

소규모 사업장 근로자와 사업주의 보건관리 기술지원사업에 대한 인식도 조사 연구

Employees' and Employers' Awareness of Occupational Health Program in SSE

정혜선*.백도명**.김은희***.김지용****.하은희*****
전경자*****.김선민*****.박혜숙*****.이복임***

I. 연구배경 및 필요성

우리나라에서 50인 미만의 소규모 사업장은 1995년 현재 총 156,133개소로 전체 사업장 178,051개소 중에서 87.7%를 차지하고 있으며, 50인 미만 소규모 사업장의 근로자수는 총 2,415,233명으로 전체 근로자수 6,167,596명 중에서 39.2%를 차지하고 있다. 이와 같이 우리나라 사업장의 대부분을 차지하고 있는 50인 미만 규모의 사업장과 근로자의 비율은 매년 증가하는 추세에 있어, 50인 미만 사업장의 비율이 1990년 85.0%에서 1993년에는 86.5%, 1995년에는 87.7%로 증가하였고, 근로자비율은 1990년 31.8%에서 1993년 36.8%, 1995년에는 39.2%로 증가하였다(노동부, 1996a).

우리나라의 중소기업은 대기업에서 흡수하지 못한 많은 근로자들에게 취업의 기회를 제공하여 사회안정과 경제발전에 이바지하고, 산업구조의 고도화에도 기여하고 있어 우리나라 경제에서 차지하는 역할이 매우 크다(이윤원, 1989). 그러나 노동부의 발표에 의하면 1995년 현재 산업재해자의 총수는 78,034명이고 재해율은 0.99%인데 이 중에서 50인 미만 사업장에서 발생한 재해자수가 35,854명으로, 평균재해율보다 높은 1.62%의 재해율을 보이는 것으로 나타나고 있으며, 특히 300인 이상 대기업의 재해율 0.58%보다는 3배 가까이 높은 것으로 나타나고 있어(노동부, 1996b), 소규모 사업장에

서의 근로자 건강관리가 매우 중요함을 시사하고 있다.

그러나 근로자의 안전과 보건을 유지 증진하는 것을 목적으로 하는 산업안전보건법에서도 소규모 사업장에 대해서는 기업 규모의 영세성을 고려하여 각종 사업주의 의무조차 면제해 주고 있어 이들 기업에 대한 보건관리가 제대로 이루어지고 있지 않은 실정이다.

특히 조규상(1994), 박하영 등(1993)의 보고에 따르면 우리나라의 중소규모 사업장은 여러 가지 측면에서 산업보건사업을 수행하기가 매우 어려운 것으로 나타나고 있다.

우선 첫째로는, 많은 수의 영세사업장들이 전국에 산재해 있고 법과 정부의 행정지도와 감독의 범위에서도 벗어나 있으며, 둘째, 대규모 사업장과 비교할 때 작업 환경이 좋지 않은 것이 보통이고, 셋째, 임금수준이 대기업에 비해 낮은 편이므로 학력, 지식수준, 사회경제적 조건, 신체적인 조건 등이 취약한 근로자들을 고용하게 되는 경우가 많으며, 넷째, 사업주와 근로자들이 산업보건과 안전에 대한 지식과 관심이 적고 산업보건을 위한 재원이 마련되어 있지 않거나 부족한 때문인 것으로 나타나고 있다.

이와 같이 어려운 상황에도 불구하고 소규모 사업장은 열악한 작업환경으로 인하여 보건관리가 더욱 필요한 실정이므로 정부에서는 1993년부터 50인 미만의 소규모 사업장을 대상으로 보건관리지원사업을 실시하게

* 신홍대학 간호과
** 서울대학교 보건대학원
*** 노동과 건강연구회
**** 동국대학교 의과대학
***** 이화여자대학교 의과대학
***** 순천향대학교 간호학과
***** 한림대학교 의과대학
***** 인하대학병원 산업의학과

되었다. 소규모 사업장에 대한 보건관리지원사업은 사업주의 부담을 경감시키면서 보건관리의 사각지대를 해소하여 근로자가 보건관리의 혜택을 누릴 수 있도록 함으로써, 직업병 예방을 위한 자체 보건관리 능력의 진작과 사업주의 자발적인 참여의욕을 고취시킬 것을 목적으로 하고 있다(노동부, 1993). 이에 따라 정부에서는 93년과 94년에 각각 2,000개 정도의 사업장, 95년과 96년에는 각각 5,000개 정도의 사업장에 대해 보건관리를 지원한 바 있다(백도영 외, 1997).

그러나 정부의 지원사업은 1개 사업장에 대해 1-2년간 일시적으로 보건관리를 지원하는 사업이기 때문에 소규모사업장에서 꾸준히 보건관리를 지속하기 위해서는 사업장의 주체인 사업주와 근로자의 능동적인 참여가 이루어져야만 가능하다. 특히 소규모사업장과 같이 기업환경이 어려운 여건일수록 사업주와 근로자가 산업보건에 대한 중요성을 인식하고 사업장의 산업보건수준을 향상시키는데 지속적인 관심을 기울일 때 소규모 사업장의 보건관리가 내실있게 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 소규모 사업장의 사업주와 근로자가 보건관리 지원사업에 대하여 어떠한 인식을 가지고 있는지를 파악하는 것이 소규모사업장에 대한 산업보건관리를 증진시키는데 있어서 핵심적인 부분이라 할 수 있겠다.

하지만 지금까지 중소규모 사업장을 대상으로 한 사업주와 근로자의 인식조사에 관한 연구는 보건관리자 선임 대상인 50인 이상 300인 이하의 사업장에 대한 연구가 대부분이며(김성희 외, 1996; 김수근 외, 1994; 박정일 외, 1994; 장성실 외, 1994; 박종연 외, 1993 등), 다른 연구들은 규모에 관계없이 사업주와 근로자의 인식을 조사한 연구들이어서(김태면 외, 1994; 이경용 외, 1992; 이성관 외, 1992; 최재욱, 1991; 조수남 외, 1990 등), 보건관리 지원대상 사업장인 50인 미만 사업장의 사업주와 근로자의 인식을 정확히 파악하기가 어렵다.

따라서 본 연구에서는 50인 미만 사업장을 대상으로 하여 사업장에서 자율보건관리능력을 향상시키는데 중요한 역할을 담당하는 사업주와 근로자의 보건관리 지원사업에 대한 인식도를 조사연구함으로써 향후 소규모 사업장에서 보건관리 사업을 수행하는데 있어 기초가 되는 자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 목적

본 연구의 목적은 소규모 사업장에 대한 사업주와 근로자를 대상으로 보건관리 지원사업에 대한 인식수준을

파악함으로써 효과적인 소규모 사업장 보건관리를 위한 기초자료를 제공하는데 있다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 소규모 사업장의 사업주와 근로자에 대하여 정부의 보건관리지원사업 전반에 대한 인식을 파악한다.

둘째, 소규모 사업장의 사업주와 근로자에 대하여 보건교육에 대한 인식을 파악한다.

셋째, 소규모 사업장의 사업주와 근로자에 대하여 근로자 건강관리에 대한 인식을 파악한다.

넷째, 소규모 사업장의 사업주와 근로자에 대하여 작업환경관리에 대한 인식을 파악한다.

III. 연구 방법

1. 연구 대상

1997년도에 보건관리기술지원대상 사업장으로 선정된 5,090개소의 사업장 중 임의로 400개를 추출하여 설문조사를 하였으며, 총 183개 사업장에서 120명의 사업주와 318명의 근로자가 조사에 응답하였다.

2. 연구 방법

사업주용과 근로자용으로 구분된 설문지를 개발하여 1997년 8월 11일-8월 26일 까지 연구대상 사업장에 대하여 우편조사 및 방문조사를 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상의 특징

1) 대상 사업장의 특성

연구대상 사업장 중에서 이전에 보건관리지원사업을

<표 1> 이전에 보건관리 지원사업 실시 여부

유 무	수	(%)
없 다	70	(59.3)
있 다	48	(40.7)
93년도	1	(2.1)
94년도	0	(0.0)
95년도	16	(33.3)
96년도	21	(64.6)
계	118	(100.0)

받았는지의 여부를 묻는 질문에 40.7%가 받은 적이 있다고 응답하였으며, 그 중 64.6%가 96년도에 지원사업을 받았다고 응답하였다. 59.3%의 사업장은 1997년도에 처음으로 보건관리지원대상 사업장으로 선정된 것으로 나타났다.

2) 대상 근로자의 특성

연구대상 근로자의 특성을 분석해 보면, 경력별로는 1-4년 근무한 경력의 근로자가 59.2%로 제일 많았으며, 연령은 30세 미만이 39.4%로 제일 많았고, 성별로는 남자가 83.5%로 여자 근로자보다 많은 것으로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상 근로자의 특성

구 분	수	(%)
근무기간		
1년 미만	31	(12.4)
1-4년	148	(59.2)
5-9년	50	(20.0)
10년 이상	21	(8.4)
계	250	(100.0)
연 령		
30세 미만	102	(39.4)
30-39세	98	(37.8)
40-49세	45	(17.4)
50세 이상	14	(5.4)
계	259	(100.0)
성 별		
남 자	218	(83.5)
여 자	43	(16.5)
계	261	(100.0)

2. 보건관리지원사업 전반에 대한 인식도

1) 근로자의 인식

자신이 근무하는 회사가 보건관리기술지원 대상 사업장으로 선정된 것을 알고 있는지를 묻는 질문에 66.2%에 해당하는 근로자가 알고 있다고 응답하였으나, 33.8%에 해당하는 근로자는 지원대상사업장인지조차도 모르는 것으로 나타났다.

1997년도의 보건관리지원사업에서 정부가 중요하게 강조한 사업 중의 하나는 모든 지원대상 사업장에 모니터요원(카운터파트)을 지정함으로써 모니터 요원을 통해 사업의 지속성을 강화하려는 것이었다. 이 모니터 요원에 대한 근로자의 인지정도를 알아본 결과 응답자의 30.9%만이 모니터 요원이 있으며 누군지 아는 것으로

조사되었고, 32.3%는 있는지 없는지 모르겠다고 대답하였으며 27.8%에서는 모니터요원이 없다고 응답하였다.

〈표 3〉 근로자의 보건관리지원사업 전반에 대한 인식도

구 분	수	(%)
보건관리지원사업장 인지여부		
알고 있음	196	(66.2)
모르고 있음	100	(33.8)
계	296	(100.0)
모니터요원에 대한 인지도		
있으며 누군지 안다	89	(30.9)
있긴 하나 누군지 모른다	26	(9.0)
없다	80	(27.8)
있는지 없는지 모른다	93	(32.3)
계	288	(100.0)

보건관리지원사업 수행과정 중 근로자의 의견이 어느 정도 반영되는냐는 질문에 근로자의 14.7%만이 충분히 반영된다고 응답하였고, 응답 근로자의 15.7%는 거의 반영되지 않는다고 응답하였다(표 4 참조).

2) 사업주의 인식

보건관리지원사업 수행과정 중 사업주의 의견이 어느 정도 반영되는냐는 질문에 사업주의 35.5%가 충분히 반영되고 있다고 응답하여 14.7%만이 충분히 반영된다고 응답한 근로자의 결과와 큰 차이를 보였다. 또한 응답 사업주의 4.7%만이 사업주의 의견이 거의 반영되지 않는다고 응답한 반면, 15.7%의 근로자가 의견이 반영되지 않는다고 응답한 결과와도 대조를 이루었다.

〈표 4〉 사업주와 근로자의 의견반영정도에 대한 인식도

구 분	사업주		근로자	
	수	(%)	수	(%)
충분히 반영된다	38	(35.5)	43	(14.7)
그저 그렇다	48	(44.9)	204	(69.6)
거의 반영되지 않는다	5	(4.7)	46	(15.7)
잘 모르겠다	16	(14.9)	0	(0.0)
계	107	(100.0)	293	(100.0)

한편 다음에도 보건관리지원사업 대상으로 계속 지원받기를 원하느냐는 질문에 응답 사업주의 92.4%가 계속 지원을 원하였으며, 그렇지 않다고 응답한 사업주는 7.6%에 불과하였다. 계속적인 지원을 원하는 이유로는 경제적인 도움이 59.7%로 가장 많았으며, 건강상담을 받을 기회가 되어서가 28.4%, 보건교육을 시행해 주어서

가 11.9% 였다. 원하지 않는 경우는 자주 작업에 방해가 되어서, 요구하는 것이 많아서, 지원을 받아도 별로 도움이 되지 않아서가 고른 응답분포를 나타내었다.

〈표 5〉 사업주의 보건관리지원사업 희망여부

계속희망여부/이유	수	(%)
그렇다	109	(92.4)
경제적으로 도움이 되어서	65	(59.7)
건강상담에 도움이 되어서	31	(28.4)
보건교육에 도움이 되어서	13	(11.9)
아니다	9	(7.6)
작업에 방해가 되어서	3	(33.3)
요구하는 것이 많아 귀찮아	3	(33.3)
별로 도움이 되지 않아	3	(33.3)
계	118	(100.0)

3. 근로자 보건교육에 대한 인식도

1) 근로자의 인식

보건관리지원기관으로부터 집단보건교육을 받은 적이 있는냐는 질문에 45.1%의 근로자가 받은 적이 있다고 대답하였으며, 40.7%는 아니다, 14.2%는 모르겠다고 응답하였다.

〈표 6〉 근로자의 보건교육에 대한 인식도

구 분	수	(%)
집단보건교육 수강 여부		
있다	143	(45.1)
없다	129	(40.7)
모르겠다	45	(14.2)
계	317	(100.0)
집단보건교육에 대한 도움 인식 정도		
매우 큰 도움	49	(15.6)
어느정도 도움	191	(60.6)
별로 도움되지 않음	51	(16.2)
전혀 도움되지 않음	24	(7.6)
계	315	(100.0)
보건교육자료 활용 여부		
자료가 있으면 많이 활용한다	112	(35.6)
자료가 있지만 무슨내용인지 모른다	105	(33.3)
자료가 있는지 모르겠다	98	(31.1)
계	315	(100.0)

보건교육을 받은 근로자 중 어느 정도 도움이 되었느냐는 질문에 15.6%가 큰 도움이 되었다고 응답하였고,

60.6%가 어느 정도 도움이 되었다고 응답하였으며, 16.2%는 별로 도움이 되지 않는다고 하였고, 7.6%는 전혀 도움이 되지 않는다고 응답하였다.

회사내 비치되어 있는 건강책자나 유인물을 이용하는 질문에 자료가 있을 경우에는 많이 활용한다고 응답한 근로자가 35.6% 였으며, 자료가 있지만 무슨 내용인지 모르겠다고 응답한 근로자가 33.3%였고, 회사내 그런 자료가 있는지 모르겠다고 응답한 근로자도 31.1% 나 되었다.

2) 사업주의 인식

회사에서 집단보건교육을 하기 전에 어떤 방법으로 홍보를 하느냐는 질문에 직원조회시간에 홍보(35.4%),

〈표 7〉 사업주의 보건교육에 대한 인식도

구 분	수	(%)
보건교육 홍보여부와 홍보방법		
한 다	113	(95.0)
직원조회시간	40	(35.4)
게시판	35	(31.0)
작업반장	32	(28.3)
방송	6	(5.3)
못 한 다	6	(5.0)
계	119	(100.0)
보건교육 사전홍보 일정		
교육예정일 일주일 이전	24	(20.9)
교육예정일 며칠전	59	(51.3)
교육예정일 전날	19	(16.5)
교육당일날	13	(11.3)
계	115	(100.0)
보건교육 일정에 대한 인지도		
잘 알고 있음	23	(21.1)
대략 알고 있음	55	(50.5)
잘 모름	17	(15.6)
일정이 없음	14	(12.8)
계	109	(100.0)
보건교육의 효과인식 정도		
상당히 효과있다	53	(44.2)
그저 그렇다	53	(44.2)
거의 효과가 없다	4	(3.3)
교육받은적 없다	10	(8.3)
계	120	(100.0)
집단보건교육을 위한 자체 예산 확보 여부		
있 다	5	(4.4)
없 다	108	(95.6)
계	113	(100.0)

게시판에 게시(31.0%), 작업반장에게 통보(28.3%), 방송(5.3%)의 순으로 보건교육을 홍보하는 것으로 나타났으며, 5.0%의 사업주가 홍보를 제대로 하지 못하고 있다고 응답하였다. 홍보는 교육예정일 며칠전과 교육예정일 일주일 전에 한다가 72.2%로 제일 많은 응답을 하였으며, 교육예정일 전날부터 한다가 16.5%, 교육 당일 날 한다가 11.3%였다.

지원기관에서 실시하는 집단보건교육일정을 알고 있는냐는 질문에 시기와 주제 등에 대해 잘 알고 있다고 응답한 사업주가 21.1%였으며, 대략 알고 있다가 50.5%였고, 잘 모른다 가 15.6%, 보건교육 일정을 특별히 정한 바 없다고 응답한 사업주가 12.8%였다.

지원기관에서 실시하는 집단보건교육이 직업병 예방에 효과가 있다고 생각하느냐는 질문에 44.2%의 사업주가 상당히 효과가 있다고 응답하였고, 44.2%가 그저 그렇다고 응답하였으며, 3.3%는 거의 효과가 없다고 응답하였고, 8.3%는 교육을 받은 적이 없다고 응답하였다.

집단보건교육 실시를 위한 자체 예산이 확보되어 있는냐는 질문에 4.4%만이 확보되어 있다고 응답하였으며, 95.6%의 사업주가 자체 예산이 확보되어 있지 않다고 응답하였다.

4. 근로자 건강관리에 대한 인식도

1) 근로자의 인식

자신이 근무하는 회사에서 사업주가 근로자 건강을 위하여 어느 정도 배려를 하고 있다고 생각하느냐는 질문에 상당히 관심을 두고 있다는 응답이 24.7%였으며, 그런대로 관심을 두고 있다는 응답이 63.9%였고, 전혀 관심을 기울이지 않고 있다고 응답한 근로자도 11.4%나 되었다.

자신이 일하는 작업 때문에 생길 수 있는 직업병이 무엇인지 알고 있는냐는 질문에 68.8%의 근로자가 알고 있다고 응답하였고 31.2%가 모른다고 응답하였다. 알고 있다고 응답한 근로자 중 예방법에 대해 알고 있다고 응답한 근로자는 74.1%였으며, 모른다고 응답한 근로자는 25.9%였다.

흔히 생기는 가벼운 질환이나 상처를 회사에서 치료하거나 투약할 수 있다고 응답한 근로자는 75.9%였고, 아니라고 응답한 근로자가 8.8%였으며, 아픈 적이 없다고 응답한 근로자가 15.3%였다.

건강진단 결과에 대해 설명을 들은 적이 있는냐는 질문에 63.9%가 그렇다고 응답하였고 22.5%는 아니라고

응답하였으며, 13.6%는 모르겠다고 응답하였다.

<표 8> 근로자의 건강관리에 대한 인식도

구 분	수	(%)
근로자 건강에 대한 사업주의 배려 인지정도		
상당히 관심을 둔다	73	(24.7)
그런대로 관심을 둔다	189	(63.9)
전혀 관심이 없다	34	(11.4)
계	296	(100.0)
작업과 관련한 직업병 및 예방법 인지 여부		
작업과 관련한 직업병을 알고 있다	216	(68.8)
예방법을 알고 있다	160	(74.1)
예방법을 모른다	56	(25.9)
작업과 관련한 직업병을 모른다	98	(31.2)
계	314	(100.0)
회사내 응급처치나 투약가능 여부		
그 령 다	233	(75.9)
아 니 다	27	(8.8)
아픈 적 없다	47	(15.3)
계	307	(100.0)

건강진단 결과에 따라 작업부서가 바뀌거나 근무시간이 조정되었느냐는 질문에 9.7%가 그렇다고 응답하였고 36.8%가 아니라고 응답하였으며 53.5%는 해당없다고 응답하였다. 작업부서가 바뀌거나 조정되었다면 이에 대해 만족하느냐는 질문에 30.8%가 매우 만족한다고 응답하였으며, 69.2%는 보통이라고 응답하였다. 불만족스럽다고 응답한 근로자는 없었다.

<표 9> 근로자의 건강진단 결과에 대한 인식도

구 분	수	(%)
건강진단 결과에 대한 설명 청취 여부		
설명 들은 적 있다	179	(63.9)
설명 들은 적 없다	63	(22.5)
모르겠다	38	(13.6)
계	280	(100.0)
작업부서 및 근무시간 조정 여부		
그 령 다	29	(9.7)
아 니 다	110	(36.8)
해당없다	160	(53.5)
계	299	(100.0)
작업부서조정에 대한 만족여부		
매우만족	89	(30.8)
보 통	200	(69.2)
불 만	0	(0.0)
계	289	(100.0)

회사에서 운영하는 건강증진운동에 참여하느냐는 질문에 사업장내 금연시행, 운동모임참여, 집단체조, 영양관리, 절주모임참여, 금연교실참여, 스트레스관리모임을 시행한다고 응답하였고, 응답 근로자의 46.2%에 해당하는 근로자가 회사에서 건강증진활동을 하지 않는다고 답하였다. 건강증진운동에 참여하는 근로자 중 14.6%만이 매우 만족한다고 응답하였고, 72.2%가 보통이라고 응답하였으며, 13.2%는 불만스럽다고 응답하였다.

〈표 10〉 근로자의 건강증진운동에 대한 인식도 (복수응답)

구 분	수	(%)
건강증진운동 참여 여부 및 종류		
건강증진 운동을 한다	178	(53.8)
사업장내 금연시행	90	(50.5)
금연교실 참여	8	(4.5)
절주모임 참여	11	(6.2)
운동모임 참여	30	(16.9)
스트레스 관리	7	(3.9)
집단체조	17	(9.6)
영양관리	15	(8.4)
건강증진운동을 안한다	153	(46.2)
계	331	(100.0)
건강증진 운동 만족정도		
매우 만족	24	(14.8)
보통	117	(72.2)
불만	21	(13.0)
계	162	(100.0)

2) 사업주의 인식

근로자에 대해 적성배치 할 때 적용하는 규정이 있는냐는 질문에 36.5%의 사업주가 그렇다고 응답하였고, 52.2%가 아니라고 응답하였으며 11.3%는 모르겠다고 응답하였다.

건강진단 결과 직업병이 있다고 판정된 사원에 대한 작업전환이 이루어진 일이 있느냐는 질문에 있다고 응답한 사업주는 13.8%였고, 없다고 응답한 사업주는 17.3%였으며, 직업병 판정자가 없어 해당없다고 응답한 사업주는 67.2%였다. 모르겠다고 응답한 사업주는 1.7%였다.

건강진단 결과 요관찰자에 대하여 지원기관에서 상담을 하고 있느냐는 질문에 대부분의 C판정자에 대해 하고 있다는 응답이 60.2%였고, 일부 C판정자에 대하여 하고 있다가 26.5%였으며, 전혀 하고 있지 않다고 응답한 사업주가 6.2%였고, 모르겠다고 7.1%였다.

〈표 11〉 근로자 건강관리에 대한 사업주의 인식도

구 분	수	(%)
적성배치시 적용되는 규정 마련 여부		
있 다	42	(36.5)
없 다	60	(52.2)
모르겠다	13	(11.3)
계	115	(100.0)
직업병자에 대한 작업전환 여부		
있 다	16	(13.8)
없 다	20	(17.3)
해당없다	78	(67.2)
모르겠다	2	(1.7)
계	116	(100.0)
C판정자에 대한 지원기관의 상담 인지 여부		
대부분의 C판정자에 대해 한다	68	(60.2)
일부 C판정자에 대해 한다	30	(26.5)
전혀 하고 있지 않다	7	(6.2)
모르겠다	8	(7.1)
계	113	(100.0)

5. 작업환경관리에 대한 인식도

1) 근로자의 인식

작업환경측정시 어떤 항목을 측정하는지 알고 있는냐는 질문에 알고 있다고 응답한 근로자가 65.6%였고, 모른다고 응답한 근로자가 34.4%였다.

작업환경측정결과를 알고 있는냐는 질문에 알고 있다고 응답한 근로자가 43.3%였고, 모른다고 응답한 근로자가 56.7%였다.

〈표 12〉 근로자의 작업환경측정에 대한 인식도

구 분	수	(%)
측정항목에 대한 인지여부		
알고 있다	201	(65.6)
모른 다	104	(34.4)
계	305	(100.0)
측정결과에 대한 인지여부		
알고 있다	132	(43.3)
모른 다	173	(56.7)
계	305	(100.0)

보호구를 지급하느냐는 질문에 84.3%가 그렇다고 응답하였고, 15.7%가 아니라고 응답하였다. 지급된 보호구를 착용하느냐는 질문에 항상 착용한다는 대답이 32.5%였고, 때로 착용한다는 응답이 52.8%였으며, 착

용하지 않는다는 응답이 8.8%였다. 착용하는 근로자 중 보호구의 교체시기를 알고 있는냐는 질문에 알고 있다고 응답한 근로자가 68.0%였고, 모른다가 32.0%였다.

〈표 13〉 근로자의 보호구착용에 대한 인식도

구 분	수	(%)
보호구 지급여부		
그렇다	258	(84.3)
아니다	48	(15.7)
계	306	(100.0)
보호구 착용여부		
항상 착용	99	(32.5)
때로 착용	161	(52.8)
착용 안함	27	(8.8)
해당 없음	18	(5.9)
계	305	(100.0)
보호구교체시기 인지여부		
안다	208	(68.0)
모른다	98	(32.0)
계	306	(100.0)

2) 사업주의 인식

작업환경측정 일시, 장소를 근로자에게 미리 알려주었느냐는 질문에 64.4%가 미리 알려주었다고 응답하였고, 33.1%가 미리 알려주지 못했다고 응답하였으며, 2.5%가 모르겠다고 응답하였다.

지원기관에서 작업환경측정 후 그 결과를 알려주는 설명회가 열렸느냐는 질문에 52.2%가 그렇다고 응답하였고, 47.8%가 아니라고 응답하였다. 열린 적이 있다면 누가 참여했느냐는 질문에 사업주 대표가 33.3%, 근로자대표가 55.0%, 대표가 아닌 일반 근로자가 참여했다는 응답이 11.7%였다.

작업환경측정 결과에 따라 지시된 조치사항을 알고 있는냐는 질문에 잘 알고 있다고 응답한 사업주가 68.7%였으며, 들은 적은 있으나 자세히 모르겠다고 27.1%였고, 전혀 들은 바 없다가 4.2%였다.

작업환경개선 계획을 수립하는 조직이 있는냐는 질문에 5.9%의 사업주만이 있다고 응답하였고, 94.1%의 사업주는 없다고 응답하였다.

97년도에 실시한 작업환경측정 결과에 따라 작업환경을 개선한 일이 있는냐는 질문에 그렇다가 46.2%였고, 아니다가 16.2%였으며, 개선을 하라는 조치사항이 없었다는 응답이 37.6%였다.

작업환경개선을 위해 소요된 비용에 대한 질문에 개

선에 소요된 비용이 있다고 응답한 사업주가 79.5%였으며, 없다고 응답한 사업주가 20.5%였다. 작업환경개선을 위해 소요된 비용이 있다고 응답한 경우 중 개선비용이 전 매출액의 1%미만이 68.8%였으며, 1-3%정도가 19.4%, 3-5% 정도가 4.3%였고, 5%이상은 7.5%였다.

〈표 14〉 사업주의 작업환경측정에 대한 인식도

구 분	수	(%)
실시 홍보여부		
그렇다	76	(64.4)
아니다	39	(33.1)
모르겠다	3	(2.5)
계	118	(100.0)
측정결과 설명회 개최여부와 참여정도		
그렇다	60	(52.2)
사업주대표 참석	20	(33.3)
근로자대표 참석	33	(55.0)
일반근로자 참석	7	(11.7)
아니다	55	(47.8)
계	115	(100.0)
조치사항 인지정도		
잘 알고 있다	81	(68.7)
들은 적은 있으나 자세히 모르겠다	32	(27.1)
전혀 들은 바 없다	5	(5.9)
없다	111	(94.1)
계	118	(100.0)

〈표 15〉 사업주의 작업환경개선에 대한 인식도

구 분	수	(%)
작업환경개선계획 수립을 위한 조직 유무		
있다	7	(5.9)
없다	111	(94.1)
계	118	(100.0)
작업환경개선여부		
있다	54	(46.2)
없다	19	(16.2)
조치사항이 없었다	44	(37.6)
계	117	(100.0)
작업환경개선 위해 소요된 비용		
있다	93	(79.5)
매출액의 1% 미만	64	(68.8)
매출액의 1-3%	18	(19.4)
매출액의 3-5%	4	(4.3)
매출액의 5% 이상	7	(7.5)
없다	24	(20.5)
계	117	(100.0)

〈표 15〉 계속

구 분	수	(%)
보호구 구입위한 예산		
있다	72	(60.5)
없다	32	(26.9)
모르겠다	15	(12.6)
계	119	(100.0)

보호구 구입을 위한 예산이 확보되어 있는냐는 질문에 있다고 응답한 사업주가 60.5%였고, 없다고 응답한 사업주가 26.9%였으며, 모르겠다고 응답한 사업주는 12.6%였다.

V. 고 찰

본 연구는 50인 미만의 사업장 중 1997년 보건관리지원대상 사업장으로 선정된 5,090개소의 사업장 중에서 임의로 400개의 사업장을 추출하여 설문조사를 한 결과, 총 183개 사업장에서 120명의 사업주와 318명의 근로자가 응답한 자료를 가지고 사업주와 근로자의 보건관리지원사업에 대한 인식을 조사하였다.

보건관리지원사업에 대한 사업주와 근로자의 인식은 여러 가지 측면에서 검토될 수 있겠으나 본 연구에서는 보건관리지원사업 전반에 대한 인식도, 보건교육에 대한 인식도, 건강관리에 대한 인식도, 작업환경관리에 대한 인식도의 4개 부분에 대해 조사하였으며, 이를 각각 사업주와 근로자의 인식도로 나누어 분석하였다.

4개 부분에 대한 사업주와 근로자의 인식도 조사에서 나타난 결과들을 각 부분으로 나누어 고찰해 보면 다음과 같다.

1. 보건관리지원 사업 전반에 대한 인식도

보건관리지원사업은 1993년도에 처음 실시하여 1997년 현재 시행 5년째를 맞이하고 있다. 정부와 한국산업안전공단에서는 50인 미만의 사업장을 대상으로 보건관리를 지원해 줌으로써 보건관리의 사각지대에 있는 소규모 사업장에 대하여 직업병예방을 위한 자율보건관리능력 진작과 사업주의 자발적 참여의욕을 고취시킬 것을 목적으로 본 사업을 시행하고 있다. 대상사업장의 선정은 인체에 유해한 작업을 하거나 유해한 화학물질을 제조 사용하는 사업장과 '93 제조업체 작업환경 실태조사 결과 C, D 등급으로 판정받은 사업장 중 보건관리가

필요하다고 인정하는 사업장을 대상 사업장으로 하고 있다. 1997년에는 50인 미만의 제조업체 중 직업병 유소견자 발생 및 허용기준 초과 사업장 등 산업보건 취약사업장 중에서 특히 신문공고를 통해 사업주가 지원을 희망하는 사업장을 우선 대상사업장으로 정하도록 하였다(한국산업안전공단, 1997).

그러나 1997년도에 사업주가 희망하여 대상사업장으로 선정된 곳은 총 4,811개 사업장 중 516개소로 10.7%에 불과하며(백도명 외, 1997), 이 516개소의 사업장을 제외한 대부분의 사업장은 산업안전공단에서 대상사업장으로 선정하였다. 따라서 대상사업장으로 선정된 사업주와 근로자는 보건관리지원사업에 적극적으로 참여하기 보다는 소극적으로 사업에 참여하는 결과를 초래할 수 밖에 없다. 본 연구결과에서도 응답 근로자의 33.8%의 근로자가 자신의 사업장이 보건관리지원대상사업인지조차 모르고 있는 것으로 나타나고 있어, 자율보건관리능력을 진작시키고자 하는 사업 본래의 취지가 제대로 살려지지 못하고 있는 실정이다.

또한 1997년부터 정부가 특히 강조한 사항 중의 하나가 사업장내 모니터요원을 선정하고 모니터요원의 역할을 강화한 것이다. 모니터요원은 보건관리 지원사업을 수행하는데 있어서 보건관리지원기관의 사업장내 카운터파트로서 보건관리 업무의 지속성과 현장성을 확보하려는 목적으로 모든 사업장에 선정된 인력이다. 그러나 본 연구결과에서 살펴보면 응답근로자의 30.9%만이 자신의 사업장에 모니터요원이 있으며 모니터요원이 누군지 안다고 응답하였고, 나머지 69.1%의 근로자는 모니터요원이 누군지 모른다가나, 모니터요원이 있는지 모르겠다고 응답하였다. 특히 모든 사업장에는 모니터요원을 선정하도록 되어 있기 때문에 모니터요원이 선정되어 있지 않은 사업장이 없음에도 불구하고 자신의 사업장에 모니터요원이 없다고 응답한 근로자가 27.8%에 달하고 있어 모니터요원제도가 활성화 되어 있지 못하고 있음을 알 수 있다. 모니터요원은 사업장내 상근하고 있는 직원 중에서 선정한 인력이므로, 모니터요원에게 근로자대표 또는 사업장내 안전보건 대표로서의 명확한 지위를 부여한다면 지원사업이 끝난 이후에도 그 사업장에서 자율적 안전보건관리를 수행하는데 크게 기여할 수 있을 것이다. 따라서 모니터요원의 지위와 역할을 정부에서 명확히 설정해 주는 것이 필요하겠다. 또한 현재 산업안전보건법상에는 100인 이상의 사업장(유해, 위험 사업장은 50인 이상)에 명예산업안전감독관을 두도록 하고 있는 바(노동부, 1997), 그 선임대상

사업장을 50인 미만 사업장에도 확대하여 모니터요원에게 명예감독관으로서의 지위를 부여한다면 모니터요원제도도 활성화되고 사업장의 자율보건관리능력도 크게 향상될 것이다.

한편 보건관리지원기관이 지원사업을 수행함에 있어 사업주와 근로자의 의견을 어느 정도 반영하느냐는 질문에 사업주는 35.5%가 충분히 반영되고 있다고 응답하였으나, 근로자는 14.7%만이 충분히 반영된다고 응답하였다. 또한 응답사업주의 4.7%만이 거의 반영되지 않는다고 응답한 반면에 근로자측 응답은 15.7%의 근로자가 거의 반영되지 않는다고 응답함으로써 사업주와 근로자간에 큰 차이를 나타내고 있다. 이와 같은 결과는 지원기관이 실제로 사업주의 의견보다 근로자의 의견을 덜 반영하거나, 근로자의 의견을 충분히 반영하고 있음에도 불구하고 근로자들이 자신의 의견이 충분히 반영되고 있지 않다고 생각하는 것이므로, 보건관리지원기관이 좀 더 많은 관심을 갖고 근로자들의 의견을 보다 더 충분히 반영할 수 있는 사업의 전개와 체계적인 구조의 마련이 필요하다고 하겠다.

사업장의 사업주와 근로자는 산업보건사업의 실질적인 주체이며 이들이 적극적으로 사업에 참여할 때 그 효과가 극대화될 수 있다. 그러나 연구결과에서 나타난 것처럼 사업주와 근로자는 보건관리지원사업에 대한 인식이 대체로 부족한 것으로 나타나고 있으며 보건관리지원사업을 실시하는 보건관리지원기관에서도 사업주와 근로자의 다양한 요구를 충분히 반영하고 있지 않은 것으로 나타나고 있으므로 사업주와 근로자의 적극적인 참여를 유도할 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 여겨진다. 현재 보건관리지원사업의 효율적인 추진을 위해 공단 본부에는 중앙평가위원회를, 지역본부에는 지역평가위원회를 구성하여 운영하고 있다. 중앙평가위원회의 위원은 공단 및 노동부 행정담당자, 사업기관 전문요원 및 학계 전문가 등 관계전문가로만 구성되어 있어 노사 당사자는 참여인력으로 정해져 있지 않다. 또한 지역평가위원회에는 중소기업 단체의 참여는 정하고 있으나 근로자측 참여구조는 마련되어 있지 않다. 그러므로 이와 같은 위원회의 구성에 사업주와 근로자를 필수인력으로 참여시킨다면 보건관리지원사업을 현장중심의 사업으로 전개시켜 나갈 수 있을 것이다.

한편 현재의 지원사업은 주로 1년 단위로 대상 사업장을 정하고 있는데, 연구결과에 의하면 사업주는 경제적 도움 등을 이유로 보건관리지원사업이 계속 이루어지기를 희망하고 있다. 그러므로 보건관리지원사업이

시행되는 기간을 일본에서와 같이 최소 3년 이상등으로 연장 시행한다면(정혜선, 1995) 사업주와 근로자의 산업보건에 대한 인식 향상에도 크게 기여할 것으로 생각된다.

2. 보건교육에 대한 인식도

보건관리지원사업의 주요사업내용 중의 하나는 보건교육이다. 보건교육은 산업보건 사업 중 가장 기본적이고 적극적인 방법의 하나로서 근로자들은 보건교육을 통해 자신의 건강을 스스로 지키고 예방할 수 있는 방법을 터득하게 되며(김모임 외, 1977), 보건교육을 받은 후에 근로자의 태도와 실천행위에 직접적인 영향을 주게 되므로(함정오 외, 1990; 박종연 외, 1993) 보건교육을 효율적으로 실시하는 것이 산업보건사업에 매우 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러나 연구 조사에서 나타난 결과를 보면, 집단보건교육을 수강한 근로자는 45.1%에 불과하며, 40.7%는 집단보건교육을 수강한 적이 없다고 응답하였다. 또한 연구대상 근로자의 15.6%만이 보건교육이 매우 큰 도움이 되었다고 하였고, 60.6%는 어느 정도만 도움이 되었다고 하였으며, 23.8%는 도움이 되지 않았다고 응답하였다. 뿐만 아니라 집단보건교육의 효과에 대해서 사업주도 44.2%만이 상당히 효과가 있다고 응답하였고, 44.2%는 그저 그렇다라고 응답하였으며, 3.3%는 집단보건교육의 효과가 거의 없다고 응답하여 근로자와 사업주 모두 보건교육에 대해 긍정적이지 않은 것으로 나타났다.

집단 보건교육은 여러 명을 대상으로 한꺼번에 많은 정보를 전달할 수 있음에도 불구하고 별도로 교육시간을 할애해야 하므로 작업에 지장을 초래할 수 있고, 강사의 자질에 따라 보건교육의 효과가 달라질 수 있다는 단점이 있다. 따라서 보건관리지원사업을 실시하는 기관에서 보다 철저한 준비로 보건교육에 임해야 효과가 높을 것이다. 또한 사업장에서도 보건교육 시간 배정이나 예산책정 등의 배려가 함께 이루어져야 하나, 본 연구결과에 의하면 사업주가 집단보건교육 일정을 잘 모르고 있거나(15.6%), 보건교육일정을 잡고 있지 않은 사업주도 있으며(12.8%), 더우기 연구대상 사업주 중 95.6%는 집단보건교육에 대한 예산이 없다고 응답하였고, 4.4%의 사업주만이 집단보건교육에 대한 예산을 확보하고 있다고 응답하고 있으므로 사업장에서 보건교육에 대해 보다 적극적인 관심을 기울이는 것이 필요하다고 하겠다.

근로자에 대한 보건교육은 집단보건교육 뿐만이 아니

라 방송이나 소책자 배부, 게시판 활용 등 다양한 방법으로도 수행할 수 있는데, 연구대상 근로자 중 건강책자나 유인물을 이용하느냐는 질문에 자료가 있을 경우 많이 활용한다고 응답한 근로자는 35.6%였으며, 자료가 있지만 무슨 내용인지 모르겠다고 응답하거나, 회사내 그런 자료가 있는지 없는지 모르겠다고 응답한 근로자가 64.4%나 되었다. 그러므로 집단보건교육을 수행하기가 어려운 경우에는 다양한 방법의 보건교육 기법을 개발하는 것이 보건교육에 대한 근로자의 인식향상에 큰 도움이 될 것으로 보인다.

3. 근로자 건강관리에 대한 인식도

산업보건사업은 사업장 내에서 사업주와 근로자가 주체가 되어 수행해야 하며, 근로자 건강을 유지 증진시키기 위하여 사업주와 근로자가 한마음으로 노력해야 한다. 그러므로 근로자 건강관리에 대한 근로자와 사업주의 인식정도를 파악하는 것이 매우 중요하다고 하겠다.

연구결과에 따르면 근로자 건강에 대해 사업주가 어떻게 생각하느냐는 질문에 사업주가 관심을 가지고 있다고 응답한 근로자가 88.6%로 나타났으며, 전혀 관심이 없다고 응답한 근로자는 11.4% 인 것으로 나타났다. 즉 근로자들은 사업주가 대체로 근로자 건강에 관심을 가지고 있다고 생각하고 있으나 상당히 관심을 가지고 있다고 응답한 근로자는 24.7%로서 보다 많은 사업주의 적극적인 관심이 필요하다고 하겠다. 또한 대다수의 근로자들이 자신의 직업과 관련하여 발생가능한 직업병을 알고 있다고 응답하였고(68.8%), 예방법도 알고 있다(74.1%)고 응답하였으나 아직도 자신의 직업과 관련하여 발생가능한 직업병을 모른다고 응답한 근로자가 30%도 넘었으며, 직업병을 알고 있어도 예방법을 모른다고 응답한 근로자가 25.9%나 되므로 이들에 대해 철저한 보건교육이 요망된다 하겠다.

한편 근로자의 직업병 등을 예방하고 건강을 유지 증진시키기 위해 사업장에서 전개되는 건강증진 사업에 대해서는 14.8%만이 건강증진 운동에 만족한다고 응답하였고, 85.2%가 보통이거나 불만족스럽다고 응답하여 건강증진 사업이 아직 사업장에 정착되지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다. 건강증진 사업은 금연, 영양, 운동지도 및 스트레스 관리 등 다양한 사업을 전개할 수 있는데도 조사 결과에 따르면 연구대상 사업장에서는 이중 사업장내 금연시행(50.5%), 운동모임 참여(16.9%)에 대한 것만 주로 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

50인 이하의 소규모 사업장은 예산이 부족하다는 이유로 예산이 거의 필요하지 않은 사업도 하지 않은 것이 많은데(김화중, 1994), 특히 건강증진사업은 비용의 부담이 적으면서 사업장에서 자발적으로 수행할 수 있는 방법을 많이 개발할 수 있으므로 이와 같은 사업개발을 통해 소규모 사업장의 특성에 적합하게 조정하여 보급해 나간다면 근로자의 직업병 예방과 건강관리에 큰 효과를 기대할 수 있을 것이다.

또한 근로자의 건강을 체계적으로 관리하기 위해서는 작업배치시 건강진단 결과 등을 활용하는 것이 중요한데 근로자에 대해 적성배치할 때 적용하는 사내규정이 있느냐는 질문에 36.5%의 사업주만이 그렇다고 응답하였고, 52.2%는 아니라고 응답하였으며, 11.3%는 모르겠다고 응답하였다. 또한 건강진단 결과 직업병자에 대해 작업전환을 한 적이 있느냐는 질문에 13.8%의 사업주가 있다고 응답하였고, 17.3%의 사업주가 없다고 응답하여 작업전환이 실시되지 않았다는 응답이 더 많은 것으로 나타났으며, 근로자에 대한 질문에서도 건강진단 결과 작업부서나 근무시간이 조정되었다는 근로자는 9.7%에 불과하였고, 36.8%의 근로자가 아니라고 응답하였으며, 작업부서가 변경된 결과에 대해서도 30.8%만이 매우 만족한다고 응답하였고, 69.2%는 보통이라고 응답하였다. 이와 같은 결과에서 건강진단 결과가 제대로 활용되고 있지 못하며, 내부 규정 등의 근거에 따라 명확히 근로자 건강관리를 수행하는 경우가 매우 부족한 것으로 나타나고 있다.

4. 작업환경관리에 대한 인식도

작업환경측정은 산업안전보건법의 규정에 의하여 각 사업장에서 매년 2회씩 실시하고 있다. 그러나 아직도 작업환경측정시 어떤 항목을 측정하는지 모르겠다고 응답한 근로자가 34.4%였으며, 작업환경측정결과를 모른다고 응답한 근로자는 56.7%에 이르고 있다. 작업환경을 측정할 때는 작업자의 적극적인 협조가 필요한데도 이와 같이 어떤 항목에 대해서 작업환경을 측정하는지, 그 측정 결과는 어떤지를 근로자가 자세히 모르고 있다면 작업환경측정이 내실있게 이루어지기가 어렵다고 할 수 있다.

작업환경측정이후에는 그 결과를 사업장에 자세히 알려주어 작업환경 개선 등의 조치가 이루어지도록 해야 하는데 연구결과에 의하면 작업환경측정 결과에 따른 조치사항을 모르거나 전혀 들은 바가 없다고 응답한 사

업주가 31.3%에 이르고 있다. 작업환경측정 결과를 알려주는 설명회가 열렸느냐는 질문에 52.2%의 사업주만이 그렇다고 응답하였고, 47.8%의 사업주가 아니라고 응답하였으며, 작업환경 개선 수립을 위한 조직이 있느냐는 질문에 5.9%만이 조직이 있다고 응답하였고 94.1%가 없다고 응답하여, 작업환경측정 결과가 사업장에 제대로 전달되고 있지 않으며, 측정 결과의 활용도 체계적으로 이루어지지 않는 것으로 나타나고 있다.

이상의 연구결과에 따르면 사업장에서 기본적으로 시행되어야 하는 보건교육, 건강진단, 작업환경측정 등이 소규모 사업장에서 효과적으로 이루어지고 있지 않은 것으로 나타나고 있으며, 사업주와 근로자의 주체적인 참여의식도 부족한 것으로 나타나고 있다. 따라서 사업주와 근로자의 자발적인 참여를 유도할 수 있는 프로그램의 마련이 필요하다고 여겨진다. 현행 산업안전보건법에서는 노사간의 산업안전보건에 대한 의견조정과 자신의 사업장에서 발생하는 산업안전보건 문제에 대해 사업주와 근로자가 주체적으로 참여하는 산업안전보건 위원회를 설치 운영토록 하고 있다. 그러나 그 대상 사업장을 50인 이상을 고용한 사업장으로 정하고 있어(노동부, 1997) 본 연구의 대상 사업장인 50인 미만의 소규모 사업장은 산업안전보건위원회 설치 대상에서 제외되고 있다. 그러나 스웨덴의 경우에도 5인 이상의 사업장에 안전보건위원회를 설치토록 하는 등의 방법으로 근로자 참여를 보장하고 있으므로(윤조덕, 1984), 우리나라도 산업안전보건위원회 설치 대상사업장의 규모를 하향 조정하는 등의 방법을 통해 소규모사업장에서도 근로자가 산업보건 사업에 적극적으로 참여할 수 있는 공간을 제도적으로 마련하는 것이 필요하다고 생각된다.

50인 미만의 소규모 사업장일수록 사업주와 근로자가 자발적으로 산업안전보건 사업에 관심을 지닐 때 쾌적한 작업환경의 조성과 근로자 건강관리가 제대로 이루어질 수 있다. 따라서 사업주와 근로자의 산업보건에 대한 인식향상을 위해 소규모 사업장의 사업주에 대해 정부에서 체계적이고 지속적인 보건교육을 수행하고 근로자의 사업장내 참여구조를 강화시켜 나간다면 소규모 사업장의 보건관리에 큰 기여를 할 것으로 기대된다.

VI. 결 론

우리나라 전체 사업장 중에 87.7%를 차지하고 있는 소규모 사업장은 대기업보다 재해율이 높고 작업환경이 열악하여 산업보건관리가 매우 필요한 실정이다. 특히

기업환경이 어려운 여건일수록 사업주와 근로자가 산업보건에 대한 중요성을 인식하고 사업장의 산업보건 수준을 향상시키는데 지속적인 관심을 기울이는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 50인 미만 사업장을 대상으로, 향후 소규모 사업장에서 보건관리 사업을 수행하는데 있어 기초가 되는 자료를 제공할 것을 목적으로, 사업장에서 자율보건관리능력을 향상시키는데 중요한 역할을 담당하는 사업주와 근로자의 보건관리지원사업에 대한 인식도를 조사 연구하였다.

이를 위하여 1997년도에 보건관리지원대상 사업장으로 선정된 5,090개소의 사업장 중 임의로 400개를 추출하여 설문조사를 하였으며, 총 183개 사업장에서 120명의 사업주와 318명의 근로자가 조사에 응답하였다. 사업주용과 근로자용으로 구분된 설문지를 개발하여 1997년 8월 11일 - 8월 26일 까지 연구대상 사업장에 대하여, 우편조사 및 방문조사를 실시한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

- 1) 정부에서 실시하는 보건관리지원사업에 대하여 근로자의 66.2%가 자신의 사업장이 지원대상사업장인지 알고 있었으나, 33.8%의 근로자가 자신의 사업장이 지원대상사업장인지 모르는 것으로 나타났다. 자신의 사업장에 지정되어 있는 모니터요원에 대해서도 30.9%만이 모니터 요원이 있으며 누군지 안다고 응답하였고, 32.3%는 있는지 없는지 모르겠다고 응답하였으며, 27.8%는 모니터요원이 없다고 응답하였다. 한편 보건관리지원사업에 자신의 의견이 어느정도 반영되는냐는 질문에 응답근로자의 14.7%만이 충분히 반영된다고 응답하였고, 15.7%의 근로자는 거의 반영되지 않는다고 응답하였으며, 사업주는 35.5%가 충분히 반영된다고 응답하였고, 4.7%의 사업주만이 거의 반영되지 않는다고 응답하여 사업주와 근로자의 응답에 큰 차이를 보였다. 또한 응답사업주의 92.4%는 보건관리지원을 계속 받기를 희망하고 있다고 응답하였다.
- 2) 보건관리지원기관으로부터 보건교육을 받은 적이 있는냐는 질문에 45.1%의 근로자가 받은 적이 있다고 응답하였고, 40.7%의 근로자는 받은 적이 없다고 응답하였으며, 보건교육을 받은 근로자 중 76.2%가 도움이 되었다고 응답하였다. 한편 지원기관에서 실시하는 보건교육일정을 알고 있는냐는 질문에 21.1%의 사업주가 잘 알고 있다고 응답하였고, 대략 알고 있다고 응답한 사업주가 50.5%, 잘 모르거나 일정이 없다고 응답한 사업주가 28.4%였다. 보건교육이 직업

참 고 문 헌

- 병예방에 효과가 있다고 생각하느냐는 질문에 44.2%의 사업주가 상당히 효과가 있다고 응답하였고, 44.2%는 그저 그렇다고 응답하였고, 3.3%는 거의 효과가 없다고 응답하였다. 보건교육을 위한 자체예산이 확보되어 있느냐는 질문에 4.4%만이 확보되어 있다고 응답하였고, 95.6%의 사업주는 예산이 확보되어 있지 않다고 응답하였다.
- 3) 자신이 일하는 작업 때문에 생길수 있는 직업병이 무엇인지 알고 있느냐는 질문에 68.8%의 근로자가 알고 있다고 응답하였고, 31.2%의 근로자가 모른다고 응답하였다. 회사에서 운영하는 건강증진운동에 참여하느냐는 질문에 53.8%의 근로자가 참여한다고 응답하였으며 그 중 14.8%만이 건강증진운동에 만족한다고 응답하였다. 건강진단결과에 대해 63.9%의 근로자가 설명을 들은 적이 있다고 응답하였고, 건강진단 결과에 따라 작업부서가 조정되었다고 응답한 근로자가 9.7%였으며, 아니라고 응답한 근로자가 36.8%였다. 근로자에 대해 적성배치할 때 적용하는 규정이 있느냐는 질문에 36.5%의 사업주가 그렇다고 응답하였고, 52.2%의 사업주가 아니라고 응답하였다.
- 4) 작업환경측정시 어떤 항목을 측정하는지 알고 있다고 응답한 근로자가 65.6%였고, 34.4%가 모른다고 응답하였으며, 측정결과를 알고 있다고 응답한 근로자가 43.3%였고, 모른다고 응답한 근로자가 56.7%였다. 작업환경측정결과에 따라 지시된 조치사항을 알고 있느냐는 질문에 잘 알고 있다고 응답한 사업주가 68.7%였으며, 환경개선계획을 수립하는 조직이 있느냐는 질문에 5.9%의 사업주만이 있다고 응답하였고, 환경개선을 실시한 일이 있느냐는 질문에 46.2%가 그렇다고 응답하였다. 작업환경개선을 위해 소요된 비용이 있다고 응답한 사업주가 79.5%였으며, 보호구 구입을 위한 예산이 확보되어 있다고 응답한 사업주가 60.5%였다.

이상의 연구결과에서 소규모 사업장의 근로자와 사업주는 자신의 사업장의 보건관리에 대해 충분히 인식하고 있지 못한 것으로 나타나고 있으므로, 보건관리지원사업 수행시 근로자와 사업주가 주체가 되어 참여할 수 있는 여건을 강화시킨다면 근로자와 사업주의 인식수준 향상을 통해 소규모 사업장의 보건관리가 내실있게 이루어질 것이다.

- 김두희, 정경동, 박정환, 강복수 (1989). 소규모 사업장의 건강관리증진에 관한 연구. 산업보건연구 논문집, 1-9.
- 김모임, 조원정 (1978). 산업장 보건간호관리자가 생산성에 미친 영향에 관한 연구. 대한간호, 17(5), 55-67.
- 김성희, 신혜련, 김상우, 우극현, 박완섭, 박재용 (1996). 보건관리형태에 따른 산업보건에 대한 지식, 태도 및 실천. 예방의학회지, 29(3), 579-596.
- 김수근, 하은희 (1994). 보건관리대행제도에 대한 인식과 산업보건관리 업무내용에 관한 조사연구. 산업보건연구논문집, 155-179.
- 김태면, 류기하, 이영수, 조영채, 이동배 (1994). 산업장 근로자의 건강행동에 미치는 요인. 예방의학회지, 27(3), 465-474.
- 김화중 (1994). 중소기업장의 체계적 보건활동전략 - 근로자 건강증진 위한 체계적 보건전략 마련해야. 안전보건, 6(1), 12-17.
- 노동부 (1993). '93영세소규모 사업장 보건관리지원계획.
- 노동부 (1996a). '95노동통계연감.
- 노동부 (1996b). '95산업재해분석.
- 노동부 (1997). 산업안전보건법규집.
- 박정일, 이강숙, 이원철, 이세훈 (1994). 중소기업장 근로자의 산업보건에 관한 지식, 태도, 실천에 미치는 요인분석. 대한산업의학회지, 6(1), 42-55.
- 박종연, 노재훈, 김규상, 이경중, 문영한 (1993). 인천지역 중소기업 사업장들의 보건관리대행 제도에 대한 인식 및 태도. 예방의학회지, 26(1), 86-95.
- 박하영, 조규상, 이승환, 이광목, 맹광호 (1993). 중소기업을 위한 산업보건 서비스체계의 평가. 영세소규모 사업장 보건관리 국고지원사업 평가회의 자료집, 6-12.
- 백도명, 김은희, 김지용, 하은희, 김선민, 전경자, 정혜선 (1997). 소규모사업장 보건관리기술지원 사업 평가 및 개선방안에 관한 연구. '97 직업병예방연구 용역 최종보고서.
- 윤조덕 (1994). 선진국의 경험으로 본 우리의 바람직한 산재예방정책. 산업안전보건 정책에 관한 민주당 토론회 자료집, 9-28.
- 이경용, 이관형 (1992). 경인지역 도급사업장 근로자의 산업보건관리제도에 대한 인식. 대한산업의학회지, 4(1), 32-44.

이성관, 이미영, 윤능기, 이승훈 (1992). 유해부서 근로자의 산업보건에 대한 지식과 태도에 관한 연구. 대한산업의학회지, 4(2), 162-180.

이윤원 (1989). 중소기업안전보건 무엇이 문제인가. 안전보건, 1(9), 98-101.

장성실, 이세훈 (1994). 경인지역 일부 근로자와 보건담당자의 보건관리에 대한 인식 및 태도. 예방의학회지, 27(1), 45-158.

정혜선 (1995). 영세사업장 보건관리지원사업 실시 전후의 산업보건수준 비교 분석. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

조규상 (1994). 소외된 근로자들을 위한 보건관리. 산업보건, 69, 7-12.

조수남, 문영한 (1990). 일부 근로자의 산업보건에 대한 지식과 태도에 관한 연구. 대한산업의학회지, 2(2), 186-198.

최재욱 (1991). 산업보건의 근로자 참여 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

한국산업안전공단(1997). '97 소규모사업장 보건관리 기술지원사업 추진지침.

함정오, 황규윤, 안규동, 이병국, 남택승 (1990). 일부 제조업 사업장의 작업환경 및 보건관리 실태. 예방의학회지, 23(3), 275-284.

- Abstract -

Key concept : Employees' and Employers' Awareness, Occupational Health Program

Employees' and Employers' Awareness of Occupational Health Program in SSE

Jung, Hye Sun* · Paek, Do Myung** · Kim, Eun Hee***
 Kim, Ji Yong**** · Ha, Eun Hi*****
 June, Kyung Ja***** · Kim, Sun Mean*****
 Park, Hea Sook***** · Lee, Bok Im***

The study was conducted to analyze employees' and employers' awareness of occupational health programs for the purpose of evaluating the effectiveness of the program employed in small-scale enterprises (SSE). The 400 SSE that have under 50 employees and have been supported by the Government were selected for mail survey, and 120 employers and 318 employees of 183 factories returned the questionnaires.

The results are as follows :

- 1) 33.8% of employees were not aware of the fact that their factories have been supported by Government, and 69.1% of employees did not know who was the monitor of that program. Only 14.7% of employees and 35.5% of employers agreed that the supported program reflected their opinions well.
- 2) 45.1% of employees participated in health education classes more than once. But only 15.6% of them considered the classes as very helpful. 21.1% of employers were much aware of health education schedule, and 44.2% reported that it was helpful for the prevention of occupational diseases.

* Sinheung Junior College, Dept of Nursing
 ** Seoul National University, School of Public Health
 *** Korean Association of Work and Health
 **** Dongguk University, College of Medicine
 ***** Ewha Womens University, College of Medicine
 ***** Soonchunhyung University, Dept of Nursing
 ***** Hallym University, College of Medicine
 ***** Inha University Hospital, Dept of Occupational Medicine

- 3) 68.8% of employers were aware of the possibility of occupational diseases that could occur in their factories. And 36.5% of employers reported that some criteria were used for job reallocation to their employees. But only 9.7% of employees were assigned new job based on the result of health status examination.
- 4) 65.6% of employees were aware of the periodic evaluation for work environment, and 43.3% knew the evaluation results. Among participated SSE, 5.9% have a planning department for im-

proving work environment, and 46.2% actually carried out the program for improving work environment.

The findings showed that the employers and employees of SSE had insufficient knowledge of the occupational health program that have been employed in their workplace. It is essential to lead more active participation of employers and employees in their occupational health programs so as that the programs are to improve their health status as well as work environment more effectively.