



이 내용은 일본 『노동위생』지에 게재된 노동위생활동에 관한 Q & A를 번역한 것입니다. 산업보건관계자 여러분의 업무에 도움이 되었으면 합니다.

역 · 가톨릭대학교 의과대학
이 광 목

산업보건 활동을 활발하게 하려면 어떻게 하는 것이 좋을까요?



체력 검사나 각종 경기 대회, 등산 등 건강 향상과 관련 있는 행사를 몇 가지 마련하여 연수회를 실시하고 있습니다만 참가율이 좋은 편이 못됩니다. 실시 시기 또한 적절히 고려하고 있다고 생각하고 있습니다. 많은 사람을 참가할 수 있도록 하려면 어떠한 방법이 좋을까요.



건강 유지 향상 뿐 아니라 보건관리, 건강관리 활동에 근로자가 많이 참가하느냐 안하느냐는 그 활동을 취업시간 중에 하는지 취업시간이 아닌 시간대에 하는지에 달려 있다고 합니다.

취업시간 내에서 실행하는 경우는 업무 활동 일환으로 참가하는 것이 되므로 참가 안내를 하게 될 때 현장 감독자의 이해를 구하게 되고 그 표현도 사무적으로 되는 수가 많습니다. 또 취업 시간외의 경우, 주최자는 업무상의 일로 간주 시행하려 하지만 참가자는 개인적인 시간 내에 하는 일로 보기 때문에 참가자가 매력을 느끼거나 참가하여 어떠한 얻는 것이 있는 내용이라야 참가하게 되므로 이점에 대하여 여러 가지로 홍보가 이루어져야 합니다.

그러기 위해서 흔히 사용되는 방법으로서 참가자 자신들이 기획하는 경우를 생각할 수 있습니다. 이 경우 직장에서 대표자를 선출하여 주최측과 함께 기획 단계부터 같이 일하여 실현시키는 것이 바람직합니다. 이 방법은 기획 단계에서 많은 시간을 필요로 하며 당일의 운영도 많은 사람에게 협력을 구하여야 하는 어려움이 있지만 참가를 독려할 때 “우리 스스로 기획한 것”이라는 것을 내세워 참가자를 모을 수 있는 장점이 있습니다.

보건관리와 관련된 활동도 우선 부닥치게 되는 과제는 시간, 장소, 행사 내용(time, place, occasion ; TPO)입니다. 참가를 쉽게 하는 면에서는 시간과 장소가 문제되며 참가 동기를 주려면 그 내용이 문제가 되기 때문에 근로자의 관심을 끌 수 있어야 합니다. 즉 그 내용의 뜻, 순서 등을 확실히 하여 두어야 합니다.

또 그 내용은 일반적인 건강 문제를 강의식으로만 하지 말고 행사적인 맛을 갖게 하거나 혹은 흥미꺼리를 가미하는 방법도 생각하고 가족 동반도 가능하게 하는 것이 좋습니다. 직장별로 경쟁을 하도록 유도하고 후에 표창하는 것도 참가자를 많게 하는 방법입니다.



산업보건활동의 활성화를 검토하기 위하여 지금껏 실시하여 온 활동(작업환경관리, 작업 관리, 보건교육, 건강문제 등)에 대하여 근로자가 어떻게 받아들이고 있는지 알고자 하는데 어떠한 방법이 좋겠습니까?



보건활동을 근로자가 어떻게 생각하고 있는가를 파악하는 것은 바꾸어 말하면 보건활동을 근로자로 하여금 평가하도록 하는 것이라 볼 수 있습니다. 보건활동의 평가에 대해서 기업 내에 있어서 세 가지 입장을 생각할 수 있습니다. 근로자, 경영자, 활동 당사자인 보건관리자입니다. 근로자만의 평가인 경우는 일방통행적인 평가가 되므로 경영자의 평가도 염두에 두어야 합니다.

이에 근로자가 어떻게 평가하고 있는지를 조사하려면 근로자에게 조사표를 돌려 집약하는 방법이 있지만 이때는 반드시 무기명으로 하여야 합니다. 그렇지 않으면 정확하게 평가하여 주지 않습니다. 경우에 따라서는 또 의식 조사를 하는구나 하는 반향을 일으켜 올바른 답을 하지 않는 수가 있습니다. 또 조사하는 집단의 영향도 있습니다. 외부 단체나 노동조합이나 기업주 측이냐에 따라 답을 달리하는 경우가 있습니다. 그래서 다음과 같은 방법으로 하는 것이 어떨까 생각합니다.

그 하나는 노조가 있는 경우 노조 대표의 협력을 얻어 노조의 입장에서 어떻게 평가하는지를 알아보는 일. 다른 하나는 현장의 직장(職長)이상의 직위에 있는 감독자의 의견을 듣는 일입니다.

조사표에 대해서도 평가자에 따라서는 받아들이는 태도가 다를 수 있기 때문에 표현에 주의를 요합니다. 고의적인 응답이 나오지 않도록 하는 표현이 중요한데 간단 5단계 단답식이 흔히 쓰입니다.

보건관리를 적절히 몇 가지 영역으로 구분하여 경영자, 근로자 그리고 담당자 자신이 어떻게 평가하고 있는지를 보는 것이 좋습니다. 이상을 참고로 하여 근로자의 소리를 듣는 것이 바람직 합니다.

