



## 사업장 금연정책과 인센티브(6)

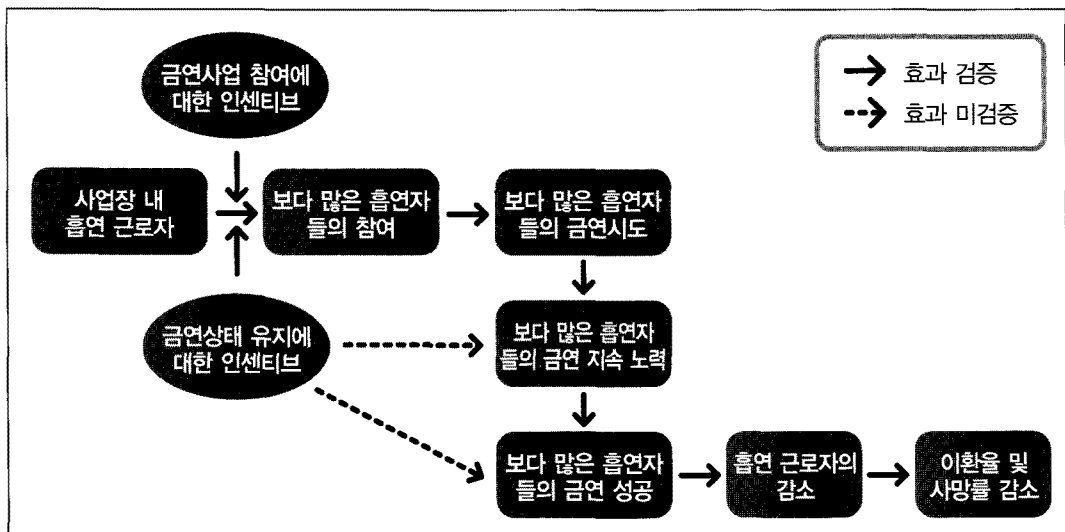
-근로자 참여와 인센티브 활용

양산삼성병원 산업의학과 / 박 정 래

100명의 흡연근로자들이 있는 사업장에서 20%의 성공률을 가진 금연프로그램을 진행할 때, 흡연자들의 참여율이 단지 20%에 머문다면 금연에 성공하는 근로자는 4명이 될 것이다. 반면에 80%의 근로자들이 참여할 경우에는 10%의 성공률을 보이는 금연프로그램을 실행하더라도 금연에 성공하

는 근로자의 수는 두 배에 해당하는 8명이 될 것이다.

인센티브 제공이 근로자들의 금연성공에 미치는 효과에 대해서는 아직 연구가 충분하지 않은 상태로 단정적인 결론을 내리기 어렵다. 그러나 인센티브 제공이 금연사업



〈그림 1〉 경쟁적 방식과 인센티브 제공이 흡연율의 감소에 미치는 영향에 대한 분석적 틀  
 [ From : Leeks et al, Am J Prev Med 2010;38(2S):S263-S274 ]

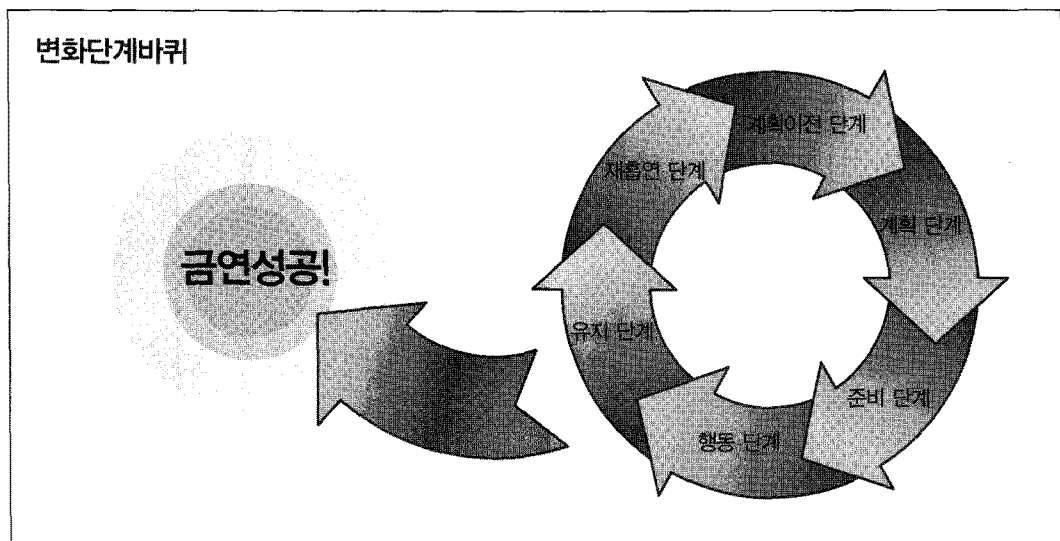
에 대한 근로자들의 관심을 높이고 금연프로그램의 참여 정도를 높인다는 사실은 기존의 연구결과에서 거듭 입증되고 있다.

사업장 단위 금연사업은 일정한 환경에서 안정적이고 지속적으로 프로그램 진행이 가능하고 회사관리자와 직장 동료들에 의한 실제적인 사회적 지지효과를 기대할 수 있는 여러 가지 장점을 가진다. 그러나 현실상황에서 사업장 금연프로그램 실행에는 많은 어려움이 있는데 주로 근로자 참여율이 낮다는 것과 프로그램 진행 과정에서 중도탈락률이 높다는 것이다.

일반적으로 금연프로그램의 성공률은 두 가지 요인에 의존하는데, 그 첫째가 흡연근

로자들을 얼마나 참여시키고 유지해 나갈 수 있는가이며 다른 하나는 금연프로그램 자체가 참가자들의 금연 성공을 이루는데 얼마나 효과를 나타낼 수 있는가이다.

만약 프로그램에 대한 근로자들의 참여율이 낮고, 프로그램 진행 과정에서의 중도탈락률이 높다면 프로그램 그 자체가 아무리 효과가 뛰어나다고 해도 그 혜택은 소수의 근로자들에 한정될 수 있다. 예를 들어 100명의 흡연근로자들이 있는 사업장에서 20%의 성공률을 가진 금연프로그램을 진행할 때, 흡연자들의 참여율이 단지 20%에 머문다면 금연에 성공하는 근로자는 4명이 될 것이다. 반면에 80%의 근로자들이 참여할 경우에는 10%의 성공률을 보이는 금연프로



〈그림 2〉 금연 행위변화 단계모델(Stage of Change)

그램을 실행하더라도 금연에 성공하는 근로자의 수는 두 배에 해당하는 8명이 될 것이다.

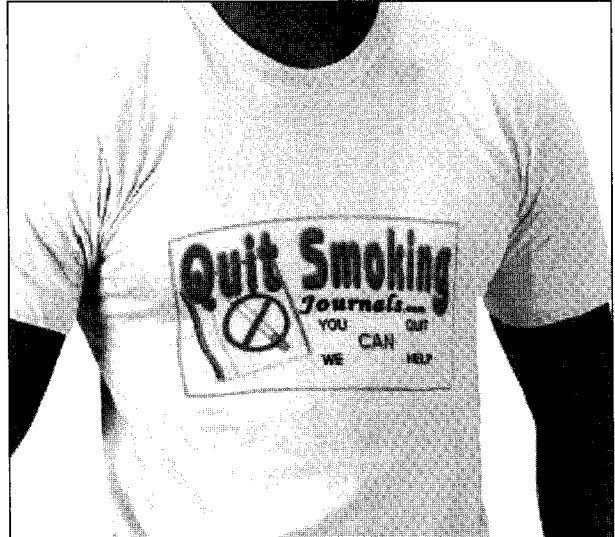
### 1. 경쟁적 방식의 도입과 금전적 인센티브의 적용

비록 (금전적)인센티브의 제공이 실제적인 금연성공률을 높이는지에 대해서는 여전히 논란의 여지가 많긴 하지만 인센티브의 사용이 금연 프로그램에 대한 근로자들의 관심도와 참여율을 높인다는 것은 거듭 입증되고 있는 사실이다. 이는 특히 금연에 대한 충분한 준비가 되어있지 않은 고려전 단계(pre-contemplation stage) 흡연자들의 참여를 이끌어 내는 효과를 보여준다.

인센티브의 적용은 금연행위단계의 변화를 가속화시키는 효과를 제공한다.

근로자 참여를 높이기 위한 기존의 연구적 시도들 가운데 가장 두드러진 것들 중 하나가 Klesges 등(1986)이 취한 연구방법이다.

Klesges 등은 회사들 간의 경쟁방식을 도입하여 금연프로그램에 대한 직원들의 참가율을 높일 수 있었다고 보고하였다. 그는 4개의 지역은행들을 대상으로 경쟁적인 방식의 금연프로그램을 진행하였는데, 한 개



〈그림 3〉 'YOU CAN QUIT, WE CAN HELP' 로 직장동료들의 사회적 지지를 유도하고 있는 문구

의 지역내 대출업무기관을 대조군으로 설정하였다. 이 연구에 참여한 금융기관의 근로자 수는 115-180명 정도에 해당하였으며, 이들 모두에게는 6주 단위의 기본적인 행동요법 위주의 금연프로그램을 제공하였다. 4개 은행의 경영자들은 'healthy contest'라고 명명한 경쟁적인 방식의 금연프로그램 실행에 합의하였는데 가장 높은 금연성공률을 나타낸 은행에 대해 인센티브를 제공하기로 하였다.

인센티브 포상은 다음의 경우에 해당되는 모든 은행에게 그 혜택이 주어지도록 하였는데 (a), 가장 높은 참가율을 기록한 은행에게 100달러의 현금포상 제공(b), 호기 중 일산화탄소 측정 결과에서 가장 높은 금연

성공률을 기록한 은행에게 150달러의 현금 포상 제공(c), 금연사업을 6개월 진행한 시점에서 사업시작시점과 비교하여 호기 중 일산화탄소 측정수치의 감소폭이 가장 크게 나타난 은행에게 현금 250달러의 포상 실시 등이었다. 최고의 영예인 대상(grand prize)은 가장 높은 금연성공률을 기록한 은행에게 주어졌는데, 경쟁에서 진 3개 은행의 경영진들이 대상을 수상한 은행의 전 직원들에게 격식있는 식사를 대접하는 것으로 하였다.

또한 금연에 성공한 개별 근로자들에 대해서도 6개월간의 추적검사를 통해 금연성공 상태가 확인될 경우에 개별적 포상, 금연성공 인증서, 금연성공자 명단의 공포 등과 같은 인센티브를 제공하였다. 그리고 경쟁적인 방식의 금연프로그램에 참여한 참가자들은 '나는 금연경연대회에 참가중'이라는 문구가 박힌 티와 티셔츠를 착용하게 하여 주변 동료들의 사회적 지지효과를 얻을 수 있게 하였다. 여기에서 직원들의 눈에 띄는 곳에 '금연유지율 현황(Smoking Barometer)' 대형 입간판을 설치하여 직원들에게 경쟁을 벌이는 4개 은행의 매주 단위 금연상태 유지율 상황을 알려 피드백 효과를 제공하였다.

이처럼 연구진행방식이 기획단계에서부터 잘 통제되었고 경영진이 확고한 의지를

가지고 적지 않은 비용부담을 받아들였던 점, 직원들의 금연프로그램의 참여율과 중도탈락률을 면밀히 파악하였고, 금연성공여부를 객관적으로 평가하기 위한 생의학적 검사방식을 취하면서 사업장 단위의 효과를 제대로 평가한 연구는 매우 드물다는 점에서 이 연구의 가치는 높게 평가된다.

이 연구에서는 근로자들의 참여율이 88%로 높게 나타났는데, 이는 단순히 금연정보와 일반적인 행동요법의 도움을 제공한 대조군 근로자들의 참여율이 53%였던 것과 확연히 비교되는 것이다. 또한 이러한 경쟁적 방식에 참여한 근로자들의 91%가 6주간의 금연프로그램을 중도 탈락 없이 이수했던 것으로 나타났다.

가장 주목할 사실은 6개월의 추적검사 결과 경쟁적 방식을 도입한 그룹의 금연성공률이 16%로 나타났는데, 이는 대조군의 7%에 비해 보다 높았다는 점이다. 한편 연구참여자의 구성에서 경쟁적 방식을 도입한 그룹의 니코틴 의존도가 대조군에 비해 보다 높게 나타난 사실을 고려할 때 이상의 연구 성적이 가지는 의미는 더욱 크게 받아들여질 필요가 있을 것으로 보여진다. 기존의 일반적인 금연프로그램에 저항적인 태도를 보여 온 중증 흡연자들이 이러한 방식의 연구에 참여한 정도가 높았던 것에 대해서는 경쟁적 방식의 도입과 비교적 강도 높은 인

센티브가 적용된 연구방식에 대해 매력을 느낀 때문으로 간주된다[Kleges RC, Vasey MW & Glasgow RE (1986). A worksite smoking modification competition: Potential for public health impact. American Journal of Public Health, 76:198-200].

Gottlieb(1990) 등도 회사들 간의 경쟁적 방식을 적용하였다. 텍사스 주에 소재한 12개의 사업장을 대상으로 한 연구에서 6개 회사에는 각각의 경쟁적 방식을 적용하고 나머지 6개 회사는 대조군으로 선정하였다. 경쟁적 방식을 도입한 6개의 회사에 대해서는 금연프로그램에 서명한 모든 직원들 - 흡연자와 비흡연자를 포함하여 - 에 대해 금연 시도를 자축하는 회식을 회사가 제공하기로 하였다. 결과적으로 경쟁적 방식을 적용한 그룹의 근로자 참여율은 70%를 기록한 반면에 대조군의 경우는 단지 17%의 참여율에 머문 것으로 나타났다[Gottlieb NH and Nelson A (1990). A systematic effort to reduce smoking at the work-site. Health Education Quarterly, 17(1):99-118].

이처럼 경쟁적 방식과 금전적 인센티브를 병행하여 적용할 경우 근로자의 참여율을 보다 크게 높일 수는 있다. 그러나 회사입장에서는 상당한 비용부담을 감수해야 하는

어려움도 따르기 마련이다. 앞서 소개한 금연프로그램 참여자에 대한 기념 회식을 제공하는 것 등 적지 않은 비용부담을 회사가 감당해야만 한다. 또한 인센티브의 수준이 높아질수록 근로자의 참여율은 높아질 수 있으나 포상 혜택과는 무관한 비흡연자들이 금연사업의 진행 과정에서 일종의 배제된 느낌을 가지거나 역차별의 문제를 호소할 수도 있다.

또 다른 여러 연구들은 경쟁적인 대회방식(quit and win contests)의 금연사업이 효과적인 언론홍보 매체의 협력을 얻어서 포괄적인 지역사회 프로그램 방식으로 진행될 경우에 흡연자들의 참가율을 보다 높일 수 있음을 보여주고 있다. 기존의 17개의 대도시 단위의 금연프로그램을 분석한 McDonald의 고찰에서 흡연근로자들을 지역사회단위의 금연프로그램에 참여하도록 홍보하고, 금연에 대한 동기부여를 제공하는 과정에서 지역사회 언론매체의 중요성을 잘 보여주고 있다.

이처럼 경쟁적인 방식의 금연사업을 도입하는 것은 보다 많은 흡연자들의 참여를 유도할 수 있다는 것이 장점으로 부각되고 있지만 일부에서는 이러한 접근방식의 한계를 지적하고 있다. 경쟁적인 금연대회방식(quit and win contests)은 금연에 대한 충분한 동기부여가 이뤄지지 않은 흡연

자들을 금연사업에 참여하도록 유도하기도 한다.

한 예로써 1998년에 경쟁적인 금연캠페인에 참가했던 대상자들 가운데 2001년에 진행된 금연캠페인에 재차 참가한 대상자의 비율은 43.6%에 머문 것으로 밝혀진 바 있다(Alexeeva & Alexeev, 2001, p303).

Bains(1999)는 이러한 경쟁적인 방식을 도입한 금연사업들이 대조군의 설정 없이 이뤄져 온 경우가 많아서 실제적인 성과를 평가하기가 어렵다고 지적하고 있다. 또한 일부 연구에서는 1개월 경과시점의 단기 금연성공률을 제시하여 경쟁적 방식을 도입한 금연사업의 평가 결과를 높은 것으로 보고하고 있긴 하나 이러한 경우, 장기간에 걸쳐 금연상태가 지속되는 경우는 높지 않은 것으로 알려지고 있다. 금연성공의 객관적 확인을 위한 의학적 검사에 소요되는 비용, 다양한 상황에 처해있는 흡연자들에 대한 금연프로그램 스케줄의 맞춤형 적용, 임의적인 방식으로 진행되는 경쟁적 금연사업의 성과를 평가하기 어려운 점 등은 이러한 방식의 프로그램을 지속시키는 데 있어 난관으로 부각되고 있다.

반면 Glasgow 등(1993)의 경우처럼 인센티브 제공이 근로자들의 참여율을 높이지 못한 것으로 보고된 경우도 있긴 하지만 이 경우는 제공된 인센티브가 매달 10달러 정

도로 경미했기 때문으로 여겨진다.

한편 참가자들을 지속적으로 금연프로그램에 머물게 할 수 있는 비용부담이 적은 방법들도 존재한다.

Barbeau 등(1996)은 참여자들의 중도 탈락을 막기 위해 비용이 적게 드는 소규모의 인센티브를 사용하였다. 연구의 추적조사에 응하지 않은 참가자들에 대해서는 이를 상기시키는 카드를 발송하였으며, 추적조사 설문에 답한 참가자에 대해서는 가벼운 정도의 금전적 보상을 제공하였다. 또한 하루 일과 중에 진행되는 집단상담 치료 동안에는 참가자들에게 점심식사와 니코틴 패치를 무료로 제공하였다. 이러한 연구방식은 대략적으로 전체 흡연자의 79%가 금연프로그램을 끝까지 마칠 수 있게 하였다. 이 연구는 대조군의 설정 없이 진행된 경우라 그 효과를 파악하기 어렵지만 프로그램 참여자의 중도 탈락을 막을 수 있는 유용한 방법으로 보여진다.

## 2. 비(非)금전적 인센티브의 활용방안

Barbeau 등(1996)은 충분한 금연정보를 제공하고 직장동료들로부터 긍정적인 지지와 압력을 제공하는 것이 흡연자의 금연결심을 촉진시키며 사업장 금연프로그램에 대한 참여율도 높여주는 것으로 보고하였다.

금연프로그램에 대한 참가자들의 높은 만족도 역시도 금연프로그램의 지속적인 참여를 가능케 한다. Cruse 등(2001)은 수 차례에 걸쳐 진행되는 비교적 간단한 금연프로그램과 니코틴 패치를 무료로 제공하는 방법이 대체적으로 참가자들을 만족시킬 수 있었으며 프로그램 이수율이 64%로 나타났다. 이 연구에서는 참가자들의 중도탈락은 프로그램에 대한 불만족 때문이기 보다는 교대근무로 인한 것이었다. 이는 야간시간대의 근로자들이나 불규칙적인 근무형태를 가진 근로자들의 참여를 높이기 위해서는 프로그램 운영시간에 대한 탄력성을 갖춰나가는 것이 중요함을 시사해 준다.

Tiede 등(2007)은 사업주와 근로자들이 희망하는 금연프로그램의 성격을 파악하기 위해 focus group을 이용한 연구에서 비록 참여율이 낮은 한계점이 있지만 집단단위의 접근방식(group format)을 사업주와 근로자들 모두가 가장 선호하는 것으로 나타났다. 또한 흡연근로자들은 일과시간 중에 진행되는 금연프로그램을 선호하는 반면에 사업주들은 이를 기피하는 반응을 보였다. 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 점심시간을 이용하거나 근무시간이 종료된 직후에 맞춰서 집단적인 형태의 금연프로그램을 운영하는 등 시간적 탄력성을 갖추는 것이 요구된다.

시간적인 여건이 어려울 경우에는 이미 일반화된 금연프로그램의 하나로 전화를 이용한 개별적인 금연상담도 적극 추천할 수 있다. Ringen 등(2002)은 건설업 노동조합원들을 대상으로 전화상담 방식을 활용한 사업장 금연프로그램을 운용한 결과, 참가자들의 90%가 만족하였음을 보고하였다.

흡연근로자들 개개인에 대해 보다 주도적인 접근방식을 취하는 것은 전체 흡연자에 대해 익명의 접근방식을 취하는 경우 보다 효과적이다.

Lowe 등(1987)은 무작위 방식으로 사무직 흡연자들 대상의 코호트를 구축하여 두 그룹으로 구분하였다. 첫 번째 그룹에게는 금연프로그램에 참여할 것을 권유하는 내용의 편지를 전체 흡연자들에게 대량으로 발송하였는데, 참여를 희망하는 흡연자들은 본인이 직접 스케줄 예약을 위한 전화를 하도록 유도하였다. 두 번째 그룹의 경우는 금연프로그램에 대한 참여를 권고하는 전화를 개개인에게 직접 걸었는데, 이에 동의할 경우 전화상에서 금연프로그램의 스케줄 예약이 함께 이뤄지도록 하였다.

첫 번째 그룹에서 금연프로그램 예약 신청 건수가 단 한 건도 없었던 반면에 두 번째 그룹에서는 51%가 예약을 신청하였다(그러나 실제로 예약 약속을 지킨 근로자는 단지 16%에 불과하였다). (Lowe JB,

Windsor RA & Post KL, 1987. Effectiveness of impersonal versus interpersonal methods to recruit employers into a worksite quit smoking program. *Addictive Behaviors*, 12:281-284).

뉴질랜드 보건성에서 발행한 2007년의 금연가이드라인(The New Zealand Smoking Cessation Guideline, 2007)에서는 금연프로그램의 진행자가 주도적인 지지요법(proactive support)을 제공하는 것이 금연시도자가 전화를 걸어 도움을 구해야 하는 경우보다 더 효과적인 것으로 권고하고 있다. 그 예로써, Stead 등(2007)의 연구에서는 프로그램 진행자가 금연시도자에게 금연상담 전화를 걸도록 하는 것이 금연시도자가 상담전화를 걸어서 도움을 구하게 한 경우보다 성공적이었던 것으로 나타났다.

Klesges 등(1998)은 흡연습관, 니코틴 의존 정도, 스트레스 수준, 사업장 내 흡연행위에 대한 개인적 의견 정도를 조사하는 설문평가를 시도하였다. 그 결과, 이전의 금연시도에서 오랜 기간 금연상태를 유지하는데 실패한 흡연자들과 흡연량이 상당히 많아서 조만간 건강문제가 생길 것을 우려하는 흡연자들일수록 높은 프로그램 참가율을 나타냈다. 이는 흡연관련 질병의 발병위험성을 널리 알리고 교육시키는 것이 금연프

로그램의 참가율을 높일 수 있음을 보여주며, 이는 Sorenson 등(2002)의 연구에서도 재차 입증된 바 있다.

Glasgow 등(1988)은 엄격한 사업장 금연정책에 대해 반대 의견을 피력한 흡연자들의 중도탈락률이 높았음을 보고하였다. Gottlieb 등(1990)도 직장 내의 비흡연자들이 흡연근로자들의 흡연행위에 대해 부정적인 입장과 태도를 보일수록 흡연자들이 금연 시도를 기피하게 되며, 회사에서 제공하는 금연프로그램에 대해서도 적대적인 태도를 보인 것으로 보고하였다. 이는 회사가 흡연자들에 대해 공격적인 방식으로 접근하는 것이 금연프로그램에 대한 참여율을 저하시킬 수 있다는 것을 시사한다(Gottlieb NH and Nelson A. 1990. A systematic effort to reduce smoking at the worksite. *Health Education Quarterly*, 17(1):99-118).

업무수행 중에 겪는 스트레스의 정도 역시도 흡연행위뿐만 아니라 금연프로그램에 대한 참여정도에 영향을 미치는 것으로 알려지고 있다. 기존의 연구들에서 직장생활에서 스트레스를 비교적 높게 호소하는 근로자들이 흡연자일 가능성이 높으며, 이들 흡연자들은 자신들이 겪는 업무상 스트레스를 완화시키는 수단으로 종종 담배를 피우는 것으로 나타났다. Chan 등(1997)은 업무



스트레스를 많이 호소하는 흡연자들일수록 금연프로그램에 참여할 가능성이 높다고 하였다. 그러나 이러한 결과는 Sarna 등 (2005)이 간호사들을 대상으로 한 focus group 연구에서 금연프로그램에 대한 참가를 어렵게 하는 주된 이유가 업무상 스트레스로 나타난 것과는 상반되는 것이다.

### 3. 현장직 근로자들의 참여

대다수의 사업장 금연프로그램이 사무직, 관리직 근로자들을 대상으로 진행되고 있으며 현장의 육체근로자들의 경우, 사업장 금연정책에 대한 정보를 구하기가 어려워 결과적으로 금연프로그램의 참여율도 낮은 편이다.

이는 이들 현장직 근로자들의 상당수가 교대제 근무형태를 취하는 경우가 많은데, 특히 건설업의 경우에는 주로 일용직에 해당하며 사무실 공간과 멀리 떨어진 옥외에서 일하는 경우가 많기 때문에 일정한 근로자들을 대상으로 일정한 시간대에 일정한 장소에서 금연프로그램을 안정적으로 실행하기에는 많은 어려움이 있으며 또한 대규모 근로자들을 대상으로 한 프로그램 운영도 쉽지 않다.

이들을 대상으로 한 금연프로그램 실행사례가 적은 데서 입증되듯 현장직 육체근로

자들을 대상으로 한 금연사업이 상대적으로 어려움이 많긴 하지만 일반적으로 이들의 흡연율이 사무관리직 근로자들에 비해 높고 (뉴질랜드 통계에 의하면 현장직 근로자의 흡연율은 33%로 사무관리직 근로자의 20%보다 높게 나타난다), 흡연율의 감소추세도 상대적으로 더딘 편이며, 사업장 단위의 금연프로그램 뿐만 아니라 지역사회 단위의 금연클리닉 프로그램에 대한 참가율도 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다.

현장의 육체근로자들은 열악한 근무환경 속에서 석면, 일산화탄소, 유해분진 등의 각종 위해요인에 노출되어 있어 사무직 근로자에 비해 흡연과 관련한 질병발생 위험이 더욱 높은 편이다. 이 때문에 이들 현장직 육체근로자들의 참여율을 높일 수 있는 금연프로그램의 개발이 절실히 요구되는 상황이다.

한편 Osinubi 등(2003)은 현장직 육체근로자들을 대상으로 전화상담 서비스 방식의 금연프로그램 실행이 보다 효과적이라는 것을 보고하였다.

이는 집단적인 그룹상담요법이나 개별적인 면담상담요법의 경우와는 달리 전화상담 방식은 근로자들이 동일한 시간대에 한 장소에 모여야 할 필요가 없으며, 일과특성상 정해진 시간 약속을 놓치더라도 근로자가 자신의 형편에 맞춰서 전화를 걸어 상담을 받을 수 있는 장점에 의한 것으로 간주된다.

이 연구는 석면노출관련 질병에 대한 정기적인 선별검사를 받고 있는 근로자들을 두 그룹으로 구분한 후에 한 그룹에 대해서는 의사에 의한 간단한 금연상담만을 받게 하였고, 다른 그룹은 전화상담요법을 제공하였다.

이 연구결과는 전화상담 서비스를 받은 그룹의 금연성공률이 16.7%로, 의사 상담만 제공한 그룹의 6.9% 보다 높게 나타났으며, 금연프로그램에 대한 참가율도 전화상담 서비스의 신청률이 66%로 의사상담 서비스의 21% 보다 높게 나타났다(Osinubi OYO, Moline J, Rovner E et al. 2003. A pilot study of telephone-based smoking cessation intervention in asbestos workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5):569-574).

#### 4. 마치면서

사업장 금연프로그램의 근로자 참여율을 높이는 방안은 금연사업의 성공에 있어 매우 중요한 과제이다. 그러나 근로자 참여율이 낮았던 금연프로그램에 대해 그 원인을 평가한 연구적 시도는 매우 드물다.

기존의 연구들은 근로자들의 참가율을 높일 수 있는 가장 효과적인 방안은 경쟁적 방

식과 인센티브를 병행하는 것임을 보여주고 있다. 그러나 이는 비용 효과적인 면에서 항상 만족할 수 있는 대안은 아니다. 또한 업무시간중에 프로그램을 실행하는 것이 근로자들의 참가율을 높일 수 있고, 흡연이 건강에 미치는 영향에 대해 충분한 건강정보를 제공하는 것도 도움이 되었다. 그리고 흡연자들에 대해 덜 공격적인 방식으로 금연사업의 방향을 설정하는 것 또한 도움이 될 수 있다. 흡연자가 느끼는 스트레스의 정도가 금연프로그램에 대한 참가율에 미치는 영향은 복합적인 것으로 보여진다. 그러나 비교적 스트레스가 적은 동시에 흡연량 또한 적은 근로자들에 대한 접근방식을 취하는 것은 프로그램의 성공률을 높일 수 있는 비교적 손쉬운 방안으로 간주된다.

아쉬운 점은 흡연자들의 참여도를 높이기 위한 방안 중 노동조합의 역할에 대한 연구적 시도가 부족하다는 점에 있다.

노동조합은 근로자 계층의 건강증진을 도모할 수 있는 중요한 잠재력을 가진 개입수단으로 간주되나 그 가능성에 대해서는 아직 제대로 평가된 바 없다. 노동조합의 적극적인 참여는 상대적으로 흡연율이 높은 현장직 근로자들의 참여를 유도할 수 있다는 점에서 그 의미가 매우 크다. 조합원들의 절대다수를 차지하는 현장직 육체근로자들은 흡연율과 흡연량이 많으며, 사무직 근로자들에 비해 금연성공률이 낮은 것으로 알려져

있다. 특히 노동조합에 소속된 근로자들은 사측에 대항하여 자신들의 권익을 지키고 근로조건을 개선하기 위해 오랜 기간의 투쟁과정에서 형성된 강력한 집단적 동질감을 갖추고 있다는 점을 감안할 필요가 있다.

노동조합의 적극적 참여는 현장직 근로자들의 금연프로그램에 대한 참가율을 높이는 것 이상으로 임신부, 천식 환자 등의 간접흡연에 취약한 근로자들을 작업중 보호하고 사측과의 교섭을 통해 흡연근로자에 대한 금연보조제 지급 등을 포함한 지원범위를 확대시키는 데 큰 영향력을 미칠 수 있다.

또한 노동조합이 갖추고 있는 소속 조합

원들과의 소통수단과 단체행동으로 이끌어 낼 수 있는 독자적 경험 및 자산 역시도 금연프로그램의 성공에 큰 영향력을 발휘할 것으로 기대할 수 있다.

따라서 사업장 금연사업 담당자는 노동조합과 공동사업을 추진함으로써 노동조합이 소속원들에게 관심을 보이는 방식으로 사업을 배치할 필요가 있다. 조합원들이 노동조합에 가지는 집단적 동질감을 활용하는 것은 사업장 금연사업에 대한 근로자의 참여율을 높일 수 있는 또 하나의 가능성으로 간주된다. ☺