학교 산업안전보건법 적용 업무 확대를 위한 노동환경 및 건강상태 평가 실태조사

2026. 5

한국노동안전보건연구소

민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부

학교 산업안전보건법 적용 업무 확대를 위한 노동환경 및 건강상태 평가 실태조사

2026. 5

연구수행기관 한국노동안전보건연구소

연구 책임자 유청희 (집행위원장)

공동 연구원 박은하 (노무사사무소 지담)

박민영 (서울성모병원 직업환경의학과)

임용현 (상임활동가)

<요약문>

1. 연구 배경 및 방법

산업안전보건법 제3조(적용 범위)는 '모든 사업'에 법을 적용한다고 하면서도 시행령 제2조에서 법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정을 정하고 있다. 현재 학교에서 일하는 노동자 중에서는 교육 서비스업 중 '청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람'에게만 예외적으로 산업안전보건법을 전부 적용하고, 그 외 노동자들에게는 법 제2장과 제2장을 적용하지 않고 있다.

이중 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 노동자들은 교육공무직 노동자 중 각종 사고 및 질병이 다발하는 업종으로 이 업종 노동자들에 대한 안전보건 실태를 파악함으로써 위험 요인을 드러낼 필요가 있다고 판단했다. 산업안전보건법이 일부 적용됨에 따라 안전보건교육 실시, 안전보건 의사결정 참여 등 산업재해 예방에 한계가 있을 수밖에 없다. 이 연구를 통하여 안전보건관리 사각지대에 놓인 업종의 실태를 드러내고, 직업별 특수성 및 공통성을 잘 구분하여 드러냄으로써 안전보건 시스템에 편입하도록 할 필요가 있다고 판단하여 실태조사를 실시하게 되었다.

이와 같은 실태조사를 위해 각 시도교육청의 산업재해 예방 계획, 산업안전보건위원회 운영규정, 안전보건관리규정, 그리고 단체협약 안전보건 사항 분석, 932명을 대상으로 설문조사 실시, 세 개 직종 노동자 12명과 면접조사를 진행하였다.

2. 학교 안전보건 자료 분석

전국 시도교육청은 산업재해 발생현황 통계를 산출하고, 산업재해 예방 안전보건관리 계획을 수립하며 안전보건관리규정을 두고 있다. 대부분의 교육청은 산업안전보건위원회를 구성하여 운영 중이기 때문에 산업안전보건위원회 운영규정 역시 제정되어 있다. 각 시도교육청은 산업안전보건법에 따라 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자, 관리감독자 등을 두고 안전보건교육을 실시한다. 그러나 대부분 현업업무 종사자를 대상으로 하는 제도다. 여러 안전조치나 보건조치를 해야하지만 실제 행해지지 않는데, 그 이유는 안전보건관리체제에서 제외되면서 산재 예방을 위해 책임지는 사람이 없고, 산업안전보건위원회에 참여하지 못해 현업업무 외 교육공무직 노동자들의 업무상 위험 요인이 다뤄지지 못하기 때문이다. 산업안전보건법 적용 여부와 상관 없이 현업 외 직종에서 골절, 염좌, 열상 등 산업재해가 지속적으로 발생하고 있는데도 산업재해 통계에 누락되고 있었다. 또한 교육청별로 취합 기준과 분류 방식이 달라 정확하게 파악하기가 어렵다. 학교 직종별로 산업재해 통계가 이루어지고 그에 맞게 대책이 마련되는 것이 바람직하지만 현재로서는 한계가 뚜렷하다.

각 시도교육청의 산업재해 예방 계획 역시 계획의 적용 대상과 주요 추진 과제를 현업업무

종사자로 한정하고, 단체협약상 안전보건 내용 역시 대부분 법 준용 수준에 머물러있기 때문에 마찬가지다. 엄연히 산업재해가 발생하고 있고, 학교의 모든 위험이 연결되어 있음에도 현업 외 직종에는 산업재해 예방을 위한 관리가 전혀 작동하지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 산재가 다발하는 이 업종 노동자들을 안전보건 체계에 포함하고, 이 노동자들의 작업환경 개선 등 예방 계획을 통해 재해 줄이기, 산재 관련 절차 정비로 산업재해로부터의 보호 수준을 높여야 할 것이다.

3. 설문조사 결과

932명이 응답한 설문조사 결과 세 직종 모두 특수하게 또는 공통적인 위험요인에 노출되고 그 결과 통증 및 질병, 사고를 겪고 있음이 드러났다.

과학실무사의 경우 노출되는 위험요인 중 화학물질, 감염 위험, 먼지, 중량물 취급 등에서 높게 나타났다. 더불어 이들에게 행정 및 기타 업무로 인한 노동강도 상승과 업무 전문성 약화 역시 문제점으로 드러났다. 특수교육지도사의 경우 감정노동, 중량물 취급, 불편한 자세, 손과 팔 반복동작에서 높게 나타났다. 뿐만 아니라 노동자들이 학생들을 지원하면서 주로 학생들로부터 신체적 폭력을 경험하고 위협, 언어폭력, 모욕적 행위를 겪는다는 것도 건강을 위협하는 요인이다. 사서의 경우 대인 업무, 먼지(분진), 감정노동, 중량물 취급, 불편한 자세, 손과 팔 반복동작에서 고루 높게 나타났다. 도서 정리 같은 반복적 신체 동작과 장시간 서서 일하는 환경, 먼지(분진) 노출을 수반하는 직무 특성에서 비롯된 것이다. 사서 업무를 신체부담 작업과 연결하지 않는 사회적 인식이 강하지만, 실제로 부담작업을 많이 하는 직종임을 알 수 있다.

공통적으로 근골격계 통증 수준이 높았는데, 과학실무사 78.3%, 특수교육지도사 83.6%, 사서 87.8%가 1개 이상 부위에 관리대상자 이상에 해당했다. 1개 이상 부위에서 통증호소자에 해당하는 비율은 사서 52.7%, 과학실무사 50.9%, 특수교육지도사 46.1%로 세 직종 모두에서 절반 내외 수준이었다.

감정노동 연계형을 사용한 직무스트레스 평가 결과에서는 직무 자율성 위험군 비율은 특수교육지도사(44.4%)가 현저히 높았는데, 담당 학생 지원 업무의 특성상 업무 시간과 내용을 자율적으로 조정하기 어려운 환경을 반영한 결과로 판단된다. 보상 부적절 영역에서 과학실무사 81.1%, 특수교육지도사 90.3%, 사서 84.4%가 위험군으로 분류되었다. 세 직종 모두에서 자신이 쏟는 노력과 업적에 비해 경제적 보상과 존중 및 신임 형태의 보상이 매우 부족한 것으로 나타났다.

신체적으로, 정신적으로 다양한 위험요인에 노출되는 노동자들이지만 아프고 다칠 때 산업재해 신청을 충분히 하고 있지 못했다. 최근 1년간 치료가 필요한 수준의 사고를 경험한 비율은 과학실무사 72.6%, 특수교육지도사 69.4%, 사서 74.2%로 세 직종 모두 70% 내외로 높게 나타났다. 그러나 산재를 신청하지 않은 비율은 과학실무사와 사서에서 96.1%, 특수교육지도사에서 85.6%로 매우 높았으며, 주된 이유는 증상이 미약하다는 인식과 신청 방법을 모른다는 이유 때문이었다. ‘기타’ 사유로는 복잡하고 까다로운 절차, 증상과 사고가

경미함, 입증 어려움, 조직 내 눈치가 보여서라는 등의 이유가 주로 나왔다.

산재 예방이 사실상 어려운 세 업종 노동자들이 각종 사고와 질병에 노출되고 있고, 반면에 업무상 재해로 인정받아 치료받을 권리가 제대로 보장되지 않고 있음이 드러났다. 안전보건 영역에서 보호받지 못함과 동시에 업무가 존중받지 못하는 데서 오는 직무스트레스 역시 위험 신호가 울리고 있음이 설문조사에서 드러났다.

4. 면접조사 결과

5개 교육청에 속해 일을 하는 특수교육지도사, 과학실무사, 사서 12명과 면접을 진행했다. 노동자들이 실제 겪는 신체적, 정신적 위험요인, 업무 배정과 역할에서의 스트레스, 건강권 보장을 위해 필요한 개선사항을 확인하고자 면접조사를 진행했다. 세 직종 모두 건강권을 보장받지 못한 채 일하고 있음을 확인할 수 있었다.

특수교육지도사의 경우 휠체어 이동 지원, 식사 지원이나 기저귀 교체같은 신변처리 지원을 하며 손목, 어깨, 허리 등 신체에 크게 부담을 느끼며 일을 하고 있다. 뿐만 아니라 갑작스런 학생의 돌발 행동으로 인해 맞거나 학생을 저지시키는 일도 해야 하는데 이런 업무는 신체에도 정신에도 힘든 일이다. 특수교육지도사들이 한목소리로 개선이 필요하다고 제기한 부분은 인력 충원과 인력배치 기준 마련이다. 중증 학생과 경증 학생 수에 맞춰 특수교육지도사를 배치해야 한다는 목소리가 컸다. 더불어 학생의 돌발행동에 대해 노동자의 안전이 마련되어야 한다는 요구, 그리고 학부모들의 요구에 대해 학교 관리자들, 교육청이 기준을 마련할 것도 시급한 개선사항으로 꼽았다.

과학실무사들은 과학 실험을 할 때 사용하는 화학 약품, 기구 준비에서 실험 안전 관리, 기자재 세척 및 정리까지 실험 업무 전반을 담당한다. 유해 화학물질을 취급하기 때문에 경기, 충북, 대전, 부산, 제주 5개 시도교육청에서는 특수건강진단을 실시하고 있다. 그러나 이 같은 특수건강진단 시행이 산업재해 예방을 위한 여러 제도로 이어지지 않는다는 점, 특수건강진단 역시 일부 교육청에서만 하고 있다는 면에서 한계가 뚜렷하다. 드러나는 위험과 드러나지 않은 위험이 있기 때문에 노동자들은 유해물질 취급에 대한 교육, 안전보건 교육이 더 철저히 이루어져 과학실무사들의 전문성을 배가해야 한다고 요구하고 있다.

사서는 학교 도서관에 1명씩 배치되어 도서관 업무를 총괄하고 있다. 책 대출 및 반납, 독서 프로그램 기획, 교과 수업 연계 업무, 장서점검 및 폐기, 새 책 주문 및 도서 정리 등 다양한 업무를 담당한다. 한 번에 여러 권의 책을 들어 책장에 정리하는 작업, 책을 옮기거나 배열하고, 쪼그려 앉거나 몸을 길게 뻗어 책을 배열해야 하는 작업이 전신에 부담을 준다. 노동자들은 손, 손목, 그리고 허리 등에 통증을 많이 겪고 있다. 뿐만 아니라 학부모 민원 사항이 있을 때 학교 도서관으로 전화가 바로 연결되기 때문에 직접 대응해야 하고, 무리한 요구까지도 학교 관리자들은 요구를 수용하라고 지시하는 경우가 많아 사서가 사과해야 하는 상황이 빈번하게 발생한다. 도서관을 항상 열어야 한다는 것이 학교 요구인데 사서가 자리를 비울 수는 없고, 비웠을 때 학생에게 사고가 날 경우에 대해서는 해결책이 없다는 것 역시 사서의 고통을 가중한다. 신체 부담이 높은 업무인데도 사서에게는 안전보건

교육을 실시하지 않는다. 어느 정도까지 무게를 감당할 때 괜찮은지 먼지에 항상 둘러싸이는 사서에게 환기는 어떻게 해야 하는지 등 교육이 이루어지지 않아, 아프지 않고 다치지 않고 일하는 환경은 사실상 보장되지 않고 있다.

면접에 참여한 노동자들은 모두가 아플 때 충분히 쉬지 못하고 있었다. 학생 신변처리 지원을 대신할 사람이 없어서 출근한다는 특수교육지도사, 과학 실험 지원 업무를 대신할 사람을 찾지 못해 쉬기 어렵다는 과학실무사, 도서관을 항상 개방해야 하기 때문에 일이 있거나 아파도 쉬기 어렵다는 사서, 모두 병가 및 휴가 사용이 어렵다고 답했다. 한편으로 노동자들이 업무로 인해 아프거나 다칠 때 산재 신청을 하기가 어렵다고 답했다. 근골격계질병으로는 산재 승인이 어렵고 사고가 나야 신청 가능하다고 인식하는 것은 학교에서 교육이 이루어지지 않아 제대로 알지 못하기 때문이다. 대체인력이 없기 때문에 산재신청을 주저하게 되는 노동자도 있었다. 산재 신청을 위해서는 안전보건교육을 통해 그 대상과 과정을 교육하고, 학교에서도 정확한 정보를 제공해 노동자가 아프고 다쳤을 때 산재신청을 할 수 있도록 적극적으로 지원해야 한다.

5. 결론 및 제언

학교에서 다양한 업무를 맡고 학생의 학습권과 안전을 책임지며 일하는 과학실무사, 특수교육지도사, 사서에게는 현재 산업재해를 예방할 수 있는 구체적인 방안이 마련되어 있지 않다는 것이 실태조사 결과 구체적으로 드러났다. 아프지 않고 다치지 않는 노동 현장을 만들기 위해서, 산업재해 예방 체계에 이 노동자들을 배제하지 않는 방안 마련을 위해서 아래와 같이 제언한다.

첫째, 안전보건상 노동자 보호 방안 마련이다. 세 업종 노동자들은 공통적으로 근골격계 통증을 호소하고 있었다. 실험 기자재를 옮기고, 여러 권의 책을 배열하며, 장애 학생의 이동을 지원하기 때문이다. 사고 역시 빈번한데, 실험 도구에 베이거나 화학물질을 취급하다가 화상을 입고, 특수교육지도사들은 학생으로부터 폭행을 당하기도 한다. 사서들 역시 사다리에 올라 책을 꽂다가 떨어져 다치기도 한다. 그렇지만 이들의 업무 매뉴얼에는 과학 실험, 학생 보호, 도서관 운영 외에 안전하고 건강하게 일하는 법에 대한 안내가 없다. 학교 도서관 운영, 학교실험 업무, 장애학생 지원 관련해 제작된 업무 가이드라인이나 매뉴얼 등에 노동자 안전보건 내용이 들어가게 하고, 안전보건교육 실시, 그리고 교육청과 학교에서 학생과 노동자가 안전하게 일하고 배울 수 있도록 지침을 마련하는 것 역시 필요하다.

둘째, 인력 충원과 인력 기준 마련이다. 특수교육지도사들은 중증 장애 학생과 경증 장애 학생 수를 고려하지 않고 노동자 수가 정해지는 현실을 지적했다. 이들에게는 중증 정도와 학생 수를 고려한 노동자 배치가 절실하다. 사서는 도서관마다 1명씩 배치되거나 일정 학생 수 미만인 경우 배치되지 않는다. 사서들은 대체할 사람이 없기 때문에 휴가나 병가 사용이 어렵기만 하다. 학생 수에 맞는 실질적인 사서 수 기준 수립과 더불어 휴가, 병가 사용 방안을 마련해야 한다. 과학실무사들은 뚜렷한 업무가 있는데도 행정업무와 통합되면서 과학실험 업무 비중이 줄어드는 문제를 지적한다. 학교마다 과학 실험 업무를 하는 과학실

무사 배치 기준 마련과 이들의 전문성을 강화하는 노력이 필요하다.

셋째, 산재가 빈번한 이 세 업종 노동자들을 현업업무에 포함시키고 안전보건 활동에 노동자의 참여할 권리를 보장해야 한다. 현재 각 시도교육청에서 이 세 업종에 대한 산업재해 예방 계획은 전무하고, 안전보건관리규정, 산업안전보건위원회 의제 및 참여 대상에서 배제되고 있다. 심지어 산업재해 통계마저도 현업업무 중심이며 그 외 업종 노동자들은 통계에 잡히지 못하는 경우도 있다. 산업재해가 다발하는 위 세 직종을 현업업무 종사자에 포함하여 산업안전보건법이 전부 적용되게 해야 한다. 학교 안전보건 계획이 이 직종들을 포함함으로써 안전보건교육을 받게 하고, 안전보건 의제를 논의하고 결정해 추진하는 산업안전보건위원회에 참여하는 일 역시 이루어져야 한다. 특히 안전보건 활동에서 의사결정에서부터 실행에 이르기까지 이 세 업종 노동자들이 참여할 수 있게 해야 한다.

넷째, 모든 학교 노동자에 산업안전보건법을 전부 적용하는 것이다. 학교의 모든 노동은 서로 연결되어 있다. 물론 이 연구에서 조사한 세 직종의 위험은 다른 학교 노동자의 위험과 연결되어 있다. 모든 노동자와 학생이 안전하고 건강하게 일하고 배울 수 있는 학교를 만들기 위해 모든 학교 노동자에게 산업안전보건법을 전부 적용하는 일이 시급히 이루어져야 한다. 나아가 학교를 포함한 모든 일하는 사람에게 산업안전보건법을 적용할 수 있어야 한다.

<차례>

Ⅰ. 연구 배경 및 조사방법 ····· 1
1. 연구 배경 ····· 1
2. 연구 목표 ····· 1
3. 조사 방법 ····· 2
Ⅱ. 학교 안전보건 자료 분석 ····· 3
1. 문제 제기: 산업안전보건 보호체계의 적용 불균형 ····· 3
2. 직종별 위험요인 분석 ····· 3
3. 교육청 안전보건관리규정 분석 ····· 5
4. 산업안전보건위원회 분석 ····· 10
5. 산업재해 발생 및 예방계획 분석 ····· 15
6. 단체협약 분석 ····· 22
7. 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 현업업무 포함 필요성: 위험 기반 보호체계로의 전환 ····· 26
Ⅲ. 설문조사 ····· 28
1. 설문 응답자 특성 ····· 28
2. 노동환경 ····· 29
3. 노동강도 및 업무 후 지침 ····· 32
4. 직장 내 폭력 경험 ····· 34
5. 직무스트레스 ····· 35
6. 업무 중 사고 경험 ····· 38
7. 건강상태 ····· 40
8. 건강행태 ····· 43
9. 산업안전보건법 적용 및 직업환경 개선 우선순위 ····· 44
10. 소결 ····· 45
Ⅳ. 면접조사 ····· 47

1. 면접조사의 목적과 방법 ····· 47
2. 면접 실시 업종별 기본 특성 소개 ····· 47
3. 알려지지 않은 학교의 힘든 노동, 노동들 ····· 49
4. 학교에서 노동강도를 높이는 주요 요인 ····· 57
5. 직무 스트레스 ····· 65
6. 아프고 다치는 학교 현장 ····· 71
7. 노동자 개선 요구사항 ····· 87
8. 소결 ····· 91
Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 95
1. 결론 ····· 95
2. 제언 ····· 98

<표 차례>

표 1 산업안전보건법 제25조(안전보건관리규정의 작성) ····· 5
표 2 안전보건관리규정 작성 내용 ····· 5
표 3 교육청 안전보건관리규정의 목적, 정의, 적용 범위 규정 ····· 6
표 4 산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회) ····· 10
표 5 산업안전보건위원회 주요 심의·의결 사항 ····· 11
표 6 각 시도교육청 별 산재 분류 직종 ····· 16
표 7 인천광역시교육청 단체협약 감정노동 및 고객응대 관련 보호 조항 ····· 24
표 8 제주도교육청 단체협약 감정노동 및 고객응대 관련 보호 조항 ····· 24
표 9 설문참여자의 일반적 특성 ····· 28
표 10 노동시간 및 휴가 사용 실태 ····· 29
표 11 노동환경 위험요인에 대한 인식 ····· 31
표 12 직종별 노동환경 ····· 32
표 13 주관적 노동강도 (보그지수) ····· 33
표 14 다른 연구 보그지수와 비교 ····· 33
표 15 업무 후 지침 정도 ····· 33
표 16 지난 1년 폭력 경험 ····· 34
표 17 지난 한달 폭력 경험 ····· 35
표 18 직무스트레스 KOSS®19 ····· 35
표 19 직무스트레스 추가 조사 항목 ····· 36
표 20 퇴사 및 이직 의도 ····· 38
표 21 업무 중 사고 경험과 산재신청 ····· 39
표 22 주관적 건강 및 정신건강 ····· 40
표 23 근골격계 통증 (NIOSH 통증 분류 기준) ····· 41
표 24 근골격계 통증 관리대상자와 통증호소자 ····· 42
표 25 건강문제 유병률 및 업무관련성 ····· 43

표 26 건강행태 ····· 44
표 27 산업안전보건법 적용에 대한 동의 여부 ····· 44
표 28 면접참여자 기본 정보 ····· 47

<그림 차례>

그림 1 서울특별시교육청 산업안전보건위원회 운영 ····· 13
그림 2 부산광역시교육청 산업안전보건위원회 운영 ····· 14
그림 3 대구광역시교육청 산업안전보건위원회 운영 ····· 14
그림 4 경기도교육청 산업안전보건위원회 운영 ····· 14
그림 5 서울특별시교육청 최근 4년간 산업재해 발생 현황 ····· 17
그림 6 서울특별시교육청 2025년 산업안전보건·중대재해예방 기본계획 ····· 19
그림 7 부산광역시교육청의 2026년 산업재해 예방계획(안) ····· 20
그림 8 광주광역시교육청의 2026년 안전보건관리계획 ····· 20
그림 9 지난 1년간 휴가 미사용 이유 (복수응답 3개 허용) ····· 30
그림 10 사고경험자 중 사고 원인 빈도 ····· 39
그림 11 산재미신청자 중 미신청 이유 빈도 ····· 40
그림 12 직종 별 직업환경 개선 우선순위 (낮은 숫자가 시급함을 의미) ····· 45

I. 연구 배경 및 조사 방법

1. 연구 배경

산업안전보건법 제3조(적용 범위)는 ‘모든 사업’에 적용한다고 정하고 있으나, 시행령 2조1항 별표1에서 법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정을 정하고 있다. 현재 학교에서 일하는 노동자 중에서는 4호 나목 교육 서비스업 중 ‘청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람’에게만 산업안전보건법이 전부 적용되고 있다. 현업업무란 학교에서 수업, 행정 업무와 업무 형태가 다른 현장 실무 등의 업무로, 유해·위험 정도가 다른 업무를 뜻한다. 전국 학교의 수많은 교육공무직 노동자들은 교육서비스업에 포함되어 있어 업무 특성과 상관없이 산재 예방에서 배제되고 있다.

산업안전보건법상 교육서비스업에 적용 배제되는 내용은 제2장 안전보건관리체제 등, 제3장 안전보건교육이다. 즉, 학교에 안전보건관리를 책임지는 체제가 있어도 현업 업무 노동자들에게만 있다는 것이고, 의사결정 기구인 산업안전보건위원회에도 이 노동자들에게 참여권이 보장되는 것이다. 안전보건교육 역시 현업 외 노동자들은 적용받지 못한다. 주요 산재예방 제도인 위험성평가나 근골격계 유해요인조사의 경우 적용 제외되는 조항은 아니나, 실질적으로 산업안전보건위원회에 현업 외 노동자가 참여할 수 없고, 각 교육청별 산업재해 예방 계획에 현업 외 노동자들이 포함되지 않는 경우가 대부분이기 때문에, 실제 산업재해 예방 활동에 제외될 수밖에 없는 실정이다.

이중 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 노동자들은 교육공무직 노동자 중 각종 사고 및 질병이 다발하는 업종으로 이 업종 노동자들에 대한 안전보건 실태를 파악함으로써 위험 요인을 드러낼 필요가 있다고 판단했다. 산업재해 예방을 위한 법 적용에서 일부 배제되기 때문에 안전보건교육 실시, 산업재해 예방 활동 등의 활동에 한계가 있을 수밖에 없다. 이 연구를 통하여 안전보건관리 사각지대에 놓인 업종의 실태를 드러내고, 직업별 특수성 및 공통성을 잘 구분하여 드러내어 안전보건 시스템에 편입하도록 할 필요가 있다고 판단하여 실태조사를 실시하게 되었다.

2. 연구의 목표

교육공무직 노동자 중 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등에 대한 업무상 위험요인 노출, 사고 위험, 질병 발생 가능성, 노동강도 등을 조사한다. 이 조사를 통해 법의 사각지대에 놓인 학교 노동자 실태를 파악하고 안전하고 건강한 일터를 위한 산재 예방 활동을 제시한다.

더 많은 교육공무직 노동자들, 학교의 모든 노동자들이 산업안전보건법 전부 적용으로 산업재해를 예방할 수 있는 조건을 만들 근거를 제시하고, 더불어 현재 산업안전보건법 일부

적용 업종 노동자들이 산재 예방 사각지대에 있음을 드러내 모든 일하는 사람에게 산업안전보건법 적용 필요성을 제시한다.

3. 조사 방법

1) 학교 안전보건 자료 분석

- 교육공무직 노동자 전국 시도교육청별 산업재해 예방 계획, 안전보건관리규정 및 산업안전보건위원회 운영규정 분석, 단체협약상 안전보건 내용 분석

2) 설문조사

- 기본사항, 노동조건, 작업환경, 신체부위 불편도 및 통증 측정, 노동강도 및 건강 실태 항목으로 진행
- 온라인 설문으로 총 932명에 진행 및 자료 분석

3) 면접조사

- 업종과 지역, 경력 등을 고려하여 총 12명에 대해 심층 면접 진행
- 세 업종 노동자들이 체감하는 노동강도, 기본 노동조건, 직무스트레스, 사고 및 질병 경험 등에 대해서 2월부터 3월에 진행

4) 연구조사 사업 일정

○ 설문조사

- 기간: 2026년 2월 23일 ~ 3월 4일
- 응답: 932명, 온라인 설문 진행

○ 면접조사

- 기간: 2월 11일, 12일, 19일, 24일, 26일, 3월 3일, 5일, 10일, 11일
- 서울, 강원도, 대구, 충청북도, 경기도에서 면접조사 실시
- 각 1시간 ~ 1시간 30분가량 진행

Ⅱ. 학교 안전보건 자료 분석

1. 문제 제기: 산업안전보건 보호체계의 적용 불균형

산업안전보건법은 모든 사업에 적용하는 것을 원칙으로 하고 있음에도 불구하고, 교육서비스업에서는 일부 현업업무 종사자에게만 전부 적용하고 있다. 그 결과 학교 현장에서 근무하는 다수의 교육공무직 노동자들은 일부만 적용됨으로써 산업재해 예방 체계에서 배제되고 있다.

특히 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 직종은 반복적이고 구조적인 위험에 노출되어 있음에도 불구하고, 안전보건교육, 산업안전보건위원회 참여 등 핵심 제도에서 제외되어 있다. 이는 산업안전보건법 취지인 모든 노동자의 안전과 건강 보호 원칙에 반하는 구조다.

산업안전보건법의 구성은 이렇다. 제1장 총칙, 제2장 안전보건관리체제 등, 제3장 안전보건교육, 제4장 유해·위험 방지 조치, 제5장 도급 시 산업재해 예방, 제6장 유해·위험 기계 등에 대한 조치, 제7장 유해·위험물질에 대한 조치, 제8장 근로자 보건관리, 제9장 산업안전지도사 및 산업보건지도사, 제10장 근로감독관 등, 제11장 보칙, 제12장 벌칙. 교육서비스업에 적용되지 않는 '제2장 안전보건관리체제 등'은 사업장 내에 직책별로 안전 및 보건에 관한 역할과 책임 권한을 부여하여 구축한 관리 조직과 체계를 뜻한다. 즉 사업장에서 산재 예방에 필요한 여러 업무 책임자가 있다는 뜻인데, 그 책임자가 현재 학교에서는 현업 적용 업무에 대해서만 존재한다는 뜻이 된다. 또한 노사가 함께 참여하는 안전 및 보건 의사결정기구인 산업안전보건위원회에 참여할 수 없고, 현업 업무 외에 존재하는 다양한 업무상 위험요인이 논의되지 않기 때문에 제거하는 데 한계가 있다는 뜻이다. 안전조치 및 보건조치(근골격계 유해요인조사 등), 위험성평가 등은 현업 외 업무에 적용 제외 영역은 아니지만, 위와 같은 의사결정 구조에서 배제되기 때문에 사실상 실시되지 않는다.

또한 제3장 안전보건교육이 적용되지 않기 때문에 업무상 부담요인, 위험요인, 발생 가능한 질병, 산재 예방을 위한 각종 제도와 실천 등, 또한 산재 신청을 통해 치료받을 권리 등을 교육받지 못한다. 안전하고 건강하게 일할 권리가 제한적으로 보장된다는 뜻이다.

2. 직종별 위험요인 분석

1) 과학실무사: 화학적·근골격계 복합 위험

과학실무사의 노동환경상 위험은 단순한 화학물질 취급에 그치지 않고, 반복작업, 중량물 취급, 다중업무 수행 등 다양한 요인으로 구성되어 있다. 특히 실험 준비 과정에서 다량의 시약을 반복적으로 분배하고, 조별 실험기구를 수십 개 단위로 세팅하는 과정이 장시간 지속되며, 이는 손목·어깨·허리 통증으로 이어지고 있다.

"묽은 염산, 수산화나트륨 등 시약을 다량으로 준비하고 분배하는 작업이 반복된다."

"무거운 물품을 반복적으로 들면서 손목, 어깨, 허리에 통증이 온다."

또한 실험기구 세척·정리 업무가 매일 2시간 이상 반복되며, 계단 이동과 교실 간 이동이 잦아 근골격계 부담과 사고 위험이 상시적으로 발생하고 있다.

"하루 만 보에서 만오천 보를 걷는다."

이에 더해 행정업무, 정보업무, 행사 지원 등 고유업무 외 업무가 동시에 부과되면서 작업 집중도가 저하되고, 이는 안전사고 위험을 증가시키는 요인으로 작용하고 있다.

"행정하다가 다시 실험 준비로 돌아오면 안전 인지가 떨어진다."

이 직종은 화학적 위험과 근골격계 부담, 반복 작업에 따른 사고 위험이 동시에 존재하는 고위험 직종에 해당함에도 안전보건관리규정의 적용을 받지 못하고 있다.

과학실무사는 여러 화학물질을 취급하기 때문에 특수건강검진, 작업환경측정 대상이지만 현재 검진은 일부 지역에서만, 측정은 일부 학교에서만 실시 중인 것으로 확인되었다. 검진 및 측정 실시 대상 물질을 취급하는데도 하지 않고 있어 산재 예방에 어려움이 따를 수밖에 없다.

2) 특수교육지도사: 신체접촉 및 감정노동 위험

특수교육지도사의 업무는 전형적인 고강도 신체노동과 돌발 위험이 결합된 형태로 나타났다. 특수교육지도사는 학생의 이동, 식사, 배변, 착탈의 등 일상생활 전반을 지원하며, 특히 중증 장애 학생의 경우 이동 보조, 행동 제어 등 전적인 신체적 지원이 요구된다.

"휠체어 이동, 화장실, 식사, 옷 입고 벗기기까지 전부 지원한다."

이 과정에서 반복적인 들어올림, 부축, 비틀림 자세가 발생하여 허리디스크, 손목 염증, 무릎 손상 등 근골격계 질환이 구조적으로 발생하고 있다.

"하루 10회 이상 기저귀 교체를 하며 허리와 손목 통증이 심하다."

"휠체어를 1년 밀면 허리가 나간다."

또한 학생의 돌발행동으로 인한 물리적 사고 위험이 상시 존재한다.

"깨물림, 할퀴, 밀침 등 사고가 매우 빈번하다."

"물건을 던져 골절 사고가 난 사례도 있다."

이와 함께 공격행동 대응, 감정조절 지원 등 고강도의 감정노동이 병행되며, 이는 신체적·정신적 스트레스를 심화시키는 요인으로 작용하고 있음에도 불구하고 안전보건관리규정의 적용을 받지 못하고 있다.

3) 사서: 단독 근무 구조와 근골격계 부담

사서는 반복적인 서가 정리와 장서 관리 업무를 수행하는 과정에서 지속적인 근골격계 부담에 노출되어 있다. 특히 장서 점검 및 정리 작업에서는 대량의 도서를 반복적으로 이동·배치해야 하는데, 이는 단순한 반복작업을 넘어 중량물 취급을 수반하는 성격을 가진다.

"한 번에 천 권 이상을 옮기고 폐기시키는데 손목 같은 부위에 통증이 크게 남는다"

한편 사서는 대부분 단독으로 도서관 운영 전반을 담당하는 구조에 놓여 있어, 다양한 업무를 동시에 수행해야 하는 상황이 빈번하게 발생한다. 이에 따라 업무 집중도가 저하될 뿐만 아니라, 사고 발생 시 즉각적인 대응이 어려운 구조적 취약성도 존재한다.

"혼자서 다양한 일을 모두 처리해야 하는 상황에서 과부하가 온다"

이처럼 사서의 업무는 단순한 반복작업이 아니라 대량의 도서를 다루는 신체적 부담과 다중업무 수행이 결합된 노동이며, 단독 근무 구조는 안전관리의 공백과 사고 대응의 취약성을 심화시키는 요인으로 작용하고 있음에도, 해당 직종은 안전보건관리규정의 적용을 받지 못하고 있다.

3. 교육청 안전보건관리규정 분석

1) 안전보건관리규정의 법적 근거와 기능

산업안전보건법 제25조(안전보건관리규정의 작성) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여야 한다. 1. 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무에 관한 사항 2. 안전보건교육에 관한 사항 3. 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항 4. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항 5. 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항 ② 제1항에 따른 안전보건관리규정(이하 "안전보건관리규정"이라 한다)은 단체협약 또는 취업규칙에 반할 수 없다. 이 경우 안전보건관리규정 중 단체협약 또는 취업규칙에 반하는 부분에 관하여는 그 단체협약 또는 취업규칙으로 정한 기준에 따른다. ③ 안전보건관리규정을 작성하여야 할 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수 및 안전보건관리규정에 포함되어야 할 세부적인 내용, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

표 1 산업안전보건법 제25조(안전보건관리규정의 작성)

안전보건관리규정의 법적 근거는 산업안전보건법 제25조에 명시되어 있다. 해당 조항에 따

라 사업주는 사업장의 안전 및 보건 유지를 위해 안전보건관리규정을 작성해야 한다.

사업주가 작성하는 안전보건관리규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1호 안전 및 보건에 관한 관리조직과 그 직무: 사업장 내 안전보건을 총괄하고, 각 부서 및 담당자의 역할을 명확히 하는 내용
2호 안전보건교육에 관한 사항: 근로자의 안전 수칙 인지를 위한 신규 채용자 교육, 정기 교육, 특별 교육 등의 종류, 시기, 방법에 대한 내용
3호 작업장의 안전 및 보건 관리에 관한 사항: 설비 점검, 위험성 평가, 보호구 지급 및 착용 관리, 작업 절차 준수 등 현장 안전보건 활동에 대한 구체적인 지침등을 포함
4호 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항: 사고 발생 시 조사 절차, 원인 분석, 재발 방지 대책 수립 기준 등
5호 그 밖에 안전 및 보건에 관한 사항: 사업장의 특성을 고려하여 화학물질 관리, 협력업체 안전관리, 비상 대응 체계 등 추가적으로 필요한 내용
안전보건관리규정은 단체협약이나 취업규칙에 반할 수 없으며, 만약 반하는 부분이 있다면 단체협약 또는 취업규칙의 기준을 따른다.

표 2 안전보건관리규정 작성 내용

안전보건관리규정은 사업장에서 산업재해 예방을 위한 핵심적인 역할을 수행하는 점에서 매우 중요하다. 안전보건관리규정은 각 사업장의 실태에 맞춰 산업재해 예방과 노동자 건강 보호를 체계적으로 추진하기 위한 사내 규범으로, 이는 단순한 지침서가 아니라 사업장 내 안전보건 관리를 수행하는 기본 틀이 되는 문서에 해당한다. 규정을 통해 사업주와 노동자 모두의 책임과 의무를 명확히 하고, 안전보건 목표, 조직, 역할, 절차를 문서화하여 현장의 안전보건 활동을 표준화하고 체계화하는 데 기여한다.

사업주는 산업안전보건법 제25조에 따라 안전보건관리규정을 작성할 의무가 있으며, 제27조에 따라 사업주와 노동자 모두 이 규정을 준수할 의무가 있다. 이 규정은 중대재해처벌법 등 관련 법령을 현장에 적용하기 위한 실무 기준서로서 사고 발생 시 책임 소재와 조치 절차를 명확히 하는 역할을 수행한다. 만약 안전보건관리규정을 작성하지 않을 경우, 산업안전보건법 시행령에 따라 과태료가 부과될 수 있다.

안전보건관리규정은 안전보건 관리조직의 구성 및 운영, 안전 관리자의 업무 범위 등 구체적인 사항을 명시하며, 위험성평가, 연간 안전보건 계획 수립 및 이행 관리, 내부 점검 및 개선 절차 등 체계적인 안전보건관리 체계 구축에 필수적인 역할을 한다.

2) 안전보건관리규정 적용 범위 제한 실태: 현업 중심 규정 구조

대부분의 교육청이 안전보건관리규정 적용 대상을 고용노동부 고시 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」에 해당하는 직종으로 명시적으로 제한하고 있음이 확인

되었다. 이는 조리(급식), 시설관리(청소·경비·시설당직), 통학차량 운전·보조 등의 현업업무에 해당하지 않는 현업 외 업무 종사자들에게 안전보건관리규정이 전혀 적용되지 않고 있음을 의미한다.

경상북도교육청의 경우 제3조 적용범위에 '이 규정은 교육청에 근무하는 근로자 및 도급·용역·위탁 등 제3자 소속 근로자에게 적용한다.'라고 명시하였다. 정의 규정에서 현업업무 종사자를 별도로 규정하고 있기는 하나, 17개 교육청 중 유일하게 현업 외 업무 종사자를 포함한 전체 노동자를 적용 대상으로 전제하였다는 점에서 의미가 있다.

교육청 구분	교육청 안전보건관리규정의 목적, 정의, 적용 범위 규정
서울특별시교육청	제1조(목적) 이 규정은 「산업안전보건법」 제25조에 따라 서울특별시교육감 소속 기관에서 현업업무에 종사하는 사람을 대상으로 하는 안전·보건 활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2.“근로자”란 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시)에 따른 현업업무에 종사하는 사람을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 사업장에서 현업업무에 종사하는 근로자에게 적용한다
부산광역시교육청	제1조(목적)이 규정은 「산업안전보건법」에 따른 부산광역시교육감 소속 교육지원청·직속기관 및 공립학교(유치원 포함) 현업업무종사자의 산업안전·보건에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(적용범위) ① 교육청이 관할하는 교육행정기관 및 각급 공립학교(유치원 포함)에서 현업업무에 종사하는 근로자에게 적용한다.
광주광역시교육청	제1조(목적) 이 규정은 광주광역시교육청 소속 각급 학교(기관)의 각종 재해를 사전에 예방하고 쾌적한 작업 환경을 조성함으로써 근로자의 안전·보건을 유지·증진함을 목적으로 한다. 제2조(적용범위) ① 이 규정은 「광주광역시 교육청 교육공무직원 정수 및 채용권 전환 관리규정」에 따른 근로자와 학교(기관)에서 별도 채용된 근로자 등 광주광역시교육청 소속 현업업무에 종사하는 근로자(공무원 포함)에게 적용한다. 제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 광주광역시교육청 소속 현업업무 종사자(공무원 포함)를 말한다.
대전광역시교육청	미제출[1]
대구광역시교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 대구광역시교육청·교육지원청·직속기관·학교에서 현업업무에 종사하는 사람을 대상으로 하는 안전·보건활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(적용범위) ① 이 규정은 기관에서 현업업무에 종사하는 근로

1) 제출한 자료에 안전보건관리규정이 포함되어 있지 않아 파악하지 못함

	자에게 적용한다.
인천광역시교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 인천광역시 교육감 소속 사업장의 산업안전·보건에 관한 사항을 규정하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 3. “근로자”란 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시)에 따른 업무를 수행하는 사람(공무원 포함)을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 교육감 소속 각급 교육기관에서 현업업무에 종사하는 근로자에게 적용한다.
울산광역시교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 울산광역시 교육청, 교육지원청, 직속기관, 공립학교 현업업무종사자의 산업안전.보건에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 교육청, 교육지원청, 직속기관, 공립학교에서 고용노동부 고시「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」에 따른 현업업무종사자(영양(교)사, 조리사, 조리실무사, 시설관리, 청소원(환경미화원), 경비원, 통학실무사)를 말한다. 제3조(적용 범위) 이 규정은 교육청, 교육지원청, 직속기관, 학교 현업업무종사자에게 적용한다.
세종특별자치시교육청	제1조(목적) 이 규정은 세종특별자치시교육청 및 소속 직속기관, 공립학교에서 현업업무에 종사하는 사람을 대상으로 하는 안전보건 활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(용어의 정의) ① 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “근로자”란 교육청 및 소속 직속기관, 공립학교에서 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시)에 따른 현업업무를 수행하는 사람(공무원 포함)을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 사업장 내 근로자에게 적용한다.
경기도교육청	제1조(목적) 이 규정은 경기도교육감 소속 사업장의 산업안전.보건에 관한 사항을 규정하고,...목적으로 한다. 제2조(정의) ① 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 3. “근로자”란 사업장에서 「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부 고시)에 따른 업무를 수행하는 사람을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 교육감 소속 사업장에서 현업업무에 종사하는 근로자에게 적용한다. [별표2] 산업안전보건법 적용대상 직종「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준 [고용노동부 고시 제2020-62호]」 ※ 각 직종 대체직 포함, 수업과 행정업무에만 종사하는 사람 제외

2) 산업안전보건위원회 미구성으로 운영 규정, 안전보건관리규정 부존재하여 미제출

강원특별자치도교육청	제1조(목적) 이 규정은「산업안전보건법」에 따른 강원특별자치도교육감 소속 공립학교 및 직속기관 현업업무종사자의 산업안전ㆍ보건에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 3. “근로자”란 강원특별자치도교육감 소속 현업업무 종사자를 말한다.
경상남도교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 경상남도교육청(이하“교육청”이라 칭한다)의 안전보건활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 1.“노동자”란 경상남도교육청과 직속기관, 교육지원청, 소속기관, 공립 학교 및 단설유치원의 고용노동부고시「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」에 따른 현업업무종사자를 말하며,... 제3조(적용범위) ① 이 규정은 교육청과 학교 및 기관에 적용한다.
경상북도교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 경상북도교육청 근로자의 안전 및 보건을 유지·증진하기 위한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제2조(용어의 정의) ① 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 3. “근로자”란 직업, 신분 또는 계약의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 노무를 제공하는 자를 말한다. 4. “현업업무종사자”란 공공행정, 교육 서비스업에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무 형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무를 수행하는 사람을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 교육청에 근무하는 근로자 및 도급·용역·위탁 등 제3자 소속 근로자에게 적용한다
전라남도교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 제25조에 따라 전라남도교육감 소속 기관에서 현업업무에 종사하는 사람을 대상으로 하는 안전·보건 활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 2.“노동자”란「공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준」(고용노동부고시)에 따라 사업장에서 청소, 시설관리, 경비, 학생 통학 보조 또는 조리실무 및 급식실 운영 등의 현업업무에 종사하는 사람(공무원 포함)을 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 사업장 및 사업장에서 현업업무에 종사하는 노동자에게 적용한다.
전북특별자치도교육청	제1조(목적) 이 규정은 산업안전보건법 25조에 따라 전북특별자치도교육감 소속 교육행정기관 및 공립학교 현업업무종사자를 대상으로 하는 안전보건에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “노동자”란 법에 따른 교육감 소속 각급 교육기관의 현업업무 종사자를 말한다.

	제3조(적용범위) ① 이 규정은 교육감 소속 각급 교육기관에서 현업업무에 종사하는 노동자에게 적용한다.
충청남도교육청	미제출[2)]
충청북도교육청	제1조(목적) 이 규정은「산업안전보건법」제25조에 따라 충청북도교육감 소속 각급 기관의 안전보건업무에 관한 사항을 정함으로써 근로자의 안전과 보건을유지ㆍ증진함을 목적으로 한다. 제2조(용어의 정의) ① 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같고, 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는「산업안전보건법」이 정하는 바에 따른다. 1. “근로자”란「근로기준법」제2조제1항제1호에 따른 자를 말한다. 제3조(적용범위) ① 이 규정은 각급 기관에서 현업업무에 종사하는 근로자에게 적용한다.
제주특별자치도교육청	제1조 (목적) 이 규정은「산업안전보건법」제25조에 따라 제주특별자치도교육감 소속 기관에서 현업업무에 종사하는 사람을 대상으로 하는 안전ㆍ보건 활동에 관한 사항을 규정하여...목적으로 한다. 제2조 (용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는「산업안전보건법」, 같은 법 시행령 및 시행규칙에 정하는 바에 따른다. 2. “근로자”란 교육감 소속 현업업무 종사자를 말한다. 제3조 (적용범위) ① 이 규정은 사업장내 현업업무 종사자에게 적용한다.

표 3 교육청 안전보건관리규정의 목적, 정의, 적용 범위 규정

3) 안전보건관리규정 적용 배제의 의미: 예방체계에서의 구조적 공백

안전보건관리규정은 사업장의 안전보건 체계를 구성하는 핵심 기준으로서, 안전보건교육, 위험성평가, 보호구 지급, 사고 대응 절차 등 노동자의 생명과 직결되는 예방조치를 포함하고 있다. 그러나 일부 직종이 적용 대상에서 제외되면서, 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등은 기본적인 안전보건교육조차 받지 못하는 등 예방체계 전반에서 배제되고 있다.

위 세 직종은 모두 물리적, 화학적, 생물학적, 정신적 위험이 복합적으로 존재하는 직종이다. 그럼에도 불구하고 현행 제도에서는 현업업무로 인정되지 않아 안전보건관리체계에서 배제되고 있다.

이와 같은 적용 배제는 해당 직종에 대한 보호의 공백을 초래할 뿐만 아니라, 이들의 노동을 제도적으로 ‘위험이 없는 노동’으로 간주하는 효과를 낳는다. 이는 실제 업무 수행 과정에서 존재하는 다양한 위험 요인을 은폐하고, 결과적으로 산업재해 예방 체계의 사각지대를 고착화시키는 문제를 야기한다.

4. 산업안전보건위원회 분석

1) 산업안전보건위원회의 법적 근거와 역할

산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회) ① 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의ㆍ의결하기 위하여 사업장에 근로자위원과 사용자위원이 같은 수로 구성되는 산업안전보건위원회를 구성ㆍ운영하여야 한다. ② 사업주는 다음 각 호의 사항에 대해서는 제1항에 따른 산업안전보건위원회(이하 “산업안전보건위원회”라 한다)의 심의ㆍ의결을 거쳐야 한다. 1. 제15조제1항제1호부터 제5호까지 및 제7호에 관한 사항 2. 제15조제1항제6호에 따른 사항 중 중대재해에 관한 사항 3. 유해하거나 위험한 기계ㆍ기구ㆍ설비를 도입한 경우 안전 및 보건 관련 조치에 관한 사항 4. 그 밖에 해당 사업장 근로자의 안전 및 보건을 유지ㆍ증진시키기 위하여 필요한 사항 ③ 산업안전보건위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 회의를 개최하고 그 결과를 회의록으로 작성하여 보존하여야 한다. ④ 사업주와 근로자는 제2항에 따라 산업안전보건위원회가 심의ㆍ의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다. ⑤ 산업안전보건위원회는 이 법, 이 법에 따른 명령, 단체협약, 취업규칙 및 제25조에 따른 안전보건관리규정에 반하는 내용으로 심의ㆍ의결해서는 아니 된다. ⑥ 사업주는 산업안전보건위원회의 위원에게 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다. ⑦ 산업안전보건위원회를 구성하여야 할 사업의 종류 및 사업장의 상시근로자 수, 산업안전보건위원회의 구성ㆍ운영 및 의결되지 아니한 경우의 처리방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

표 4 산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회)

산업안전보건위원회는 산업안전보건법 제24조(산업안전보건위원회)에 따라 노사가 함께 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하는 기구이다. 사업주는 사업장의 안전 및 보건에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위해 근로자위원과 사용자위원이 동수로 구성되는 산업안전보건위원회를 설치·운영할 의무가 있다. 최근 중대재해처벌법 시행으로 안전보건관리체계 구축을 위해 산업안전보건위원회 운영의 중요성이 더욱 높아졌다.

산업안전보건위원회의 주요 심의·의결 사항은 다음과 같다(법 제24조 제2항).

산업재해 예방계획의 수립, 안전보건관리규정의 작성 및 변경, 안전보건 교육, 작업환경측정 등 작업환경의 점검 및 개선, 근로자의 건강진단 등 건강관리, 산업재해에 관한 통계의 기록 및 유지, 중대재해 발생시 원인 조사 및 재발 방지대책 수립, 유해·위험한 기계·기구

도입 시 안전·보건 조치

표 5 산업안전보건위원회 주요 심의·의결 사항

산업안전보건위원회는 산업안전보건법에 근거하여 운영되는 기구로서, 근로자위원(근로자 대표, 명예산업안전감독관 등)과 사용자위원(대표자, 안전·보건관리자 등)이 동수로 구성되어야 한다. 또한 분기마다 정기적으로 회의를 개최하여야 하며, 그 결과를 회의록으로 작성하여 비치할 의무가 있다.

산업안전보건위원회에서 심의·의결된 사항은 노동자의 안전한 노동환경 조성에 중대한 영향을 미치는바, 위원장은 관련 법령에 따라 회의 결과, 심의·의결 내용 및 중재 결정 사항 등을 노동자에게 신속히 알릴 의무가 있다.

2) 산업안전보건위원회 운영 실태 분석

(1) 적용범위 제한 : 산업안전보건위원회 참여의 배제

산업안전보건위원회 운영 규정은 대부분 현업업무 종사자를 중심으로 구성·운영되고 있다. 다수 시·도교육청은 운영 규정의 목적 조항에서 산업안전보건법 및 교육청 안전보건관리규정에 근거하여 위원회의 설치·운영을 명시하고 있다. 그러나 교육청 안전보건관리규정 자체가 현업업무 종사자를 주된 적용 대상으로 하고 있어, 위원회 운영 규정 또한 동일한 범위로 제한되는 것으로 해석된다.

일부 교육청의 경우 이러한 적용 범위를 보다 명시적으로 규정하고 있다. 예를 들어, 대구광역시교육청은 목적 조항에서 ‘현업근로자’를 ‘근로자’로 정의하여 운영 규정의 적용 대상을 명확히 한정하고 있으며, 세종특별자치시교육청과 경상남도교육청, 전라남도교육청 역시 용어 정의 조항에서 고용노동부 고시에 따른 ‘현업업무 종사자’가 해당 규정의 ‘근로자 또는 노동자’임을 규정하고 있다.

이와 같은 규정 구조는 산업안전보건위원회의 구성 및 운영이 특정 직군에 한정되도록 하는 결과를 초래한다. 그 결과, 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등 현업업무로 분류되지 않는 직종은 위원회 참여 및 의사결정 과정에서 배제되고 있으며, 이는 해당 직종의 안전보건 관련 의견이 반영되지 못하는 한계로 작용한다.

(2) 논의의 편중 : 특정 직종 중심 의제 구조

각 교육청의 산업안전보건위원회 운영 실태를 들여다보면 논의 안건이 주로 급식실 환경 개선, 폭염 대응, 보호구 지급 등 현업업무 중심으로 구성되어 있는 것을 확인할 수 있다.

서울특별시교육청의 「2025년 산업안전보건·중대재해 예방 기본계획」에 따르면, 해당 연도의 안전보건 목표는 '안전보건 체계 구축·운영을 통한 안전한 근무환경 조성'이며, 이를 위한 세부 추진 과제 중 하나로 '산업안전보건 관리체계 강화'와 '산업안전보건위원회 운영'이 제시되어 있다.

6 2024년 주요 추진 실적

□ 산업안전보건위원회 운영

○ 정기적인 산업안전보건위원회 개최 및 안건 심의·의결 진행

- 정기회의 4회, 실무협의회 3회 개최

회기	주요 심의 안건	결과	비고
1분기	안전보건관리규정 개정(안)	원안가결	
2분기	급식실 로봇팔 사업 현장 답사 급식실 환기시설 개선 시범사업 현장 답사	보고사항	답사 추진 결정
3분기	제4기 산업안전보건위원회 구성·운영 안내	보고사항	
4분기	제4기 산업안전보건위원회 위원장 선출	협의사항	사용자대표, 근로자 대표 공동위원장

그림 1 서울특별시교육청 산업안전보건위원회 운영

서울특별시교육청의 산업안전보건위원회 운영 규정에는 현업 외 업무 종사자를 명시적으로 제외하는 조항이 존재하지 않아, 규정상으로는 교육청 소속 전체 노동자를 포괄하는 안전보건 논의 구조를 갖춘 것으로 해석될 수 있다. 그러나 2025년 기본계획에 따른 운영 실태를 분석한 결과, 총 4차례의 정기회의 동안 현장 전반의 노동환경 개선에 대한 논의는 제한적으로 이루어진 것으로 나타났다. 특히 2분기 주요 심의 안건이었던 급식실 업무환경 개선은 현업업무 종사자에 국한된 사안으로, 위원회 논의가 특정 직군 중심으로 운영되고 있음을 보여준다. 이는 규정상 포괄성과 실제 운영 간의 괴리를 시사하며, 현업 외 업무 종사자의 안전·보건 이슈가 실질적으로 다루어지지 못하는 한계를 드러낸다. 뿐만 아니라 서울특별시교육청의 안전보건관리규정에서 '현업업무에 종사하는 사람을 대상으로' 안전보건 활동에 관한 사항을 규정하기 때문에 산업안전보건위원회에서 현업 외 업무 종사자 관련 의제를 다루는 일은 사실상 불가능하다.

한편, 부산광역시교육청의 「2026년 산업재해 예방계획(안)」은 '지속 가능한 안전문화 정착'과 '맞춤형 지원을 통한 산업재해 예방 및 근로자 건강 증진'을 목표로 설정하고, 이를 위한 추진 과제로 '산업안전보건 관리·운영 체계 내실화' 및 '산업안전보건위원회 운영'을 포함하고 있다. 그러나 산업안전보건위원회 운영 규정 제4조(적용 범위)는 적용 대상을 교육행정기관 및 공립학교 소속 '현업근로자'로 한정하고 있으며, 그 범위를 시설관리, 경비 및 통학보조, 급식실 조리업무 종사자 등으로 구체화하고 있다.

운영 실적을 살펴보면, 2025년 총 4회의 정기회의에서 위생복 단가 현실화, 여름철 폭염 대응, 폐암 관리 종합계획 수립 등 주요 안건이 논의되었으며, 이는 주로 급식실 종사자 및 야외 근무자를 중심으로 한 노동환경 개선 사항에 해당한다. 이러한 점은 산업안전보건위원회가 실질적으로 현업업무 종사자의 안전·보건 문제에 집중되어 운영되고 있음을 보여준다.

□ 전년도 추진 실적

구분	회의 일자	결과 알림	안건명
1분기 (정기회)	'25.3.7.	'25.3.10.	2025년 산업재해 예방계획(안)
2분기 (정기회)	'25.6.26.	'25.6.27.	위생복 단가 현실화 등 3건
3분기 (정기회)	'25.9.25.	'25.9.30.	여름철 폭염 대책 강화 등 2건
4분기 (정기회)	'25.12.23.	'25.12.31.	폐암 관리 종합 계획 수립

그림 2 부산광역시교육청 산업안전보건위원회 운영

이러한 경향은 다른 시·도교육청에서도 유사하게 나타난다. 일부 교육청은 운영 규정에서 적용 범위를 명시적으로 현업업무 종사자로 한정하고 있으며, 이에 따라 현업 외 업무 종사자는 위원회 참여 및 의사결정 구조에서 배제되고 있다. 그 결과 산업안전보건위원회의 주요 심의·의결 사항은 특정 직군, 특히 급식실 종사자를 중심으로 한 작업환경 개선에 집중되는 경향을 보이고 있으며, 이는 교육청 전체 노동자를 포괄하는 안전보건 관리체계 구축이라는 정책 목표와의 괴리를 심화시키는 주요인으로 작용하고 있다.

3 산업안전보건위원회 개최(연 4회)

○ **(목적)** 현업근로자의 안전 · 보건을 유지 및 증진하고자 근로자의 의견 청취
○ **(구성)** 근로자 위원 10명, 사용자 위원 10명
○ **(운영)** 분기별 1회 개최, 실무협의회(수시) 운영으로 의견 청취 및 반영
○ **(내용)** 산업재해 예방계획 수립, 근로자의 건강관리 및 안전보건조치 사항 등

그림 3 대구광역시교육청 산업안전보건위원회 운영

[참고] 2024년 추진 실적

- (개최현황) 정기회의 4회, 실무회의 8회 개최 (심의· 의결안건 8건)
- (주요심의안건)
  - 학교급식종사자 폐암 건강검진 실시의 건
  - 급식기구 삶기 작업 중지의 건
  - 2025년 현업업무종사자 정기안전보건교육 추진 계획의 건

그림 4 경기도교육청 산업안전보건위원회 운영

3) 문제점 : 의사결정 구조에서의 배제와 기능 약화

산업안전보건위원회는 사업장의 산업재해를 예방하고 노동자의 안전과 건강을 유지·증진하기 위해 설치되는 핵심적인 협의·의결 기구이다. 이 위원회는 산업안전보건에 관한 주요 사항을 심의·의결함으로써 사업주의 안전보건 책임을 구체화하고, 노동자의 안전수칙 준수를 유도하는 중요한 역할을 수행한다. 구체적으로 안전보건교육, 작업환경 점검 및 개선, 건강진단, 중대재해 원인 조사 및 재발 방지 대책 수립 등 사업장 전반에 영향을 미치는 사항을 다루는 기구이다. 그럼에도 불구하고 다수 교육청에서는 산업안전보건위원회의 적용 범위를 현업업무 종사자로 한정하고 있어, 위원회의 심의·의결 결과가 일부 직종에만 집중되는 문제가 발생하고 있다. 그 결과 위원회에서 논의·결정된 안전보건 정책과 개선 조치는 현업 외 업무 종사자의 노동환경 개선으로 충분히 확장되지 못하고 있으며, 위원회 본래의 기능이 제한적으로 작동하고 있다.

또한 실제 운영 과정에서도 산업안전보건위원회의 논의가 급식, 시설관리 등 현업업무 종사자의 안전·보건 문제에 집중되는 경향이 확인된다. 이에 따라 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등 현업 외 업무 종사자는 위원회 논의 과정에서 사실상 제외되고 있으며, 이들 직종의 위험요인은 위원회에서 공식적으로 다루어지지 않고 있다. 이러한 상황은 해당 직종이 안전보건교육, 위험요인 점검 및 개선, 예방활동 등 기본적인 안전보건 관리 체계에서 충분한 보호를 받지 못하는 결과로 이어지고 있다.

산업안전보건위원회의 주요 심의·의결 사항인 산업재해 예방계획 수립, 안전보건관리규정의 제·개정, 교육·훈련, 작업환경측정, 건강진단, 위험성평가 등은 특정 직종에 한정되는 사안이 아니라 모든 노동자의 안전과 건강에 직접적으로 영향을 미치는 사항이다. 그럼에도 불구하고 현업 외 업무 종사자가 이러한 의사결정 과정에서 배제되고 있는 현 상황은, 산업안전보건법 제24조에서 규정한 노사 공동 참여 원칙과 “모든 노동자의 안전과 건강 확보”라는 법의 기본 취지와 괴리가 있는 것으로 평가된다.

결과적으로 산업안전보건위원회가 특정 직종 중심으로 운영되는 현재의 방식은, 일부 직종에 대해서는 예방과 관리가 집중되는 반면 다른 직종에 대해서는 안전보건 관리가 충분히 이루어지지 않는 불균형을 초래하고 있다. 이러한 운영 방식은 사업장 전체의 위험요인을

종합적으로 관리하기 어렵게 만들며, 산업재해 예방 기능을 약화시키는 요인으로 작용하고 있다.

5. 산업재해 발생 및 예방계획 분석

1) 산업재해 발생 실태

(1) 통계 자료의 한계 : 비교 불가능성과 누락 문제

각 교육청에서 제출한 산업재해 발생 현황 자료는 취합 기준과 분류 방식이 교육청별로 상이하여, 지역 간 직접적인 비교에 상당한 제약이 있는 것으로 확인된다. 일부 교육청은 사립학교를 포함하여 자료를 집계하는 반면, 다른 교육청은 이를 제외하고 있으며, 산업재해 통계 또한 근로복지공단에 산재 신청된 건수를 기준으로 하는 경우와 학교에서 교육청으로 보고된 건수를 기준으로 하는 경우가 혼재되어 있다. 이와 같은 차이는 동일한 기준에서의 비교·분석을 어렵게 만드는 요인으로 작용한다.

또한 다수 교육청에서 산업재해 발생 현황을 직종별로 세분화하여 관리하고 있지 않아, 특정 직종의 재해 실태를 정확히 파악하는 데에도 한계가 있다. 예를 들어 서울특별시교육청의 경우, 교육공무직 외 비현업 재해를 포함한 자료를 제출하고 있으나, 직종 구분이 교사, 급식, 기타, 미화, 시설, 통합, 특수 등으로 단순화되어 있어 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등 개별 직종의 재해 현황을 구체적으로 확인하기 어려운 상황이다.

(2) 교육청별 재해 발생 현황 분석

각 시도 교육청 별 산재 분류 직종은 다음과 같다.

교육청 구분	직종 분류	비고
서울특별시교육청	교사, 급식, 기타, 미화, 시설, 통합, 특수	25년 특수 24건
부산광역시교육청	경비, 사서, 시설관리, 영양사, 조리사, 조리실무사, 환경미화원	사서 산재(2025년)
광주광역시교육청	급식, 시설, 미화, 당직, 통학, 각종 실무사, 강사(지도사), 기타	각종 실무사, 강사(지도사) 한해 5~7건의 산재 발생
대전광역시교육청	산재 발생한 직종명 기재	특수교육 실무사 산재 증가 (2023년 3건 > 2025년 7건)
대구광역시교육청	현업, 현업 외로 구분 후 직종	교무실무사(과학) 산재 건(열상),

	명 기재	특수교육실무원 산재 다수
인천광역시교육청	산재 발생한 직종명 기재	
울산광역시교육청	산재 발생한 직종명 기재	특수교육실무사 산재 다수 발생 (기인물 : 학생)
세종특별자치시교육청	산재 발생한 직종명 기재	특수교육실무사 산재 (손톱으로 인한 자창)
경기도교육청	산재 발생한 직종명 기재	조리실무사, 시설미화원 등 현업 직종만 기재되어 있음
강원특별자치도교육청	조사표상 산재 발생한 직종명 기재	산업재해현황총괄표에 현업업무만 기재함. 사서 산재(2024년)
경상남도교육청	산재 발생한 직종명 기재	과학실험원 산재(2024년)
경상북도교육청	현업업무, 현업업무종사자 외	현업업무종사자 외 산재 증가 추세(8 > 38 > 69)
전라남도교육청	현업업무종사자 산재발생 현황으로, 산재 발생한 직종명 기재	조리실무사, 시설관리 등 현업직종만 기재되어 있음
전북특별자치도교육청	산재 발생한 직종명 기재	
충청남도교육청	산재 발생한 직종명 기재	과학실무원 산재(2023년)
충청북도교육청	산재 발생한 직종명 기재	분류 불능 직종(2025년)
제주특별자치도교육청	산재 발생한 직종명 기재	교육업무실무원(과학) 산재(2023년)

표 6 각 시도교육청 별 산재 분류 직종

위와 같은 자료상의 제약에도 불구하고, 분석 결과 현업 외 업무 종사자에게서도 산업재해가 지속적으로 발생하고 있음이 확인된다.

우선 서울특별시교육청의 경우, 현업 외 업무 종사자의 산재 건수는 2021년 20건에서 2024년 69건으로 4년간 약 245% 증가하였으며, 2024년의 전년 대비 증가율은 103%로 같은 기간 현업업무 종사자의 증가율(23%)을 크게 상회하였다. 이에 대해 해당 교육청은 “그동안 현업 외 직종은 재해보고가 충분히 이루어지지 않았으나, 연수 및 안내를 통해 보고가 증가한 것”으로 분석하고 있다. 이는 단순한 증가라기보다, 그동안 재해가 충분히 보고되지 않았을 가능성을 시사하며, 현업 외 직종의 산업재해가 통계에 제대로 반영되지 못해 왔음을 보여준다.

□ (총괄) 최근 4년간 산업재해 발생 현황

(기준: 2025. 1. 1. 단위: 건수)

구분	2021년	2022년	2023년	2024년	
				건수	전년대비 증가율
현업업무	100	110	133	163	23%
현업 외	20	22	34	69	103%
합계	120	132	167	232	39%

※ (기준) 기관에서 제출하는 산업재해조사표 보고·제출 건수

※ 중대재해처벌법 시행(2022.1.) 이후 중대재해 발생건수 1건(2022년)

그림 5 서울특별시교육청 최근 4년간 산업재해 발생 현황

부산광역시교육청의 2023~2025년 산업재해 발생 현황(총 161건)에서도 사서실무원 1건의 재해가 확인되어, 산업안전보건법의 적용 대상에서 제외된 직종에서도 실제 재해가 발생하고 있음이 드러난다. 전체 재해의 85.1%가 조리실무사(137건)에 집중되어 있으나, 이는 현업업무 중심의 보고 체계로 인해 비현업 직종의 재해가 충분히 포착되지 못하고 있을 가능성을 시사한다. 특히 과학실무사와 특수교육지도사 관련 재해는 통계에 별도로 나타나지 않아, 해당 직종의 재해가 보고되지 않거나 다른 직종으로 분류되었을 가능성이 있다.

제주특별자치도교육청이 제출한 학교현장 산업재해 현황(총 99건)에서는 특수교육실무원 13건(2023년4건, 2024년4건, 2025년5건)과 교육업무실무원(과학) 2건의 재해가 확인되었다. 이는 각각 특수교육지도사와 과학실무사에 해당하는 직종으로, 제도적 보호가 충분하지 않은 상황에 지속적으로 재해가 발생하고 있음이 확인된다. 특히 이들 직종의 재해 비중이 전체의 약 15.2%를 차지하고 있다는 점은, 비현업 직종에서도 상당한 수준의 산업재해가 발생하고 있음을 보여준다.

또한 대구광역시교육청과 경상북도교육청 자료에서도 특수교육지도사 및 과학실무사로 추정되는 직종에서 골절, 염좌, 화상 등의 재해가 반복적으로 발생하고 있음이 확인된다. 주요 재해 유형은 넘어짐, 부딪힘, 무리한 동작 등으로 나타났으며, 이는 이동이 많고 물품 운반 및 실험기구 취급이 잦은 과학실무사, 학생 이동 지원과 신체 보조가 많은 특수교육지도사의 업무 특성과 밀접하게 연관된 것으로 분석된다.

(3) 시사점 : 비현업 직종 재해의 지속적 발생

이처럼 교육청별 직종 분류 방식과 보고 기준의 차이에도 불구하고, 공통적으로 확인되는 점은 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자에 해당하는 직종에서 산업재해가 반복적으로 발생하고 있다는 사실이다. 그럼에도 불구하고 이들 직종은 산업안전보건법 적용 및 예방 체계에서 충분히 보호받지 못하고 있어, 실제 위험 수준에 비해 관리와 대응이 미흡한 상태에 놓여 있다.

특히 특수교육지도사와 과학실무사 직종에서는 골절, 염좌, 열상 등의 재해가 지속적으로 발생하고 있으며, 현업 외 직종의 산재 건수 또한 증가하는 경향을 보이고 있다. 이러한 현상은 단순한 통계 증가가 아니라, 그동안 충분히 드러나지 않았던 재해가 점차 표면화되고 있음을 의미하며, 동시에 해당 직종에 대한 체계적인 안전보건 관리가 이루어지지 않고 있음을 보여주는 중요한 근거로 해석될 수 있다.

결론적으로, 현행 산업재해 통계 체계는 직종별 위험을 충분히 반영하지 못하고 있으며, 특히 현업 외 업무 종사자의 재해는 과소 보고되거나 다른 범주에 포함되어 파악이 어려운 상황이다. 이러한 한계는 해당 직종의 안전보건 정책 수립을 어렵게 만들며, 결과적으로 위험에 비해 충분한 보호가 이루어지지 않는 문제로 이어지고 있다.

2) 산업재해 예방 계획 분석

각 시·도교육청의 산업재해 예방계획을 종합적으로 검토한 결과, 다수 교육청의 계획이 급식실, 시설관리 등 일부 현업업무 종사자 중심으로 설계되어 있으며, 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등 교육지원 직종은 계획 수립 단계에서부터 충분히 고려되지 않고 있는 것으로 나타났다.

우선 서울특별시교육청의 2025년 산업안전보건·중대재해예방 기본계획을 보면, 계획의 적용 대상과 주요 추진과제가 현업업무 종사자(9,128명)에 집중되어 있으며, 산업안전보건법령상 안전보건 체계 적용 대상 역시 현업업무 직종으로 명시되어 있다.

❑ **산업안전보건법령 상 안전보건 체계 적용대상**

- (대상기관) 본청, 교육지원청, 직속기관, 공립학교, 단설유치원
  ※사립학교는 법인이 사업주이므로 적용범위에 포함되지 않으나 **지속적인 관리·지원**
- (대상직종) 조리, 시설관리, 청소 등 현업 업무에 종사하는 사람
- (대상인원)

(기준: 2024. 4. 1.자 단위: 명)

구분	급식	시설관리	미화	통학차량보조	합계
인원 (명)	6,286	1,572	1,221	49	9,128

그림 6 서울특별시교육청 2025년 산업안전보건·중대재해예방 기본계획

5대 중점과제인 산업안전보건관리체계 강화, 맞춤형 교육 확대, 업무부담 완화 지원, 유관기관 협업, 중대재해처벌법 의무이행은 모두 현업업무를 중심으로 설계되어 있고, 현업 외 직종을 위한 별도의 정책이나 대응 방안은 확인되지 않는다. 다만 위험성평가의 경우 모든 노동자를 대상으로 실시하는 것으로 계획되어 있어 현업 외 직종도 형식적으로 포함되지만, 이는 사전 위험요인 파악에 그칠 뿐, 안전보건교육, 건강진단, 작업환경측정 등 주요 법

적 의무 조치는 여전히 현업업무 종사자 중심으로 운영되는 한계가 있다.

부산광역시교육청의 2026년 산업재해 예방계획(안)에서도 유사한 경향이 확인된다. 해당 계획은 산업안전보건법 적용 범위를 근거로 하여 현업 외 종사자(공무원 등)에 대해서는 안전보건관리체제 및 안전보건교육 관련 규정이 적용되지 않는다고 명시하고 있다. 이에 따라 재해 현황 분석과 예방 대책 역시 급식, 시설, 환경미화 등 현업업무 종사자 중심으로 구성되어 있으며, 현업 외 직종에 대한 위험요인 분석이나 예방 대책은 사실상 제시되지 않고 있다.

□ 산업안전보건법 적용 범위

○ 대상 기관 2026. 1. 1. 기준, 개소, 교

구 분	합계	본청	교육지원청	직속기관	공립학교						
					유	초	중	고	특수	각종	소계
학교(기관)	665	1	5	21	131	296	136	63	8	4	638

○ 대상 직종

구 분	현업업무종사자	현업 외 근로자(공무원 등)
산업안전보건법 적용 범위	모든 법 조항 적용	제2장(안전보건관리체제 등), 제3장(안전보건교육) 적용 제외

공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준(고용노동부 고시, 2020.1.16.)

- 조리실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무
- 시설물의 유지관리 업무 및 설비·장비 등의 유지관리 업무
- 청소, 쓰레기·폐기물의 수거·처리 등 환경미화 업무
- 경비 및 학생 통학 보조 업무

그림 7 부산광역시교육청의 2026년 산업재해 예방계획(안)

특히 노동자 건강 증진 활동 계획에서도 이러한 편중이 두드러진다. 급식 관계자 폐암 검진, 급식실 환기설비 점검, 온열질환 예방 대책, 찔림 사고 후속 조치 지원 등 대부분의 사업이 현업업무 종사자를 대상으로 설계되어 있으며, 직무스트레스 관리와 같이 현업 외 직종에도 적용 가능한 '부산 근로자 건강센터 협업 건강 증진 프로그램'조차 공립학교(기관) 현업업무 종사자로 대상이 명시적으로 제한되어 있다. 이는 건강관리 정책 역시 직종 간 형평성을 충분히 반영하지 못하고 있음을 보여준다.

광주광역시교육청의 2026년 안전보건관리계획 또한 계획의 추진 배경과 목적 단계에서부터 보호 대상을 '현업 근로자'로 한정하고 있다. 산업재해 예방과 안전관리 문화 정착이라는 목표를 제시하면서도 이를 "현업 근로자의 안전의식 향상과 작업환경 개선"으로 설정하고 있어, 계획 수립 단계에서부터 현업 외 직종은 보호 대상에서 제외되고 있음을 확인할 수 있다.

Ⅰ 추진 배경

- ☐ 광주광역시교육청의 산업재해 예방을 위해 산업안전보건에 대한 전반적인 사항을 수립하고 원활하게 추진하기 위함
- ☐ 체계적이고 효율적인 안전 관리 문화 정착과 학교 현장의 사고예방을 위해 현업 근로자의 안전의식 향상과 쾌적한 작업환경 조성

그림 8 광주광역시교육청의 2026년 안전보건관리계획

또한 산업재해 및 건강관리 분석 역시 현업 직종 중심으로 구성되어 있으며, 최근 5년간 산업재해 인정 현황 자료도 조리, 미화, 시설관리, 경비 등 현업업무 직종을 중심으로 작성되어 있다. 작업장 보건관리 및 건강증진 대책 또한 소음 측정, 특수건강진단, 청력보존 프로그램, 폐암 검진, 근골격계 질환 예방 등 대부분이 급식전담인력 등 특정 직종을 대상으로 설계되어 있어, 현업 외 직종의 건강위험은 정책적으로 충분히 반영되지 못하고 있다.

대전광역시교육청의 2025년도 산업재해 예방계획에서도 계획의 대상 설정 단계부터 현업업무 중심으로 구성되어 있으며, 주요 사업과 세부 과제 역시 현업 직종을 중심으로 설계되어 있다. 재해 통계 또한 현업업무 직종은 세분화하여 분석하는 반면, 현업 외 직종은 '기타'로 통합되어 단순 집계 수준으로만 제시되고 있어, 해당 직종의 위험요인을 구체적으로 파악하기 어려운 한계가 있다.

또한 안전보건교육, 건강상담, 근골격계 유해요인 조사 등 주요 건강관리 프로그램 역시 현업업무 종사자를 중심으로 운영되고 있으며, 찾아가는 1:1 건강상담과 같은 직접적 지원 프로그램도 현업 직종에 한정되어 계획되어 있다. 이에 따라 계획의 기대효과에서도 "현업업무 근로자의 건강 유지 및 증진"이 중심적으로 제시되고 있으며, 현업 외 종사자에 대한 안전보건 향상 효과는 별도로 언급되지 않고 있다.

이와 같은 경향은 다른 교육청에서도 반복적으로 확인된다. 대구광역시교육청은 산업안전보건법 시행령과 고용노동부 고시에 근거하여 일부 규정을 현업 종사자에게만 적용하도록 하고 있으며, 인천광역시교육청 역시 산업재해 예방계획의 적용 대상을 현업업무 종사자가 소속된 기관으로 한정하고 있다. 울산광역시교육청 또한 적용 대상 직종을 현업업무 종사자로 제한하고 있어, 계획의 적용 범위 자체가 특정 직종 중심으로 설정되어 있다.

종합하면, 각 교육청의 산업재해 예방계획은 형식적으로는 산업재해 예방을 목표로 하고 있으나, 실제 내용은 현업업무 종사자 중심으로 구성되어 있어 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자의 안전보건 문제는 충분히 반영되지 못하고 있다. 이러한 계획 방식은 일부 직종에 대해서는 체계적인 예방과 관리가 이루어지는 반면, 다른 직종에 대해서는 위험요인 파악과 예방 조치가 미흡하게 이루어지는 결과를 초래한다.

3) 문제점 : 재해는 발생하고 있으나 관리되지 않는 상태

각 교육청의 산업재해 예방계획은 산업재해 예방이라는 목표를 제시하고 있음에도 불구하고, 실제로는 현업업무 중심의 안전·보건 관리 계획에 머물러 있는 것으로 나타난다. 그 결과 현업 외 업무 종사자에 대해서는 위험 인식, 통계 분석, 예방 정책, 건강관리, 정책 목표 전반에서 충분한 고려가 이루어지지 않고 있다. 이러한 문제는 교육현장 전반의 안전보건 수준을 균형 있게 관리하는 데 한계로 작용하고 있다.

특히 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자에게서 발생할 수 있는 직무스트레스, 민원 응대에 따른 정신건강 문제, 반복 작업으로 인한 근골격계 질환 등은 산업재해 예방계획의 위험 인식 범위와 통계 체계에서 충분히 반영되지 않고 있다. 각 교육청의 산업재해 발생 현황 및 관리 체계를 검토한 결과, 다수 교육청이 산업안전보건법의 적용 범위를 사실상 관리의 기준으로 설정하고, 법 위반이 발생하지 않는 범위 내에서만 대응하는 경향이 확인되었다. 그 결과 법 적용 대상에 포함된 위험요인에 대해서는 일정 수준의 관리가 이루어지고 있으나, 적용 대상에서 제외된 직종의 위험요인은 정책적으로 충분히 다루어지지 않고 있다.

이와 같은 문제는 현장에서도 구체적으로 드러난다. 특수교육지도사 면접 결과에서는 다음과 같은 진술이 확인된다.

"산재처리를 많이 하지 않고 그냥 참고 넘어간다."

"산재 신청 방법을 잘 몰라서 하지 못한다."

이와 같은 진술은 현업 외 업무 종사자가 산업재해를 경험하더라도 이를 제도적으로 해결하기 어려운 상황에 놓여 있음을 보여준다. 즉, 산업재해 발생 이후에도 적절한 정보 제공과 지원 체계가 부족하여 재해가 개인의 문제로 남게 되는 경향이 존재한다. 이는 법 적용의 제한이 단순히 예방 단계에 그치지 않고, 사후 대응 체계에서도 영향을 미치고 있음을 의미한다.

결과적으로 현재의 산업재해 예방 및 관리 체계는 현업업무 종사자 중심으로 작동하면서, 일부 직종에 대해서는 예방과 관리가 이루어지는 반면 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자에 대해서는 위험요인이 충분히 관리되지 않는 상태를 초래하고 있다. 이러한 상황은 '재해는 발생하고 있으나 관리되지 않는 상태'로 요약될 수 있으며, 산업안전보건 정책이 모든 노동자를 대상으로 하는 보편적 보호 체계로 기능하지 못하고 있음을 보여준다.

6. 단체협약 분석

1) 보호 체계의 한계 : 현업 중심 구조

각 시·도교육청의 단체협약을 비교한 결과, 단체협약 역시 산업안전보건법의 적용 구조를 그대로 반영하여 현업업무 종사자 중심으로 설계되어 있는 것으로 나타난다. 그 결과 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자에 대해서는 안전보건 관련 규정이 제외되거나 제한적으로 적용되는 문제가 확인된다.

단체협약은 법률이 정한 최소 기준을 보완하여 노동자의 권리를 확대하는 기능을 수행해야 함에도 불구하고, 실제로는 현업업무 종사자와 현업 외 업무 종사자를 구분하여 보호 수준에 차이를 두고 있다. 특히 안전보건, 병가, 휴가, 재해보상 등 핵심 보호 조항에서 일부 직종에게만 권리가 온전히 보장되고, 다른 직종은 준용·예외·별도 규정의 형태로 축소 적용되는 경향이 나타난다. 이는 동일 사업장 내 노동자 간 안전보건 보호 수준의 격차를 고착화시키는 요인으로 작용한다.

또한 산업안전보건법이 현업 외 업무 종사자의 보호를 금지하고 있는 것이 아니라 일부 의무의 적용을 제외할 수 있도록 규정하고 있음에도 불구하고, 교육청이 단체협약을 통해 자발적으로 보호 범위를 축소하고 있다는 점에서 문제가 더욱 크다. 즉, 법령이 허용하는 범위 내에서 보호를 확대할 수 있음에도 이를 활용하지 않고 최소 기준에 머무르고 있다는 점에서 단체협약의 기능 및 효력이 두텁게 발휘되지 못하고 있다.

2) 산업안전보건 조항 분석 : 적용 범위의 제한

대부분의 단체협약에는 산업안전보건 관련 장이 포함되어 있으며, 재해예방 의무, 산업안전보건위원회 구성, 안전보건교육, 작업환경측정, 건강진단, 보호구 지급 등의 내용이 규정되어 있다. 그러나 이러한 조항은 주로 조리, 청소, 시설관리 등 물리적 위험에 노출된 현업업무 종사자를 중심으로 설계되어 있으며, 현업 외 업무 종사자에게 발생할 수 있는 위험은 충분히 반영되지 않고 있다.

이는 산업안전보건법이 현업업무 종사자에게는 전부 적용되고 현업 외 노동자에게는 일부만 적용되는 현실이 단체협약에서도 그대로 재현되고 있음을 보여준다. 그 결과 현업 외 업무 종사자는 법 적용의 일부 제외에 더해 단체협약에서도 동일한 수준의 보호를 받지 못하는 이중적인 한계에 직면하게 된다.

실제 단체협약 조항에서도 이러한 경향은 명확히 드러난다. 서울은 부칙 제5조 적용특례 규정에서 '제69조(재해예방의무)는 산업안전보건법 및 같은 법 시행령에 따라 고용노동부 장관이 고시하는 공공행정 및 교육 서비스업에서 현업업무에 종사하는 직종에 한한다'라고 규정하여 적용범위를 한정하고 있으며, 광주는 제81조 안전보건교육 규정에서 '교육청은 산업안전보건법 및 같은 법 시행규칙에 명시된 교육서비스업의 현업 직종 근로자에 대하여 산업안전보건교육을 실시한다' 라고 명시하여 적용 범위를 제한하고 있다.

대구는 제84조 안전보건교육 규정에서 '교육청은 급식실 종사자에게 위생·안전교육을 실시한다'라고 규정하여 급식실 종사자 중심의 교육 규정만을 명시하고 있으며, 전북은 제98조

에서 교육 대상을 ‘산업안전보건법상 교육대상자’로 한정하고, 제98조 제3항에서 ‘현업업무 종사자의 의견을 존중하여 교육방식을 선택’ 한다고 명시하고 있다. 충북 또한 제91조 안전보건교육 조항에서 ‘산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 안전보건교육을 실시한다’라고 규정하여 사실상 현업 외 직종을 배제하고 있다.

인천의 경우에도 제107조 안전보건관리규정 및 수칙 제정 조항에서 ‘안전보건관리규정을 작성 또는 변경 시 이를 조합원(현업업무종사자에 한함)에게 교육·홍보해야 한다’라고 규정하고, 제113조 근골격계 질환 등 직업병 예방 규정에서 ‘(현업업무종사자)조합원에 대해’라고 규정하여, 현업 외 업무 종사자가 단체협약상 보호 대상에서 제외되고 있음을 명확히 확인할 수 있다.

충남은 기본협약과 직종별 협약을 분리하여 일부 직종에 대한 보호를 보완하고 있으나, 이는 현업 외 직종을 별도의 협상 대상으로 분리하여 다루는 방식으로, 기본협약에서 모든 직종을 동등한 권리 주체로 인정하지 않는 한계를 보여준다.

3) 감정노동 보호 : 일부 지역에 국한된 보호

감정노동 및 고객응대 관련 보호 조항은 일부 교육청에서만 확인된다. 인천과 제주 단체협약에서는 감정노동 보호를 위한 구체적인 조항이 마련되어 있으며, 업무 중지 및 이탈권, 불이익 처분 금지, 유급 심리상담 지원, 폭언·폭행 피해 시 유급휴가 부여 등 실질적인 보호 장치가 규정되어 있다.

인천광역시교육청 단체협약 제115조 ① 정서적 고통을 유발하는 고객응대 업무 중 즉시 업무 중지 및 자리 이탈권, ② 중지·이탈에 대한 불이익 처분 금지, ③ 유급 심리상담 지원

표 7 인천광역시교육청 단체협약 감정노동 및 고객응대 관련 보호 조항

제주도교육청 단체협약 제96조 교육공무직원 건강보호 및 교육지원활동 보호 조치로 학생·학부모 등과 대면 업무를 수행하는 조합원에 대해 폭언·폭행 피해 발생 시 별도 유급휴가 부여

표 8 제주도교육청 단체협약 감정노동 및 고객응대 관련 보호 조항

이는 사서, 특수교육지도사 등 대면 업무를 수행하는 직종의 정신건강 보호와 직접적으로 연결되는 중요한 조항이다. 그러나 대부분의 교육청 단체협약에서는 감정노동 위험에 대한 보호 규정이 존재하지 않으며, 이는 산업안전보건법상 고객응대근로자 보호 규정이 현업 외 업무 종사자에게 적용될 수 있음에도 불구하고 단체협약에서 이를 구체화하지 않은 결과로 볼 수 있다.

4) 병가 및 휴가 : 실질적 이용 제한

단체협약에서는 병가, 연차휴가, 특별휴가 등을 통해 일정 수준의 유급 병가를 보장하고 있으나, 실제 운영 방식과 현장 여건을 종합적으로 고려할 때 병가 제도는 실질적인 건강보호 수단으로 기능하지 못하고 있는 것으로 나타난다. 특히 현업업무 종사자 중심으로 설계된 산업안전보건 체계와 결합되면서, 현업 외 업무 종사자의 경우 병가 제도의 실효성이 더욱 제한되고 있다.

면접조사 결과, 병가 사용이 어려운 가장 큰 이유는 대체인력 부재와 업무 공백 발생 구조에 있다. 특수교육지도사의 경우 특정 학생에 대한 밀착 지원이 요구되는 업무 특성상, 병가 사용 시 즉각적인 돌봄 공백이 발생하게 된다. 이에 따라 노동자들은 병가 사용이 가능함에도 불구하고 실제로는 이를 선택하기 어려운 상황에 놓여 있다.

"내가 빠지면 이 애는 어떻게 하냐는 생각 때문에 병가를 못 쓴다."

"화장실 데리고 갈 사람이 없어서 연차도 못 썼다."

실제로 경조사와 같은 불가피한 상황에서도 학생 지원 공백을 우려하여 출근을 선택하는 사례가 확인되었으며, 이는 병가가 제도적으로 보장되어 있음에도 불구하고 현장에서는 사실상 사용이 제한되고 있음을 보여준다.

또한 병가 사용 시 동료에게 업무가 전가되는 구조 역시 병가 활용을 제약하는 요인으로 작용하고 있다. 소수 인력으로 운영되는 특성상 한 명의 공백이 전체 업무 부담 증가로 이어지며, 이로 인해 노동자 스스로 병가 사용을 자제하는 경향이 나타난다.

과학실무사의 경우에도 유사한 문제가 확인된다. 과학실무사는 실험 준비, 시약 관리, 기구 세척, 수업 지원 등 학교 운영에 필수적인 업무를 담당하고 있으나, 이를 대체할 수 있는 인력이 충분히 확보되어 있지 않은 경우가 많다. 그 결과 병가 사용 시 실험 수업 자체에 차질이 발생할 수 있으며, 이는 병가 사용에 대한 심리적 부담으로 이어진다.

특히 과학실무사의 업무는 반복적 중량물 취급, 장시간 서서 작업, 다량의 기구 세척 등으로 인해 근골격계 부담이 지속적으로 누적되는 특성을 보이지만, 이러한 질환은 단기간 치료로 해결되기 어려운 경우가 많다. 그럼에도 병가 제도는 주로 단기적 치료와 명확한 진단서 제출을 전제로 운영되고 있어, 만성적 통증이나 누적 손상은 제도적으로 충분히 보호받지 못하고 있다.

"손목, 어깨, 허리 통증이 계속 누적되지만 참고 일하는 경우가 많다."

아울러 병가 및 산재 신청에 대한 정보 부족과 제도 접근의 어려움도 중요한 제약 요인으로 확인된다.

"산재 신청 방법을 몰라서 하지 못한다."

"그냥 참고 넘어가는 경우가 많다."

근골격계 질환이나 스트레스 관련 질환과 같이 원인 입증이 상대적으로 어려운 경우에는 병가 및 산재 신청에 대한 심리적 부담이 더욱 크게 작용하며, 이로 인해 치료가 필요한 상태에서도 병가 사용이 지연되거나 포기되는 사례가 발생하고 있다.

이와 같이 병가 제도는 형식적으로는 존재하고 있으나, 실제로는 대체인력 부재, 업무 공백 부담, 동료 부담, 정보 부족, 입증 부담 등이 복합적으로 작용하여 실질적인 활용이 어려운 상태에 놓여 있다. 특히 현업업무 종사자 중심으로 설계된 안전보건 체계와 결합되면서, 현업 외 업무 종사자의 경우 병가가 산업재해 예방 및 건강관리 체계와 연계되지 못하고 개인의 건강 문제로만 취급되는 경향이 강하게 나타난다.

5) 재해보상 체계 : 법 준용에 머무른 보호 수준

재해보상과 관련하여 대부분의 단체협약은 산업재해보상보험법 등 관계 법령에 따른다는 수준에 머물러 있으며, 법적 기준을 보완하는 실질적인 보호 조치는 충분히 마련되어 있지 않다. 특히 산재 승인 이전의 소득 공백, 병가와의 연계, 대체인력 지원, 복귀 이후 지원, 정신질환에 대한 대응 등은 구체적으로 규정되지 않은 경우가 많다.

서울은 업무상 재해로 업무상 병가를 사용하는 경우, 근로복지공단의 휴업급여를 포함하여 정상근무 시 받을 수 있는 급여와 동일한 수준이 되도록 지급한다고 정하고 있다. 경남도 근로복지공단이 업무상 재해로 판정한 기간 동안, 공단 급여와 월 임금의 차액을 보전하도록 하고, 부산 역시 산재휴직 기간 중 최초 1년간 법정 휴업급여와 정상 임금의 차액을 보전하도록 규정하고 있다.

인천은 업무상 재해가 발생하면 재해자의 안정적 치료를 위해 최선을 다하고, 휴직 종료 후 복직 시 휴직 이전과 다른 불이익 처우를 하지 않도록 규정하였다. 또한 업무상 부상·질병은 근로기준법, 산재보상보험법, 근로복지공단 결정에 따르도록 하면서, 3일 이내 요양이 필요한 업무상 재해에 대해서는 사용자에게 직접 요양 또는 요양비 부담 의무를 두고 있다는 점에서 선진적이다. 업무상 재해로 정상적 업무수행이 곤란한 조합원이 직종 전환을 요구할 경우 적극 노력하도록 하여, 치료 이후의 배치 문제까지 규정하고 있다.

대전의 경우 업무상 재해로 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대해 조합원과 합의하여 타 직종으로 전환시키도록 노력한다고 규정하고 있으나, 서울·경남·부산처럼 임금 차액보전까지 명시되어 있지는 않았다.

이처럼 단체협약을 통해 차액 보전, 복직 보장, 직종 전환 등 비교적 진전된 재해보상 규정을 두고 있으나, 이러한 보호 수준은 지역마다 차이를 보여 전체적으로 일관된 보호 체계가 형성되어 있지 않다. 반면, 강원·충남·광주 등 일부 교육청은 법령 준용 수준에 머물러 있어, 단체협약이 추가적인 보호 기능을 충분히 수행하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

6) 종합 평가 : 법 적용 제한을 재현하는 단체협약

단체협약 분석 결과, 산업안전보건법이 현업업무 종사자에게 전면 적용되고 현업 외 업무

종사자에게 일부 규정이 적용 제외되는 현실이 단체협약에서도 반복되고 있음이 확인된다. 이로 인해 현업 외 업무 종사자는 법적 보호의 제한에 더해 단체협약상 보호에서도 제외되거나 축소 적용되는 이중적인 한계에 직면하고 있다.

결과적으로 현재의 단체협약 체계는 일부 직종에 대해서는 안전보건 보호가 집중되는 반면, 다른 직종에 대해서는 위험요인이 충분히 관리되지 않는 상태를 초래하고 있으며, 이는 산업재해 예방 체계의 실효성을 저하시킨다. 따라서 단체협약은 법적 최소 기준에 머무르는 것이 아니라, 현업 외 업무 종사자를 포함한 모든 노동자에게 동일한 수준의 안전보건 보호를 제공하는 방향으로 개선될 필요가 있다.

7. 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 현업업무 포함 필요성: 위험 기반 보호체계로의 전환

현행 산업안전보건 체계는 “현업업무 종사자 여부”를 기준으로 안전보건 보호의 적용 범위를 결정하고 있다. 이로 인해 동일한 교육기관 내에서 근무함에도 불구하고, 직종에 따라 법 적용 수준과 보호 범위가 달라지는 문제가 발생하고 있다. 특히 산업안전보건법이 현업업무 종사자에게는 전면 적용되는 반면, 사서, 과학실무사, 특수교육지도사 등 현업 외 업무 종사자에게는 일부 규정이 적용 제외됨에 따라, 해당 직종은 예방과 관리 체계에서 배제되는 상황에 놓여 있다.

그러나 앞선 분석에서 확인된 바와 같이, 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 등 현업 외 직종에서도 산업재해 위험은 지속적으로 발생하고 있으며, 재해 유형 또한 단순 경미한 수준을 넘어 골절, 염좌, 열상, 정신적 스트레스 등 다양한 형태로 나타나고 있다. 이는 현행 제도가 실제 위험의 존재 여부가 아니라 직종 구분을 기준으로 보호 여부를 결정하고 있음을 보여주며, 그 결과 위험이 존재함에도 불구하고 적절한 관리가 이루어지지 않는 문제가 발생하고 있다.

특히 이들 직종은 반복적이고 지속적인 신체적 부담, 학생 및 민원 응대 과정에서의 정신적 부담, 화학물질 취급 및 이동 작업 등 복합적인 위험요인에 노출되어 있음에도 불구하고, 안전보건교육, 위험성평가, 건강관리, 산업안전보건위원회 참여 등 핵심적인 예방 체계에서 제외되어 있다. 이는 재해는 발생하고 있으나 관리되지 않는 상태를 고착화시키는 요인으로 작용하고 있다.

따라서 과학실무사, 특수교육지도사, 사서 직종의 업무는 위험 요인을 기준으로 판단할 때 산업안전보건 체계에 포함되어야 할 필요성이 명확하다. 해당 직종에서는 실질적인 산업재해 위험이 지속적으로 발생하고 있으며, 반복적 신체 노동과 감정노동이 결합된 업무 특성으로 인해 만성적 건강 손상이 누적되고 있다. 또한 산업재해 발생 사례가 교육청 자료와 현장 면접을 통해 반복적으로 확인되고 있음에도 불구하고, 현행 제도에서는 예방과 대응 체계가 충분히 작동하지 않아 재해가 개인의 문제로 남는 경향이 존재한다. 이러한 점을 종합적으로 고려할 때, 해당 직종을 현업업무 범주에 포함시키는 것은 단순한 분류의 문제가 아니라 산업재해 예방 체계의 실효성을 확보하기 위한 필수적인 조치로 볼 수 있다.

과학실무사, 특수교육지도사, 사서 직종의 업무가 산업안전보건 체계의 적용 대상에 포함될 경우, 작업환경 개선 등 예방 중심의 관리 체계가 해당 직종에도 적용되어 재해 발생을 사전에 감소시킬 수 있다. 동시에 안전보건교육이 확대됨에 따라 화학물질 취급, 신체 부담 작업, 감정노동 대응 등 직종별 위험에 대한 대응 역량이 향상될 수 있으며, 산재 신청 절차와 정보 제공 체계의 개선을 통해 재해 은폐 및 미보고 사례를 줄이고 재해 이후 보호 수준을 높일 수 있다. 나아가 산업안전보건위원회 참여가 보장될 경우 해당 직종의 위험 요인이 학교 정책에 반영되어 보다 균형 잡힌 안전보건 계획 수립이 가능해질 것으로 기대된다.

Ⅲ. 설문조사

2026년 2월 23일부터 2026년 3월 4일까지 10일간 온라인으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사 항목은 휴가 사용 실태, 노동환경 위험요인 및 인지 정도, 노동강도, 폭력 경험, 업무 중 사고 경험, 근골격계 통증, 정신건강과 자살 사고, 질병의 유병과 치료 경험 등에 대해 질문하였다.

1. 설문 응답자 특성

모든 항목에 성실히 응답한 대상자 총 932명이 최종 분석에 포함되었다. 이 중 과학실무사는 173명, 특수교육지도사는 873명, 사서는 304명이었다. 설문에 응답한 사람 대부분 여성으로 구성되었고 (과학실무사 97.17%, 특수교육지도사 99.52%, 사서 99.02%), 연령대 분포는 50대가 가장 많았다 (과학실무사 50.94%, 특수교육지도사 62.80%, 사서 55.12%). 초등학교에 소속된 응답자가 가장 많았고, 특히 특수교육지도사는 유치원(14.98%)과 특수학교(22.22%)에 소속된 응답자가 확인되었다. 설문조사에 참여한 응답자의 상당수가 10-19년의 경력이 있었고 (과학실무사 38.68%, 특수교육지도사 38.00%, 사서 68.78%), 특수교육지도사에서는 5년 미만 경력자도 34.62%가 참여하였다.

변수	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
성별	남	3 (2.83)	3 (0.48)	2 (0.98)	8 (0.86)
	여	103 (97.17)	618 (99.52)	203 (99.02)	924 (99.14)
연령대	20대	1 (0.94)	0 (0.00)	2 (0.98)	3 (0.32)
	30대	8 (7.55)	22 (3.54)	22 (10.73)	52 (5.58)
	40대	40 (37.74)	190 (30.60)	64 (31.22)	294 (31.55)
	50대	54 (50.94)	390 (62.80)	113 (55.12)	557 (59.76)
	60대 이상	3 (2.83)	19 (3.06)	4 (1.95)	26 (2.79)
소속	유치원	0 (0.00)	93 (14.98)	0 (0.00)	93 (9.98)
	초등학교	82 (77.36)	299 (48.15)	140 (68.29)	521 (55.90)
	중학교	15 (14.15)	63 (10.14)	54 (26.34)	132 (14.16)
	고등학교	7 (6.60)	26 (4.19)	6 (2.93)	39 (4.18)
	특수학교	0 (0.00)	138 (22.22)	2 (0.98)	140 (15.02)
	교육지원청 등 기관	2 (1.89)	2 (0.32)	3 (1.46)	7 (0.75)
업무	서울	27 (25.47)	79 (12.72)	64 (31.22)	170 (18.24)

변수	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
지역	경기	36 (33.96)	143 (23.03)	29 (14.15)	208 (22.32)
	인천	5 (4.72)	79 (12.72)	4 (1.95)	88 (9.44)
	강원	0 (0.00)	50 (8.05)	20 (9.76)	70 (7.51)
	충북	7 (6.60)	77 (12.40)	16 (7.80)	100 (10.73)
	충남	1 (0.94)	21 (3.38)	0 (0.00)	22 (2.36)
	대전	2 (1.89)	6 (0.97)	1 (0.49)	9 (0.97)
	세종	0 (0.00)	24 (3.86)	6 (2.93)	30 (3.22)
	경북	0 (0.00)	18 (2.90)	0 (0.00)	18 (1.93)
	경남	0 (0.00)	2 (0.32)	33 (16.10)	35 (3.76)
	대구	11 (10.38)	34 (5.48)	22 (10.73)	67 (7.19)
	울산	0 (0.00)	3 (0.48)	0 (0.00)	3 (0.32)
	부산	6 (5.66)	35 (5.64)	1 (0.49)	42 (4.51)
	전북	2 (1.89)	9 (1.45)	6 (2.93)	17 (1.82)
	전남	0 (0.00)	2 (0.32)	2 (0.98)	4 (0.43)
	광주	0 (0.00)	9 (1.45)	1 (0.49)	10 (1.07)
	제주	9 (8.49)	30 (4.83)	0 (0.00)	39 (4.18)
전체 경력	5년 미만	18 (16.98)	215 (34.62)	13 (6.34)	246 (26.39)
	5-9년	12 (11.32)	125 (20.13)	18 (8.78)	155 (16.63)
	10-19년	41 (38.68)	236 (38.00)	141 (68.78)	418 (44.85)
	20-29년	29 (27.36)	42 (6.76)	33 (16.10)	104 (11.16)
	30년 이상	6 (5.66)	3 (0.48)	0 (0.00)	9 (0.97)
합계 (Total)		106 (11.37)	621 (66.63)	205 (22.00)	932 (100.00)

표 9 설문참여자의 일반적 특성

2. 노동환경

하루 실근무시간은 과학실무사, 특수교육지도사, 사서에서 각각 약 460분, 450분, 462분으로 조사되었고, 노동시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 전체의 약 85.0%가 적절하다고 응답하였다.

자유로운 휴가 사용이 어렵다는 응답이 과학실무사, 특수교육지도사, 사서에서 각각 39.6%, 51.4%, 46.8%에 해당하여 휴가 사용 분위기는 대체로 자유롭지 못한 것으로 확인되었고, 실제 지난해 1년간 휴가를 다 소진하지 못한 응답자가 각각 91.5%, 92.4%, 91.7%로 대부분을 차지했다. 휴가를 사용하지 못한 가장 큰 이유로는 동료 피해에 대한 우려와 대체인력 없음이 주요 원인으로 지목되었고, 연가수당을 수령하기 위한 목적도 확인되었다.

변수	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		평균 / n (%)	평균 / n (%)	평균 / n (%)	평균 / n (%)
노동 시간	출근시각(시:분)	08:19	08:24	08:22	08:23
	퇴근시각(시:분)	16:33	16:30	16:37	16:32
	휴식시간(분)	38.3	39.4	32.2	37.7
	근무시간(시간/분)	7.66 (459.8)	7.50 (450.2)	7.70 (462.2)	7.57 (454)
가정·사회생활과 균형	노동시간 적절	90 (84.9)	523 (84.2)	179 (87.3)	792 (85.0)
	노동시간 부적절	16 (15.1)	98 (15.8)	26 (12.7)	140 (15.0)
휴가사용 분위기	자유로운 사용 가능	64 (60.4)	302 (48.6)	109 (53.2)	475 (51.0)
	자유로운 사용 어려움	42 (39.6)	319 (51.4)	96 (46.8)	457 (49.0)
휴가 소진	모두 사용	9 (8.5)	47 (7.6)	17 (8.3)	73(7.8)
	휴가 미소진	97 (91.5)	574 (92.4)	188 (91.7)	859 (92.2)

표 10 노동시간 및 휴가 사용 실태

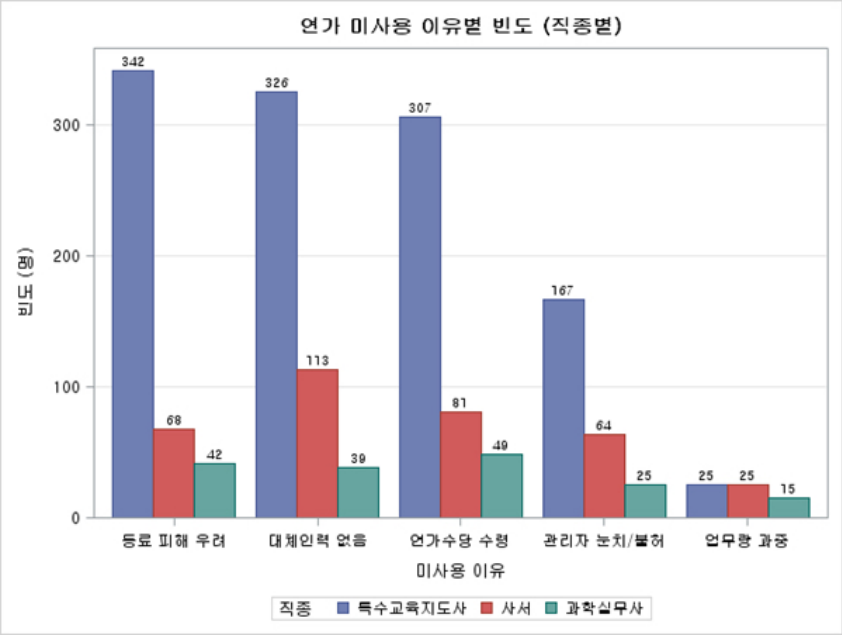

그림 9 지난 1년간 휴가 미사용 이유 (복수응답 3개 허용)

노동환경 위험요인에 대한 인식 조사는 '업무를 수행하면서 본인이 경험한 건강에 영향을

주는 요인과 영향의 크기'를 없다, 작다, 보통, 크다, 매우 크다 중 선택하도록 하였고, 크다와 매우 크다로 응답한 대상자를 위험요인으로 인식하는 사람으로 분류하였다. 과학실무사에서는 화학물질 취급 및 접촉이 80.2%로 가장 큰 위험요인으로 인식되었고, 손·팔의 반복동작 72.6%, 중량물 취급 67.9%, 불편한 자세 57.6%로 근골격계 부담작업과 관련된 업무상 위험요인 인식이 확인되었다. 특수교육지도사에서는 불편한 자세 67.0%, 손·팔의 반복동작 65.7%, 중량물 취급 53.3%와 같은 근골격계 부담 관련 위험요인과 함께, 감정적으로 불편해지는 상황이나 감정 숨김이 61.7%로 높은 응답을 보였다. 사서에서는 손·팔의 반복동작 94.2%, 중량물 취급 89.7%, 불편한 자세 79.5%로 근골격계 부담 관련 위험요인과 함께, 학생이나 학부모 대인업무 66.3%, 감정적으로 불편해지는 상황이나 감정 숨김 61.5%로 나타났고, 먼지(분진)도 79.0%에서 위험요인으로 인식되고 있었다.

구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
먼지(분진) 흡입	55 (51.9)	79 (12.7)	162 (79.0)	296 (31.8)
화학물질 취급 및 접촉	85 (80.2)	10 (1.6)	15 (7.3)	110 (11.8)
감염 위험 (폐기물, 균)	49 (46.2)	136 (21.9)	49 (23.9)	234 (25.1)
중량물(무거운 물건) 혹은 사람을 들어 올리거나 옮김	72 (67.9)	331 (53.3)	184 (89.7)	587 (63.0)
피로나 통증이 유발되는 불편한 자세	61 (57.6)	416 (67.0)	163 (79.5)	640 (68.7)
손이나 팔의 반복 동작	77 (72.6)	408 (65.7)	193 (94.2)	678 (72.8)
학생, 학부모와 같은 대인 업무	14 (13.2)	248 (39.9)	136 (66.3)	398 (42.7)
감정적으로 불편해지는 상황에 놓이거나 감정을 숨기고 일함	47 (44.3)	383 (61.7)	126 (61.5)	556 (59.7)

표 11 노동환경 위험요인에 대한 인식

과학실무사는 주당 평균 25.1개의 수업을 담당하며, 과학수업 준비 또는 실험 지원 등 본연의 고유 업무 외에 수행해야 하는 행정 및 기타 업무가 전체 업무의 평균 45.3%(중위수 50%)를 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 행정 및 기타 업무 수행이 부적절하다는 응답이 67.0%로 확인되었다.

특수교육지도사는 평균 4.7명의 학생을 담당하고, 담당 학생의 80.8%가 주요 일상생활에서 도움이 필요한 상태로 신체적 지원이 수반되는 업무 환경임을 확인할 수 있었다. 특수교육 대상 학생의 학습지원 및 교내외 활동지원 등 본연의 고유 업무 외에 수행해야 하는 행정

및 기타 업무가 전체 22.9%를 차지했으나, 이를 부적절하다고 인식하는 비율은 70.5%로 가장 높았다. 본연의 업무 부담이 이미 높은 상태에서 부가 업무에 대한 부담을 강하게 느끼고 있음을 시사한다.

사서는 소속 학교 학생 수가 평균 654명 규모이며, 장서 관리 혹은 도서관 프로그램 운영 등 본연의 고유 업무 외에 수행해야 하는 행정 및 기타 업무 비율은 평균 20%(중위수 10%)였다. 이를 부적절하다고 인식하는 비율은 58.0%로 나타났다.

변수	구분		평균 (표준편차)	중위수	n (%)
과학실무사 (n=106)	주당 수업 시수 (개/1주)		25.1 (22.2)	20	-
	행정/기타 업무 비율 (%)		45.3 (31.3)	50	-
	행정/기타 업무 부적절 의견				71 (67.0)
특수교육지도사 (n=621)	담당 학생 수 (명)		4.7 (3.1)	4	-
	행정/기타 업무 비율 (%)		22.9 (28.3)	10.0	-
	행정/기타 업무 부적절 의견				438 (70.5)
	담당 학생 기능 상태	전적 도움			235 (37.8)
		대부분 도움			267 (43.0)
사서 (n=205)	소속학교 학생 수 (명)		654.1 (1712.2)	457	-
	행정/기타 업무 비율 (%)		20 (20.2)	10	-
	행정/기타 업무 부적절 의견				119 (58.0)

표 12 직종별 노동환경

3. 노동강도 및 업무 후 지침

주관적 노동강도를 평가하는 보그지수(Borg RPE Scale)[3]는 과학실무사 13.2, 특수교육지도사 14.0, 사서 13.6으로 조사되었다. 특수교육지도사와 사서의 보그지수는 집배원(14.0, 2018년)·LG케어솔루션 전자제품 관리직(13.9, 2021년) 등 타 직종 비교 연구와 유사한 수

3) 6~7: 누워서 휴식을 취하는 정도의 강도 / 9~10: 옷을 개는 수준의 일상적 활동 / 11~12: 보통 걷는 수준의 힘듦 / 13~14: 빠르게 걷는 수준의 힘듦 / 15~16: 100m 달리기 수준의 힘듦

준으로 노동강도가 상당한 수준이었다.

변수	평균 (표준편차)	중위수
과학실무사 (n=106)	13.2 (2.4)	13
특수교육지도사 (n=621)	14.0 (2.4)	14
사서 (n=205)	13.6 (2.2)	14

표 13 주관적 노동강도 (보그지수)

다른 연구	보그지수 평균
2021년 캄보디아 이주노동자	14.4
2018년 집배원 노동조건 실태 및 개선 방안	14.0
2021년LG케어솔루션 전자제품 관리	13.9
2020년 건설노조 노동강도 평가	12.4
2019년 건설노조 배전 전기 노동자	13.8
2013년 철강업종 노동자	12.6
2013년 우편집중국 노동자	12.6

표 14 다른 연구 보그지수와 비교

업무 후 지침 정도에서 육체적 지침을 '종종' 또는 '항상' 경험한다는 응답은 과학실무사 74.5%, 특수교육지도사 86.2%, 사서 80.5%로 나타났다. 정신적 지침을 '종종' 또는 '항상' 경험한다는 응답은 과학실무사 62.2%, 특수교육지도사 80.0%, 사서 68.8%로 확인되었다. 특히 특수교육지도사에서 육체적 지침 '항상 있다' 응답이 48.0%, 정신적 지침 '항상 있다' 응답이 43.3%로 매우 높았다.

변수	구분	업무 후 지침 정도 n(%)			
		전혀 없다	간혹 있다	종종 있다	항상 있다
과학실무사 (n=106)	육체적	4 (3.8)	23 (21.7)	54 (50.9)	25 (23.6)
	정신적	4 (3.8)	36 (34.0)	44 (41.5)	22 (20.7)
특수교육지도사 (n=621)	육체적	5 (0.8)	81 (13.0)	237 (38.2)	298 (48.0)
	정신적	5 (0.8)	119 (19.2)	228 (36.7)	269 (43.3)
사서 (n=205)	육체적	0 (0.0)	40 (19.5)	102 (49.8)	63 (30.7)
	정신적	4 (2.0)	60 (29.3)	85 (41.5)	56 (27.3)
전체	육체적	9 (1.0)	144 (15.5)	393 (42.2)	386 (41.4)
	정신적	13 (1.4)	215 (23.1)	357 (38.3)	347 (37.2)

표 15 업무 후 지침 정도

4. 직장 내 폭력 경험

지난 1년간 신체적 폭력을 경험한 비율은 특수교육지도사에서 72.5%로 매우 높았고, 가해자의 대부분은 학생이었다. 성희롱 경험도 특수교육지도사의 11.6%가 학생으로부터 경험한 것으로 응답하였다. 과학실무사와 사서에서는 신체적 폭력 경험률이 각각 5.7%, 6.8% 수준이었다. 왕따/괴롭힘은 직장내 구성원으로부터의 피해가 과학실무사 17.9%, 특수교육지도사 16.6%, 사서 13.7%로 모든 직종에서 높은 경험을 보였다.

폭력 유형	구분	가해자	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)	근로환경조사 (2023)
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	%
신체적 폭력	경험 없음		100 (94.3)	171 (27.5)	191 (93.2)	462 (49.6)	99.7
	경험 있음	학생	1 (0.9)	420 (67.6)	6 (2.9)	427 (45.8)	0.3
		학부모	0 (0.0)	3 (0.5)	1 (0.5)	4 (0.4)	
		직장 내 구성원	5 (4.7)	27 (4.3)	7 (3.4)	39 (4.2)	
성희롱	경험 없음		104 (98.1)	542 (87.3)	191 (93.2)	837 (89.8)	99.6
	경험 있음	학생	0 (0.0)	72 (11.6)	6 (2.9)	78 (8.4)	0.4
		학부모	-	-	-	-	
		직장 내 구성원	2 (1.9)	7 (1.1)	8 (3.9)	17 (1.8)	
왕따/괴롭힘	경험 없음		87 (82.1)	498 (80.2)	171 (83.4)	756 (81.1)	99.8
	경험 있음	학생	0 (0.0)	16 (2.6)	6 (2.9)	22 (2.4)	0.2
		학부모	0 (0.0)	4 (0.6)	0 (0.0)	4 (0.4)	
		직장 내 구성원	19 (17.9)	103 (16.6)	28 (13.7)	150 (16.1)	

표 16 지난 1년 폭력 경험

지난 한 달간의 폭력 경험을 살펴보면, 특수교육지도사에서 위협(학생으로부터 44.3%), 언어폭력(학생으로부터 25.1%), 모욕적 행위(학생으로부터 22.1%)가 두드러졌다. 과학실무사에서는 언어폭력(15.1%)과 모욕적 행위(20.8%)의 가해자가 주로 직장 내 구성원으로 확인되었다. 사서에서는 언어폭력(학생 12.7%, 직장 내 구성원 9.3%)과 모욕적 행위(학생 13.2%, 직장 내 구성원 13.2%)가 확인되었다.

폭력 유형	구분	가해자	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)	근로환경조사 (2023)
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	%
언어 폭력	경험 없음		85 (80.2)	389 (62.6)	157 (76.6)	631 (67.7)	95.3
	경험 있음	학생	5 (4.7)	156 (25.1)	26 (12.7)	187 (20.1)	4.7
		학부모	0 (0.0)	13 (2.1)	3 (1.5)	16 (1.7)	
		직장 내 구성원	16 (15.1)	63 (10.1)	19 (9.3)	98 (10.5)	
원치 않는 성적 관심	경험 없음		103 (97.2)	533 (85.8)	191 (93.2)	827 (88.7)	99.4
	경험 있음	학생	0 (0.0)	79 (12.7)	6 (2.9)	85 (9.1)	0.6
		학부모	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.1)	
		직장 내 구성원	3 (2.8)	8 (1.3)	8 (3.9)	19 (2.0)	
위협	경험 없음		94 (88.7)	318 (51.2)	178 (86.8)	590 (63.3)	99.3
	경험 있음	학생	3 (2.8)	275 (44.3)	14 (6.8)	292 (31.3)	0.7
		학부모	1 (0.9)	4 (0.6)	4 (2.0)	9 (1.0)	
		직장 내 구성원	8 (7.5)	24 (3.9)	9 (4.4)	41 (4.4)	
모욕적 행위	경험 없음		80 (75.5)	378 (60.9)	148 (72.2)	606 (65.0)	97.2
	경험 있음	학생	4 (3.8)	137 (22.1)	27 (13.2)	168 (18.0)	2.8
		학부모	0 (0.0)	12 (1.9)	3 (1.5)	15 (1.6)	
		직장 내 구성원	22 (20.8)	94 (15.1)	27 (13.2)	143 (15.3)	

표 17 지난 한달 폭력 경험

5. 직무스트레스

KOSS®19 한국인 직무스트레스 요인 평가도구 감정노동 연계형을 사용하여 직무스트레스 위험집단 비율을 분석하였다. 대부분 여성인 응답자 구성을 반영하여 여성 점수 기준표를 적용하였다. 물리적 환경 위험군 비율은 과학실무사 55.7%, 특수교육지도사 69.9%, 사서 59.5%로, 모든 직종에서 불편한 자세를 수반하고 사고 위험이 높은 업무로 인식하는 것으로 나타났다. 직무자율성 위험군 비율은 특수교육지도사(44.4%)가 현저히 높았는데, 담당 학생 지원 업무의 특성상 업무 시간과 내용을 자율적으로 조정하기 어려운 환경을 반영한 결과로 판단된다. 보상 부적절 영역에서 과학실무사 81.1%, 특수교육지도사 90.3%, 사서 84.4%가 위험군으로 분류되었고, 모든 직종에서 내가 쏟는 노력과 업적에 비해 경제적 보상과 존중 및 신임 형태의 보상이 매우 부족한 것으로 나타났다.

영역	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
물리적 환경	정상	47 (44.3)	187 (30.1)	83 (40.5)	317 (34.0)
	위험	59 (55.7)	434 (69.9)	122 (59.5)	615 (66.0)
직무 자율	정상	94 (88.7)	345 (55.6)	197 (96.1)	636 (68.2)
	위험	12 (11.3)	276 (44.4)	8 (3.9)	296 (31.8)
관계 갈등	정상	95 (89.6)	593 (95.5)	186 (90.7)	874 (93.8)
	위험	11 (10.4)	28 (4.5)	19 (9.3)	58 (6.2)
보상 부적절	정상	20 (18.9)	60 (9.7)	32 (15.6)	112 (12.0)
	위험	86 (81.1)	561 (90.3)	173 (84.4)	820 (88.0)
일-삶의 균형	정상	74 (69.8)	398 (64.1)	153 (74.6)	625 (67.0)
	위험	32 (30.2)	223 (35.9)	52 (25.4)	307 (33.0)

표 18 직무스트레스 KOSS®19

기타 직무스트레스 문항에서는 직종별 특징적 차이가 나타났다. 멀티태스킹 부담('그렇다' 이상)은 과학실무사(80.2%)와 사서(82.9%)에서 높았고, 업무 중 충분한 휴식이 주어진다는 응답('그렇다' 이상)은 특수교육지도사(29.5%)에서 낮았다.

구분	문항	직종	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
직무 요구	시간 압박	과학실무사 (n=106)	6 (5.7)	54 (50.9)	29 (27.4)	17 (16.0)
		특수교육지도사 (n=621)	22 (3.5)	308 (49.6)	219 (35.3)	72 (11.6)
		사서 (n=205)	7 (3.4)	101 (49.3)	75 (36.6)	22 (10.7)
		전체 (n=932)	35 (3.8)	463 (49.7)	323 (34.7)	111 (11.9)
	충분한 휴식	과학실무사 (n=106)	11 (10.4)	43 (40.6)	49 (46.2)	3 (2.8)
		특수교육지도사	118 (19.0)	320 (51.5)	174 (28.0)	9 (1.5)

구분	문항	직종	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
		(n=621)				
		사서 (n=205)	23 (11.2)	93 (45.4)	82 (40.0)	7 (3.4)
		전체 (n=932)	152 (16.3)	456 (48.9)	305 (32.7)	19 (2.0)
	멀티태스킹	과학실무사 (n=106)	2 (1.9)	19 (17.9)	52 (49.1)	33 (31.1)
		특수교육지도사 (n=621)	14 (2.3)	238 (38.3)	281 (45.2)	88 (14.2)
		사서 (n=205)	4 (2.0)	31 (15.1)	121 (59.0)	49 (23.9)
		전체 (n=932)	20 (2.1)	288 (30.9)	454 (48.7)	170 (18.2)
조직 체계	물적/인적 지원	과학실무사 (n=106)	15 (14.2)	34 (32.1)	57 (53.8)	0 (0.0)
		특수교육지도사 (n=621)	63 (10.1)	243 (39.1)	293 (47.2)	22 (3.5)
		사서 (n=205)	17 (8.3)	76 (37.1)	101 (49.3)	11 (5.4)
		전체 (n=932)	95 (10.2)	353 (37.9)	451 (48.4)	33 (3.5)
	의견 반영 기회	과학실무사 (n=106)	10 (9.4)	35 (33.0)	59 (55.7)	2 (1.9)
		특수교육지도사 (n=621)	81 (13.0)	224 (36.1)	293 (47.2)	23 (3.7)
		사서 (n=205)	8 (3.9)	49 (23.9)	137 (66.8)	11 (5.4)
		전체 (n=932)	99 (10.6)	308 (33.0)	489 (52.5)	36 (3.9)
	부서간 협력	과학실무사 (n=106)	9 (8.5)	32 (30.2)	60 (56.6)	5 (4.7)
		특수교육지도사 (n=621)	34 (5.5)	181 (29.1)	367 (59.1)	39 (6.3)
		사서 (n=205)	14 (6.8)	46 (22.4)	131 (63.9)	14 (6.8)

구분	문항	직종	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
		전체 (n=932)	57 (6.1)	259 (27.8)	558 (59.9)	58 (6.2)
관계 갈등	정서적 지지	과학실무사 (n=106)	8 (7.6)	22 (20.8)	69 (65.1)	7 (6.6)
		특수교육지도사 (n=621)	27 (4.3)	98 (15.8)	416 (67.0)	80 (12.9)
		사서 (n=205)	10 (4.9)	45 (22.0)	137 (66.8)	13 (6.3)
		전체 (n=932)	45 (4.8)	165 (17.7)	622 (66.7)	100 (10.7)

표 19 직무스트레스 추가 조사 항목

퇴사 의향이 있다고 응답('그렇다' 및 '매우 그렇다' 응답)한 비율은 과학실무사 24.5%, 특수교육지도사 25.1%로 나타났고, 실제 이직을 위한 노력을 기울이고 있다는 응답은 특수교육지도사에서 20.6%로 높게 확인되었다.

영역	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
퇴사 의향	없음	80 (75.5)	465 (74.9)	175 (85.4)	720 (77.3)
	있음	26 (24.5)	156 (25.1)	30 (14.6)	212 (22.8)
이직 노력	없음	89 (84.0)	493 (79.4)	179 (87.3)	761 (81.7)
	있음	17 (16.0)	128 (20.6)	26 (12.7)	171 (18.4)

표 20 퇴사 및 이직 의도

6. 업무 중 사고 경험

최근 1년간 치료가 필요한 수준의 사고를 경험한 비율은 과학실무사 72.6%, 특수교육지도사 69.4%, 사서 74.2%로 세 직종 모두 70% 내외로 높게 나타났다. 사고 원인은 직종에 따라 차이가 있었다. 과학실무사는 베임·깔림, 중량물 취급·운반, 화학물질·화상 순이었으며, 특수교육지도사는 중량물 취급·운반, 충격·부딪힘·끼임, 폭력 순이었고, 사서는 중량물 취급·

운반, 충격·부딪힘·끼임, 베임·깔림 순으로 나타났다. 연간 평균 사고 횟수는 특수교육지도사 7.8회, 사서 6.9회, 과학실무사 5.0회였다. 사고를 경험한 응답자 중 산재를 신청하지 않은 비율은 과학실무사와 사서에서 96.1%, 특수교육지도사에서 85.6%로 매우 높았으며, 주된 이유는 증상이 미약하다는 인식과 신청 방법을 모르기 때문이었다.

영역	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%), 평균 (표준편차)	n (%), 평균 (표준편차)	n (%), 평균 (표준편차)	n (%), 평균 (표준편차)
사고 경험 없음 (응답자 수)		29 (27.4)	190 (30.6)	53 (25.9)	272 (29.2)
사고 경험 있음	응답자 수	77 (72.6)	431 (69.4)	152 (74.2)	660 (70.8)
	사고 횟수(회/년)	5.0 (4.6)	7.8 (14.2)	6.9 (10.6)	7.3 (12.6)
	산재신청 하지 않음	74 (96.1)	369 (85.6)	146 (96.1)	589 (96.1)

표 21 업무 중 사고 경험과 산재신청

산재 신청을 하지 않은 이유 중 '기타'로 응답한 사람은 직접 사유를 기재를 하였다. 총 68건의 기타 사유 중, 22건은 절차가 복잡하고 까다롭다는 응답이었고, 증상과 사고가 경미하여 업무가 지속 가능하기 때문이 14건, 업무로 인한 사고나 질병임을 입증하기 어렵다는 의견이 10건, 조직 내 눈치나 분위기 때문이라는 응답이 7건, 학교장 및 행정실 등 기관 차원의 장벽 때문이 3건, 개인보험이나 병가 등 대체 수단을 활용한 경우가 2건, 기타(본인 과실, 번거로워서, 시일이 오래되어서, 학부모와의 관계 우려 등) 5건이 확인되었다.

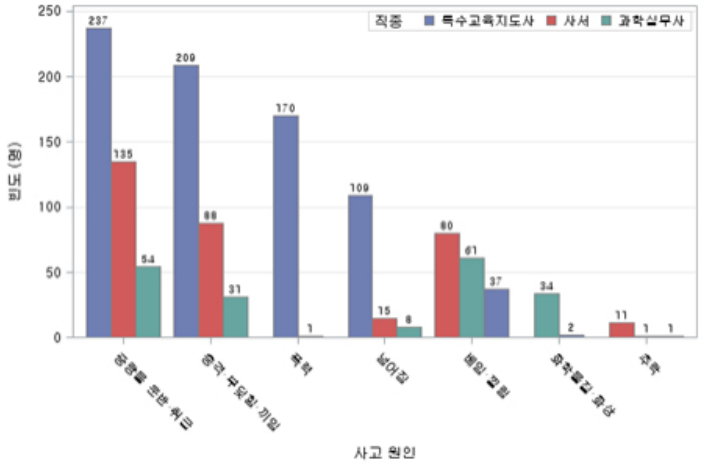

그림 10 사고경험자 중 사고 원인 빈도

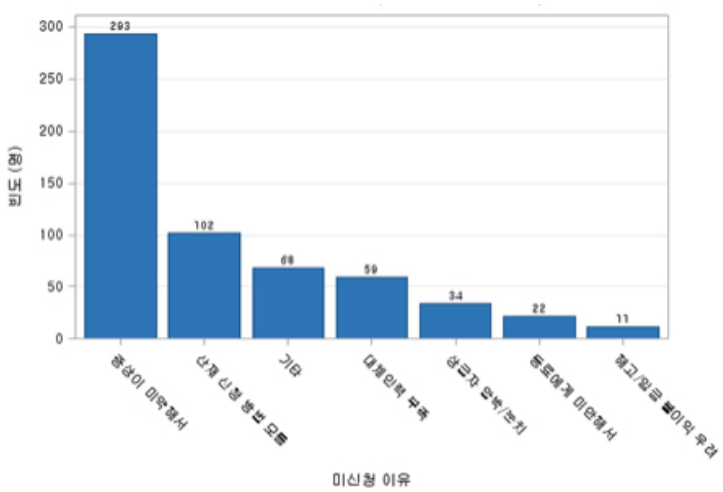

그림 11 산재미신청자 중 미신청 이유 빈도

7. 건강상태

1) 주관적 건강상태 및 정신 건강

주관적인 건강 상태를 ‘나쁘다(나쁜 편이다+매우 나쁘다)’고 응답한 비율은 과학실무사 43.4%, 사서 41.4%, 특수교육지도사 30.3%로 나타났다. WHO 웰빙지수에서 행복지수가 낮은 비율은 과학실무사 79.2%, 사서 69.3%, 특수교육지도사 60.5%였다. GAD-2[4] 기준 불안 고위험군 비율은 과학실무사 27.4%, 사서 21.9%, 특수교육지도사 16.8% 였고, 지난 1년간 자살 사고를 경험한 비율은 과학실무사 9.4%로, 2023년 국민건강영양조사 자살생각률(5.5%) 및 2023년 자살실태조사(2.1%)와 비교할 때 상당히 높은 수준이었다.

변수	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)	근로환경조사 (2023)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	%
전반적 건강 상태	매우 나쁘다	9 (8.5)	16 (2.6)	7 (3.4)	32 (3.4)	0.7
	나쁜 편이다	37 (34.9)	172 (27.7)	78 (38.0)	287 (30.8)	4.7

4) GAD(Genderalized Anxiety Disorder, 범불안장애 선별 척도)-2는 범불안장애의 가능성을 빠르게 확인하기 위한 2문항짜리 자가진단 검사

변수	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)	근로환경조사 (2023)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	%
	보통이다	41 (38.7)	294 (47.3)	90 (43.9)	425 (45.6)	30.1
	좋은 편이다	16 (15.1)	131 (21.1)	28 (13.7)	175 (18.8)	54.3
	매우 좋다	3 (2.8)	8 (1.3)	2 (1.0)	13 (1.4)	10.0
행복지수	불량	84 (79.2)	376 (60.5)	142 (69.3)	602 (64.6)	36.6
	양호	22 (20.8)	245 (39.5)	63 (30.7)	330 (35.4)	63.4
불안	고위험	29 (27.4)	104 (16.8)	45 (21.9)	178 (19.1)	-
	정상	77 (72.6)	517 (83.2)	160 (78.1)	754 (80.9)	-
자살 사고	생각	10 (9.4)	26 (4.2)	12 (5.9)	48 (5.1)	-
	계획	3 (2.8)	5 (0.8)	8 (3.9)	16 (1.7)	-
	시도	1 (0.9)	2 (0.3)	1 (0.5)	4 (0.4)	-

표 22 주관적 건강 및 정신건강

2) 근골격계 통증

근골격계 통증은 6개 부위에 대해 조사하였고, 지속기간이 1주일 이상이거나 빈도가 한 달에 한 번 이상이면서 중간 이상의 통증을 호소하는 경우 관리대상자로, 지속기간이 1주일 이상이면서 빈도가 한 달에 한 번 이상이고 심한 혹은 매우 심한 통증을 호소하는 경우 통증호소자로 분류하였다. 부위별로는 어깨와 허리 통증이 공통적으로 높았고, 사서에서 손·손목·손가락 통증호소자 비율(32.2%)이 두드러졌다.

부위	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
목	정상	65 (61.3)	423 (68.1)	127 (62.0)	615 (66.0)
	관리대상자	26 (24.5)	146 (23.5)	47 (22.9)	219 (23.5)
	통증호소자	15 (14.2)	52 (8.4)	31 (15.1)	98 (10.5)
어깨	정상	51 (48.1)	306 (49.3)	84 (41.0)	441 (47.3)
	관리대상자	31 (29.2)	201 (32.4)	68 (33.2)	300 (32.2)
	통증호소자	24 (22.6)	114 (18.4)	53 (25.9)	191 (20.5)

부위	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
팔/팔꿈치	정상	78 (73.6)	455 (73.3)	128 (62.4)	661 (70.9)
	관리대상자	17 (16.0)	87 (14.0)	42 (20.5)	146 (15.7)
	통증호소자	11 (10.4)	79 (12.7)	35 (17.1)	125 (13.4)
손/손목/손가락	정상	57 (53.8)	320 (51.5)	78 (38.0)	455 (48.8)
	관리대상자	29 (27.4)	182 (29.3)	61 (29.8)	272 (29.2)
	통증호소자	20 (18.9)	119 (19.2)	66 (32.2)	205 (22.0)
허리	정상	50 (47.2)	276 (44.4)	100 (48.8)	426 (45.7)
	관리대상자	25 (23.6)	214 (34.5)	51 (24.9)	290 (31.1)
	통증호소자	31 (29.2)	131 (21.1)	54 (26.3)	216 (23.2)
다리/발	정상	70 (66.0)	417 (67.2)	141 (68.8)	628 (67.4)
	관리대상자	17 (16.0)	115 (18.5)	36 (17.6)	168 (18.0)
	통증호소자	19 (17.9)	89 (14.3)	28 (13.7)	136 (14.6)

표 23 근골격계 통증 (NIOSH 통증 분류 기준)

1개 이상 부위에서 관리대상자 이상에 해당하는 비율은 사서 87.8%, 특수교육지도사 83.6%, 과학실무사 78.3%였으며, 1개 이상 부위에서 통증호소자에 해당하는 비율은 사서 52.7%, 과학실무사 50.9%, 특수교육지도사 46.1%로 세 직종 모두에서 절반 내외 수준이었다.

부위	구분	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1개 이상 관리대상자 이상	해당 없음	23 (21.7)	102 (16.4)	25 (12.2)	150 (16.1)
	해당 있음	83 (78.3)	519 (83.6)	180 (87.8)	782 (83.9)
1개 이상 통증호소자	해당 없음	52 (49.1)	335 (54.0)	97 (47.3)	484 (51.9)
	해당 있음	54 (50.9)	286 (46.1)	108 (52.7)	448 (48.1)

표 24 근골격계 통증 관리대상자와 통증호소자

3) 건강문제 유병률

지난 12개월간 두통·눈의 피로 유병률은 사서(87.3%), 과학실무사(75.5%), 특수교육지도사(72.1%)로 매우 높았다. 호흡기질환(기관지염·비염·천식)은 사서(67.3%), 과학실무사(58.5%), 특수교육지도사(47.3%)로 높았다. 불안감과 우울감의 경우 이를 경험한 응답자 중 업무와 관련된다고 응답한 비율이 각각 78.6%, 73.8%로 높게 확인되었다. 특히 바이러스 감염(독감·코로나 등)의 업무관련성은 특수교육지도사(89.9%)와 사서(77.5%)에서 높게 응답하였다.

건강문제 (지난 12개월)	건강문제 있음 n (%)				업무관련성 있음 n (%)			
	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)	과학실무사	특수교육지도사	사서	전체
	직종별 전체 인원 분모				건강문제 있는 응답자 분모			
두통/눈의 피로	80 (75.5)	448 (72.1)	179 (87.3)	707 (75.9)	69 (87.3)	298 (68.0)	162 (91.5)	529 (76.2)
위장질환	73 (68.9)	373 (60.1)	119 (58.0)	565 (60.6)	43 (59.7)	273 (75.6)	79 (68.1)	395 (71.9)
호흡기질환	62 (58.5)	294 (47.3)	138 (67.3)	494 (53.0)	43 (70.5)	162 (57.4)	114 (85.1)	319 (66.9)
수면장애	56 (52.8)	312 (50.2)	108 (52.7)	476 (51.1)	29 (54.7)	179 (58.9)	61 (56.5)	269 (57.8)
불안감	39 (36.8)	275 (44.3)	93 (45.4)	407 (43.7)	29 (74.4)	222 (82.2)	64 (69.6)	315 (78.6)
우울감	32 (30.2)	234 (37.7)	86 (42.0)	352 (37.8)	20 (62.5)	183 (80.6)	51 (60.0)	254 (73.8)
독감 코로나 등의 바이러스 감염	35 (33.0)	198 (31.9)	74 (36.1)	307 (32.9)	18 (51.4)	170 (89.9)	55 (77.5)	243 (82.4)
피부문제	41 (38.7)	179 (28.8)	88 (42.9)	308 (33.0)	25 (62.5)	68 (40.2)	49 (59.8)	142 (48.8)
비뇨기질환	26 (24.5)	204 (32.9)	57 (27.8)	287 (30.8)	16 (61.5)	149 (76.8)	33 (61.1)	198 (72.3)
생식기질환	37 (34.9)	158 (25.4)	68 (33.2)	263 (28.2)	22 (61.1)	87 (56.9)	25 (37.9)	134 (52.5)
청력문제	17 (16.0)	114 (18.4)	45 (22.0)	176 (18.9)	12 (70.6)	86 (76.1)	28 (62.2)	126 (72.0)
암	4 (3.8)	31 (5.0)	10 (4.9)	45 (4.8)	2 (50.0)	14 (46.7)	3 (33.3)	19 (44.2)

표 25 건강문제 유병률 및 업무관련성

8. 건강행태

현재 흡연율은 세 직종 모두 낮았고(전체 0.5%), 음주 비율은 33.9%로 직종 간 유사한 비율을 보였다. 규칙적 운동을 하지 않는 비율은 과학실무사 50.0%, 특수교육지도사 35.9%, 사서 43.4%로 나타났다.

구분	항목	과학실무사 (n=106)	특수교육지도사 (n=621)	사서 (n=205)	전체 (n=932)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
흡연	피운 적 없음	101 (95.3)	608 (97.9)	194 (94.6)	903 (96.9)
	과거 흡연	2 (1.9)	12 (1.9)	10 (4.9)	24 (2.6)
	현재 흡연 중	3 (2.8)	1 (0.2)	1 (0.5)	5 (0.5)
음주	음주하지 않는다	71 (67.0)	409 (65.9)	136 (66.3)	616 (66.1)
	음주한다	35 (33.0)	212 (34.1)	69 (33.7)	316 (33.9)
운동	운동하지 않는다	53 (50.0)	223 (35.9)	89 (43.4)	365 (39.2)
	규칙적 운동한다	53 (50.0)	398 (64.1)	116 (56.6)	567 (60.8)

표 26 건강행태

9. 산업안전보건법 적용 및 직업환경 개선 우선순위

산업안전보건법 적용에 동의한다는 응답이 전체의 97.9%로 직종에 관계없이 매우 높은 수준이었다.

구분	항목	과학실무사 (n=102)	특수교육지도사 (n=609)	사서 (n=197)	전체 (n=908)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
산안법 적용	동의	96 (94.1)	598 (98.2)	195 (99.0)	889 (97.9)

표 27 산업안전보건법 적용에 대한 동의 여부

직업환경 개선 우선순위에서 과학실무사는 고유 업무 외 기타 업무의 경감, 본래 업무량 경감, 안전보건 교육 실시 순으로 시급하다고 응답하였다. 특수교육지도사는 인력 증원을 압도적으로 1순위로 꼽았으며, 이어 업무량 경감, 업무상 사고·질병 관련 보상절차 정보 제공 순이었다. 사서는 고유 업무 외 기타 업무의 경감, 본래 업무량 경감, 안전보건 교육 실시 및 보상절차 정보 제공 순으로 나타났다.

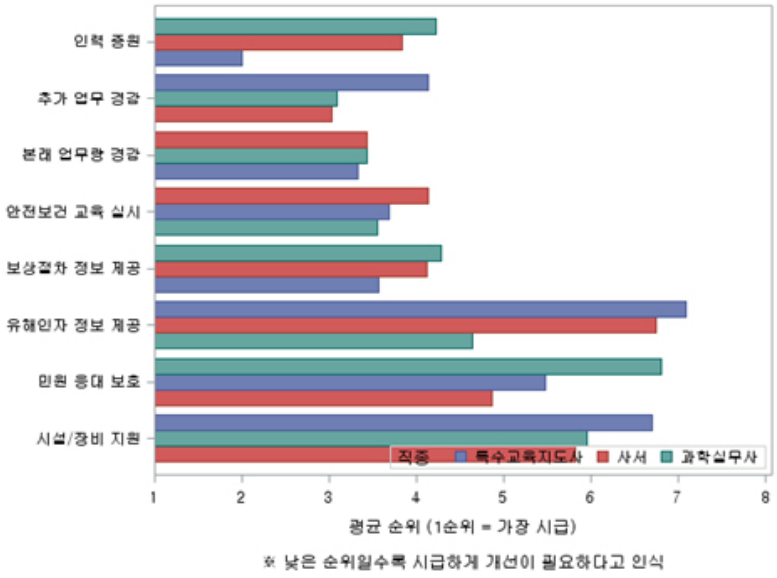

그림 12 직종 별 직업환경 개선 우선순위 (낮은 숫자가 시급함을 의미)

10. 소결

1) 과학실무사

과학실무사는 화학물질 취급 위험 인식이 80.2%로 높았으며, 행정 및 기타 업무 비율이 평균 45.3%에 달해 본연의 실험·과학 보조 업무와 행정 업무가 혼재된 구조적 문제가 확인되었다. 전반적 건강 상태를 나쁘다고 응답한 비율(43.4%)과 WHO 웰빙지수 불량 비율(79.2%), GAD-2 불안 고위험군 비율(27.4%), 자살 사고 경험률(9.4%)이 세 직종 중 가장 높았다. 응답자 규모(106명)가 상대적으로 작다는 점을 감안하더라도, 정신건강 지표에서의 이러한 결과는 주목할 필요가 있다.

과학실무사가 화학약품 및 실험기자재를 직접 다루는 업무 환경 특성 때문에 잠재적 위험 노출이 상시적인 점과 직무 범위가 명확히 규정되지 않아 실험 보조 외의 행정·기타 업무까지 수행해야 하는 열악한 구조가 설문 결과에서 드러났다. 실제로 행정 업무 수행이 부적절하다는 응답이 67.0%에 달했다. 또한 이직 의향(24.5%)과 높은 정신건강 위험 수준은 업무 범위의 불명확성과 보상 부적절 인식(위험군 81.1%)이 복합적으로 작용한 결과일 가능성이 있다.

2) 특수교육지도사

특수교육지도사는 담당 학생의 80.8%가 일상생활에 지속적인 도움이 필요한 상태로, 신체적 지원이 수반되는 고강도 대인 업무 환경에 놓여 있다. 지난 1년간 신체적 폭력 경험률이 72.5%(주로 학생으로부터)에 달하며, 지난 한 달간 위협(48.8%), 언어폭력(37.4%), 모욕적 행위(39.1%) 경험도 매우 높은 수준이었다. 보그지수는 14.0으로 높았고, 업무 후 육체적·정신적 지침을 '항상' 경험한다는 응답도 각각 48.0%, 43.3%로 높았다. 직무자율성 위험군 비율(44.4%)과 이직 노력 비율(20.6%)도 두드러졌다.

그러나 전반적 건강 상태나 정신건강 지표(WHO 웰빙지수 불량 60.5%, GAD-2 불안 고위험군 16.8%)는 다른 두 직종에 비해 상대적으로 양호한 편이었다. 이는 역설적으로 직무 수행 자체가 신체적·정신적으로 건강한 상태를 요구하기 때문에, 건강이 일정 수준 이하로 저하되면 사실상 업무 지속이 어려운 직종 특성이 반영된 결과일 수 있다. 즉 현재 응답자 집단은 지속 근무가 가능한 상태의 종사자들로 구성되어 있을 가능성을 고려해야 한다. 직무자율성 위험군 비율이 높은 것은 담당 학생의 상태와 필요에 따라 업무 내용과 시간이 결정되는 구조상 자율적 조정이 본질적으로 어려운 업무 특성이 반영된 결과로 판단되며, 인력 증원을 압도적인 1순위 개선 과제로 꼽은 결과와도 연결되는 문제이다.

3) 사서

사서는 손·팔의 반복 동작(94.2%), 중량물 취급(89.7%), 불편한 자세(79.5%) 등 근골격계 부담 관련 위험요인 인식이 가장 높았으며, 실제로 근골격계 관리대상자 이상 비율(87.8%)과 손·손목·손가락 통증호소자 비율(32.2%)에서도 높은 수치를 보였다. 두통·눈의 피로(87.3%)와 호흡기질환(67.3%) 유병률도 가장 높았다. 사서 업무가 도서 수서·정리·배가 등 반복적인 신체 동작과 장시간 서서 일하는 환경, 먼지(분진) 노출을 수반하는 직무 특성에서 비롯된 것으로 판단된다.

이직 의향(14.6%)과 이직 노력(12.7%)은 세 직종 중 가장 낮았는데, 이직 의향이 낮다는 것이 곧 직무 만족을 의미하지는 않는다. 보상 부적절 위험군 비율이 84.4%에 달하고, 추가 업무 경감을 가장 시급한 개선 과제로 꼽은 점은 현재의 처우와 업무 구조의 개선이 필요함을 시사한다. 한편 대인 업무 위험 인식(66.3%)과 감정노동 인식(61.5%)이 높게 나타났는데, 이는 학생과 학부모 응대 서비스가 업무의 상당 부분을 차지하는 데서 오는 부담으로 해석된다.

Ⅳ. 면접조사 결과

1. 면접조사의 목적과 방법

면접조사는 설문조사에서 드러난 사항 중 노동자를 통해 확인해야 할 부분과 설문조사로는 확인이 어려운 실태를 파악하기 위해 진행했다. 심층면접은 서울시, 강원도, 대구시, 충청북도, 경기도 총 5개 교육청 소속 노동자들과 진행했다. 면접에서는 세 업종에 공통적으로 노동조건 및 노동환경에 대해 물었는데 여기에는 기본 업무, 적절한 휴식과 식사, 휴가 및 병가, 질환 및 사고 경험, 산업재해 신청 및 신청 어려움, 관리자로부터 위험 요인에 대해 안내 받는지 여부, 안전보건교육을 받은 경험 유무 등이 포함된다. 업종마다 세부적으로 파악할 필요가 있는 부분도 있었다. 각자 신체적 부담 및 사고가 발생하는 양태, 정신적 고충 등이 여기 포함된다.

심층면접은 2026년 2월부터 3월에 걸쳐 12명 대해 진행했다. 연구진 1~3명이 면접 참가자 1인과 만나서 진행했다. 면접 시 연구진이 참여자에게 연구 목적, 방법, 비밀 보장에 대해 안내한 후 면접 내용을 모두 녹음하였고, 녹취록을 읽고 면접 내용을 분석했다. 면접 기본 사항은 아래와 같다.

업종	참여자 기호	경력	지역	면접 날짜
특수교육지도사	A	11년	강원도	2026.2.19
특수교육지도사	B	4년	대구시	2026.2.24
특수교육지도사	C	15년	경기도	2026.2.26
특수교육지도사	D	6년	충청북도	2026.3.5
과학실무사	E	21년	서울시	2026.2.11
과학실무사	F	19년	강원도	2026.2.19
과학실무사	G	23년	충청북도	2026.3.5
과학실무사	H	32년	경기도	2026.3.11
사서	I	13년	강원도	2026.2.12
사서	J	13년	대구시	2026.2.24
사서	K	19년	충청북도	2026.3.3
사서	L	21년	경기도	2026.3.10

표 28 면접참여자 기본 정보

2. 면접 실시 업종별 기본 특성 소개

1) 특수교육지도사

특수교육지도사들은 특수학교에서 일하거나 일반 학교의 특수 학급에서 수업을 받는 장애 학생들을 지원한다. 특수학교의 경우 학생들이 셔틀버스를 타고 등교하기 때문에 학생들이 학교에 도착하기를 기다렸다가 버스에서 내릴 때부터 지원이 필요한 학생을 도와 교실로 이동한다. 휠체어를 타는 학생의 휠체어를 밀거나 부축이 필요한 학생을 부축하는 일부터

하루가 시작한다.

한 반에 학생수는 6~7명이고 보통 특수교육지도사 한 명이 학급 하나를 책임지는 식이다. 장애 정도에 따라 지원 수준 역시 달라지는데, 특수교육지도사 한 명이 전신이 불편하거나 휠체어를 사용하는 학생을 전담해서 맡아서 지원하고 나머지 학생도 함께 지원한다.

학생들의 수업에는 특수교사의 수업이 있고 교과별 수업이 있는데, 교과목 수업을 할 때는 다른 교실로 이동하고 이때 특수교육지도사가 함께 이동을 지원한다. 수업을 할 때도 학생이 책을 펴고 노트 필기를 할 때 지원 업무가 이어진다.

움직임이 불편한 장애 학생들의 신변처리(용변보조) 역시 주요 업무 중 하나다. 필요할 때 학생을 데리고 화장실에 가서 용변을 볼 수 있게 부축한다. 또한 기저귀를 사용하는 학생들의 기저귀 교체도 학생마다 하루 두 번 정도씩 해야 한다. 용변을 볼 때도, 기저귀를 교체할 때도 학생들이 움직이기 때문에 그 무게가 특수교육지도사 몸으로 고스란히 전해진다.

한편 갑작스럽게 돌발행위를 하는 학생들을 저지하는 일도 이들의 업무다. 갑자기 건물에서 운동장으로 뛰쳐나가는 학생을 저지하거나 교실로 복귀시키는 일이 발생한다. 이때 예상치 못한 사고, 그로 인한 부상이 발생하기도 한다.

특수학교나 일반 학교 특수 학급에서 인력이 필요할 때 신청을 해 사회복무요원 배치를 통해 특수교육지도사와 업무를 나누기도 한다.

2) 과학실무사

과학실무사의 주업무는 학교 과학 수업에 필요한 다양한 실험기자재와 화학약품의 관리 및 준비, 과학실 안전 관리와 환경 정비, 각종 소모품 구입 및 용도 폐기 등 수업 지도를 제외한 과학수업에 필요한 일체의 지원 실무를 교과 과정에 맞춰 진행하는 것이다. 필요한 교사와 손발을 맞춰 수업을 준비하는데, 경력이 짧은 교사에게 안내를 해주기도 한다. 수업 전 실험용 도구를 조별로 테이블 위에 세팅하는 일도, 수업을 마친 후에는 기자재를 세척, 건조하거나 화학물질을 폐기 처리하는 일도 고스란히 과학실무사의 몫이다. 학교마다 여러 학년이 있고 실험도 여러 반에서 있기 때문에 그에 맞춰 준비를 해야한다.

실험을 위해 다양한 화학약품을 사용한다. 과산화수소, 백반, 수산화나트륨, 아이오딘, 염산, 황산 등을 실험에 맞게 사용한다. 산업안전보건법 상 특수건강검진에 해당하는 유해인자들이지만 과학실무사들은 특수건강검진을 받지 않는다. 과학 실험을 할 때 위험을 방지하기 위한 과학 실험 매뉴얼도 마련되어 있지만 여기에도 과학실무사의 안전과 건강을 위한 내용은 포함되지 않는다.

교육공무직 중 행정과 관련된 몇 개 업종을 통합하는 정책이 실시되면서 과학실무사가 행정 업무를 겸임해야 하는 문제가 있다. 우리가 만난 인터뷰이 중 강원도 노동자는, 학교에서 정보, 행정, 과학, 방송지원, 문화예술지원(각종 행사 및 공연) 등 다양한 업무를 맡고 있었다. 오전에는 행정 업무를 보다가 오후에 과학 업무를 처리하고 있었다. 틈틈이 다른

업무까지 해야 한다.

학교에서 정확한 업무 분장이 되지 않아 누군가에게 떠넘기는 일도 있다. 불만을 토로하는 누군가가 있으면 정확한 정책이나 기준 없이 다른 사람에게 업무가 넘어가기도 하는데, 과학실무사 업무 뿐만이 아니라 학교 업무 분장 전반의 문제를 드러내는 사례라 할 수 있다.

3) 사서

기본적으로 학생들에게 책을 대출해주고 반납을 처리하는 업무가 일과 시간의 상당 부분을 차지한다. 입학한 신입생들에게는 대출증을 만들어주는 일도 함께 한다. 수업 전에 학생들이 도서관에 와서 책을 보고, 쉬는 시간, 점심시간에도 책을 보는데 그 때마다 정리할 책이 쌓이고, 사서들은 이 작업을 계속 반복한다. 주문할 책을 정해서 주문을 하고, 책이 도착하면 새 책 책장에 배치하며 그곳에 있던 책은 책 분류에 맞는 서가에 배열한다. 새 책 주문과 재배치는 1년에 2~3회 하게된다. 학교도서관진흥법에서도 사서(교사)의 업무를 ▲학교도서관 운영계획의 수립에 관한 업무, 자료의 수집, 정리, ▲이용 및 예산편성 등 학교도서관 운영에 관한 업무, ▲독서지도 및 학교도서관 이용방법 등에 대한 교육과 안내, ▲학교도서관을 이용하는 교사의 교수·학습지원 등으로 정하고 있다.(학교도서관진흥법 시행령 제7조 제3항)

사서 업무 중 다양한 독서 프로그램 기획, 추진도 중요하다. 학생들이 책과 친숙해지도록 하는 프로그램, 교과 수업과 독서를 연결하는 프로그램 등이 있다. 최근 학생들이 휴대폰과 가까워지고 독서와 멀어진다는 판단으로 재미있는 프로그램과 상품 제공을 연계하기도 한다. 학생들이 독서 동아리를 꾸리는데, 이때 지원 역할도 사서가 하는 일이다.

방학이 되면 장서 정리에 돌입한다. 오래되고 더이상 읽지 않는 책을 폐기하고 그 책이 꽂혀있던 책장에 다른 책을 꽂는 작업이 약 5일 정도 이루어진다. 한 번에 천 권 이상을 옮기고 폐기시키는데, 노동강도가 매우 높고 손목같은 부위에 통증이 아주 크게 남는다고 한다.

도서관은 언제나 열려있는 곳이기 때문에 사서들은 도서관을 비우기가 매우 어렵고, 그래서 휴가, 병가를 쓰기도 쉽지 않은 일이다. 대체인력을 직접 찾아야 할 때도 있어 휴가는 생각조차 하기 어려운 실정이다. 학생들이 등교 후 수업 전에 머무는 곳, 수업 후에 머물 수 있는 곳이 도서관이다. 사서들은 자신의 퇴근 시간이 늦어질 수 있지만 학생이 있으면 도서관을 열어두게 된다. 때때로 학부모가 오길 기다리는 학생을 돌보는 일을 맡기도 한다.

도서관에서는 학생 사고가 발생하지 않도록 하는 것 역시 역할이다. 초등학교의 경우 학생들이 뛰어다니다 누군가와 부딪히는 일, 시야에 가려진 곳에서 문제가 발생하지 않도록 하는 것 역시 사서의 업무다.

3. 알려지지 않은 학교의 힘든 노동, 노동들

1) 높은 노동강도와 피로도

실험 준비에 반복해 일어나는 부담 작업

과학실무사들은 실험을 준비하고 수업 후 정리 작업을 주로 담당한다. 학급이 여러개이기 때문에 학년별로 동일한 수업을 하더라도 화학물질을 준비하는데 수차례 같은 작업을 반복해야 한다. 이때 실험 물품, 집기를 조별 실습 인원에 맞춰서 여러 번 반복해 옮겨야 해 피로도가 올라간다.

실험을 할 때면 다양한 화학물질을 사용하는데 그 물질 때문에 발생할 수 있는 사고, 또 대부분 유리인 실험 기구를 다루다가 사고가 날까 봐 노동자들은 항상 신경이 곤두서있다. 이런 사고 가능성, 그리고 거기에 신경이 곤두서는 것 역시 피로도를 높이는 요인이다.

> "'산과 염기'라는 단원인데, 거기에서 이제 아까 보신 것처럼, 묽은 염산이랑 묽은 수산화나트륨, 뭐 페놀프탈렌 등등 그런 게 많이 들어가요. 그런 실험이 한 달 내내에요. 교과서에 모두가 다 들어 있기 때문에… 그게 매일매일 다르거든요. 그 시약 병에다가 조그마한 스포이드 병 같은 게 조별로… 이제 약품이 8개다, 그러면 7조예요. 56개의 병을 이제 시약을 나눠서 담고, 또 앞에는 여분을… 이제 애들이 쓰면 또 가져갈 게 필요하잖아요. 여분으로 똑같이 수량을 맞춰서 또 담아놔요. 그래서 부족할 때마다 보충을 이렇게 하라고." (E 과학실무사)

> "이제 선생님들은 애들한테 설거지도 안 시키시거든요. 아예… 근데 그렇다고 해서 본인들이 설거지를 할 수 있는… 여건 되는 분은 하시는데 다 그렇지는 않단 말이에요. 특히 보통 한 60%는 저희한테 그냥 쌓아놔요. 저기다가 이제 쌓아놓고 이제 저녁에 오후에나 이리 와서 제가 설거지하고 내려놓고…" (F 과학실무사)

> "필요할 때마다 항상 귀가 열려 있어요. 그러다 보니까 예민해 있어요. 예민해져요. 직업병인 것 같아요. 이게 귀가 저도 지금 그래서 귀에 문제가 생겼나, 병원을 다니거든요. (온 신경을) 곤두세우고 있어야 돼요. 그래서 무슨 소리만 나면 바로 가요. 우리는 바로 나가서 뭐야 비이커가 깨졌어, 그러면 아이들 다 비켜라고 얘기하고… 왜냐하면 요새 이제 학부모님들이 되게 예민해요. 조금이라도 다치면 큰일 나는 거예요. 그래서 절대 아이들은 할 수가 없으니까 우리가 가서 이렇게 하는데…" (G 과학실무사)

> "과산화수소 같은 경우 예전에는 소독약으로 사용을 했다 하지만 소독약으로 사용하는 건 0점 몇 프로(0.00몇 %)인데 저희가 사용하는 거는 1% 이상이 되기 때문에 실질적으로 과산화수소로 손을 만지면 화상을 입는 거거든요. 그런 거에 대한 거를 자세히 알지 못하는 것도 부분들도 있죠. 그러니까 그게 별로 아니다라고 생각을 하는데 그게 빈도가 잦아지고 하면 아무래도 그런(위험한) 거잖아요. 농도가 높다고 위험한 것도 있지만 농도가 낮더라도 빈도가 잦으면 접하는 빈도가 잦으면 위험성이 큰 거잖아요. 근데 그런 부분을 인지 못하는 부분들이 가장 큰 것 같아요. (중략) 그런 부분이 제일 위험한 거죠. 이제 많이 잡았을 때 본인이 만졌을 때 '어 괜찮네' 하고 넘어가는 부분들이 위험성을 더 키우는 부분일 수 있는 거죠." (G 과학실무사)

쉼 없이 움직이며 학생 지원하는 특수교육지도사

특수교육지도사 업무의 특성 중 하나는 사람인 장애 학생을 돌보고, 이들의 무게를 감당하고 부축해 이동을 도와야 한다는 것이다. 그리고 그 장애 학생들은 계속해서 움직인다는 특성이 있다. 특수교육지도사의 주요 업무 중 하나는 중증 지체 장애 학생의 신변 처리이고, 이중에는 기저귀 교체 업무도 포함되는데, 움직이는 학생의 기저귀를 교체할 때 전신에 힘이 들어가고, 발생할 수 있는 사고를 생각하며 긴장을 하게 된다.

> "1학년 교실이었는데 거기도 이제 6명이에요. 한 반에 6명인데 6명 중에 5명이 기저귀를 하는 거예요. 5명이 기저귀를 하니까 이 기저귀를 하루에 오전에 한 번, 집에 가기 전에 또 한 번 이렇게 두 번만 갈아도 10번을 갈아야 되는 거예요. 물론 근데 어찌 됐든 그 베드에 학생을 눕혀야 되잖아요. 그러면 이제 하기 싫다는 애를 억지로 이제 기저귀가 꽉 찼는데… 또 이제 막 발버둥을 치잖아요. … 근데 그거를 10번을 하는 거예요." (C 특수교육지도사)

학생들은 수업을 들을 때 교과 수업을 위해 교실을 이동하는데, 장애 정도에 따라 누군가의 도움을 받아 이동하는 학생들이 있다. 특수교육지도사들이 휠체어를 밀거나 학생 몸을 부축하며 이동하는 것이다. 수업 중에도 돌발 행동을 하기도 하는데, 이럴 때 학생들을 진정시키는 일을 포함해 특수교육지도사의 업무가 된다. 장애학생들 중 일부는 수업을 들을 때도, 수업을 위해 이동할 때도 특수교육지도사가 있어야 활동이 가능한데, 신체적으로 지원을 받는 학생이 있는가 하면 불안정함 때문에 특수교육지도사가 지원해야 하는 학생들도 있다. 다양한 방식으로 특수교육지도사의 피로도가 올라가게 되는 것이다.

> "중학교는 이동 수업이 많아요. (학생이) 혼자 못 찾아가요. 항상 데려다 주고 데리고 와야 되고. 그래서 저 같은 경우에는 (담당하는 학생이) 이제 그 휠체어 타는 (학생) 있고 인지 장애 (학생) 있고 또 한 명이 불안정한 애. … 수업 시간에 애들 이제 교실에서 수업하잖아요. 가면 계속 소리 지르고 웃고 이래서 다른 애들 수업을 방해를 해요. 그러면 또 교과 담임 선생님(한테) 불려 가서 그 학생을 또 데리고 특수(교실)로 데리고 내려와야 돼요." (B 특수교육지도사)

> "저 같은 경우에도 학교에서 5천 보 이상 걷거든요. … 그러니까 통합반은 1층 특수반은 1층이고 애들 1학년 우리 반 애들이 4층이에요. 그럼 4층은 하루에 몇 번 왔다 갔다 (해요)." (B 특수교육지도사)

혼자서 학교 도서관을 총괄하며 신체 부담 작업까지, 학교 사서

현재 학교 도서관에는 사서(교사)가 학교도서관진흥법에 따라 1명 이상 배치된다.(학교도서관진흥법 시행령 제7조 제1항) 학생수가 70명이건 1천 명이건 사서(또는 정규 사서교사나 기간제 사서교사) 한 명이 배치된다. 책 대출, 반납에서부터 프로그램 기획, 동아리 지원까지 하는 일 종류는 아주 다양하다. 한 가지 업무를 하는 중에도 틈틈이 대출과 반납 처리를 해야 한다. 집중하는 업무 사이사이 다양하고 자잘한 일을 처리해야 하는 데서 피로가 생기기도 한다.

"이제 혼자니까 너무 많은 다양한 일을 자기가 다 해야 되는 상황이어서 이제 그게 좀 업무가 과하다, 과부하가 올 때가 있어요. 그러니까 이게 시기적으로 이 시기에 이 업무를 해야 되는데 막 다른 거 신경 쓰다 보면 이걸 놓치는 그럴 수도 있고, 이래서 조금 그런 거에 대해서 신경을 좀 많이 써야 돼요." (L 사서)

학교 사서에게 크게 부담을 주는 업무 중 하나로 장서 점검을 꼽을 수 있다. 장서 점검은 학기 중에는 사람들이 출입하기 때문에 할 수 없고 학생들이 거의 오지 않는 방학에 주로 진행된다. 한 번에 6천 권을 폐기한 일도 있다고 한 면접자가 말했다. 이런 비교적 규모가 큰 정리 작업 역시 대부분 사서 혼자 맡아서 한다. 장서 점검 못지 않게 큰 작업인 새 책 구입. 새 책이 들어오면 새 책 책장에 있던 책을 책 분류에 맞게 배열하고, 새로 들어온 책은 잘 보이는 서가에 배치하며 수십 권의 책을 재배열해야 한다.

이 정도의 노동강도로 일을 하는데도, 사서의 일은 신체에 부담을 주는 일이라기보다는 '책을 보는 정도'의 일로만 여겨지는 현실을 지적한 사서도 있다.

"장서 점검을 이제 작년에 저희 리모델링 하면서 책이 좀 많이 정리가 됐어요. 그래서 이번에는 그냥 따로 정리 안 하고 다 그 바코드 스캔을 다 해요. 직접 직접 다 하고. (전체 다요?) 네. (그럼 전체 몇 권이에요?) 지금 많이 내려서 1만 6천 권이에요. … 전체 바코드를 1만 6천 권을 다 찍고 그래서 기록과 맞는지 체크, 네 데이터하고 대조하고." (L 사서)

"(새책 구입을) 1년에 저희 4번 구입을 하는데 4번이 축적이 되면은 그 공간이 꽉 차버려요. 원래 그러니까 있어야 할 자리로 갔을 때 거기가 또 차니까, 네 다시 또 이제 그 어느 정도 간격을 두고 그거를 또 정리를 해줘야 돼요… 새 책이 들어왔어요. 그러면 1번부터 10번 칸이 꽉 차, 그러면 이제 밑에를 밀어내는 거죠. 그렇게 해서 한 번 밀어내면 그다음은 다 밀려야 되는 거죠. 보통 한 줄에 3분의 2 아니면 4분의 3 정도만 채우고 그다음 밀어내고 밀어내고 이런 (식으로 해요). 그러니까 정리 작업이 겨울방학 때 이루어지는 거예요. 그러니까 새책이 또 들어올 거를 대비해서도 그 위에 공간을 좀 마련을 해 주고. 그런 작업." (L 사서)

"기본적으로 '우리가 몸을 쓰는 직업이다'라는 그런 인식 자체가 별로 없고… 그리고 직업 자체도 이제 사회적 인식은 '앉아서 책 본다' 이런 인식이 많으니까…. (중략) 일단은 (사서의 업무강도가) 정량화되어 있지 않으니까 이걸 '어디서부터 어디까지가 기준점이다' 라고 이야기할 수 없는 부분이 좀 어렵다고 생각을 하고. (중략) 그러니까 저의 업무는 사실상 행사를 많이 하는 것, 그리고 이제 뭐 (도서관 활용수업을) 지도, 지원하기 위해서 뭔가 프로그램 개발하고 이런 것들 많이 하거든요. 근데 사실 이런 걸 노동의 측면으로 많이 고려하지 않잖아요." (K 사서)

2) 온전히 보장되지 않는 노동자 식사와 휴식

(1) 충분하지 않은 식사시간

정해둔 시간이 무용한 특수교육지도사의 점심시간

특수교육지도사들은 학생보다 먼저 식사를 하고 학생의 식사를 돕거나 학생과 함께 식사하기도 한다. 이들의 업무는 장애 학생 지원이기 때문에 식사 시간 역시 학생들의 식사가 우선이다. 자신의 식사를 빠르게 마쳐야 하고, 학생의 식사가 끝나더라도 학생 활동을 지원하기 때문에 휴식을 취하기는 어렵다. 학교에서 규정 상 정하는 식사시간이 큰 의미가 없을 정도로 점심식사 시간의 온전한 보장이란 없는 것이다.

> "(특수학교의 경우) 중증이다 보니까 이걸 섭식 도와줘야 되는 경우가 많기 때문에 저희가 먼저 먹어요. … 그런데 급식을 먹을 때 시간이 길어야 한 15분? 식판을 받고 먹으면 10분, 15분 정도 (먹어요)." (A 특수교육지도사)

> "'점심시간인데 쉬세요' (해도) 또 이게 쉴 수가 없어요. 애들도 봐야 되는데. 이거 신변, 양치를 한번 다 했으면 또 그 아이도 점심시간에 뭔가 놀이를 해야 될 거잖아요. 그러면 이제 또 같이 그렇게 하고. (그러면 사실상 식사 시간 점심시간이 보장이 제대로 안 되는 건가요?) 안 되는 거죠." (A 특수교육지도사)

> "지원하는 학생이랑 같이 먹어요. 급식실에서요. 이렇게 조금 큰 사이즈로 나온 그런 음식들은 제가 좀 가위로 잘라줘야 되고. 그냥 한 5분, 5분 저 화장실 갔다 오고 뭐 이런 시간 (정도 있어요)." (C 특수교육지도사)

온전히 식사, 휴식에 쓰기 어려운 과학실무사의 시간

학교의 시간은 학생들 수업 시간에 맞춰서 구성되기 때문에 식사 시간 역시 학생과 떼어서 쓰기란 어렵다. 특수교육지도사와 성격이 다르지만 식사와 휴식을 위해 학생을 차단할 수 없는 것은 과학실무사 역시 마찬가지다. 학생들은 용무가 있으면 언제든 찾아오기 때문이다.

> "학년별로 1, 3, 5학년이 11시 20분부터 12시 10분인가 그렇고, 나머지 학년은 12시 10분부터 1시까지인가 그래요. 근데 제가 밥을 먹어도 다른 학년은 수업 중이잖아요. 그래서 수업 준비 한 10분 지나서 내가 밥을 먹어요. 밥을 먹는데 (중략) 그럼 또 건전지를 받으러 오고, 또 뭘 받으러 또 와요. 그래서 점심시간이 딱히 정해져 있지 않아서 그냥 도시락 싸와서 빨리빨리 먹고 해치우는, 그렇게…." (E 과학실무사)

있는 듯 없는 듯 짧은 사서의 식사 시간

학교 도서관은 언제든 열려 있어야 하기 때문에 사서가 자리를 비우는 일이 매우 어렵다. 화장실은 학생들 수업 시간에 다녀올 수 있지만, 식사시간은 학생들과 같기 때문에 자리를

비울 수 없어 그 영향을 받는다. 빠르게 식사를 하고 돌아와야 도서관에 오는 학생들을 맞을 수 있다. 특히 학교 급식은 조리 시간과 점심시간이 정해져 있고, 식사를 마치고 도서관 앞에서 기다리는 학생들을 그냥 둘 수 없어서 급하게 먹기를 포기하고 도시락을 싸오는 사서도 있었다.

"11시 40분부터 밥 먹으러 가서 그냥 밥만 먹고 오면 이제 애들이 또 밥 먹고 오기 때문에 밥만 먹고 왔는데도 도서관 앞에서 기다리고 있는 애들이 있어요. 그래서 문 열어서 같이 들어와서 바로 이제 업무하는 거죠." (J 사서)

"여기 비우면 안 되니까 뭐 다른 (업무 담당) 샘들은 이제 밥 먹고 밖에 운동장 한 바퀴 돌고 이렇게 들어오고 하는데 저는 무조건 밥 먹으면 빨리 와야 되는 거예요." (J 사서)

"아이들이 쉬는 점심시간이 이제 끝나고 들어갔을 때. (그럼 식사도 여기서 하시겠네요?) 예 예 저 제 책상에서 하고 있습니다. (그러면 30분 동안 식사를 하시고 그게 휴식 시간의 전부예요?) 그렇게. 저희는 특성상 그 시간이 아이들이 쉬는 시간인데 아이들이 마음대로 올 수 있는 거잖아요." (I 사서)

"저희 교직원은 (식사시간이) 일찍 시작하거든요. 그러면 한 11시 50분, 막 이쯤에서 아니면 12시 이 정도로 좀 일찍 시작해요. 학교 급식이… 그러니까 그때 가서 밥 후다닥 먹고 와야 되죠. 근데 전 그래서 밥(학교 급식을) 안 먹어요. 그래서 저 도시락 싸서 다닌 지 10년 정도? 10년도 더 넘었어요. 도시락 싸서 다니는 이유는… 제가 밥 먹고 오면 이제 이렇게 학교 급식도 일찍 줘봐야 몇 분 차이잖아요? 그러니까 애들 밥 먹는 시간… (중략) 그냥 밥 다 먹고 숟가락 내려놓고 잽싸게 와야 되는데, 제가 맨날 체하더라고요. 그래서 제가 이제 도시락 싸서 다니고 그러니까… 좀 편한 시간에 앞에 여유 있으면 앞에 먹고, 뒤에 여유 있으면 뒤에 먹고…" (K 사서)

"제가 아는 사서는 학교에서 사서 점심시간, 교사들이 애들 보내야 되니까 '너는 점심 일찍 가서 먹어라' 이런 식으로 해가지고, 원래 먹던 시간에서 당긴 사람도 있고. '너는 점심 늦게 먹어라' 해서 아예 점심시간 뒤로… (막상 급식실에 가 보면) 가서 남은 것도 없어요. 그러니까 관리자들이 막 이렇게 '애들 (도서관에) 가야 되니까', '애들 서비스가 우선이니까' 이런 식으로 해서…" (K 사서)

(2) 부족하고 사실상 없는 것이나 마찬가지인 휴게시간

'대기시간'에 다름 아닌 쉬는 시간

특수교육지도사들은 하루 종일 학생 옆에서 학습과 움직임을 지원해야 하는데 그 활동은 쉬는 시간에도 이어진다. 학생이 다음 수업을 준비할 수 있게 책을 펴주거나 화장실 갈 때

지원해야 한다. “학교에서 쉬는 시간이란 학생의 쉬는 시간이지 특수교육지도사의 쉬는 시간은 아니”라는 말로 상처를 받기도 한다. 화장실에 가기 위해서 학생이 혼자 있어도 가능한 상태를 만들어두거나 혹은 화장실에 가고 싶어도 참는 경우까지 있다. 수업 시간에도 화장실에 가기 위해 적절한 때를 봐야하지만, 쉬는 시간이라고 해서 자유롭게 화장실에 갈 수 있는 것은 아니다. 설문조사에서 ‘업무 중 충분한 휴식이 주어지는지’ 묻는 질문에서, 특수교육지도사의 ‘전혀 그렇지 않다’와 ‘그렇지 않다’ 두 응답이 70.5%였다. 두 직종에 비해 특수교육지도사들이 휴식 시간 보장에서 더 부정적인 응답이 높았는데, 쉬는 시간과 그 외 휴식 시간이 보장되지 않는 면을 공통적으로 보여준다.

> “학생 쉬는 시간은 학생이 쉬는 시간이지 우리의 쉬는 시간이 아니라고 하더라고요. 어떤 지도사도 막 그거를 따졌어요. ”아니 학생 쉬는 시간에 우리도 좀 쉬어야 될 거 아니냐고“ 막 그랬는데 그거를 딱 명확하게 해 주시더라고. ”학생이 쉬는 시간이지 선생님이 쉬는 시간이 아닙니다.“ 그러시더라고요.” (C 특수교육지도사)

> “쉬는 시간 없고 단지 이제 애들이 교실 수업을 하고 통합반 특수반에 수업이 없는 시간이 있어요. 그럴 때 잠깐 쉬는 거지. 쉬는 시간이 제일 바쁘고 다 책을 펴줘야 되니까.” (B 특수교육지도사)

> “이 학생은 인지가 되니까 제가 위험한 그런 상태는 아니니까 쉬는 시간에 그렇다고 제가 다른 데로 나갈 수는 없고 그 교실 안에 있어요. 화장실만 다녀오고. “선생님 화장실 갔다 올게, 뭐 어디 가지 말고 여기 있어”라고 얘기하고 이제 화장실 갔다 오고.” (C 특수교육지도사)

> “항상 아이랑 같이 대기 상태. 급하면 어떻게 선생님한테 말씀드리고 가거나 뭐 누군가한테 그건 저도 어떻게 할 수가 없으니까 그거는 그렇게 얘기를 하고 가야 돼요. 그러니까 얘를 누군가 맡길 사람이 있어야 되는 거죠. 그런데 그것도 되게 불안해서 그래서 방광염도 걸리시고 그러시더라고요.” (A 특수교육지도사)

30분 안에 식사도 휴식도 끝내야 하는 학교

교육공무직 노동자들은 정해진 식사 시간을 포함한 노동시간이 7시간 30분으로 일반적인 노동자보다 30분 짧고, 그러다 보니 충분하게 휴식을 취하기가 어렵다. 더군다나 그 시간마저도 학생들이 찾아올 때를 대비하고 이후 수업 준비를 해야 하기 때문에 잠깐의 휴식 시간도 보장되지 않는 것이다. 노동을 한 후 중간에 보장된 휴식 시간에라도 충분히 휴식을 취해야 오후 근무까지 무리 없이 할 수 있을테지만, 그런 휴식 보장은 잘 이루어지지 않고 있다.

"우리가 단협에 30분으로 휴게 시간이 되어 있잖아요. 근데 그 시간을 온전하게 쉴 수는 없어요. 밥 먹고 오면 벌써 다음 수업 준비가 혹시라도 놓친 게 있으면 또 지원을 해야 되고 그 시간대에 아이들이 물건을 가지러 와요." (G 과학실무사)

"저희가 휴게 시간이 30분인 거잖아요. 30분이거든요. 4시간에 30분인데 저희가 근무 시간이 7시간 30분에 세팅돼 있어요. 그래 가지고 그 30분 더 해 가지고 8시간이거든요…. (중략) 30분이라면 짧은 시간인데… 내가 이걸 학교에서 정해준 이 시간 아니면 근데 일하다 보면 그 시간이 아닐 수도 있는데, 이 시간 아니면 안 될 것 같은 그 압박감이 드는 거예요… 그럼 나 이 시간 아니면 밥도 못 먹어. (중략) 예를 들어 급식을 중간에 먹으러 가게 됐다, 그런데 줄이 길다, 애들 치고 들어가서 "나 30분 안에 먹어야 돼" 하고 식판 먼저 들 수 없잖아요? 줄 서는데 벌써 10분인데… (중략) 매번 움직이는 그 루틴이 안 될 수도 있는데 그 만약의 사태가 대비하기에는 좀 짧다 그런 생각이 들어요." (K 사서)

(3) 마련되지 않은 노동자들의 쉴 공간

없거나, 있어도 쓰기 어려운 휴게 공간

특수교육지도사들에게 몸과 마음을 쉴 수 있는 휴게 공간은 중요하다. 잠깐이라도 학생과 떨어져 있을 수 있는 시간이 필요한데, 그런 공간이 제대로 마련되어 있지는 않다. 산업안전보건법에서도 적정한 크기의 휴게 공간을 사업장마다 마련하도록 정하고 있지만(산업안전보건법 제128조의2),학교에서 여전히 그런 보장이 제대로 되고있지는 않다는 것을 알 수 있다. 휴게공간이 있어도 물건이 잔뜩 있어서 이용이 어렵거나 업무 공간에서 멀리 떨어져 있다면 공간이 마련되었다고 보기는 어려울 것이다.

"(특수학교에는) 저희 지원실이 따로 있어요. 예 저희 특수교육지도사 지원실이 따로 있고… (일반학교 특수학급은) 거기가 여교사 휴게실이라고 되어 있는데, 교무실 옆에 그런데 싱크대 있고 커피 같은 게 있어서 남자분들도 그냥 왔다 갔다 하시고 쉴 공간을 이렇게 칸막이로 이렇게 해 가지고 거기 들어가 있어야 되는 거더라고요. 애매해서 도서관에 구석에 가 있다거나 아니면 어디든 찾아야 되는." (A 특수교육지도사)

"애들 손 씻는 데고 애들 훈육하는 장소인데 그냥 책상 하나 넣어주고 온풍기 뭐 이런 거 하나도 없었어요. 에어컨 없었다가 지금 에어컨 같은 걸 설치하더니 다시 거기를 서고가 뭘로 막고 사용 안 한대요. 가 있을 데가 요만한 진짜 되게 조그마한 거기에 두 군데 있대요. … 가는 시간이 10분 걸리고 왔다 하면은 그러니까 차라리 그냥 안 가고 이렇게 하는 것 같아요." (C 특수교육지도사)

"같은 층이고 20m 전방이거든요. 안 가요. (왜 안 가요?) 일단 거기를 우리 학교 직원 중에 쓰는 사람이 거의 없어요. 아무도 안 쓰니까 그냥 명목상으로 만들어 놓은 느낌. (새로 온 교무실무사)

선생님이 며칠 동안 팍팍 닦고 밀어가지고 좀 쓸 만하게 만들어 놓으셨는데…” (K 사서)

휴게 공간은 책상 앞, 과학실무사

면접 결과, 학교에서 교육공무직 노동자들에게는 휴게 공간이 적절하게 보장되지 않는 실정이다. 학생들이 일상적으로 찾아오기 때문에 휴식 시간도 보장이 되기 어렵다는 점도 문제인데, 마찬가지로 노동자 전반이 편하게 쉴 수 있는 공간을 마련하는 등 앞으로 개선이 필요한 부분이다. 과학실무사 E는 과학실무사 업무가 행정업무와 통합되어 이루어지는데, 오전에 행정실무사 업무를 담당하고 정보처리, 전산 업무 등 다양하게 담당하는데, 담당 업무와 상관 없이 휴게공간은 부족하다는 것을 확인했다.

“저희가 휴게 공간이 따로 없어요. 이 학교는… 이 학교뿐만 아니라 여태까지 휴게 공간이 있는 곳이 없었어요. 저 근무하는 동안, 19년 동안 휴게 공간이 없어서 저희가 휴식을 하려고 그러면은 이제 저희 옆에 선생님들은 날씨 풀리면 운동장을 돌아요. 휴식 시간에… 그냥 그게 휴식 시간(이고) 저 같은 경우는 사실 걷는 걸 별로 좋아하지 않기 때문에 그냥 내 책상에 앉아 있는 게 휴식 시간…” (E 과학실무사)

4. 학교에서 노동강도를 높이는 주요 요인

1) 인력 부족과 적정 인력 기준 부재

학생 장애 정도가 고려되지 않은 배치기준

면접자들은 저마다 특수교육지도사 인력 부족을 호소했다. 중증 장애 학생을 집중적으로 지원하고 중증 정도가 낮은 학생들도 지원해야 하는데, 현재 학교에서는 장애 수준을 고려하지 않고 일률적으로 특수교육지도사를 배치한다. 이후에 업무 부담을 이유로 인원 추가를 요구하면 사회복무요원을 배정하는 식이다. 전반적으로 특수교육지도사 인력 충원과 정확한 기준이 필요해 보인다.

“(일반 학교 특수) 학급에도 도움반에 지원 인원이 1명씩 들어가는데, 2개 반인데 인원이 많거나, 이 아이들 대체적으로 지원을 해야 되는 아이 1명 그 아이들을 집중적으로 지원을 하면 되는 (건데요). 그런데 이 아이뿐만 아니라 다른 아이들까지 다 해야 되는 (상황이면) 이게 한 명이 아닌 거예요… 저희는 직접 많이 학생들하고 몸으로 부대껴야 되는 직업이다 보니까 진짜 많이 필요하긴 하거든요.” (A 특수교육지도사)

“어느 학교든 유치원이든 유치원도 한 학교에 한 명의 지도사만 넣어줬는데 그것도 다 어떤 학교든 다 있는 건 아니라고요. 그냥 중증도에 따라서 제일 심한 부분부터 넣어주는 거죠. 그래서 우리가 요구하는 게 한 학교의 한 지도사가 아니라 한 학급에 1 지도사를 꼭 넣어달라 그거를 하는 거예요. 근데 그렇게를 넣어주려고 그러면 지금의 3배는 뽑아야 돼.” (C 특수교육지도사)

노동자 간 갈등까지 불러오는 특수교육지도사 인력 부족 문제

특수교육지도사 D는 하루에도 몇 차례씩 학생 기저귀를 교체할 때 허리나 손목에 크게 부담이 가서 특수교사에게 상체와 하체를 나눠서 함께 들어줄 수 없는지 요구한 적이 있다. 이때 누가 더 무거운 부분을 들 것인지로 갈등까지 발생한다. 다른 사람이 볼 때는 커보이지 않을 수 있는 이런 문제가 당사자에게는 부담 작업을 함께 나눌 사람이 부족하기 때문에 감정적 갈등으로 번지는 것이다. 인력이 부족하면 노동강도가 올라가고, 근골격계질환을 심화할 수 있으며 사고 위험도 높인다. 면접 참여자들은 노동자가 학생을 집중해서 지원할 수 있는 수준으로 인력 배치가 되지 않는 현실을 지적했다.

> "저희 같은 경우는 왜 위에 드냐 아래 드냐에다가 신경전을 했다고 했잖아요. 그게 왜냐하면 몸이 힘들고 스트레스를 받고 그러니까 사실 뭐 웃으면서 해 줄 수도 있는 건데 그게 다 결론은 인력 충원 때문에 그런 것 같아요. 서로 몸이 안 좋고 그러니까 날카로워져서 그렇게 하다 보면 진짜 웃기잖아요. 근데 안 해본 사람들은 아니 그거 누가 어디 들면 어때? (하겠지만)...." (D 특수교육지도사)

과학 업무는 과학실무사의 몫

학교에서 과학실 현대화 사업을 실시한다는 것은 보통 방학 중 하는 공사를 뜻한다. 통상 방학 중에 공사를 진행하는데, 이때 각종 사무용품 및 기자재를 운반하는 업무를 과학실무사 혼자서 감당해야 하는 상황에 처하기도 한다. 정규 인력 채용이 아니더라도, 학교에 예산을 들여 적절하게 일시적으로라도 지원할 수 있는 사람이 있어야 한다고 호소하지만 반영되지 않는다.

> "'과학실 현대화 사업'이라고 해서 공사를 해요. 근데 모든 학교마다, 간 학교마다 공사를 해서 지금 혼자 다 빼고 또 혼자 다 넣고… 그게 노후된 학교가 많으니까… 한 학교에 있으면서 공사를 한두 번은 한다고 봐야 되죠." (E 과학실무사)

학생 수 상관 없이 사서는 한 명

학교 사서는 규모와 상관 없이 1인씩 근무한다. 규모가 큰 학교는 책 권수, 대출 및 반납 수, 사서가 담당하는 프로그램 등 모든 면에서 노동강도가 올라갈 수밖에 없고 그런데도 1인만 근무한다. 그런 한편 학교도서관진흥법에 따라 사서를 채용하고 학교에서는 2명을 채용하는 일은 절대 없지만 채용하지 않는 학교에 대해서 규제하는 일도 없다. 학생 수 70인 미만인 학교에는 도서관이 있어도 사서를 채용하지 않기 때문에 도서지역에서는 사서가 순환 근무를 하고, 사서가 없는 학교에서 장서 정리가 필요하기 때문에 타 학교 사서들이 아르바이트로 사서 없는 학교의 장서 정리를 하기도 한다. 업무량에 따라 사서 인력 배치를 할 수 있도록, 그리고 모든 학교에 도서관과 사서가 있을 수 있도록 법 개정이 필요한 시

점이다.

"영양교사 같은 경우는 3식하는 경우는 영양사나 영양교사는 2인, 영양사나 영양교사를 둬요. 그래서 3식하는 학교는 이제 중식을 중심으로, 조식이랑 석식 나눠가지고… 이런 식으로 해서 분리를 하는 방식으로 하는… 2인이 하시고. 그리고 식단도 나눠서 좀 짜시고. 이런 부분들이 있는데 … 초등이 학교가 1500명, 2천 명 이렇게 규모가 있다 이러면… 사서도 마찬가지로 그런 것처럼 업무량이 많이 늘어나는데 그런 거에 대한… 사실은 대비책은 없고 보통은 그렇게 되는 경우 학부모 도우미, 뭐 이런 식으로 조직을 해서 하는데. 요즘은 또 아시다시피 자원활동 하실 학부모 조직 굉장히 어렵고 또 그게 또 다른 갈등의 요인이 되기 때문에 사실 현장에 있는 선생님들이 선호하는 방식은 아니에요." (K 사서)

"학교도서관진흥법에 사서를 두게 되어 있는데, 그 사서라는 게… 사서 교사도 있을 수 있고, 저희처럼 그냥 사서 자격증 있는 사서도 있을 수 있겠지만… 기본적으로는 1도서관 1사서가 법에는 있는데 강행 규정이 없어요. 그러니까 사서를 두지 않았을 때 '벌금 얼마를 준다' 아니면 '이런 페널티가 있다' 이런 게 없어요. 법으로… 그러니까 기본적으로 1도서관 1사서가 법으로는 있지만 이게 사문화된 법인 거예요." (K 사서)

"인건비나 (교육)공무직이든 교사든… 어찌 됐든 우리가 인원을 뽑는 거에 대한 한계가 있으니까… 비교과이고 여러 가지 이유로 밀리고 있는 거죠. 그래서 저희는 '한 도서관에 사람 두 명 있어야 돼' 이런 요구도 못하는 거예요. 왜냐하면 하나도 없는 데도 많으니까…" (K 사서)

절실하지만 제도가 없는 대체인력

사서들은 도서관을 혼자서 온전히 책임지는데, 사정이 생겨 며칠 간이라도 병가나 휴가를 써야 할 때면 막막해진다. 대체 근무자를 찾을 수 있는 시스템이 없기 때문이다. 도서관은 열어야 한다고 하면서도 노동자들이 자리를 비울 때 대체인력 풀 시스템을 갖추지 않은 것은 노동자들의 회복하고 쉴 권리를 학교가 외면하고 있음을 말해준다. 설문조사에서 사서들이 병가나 휴가를 쓰지 않는 가장 큰 이유로 꼽은 것이 바로 대체인력 없음이었다는 결과 역시 이 현실을 뒷받침한다.

"어떤 상황이 있을 때 이걸 같이 대체해 줄 수 있는 사람이 없는 거… 그리고 저 같은 경우는 사실 중학교니까 행사 같은 거 배치하고 이러면 우리도 우리 이제 도서부 친구들이랑 좀 같이 하려고 하는데… 사실 좀 그런 부분에 대해서 뭐 도와줄 건 학교가 좀… 다 그렇지만 누군가 나를 도와주거나 대체할 수 있는 게 없다. 무슨 문제가 있을 때 도서관 문 닫고 이제 휴가를 내거나 아니면 뭐 그렇게 해야 되는데, 이제 우리 학교는 사실 제가 휴가를 내면 도서부 애들한테 문 열라고 그래요." (K 사서)

"우리 급식실이나 아니면 특수 실무원 선생님들 같은 경우에는 그분들이 뭐 이렇게 아파 병가를

며칠 쓴다거나 뭐 연가를 며칠 쓴다거나 하면 대체인력을 그 인력풀 같은 데서 뽑아가지고 이렇게 좀 구하기가 쉬운 것 같더라고요. 근데 사서는 그런 게 없어요." (J 사서)

2) 신체 부담

학생 무게와 돌발 행동을 온몸으로 받아내는 특수교육지도사

특수교육지도사들은 장애학생과 매일매일을 보내고 이들을 지원하면서 다양하게 신체에 상처가 나고 또 학생의 무게를 버텨내야 한다. 학생이 할퀴고 때리고 꼬집어서 특수교육지도사의 몸에 상처가 난다. 어떤 경우는 가볍게 넘길 수도 있지만 많은 경우 부상으로 이어지거나 근골격계질환으로 이어지기도 한다. 학생을 안고 식사해야 했던 경험을 말해준 면접자도 있었는데, 부당한 업무 요구를 거절하기 어려워 부담 작업을 이어가며 허리 통증까지 겪어야 했다.

"몸은 되게 많이 힘들어요. 솔직히 말하면 저희 많이 맞기도 하고 꼬집히기도 하고 여기 이제 다 할퀴는 거고, 지금 엘보(팔꿈치)가 다쳤다 그랬잖아요. 그것도 이제 그런 사고는 되게 많아서, 사고는 또 되게 많아요." (A 특수교육지도사)

"저희도 온몸을 하다 보니까 또 아이들이 하다가 돌발행동으로 뭐가 집어던진다거나. 옛날에는 누가 볼링공을 던져가지고, 그래서 산재 받으신 적이 있었거든요. 발가락이 완전히 부셔져 가지고 수술을 할 정도로. 일부러 던진 건 아니고 그냥 그 공이 거기 있었어요. 하필 체육관에 있었는데, 그거를 갖고 지가 딱 했다가 던진 거예요. 그냥 던진 거 선생님한테 그냥 던진 게 선생님을 보고 던진 게 아니고 그냥 이렇게 한 거죠." (A 특수교육지도사)

"그 아이를 휠체어에서 내려서 제 무릎에 앉혀서 그 아이를 안으니까 머리가 제 머리까지 와요. 그 학생이 온몸으로 제 몸에다 기대는 거예요. … 이렇게 그 경직된 힘으로 이렇게 그러면 저는 그거를 계속 감당을 하고 있는 거예요. … 1년을 그렇게 하고 나니까 허리가 너무 아픈 거예요. 그래서 계속 치료를 받으면서 이제 확인을 해 보니까 디스크가 왔다고 하더라고요." (C 특수교육지도사)

학생 지원 업무 유형에 따라 생기는 손, 허리 통증

특수교육지도사들이 학생을 지원할 때 하는 업무는 다양하지만 모든 업무가 몸을 써야 하고 몸에 부담이 온다는 점은 공통적이다. 휠체어를 사용하는 학생의 휠체어를 미는 일은 손목부터 상체와 허리 등 여러 부위에 부담이 오고, 물건이 아니라 학생의 무게가 전해지는 기저귀 갈기, 신변 처리 지원 업무는 학생의 움직임이 더해져 더 커진 무게를 받아내야 하는 업무다.

"이렇게 왼쪽 오른쪽 좌우를 이렇게 하는 거 해야 되잖아요. 이렇게 하다 보면 이 손목이 진짜 너무 아프거든요. 그렇게 하고 이제 또 이렇게 엉덩이를 살짝 들어가지고 또 바지 다 올려야 되고 그리고 이렇게 구부려서 이 자세가 이렇게 하게 돼 있잖아요. 그러니까 허리가 한 번 갈고 나면 너무 아픈 거예요." (C 특수교육지도사)

"휠체어를 맡아본 적이 없으니까 또 제가 다 해야 되나 싶어 갖고 애를 다 밀고 뭐 리프트 고장 나고 되지도 않는데 하다 보면 왔다 갔다 거리고 막 턱 이 높은 데 있잖아요. 혼자 올리지도 못해 갖고 옆에 지나는 사람 불러 갖고 같이 올리고 막 이렇게 했어요. 그러고 난 다음에 학교에 갔는데 제 손목이 이 손목이 이렇게 부은거예요. 못 움직이겠는 거예요. … 병원에 가니까 이게 염증이 너무 심해가지고 계속 손목에 쓰다가는 이 염증 있는 선이 넷째 손가락, 다섯째 손가락 연결돼 있대요. 이걸 무리해서 쓰면 이게 끊겨갖고 이 손을 못 쓴대요." (B 특수교육지도사)

"유치원을 가니까 유치원은 아이를 받아서 하교할 때까지 그 밀착 지원을 해야 되는 거예요. 그리고 아기가 계속 우는 거예요. 우니까 계속 안아주고 얼러주고 달래주고 그다음에 또 유치원 아이들도 또 화장실을 많이 가잖아요. 자주 자주 신변 처리를 해줘야 되고 그리고 안아서 이렇게 있으면은 얘가 뒤로 머리를 이렇게 젖혀요. 그러면 턱을 부딪혀요. 그 턱이 그렇게 해서 이렇게 금이 간 선생님도 있었어요. 그리고 저는 이렇게 멍이 들어가지고...." (C 특수교육지도사)

"공 던지기부터 해가지고 그 학생이 할 수 있는 범위 내에서 제가 또 개인적으로 다 이렇게 옆에서 해줘야 되고 그렇게 지원을 하고 있고. 그리고 이제 이 학생이 척추 측만증이 또 굉장히 심해요. 그러다 보니까 이제 신변 처리를 해야 되는데, 이 학생을 신변 처리를 제가 한 35kg 될 때까지 제가 했어요. 여기 이제 장애인 화장실을 들어가서 그 신변 처리를 할 때 이제 35kg다 그러면 사실은 무거워서 두 사람이 지원을 해줘야 되는 거예요. 상체 들고 하체 들고 이렇게." (C 특수교육지도사)

"어떨 때 또 우리가 근골격계가 또 많이 다치냐면은 편마비 학생 있잖아요. 네. 편마비 학생 한쪽으로 이렇게 기울어져 있으니까는 항상 부축을 해줘야 돼요. 항상 부축을 해줘야 보니까 이 학생이 제 손을 잡고 이렇게 매달린단 말이에요. 그러니까 매달리다 보면은 이게 이렇게 내려가고 기울어지니까 힘을 이렇게 주면 또 이렇게 제가 기울어지는 거예요. 그러니까 제 허리가 너무 아픈 거예요. 그 자세가 그러니까는 그런 걸로 인해서 우리가 허리 디스크가 와요. 안 올 수가 없어요." (C 특수교육지도사)

실험 집기를 넣고 꺼내기를 반복하는 과학실무사

과학실무사들은 다루는 교구나 기구가 다양하고, 그것들이 크건 작건 물건들을 꺼냈다 쓰고 씻어서 정리하는 작업을 반복한다. 무거운 유리 기구들이 많아 기구를 반복해서 사용하고 옮기다 보면 손목을 포함해 신체 여러 부위에 통증이 느껴진다. 학교에서도 다른 이들은 인식하지 못할 수 있지만 이런 기구를 다루는 일은 노동자들에게 부담 작업이다.

"여기는(초등학교) 강도는 낮지만 뭐랄까… 손이 되게… 항상 일을 해야 된다고 그럴까." (A 과학실무사)

"수업 준비할 때 이런 기구나 이런 게 많아질 때는 그걸 조별로 다 꺼내야 되니까…. 그게 이렇게 몰아서 일주일 내내 만약에 할 때… 여기 넣었다가 다시 또 집어넣고 하는 거, 그런 게 많을 때에는 어떨 땐 힘에 부칠 때도 있긴 있어요. 왜냐하면 이게 체력적으로 하는 거잖아요. 그래서 또 과학 물품이 무거운 게 많아요. 무거운 게 많으니까 그 무게에 따라서 횟수가 더 늘어나는 거니까…. 근데 팔목이랑 손목, 어깨, 이런 걸 많이 쓰니까 많이 들 때는… 아무래도 무거운 걸 많이 들 때에는 여기 아픈 게 또 신호가 오잖아요." (E 과학실무사)

"교구 자체나 기구 자체가 많고 다양한 교구, 기구, 사용법, 그다음에 물건을 이제 옮겨야 되는 신체적인 강도… 그리고 아까 얘기했다시피 그 매일매일 정리하고 하느라고 그 반복적인 숙이고 들어가고 씻고 설거지하고 다시 채워 넣는 그 역할이 (부담되죠)." (F 과학실무사)

돌아서면 책 정리, 몸에 계속 가해지는 부담

사서들은 학생들이 책을 읽고 난 후 매시간, 매일매일 책을 정리하기 때문에 어깨, 손/손목, 허리 등 전신에 부담을 느낀다. 한 권씩 정리하는 것이 아니라 여러 권을 한 손에 쥐고 높이가 높거나 낮은 책장에 책을 꽂아야 한다. 앉아서 자주 바코드를 찍는 작업 역시 반복하기 때문에 부담이지만 새 책 정리와 장서 점검은 이들에게 가장 큰 부담 작업이다. 장서 점검은 1년에 두 번, 새 책 정리는 1년에 2~3회 해야 한다. 도서관을 이용하는 사람이 모르는 작업, 즉 책이 잘 보이도록 책을 다른 책장에 옮기는 일, 그 작업을 수십 권, 혹은 수천 권 해야 한다면 몸에 부담이 올 수밖에 없다.

"매 학기 책 사서 이제 새 책이 또 들어오거든요. 지금 저기 신착 도서가 이렇게 하나 둘 세 줄이 다 신착이거든요. 앞에 하나 둘 셋 이 저렇게 새 책이 들어오면 저기 있는 책들을 이렇게 폐기를 해서 공간을 만들어 놓으면 저기 있는 책들을 이제 여기 이 책의 주소에 맞게 제 자리에 다 꽂아주고요. 그러면 이제 새로 들어온 책은 또 저기 꽂고요. 네네 계속 그거를 계속 계속 반복하는 거거든요. 그래서 새 책 들어올 때마다 또 육체적으로 힘들고. (주기는요?) 무조건 학기당 한 번이니까 네 연 최소 2회 3회 뭐 이렇게 될 수도 있고." (I 사서)

"일단 사서 업무 자체가요. 늘 책을 반납된 책을 정리를 해야 되기 때문에 이렇게 책을 이렇게 꽂는 이거 있잖아요. 책을 꽂고 빼고 책을 꽂고 빼고 또 이 책을 이렇게 들어야 되고 그래서 항상 손목에 무리가 가요." (J 사서)

"한 권씩 옮기는 게 아니라 이렇게 여러 권을 잡다 보면 이제 그 저희들 나름으로는 그게 노하우가 있긴 있어요. 이렇게 빼내면서 이렇게 받치는데 그 빼낼 때에도 이제 여기에 무리가 가니까 지금 여기 이렇게 만져보면 뼈가 이렇게 튀어나와 있거든요. 엄지 사이 네네 그러니까 여기에 이쪽 인대가 이제 그 의사 선생님이 너덜너덜하다 이렇게 얘기하시더라고요. 그래서 이게 이제 많이 안 좋아지면 수술하는 방법밖에 없다(고 하시더라고요)." (L 사서)

"족저근막염하고 이제 손 이거랑 장서 점검이 끝나고 나면 근육통은 한 번 와요. 이제 워낙에 많은 책을 이제 들었다 놨다를 해야 되고 이게 그 바코드를 찍다 보면 굉장히 단순한 작업 같지만 이렇게 들린 상태에서 계속 책을 이렇게 해야 되거든요. 그러니까 그 스캐너를 들고 계속 책을 이렇게 넘겨가면서 찍어야 되잖아요. 그거를 이제 만 6천 권을 다 해야 되니까 그런 근육통이 오는 거죠." (L 사서)

"새 책이 들어오거나 하면은 책 서가가 한 줄이 꽉 차면 그걸 밀어내야 되거든요. 그러니까 이제 꽉 차 있으면은 좀 이렇게 여유가 있는 데까지 이렇게 밀어내요. … 그것 때문에 여기 여기 뭐지 무슨 증후군이라고 그러지, 방아쇠수지증후군, 그게 있어요." (L 사서)

"신체적으로는 일단은 중량 치는 거니까… 손목은 저는 이제 왼쪽, 오른쪽. 반복해서 여기 묶었다, 저기 묶었다… 보호대 같은 거 있잖아요. 그런 거… 뭐 이렇게 염증 심하면은 반깁스 같은 거 하기도 하고, 아니면은 이렇게 보호대 같은 거 하기도 하는데… 이제 병원에서 추천해 준 보호대를 잘 쓰고 있죠. 양쪽 다 있습니다." (K 사서)

3) 정신적 부담

매순간 긴장, 정신적 트라우마까지 남기는 특수교육지도사 업무

특수교육지도사들은 장애 학생의 예측하기 어려운 돌발 행동에 항상 대비해야 하기 때문에 이들의 업무는 긴장의 연속이다. 학생이 다른 학생이나 교사에게 물건을 던지거나 공격을 할 수 있기 때문이다. 또 한편으로는 노동자 스스로도 학생의 공격을 받을 수 있다. 특수교육지도사는 장애 학생을 지원하는 일을 하지만, 학생이 오히려 말로, 신체 공격으로 자신들을 위협하기도 해 정신적으로 고통스럽게 한다. 연구진이 사전 면접에서 이야기 나눈 한 특수교육지도사는 학생이 평소 욕설을 하는데다 학생에게 공격까지 당할 뻔한 일이 있어 트라우마가 남았다고 호소했다. 이들의 업무가 사람을 지원하는 일이기 때문에 상처가 남기도 하고, 또 한편으로 그 상대가 학생이기 때문에 더 크게 문제제기 하기 어려운 것도 현실이다.

"갑자기 뛰쳐나가거나 그래서… (대처 방법이 있어요?) 정신이 없고 그냥 항상 긴장돼 있고 … 그냥 항상 옆에 끼고 있어야 되고요." (A 특수교육지도사)

"계단에서 여자 선생님만 보면 뒤에서 미는 거 밀어버리는 거, 머리를 땡기려고 그런 경험도 있었고요." (A 특수교육지도사)

교사와 수직적 관계라는 인식이 남긴 상처

특수교육지도사에게 특수교사는 가장 밀접하게 일을 하는 존재고, 업무 지시를 받기 때문에 업무상 원활한 소통과 관계 맺기가 중요하다. 그런데 동등한 관계가 아니라 '아랫사람'이라고 여기는 특수교사와의 관계는 노동자들을 정신적으로 힘들게 한다. 가장 밀접하게 일을 하는 사이인 교사가 문제 해결을 위한 지원자이길 바라지만 현실은 그렇지 못할 때가 많다.

"이 사람은 저희가 자기의 밑이라고 생각을 한대요. … 어쨌든 우리는 특교가 지시하는 거를 수업 관련해서 뭐를 만든다거나 해야 되는 건 맞는데 자기 아랫사람이라고 생각을 그런 표현을 하셨다는 거죠. 너무 화가 나고 속상한데 그러면서 업무를 쉬는 시간 휴게시간도 안 주고 계속 뭔가 지시를 하는 거예요. … 학부모들하고 얘기를 할 때도 학부모가 따지면 핑계가 "특수교육지도사 제가 교육을 제대로 시키겠습니다." 라든가 이런 표현으로 하고 책임을 저희한테 하려고 하는 경우도 있었고. 심리적으로 되게 교묘하게 괴롭히는 사람이 있더라고요." (A 특수교육지도사)

학부모 민원을 직접 대응해야 하는 사서

학교에서 학부모 민원을 처리하는 방식은 매우 중요하지만, 학교에서 책임져야 할 관리자들이 잘 보이지 않는다는 호소를 노동자들이 오래 해오기도 했다. 학부모가 문제제기나 요구를 학교에 했을 때 이런 통화를 학교 사서에게 직접 연결하면 사서는 매우 위축될 수밖에 없다. 이런 전화를 연결하는 상황은 학교에서 노동자를 보호하는 방안이 전혀 없음을 나타낸다.

"아이들과의 관계에서 오는 거 민원이라든지 학부모하고의 이제 그 전화 통화에서 오는 거는 솔직히 좀 두렵죠. … 목소리를 딱 들었을 때 우리 선생님들이면 괜찮은데 그렇지 않을 경우는 학부모님일 경우는 이제 누구 엄마 딱 그러면 이제 벌써 앉아서는 못 받죠. 저도 모르게 벌써 일어나 있어요. 이렇게. 왜냐하면은 그래야 긴장이 되고 제가 집중할 것 같으니까 메모하고 이렇게 딱 이게 돼 있어요." (I 사서)

학생이 책을 읽게 해야 한다

학생들이 책을 읽지 않는다는 것은 어느 시대에나 사회적으로 있는 인식이지만 이런 인식이 당장 사서들에게는 업무 부담으로 작용하기도 한다. 특히 요즘처럼 모든 사람들이 휴대

폰을 손에서 놓지 않고 짧은 영상 시청을 하는 시대에 학생들 역시 더욱더 책을 멀리하는 것이 현실이다. 이럴 때 학교 사서에게 책 대출 권수가 줄어드는 것은 압박이 되어 노동자를 짓누른다.

"중학교는 그래서 좀 걱정이 돼요. 저희가 통계를 이렇게 내가지고 한 번씩 보고를 하거든요. '내가 이 지역 꼴찌면 어떡하지?' 그런 것도 비교를 해요. … 교육부에서는 이제 4월에 통계 내가지고 제출하거든요. 교육 통계를 내요. 근데 이제 그 교육 통계를 숫자 중심으로…. 대출 권수, 장서 수, 이런 거 하는데 나중에 교육 통계 관련해 가지고 홈페이지 학교들 검색해서 보시잖아요? 그럼 학교를 검색하면 그 학교는 도서관이 몇 개, 책이 몇 권 있고, '아이들이 책 몇 권 봐?', '몇 퍼센트가 책 읽어?'가 홈페이지에 바로 떠요. 학교 검색하면…. (중략) 그런 통계 내고 이런 게 좀 다른 업무에 비해서 좀 더 약간 신경이 쓰이는 부분이에요." (K 사서)

"그러니까 이 책을 애들이 안 빌려가는 게 마치 내 탓인 것 같이 너무 스트레스가 되는 거예요. 그냥 애들이 그냥 안 보는 건데 그래서 그때는 수업을 만약에… 여기서 와서 해요. 그러면 여기 안에서 읽고 열람하는 거니까 그냥 갖다 꽂아놓으면 되거든요. 저희 애들한테 다 대출 건수로 잡았어요. 와서 찍으라고. 너무 안 되니까… 그게 이제 관리자들이 쪼는 거죠. 이제 그분들은 이제 몇몇 군데 들어가서 보면 가시적으로 보이잖아요. 그러니까 비교군이 있잖아요. (중략) 그럼 '얘네는 몇, 얘네는 몇인데, 여기는 이러네? 너 신경 좀 써야 되는 거 아니야?' (라고 말을 하는거죠)." (K 사서)

5. 직무 스트레스

1) 교육공무직 노동에 대한 경시와 몰이해

직무가치를 인정하지 않는 구성원들의 태도

사서, 과학실무사, 특수교육지도사는 교육현장의 안정적인 운영을 뒷받침하는 역할을 각자의 자리에서 일상적으로 수행해 왔다. 그럼에도 이들이 일선 현장에서 갈고 닦은 풍부한 경험과 전문성을 존중하지 않는 듯한 조직문화가 여전히 잔존하고 있는 것으로 보인다. 감독 권한과 책임을 가진 이들의 시야에서 포착되지 않는 노동자의 존재는 그가 수행하는 업무마저 비가시화된 영역에 가두곤 한다. 별도의 근무 장소(과학준비실 등)에서 주업무를 수행하는 과학실무사의 경우가 대표적이다.

"저희가 물론 안전도 안전이지만, 그런 것도 스트레스로 많이 작용하는 게… 저희는 별도로 떨어져 있어요. 교무실이나 행정실은 교감 선생님이 됐든 누가 됐든 같이 근무를 하는데, 저희는 외따로 떨어져서 근무하다 보니까… (중략) … 그것도 굉장히 스트레스적인 요소로 작용하고 있는 걸로 알고 있어요. 다들 일을 아무리 열심히 해도 눈에 안 띈다는 이유로 "네가 하는 게 뭐가 있냐?" 이런 거를… 많이 그렇게 인식을 받고 있는 편이에요." (H 과학실무사)

"(관리자들의) 눈에 당장 안 보이니까… 그게 가장 이 직종에 대한 자존감을 무너뜨리는 얘기 중에 하나이긴 해요. 그러니까 "쟤 하는 거 별로 없어. 쟤한테 줘." 이렇게 돼버리는 상황이 되는 거죠." (H 과학실무사)

우리는 학교 안에서 외딴 섬 같은 존재였다

사서 역시 유사한 심정을 토로했다. 대다수 교육노동자들이 교무실이라는 공간에서 수업 준비와 각종 행정 업무, 학생들과의 진로 상담 및 생활지도 등을 수행하는 반면, 사서는 학교도서관에서 업무시간 대부분을 보내고 있기 때문이다. 다른 동료들이 교무실이라는 공간을 매개로 일상적인 소통을 지속하면서 실무와 생활에 필요한 정보를 공유할 수 있는 경험을 사서 등 전용 업무공간에서 상주하는 노동자들은 충분히 누리지 못했다. 게다가, 학교도서관 운영 전반을 홀로 책임져야 하는 상황에서 잠시도 자리를 비워선 안 된다는 압박감도 상당하다.

"사실 도서관을 비우면 안 된다는 것 때문에 학교에 다른 행사나, 뭐 이렇게 일손이 필요할 때 저는 또 제외되는 게 있거든요. 그런 거는 또 장점일 때도 있고… 근데 가끔은 궁금해… 너무 '독도' 같이 약간… 학교 소문도 제일 모르고, 제가 뭐 이렇게 여기만 있어서는… 정말 뭐라고 해야 될까요? 뭔가, 약간 섬처럼 있을 때도 있고…." (J 사서)

학교도서관 사서 업무에 대한 세간의 편견 – '종일 앉아서 책만 보는 편한 직업' – 도 당사자의 어깨를 무겁게 짓누른다. 이러한 인식이 확산된 데에는 서비스 이용자가 대면하는 사서의 업무가 보통 도서 대출, 반납 같은 일부 업무에 한정되기 때문이다. 그런데 교육기관을 운영하는 주체까지 사서 일을 마냥 편하기만 한 직업으로 바라본다면, 노동자들이 일선 현장에서 마주하는 어려움은 쉽게 경시되거나 간과될 수밖에 없다.

"기본적으로 '우리가 몸을 쓰는 직업이다'라는 그런 인식 자체가 별로 없고… 그리고 직업 자체도 이제 사회적 인식은 '앉아서 책 본다' 이런 인식이 많으니까…. (중략) 일단은 (사서의 업무강도가) 정량화되어 있지 않으니까 이걸 어디서부터 어디까지가 기준점이다, 라고 이야기할 수 없는 부분이 좀 어렵다고 생각을 하고. (중략) 그러니까 저의 업무는 사실상 행사를 많이 하는 것, 그리고 이제 뭐 (도서관 활용수업을) 지도 지원하기 위해서 뭔가 프로그램 개발하고 이런 것들 많이 하거든요. 근데 사실 이런 걸 노동의 측면으로 많이 고려하지 않잖아요." (K 사서)

'단순 보조 인력'이라는 수식에 깃든 차별적 인식

장애학생의 학습 활동을 밀착 지원하는 특수교육지도사는 신체부담작업이 근무시간 내내 계속되는 직종이다. 면접조사에 참여한 당사자들은 학교 현장에서 자신의 노동이 '단순 보조 인력'으로 취급되는 현실을 명백한 차별이라고 인식했다. 이들은 만성화된 인력 부족 문

제로 대다수 특수교육지도사들은 장애학생의 이동, 급식, 신변처리 등 지원 업무를 수행하는 과정 전반에서 교사와의 협업이 매우 절실한 상황이라고 강조했다. 특수교사와 특수교육지도사 등 전담인력이 여전히 부족한 가운데, 현장에서는 업무 부담 가중을 둘러싼 갈등과 긴장이 좀체 해소되지 않고 있기 때문이다.

> "힘쓰는 건 다 실무사들이 하는…(다 해요). 그래서 저희가 '이게 너무 억울하다' 해 가지고 기저귀 갈 때 상체는 교사가 들고… (중략) …하체를 저희가 들고… 훨씬 가볍게 들고 그랬더니, 교장 선생님이 와서 "그렇게 나누는 것도 웃기다"(고 했어요). 혼자서 다 들 수는 없잖아요. "그럼 누가 와서(누구든지) 아무나 위에 들 수 있지 않냐?" 근데 우리는 그게 되게… 우리가 들어야 될 것 같은 거죠." (D 특수교육지도사)

> "특수교사가 "어머님(학부모)이 이렇게 이렇게 요구하는 건 우리가 다 해드려야 됩니다. 다 해드려야 되는데, 우리 (특수교육)지도사가 안 하려고 그래요." 관리자(교감 등)한테 그런 식으로 얘기(가) 되는 거죠. 그러면은 관리자는 특수지도사를 앉혀다 놓고 "너의 할 일이 이건데, 너는 왜 안 하고 있냐?" … (중략) … 그렇게 되는 거죠. "선생님이 하실 일이시잖아요." … (중략) … 그래서 관계가 굉장히 중요해요. 특수교사와의 관계가…." (C 특수교육지도사)

2) 임의적인 업무 분장으로 인한 현장의 혼선과 갈등

현장의 혼선과 갈등을 줄이기 위해서는 '체계적이고 공정한 업무 분장'이 반드시 요구된다. 그러나 학교 현장에서는 직종 간 업무 범위가 불명확한 사무들이 임의적으로 배정되는 경우가 허다했다. 당사자의 업무 범위에서 벗어난 사무의 일방적인 부과는 해당 사무에 대한 자기 역량의 발휘를 기대하기 어렵게 할 뿐 아니라, 적응력과 집중력을 약화시키는 결정적인 요인이기도 하다.

고유업무에 대한 존중 결여, 기피업무 전가로 이어져

과학실무사를 포함한 교육공무직의 정기 전보 시기는 일반적으로 신학기가 시작되는 3월 1일 내지 9월 1일이다. 전보 발령이 난 학교로 갔을 때 기존 구성원들끼리 업무 분장이 이미 완료된 상태에서 남는 업무를 떠맡는 경우도 허다했다. 이러한 과정에서 '기피 업무'가 자연스레 전가되는 사례도 확인된다.

> "학습준비물 일 자체도 굉장히 많아요. 모든 자료를 다 요구하세요. 깜짝 놀랐어요. 이게 심지어 반마다 하는 프린트며 거의 보고/제작까지 다 해 주시더라고요. 그런 걸 준비… 그러면서 준비물까지 다 내줘야 돼요. 그러니까 되게 짧은 시간에 높은 강도의 일을 하거든요. 그래서 다른 학교는, 또 오후는 또 시니어 분들 이렇게 보충이라도 해 주는데 우리 학교는 그게 없어요. 그래서 오후 근무자가 없기 때문에 그걸 또 제가 채워야 되고…." (E 과학실무사)

한편, '학교 현장의 효율적인 인력 운영' 등을 이유로 직종통합이 이뤄지면서 과학실무사들은 과학수업 지원 외에도 행정·교무·정보·전산 업무 등 다양한 행정업무를 수행하게 되었다. 이들이 떠안는 업무 범위도 지역과 학교 실정에 따라 제각각이었다. 가령, 정보 및 전산 업무를 담당하는 과학실무사는 교내 정보통신 관련 기기(컴퓨터, 프린터, 스마트기기 등) 관리, 대여, 유지, 보수 업무부터 시작해서 학교 홈페이지 관리, 교내 메신저 관리, 사이버보안 점검 업무, 정보·전산 관련 에듀파인 업무 및 공문 처리 등 다양한 연관 업무를 처리해야 한다. 과학실무사 본연의 업무 말고도 부수적으로 해야 하는 일이 워낙 많다 보니, 과학실무사의 업무 공간도 과학준비실 및 과학실에 한정되지 않는다. 학습준비물실, 컴퓨터실, 시청각교육실, 실과실, 방송실에 이르기까지 다방면에 걸쳐 제반의 지원 업무를 수행해야 한다.

> "과학을 8시간 오롯이 하던 때가 있었는데 그 업무는 당연히 해야 되는 거니까 이거를 해야 되고…. 근데 다른 업무를 하다 보면 이 시간이 줄어드는 거예요. 그러니까 1시간에 하던 업무를 10분 만에 끝내야 되니까… 이게 빨리빨리 해야 된다거나 이렇게…." (H 과학실무사)

'책과 관련된 건 무조건 네 일' 막무가내식 업무 할당

사서의 고유업무가 아닌데도 '책'과 관련된 일이라서 업무가 배정되는 경우도 적지 않았다. 일부 학교에서는 교육 및 학습 지원을 위해 필요한 단행본, 간행물, 학술자료와는 직접적으로 관련이 없는, 교과서 보관과 배부 등의 업무를 사서에게 맡기는 사례도 있었다.

> "사실 도서관에서 사서 업무는 아닌데 교과서 업무를 이제 장소가 없으니까 이쪽으로 많이 보내요. 그러니까 막 "보관만 해줘" 이런 식으로 … (중략) … 보통은 이제 도서관 하면 책이니까 자꾸 이제 책 같은 걸 보내니까 막 죽겠는 거죠. 책이라고 써 있는 건 다 저한테 하라고 하니까, 장학 자료도 "책이니까 네가 가져가", 교과서도 "책이니까 네가 가져가" 이런 식으로… 그러니까 간행물의 형태인 것들은 다… 이 책의 형태인 건 다 이제 사서한테 넘기려고 하는 그런 경향성들이 학교에 다 있어요." (K 사서)

학교도서관이 돌봄교실, 방과후학교 프로그램 운영 공간으로 활용되거나, 돌봄을 위한 대기 장소로 사용되는 사례들도 증언을 통해 확인된다. 학교 현장의 상황에 따라 사서 본연의 업무에 전념하기 어려운 환경이 조성되기도 하는 것이다. 가령 학부모, 상담교사 등 다양한 교육주체로부터 돌봄 기능을 수행해 달라는 요구가 지속될 때, 사서 노동자는 이를 쉽게 거절하기 어려운 환경에 놓이곤 한다.

> "우리는 상담 선생님, 학부모 민원… 우리는 돌봄도 같이 하고 또 이제 (아이를) 맡겨놓고

가시거나 그러면… 애들 대부분이 또 이제 다른 곳은 비어 있거나, 이제 선생님들 수업하고 계시니까…. 여기다 또 맡겨 놓을 수밖에 없는… (중략) 뭐 매일 있는 건 아니니까, 어쩌다가 그러니까 저희는 도서관 플러스, 상담 플러스, 돌봄 플러스… 뭐 이렇게 저희는, 저희가 그런 일을 한다고 생각을 하죠." (I 사서)

3) 관리자의 소통 및 지원 부족

현장 이해에 기반한 소통의 부재

교육공무직의 관리자(교장, 교감 등)들은 교육공무직 노동자들이 업무 수행 과정에서 부당하게 차별받는 일이 없도록 소통하고 조율해야 할 책임이 있다. 그런데, 면접조사에 참여한 노동자들은 학교 현장에서 관리자와 교육공무직 노동자 간 긴밀한 의사소통이 제대로 이뤄지지 않는다고 토로했다.

"누구한테 물어본다거나, 뭐 이런 건 아무것도 없으니까… 여기는 그런 건 좀 애로사항이 있긴 해요. 어떤 분은 그걸 좋아하시는데 업무적으로는 솔직히 다 혼자 해야 되는 거니까 그게…." (E 과학실무사)

설사 자유로운 의견 개진이 가능하더라도 그것이 반드시 문제 해결을 약속하지는 않는다. 예를 들어 관리자에게 학교의 지원을 요청했지만, 현장 상황에 대한 면밀한 이해가 그 관리자에게 부족해서 건의가 받아들여지지 않는 경우도 생긴다.

"그 전에 학교는 예산에서 "같이 좀 용역을 써주시면 안 될까요?" 했더니 교사랑 같이 하라고…. 근데 그 선생님 다 수업 들어가셨는데 어떻게 같이 해요? 그냥 혼자 다 했죠. 그러니까 이게 학교에서 용역을 붙여주면은 용역 와서 빼주는 것까지 해주는데, 그런 걸 안 해주면 혼자 다 한다고 봐야지…." (E 과학실무사)

의사결정 구조에서의 부당한 배제

교육공무직 노동자들은 학교 현장의 원활한 운영을 위해 꼭 필요한 일을 하고 있지만, 정작 주요 의사 결정 과정에서 배제되는 경우도 적지 않았다. 가령, 과학실, 도서관 등은 학생에게는 수업을 위한 공간인 동시에, 교육공무직, 교사를 비롯한 교육노동자에게는 업무공간이다. 해당 공간의 개선 사업을 추진하는 과정에서 현장 의견을 수렴하는 것은 당연한 절차임에도, 교육공무직 노동자들의 의견을 청취하는 경우는 드물었다. 낡은 서가나 테이블을 교체하는 일부터 공간을 재배치하는 일까지 도서관 리모델링 사업에서도 이용자인 교사, 학부모, 학생에게만 학내 구성원 의견을 물었다는 사례도 확인했다.

"이제 그때는 같이 계시는 선생님이 사서도 아닌 이제 사서 자격증이 아닌 분이 계시는

실무사라고 하시거든요. 그분이 계셨는데 그 선생님이 현직에 계심에도 불구하고 그 선생님의 의사는 한 번도 물어본 적이 없다고 하셨어요. 그러니 반영이 전혀 안 된 원래…" (I 사서)

4) 민원 대응 과정에서 겪는 정서적 소진 경험

학부모의 악성 민원은 학교 현장에서 일하는 노동자들의 직무스트레스를 가중하는 주요인이다. 전화 상담, 직접 대면 등 민원 응대 시 감정노동에 따른 위험이 상존함에도 적절한 예방 및 보호대책이 실효적으로 작동하지 않는 것으로 확인된다.

과도한 요구가 빗발쳐도 쉽사리 거절할 수 없는 처지

장애학생과 많은 시간을 보내며 밀착 지원하는 특수교육지도사는 다른 업무에 비해 학부모 등으로부터 악성 민원에 노출될 우려가 특히나 높다. 개중에는 학생의 장애 유형을 고려한 세심한 지원을 요구하는 민원 비중이 높은데, 지원 인력이 부족한 현실에 대한 고려 없이 자기 아이를 전담해서 케어해 달라는 등 과도한 요구에 시달리기도 한다.

"그때 저는 뇌병변 학생을 지원을 했는데, 학부모가 "우리 아이는 사랑으로 항상 보듬어 줘야" 되기 때문에… 급식 지원을 할 때도 휠체어에서 아이를 내려서 안아서 밥을 이렇게 먹여 달라는 거예요. 지금은 그런 너무 무리한 요구를 하면 아마 담임 선생님이 "그거는 조금 힘들 것 같습니다"라고 얘기를 할 수 있을 거예요. 지금은… 근데 그때 당시에는 그런 말을 못했어요." (C 특수교육지도사)

"저희들은 중증이라서 엄마들이 하교할 때 마중 오시거든요. 그러면 이제 애들을 인수인계하는 거죠. 그러면 엄마들도 때로는 정확하게 미리 (도착해서) 기다리시는 분도 있지만, 30분씩 늦게 오는 분도 있어요. 어떤 엄마는 항상 늦게 오시는 거예요. 그리고 심지어는 (수업) 중간에 애가 아픈 거예요. 막 울고 그래, 아프다고…. 그러면 조퇴를 시켜야 되잖아요. 근데 엄마한테 조언했는데, 두 번이나…. "멀리 있어서 못 데리러 간다" 하더라고요. (그래서) 그 아픈 애를 학교(끝날 때)까지 데리고 있었다니까요." (B 특수교육지도사)

지적장애가 있는 학생이 특수교육지도사의 신체 일부를 꼬집고 할퀴거나 덥썩 깨무는 일도 종종 발생한다. 한번은 장애학생의 폭력 양상이 심각해 해당 학급의 특수교사와 특수교육지도사가 함께 관리자에게 고충을 상담했다가 이후 학부모로부터 보복성 민원에 시달리게 된 사례도 있었다. 이 경우 당사자는 사고위험이 특별히 높은 교육활동 지원 업무에 대한 부담을 토로했고 그에 대한 학교 차원의 대책을 강구해 달라고 요청했을 뿐이었다. 그런데 어찌된 영문인지 알 수 없는 이유로 해당 상담 내용은 학부모에게까지 유출되었고, 관리자와의 상담을 못마땅하게 여긴 학부모의 갑질로 비화한 것이다.

"'조금만 긁혀도 나 너네 신고할 거야' 해서 신고하고… 아동학대로 신고한 것도 있고… 막 그렇게 신고도 하고 그런 경우가 많아서…. 아이가 괜찮은데도 그냥 엄마가 예민하니까… 얘는 괜찮아도 어디 긁히지도 않게 그냥 실무사가 전담하기도 해요." (D 특수교육지도사)

학부모 민원 응대를 최우선으로 여기는 학교

사서는 시설(학교도서관) 상시 운영 관련, (연체로 인한) 도서 대출 서비스 제한 관련, 열람 및 대출 도서 훼손 문제, 대출 도서 반납 독촉 등 다양한 이유로 학부모 민원을 접한다. 학교 내선번호 등으로 걸려오는 학부모의 전화를 응대하는 과정에서 "(특정 도서를) 우리 아이에게 왜 빌려주지 않느냐", "아이에게 왜 함부로 대출 반납을 독촉하느냐" 등 거친 항의에 직면할 때도 간혹 있다. 사서 노동자는 도서관 운영규정과 절차에 따라 공정하게 업무를 처리했을 뿐인데도, 일부 학부모들은 자녀의 학습권이 침해받았다는 등의 이유로 감정 섞인 폭언을 쏟아내기도 한다.

"요즘에 민원 대응이 되게 심하잖아요. 그리고 교사들은 이제 그런 거에 (보호) 장치들이 계속해서 보완이 되고 있거든요. 선생님들은 이제 아직도 힘드시지만, 그래도 이제 그런 게 좋아지고는 있는 편인데… 저희 교육공무직 같은 경우는 그런 안전장치 내에 있지 않잖아요. 그 민원이 만약에 오면은 바로 저한테 전화가 오거든요. 제 핸드폰은 아니지만 학교 전화로 그냥 돌려버려요. 저는 전부 다… 어떤 프로그램에 대한 문의라든지, 뭐 항의만 있는 건 아니니까 문의든 뭐든 전부 그냥… 저는 바로 오는 거죠. 어디 걸러질 수 없는… 그런 장치가 아무래도 이제 교사만 대상이기 때문에 민원의 그런 장치들이… 저희는 그냥 무조건 다 저한테 바로 오는 거죠." (C 사서)

제도적 보호장치의 부재로 인해 교육공무직 노동자들은 이 같은 상황에 무방비로 노출될 수밖에 없는 것이다. 당사자들의 시름을 더욱 깊어지게 만드는 문제는 따로 있다. 각 시·도 교육청이나 학교가 민원인(학부모)의 제기 내용을 불문하고 지나치게 수용적인 태도를 견지하고 있다는 점이다. 반복적이고 과도한 악성 민원을 교육공무직 노동자가 홀로 감당하도록 교육 당국이 사실상 방치해 온 것이다.

"이제 다른 학교들도 통상적으로는 '문 닫는 일은 없어야 된다'가 많아요. 관리자들이 선생님이 없더라도 문 열어야 된다. 그럼 '누가 관리할 거냐', '여기 사고 나면 어떡하냐', '책 없어지면 어떡하냐' 이렇게 (얘기)해도 '학부모 민원이 우선이다.'" (K 사서)

6. 아프고 다치는 학교 현장

1) 학교 현장에서 골병은 '기본값'

설문조사 결과에서도 확인된바, 노동환경에 대한 위험요인 인식 조사에서 세 직종 모두 근골격계 부담작업과 관련된 부분을 위험요인으로 인식하고 있었다. 직종별 위험요인 인식조

사 결과를 보면, 과학실무사는 손·팔의 반복 동작(72.6%), 중량물 취급(67.9%), 불편한 자세(57.6%) 순으로 높은 응답을 보였으며, 특수교육지도사는 불편한 자세(67.0%), 손·팔의 반복동작(65.7%), 중량물 취급(53.3%) 순, 사서는 손·팔의 반복동작(94.2%), 중량물 취급(89.7%), 불편한 자세(79.5%) 순으로 나타났다.

일하는 내내 참고 견디다 방학이면 병원 문을 두드리는…

장애학생의 이동 지원(등하교 포함), 대소변 처리, 신체 부축, 급식 보조 등 지원 활동을 하는 특수교육지도사의 일과시간은 그야말로 신체부담작업의 연속이다. 단독 보행이 어려운 장애학생의 학습과 생활 전반을 지원하는 만큼, 무리한 힘의 사용, 반복적인 동작, 부적합한 자세를 지속적으로 취하게 되는 상황에 놓여 있다. 특히 중증도가 높은 학생일수록 대소변지원, 식사지원, 탈착의지원 같은 신변처리 업무가 필수적인데, 해당 업무를 수행하는 동안 특수교육지도사는 학생의 신체 하중을 고스란히 감당할 수밖에 없다. 면접 참여자 C는 이 같은 신변처리 업무의 고됨이 근골격계 질환으로 이어진 것 같다고 답했다.

> "(기저귀를 갈아줄 때) 또 베드도 낮으니까 허리도 아프고, 그렇게 다 하고 나면… 그렇게 해갖고 이제 옷을 다 입히고, 다시 또 이제 휠체어에 앉히는 거예요. 그러면 도대체 얘를 몇 번을 들었다 놨다 하는 거예요. 그거를 1학년 때부터 3학년까지 제가 했었어요. 매일매일 했어요. 어떨 때 그래도 하루에 한 번은 꼭 하는데, 두 번씩 할 때도 있었어요. 그렇게 이제 하고 나면 진짜 진이 다 빠지더라고요. 너무 아프더라고요. 근데 또 제가 이제 이 일을 많이 하다 보니까… 뭐 근골격계 다 안 좋고, 또 특히 이제 무릎이 좀 안 좋았어요." (C 특수교육지도사)

아파도 쉬지 못하니 근골격계 질환으로 인한 만성통증은 학기중에는 달고 지내다 방중 비근무 기간을 활용해 병의원을 찾는다.

> "새 학기가 시작되면은 더 심해지는 거 같고… 그리고 저기서는 이 허리랑 이 관절을 들어 올리고 하니까…. 관절, 무릎, 뭐 이런 게… (아이들) 기저귀 갈고 하다 보면 무게가 많이 나가니깐요. 그래서 그 **학교, 지체(장애 학생들이 많은) 학교에선 위에 반 애들을 다 기피해요. 아무래도 무게가 나가니까, 기저귀 차고…." (D 특수교육지도사)

신체부담을 가중하는 반복·지속적인 과학 실험 지원 업무

면접조사 과정에서 방문한 학교들의 과학준비실에는 과학 실습에 필요한 기자재, 시약병, 실험용 키트 등이 사방 벽면을 가득 채우고 있었다. 이곳에 보관된 각종 교구들을 학년별 교과 과정에 맞추어 미리 준비해 제공하는 업무를 매일 반복해서 수행하는 과학실무사 역시 다양한 근골격계 질환에 노출돼 있다. 실험용 교구 중에는 화학물질이나 금속 재료, 저울, 추, 지구본처럼 중량물이 제법 많은데다가, 상황에 따라 준비해야 하는 물질의 양과 종

류도 제각각이다. 실험용 교구를 세팅하는 일뿐만 아니라, 세척, 건조, 보관 등 후처리와 정리정돈까지 온전히 과학실무사의 몫이다. 이렇게 각종 교구를 취급하는 과정에서 허리를 숙이거나 쪼그려 앉는 등 신체에 부담을 주는 자세나 손목, 어깨 등을 사용하는 반복적인 동작을 하며 업무를 수행하게 된다.

> "일단 교구 자체나 기구 자체가 많고… 다양한 교구, 기구, 사용법, 그다음에 물건을 이제 옮겨야 되는 신체적인 강도…. 이거는 사실 과학 업무만큼 따라갈 수 있는 게 없죠. 그리고 아까 얘기했다시피 그 매일매일 정리하고 하느라고 그 반복적인… (허리) 숙이고 씻고 설거지하고 다시 채워 넣는 그 역할이… 집에서도 안 해요. 그래서 여기서 그런 업무를 하고 가다 보니 진짜 집에서는 아무것도 못하는 것 같아요." (F 과학실무사)

> "코로나 때는 반 실험을 못 하니까 이제 조별로, 그러니까 1인 실험으로 포장을 해야 되니까 손가락을 많이 쓰잖아요. 다 뜯어서 1인 수업용으로 해서 다 반별로 배부를 해야 되니까… 그럴 때는 손가락을 많이 쓰니까, 여기가 막 쑤시고 그런 게 많이 있어요. 손저림 같은… 막 쑤신다고 해야 되나? 그런 거… 손가락 통증, 근육통, 그런 게 전체적으로 다 있어요." (E 과학실무사)

과학실무사는 과학 수업 지원 외에도 학내 다양한 행정사무를 겸임하면서 장시간 컴퓨터 작업을 해야 하는 경우가 많았다. 그로 인해 손목이나 어깨 통증이 고질화된 사례도 이번 면접조사를 통해 확인할 수 있었다. 본연의 업무에 더해 행정·교무·정보·전산 업무 등의 부수적인 업무가 늘어나면서 각각의 업무를 수행하는 공간도 덩달아 늘어났다. 이동이 잦은 만큼 무릎, 허리에도 자연히 부담이 증가했음을 알 수 있다.

> "과학실에서는 크게 다친 건 없지만, 이 업무 하고 나서 손목 안 좋고요. 어깨 안 좋아서 어깨 수술도 여기는 아예 했고…. 그리고 이제 허리랑 등, 이게 지금 아픈 게 사실은 다 아픈… 어쨌든 컴퓨터(작업)에서 손목도 많이 하지만, 저 같은 경우는 움직이는 거(부가업무 수행을 위한 이동) 빼고, 설거지하는 것부터 물건 움직이는 것들이 많기 때문에… (힘을) 많이 써야 되는 게 이제 들고 옮기고 하는 것들을 많이 하다 보니까. … (중략) … 저희가 지금 5층에는 과학 관련해서는 없지만, 4층까지는 어쨌든 물건 갖다 드리고 해야 되는 거… 계속 반복적으로 왔다 갔다, 오르락내리락 해야 돼요. 왜냐하면 저는 과학실에 상주를 안 하니까, 뭔가 필요하다고 연락이 오면 저는 어쨌든 1층에서 3층으로 올라와야 되고. … (중략) … 그리고 교무실에 있다가 "무슨 컴퓨터가 안 돼요"라고 하면 이제 4층, 5층 다시 이동이 많죠." (F 과학실무사)

'마음의 양식'이 근골격계 유해요인이 되는 현장

겉보기엔 더없이 평온한 공간 같지만 학교도서관 역시 온종일 책과 씨름해야 하는 강도 높은 노동이 이뤄지는 곳이다. 서가에 진열된 책들은 무수히 많은 손길에 의해 쉴 새 없이 꺼내고 집어넣기를 반복한다. 사서의 기본 업무 가운데 하나는 이 책들을 학생과 교사 등

이용자들이 쉽게 찾을 수 있도록 제자리에 배열하는 일이다. 한 권의 책이 제자리를 찾으려면 우선 빼곡히 꽂혀 있는 책들에 틈새를 내야 하고, 책들이 옆으로 넘어지지 않도록 잘 지탱해야 한다. 많은 양의 책을 다루는 이 작업은 서 있거나 무릎을 구부린 자세에서 양팔과 손목, 손가락의 관절과 근력을 계속 사용해야 하는 일이다. 언뜻 쉬워 보이는 이 일도 책의 무게, 반복적인 동작, 부적합한 자세가 겹쳐 근골격계 부담을 가중한다.

"일단 사서 업무 자체가요. 늘 책을 반납된 책을 정리를 해야 되기 때문에 이렇게 책을 이렇게 꽂는 이거 있잖아요. 책을 꽂고 빼고 책을 꽂고 빼고, 또 이 책을 이렇게 들어야 되고… 그래서 항상 손목에 무리가 가요. 그래서 손목은 좀 젊었을 때부터 늘 계속 안 좋았고요. 이제 손목이 점점 안 좋으니까 점점 이게 이렇게 가는 거예요. 그래서 여기 이제 팔꿈치까지 와 가지고 팔꿈치가 저리는 경우도 많고…. 이게 점점 어깨도 아프고, 목도 아프고, 그다음에 허리도 계속… 여기, 제일 밑에 꽂았다가 위에 또 꽂아요. 계속 앉았다 일어났다 해야 되거든요. 무릎도 안 좋고…. 근데 한 권씩 꽂으면 좀 답답하고, 이게 빨리 해야 되니까 이렇게 막 후다닥 이렇게 하다 보면 한 권씩은 절대 안 되고…." (J 사서)

장서 점검 업무는 사서 업무 중 대표적인 근골격계 부담 요인이다. 학교도서관의 실제 소장 도서(재고)와 도서 대출·반납 프로그램에 등록된 도서 목록을 일일이 대조해 분실된 책을 선별하고, 이용 가치가 떨어진 책을 폐기하는 대대적인 작업이다. 수천, 수만 권에 달하는 소장 도서를 정리하는 일인 만큼 많은 시간과 에너지가 소요된다. 육체적으로 상당히 고된 작업임에도 장서 점검 기간을 여유 있게 두지 않고, 지원 인력도 배치하지 않는 곳이 대부분이었다.

"이제 원래는 그게 방학 중 근무 일시에 장서 점검이 안 됐어요. 도서관 프로그램을 해야만 출근할 수 있었는데, 저희가 하도 '학기 중에 문 닫고 장서 점검하기 힘들다', '그나마 이용이 적은 방학 때 해야 된다'고 계속 요구해 가지고, 이제 장서 점검으로 3일 출근할 수 있게 돼서 하게 됐어요. 그런 작업들이 육체적으로 힘들고, 이거는 압축적으로 방학 때 한 사흘 만에 해야 되니까 좀 힘들고요." (I 사서)

"그건 족저근막염하고 이제 손이랑 이제 장서 점검이 끝나고 나면 근육통은 한 번씩 와요. 이제 워낙에 많은 책을 이제 들었다 놨다 해야 되고, 이게 그 바코드를 찍다 보면 굉장히 단순한 작업 같지만… 이렇게 들린 상태에서 계속 책을 이렇게 찍어야 되거든요. 그러니까 그 스캐너를 들고 계속 책을 이렇게 넘겨가면서 찍어야 되잖아요. 그거를 이제 만 6천 권을 다 해야 되니까 그런 근육통이 오는 거죠. (서가 아래쪽에 진열된 책은) 아래에 있는 건 또 쭈그리고 앉아서 이렇게 좀 어중간하게 구부정하게 있는 자세로 앉거나 서고, 또 서 있다가 또 위에는 또 엄청 높으니까 의자로…." (L 사서)

"저 혼자서 할 경우는 우선은 처음에 와서 이게 진짜 엉망이 돼 있을 때는 한 일주일 정도

잡고요. 그렇지 않을 경우는 어느 부분만 밀 경우는 한 3일에서 4, 5일…. 이게 그냥 있는 게 아니고, 저희가 이거를 소독 티슈나 먼지 제거기로 제거하면서 (책을) 넣으니까 서가를 닦아야 되고요. 이제 방학 때 이제 그런 일을 하는 거죠. 이제 학기 중에는 못하죠. 이렇게 항상 정비돼 있어서 이제 모르시는 분들은 책 속에 살아서 저희 이제 '꿀보직'이라고… 그런 얘기 참 많이 들어요, 사서들. 근데 이제 사서들은 이제 이용자들이 안 계실 때나 이제 그럴 때 이런 걸 정비하다 보니까… 그럴 때, 방학 때 이제 서가 닦으면서 책 닦으면서 넣고… 거기서 이제 폐기해야 될 책과 놔둬야 될 책, 그런 거를 이제 분류하는….” (I 사서)

2) 사고 및 사고위험

(1) 사고위험이 높은 환경에서 홀로 대처해야 하는 상황

교육공무직 사서, 특수교육지도사, 과학실무사는 근무 중 단독으로 업무를 수행해야 하는 상황에 자주 직면한다. 이는 위험 상황에 대처하는 노동자의 역량을 약화시키는 주요 요인이다.

아슬아슬한 나홀로 사다리 작업

사서는 업무 특성상 고소작업이 빈번하다. 서가의 최상단은 보통 2m를 상회하기 때문에, 도서 수납공간이 천장에 가까울 경우에는 발판이나 사다리를 이용해 책을 꺼내거나 정리해야 한다. 서가 최상단에는 비교적 열람 실적이 저조한 책 위주로 보관하지만, 책을 찾는 학생이 있다면 추락 및 낙하 방지를 위해 사서가 직접 꺼내 준다. 그럴 때 사다리 하부를 잡아주거나 미끄러져 넘어질 위험을 막아줄 사람이 없어 불안정한 자세로 작업에 임해야 하는 경우가 많았다.

“책의 장서로 보면… 그렇다고 다 책을 뺄 수도 없는 거고 비워놓기도 좀 그래서, 제일 손이 안 닿거나 이제 애들이 찾는 게 한정돼 있는 도서(들이 있어요). 저한테 이제 물어봐서 찾을 경우들이 있는 도서들을 거기다 꽂아놨어요. (그런데) 여기는 사다리를 놓고 올라가기도 애매한 거예요. … (중략) … 의자를 놓고 하다가 이제 제가 떨어진 거예요. 여기서 굴러 떨어진 거죠.” (I 사서)

“위에는 또 엄청 높으니까… 의자가 발판이 나무로 된 게 있었는데 원목이라 되게 튼튼한 줄 알았는데. … (중략) … 리모델링 끝나고 제가 이제 책을 정리하려고 발판을 이렇게 딱 올라갔는데, 이게 가운데가 뚝 쪼개지면서 발이 확 안으로 빠진 거예요. 근데 이제 옆에서 잡을 게 없어서 그냥 뒤로 벌러덩 자빠져서. 그때 조금 이런 데 타박상을 입었는데, 다행히 크게 다치진 않았어요.” (L 사서)

장애학생의 돌발행동을 혼자서 고스란히 감수

특수교육지도사의 경우에는 장애학생의 신변처리 지원을 비롯해 등하교 지원, 그밖에 이동지원 업무를 수행하는 과정에서 단독 근무를 자주 경험한다. 즉, 화장실을 가거나 어딘가로 이동하는 동안 특수교육지도사가 학생의 손발이 되어주는 것이다. 반면 수업시간에는 교사와 특수교육지도사가 한 공간(교실)에 머무는 경우가 대부분이다. 그렇지만 이 경우에도 교사는 전체 수업을 이끄는 동안 특수교육지도사는 자폐성 장애나 정서 장애 학생의 예측하기 어려운 돌발행동을 직접 대면하는 상황에 놓인다. 장애학생과 물리적으로 가까운 거리에 있는 특수교육지도사는 학생의 위험한 행동에 사실상 홀로 대응할 수밖에 없는 것이다.

> "통합 수업에 들어가면 거기에서 그 학생 수업할 때 옆에서 이제 지원을 하는 거죠. 그래서 그 지원을 하는데, 자폐 학생이나 뭐… 이러면은 가만히 있다가도 그냥 벌떡 일어나고, 소리에 예민해서 이렇게 막 소리 지르고, 막 이러니까는 가까이에서 이렇게 지원을 할 수밖에 없어요. 그리고 공격적인 행동을 하는 학생은 이렇게 앉아 있으면 바로 옆에 이제 제 의자를 갖다 놓고(지근거리에서 지원활동을 해야 하는 상황)…. 좀 멀리 이렇게 뒤에 서 있을 수가 없어요." (C 특수교육지도사)

이렇듯 특수교육지도사는 밀착 지원 과정에서 장애학생의 폭력적인 행동(꼬집거나 깨물기, 연필 등 날카로운 수업도구로 찌르는 일 등)으로 인해 부상을 입는 일이 흔하다. 때때로 학생이 자해를 하는 경우도 있어서 이를 제지해야 하는 상황도 생긴다. 그래서 이들은 교실 안에서도 극도의 스트레스와 불안감을 안은 채 지원 업무를 수행해야 한다.

> "학생이 다른 애를 때려서 그 반 담임 선생님이 애를 데리고 와서 "얘가 누구를 때렸는데, 담임 선생님 어디 계시냐." 근데 이제 학생을 바로 야단쳐야지 애들이 알 거잖아요. 그러니까 그거를 말씀드리러 가려고 했는데, 얘가 이 선생님(한테) 혼낼 것 같으니까 아이고 저를 밀친 거예요. 계단에 올라오다 밀어가지고…." (D 특수교육지도사)

> "사고는 아까처럼 갑자기 얘가 밀어서 넘어질 뻔한 거랑. 이 학생이 작년에 갑자기 제 손을 뿌리치고 확 가는데 제가 자세가 서 있는 자세도 아니고 이렇게 일어나려고 하는데 얘가 도망가서 제가 지금 무릎이 확 한 번 꺾여 가지고. 무릎이 한 번 나가고, 그리고 얘네가 손 잡고 가면 확 뿌리치고 갑자기 운동장을 돌아다녀요." (D 특수교육지도사)

(2) 손가락을 베거나 찔리는 일은 '흔한 일'

학교 현장에서는 수업 준비 및 진행 과정에서 날카로운 도구를 사용하는 일이 잦다. 특수교육지도사는 수업시간에 학생이 사용하는 필기구에 의한 상해 사고가 잦고, 사서는 파손된 도서를 보수하는 작업 중 가위나 공예용 칼(커터칼)을 사용하다가 부상을 입기도 하며, 과학실무사는 금속판, 못, 바늘 같은 실습용 교구를 취급하다가 베임 및 찔림 사고를 겪기

도 한다. 이처럼 현장 일선에서 다양한 수업지원을 하는 교육공무직 노동자들은 직종을 불문하고 끝이 뾰족한 물체에 찔리거나 베이는 사고를 비교적 자주 경험했다.

서둘러 일하다 날카로운 기구나 파편에 쉽게 다치기 일쑤

과학실무사는 과학실 실험을 준비하거나 정리하는 과정 등에서 위험성이 증대한다. 특히 유리나 금속 소재로 된 실험 기구를 취급하다가 날카로운 부분에 찔리거나 베이는 경험을 과학실무사들은 적어도 한두 번씩은 겪는다고 답했다. 발생 빈도가 높은 재해 유형임에도 출혈이 심하거나 감염 등 치명적인 결과로 이어지는 경우는 드물다 보니 당사자들도 이를 대수롭지 않게 인식하는 경향이 나타났다. 면접 참여자 E는 이 같은 유형의 재해 발생 빈도가 높은 이유 중 하나로 촉박한 수업 준비 시간을 꼽았다. 대부분의 사고는 과학실무사 개인의 부주의나 업무 미숙에서 비롯된 문제라고 치부되지만, 불안전한 행동을 유발하는 구조적인 문제는 쉽게 간과된다는 게 현장 노동자들의 공통된 인식이었다.

> "실험 준비하다가… 가위가 끈적끈적하게 붙어 있어 갖고, 이걸 닦다가 그 날이 너무 날카로운지 모르고 하다가 베인 거예요. … (중략) … 이거는 내가 미리미리 하는 경우는 덜 다치지만 미리 시간이 없을 때 급하게 해야 하는 실험이 있거나 준비 시간이 부족할 때 이럴 때 다치는 경우가 발생을 하죠. 베이거나 이런 것도 마찬가지로 여유가 없을 때…." (E 과학실무사)

과학실 실습 도중 파손된 기자재를 수거, 폐기하는 과정에서 손가락을 베거나 찔리는 일도 부지기수였다.

> "보통 화상, (깨진 유리나 날카로운 도구에) 베는 거… 이게 그냥 기본적으로… 이 정도는 선생님들도 다… 왜냐하면 다 깨지거나 하는 거를 애들이 아니라 저희 보고 치우라고 그러니까 그런 것들이 있고요." (F 과학실무사)

종이에 손을 베는 일도 다반사

흔히 도서관에서는 날카로운 물건에 찔리거나 베이는 일은 드물 것으로 생각하기 쉽지만, 전혀 그렇지 않다. 하루에도 수백 권의 책을 점검하고 정리하는 일이 사서의 주업무인 만큼, 종이와의 접촉 빈도는 다른 어떤 직종보다도 높을 수밖에 없다. 신간 도서나 동화책처럼 빳빳한 질감의 인쇄지로 제작된 경우에는 종이 절단면이 날카로워서 작업 중 손가락을 베는 사고가 많았다.

> "자잘하게는 많이 다쳐요. 그 책 종이에도 많이 베이고요." (J 사서)

전국 초·중·고 도서관에는 학교당 평균 약 1만 6,739권(2020년 기준; 교육통계서비스 '2020년 유초중등 교육기본통계조사' 데이터 분석 결과)의 장서가 있다. 한정된 예산(자료

구입비)으로는 다량의 신간 도서를 확보하는 것은 현실적으로 어렵기에, 구매 단가가 비교적 높은 도서는 훼손된 내지나 표지를 사서의 보수 작업을 거쳐 이용 가능한 상태로 복원한다. 이때 사서는 손상된 페이지를 보수하기 위해 투명 코팅지 등 보호필름을 재단하는 과정에서 공예용 칼이나 가위를 사용한다. 학교도서관에서 일하는 노동자들이 찔림 또는 베임 사고를 적지 않게 경험하는 주된 배경 중 하나다.

"파손 됐으면 일단 보수 작업을 해서 최대한 고쳐보고요. 또 산 지 얼마 안 됐는데 파손됐으면 좀 그렇거든요. 버리기도 힘들고 해서… 최대한 보수 작업을 해서 책 고쳐서 쓰고…." (J 사서)

장애학생의 필기구가 위험요인으로 돌변하는 순간

앞서 살펴본 것처럼 예측하기 어려운 상황에서 발생하는 장애학생의 돌발행동은 특수교육지도사를 무방비 상태에 놓이게 한다. 수업 중 돌발행동을 하는 학생을 진정시키거나 제지하는 일은 마음먹은 대로 되는 일이 아니다. 이런 상황에서 '알아서 조심하라'는 건 안전한 학교 현장을 만들어야 할 교육당국의 의무를 저버리는 무책임한 말이다.

"공격 행동하는 학생들, 연필로 이렇게 막 찌르는 경우도 있고… 순식간에 그러니까 그냥 가만히 있다가…. 그래도 수업시간에 연필은 줘야 수업을 할 거 아니에요. 이거 위험한 거라고 안 줄 수는 없잖아요. 그 애가 아무리 공격 행동을 하는 애라도…. 근데 이제 공격하는 행동을 하니까 앞에 있는 친구한테도 이렇게 때리고 하니까, 우리가 가까이서 지원을 할 수밖에 없단 말이에요. 못하게 그러면… 이렇게 했다가 이제 화가 나는 거죠. 이렇게 자꾸 자기(한테) 하지 말라고 하니까… 그러면 이렇게 순식간에 잡아서 팍 찌르는 거죠." (C 특수교육지도사)

(3) 화학사고에 무방비 노출, 밀폐시약장 관리는 갈팡질팡

화학물질 사고 위험에 특수건강진단 실시, 그러나 예방은 먼 얘기

학교 과학실무사들은 화학적 사고를 발생시킬 수 있는 물질을 취급하고 있다. 사고로부터 보호할 필요성이 있기 때문에 17개 시도교육청 중 경기, 충북, 대전, 부산, 제주 5개 지역은 현재 특수건강진단을 실시하고 있다. 그러나 특수건강진단으로 산업재해를 예방하기는 어렵다는 점, 또 한편으로 위험을 인정하면서도 산업재해를 예방할 수 있도록 산업안전보건법을 적용하지 않는다는 점이 현 제도의 한계라 할 수 있다.
'노동환경 위험요인에 대한 인식조사' 설문 결과에 따르면, 과학수업 준비와 연계된 업무를 수행하는 과정에서 과학실무사들은 '화학물질 취급 및 접촉'(80.2%)을 가장 큰 위험요인으로 인식하고 있었다. 면접조사에 참여한 과학실무사 전원(4인)은 초등학교에 근무 중인 것으로 나타났는데, 이들은 초등학교에서 취급하는 시약의 유해·위험성이 대부분 기준치보다 낮은 묽은 농도를 사용하면서 과거에 비해 위험성은 많이 줄었다고 평가했다. 그렇다고 사고가 완전히 없어진 것은 아니다.

"예전에는 초등학교 과학 실험 중에 중크롬산 암모늄이라는 물질을 사용해서 화산 폭발 반응을 관찰하는 내용이 있었거든요. 그런데 이 실험을 하는 과정에서 전국적으로 크고 작은 사고들이 좀 났었어요. 그래서 지금은 마시멜로 같은 다른 물질로 대체해서 하기도 하는데, 이제 그러면 사고가 덜 나느냐 하면 또 그렇지도 않거든요. 이제 마시멜로로 대체 실험을 하게 되면 학교마다 사정이 다르긴 하지만, 보통 핫플레이트(전열기구)를 사용해서 하거든요. (예전에) 청주에서 사고가 났던 게 핫플레이트로 가열하면서 그 은박지에 싸 놓았던 마시멜로가 녹아 흘러내리면서 연기가 발생했다나, 그러면서 아이들 호흡곤란(증세)까지 생긴 거예요." (G 과학)

면접조사에 따르면, 과학 실험 시 사용하는 화학물질을 일정 기준 이하로 묽게 희석해서 사용 중인 초등학교가 대부분인 것으로 확인된다. 이는 학생들의 사고를 미연에 방지한다는 목표가 교육기관 입장에서도 무엇보다 중요하다는 판단에서 기인한 것으로 보인다. 또한 이러한 목표에 맞춰 사고 위험이 높은 실험은 시범 실험 또는 동영상 자료로 대체하는 추세라고 한다. 한 면접참여자는 현재와 같은 과학실 화학물질 안전관리 대책이 취급대상 화학물질을 기준농도 이하로 관리하는 형식적 대책에 지나지 않는다고 지적했다.

"이제 수산화나트륨 같은 경우는 5% 정도를 규제대상 기준치라고 돼 있는데, 지금 저희가 사용하는 게 5%라서 그거는 100% (규제대상 화학물질에) 들어간다고 보고… 염산 같은 경우는 10% 이하로 돼 있어서 저희가 갖다 쓰는 건 9% 이렇게 쓰거든요. 말로는 9%라 규제 이하긴 하지만 실질적으로 위험성이 없는 게 아니잖아요. … (중략) … 그러니까 이 학교나 교육청에서는 그게 별로 아니라고 생각을 하는 건지… 이게 빈도가 잦아지고 하면 아무래도 그런 거잖아요. 농도가 높아서 위험한 것도 있지만 농도가 낮더라도 (노출) 빈도가 잦으면 위험성이 큰 거잖아요. 근데 그런 부분을 인지 못하는 부분들이 가장 큰 것 같아요." (H 과학)

오랫동안 방치된 밀폐시약장, 여전한 위험요인

밀폐시약장은 배기 장치를 설치해 유해물질의 분진 및 가스 배출을 외부로 하게 되어있고, 근무자 및 학생과 분리된 공간에 설치하도록 정해져있다. 다행히 최근에는 밀폐시약장 재질 자체가 개선되었고, 분리된 공간에 보관하는 과학실이 많이 늘어난 편이다. 그러나 과거 나무로 된 장에 유해 화학물질을 보관한 기간이 있었기 때문에 오랫동안 과학실무사로 일해온 노동자는 유해물질 노출이 건강에 영향을 끼쳤을 가능성에 불안함이 들게 한다. 노동자와 밀폐시약장 분리 역시 엄격하게 관리되지 않고있는데다가, 교육청과 학교는 철저히 감독을 하지 않아 노동자들의 불안감을 키우고 있다.

"같은 공간인 데가 더 많아요. (중략) 별도의 공간이라고 하면 정말 다른 실에 있어야 되는 거예요. 저도 마찬가지로 같은 공간에 있어요. 같은 공간에 있으면서 패널로 (닫았는데), 제가 있기 전에는 접이식 문으로 이렇게 그냥 가려놨던 거예요. 근데 이게 갈 곳이 없다 보니까 대기압을 높여서 바깥으로 배출시키는 거를 설치를 하면서 그 공간을 그나마 패널로 동해버렸어요." (H 과학실무사)

"(폐암에 걸린 과학실무사가) 자기가 폐암 걸릴 확률이 내력도 없고 자기 생활도, 어떤 데에서도 폐암에 걸릴 수 있는 확률이 없었고 오로지 과학실 약품장 이것밖에 없었다(고 했어요). 그러니까 그 학교 구조 보면 정말로 나갈 수 있는 문이 없었어요. 밀폐된 공간에 교실이 이어져 있었는데 이 선생님이 그 안에 들어가서 약품장이랑 같이 (있었어요). 우리가 지금은 안전하지만 예전에는 완전히 목재로 된 약품장 이런 식으로 계속 했었던 거예요. 그러다 보니까 이 선생님은 계속 노출돼 있었던 거죠." (G 과학실무사)

"(밀폐 시약장 점검을 한다든가 뭐 이런 일은 없나요?) 거의 없다고 봐야죠. 그냥 들어와서 "그냥 됐네" 그러고 가고 이런 정도겠죠. (중략) 이런 거 가서 체크하라고 교육청에서 얘기하면 그것만 와서 체크하고 가는 거예요. 그러다 보니까 전문성은 없죠. 그러니까 겉에 보이는 것만 보고 가는 케이스가 많죠. "그래서 여기 잘 돼 있네" 대충 이렇게 보고 나가는 거죠." (G 과학실무사)

3) 병가 및 휴가 사용실태

일신상의 이유보다 학교 사정을 더 중요하게 여기는 분위기

면접조사에 참여한 특수교육지도사들은 병가 및 휴가 신청 절차의 까다로움을 아파도 제대로 쉬지 못하는 이유 중 하나로 손꼽았다. 특히 병가나 휴가를 자유롭게 쓸 수 없는 조직 내 분위기는 어지간한 사정이 아닐 경우 '그냥' 참고 일하라는 압박으로 작용하기도 한다.

"이게 보고를 하라고 그래서 부장, 교감… 이렇게 하면 당연히 이제 단계가 있으니까…. 쓰고 싶어도 안 쓰는 사람이 생기고, 껄끄러워서 또 안 쓰고…. 이렇게 하다 보면 또 안 쓰게 되는데, 그냥 내가 그냥 알아서 쓰게 되면 그냥 많이 늘어나거든요. 그러니까 이걸 막기 위해서 (아프면 쉴 권리가 학교 현장에서) 다시 퇴보를 한 것 같아요." (D 특수교육지도사)

이들은 장애학생의 교육활동 지원을 전담하는 업무 특성상 자신의 부재가 학교 현장의 업무 공백으로 이어지는 상황도 깊이 우려했다. 심지어 경조사 휴가를 사용해야 할 때도 이 같은 우려는 쉽게 떨쳐낼 수 없었다.

"(특수교사가) 여자 쌤인데… 뭐 애들이 힘들고 본인도 몸이 안 좋으니까 병가를 쓰셨어요. 그리고 이제 대타로 남자 쌤이 이제 겨울방학 전에 두 달 오셨어요. … (중략) … 그때 저희 시어머니가 돌아가셨어요. 이제 출근하기 전에, 그럼 보통 같은 경우에는 그냥 보고만 하고 그거 쓰면 돼요. 경조사 휴가…. 그래 쓸려고 하니까 옆반 선생님하고 실무원 선생님이 그날 체험학습 가는 날이래요, 아침부터…. 그래서 제가 바로 (장례식장에) 가버리면은 '얘를 화장실을 누가 데리고 가나' 걱정이 되는 거예요. 그래서 제가 출근을 했어요." (B 특수교육지도사)

밀린 업무 생각하면 아파도 참고 일하는 편이 차라리 나아

과학 실험 수업 지원에 관한 사항 일체를 전담하는 과학실무사도 병가 및 휴가의 사용에 제약이 뒤따랐다. 원활한 실험 수업을 위해서는 과학실무사의 현장 지원 업무가 필수적이기 때문이다. 자신의 부재로 교육과정 운영(학습 진도)에 지장을 초래하는 상황이 반복·지속되어서는 안 된다는 생각이 무엇보다 앞설 수밖에 없는 것이다.

> "만약에 제가 일이 있어요. 그럴 경우는 조율을 해요. '이날은 제가 수업 준비가 안 되기 때문에 미리 준비를 해드리지만, 미리 하시겠냐?' 하면 오케이 하시면 그냥 해드리고, 만약에 그게 안 된다 하면은 다음 주로 빼요. 그러니까 제 상황에 맞게 빼죠. 근데 제가 갑자기 아픈 경우가 없어서… 그럴 경우는 딱히 없었어요. 아파도 그냥 했으니까…." (E 과학실무사)

대체인력이 사실상 전무한 현실은 병가 및 휴가 사용 후 복귀 과정에서 적체된 업무로도 극명하게 드러난다. 내가 쉬고 있는 동안 쌓인 업무는 어디론가 증발하는 것이 아니라 고스란히 나에게 되돌아온다. 병·휴가 복귀 직후 부쩍 늘어난 업무량에 대한 부담감 때문에 아파도 쉬지 못한다고 답한 면접 참여자도 있었다.

> "그러니까 이제 하루를 비운다거나 이틀을 비우면 대체자가 없어요. 수업을 안 해요. 선생님들이 수업을 안 해, 미루는 거예요. (제가) 있을 때 하더라고요. … (중략) … 급식실은 어차피 그날 진행이 끝나는 거잖아요? 온전하게 다시 그다음에 (쌓인 업무가) 돌아오지 않잖아요. 근데 이렇게 우리 같이 교무나 사서나 이런 데는 그다음 날 다 와요." (G 과학실무사)

전담자의 부재를 허용하지 않는 '항시 개방' 압박

책을 찾는 아이를 위해 학교도서관은 항상 열려 있어야 한다는 압박감에서 자유로운 사서는 거의 없었다. 책과 사람을 동시에 돌보는 역할을 수행하고 있지만, 정작 자신의 몸을 돌볼 시간은 허락되지 않았다.

> "저도 병가는 못 쓰고 사실 그래요. 저희가 이제 자리를 비우면 아무리 독서 반납함이 있고 이렇게 저희가 돼 있지만, 도서관 자체가 개방이 되어 있기 때문에… 자리를 비운다는 것 자체가 내가 이제 와야 될 일들이… 그게 더 쌓여 있는 거잖아요." (I 사서)

대체인력이 부재한 현실은 사서 역시 다를 바 없다. 전담인력을 제때에 구할 수 없으니, 병·휴가를 사용하려면 학교 현장에서 다른 직무를 수행하는 교육공무직 동료에게 핵심 업무를 맡길 수밖에 없는 상황이다. 그마저도 학교에서는 교육공무직 노동자들끼리 '자율적으로' 업무 조율을 하라고 떠넘기는 경우가 많았다. 동료에 대한 미안함이 아파도 쉴 수 없는 요인으로 작용하고 있었다.

"대체인력을 하려면 저희도 또 문제가 되는 게 도서관 운영은 어쨌든 사서가 해야 되잖아요. 근데 이제 "사서가 해야 되는데" 그러면 "교무실무사한테 얘기하고 가" 이런 식으로 얘기하는 거야. … (중략) … 학교 관리자들이 그러면 우리는 또 이 사람한테 신세를 지는 거잖아요. 그 사람은 점심시간에 자기도 쉬고 그래야 되는데, 여기 와 가지고 책 빌려주다가 가는 거잖아요. 그러니까 그거 미안해서라도 사실은 휴가를 쓰는 게 어려워지는 거죠." (K 사서)

"만약에 제가 한 달 이상의 병가 휴직을 쓸 경우 그때는 학교장이 이제… 여기도 이제 운영이 돼야 하잖아요. 장기적으로 이제 이 사람이 없을 경우만 대체로 사람을 뽑을 수 있는데…." (I 사서)

4) 일하다 다쳐도 산재 신청을 주저하는 이유

교육공무직 노동자들은 일하다 크고 작은 부상을 입거나 몸이 아파도 산재 처리를 하는 경우가 드물었다. 면접조사에 참여한 특수교육지도사, 과학실무사, 사서들은 본인의 업무와 사고 또는 질병 사이에 관련이 있는지 확인하기 어렵고, 혹여 인과관계가 입증되더라도 산재 신청 절차가 까다롭고 복잡하다는 인식을 공통적으로 보였다.

(1) 산재 신청은 중증만 해당된다는 인식

먼저, 일하다 몸이 다소 불편해도 대수롭지 않게 여기는 정서가 현장에 만연했다. 제대로 쉴 수 없는 학교 현장의 여건이 노동자 스스로 질병이나 사고로 인한 몸과 마음의 손상을 감내하도록 옥죄는 것이다. 산재 신청 자체가 어려운 환경은 이 같은 정서가 현장에 뿌리 내린 근본적인 배경이 되기도 한다. 특히 외상이 없는 사고나 장기간 유해인자가 신체에 누적되어 발생하는 질병은 즉각적이고 명확하게 인지할 수 없다는 이유로 무시되는 경향이 뚜렷했다.

꾀병으로 낙인찍힐까 봐 두려움

가시화되지 않아 육안으로 식별이 어려운 산재를 입은 경우 당사자는 쉽게 위축되기 마련이다. 통증을 수반하는 질환이나 심리적 외상(정신질환) 같은 문제는 주의 깊게 들여다봐야 하는 문제이기 때문이다. 이러한 상황에서 아프거나 다친 당사자는 별것 아닌 일로 괜히 야단법석 피우는 사람이 되고 싶지 않다는 생각에 사로잡히게 된다.

"산재 신청을 하는 거는 마음처럼 쉽지는 않은 것 같아요. 눈치 보게 되는 거죠. 예. 학교 눈치를 보는 거죠. 정말 아프고, 뼈가… 이러면 어쩔 수 없이 해야 되지만, 좀 이런 거는 해도 되고 안 해도 되는 거는 안 하는 경우가 많을 것 같아…. 저 역시도 만약에 뭐 다리가 부러져 누워 있으면 당연히 해야 되는 거 아니겠어요." (B 특수교육지도사)

"많이 아픈데 이게 어디가 막 막 패여서 꿰매야 되면 이게 산재 신청이 가능한데 이 속 이게 뭐라고 그러는 거죠? 이 골병 든다는 거 있죠. … (중략) … 근데 골병은 표현하기가 힘들어요." (D 특수교육지도사)

'편한 일'로 가볍게 치부하는 경향

근골격계질환을 비롯한 만성질환은 다들 겪는 흔한 일이고, 산재 신청은 큰 병을 앓아야만 가능하다는 현장의 인식도 다분하다.

"제가 생각할 때 일단 산재에 대한 이미지가 되게 크게 아파야 된다, 좀 약간 이런 게 있는 것 같고… 저도 만약에 뭐 손목터널 증후군이라든지 이런 걸 수술할 지경이면 한번 넣어보겠는데, 그냥 이 정도면 만성 통증에 가깝거든요. … (중략) … 그러니까 이 정도는 예를 들어 사무직 안구건조증 심하다고 산재 넣지 않는? 약간 이런 느낌으로 많이들 좀 가볍게 생각하는 것 같아요. 근데 서로는 아프다, 아프다 이런 얘기 많이 하죠." (K 사서)

"금속 노동자들처럼 막 이렇게 팔이 잘리거나 그런 분들 있잖아요. 그런 분들만 해당된다고 생각했고, 저는 이게 또 증명하기도 쉽지 않은 거여서… 그래서 아예 생각을 못했어요. 산재에 해당된다는 자체도…." (I 사서)

사서 업무에 대한 사회적 편견 또한 당사자들이 산재신청을 꺼리는 요인으로 작용한다. 사서 일은 중량물을 취급하는 과중한 노동이 아니라는 인식이 가장 대표적이다.

"다들 이게 치명적 손상… 이 정도는 돼야 할 수 있다라고 좀 산재에 대해서 많이 그렇게 생각들을 하시고, 근골격계 질환 같은 것들도 소위 말해서 사회적 이미지, 사회적 시선 이런 거 있잖아요? 그러니까 막 급식 같은 거야 쌀이 20kg씩 들어오고, 이런 거 아니고 책… 책 뭐? 이렇게 생각하는 그런 것들도 있잖아요. 사람들의 어떤 시선들이… 그러니까 좀 저희 스스로도 '뭐. 사서… 그냥 그렇지, 뭐.' 이렇게 그냥 지나가는 그런 경향성이 좀 있어요." (K 사서)

(2) 넘기 어려운 '입증책임'이라는 산

육안으로 감지되지 않는 질병일수록 업무상 재해의 입증책임은 재해자에게 큰 부담으로 다가온다. 교육공무직 노동자들은 자신이 전담하는 지원 업무의 구체적인 특성에 대해 학내 구성원을 비롯한 사회 전반에서 이해와 존중이 결핍돼 있다고 느꼈다. 해당 업무에 대한 이해 부족은 재해 발생 시 지원체계의 부족과 맞닿아 있는 문제이기도 하다.

일터의 위험도, 아픔도 전부 너희가 증명하라는 식

휠체어 이동, 화장실 이용, 식사시간 보조 등 장애학생의 곁에서 다양한 지원 활동을 수행

하는 특수교육지도사들은 업무상 특정 신체 부위의 반복적인 사용, 과도한 힘과 동작으로 인해 만성적인 근골격계 질환이 생길 가능성이 상대적으로 높다. 그러나 당장 '표가 안 난다'는 이유로 이들이 겪는 문제는 산재 보상 및 요양 신청 대상에서 소외되는 경우도 많다. 특히 손목터널증후군이나 요통 같은 질환은 개인적 요인인지, 작업환경으로 인한 요인인지 명확한 구분이 어렵다는 이유로 업무관련성을 입증하는 데도 상당한 시간이 소요된다. 노동자들이 산재를 신청할 엄두도 내지 못하는 이유다.

> 특수학교에서는 산재 신청에 대해서 얘기를 들어본 적이 없어요. 일반 학교랑 의식 차이가 되게 차이가 나고…. 그리고 다들 그냥 참고 그러니까… 골병이니까 표시가 안 나요. 차라리 어디를… 피가 나거나 잘리고… 뭐 이렇게 하면은 정말 되는데, 이게 골병 척도를 '아픈 거를 몇 가지 표시해라', '이렇게 얘기를 하라'고 하니까…. 이게 안 되니까 산재 신청이 안 되죠. 내가 증빙을 하라는데 어떻게 증빙을 하냐고요." (D 특수교육지도사)

어차피 안 될 거라는 부정적 분위기 조성

면접조사에 참여한 사서 노동자들은 도서 대출·반납, 서가 정리 등의 업무를 수행하는 동안 목, 어깨, 손목, 허리 등 특정 신체부위를 지속·반복적으로 사용한 결과 근골격계 통증에 시달렸다고 증언했다. 노동조합을 통해 산재 신청에 관한 제도나 절차에 대한 안내가 이뤄지고 있지만, 정작 현장에서 '써 먹을' 용기가 나지 않는다고 이들은 이구동성으로 말했다. 산재 신청을 하고 싶어도 이를 적극 지원해야 할 학교 당국이 도리어 당사자의 의지를 꺾는 일까지 있다.

> "그런 거가 이 책과 연관이 있어야 되는 걸 제가 증명해야 되는 거 아닌가요? … (중략) … 이렇게 학교도서관 업무하다가 '내가 여기가 지금 너무 아파서 손을 쓸 수 없게 됐는데, 이 부분을 내가 산재 신청을 해보려고 하는데…'라고 그 얘기를 했었어요. 그랬는데 행정실에서 '그거 안 될걸요. 그거 뭘로 증명하시려고요?' 이렇게 물으셨던 기억이 있어요. 그래서 또 '우리는 쉽지 않겠다' 이런 생각을 했던 것 같기도 해요." (I 사서)

산재 신청 및 승인에 대한 부정적인 분위기가 현장에 조성되니 당사자가 재해를 입더라도 산재 신청을 스스로 포기하는 일도 비일비재하다.

> 산재라는 게 있다. 이것밖에 몰라요. 산재라면 '사서도 근데 이거 돼야 될 것 같은데…'라는 생각은 가지고 있었고…. 근데 이걸 어떻게 증명할 수 있나? 뭐, 그 정도 생각만까지만 해 봤고요. 그냥 이렇게 그냥 쭉 누적된 거를 증명할 수 있을까? 아니면 진짜 일하다가 다치면 산재가 되겠지만, 그냥 늘 이제 반복된 이런 동작으로 인해서 여기가 아픈 거는 산재가 맞는데…. 이게 산재로 인정받을 수 있을까?" (J 사서)

가려진 존재들에게 드러내기를 강요하는 모순

과학실무사가 수행하는 고유업무에 대한 학교 당국의 지원과 소통은 턱없이 부족한 상황이다. 그러니 각종 실험기구와 화학물질을 일상적으로 다루는 과학실무사의 건강과 안전을 보호하는 대책을 기대하기도 힘든 현실이 계속되고 있다. 한 면접 참여자는 근골격계 질환처럼 업무관련성 입증이 어려운 '보이지 않는 산재' 때문에 속앓이를 해야 했던 경험을 들려주었다.

"사고가 많이 터져도 (병원에) 갈 수가 없었고…. 그리고 지금 이 상태에서 우리가 교육 과정이 많이 변하면서 약품이 좀 약간… 그래도 좀 위험도가 좀 내려가긴 했는데, 지금 충북에 있는 과학 선생님들이 항상 느끼는 건 뭐냐 하면, 지금 이렇게 조금 안정적이라고 해도 우리는 기존에 계속 해 왔기 때문에… 거기에서 누적된 건강은 누가 책임지냐, 가장 큰 게 키워드가 그거예요. 발견을 할 수가 없대요. 병원에서도… 또 이제 특수(건강)검진을 할 때 그거는 정말 뭔가를 검사를 해도 잘 드러나지 않는다… 근데 이제 현장에 있는 선생님들은 몸이 변화된 걸 느껴요. 그거를 의학적으로 밝혀낼 수는 없으니까… 그런 게 굉장히 큰 작용을 하죠." (G 과학실무사)

(3) 나 대신 업무를 떠안게 될 동료에 대한 미안함

학교 현장을 운영·관리하는 책임자들이 대체인력을 구해주질 않으니 아파도 참고 일해야 하는 상황이 계속될 수밖에 없다. 교육공무직 노동자들은 직종과 상관없이 대부분 이러한 경험과 인식을 공통적으로 갖고 있었다. 자신의 부재로 현장에서 더 많은 업무를 감당해야 할 동료에 대한 미안함은 아프고 상한 몸을 이끌고 일터로 향해야 하는 주된 이유 중 하나다. 학교 현장의 고질적인 인력 부족 문제는 치료와 회복을 위해 '제때 쉼'이 필요한 당사자들에게 오히려 죄책감만 좌괴감만 키웠다.

"(대체를 어디서 구해요?) 뭐 이렇게 친한 과학 쌤한테 부탁을 해놓고 가라든지…. 그러니까 절대 문 닫는 건 안 된다고 하니까…. 그래서 사서 쌤들이 이제 (노동조합 교육) 연수도 잘 안 오는 거예요. 비우고 가기가 힘들어서 그런 게 좀 … (중략) … 아무튼 여러 학교에서 이제 도서관 문은 닫으면 안 되고 그런 것 때문에 좀 그냥 혼자니까 그게 좀…." (J 사서)

자신이 수행하는 업무에 대한 막중한 책임감 또한 '쉼'을 포기하는 중요한 이유가 되기도 한다. 해당 업무의 전담자가 본인 한 명뿐인 상황이 과중한 부담감으로 작용하는 것이다. 한 특수교육지도사도 이 같은 고충을 털어놓았다.

"내가 이 애를 1대1로 봐야 되는데, 내가 없으면 대체인력이 할 건데 그 사람은 얘를 모르잖아. … (중략) … 선생님들도 그래서 그 자리에 되게 부담이 되는 거죠. 내가 산재를 해서 내가 쉬면 이 애는 … (중략) … 오롯이 저만 생각하고 나만 생각해서 한다면, 일을 못 할 것 같아요. 그러다 보니 산재 처리도 다 뭐 잘 안 하시게 되고 그냥 다 받아들이는 거… 그냥 받아들이게 되는 것

같아요.” (A 특수교육지도사)

5) 위험 상황에 대처할 수 있는 안전보건교육 절실

면접조사에 참여한 교육공무직 노동자들은 학교 현장 곳곳에 산재한 위험 상황에 제대로 대처하기 위해서는 실질적인 안전보건교육이 이뤄져야 한다고 한목소리로 강조한다. 그동안 교육공무직 노동자들의 건강과 안전을 위협하는 요인으로 인식되지 않았던 문제들을 노동안전의 영역으로 공식화하고, 그에 대응할 수 있는 권리를 제도적으로 보장하는 것이 무엇보다 절실하다는 것이다. 예를 들어, 업무상 유해·위험요인에 대한 구체적인 기준이 마련돼 있지 않다 보니, 일선 현장에서 위험을 평가하고 그에 따른 조치를 취하는 데도 객관적인 판단 근거가 필요해 보인다는 의견도 나왔다.

> “우리가 하는 일들이 사실 정량화해 가지고 뭔가 조사를 해보거나 하진 않았을 거예요. … (중략) … 예를 들어서 청소 노동자 같은 경우는 이제 ‘세제는 어떻게 쓰세요? 이건 위험 물질이니까 환기를 시켜야 되고…’ 이런 가이드가 있잖아요? 근데 이제 우리는 책을 몇 권 이상 들면 이게 하중이 어떤 영향을 미친다라든지, 아니면 작업할 때 뭐 이렇게 하다가 좀 휴게를 가져야 된다든지, 환기를 시킨다든지, 하다못해 그런 데 있잖아요. 물건 드는 애들 보면 ‘허리 숙이지 말고, 들고 일어나세요.’ 이런 것도 없잖아요.” (K 사서)

현재의 위험을 평가하는 도구나 위험에 대처하는 역량을 강화하는 교육 자체가 부족하다는 인식은 일련의 공백을 스스로 알아서 메꿔나가는 ‘각자도생’으로 흐르고 있었다. 공식적인 안전보건교육 기회의 부재가 ‘각자 열심히 노력해서 필요한 정보를 획득하라’며 교육공무직 노동자들을 은근히 떠미는 상황을 조성하는 것이다.

> “교육이 없어요. 없고 그냥 우리 구전으로 가요. 옛날 얘기처럼 … (중략) … ‘선생님, 그거 그렇게 하면 안 돼’ 이렇게.” (D 특수교육지도사)

주체들의 노력으로 교육 기회가 어렵사리 열리는 경우도 종종 확인된다. 노동조합이 직접 학교현장을 찾아가서 안전보건교육을 진행한 경험이 있는 충청북도의 사례가 대표적이다. 하지만 이 경우에도 학교에서는 노동자들이 안정적으로 교육에 참여할 수 있는 조건을 마련하지 않았다.

> “수업 지원 끝나는 시간에 저희(노동조합)가 교육을 시켜줬어요. 이거를 교육을 받는 시간이… 뭐, ‘수업 중간에 잠깐 와서 받아라’, ‘1시간 받아라’ 이런 식으로 해야 되는데… 교사들도 안 와요. 교사들도 같이 받았는데 교사들조차도 안 오는 거예요. 금요일 오후, 애들 다 가고 ‘나 지금 너무 힘들어서 쉬고 싶은데.’ (그래도) ‘와라’ 이렇게 하니까 ‘아니, 나 그거보다 지금 내가 너무 아파서 쉬는 게 더 빨라.’ 이렇게 하니까 다 참여율이 되게 저조해 가지고….” (D 특수교육지도사)

설령 교육이 진행되더라도 일선 현장의 구체적인 문제와 특성을 반영한 '살아 있는' 교육이 진행되는 경우는 드물었다. 특히 과학실무사는 시약 등 각종 화학물질에 대한 유해·위험성, 취급 주의사항, 응급 처치 방법 등 각종 정보를 제공하는 물질안전보건자료 관련 교육이 매우 중요하다. 해당 정보의 충분한 습득, 충실한 이해가 실험실습 등 현장의 안전과도 직결되기 때문이다. 과학실무사들도 관련 교육이 내실 있게 진행되길 바랐지만, 이번에도 현실은 기대와 어긋났다.

"물질안전보건자료에 대한 교육은 일체 없고요. 그 위험성 정도만 이야기를 하고 있어요. 위험성, 그다음에 그거를 대처하는 방안… 이런 것들이 있으면 그런 거 몇 가지 정도는 확인을 하고 (실험 준비를) 하라고 이야기를 하고 있죠. 근데 그게 어떤 물질은 열 몇 페이지 되는데, 그것까지 보지는 않으니까… 그런 거를 좀 핵심적으로 정리해서 이 물질은 이렇다,라든지… 연수라도 받으면 그걸 확인을 할 텐데 그런 내용이 없다는 거죠." (G 과학실무사)

7. 노동자 개선 요구사항

1) 특수교육지도사

인력 충원을 통해 건강한 노동을 현장에

현재 특수학교와 일반 학교 특수학급은 중증 장애학생을 특수교육지도사가 맡도록 하고 있는데, 그렇게 전담하는 학생 외에도 경증인 학생을 지원하는 일도 맡아야 한다. 하루 종일 학생을 밀착 지원하는 노동자들에게 인력이 충원되면 하루 종일 높은 긴장 상태에서 일하는 노동자들의 노동강도가 낮아질 것이고 학생들이 더욱 안전하게 지원받는 일도 가능해질 것이다.

"글쎄 저는 교육청에 좀 저는 … 하여튼 간에 인력 배치에 대해서는 정확한 기준보다는 교육청 마음대로 하는 것 같아요." (B 특수교육지도사)

"환경면에서 이제 뭐 딱 까놓고 (말해) 가장 개선되려면 애들이 중증이 많잖아요. 그러면 이제 애들 중증 정도에 따라서 실무원이 배치되면 좋죠. 예전에 제가 근무한 학교 그 이전에 휠체어 아동이 있었대요. 휠체어 아동이 인지 기능은 괜찮았대요. 그래서 그때는 휠체어 아동 1명에 실무원이 2명이었대요. 다른 애들은 경증이었겠죠. 실무원이 그 휠체어 아동 노트 필기를 해줬대요." (B 특수교육지도사)

노동자 보호 방안 마련 절실

특수교육지도사들은 학생들을 바로 옆에서 지원하기 때문에 학생에 따라 폭행을 당하거나

다급하게 학생을 저지해야 한다. 그런데 그런 상황에 취해야 할 행동이 현실과 동떨어져 있거나 학교마다 제각각이라서 노동자가 스스로를 보호하기가 어렵다. 게다가 학생에게 돌발상황이 발생했을 때 학생을 보호하는 내용은 배우지만 노동자가 스스로를 보호하는 내용을 배우지 않는다는 것 역시 위험에 방치하는 것이나 같다. 학교 관리자들 역시 노동자를 보호하는 조치는 취하지 않는다. 안전보건교육도 없는 상황에서 노동자 안전을 보장하기 위한 방안이 시급히 마련되어야 한다.

"아이가 갑자기 돌발행동 하다가 스스로 다쳤을 때 부모 항의 들어온 적 있어요. 이런 일이 생기면 부모가 특지사를 고소하거나 손해배상 청구하거든요. 그런데 이럴 때 도움을 받을 수가 없어요. 식사 하는데 제가 지원하는 학생이 제 시야에서 벗어나 나가서 다른 학생한테 폭력 저지른 적 있거든요. 이럴 때 책임을 저한테 물을까 봐 겁이 나죠. 돌발행동을 하다가 스스로 다치기도 하는데 이럴 때 멍이라도 들면 제가 때리지 않았어도 학부모한테 사과해야 해요." (A 특수교육지도사)

"(학생이 돌발행동하면 어떻게 해요?) 피해야죠. 폭력성 있는 학생도 제압을 하는 게 아니에요. 학부모가 허락하는 학생만 제압할 수 있어요. 폭력성 있는 아이의 경우 제압해도 된다는 허락을 구하는 과정이 있는데 학부모-교사-관리자가 만나서 정하거든요. 저희는 그런 상황을 모를 때가 있어요. 저희가 가장 밀접하게 있는데도요. 그리고 학생이 돌발행동을 할 때 담임교사를 부르라고 정해져있는데 학생을 진정시켜야지 부르러 갈 수가 없잖아요. 그러면 진정할 때까지 제가 맞아야 해요." (A 특수교육지도사)

2) 과학실무사

안전보건교육 통해 사고 위험 줄여야

과학실무사들은 일을 하다 보면 작은 사고가 자주 있고 작더라도 다치는 경우도 많다. 전반적인 일터에서의 업무를 안전과 건강을 기준으로 재점검할 필요가 있어 보인다. 오래전부터 과학실무사들은 화학 약품을 취급해왔고 약품으로부터 건강이 손상될 수 있다는 것도 알게 되었지만 일터를 안전하게 만든다는 것을 교육을 통해 배우지는 못했다. 앞으로 노동자 안전과 건강을 기준으로, 산업재해를 예방한다는 측면에서 일터를 구성하는 일이 필요해 보인다.

"저는 의자를 놓고 뭘 꺼내야 하는 상황이다 보니까… 근데 또 물건 무거운 거를 밑에다가 넣지 않고 대부분 잘 안 쓰거나 … 높은 데다가 올려놓는 경향이 있어서 저게 꺼내거나 옮기는 것들이 사실은 과학실에서 저한테는 제일 큰 것 같아요. 멍드는 건 다반사죠. 사실은 예를 들면 지금 저기 있는 현미경 같은 거 보이시죠? (중략) 멍은 정말 일상… '내가 대체 멍이 왜 들었지'라고 생각이 들 만큼… 그런 거 있고 그런 거 주로 그런 것 같아요. 이게 칸들이 많다 보니까 일어났다 앉았다, (무릎을) 구부렸다 폈다, 이거를 계속해야 되는 상황인 거예요. 과학실은… A형 사다리가 더 위험해요. 안정감이 덜해요. … 이게 (발판이) 너무 좁잖아요. 근데 크고 무거운 물건들이 많다

보니까… 저한테는 더 균형 잡기가 어려워요.” (F 과학실무사)

“바닥이 이런 여기는 미끄러운 부분이 많고요. 그다음에 뭐 이렇게 베임이나 이런 기본적인 거는 뭐 끊임이 없고요. 그다음에 약품 같은 경우는 줄었다고 하지만, 가장 큰 게… 저도 지금 여기 노동조합이나 뭐 이런 걸 활동을 하면서도 가장 크게 보는 게 교육이거든요. 알지 못해서 당하는 경우가 많아서…” (H 과학실무사)

전문적인 과학 업무가 가능해야

과학실무사들은 뚜렷한 업무가 있는데도 행정업무와 통합되면서 자신들의 전문성이 약화되는 경험을 하고 있다. 본래 학생들이 과학 수업에서 실험을 하면서 배워가야 하지만 현재 암석 대신 초콜릿을 쓴다거나 비디오로 실험 수업을 시청하기도 한다. 교무실무사나 행정실무사와의 업무 통합은 결국 실험이 약화되는 것과 연결된다. 기존에도 과학 업무를 위한 전문성 강화를 위한 연수를 제대로 받지 못해왔으나 갈수록 과학 실험을 하지 않는 추세가 되면서 더욱더 교육을 받지 못하게 된 실정이다. 게다가 행정 업무 전담 노동자들이 과학 수업을 지원하게 될수록 업무상 위험으로부터 대처하기가 어렵고, 학교는 과학 실험 자체를 줄여버리는 결정을 하고 있다. 면접에서 생생한 과학 수업, 전문적인 과학 역량을 보장하기 위한 연수 등이 더 필요하다는 목소리가 확인되었다.

“연수나 이런 것도 그렇고 연수를 할 때도 연수를 그걸 그렇게 자세하게 진행해 줄 만한 그런 교육청 차원의 교육도 없고 그래서 교육청 같은 데도 많이 의존을 하는 게 과학 고등학교 같은 데 있잖아요. 거기에 화학 교사 이런 분들이 하시는데, 그분들은 또 나름대로 또 초등의 공부를 안 해봤기 때문에 본인들은 거기는 또 기준이 더 다를 수가 있기 때문에 다 알지는 못하죠.” (G 과학실무사)

“(그러면 교무실무사, 행정실무사 분들이 과학 실험을 맡아서 하기도 해야 되는 거죠?) 원칙적으로는 그렇게 하면 좋긴 하겠죠. 근데 이제 과학실무사가 없는 학교들은… 교무실이나 행정실 쪽에서 물건이 필요하다면 물건 구입해 주는 정도밖에 안 하는 걸로 알고 있거든요. 그러면 전담 교사들이 다 해야 돼요. (중략) 근데 그렇게 있는 학교에서 근무하다가 과학실무사가 있는 데로 와서 수업을 하다 보면 굉장히 좋아하시는 분들이 거의 태반이죠.” (G 과학실무사)

3) 사서

장서점검 시스템 마련 및 인력 충원

방학 때마다 노동자들을 골병들게 만드는 장서 점검에 시스템을 마련하는 장비 지원이 필요하다는 목소리가 있었다. 지금은 온전히 노동자가 몸을 써서 해내야 하는 일인데 자동화 시스템이 있다면 부담 작업이 확실히 줄어들 것이다. 이런 시스템 마련이 어렵다면 인력 충원이 필요하다. 지금은 장비 자동화도 인력 지원도 되지 않고 있다.

"일단은 장서 점검 지원이 필요할 것 같고요. 이제 예산이 좀 많이 소요가 될 텐데 RFID 이게 책에 그 칩을 심어서. (중략) 그러니까 그런 시스템을 도입을 해 주든지 아니면 인력 지원을 해주든지. (중략) 그게 굉장히 돈이 많이 드는 작업이라서. 그래서 저희들은 예산을 학교에서 예산을 잡을 수 있도록 그러니까 외부 인력을 채용, 고용할 수 있는 그런 예산 지원을 해달라 하고 이제 말씀을 드리는데 학교 관리자가 이제 인정을 해주면 학교 예산으로 잡는 거고 아니면은 그냥 직접 하는 거고 지금 조금씩 조금씩 그 예산을 잡아주는 학교가 있는 것 같아요." (L 사서)

"장서 점검 찍는 것보다 바코드 찍는 것보다 책 정배가 하는 게 더 힘든 작업이거든요. 아까 제가 이렇게 간격 두고 책을 정리해야 된다고 말씀드렸잖아요. 그걸 저희는 정배가라고 하는데 그 작업을 해주는 사람이 더 필요해요." (L 사서)

"저희가 그 복무(근무 및 휴가) 자유롭게 쓸 수 있는 인력 풀(을 원합니다)." (L 사서)

사서 건강을 위한 안전보건 체계 마련

산업안전보건법이 적용된다면 사서 업무의 위험성 평가, 근골격계 유해요인조사, 그리고 각종 분진 등 유해물질을 측정하는 작업환경측정을 주기적으로 실시하게 된다. 또한 안전보건교육 역시 실시해야 한다. 그런데 지금은 이런 산재 예방을 위한 제도가 전혀 작동하지 않고 있다. 지금까지 사서 업무가 신체 부담 업무라는 인식이 없었고 법제도 상으로도 반영되지 않았기 때문이다. 앞으로 산업재해 예방을 할 수 있도록 여러 제도를 실시하고, 노동자 참여로 노동자 몸을 기준으로 안전하고 건강한 노동환경을 만들 수 있게 해야 한다.

"일단 휴식 관련한 것과 보장이 좀 돼야 되겠다, 이런 생각이 들어요. 그리고 우리가 하는 일들이 사실 정량화해 가지고 뭔가 조사를 해보거나 하진 않았을 거예요. 보통 책 들을 때 중량이 미치는 영향이라든지, 예를 들어서 급식 노동자들 같은 경우는 어떤 도구를 들었을 때 어떤 온도에서 일을 할 때 어떤 공기를 맡았을 때 등등 이제 노동 안전 환경 같은 거 조사들 꽤나 하잖아요. 근데 이제 저희는 현업업무 종사자는 아니니까, 그런 조사 자체가 아예 미비한 것 같고." (K 사서)

"예를 들어서 청소 노동자 같은 경우는 이제 '세제는 어떻게 쓰세요? 이건 위험 물질이니까 환기를 시켜야 되고…' 이런 가이드가 있잖아요? 근데 이제 우리는 책을 몇 권 이상 들면 이게 하중이 어떤 영향을 미친다라든지, 아니면 작업할 때 뭐 이렇게 하다가 좀 휴게를 가져야 된다든지, 환기를 시킨다든지, 하다못해 그런 데 있잖아요. 물건 드는 애들 보면 '허리 숙이지 말고, 들고 일어나세요.' 이런 것도 없잖아요." (K 사서)

"도서관도 이제 배치를 할 때 조명은 몇 룩스 이상, 아니면 온도는 몇 도, 습도는 몇 퍼센트, 이런

식으로 사실은 좀 있어요. 기준점이 없지는 않은데… 근데 그건 사람용이 아니라 책용이잖아요?" (K 사서)

8. 소결

학교 교육공무직 노동자들 중 자주 산업재해를 겪으면서도 산업안전보건법 전부 적용 업무에서 제외되어 산업재해 예방이 어려운 세 개 직종, 특수교육지도사, 과학실무사, 그리고 사서와 면접을 진행했다. 각기 다른 업무를 하는 세 직종 각각이 안전보건상 문제점이 있고, 또 한편으로 공통적으로 겪는 문제점이 있는데, 조속히 개선이 필요한 사안이 산적해 있다.

1) 특수교육지도사

특수교육지도사는 중증 장애학생의 휠체어를 밀어 이동을 지원하고, 식사나 배변 등 신변처리를 지원하는 업무, 그리고 학생이 갑자기 돌발 행동을 해서 탈출하거나 다른 학생 또는 교사를 공격할 때 저지시키는 등의 업무를 주로 한다. 이런 업무가 전반적으로 신체에 부담이 오는 업무인데, 휠체어를 밀 때나 학생의 기저귀를 교체할 때 자신이 쓸 수 있는 힘보다 훨씬 더 세게 힘을 주어 휠체어를 밀기 때문에 손목이나 허리에 무리가 온다. 기저귀를 교체할 때는 학생이 계속 움직이기 때문에 역시 허리에 부담을 느낀다. 그런 한편 학교는 학생들의 수업을 기준으로 시간이 구성되기 때문에, 특수교육지도사들은 학생이 점심식사를 잘 하도록 지원하고, 쉬는 시간에도 다음 수업을 준비하거나 화장실 이동을 돕고, 온전히 식사나 휴식을 보장받기 어려운 상황이다.

이렇게 늘상 신체 부담이 발생하는 노동자들에게 가장 절실하게 개선이 필요한 점이라면 충분한 인력 배치와 인력배치 기준 마련이다. 정규 노동자 인력배치가 개선되기는 어렵고, 요청을 하면 사회복무요원이 배치되는 식이다. 현재 대체인력을 찾는 일 역시 어렵기만 하다.

이렇게 전신에 부담을 겪는 특수교육지도사들이 학생들을 지원하다가 노동자들은 학기 중에 참고 견디다 방학이 되면 병원 문을 두드린다고 호소한다. '골병'이 든 채 계속 일을 하고 있는 것이다.

2) 과학실무사

과학실무사들은 학생들이 과학 실험을 할 때 필요한 화학 약품과 기구 준비부터 실험 안전관리, 실험 후 기자재 세척 후 정리까지 실험 전반 업무를 담당한다.

화학 약품을 취급할 때면 물질이 손에 닿는데, 심각하게 입은 화상은 아니더라도 반복해 만지다가 화학물질에 화상을 입기도 한다. 실험을 준비할 때 크지 않은 시약병을 수 차례 옮기는 동작을 반복한다. 노동자들이 실험용 기구를 만질 때 유리에 찔리거나 베이는 일이

있는데, 노동자들은 이것이 시간이 촉박하기 때문이라고 답한다.

화학물질을 오래 취급해온 노동자들의 경우, 당장 눈에 띄게 건강 문제가 있지 않을 수 있지만 잠재해 있을 것 같아서 스트레스가 되기도 한다. 뿐만 아니라 유해 화학물질을 보관하는 밀폐시약장이 나무로 되어 있거나 노동자 업무 공간과 분리되지 않아 그 불안감이 커질 수밖에 없다.

특수교육지도사와 마찬가지로 과학실무사들은 쉬는 시간이나 점심시간에 학생들이 찾아오기 때문에 빠르게 식사를 해야 하고 온전히 휴식을 취하기에는 어려움이 있다. 과학실무사가 쉬고싶을 때 적절한 공간이 잘 마련되지 않다는 면접 참여자들이 많았는데, 휴게 공간이 없어서 책상에 앉아서 쉬어야 한다고도 했다.

과학실무사의 경우 행정업무와 통합되어 학교마다 과학실무사로 채용된 노동자가 없는 곳도 있다. 과학실무사가 없으면 교무실무사나 행정실무사가 할 수 없는 영역이 있기 때문에 실험 자체가 축소될 수밖에 없고, 학생이나 노동자 당사자들의 안전을 보장하기도 어렵게 된다. 또 한편으로는 학교에서 정확하게 역할이 나뉜 업무가 아닐 경우 누군가가 해야 하는데, 어떤 해에는 A 직종 노동자가, 다음 해에는 B 직종이 맡아야 한다는 것이 노동자들의 피로도를 높이는 요인이 된다. 여러 고충이 있는데, 학교의 관리자들은 충분한 역할을 해주지 못하고 있다. 의사소통이 원활하지 않고 책임 있게 학교 업무 개선을 약속하지도 않아 노동자들이 힘들게 만든다.

자신들이 겪는 신체 부담이나 유해 요인 취급에 대해, 노동자들은 전문성을 가질 수 있도록 유해물질 취급에 대한 교육, 안전보건교육을 더 철저히 받아야 한다고 말했다.

과학실무사들은 경기, 충북, 대전, 부산, 제주 5개 시도교육청에서 특수건강진단을 실시하고 있는데, 유해 화학물질에 노출되기 때문이다. 그렇지만 산업재해를 예방을 위한 산업안전보건법이 일부만 적용되고 있어 있어 한계가 분명한 상태다.

3) 사서

사서는 기본적으로 학교 도서관에 1명씩 배치되어 도서관의 모든 업무를 총괄한다. 책을 대출해주고 반납 처리를 하고 독서 프로그램을 기획하는 일, 교과 수업과 관련된 업무 처리, 그리고 신착 도서 정리 및 장서 점검 등이 주요 업무다. 책을 정리해야 하기 때문에 기본적으로 중량물을 많이 들어야 하지만 신체 부담 업무라는 인식이 학교에서 만들어지지 않은 상태다. 두 업종과 마찬가지로 식사시간이 온전히 보장되지 않고 있었는데, 학생들은 수업 외 시간에 어느 때든 도서관에 오기 때문이다. 그래서 식사를 짧게 할 수밖에 없고, 휴식을 취할 공간은 사실상 도서관이기 때문에 충분하게 휴식을 취하기가 어렵다.

면접 참여자들은 사서 배치에 학생수가 고려되지 않고있다는 문제를 지적하고 있다. 결국은 혼자서 모든 일을 책임지는데, 학부모 자원활동 도움을 받기도 하지만 그런 지원이 항상 이루어지지는 않는다. 학생 수가 적은 학교에는 사서가 없어 사서가 순회하는 지역도 있다. 휴가나 병가를 써야 할 때 대체인력이 지원되면 좋겠지만 인력 풀이 없어 휴가나 병가 쓰는 것도 어렵다고 호소한다.

사서 업무는 한 번에 여러권의 책을 들어 옮기거나 배열하고, 쪼그려 앉거나 몸을 길게 뻗어 책을 배열해야 하기 때문에 전신에 부담이 있는 업무다. 손, 손목에, 그리고 허리 등에 통증을 많이 겪고 있다. 특히 방학 때마다 약 5일간 하는 장서 점검을 하고나면 전신이 아파서 사서들을 바로 병원으로 직행하게 만든다.

신체 부담에 더해 학부모 민원으로부터 받는 정신적 스트레스도 상당하다. 도서관 관련 민원 전화는 사서에게 바로 연결되는데, 학교에서는 학부모 민원을 수용하라는 지시가 내려오기 때문에 대부분 사서가 사과해야 하는 경우가 많다. 더불어, 도서관을 항상 열어야 한다는 것이 학교 요구인데 사서가 자리를 비울 수는 없고, 비웠을 때 학생에게 사고가 날 경우에 대해서는 해결책이 없다는 것 역시 사서를 고통스럽게 만든다.

신체 부담이 높은 업무인데도 사서에게는 안전보건교육을 실시하지 않는다. 어느정도까지 무게를 감당할 때 괜찮은지, 어느 무게부터 부담이 오는지, 허리에 부담을 주지 않고 책을 드는 법, 먼지에 항상 둘러싸이는 사서에게 환기는 어떻게 해야 하는지 등 교육이 이루어지지 않는다. 업무 가이드라인이 있지만 그 내용은 모두 도서관 운영에 대한 것이지 사서의 안전과 건강에 대한 내용은 없다.

4) 공통 문제

(1) 병가 및 휴가

필요할 때 휴식을 충분히 취하고 아플 때는 치료를 잘 받은 후 업무에 복귀하는 것이 건강하게 노동할 수 있는 길일 것이다. 우리가 만난 노동자들은 학교에서 병가 및 휴가를 사용하기가 어렵다고 한 목소리로 답했다. 여학생 신변처리를 대신 할 사람이 없는 특수교육지도사, 역시 대체해서 과학 실험 지원 업무를 할 사람이 없다는 과학실무사, 도서관을 항상 개방해야 하기 때문에 쉬기 어렵다는 사서 모두 쉴 권리를 보장받지 못한다는 것을 확인할 수 있었다.

(2) 산재 신청 어려움

노동자들이 업무로 인해 아프거나 다칠 때 치료받고 회복하기 위해 산업재해를 신청할 권리를 보장받는다. 그러나 우리가 만난 면접 참여자들은 산재 신청에 어려움을 겪는다고 말했다. 그 원인으로는, 근골격계질병으로는 산재 승인이 어렵고 사고가 나야 신청할 수 있다고 생각하는 것인데, 이런 경우는 학교에서 교육이 이루어지지 않는 등 제대로 알지 못하기 때문이다. 또한 학교 눈치가 보인다는 것, 질병의 경우 개인 요인인지 작업 요인인지 구분해서 입증이 어려울거라 생각하는 것 등 이유가 있다. 뿐만 아니라 대체인력이 없어서 산재 신청을 하기가 어렵다는 노동자도 있었다. 과학실무사 면접자는 오랜 기간 유해 물질 노출로 위험이 노출되었을 텐데 검사를 해도 잘 드러나지 않아 산재 신청을 할 정도인지는 몰라도 건강 손상이 있을거라는 추측은 하고 있었다. 또 한편으로, 사서 업무는 중량물을 많이 들어야 하는데도 주변에서 사무직 노동이기 때문에 신체 부담이 없을 것이라 생각하

는 편견이 작동해 산재신청을 어렵게 하기도 한다. 산재 신청을 위해서는 안전보건교육을 통해 그 대상과 과정을 교육하고 학교에서도 정확한 정보를 제공해 노동자가 아프고 다쳤을 때 산재신청을 할 수 있도록 지원하는 역할을 해주어야 한다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 결론

산업안전보건법은 모든 사업에 법을 적용한다고 정하면서도 많은 업종에 법 적용을 제외하여 산업재해 예방에 한계를 두고 있다. 특히 학교에서 일하는 다양한 업종의 교육공무직 노동자들을 교육서비스업으로 분류하여 법 일부를 적용하지 않고, 현업업무에 종사하는 일부 업종에만 법을 전부 적용하고 있다. 법 일부만을 적용하는 업종 중 과학실무사, 특수교육지도사, 사서는 산업재해 다발 직종인데도 이 직종에 산업재해 예방 활동이 상당 부분 이루어지지 못하고 있다.

1) 학교 안전보건 자료 분석

학교에서 일하는 교육공무직 노동자들 중 현업업무 외 노동자들은 산업안전보건법 적용 제외로 인해 안전보건교육, 산업안전보건위원회 참여, 산업재해 예방계획 수립 등이 이루어지지 않는다. 학교에서는 현업업무로 인정된 급식, 청소, 시설관리, 통학차량 운전 노동자들에만 법이 전부 적용되고 있다.

전국 시도교육청의 학교 안전보건관리규정과 산업안전보건위원회 운영규정은 적용 범위에 현업업무 종사자만을 대상으로 하여 현업 외 직종을 산업재해 예방 시스템에서 제외하고 있다. 산업안전보건법 전부 또는 일부 적용 여부와 무관하게 학교 현장의 모든 노동자는 산업재해 위험에 노출된다. 현업 외 직종에서는 골절, 염좌, 열상 등의 재해가 지속적으로 발생하고 있음에도 산업재해 통계에 누락되고 있었다. 또한 교육청별로 취합 기준과 분류 방식이 달라 정확하게 파악하기가 어렵다. 가령 산업재해 통계에서 근로복지공단에 산재 신청된 건수를 기준으로 하는 경우와 학교에서 교육청으로 보고된 건수를 기준으로 하는 경우가 혼재되어 있는 것이 대표적이다. 학교 직종별로 산업재해 통계가 이루어지고, 그에 맞게 대책이 마련되는 것이 바람직하지만 현재로서는 한계가 뚜렷하다.

각 시도교육청의 산업재해 예방 계획 역시 계획의 적용 대상과 주요 추진 과제를 현업업무 종사자로 한정하여 현업 외 직종에 대한 정책이 사실상 없는데, 학교 안전보건 제도가 노동자 전반을 포괄하지 못하고 있음을 보여준다. 각 시도교육청과 노동조합이 맺은 단체협약에서의 안전보건 내용에 따르면, 산업안전보건 조항은 적용 범위를 제한하고 있고 재해보상 체계는 법 준용에 머무른 보호 수준이며, 법 적용 제한을 그대로 재현하고 있다. 엄연히 산업재해가 발생하고 있고, 학교의 모든 위험이 연결되어 있음에도 현업 외 직종에는 산업재해 예방을 위한 관리가 전혀 작동하지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 산재가 다발하는 이 업종 노동자들을 안전보건 체계에 포함하고, 위험성평가와 작업환경 개선 등 예방계획을 통해 재해를 줄여나가는 한편, 산재 관련 절차 정비로 산업재해로부터의 보호 수준을 높여야 할 것이다.

2) 설문조사

세 직종은 다양한 위험요인에 노출되고 그 결과 통증 및 질병, 사고를 겪고 있음이 설문조사 결과 나타났다.

과학실무사의 경우 노출되는 위험요인 중 화학물질, 감염 위험, 먼지, 중량물 취급 등에서 높게 나타났다. 더불어 이들에게 행정 및 기타 업무로 인한 노동강도 상승과 업무 전문성 약화 역시 문제점으로 드러났다. 특수교육지도사의 경우 감정노동, 중량물 취급, 불편한 자세, 손과 팔 반복동작에서 높게 나타났다. 뿐만 아니라 노동자들이 학생들을 지원하면서 주로 학생들로부터 신체적 폭력을 경험하고 위협, 언어폭력, 모욕적 행위를 겪는다는 것도 건강을 위협하는 요인으로 드러났다. 사서의 경우 대인 업무, 먼지(분진), 감정노동, 중량물 취급, 불편한 자세, 손과 팔 반복동작에서 고루 높게 나타났다. 사서 업무가 도서 수서·정리·배가 등 반복적인 신체 동작과 장시간 서서 일하는 환경, 먼지(분진) 노출을 수반하는 직무 특성에서 비롯된 것인데, 사서 업무를 신체부담 작업과 연결짓지 않는 사회적 인식이 높지만 실제로는 부담작업을 많이 하는 직종임을 알 수 있다.

주관적 노동강도를 파악하는 보그지수는 과학실무사 13.2, 특수교육지도사 14.0, 사서 13.6으로 나왔다. 기존 다른 노동자들의 연구에서 파악한 노동강도와 비교하면 집배원(14.0, 2018년), LG케어솔루션 전자제품 관리직(13.9, 2021년) 등과 유사한 수준으로, 노동강도가 상당한 수준이었다. 전체적으로 빠르게 걷는 수준의 노동강도로 일하고 있음이 확인되었다.

근골격계 통증 수준도 공통적으로 높게 나타났는데, 과학실무사 78.3%, 특수교육지도사 83.6%, 사서 87.8%가 1개 이상 부위에 관리대상자 이상에 해당했다. 1개 이상 부위에서 통증호소자에 해당하는 비율은 사서 52.7%, 과학실무사 50.9%, 특수교육지도사 46.1%로 세 직종 모두에서 절반 내외 수준이었다.

KOSS®19 한국인 직무스트레스 요인 평가도구 감정노동 연계형을 사용하여 직무스트레스 위험집단 비율을 분석하였다. 여성이 대다수인 응답자 구성을 반영하여 여성 점수 기준표를 적용하였다. 물리적 환경, 직무 자율, 관계 갈등, 보상 부적절, 일-삶의 균형 등 영역에서 정상군과 위험군으로 분류하였는데, 직무 자율성 위험군 비율은 특수교육지도사(44.4%)가 현저히 높았는데, 담당 학생 지원 업무의 특성상 업무 시간과 내용을 자율적으로 조정하기 어려운 환경을 반영한 결과로 판단된다. 보상 부적절 영역에서 과학실무사 81.1%, 특수교육지도사 90.3%, 사서 84.4%가 위험군으로 분류되었고, 모든 직종에서 내가 쏟는 노력과 업적에 비해 경제적 보상과 존중 및 신임 형태의 보상이 매우 부족한 것으로 나타났다.

최근 1년간 치료가 필요한 수준의 사고를 경험한 비율은 과학실무사 72.6%, 특수교육지도사 69.4%, 사서 74.2%로 세 직종 모두 70% 내외로 높게 나타났다. 그런데 사고를 경험한 응답자 중 산재를 신청하지 않은 비율은 과학실무사와 사서에서 96.1%, 특수교육지도사에서 85.6%로 매우 높았으며, 주된 이유는 증상이 미약하다는 인식과 신청 방법을 알지 못한다는 이유 때문이었다. '기타' 사유로는 복잡하고 까다로운 절차, 증상과 사고가 경미함, 입

증 어려움, 조직 내 눈치가 보여서라는 등의 이유가 주되게 확인됐다. 산업안전보건법 적용을 통해 산재 예방이 사실상 어려운 세 업종 노동자들이 각종 사고와 질병에 노출되고 있고, 반면에 업무상 재해로 인정받아 치료받을 권리가 제대로 보장되지 않고 있음이 드러났다. 안전보건 영역에서 보호받지 못하는 불안함과 업무가 존중받지 못하는 데서 오는 직무 스트레스 역시 심각한 상황이라는 점이 설문조사에서 드러났다.

3) 면접조사

면접조사에 참가한 노동자들은 학교에서 여러 위험에 노출된 채 일을 하며, 세 직종 모두 건강권을 보장받지 못한 채 일하고 있었다.

특수교육지도사의 경우 휠체어 이동 지원, 식사 지원이나 기저귀 교체같은 신변처리 지원을 하며 손목, 어깨, 허리 등 신체에 크게 부담을 느끼며 일을 하고 있다. 뿐만 아니라 갑작스런 학생의 돌발 행동으로 인해 맞거나 학생을 저지시키는 일도 해야 하는데 이런 업무는 신체에도 정신에도 힘든 일이다. 학교는 학생들의 수업을 기준으로 돌아가기 때문에 수업을 준비하거나 화장실 이동을 지원해야 하기 때문에 쉬는 시간에도 휴식을 취하기는 어렵다. 특수교육지도사들이 한목소리로 개선이 필요하다고 제기한 부분은 인력 충원과 인력 배치 기준 마련이다. 중증 학생과 경증 학생 수에 맞춰 특수교육지도사를 배치해야 한다는 목소리가 컸다. 더불어 학생의 돌발행동에 대해 노동자의 안전이 마련되어야 한다는 요구, 그리고 학부모들의 요구에 대해 학교 관리자들, 교육청이 기준을 마련할 것도 시급한 개선 사항으로 꼽았다.

과학실무사들은 과학 실험을 할 때 사용하는 화학 약품, 기구 준비에서 실험 안전 관리, 기자재 세척 및 정리까지 실험 업무 전반을 담당한다. 화학물질을 취급하면서 크고 작은 화상을, 기자재를 쓰다가 베임, 찔림 등 사고를 자주 겪고 있다. 화학물질을 오래 취급해온 노동자들은 질병으로 드러나지는 않았지만 잠재해 있을 수 있는 질병이 노동자들의 스트레스 요인이 된다. 지금은 많이 개선되어서 밀폐시약장이 분리되어 있거나 안전한 시약장에 유해물질을 보관하고 있지만, 과거 오랫동안 나무 시약장에 폐시약을 보관해 왔기 때문이다. 이렇게 유해 화학약품을 사용해 왔기 때문에 경기, 충북, 대전, 부산, 제주 5개 시도교육청에서는 특수건강진단을 실시하고 있다. 드러나는 위험과 드러나지 않은 위험이 있기 때문에 노동자들은 유해물질 취급에 대한 교육, 안전보건교육이 더 철저히 이루어져 과학실무사들의 전문성을 한층 배가해야 한다고 요구하고 있다.

사서는 학교 도서관에 1명씩 배치되어 도서관 업무를 총괄하고 있다. 책 대출 및 반납, 독서 프로그램 기획, 교과 수업 연계 업무, 장서점검 및 폐기, 새 책 주문 및 도서 정리 등 다양한 업무를 담당한다. 도서관이 수업 전이나 후에 학생들이 머무는 공간이기 때문에 돌봄 역할을 맡고 있기도 하다. 한 번에 여러 권의 책을 들어 책장에 정리하는 작업이 근골격계에 부담을 주지만 통상 사서 업무는 신체 부담 작업으로 여겨지지 않는다. 또한 책을 옮기거나 배열하고, 쪼그려 앉거나 몸을 길게 뻗어 책을 배열해야 하는 작업 역시 전신에 부담을 준다. 노동자들은 손, 손목, 그리고 허리 등에 통증을 많이 겪고 있다. 뿐만 아니라 학부모들이 민원 사항이 있을 때 학교 도서관으로 전화가 바로 연결되기 때문에 직접 대응

해야 하고, 무리한 요구까지도 학교 관리자들은 요구를 수용하라고 지시하는 경우가 많아 사서가 사과해야 하는 일도 종종 발생한다. 도서관을 항상 열어야 한다는 것이 학교 요구인데 사서가 자리를 비울 수는 없고, 비웠을 때 학생에게 사고가 날 경우에 대해서는 해결책이 없다는 것 역시 사서를 고통스럽게 만든다. 신체 부담이 높은 업무인데도 사서에게는 안전보건교육을 실시하지 않는다. 어느 정도까지 무게를 감당할 때 괜찮은지, 어떻게 해야 신체부담을 최소화하고 책을 들 수 있는지, 먼지에 항상 둘러싸이는 사서에게 환기는 어떻게 해야 하는지 등 교육이 이루어지지 않는다. 업무 가이드라인이 있지만 그 내용은 모두 도서관 운영에 대한 것일 뿐 사서의 안전과 건강에 대한 내용은 사실상 전무하다. 그로 인해 사서가 아프지 않고 다치지 않고 일하는 환경은 보장받지 못하고 있다.

면접에 참여한 노동자들 대부분은 아플 때 충분히 쉬지 못하고 있었다. 학생 신변처리 지원을 대신할 사람이 없어서 출근한다는 특수교육지도사, 과학 실험 지원 업무를 대신할 사람을 찾지 못해 쉬기 어렵다는 과학실무사, 도서관을 항상 개방해야 하기 때문에 일이 있거나 아파도 쉬기 어렵다는 사서, 모두 병가 및 휴가 사용이 어렵다고 답했다. 한편으로 노동자들이 업무로 인해 아프거나 다칠 때 산재 신청을 하기가 어렵다고 답했다. 근골격계질병으로는 산재 승인이 어렵고 사고가 나야 신청 가능하다는 일선 현장의 인식은 학교에서 교육이 이루어지지 않아 제대로 알지 못하기 때문이다. 대체인력이 없기 때문에 산재신청을 주저하게 되는 노동자도 있었다. 산재 신청을 위해서는 안전보건교육을 통해 그 대상과 과정을 교육하고 학교에서도 정확한 정보를 제공해 노동자가 아프고 다쳤을 때 산재신청을 할 수 있도록 지원하는 역할을 해주어야 한다.

2. 제언

1) 안전보건상 노동자 보호 방안 마련

설문조사와 면접조사 결과, 노동자들은 공통적으로 근골격계 통증을 호소하고 있었다. 과학실무사들은 기자재를 반복해서 옮기는 중에 신체에 부담을 겪고, 사서들은 한 번에 여러 권의 책을 들어 서가에 배열하다가 손가락, 손목, 허리 등에 통증을 겪는다. 특수교육지도사는 종일 장애 학생의 이동을 지원하면서 휠체어를 밀거나 신변처리를 하면서 학생의 무게가 고스란히 지도사의 몸에 전해지기 때문에 허리, 손목 등에 통증을 겪고 있다. 업무 중 크고 작은 사고 역시 발생한다. 과학실무사들은 베이거나 찔림 사고, 화학물질을 취급하다가 화상을 입는 등 여러 위험이 따른다. 특수교육지도사들은 장애학생을 지원하는 과정에서 넘어지거나 물리적 폭행을 당하기도 한다. 사서들은 사다리에 올라가 책을 꽂다가 떨어져 다치는 등의 사고가 발생한다.

이렇게 다치고 통증을 견디며 일을 하지만, 이 노동자들은 현재 일을 할 때 다치지 않고 일하는 법, 신체 부담이 덜 가게 일하는 법에 대한 교육이나 안내를 받지 못하고 있다. 사서가 책을 한 번에 몇 권까지 드는 것이 좋은지, 허리를 숙이지 않고 책을 옮기는 방법은 무엇인지, 책 먼지로부터 노동자를 보호하기 위한 적절한 환기 설비 등 대책이 없다. 특수교육지도사들은 장애 학생이 폭행 등 돌발 행동을 할 때 특수교사를 부르라는 정도의 안내

만 받고있어서 누군가가 도착할 때까지 학생의 행동을 고스란히 몸으로 버티는 것 외에 할 수 있는 것이 없다. 학생이 안전하게 생활하도록 지원하는 방법은 배우지만 노동자는 어떻게 스스로를 보호할 수 있을지에 대해서는 안내가 없다. 과학실무사들 역시 마찬가지이다. 실험용 물질에 대한 유해성을 정확하게 안내받지 못하고 있는데, 실험 때 학생 보호뿐 아니라 노동자도 보호할 방안을 마련해야 한다.

업종마다 있는 업무 가이드라인이나 매뉴얼 등에 노동자 안전보건 내용이 들어가게 하고, 더불어 안전보건교육 실시, 그리고 교육청과 학교에서 학생과 노동자가 안전하게 일하고 배울 수 있도록 지침을 마련하는 것 역시 필요하다.

2) 인력 충원 및 인력 기준 마련

인력 충원이 적절히 이루어지면 노동강도를 낮출 수 있고, 근골격계질환 발생 및 사고 위험을 낮출 수 있다. 현재 세 직종 모두 인력이 부족한 것으로 드러났다. 특수교육지도사들은 한 반에 중증 장애학생이 있으면 이 학생을 전담해야 하는데, 이때 경증 장애학생 지원까지 도맡아야 하기 때문에 노동강도가 매우 높아진다. 학급별 중증 장애학생 수와 경증 장애학생 수를 고려해 인력 배치 결정이 내려져야 한다. 그렇게 하려면 지금보다 채용 인력이 증원되어야만 한다. 장애학생 지원을 위해 필요에 따라 사회복무요원이나 아르바이트 등을 채용하기도 하지만, 이들은 정규 인원이 아니므로 노동강도를 낮추는 데 한계가 있을 수밖에 없다. 정규 특수교육지도사 인원 채용이 필요하고, 적절한 기준 역시 마련되어야 한다.

학교 도서관에는 사서(교사)를 1명만 배치하고 학생 수가 적은 학교는 사서(교사)를 배치하지 않는 곳도 있는데, 학생 수가 많다고 해서 2명을 배치하는 곳은 없다. 도서관에 노동자가 한 명만 있으면 일과 중 화장실에 가거나 잠깐 자리를 비우는 일 자체가 어렵고, 노동자들이 답한 것처럼 대체할 사람이 없기 때문에 휴가나 병가 사용도 어려워진다. 노동자의 적정 노동강도와 건강을 위해 모든 학교에 사서(교사) 배치 및 학생 수에 맞는 실질 1인 이상 배치가 필요하다.

과학실무사의 경우, 현재 행정 업무와 통합이 이루어지면서 과학 실험이 축소되어 학생들이 과학 실험을 충분히 배우지 못하는 경우가 많다. 뿐만 아니라 과학 실험을 하는 과학실무사들의 역량도 충분히 발휘되지 못하고 전문성을 키우는 일 역시 어려워졌다. 과학 실험 지원 업무에 관한 전담 역량의 배치로 과학 수업을 개선하고, 노동자와 학생의 안전을 보장해야 한다.

3) 산재 다발 업종 현업업무에 포함, 노동자 참여 통한 건강권 확보

학교 안전보건 자료 분석을 통해 학교 산업재해 예방 활동은 현업직종 중심으로 이루어진다는 것이 확인되었다. 각 시도교육청에서 이 세 업종에 대한 산업재해 예방 계획은 전무하고, 안전보건관리규정, 산업안전보건위원회 의제 및 참여 대상에서 배제되고 있다. 심지

어 산업재해 통계마저도 현업업무 중심이며 그 외 업종 노동자들은 통계에 잡히지 못하는 경우도 있다.

앞으로 노동자 건강과 안전을 기준으로 학교를 재구성할 필요가 있다. 산업재해가 다발하는 위 세 직종을 현업업무 종사자에 포함하여 산업안전보건법이 전부 적용되게 해야 한다. 법 제2장 안전보건관리체제를 적용함으로써 학교 안전보건 계획에 이 직종들을 포함함으로써 안전보건교육을 받게 하고, 산업안전보건위원회에 참여하게 해 안전보건 의사결정이 가능하도록 해야 한다. 산업안전보건위원회에 현장 노동자들의 민주적인 참여권을 보장하고, 안전보건 의제에 대해 사용자와 대등한 위치에서 논의하고 결정, 추진하는 과정 역시 이루어져야 한다. 위험성평가는 적용이 제외되는 것은 아니나, 실질적으로 산업안전보건위원회에서 협의하고 의결되기 때문에 많은 학교에서 현업 외 노동자들에게는 평가가 이루어지지 않고 있다.

노동 현장을 안전하고 건강하게 바꾸기 위해서는 무엇보다 노동자가 직접 참여하여 업무에서의 위험을 제거하는 일이 중요한데, 의사결정에서부터 실행에 이르기까지 이 세 업종 노동자들이 참여할 수 있게 해야 한다.

4) 모든 학교 노동자에 산업안전보건법 적용

학교의 모든 노동은 서로 연결되어 있다. 물론 이 연구에서 조사한 세 직종의 위험은 다른 학교 노동자의 위험과 연결되어 있다. 모든 노동자와 학생이 안전하고 건강하게 일하고 배울 수 있는 학교를 만들기 위해 모든 학교 노동자에 산업안전보건법을 적용하는 일이 시급히 이루어져야 한다. 나아가 학교를 포함한 모든 일하는 사람에게 산업안전보건법을 전부 적용할 수 있어야 한다.

[부록 1] 산업안전보건법 일부 적용 제외 구체 내용

산업안전보건법

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 모든 사업에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류, 사업장의 상시근로자 수(건설공사의 경우에는 건설공사 금액을 말한다. 이하 같다) 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 종류의 사업 또는 사업장에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

산업안전보건법 시행령

제2조(적용범위 등) ① 「산업안전보건법」(이하 "법"이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 법 규정은 별표 1과 같다.

② 이 영에서 사업의 분류는 「통계법」에 따라 국가데이터처장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

[별표 1] 법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정

4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 공공행정(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다), 국방 및 사회보장 행정 나. 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교(청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람은 제외한다)	제2장제1절·제2절 및 제3장(다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외한다) **제2장 안전보건관리체제 등** 제1절 안전보건관리체제 제14조(이사회 보고 및 승인 등) 제15조(안전보건관리책임자) 제16조(관리감독자) 제17조(안전관리자) 제18조(보건관리자)

	제19조(안전보건관리담당자) 제20조(안전관리자 등의 지도·조언) 제21조(안전관리전문기관 등) 제22조(산업보건의) 제23조(명예산업안전감독관) 제24조(산업안전보건위원회) **제2절 안전보건관리규정** 제25조(안전보건관리규정의 작성) 제26조(안전보건관리규정의 작성·변경 절차) 제27조(안전보건관리규정의 준수) 제28조(다른 법률의 준용) **제3장 안전보건교육** 제29조(근로자에 대한 안전보건교육) 제30조(근로자에 대한 안전보건교육의 면제 등) 제31조(건설업 기초안전보건교육) 제32조(안전보건관리책임자 등에 대한 직무교육) 제33조(안전보건교육기관)

[부록 2] 고용노동부고시 '공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준' 및 별표 2 현업업무에 해당하는 업무내용

공공행정 등에서 현업업무에 종사하는 사람의 기준

[시행 2020. 1. 16.] [고용노동부고시 제2020-62호, 2020. 1. 15., 제정]

제1조(목적) 이 고시는 「산업안전보건법 시행령」 제2조와 같은 법 시행령 별표 1, 별표 3 및 별표 5에 따라 청소, 시설관리, 조리 등 현업업무에 종사하는 사람(이하 "현업업무 종사자"라 한다)의 기준을 구체적으로 정함을 목적으로 한다.

제2조(공공행정에서의 현업업무 종사자) 공공행정에서의 현업업무 종사자는 일반 행정에 관한 규제·집행 사무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 별표 1의 업무를 수행하는 사람으로 한다.

제3조(초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교의 현업업무 종사자) 교육 서비스업 중 초등·중등·고등 교육기관, 특수학교·외국인학교 및 대안학교에서의 현업업무 종사자는 수업과 행정에 관한 업무 및 이를 보조하는 업무와는 업무형태가 현저히 다르거나 유해·위험의 정도가 다른 업무로서 별표 2의 업무를 수행하는 사람으로 한다.

제4조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2020년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2020-62호,2020.1.15.>

이 고시는 2020년 1월 16일부터 시행한다.

[별표 2]

초등 · 중등 · 고등 교육기관, 특수학교 · 외국인학교 및 대안학교에서 현업업무에 해당하는 업무내용

1. 학교 시설물 및 설비 · 장비 등의 유지관리 업무
2. 학교 경비 및 학생 통학 보조 업무
3. 조리 실무 및 급식실 운영 등 조리시설 관련 업무

[부록 3] 설문조사 문항

안녕하십니까?
본 설문조사는『전국교육공무직본부 안전보건 실태조사』에서 시행하는 노동환경과 건강에 관한 온라인 조사입니다. 본 조사를 통해 **교육공무직(과학실무사, 특수교육지도사, 사서)의 노동환경과 건강상태** 자료를 수집하여 건강에 영향을 미치는 노동환경을 확인하고, 이를 개선하는 방안을 수립하는데 근거자료로 활용될 것을 기대하고 있습니다.
2026년 3월 2일 까지 설문이 진행될 예정이며, 설문지 응답에 제한 시간이나 조건은 없으나, 전체 응답 시에 **15분 정도** 소요될 것으로 예상됩니다. **설문 도중에 중단하실 경우, 같은 기기에서 다시 접속하시면 이전 응답을 이어서 설문을 진행하실 수 있습니다.**
이 설문은 기본적으로 **무기명으로 처리되며 개인 식별이 불가능**하도록 설계되어 있습니다. 응답내용은 「통계법」 제33조(비밀의보호) 제 ①, ②항에 의거 비밀이 보장되며, 연구목적 외에는 다른 어떤 용도로도 이용되지 않습니다. 모든 문항을 빠짐없이 선택, 기록해 주시기 바랍니다. 연구 목적, 방법 등을 충분히 이해하였고, 설문 작성에 동의하시고, 설문 결과가 절차에 따라 연구원에게 제공되며, 연구에 활용되는데 동의하신다면, 아래 작성 동의에 '예'에 표시 하시고 설문을 작성해 주시기 바랍니다.

2026년 2월 23일

연구수행기관: 한국노동안전보건연구소
연구주관 : 전국교육공무직본부 / 전화 : 02-6959-6522

* 조사의 목적을 이해하고 설문 작성에 동의하십니까?

◯ 예
◯ 아니오

A. 기본 인적사항

다음은 귀하의 기본 인적사항에 대한 문항입니다. 아래의 문항에 대해 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다.

* 성별이 어떻게 되십니까?

◯ 남
◯ 여

* 출생 연도는 언제입니까?

____

* **최초** 근무 시작 연도는 언제입니까? 과학실무사/특수교육지도사/사서 업무를 처음 시작한 시기를 선택해주십시오.

____

* **현재 소속학교** 근무 시작 연도는 언제입니까?

____

* 현 근무지는 어디에 해당합니까?

- ◯ 유치원/어린이집
- ◯ 초등학교
- ◯ 중학교
- ◯ 고등학교
- ◯ 특수학교
- ◯ 기관(교육지원청 등)

* 업무 지역은 어디입니까?

[ ]

* 아래에서 귀하에 해당하는 **직종**을 선택해주십시오.

- ◯ 과학실무사
- ◯ 특수교육지도사
- ◯ 사서

과학실무사분들께서만 응답해주시기 바랍니다.

* 귀하께서 준비 또는 실험 지원을 담당하는 수업 시수는 주당 평균 몇 개입니까? **최근 3개월**을 기준으로 평균으로 응답해주십시오. (방학으로 인해 수업이 없었던 기간은 제외하고 3개월을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.)

1주 평균 시수 (개) [ ]

* 과학수업 준비 또는 실험 지원 등 본연의 고유 업무 외에, 귀하께서 학교의 행정 업무나 기타 업무를 수행하는 비율은 어떻게 됩니까? 전체 업무량(또는 노동강도) 100%을 기준으로 얼마나 차지하는지 응답해주시기 바랍니다.

전체 업무 중 비율(%) [ ]

특수교육지도사 분들께서만 응답해주시기 바랍니다.

* 귀하께서 현재 담당하고 있는 특수교육 대상 학생은 몇 명입니까?

담당 학생 (명) [ ]

* 현재 담당 학생(들)의 전반적인 일상생활 기능 수준은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

- ◯ 거의 모든 일상생활에서 전적인 도움이 필요함
- ◯ 주요 일상생활(보행·식사·배변 등)에서 대부분의 도움이 필요함
- ◯ 일부 일상생활에서만 간헐적 도움이 필요함
- ◯ 대부분의 일상생활이 독립적으로 가능함
- ◯ 완전히 독립적임

* 특수교육대상 학생의 학습지원 및 교내외 활동지원 등 본연의 고유 업무 외에, 귀하께서 학교의 행정 업무나 기타 민원 업무(학부모 연락 응대, 업무 범위를 벗어난 학생관리 등)를 수행하는 비율은 어떻게 됩니까? 전체 업무량(또는 노동강도) 100%을 기준으로 얼마나 차지하는지 응답해주시기 바랍니다.

전체 업무 중 비율(%) [ ]

사서분들께서만 응답해주시기 바랍니다.

* 귀하의 현재 소속 학교 전체 학생 수는 몇 명입니까?

(명) [ ]

* 장서 관리 혹은 도서관 프로그램 운영 등 본연의 고유 업무 외에, 귀하께서 학교의 행정 업무나 기타 민원 업무(학부모 연락 응대, 업무 범위를 벗어난 학생관리 등)를 수행하는 비율은 어떻게 됩니까? 전체 업무량(또는 노동강도) 100%을 기준으로 얼마나 차지하는지 응답해주시기 바랍니다.

전체 업무 중 비율(%) [ ]

B. 노동시간

다음은 노동시간과 관련한 문항입니다.

* 행정업무 및 기타 업무를 병행하는 것이, 본연의 고유 업무를 수행하는데 전반적으로 얼마나 적절하다고 생각하십니까?

- ◯ 매우 적절하다
- ◯ 적절하다
- ◯ 적절하지 않다
- ◯ 전혀 적절하지 않다

근무시간 및 휴식시간에 대해 **최근 3개월을 기준**으로 평균적으로 응답해주십시오. (방학으로 인해 출근이 없었던 분들의 경우, 평소 근무하는 기간의 최근 3개월을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.)
근로계약 상 명시된 내용이 아닌, **실제를 기준**으로 응답해주시기 바랍니다.

* 실제 출근과 퇴근 시각은 언제입니까?

	시	분
실제 출근 시각		
실제 퇴근 시각		

* 근무 중 하루 휴식시간은 식사시간을 포함하여 얼마나 됩니까?

	분
하루 휴식 평균 (단위: 분)	

* 귀하의 근무시간은 가정생활이나 직장 외의 사회생활을 하기에 적당합니까?

- ◯ 매우 적당하다
- ◯ 적당하다
- ◯ 적당하지 않다
- ◯ 전혀 적당하지 않다

* 귀하께서 휴가 혹은 병가를 써야 할 때, 자유롭게 이야기하고 쉴 수 있습니까?

	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
자유롭게 이야기하고 쉴 수 있다	◯	◯	◯	◯	◯

* 귀하께서는 2025년 한 해 동안 발생한 휴가(연가)를 모두 사용하였습니까?

◯ 네

◯ 아니오

* 휴가(연가)를 전부 사용하지 못했다면, 주된 이유는 무엇인가요? (최대 3개까지 복수 응답이 가능합니다)

☐ 업무량 과중 때문

☐ 동료에게 피해주기 싫어서

☐ 대체 인력이 없어서

☐ 연가수당을 받기 위해

☐ 관리자의 눈치 또는 불허

☐ 기타(구체적으로 명시)

C. 노동환경

다음은 노동환경에 관한 질문입니다.

* 업무를 수행하면서 본인이 경험한 건강에 영향을 주는 요인과 영향의 크기는 어떻습니까? 전 직종 공통 문항으로 모든 항목에 대해 응답해주시기 바라며, 해당사항이 없을 경우 없다로 응답해주시면 됩니다.

	없다	작다	보통	크다	매우 크다
먼지(분진) 흡입	◯	◯	◯	◯	◯
화학물질 취급 및 접촉	◯	◯	◯	◯	◯
감염 위험 (폐기물, 균)	◯	◯	◯	◯	◯
중량물(무거운 물건) 혹은 사람을 들어 올리거나 옮김	◯	◯	◯	◯	◯
피로나 통증이 유발되는 불편한 자세	◯	◯	◯	◯	◯
손이나 팔의 반복 동작	◯	◯	◯	◯	◯
학생, 학부모와 같은 대인 업무	◯	◯	◯	◯	◯
감정적으로 불편해지는 상황에 놓이거나 감정을 숨기고 일함	◯	◯	◯	◯	◯

* 평소 귀하의 업무가 얼마나 힘든지 다음 중 가장 가까운 숫자를 선택해 주십시오.

* 6~7 : 누워서 휴식을 취하는 정도의 강도
* 9~10 : 옷을 개는 수준의 일상적인 활동
* 11~12 : 보통 걷는 수준의 힘듦
* 13~14 : 빠르게 걷는 수준의 힘듦
* 15~16 : 100M 달리기 수준의 힘듦
* 17 이상 : 마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준

6 20

* 업무 후 육체적/정신적으로 지치는 경우가 얼마나 자주 있습니까?

	전혀 없다	간혹 있다	종종 있다	항상 있다
육체적으로	◯	◯	◯	◯
정신적으로	◯	◯	◯	◯

* 귀하의 업무 시 일을 완료하기에 충분한 시간이 있습니까?

◯ 항상 그렇다
◯ 대부분 그렇다
◯ 가끔 그렇다
◯ 별로 그렇지 않다
◯ 전혀 그렇지 않다

* 귀하께서는 **최근 1년 이내**에 안전보건교육을 이수하신 경험이 있습니까? (교육의 주최, 주관 기관과 무관하며, 안전 또는 보건을 주제로 한 모든 교육을 포함합니다.)

◯ 있다
◯ 없다

* 안전보건교육을 이수한 경험이 있다면, 교육의 내용과 질에 어느정도로 만족하셨습니까?

◯ 매우 만족한다
◯ 만족한다
◯ 만족하지 않는다
◯ 전혀 만족하지 않는다

D. 폭력 경험 및 직무 스트레스

다음은 폭력 경험과 직무스트레스를 조사하는 문항입니다.

* **지난 1년 동안** 업무 수행 중에 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까? 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까? (일한지 1년이 안 된 경우는 일을 시작한 이후를 기준으로 응답해 주십시오.)

	학생	학부모	동료, 교사, 관리자 등 직장 내 구성원	해당 없음
신체적 폭력	○	○	○	○
성희롱	○	○	○	○
왕따/괴롭힘	○	○	○	○

* **지난 한 달 동안** 업무 수행 중에 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까? 있었다면, 누구에게 가장 많이 당했습니까? (지난 한 달에 방학이 포함되어 출근하지 않은 분들의 경우, 최근 근무했던 한 달 기간을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.)

	학생	학부모	동료, 교사, 관리자 등 직장 내 구성원	해당 없음
언어 폭력	○	○	○	○
원하지 않는 성적 관심	○	○	○	○
위협	○	○	○	○
모욕적 행위	○	○	○	○

* **지난 한 달** 동안 귀하의 업무 상황과 가장 잘 맞는 항목을 느낌과 경험을 토대로 응답하여주시기 바랍니다. (지난 한 달에 방학이 포함되어 출근하지 않은 분들의 경우, 최근 근무했던 한 달 기간을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.)

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
내 일은 위험하여 사고를 당할 가능성이 있다.	○	○	○	○
나는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야한다.	○	○	○	○
나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	○	○	○	○
업무량이 현저히 증가하였다.	○	○	○	○
업무 수행 중 충분한 휴식(짬)이 주어진다.	○	○	○	○
여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	○	○	○	○
작업시간, 업무 수행과정에서 내가 스스로 결정할 권한이 주어진다.	○	○	○	○
나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	○	○	○	○

* **지난 한 달** 동안 귀하의 업무 상황과 가장 잘 맞는 항목을 느낌과 경험을 토대로 응답하여주시기 바랍니다. (지난 한 달에 방학이 포함되어 출근하지 않은 분들의 경우, 최근 근무했던 한 달 기간을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.)

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
나의 상사는 업무를 수행하는데 도움을 준다.	○	○	○	○
나의 동료는 업무를 수행하는데 도움을 준다.	○	○	○	○
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다.	○	○	○	○
업무 수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 이루어지고 있다.	○	○	○	○
우리 부서와 타 부서 (예: 교사, 관리자 등) 간에는 마찰이 없고 업무 협조가 잘 이루어진다.	○	○	○	○
업무 수행 과정에 내 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	○	○	○	○
나의 노력과 업적을 고려할 때 내 수입/급여는 적절하다.	○	○	○	○
내가 쏟는 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	○	○	○	○
나의 일과 삶은 적절히 균형을 이루고 있다.	○	○	○	○
나의 일은 나의 생활을 윤택하게 해준다.	○	○	○	○

* 다음은 이직의도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 체크해주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
나는 기회가 되면 현재의 직장을 그만두려고 한다.	○	○	○	○	○
나는 다른 직장을 찾기 위해 노력하고 있다.	○	○	○	○	○

E. 사고 및 건강상태 평가

다음은 사고 경험과 건강상태에 대한 질문입니다.

* 귀하의 건강 상태는 전반적으로 어떻습니까?

- ◯ 매우 좋다
- ◯ 좋은 편이다
- ◯ 보통이다
- ◯ 나쁜 편이다
- ◯ 매우 나쁘다

* **지난 1년 동안** 업무 중에 치료가 필요한 사고(베임, 넘어짐, 부딪힘, 삠, 떨어짐 등 크고 작은 모든 사고 포함)를 경험한 적 있습니까? 있었다면, 1년 동안 몇 회 있었습니까? (일한지 1년이 안 된 경우는 일을 시작한 이후를 기준으로 응답해 주십시오.)

- ◯ 없음
- ◯ 있음 (회/1년)

* 위 사고의 주된 발생 원인은 무엇입니까? (최대 3개까지 복수 응답이 가능합니다.)

- ☐ 무거운 물체(혹은 사람)의 운반 및 취급
- ☐ 충격, 부딪힘, 혹은 끼임
- ☐ 넘어짐
- ☐ 베임 혹은 찔림
- ☐ 추락 (사다리 작업 중 떨어짐 등)
- ☐ 폭력
- ☐ 화학물질 접촉 혹은 화상
- ☐ 기타(구체적으로 명시)

* 업무상 사고 중 산업재해를 신청한 경우가 있습니까?

- ◯ 있음
- ◯ 없음

* 업무 중 사고에 대해 산업재해를 신청하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ◯ 증상이 미약해서
- ◯ 내 업무량을 맡을 동료에게 미안해서
- ◯ 내 업무를 대신할 대체인력이 부족해서
- ◯ 해고/임금 등의 불이익 우려
- ◯ 상급자의 압박과 눈치
- ◯ 산업재해 신청에 대해 잘 몰라서
- ◯ 기타 (구체적으로)

E. 사고 및 건강상태 평가

* **지난 2주간**, 아래와 같은 느낌을 얼마나 자주 경험했습니까?

	항상	대부분	절반 이상	절반 미만	가끔	없다
나는 즐겁고 기분이 좋다	◯	◯	◯	◯	◯	◯
나는 마음이 차분하고 편안하다	◯	◯	◯	◯	◯	◯
나는 적극적이고 활기차다	◯	◯	◯	◯	◯	◯
나는 아침에 일어나면 상쾌하고 푹 쉬었다는 느낌이 든다	◯	◯	◯	◯	◯	◯
나의 일상생활은 흥미로운 일들로 가득하다	◯	◯	◯	◯	◯	◯

* **지난 2주간**, 동안 다음의 문제들로 인해 얼마나 자주 방해받았습니까?

	전혀 없음	며칠	일주일 이상	거의 매일
초조하거나 불안하거나 조마조마하게 느낀다.	◯	◯	◯	◯
걱정하는 것을 멈추거나 조절할 수가 없다.	◯	◯	◯	◯

* **지난 1년 동안**, 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거리는 느낌, 무감각 혹은 찌릿찌릿함 등)이 있었던 부위를 모두 선택해 주십시오. (중복선택 가능)

- ☐ 목
- ☐ 어깨
- ☐ 팔/팔꿈치
- ☐ 손/손목/손가락
- ☐ 허리
- ☐ 다리/발
- ☐ 통증 없음

한번 아프기 시작하면 통증 기간은 얼마동안 지속됩니까? 위 문항에서 **통증이 있었던 부위만 선택하여** 응답해주시기 바랍니다. (통증 없음을 선택한 경우 다음 문항으로 넘어가시면 됩니다.)

	1일 미만	1일-1주일 미만	1주일-1달 미만	1달-6개월 미만	6개월 이상
목	○	○	○	○	○
어깨	○	○	○	○	○
팔/팔꿈치	○	○	○	○	○
손/손목/손가락	○	○	○	○	○
허리	○	○	○	○	○
다리/발	○	○	○	○	○

그 때의 아픈 정도는 어느정도 입니까? 위 문항에서 **통증이 있었던 부위만 선택하여** 응답해주시기 바랍니다. (통증 없음을 선택한 경우 다음 문항으로 넘어가시면 됩니다.)
*아픈정도
- 약한 통증: 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다.
- 중간 통증: 작업 중 통증이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다.
- 심한 통증: 작업 중 통증이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다.
- 매우 심한 통증: 통증 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다.

	약한 통증	중간 통증	심한 통증	매우 심한 통증
목	○	○	○	○
어깨	○	○	○	○
팔/팔꿈치	○	○	○	○
손/손목/손가락	○	○	○	○
허리	○	○	○	○
다리/발	○	○	○	○

지난 1 년 동안 이러한 증상을 얼마나 자주 경험하셨습니까? 위 문항에서 **통증이 있었던 부위만 선택하여** 응답해주시기 바랍니다. (통증 없음을 선택한 경우 다음 문항으로 넘어가시면 됩니다.)

	6개월에 1번	2-3달에 1번	1달에 1번	1주일에 1번	매일
목	○	○	○	○	○
어깨	○	○	○	○	○
팔/팔꿈치	○	○	○	○	○
손/손목/손가락	○	○	○	○	○
허리	○	○	○	○	○
다리/발	○	○	○	○	○

* 귀하는 **지난 1년 동안** 치료가 필요할 정도의 다음의 건강상 문제를 경험하신 적이 있었습니까?

	있다	없다
두통, 눈의 피로	◯	◯
불안감	◯	◯
우울감	◯	◯
불면증, 수면장애	◯	◯
피부 문제	◯	◯
청력 문제	◯	◯
독감, 코로나 등의 바이러스 감염	◯	◯
암 (악성종양)	◯	◯
호흡기질환 (기관지염, 비염, 천식)	◯	◯
위장질환 (위염, 위궤양, 변비)	◯	◯
비뇨기계질환 (방광염, 신우신염, 요실금)	◯	◯
생식기계질환 (질염, 생식기 주변 염증)	◯	◯

위에 명시되지 않은 기타 질환(구체적으로)

위 문항에서 **'있다'고 응답한 건강상 문제의 행 만 골라** 귀하가 하시는 일 때문에 발생했다고 생각하시는지 응답해주시기 바랍니다. (건강문제가 없을 경우, 다음 문항으로 넘어가주시기 바랍니다.)

	업무와 관련된다	업무와 관련 없다	모르겠다
두통, 눈의 피로	◯	◯	◯
불안감	◯	◯	◯
우울감	◯	◯	◯
불면증, 수면장애	◯	◯	◯
피부 문제	◯	◯	◯
청력 문제	◯	◯	◯
독감, 코로나 등의 바이러스 감염	◯	◯	◯
암 (악성종양)	◯	◯	◯
호흡기질환 (기관지염, 비염, 천식)	◯	◯	◯
위장질환 (위염, 위궤양, 변비)	◯	◯	◯
비뇨기계질환 (방광염, 신우신염, 요실금)	◯	◯	◯
생식기계질환 (질염, 생식기 주변 염증)	◯	◯	◯

기타 질환 (질병이 여러개일 경우, 업무관련이 있다고 생각하는 질병 만 적어주시기 바랍니다.)

* **지난 1년간**, 진지하게 자살을 생각한 적이 있습니까?

◯ 예

◯ 아니오

* **지난 1년간**, 자살하기 위해 구체적인 계획을 세운 적이 있습니까?

◯ 예

◯ 아니오

* **지난 1년간**, 실제로 자살시도를 해본 적이 있습니까?

◯ 예

◯ 아니오

* 흡연을 하십니까? 현재 흡연 중인 경우 하루 평균 몇 갑을 몇 년간 피웠는지 숫자를 곱하여 기재해주세요. (예: 하루 평균 10개피를 20년 피운 경우, 0.5갑x20년 = 10으로 응답)

◯ 피운 적 없음

◯ 과거 흡연했지만 금연 중

◯ 현재 흡연 중(단위: 갑x년)

* 현재 음주를 하십니까? 현재 음주 중인 경우, 1주일에 평균 며칠을, 한번 마실 때 평균 몇 잔씩 마시는지 기재해주세요. 소주 1병은 7잔, 맥주 500cc 캔은 2잔, 와인 750cc 1병은 10잔을 기준으로 합니다. (예: 일주일에 3번, 소주 반병씩 마시는 경우, 3회, 3.5잔으로 응답)

◯ 음주하지 않는다

◯ 음주를 한다 (주 몇회, 몇잔/1회)

* 운동을 하십니까?

◯ 비교적 규칙적으로 운동을 한다

◯ 운동하지 않는다.

F. 개선과제

개선과제에 대한 질문입니다.

* 다음 <보기>에서 가장 시급하게 개선해야할 부분이라고 생각하시는 것을 순서대로 나열해 주십시오. 각 항목들의 화살표를 위아래로 이동시켜 순서를 재배열할 수 있습니다.

- ☐ 인력 증원
- ☐ 업무 상 사고 및 질병 예방에 관한 교육 실시
- ☐ 업무 상 사고 및 질병 발생 시 관리와 보상 절차에 관한 정보 제공
- ☐ 본래 담당 업무의 과중한 업무량 및 업무강도 경감
- ☐ 고유 업무 범위를 벗어난 추가 업무 지시의 경감 (예: 행정업무, 타 직종 업무 지원, 현장학습 동행, 학생 생활지도 및 보육 등 부수 업무)
- ☐ 민원(학생, 학부모) 응대로부터 보호
- ☐ 유해인자(화학물질, 분진, 감정노동 등) 정보의 제공
- ☐ 작업에 적절한 시설 제공 및 장비의 지원

* 산업안전보건법이 귀하의 직종에 적용될 경우, 정기적인 안전보건교육 실시와 위험성 평가 및 근골격계 유해요인조사 등 법에서 명시하는 안전보건 예방활동을 적용받게 됩니다. 이러한 산업안전보건법 적용 확대에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ○ 동의한다
- ○ 동의하지 않는다

산재 상담을 원하시어 문자 혹은 연락 수신을 희망하시는 분들은 전화번호를 남겨주시기 바랍니다.

[ ]

귀하의 일과 관련하여 개선사항에 대한 기타 의견 혹은 건강문제 등 연구진에게 하고싶은 자유로운 의견을 남겨주시기 바랍니다.

[ ]

설문 종료

설문이 종료되었습니다. 참여해주셔서 감사합니다.

[부록 3] 면접조사 질문

<공통 질문>

- 기본 업무, 하루 일과 시작부터 마칠 때까지. 주로 소통하는 관리자와의 업무 포함
- 휴식 및 식사 시간. (과학실무사는 비교적 괜찮을 것 같고, 특수와 사서는 쉬는 시간, 식사 시간 충분히 갖기 어려울 듯)
- 자신의 노동강도에 대한 평가와 인식
- 주로 혼자 일하시는데, 거기서 오는 불안정함이나 위험은 무엇이 있는지
- 주로 겪는 질병
- 주로 겪는 사고
- 업무 중 겪는 질병이나 사고에 대해 업무상 재해라는 인식을 하는지
- 업무상 재해에 대해 산업재해 신청할 수 있다고 생각하는지, 어렵다고 본다면 왜 그러는지
- 건강, 안전을 위해서 현재 노동환경 중 개선되어야 할 것은 무엇인지
- 관리자에게 업무 중 위험을 말했을 때 대처 방법이 안내되는지

<직종별 질문>

특수교육실무사

- 학생의 무게를 다 받아서 이동을 도울텐데 이럴 때 어떤 부분이 어려운지
- 즉각적인 개입이 필요한 순간은 언제인지
- 신체 부담 외에 정신적 부담은 어떤 것이 있는지
- 나를 아프고 다치게 하는 존재가 학생이라는 것 때문에 오는 어려움, 부담(산재신청 어려움 등)
- 학생과 직접 겪는 문제 외에 설비나 도구 사용에서 어려움이 있다면 어떤 것인지
- 주로 겪는 안전보건 상 문제에 있어 업무 부담과 건강 해로움을 덜 겪기 위해서 어떤 방안이 필요한지
- 노동자 수는 적절한가

과학실무사

- 유리가 깨져서 다치는 일이 얼마나 자주 발생하는지, 유해물질 노출로 인한 사고 발생은?
- 특히 유해할 것으로 보여 걱정이 되는데도 사용하는 물질이 있는지
- 화학물질 냄새가 나는데도 업무 공간에 물질을 둔 채 일을 하는지+유해화학물질 취급 시 보호장구는 충분히 지급되는지
- 유해한 물질을 취급하는 데 있어 그 위험에 대해 안내가 잘 되는지
- 과학실무사가 다른 사무 업무까지 보게 되면서 발생하는 어려움

학교도서관 사서

- 서가의 배열 상태를 비롯해서 주요 시설이나 작업도구(북트럭, 스캐너 등)는 사서 노동자가 안전하고 쾌적하게 일할 수 있도록 설계되었는지. 이러한 작업환경의 개선을 건의할 수 있는 창구가 있는지.
- 장서점검 기간 중 휴관 여부와 추가적인 인력 지원이 있는지.
- 학교도서관 기획·운영과 관련한 사서 본연의 업무 외에도 부가적인 업무를 떠안기도 하는지. 있다면 어떤 업무들을 주로 수행하게 되는지.
- 연월차 등 휴가나 병가, 조퇴의 자유로운 사용이 가능한지. 이러한 정당한 권리가 제한되었던 사례와 이유.
- 학부모 등 과도한 민원 업무에서 기인하는 정신적 스트레스 경험에 대해.