단 신

작업장내 건강증진 프로그램과 결근

이 경 종

미국에서는 최근 산업보건 분야에 근로자들의 건강보호 뿐 아니라 건강증진(promotion)에 관심이 집중되고 있다. 건강증진 프로그램과 건강감시 프로그램들이 여러 회사에 채택, 개발되고 있다. 따라서 이러한 프로그램들이 실제 근로자들의 건강을 증진시키는 지에 대한 평가가 여러 잡지에 실리게 되었다. 다음은 1990년 Bly 등이 Journal of Occupational Medicine에 실린 것을 요약한 것이다.

Bly 등은 1986년 JAMA(미국 내과학회지)에 프로그램(Live for Life)이 근로자의 의료비와 의료비용에 미치는 영향을 5년간 관찰하여 기고한 바 있다. 거기서 이 프로그램에 참여한 근로자 집단은 그렇지 않은 집단과 비교할 때 병원비와 입원기간 및 입원율을 낮춘다고 하였다. 'Live for Life'는 Johnson & Johnson회사에서 채택한 건강진단과 생활습관을 개선하자는 프로그램으로서, 금연, 체중조절, 스트레스 해소, 콜레스테롤 감소 등을 포함한 영양교육, 혈압조절, 운동 등의 내용을 포함하는 총괄적인 건강증진 프로그램이다. LFL(Live for Life) 프로그램에 대한 가입은 무료이며 자발적으로 이루어진다. 과연 건강한 생활습관이 결근을 줄일 것인가를 검증하기 위하여 Johnson & Johnson의 계열회사 중 1979년말에서 1980년 사이에 LFL프로그램을 도입한 회사(LFL)와 그 기간 동안 도입하지 않은 회사(non－LFL)간에 결근 시간을 비교하였다.

LFL에서는 4개의 작업장에서 1,406명의 근로자가 참여하였고 non－LFL에서는 5개의 작업장에서 487명의 근로자가 대조군으로서 비교되었다.

분석자료로서 FICA(Federal Insurance Contribution Act ; 병결근에 지불된 급여에 대해서는 사회보장세를 면제 해주는 연방법률)의 세금 감면 병결근 시간 및 그 금액자료와 연말 급료지불부, 그리고 건강과 생활양식 설문서가 이용되었다. 1979년 예비 조사에서 LFL과 non－LFL은 일반적 특성, 즉 연령, 성, 작업의 분류, 기초 조사시의 결근에서 차이를 보여 일급(wage)과 월급(salary)으로 구분하여 분석하였다. 평균 결근시간은 LFL과 non－LFL 집단에서 남녀비, 연령, 기초조사시의 결근이 같다는 가정을 하게끔 교정하여 비교하였다. 비교분석 결과 일급 근로자에 있어서는 non－LFL에서의 교정 후 평균 결근시간이 1980년에 61.9시간에서 1981년 76.5시간으로 증가한 반면, LFL 프로그램을 실시한 집단에서는 61.5시간에서 56.5시간으로 감소하였다($p<0.01$). 그러나 월급 근로자에서는 1년 사이에 non－LFL은 28.9시간에서 28.4시간으로 LFL에서는 32.0시간에서 31.5시간으로 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

이 논문에서 자세히 언급하지는 않았으나 설문에 의하여 자기 기입에 의한 결근 시간수와 FICA 자료에서의 결근시간수를 비교한 결과 본인이 응답한 결근시간수가 약간 적게 기입하는 경향은 있으나, FICA 자료와 거의 일치하고 있어(상관계수 $=0.74$), 근로자 스스로의 결근일수 평가를 자료에 이용하는데 큰 문제가 없어 보인다.

흡연과 결근시간과의 관련성을 검토한 결과 LFL과 non－LFL 모두에서 또는 각각에서 비흡연자의 결근시간이 흡연자의 결근시간보다 3년간 계속 15시간 정도 적었다.

저자들은 작업장내 건강증진 프로그램인 'Live for Life'에 대하여 비용보다 편익에 촛점을 두었기 때문에 비용 편익 분석으로 이해되어서는 곤란한 점이 있다고 하는 등 몇가지 제한점을 언급하였고, 앞으로 다른 산업장에서 이와 같은 프로그램이 시행되어 이 연구 결과를 일반화시키려는 노력이 필요하다고 하였다. 이외에 이 논문은 3년간의 자료를 분석하였으나 장기적인 연구가 이루어져 암을 비롯한 만성 건강장해나 사망률에 대한 연구 등이 필요할 것으로 보인다.

우리나라의 산업보건에서도 현재 주력하는 작업환경, 작업조건의 개선, 근로자의 건강진단 뿐 아니라 이러한 적극적인 건강증진 프로그램 도입에 대한 검토가 필요해 보인다.