

고용 형태가 위탁급식 업체 조리종사자의 급식 안전사고 인식에 미치는 영향

오 세 인 · *김 옥 선*

서일대학교 식품영양과, *장안대학교 생활과학대학 식품영양과

Research on Actual Workplace Safety Accidents and Recognition of Workplace Safety by Employment Types of Contracted Foodservice Management Company

Se-in Oh and *Ok-sun Kim*

Dept. of Food and Nutrition, Seoil University, Seoul 130-702, Korea

**Dept. of Food and Nutrition, Jangan University, Hwaseong 445-756, Korea*

Abstract

The purpose of this study was to reduce safety accidents among food employees in contracted foodservice management companies, and to help provide high-quality foodservice and assistance. For this, a survey on the different opinions of workplace safety and education by employment type and employee perceptions of environment and safety at foodservice operations was carried out. The analysis showed that among the workers many women were irregular employees. For average age, between 40 and 49 was the most frequent, and for work duration, under one year was highest. Both regular employees and irregular employees deemed “enough staff” as the most major factor for good foodservice. The regular employees and irregular employees thought “high indoor temperatures and poor ventilation in the kitchen area” and “bad work cooperation between employees” as the main problems of foodservice operations, respectively. For satisfaction with the efficiency of foodservice production system, irregular employees had higher satisfaction than regular employees. Both regular employees and irregular employees thought “the number of foodservice employees” as the foremost improvement for safety-accident prevention and work-stress improvements. Regular employees, more than irregular employees, thought improvements in foodservice production systems would have a large affect on safety-accident prevention and work-stress improvements of food workers. Both regular employees and irregular employees thought “foodservice employees' safety consciousness” was an important part of safety-accident prevention. Likewise, they responded that “lectures by the person in charge of safety education” was a good methods of safety education, and “once a month” was the best period for safety education. For the difference in perceptions of environment and safety in foodservice systems, regular employees had a higher perception of safety than irregular employees.

Key words: employment type, regular/irregular employee, safety accident, contracted foodservice management company

서 론

1990년대 중반을 기점으로 세계화와 신자유주의 기조의 영향으로 인한 경제 환경의 변화는 기업전략과 조직구조의 재

설계 및 외주화(outsourcing)를 통해 생존전략을 추구하게 하였으며, 고용관계의 변화로 노동유연성 제고에 대한 논의가 쟁점으로 부각되기 시작하였다(Atchison TJ 1991; Choi & Kim 2008). 이러한 변화는 1980년대 이전 평생직장 개념 하에서

* Corresponding author: Ok-sun Kim, Dept. of Food and Nutrition, Jangan University, Hwaseong 445-756, Korea. Tel: +82-31-299-3680, Fax: +82-31-299-3609, E-mail: okboog@hanmail.net

경력 개발이 이루어진 정규직 중심의 고용구조를 변화하게 함으로써 비정규직의 활용이라는 다양한 고용 형태를 추구하게 되었다(Pfeffer & Barron 1989; Robbins PS 2005).

비정규직이라는 용어는 Freedman(1985)이 고용안정회의에서 처음 사용하였으며, 국제노동기구(ILO) 협약을 비롯하여 대다수 국가의 법률은 노동시간을 기준으로 파트타임 근로자(part-time worker, 단시간 근로자/시간제 근로자)와 풀타임 근로자(full-time worker, 통상 근로자/전일제 근로자)로 나누고, 파트타임 근로자를 풀타임 근로자보다 소정근로시간이 짧은 자로 정의하고 있다(ILO 2003). 우리나라는 1997년 IMF 외환위기 이후 경쟁전략의 일환으로 고용을 둘러싼 구조조정, 다운사이징, 리엔지니어링, 리스트럭처링, 인수합병 등 사업구조 효율화를 실천해야 하는 새로운 경영환경시대가 도래하였으며(Choi & Kim 2008), 기업들은 인적자원 관리의 유연화 및 비용 감소, 해고에 대한 규제를 완화하는 등 경쟁력 향상을 위한 고용 형태를 다양화하기 시작하였다(Woo 등 2007; Lee & Choi 2009).

최근 급식업체들도 근로자 파견법 등의 노동시장 유연화 정책을 도입하여 정규직 근로자를 감축하고, 임시직, 계약직, 파견직 등의 비정규직 수를 증가시켜 인적자원관리의 유연화 및 인건비 절감, 복리후생비 절감, 노사분규의 예방을 위한 고용 패턴으로 활용하고 있다(Oh MW 1994; 이영면 2003). 또한 조직의 인사부서를 통한 정상적인 절차를 거쳐야 하는 정규직 선발과는 달리, 비정규직의 선발은 기업의 필요에 의해 수시로 모집이 가능하며, 인력 배치에 있어 효율성이 높아 최근 많이 활용하고 있다(Choi & Lee 2009).

Anita & Panagiota(2005)는 고용 형태의 변화가 무거운 스텐기구들 속에서 이루어지는 작업과 열악한 근무환경에 처해 있는 조리종사자들의 잦은 이직에 영향을 주고 있다고 하였고, Lee 등(2005)의 연구에서 조리종사자들은 대부분 비정규직으로 저임금 수준이며, 고온다습한 작업환경과 무거운 기구를 이용한 작업으로 허리나 관절의 많은 질병을 가지고 있다고 하였다. 또한 직무에 따른 불만족, 과도한 근무시간, 열악한 환경, 낮은 보수 등의 직무 이외의 요인들이 조리종사자들의 급식 안전사고와 매우 큰 상관관계가 있으며, 다양한 업무성과에도 좋지 않은 결과를 초래한다고 하였다(Kang GH 1999).

조리종사자의 급식 안전사고는 산재보험의 처리가 여건상 어려우며, 육체적인 고통 외에 후유장애로 인하여 질병이라는 원치 않는 건강상태에 도달됨과 동시에 작업으로의 복귀가 어렵게 되고 일을 할 수 없어 삶의 질을 저하시키며(Mun SH 2004), 동료들에게도 불안과 걱정을 가지게 하여 직장 전체의 사기 저하와 직무 만족도에 영향을 주게 된다(Kim & Oh 2010). Kim 등(2008)은 급식을 제공받는 고객의 만족을 유

도할 수 있는 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 급식 조리종사자의 만족 없이는 고객의 기대에 부응하는 서비스를 제공할 수 없으며, Lee MJ(2004)의 연구에서도 고용관계의 불안과 과도한 업무가 결과적으로 고객에게 양질의 급식을 제공하지 못하는 이유라고 하였다. 또한 Kim 등(2008)의 연구에서 비정규직의 과도한 고용은 보상의 불공정성으로 인해 불완전 취업의 증가를 야기하며, 조직구성원으로서의 숙련도나 소속감의 저하로 업무를 비능률적이고 비생산적으로 처리함으로써, 결과적으로 직무만족의 약화와 급식 안전사고를 증가시킬 수 있다고 하였다. Anita & Panagiota(2005)의 연구에서도 급식 조리사들의 잦은 이직과 열악한 근무환경, 고용관계의 불안, 과도한 업무 등이 양질의 식사가 제공되지 못하는 이유라고 하였다. 따라서 급식 조리종사자들의 안전사고를 줄이고 직무 만족도를 높이기 위해서는 고용 형태에 따른 급식소 환경 및 안전에 관한 인식과 조리작업안전 및 교육에 대한 인식 조사 및 지원이 절실히 요구된다고 할 수 있다.

본 연구는 조리종사자들의 급식소 안전사고 발생과 산업재해를 예방하고 직무만족도 향상을 위한 대안을 찾고자 위탁급식 업체 조리종사자들을 대상으로 고용 형태별 조리작업안전 및 교육에 대한 견해와 급식소 환경 및 안전에 대한 인식 차이를 조사하고자 하였다.

연구방법 및 내용

1. 조사 대상 및 내용

본 연구의 조사 대상은 동일한 위탁급식 전문업체에서 운영하고 있는 52개 업장의 전체 조리종사자를 대상으로 2009년 4월 12일부터 4월 20일까지 8일 동안 자기기입법을 이용하여 설문지를 실시하였다. 설문지는 총 400부를 각 급식소에서 근무하는 조리종사자 인원에 맞추어 배포하고, 오류 및 불성실한 답변을 한 설문지를 제외한 후 336부(84%)를 통계처리에 활용하였다. 인구통계학적 특성으로는 성별, 연령, 재직기간, 교육 정도, 연봉, 고용 형태, 이직 의향 등을 조사하였으며, 급식소 현황으로 급식 형태, 종사원의 수, 하루 급식 인원, 메뉴 형태, 배식 횟수, 서비스 형태 등을 조사하였다. 설문지의 내용은 선행 연구(Jung JW 2007; Kim BH 2007; Song 등 2007)의 내용을 일부 수정·보완하여 위탁급식 업체 본사 운영담당자들에게 질문의 타당성과 표현의 어색함을 수정하고, 본 조사에 활용하였다. 설문문항은 급식시스템 인식과 안전사고에 대한 인식, 안전교육 경험, 급식시스템 환경과 안전에 대한 견해조사 등 4개 하위영역으로 구성하였고, 급식시스템 인식은 ‘원활한 급식을 위해 가장 중요하게 생각하는 요소’, ‘현재 급식시스템의 문제점’, ‘급식시스템(동선, 설비, 기기, 조리공정도, 위생 등)의 효율성에 대한 만족도’ 등 3개 문항

으로 이루어져 있다. 안전사고에 대한 인식은 ‘급식시스템 개선이 조리종사자의 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선에 미치는 영향’과 ‘안전사고 예방 및 근무 스트레스 제거를 위해 개선해야 할 요소’ 등 2개 문항으로 이루어졌으며, Likert 유형 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다~5: 매우 그렇다)로 평가하였다(이 & 김 2002).

2. 통계처리 및 분석

본 연구의 통계분석은 SPSS Win(12.0) Package Program을 이용하여 분석하였다. 급식소 조리종사자의 인구통계학적 특성과 급식소 현황을 알아보기 위해 기술통계분석(descriptive statistical analysis)을 실시하였으며, 인구 통계학적 특성과 급식 생산시스템과 안전사고에 대한 인식, 안전교육에 대한 견해 및 급식시스템 환경과 안전에 대한 항목 간 유의적인 차이는 χ^2 -test, t-test를 실시하였다.

결과 및 고찰

1. 인구통계학적 특성

본 연구에 참여한 위탁급식 조리종사자의 인구통계학적 특성은 Table 1과 같다. 조사 대상자 중 정규직은 158명(47%), 비정규직은 178명(53.0%)으로 급식소의 비정규직 비율이 높게 나타났다. 성별에서 여성은 278명(82.7%)으로 남성 58명(17.3%)보다 많았고, 남성의 경우 정규직이 비정규직보다 많았으며, 여성의 경우는 비정규직이 정규직보다 많은 것으로 나타나 급식소의 비정규직은 주로 여성인 것으로 나타났다. 2011년 3월 통계청 공시자료에서도 전체 취업인구 중 여성이 정규직인 경우는 37.2%, 비정규직인 경우는 52.4%로 비정규직의 경우 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다(통계청 2011). 비정규직의 경우 연령별로는 40~49세가 116명(34.8%)으로 가장 많았고, 정규직의 경우 40세 이하가 가장 많았다. 근무 기간에서 정규직의 경우 1~3년 근무한 종사자가 많았고, 다음으로 7~9년 이하, 4~6년, 1년 이하 순으로 조사되었으며, 비정규직의 경우 1년 이하 종사자가 많았고, 다음으로 1~3년, 4~6년 순으로 근무기간이 늘어날수록 비정규직은 줄어드는 경향을 나타내었다. 교육 수준에서는 정규직과 비정규직 모두 고등학교 졸업이 161명(47.9%)으로 가장 많았다. Lee 등(2005)의 연구에서도 비정규직 조리종사자의 연령은 중년이상인 40~49세로 확인할 수 있었으며, 학력은 고등학교 졸업, 근무기간은 3년 미만이 가장 많은 것으로 나타나 본 연구와 같은 경향을 나타내었다. 연봉에서 정규직은 1,500만 원 이상이 가장 많았으며, 다음으로 1,000~1,500만 원, 1,000만 원 이하 순으로 나타났고, 비정규직의 경우 1,000만 원 이하가 가장 많았다. Lee & Bae(2008)의 연구에서 비정규직은 정규직보다 소

Table 1. Demographic characteristics of participating cuisine employees

Classification	Employment type		Total	
	Regular	Irregular		
Gender	Male	40(11.9) ¹⁾	18(5.4)	58(17.3)
	Female	118(35.1)	160(47.6)	278(82.7)
Age	<40 years	71(21.1)	45(13.4)	116(34.5)
	40~49 years	37(11.0)	80(23.8)	117(34.8)
	≥50 years	50(14.9)	53(15.8)	103(30.7)
Working duration	<1 years	26(7.7)	72(21.4)	98(29.2)
	1~3 years	50(14.9)	59(17.6)	109(32.4)
	4~6 years	27(8.0)	21(6.3)	48(14.3)
	7~9 years	30(8.9)	20(6.0)	50(14.9)
	≥10 years	25(7.4)	6(1.8)	31(9.2)
Educational level	<High schools	21(6.3)	35(10.4)	56(16.7)
	High schools	72(21.4)	89(26.5)	161(47.9)
	2-yr College	27(8.0)	17(5.1)	44(13.1)
	4-yr University	38(11.3)	37(11.0)	75(22.3)
Salary (₩10,000 /year)	<1,000	23(6.8)	142(42.3)	165(49.1)
	1,000~1,500	66(19.6)	28(8.3)	94(28.0)
	>1,500	69(20.5)	8(2.4)	77(22.9)
Turnover intention	Yes	24(7.1)	31(9.2)	55(16.4)
	No	134(39.9)	147(43.8)	281(83.6)
Total(%)		158(47.0)	178(53.0)	336(100.0)

¹⁾ N(%).

득 부분의 평균 차이가 크게 나타나, 생활화적인 측면에서 삶의 질을 낮게 평가하고 있다고 하였다. 이직 의향에 대해서는 ‘예’와 ‘아니오’ 모두에서 비정규직의 응답 비율이 높게 나타났다. Lee 등(2005)의 연구에서 학교급식 비정규직 조리종사자의 경우 월 평균 급여는 초등학교의 경우 60만 원 미만이 가장 많았으며, 조식과 석식을 준비하는 중·고등학교 조리종사자의 경우는 70만 원 미만인 것으로 나타나 업무량에 비해 보수가 적다고 느끼고 있었으며, 이직을 희망하는 조리종사자도 많은 것으로 나타났다.

2. 급식소 운영 현황

위탁급식 업체 52개 업장의 조리작업안전에 대한 조리종사자의 인식에서 대상자가 근무하는 급식소 운영현황에 대한 결과는 Table 2와 같다. 산업체 급식소 종사자가 181명(53.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로 학교 급식소 종사자 140명(41.7%), 사무실 또는 병원 종사자가 15명(4.5%)으로 나타났다. 급식소 종사원의 수에서 20명 이상인 급식소 종사자가 147명(43.8%)으로 나타났으며, 다음으로 11~15명인 급식소

Table 2. Descriptive characteristics on foodservice workplace of participating cuisine employees

Classification	Employment type		Total(n=336)	
	Regular(n=158)	Irregular(n=178)		
Foodservice type	School	42(12.5) ¹⁾	98(29.2)	140(41.7)
	Industry	109(32.4)	72(21.4)	181(53.9)
	Office etc.	7(2.1)	8(2.4)	15(4.5)
No. of foodservice employees	<5	31(9.2)	18(5.4)	49(14.6)
	6~10	18(5.4)	13(3.9)	31(9.2)
	11~15	35(10.4)	28(8.3)	63(18.8)
	16~20	22(6.5)	24(7.1)	46(13.7)
	>20	52(15.5)	95(28.3)	147(43.8)
No. of meals served/day	<500	45(13.4)	22(6.5)	67(19.9)
	501~1,000	42(12.5)	37(11.0)	79(23.5)
	1,001~1,500	21(6.3)	39(11.6)	60(17.9)
	1,501~2,000	29(8.6)	40(11.9)	69(20.5)
	>2000	21(6.3)	40(11.9)	61(18.2)
No. of meal service times	Once/day	46(13.7)	66(19.6)	112(33.3)
	Two times/day	94(28.0)	97(28.9)	191(56.8)
	Three times/day	18(5.4)	15(4.5)	33(9.8)
Menu style	Non-selective menu	56(16.7)	53(15.8)	109(32.4)
	Selective menu	26(7.7)	56(16.7)	82(24.4)
	Partially selective menu	67(19.9)	52(15.5)	119(35.4)
	Cafeteria	9(2.7)	17(5.1)	26(7.7)
Serving style	Freedom in amount	18(5.4)	25(7.4)	43(12.8)
	Fixed amount	39(11.6)	36(10.7)	75(22.3)
	Partial fixed amount	101(47.0)	117(34.8)	218(64.9)
Total(%)	158(47.0)	178(53.0)	336(100.0)	

¹⁾ N(%).

종사자 63명(18.8%), 5명 미만인 급식소 종사자 49명(14.6%), 16~20명인 급식소 종사자 46명(13.7%) 순이었다. 하루 급식 인원은 501~1,000명인 급식소 종사자가 79명(23.5%)으로 가장 많았고, 다음으로 1,501~2,000명 급식소 종사자가 69명(20.5%), 500명 미만 급식소 종사자 67명(19.9%), 2,000명 이상 급식소 종사자 61명(18.2%) 순이었다. 배식 횟수는 하루 2회인 급식소 종사자가 191명(56.8)으로 가장 많았으며, 다음으로 증식만 1회 배식하는 급식소 종사자가 112명(33.3%)으로 나타났다. 급식소 메뉴 형태로는 ‘단일 메뉴와 복수 메뉴를 병행’하는 급식소 종사자가 119명(35.4%)으로 가장 많았으며, ‘단일 메뉴’ 109명(32.4%), ‘선택 메뉴’ 82명(24.4%)으로 나타났다. 서비스 형태로는 ‘부분적 정량 배식’하는 급식소 종사자가 218명(64.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘정량 배식’ 급식소 종사자 75명(22.3%), ‘자율 배식’ 급식소 종사자가 43명(12.8%)으로 나타났다.

3. 고용 형태에 따른 급식생산시스템에 대한 인식

고용 형태에 따른 급식생산시스템 인식에 대한 항목인 ‘원활한 급식을 위하여 가장 중요하게 생각하는 요소’, ‘급식소 문제점’, ‘급식생산시스템(동선, 설비, 기기, 조리공정도, 위생)의 효율성’에 대한 만족도 응답 결과는 Table 3과 같다.

원활한 급식을 위하여 가장 중요하게 생각하는 요소로는 정규직과 비정규직 모두 ‘충분한 근무 인원’이라 응답한 종사자가 가장 많았으며, 다음으로 ‘청결한 위생 관리’로 나타났다. 비정규직의 경우 정규직보다 ‘청결한 위생 관리’가 중요하다고 응답한 종사자가 많았다. Lee MJ(2004)의 연구에서 중·고등학교 급식소 조리종사자의 경우 1인당 조리 분량이 많은데, 조리인력은 인원 당 한정이 되어 있어 조리작업이 어렵다고 하였으며, 초등학교보다 중·고등학교 급식소의 비정규직 비율이 높다고 하였다(Rho & Choi 2010).

현재 근무하고 있는 급식소에서 가장 큰 문제점으로 인식

Table 3. Perception on the foodservice system by demographic characteristics of participating cuisine employees

Variable	Employment type		Total(n=336)	
	Regular(n=158)	Irregular(n=178)		
The most important factors for smoothing foodservice	Convenient flow	20(6.0) ¹⁾	21(6.3)	41(12.2)
	Suitable facilities & equipment	20(6.0)	26(7.7)	46(13.7)
	Sanitation	40(11.9)	56(16.7)	96(28.6)
	Definite working order	12(3.6)	15(4.5)	27(8.0)
	Enough staff	66(19.6)	60(17.9)	126(37.5)
χ^2 -value(p-value)		2.913(0.573)		
The most problems of foodservice workplace	High temperature & ventilation	48(14.3)	46(13.7)	94(28.1)
	Small cooking workplace	26(7.8)	32(9.6)	58(17.3)
	Deficiency of cooking equipment	30(9.0)	30(9.0)	60(17.9)
	Working support	36(10.7)	50(14.9)	86(25.7)
	Safety accident risk	17(5.1)	20(6.0)	37(11.0)
χ^2 -value(p-value)		1.877(0.758)		
Satisfaction on the efficiency of foodservice system ²⁾		2.87±0.92 ³⁾	3.02±0.88	
<i>t</i> -value(p-value)		-1.581(0.015)*		

¹⁾ N(%), ²⁾ 5 point scale: 1(least satisfaction)~5(much satisfied), ³⁾ Mean±S.D., **p*<0.05.

하고 있는 것으로 정규직의 경우 ‘조리실의 높은 실내온도 및 환기’, ‘종사자 간 원활하지 못한 업무 협조’, ‘조리기구 부족’ 순으로 나타났다. Rho & Choi(2010)의 연구에서도 ‘조리실의 높은 온도’를 전반적인 문제점으로 인식하고 있었으며, 정규직의 경우 ‘조리실의 협소함’을 비정규직의 경우 ‘기구의 부족 및 노후화’를 문제점으로 지적하고 있었다. Kim BH(2007)과 Kim JN(2008)의 연구에서도 ‘환기’와 ‘조리실의 높은 온도’를 문제점으로 지적하고 있어 조리실의 적정온도 유지를 위한 냉방시설의 지원이 필요할 것으로 보여지며, 이것은 결과적으로 조리종사자의 업무효율성 향상과 안전사고를 예방할 수 있으며, 음식의 품질 및 위생 상태 향상에 도움이 될 것으로 사료된다. Lee JS(2005)의 연구에서도 조리종사자들은 조리실의 높은 온도가 가장 먼저 개선되어야 한다고 하였으며, 급식소의 물리적 환경조건에 대한 불편이나 요구의 반영이 제대로 되지 않아 피로가 쌓이고 건강에 이상을 느끼거나 직업병 증세를 나타내는 종사자들이 많다고 하였다. 비정규직은 급식소의 문제점을 ‘종사자 간 원활하지 못한 업무 협조’, ‘조리실의 높은 실내온도 및 환기’, ‘조리작업 공간 협소’ 순으로 나타났다. Lee 등(2005)의 연구에서 비정규직 조리종사자의 경우 수평적인 의사소통인 동료 간의 의사소통은 원만한 것으로 나타났으나, 수직적인 의사소통인 관리자와의 의사소통이 원만하지 않은 것으로 나타나, 급식소 현황에 따라 관리자의 일괄·획일적인 업무지시로 다른 조리종사자와의 유기적인 업무 협조가 이루어지기 어려운 상황임을 알 수 있었다.

현재 급식생산시스템(동선, 설비, 기기, 조리공정도, 위생 등)의 효율성에 대한 만족도 질문에서 비정규직은 3.02±0.88로 정규직 2.87±0.92보다 높은 것으로 나타나, 비정규직이 급식생산시스템의 운용에 대한 만족도가 높음을 알 수 있었다(*p*<0.05). 이러한 결과는 비정규직의 경우, 동선의 이동이 적은 전처리 및 식기세척 등의 단순 작업에 참여하고 있으며, 급식소 업무에서 중요한 조리과정의 주도적인 참여 결여로 설비 및 기기의 직접 사용이 적어 만족도에 대한 평가가 정규직보다 높게 나타난 것으로 사료된다. Kim 등(2008)의 연구에서도 급식시스템이 조리종사자의 근무환경, 업무시스템, 동료 및 상사와의 관계 등 전반적인 만족도에 영향을 미친다고 하였고, 비정규직이 위생 및 주방 등의 급식시스템 만족도가 정규직보다 높은 것으로 나타나 본 연구와 같은 경향을 나타내었다.

4. 고용 형태에 따른 급식소 안전사고에 대한 인식

고용 형태에 따른 급식소 안전사고 인식 조사 질문인 ‘안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선을 위해 가장 우선적으로 개선할 사항’과 ‘급식 생산시스템의 개선이 조리종사원 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선에 대한 영향’, ‘안전사고 예방에 꼭 필요한 사항’에 대한 결과는 Table 4와 같다.

급식소 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선을 위해 가장 우선적으로 개선할 사항에 대한 질문에서 정규직과 비정규직 모두 ‘급식소 종사원 수’를 가장 우선적으로 개선해야 한다고 하였으며, 다음으로 ‘조리작업장 설비 및 기기(메뉴얼)’

Table 4. Perception on the cooking operations safety by demographic characteristics of participating cuisine employees

Variable	Employment type		Total	
	Regular(n=158)	Irregular(n=178)		
The most improvement factors for prevention of safety accident & improvement job stress	Cooking workplace flow	20(6.0) ¹⁾	26(7.7)	46(13.7)
	Cooking workplace facilities & equipment	51(15.2)	50(14.9)	101(30.1)
	Cooking workplace sanitation	12(7.6)	9(5.1)	21(6.3)
	Working order	9(5.7)	19(10.7)	28(8.3)
	Number of service staff	66(19.6)	74(22.0)	140(41.7)
χ^2 -value(p-value)		4.074(0.396)		
Influence of prevention of safety accident & improvement job stress ²⁾		3.76±0.885 ³⁾	3.62±0.870	
t-value(p-value)		1.476(0.141)		
Information necessary to prevent safety accidents	Improve of workplace flow	16(4.8)	10(3.0)	26(7.7)
	Proficiency in using equipment and appliances	12(3.6)	20(6.0)	32(9.5)
	Employees' safety awareness	52(15.5)	65(19.3)	117(34.8)
	Periodic safety education	17(5.1)	19(5.7)	36(10.7)
	Expansion of the proper personnel	19(5.7)	27(8.0)	46(13.7)
	Insurance and supervision	2(0.6)	2(0.6)	4(1.2)
	Harsh environmental improvement	40(11.9)	35(10.4)	75(22.3)
	χ^2 -value(p-value)		5.494(0.048)*	

¹⁾ N(%), ²⁾ 5 point scale: 1(least satisfaction)~5(much satisfied), ³⁾ Mean±S.D., * $p < 0.05$.

이라고 응답하였다. Barsky & Nash(2002)의 연구에서 학교 급식 조리과 관련된 작업 메뉴얼 실천에 따라 양질의 식사와 안전한 음식 제공 그리고 근무에 위대한 환경을 사전에 예방할 수 있다고 하였다.

급식생산시스템 개선이 조리종사자의 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선에 영향을 미칠 것인지에 대한 질문에서 정규직의 경우 3.76±0.885로 비정규직 3.62±0.870보다 높은 점수를 나타냈으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. Lee 등(2005)의 연구에서도 정규직보다 비정규직 종사자의 기구 및 설비 등의 체감 안전도가 낮게 나타났으며, 급식업무에 종사한 후 건강의 악화와 피로도가 증가한 것으로 나타나, 환경이나 규모에 맞는 급식시스템 구현이 필요할 것으로 사료된다.

급식소 안전사고 예방에 꼭 필요한 사항에 대해서 정규직과 비정규직 모두 ‘급식소 종사자들의 안전의식’이라고 응답한 종사자들이 많았으며, 다음으로 ‘급식소 열악한 환경 개선’, ‘급식소 적정인원 확충’, ‘주기적인 안전교육 실시’ 순으로 나타났으며, 항목 간 유의적인 차이가 있었다($p < 0.05$). Lee 등(2005)의 연구에서 비정규직들은 급식소 사고의 원인으로 ‘본인 부주의나 다른 동료들의 실수’로 인한 것이라고 응답한 비율이 높은 것으로 나타나, 급식소 종사자 개인의 안전의식이 안전사고 예방에 중요한 사항임을 알 수 있었다.

5. 고용 형태에 따른 급식소 안전교육에 대한 견해

고용 형태에 따른 급식소 안전교육에 대한 견해조사 결과는 Table 5와 같다. 안전교육 방법에 대해서 전체 336명(100%) 중 정규직 80명(23.8%)과 비정규직 94명(28.0%)이 ‘안전교육 담당자의 강의’가 좋다고 응답하였으며, 다음으로 시청각자료(비디오, 인터넷), 교육자료(프린트 제공) 순으로 조사되었다. 안전교육 주기에 대해서는 정규직과 비정규직 모두 ‘월 1회’가 적당하다고 응답한 종사자가 가장 많았으며, 다음으로 ‘월 2회’, ‘주 1회’ 순으로 조사되었다. Um YH(2010)의 연구에서 급식소 조리종사자들은 대부분 위생교육은 받은 경험이 있었으나, 급식소 안전사고에 대한 언급은 없었으며, 교육의 주기는 ‘분기’ 단위보다는 ‘주간’ 및 ‘월간’ 단위 교육을 실시하는 급식소에서 실천 수준이 높은 것으로 나타났다.

안전교육이 안전사고 예방에 도움을 주는지에 대해서 정규직의 경우 4.12±2.00으로 비정규직 3.81±1.82보다 높게 나타나 주기적인 안전교육의 혜택을 받은 정규직 종사자가 안전사고에 대한 경각심으로 인하여 안전사고 예방에 도움이 된다고 응답한 것으로 사료된다($p < 0.05$). 김 & 박(2000)의 문헌에서 조리종사자에 대하여 각종 설비 이용과 안전관리 교육 및 에너지 사용상의 주의사항 등의 교육이 필요하다고 하였으며, Gregoire 등(1993)의 연구에서도 급식 관련 종사자들에게 식품 관련 기자재의 안전한 취급방법에 대한 교육이 필요하다고 하였다. 그러나 Lee 등(2005)의 연구에서는 비정규직의 경우, 안전교육이 실제 업무에 직접적인 도움이 되지 못

Table 5. The opinion of foodservice safety education according to types of employment

Variable	Employment type		Total	
	Regular(n=158)	Irregular(n=178)		
A method of safety education	Visual media(Picture, POP)	1(0.3) ¹⁾	1(0.3)	2(0.6)
	Acoustic medium(Recording, CD etc.)	7(2.1)	4(1.2)	11(3.3)
	Audiovisual materials(Video, internet)	53(15.8)	55(16.4)	108(32.1)
	Teaching of safety education relations man	80(23.8)	94(28.0)	174(51.8)
	Educational resources(Print)	17(5.1)	24(7.1)	41(12.2)
χ^2 -value(p-value)		1.993(0.737)		
Cycle of safety education	Once/weeks	19(5.7)	23(6.8)	42(12.5)
	Two times/weeks	28(8.3)	38(11.3)	66(19.6)
	Once/months	80(23.8)	83(24.7)	163(48.5)
	Every three months	17(5.1)	18(5.4)	35(10.4)
	Every six months	14(4.2)	16(4.8)	30(8.9)
χ^2 -value(p-value)		0.926(0.921)		
Effect of the safety accident prevention from safety education ²⁾	4.12±2.00 ³⁾	3.81±1.82		
t-value(p-value)		0.550(0.048)*		

¹⁾ N(%), ²⁾ 5 point scale: 1(least satisfaction)~5(much satisfied), ³⁾ Mean±S.D., **p*<0.05.

하고 교육에 참가할 경우 수당 등의 경제적 도움이 되지 않아 교육에 대해 긍정적인 효과를 기대하기 어렵다고 하였다. 또한 이 등(2007)은 급식 안전사고 발생의 인적 원인으로 조리종사자의 잘못된 행동습관, 작업장 시설 및 현장 중심의 안전교육 미흡, 조리종사자의 부주의를 지적하고, 비정규직을 대상으로 급식시스템 흐름에 따른 현장 중심의 안전교육 기회의 확대가 필요할 것으로 사료된다.

6. 고용 형태에 따른 급식시스템 환경과 안전에 대한 인식 차이

고용 형태에 따른 급식시스템 환경과 안전에 대한 인식 차이 조사 결과는 Table 6과 같으며, 전반적으로 정규직의 경우 안전부분에 대한 질문에서 비정규직보다 높은 점수를 나타내었으며, 비정규직의 경우 동선, 면적, 시설, 설비, 기물에 대한 인식에서 정규직보다 높은 점수를 나타냈다. 이 등(2007)은 안전사고의 원인을 환경적 원인과 인적 원인으로 나누었으며, 환경적 원인으로 작업환경에 따른 물리적·화학적 위험, 환기, 급수, 배수, 작업동선에 의한 위험, 각종 시설 및 장비의 위험이 있다고 하였다. 동선과 면적에 대한 조사문항에서 정규직과 비정규직 사이에 유의적인 인식 차이는 없는 것으로 나타났으나, 비정규직의 경우 동선에서 '작업동선의 편리성'과 '작업장 평면도 개방 여부'와 면적에서 '작업장 면적의 적당성'과 '작업대 넓이와 높이의 편리성'에서 정규직보다 평균 점수가 높게 나타났다. 시설에 대한 문항에서 비정규직의 경우 '온도, 습도, 환기시설들의 적합성'(*p*<0.01), '조리

기물 등의 수납시설의 편리성'(*p*<0.01), '작업공정에 맞는 '위생시설의 설치'(*p*<0.01)에서 정규직보다 유의적으로 높은 점수를 나타냈으며, '복리후생시설(샤워시설, 휴게실 등) 유무'에 대해서도 정규직보다는 높은 점수를 나타내었다. Lee 등(2005)의 연구에서도 비정규직 조리종사자들의 경우 개인 수납시설과 휴게실의 사용이 어려워 작업 중 휴식을 취하기 어려운 것으로 보고하고 있어 본 연구결과와 인식 차이를 뒷받침하고 있다. 정규직의 경우, '조리작업장 시설관리 메뉴얼 비치'에서만 비정규직보다 평균은 높았으나 유의적인 차이는 없었으며, Barsky & Nash(2002)의 연구에서 급식 조리과 관련된 작업 메뉴얼 실천에 따라 양질의 식사와 안전한 음식 제공, 위해한 환경을 사전에 예방할 수 있다고 하여 작업 메뉴얼 실천의 중요성을 언급하였다. 설비 조사문항에서 비정규직의 경우 '제공 식수에 맞는 조리설비 유무'(*p*<0.05), '적절한 시기에 기기와 장비의 교체'(*p*<0.05)에서 정규직보다 유의적으로 높은 평균을 나타냈으며, 급식소 비정규직 조리종사자의 경우 단기간의 일시적인 근무와 파트타임 근무가 많아, 시설과 설비 등에 대한 직접적인 관여와 사용이 정규직보다 적어 높은 점수를 나타낸 것으로 보여진다. 그러나 안전에 관련된 조사문항에서는 정규직이 '급식소 안전관리의 체계성'(*p*<0.05), '조리기기 및 기물, 설비 등의 사용 방법 숙지 여부'(*p*<0.05), '안전관리에 대한 메뉴얼 구비 여부'(*p*<0.05) 등의 항목에서 비정규직보다 유의적으로 높은 인식 점수를 나타내고 있어 안전사고에 대한 경각심과 책임감이 비정규직보다 월등함을 알 수 있었다. Stamper 등(2003)의 연구에서도 비정규직의 경

Table 6. Differences of awareness on safety and foodservice environment according to employment type

Classification	Variable	Employment type		t-value (p-value)
		Regular (n=158)	Irregular (n=178)	
Flow	Convenience of operation flow	2.75±0.937	2.85±0.951	-1.037 (0.300)
	Sufficiency to move workplace	2.98±0.993	2.87±1.006	1.014 (0.311)
	Reasonable distance from meal place to workplace	3.34±0.963	3.34±0.920	0.046 (0.964)
	Open of a plane figure of workplace	2.87±1.081	2.99±1.156	-0.986 (0.325)
Area	Suitable of workplace area	2.99±0.948	3.03±0.950	-0.386 (0.700)
	Convenient width and height of worktable	3.06±0.949	3.09±0.891	-0.265 (0.791)
Facilities	Suitable of temperature, humidity, and ventilation	2.47±1.093	2.80±1.038	-2.778** (0.006)
	Safety use of gas, electricity, water supply, drainage	3.22±1.038	3.40±0.893	-1.730 (0.085)
	Convenience of storage facilities, such as cookware	2.96±0.866	3.23±0.842	-2.876** (0.004)
	Installation of appropriate sanitation facilities for the process	3.39±1.015	3.65±0.790	-2.628** (0.009)
	Welfare facilities (shower, lounge, etc.)	2.31±1.301	2.51±1.245	-1.406 (0.161)
	Required facilities management manual in cooking workplace	3.25±1.063	3.20±0.992	-1.448 (0.655)
Equipment	Cooking facilities for providing persons	3.20±1.061	3.47±0.966	-2.442* (0.015)
	Regular inspections and maintenance of workplace equipment	3.29±0.973	3.33±0.974	-0.343 (0.732)
	Replacement of equipment in the right time	2.52±1.039	2.77±1.067	-2.176* (0.030)
Vessels	Lots of small vessels required for cooking	3.44±0.892	3.53±0.865	-0.886 (0.376)
	Less vessels(cutting boards, knives, ladles, etc.) stored in designated areas	3.98±0.736	3.99±0.587	-0.185 (0.853)
	Replacement of less vessels and the furnishings at the right time	2.89±1.092	3.08±0.956	-1.717 (0.087)
Safety	Systemicity of safety administration	3.49±0.738	3.32±0.848	-1.965* (0.050)
	Safety management officer according to equipment	3.58±0.784	3.52±0.818	0.746 (0.456)
	Business skills	3.47±0.803	3.36±0.777	1.260 (0.208)
	Knowledge of how to use cooking equipment and facilities, etc.	3.63±0.726	3.43±0.822	2.354* (0.019)
	Regular safety training	3.65±0.707	3.60±0.748	-0.635 (0.526)
	Manual for safety management	3.41±0.837	3.31±0.883	1.020* (0.039)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

우 조직구성원으로서 의식이 부족하므로 파트타이머보다는 정규직을 많이 채용하는 것이 바람직하다고 하여 본 연구결과를 뒷받침하고 있었다. 그러나 Kim 등(2008)의 연구에서는 비정규직과 정규직의 안전관리시스템에서 비정규직의 안전관리시스템에 대한 인식 점수가 유의적으로 높게 나타나, 본 연구결과와 다른 경향을 나타내었다.

결론 및 요약

위탁급식 조리종사자들의 급식안전사고 발생을 줄이고 양질의 급식과 서비스를 제공하기 위하여 급식 조리종사자의 고용 형태별 조리작업안전 및 교육에 대한 견해와 급식소 환경 및 안전에 관한 인식 차이를 조사하였고 결과는 다음과 같다.

1. 조리종사자는 여성이 남성보다 많았고, 남성의 경우 정규직이 비정규직보다 많았으며, 여성의 경우 비정규직이 많은 것으로 나타나 급식소의 비정규직은 여성인 것으로 나타났다. 비정규직의 경우 40~49세가 가장 많았으며, 근무기간에서 비정규직의 경우 1년 이하가 가장 많았다. 교육 수준에서는 정규직과 비정규직 모두 고등학교 졸업이 가장 많았으며, 비정규직의 경우 1,000만 원 이하 소득이 가장 많았다.

2. 고용 형태에 따른 급식생산시스템에 대한 인식에서 원활한 급식을 위하여 가장 중요하게 생각하는 요소로 정규직과 비정규직 모두 '충분한 근무 인원'이라 응답하였으며, 현재 근무하고 있는 급식소에서 가장 큰 문제점으로는 정규직은 '조리실의 높은 실내온도 및 환기'라고 하였으며, 비정규직은 '종사자 간 원활하지 못한 업무 협조'라고 하였다. 급식생산시스템의 효율성에 대한 만족도에서 비정규직이 정규직보다 만족도가 높은 것으로 나타났다.

3. 고용 형태에 따른 안전사고에 대한 인식에서 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선을 위해 우선적으로 개선할 사항에 대해서 정규직과 비정규직 모두 '급식소 종사원 수'를 가장 우선적으로 개선해야 한다고 하였으며, 급식생산시스템 개선이 조리종사자의 안전사고 예방 및 근무 스트레스 개선에 영향을 미칠 것인지에 대해서 정규직이 비정규직보다 영향이 많이 미칠 것이라고 응답하였다. 안전사고 예방에 꼭 필요한 사항에 대해서 정규직과 비정규직 모두 '급식소 종사자들의 안전의식'이라고 하였다.

4. 고용 형태에 따른 급식소 안전교육에 대한 견해에서 안전교육 방법은 정규직과 비정규직 모두 '안전교육 담당자의 강의'가 좋다고 하였고, 안전교육 주기는 모두 '월 1회'가 적당하다고 하였다. 안전교육이 안전사고 예방에 도움을 주는지에 대해서 교육의 혜택을 꾸준히 받은 정규직에서 많은 도움이 된다고 응답하였다.

5. 고용 형태에 따른 급식시스템 환경과 안전에 대한 인식 차이에서 안전 부분은 정규직이 비정규직보다 인식도가 높은 것으로 나타났고, 비정규직의 경우 급식시스템 환경 부분인 동선, 면적, 시설, 설비, 기물 부분에서 정규직보다 높은 점수를 나타냈다.

이상의 결과를 통하여 급식 안전교육의 경험이 적은 비정규직이 정규직 조리종사자에 비해 안전의식 및 안전시스템 인식이 부족한 것으로 나타났고, 이것은 업무의 효율성과 안전사고 발생을 높일 수 있으므로 비정규직 종사자의 급식시스템 및 안전사고 인식도를 높일 수 있는 현장 중심의 안전교육 제도나 환경의 지원과 개선이 필요할 것으로 사료된다. 또한 정규직에 비해 직무 자체와 고용 안정에 대한 만족도 저하로 안전사고에 많이 노출될 수 있음을 알 수 있었고, 종사자들은 급식시스템 관리 상태에 의해 만족도가 높아질 수 있으므로 주방시설 및 설비의 배치 등에 있어서 인적시스템과 물적시스템을 통합한 효율적인 운영 방안이 고려되어야 급식소 안전사고 발생을 최소로 줄일 수 있을 것으로 생각된다. 향후 실증분석을 위한 표본의 구성을 위탁급식 조리종사자만으로 국한시키지 않고 직영급식(또는 학교급식)의 비정규직 조리종사자와의 비교·연구가 이루어져야 할 것으로 보여진다.

감사의 글

본 연구는 2010년도 서일대학교 교내연구비 지원에 의해 수행되었으므로 이에 감사드립니다.

참고문헌

- 김정옥, 박승훈. 2000. 외식산업관리론. pp. 225-250. 대왕사
이영면. 2003. 고용관계론-새로운 노사관계의 모색을 위하여. pp. 45-71. 경문사
이종미, 강남이, 김혜영, 정진은, 조미숙, 조우균, 허채욱. 2007. 단체급식. pp. 241-247. 파워북
이학식, 김영. 2002. 초급자를 위한 한글 SPSS 10.0 가이드. p. 28. 법문사
통계청. 2011. <http://kostat.go.kr/wsearch/search.jsp>. 2011.08.02 방문
Antia E, Panagiota D. 2005. Experiences of the implementation and operation of Hazard analysis critical control point in the food service sector. *Intern J Hospitality Management* 24: 3-19
Atchison TJ. 1991. The employment relationship: Un-tied or Retied. *Academy of Management Executive*, 5, p. 4.

- Barsky J, Nash L. 2002. Evoking emotion: Affective key to hotel loyalty. *Cornell Hotel & Administration Quarterly* 43:27-35
- Choi HT, Lee BC. 2009. The effect of hotel employees organizational identification on organizational commitment: With emphasis on moderating effect of employment types. *Korea Journal of Tourism and Hospitality Research* 23:367-382
- Choi SG, Kim KS. 2008. Impact of the conditions employment on the service quality in family restaurant. *Korea Hotel Resort Association* 7:119-131
- Freedman A. 1986. Job: Insecurity at all levels. *Across the Board*, 23, pp. 4-5
- Gregoire MB, Sneed J, Martin JM. 1993. School food service: A look to the future. *J Hospitality & Tourism Res* 17: 175-191
- ILO. 2003. Employment and human resources in the tourist industry in Asia and the Pacific. Working paper No. 204
- Jung JW. 2007. On Kitchen worker's job stress caused by kitchen facilities. *The Korean Journal of Culinary Research* 13: 263-277
- Kang GH. 1999. The internal marketing scheme through employee's job satisfaction and customer satisfaction. *Journal of Korea Sport Research* 10:33-43
- Kim BH. 2007. A study on the working conditions of cuisine employees and their job competence enhancement: Focused on schools providing. Master degree thesis. Korea National University of Education, Chungbuk, pp. 25-88
- Kim JN. 2008. A study on current state of feeding facilities in elementary schools located in Chungju-si master degree thesis. Chungju National University, pp. 27-38
- Kim OK, Oh SI. 2010. Assessment of accidents occurrence and cuisine employees' awareness of workplace safety in contract foodservice management company. *J Korean Diet Assoc* 16:229-317
- Kim SK, Cho CB, Chae BS. 2008. The effects of kitchen management system and job satisfaction by the employment types in the hotel kitchen departments. *Service Management Society* 9:151-169
- Lee EJ, Choi SG. 2009. Effects of employment type on job satisfaction in the bakery industry. *Korea Hotel Resort Association* 8:171-182
- Lee IS, Bae HS. 2008. The effect of the working conditions on quality of life. *The Korean Social Security Association* 24:53-80
- Lee JS. 2005. A study on the job satisfaction and turnover intention of resort employees depending on their employment type. *Korea Academic Society of tourism Management* 9:308-334
- Lee MJ, Park SH, Joo NM. 2005. A study on effectiveness of working condition's improvement after introducing the countermeasure for irregular employee. *Korean Food Culture* 20: 652-660
- Lee MJ. 2004. A study on effectiveness of working condition's improvement after introducing the countermeasure for irregular employee. MS thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, pp. 1-4
- Mun SH. 2004. An analysis on factors affecting industrial accidents. *Social Welfare Police*. 20:155-169
- Oh MW. 1994. A study on the legal status of part-time workers. Ph.D. Thesis, Seoul National University. Seoul. pp. 5-11
- Pfeffer J, Barron JN. 1989. Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. *Research in Organization Behavior* 10:257-303
- Rho JO, Choi SA. 2010. The working conditions and job satisfaction of the school cafeteria employee according to their employment type in Chonbuk, South Korea. *Korean Association of Human Ecology* 19:733-744
- Robbins PS. 2005. *Organizational Behavior*, 11th ed., Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., pp. 86-89
- Song NC, Lee HS, Lee KE (2007). The factors(job burnout, job engagement, the workplace safety) influencing employees' job satisfaction in school food service operations. *Korean J Community Nutrition* 12:606-616
- Stamper CL, Dyne LV 2003. Organizational citizenship: A comparison between part-time and full-time service employees. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly* 44: 33-42
- Um YH. 2010. A study on actual sanitary management conditions and education plan of school foodservice employees. *The Korean Journal of Culinary Research* 16:237-249
- Woo SK, Kim HJ, Ryu YH 2007. The mediating role of employment type in the relationship between job satisfaction and organization commitment in the hotel organization. *Korea Hotel Resort Association* 6:55-68