

산업간호사의 근무조건 실태 분석

Working Conditions of Occupational Health Nurses in Korea

김영임* · 김순례** · 김희걸*** · 이종은**** · 김영희*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 산업화 속에서 유해물질 사용의 증가, 새로운 화학물질의 도입, 생산기술의 혁신 등으로 인해 작업 방법이 다양해지고 신종 직업병들이 출현하고 있다.

노동부(2005)에 따르면 2004년도 산업재해자 수는 88,874명 이었고, 이로 인한 경제적 손실 추정액은 14조 3천억원에 이르고 있는 실정이다.

이에 따라 사업장 보건관리자의 업무는 단순한 근로자들의 일차적 건강관리뿐만 아니라 사업장의 작업환경 관리와 위생관리, 보건교육, 직업병의 원인조사와 대책 수립을 포함하는 사업장 안전보건체계 수립에 이르기까지 광범위하고 전문적인 영역으로 확대되었다(마희경, 2000).

2005년 현재 사업장에 채용되어 있는 전임 보건관리자는 총 2,339명이며, 이 중 산업간호사가 보건관리자로 근무하는 곳은 52.2%인 1,222명을 차지하고 있어 보건관리자 중 가장 많은 인력분포를 나타내고 있다. 이 중 보건관리대행 기관에 소속된 간호사는 300명, 소규모 사업장 보건관리자 55명에 이르고 있다(노

동부, 2006). 산업간호사는 보건관리자로서 사업장의 핵심 구성원으로서 위치를 점하고 있으며, 근로자의 산업재해를 감소시키고, 직업병을 예방하는 임무를 담당하는 인력의 대부분을 차지하고 있다. 산업간호사의 역할은 근로자의 신체적, 정신적, 사회적 건강을 유지·증진시키기 위한 건강증진과 질병예방 활동뿐만 아니라 사례관리, 법적 관리, 직업적·환경적 건강 및 안전교육과 훈련, 연구 등의 능력이 요구되고 있는 실정이다(AAOHN, 2003).

보건복지부는 2003년 10월 의료법 시행규칙 제 54조를 개정하여 산업전문간호사 분야를 신설하고(보건복지부, 2003) 전문간호의 영역을 확대함으로써 산업간호사의 자질향상을 도모하고 있다. 2006년 및 2007년 8월 두 차례의 자격시험을 거쳐 총 88명의 산업전문간호사가 배출되기에 이르렀다.

그러나 김영임 등(1996)의 연구결과를 살펴보면, 실제 사업장에서는 경력의 불인정, 승진제도의 부재와 주당 근무시간 초과 등 산업간호사의 근무조건이 열악한 실정으로 나타났으나, 이 연구결과는 10년 전 결과이며, 그 이후 현재까지 산업간호사들을 대상으로 근무조건을 파악한 연구가 한편도 없는 실정이다. 이에 본 연구는 현 시점에서 산업간호사들의 근무조건을 파악하

* 한국방송통신대학교

** 가톨릭대학교 간호대학(교신처 E-mail: slkim@catholic.ac.kr)

*** 경원대학교 간호학과

**** Johns Hopkins University, Postdoctoral Fellow

***** 한국산업간호협회

고 그 변화추이를 살펴봄으로써 이들의 근무조건 개선을 위한 방안을 모색하기 위해 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 산업간호사의 근무조건 실태를 분석하여 문제점을 파악하고, 나아가 근무조건 개선을 위한 방안을 모색하기 위함이다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 규모별, 업종별 조사 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 규모별, 업종별 사업장 특성을 분석한다.

셋째, 규모별, 업종별 근무조건을 분석한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 우리나라 산업간호사의 근무조건을 파악하기 위하여 실시된 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 일차적으로 한국산업간호협회 산업간호사 직무교육 및 의료인 면허 보수교육에 참석한 560명을 대상으로 하였으나, 이 중 설문을 부실하게 기재한 129명의 자료를 제외한 431명의 자료를 최종분석대상으로 하였다.

자료수집은 교육에 참석한 대상자에게 설문조사에 대한 목적을 설명한 후 조사에 동의를 구하고 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 하였다. 자료수집 기간은 2005년 6월부터 11월까지 6개월간 이었다.

3. 연구 도구

연구도구는 김영임 등(1996)이 사용한 일반적 특성, 사업장 특성, 근무조건으로 구성된 설문지를 이용하였다. 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 교육수준, 근무경력, 직급을, 사업장 특성 항목은 건강관리실 유무, 안전보건 관련 인력, 보건관리 대행기관의 위탁여부, 근무조건 항목은 주당 근무시간, 주당 초과근무시간, 연봉, 초과 근무수당, 경력인정 여부를 포함하였다.

4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 11.5 프로그램을 이용하여 분석하였다.

사업장의 규모별, 업종별 대상자의 일반적 특성, 사업장 특성, 근무조건은 χ^2 -test를 이용하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 규모별, 업종별 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 431명이었고, 규모별 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 교육수준은 1000인 이상 사업장에서 전문대졸업자가 46.7%로 가장 낮았고, 대학교 이상 졸업자가 53.3%로 가장 많았다($p < 0.001$). 직급은 사원이 73.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 대리(계장, 주임) 14.0%, 기타 11.8%, 과장 1.0% 순이었으며($p < 0.05$), 연령, 결혼상태, 근무경력에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 1).

업종을 제조업과 비제조업으로 구분하여 대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과, 제조업은 26~30세 미만이 35.8%로 가장 많았고, 비제조업에서는 41세 이상이 34.7%로 가장 많은 것으로 나타났다($p < 0.001$). 결혼상태는 기혼자가 제조업과 비제조업 모두에서 각각 56.7%, 69.3%로 미혼자보다 많았으며($p < 0.05$), 교육수준은 제조업에서 대학교 졸업 이상이 30.0%, 비제조업에서는 47.3%로 나타났다($p < 0.001$). 근무경력은 제조업에서는 5년 미만이 50.3%로 가장 많았고, 비제조업에서는 10년 이상이 42.2%로 가장 많은 것으로 나타났으며($p < 0.001$), 직급에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 2).

2. 규모별, 업종별 사업장 특성

규모별 사업장 특성은 93.2%가 건강관리실이 있었고, 안전보건 관련 인력을 복수응답으로 설문한 결과 간호사가 86.0%로 가장 많이 근무하고 있었으며, 그 다음으로 안전관리사 72.3%, 환경관리기사 32.5%, 산업위생기사 20.2%, 의사 18.1%, 간호조무사 5.1% 순으로 나타났다. 보건관리 대행기관의 위탁여부는 92.4%가 위탁하지 않는 것으로 조사되었다(표 3).

업종별 특성을 살펴보면 안전보건 관련 인력 중 간

〈표 1〉 규모별 대상자의 일반적 특성

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	규모				총계
		300인 미만	300-500인 미만	500-1000인 미만	1000인 이상	
연령	25세 이하	3(2.8)	2(2.6)	2(1.6)	2(1.9)	9(2.2)
	26~30세	33(30.8)	19(25.0)	36(29.0)	34(32.4)	122(29.6)
	31~35세	25(23.4)	15(19.7)	25(20.2)	27(25.7)	92(22.3)
	36~40세	27(25.2)	16(21.1)	33(26.6)	16(15.2)	92(22.3)
	41세 이상	19(17.8)	24(31.6)	28(22.6)	26(24.8)	97(23.5)
$\chi^2=10.01$						
결혼상태	미혼	42(38.9)	29(38.7)	47(38.2)	39(37.5)	157(38.3)
	기혼	66(61.1)	46(61.3)	76(61.8)	65(62.5)	253(61.7)
$\chi^2=0.05$						
교육수준	전문대졸	73(67.0)	48(63.2)	86(69.4)	49(46.7)	256(61.8)
	대학졸	30(27.5)	16(21.0)	30(24.1)	45(42.8)	121(29.2)
	대학원 재학이상	6(5.5)	12(15.8)	8(6.5)	11(10.5)	37(8.9)
$\chi^2=21.69^{***}$						
근무경력	5년 미만	28(42.4)	14(35.0)	39(48.8)	26(40.0)	107(42.6)
	5-10년 미만	19(28.8)	13(32.5)	16(20.0)	22(33.8)	70(27.9)
	10년 이상	19(28.8)	13(32.5)	25(31.3)	17(26.2)	74(29.5)
$\chi^2=4.76$						
직급	사원	85(79.4)	58(76.3)	89(73.0)	65(64.4)	297(73.2)
	대리(계장, 주임)	14(13.1)	13(17.1)	16(13.1)	14(13.8)	57(14.0)
	과장	0(0.0)	0(0.0)	3(2.5)	1(1.0)	4(1.0)
	기타	8(7.5)	5(6.6)	14(11.4)	21(20.8)	48(11.8)
$\chi^2=17.26^*$						

+무응답 제외 *p<0.05, ***p<0.001

〈표 2〉 업종별 대상자의 일반적 특성

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		총계
		제조업	비제조업	
연령	25세 이하	9(3.4)	1(0.8)	10(2.6)
	26~30세	94(35.8)	23(18.1)	117(30.0)
	31~35세	64(24.3)	22(17.3)	86(22.1)
	36~40세	54(20.5)	37(29.1)	91(23.3)
	41세 이상	42(16.0)	44(34.7)	86(22.0)
$\chi^2=29.36^{***}$				
결혼상태	미혼	113(43.3)	39(30.7)	152(39.2)
	기혼	148(56.7)	88(69.3)	236(60.8)
$\chi^2=5.68^*$				
교육수준	전문대졸	184(70.0)	68(52.7)	252(64.3)
	대학졸	69(26.2)	41(31.8)	110(28.1)
	대학원 재학이상	10(3.8)	20(15.5)	30(7.7)
$\chi^2=20.44^{***}$				
근무경력	5년 미만	80(50.3)	26(31.3)	106(43.8)
	5-10년 미만	47(29.6)	22(26.5)	69(28.5)
	10년 이상	32(20.1)	35(42.2)	67(27.7)
$\chi^2=14.24^{***}$				
직급	사원	199(77.1)	92(71.9)	291(75.4)
	대리(계장, 주임)	33(12.8)	15(11.7)	48(12.4)
	과장	4(1.6)	1(0.8)	5(1.3)
	기타	22(8.5)	20(15.6)	42(10.9)
$\chi^2=4.75$				

+무응답 제외 *p<0.05, ***p<0.001

〈표 3〉 규모별 사업장 특성

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	규모				총계
		300인 미만	300-500인 미만	500-1000인 미만	1000인 이상	
건강관리실	유	98(90.7)	69(90.8)	122(98.4)	96(91.4)	385(93.2)
	무	10(9.3)	7(9.2)	2(1.6)	9(8.6)	28(6.8)
의사	유	8(7.3)	5(6.5)	14(11.3)	48(45.7)	75(18.1)
	무	101(92.7)	72(93.5)	110(88.7)	57(54.3)	340(81.9)
$\chi^2=7.53$						
간호사	유	88(80.7)	65(84.4)	115(92.7)	89(84.8)	357(86.0)
	무	21(19.3)	12(15.6)	9(7.3)	16(15.2)	58(14.0)
$\chi^2=73.49^{***}$						
간호조무사	유	3(2.8)	2(2.6)	2(1.6)	14(13.3)	21(5.1)
	무	106(97.2)	75(97.4)	122(98.4)	91(86.7)	394(94.9)
$\chi^2=7.50$						
산업위생기사	유	11(10.1)	10(13.0)	26(21.0)	37(35.2)	84(20.2)
	무	98(89.9)	67(87.0)	98(79.0)	68(64.8)	331(79.8)
$\chi^2=20.21^{***}$						
환경관리기사	유	20(18.3)	22(28.6)	57(46.0)	36(34.3)	135(32.5)
	무	89(81.7)	55(71.4)	67(54.0)	69(65.7)	280(67.5)
$\chi^2=24.13^{***}$						
안전관리자	유	78(71.6)	60(77.9)	101(81.5)	61(58.1)	300(72.3)
	무	31(28.4)	17(22.1)	23(18.5)	44(41.9)	115(27.7)
$\chi^2=20.89^{***}$						
보건관리 대행기관의 위탁 여부	예	4(3.9)	3(4.2)	11(9.2)	12(11.9)	30(7.6)
	아니오	98(96.1)	69(95.8)	108(90.8)	89(88.1)	364(92.4)
$\chi^2=17.00^{**}$						
$\chi^2=6.26$						

+ 무응답 제외 **p<0.01, ***p<0.001

〈표 4〉 업종별 사업장 특성

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		총계
		제조업	비제조업	
건강관리실	유	261(98.9)	118(92.2)	379(96.7)
	무	3(1.1)	10(7.8)	13(3.3)
$\chi^2=1.13$				
의사	유	56(21.2)	12(9.3)	68(17.3)
	무	208(78.8)	117(90.7)	325(82.7)
$\chi^2=8.59^{**}$				
간호사	유	241(91.3)	104(80.6)	345(87.8)
	무	23(8.7)	25(19.4)	48(12.2)
$\chi^2=9.20^{**}$				
간호조무사	유	15(5.7)	4(3.1)	19(4.8)
	무	249(94.3)	125(96.9)	374(95.2)
$\chi^2=1.26$				
산업위생기사	유	70(26.5)	9(7.0)	79(20.1)
	무	194(73.5)	120(93.0)	314(79.9)
$\chi^2=20.60^{***}$				
환경관리기사	유	121(45.8)	10(7.8)	131(33.3)
	무	143(54.2)	119(92.2)	262(66.7)
$\chi^2=56.55^{***}$				
안전관리자	유	217(82.2)	75(58.1)	292(74.3)
	무	47(17.8)	54(41.9)	101(25.7)
$\chi^2=26.26^{***}$				

〈표 4〉 업종별 사업장 특성(계속)

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		
		제조업	비제조업	총계
보건관리 대행기관의 위탁 여부	예	21(8.2)	14(11.6)	35(9.3)
	아니오	236(91.8)	107(88.4)	343(90.7)

$\chi^2=1.13$

+무응답 제외 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

호사가 87.8%로 가장 많았으며, 간호조무사를 제외한 안전보건 관련 인력들이 비제조업보다 제조업에 더 많은 것으로 나타났다(표 4).

3. 규모별, 업종별 근무조건

1) 규모별, 업종별 근무시간

규모별 주당 근무시간은 40시간 이하가 79.4%, 40시간 초과는 20.6%이었으나 규모별로 유의한 차이는 없었다. 주당 초과 근무시간이 없는 경우가 300인 미만 사업장에서 46.0%, 5시간 이하는 35.1%, 5시간 초과는 18.9%로 나타났으며, 1000인 이상 사업장에서는 주당 초과근무시간이 없는 경우가 23.1%, 5시간 이하가 51.3%, 5시간 초과가 25.6%로 나타났다(p<0.05)(표 5). 업종별로는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(표 6).

2) 규모별, 업종별 근무수당

규모별로 연봉은 300미만 사업장에서는 2000만원 미만이 29.3%, 2500만원 이상이 47.6%이었고, 300~500인 미만 사업장은 2000만원 미만이 16.7%, 2500만원 이상이 44.4%, 500~1000인 미만 사업장에서는 2000만원 미만이 18.3%, 2500만원 이상이 50.5%, 1000인 이상 사업장은 2000만원 미만이 9.8%, 2500만원 이상이 58.5%로 나타났다(p<0.05). 초과근무 수당은 300인 미만은 있음이 50.6%, 없음이 49.4%이었고, 300~500인 미만은 있음 56.4%, 없음이 43.6%, 500~1000인 미만은 있음이 41.9%, 없음이 58.1%, 1000인 이상은 있음이 62.8%, 없음이 37.2%로 나타났다(p<0.05). 경력 인정여부는 불인정이 46.6%이었으며, 100% 인정은 14.7%에 불과하였다(p<0.05)(표 7).

업종별로 살펴보면 연봉은 2500만원 이상이 제조업은

〈표 5〉 규모별 근무시간

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	규모					계
		300인 미만	300-500인 미만	500-1000인 미만	1000인 이상		
주당 근무시간	≤40시간	81(75.7)	55(74.3)	104(84.6)	83(80.6)	323(79.4)	
	>40시간	26(24.3)	19(25.7)	19(15.4)	20(19.4)	84(20.6)	
주당 초과 근무시간	없음	34(46.0)	19(38.8)	33(38.8)	18(23.1)	104(36.4)	
	≤5시간	26(35.1)	18(36.7)	23(27.1)	40(51.3)	107(37.4)	
	>5시간	14(18.9)	12(24.5)	29(34.1)	20(25.6)	75(26.2)	

$\chi^2=4.14$

$\chi^2=16.02^*$

+무응답 제외 *p<0.05

〈표 6〉 업종별 근무조건

(N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		
		제조업	비제조업	총계
주당 근무시간	≤40시간	201(78.2)	98(76.6)	299(77.7)
	>40시간	56(21.8)	30(23.4)	86(22.3)
주당 초과 근무시간	없음	55(30.1)	40(44.4)	95(34.8)
	≤5시간	73(39.8)	31(34.4)	104(38.1)
	>5시간	55(30.1)	19(21.2)	74(27.1)

$\chi^2=0.13$

$\chi^2=5.84$

+무응답 제외

〈표 7〉 규모별 근무수당 (N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	규모				계
		300인 미만	300-500인 미만	500-1000인 미만	1000인 이상	
연봉	2000만원 미만	24(29.3)	9(16.7)	20(18.3)	8(9.8)	61(18.7)
	2000~2500만원 미만	19(23.1)	21(38.9)	34(31.2)	26(31.7)	100(30.6)
	2500만원 이상	39(47.6)	24(44.4)	55(50.5)	48(58.5)	166(50.8)
$\chi^2=12.86^*$						
초과 근무수당	있음	44(50.6)	31(56.4)	44(41.9)	54(62.8)	173(52.0)
	없음	43(49.4)	24(43.6)	61(58.1)	32(37.2)	160(48.0)
$\chi^2=8.79^*$						
경력 인정 여부	불인정	58(60.4)	33(51.6)	49(44.1)	31(32.3)	171(46.6)
	30%	12(12.5)	9(14.1)	19(17.1)	14(14.6)	54(14.7)
	50%	16(16.7)	10(15.6)	15(13.5)	18(18.8)	59(16.1)
	70%	6(6.3)	3(4.6)	8(7.2)	12(12.4)	29(7.9)
	100%	4(4.1)	9(14.1)	20(18.1)	21(21.9)	54(14.7)
$\chi^2=25.57^*$						

+ 무응답 제외 *p<0.05

〈표 8〉 업종별 근무수당 (N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		
		제조업	비제조업	총계
연봉	2000만원 미만	43(20.5)	18(18.0)	61(19.7)
	2000~2500만원 미만	78(37.1)	20(20.0)	98(31.6)
	2500만원 이상	89(42.4)	62(62.0)	151(48.7)
$\chi^2=11.86^{**}$				
초과 근무수당	있음	105(48.4)	67(64.4)	172(53.6)
	없음	112(51.6)	37(35.6)	149(46.4)
$\chi^2=7.27^{**}$				
경력 인정 여부	불인정	111(46.1)	57(50.5)	168(47.5)
	30%	40(16.6)	12(10.6)	52(14.7)
	50%	44(18.3)	15(13.3)	59(16.7)
	70%	16(6.6)	10(8.8)	26(7.3)
	100%	30(12.4)	19(16.8)	49(13.8)
$\chi^2=4.90$				

+ 무응답 제외 **p<0.01

〈표 9〉 규모별 기타사항 (N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	규모				계
		300인 미만	300-500인 미만	500-1000인 미만	1000인 이상	
고용형태	정규직	57(52.3)	49(63.6)	74(59.7)	53(51.0)	233(56.3)
	계약직	50(45.9)	26(33.8)	45(36.3)	49(47.1)	170(41.1)
	기타	2(1.8)	2(2.6)	5(4.0)	2(1.9)	11(2.7)
$\chi^2=7.56$						
승진제도	있음	19(17.9)	24(32.4)	37(31.6)	32(31.7)	112(28.1)
	없음	87(82.1)	50(67.6)	80(68.4)	69(68.3)	286(71.9)
$\chi^2=7.47$						
정년 연령	<55세	10(14.9)	3(5.6)	6(7.3)	4(7.0)	23(8.9)
	55~59세	49(73.1)	44(81.5)	65(79.3)	47(82.5)	205(78.8)
	≥60세	8(11.9)	7(13.0)	11(13.4)	6(10.5)	32(12.3)
$\chi^2=4.57$						

+ 무응답 제외

42.4%, 비제조업은 62.0%로 가장 많았고(p<0.01), 초과 근무수당은 제조업에서 있음이 48.4%, 없음이 51.6%였고, 비제조업은 있음이 64.4%, 없음이 35.6%로 나타났다(p<0.01). 경력인정 여부에 따라서는 유의한 차이가 없었다(표 8).

3) 규모별, 업종별 기타사항

규모별 기타사항을 살펴보면, 고용형태는 정규직이 56.3%, 계약직이 41.1%로 정규직이 좀 더 많았고, 승진제도는 없는 경우가 71.9%이었으며, 정년 연령은 55~59세가 78.8%로 가장 많았으나, 규모별로 유의한 차이는 없었다(표 9).

업종별로 살펴본 결과 역시 고용형태, 승진제도, 정년연령이 업종에 따라 유의한 차이가 없었다(표 10).

〈표 10〉 업종별 기타사항 (N=431⁺), 단위: 명(%)

항목	구분	업종		
		제조업	비제조업	총계
고용형태	정규직	144(54.8)	68(52.7)	212(54.1)
	계약직	113(43.0)	56(43.4)	169(43.1)
	기타	6(2.2)	5(3.9)	11(2.8)
$\chi^2=3.34$				
승진제도	있음	74(29.2)	29(23.0)	103(27.2)
	없음	179(70.8)	97(77.0)	276(72.8)
$\chi^2=1.65$				
정년 연령	<55세	12(8.1)	11(12.0)	23(9.5)
	55~59세	120(80.5)	68(73.9)	188(78.0)
	≥60세	17(11.4)	13(14.1)	30(12.4)
$\chi^2=1.57$				

+무응답 제외

IV. 논 의

현재 우리나라 근로자는 19,277천명(통계청, 2006)으로 이들의 직업병을 예방하고, 건강을 유지·증진시키기 위한 산업간호사의 역할이 확대되고, 전문화됨에 따라 현시점에서 이들의 근무조건을 과거와 비교 분석하여 문제점을 파악하는 것은 중요하다고 생각된다.

이 연구에서 규모별로 살펴본 대상자의 일반적 특성 결과에 따르면 산업간호사의 대부분은 여성으로 98.8%를 차지하고 있었고, 연령은 25세 이하를 제외하고는 연령대별로 고른 분포를 보였다. 김영임 등(1996)의 연구와 비교해 보면 30세 이상이 24.6%이었으나 현재는 68.1%로 30세 이상의 연령대가 많은 비율을 차지하고 있었고, 이와 함께 과거에는 미혼자가

더 많았으나, 본 연구에서는 기혼자가 더 많은 것으로 나타나 산업간호사들의 사회참여율이 증가하였음을 알 수 있었다. 교육수준은 1000인 이상 사업장에서는 전문대졸업자가 46.7%로 가장 적고, 대학교 이상 졸업자가 53.3%로 가장 많은 반면, 300인 미만 사업장은 전문대졸업자가 67.0%, 대학교 이상 졸업자가 33.0%로 대규모 사업장과 상반된 결과를 보였다. 이는 김영임 등(1996)의 연구에서 전문대학 졸업자 86.5%, 대학원 재학 이상자 0.7%이었던 결과보다는 교육수준이 많이 높아졌으나, 승진에 있어서는 사원이 73.2%, 대리 14.0%, 과장은 1.0%에 불과하여 대부분의 산업간호사들이 교육수준에 따른 보상을 받지 못하고 있으며, 승진에 제약을 받는 것으로 나타났다. 근무경력도 과거에는 5년 미만이 가장 많았고, 10년 이상 경력자들은 급격히 감소하였으나, 이에 비해 현재는 5-10년, 10년 이상의 경력자들이 증가한 것으로 나타났다.

대행기관 위탁여부는 김영임 등(1996)의 연구에서는 10.9%이었으나, 본 연구에서는 7.6%로 감소한 것으로 나타났으며, 안전보건 관련 인력 중 간호사가 가장 많이 근무하고 있는 것으로 나타나 산업간호사가 중심이 되어 사업장과 근로자를 관리하는 것으로 판단되어진다.

근무조건을 살펴보면, 규모에 따라 근무시간은 주당 초과 근무시간이 없는 경우가 300인 미만 사업장에서 46.0%, 5시간 이하는 35.1%, 5시간 초과는 18.9%로 있었으나, 1000인 이상 사업장에서는 주당 초과근무시간이 없는 경우가 23.1%, 5시간 이하가 51.3%, 5시간 초과가 25.6%로 대규모 사업장에서 초과 근무시간이 더 많은 것으로 나타났다. 2003년 8월에 개정된 근로기준법에 따라 주 40시간으로 법정 근로시간이 단축되었기 때문에 대규모 사업장일수록 정규 근무시간에 부족한 근무시간을 보충하는 것으로 생각된다.

근무수당 중 연봉은 규모별로 300미만 사업장에서는 2500만원 이상이 47.6%이었고, 500~1000인 미만 사업장에서는 50.5%, 1000인 이상 사업장은 58.5%로 나타나 대규모 사업장에서 연봉이 높았고, 업종별로는 2500만원 이상이 제조업은 42.4%, 비제조업은 62.0%로 비제조업에서 높은 것으로 나타났다. 규모별 고용형태는 정규직이 56.3%, 계약직이 41.1%로 정규직 비율이 많은 것으로 나타났으나, 김영임 등(1996)의 연구에서는 정규직이 66.4%, 계약직이 32.0%로 오히려 현재 정규직이 감소하고, 계약직이

증가하여 산업간호사들의 고용상태가 과거에 비해 더욱 불안정해진 것으로 나타났다. 또한 경력 인정여부는 불인정이 46.6%이었으며, 100% 인정은 14.7%에 불과하여 임금수준을 결정하는 경력 인정률이 매우 낮아 이에 개선이 시급하다고 여겨지며, 100% 인정이 17.1%로 보고한 김영임 등(1996)의 연구결과보다도 경력 인정률이 감소한 것으로 나타났다. 또한 승진제도는 없는 경우가 71.9%로 경력의 불인정과 더불어 승진제도의 제한이 산업간호사의 임금수준을 향상시키는데 장애 요소로 작용하고 있었다. 이는 행정, 보수에서 낮은 직무 만족도를 나타낸 강해신(1991), 김성실과 권동연(1997)의 연구결과와도 일치하였다.

이 연구결과를 통해서 고용형태, 경력인정, 승진제도 등에서 산업간호사의 근무조건이 열악한 것으로 파악되었으며, 이는 10년 전에 실시된 김영임 등(1996)의 연구결과와도 일치하는 것으로 그동안 많은 개선이 이루어지지 않았다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 문제점들을 해결하고, 산업간호사의 업무 만족도를 증진시키기 위해 사업주와 협회, 그리고 정부차원의 구체적인 지원과 방안 모색을 위한 노력이 시급히 요구되는 바이다.

V. 결 론

산업간호사의 근무조건 실태를 분석하고 문제점을 파악하기 위하여 한국산업간호협회 산업간호사 직무교육 및 의료인 면허 보수교육에 참석한 431명을 대상으로 2005년 6월부터 11월까지 설문조사를 한 결과는 다음과 같다.

1. 규모별 일반적 특성을 살펴보면 교육수준은 1000인 이상 사업장에서 전문대졸업자가 46.7%로 가장 낮았고, 대학교 이상 졸업자가 53.3%로 가장 많았다. 직급은 사원이 73.2%로 가장 많았고, 결혼상태는 기혼자가 제조업과 비제조업 모두에서 각각 56.7%, 69.3%로 미혼자보다 많았으며, 교육수준에서는 제조업에서 대학교 졸업자 이상이 30.0%, 비제조업에서는 47.3%로 나타났다. 근무경력은 제조업에서는 5년 미만이 50.3%로 가장 많았고, 비제조업에서는 10년 이상이 42.2%로 가장 많은 것으로 나타났다.
2. 근무조건 중 규모별 주당 초과 근무시간이 없는 경우가 1000인 이상 사업장에서는 주당 초과근무시

간이 없는 경우가 23.1%, 5시간 이하가 51.3%, 5시간 초과가 25.6%로 나타났다.

3. 규모별 연봉은 300미만 사업장에서는 2500만원 이상이 47.6%, 1000인 이상 사업장은 58.5%로 나타났다. 초과근무 수당은 300인 미만은 있음이 50.6%, 없음이 49.4%이었고, 1000인 이상은 있음이 62.8%, 없음이 37.2%로 나타났다. 경력 인정여부는 불인정이 46.6%이었으며, 100% 인정은 14.7%에 불과하였다. 업종별로 살펴보면 연봉은 2500만원 이상이 제조업은 42.4%, 비제조업은 62.0%로 가장 많았다.

이상의 연구결과에서 경력인정 여부, 고용형태, 승진제도 등에서 산업간호사의 근무조건이 열악해진 것으로 파악되었다. 따라서 이러한 문제점들을 해결할 수 있는 정책적 방안이 시급히 요구되는 바이며, 향후 산업간호사들을 대상으로 현 근무조건에 대한 만족도와 개선 요구도 등을 파악하는 연구가 추진되어야 한다고 생각된다.

참 고 문 헌

- 강해신 (1991). 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족 지식과의 관계. 연세대학교 대학원 석사논문.
- 김성실, 권동연 (1997). 산업간호사의 업무수행과 직무만족도에 관한 연구. 한국보건간호학회지, 12(1), 37-54.
- 김영임, 조동란, 전경자, 정혜선 (1996). 산업간호사의 근무조건에 관한 실태조사. 한국산업간호학회지, 5, 73-89.
- 노동부 (2005). 2004년도 산업재해 현황분석. 노동부.
- 노동부 (2006). 2005 보건관리자 선임현황. 노동부.
- 마희경 (2000). 산업간호사의 업무특성에 따른 직무보수교육의 실태 및 요구도 분석. 연세대학교 보건대학원 석사논문.
- 보건복지부 (2003). 의료법시행규칙중개정령(보건복지부령 제261호). <http://www.mohw.go.kr/>.
- 통계청 (2006). 2005 인구주택총조사 표본 집계결과.
- American Association of Occupational Health Nurses (2003). Competencies in occupational and environmental health nursing. AAOHN Journal, 51(7), 290-302.

- Abstract -

Working Conditions of Occupational Health Nurses in Korea

*Kim, Young Im** · *Kim, Soon-Lae***

*Kim, Hee Girl**** · *Lee, Jong Eun***

*Kim, Young Hee*****

Purpose: The aim of the study was to investigate the working condition of occupational health nurses and analyze change pattern of working condition compared to 10 years ago. **Method:** A questionnaire was measured to 431 occupational health nurses attending the training program held by the Korean Association of Occupational Health Nurses during the period from June 2005 through November 2005. **Results:** The number of respondents aged 30 years or older and those who are married increased, compared their counterparts found in the earlier study

conducted in 1996. Respondents with a college degree accounted for 13.5% in the earlier study, but respondents with a college degree increased to 38.0% in the study. Those with more than 10 years of work experience also increased. Employment type of respondents divided into permanent employment(56.3%) and contract-based employment(41.1%), compared with permanent employment(66.4%) and contract-based employment(32.0%) found in the earlier study. Of total respondents, 91.1% said their retirement age was 55 years or above, and the ratio is higher than that found in the earlier study. **Conclusion:** The study revealed that the working condition for occupational health nurses especially career recognition, employment type and promotion system were getting worse. It is therefore necessary to implement measures to improve those conditions.

Key words : Occupational health nursing,
Work condition

* College of Nursing, Korea National Open University

** College of Nursing, The Catholic University of Korea (Correspondence: slkim@caholic.ac.kr)

*** Kyungwon University, Dept of Nursing

**** Johns Hopkins University, Postdoctoral Fellow

***** Korean Association of Occupational Health Nurses