 설비를 끼워넣는 방식으로 구획된 한계가 드러나는 지점이라고 할 수 있다. 향후 현대화 추진 과정에서는 작업자들의 의견이 설계에 적극 반영될 수 있도록 작업자 의견 수렴 절차 등이 필수적으로 마련되어야 할 것으로 보인다.

단적인 예로, 현장조사 과정에서 한 학교 세척실에서 배수가 잘 되지 않는 모습이 눈에 띄었는데, 세척설비와 배수로 사이의 간격이 필요 이상으로 넓어 나타나는 문제였다. 이는 실제 작업과정에 대한 검토나 일하는 사람에 대한 의견 수렴이 있었다면, 설계단계에서 충분히 고려될 수 있는 지점일 수 있다는 점에서 아쉬움이 드러나는 부분이다.

17) 안전보건공단은 2012년 ‘안전한 급식실 조성을 위한 기준(물기없는 급식실 기준)’을 통해 급식실을 신규 설치하거나 리모델링을 할 경우 참고하도록, 물기없는 조리실을 구성할 필요성을 제시했다. 급식실 사고 중 넘어짐이 가장 많은 특성을 개선하기 위해, 가장 근원적으로 바닥이 미끄럽지 않은 급식실을 조성하도록 기준을 설정한 것이다. 이를 소개하면 아래와 같다.

Dry Kitchen은 작업자가 일하기 위한 최적의 조건(쾌적한 온도, 습도, 공기청정도 등)을 갖춘 물기 없는 조리실을 뜻하며, 기존의 Wet Kitchen(물기가 많은 조리실)의 문제점을 개선하여 종사자의 안전성을 향상시킨 것을 말한다.

식생활의 특성상 주방에서 청소를 할 때를 제외하고 물을 많이 사용하지 않는 유럽에서는 “건조한 상태 유지(Keep Dry)”라는 표현으로 법령, 기준 등에 정비 되어 있고, 일본에서는 1996년 O157의 식중독 사건 발생으로 인해 해썬(HACCP)과 함께 강조되어 왔으며, 우리나라에서는 일부 업체에서 최근 외국의 사례를 인용, 적용범위를 넓혀가고 있는 상태이다.



그림 35 세척실 배수로 상태

세척시설과 배수로 사이의 간격이 필요 이상으로 넓어, 배수가 원활하지 않고 항상적인 물고임이 발생하는 모습이 확인된다.



그림 36 작업 및 이동 공간 부족

작업공간과 이동통로의 구획이 부재하여, 작업자들의 잦은 이동과 동선의 중복이 발생하여 충돌의 우려가 있다.

② 골병을 악화시키는 유해·위험은 여전한 현실

급식실 현대화에 따른 개선에도 불구하고, 학교 급식실에서 일하는 노동자들의 골병은 심각한 수준이다. 현장조사 결과 가장 큰 유해위험성으로 지목한 쉴 틈이 없는 노동강도, 빠듯한 인력 운용 현황, 급식실의 업무(전처리, 조리, 세척)과정 전반에 걸쳐 노출되는 근골격계 부담이 여전하기 때문이다. 게다가 작업자의 신체에 적합하지 않는 조리대와 조리설비의 높낮이, 다양한 중량물 인력운반, 허리를 깊숙이 숙여야 하는 트렌치와 배수구 청소 등은 근골격계 부담을 가중시킨다.

이번 현장조사에서는 근골격계 유해요인조사의 실태 파악 또한 과제로 설정했는데, 학교 급식 노동자들의 근골격계 질환 노출 실태와 골병 증상의 심각성은 그동안 다양한 경로로 사회화 되었지만, 경기도교육청 주관 하에 근골격계 유해요인조사가 실시된 바 없었기에 이를 직접적으로 확인할 수 없었다. 현장조사가 실시되는 시기에 경기도교육청이 정기 근골격계 유해요인조사 실시기관 선정 입찰공고를 냈던 것

을 확인할 수 있었다. 근골격계 유해요인조사는 조사대상 노동자의 참여가 필수적인 바, 경기도교육청의 정기 근골격계 유해요인조사 과정에 학교 급식 노동현장의 실태가 제대로 반영되어, 실질적인 현장개선으로 이어져야 할 것으로 이다.

	<p>트렌치 덮개 세척시 허리를 굽혀 작업. 목, 어깨, 손, 손목, 팔꿈치, 허리 등 전신에 복합부담 발생.</p>
	<p>조리실 바닥 청소시 물기 제거 작업. 목, 어깨, 손목, 허리 등 전신 복합부담 발생.</p>
	<p>전처리 과정에서 야채 썰기 작업. 목, 어깨, 팔꿈치, 손, 손목 등 상지 복합부담</p>

그림 37 트렌치 덮개 세척

그림 38 바닥 물기 제거 작업

그림 39 전처리 작업 - 야채 썰기



식판 애벌세척 작업.
중량물 취급으로 인한 부담 발생

그림 40 설거지 - 식판 애벌세척 작업

③ 작업자에게 노출되는 조리흡의 문제

급식실 노동자에게 발병한 폐암이 21년 2월말 근로복지공단을 통해 산업재해로 승인을 받았다. 이미 국제암연구소(IARC)는 2010년 조리흡을 폐암의 위험 요인으로 명시한 바 있다. 단시간 내 대규모 인원을 위한 튀김, 볶음 요리 과정은 조리흡의 발생의 원인이 되기도 한다. 조리흡을 발생시키는 조리방식의 개선뿐 아니라 급식실 환·배기 설비의 개선이 시급한 조건이라고 할 수 있다. 이번 현장조사에서도 환배기 설비가 작업자의 상부인 천장에 위치하여, 조리과정에서 발생하는 조리흡이 작업자의 호흡기를 통해 흡입될 수밖에 없는 현실이 확인되었다. 급식실 노동자들의 보건관리의 측면에서 측방형 환배기 설비 도입과 조리방식의 개선(메뉴 선정) 등이 어느 때보다 시급히 요구되는 상황이라고 할 수 있다.



조리업무를 하고 있는 노동자의 상부에 후드가 설치되어 있어, 조리흡이 작업자의 호흡기에 그대로 노출된다.

그림 41 조리작업 - 조리흡 흡입 위험

④ 무방비 상태의 더위와 습도의 문제

급식실은 조리과정의 특성상 많은 열이 발생하고, 전처리, 조리, 세척의 전반적인 과정에서 물 사용이 필수이기 때문에 습도 또한 항상적으로 높다. 모든 학교에서 에어컨을 조리실 등 각 공간에서 지속적으로 가동하고 있었지만 위생복과 위생모, 장화, 마스크를 착용한 상태로 일하는 노동자들의 신체는 땀에 젖어들 수밖에 없다. 더 큰 문제는 작업자들이 일하는 공간에 대한 적절한 온·습도가 측정되지 않는 것이다. 교육부의 학교급식위생관리지침서에는 조리장 전체에 대한 온도를 18도 이하로 유지하도록 권장하고 있으나, 현장조사 결과 그에 턱없이 못 미치는 상황이었다. HACPP(해썹) 제도의 시행으로 식중독 예방 등 위생관리를 위해 전처리실에는 온도와 습도를 측정하는 온습도계가 설치되어 있지만, 정작 조리실과 세척실의 온습도가 작업 부하에 적정한지는 점검되지 않고 있는 실정이었다. 고열작업에 따른 적절한 작업비율을 산출하는 WBGT 측정이 구획된 공간(전처리실, 조리실, 세척실)마다 필요해 보인다.



⑤ 지속적인 소음의 문제

급식실은 칼도마질에 의한 소음뿐 아니라 조리기계·기구 가동시 발생하는 소음, 식기세척기, 환·배기장치의 가동 등에 의해 발생하는 소음이 중첩되는 공간이다. 식기세척기가 가동되는 동안 식판이 한 장씩 떨어지며 일정시간 지속적으로 충격소음을 발생시킨다. 다만, 경기도 소재 학교에 대한 작업환경측정이 실시되지 않아, 소음 측정의 결과치를 현장조사에서 확인할 수 없었다. 이때 평균소음만이 아니라, 급식실 노동실태를 기초로 충격소음에 대한 조사도 필요해 보인다.

다행스러운 것은 경기도 이외의 다른 지역의 교육청들이 작업환경측정을 실시하며

‘소음’에 주목하고 있는 현황¹⁸⁾이 파악되고 있는바 경기도교육청에서도 급식실의 소음 저감 및 급식 노동자들의 청력보호를 위한 예방대책을 마련하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

⑥ 휴게실 개선의 필요성

이번 현장조사에서 급식노동자들을 위해 마련된 휴게공간이 학교별로 매우 상이한 조건임을 확인할 수 있었다. 휴식시간만큼 중요한 것은 적절한 휴게공간의 제공 여부라고 할 수 있다. A학교는 접근의 용이성과 인원수 대비 충분한 면적을 확보하고 있었지만, 에어컨 성능이 부족하여 항상적인 더위를 호소했다. B학교는 1명의 남성 조리사와 2명의 여성 조리실무사가 근무하는 현장으로, 남성 조리사에게는 별도의 휴게공간이 제공되지 않고 있어 짬이 있더라도 마음 놓고 쉴 수 없는 환경이었으며, 휴게실에 마련된 화장실을 사용할 수 없어 용변을 보기 위해서는 불가피하게 본관까지 이동해야 하는 조건임을 확인할 수 있었다. C학교는 접근의 용이성은 있지만, 8명의 인원이 휴식을 취하기에는 부족한 휴게공간임을 확인할 수 있었다. 화장실에 마련된 샤워실도 다인원이 사용하기에 공간적으로 부족한 상황이었다.

올해 8월 18일부터 산업안전보건법에 따라 표준적인 휴게공간의 면적, 위치, 온도, 조명, 설비 등이 마련되었다. 학교 현장에서도 여건에 따라 천차만별로 제공되는 휴게공간이 아닌, 경기도 차원의 표준화된 급식실 휴게공간 기준이 확보되어 충분한 쉼이 가능하도록 해야 할 것이다.

	<p>현장조사를 실시했던 B학교 급식 노동자 휴게실. 조사 당시에는 2명의 여성노동자만 사용하고 있어 충분하다는 의견이었지만, 실제 3명의 노동자가 근무하고 있는 조건에서는 결코 충분한 휴식공간이라고 말하기 어려운 상태라고 할 수 있다.</p>
<p>그림 43 학교급식실 휴게공간</p>	

⑦ 직무스트레스 예방 및 작업중지권 교육 필요

경기도 교육청은 직장괴롭힘 예방 조례(21.05.20)를 마련하고 있다. 연1회 교육도 의

18) 경북교육청, 급식소내 첫 작업환경측정 대상은 '소음'. 대한급식신문, 2021.02.18.

<https://www.fsnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=41627>

인천 학교 급식조리실 환경 첫 조사…30도 안팎 고온·소음 노출. 환경닷컴, 2021.09.06.

<https://www.hankyung.com/society/article/202109063718Y>

무적으로 실시하도록 규정하고 있다. 급식조리 현장은 영양사-조리사-조리실무사라는 중층적 구조 및 높은 노동강도와 직무 부담에 의한 갈등이 항상적으로 발생할 수 있는 공간이다. 특히 부족한 인력현황에서 ‘제때’, ‘정해진 시간 안에’ 노동자들이 합을 맞춰 업무를 동시에 수행해야만 식사를 준비할 수 있기 때문에, 이 과정에서 다양한 갈등이 발생할 개연성도 상존한다. 이러한 급식실 노동현장의 특성을 고려하여, 직무 스트레스와 일터 괴롭힘 방지를 위한 예방교육이 철저하게 시행될 필요가 있다. 현장조사 과정에서 작업자들을 통해 관련한 교육이 실시되었음을 확인할 수 있었다. 의례적인 교육에 그치지 않고, 지속적인 교육을 통해 예방에 만전을 기해야 할 것이다.

이번 현장조사에서 급식실 현대화로 안전사고와 관련한 위험성이 낮아진 현황을 확인할 수 있었지만, 그럼에도 불구하고 사고는 언제든지 발생할 수 있다. 위험상황에 노출되었을 때 작업중지와 즉시 대피 및 후속조치(보고체계 등)에 대해서는 현장조사에서 작업자들을 통해 확인하는데 어려움이 있었다. ‘위생교육 등 진행시 일부 들었다’는 수준에 그치기도 했다. 관련한 교육이 경기도교육청 안전보건교육의 주제로 다뤄지거나, 노조 차원의 권리 교육으로 진행될 필요성이 있겠다.

3. 소결


1) 근골격계 부담 완화를 위한 다각도의 노력 필요.

(1) 인간공학적 개선의 필요성

급식실 현대화의 결과 안전사고의 위험성은 낮아졌으나, 급식실 업무로 인한 근골격계 부담 등 보건관리의 취약성은 여전히 확인되고 있다. 근골격계 부담 완화를 위해서는 전반적인 노동강도를 완화하고, 적정 인력투입 등 여러 차원의 노력이 다각도로 동반되어야 하며, 이 과정에서 인간공학적 개선 또한 실시되어야 할 것이다.

조리대에 작업자가 맞추는 것이 아니라, 작업자의 신체조건에 맞춰 조리대 높낮이를 조절 가능하도록 개선하는 등의 노력이 선행될 수 있을 것이다. 또한 장시간 서서 업무를 수행해야 하는 전처리, 조리, 세척 과정에서 잠시 몸을 기대거나 발을 올려놓을 수 있도록 하는 등의 개선만으로도 부담을 일부 완화할 수 있을 것이다.

단적인 예로 제조업 현장에서는 장시간 서서 일하는 부담 완화를 위해 입좌식 의자, 피로방지매트 등을 기본적으로 제공하는데, 이런 조치들이 급식실에 반영될 수 있도록 작업자의 의견을 반영하여, 방법을 적극 고안할 필요가 있을 것이다.

 <p>그림 44 입좌식 의자(출처: 안전 보건공단)</p>	<p>장시간 서서 일하는 부담을 완화하기 위해 입좌식 의자를 제공하면, 근육의 긴장을 완화하고 피로를 감소시킬 수 있다.</p>
--	---

(2) 작업방식 개선 필요

현장조사 과정에서 장시간 서서 일하는 부담뿐 아니라 잦은 이동에 따른 부담 등을 확인할 수 있었다. 이 뿐만 아니라 업무 전반에 걸친 작업방식 개선을 통해 부담을 낮출 수 있는 노력들을 해나갈 필요가 있다.

한 가지 예로 전처리 방법이나 조리 방법을 확인하기 위해 게시판을 작업자들이 분주히 오가는 모습을 확인할 수 있었는데, 식재료 다듬기 및 조리방법 등을 작업자가 이동하지 않도록, 작업공간마다 게시하여 이동의 부담을 줄일 수 있을 것이다.

이런 방식의 작업방식 개선의 필요성은 다른 업무과정에서도 확인된다. 배식과정에서도 노동자들이 계속 서 있어야 하는 부담이 있는데, 이를 완화하기 위해 앉을 수 있도록 하거나, 입좌식 의자를 제공하는 등의 방법이 마련될 수 있을 것으로 보인다. 또한 식재료 다듬기의 부담을 완화하기 위해 전처리 된 식재료 입고 시키기 등과 같이 작업자들과의 의견을 적극 반영하여 개선 방향을 도출할 수 있을 것으로 보인다.

(3) 인력 총원의 필요성

비록 3개 학교에 대한 현장조사에 그쳤지만, 현장조사 과정 전반에서 급식 노동자들의 노동강도가 상당함을 확인할 수 있었다.

△상당한 분량의 식판과 수저를 혼자 날라야 하는 중량물 취급 부담 △1인이 홀(식사공간) 청소를 해야 하기 때문에 모든 의자를 식탁 위에 올렸다가, 바닥청소를 마친 후 다시 내려야 하는 부담 △교실배식을 위해 음식물이 가득 담긴 배식카트를 1인이 혼자 밀고, 당기고 이동시키는 부담 등 일일이 열거하기 어려운 급식실 업무는 노동자들의 신체를 병들게 한다. 이런 업무부담은 인력이 부족한 상황에서 초래되는 상황임은 주지의 사실이다. 특히, 이천의 학교급식실 현장의 경우 설문조사 결

과를 통해 확인할 수 있듯이, 50~60대 장년 여성노동자들(80.1%)이 업무를 수행하고 있는 현실에 놓여있는바, 장년 여성노동자 친화적인 업무환경 조성을 목표로 인력충원 등이 적극 동반되어야 하는 현실이다.

2) 경기도 교육청의 작업환경측정 전수 조사 실시와 그에 따른 노동환경 개선 및 보건관리

골병 이외에도 급식 노동자를 병들게 하는 요인들은 학교 현장에서 여러 가지로 확인된다. 앞서 지적했듯 소음, 조리흙, 고온 등 작업환경측정을 통해 그 실태를 구체적으로 파악할 필요가 있다. 다행스러운 것은 경기도 교육청이 지난 6월 작업환경측정 표본용역 조사 실시하기 위해 계획을 제출하고 있는 것¹⁹⁾이다. 3개 학교에 대한 현장조사만으로도 각 학교급식실 현장의 조건이 매우 상이한 현실을 확인할 수 있었던 만큼, 전수조사를 통해 구체적인 실태점검과 그에 따른 작업환경 개선 및 예방적 차원의 보건관리가 실시되어야 할 것이다.

이와 함께 보건관리 영역에서 급식실의 중층적 구조와 높은 업무 부담에서 발생하는 직무 스트레스의 완화 및 직장괴롭힘 예방을 위한 노력이 병행되어야 할 것이다.

3) 노동강도 완화를 위한 노력을 실시해야

급식실 현대화가 추진된 학교에서는 전반적인 작업환경 개선이 추진되어, 사고의 위험성이 현저히 낮아진 효과를 확인할 수 있었다. 그러나 ‘떨 듯이 일하는’, ‘숨 돌릴 틈 없는’ 노동강도는 작업환경 개선에도 불구하고, 사고의 가능성을 필연적으로 높일 수 밖에 없다. 결국 노동강도를 낮추기 위한 노력이 병행되지 않으면 안전사고 예방도 노동자가 건강한 급식실 조리환경도 담보되기 어렵다는 점을 공히 모든 주체들이 중요하게 인식해야 할 것이다. 이러한 공감대 조성을 기초로 장년 여성노동자 친화적인 급식실이 조리노동환경이 구성되어야 한다.

19) <2022년 경기도교육청 작업환경측정 표본조사 용역>. 2022.06.08.
https://www.igunsul.net/detail_bid/index/bid7196773

VI. 결론 및 제언

1. 결론

이천교육지원청 소속 초중고등학교 급식실의 노동실태를 살펴볼 수 있는 기초 자료들을 검토한 결과, 이천교육지원청 내 초중고등학교 중 47개 학교에서 직접 조리를 하여 급식을 실시하고 있었다. 아직 교실배식과 병행 배식 학교가 6개나 되어 식당 개선이 필요해 보인다. 경기도 교육청 급식인원수별 조리종사자 배치기준은 세종시 교육청 등과 비교했을 때 엄격한 편인데, 이 배치기준도 충족시키지 못하는 학교가 3군데 있었다. 빠른 개입이 필요하다. 조리종사자 1인당 담당 급식인원이 100명이 넘는 학교가 절반이 넘고, 1인당 급식 인원이 130명이 넘는 학교도 7군데나 되었다. 학교급식종사자 근무여건 개선이 이천시 학교급식 기본 방향 중 하나라는 점을 고려하면 배치 기준 변경 혹은 배치 기준은 그대로 두더라도 인력 지원이 시급한 학교부터 추가 인력 배치 등의 고민이 필요하다.

이천시 학교급식 기본방향 중 과제로 체계적인 대체인력 제도 도입이 얘기되고 있지만, 면접과 설문조사 결과 충분하지 않은 것으로 보인다. 2021~2022년 사이 약 9억원이 급식기구 및 시설 확충을 위해 각급 학교에 교부되었다. 일부 학교는 교부금을 전혀 지급받지 않아 현장에서 고르게 개선 필요를 인식하고 있는지, 개선 활동의 효과는 어떤지 점검할 필요가 있어 보인다.

이천 급식노동자들의 노동조건은 경기도 교육청의 규정에 영향을 받기 때문에 경기도교육청 단체협약서와 경기도교육청 안전보건관리규정을 검토했다. 단체협약과 안전보건관리규정 모두 주로 산업안전보건법령 내용을 옮겨온 수준으로, 학교 현장의 특성을 살린 내용들로 보기는 어려웠고, 일부 조항이나 항목에서는 불충분하거나 법조문에도 미치지 못하는 내용이 담기기도 했다. 이에 대한 개선도 필요할 것으로 보인다.

설문조사는 이천시 전체 학교급식조리종사자 278명 중 54%인 151명이 참여하였다. 설문 참여자는 모두 여성이었으며 50대가 가장 많이 분포하였다. 1인당 식수는 평균 101.6명 정도였으며, 식사 시간이나 휴식 시간은 잘 보장이 되지 않은 점을 알 수 있었다. 휴게실이나 화장실의 경우 대부분의 사업장에 설비되어 있었으나, 공간이 좁고 시설이 낙후되어 편리하게 사용하지 못하는 상황이었다.

근무시간 중 고온, 다습, 소음, 환기 불량 등의 작업 환경에 노출되며, 업무상 사고의 위험이 높고, 화학제품과의 접촉 및 노출의 위험도 높은 것으로 판단되며, 근골격계

유해 요인에도 장시간 노출되는 것으로 확인된다. 근골격계 증상의 경우, 특히 손목/손가락, 허리, 어깨 부위에서 동종 직군과 비교하여도 높은 비율로 심한 통증을 호소하는 것으로 보인다. 또한 높은 노동 강도, 프리젠티즘 및 코로나-19 이후 업무 요구도 증가가 확인되며, 이에 따라 건강 상태 또한 일반 근로자에 비해 악화되어 있는 것으로 확인된다. 업무상 사고 및 업무에 의한 질환에도 산재 처리를 받지 못하는 경우가 많고, 자동화된 기계들이 구비되어 있어도 20% 가량은 사용하지 못하는 경우가 확인된다.

특히, 1인당 급식 인원이 100인 이상인 군에서는 근골격계 증상이 심각한 비율이 높고, 노동 강도도 높으며, 코로나-19로 인한 병행배식, 추가 소독 업무 등으로 업무 부담 증가도 더 큰 것이 확인되었다.

이런 노동 실태는 총 9명의 노동자를 대상으로 한 심층 면접 조사에서도 드러났다. 적게는 3명, 많게는 10명의 노동자들이 손발을 맞춰 일하는 학교급식실에서 노동자들은 한 시도 쉴 틈 없이, 빠른 속도로 일을 하고 있었다. 한 명이 할 수 있는 업무량보다 더 많은 일을 하고 있는 노동자들이, 업무 중 몸을 상하지 않기 하려고 중량물을 동료와 함께 들자고 말을 꺼낼 수 없는 현실이다. 눈코 뜰 새 없이 일하는 급식실에서 업무 중 휴식을 취하기란 쉽지 않았다. 아침부터 빠르게 일한 후 처음으로 앉을 수 있는 시간은 조리를 마친 후 하는 식사인데, 10분에서 20분 사이에 마시듯 식사를 한다고 답했다. 업무 중 피로를 낮추기 위해 있는 휴식시간은 많은 학교에서 중간이 아니라 업무 후에 가졌다. 휴식을 취하는 것보다 일을 빨리 마치는 것이 중요하기 때문이다.

코로나-19가 확산 이후에는 초반 임금을 받지 못할 위기, 근무와 소독 방역 관련 방침 변화에 따른 혼란, 소독 등 추가 업무와 배식 시간 증가, 코로나-19 대유행에 따른 일손 부족 등 다양한 요인에 따른 업무 부담 증가를 겪었다는 것도 확인할 수 있었다.

면접 참여자들은 전신에 근골격계질환을 겪고 있었고, 미끄러지고 넘어지며, 화상을 입고 칼에 베이는 각종 사고 경험도 많았다. 그러나 대부분 참고 출근하거나 스스로 병원비를 부담하고 있었다. 노동자들은 산업재해 신청에 대해 알고는 있었지만, 자신이 산재 신청을 할 만큼 아프거나 다친 적은 없다고 생각하고 있었다. 심각한 사고가 발생할 때 산재 신청을 할 수 있다고 생각했다. 산업안전보건법에 따라 실시하는 안전보건교육에 대해 어느 정도의 도움은 받고 있었지만 크게 도움이 되는 반응은 없었다. 해마다 실시하는 위험성평가에 대해서는 정확히 이해하지 못하고 있어 교육청이 더 적극적으로 제도를 시행하고, 또 실시할 때 노동자들의 의견을 구하는 과정 역시 필요해 보였다.

면접 참여자들은 부족한 인력 문제가 개선해야 할 과제라고 지적했다. 노동자들은 현재의 식수인원별 조리노동자 수가 현재 노동량을 감당하기에는 너무 부족하다고

말했다. 또 휴가를 쓰거나 몸이 아파 병가를 쓰려 할 때 자신을 대신할 대체 인력을 찾는 것도 너무 어려운 일이라고 했다. 때문에 노동자들은 동료들에게 미안해 몸이 아파도 쉬지 못 하고 출근을 한 경험을 대부분 가지고 있었다. 이런 상황은 노동자들의 건강 손상과 이어질 수 있기 때문에 대책이 필요하다. 노동자들은 배치기준 개선은 교육청에서 정하는 사안이기 때문에 이미 포기했다고 말하기도 했는데, 대체 인력제 개선과 함께 근본적으로 배치기준 개선이 이루어져야 노동자들의 건강이 보장되는 급식실을 만들 수 있다.

세 개 학교를 방문해 종일 노동자들의 노동과정을 살펴본 현장조사에서도 설문조사와 면접조사에서 나타난 결과들을 확인할 수 있었다. 급식실 현대화의 결과 안전사고의 위험성은 낮아졌으나, 급식실 업무로 인한 근골격계 부담 등 보건관리의 취약성은 여전히 확인되고 있다. 근골격계 부담 완화를 위해서는 전반적인 노동강도를 완화하고, 적정 인력투입 등 여러 차원의 노력이 다각도로 동반되어야 하며, 이 과정에서 인간공학적 개선 또한 실시되어야 할 것이다. 예를 들어, 조리대에 작업자가 맞추는 것이 아니라, 작업자의 신체조건에 맞춰 조리대 높낮이를 조절 가능하도록 개선하는 등의 노력이 선행될 수 있을 것이다. 또한 장시간 서서 업무를 수행해야 하는 전처리, 조리, 세척 과정에서 잠시 몸을 기대거나 발을 올려놓을 수 있도록 하는 등의 개선만으로도 부담을 일부 완화할 수 있을 것이다.

현장조사 과정에서 장시간 서서 일하는 부담뿐 아니라 잦은 이동에 따른 부담 등을 확인할 수 있었다. 이 뿐만 아니라 업무 전반에 걸친 작업방식 개선을 통해 부담을 낮출 수 있는 노력들을 해나갈 필요가 있다. 전처리 방법이나 조리 방법을 확인하기 위해 계시판을 작업자들이 분주히 오가는 모습을 확인할 수 있었는데, 식재료 다듬기 및 조리방법 등을 작업자가 이동하지 않도록, 작업공간마다 게시하여 이동의 부담을 줄인다든지, 배식과정에서도 노동자들이 계속 서 있어야 하는 부담이 있는데, 이를 완화하기 위해 앉을 수 있도록 하거나, 입좌식 의자를 제공하는 등의 간단한 조치로도 변화가 가능하다.

비록 3개 학교에 대한 현장조사에 그쳤지만, 현장조사 과정 전반에서 급식 노동자들의 노동강도가 상당함을 확인할 수 있었다. △상당한 분량의 식판과 수저를 혼자 날라야 하는 중량물 취급 부담 △1인이 홀(식사공간) 청소를 해야 하기 때문에 모든 의자를 식탁 위에 올렸다가, 바닥청소를 마친 후 다시 내려야 하는 부담 △교실배식을 위해 음식물이 가득 담긴 배식카트를 1인이 혼자 밀고, 당기고 이동시키는 부담 등 일일이 열거하기 어려운 급식실 업무는 노동자들의 신체를 병들게 한다. 이런 업무부담은 인력이 부족한 상황에서 초래되는 상황임은 주지의 사실이다. 특히, 이천의 학교급식실 현장의 경우 설문조사 결과를 통해 확인할 수 있듯이, 50~60대 장년 여성노동자들(80.1%)이 업무를 수행하고 있는 현실에 놓여있는바, 장년 여성노동자 친화적인 업무환경 조성을 목표로 인력충원 등이 적극 동반되어야 하는 현실

이다.

콜병 이외에도 급식 노동자를 병들게 하는 요인들은 학교 현장에서 여러 가지로 확인된다. 앞서 지적했듯 소음, 조리흙, 고온 등 작업환경측정을 통해 그 실태를 구체적으로 파악할 필요가 있다. 현재 경기도 교육청의 작업환경측정 표본용역 조사 계획을 제출하고 있는데, 전수조사를 통해 구체적인 실태점검과 그에 따른 작업환경 개선 및 예방적 차원의 보건관리가 실시되어야 할 것이다. 이와 함께 보건관리 영역에서 급식실의 중층적 구조와 높은 업무 부담에서 발생하는 직무 스트레스의 완화 및 직장괴롭힘 예방을 위한 노력이 병행되어야 할 것이다.

급식실 현대화가 추진된 학교에서는 전반적인 작업환경 개선이 추진되어, 사고의 위험성이 현저히 낮아진 효과를 확인할 수 있었다. 그러나 ‘떨 듯이 일하는’, ‘숨들릴 틈 없는’ 노동강도는 작업환경 개선에도 불구하고, 사고의 가능성을 필연적으로 높일 수 밖에 없다. 결국 노동강도를 낮추기 위한 노력이 병행되지 않으면 안전사고 예방도 노동자가 건강한 급식실 조리환경도 담보되기 어렵다는 점을 공히 모든 주체들이 중요하게 인식해야 할 것이다. 이러한 공감대 조성을 기초로 장년 여성노동자 친화적인 급식실이 조리노동환경이 구성되어야 한다.

2. 제언

1) 안전에서 건강으로 관심 확대

설문조사나 면접조사에서 여전히 학교급식조리 노동자들이 일하는 현장에는 미끄러짐이나 부딪침 등 안전사고 위험이 남아 있었으나, 급식실 현대화가 상당히 진행되었고 교육지원청 차원에서도 지속적으로 급식실 설비 개선과 안전상의 위험 감소를 위한 노력을 기울이고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이제는 업무상 사고를 줄이기 위한 노력을 지속하는 것과 동시에, ‘안전에서 건강으로’ 관심을 확장하는 것이 필요하다.

이번 조사에서 학교급식조리 노동자들은 50대 여성이 많고 동종 직군 대상 이전 연구와 비교해서도 근골격계 질환 증상 호소자가 높은 비율로 나타났다. 환기가 불량한 작업 환경이라는 답변도 많아 최근 관심이 높아지고 있는 호흡기 질환 예방도 과제로 나타났다. 나아가 우울, 불안 등 정신 건강 상태 역시 좋지 않은 것으로 나타났다. 근골격계 질환, 호흡기 질환, 직무스트레스 등 더 폭넓은 건강 문제로 관심을 확대하고 더 ‘건강한 일터’를 만들기 위한 노력이 필요하다.

(1) 근골격계 부담 완화를 위한 인간공학적 개선

근골격계 부담 완화를 위해서는 전반적인 노동강도를 완화하고, 적정 인력투입 등 근본적인 개선이 중요하지만, 그에 못지않게 조리대 높낮이 조절, 입좌식 의자 제공 등 비교적 간단한 인간공학적 개선 조치들도 도움이 될 수 있다. 불필요하게 오래 서 있어야 하는 배식 업무를 변경하거나 조리 시 동선을 단축시키는 작업 방식의 변화도 추진될 수 있도록 경로가 마련되어야 한다.

(2) 직무스트레스 조사와 정신건강 증진 활동

이번 연구에서 응답자의 21%가 우울증 위험군으로 확인되었고, 노동강도가 높다고 답한 응답자일 경우 우울증 위험군에 포함될 위험이 높아졌다. 이번에는 간략하게 정신건강 수준을 알아보는 정도였지만, 이후 이렇게 정신건강이 좋지 않은 이유가 무엇인지 확인하기 위한 포괄적인 직무스트레스 조사와 이에 기반한 심리 상담 등의 개입이 필요할 것으로 보인다.

(3) 단체 협약과 안전보건관리규정 정비

아직 ‘건강’ 전반으로 관심이 확대되지 못하고 ‘안전’ 중심으로 급식실 관련 활동이 이루어지고 있는 것은 단체협약, 학교급식 기본 방향, 경기도교육청 안전보건관리규정 등에서도 드러난다. 단체협약의 작업환경측정, 근골격계 유해요인조사, 위험성평가 등 건강 관련 조항을 정비하고, 학교 현장의 특성을 살린 내용들을 반영하여 안전을 넘어 ‘건강’을 다루도록 안전보건관리규정 역시 다듬어 나가야 한다.

(4) 직업건강 인식 제고 활동

이번 연구에서 학교급식조리 노동자들이 여전히 병가를 쓰지 못하거나, 산업재해 신청을 꺼리는 등 직업건강 관련 인식이 높지 않은 것으로 나타났다. 노동조합 중심으로 산재 신청이 늘어나고, 사회적으로 학교급식조리 노동자들의 건강문제가 널리 알려진 것에 비해 아쉬운 수준이었다. 병가, 산재 신청, 위험성평가 참여 등 다양한 주제에 대해 더 쉽고 실용적인 교육, 직접 참여하는 경험이 필요하다. 노동조합과 교육지원청 모두 노동자들의 직업건강 인식 제고를 위한 노력에 나서야 한다.

2) 노동강도 완화 방안 마련

학교급식조리 노동자들의 노동강도가 높다는 것은 이전 연구에서도 많이 알려져 왔으며, 급식조리 노동자들의 근골격계질환 산재 신청과 승인도 많아져왔다. 이번 연구에서도 근골격계 증상 비율이 높고, 아파도 쉬지 못하는 현실, 코로나-19 후 업무 요구도 증가가 확인되었다. 특히 1인당 식수가 100인 이상인 군에서는 근골격계 증상이 심각한 비율이 높고, 노동 강도도 높으며, 코로나-19로 인한 병행배식, 추가 소독 업무 등으로 업무 부담도 더욱 증가하는 양상이었다. 1인당 식수에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없었지만, 노동강도가 높다고 답한 경우 근골격계질환 뿐만 아니라 우울증이나 업무관련 불안 위험 역시 높아지는 것으로 확인되기도 했다.

또한 ‘떨 듯이 일하는’, ‘숨들릴 틈 없는’ 노동강도는 업무관련성 질병 위험 뿐 아니라 사고의 가능성도 높이게 된다. 결국 노동강도를 낮추기 위한 노력이 병행되지 않으면 안전사고 예방도 노동자가 건강한 급식실 조리환경도 담보되기 어렵다.

(1) 배치기준 준수

경기도 교육청 급식인원수별 조리종사자 배치기준은 세종시 교육청 등과 비교했을 때 엄격한 편인데, 이 배치기준도 충족시키지 못하는 학교가 3군데 있었다. 학생 수 변동이나 노동자 측 사정으로 인한 일시적인 현상일 가능성이 높으나, 실태를 확인하고 빠르게 개입할 필요가 있다.

(2) 노동강도가 특히 높은 학교에 대한 개입

경기도 배치기준에 맞지만 1인당 급식인원이 130명 이상으로 지나치게 높은 학교, 여전히 교실배식이나 병행 배식을 하는 학교, 공동조리로 배식 전까지 노동강도가 매우 높은 학교 등 노동강도가 특히 높은 학교들을 확인할 수 있었다. 이런 학교일 수록 코로나-19로 인한 업무 부담 증가도 높았던 것으로 보인다. 경기도 배치 기준에 저촉되지 않는다 해도, 이렇게 특수한 조건에 있는 학교에 대해 이천시나 교육지원청 차원의 추가 지원 등 방안 마련이 필요하다.

(3) 대체인력제도에 적극적 지원

이천교육지원청 학교급식 기본방향 중 체계적인 대체인력 제도 도입이 과제로 얘기되고 있지만, 면접과 설문조사 결과 여전히 충분하지 않은 것으로 보인다. 현재와 같은 간접적인 지원 외에 대체인력풀을 상시 고용하여 병가, 연차 등에 대응하는 시범 사업 운영이나 대체인력 노동자들에게 추가 임금 보전 등 이천시 차원에서 직접적인 개입이 필요할 것으로 보인다.

(4) 장기적으로 교육청 차원에서 배치기준 변경

학교급식조리 노동자들의 노동강도는 병원이나 관공서 등의 급식조리 노동자들에 비해 높은 것으로 알려져 왔다. 1인당 식수 인원이 많고, 식자재 전처리 부담도 높은 편이다. 그 중에서도 경기도 교육청 급식인원수별 조리종사자 배치기준은 세종시 교육청 등과 비교했을 때 엄격한 편이다. 장기적으로 경기도 교육청 차원에서 조리종사자 배치기준을 완화해 나가야 한다.

3) 노동자 의견 반영 절차 강화

면접이나 현장 조사 과정에서 업무과정이나 조리실 개선 과정에서 노동자들의 의견 제출, 반영 통로가 부족한 것으로 나타났다. 예를 들어 구입한 설비를 제대로 활용하지 못 하거나, 급식실 현대화로 공사가 이루어진 뒤에도 여전히 남아 있는 문제들은 공사나 설비 구매 과정에서 노동자들의 의견이 적극적으로 경청되었다면 줄일 수 있었을 것이다.

최근 중대재해처벌법 등에서 강조되는 안전보건경영체계확립이나 자율적 안전보건 관리에서도 노동자 참여가 중요한 조건으로 떠오르고 있다. 학교, 교육지원청, 교육청에 이르는 각기 다른 수준에서 각각 노동자 의견이 반영되기 위한 다양한 절차를 마련하고 제대로 운영하는 것이 필요하다.

(1) 교육지원청 안전보건위원회 운영

현재 교육청 수준에서 노사 간 안전보건 문제를 심의, 의결하기 위한 법적 기구로 산업안전보건위원회를 운영하고 있는데, 교육지원청 수준에서도 유사한 협의체를 운영하는 것도 고려해볼 수 있다. 이런 협의체를 만든다면 법적 의무나 권한은 없지만, 교육지원청과 노동자 서로 간 이해를 높이고 안전보건관련 주요 사안을 논의하며 합력을 창출하는 기구로 운영이 가능할 것이다.

(2) 개별 학교 노동자 참여 강화

개별 학교 수준에서도 노동자 참여와 의견 개진 통로가 확대되어야 한다. 학교별 간담회 등이 있지만, 안전보건 주제에 특화된 것이 아니고 노동자들이 교장이나 영양(교)사와 한 자리에서 대등하게 의견을 피력하기 어렵기도 하다. 먼저 일상적인 노동안전보건활동에서 노동자 참여를 확대하는 노력이 필요하다.

위험성평가에는 노동자들의 참여가 필수적인데, 현재는 그렇게 진행되지 않고 있는 것으로 보인다. 주로 영양(교)사가 맡아서 실시하고 있는 일상 안전보건교육 등에서도 노동자 의견과 참여가 확대된다면 좀 더 실효성이 높아지리라 기대할 수 있다. 노동조합에서도 여러 일상 활동에서 노동자들의 참여 방안을 마련하고 적극 시도해 보아야 한다.

4) 이천시/ 이천교육지원청의 역할 확립

전반적으로 학교급식 관련 정책이 경기도 교육청 수준에서 결정, 집행되지만 이천시나 이천교육지원청 차원에서 좀 더 역할을 할 필요가 있는 의제들이 확인되기도 했다. 앞서 제안한 대체인력 관련 지역에서의 보완책 마련, 지역 단위의 노동안전보건 협의 기구 운영, 병행배식 등 노동강도가 특히 높은 학교에 대한 지원 등이 그것이다.

이천교육지원청 스스로가 과제로 제시한 휴게시간 준수, 휴게시설이나 샤워시설 개선, 조리사와 조리실무사 업무분장 명확화 등 학교급식 기본방향의 과제를 이행하는 것도 중요하다. 급식기구 및 시설확충 비용 집행의 우선순위 평가에 따른 지원 학교 선정, 보급된 급식기구의 활용도 평가, 환배기시설 교체 후 효과 평가 등 사업 집행과 이후 평가, 평가가 반영된 차년도 계획 수립의 선순환 구조 역시 교육지원청 수준에서 이루어질 필요가 있어 보인다.

다만, 교육지원청이 교육청으로부터 독립적인 예산과 인력 사용 등에 제한이 많아 실효성이 우려된다면, 이천시의회나 이천시 유관 기관 등이 포함된 '이천지역 학교급식노동자 안전보건 협의기구' 등을 구성하여 지역의 자원을 연계하고 활용하도록 하는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다.

이천시 초·중·고 학교 급식 노동환경 및 건강영향 실태조사 설문

안녕하세요?

본 조사는 이천시 초·중·고 학교 급식실 노동환경 및 노동자의 건강영향 실태를 파악하여 노동조건 및 작업환경을 개선하기 위한 실태조사입니다. 본 조사는 이천시 초·중·고 학교 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()

문의 : 연구책임자 한국노동안전보건연구소 유청희(kilshlabor@gmail.com)

주관기관 : 이천시비정규직노동자지원센터, 한국노동안전보건연구소

I. 기본사항					
근무 학교 명		성 별	① 남 ② 여 ③기타	출생연도	()년
근무하는 학교	① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교 ④ 기타(유치원, 특수, 기관)				
고용형태	① 무기계약직 ②파트타임 (계약기간: 개월) ③ 기타 :				
직 종	① 조리사 ② 조리실무사 ③ 급식보조(배식)원				
학교급식실 근무경력 (다른 학교 포함)	_____년 _____개월째 근무 중				
현 직장 근무경력	_____년 _____개월째 근무 중				

Ⅳ. 신체부위별 불편도 및 통증의 측정(※ 최근 1년 이내)

부 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? ① 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

9. 하던 일에 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다.

- ① 없음 ② 7일 이내 ③ 7일 이상 ④ 거의 매일

10. 코로나-19 이전과 비교하여 현재 노동환경 변화에 따른 업무에 대한 부담정도(직무 요구)는 어떠합니까?(코로나-19 이전 업무경험이 없는 경우, 현재 느끼는 업무 부담에 대해 작성해주세요)

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
이전보다 일이 많아 항상 시간에 쫓기면서 일하게 된다	1	2	3	4
이전보다 업무 수행 중에 충분한 휴식이(잠)이 주어진다	4	3	2	1
이전보다 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	1	2	3	4
이전보다 업무량이 현저히 증가하였다	1	2	3	4
업무량 변화에 대해 위와 같이 대답한 이유를 적어주세요				

11. 업무 중 관계 갈등에 대한 질문입니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	4	3	2	1
나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	4	3	2	1
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다.	4	3	2	1

16. 귀하가 생각하기에 노동강도를 낮추기 위해 가장 중요한 과제 3개를 선택해주세요.

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ① 인력 총원 | ② 중량물 취급 방식 개선 |
| ③ 반복작업, 부적절한 자세 등 작업방식 개선 | ④ 전처리 된 식자재 구입 |
| ⑤ 유해한 작업환경(소음, 온도, 습도 등) 개선 | ⑥ 식사/휴식시간 실질적 보장 |
| ⑦ 고용 안정 | ⑧ 기타 () |

<면접 조사 질문지 개요>

1. 기본 업무
2. 휴식 및 식사
3. 노동강도에 대한 평가와 인식
4. 노동강도 변화
5. 인원 및 대체인력
6. 사고 및 질병
7. 현장 안전보건
8. 노동환경 개선
9. 의견 개진
10. 개선 요구사항