KOREAN J. FOOD CULTURE
Vol. 20, No. 6(2005) pp. 652~660

비정규직 대책 시행에 따른 조리종사원 근무조건 개선 효과 검토

이미정* · 박상현 · 주나미
숙명여자대학교 교육대학원 가정교육전공*, 숙명여자대학교 생활과학대학 식품영양학전공
(2005년 7월 26일 접수)

A Study on Effectiveness of Working Condition's Improvement After Introducing the Countermeasure for Irregular Employee

MeeJung Lee*, SangHyun Park, and Nami Joo
Department of Food & Nutrition, Sookmyung Women's University
*Department of Home Economics Education, The Graduate School of Education Sookmyung Women's University**
(Received July 26, 2005)

Abstract

This study is performed for the investigation of management of personnel, wages, welfare, communication, labor, safety, treatment improvement according to assigned working places(primary, middle and high school).

This study is based on the final analysis summarized on the 285 questionnaire answered by employee for school foodservice in Buchon city after distributing total 500 questionnaire.

The conclusion of this analysis of study is as following. This report says the reason of this mind is caused by hard work. This investigation says they feel to be compensated with low wages on the contrary their hard working and this caused them to demoralize and increase to give up their jobs. The long term vacation like childcare vacation is newly established by present improvement of working condition but this improvement action is ineffective. Many of them are feeling to a fatigue and ill health and the condition of occupational disease as hard work. The present improvement of irregular employee treatment like above cases is not effective. So the rewards and payment shall be considered according to their hard work and the working condition must be improved practically for the settlement of their job without leaving.

Key Words : employee, school foodservice, countermeasure for irregular employee

I. 서 론

학교 급식의 양적인 성장만큼 학교 급식에 종사하는 사람들도 크게 증가하여 2004년도 학교급식실시현황[1]에 의하면 전체 학교 급식종사자 70,902명 중 59,679명이 비정규직으로 종사하고 있다.

학교 급식에서 조리를 주로 담당하는 조리 종사원들은 대부분 비정규직으로 업무여건상 복지시설이 제대로 갖추어져 있지 않는 실정이다. 또한 급여가 하루 일당 형식의 일용직으로 급식을 하는 날만 지급되고 방학이나 급식을 하지 않는 날은 비고용으로 불안한 고용형태이며 보수는 근무 경력이나 숙련도와는 상관없이 누구나 똑같은 일급으로 산정, 지급받고 있다.

이에 정부는 2003년 공공부문 비정규직 실태 조사를 실시하여 2004년 3월 정부 대책안을 만들어 2004년 5월 18일 국무회의 보고를 하고 2004년 5월 19일 발표를 하여 2004년 7월부터 학교 급식에 공공부문 대책이 실행되고 있다[2].

"초 · 중등학교 비정규직대책 시행계획안"[2]에 의하면 비정규직 규모의 단계적 축소, 신분안정, 처우개선, 근로 관계법상 근로조건 이행, 근무연수 기회부여, 등을 대책을 세워 인력 운용에 합리화를 추진하겠다고 밝히고 있다. 공공부분 비정규직 대책 기본 방향으로 신분안정과 처우개선을 통해 안정적으로 근무할 수 있도록 하는 데 중점을 두고 있다. 처우개선은 합리적인 수준에서 5개년에 걸쳐 단계적 추진하겠다고 밝히고 있으며 조리 종사원의 경우 기능직 10급 초임수준으로 호봉 승급 불인정하여 연봉액은 매년 4% 증가를 기준으로 하고 있다. 연봉액은 방학기간을 포함하여 연중 균등 분할 지급할 금액이지만 2004년 7월이 처우개선 시행 첫해이므로 조리 종사원인 경우는 연봉액 7,921천원에서 2004년에 미리 지급된 급여를 연봉에서 제외시

교신저자: Nami Joo, Department of Food and Nutrition, Sookmyung Women's University, 53-12 Chungpa-dong2-ka, Yongsan-ku, Seoul 140-742, Korea
Tel : 82-2-710-9467 Fax : 82-2-710-9467 E-mail : namij@sookmyung.ac.kr

키고 남은 금액을 남은 달로 나누어 급여를 지급하고 있다.

그러나 처우개선 시행을 미루거나 예산 확보가 이루어지지 않는 등 시행의 문제점이 있고 또한 조리 종사원들은 처우개선 시행을 크게 체감하지 못하고 있다.

급식은 노동이 집약된 업종으로서 인력관리는 그만큼 중요함에도 불구하고 조리종사원들에 관한 교육은 직무와 직결된 안전, 위생교육이 주를 이루고 복리후생이나 사기강화 등에 관한 교육은 찾아볼 수 없는 실정이며 선진 급식을 배우러 외국에 나가서 급식에 관한 보고서를 제출하여도 조리종사원들은 급식에서 인건비라는 명목 외에는 소외되고 있는 실정이다. 이제는 많은 사람들이 조리종사원이라는 직업에 종사를 하고 있고 특히 좋은 급식을 제공하기 위해서는 학교 급식 조리종사원들의 근무여건이 개선되어야 하며 급식 종사자가 좋은 직무환경에서 긍지와 자부심을 느끼며 직무에 만족할 때만이 총체적인 의미에서의 학교 급식의 생산성 및 질적 향상이 가능할 것이다.

본 연구는 앞서 제시한 문제의 인식을 바탕으로 비정규직대책이 수립된 초기 시점에서 급식관리에 따른 조리종사원의 근무조건 상황을 파악함으로써 향후에 조리종사원의 근무여건 향상에 도움이 되는 기초 자료를 제시하고자 한다.

II. 연구내용 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 부천시에 위치한 학교급식을 실시하고 있는 직영 국공립 초, 중, 고등학교 중 무작위로 추출한 약 80여 곳의 비정규직 조리종사원 500명을 대상으로 2004년 10월 14일부터 2004년 10월 20일 사이에 설문지 500부를 배부하였다. 비정규직 처우개선이 공공부문 직영 학교의 조리 종사원만이 적용되기 때문에 연구대상을 직영급식을 하는 학교의 조리종사원으로 한정하였다. 총 305부(61%)가 회수 되었으며 이중 기재 사항이 불충분한 경우를 제외한 285부를 본 연구의 최종 분석 자료로 사용하였다.

2. 연구내용

본 조사에 사용된 설문지는 선행연구[3-6]를 참고로 하여 본 연구 목적에 적합하도록 수정하여 개발하였다. 개발한 설문지는 조리종사원 및 소속학교의 일반 사항과 근무조건을 살펴볼 수 있는 급식관리사항으로 구분하였으며, 급식관리사항은 인사관리, 임금관리, 복리후생관리, 의사소통관리, 작업관리, 안전관리, 처우개선에 대한 내용으로 구성하였다.

3. 통계처리

수집된 모든 자료는 SPSS program을 이용하여 분석하였다. 일반사항과 급식관리사항에 대한 결과는 빈도 및 백분율을 산출하였고 소속학교에 따른 급식관리사항의 차이는 χ^2-test를 이용하여 통계적인 유의성을 검증하였다.

III. 결과 및 고찰

1. 일반적 특성

조사대상자 및 소속학교의 일반적인 특성은 〈Table 1〉과 같다.

조리종사자의 연령은 40세 미만이 24.6%, 40세-45세 사이가 50.2%, 45세 이상이 25,3%로 나타나 대체로 중년이상인 것을 확인할 수 있었다.

학력은 고졸이 67.4%로 가장 많았고 전문대졸 이상이 20.7%, 중졸 이하가 11.9% 로 조사되었다.

근무 경력은 3년 미만이 63.9%, 3년-5년 사이가 17.9%, 5년 이상이 18.2%로 3년 미만이 가장 많은 것으로 나타나 조리종사원이 이직률이 높은 것과 관련이 있다고 예상할 수 있었다.

직업 선택 동기에서는 근무 시간 68.1%, 보수 13.7%, 다른 직업은 취업이 어려워서 10.2%, 자기 성취 4.9%, 근무 환경 3.2%로 조사되었다. 직업 선택 동기로 근무 시간이 높게 나타난 것은 급식소의 조리종사원이 대체로 주부이기 때문에 가정살림과 병행하여 일하는 곳이 필요하고 또한 학교 급식은 자녀들이 학교에 있는 시간동안 일을 할 수 있기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 보수, 자기 성취, 근무 환경은 낮은 비율로 나타나 처우에 만족하지 못하고 있다는 것을 간접적으로 확인할 수 있었다. 조리사 자격증은 있는 경우가 38.6%, 없는 경우가

<Table 1> Demographic factor

Characteristics	Category	N(%)
Age	< 40	70(24.6)
	40-44	143(50.2)
	≧45	72(25.3)
Education	Middle school	34(11.9)
	High school	192(67.4)
	>Junior college	59(20.7)
Working duration (yrs)	<3	182(63.9)
	3-4	51(17.9)
	≧5	52(18.2)
Reasons for choosing a job	Pay	39(13.7)
	Hours of duty	194(68.1)
	Environment of job	9(3.2)
	Self expression	14(4.9)
	Difficulty of other job	29(10.2)
A cook's license	Yes	110(38.6)
	No	175(61.4)
Effect of pay on household economy	Not great influence	39(13.7)
	Not influence	61(21.4)
	Normal	103(36.1)
	Influence	69(24.2)
	Great influence	13(4.6)
Type of school	Elementary school	156(54.7)
	Middle & high school	129(45.3)
Number of serving	one meal per day	256(89.8)
	two meals per day	29(10.2)
Distribution	Dining room	58(20.4)
	Class	144(50.5)
	Combination	83(29.1)
Total		285(100.0)

61.4% 로 나타났다.

수입의 가정경제 기여도는 매우 그렇지 않다 13.7%, 그렇지 않다 21.4%, 보통이다 36.1%, 그렇다 24.2%, 매우 그렇다 4.6%이었다. 이로써 보수가 가정경제에 크게 영향을 미친다고 보기는 어렵지만 어느 정도는 가정 경제에 도움이 됨을 알 수 있었다.

소속학교는 초등학교가 54.7%, 중 · 고등학교가 45.3%로 조사되었다.

배식횟수는 1일 1식이 89.8%, 1일 2식은 10.2%로 나타났는데 이는 학교급식이 주로 점심을 담당하기 때문인 것으로 보인다.

급식 형태는 식당 배식 20.4%, 교실과 병행식 29.1%, 교실 배식 50.5%로 절반이상이 교실 배식을 하고 있는 것으로 나타났다. 해마다 많은 지원을 통해 각 학교에 식당을 짓고 있으나 더 많은 시설비가 학교에 투입되어 식당 배식이 이루어져야 함을 알 수 있었다. 학교 급식운영실태 분석 및 발전방안에 관한 연구[7]에 의하면 급식 개선 방향에서 교사들이 제일 먼저 급식에 바라는 것은 식당 배식이었고 교실배식의 문제점으로 교실이 더러워진다거나 급식 지도 등으로 교사의 업무가 늘어남을 지적하고 있었다.

2. 인사관리

인사관리의 소속학교에 따른 차이는 〈Table 2〉에 제시하였다.

고용계기는 전체적으로 공채가 많았는데 학교급식소가 공공기관 급식소이기 때문인 것으로 사료된다. 초등학교는 그 다음이 학교관련 아는 사람 소개(21.8%), 조리원 추천(14.1%), 학부모이기 때문에(13.5%) 순으로 나타났고, 중 · 고등학교는 공채(56.6%), 조리원 추천(23.3%), 학교관련 아는 사람 소개(11.6%), 학부모이기 때문(8.5%) 순으로 나타났으며 두 집단간에 유의적인 차이가 있었다($p<0.05$).

근무희망 기간은 초등학교에 근무를 하는 사람들은 2년 이상-5년 미만(30.1%), 5년 이상-10년 미만(19.9%), 임시적(17.3%), 계속근무 희망(17.3%), 2년 미만(15.4%)로 순으로 나타났고, 중 · 고등학교인 경우는 2년 이상-5년 미만(42.6%), 2년 미만(19.4%), 임시적(17.1%), 계속근무 희망(12.4%), 5년 이상-10년 미만(8.5%)로 순으로 나타났으며 두 집단간에 유의적인 차이가 있었다($p<0.01$). 이러한 결과로 미루어 학교급식 조리종사원들의 평균 나이가 주로 40대 이상인 것을 감안해보면 여성들이 자녀를 키워놓고 잠시 근무를 하다가 나이가 들고 힘들어지면 퇴사를 하는 현실을 반영하는 것으로 사료된다. 또한 조리종사원 직업이 전문적인 평생 직업이 되지 못하고 이직이 심하다는 것을 보여주는 예가 될 것이다. 특히 5년 이상의 장기간 근무를 희망하는 비율이 초등학교는 37.2%, 중 · 고등학교는 20.9%로 초등학교가 장기 근무희망이 많은 것은 초등학교가 중 · 고등학교에 비해 음식의 양이 적고 대체로 점심급식만 이루어져 업무량이 적기 때문인 것으로 사료된다.

주위 동료의 퇴사원인은 전체적으로 업무가 힘들어서라고

<Table 2> Personal management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Type of employment	Formal employment	79(50.6)	73(56.6)	152(53.3)	9.487*
	Recommendation	22(14.1)	30(23.3)	52(18.2)	
	As parents	21(13.5)	11(8.5)	32(11.2)	
	Introduction of acquaintance	34(21.8)	15(11.6)	49(17.2)	
The period of wanting employment(yrs)	Temporary	27(17.3)	22(17.1)	49(17.2)	11.037**
	< 2	24(15.4)	25(19.4)	49(17.2)	
	2≦yrs<5	47(30.1)	55(42.6)	102(35.8)	
	5≦yrs<10	31(19.9)	11(8.5)	42(14.7)	
	Continuous	27(17.3)	16(12.4)	43(15.1)	
The cause of retirement	Decrease in students	35(22.4)	12(9.3)	47(16.5)	12.676**
	Hard to work	47(30.1)	51(39.5)	98(34.4)	
	A conflict between co-workers	32(20.5)	32(24.8)	64(22.5)	
	Change of occupation	6(3.8)	1(0.8)	7(2.5)	
	Private circumstances & others	36(23.1)	33(25.6)	69(24.2)	
I want to do change of occupation	Don't too much	4(2.6)	0(0.0)	4(1.4)	N.S
	Do not	35(22.4)	20(15.5)	55(19.3)	
	Moderate	35(22.4)	30(23.3)	65(22.8)	
	Do	63(40.4)	61(47.3)	124(43.5)	
	Very do	19(12.2)	18(14.0)	37(13.0)	
Joining a union	Join	30(19.2)	3(2.3)	33(11.6)	21.745***
	Not join	119(76.3)	117(90.7)	236(82.8)	
	Don't know	7(4.5)	7(5.4)	14(4.9)	
	Others	0(0.0)	2(1.6)	2(0.7)	
Total				285(100)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
N.S : Not significant

응답한 비율이 가장 높았다. 소속학교에 따른 유의적인 차이가 나타났는데(p<0.01) 초등학교 30.1%, 중 · 고등학교 39.5%로 중 · 고등학교가 더 높게 나타났다.

이직희망은 전체적으로 그렇다고 응답한 비율이 43.5%로 가장 높았고 소속학교에 따른 유의적인 차이는 없었다. 일반적으로 직무만족과 이직은 부정적 상관관계를 갖게 되는데 즉 직무만족이 높을수록 이직은 낮아지는 관계라고 할 수 있다. 직무만족은 작업, 임금, 승진, 복리후생 등 여러 가지 요인에 의해 달라질 수 있으므로 직원의 근무조건 및 근무환경에 대한 개선이 이루어져야 할 것이다[8].

노조에 가입하지 않았다는 응답이 82.8%로 조사되어 대부분 노조에 가입하지 않고 있음을 알 수 있었다.

3. 임금관리

<Table 3>은 소속학교에 따른 임금관리 결과를 나타낸 것이다.

급여체계는 전체적으로 연봉제가 62.8%로 가장 많았고 소속학교에 따른 유의적인 차이는 없었다.

월 평균급여는 초등학교는 60만원 미만이 85.3%로 가장 많았고 중 · 고등학교는 70만원 미만이 89.3%로 가장 많았으며 학교에 따른 유의적인 차이가 있었다(p<0.001). 이는 고등학교의 경우 석식을 제공하는 곳이 있고 학교마다 다른 급여 운영체계를 가지고 있기 때문인 것으로 사료된다.

업무량에 대한 보수가 적당한지에 대한 질문에 전체적으로 매우 그렇지 않다가 59.3%, 그렇지 않다가 24.9%로 대체로 보수에 대해 불만족하고 있다는 것을 알 수 있었다.

현행 보수체계가 이직을 증가시키고 의욕을 상실시키는가라는 질문에 전체적으로 매우 그렇다가 40.7%, 그렇다가 22.5%로 나타났으며 소속학교에 따른 유의적인 차이는 없었다.

향후 보수적용은 능력 · 경력 둘 다 인정이 53.5%로 가장 높았고 경력만 인정이 33.%로 높게 나타났으나 능력만 인정은 2.1%로 낮은 비율을 보였다.

이와 같은 결과로 업무량에 비해서 많은 사람들이 보수가 매우 낮다고 느끼고 있음을 알 수 있었으며 이는 소속학교의 업무량과 관계없이 보수가 일괄 적용되고 있는 문제점을 나타낸 것으로 사료된다. 또한 김은미 등[9]의 조리종사원 직무만족도에 관한 연구결과 직무자체와 안정감에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났고 특히 비정규직이 정규직보다 직무자체와 안정감에 대한 만족도가 유의적으로 낮은 것으로 조사되었다.

4. 복리후생관리

소속학교에 따른 복리후생관리 결과는 <Table 4>와 같다.

장기 휴가 사용의 실효성에 대해 전체적으로 매우 그렇지 않다와 그렇지 않다고 응답한 비율이 각각 41.4%, 32.6%로 휴가 사용에 불만족하고 있음을 알 수 있었다.

<Table 3> Pay management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Pay system	By the hours fare system	2(1.3)	4(3.1)	6(2.1)	N.S
	By the days fare system	33(21.2)	42(32.6)	75(26.3)	
	By the months fare system	16(10.3)	9(4.0)	25(8.8)	
	By the years fare system	105(67.3)	74(57.4)	179(62.8)	
Average salary	<600,000	133(85.3)	53(41.1)	186(65.3)	63.750***
	600,000?won<700,000	18(11.5)	57(44.2)	75(26.3)	
	700,000?won<800,000	4(2.6)	17(13.2)	21(7.4)	
	800,000?won<900,000	1(0.6)	0(0.0)	1(0.4)	
	?900,000	0(0.0)	2(1.6)	2(0.7)	
Satisfaction of salary	Not very satisfy	104(66.7)	65(50.4)	169(59.3)	12.286*
	Not satisfy	30(19.2)	41(31.8)	71(24.9)	
	Average	8(5.1)	7(5.4)	15(5.3)	
	Satisfy	1(0.6)	6(4.7)	7(2.5)	
	Very satisfy	13(8.3)	10(7.8)	23(8.1)	
Is it relations between pay system and retirement?	Not too be	9(5.8)	6(4.7)	15(5.3)	N.S
	Not be	23(14.7)	16(12.4)	39(13.7)	
	Average	20(12.8)	31(24.0)	51(17.9)	
	Be	38(24.4)	26(20.2)	64(22.5)	
	Very be	66(42.3)	50(38.8)	116(40.7)	
After pay system	Only acknowledge ability	0(0.0)	6(4.7)	6(2.1)	16.571**
	Only acknowledge career	55(35.5)	40(31.0)	95(33.5)	
	Acknowledge both ability and career	91(58.1)	62(48.1)	153(53.5)	
	A package application	10(6.5)	18(14.0)	28(9.9)	
	New system	0(0.0)	3(2.3)	3(1.1)	
Total		156(100)	129(100)	285(100)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
N.S : Not significant

<Table 4> Welfare management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Satisfaction of long term holidays	Very not satisfy	68(43.6)	50(38.8)	118(41.4)	13.400**
	Not satisfy	41(26.3)	52(40.3)	93(32.6)	
	Average	20(12.8)	4(3.1)	24(8.4)	
	Satisfy	13(8.3)	14(10.9)	27(9.5)	
	Very satisfy	14(9.0)	9(7.0)	23(8.1)	
Requirement degree of training on vacation	Very not so	14(9.0)	19(14.7)	33(11.6)	11.392*
	Not so	44(28.2)	39(30.2)	83(29.1)	
	Average	36(23.1)	40(31.0)	76(26.7)	
	So	57(36.5)	25(19.4)	82(28.8)	
	Very so	5(3.2)	6(4.7)	11(3.9)	
Working satisfaction	Pay	26(16.7)	29(22.5)	55(19.3)	N.S
	Human relation	19(12.2)	12(9.3)	31(10.9)	
	Socialization	66(42.3)	60(46.5)	126(44.2)	
	Acquirement of knowledge	6(3.8)	5(3.9)	11(3.9)	
	Ohers	39(25.0)	23(17.8)	62(21.8)	
Difficulty of holidays	Very not so	9(5.8)	7(5.4)	16(5.6)	19.284**
	Not so	13(8.3)	2(1.6)	15(5.3)	
	Average	20(12.8)	12(9.3)	32(11.2)	
	So	33(21.2)	55(42.6)	88(30.9)	
	Very so	81(51.9)	53(41.1)	134(47.0)	
Injuries due to occupational cases	Burn	53(34.0)	34(26.4)	87(30.5)	N.S
	Bruise, injury	92(59.0)	84(65.1)	176(61.8)	
	Fracture	6(3.8)	5(3.9)	11(3.9)	
	Scratch	4(2.6)	2(1.6)	6(2.1)	
	Dermatitis	1(0.6)	4(3.1)	5(1.8)	
Accidental reason at kitchens	Self-carelessness	55(35.3)	43(33.3)	98(34.4)	N.S
	For utensils & structure	33(21.2)	19(14.7)	52(18.2)	
	Co-workers' mistake	40(25.6)	38(29.5)	78(27.4)	
	Others	28(17.9)	29(22.5)	57(20.0)	
An occupational diséase	Arthritis	54(34.8)	34(26.4)	88(31.0)	N.S
	Lumbago	16(10.3)	18(14.0)	34(12.0)	
	Headache	1(0.6)	1(0.8)	2(0.7)	
	Arthritis & lumbago	63(40.6)	59(45.7)	122(43.0)	
	Nothing	21(13.5)	17(13.2)	38(13.4)	
Total		155(100)	129(100)	284(100)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
N.S : Not significant

방학 중 교육이나 연수희망에 대한 질문에 전체적으로는 그렇다가 28.8%, 그렇지 않다가 29.1%로 비슷한 비율을 보였으나 그렇지 않다가 초등학교는 28.2%, 중 · 고등학교는 30.2%, 그렇다가 초등학교는 36.5%, 중 · 고등학교는 19.4%로 학교에 따른 유의적인 차이가 있었다(p〈0.05). 방학 중 교육이나 연수를 희망한다는 응답비율이 높을 것으로 예상하였으나 희망하지 않는다고 응답한 비율과 비슷하게 나타난 것은 교육이나 연수가 업무에 직접적인 도움이 되지 못하고 있고 교육 참가시에 수당이 지급되지 않으므로 경제적 도움이 되지 않는 점도 원인이 된다고 생각된다. 이러한 연구 결과를 반영하여 향후 처우개선에서는 휴가의 실효성이 될 수 있도록 정부 차원의 후속 대책이 뒤따라야 한다고 생각된다.

업무만족도는 전체적으로 사회참여, 일 만족감(42.3%)에서 가장 큰 것으로 나타났고 학교 간에 유의차는 없었다.

단기 휴가사용의 어려움은 전체적으로 어렵다고 느끼고 있었으며 초등학교에서 매우 그렇다(51.9%)라고 응답한 비율이 중 · 고등학교(42.6%)보다 유의적으로 높게 나타났다(p〈0.01).

업무상 신체상해는 타박상 등 외상, 화상을 경험했다는 응답이 높았다.

사고 원인은 본인 부주의나 다른 동료들의 실수로 인한 것이라고 응답한 비율이 높았고 학교에 따른 유의적인 차이는 없었다. 반면 기구나 설비 때문이라는 응답비율은 낮아 조리종사원의 업무에 대한 교육이 이루어져야 할 것으로 사료된다. 조리사 자격증을 취득한 경우라 하더라도 각 급식소마다 조리실의 특징이나 기구 · 설비의 사용방법 등이 다르므로 처음 고용했을 때 그에 대한 사용방법이나 안전사고에 대한 주의사항 등 업무에 대한 철저한 교육이 이루어져야 할 것이다.

5. 의사소통관리

소속학교에 따른 의사소통관리 결과는 〈Table 5〉에 제시하

<Table 5> Communication management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Bilateral agreement between co-workers	Very not so	4(2.6)	1(0.8)	5(1.8)	N.S
	Not so	21(13.5)	15(11.6)	36(12.6)	
	Average	64(41.0)	57(44.2)	121(42.5)	
	So	66(42.3)	53(41.1)	119(41.8)	
	Very so	1(0.6)	3(2.3)	4(1.4)	
Reasons for inside conflict	Work responsibility	35(22.4)	31(24.0)	66(23.2)	N.S
	Words and behavior	38(24.4)	46(35.7)	84(29.5)	
	Clash or private views	16(10.3)	10(7.8)	26(9.1)	
	Default	50(32.1)	32(24.8)	82(28.8)	
	Others	17(10.9)	10(7.8)	27(9.5)	
Solvable method of conflict	Settlement out of court	52(33.3)	29(22.5)	81(28.4)	N.S
	Co-workers' help	30(19.2)	22(17.1)	52(18.2)	
	Intervention of manager	16(10.3)	11(8.5)	27(9.5)	
	Endurance	46(29.5)	57(44.2)	103(36.1)	
	Others	12(7.7)	10(7.8)	22(7.7)	
Reflection of requirement	Very not so	44(28.4)	26(20.2)	70(24.6)	N.S
	Not so	33(21.3)	45(34.9)	78(27.5)	
	Average	58(36.8)	45(34.9)	103(35.9)	
	So	20(12.9)	13(10.1)	33(11.6)	
	Very so	1(0.6)	0(0.0)	1(0.4)	
Total		156(100)	129(100)	285(100)	

N.S : Not significant

였고 각 문항에 대해 소속학교에 따른 유의적인 차이는 없었다.

동료간 상호협조는 보통이다와 그렇다고 응답한 비율이 높았다. 이러한 결과는 양일선 등[6]의 병원급식 조리종사원의 직무특성을 분석한 결과 직무상 다른 사람들과의 관계와 친교의 점수가 낮게 나타난 것과는 상반된 결과였다. 이는 급식소의 형태에 따라 근무조건이나 환경이 다르기 때문인 것으로 사료된다.

내부갈등 원인은 전체적으로 언행이 29.5%로 가장 높게 나타났고 근무태만 28.8%, 업무분담 23.2%로 조사되었다.

갈등해결 방법은 참는다가 가장 높았고(36.1%) 당사자끼리 해결 28.4%, 동료들 도움이 18.2%로 나타났다.

불편사항 및 요구 반영 정도는 전체적으로 그렇지 않다 27.5%, 매우 그렇지 않다 24.6%로 비교적 반영이 잘되지 않는 것으로 나타났다.

이처럼 수평적인 의사소통 즉 동료간의 의사소통은 원만한 것으로 보이나 내부갈등을 해결하는 체계가 확립되지 않은 것을 알 수 있었고, 수직적인 의사소통 즉 관리자와 조리종사원 간의 의사소통은 원만하지 못한 것으로 보인다. 이는 직영학교 급식이 교육청에서 일괄·획일적으로 적용되는 체계로 운영되어 학교의 특수한 여건이나 상황은 고려되지 못하기 때문인 것으로 사료된다.

6. 작업관리

소속학교에 따른 작업관리 결과는 〈Table 6〉과 같다.

총 근무시간은 전체적으로 8시간 이상-9시간 미만이 44.2%로 가장 높았다. 7시간 이상-8시간 미만은 초등학교가 중·고등학교보다 높았고 9시간 이상-10시간 미만은 중·고등학교가 높았으며 소속학교에 따른 유의적인 차이가 있었다($p<0.001$).

노동강도가 큰 작업은 세척 및 청소 75.8%, 조리작업 18.9%로 대부분을 차지하였다. 세척 및 청소는 초등학교에서, 조리작업은 중·고등학교에서 노동강도가 크다고 느끼고 있었고 학교에 따른 유의적인 차이가 있었다($p<0.001$). 중·고등학교는 1인당 분량이 초등학교에 비해 약 3배 가까이 되지만 조리인력은 이에 미치지 못하기 때문에 중·고등학교에서 조리작업을 더 힘들게 느끼고 있는 것으로 사료된다.

업무의 숙련도는 전체적으로 보통이다와 그렇다의 비율이 높았다.

작업관리의 전반적 문제점으로는 과도한 업무량 35.2%, 조리실의 높은 온도 24.6%, 조리기구 부족 18.7%, 조리종사원 부족 15.5%로 나타나 급식학생수에 따라 조리종사원 인력을 적절히 배치해야 할 것이다. 또한 조리실의 적정온도 유지를 위해 냉방시설을 갖추어야 할 것이다. 이는 조리종사원의 업무효율을 향상시킬 뿐 아니라 음식의 품질향상, 위생상태 향상과도 관련이 있다.

7. 안전관리

〈Table 7〉은 소속학교에 따른 안전관리 결과를 나타낸 것이다.

기구, 설비에 대한 체감 안전정도는 그렇지 않다고 생각하는 비율이 높았고 위험한 기구 및 설비 종류는 튀김솥이 44.9%, 절단기 및 분쇄기가 44.2%로 나타나 업무상 신체상해가 주로 외상이나 화상으로 조사된 것과 관련이 있다고 생각된다. 다량의 음식을 주어진 기구나 설비에 의해 무리하게 조리를 할 경우 튀김을 할 때 위험요소가 커질 수 있으므로 급식환경이나 급식

<Table 6> Working management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Total working hours	<6	2(1.3)	1(0.8)	3(1.1)	66.875***
	7≦hr<8	52(33.3)	23(17.8)	75(26.3)	
	8≦hr<9	87(55.8)	39(30.2)	126(44.2)	
	9≦hr<10	15(9.6)	35(27.1)	50(17.5)	
	≧10	0(0.0)	31(24.0)	31(10.9)	
Working of high intensity	Pre preparation	2(1.3)	7(5.4)	9(3.2)	25.261***
	Preparation	16(10.3)	3(29.5)	54(18.9)	
	Serving	1(0.6)	2(1.6)	3(1.1)	
	Cleaning	134(85.9)	82(63.6)	216(75.8)	
	HACCP	1(0.6)	0(0.0)	1(0.4)	
	Nothing	2(1.3)	0(0.0)	2(0.7)	
Working skill	Very not so	2(1.3)	6(4.7)	8(2.8)	12.929*
	Not so	1(0.6)	9(7.0)	10(3.5)	
	Average	81(51.9)	59(45.7)	140(49.1)	
	So	64(41.0)	52(40.3)	116(40.7)	
	Very so	8(5.1)	3(2.3)	11(3.9)	
Working problem	High temperature	36(23.2)	34(26.4)	70(24.6)	N.S
	Poor kitchen	12(7.7)	5(3.9)	17(6.0)	
	Lack of cooking utensils	28(18.1)	25(19.4)	53(18.7)	
	Lack of cook	29(18.7)	15(11.6)	44(15.5)	
	Excessive working volume	51(32.3)	50(38.8)	101(35.2)	
Total		156(100)	129(100)	285(100)	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
N.S : Not significant

<Table 7> Safety management

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Safety of utensils & structure	Very not so	31(19.9)	20(15.5)	51(17.9)	N.S
	Not so	31(19.9)	28(21.7)	59(20.7)	
	Average	68(43.6)	59(45.7)	127(44.6)	
	So	26(16.7)	18(14.0)	44(15.4)	
	Very so	0(0.0)	4(3.1)	4(1.4)	
Dangerous utensils	Rice kettle	2(1.3)	0(0.0)	2(0.7)	N.S
	Elevator	3(1.9)	1(0.8)	4(1.4)	
	Cutter · grinder	72(46.2)	54(41.9)	126(44.2)	
	Boiler	5(3.2)	15(11.6)	20(7.0)	
	Soup kettle	3(1.9)	2(1.6)	5(1.8)	
	Frying kettle	71(45.5)	57(44.2)	128(44.9)	
Worse health after working	Very not so	0(0.0)	3(2.3)	3(1.1)	N.S
	Not so	14(9.0)	13(10.1)	27(9.5)	
	Average	32(20.5)	23(17.8)	55(19.3)	
	So	70(44.9)	57(44.2)	127(44.6)	
	Very so	40(25.6)	33(25.6)	73(25.6)	
Tired standard	Very not so	1(0.6)	2(1.6)	3(1.1)	N.S
	Not so	2(1.6)	3(2.3)	5(1.8)	
	Average	16(10.3)	22(17.1)	38(13.3)	
	So	80(51.3)	49(38.0)	129(45.3)	
	Very so	57(36.5)	53(41.1)	110(38.6)	
Total		156(100)	129(100)	285(100)	

N.S : Not significant

규모 등 학교의 특성에 따른 여건을 반영하여 시설 · 설비가 이루어져야 할 것이다.

종사 후 건강악화 여부는 대체로 그렇다고 응답하였다. 이는 급식 종사 후 건강이 악화되어 퇴사를 하는 경우가 종종 발생하는 현실을 반영하는 것으로 보인다. 또한 하루 일과 후의 피로도는 높은 것으로 조사되었다.

<Table 8> Improvement of treatments

N(%)

Contents		Elementary	Middle & high	Total	χ^2
Satisfaction of 'counterplan for irregular position'	Very not satisfy	89(57.1)	58(45.0)	147(51.6)	N.S
	Not satisfy	39(25.0)	45(34.9)	84(29.5)	
	Average	27(17.3)	21(16.3)	48(16.8)	
	Satisfy	1(0.6)	1(0.8)	2(0.7)	
	Very satisfy	0(0.0)	4(3.1)	4(1.4)	
Difference after enforcement of 'counterplan for irregular position'	Pay	18(11.5)	10(7.8)	28(9.8)	17.182**
	Stability of employment	7(4.5)	6(4.7)	13(4.6)	
	Holidays	86(55.1)	51(39.5)	137(48.1)	
	Education & training	4(2.6)	0(0.0)	4(1.4)	
	Nothing	41(26.3)	62(48.1)	103(36.1)	
License allowance	Team leader	124(79.5)	87(67.4)	211(74.0)	N.S
	Rotation	7(4.5)	12(9.3)	19(6.7)	
	Only license	24(15.4)	30(23.3)	1(0.4)	
	Others	1(0.6)	0(0.0)	54(18.9))	
Necessity of improvement of professional treatment	Very not so	1(0.6)	2(1.6)	3(1.1)	N.S
	Not so	8(5.1)	5(3.9)	13(4.6)	
	Average	21(13.5)	25(19.4)	46(16.1)	
	So	80(51.3)	53(41.1)	133(46.7)	
	Very so	46(29.5)	44(34.1)	90(31.6)	
Desirous matters on improvement of treatment	Pay	133(85.2)	120(93.0)	252(88.7)	N.S
	Stability of employment	2(1.3)	3(2.3)	5(1.8)	
	Working surroundings	4(2.6)	0(0.0)	4(1.4)	
	Welfare	17(11.0)	6(4.7)	24(8.1)	
Total		156(100)	129(100)	285(100)	

**p<0.01
N.S : Not significant

8. 처우개선

소속학교에 따른 처우개선 결과는 〈Table 8〉과 같다.

비정규직대책에 대한 만족도는 매우 그렇지 않다 51.6%, 그렇지 않다 29.5%로 대체로 비정규직대책에 대해 불만족하고 있음을 알 수 있었으며 학교에 따른 유의차는 없었다.

비정규직대책 시행 전, 후 달라진 점에 대해 전체적으로 휴가가 48.1%로 가장 높게 나타난 것은 일용직 근무체계에서 인정이 되지 않던 휴가가 처우개선 사항에 법적으로 처음 인정이 되었기 때문인 것으로 사료된다. 또한 없다가 36.1%로 나타났는데 이는 대체적으로 처우개선의 실효성을 체감하지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다. 휴가는 초등학교에서, 없다는 의견은 중·고등학교에서 높게 나타났고 유의적인 차이가 있었다($p<0.01$).

자격증 수당은 반장이 받는다가 74.0%로 가장 많았다. 이는 부천시에서는 자격증 수당을 반장 등 책임자 수당으로 돌려서 운영되고 있는 실정을 반영한 것으로 사료된다. 소요되는 경비의 예산으로 인해 한 학교당 조리사 자격증 수당을 한 명에게만 주는 실정으로 자격증이 있는 조리종사원 전원이 돌아가면서 받는 학교도 있는 등 자격증 수당으로 인한 학교 간 불만의 소지가 많다. 따라서 향후에는 이런 자격증 수당은 자격증이 있는 사람에게 주어 자격증으로서 가치를 발현해야 할 것으로 생각된다.

전문적인 처우개선 반영시스템의 필요성은 그렇다가 46.7%, 매우 그렇다가 31.6%로 처우개선 반영시스템을 필요로 하고 있는 것으로 나타났다.

향후에 바라는 처우개선사항은 보수가 88.7%로 가장 높게 나타났다.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 부천지역의 초·중등학교 조리종사원 285명을 대상으로 비정규직 대책 시행 후 급식관리에 따른 근무조건 상황을 파악하여 근무여건 향상에 도움이 되는 기초 자료를 제시하고자 하였다. 조사 결과 인사관리에서 퇴사원인을 업무가 힘들어서라고 응답한 비율이 높았고 또한 이직을 희망하는 비율이 높았다. 임금관리에서 월 평균급여는 60만원 미만이 가장 많았고 업무량에 대해 보수가 타당하지 않다고 생각하는 비율이 높았으며 현 보수체계가 의욕상실, 퇴사 등에 영향을 미친다고 하였다. 복리후생관리에서 장기휴가의 실효성에 그렇지 않다고 응답한 비율이 높았고 단기휴가도 사용하기 힘들다는 응답비율이 높았다. 의사소통관리는 불편사항이나 요구사항이 반영되느냐라는 질문에 그렇지 않다는 응답비율이 높았고 작업관리의 전반적 문제점으로 과도한 업무량을 지적하였다. 안전관리는 조리종사원 직업의 종사 후 건강이 악화되었고 일과 후 피로도가 높다고 응답하였다. 처우개선에 관한 사항은 비정규직 처우개선 대책에 대해 불만족하고 있었고 향후 처우개선으로 가장 바라는 사항은 보수였다. 초·중등학교 비정규직 처우개선 대책은 실질적인 특별한 효과를 거두지 못하는 것으로 조사되어 향후에는

무엇보다도 보수가 강도 높은 노동에 맞게 책정되어야 하고 조리종사원의 근무 조건이 현실성 있게 개선되어야 할 것이다.

■ 참고문헌

1) 2004년도 학교급식실시현황. 교육인적자원부
2) 초 · 중등학교 비정규직대책 시행계획안. 교육인적자원부. 2004
3) Kim EM. The effect of dietitian's leadership on the job satisfaction of employees in foodservice organizations. Sunchon National University master's degree thesis. 2004
4) Kim HS. The determinants of the job satisfaction and intent to leave among hospital foodservice employees. Yonsei University master's degree thesis. 2003
5) Chang HJ. A study of the perceptions of university foodservice employees. Journal of the Korean dietetic association 4(1): 88-98, 1998
6) Yang IS, Lee HJ, Kang HR, Kim SH, Yi BS. Job satisfaction and its relationship to job characteristics of hospital foodservice employees. Korean J. Dietary Culture 9(5): 479-487 , 1995
7) Ministry of Education & Human Resources Development. 학교급식 운영실태 분석 및 발전방안에 관한 연구. Education policy research-special-07. 2001
8) Lee SH, Kim SH, Kim MS. The condition analysis about job satisfaction and seperation propensity of foodservice industry culinary employee's. Korean journal of culinary research 9(4): 37-53. 2003
9) Kim EM, Chun SS, Yoon JY. The effect of dietitian's leadership on the job satisfaction of employees in foodservice organizations. J Korean Soc Food Sci Nutr 33(10): 1646-1652, 2004