



금연정책의 단계별 실행 과정

창원 파티마병원 산업의학과 / 박 정 래

정책의 개발 및 실행에 요구되는 정보를 습득하라. 굳이 직원들을 대상으로 정책의 타당성에 대한 투표를 실시하지 않더라도 대다수의 근로자들은 담배연기 없는 사업장 정책을 선호한다. 근로자들의 의견을 묻는 것은 정책실행을 촉진하는 데 도움이 된다.

담배연기 없는 사업장 정책을 채택하고 있는 기업체들이 증가하는 추세에 있다. 금연정책의 성공을 위해서는 주도면밀한 기획 과정을 거쳐 일련의 새로운 정책을 시행해 나갈 수 있어야 한다.

이번 장에서 소개하는 4가지 각각의 단계는 성공적인 금연정책을 이끈 여러 경영자들의 의사판단 과정의 경험들에 근거하여 정리한 것이다. 이러한 단계를 따르되 각 사업장의 실제적인 형편에 맞춰 실행시켜 나

가는 것이 금연정책이 보다 순조롭게 자리 잡는 데 큰 도움이 될 것이다.

1. 현재의 상황을 평가하라

첫 단계는 회사의 현재 상황을 파악해 보는 것이다. 회사의 현재 금연정책과 관련된 규칙, 이에 대한 근로자들의 태도와 준수 정도 등을 살펴보는 것이다.

다음 점검사항에 대한 답을 정리해 보자.

〈표 5-1〉 효과적인 금연정책의 단계

1. 현재의 상황을 평가하라.
2. 새로운 금연정책 유형을 결정하고 실행계획을 세워라.
3. 근로자들과 관리자들 간의 의사소통을 활성화시켜라.
4. 정책을 공표하고 관리하라.

- 흡연을 제한하는 규칙이나 조치가 있는가, 있다면 어떤 것인가?
- 금연정책의 적용을 받는 대상자는 누구인

가?

- 회사의 금연정책이 마련된 것은 언제이고, 어떤 배경에서 이뤄진 것인가?
- 현재의 금연정책에 대한 근로자들의 태도는 어떠한가?
- 근로자들은 회사의 금연정책을 잘 따르고 있는가?
- 회사의 금연정책을 만족해하는 대상자와 그렇지 않은 대상자는 누구이며, 그 이유는?

현재의 상황을 평가하기 위해 <표 5-2>에 열거한 체크리스트를 활용하라.

사업장내 흡연을 규제하고 있는 지방자치단체의 조례나 규칙 등이 있는지를 살펴보고, 지역 내의 다른 사업장들은 어떤 상황인지를 조사하라.

1) 관리자와 근로자로부터 정보를 수집하기

현재의 상황을 평가하고 새로운 금연정책과 활동방안을 정하기 이전에 회사관리자들과 근로자들의 태도, 신념, 행동 등을 파악할 필요가 있다.

종래의 일반적인 정보 수집 방식처럼 정기적인 회의, 업무추진위원회 또는 프로젝트 팀에서의 논의 및 직원들 대상의 설문조

사 등을 활용하여 폭넓게 정보를 취합하라.

각종의 공식적 혹은 비공식적인 형태의 금연사업 실행 조직을 꾸려나가려면 다음과 같은 사항들을 고려할 필요가 있다.

- 사업추진조직이 관리자들과 근로자들로 부터 지지받고 있음을 확인시켜라.
- 다음 조직들의 대표자들을 포함시켜라.
 - 인사부서
 - 직원 후생복지부서
 - 기업설비 운용부서
 - 노동조합
 - 안전보건부서
 - 기업 내 부속의원
 - 교육훈련부서
 - 홍보부서
- 사업추진위원회에 현재 흡연자, 과거 흡연자, 비흡연자들을 각각 포함시켜라.
- 추진위원회의 대표를 선정하라.
- 추진조직의 임무와 목표를 설정하라.
- 모든 근로자들과 관리자들에게 위원회의 활동목표를 홍보하라.

관리자들의 입장이 회사의 금연정책과 금연프로그램을 펼쳐나가는 데 종종 중요한 역할을 하게 된다. 금연정책의 실행방안을 확정짓기 전에 상급임원진이 금연정책과 금연지원 활동에 대해 어떻게 받아들이고 있는지를 먼저 파악할 필요가 있다.

담배연기 없는 사업장 정책을 통해 회사가 얻을 수 있는 이득에 대해서도 상급임원진과 의견을 함께 나눌 필요가 있다. 이들 임원진이 다음의 사항에 대해 어떻게 받아들이고 있는지를 확인하라.

- 회사건물 내의 완전 금연을 표방하는 담배연기 없는 사업장 정책을 취하든가 혹은 사내에 별개의 구분된 환기장치를 갖춘 흡연구역을 두는 정책을 취함으로써 회사가 얻게 되는 이득과 불이익은 각각 무엇이라고 생각하는가?
- 흡연자들의 금연을 유도하기 위해 회사가 인센티브를 제공할 필요가 있다고 생각하는가?
- 회사가 금연지원 프로그램을 제공해야 한다고 생각하는가? 금연지원프로그램에 소요되는 경비를 누가 부담해야 한다고 생각하는가?
- 회사가 금연정책과 금연지원 활동을 전개함에 있어 도움을 받을 수 있는 요건들(4가지)과 장애가 될 수 있는 요건들(4가지)로 어떤 것들이 있다고 생각하는가?

2) 노동조합으로부터 정보를 수집하기

노동조합과의 협력은 금연정책의 실행에 있어 매우 중요한 부분이다.

다음과 같은 세 가지의 주요한 논란 과제

에 대한 노사 간의 합의가 이뤄질 필요가 있다.

- 근로자가 사업장에서 흡연할 권리를 가지고 있는지?
- 노사간의 단체협약에 사업장 금연정책의 내용을 반영하는 문제는 있는지?
- 간접흡연의 건강상 위해를 여타의 작업장 내 위험요인들과 등가적으로 받아들일 것인지?

앞선 1장에서 다룬 바와 같이 그 어느 누구도 다른 사람에게 건강상의 위해를 가할 권리를 가지고 있지 않다. 또한 사업주는 근로자에게 안전하고 건강한 작업환경을 제공할 관습법적인 책임을 가지고 있으므로, 사업주는 그에 상응하여 사업장 내에서의 흡연을 제한하고 일부 지역에서는 흡연자의 채용을 제한할 권리 또한 인정되고 있다.

사업주는 독자적으로 근로자의 흡연을 규제하는 정책을 강행하기 보다는 노조와 협력해서 금연정책을 펼쳐나가는 것이 보다 바람직한데 이는 회사와 노조가 안전하고 건강한 작업환경을 갖추고자 하는 동일한 기본적인 목표를 가지고 있기 때문이다. 따라서 회사는 노동조합으로 대표되는 근로자 조직과 이러한 금연정책의 내용을 단체교섭이나 단체협약의 내용으로 담아낼 필요가 있다.

금연정책의 실행 과정에서 흡연행위로 인한 근무시간 이탈문제(smoking break)나 금연지원활동의 비용지원범위와 같은 논란거리가 발생할 수 있으나 이러한 부분들은 담배연기 없는 사업장을 만들기 위한 대전제 내에서 다뤄질 수 있는 내용들이다.

회사가 간접흡연의 위해를 부각시키는 것이 여타 작업장내 위험요인들의 논란거리를 덮어버릴 수 있다는 노동조합의 우려에 대해서는 1장에서 다룬 바와 같이 간접흡연이 주요한 사업장내 위험요인이라는 사실과 간접흡연 노출에 따른 근로자들의 피해를 최소화함으로써 줄여야 하는 의학적인 근거들에 대해 다시금 강조할 필요가 있다.

노동조합과 관련하여 다음의 사항들에 대한 검토가 이뤄져야 한다.

- 금연정책과 관련하여 노동조합이 관련되어 있는 부분은 어떤 것들인가?
- 노동조합은 회사 내에서의 흡연제한에 대해 어떤 입장을 취하고 있는가?
- 노동조합이 업무 중의 흡연행위에 대해

지금까지 표명한 입장이 있는가?

- 노동조합은 사업장 금연정책의 실행을 노사간의 협의대상으로 보는가?
- 회사의 금연정책 입안 및 개발 과정에 노동조합이 참여할 수 있는가?
- 새로운 금연정책을 마련하고 실행함에 있어 현존 노사관계는 어떤 상황인가?

2. 새로운 금연정책의 결정과 실행기획안의 개발

회사가 취하고 있는 현재의 금연정책 현황을 3장에서 다룬 금연정책의 유형과 비교하라.

〈표 5-2〉는 회사의 금연정책에 포함시켜야 할 항목들을 열거한 것이다.

금연정책을 확정하기 이전에 예견할 수 있는 문제점들(건물 외부의 흡연구역을 들 것인가의 선택문제 등)에 대해 사전에 충분히 검토할 필요가 있다.

〈표 5-2〉 금연정책에 포함시켜야 할 항목들

<ul style="list-style-type: none"> • 금연정책의 목표(간접흡연의 건강상 위해 제거, 회사이미지 제고 등) • 간접흡연 정책과 회사의 금연지원, 기업이미지 등 회사가치와의 연관성 • 흡연이 금지되는 장소의 명확한 언급 • 흡연이 허용되는 장소의 명확한 언급 • 금연정책 위반행위에 대한 제재에 대한 명확한 언급 • 흡연근로자에게 제공되는 금연지원 방안에 대한 명확한 언급 • 금연정책에 대한 질의 시 답을 할 수 있는 담당자의 연락처 명기

담배연기 없는 사업장 정책은 근로자들이 담배를 피우느냐 피우지 않느냐의 문제가 아니라 흡연자들이 언제, 어떤 장소에서 담배를 피우는가의 문제와 또한 그들의 흡연이 여타의 사람들에게 어떠한 영향을 미치느냐의 문제를 그 대상으로 한다.

다음으로 금연정책이 사업장내에서 순조롭게 자리 잡게 하는 방안을 계획해야 한다. <표 5-3>은 성공적으로 담배연기 없는 사업장 정책을 펼치기 위한 핵심적인 원칙들을 열거한 것이다. 이러한 실행안은 이후 펼쳐질 금연정책에 대한 좋은 지침이 될 것이다.

이러한 실행안은 다음과 같은 내용들을 담고 있어야 한다.

- 금연정책의 공표 시점(적어도 정책시행일로부터 4개월의 유예기간이 필요 : 회사규

모에 따라서는 더 길어질 수도 있음)

- 금연정책의 시행시점
- 금연정책 시행을 특별한 행사 및 이벤트와 결부시킬 지 여부(세계금연의 날, 새해 첫날, 회사 창립일 등)
- 흡연자에 대한 지원활동들
- 금연정책에 관련된 대상자들의 역할
- 금연사업 추진조직의 역할
- 담배연기 없는 정책을 알리기 위한 홍보수단을 확보하는 데 소요되는 충분한 기간
- 금연정책의 변화기 동안 근로자들의 행동변화를 확인하기 위한 피드백 수단

<표 5-3> 성공적인 담배연기 없는 정책 실행을 위한 핵심원칙들

- 흡연자에 주목하지 말고, 흡연행위에 주목하라.
- 흡연자 개인의 권리보다는 간접흡연 노출과 관련한 건강문제에 초점을 두라.
- 관리자들과의 승인과 지지를 확보하라. 이러한 경영진의 정책 지지 정도를 포스터, 회사소식지, 다른 회사 내 통보수단 등을 통해 널리 알려라.
- 금연정책의 실행 및 홍보를 위한 중견 관리자들과 상급 임원진에 대한 훈련과정을 제공하라.
- 금연정책의 기획 및 실행과정에 근로자 참여를 유도할 수 있는 기회를 제공하라.
- 작업과정에서 취급하는 석면 등의 유해물질과 간접흡연 노출이 결합하여 그 위험정도를 배가시킬 수 있음을 교육하라.
- 금연정책의 공표에서 실행에 이르기까지의 4-6개월간의 유예기간을 두어라. 이 기간은 회사의 규모와 금연정책의 변화 정도에 따라 달라질 수 있다.
- 회사 내의 부서나 직종에 관계없이 일률적으로 흡연제한과 인센티브 제공이 이뤄지도록 하라.
- 정책변화 전후로 모든 근로자들과 그 가족들에게 금연프로그램을 제공하라.
- 금연정책을 여타의 회사정책과 동일하게 실행하라. 흡연행위로 인한 업무이탈에 대해 다른 종류의 업무이탈과 차이를 두지 말라.
- 기대하지 않았던 효과와 문제점들을 예상하라. (예: 흡연구역에서의 담배연기 집중 현상)
- 금연정책이 자리 잡은 이후에도 금연시도를 돕고 재발을 막기 위한 프로그램 지원과 교육적 기회를 지속적으로 제공하라.

- 필요할 경우 노동조합과의 협의 및 협력 사업 진행

3. 근로자와 관리자간의 소통

회사가 금연정책 계획을 마련했다면 이 후 다가올 변화에 대해 근로자들에게 알려줄 필요가 있다. 회사관리자와 근로자들과의 충분한 의사소통이 필요하다는 점을 고려해야 한다.

모든 근로자들이 회사금연정책의 새로운 내용과 그로 인해 초래될 변화에 대해 제대로 이해할 필요가 있다. 중간관리자그룹과 임원진은 금연정책의 실행에 따른 자신들의 책임과 역할을 이해하여야 한다. 이를 위해 회사에서 일련의 회의나 교육과정을 마련할 수도 있다. 이러한 모임은 금연정책의 실행에 따른 예견가능한 문제점들(흡연자와 비흡연자의 권리논쟁, 흡연행위에 따른 근무이탈 문제 등)에 대처할 수 있는 좋은 기회로 활용할 수 있다.

새로운 금연정책의 도입과정에서는 많은 논란들이 제기될 수 있다.

흡연을 개인적인 기호나 취미생활의 하나로 간주하는 흡연자들은 회사의 규칙에 의해 자신들의 행위가 제한받는 것에 상당

한 저항감을 드러내며, 일부 흡연자들은 헌법에 보장된 개인의 행복추구권을 회사가 가로막는 것에 대해 노골적인 불만을 표출할 수 있다. 또한 회사의 금연정책실행에 대해 전체 근로자들의 투표에 의해 결정하는 주장을 회사나 노동조합에 제시할 수도 있다.

담배연기 없는 정책을 실행할 경우, 흡연자가 회사건물을 벗어나야만 흡연행위가 가능하며, 종전보다 많은 시간의 근무이탈을 초래하게 된다. 이러한 흡연행위로 인한 업무이탈(smoke break)은 특히 소수의 인력으로 유지되는 영세규모의 사업장에서 업무의 생산성을 저해하는 요인이 되고 있으며, 상대적으로 보다 많은 시간을 근무한다는 이유로 비흡연자들의 불만요인으로도 작용하게 된다.

이러한 흡연자들과 비흡연자들이 갈등에 처하게 되면서 일부 관리자들은 건물 내에 흡연실을 두고 환기시설을 개선하는 방법을 통해 양자 모두의 불만을 해소하는 절충안을 제시할 수도 있다.

담배연기 없는 정책을 도입하면서 겪게 되는 이러한 논란들 가운데 주요한 내용들과 그에 대한 관리자들의 적절한 대응지침은 다음의 6장에서 본격적으로 다룰 계획이다.

〈표 5-4〉 가능한 논란들과 답변의 예

<ul style="list-style-type: none"> • 금연정책 시행 1년 후에는 기업의 건강관련비용이 감소될 수 있는가? 1년 이내에 건강비용의 절감을 기대하기는 어렵다. 새로운 정책이 시행되기 이전에 흡연자의 비율을 조사하고 1년 후에 흡연량의 변화 정도를 조사하는 것이 도움이 될 수 있다. • 간접흡연이 실제적으로 비흡연자의 건강에 해로운 영향을 미치는가? 간접흡연이 미치는 건강상 위험에 대해서는 1장에서 다룬 의학적인 근거들을 활용하라. 이에 대해서는 회사 내의 보건관리자 또는 지역 내의 금연전문가의 도움을 구할 수도 있다. • 흡연자들이 금연프로그램에 참여하기 위해 일과에서 벗어나는 것이 허용되어야 하는가? 회사는 금연지원 프로그램을 작업 일과에 영향을 주지 않는 시간대(아침 일과 전 시간, 중식시간, 일과 후 시간)를 활용할 수 있다. 장기적으로 볼 때는 금연프로그램의 참여에 따른 시간손실이 흡연으로 인한 근무이탈시간 보다는 적다는 점을 명심할 필요가 있다. • 담배연기 없는 정책이 흡연근로자의 퇴직을 발생시키는 것은 아닌가? 매우 드문 숫자의 흡연자들이 금연정책을 따르지 못해서 회사를 떠난다. 영세사업장 대상으로 진행된 대규모 연구 두 가지에서는 각각 3.5% 와 2%의 흡연자들이 사업장 금연정책으로 회사를 떠난 것으로 밝혀진 바 있다. • 담배연기 없는 정책은 실행하기에 너무 어려운 정책이 아닌가? 대부분의 경우, 이 정책에 대한 근로자들의 순응도가 매우 높기 때문에 강제적인 절차는 거의 필요하지 않다. 관리자들과 근로자들 상당수가 이 정책에 대해 높은 지지도를 보이는 것으로 확인되고 있다. • 담배연기 없는 정책이 회사 방문고객들을 불편하게 하는 것은 아닌가? 대부분의 경우, 담배연기 없는 정책을 고객들에게 알릴 수 있는 표지판을 설치하는 것만으로 충분하다. 일부 회사에서는 담배연기 없는 정책을 소개하는 전단지들을 배부하기도 한다. • 담배연기 없는 정책은 너무 많은 시간과 비용을 요구하는 것은 아닌가? 지금까지의 경험과 축적된 연구결과들에 따르면 담배연기 없는 정책의 실행은 많은 시간과 비용을 요구하지 않는다. 정책실행에 앞서 기획과정을 충실히 거친다면 효과적으로 비용과 시간을 절감할 수 있다. 	
---	--

4. 금연정책의 공표와 관리

이제는 전체 직원들에게 공식적으로 금연 정책의 시작을 발표하고 실행과정을 준비하는 단계이다. 이에 요구되는 활동들로는 다음과 같다.

- 회사의 공식적인 홍보수단을 이용하여 금연정책과 회사의 금연지원을 홍보하라. 예를 들어, 전체 직원들의 가족들 앞으로

편지를 보내거나 급여봉투, 회사 소식지, 사보나 사내방송, 포스터 등에도 이를 담아내는 등의 작업이 이뤄져야 한다. 이상의 홍보물을 최고경영자 명의로 작성하는 작업을 통해 회사의 경영진들이 이 정책을 확고하게 지지하고 있음을 보여주는 것도 필요하다.

- 금연정책과 금연지원활동에 대한 사업일정표를 발표하라. 이러한 홍보작업은 정

책의 시행일자보다 앞서 이뤄져야 하는데, 이는 흡연자들이 변화하는 환경에 적응하기 위한 준비기간을 주는 의미뿐만 아니라 금연사업 시행에 필요한 준비작업을 갖추기 위해서도 필요하다.

이 때 회사의 금연지원사업은 금연정책의 시행일 이전부터 제공되는 것이 바람직하며, 금연정책이 충분히 자리 잡은 이후에도 지속적으로 제공될 필요가 있다. 작업자에서의 흡연에 대한 강력한 억제책은 흡연자들의 금연동기부여를 높이는 효과가 있다.

- ‘담배연기 없는 사업장정책’의 긍정적인 효과를 알리는 홍보물을 마련하라.
- 간접흡연 및 금연지원활동에 대한 직원들의 문의에 대해 답을 제공하라.
- 금연정책의 시행 일자에 맞춰 적절한 장소의 게시물, 환기설비의 변경작업 완료, 흡연자에 대한 금연지원 활동 준비 등이 완료되어야 한다.

금연정책의 공식적 발표와 정책의 실행일 간에 일정한 시간적 여유를 두는 것은 정책 시행 과정에서 부각될 수 있는 논란거리를 예견하고 이에 대한 해결 방안을 마련하는데 큰 도움이 된다. 회사의 여타 정책과 마찬가지로 금연정책 역시도 그 효과에 대한

모니터링이 필요하다.

이러한 모니터링 작업은 금연정책이나 금연지원프로그램을 실행해 가는 과정에서 효과적인 정책의 수정보완을 가능하게 하며 금연정책의 효과를 관리자나 직원들에게 알려줄 수 있게 한다.

금연정책 시행 후 첫 1-3개월의 기간에 대한 단기적인 정책실행정도를 평가할 계획을 세워라. <표 5-5>는 무엇을 평가할 것인지에 대한 항목들을 열거한 것이다.

다음의 질문항목에 대한 답변을 찾아라.

- 직원들과 회사 방문자들이 이 정책에 잘 따르는가?
- 흡연 근로자들이 회사가 제공하는 금연지원프로그램을 잘 이용하는가?
- 상급 임원진들이 어떤 문제점들에 부딪치고 있는가?

상급 임원진, 관리부서, 직원들을 대상으로 한 피드백 평가과정을 통해 이상의 항목에 대한 다양한 정보들을 구하라. 정책시행 초기에 일찍 조사를 시행할 경우는 간략한 추적조사용 조사 작업을 진행할 수도 있다. 금연지원 활동과 관련해서는 얼마나 많은 흡연자들이 금연자 보조요법 정보들(self help material)을 이용하고 있는지를 점검하고, 금연지원 기관이나 서비스업체가 그

들의 서비스를 이용하는 흡연자들의 정보를 제공하도록 요청해야 한다.

〈표 5-5〉 평가항목들

<ul style="list-style-type: none"> • 단기적인 평가항목들 <ul style="list-style-type: none"> - 작업환경에서의 간접흡연 노출의 변화 - 금연지원 활동에 참여하는 근로자 수 및 금연자조 정보를 이용하는 근로자의 수 - 회사금연정책에 대한 인지도 - 금연정책 및 금연지원 활동에 대한 근로자들의 태도 - 근로자들의 도덕성 향상 정도 - 흡연자와 비흡연자 간의 갈등 정도의 변화 - 업무생산성의 향상 - 직무만족도의 향상 • 장기적인 평가항목들 <ul style="list-style-type: none"> - 흡연근로자 수의 변화 - 회사의 금연지원활동이 실제적인 금연에 미치는 효과 - 흡연자와 비흡연자의 건강위험의 변화 정도 - 기업이미지의 향상효과 - 직원들의 건강에 대한 태도의 향상 정도 - 직원 결근율 및 이직률, 병가일자의 감소 정도 - 회사의 건강보험비용의 감소 정도 - 화재 등을 비롯한 흡연관련 사고율의 감소 정도 - 업무생산성의 향상

이러한 평가결과에 기초하여 금연정책의 수정보완을 고려하여야 한다. 정책실행과정에서 심각한 문제점이나 우려사항이 발생하면 다음과 같은 일련의 단계를 거쳐야 한다.

정책시행 후 1년 - 3년에 걸친 장기적인 효과를 평가하기를 원할 수도 있다. 이는 보다 많은 노력과 시간을 요구하지만 다음과 같은 귀중한 정보를 얻을 수 있다.

- 회사의 금연정책과 금연지원 활동에 대한 인지도
- 금연지원 활동에 대한 직원들의 참여 정도
- 금연지원 활동의 효과
- 금연정책 실행에 대한 경영진의 호응도

회사는 금연정책 및 금연지원 활동의 효과를 평가하기를 원할 수 있다. 이러한 평가 작업은 다음과 같은 필요를 충족시켜 줄 수 있다.

- 금연정책의 수정보완이 요구되는 부분을 확인할 수 있다.
- 근로자와 관리자에게 어떤 변화가 이뤄지고 있는지를 알려줄 수 있다.
- 금연정책 및 금연지원활동의 개선 및 발전을 가능하게 한다.

회사 관리자와 근로자들의 변화하는 필요에 부응할 수 있도록 금연정책 및 활동을 전개해 나갈 수 있다.

이 장에서는 사업장에서 금연정책을 효과적이고 순조롭게 펼쳐나갈 수 있는 방안에 대한 자세한 지침들을 제공하고 있다. 개별 사업장에서는 각각의 형편에 맞게 이러한 지침들을 적용시켜 나갈 수 있다. 이러한 지침들은 이미 여러 가지 다양한 사업장 환경에서 그 유용성이 입증된 것이다.

다음 장에서는 새로운 금연정책의 시행과
정에 흔히 부각되는 논란들을 살펴보고
이에 대한 금연사업 담당자의 적절한 대응
방안을 다룰 계획이다. 📖

참 고 문 헌

1. Eriksen MP. Workplace smoking control : Rationale and approaches. Advances in Health Education and Promotion 1986 ; 1A : 65-108.
2. Dana-Farber Cancer Institute, American Cancer Society, and Liberty Mutual Insurance Company, with support from the Massachusetts Department of Public Health. Guide to Workplace Tobacco Control. Boston, MA ; Dana-Farber Cancer Institute, 1993.
3. Sorensen G, Rosen A, Pinnery J, Rudolph J, Doyle N. Work-site smoking policies in small business. Journal of Occupational Medicine 1991 ; 33 ; 980-984.
4. Lewit EM, Kerrebrock N, Lewit S, for the COMMIT Research Group. Costs of developing and implementing worksite smoking control policies, Unpublished data.

원고를 보내주세요

월간 「산업보건」은 여러분의 관심 속에 산업보건의 발전과 홍보에 일익을 담당하는 전문지로서 자리매김해 가고 있습니다. 산업보건에 관심 있는 분이라면 누구나 이용 할 수 있는 월간 「산업보건」에 많은 투고와 성원을 기다리며 다음과 같이 원고를 모집합니다.

- 투고 부문 : 산업보건에 관한 학술논문 및 조사연구 보고
산업보건 사례
산업보건관련 자료
- 원고 송부 : e-mail : pr@kiha21.or.kr
우편 : 서울시 서초구 서초3동 1490-32
대한산업보건협회 월간 「산업보건」담당자 앞
- 문의 : e-mail : pr@kiha21.or.kr / TEL : (02) 586-2412~4

채택된 원고에 대해서는 소정의 원고료를 드립니다.
원고를 보내실 때 성명, 소속기관명, 주민등록번호, 주소, 연락처, 계좌번호를 알려주십시오.