



담배연기 없는 병원(Smoke-Free Hospital) 사례

거제대우병원 산업의학과 / 박 정 래

병원은 특히 간접흡연에 매우 취약할 수 있는 중환자와 신생아, 유·소아 및 임산부를 수용하고 있는 기관이다. 따라서 병원은 단순히 비흡연 직원들의 건강을 보호하는 것 이상으로 국민 건강에 대한 의료기관의 책임을 다하고 모범을 보이기 위해 그 어느 직장보다도 직장 내 금연에 적극적으로 나서야 할 사회적 책임을 가지고 있다. 특히 의사를 비롯한 의료인과 병원은 일반 국민들과 환자들에게 건강모델로서 중요한 역할을 수행해야 한다는 점에서 병원의 금연정책이 가져오는 이득은 여타 직장에 비해 매우 크다고 보여진다.

담배연기 없는 병원(smoke-free hospital)정책의 초점은 병원 직원들 개개인의 흡연 행동을 규제하는 것보다 간접흡연의 위험으로부터 비흡연 직원들과 면역력이 약한 환자들을 보호하는 것이다. 지역사회는 담배연기 없는 깨끗한 직장을 만들어 나가는 병원의 노력과 그 역할모델에 대해 큰 관심

을 가지고 지켜볼 것이다.

경영진은 모든 직원들이 흡연자를 찾아서 금연 진료를 의뢰하고 치료를 할 수 있도록 전체 병원 차원의 교육과 훈련과정을 통해 병원직원들의 금연에 대한 개입능력을 높일 필요가 있다.

병원이 앞장서서 금연 지원적 환경을 갖추는 것은 지역주민들의 건강을 위해 병원이 공헌하고 있음을 매우 명쾌하고 강렬하게 알릴 수 있는 효과적인 수단이다.

일반적인 사업장과 마찬가지로 담배연기 없는 병원 정책의 실행 과정에서 겪게되는 가장 큰 어려움 중의 하나가 흡연 직원들의 불만과 반대이다. 흡연 직원들은 금연정책의 중요성을 이해는 하지만 그들의 권리가 침해되는 부분에 대해서는 상당한 불만을 드러내게 된다. 병원이 제공하는 금연상담 및 치료 등의 지원서비스나 직원들 대상의

교육은 이러한 흡연자들의 불만을 누그러뜨리고, 담배연기 없는 병원 정책을 통해 모두가 얻을 수 있는 이득을 설명할 수 있는 좋은 기회가 된다.

그러나 많은 직원들은 병원 건물 안팎을 포함한 병원 부지경계선 이내에서의 전면적인 금연 조치를 받아들이려 하지 않는데, 이는 특히 대학병원과 같은 대형병원의 경우에는 그 경계가 지나치게 넓기 때문이기도 하다.

이러한 흡연 직원들의 반발과 저항에도 불구하고 담배연기 없는 병원 정책을 통해 경영자가 얻을 수 있는 혜택은 매우 크다. 아래 제시한 내용은 이 정책을 통해 얻을 수 있는 이득을 요약한 것이다.

근로자들이 얻게 되는 이득

- 담배연기 없는 병원 정책은 안전하고 건강한 근무환경의 조성에 큰 도움이 된다.
- 세심하게 기획되고 실행되는 금연정책을 통해 병원 경영자가 직원들의 여타 건강 문제에 대해서도 많은 관심을 기울이고 투자할 수 있도록 유도할 수 있다.
- 주변 흡연 동료의 담배연기에 시달리는 일이 병원 내에서는 더 이상 생기지 않는다.
- 흡연 직원들 역시도 업무 중의 흡연 행위에

대한 병원의 명확한 방침을 이해할 수 있게 된다.

경영자들이 얻게 되는 이득

- 담배연기 없는 병원 정책은 안전하고 건강한 작업환경을 직원에게 제공해야 하는 사업주의 책임을 다할 수 있게 한다.
- 병원건물 내에 재떨이를 설치하거나 바닥에 떨어지는 담배꽂초 등을 청소하는 데 소요되는 직접적인 비용이 줄어든다.
- 미국의 경우는 흡연과 관련된 직원들의 의료비 부담이 증가하는 것을 막음으로써 사업주의 의료보험 비용의 부담을 줄일 수 있다.
- 병원 내부에서의 화재 위험을 낮출 수 있다.
- 경영자들은 병원 내부에서의 흡연행위에 대한 명확한 대응 절차를 마련함으로써 그에 대한 행정적인 부담을 줄일 수 있다.

병원의 개별적인 상황에 맞게 정책 실행 전략이 마련되어야 한다.

담배연기 없는 병원 정책을 실행함에 있어 운용되는 전략은 개별 병원의 특성에 맞게 마련되어야 한다. 그러나 이러한 정책은 아래와 같은 몇 가지 주된 요소들을 포함할 수 있어야 한다.

- 금연지원: 금연정책을 실행함에 있어 경영자는 병원의 금연지원 활동을 함께 제공할 필요가 있으며, 직원들과 환자들에게 금연 및 금연정책에 대해 교육받는 기회를 마련해야 한다.
- 포괄적인 정책 실행: 병원의 금연정책 전반을 문서화된 형태로 마련하고 이를 직원들에게 공개함으로써 금연정책 실행에 있어 발생할 수 있는 복잡한 문제들 (예: 흡연지정구역의 허용 여부, 금연보조제 지원에 따른 비용지원 여부, 흡연행위에 따른 행정적인 처벌 여부, 흡연행위에 따른 업무 이탈에 대한 병원의 대응문제 등)에 대해 직원들이 충분히 이해할 수 있어야 한다.
- 일관성 있는 정책 실행: 금연정책의 원활한 정착을 위해서는 정책 실행 과정이 일관성 있게 이뤄져야 하며, 병원의 금연정책 가이드라인에도 위반자에 대한 처벌 등의 규율적 조항 등이 실제적으로 반영되어야 한다.
- 공개화 및 교육: 담배연기 없는 병원 정책을 통해 얻을 수 있는 이득에 대해 직원들에게 설명할 수 있는 교육기회를 마련해야 하며, 그러한 효과가 얻어졌을 경우 이를 직원들에게 알릴 수 있는 기회를 적극적으로 마련해야 한다.

다음은 담배연기 없는 병원 정책을 성공적으로 이끌어낸 것으로 평가되는 미국의 4개 병원의 사례를 소개한 내용이다

사례연구 1. 강력한 금연 정책을 실행하되 대안을 제시한 사례

■ 금연정책 개요

- 미국 동부에 위치한 300병상 규모의 비영리 지역사회 병원
- 금연정책 실행일: 2001. 1. 1
- 금연정책 유형: 병원건물 내에서의 전면적인 금연 조치
- 정책실행 전 취한 조치들: 교육프로그램 / 병원 운영진의 미팅 / 정책 기획 및 추진위원회의 결성 / 정책실행일 카운트다운 포스터 게시

운영진은 한 해를 앞둔 시점에서 새해 첫날을 금연정책 실행일로 정하였다.

이 병원은 2001년 새해 첫날 금연 정책을 실행하는 것으로 1999년 12월의 미팅에서 경영진과 주요 보직자들의 합의가 이뤄졌다. 이 병원의 금연정책은 병원직원들뿐만 아니라 병원방문객들 또한 담배를 피우려면 병원 자산의 부지를 완전히 벗어나야만 한다는 것이었다. 한편 병원의 지리적 특성상 병원 부지의 한 편이 강(江)에 접해있고 다른 한 편은 시내의 중심도로에 접해 있어서

결국 길가에서 흡연이 이뤄질 수 밖에 없는 상황이었다. 환자들은 병원 내에 머무르는 동안은 흡연이 완전히 금지되었는데, 다만 금단 증상을 호소하는 환자들을 위해서 간 호사의 초기 평가에 따라 의사가 니코틴 껌이나 패치를 제공할 수 있게 하였다.

병원의 금연정책 실행 일을 4개월 앞둔 시점부터 교육훈련 프로그램을 실시하였다.

병원의 경영진은 정책실행일을 4개월 앞둔 시점부터 직원들을 대상으로 수 차례에 걸친 교육훈련 프로그램을 실시하였다. 각 병동별로 또한 3교대 번 중에 최소한 한 명이상의 간호사들을 선정하여 이들이 자신이 속한 병동이나 교대번의 여타 간호사들에 대해 금연교육을 담당하게 하였는데, 결과적으로 60-70명에 이르는 간호사들이 환자들의 니코틴 의존도에 대한 평가 절차 및 금연지원 프로그램에 대해 숙련된 경험을 갖추게 되었다. 전체 의료진은 환자들의 첫 방문이나 입원초기에 흡연여부를 파악하고, 입원기간 중에 니코틴 패치를 제공할 것인지 여부를 평가하도록 하였다. 경영진은 이러한 평가결과가 의사의 전산 처방 프로그램에 반영되도록 하였다.

운영진은 지역방송과 언론매체, 병원 소식을 통하여 금연정책을 광범위하게 홍보하였다.

병원은 지역방송과 지역 언론 매체, 병원 소식지 등을 통해서 병원의 금연정책을 홍보하였는데, 지역 일간지의 경우는 전면광고를 신는 등의 적극적인 투자를 아끼지 않았다. 여기에는 병원이 직원들, 환자들, 방문객들에게 제공할 수 있는 지원 방안들과 병원이 실시하는 금연 지원 프로그램에 대한 내용을 담았다.

금연정책 실행일을 한 달 앞둔 2000년 12월 1일부터는 병원의 정문에 금연정책일 카운트다운을 표시하는 게시판을 설치하기도 하였다. 경영진은 각 부서의 책임자를 대상으로 금연정책을 통해 얻게 되는 이득에 대해 직원들에게 알리고 적극적인 참여를 얻어내도록 지시하였으며, 병원에서 발간하는 소식지에 병원에서 운영하는 금연지원 프로그램의 내용들을 담기도 하였다.

운영진은 광범위한 지지를 얻기 위해 위원회 활동에 직원들의 적극적인 참여를 유도하였다.

병원 직원들은 정책의 기획 및 실행위원회에 적극적으로 참여하도록 권유받았는데, 이 위원회에는 병원의 최고경영자, 간호부의 부대표, 인사부서의 부대표, 임상과장, 중간관리자, 시설관리부, 도서위원회, 지역사회 협력부서 등에서 고루 참여하였다. 이들 위원회 구성에는 흡연자들의 적극적인 참여를 유도하기 위한 방안으로 흡연자 2명

이 포함되기도 하였다. 이들 위원회에는 병문 방문자들이나 지역 사회를 대표하는 사람이 포함되지는 않았으나 병원을 방문하는 흡연자에게 병원의 충분한 지원책이 마련되어 있음을 적극적으로 알리는 내용이 마련되었다.

병원의 대다수 직원들과 지역 사회에서 병원의 금연정책에 대한 환영과 지지를 보였다.

대부분의 병원직원들은 이 정책을 환영하는 반응을 보였으나 일부는 동료 흡연자들의 권리를 침해하지 않을까하는 우려를 나타내었다. 특히 흡연자 동료들이 담배를 피우기 위해 병원건물 밖으로 나가야만 하는 상황을 받아들이는 데에는 상당한 논란이 뒤따랐는데, 이는 특히 응급상황이 자주 발생하는 응급실, 중환자실 등에서는 더욱 큰 문제로 부각되었다. 다행히도 정책이 실행된 이후로 이러한 부분이 큰 문제를 낳지는 않았는데 그 주된 이유가 지역사회에서 병원의 금연정책을 크게 환영하고 지원하였기 때문이었다.

담배를 피우는 환자와 보호자들 가운데 일부는 병원의 금연정책에 저항감을 보였지만 대다수는 관망적인 자세를 보였다.

경영진은 많은 흡연 환자들이 금연정책에 반발하거나 흡연을 자신의 권리라고 주장하

는 상황을 목격하게 되었다. 그러나 의료진과 직원들에 대한 교육훈련이 제공된 결과, 의료진은 환자의 심정을 이해하고 이러한 상황에 대한 대처방법을 숙지하게 되었다.

경영진은 흡연환자들의 반발을 우려하여 입원 시에 니코틴 패치, 니코틴 껌 등을 즉각적으로 제공하거나 문제가 생길 수 있는 경우에는 의사의 처방을 통해 항불안제, 항우울제 등의 약물투여가 이뤄지도록 하였다. 특히 병원방문객들의 반발이 자주 나타났는데, 이들은 대체적으로 병원 정책을 따르긴 하였지만 일부 흡연자들이 병원내의 특정한 장소를 골라서 담배를 피우는 모습이 자주 목격되곤 하였다. 경영진은 흡연행위가 목격되는 방문객들에게 병원이 금연구역이며 흡연은 병원부지 밖에서만 허용된다는 문구가 박힌 카드를 나눠주었다.

일부 방문객은 자신의 주장만 펼치면서 병원의 금연정책을 알고 싶어 하지 않는 태도를 보이기도 하였으나 대부분은 병원의 정책을 받아들이는 태도를 보였다. 병원은 이들 병원방문객들에 대한 여러 가지 지원책을 마련하였는데 특히 중환자실이나 응급실에 가족환자를 둔 흡연자 방문객에게는 병원 내 약국을 통해서 니코틴 패치와 니코틴 껌을 제공받을 수 있게 안내하였다. 또한 원내방송을 통해 흡연을 원하는 방문객은 병원 부지를 벗어나서 흡연을 하도록 안내

하였다.

병원의 금연정책은 대체적으로 성공적이었으나 병원 부지의 경계가 논란이 되었다.

대체적으로 경영진은 병원의 완전 금연 정책이 성공적이었다고 평가하고 있다. 처음에 우려했던 병원 직원들과 환자들의 경우는 금연 정책의 실행 과정에서 큰 문제를 일으키지 않았다. 그러나 병원방문객들은 금연 정책에 대해 저항감을 나타내었으며, 직원들이 종종 병원의 금연정책에 변화가 있다는 것을 알려주어야 했다.

병원의 금연정책을 처음으로 실행하는 시점에서 한 가지 문젯거리가 발생하였다. 병원의 지형이 한쪽 면은 큰 강(江)을 접하고 있고 반대쪽 면이 시내 중심가와 접해 있어서 이들 흡연자들은 사람들이 밀집해 있는 시내 중심도로에 옹기종기 모여서 담배를 피워야 했기 때문에 자연히 지역 주민이나 지역 언론의 관심거리로 크게 부각될 수밖에 없었다.

이러한 상황은 금연정책이 실행된 지 4년이 지난 현재까지도 변함이 없다.

병원의 금연정책은 성공적이었으며, 지역 사회로부터도 긍정적인 반응을 얻고 있다.

오늘날 병원의 경영진들은 금연정책을 성

공적인 것으로 설명하고 있으며 직원들의 대다수도 금연정책의 성과에 대해 긍정적으로 받아들이고 있다. 이 병원은 해당 지역사회에서 처음으로 담배연기 없는 병원으로 인정되었기에 그 의미가 더욱 크다. 경영진은 금연정책의 성공에 대해 직원들의 광범위한 적극적인 참여에 그 공을 돌리고 있다. 경영진은 운영진 회의나 주요 관리자 회의 및 직원미팅을 통해서 금연정책에 관련한 적극적인 논의를 유도하고 있다. 경영진은 애초 기대했던 수준을 넘어설 정도로 지역 사회의 열렬한 환영과 지지를 받고 있으며, 직원들뿐만 아니라 환자들로부터 매우 긍정적인 찬사와 격려를 얻고 있다.

금연정책의 성공에 있어 시간은 매우 중요한 부분이다.

경영진은 금연정책의 실행에 있어 최소한 6개월 이상의 시간이 필요하며 해당기간 동안 금연정책 실행위원회에서의 충분한 기획과 협의 과정이 요구된다는 의견을 보이고 있다. 또한 이 위원회에는 흡연자들이 참가할 수 있도록 적극적으로 유도해야 하며, 무엇보다도 직원들을 대상으로 한 교육 훈련 과정을 통해 금연정책으로 얻을 수 있는 이득에 대해 충분한 의사소통이 이뤄지게 하는 것이 가장 중요한 부분이라고 지적하고 있다.

사례연구 2. 지역사회 내의 경쟁을 줄이기 위해 공동으로 금연정책을 실행한 사례

■ 금연정책 개요

- 미국 중서부에 위치한 300병상 규모의 비영리병원
- 금연 정책 실행일: 2003년 5월
- 금연 정책 유형: 병원 부지 내에서의 전면적인 금연
- 정책실행 전 취한 조치들: 교육프로그램 / 병원 내 각 부서 단위의 미팅 실시 / 3개 병원 공동 기자회견 발표 / 서명 캠페인 전개 / 금연교실 운영

병원부지 내에서의 흡연을 제한하다.

경영진은 이미 병원건물 내의 금연정책이 실행되고 있던 상황에서 2003년 5월을 시작으로 병원부지 전역에 걸친 금연정책을 실행하였다. 이는 병원 건물 외곽의 거리에 설치한 재떨이 통이 직원들의 흡연을 사실상 허용하거나 부추기는 문제를 안고 있다고 판단했기 때문이었다.

병원의 경영진은 직원들, 환자들, 방문객들에게 병원 내에서의 흡연을 허용하는 것이 병원의 건강증진에 대한 헌신과 부합하지 않으며 결과적으로 병원의 이미지를 크게 손상시킨다고 판단하였다. 게다가 병원은 2005년 1월에 지역암 전문센터를 개설하고 지역 사회의 중추적인 암치료 전문병원으로 자리 잡

을 계획을 가지고 있었기에 더욱 금연정책을 강화할 필요를 느끼고 있었다.

병원경영진은 자신들의 병원과 이웃한 두 개의 응급치료 전문병원들과 연계하여 세 병원이 공동으로 같은 시기에 금연 정책을 실행하기로 합의하였다. 각 병원마다 자신들의 상황에 맞춘 금연정책 프로그램을 별도로 진행하였지만 시기적으로는 2003년 5월로 맞추는 것으로 약속하였다.

병원 내에는 지역 내의 여러 빌딩들과 병원이 임대한 의원들이 함께 위치한 관계로 경영진은 금연정책이 적용되는 병원의 경계와 금연정책이 적용되는 시간대를 명확히 제시해야 할 필요가 있었다. 실제로 직원들은 일과 근무 시간 내의 흡연이 금지되었으며, 흡연 충동이 생길 경우는 니코틴 패치와 껌이 대안으로 제공되었다. 그럼에도 불구하고 흡연을 원할 경우는 병원 경계를 벗어나야 했으며 그로 인한 업무 이탈 시간도 기록을 해야 했다. 관리자와 직원들은 환자와 보호자들이 병원의 금연 정책을 따르도록 하는 책임이 부여되었다.

2002년에 병원의 금연정책이 시작되었으며 병원 내에서의 원활한 의사소통을 유도하였다.

금연정책 시행을 앞둔 2002년 시작부터 경영진은 차기년도부터 실행되는 병원 금연

정책의 변화를 소개하는 관리자용 책자를 제작하여 보급하였다.

금연정책의 시행에 대한 직원들의 교육을 실시하였다. 병원 경영진은 환자를 의뢰하는 지역사회 내의 의원들을 대상으로 병원의 금연정책을 홍보하였으며, 응급 환자를 수송하는 응급구조대나 사설 앰بول런스 회사를 대상으로도 병원의 금연정책을 적극 홍보하였다.

마지막으로 금연정책 실행을 앞둔 시점에서 세 의료기관의 대표자들이 병원의 금연정책 실행을 알리는 합동 기자회견을 가져 지역 언론의 관심을 끌어들였다. 이 자리에서는 세 병원에서 담배연기 없는 병원 정책을 지지하는 의사들이 지역 주민들을 대상으로 병원 금연정책이 지역사회에 미치는 긍정적인 효과에 대해 의견을 피력하였다.

세 병원의 공동 금연정책 실행은 지역사회의 큰 관심을 이끌어내었으며, 경영진과 직원들은 대체적으로 금연정책에 적응하게 되었다.

세 병원이 공동으로 금연정책을 실행하게 된 까닭에 어떤 한 병원이 금연 정책 실행에 따른 경쟁적인 이득을 누리는 일이 생기지는 않았다. 세 병원은 직원, 환자, 병원 방문객들과의 의사소통 전략을 마련함에 있어 공동의 전략을 마련하겠다는 입장을 지역사

회에 밝혔으며, 세 병원이 공동으로 한 명의 의사소통 컨설턴트를 고용하여 의사소통 프로그램을 마련하였다. 금연정책 실행 일을 한 해 앞둔 시점에서 처음으로 금연정책의 실행을 알렸을 때 일부 직원들은 이러한 변화를 받아들이는 것을 매우 힘들어했지만, 세 병원이 공동으로 금연정책을 실행하는 관계로 전체 직원의 10%에 해당하는 흡연 직원들도 이러한 상황을 받아들이면서 큰 저항감을 나타내지 않았다. 대다수의 직원들은 병원의 금연정책을 지지하였으며, 직원들의 미팅에서도 경영진은 열렬한 환영을 받았다.

직원들은 이러한 변화를 받아들였으나 일부 병원 방문객들은 다소의 문제를 일으켰다.

직원들은 금연정책의 위반이 해고 등의 인사적 불이익을 당할 수 있는 것으로 받아들였기에 정책 실행에 있어 심각한 문제가 발생하지는 않았다. 그러나 병원 방문객들은 흡연을 위해 병원 부지를 벗어나야 하는 상황에 대해 불만을 터뜨리는 경우가 있었다. 또한 간단한 시술을 받기 위해 방문하는 외래환자들의 경우에도 불만을 호소하는 경우가 잇따랐다. 이에 병원은 간접흡연이 비흡연자에게 미치는 건강상 위해를 적극적으로 설명하는 동시에 니코틴 껌이나 패치를 제공하는 방안으로 대응하였다.

또 다른 문제거리는 병원의 크기에 관련된 것이었다. 병원의 많은 건물들이 공공거리로 구분되어 있었기에 흡연자들은 병원 내에서 다른 곳으로 이동하면서 담배를 피우는 일이 종종 생겨났다. 이에 경영진은 병원 내 금연구역(smoke-free zone)을 정하고 그 경계를 알리는 표지판을 설치하는 조치를 취하였다.

현재는 병원 건물 사이에 위치한 공공거리는 병원의 금연구역에 포함되어 있다. 이러한 조치는 2005년 1월에 이뤄졌는데 이때 이후로 환자들과 보호자들의 금연정책에 대한 순응도가 눈에 띄게 호전되었다. 경영진은 이렇게 금연구역을 명확히 표기하는 것이 직원들과 병원 방문객들이 부적절한 곳에서 흡연하는 것을 줄여주는 데 상당한 효과를 가져다 준 것으로 평가하고 있다.

이 병원의 금연정책 역시도 매우 성공적인 것으로 평가되고 있는데, 경영진은 이 정책을 통해 상당수의 흡연 직원들이 비흡연자들의 대열에 합류하게 된 것을 소개하고 있다.

경영진은 이러한 정책을 진행하는 과정에서 직원, 환자, 보호자를 대상으로 교육기회를 자주 마련할 수 있었고, 이러한 기회를 통해 병원이 지향하는 암 전문병원으로서의 소명과 가치를 지역사회에 크게 부각시킬 수 있었다고 평가하고 있다.

또한 지역 대학을 비롯한 여러 지역 내의

주요기관들이 병원의 경영진을 찾아 금연 정책 실행에 대한 조언을 구하는 분위기를 만들어낸 것도 큰 성과 중의 하나로 간주된다.

병원 경영진의 전반적인 지지가 필수적이다.

경영진은 금연정책의 시작을 성공적으로 이뤄내기 위해서는 모두가 한 목소리를 내어야 한다는 것을 적극 강조하고 있다. 또한 금연정책의 일관된 실행을 위해서는 장기간에 걸친 위원회 차원의 기획과 준비를 필요로 하며, 신규 직원들에 대한 금연정책 소개와 기존 직원들에 대한 재교육 프로그램이 전반적인 금연프로그램 코디네이터에 의해 이뤄지게 하고 있다.

예를 들어 금연프로그램을 기획하고 실행함에 있어 경영진은 직원들의 서명 캠페인, 관리자용 금연정책 실행지침 소책자의 개발, 니코틴 의존 상태에 대한 평가를 포함한 임상적인 도구의 활용 등을 직원 교육 과정에 담는 조치를 포함하고 있다. 또한 경영진은 금연정책 실행을 앞두고 금연을 고려하고 있지 않은 직원들이 정책을 따르지 않는 상황을 예견하고 그에 대한 대응조치를 마련하는데 고심하였다.

그 중 가장 큰 것이 흡연 직원들이 담배를 피우기 위해 병원을 벗어날 경우 이에 소요되는 시간을 기록해서 급여에서 시간당 임금을 공제하는 부분이었다. 이에 대해서는 대

다수의 흡연 직원들이 병원의 처벌적 행위로 받아들이면서 반발을 불러일으키고 있다. 경영진은 이러한 반발에 대해 세 병원이 공동 방침을 마련하는 것으로 대응하고 있다.

사례연구 3. 흡연 직원 개인당 300달러의 금연보조제 지원 금액을 지원한 경우

■ 병원정책 개요

- 미국 남부에 위치한 600병상 규모의 비영리병원
- 금연정책 실행일: 2004년 11월
- 금연정책 유형: 병원부지 내에서의 전면 금연정책
- 정책실행 전 취한 조치: 금연 교육 프로그램 진행 / 직원들에 대한 금연보조제 비용 지원 / 서명 캠페인 / 금연 교실 운영

2003년 8월경 병원에 새로 부임한 새로운 최고경영자는 지역 내의 인근 병원과 협력하여 공동으로 금연정책을 실행하는 것을 추진하였다. 이미 인근 주(州)에서는 많은 병원들이 담배연기 없는 병원정책을 실행하고 있는 상황이었기에 두 병원의 경영자는 공동의 팀을 만들었는데, 이 팀은 인근 주(州)의 병원들을 방문하여 금연정책 프로그램과 설비 등을 검토하였고 그에 따라 두 병원을 대신하여 금연정책 프로그램에 대한 결정권을 행사하였다.

경영진은 2004년 미국 금연일(the Great

American Smoke-out Day) 인 11월 18일을 기하여 금연정책을 시행하였다. 병원 내에서의 병원 직원들과 환자, 병원방문객의 흡연을 전면적으로 제한하되 의사의 판단에 따라 급작스런 금연이 문제가 될 것으로 보이는 경우에는 예외를 인정하였다.

경영진은 정책의 홍보를 위한 다양한 전략을 실행하였다.

2004년 11월 18일 이전에 아래와 같은 조치들을 통해 경영진은 새로운 정책을 직원들에게 널리 알리고 직원들이 적극적으로 이를 수용하도록 유도하였다.

- 병원 내의 각 부서별 직원회의를 통한 토론 장려
- 지역 언론 매체 및 병원소식지 등을 활용한 정책 홍보 활동
- 지역 신문에 대한 금연정책 관련 칼럼의 연재 활동
- 병원 내 인트라넷에 금연정책 관련 포스터 게시 활동

이와 더불어 경영진 직원들과의 미팅이 있을 때마다 흡연 직원들에 대한 금연지원 서비스를 제공할 것임을 거듭 밝혔다.

경영진은 금연정책의 지지를 얻기 위한 프로그램을 제공하였다.

경영진은 금연 정책 실행을 위한 실행팀을 조직하였는데, 이는 직원들의 보건업무와 인사업무를 담당하는 부서의 대표자로 구성되었다.

실행팀은 병원의 새로운 정책변화를 직원들이 수용할 수 있도록 직원들에 대한 교육 프로그램을 진행하였다. 실행팀은 직원 교육 프로그램 이외에도 2004년 3월 - 12월에 걸쳐 직원들을 대상으로 포스터 캠페인을 진행하였으며, 지역 내의 기관과 연계하여 흡연자 직원들을 대상으로 한 일련의 정기적인 금연교실 프로그램을 개설하였는데, 흡연 직원들의 금연교실 참가 시간을 모두 유급으로 인정하였다.

또한 정책시행 후 1년 이내인 2005년 3월까지 흡연 직원들이 금연보조제를 구입하는 경우에는 각자에게 300달러의 비용지원이 제공되었다.

지역 사회는 긍정적인 반응을 보였으며, 직접적인 의사소통이 이에 큰 기여를 하였다.

경영진은 지역 사회의 긍정적인 반응에 크게 고무되었다. 병원의 정책실행팀은 지역사회 내의 주요한 행정기관들, 교육기관들, 응급후송팀 뿐만 아니라 병원 주변의 지역주민들 모두에게 병원의 금연정책을 널리 알리는 편지를 발송하였다. 병원의 금연정책은 환자들의 건강을 위한 것으로 병원의 소명과도 잘 부합하는 것으로 받아들여졌

다. 이러한 편지는 지역사회 내의 많은 사람들이 병원의 금연정책을 지지하게끔 하는데 성공적인 기여를 하였다.

경영진은 금연정책 프로그램을 처음 제안하였고, 이에 대한 지속적인 지원을 보였다.

담배연기 없는 병원정책 제안을 받아들인 이후로 경영진은 정책실행팀에 대한 지원을 아끼지 않았으며, 금연 정책이 정착되기까지 수많은 장애가 예견되었어도 지속적인 관심과 지원을 보였으며 정책 실행 계획을 바꾸거나 후퇴하는 일이 결코 발생하지 않았다.

환자들과 방문객들은 새로운 정책에 만족하였으며, 직원들도 지지를 보였다.

경영진과 정책실행팀은 특히 병원 내에서 흡연하는 환자들과 불편을 느끼지 않게 하는데 큰 노력을 쏟아 부었다. 이를 위해 취해진 첫 조치는 병원에 머무르는 동안 흡연이 허용되지 않는 환자들과 금연 과정에 있는 환자들에게 충분한 도움을 줄 수 있게 훈련시키는 것이었다.

결과적으로 정책실행팀은 의료진과 병원 직원들을 대상으로 한 많은 교육 프로그램을 진행하였고, 이는 효과적인 금연보조제 등의 수단을 의사와 직원들이 쉽게 다룰 수 있게 하였다. 또한 경영진은 의사로부터의

허락을 구할 경우 환자들이 병원내의 특정한 공간에서 흡연할 수 있도록 예외를 허용하였다.

대부분의 병원방문객들은 병원의 금연정책을 잘 따랐지만 일부 심각한 분노를 표출하는 흡연자를 겪는 경우가 생기곤 하였다.

경영진은 이에 대해 직접적이고 공격적인 방식이 아니라 부드럽고 완곡한 방식으로 병원의 방침을 설명하기 위한 수단으로 병원의 금연정책이 필요한 이유를 담은 카드를 제작하여 전체 직원들이 호주머니에 넣고 다니다가 흡연행위가 목격되는 방문객에게 나눠주는 방법을 채택하였고, 이와 같은 방식은 매우 만족스러운 결과를 얻게 하였다.

경영진은 금연정책의 성공에 만족을 보이고 있다.

직원들은 처음 정책이 실행되었을 때는 불만을 쏟아내었지만 정책실행팀이 이미 언급한 바와 같은 다양한 지원프로그램을 제공한 이후로는 급속히 정책을 따르는 분위기로 돌아서게 되었다. 경영진은 현재까지 정책 실행 이후로 최소한 5명 이상의 직원들이 금연에 성공한 것으로 파악하고 있다. 현재 병원 부지 내에서의 전면적인 금연 조치가 이뤄지고 있으며, 경영진은 병원의 금연 정책이 매우 성공적으로 정착되었다고 평가하고 있다. 경영진과 직원들은 정책 실행이후로 어떠한 심각한 문제도 발생하지

않았다고 밝히고 있다.

경영진은 직원들의 반발과 저항이 의외로 적었던 것이 가장 예상치 못한 결과라고 밝히고 있다. 그러나 금연정책의 성공을 위해서는 상당한 시간과 재원의 투자가 요구되는 것임을 강조한다. 경영진은 금연정책의 실행을 위해서는 최소한 6개월 이전부터 면밀한 기획과 준비과정이 요하며, 직원들에게도 변화를 받아들일 수 있는 충분한 시간을 줄 수 있어야 한다는 점을 거듭 강조하고 있다.

The Great American Smoke Out Day:

추수감사절을 한 주 앞둔 11월 셋째 주 화요일을 정해 금연상태로 하루 종일을 지내는 것을 관례로 하는 미국의 국가적 기념행사로 오늘날 미국 내 흡연자들의 금연 동기를 끌어올리는 데 큰 역할을 하고 있다.

이 기념일의 유래는 1974년 미국 미네소타 주의 몬티첼로 시의 지역 일간지



Monticello Times의 편집자인 Lynn R. Smith가 신문 첫 면에 1월 6일을 정해서 하루 종일 금연할 것을 서약한 300명의 흡연자 명단을 공개한 것에서 비롯되었다. 이후 1977년부터는 매년 정기적인 국가 기념행사일로 확대되었고, 현재는 미국 암협회(the American Cancer Society)를 주축으로 미국 내의 다양한 금연 운동 단체들에서 행사를 주관하고 있다.

사례연구 4. 두 단계에 걸쳐 금연정책을 실행한 경우

■ 병원 정책 개요

- 미국 서부에 위치한 7000병상 규모의 비영리 병원
 - 금연정책 실행 일: 2004년 1월 1일
 - 금연 정책 유형: 병원 부지 내에서의 금연 정책(단, 지정흡연구역 제외)
- 2006년 1월 1일부터 완전금연정책 이행
- 정책실행 전 취한 조치: 교육프로그램 / 금연지원교실 / 직원 대상의 홍보 캠페인

병원경영진은 2002년 9월에 금연프로그램의 실행을 담당할 신규 직원을 채용하였다. 경영진은 금연정책 실행을 위한 위원회를 구성하여 2004년 1월 1일부터 병원 3곳에 걸친 전면적인 금연정책을 시행하였다. 현재는 각 내의 단 한 곳만을 정하여 흡연을 허용하고 있다.

병원의 금연정책은 한 곳의 지정구역에서만 흡연을 허용하고 있으며, 이는 2006년에 재조정될 것이다.

현재의 금연정책은 모든 환자들과 직원들, 방문객들이 병원내의 지정흡연구역에서만 흡연을 허용하고 있다.

직원들이 허용구역을 벗어난 곳에서 흡연하는 것이 목격되면 관리자들에게 보고되도록 조치가 이뤄지고 있다. 또한 간호사들은 환자들이 지정흡연구역으로 이동하는 것에는 관여하지 않으며 가족 등의 보호자에 의해서만 이뤄지도록 하였다. 또한 환자가 허용되지 않는 구역에서 흡연하는 상황이 목격될 경우에도 가족 등의 보호자에게 이를 알리도록 하였다. 2006년 1월 1일부로 세 곳의 병원 부지 전체가 전면적인 금연조치를 취하도록 예정되어있다.

경영진은 병원소식지와 지역신문 등의 매체를 활용하여 지역주민과 소통하였으며, 특히 홍보문구가 인쇄된 사탕 등을 직원들과의 의사소통 수단으로 활용하였다.

경영진은 모든 직원들에게 편지를 발송하였다. 또한 각종 기념일 등을 활용하여 병원의 금연정책을 직원들에게 홍보하는 방안을 마련하였다. 경영진은 병원의 창립기념일이나 성탄절 선물로 금연 로고가 새겨진 민트 사탕을 직원들에게 나눠주는 등의 세심한

배려에도 신경을 썼으며, 병원이 완전 금연 정책으로 나아가야 하는 필요성을 홍보하는 캠페인을 기획하였다.

경영진은 지역사회에 대해서 병원이 지역주민의 건강증진에 매우 적극적인 관심을 보이는 이미지를 부각시키려고 노력하고 있다.

지역사회는 상당한 지지를 보이고 있으나, 병원부지를 벗어난 곳에서의 흡연이 가끔 문제를 일으키기도 하였다.

병원의 금연정책은 지역사회 주민들로부터 상당한 호응과 지지를 얻었다. 그러나 병원이 주거지역에 위치한 관계로 흡연 직원들이 병원 밖에 위치한 일반 주민들의 집 바로 앞에 옹기종기 모여서 흡연을 하게 되는 상황이 벌어지면서 지역 주민들의 항의를 받게 되는 등의 적지 않은 마찰이 생기는 어려움을 겪고 있다. 경영진은 병원 부지를 벗어난 여타의 흡연이 가능한 장소를 모색하고 있는 중이다.

경영진은 주도적인 금연정책의 진행을 우선순위로 두고 있으며, 직원들의 어떠한 심각한 반발도 겪지 않고 있다.

경영진은 금연정책의 실행에 있어 병원의 주도적인 역할을 매우 중요하게 받아들이고

있다. 일부 흡연 직원들의 반발이 있긴 하지만, 금연정책 실행위원회를 구성하여 정책의 기획부터 진행에 이르기까지 일관성있게 추진하고 있는 상황이다.

흡연 직원들의 제기하는 일부 불만사항에 대해서 경영진은 이를 기록으로 남기고 있지만, 직원들에게는 1년 이후에는 병원 부지내의 완전한 금연 조치가 취해질 것이며, 어떠한 예외도 있을 수 없다는 점을 거듭 강조하고 있다.

환자들은 담배연기 없는 병원정책을 기꺼이 받아들이고 있으나, 방문객들이 정책을 받아들이는 데에는 많은 시간이 요구되고 있다.

환자들은 병원의 현재의 금연정책과 향후의 정책변화 상황을 비교적 쉽게 받아들이고 있고 이를 대체적으로 지지하고 있는 편이다. 그러나 경영진과 직원들은 병원의 방문객들에게 적지 않은 문제가 생기는 것을 경험하고 있다.

특히 응급실을 찾는 방문객들이 병원의 금연정책을 잘 따르지 않는 데서 큰 어려움을 겪고 있는데, 경영진은 응급실의 경호요원들의 협조를 통해 병원의 금연정책을 방문객들에게 설명하는 조치를 취했다. 그러나 아직까지도 단지 절반 정도의 흡연자 방문객들만이 지정흡연구역을 이용하고 있는 상황이다. 🍷

참 고 문 헌

- Smoke-Free Hospital Campus Policies. Original Inquiry Brief: February 1, 2005
- "Why should the NHS go completely smokefree ?", The case for a completely smokefree policy across the NHS in England.
- Brooks, E. "Kicking Butts." The Business Journal.(November 5, 2004). <http://milwaukee.bizjournals.com>.(Accessed January 20, 2005).
- Tobacco Control Resources Center for Wisconsin. "Recommendations on Implementing a Smoke-Free Hospital Campus." www.tobwis.org(Accessed January 21, 2005).
- The case for a completely smokefree NHS in England. Health Development Agency. NHS. www.hda.nhs.uk.
- Fichtenberg, C. M. and Glantz, S. A.(2002). Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review. British Medical Journal 325: 188-91.
- McRobbie, H., Darwin, C. and Hajek P.(2003). Smoke free hospitals: rising to the challenge. British Medical Journal. 327: 811-2.
- Frick, W. G. and Seals, R. R. Jr(1994). Smoking and wound healing: a review. Texas Dental Journal 111: 21-3.
- Moller, A., Villebro, N. and Pedersen, T.(2000). Interventions for preoperative smoking cessation(Cochrane Review). In: The Cochrane Library. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- McKee, M., Gilmore, A. and Novotny, T. E.(2003). Smoke free hospitals. British Medical Journal 326: 941-2.
- Mark Shipley, Specialist Registrar in Respiratory and General Medicine, Achieving a smoke-free hospital: reported enforcement of smoke-free regulations by NHS health care staff, Journal of Public Health 2008 30(1):2-7.
- US Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations. Accreditation Manual For Hospitals(1992) Oakbrook Terrace, Illinois: Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations.