

## 사업장 모성보호 실태 및 교육자료 요구도

### Need Assessment to Develop the Maternity Protection Education Database for Occupational Health Nurses

전경자<sup>1)</sup> · 최은숙<sup>2)</sup> · 김소연<sup>3)</sup> · 윤순녕<sup>4)</sup> · 정혜선<sup>5)</sup> · 이복임<sup>6)</sup>

#### I. 서 론

##### 1. 연구의 필요성

모성보호란 임신, 출산, 수유 등 여성만이 갖고 있는 모성기능에 대한 법이나 제도상의 보호를 말한다(정, 1996). 이러한 모성보호는 여성근로자 자신의 노동력을 유지하기 위해서도 필요하지만, 건강한 다음 세대 사회구성원의 재생산을 보장하기 위한 사회적 보호조치로서도 그 중요성이 과소평가될 수 없다. 이러한 이유로, 오늘날 대부분의 국가에서는 취업여성을 보호하고 자녀양육을 지원하는 모성정책을 실시하고 있다.

우리나라는 근로여성의 모성보호와 관련하여 근로기준법과 남녀고용평등법에서 모성보호를 규정하고 있다. 근로기준법에는 위험유해업무의 취업금지, 야간작업과 휴일근로의 금지, 유급생리휴가 등의 여성특별보호조항이 포함되어 있으며 남녀고용평등법에는 근로기준법의 모성보호규정을 보강하기 위해 육아휴직제와 직장보육시설설치 조항이 규정되어 있다(김, 2002). 특히 건강보호 측면에서는 근로기준법 시행령 제 37조에 임신 중인 여성은 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산) 등 유해물질을 취급하는 업무, 정전작업, 활선작업 및 활선 근접작업, 중량물을 취급하는 업

무(연속작업 5kg 이상, 단속 작업 10kg이상), 고열·한냉 작업, 고압 실내 작업과 잠수작업, 신체를 심하게 퍼거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무를 할 수 없도록 금지하고 있다(이, 2003).

그러나, 이러한 모성보호관련 법의 개정을 통한 제도의 정비에도 불구하고, 실제 사업장에서 각종 모성보호 규정이 실시되거나 사용되는 수준은 매우 미흡한 것으로 지적되어 왔다(박, 윤과 서, 1994; 정, 1996; 김, 2001). 뿐 만 아니라 모성보호 조치 속에 야업 및 휴일근로의 제한, 시간의 근로, 갱내근로 제한 등 실제 사업장에서 잘 지켜지지 않는 조항들로 인해 과보호 논쟁을 야기시켜 여성고용을 제한시킨다는 지적이 있다(국회여성특별위원회, 1999).

한편, 여성근로자의 일반질환 유소견율은 3.63%인 것에 비해 직업성질환 유소견율은 0.11% 수준이며 남성근로자에 비해 낮으나 경견완장애자의 급속한 증가, 슬벤트 5200 취급 여성근로자의 집단적인 생식기능장애가 발생하여 직업이 여성근로자의 건강 및 모성보호에 미치는 영향에 대한 새로운 인식이 필요한 상황이다(윤, 2001). 이(2003)의 조사에 의하면, 여성근로자가 소음, 분진, 가스, 흡, 연기 등의 유해요인에 노출되는 사업장이 다수를 차지하고 있는 반면, 유해물질로부

1) 순천향대학교 간호학과 교수  
3) 한국산업안전공단 산업보건연구원 연구원  
5) 가톨릭대학교 산업보건대학원 교수

2) 서울대학교 간호과학연구소 연구원, 교신저자  
4) 서울대학교 간호대학 교수  
6) 노동부 보건환경과

터 자신의 건강을 보호할 수 있는 안전수칙에 대해 남성근로자보다 여성근로자의 인지도가 매우 낮은 것으로 나타났다.

따라서, 여성근로자의 모성보호 및 건강관리를 위한 사업장내 보건관리자의 역할이 활성화되어질 필요가 있다. 보건관리자 중 산업간호사는 여성근로자를 대상으로 모성보호에 대한 교육, 증상 및 질병의 조기발견과 모니터링, 개별 건강상담 등을 실시할 수 있는 사업장내 유일한 전문인력(한국산업간호협회, 1999)으로 사업장 모성보호에 대한 역할 기대가 더욱 높다.

산업간호사가 사업장 모성보호를 위해 요구되는 역할은 임신한 여성근로자 및 산욕기 여성근로자에 대한 교육과 상담, 건강상태 모니터링으로 이러한 업무를 원활하게 수행하기 위해서는 모성보호에 대한 제도적 지원과 함께 교육자료의 개발이 요구된다. 모성보호 교육자료 개발은 사업장 모성보호 실태를 반영하고 이에 대한 개선이 이루어지도록 개발되어야 하고 모성보호에 대한 교육자료 요구도도 고려하여야 한다. 따라서 본 연구는 산업간호사들이 모성보호 관련 교육활동 및 상담활동을 수행하는 데 필요한 교육자료를 개발하기 위해 사업장 모성보호 실태와 교육자료 요구도를 파악하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 산업장의 모성보호 실태와 교육자료 요구도를 파악하여 산업간호사의 모성보호 교육업무 수행에 필요한 기초자료를 수집하는데 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 사업장 모성보호 실태를 파악한다.

둘째, 산업간호사의 모성보호 관련 교육자료 요구도를 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구대상 및 자료수집방법

전국 100개 사업장을 편의 표출하여 산업 간호사를 대상으로 2002년 10월 25일부터 12월 12일까지 우편 또는 팩스를 이용하여 설문조사를 실시하였다. 총 53개 사업장으로부터 설문지가 회수되어 회수율은 53%이었다. 회수된 설문지 중 응답내용이 부실한 10개 설

문지를 제외하고 총 43개 사업장의 설문지를 통계적 자료분석에 이용하였다. 설문 문항 중 모성보호 실태부분과 사업장의 근로자수에 대한 문항의 자료 응답율이 낮았다.

### 2. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS 8.1 Version을 사용하여 분석하였다.

- 1) 응답자의 일반적 특성, 사업장의 일반적 특성, 모성보호 실태, 항목별 교육자료 요구도 등은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 파악하였다.
- 2) 사업장의 일반적 특성에 따른 모성보호 실태와 교육자료 요구도는 t-test, ANOVA를 사용하여 분석하였다.

### 3. 연구의 제한점

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

- 1) 본 연구대상 사업장은 보건관리자가 근무하고 있는 사업장으로 규모와 업종에 있어서 전체 사업장의 특성을 반영한다고 보기는 어렵다.
- 2) 모성보호제도 적용수준은 사업당 단위로 적용사례 유무를 파악한 것으로 사업장 규모를 보정하거나 적용사례 빈도를 반영하지 못했다.
- 3) 본 연구의 모성보호 교육자료 개발 요구도는 보건관리자인 산업간호사를 대상으로 파악한 것으로 교육대상자인 직장여성의 요구도는 반영하지 못했다.

## III. 연구 결과

### 1. 산업간호사의 일반적 특성

본 설문조사에 응답한 간호사 보건관리자의 일반적 특성은 다음과 같다(표 1). 연령은 평균 36.41세(±7.90)이었다. 연령층은 30-39세가 53.5%로 가장 많았고, 40-49세가 20.5%, 29세 이하가 18.6% 순으로 많았다. 학력은 전문대졸이 51.2%로 가장 많았고, 대졸이 36.6%, 대학원졸이 12.2% 순으로 많았다. 결혼상태는 결혼한 경우가 69.8%로 미혼보다 훨씬 더 많았다. 직위는 보건관리자인 경우가 76.7%로

대부분을 차지하였고 과장·대리·주임이라고 응답한 경우는 16.3%이었다. 현 직장경력은 평균(±표준편차) 7.60년(±6.31)이었다.

〈표 1〉 산업간호사의 일반적 특성 (N=43)

구 분	빈도(백분율)	
연령	29세 이하	8(18.6)
	30-39세	23(53.5)
	40-49세	9(20.5)
	50세 이상	3(6.9)
학력	전문대졸	21(51.2)
	대졸	15(36.6)
	대학원졸	5(12.2)
결혼상태	미혼	10(23.3)
	결혼	30(69.8)
	기타	3(7.0)
직위	과장·대리·주임	7(16.3)
	보건관리자	33(76.7)
	별정직·Specialist	3(7.0)
현 직장경력	5년 미만	14(32.6)
	5-9년	16(37.2)
	10년 이상	13(30.2)

2. 사업장의 일반적 특성

〈표 2〉 사업장의 일반적 특성 (N=43)

구 분	빈도(백분율)	
근로자수	500인 미만	15(34.9)
	500-999명	6(13.9)
	1000명 이상	13(30.2)
	무응답	9(20.9)
여성근로자수	100인 미만	13(30.2)
	100-199인	7(16.3)
	200인 이상	11(25.6)
	무응답	12(27.9)
업종	제조업	18(41.8)
	전기·가스·수도업	2(4.7)
	운수·상업·통신업	5(11.6)
	서비스업	14(32.6)
	기타	4(9.3)
사업장 소재지	서울	17(39.5)
	경기·인천	11(25.5)
	부산·울산·경상도	6(14.0)
	광주·전라도	6(14.0)
	기타	3(7.0)
노동조합 유무	있다	34(79.1)
	없다	9(20.9)

조사대상 사업장의 일반적 특성을 살펴보면, 사업장의 근로자수는 평균(±표준편차) 1,516.56(±2,083.35)명이었고 범위는 112-10,297명이었다. 여성 근로자수는 평균(±표준편차) 339.84(±604.06)명이었고 범위는 12-3,200명이었다. 업종은 제조업이 41.9%, 서비스업이 32.6%로 가장 많았다. 사업장 소재지는 서울이 39.5%로 가장 많았고 다음은 경기·인천이 25.6%이었다. 노동조합은 있는 경우는 79.1%로 없는 사업장보다 훨씬 더 많았다(표 2).

3. 모성보호 실태

1) 모성보호 제도 도입과 적용 실태

모성보호 제도가 '있다'고 응답한 비율은 '생리휴가 제공'이 97.7%, '임신한 여성에게 90일간의 출산휴가 제공'이 95.4%, '생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 육아휴직 제공'이 74.4%, '임신한 여성에게 야간근무 제한'이 61.4%, '임신한 여성에게 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음'이 55.8%로 다른 조항에 비해 높은 것으로 나타났다. 임신한 여성에게 휴일근무 제한이나 초과근무 제한, 작업전환, 산전진찰, 휴가제공 등을 제도화한 사업장은 약 40-50%이었다. '생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 수유시간 제공'제도를 도입하고 있는 경우는 27.9%로 가장 낮았다.

한편, 모성보호 제도 도입에 따른 실제 적용 실태를 비교했을 때 모성보호 제도가 '있다'고 응답한 사업장 중 적용사례가 '있다'고 응답한 비율은 모성보호제도 13개 조항 중 12개 조항이 50% 이상이었다. 모성보호제도 조항별로 보면, 제도가 도입되어 있으면서 적용사례가 있는 사업장이 '생리휴가 제공' 92.9%, '임신한 여성에게 90일간의 출산휴가 제공' 85.4%, '유산한 여성에게 유산휴가 제공' 84.2%, '임신한 여성에게 작업전환 시행'이 77.8%, '임신한 여성을 위한 산전진찰 휴가 제공'이 77.2%의 순으로 높았다. 반면, 제도는 있으나 적용사례가 있다고 응답한 비율이 가장 낮은 조항은 '남성직원에게도 육아휴직 제공'으로 36.8%이었다. 다음으로 '생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 수유시간 제공'이 50.0%, '출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사하지 않음'은 52.6%로 낮게 응답한 조항이었다(표 3).

2) 사업장 특성별 모성보호 실태

〈표 3〉 모성보호제도에 도입 여부별 적용사례 현황

(N=43, n(%))

항목	구분	적용사례 유	적용사례 무	소계
임신한 여성에게 90일간의 출산휴가 제공	제도 유	35(85.4)	6(14.6)	41(95.4)
	제도 무	1(50.0)	1(50.0)	2(4.3)
	계	36(87.0)	7(13.0)	43(100.0)
임신한 여성에게 야간근무 제한	제도 유	19(67.9)	9(32.1)	28(65.1)
	제도 무	3(20.0)	12(80.0)	15(34.9)
	계	22(51.2)	21(48.8)	43(100)
임신한 여성에게 휴일근무 제한	제도 유	12(63.2)	7(36.8)	19(44.2)
	제도 무	2(8.3)	22(91.7)	24(55.8)
	계	14(32.6)	29(67.4)	43(100.0)
임신한 여성에게 1일 2시간이상 초과근무 제한	제도 유	13(61.9)	8(38.1)	21(48.8)
	제도 무	3(13.6)	19(86.4)	22(51.2)
	계	16(37.2)	21(62.8)	43(100.0)
임신한 여성에게 건강에 유해한 업종에 종사시키지 않음	제도 유	17(70.8)	7(29.2)	24(55.8)
	제도 무	5(26.3)	14(73.7)	19(44.2)
	계	22(51.2)	21(48.8)	43(100.0)
출산후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음	제도 유	10(52.6)	9(47.4)	19(44.2)
	제도 무	0(0.0)	24(100)	24(55.8)
	계	10(23.3)	33(76.7)	43(100.0)
임신한 여성에게 작업전환 시행	제도 유	14(77.8)	4(22.2)	18(41.9)
	제도 무	3(12.0)	22(88.0)	25(58.1)
	계	17(39.5)	26(60.5)	43(100.0)
생리휴가 제공	제도 유	39(92.9)	3(7.1)	42(97.7)
	제도 무	0(0.0)	1(100.0)	1(2.3)
	계	39(90.7)	4(9.3)	43(100.0)
임신한 여성을 위한 산전진찰 휴가 제공	제도 유	13(72.2)	5(27.8)	18(41.9)
	제도 무	1(4.0)	24(96.0)	25(58.1)
	계	14(32.6)	29(67.4)	43(100.0)
유산한 여성에게 유산휴가 제공	제도 유	16(84.2)	3(15.8)	19(44.2)
	제도 무	1(4.2)	23(95.8)	24(55.8)
	계	17(39.5)	26(60.5)	43(100.0)
생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 수유시간 제공	제도 유	6(50.0)	6(50.0)	12(27.9)
	제도 무	1(3.2)	30(96.8)	31(72.1)
	계	7(16.3)	36(83.7)	43(100.0)
생후 1년 미만의 영아를 가진 여성에게 육아휴직 제공	제도 유	21(65.6)	11(34.4)	32(74.4)
	제도 무	0(0.0)	11(100)	11(25.6)
	계	21(48.8)	22(51.2)	43(100.0)
남성직원에게도 육아휴직 제공	제도 유	7(36.8)	12(63.2)	19(44.2)
	제도 무	0(0.0)	24(100)	24(55.8)
	계	7(16.3)	36(83.7)	43(100.0)

13개 항목의 모성보호제도와 적용사례에 대하여 '있다'고 응답한 경우 1점, '없다'고 응답한 경우를 0점으로 하여 각 항목의 점수를 합친 후 10점 만점으로 환산하여 모성보호제도 도입 수준 및 적용 수준을 측정하였다. 모성보호제도 도입 수준은 평균(±표준편차)

6.11(±2.57)점이었고 범위는 1.54-10점이었다. 모성보호제도 적용 수준은 평균(±표준편차) 4.85(±2.58)점이었고 범위는 0-10점이었다.

모성보호제도 도입 수준과 통계적으로 유의한 사업장의 일반적 특성과 관련된 변수는 '업종'과 '노동조합

<표 4> 사업장의 일반적 특성에 따른 모성보호 실태

(N=43)

변수		모성보호제도 도입 수준		모성보호제도 적용 수준	
		M±SD	F/t	M±SD	F/t
근로자 수 <sup>1)</sup>	500인 미만	5.2±2.6	0.73	4.2±2.9	0.11
	500-999명	6.7±3.1		4.2±3.1	
	1000명 이상	5.3±2.5		4.6±2.3	
여성 근로자 수 <sup>2)</sup>	100인 미만	7.4±1.6	1.38	4.2±3.1	1.5
	100-199인	3.9±1.0		3.0±1.2	
	200인 이상	6.7±2.5		5.1±2.5	
업종	제조업	5.3±2.7	2.94*	3.3±2.6	3.66*
	전기·가스·수도업	8.5±1.0		5.4±2.2	
	운수·상업·통신업	7.5±2.1		7.7±1.5	
	서비스업	4.7±2.1		4.3±2.2	
	기타	3.5±1.0		4.0±1.5	
사업장 소재지	서울	5.7±2.6	0.34	6.0±2.2	4.11**
	경기·인천	5.3±3.0		3.4±2.5	
	부산·울산·경상도	5.5±2.5		2.7±2.6	
	광주·전라도	5.3±2.5		3.6±1.8	
	기타	3.9±1.3		2.8±1.6	
노동조합 유무	유	5.8±2.6	3.95*	4.5±2.7	0.94
	무	3.9±1.9		3.6±1.8	

1) N=34개소. 2) N=31개소. \* : p < 0.05. \*\* : p < 0.01

존재 유무'이다. 업종은 전기·가스·수도업과 운수·상업·통신업인 경우 모성보호제도 도입수준이 높았고 다음으로 제조업이었다. 노동조합은 '있다'고 응답한 경우, '없다'고 응답한 경우보다 모성보호 도입 수준이 더 높았다.

모성보호제도 적용수준과 통계적으로 유의한 사업장 특성 변수는 '업종'과 '사업장 소재지'이다. 업종은 운수·상업·통신업, 전기·가스·수도업, 서비스업 등 비제조업이 제조업보다 모성보호제도 적용 수준이 더 높았다. 사업장 소재지는 서울인 경우 다른 지역보다 모성보호제도 적용 수준이 훨씬 더 높았다(표 4).

3) 모성보호시설 확보현황

모성보호 시설의 확보여부를 복수응답으로 설문한 결과, 97.7%의 사업장이 모두 건강관리실을 구비하고 있었다. 여성휴게실은 62.8%, 상담실은 46.5%의 사

업장이 시설을 구비하고 있었다. 수유실과 보육시설은 각각 4.7%의 사업장만이 구비하고 있었다(표 5).

4. 모성보호 교육자료 요구도

1) 항목별 모성보호 교육자료 요구도

항목별 모성보호 교육자료 요구도를 살펴본 결과, 17개 항목 모두 약 70% 이상이 '필요하다'라고 응답하였다. 이 중 '필요하다'라고 응답한 비율이 가장 높은 항목은 '모성보호에 대한 법적 조항'으로 97.7%이었고 다음으로 '흡연과 모성보호'는 95.4%, '임신시 건강관리'는 93.0%, '출산 후 건강관리', '무거운 물건취급과 모성보호', '유해물질 취급과 모성보호'와 '방사선 업무와 모성보호'는 각각 90.7%이었다. 모성보호 교육자료 요구도가 비교적 낮은 항목은 '앉아서 일하는 작업과 모성보호'와 '영유아 건강관리'로 각각 69.8%, 72.1% 이었다(표 6).

2) 사업장 특성에 따른 모성보호 교육자료 요구도

17개의 모성보호 교육자료 항목에 대하여 '필요하다'고 응답한 경우 2점, '보통이다'고 응답한 경우 1점, '불필요하다'고 응답한 경우를 0점으로 하여 각 항목의 점수를 합친 후 10점 만점으로 환산하여 모성보호 교

<표 5> 모성보호시설 확보현황 (N=43, 복수응답)

구분	빈도(백분율)	
모성보호 시설	건강관리실	42(97.7)
	여성휴게실	27(62.8)
	상담실	20(46.5)
	수유(착유)실	2(4.7)
	보육시설	2(4.7)

〈표 6〉 항목별 모성보호 교육자료 요구 실태  
(N=43, n(%))

항목	필요하다	보통이다	불필요하다
임신 시 건강관리	40(93.0)	3(7.0)	0(0.0)
출산 후 건강관리	39(90.7)	4(9.3)	0(0.0)
육아에 대한 정보	36(83.7)	7(16.3)	0(0.0)
모성보호에 관한 법적 조항	42(97.7)	1(2.3)	0(0.0)
교대근무와 모성보호	37(86.1)	5(11.6)	1(2.3)
무거운 물건취급과 모성보호	39(90.7)	4(9.3)	0(0.0)
컴퓨터 작업과 모성보호	37(86.1)	5(11.6)	1(2.3)
유해물질취급과 모성보호	39(90.7)	4(9.3)	0(0.0)
방사선업무와 모성보호	39(90.7)	3(7.0)	1(2.3)
서서일하는 작업과 모성보호	36(83.7)	7(16.3)	0(0.0)
앉아서 일하는 작업과 모성보호	30(69.8)	12(27.9)	1(2.3)
운동과 모성보호	38(86.4)	5(11.6)	0(0.0)
식생활과 모성보호	38(86.4)	5(11.6)	0(0.0)
흡연과 모성보호	41(95.4)	2(4.7)	0(0.0)
음주와 모성보호	36(83.7)	7(16.3)	0(0.0)
모유수유	37(86.1)	5(11.6)	1(2.3)
영양아의 건강관리	31(72.1)	11(25.6)	1(2.3)

육자료 요구도를 파악하였다. 모성보호 교육자료 요구도는 평균(±표준편차)이 9.30(±1.01)점이었고 범위는 6.17-10점이었다.

사업장 특성에 따른 모성보호 교육자료 요구도를 파악한 결과, 사업장 특성 중 모성보호 교육자료 요구도에 영향을 미치는 통계적으로 유의한 변수는 없었다(표 7).

#### IV. 논 의

우리나라의 여성근로자는 2000년 현재 9백만명으로, 전체 경제활동인구 중에서 여성이 차지하는 비율이 41.0%로, 전년도 보다 0.6%상승하여 꾸준한 증가 추세를 보이고 있다(노동부, 2001). 또한, 2001년 7월 여성의 출산휴가기간의 30일 연장과 유급육아휴직이 처음 이루어짐으로서 모성보호에 대한 사회적 책임을 제도화하는 전기가 마련되었다(김, 2002). 그러나, 모성보호관련 법상에 보장되어 있는 규정들의 실시율은 미흡한 수준인 것으로 알려져 있다.

본 연구의 결과, 모성보호제도 중 가장 많이 도입되어 있는 항목은 생리휴가, 임신3개월 휴가였고, 가장

〈표 7〉 사업장 특성에 따른 모성보호 교육자료 요구도  
(N=43)

변수	모성보호 교육자료 요구도		
	M±SD	F/t	
근로자수 <sup>1)</sup>	500인 미만	9.3±1.0	0.49
	500-999명	9.8±0.5	
	1000명 이상	9.3±1.1	
여성 근로자수 <sup>2)</sup>	100인 미만	9.4±1.0	0.57
	100-199인	9.7±0.4	
	200인 이상	9.6±0.6	
업종	제조업	9.4±1.1	0.91
	전기·가스·수도업	9.7±0.4	
	운수·상업·통신업	9.9±0.3	
	서비스업	9.1±1.1	
	기타	8.8±0.7	
사업장 소재지	서울	9.3±0.7	0.94
	경기·인천	9.5±1.0	
	부산·울산·경상도	9.1±1.3	
	광주·전라도	8.8±1.6	
노동조합 유무	유	9.4±1.0	0.52
	무	9.1±1.1	

1) N=34. 2) N=31.

낮은 것은 수유시간 제공이었다. 이는 박 등(1995)의 조사 결과와 일치하는 것으로 현재까지도 모성보호법의 보다 강력한 적용이 필요한 실정임을 알 수 있다. 박 등(1995)의 연구에서는 101개 업체를 대상으로 한 조사에서 82.2%가 생리휴가제도를 실시하고 있었으며 13.9%만이 수유시간제도를 실시하는 것으로 확인되었다. '임신한 여성근로자의 야간근무 제한', '임신한 여성에게 1일 2시간 이상 초과근무 제한', '임신한 여성에게 건강에 유해한 업종에 종사시키지 않음', '출산후 1년이 지나지 않은 여성은 건강에 유해한 업종에 종사시키지 않음'과 같은 규정이 도입되어 있지 않거나 도입되어 있더라도 적용사례가 없는 사업장이 절반정도를 차지하고 있어서 임신한 여성근로자 및 산욕기 여성근로자에 대한 산업간호사의 교육과 상담, 건강상태 모니터링이 매우 필요할 것으로 보인다.

사업장 특성별로는 노동조합이 있는 경우에 모성보호제도 도입수준이 유의하게 높은 것으로 나타났고, 업종은 도입수준은 비제조업과 제조업이 비슷하였으나, 실제 적용수준에 있어서는 비제조업의 경우, 제조업보다 더 높았다. 사업장 소재지는 서울지역의 사업장이 적용 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 제조업 여

성근로자들을 대상으로 조사한 정(1996)의 연구에서 모성보호의 기업내 제도화에 노동조합이 중요한 역할을 했음을 보고한 결과와 일치하는 것이다. 노동조합은 주로 단체협약내의 모성보호에 관한 요구안을 작성했고, 노사간의 협상과정을 통해 단체협약에 도입되도록 하였으며 이용과정에서는 여성노동자들을 교육하여 적극적으로 산전산후휴가를 이용하도록 한 것으로 나타났다(정, 1996). 또한, 여성근로자의 수가 많을수록 제도의 적용수준이 증가하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 이는 김(2001)의 연구에서 인용한 1,740개업체를 대상으로 한 조사결과 기업규모가 클수록 출산휴가 실시율이 높고, 휴가기간이 길었다고 보고한 점에 비추어 볼 때 대상 사업장수가 적은 데서 비롯된 것으로 판단된다. 그리고 모성보호제도의 적용수준이 비제조업에 비해 제조업이, 서울지역에 비해 다른 지역이 더 미흡한 점에 대해서 적극적인 대책이 필요할 것으로 사료된다.

모성보호관련 시설의 확보현황을 보면, 건강관리실과 휴게실을 제외하고는 상담실, 수유실, 보육시설은 거의 마련되어 있지 않는 것을 알 수 있었다. 기존 여성근로자의 육아부담을 감소시킬 수 있는 정책이 필요하며 이들을 위한 상담활동을 전개할 수 있어야 하겠다.

사업장 모성보호 교육자료 개발에 대한 요구도는 전반적으로 매우 높은 것으로 나타났다. 이것은 개발된 사업장 모성보호 교육자료가 부족함을 반영하는 동시에 모성보호 교육에 대한 산업간호사들의 동기가 매우 높음을 알 수 있다.

산업간호사가 그동안 수행했던 보건교육의 내용으로는 직업병, 성교육 및 가족계획에 관한 것이 많이 이루어진 것으로 보고된 바 있는데(윤, 1992; 유 등, 1998), 모성보호에 대한 교육 기회가 확대되어야 할 것이다. 여성근로자의 건강보호를 위한 정책제안에서도 여성근로자의 건전한 건강행태 유지를 위해 보건교육이 강화되어야 하며 사업장에서 정기적으로 실시하는 근로자 산업안전보건교육 시간에 여성건강에 대한 내용이 포함되도록 사업장 보건관리지침이 마련되어야 함이 제시된 바 있다(이, 2003).

따라서 본 연구를 통해 파악한 열악한 모성보호 실태와 항목별 교육자료 요구도, 산업간호사의 모성보호 교육에 대한 높은 동기화 등을 고려하여 교육자료 개발 및 교육이 이루어져야 할 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 여성근로자의 모성보호를 위해 사업장 모성보호 실태 및 교육자료개발에 대한 요구를 파악하기 위하여 시도되었다. 편의추출한 100명의 간호사 보건관리자에게 우편으로 설문지를 배포하였으며 회수율은 53%이었고 자료 분석율은 43%이었다. 분석결과, 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 산업간호사가 활동하고 있는 사업장의 모성보호제도는 제한된 범위에서 제한된 형태로 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 모성보호제도 도입 수준은 10점 기준으로 했을 때, 평균 6.11점이었고 적용 수준은 4.85점이었다. 특히, 임신이나 출산을 경험한 여성근로자의 건강에 유해한 업무종사나 근로조건이 개선되지 않는 현실이 공존하고 있으므로 모성보호를 위한 산업간호사의 역할이 크게 요구되고 있다.

둘째, 노동조합이 있거나, 서울지역이거나 비제조업에서 모성보호제도의 도입이나 적용이 유의하게 더 높은 수준이었다.

셋째, 산업간호사의 모성보호 교육자료 개발 요구도는 전반적으로 매우 높았다.

본 연구 결과를 기초로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 사업장의 모성보호 실태를 고려하여 이를 개선할 수 있는 방향으로 모성보호 교육이 이루어져야 한다.

둘째, 직장여성을 대상으로 하는 사업장 모성보호 교육자료 개발 요구도도 파악하여야 할 것이다.

셋째, 다양한 콘텐츠를 포함하는 웹사이트 기반 모성보호 교육자료를 개발하여 보급하는 것은 효과적인 모성보호 교육 및 모성보호 확대에 기여할 것이다.

넷째, 개발된 모성보호 교육자료의 활용정도를 파악하고, 그 효과를 추후 평가하는 연구도 이루어져야 할 것이다.

## References

국회여성특별위원회(1999). 모성보호정책 : 근로여성의

모성보호관련법 중심으로, 국회여성특위 자료집.

김경주(2002). 김대중 정부의 여성정책네트워크분석. 한국행정학회 하계학술대회 발표 논문집. 805-827.

김은희(2001). 근로여성 모성권의 법적 보장에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김현경(2001). 근로여성의 복지증진방안에 관한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문

노동부(2001). 노동통계연보.

박정은, 윤영숙, 서명선(1995). 취업여성의 모성보호 비용과 자녀양육비용의 사회분담방식에 관한 연구. 한국여성개발원.

유경혜, 안성희, 차남현, 송연이, 김정아, 양수형 (1998). 보건관리대행 산업간호사의 업무수행 실태분석. 산업간호학회지, 7(2), 186-197.

윤순녕(2001). 제조업 여성근로자의 건강증진행위 예측을 위한 새 건강증진 모형의 검증. 지역사회간호학회지, 12(3), 557-569.

윤순녕, 박정희, 김명순, 임혜경, 이애경, 이남준, 현혜진 (1992). 업종별 산업간호사의 보건관리업무 분석. 한국산업간호학회지, 2, 13-25.

이경용(2003). 여성근로자의 건강보호를 위한 정책방안. 월간 안전보건 4월호.

정혜선(1996). 모성보호의 기업내 제도화와 노동조합. 한국여성학, 12(1), 45-74.

조희숙, 하은희, 홍윤철, 김철환, 전경자, 박혜숙 (1998). 사업장 산업보건 정보관리 전산화 실태조사. 예방의학지, 31(2), 215-227.

한국산업간호협회(1999). 여성근로자의 건강관리, 보수교육교재.

- Abstract -

## Need Assessment to Develop the Maternity Protection Education Database for Occupational Health Nurses

*June, Kyung-Ja<sup>1)</sup> · Choi, Eun-Sook<sup>2)</sup>  
Kim, So-Yeon<sup>3)</sup> · Yun, Soon-Nyoung<sup>4)</sup>  
Jung, Hye-Sun<sup>5)</sup> Lee, Bok-Im<sup>6)</sup>*

**Purpose:** The purpose of this study was to describe the status of maternity protection in the industries for the development of educational database used by occupational health nurses (OHNs).

**Method:** 100 OHNs were purposively sampled and they were charged in the occupational health manager of their own industries. Data were collected by the postal mail, the response rate was 53.0%, and analysis rate was 43.0%.

**Result:** The results were as follows:

1. Most of subjects responded there was the institutionalization of a special holiday for woman workers (97.7%) and 90 days maternity leave (95.4%). Otherwise, the numbers of industry were smaller in the case of providing the breast-feeding time, temporary rest from office for child raring, restriction of hazard job, night job, and over time. The application rates were lower than the rate of institutionalization of all maternity protection items.
2. There were significant differences in

1) Soonchunhyang University

2) Seoul National University

3) Occupational Safety & Health Research Institute, KOSHA

4) Seoul National University

5) Catholic University

6) Ministry of Labor

institutionalization of maternity protection by the activity of the trade union. And the numbers of the industry applying the maternity protection were significantly different by the area and the types of industry.

3. Most OHNs responded 17 subjects were needed to the maternity protection education for women workers.

**Conclusion:** It would be needed to develop the maternity protection education database in base of the status of maternity protection in the industries and the need of maternity protection education. The role of OHNs for maternity protection was expected to activate.

Key words : Maternity Protection, Education Database