

### 서울 지역 단체 급식소 영양사들의 노인 고용에 관한 의식 조사

이중희, 박정숙\*<sup>1)</sup>. 카톨릭대학교 식품영양학과, 천안외국어대학 외식산업과<sup>1)</sup>

본 연구는 단체 급식소에서 향후 예측되는 인력 부족 문제를 해결하기 위한 방안으로 점차 늘어가고 있는 노인 노동력 활용에 관하여 서울 지역에 소재 하는 학교, 산업체, 병원 급식소에 근무하는 영양사 600명을 대상으로 단체 급식소에서 노령 근로자 고용에 대한 영양사들의 의식을 조사하였다. 연구 조사한 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 1) 단체 급식소 영양사들은 노령 인력 고용에 관하여 긍정적인 태도를 나타내지 않았는데 그 이유로는 첫째, 작업장에서의 사고율이 높을 것이며 사고의 정도도 클 것이라는 태도를 보였고 둘째, 작업 방법의 변화에 보수적이며 작업 기술 습득을 위한 능력이 부족할 것이라는 태도를 보였으며 셋째, 바쁜 시간대(peak time)에 작업 속도가 느려 작업 속도를 맞추기가 어렵다고 응답하였다.
- 2) 영양사들은 같은 능력을 지녔을 경우 연령이 낮은 근로자를 고용하겠다는 태도를 보였다.
- 3) 노령 인력과 근무한 경험이 좋을수록 노령 인력 고용에 긍정적인 태도를 보였으며 ( $p<0.001$ ), 급식소 종류(학교, 산업체, 병원)에 따라 유의적인 차이를 보였는데 산업체에 근무하는 응답자가 가장 노령인력 고용에 호의적인 태도를 보였다( $p<0.001$ ).
- 4) 영양사들은 노령 근로자들은 젊은 근로자들보다 결근률이 낮고 작업에 매우 협조적이며 작업만족도가 높다는 태도를 보였다.

이상의 본 연구 조사 결과 단체급식소는 노동집약적 업무 특성으로 인하여 노동 강도가 크고, 주방에서는 항상 화기를 접해야 하며 바닥이 미끄러워서 안전사고의 우려가 있으며, 무거운 기기나 음식을 운반해야 하는 어려움이 있으므로 노령 인력 고용에 대하여 영양사들은 부정적인 태도를 보인다고 할 수 있다. 이러한 부정적인 태도는 연령이 증가하면 체력이 떨어지고 작업 수행 능력이 젊은이 보다 못할 것이라는 연령에 대한 선입감 때문이라 할 수 있고, 이는 노령 인력 고용에 큰 걸림돌이 될 수 있을 것이다. 그러나 주방에서의 근무 경험이 많고, 일에 대한 책임감, 성실도, 근면도는 젊은 근로자들보다 우수한 노령 근로자들은 오래된 경험과 경험에서 나온 지혜로움으로 젊은 근로자들 못지 않게 업무를 수행에 나갈 수 있을 것이다. 따라서 노령 인력을 평가 할 때는 개인의 연령보다는 일에 대한 개인의 능력과 직업의식으로 평가하여 고용하여야 할 것이다. 실제 급식소의 작업현장에서 인력을 고용할 때 연령에 상관없이 작업 특성에 맞게 적절하게 인력을 고용하면 안정적인 인력확보를 할 수 있을 것이다. 스피드를 요하고, 체력을 요하는 고된 작업에는 체력과 순발력이 뛰어난 젊은 근로자를 배치하고, 주방 뒤쪽에서의 전처리 작업과 식당 정리 등과 같은 스피드를 요하지 않으며 단순, 반복 작업에는 노령자라도 작업에 큰 어려움이 없을 것으로, 노령 근로자를 적극 활용한다면 이직률이 낮은 안정적인 작업 인력활용이라는 측면에서 노령 근로자는 양질의 작업 인력이라고 할 수 있다.