

새로운 산업보건활동 추진 방식이 필요하다



산업안전보건연구원
직업병연구센터 소장
박 정 선

산업구조가 크게 달라지고 일하는 방식도 매우 다양해진 오늘날에도 '직업병 예방과 근로자 건강보호'가 산업보건의 목표로써 여전히 유효하며 적절한가라는 질문을 던지면서 이 글을 시작하고자 한다.

먹고 살기가 어려웠던 시절의 영양관리 목표는 영양실조 예방이었으나 경제적으로 풍요로워지고 식생활이 다양해진 오늘날의 영양관리 목표 중의 하나는 칼로리 과잉섭취 내지 과다영양섭취 방지이다. 마찬가지로, 산업보건활동의 추진방식도 시대의 변화에 따라 달라져야 한다. 직업병과 산업재해를 예방하기 위한 초보적인 조치가 부족하였고 예방에 대한 인식도 미미하였으며 그러한 것을 담보하는 인프라도 제대로 갖추어지지 않았던 과거에는 문제를 들추어내어 지적하고 개선하라고 강제하는 방식이 주효하였다. 또, 일은 '직업병 내지 작업관련성질환'을 양산하여 근로자의 건강을 망치는 원흉으로서 부정적이고 개선 또는 회피되어야 할 이미지가 강했었다. 그러나 오늘날을 과거와 비교해보자면 직업병과 산재가 많이 줄어들었을 뿐 아니라 예방에 대한 인식도 높아졌고 제도적 장치도 비교적 정비되어 있다. 그리고 무엇보다 직업의 종류와 작업방식이 매우 다양해졌고 그에 따라 근로자 건강문제를 야기하는 유해요인의 특성이 크게 달라지고 있다. 게다가, 산업의 글로벌화로 기업들은 자칫 환경병 내지 직업병 발생으로 사회 문제화 되어 자기네 기업 이미지가 나빠질까 염려하고 있다. 이렇게 변화된 상황에서 과거의 산업보건 추진방식을 일률적으로 그대로 적용하였을 때 그 효율성이 떨어

지고 적지 않은 부작용이 빚어지리라는 것은 어쩌면 너무 당연하다고 하겠다.

그래서 필자가 이 글을 통해 제언하고자 하는 것은 ‘시대가 바뀌었으니 그에 따라 산업보건활동을 추진하는 방식도 바꾸자 아니 바꿀 수밖에 없다’라는 것이다. 지금까지의 전통적인 산업보건활동 방식이 문제를 들추어내어 지적하고 개선하라고 하는 방식(문제지적형)이었다면 향후에는 건강한 직장의 다양한 실제적인 대책(모델)을 보여주면서 사업주와 근로자들이 스스로 깨우쳐 자기 일과 일터를 보다 더 건강하게 만들어 가도록 하자(대책지향형)는 것이다.

우리나라 법정 산업보건사업의 중요한 두 축인 작업환경측정과 특수건강진단도 결국은 문제지적에 그치는 식으로 운영되기 때문에 과거에는 나름대로의 기능을 하였으나, 최근에는 사업주가 어떻게든 은폐하고 보려는 경향이 강해 유용성이 떨어지고 있다고 하겠다. 또 산업보건전문가들이 개별 사업장을 대상으로 근골격계 장애예방 프로젝트나 직무스트레스 관리 프로젝트를 권유하여 추진하려 할 때 처음엔 보건관리자들이 상당히 적극적인 반응을 보이다가도 예산이 반영되는 구체적인 계획수립단계에 들어서면 사업주가 꺼려하여 재가받기가 어렵다고 하면서 추진을 포기해야 하는 경우를 자주 접하게 된다.

그것은 일련의 예방활동을 위해 제일 먼저 수행해야 할 단계가 상황분석 즉, 문제점 발견이기 때문이다. 동종의 다른 회사보다 우리 회사에서 근골격계 증상자가 더 많이 나오거나 직무스트레스가 더 높아 기업 이미지가 나빠지거나 앓을지 걱정하게 되고 또 근로자들이 이것을 이슈화하여 회사 경영진을 압박하지나 앓을지 고심하게 되는 것이다.

혹시 그로 인해 편견을 야기하고 차별받을까 하여 질병이나 가난, 자질부족 등의 부정적인 단어가 내 자신 또는 내 회사와 관련된다는 것을 누구나 싫어할 뿐 아니라 감추려 한다. 누구나 잘못된 점을 지적받으면 그 사실을 인정하면서도 기분이 나빠지고 사기가 저하되어 위축되어 버린다. 그러나 다른 사람 돕기, 사랑하는 이들과 강한 유대 갖기 등 긍정적 삶의

자세를 지닌 사람들을 칭찬하고 격려하면 그 긍정적인 에너지가 더욱 활활 타오르면서 옆 사람에게도 전파되어 놀라운 속도로 확산되어 간다. '칭찬은 고래도 춤추게 한다'는 말처럼 칭찬은 사람을 행복하게 해주고 에너지를 만들어 준다.

'노력-보상 불균형'이라는 직무스트레스 이론을 증명하려는 시도로써 많은 연구들이 수행되고 있는 가운데 최근에 발표된 연구결과 중 흥미로운 것을 소개하면, 노력에 대해 반드시 돈이나 물질로 보상받지 않아도 상사가 칭찬해주고 인정해 주는 것으로 명예나 자긍심이 충족되면 보상받은 것으로 생각한다는 것이다. 그런가 하면, 사람은 행복할수록 의욕적이 되고 생산적이 되며 고객이나 상사에게 더 큰 만족을 주게 되어 결과적으로 더 많은 보수를 받게 된다는 연구결과도 있다.

사업장에서 잘못된 점을 찾아내고 지적하는 방식을 중심으로 접근하면, 사업주(또는 근로자)는 스스로 개선하려는 의욕과 동인을 상실하게 되어 수동적이 되며, 더 나아가서는 잘못된 점을 은폐하게 된다. 그러므로 노사가 스스로 개선하려는 의욕과 동인을 극대화시키기 위하여 그 사업장에서 잘된 점을 찾아내고 그것을 모범사례로 삼아 그 사업장의 더 큰 개선을 유도해내는 방식이 권장된다. 한 사업장에서 발굴해낸 모범사례를 타 사업장까지 전파함으로써 그 확산을 꾀하는 방식이 최근 산업보건의 국제적인 경향이다.

사업주와 근로자가 스스로 만들어 낸 모범사례를 찾아내어 칭찬해 줌으로써 사업주와 근로자로 하여금 더 큰 모범사례를 만들고 싶도록 동기화시키는 대책지향형(participatory action-oriented approach, PAOAP)의 참여적 산업보건활동이야말로 다양성과 복잡성이라는 특성 때문에 더욱더 사업장의 자주적이고 일상적인 개선활동이 권장되는 오늘날 산업사회에 적용될 수 있는 최적의 방식인 것이다. 이러한, 접근법을 적용하게 되면, 일이 건강을 망치는 원흉이라는 부정적 이미지에서 벗어나 일 덕분에 건강하고 행복하다는 긍정적 이미지를 갖게 될 수 있을 것이며, 이것이 궁극적으로는 우리 사회의 모든 일터를 건전하게 하고 일꾼들의 심신을 건강하게 만드는 길이라 생각한다. 🍀