



ISSA 지침  
사업장 건강 증진



사회보장행정을 위한 ISSA(International Social Security Association, 국제사회보장협회)지침은 국제적으로 인정받는 관련 분야의 전문적인 기준들로 구성되어 있으며, ISSA 사회보장행정전문센터의 중요한 콘텐츠입니다. 공개자료인 본 지침은 ISSA 회원 기관에게만 제공되는 완전판 ISSA 사회보장행정 지침의 요약본입니다. 완전판은 개별 지침의 기능을 위한 운영 조직과 그 시행을 위한 기제와 관한 정보를 전부 담고 있습니다. 또한 이해를 돕기 위해 추가적인 자료, 참고 문헌, 모범 사례 등도 포함되어 있습니다. ISSA 사회보장행정 지침은 ISSA 아카데미와 아카데미 워크숍의 실무 체계 내에서 학습과 ISSA 회원 기관들 간의 지식 교환을 위한 기초를 제공합니다. ISSA 가입 정보는 <[www.issa.int](http://www.issa.int)>를 참고하십시오.

ISSA 지침은 관계 전문가, 국제기구, 전 세계 ISSA 회원들의 폭 넓은 자문을 바탕으로 하여, ISSA 기술 위원회와 ISSA 사무국 직원들이 작성합니다.

모든 ISSA 지침은 기본적으로 영어로 작성됩니다.

ISSA 지침 및 관련 자료들은 <[www.issa.int/excellence](http://www.issa.int/excellence)>를 참고하십시오.

지침에 포함된 데이터는 세심한 주의를 거쳐 수집 및 재생산된 것이지만, ISSA는 데이터의 부정확성, 누락, 오류에 대한 책임을 지지 않으며, 지침의 사용으로 인해 발생하는 금전적 또는 기타 손실 또는 손해에 대해 책임지지 않습니다.

본 출판물은 Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported License (CC BY-NC-ND 4.0)를 따릅니다.

ISBN 978-92-843-1218-4

© 국제사회보장협회(International Social Security Association) 2013

## 목차

서론	1
<i>ISSA 사업장건강증진 지침</i> 의 목표	2
사업장 건강 증진의 정의	2
사업장 건강 증진 체계	3
<i>ISSA 사업장건강증진 지침</i> 의 구조	5
A. 사업장건강 프로그램의 기본 조건	7
A.1. 사회보장기구 관련 법적 체계	7
지침 1. 법적, 재정적 권한: 권한 및 책임	7
지침 2. 사업장건강촉진 프로그램에 대한 동등한 접근성 보장	7
지침 3. 재정적 자원 제공 및 관리	7
지침 4. 투명성 및 책임성 확보	8
A.2. 사회보장기구의 역할	9
지침 5. 사업장 건강 증진을 위한 다짐	9
지침 6. 사회보장기구의 사업장건강증진 역할의 명확한 정의	10
지침 7. 리더십 발휘	10
지침 8. 사업장건강증진이 반영된 비전과 전략	10
A.3. 사업장건강증진 활동의 구조	11
지침 9. 협력적 접근법 개발: 모든 이해 당사자와의 협력 관계 구축	12
지침 10. 사업장 건강 증진을 위한 시너지 창출	12
B. 수요 측정 및 기획	13
B.1. 수요 측정	13
지침 11. 보건 수요 측정을 위한 자원 확보	13
지침 12. 현재 실태 파악	14
지침 13. 대상 집단의 보건 수요에 관한 자료 수집	14
지침 14. 측정 결과 분석 및 활동을 위한 공감대 형성	14
B.2. 기획 및 우선순위 결정	15
지침 15. 사업장건강증진 우선순위 결정	15
지침 16. 사업장건강증진 계획 수립	15
지침 17. 사업장건강증진 활동 및 접근법 결정	15
지침 18. 자원 배분	15

C. 사업장건강증진 활동 및 서비스	16
C.1. 도구: 사업장건강증진을 위한 동기 부여	16
지침 19. 경제적 인센티브	18
지침 20. 비경제적 인센티브	18
지침 21. 기업의 사회적 책임과의 연계	18
지침 22. 홍보 및 마케팅	18
C.2. 사업장에 대한 지원	19
지침 23. 품질 기준	19
지침 24. 사업장 건강 증진 정보 제공	20
지침 25. 캠페인	20
지침 26. 훈련 및 자격 기준	20
C.3. 근로자 대상 서비스	21
지침 27. 산업보건 서비스 개발 지원	22
지침 28. 생활 건강 검진 지원	22
지침 29. 상담 및 근로자 지원 프로그램 지원	22
감사의 말씀	23

## 서론

본 지침서는 사회보장기구가 그 “고객”, 즉 공공 및 민간 기업/조직이 포괄적인 사업장건강증진 프로그램을 개발할 수 있도록 지원하는 것을 돕기 위해 작성되었다.

여기서 사용되는 “사회보장기구”라는 용어는 의료보험기금, 상해보험기금, 연기금, 산업안전보건 당국, 실업기금, 장기요양기금 등 “사회보장” 분야에 참여하는 모든 기관을 포괄하는 광의의 개념이다.

사업장 건강 증진은 예방 가능하고 전염성이 없는 질병(비만, 흡연, 2형 당뇨, 알코올성 질환, 스트레스 등)과 관련된 주요 위험 요소를 대상으로 하며, 조기 개입을 촉진하는 것을 목표로 한다. 사업장을 에이즈와 같은 전염성 질병에 대한 정보 전파 및 의식 제고의 장으로도 활용할 수 있다. 질병 위험을 줄이면 중장기적으로 사회보장 지출을 줄일 수 있으며, 근로자의 건강도 증진시킬 수 있다. 사업장은 폭넓은 분야에 걸쳐 보건 문화를 조성해야 하며, 근로자 전체의 건강과 역량을 보호해야 한다.

2010년 발표된 EU 자료에 의하면 EU 27개 회원국 근로자의 3.2%가 지난 1년간 업무 중 사고를 당했다고 신고한 바 있으며, 그 수는 700만 명에 달한다. 또한 근로자의 8.6%가 지난 12개월 간 업무 관련 질병을 신고한 바 있다. 이는 개별 기업 및 국가 경제에 상당한 부담으로 작용하는 수치이다. 업무 상 사고 및 질병은 엄청난 비용을 발생시킨다. 국제노동기구(ILO)에 따르면, 업무 상 사고 및 질병으로 인한 총비용은 세계 GDP의 약 4%에 달한다.

뿐만 아니라 관련 연구에 따르면 사망 원인의 상당 부분이 고칠 수 있는 생활 습관과 관련되어 있다. 4대 잘못된 생활 습관(흡연, 잘못된 식습관, 운동 부족, 음주)은 세계적으로 비전염성 질병의 가장 큰 원인으로 지목되고 있다. 향후 20년간 비전염성 질병은 30조\$의 비용을 발생시킬 것이다. 이는 2010년 기준 세계 GDP의 48%에 달하는 수치이며, 생산성 향상에 발목을 잡을 것으로 보인다.

이런 심각한 손실은 경제 성장에 악영향을 미치며, 사회에 큰 부담을 지우게 된다. 산업안전보건 수준이 높은 국가나 개별 기업일수록 이런 손실을 성공적으로 줄일 수 있다. 따라서 근로자의 안전, 보건, 복지를 보장하는 것은 사용자에게도 직접적인 경제적 혜택으로 돌아온다.

사회보장기구는 상해 또는 질병 후 업무 복귀를 촉진하는데 중요한 역할을 한다. 빠른 업무 복귀는 보험제공사(비용 절감), 근로자(빠른 건강 회복 및 일상생활 복귀), 사용자(노동력 손실 감소) 모두에게 이득이 된다.

사회보장기구는 사업장 건강을 보호하고 촉진하는데 앞장섬으로써 실질적인 혜택을 볼 수 있다. 이를 위한 사회보장기구의 활동을 지원하는 것이 본 지침의 목적이다.

## ISSA 사업장건강증진 지침의 목표

본 지침에 포함된 정보는 사회보장기구가 활동 체계를 수립하는데 유용하게 활용할 수 있을 것이다. 기본적으로 이 지침들은 사회보장기구의 고객인 민간/공공 부문의 모든 기업, 기관, 조직들이 지속가능하고 수요에 기반 한 사업장건강증진 프로그램을 “어떻게” 수립하고 시행할 수 있는지에 대한 설명을 담은 매뉴얼이라고 할 수 있다. 여기서 설명하는 절차는 모범 사례들을 근거로 한 것이다.

본 지침은 다음과 같은 두 가지 영역에 초점을 맞추고 있다.

- 고객 조직의 건강증진 수준을 향상시키는데 도움을 줄 수 있는 사회보장기구의 촉진자 역할, 그 역할을 수행하기 위해 필요한 단계
- 사회 보장 기구가 고객 조직을 위한 모범이 되기 위해 필요한 활동

본 ISSA 사업장건강증진 지침은 ISSA 업무복귀및재통합 지침, ISSA 산업재해예방 지침과 함께 사용해야 하며, 사회보장기구 고위 관리자를 위한 종합적인 도구로 활용되어야 한다.

## 사업장 건강 증진의 정의

유럽사업장건강증진네트워크(ENWHP)는 사업장 건강 증진을 “근로자의 보건 및 복지를 증진시키기 위한 사용자, 근로자, 사회의 통합된 노력”이라고 정의하고 있다.

이 정의는 ENWHP가 입안한 룩셈부르크 선언(1997)에 기초하고 있다. 이 선언은 사업장 건강 증진을 “업무 관련 건강 문제(업무 관련 질병, 사고, 상해, 업무 상 질병, 스트레스)를 예방하고 근로자의 건강과 복지를 증진시키기 위한 현대적인 공동 전략”으로 설명하고 있다.

룩셈부르크 선언에 따르면 이를 달성하기 위해서는 다음과 같은 활동이 필요하다:

- 업무 조직 및 환경 개선
- 적극적인 참여 촉진
- 개인 역량 강화 장려

사업장 건강 증진의 개념을 이처럼 포괄적으로 정의하는 것은 유럽만이 아니다. 토론토 대학 건강증진센터의 보건커뮤니케이션팀은 지난 2004년 사업장 보건을 “사용자가 적극적인 관리 노력과 근로자의 스스로의 건강을 지키기 위한 노력이 결합되어야 비로소 가능한, 근로자의 건강을 보호하고 증진시키기 위한 대책”이라고 설명한다. 마찬가지로 미국 질병통제예방센터도 사업장 건강 프로그램을 “모든 근로자의 보건 및 안전을 보장하기 위해 설계된, 프로그램, 정책, 혜택, 여건 조성, 지역 사회와의 협조를 포함한 협력적이고 포괄적인 전략”이라고 설명한다.

사업장 보건 프로그램의 구성 요소와 전략은 다음과 같다:

- 보건 교육 과정
- 지역 운동 시설에 대한 접근성 확보

- 사내 금연 정책과 같이 건강한 행동을 촉진하는 기업 정책
- 적절한 예방적 검진을 포함한 근로자 의료 보험
- 자판기나 식당을 통한 건강식품 제공과 같은 건강한 업무 환경 조성
- 알려진 보건 안전 위험 요소가 없는 업무 환경, 새로운 문제 발생 시 이를 파악하고 대처할 수 있는 수단 구축.

세계보건기구(World Health Organization, WHO)도 이와 같은 포괄적인 접근법의 필요성을 인정한다:

“점점 더 많은 민간 및 공공 조직이 국제화되고 있는 시장에서의 성공은 건강하고, 자격을 갖추고, 동기가 부여된 근로자에게 달려있다는 인식을 가지면서, 건강증진사업장 개념의 중요성도 커지고 있다. 건강증진사업장은 한 편으로는 고객의 기대와 조직의 목표, 다른 한 편으로는 근로자의 기술과 보건 수요 사이의 유연하고 역동적인 균형을 잡아주며, 기업과 업무 조직의 경쟁력을 강화시켜 준다. 국가적인 차원에서 보면 건강증진사업장은 지속가능한 사회, 경제 개발의 전제 조건 중 하나이다.”

사업장 건강 증진의 가장 긍정적인 특징 중 하나는, 단일 집단이 아닌 매우 다양한 집단이 참여할 수 있고, 또 그래야 한다는 것이다.

윈(Wynne, 1990)은 WHO가 1984년에 개발한 생태학적 보건 모델에 근거한 대중 건강 증진 5대 원칙을 사업장 환경에 적용한 바 있다. 윈은 이에 대해 다음과 같이 설명한다. “(사업장 보건 증진은) 질병의 근본적인 원인에 초점을 맞춰야 하고, 다양한 기법을 활용해야 하며, 효과적인 근로자 참여를 촉진해야 한다. 또한 단순히 의료 활동에 그치지 말고 업무 조직 및 업무 환경의 한 부분으로 작동해야 한다.”

사업장 건강 증진은 적극적인 예방 개입 및 직무 복귀에 기반 한 업무복귀 프로그램과 연관되어 있고 상당 부분 중복되기도 한다. 본 지침에도 *ISSA 업무복귀및재통합 지침*에 근거한 관련 요소들이 일부 포함되어 있다. 세계 곳곳에서 많은 사회보장기구들이 사업장건강증진 프로그램과 업무복귀 프로그램의 구조와 기제를 결합하고 있으며, 특히 중소기업들의 원스톱 서비스에 대한 만족도가 높다. *ISSA 산업재해예방 지침*도 기업 및 개인을 대상으로 한 이런 포괄적인 서비스에 반영되어야 한다.

## 사업장 건강 증진 체계

대부분의 경우, 사회보장기구가 사업장건강증진프로그램에 참여할 법적인 의무는 없다. 그러나 다음과 같은 여러 가지 이유로 인해 사회보장기구가 참여하는 것이 바람직하다.

### 윤리

어떠한 재할이나 보상도 업무 상 사고 또는 질병으로 인해 더 이상 일을 할 수 없게 된 근로자의 저하된 삶의 질을 원래대로 되돌릴 수 없다. 사회보장기구는 사고 및 질병 예방, 사업장 복지증진에 앞장서서 리더십을 발휘해야 한다.

**사회적 혜택: 지속가능한 사회 보장 체계**

노령, 질병, 사고, 실업 등 그 이유를 불문하고 근로 능력 상실은 노동 인구의 전반적인 지식, 기술, 경험을 감소시키며, 그 영향은 사용자, 지역사회, 피해자, 그 가족에게까지 미친다. 사회 보장체계가 지속적으로 작동하기 위해서는 근로자의 건강, 근로 능력, 고용률을 안정되게 유지할 필요가 있다. 사업장 복지 증진은 보다 나은 근로자 건강, 보다 안전한 업무 환경, 보다 높은 근로참여율로 이어진다. 이는 재할 및 보상을 위한 기금의 지속 가능성을 높여주고, 비용은 낮춰주는 효과가 있다.

**형평성: 보건 불평등 해소**

실업과 건강을 해칠 수 있는 근로는 사회적 패턴에 기인한다. 이런 사회적 패턴은 사회-경제적 지위가 낮은 사람일수록 더 높은 수준의 위험에 노출되도록 만든다. 고용 및 근로 조건과 열악한 보건 수준을 보여주는 지표들 사이에는 명확한 연관성이 나타난다. 보건 불평등을 감소시키면 정부, 의료 체계, 사회보장 체계, 사용자, 근로자 개인 등 모든 당사자들에게 혜택이 돌아간다. 실제로 고용은 서로 밀접한 연관이 있는 여러 가지 방법을 통해 보건 불평등을 줄이는데 크게 기여할 수 있다.

- 고용과 경제 정책은 다양한 삶의 기회를 제공하며, 임금 근로는 성인들의 사회적 역할에 중요한 비중을 차지한다.
- 임금은 개인 소득의 가장 중요한 부분을 차지한다. 소득이 낮고 불안정할 경우 물질적 결핍, 건강에 해가 되는 행동, 스트레스 등으로 인해 건강에 악영향을 미칠 수 있다. 낮은 소득은 세대를 통해 장기적으로 부정적인 영향을 미칠 수 있다.
- 물리적, 화학적 위험, 상해 위험, 길거나 불규칙한 근무 시간, 교대 근무, 육체적으로 힘이 많이 드는 근무와 같은 열악한 근무 조건은 근로자의 보건에 악영향을 미칠 수 있다.
- 최근 들어 직업 생활이 크게 바뀌고 있다. 근로자들은 불안정한 고용과 그 밖에 부정적인 심리적 업무 환경으로 인한 심리적, 사회 정서적 압박을 받고 있다. 이런 압박은 근로자의 건강에 직접적인 영향을 미친다. 1차, 2차 예방 대책을 통해 “건강한”(안전과 보건의 확보된) 업무 환경을 강화할 수 있는 새로운 기회가 나타나고 있다.

그러나 독일연방의료보험기금협회의 보고에 따르면 사업장건강증진 프로젝트는 산업 부문이나 기업 별로 편차가 큰 것으로 나타났다. 서비스업, 여성, 이주 근로자들은 제조업 근로자에 비해 사업장건강증진 프로젝트의 혜택을 보지 못하고 있는 것으로 나타났다. 다른 관계자들도 마찬가지지만 특히 사회보장기구는 이런 상황을 개선하고, 모든 근로자들이 사업장건강증진의 혜택을 동등하게 누릴 수 있도록 영향을 미칠 수 있으며, 그래야 한다.

**사업장보건증진 행위자**

근로자의 건강과 복지를 보장할 책임은 사용자에게 있다. 대부분의 산업안전보건 법령이 이 원칙을 규정하고 있다. 근로자 참여 및 협의, 기업 내부/외부 전문가 조언의 필요성도 규정되어 있는 경우가 많다. 포괄적인 사업장건강증진 프로그램은 단순히 법적 의무를 준수하는데

그치지 않지만, 그 주요 행위자들은 법적 의무자와 같은 경우가 많다.

개별 기업 단위에서 사업장건강증진 프로그램이 성공하기 위해서는 임원진의 노력이 중요하다는 것은 널리 알려진 사실이다. 사용자의 건강 및 복지를 보호하고 증진하려는 노력을 근로자가 인정하고 동참하도록 하기 위해서는 임원진의 적극적인 참여가 반드시 필요하다.

사업장건강증진 프로그램은 근로자의 참여도 필요로 한다. 조직 전반에 걸쳐 모든 근로자들이 프로그램에 참여해야 한다. 마지막으로 프로그램의 기획, 개발, 시행을 위해서는 사내에서 적극적으로 프로그램을 추진하는 원동력이 되는 팀(또는 개인)이 필요하다.

사회보장기구는 사업장보건증진의 중요한 행위자 중 하나이다. 사회보장기구는 사내에서 사업장건강증진 프로그램을 수립하고 시행할 책임을 지는 사용자를 적극적으로 독려, 지원하는 역할을 담당해야 한다. 프로그램 개발을 위해 시간과 자원을 투자하는 것도 이런 지원 활동에 포함된다.

사회보장기구의 사업장건강증진 지원 및 촉진 역할은 법적 의무일 수도 있고, 자발적인 참여의 성격을 띠 수도 있다. 사업장과 이미 밀접한 연관을 맺고 있고, 사업장건강증진 프로그램의 성공적인 개발을 통해 명백한 혜택을 보는 사회보장기구라면 이런 지원 및 촉진 역할을 다하는 것이 논리적, 경제적으로 바람직한 행동일 것이다.

업무 상 사고 및/또는 질병으로 인한 소득 손실을 보장해주는 역할을 근로자 보상 위원회가 담당하는 나라들이 많다. 근로자 보상 위원회는 업무 상 상해뿐만 아니라 실업, 연금, 의료, 가족 수당과 같은 다양한 사회 보장 분야를 포괄하는 사회보장기구에 속해 있는 경우가 많다.

의료 보험도 건강 증진, 특히 사업장 건강 증진과 밀접하게 관련되어 있다. 의료 보험을 담당하는 기구는 국가적인 차원에서 질병에 걸렸거나 일을 하지 못하는 근로자에게 보상을 제공할 책임을 지고 있으며, 관련 부담을 사용자(주로 병가의 처음 며칠 또는 몇 주에 해당되는 손실 부담하는 경우가 많다)와 분담하고 있는 경우가 많다. 이는 사회보장법이 적용되는 장애 기금 및 연기금에도 마찬가지로 적용된다.

## ISSA 사업장건강증진 지침의 구조

본 지침은 세 파트로 구성되어 있다.

**파트 A, 사업장건강증진의 기본 조건**은 사회보장 기구가 그 고객(공공/민간 기업 및 조직)들이 포괄적인 사업장건강증진 프로그램을 개발하도록 지원하고 촉진하는 역할을 할 수 있도록 하기 위해 필요한 구조적 문제에 대해 다룬다.

**파트 B, 수요 측정 및 기획**은 수요 측정 및 공감대 형성을 위한 자원과 프로세스에 대해 다룬다.

**파트 C, 사업장 건강 증진 활동 및 서비스**는 기업들이 사업장건강증진 프로그램을 개발하고 시행하도록 하기 위해 사회보장기구가 취할 수 있는 구체적인 개입 활동 및 대책에 대해 다룬다.

각 파트 별로 사업장건강증진 프로그램의 구성 요소를 기준으로 지침들을 분류했으며, 설명 방식은 다음과 같다:

**지침.** 지침에 대해 최대한 명료하게 설명했다.

**구조.** 지침을 시행하고, 그 기본 원칙을 실현할 수 있는 사업장건강증진 프로그램의 구체적인 요소를 어떻게 구조화 할 것인지 제안한다. 사업장건강증진 프로그램이 효과적으로 작동하기 위해서는 건실한 구조가 반드시 필요하다. 이를 위해 운영 및 감독 책임을 적절하게 구분되어 있어야 하며, 관계자의 자격과 책임을 명확하게 규정해야 한다.

**기제.** 지침은 다양한 방식으로 시행될 수 있다. 여기서 제안하는 기제에는 적시에 적절하게 시행되고, 성공적으로 성과를 달성하고, 정기적인 모니터링 및 평가를 촉진하기 위해 필요한 관리, 프로세스, 커뮤니케이션, 인센티브를 포괄하는 충실한 사업장건강 프로그램을 설계하기 위한 권고를 담고 있다.

## A. 사업장건강 프로그램의 기본 조건

이 파트에서는 사회보장기구가 개발할 사업장건강 프로그램이 갖춰야 할 기본 요소들에 대해 설명한다.

- 법적 체계
- 사회보장 기구의 역할 정의
- 사업장건강증진의 구조

### A.1. 사회보장기구 관련 법적 체계

사회보장기구는 사업장 건강을 증진시키는 역할을 다하기 위한 법적, 재정적 권한을 가져야 한다. 사회보장 기구의 권한은 사회보장기구의 활동 범위를 규정 하며, 개별 서비스와 지역 사회 기반 사업장 건강 증진 활동을 시행하는 근거가 되며, 이를 통해 피보험인에 대한 건강 증진 서비스를 제공할 수 있는 법적 권리도 가지게 된다. 또한 이 권한에는 사회적 의료 보험 예산의 정해진 액수를 (사업장) 건강 증진에 사용할 수 있는 권리도 포함되어야 한다. 관계 법령에도 국가의 공중 보건 활동과 사회적 의료 보험 체계 안에서 이뤄지는 건강 증진 활동 사이의 경계를 명확히 규정되어 있어야 하며, 양자의 협조와 협력을 위한 플랫폼이 명시되어 있어야 한다.

법적, 재정적 권한을 획득하기 위해서는 법적 체계를 구축할 수 있는 우호적인 정책 환경이 조성되어야 한다. 우호적인 정책 환경은 전체적인 보건 전략 하에서 사업장 건강 증진 사례가 누적되어야 조성될 수 있다. 사회보장기구의 권한은 공식적인 사업장 건강 증진 시행 규칙에 규정되어 있어야 한다. 사업장 건강 증진 활동은 모든 피보험자가 동등한 접근권을 가지도록 설계함으로써, 의료 불평등을 줄이는 역할도 함께 담당해야 한다. 취약한 개인 및 단체, 현재 “건강한” 근로자는 모두 사업장을 통해서 정책의 효과를 받게 된다. 사회보장기구의 권한 시행은 피보험자의 법적 권리와 밀접하게 연관되어 있으며, 그런 권리를 만족시키기 위한 의무를 사회보장기구가 진다고 할 수 있다. 활동과 자원을 투명하게 운영하기 위해 신고 체계를 갖춰야 한다.

#### 지침 1. 법적, 재정적 권한: 권한 및 책임

사회보장기구는 법적, 재정적 권한에 근거하여 그 건강증진 활동을 기획해야 한다.

#### 지침 2. 사업장건강촉진 프로그램에 대한 동등한 접근성 보장

사회보장기구는 사업장건강촉진 프로그램에 대해 동등한 접근성을 보장해야 한다.

#### 지침 3. 재정적 자원 제공 및 관리

사회보장기구는 사업장건강증진을 위한 충분한 재정적 자원을 제공해야 하며, 자원 관리를 위한 구조 및 규칙을 확립해야 한다.

**지침 4. 투명성 및 책임성 확보**

사회보장기구는 사업장 건강 증진에 관한 권한을 시행함에 있어서 책임성과 투명성을 확보해야 한다.

## A.2. 사회보장기구의 역할

사회보장 제도의 지속가능성을 위해서는 근로자의 건강에 투자하는 것이 매우 중요하다. 이런 투자는 사회보장기구의 핵심 임무이기도 하다. 따라서 사회보장기구는 건강 증진 기관의 역할을 해야 하며, 적극적으로 피보험자(즉 근로자)를 참여시키고 동기를 부여해야 한다. 예방 및 건강 증진을 중요시하는 접근법은 사회보장기구의 비전과 전략에 명시되어야 하며, 역동적 사회 보장 개념을 뒷받침해야 한다.

“환경(setting) 접근법”은 건강 증진 체계에 성공적으로 적용되어 왔다. 이 접근법에서 건강 증진 활동은 다양한 환경(예, 학교, 지자체, 의료 기관, 사업장)에서 전개되지만, 가장 중요한 것은 이런 다양한 활동들이 상호 간에 시너지 효과를 일으킬 수 있어야 한다는 것이다. 따라서 사업장 환경에 대한 접근도 사회보장기구가 작동하는 지역 사회라는 환경 안에서 이뤄져야 하며, 개별 서비스 외에 추가적으로 사회보장기구가 제공할 수 있는 지역적 서비스의 부가 가치가 강조되어야 한다.

사회보장기구가 피보험자의 건강을 증진시키면 비용 절감(예, 보험금 수령자 감소), 기구 이미지 개선, 고객 유지 및 신규 고객 창출 등과 같은 다양하고 지속가능한 이득을 볼 수 있다.

사업장 건강 증진자의 역할을 수행하기 위해서는 치료, 재활, 장기 요양 서비스의 비용 지불자/구매자라는 소극적 역할에서 벗어나 피보험자(즉 고객 기업/조직이 고용한 근로자)를 참여시키고 동기를 부여하는 적극적 역할을 수행해야 하며, 사회적 의료 보험 체계 안에서 건강 증진 및 예방 행위자가 되어야 한다.

이와 같은 사업장 건강 증진을 위한 적극적인 역할을 다하기 위해서는, 사회 내에서, 특히 의료 보험 체계 내에서 사회보장기구가 가지는 독자적인 위치와 피보험자와의 관계를 명확히 해야 하며, 이런 내용을 담은 명료한 비전을 제시해야 한다.

또한 사회보장기구는 먼저 자체 조직 및 구조를 모범적으로 운영해야 한다. 사회보장기구가 건강 증진 촉진자의 역할을 하려면 먼저 신뢰를 얻어야 한다.

사회보장기구는 사업장 건강 증진 역할을 확실히 수행할 수 있도록 그 내용을 기구의 비전, 목표, 전략적 목표에 명확히 명시해야 한다.

### 지침 5. 사업장 건강 증진을 위한 다짐

사회보장기구는 피보험자의 참여와 동기 부여를 통해 부가 가치를 창출 할 수 있는 역량을 강조하는 사업장 건강 증진자로서의 역할을 대내외에 공식적으로 천명해야 한다.

피보험자에는 사업장과 그 밖에 사회적 의료 체계에 속한 행위자들이 포함된다.

이를 위해 사회보장기구는 환경 접근법을 기반으로, 건강 상태에 영향을 주는 사회적, 경제적, 환경적 맥락까지 고려한 전략적 선택을 내려야 한다.

**지침 6. 사회보장기구의 사업장건강증진 역할의 명확한 정의**

사회보장기구는 사업장 건강 증진에 있어서 자신만의 지위를 명확히 규정한 비전을 제시해야 한다.

**지침 7. 리더십 발휘**

사회보장기구는 내부 직원을 위한 건강 및 복지 증진 활동을 통해 모범이 되어야 한다.

**지침 8. 사업장건강증진이 반영된 비전과 전략**

사회보장기구는 기업 및 전략 단위의 사업장건강증진을 공식적인 목표로 삼아야 하며, 끊임없는 검토와 평가를 통해 지속적인 발전을 이뤄나가야 한다.

사회보장기구는 사업장건강증진의 중요성을 강조함으로써 고객 기업/조직에게 지속적인 혜택을 제공할 수 있다. 기업 및 전략 단위 공식 목표에는 외부자인 사회보장기구가 고객의 근로자 보호 및 건강 증진을 위한 노력을 어떻게 장려하고 지원할 수 있는지에 관한 내용이 포함되어야 한다.

### A.3. 사업장건강증진 활동의 구조

#### *이해 당사자 파악 및 참여 유도*

사업장 건강 및 복지 증진은 다면적인 활동이다. 근로자의 건강과 복지를 개선하기 위한 적극적인 접근법을 개발하기 위한 첫 단계는 이해 당사자들을 파악하는 것이다. 사회보장기구의 외부 이해 당사자로는 중앙 및 지방 정부, 비정부기구(NGO), 시민 사회, 사용자, 노조, 전문가 조직, 보건 관련 민간 조직 등이 있다.

진정으로 근로자의 건강을 증진시킬 수 있는 사업장을 만들기 위해서는 단일 이해 당사자의 활동으로는 부족하며, 다수가 함께 협력하는 것이 중요하다. 그러나 그 중에서도 가장 중요한 이해 당사자는 건강 증진 대상 사업장에 속해 있는 당사자들이다(내부 이해 당사자). 따라서 이 집단의 대표자는 관련 활동의 모든 단계에서 논의와 기획에 참여해야 한다. 이들의 참여는 활동에 정당성을 부여하고, 다른 내부 이해 당사자들의 적극적인 참여를 유도하는 역할을 한다.

따라서 지속가능하고 성공적인 사업장 건강 증진의 첫 번째 요구 조건은 내부/외부 이해 당사자를 파악하고 이들과 효과적인 파트너십, 협조, 협력을 이끌어내는 것이다.

적절한 프로세스를 사용해서 사업장 건강 증진 이해 당사자가 누구인지 파악하고 관련 활동에 동참시키는 것이 중요하다. 이를 위한 방법 중 하나가 이해 당사자 분석이다. 많은 종류의 분석 모델들이 제시되어 있고 이중 상당수는 서로 겹치기도 한다. 어떤 모델을 사용하건 중요한 것은 분석을 통해 각 이해 당사자에 대해 명확하게 이해하는 것이다. 이와 관련된 주요 질문들은 다음과 같다:

- 분석 대상 이해 당사자가 사업장 보건 문제와 관련하여 무엇을 알고, 느끼고, 원하고, 믿고, 가치를 두고 있는가?
- 사업장 보건 문제가 분석 대상 이해 당사자에게 발생시키는 위협, 위험, 비용, 혜택은 무엇인가?
- 분석 대상 이해 당사자가 사업장 보건 문제에 관한 가장 우려하는 것이 무엇인가?
- 분석 대상 이해 당사자들이 가지는 우려는 어떻게 다른가?
- 다양한 분석 대상 이해 당사자들의 공통점은 무엇인가?
- 이해 당사자들이 어떤 역할을 하기를 바라는가? 또는 이해 당사자들이 사업장 건강 증진 계획에 어떤 방식으로 참여하기를 원하는가?

다양한 사용자 집단과 지리적 영역에 걸쳐 근로자의 건강 및 복지를 보호하고 증진시키기 위한 지속가능한 대책을 개발하기 위해서는 주요 단계마다 이해 당사자의 참여가 반드시 필요하다. 단, 이해 당사자의 참여는 다음과 같이 긍정적인 영향을 줄 수 있는 방식으로 이뤄져야 한다.

- 초기부터 효과적인 협력과 파트너십 구축
- 공통의 의제 설정
- 의견 충돌과 갈등이 발생할 경우 해결 방안 제시
- 명확하고 합의된 원칙 수립
- 참여의 이유와 정당성을 뒷받침하는 명확한 근거 제시

이해 당사자들을 참여시키는 것이야말로 사회보장기구가 가장 잘 할 수 있는 일이다. 이해 당사자를 참여시키려면, 다음과 같이 상호간의 관계를 구축하는 것이 중요하다.

- 공통의 목적 또는 목표를 위한 협업(이 경우, 근로자 건강 증진)
- 목표 달성을 위한 경쟁보다는 협력
- 개방성, 투명성, 상호 신뢰 및 존중이 관계의 기본이 되어야 함
- 이해 당사자 구성의 다양성과 각자의 필요에 대한 인정(예, 노동부가 바라보는 근로자 복지와 사용자 또는 노조가 바라보는 근로자 복지에 대한 관점이 다를 수 있으나, 결국 어느 쪽이건 원하는 목표는 같다).

사회보장기구는 의료, 보건의 분명하게 그 소관 업무에 포함되기 때문에, 사업장 건강 증진에 주요 이해 당사자로 간주되어야 한다.

#### **이해 당사자 참여의 시너지 효과**

사회보장기구의 프로그램 차원뿐만 아니라 국가 또는 지역, 나아가 개별 기업/조직 단위에서 까지 모든 이해 당사자들이 효과적으로 협력할 때, 사업장 건강 증진을 위한 시너지 효과가 발휘될 수 있다. 범위나 환경과 무관하게 사업장 건강 및 복지 증진을 위한 노력에는 다음과 같은 원칙들이 적용되어야 한다.

- 명확한 역할 분담: 이해 당사자들이 자신이 해야 할 일을 알고 있어야 한다.
- 존중 및 신뢰: 이해 당사자 사이의 관계는 항상 상호 간의 존중과 신뢰에 기반해야 한다.
- 의무와 책임: 이해 당사자는 자신의 의무가 무엇인지, 행동에 대해 어떤 책임이 따르는지 알고 있어야 한다.
- 신고 체계가 확실해야 하고, 적극적으로 활용되어야 한다.
- 프로세스가 현실적인 기대에 기반해야 한다. SMART 원칙(구체성(Specific), 측정 가능성(Measurable), 달성 가능성(Achievable), 적실성(Relevant), 시간제한(Time-bound))에 따라 목적과 목표를 수립해야 한다.
- 노력에 대한 인정: 이해 당사자의 노력을 인정하고 가치 있는 것으로 받아들여야 한다.

#### **지침 9. 협력적 접근법 개발: 모든 이해 당사자와의 협력 관계 구축**

사회보장기구는 사업장 건강 증진과 관련된 모든 이해 당사자를 파악하고 적극적으로 참여시켜야 한다.

#### **지침 10. 사업장 건강 증진을 위한 시너지 창출**

사회보장기구는 사업장 건강 증진 계획의 수립 및 시행을 통해 협력 관계의 잠재력을 극대화해야 한다.

이를 “시너지 효과”라고 할 수 있다.

## B. 수요 측정 및 기획

사업장 건강 증진을 위한 기본적인 조건들이 갖춰지면, 이제 다음 단계로 넘어가게 된다:

- 대상 집단의 수요 측정
- 활동 계획 수립

### B.1. 수요 측정

사업장 건강 증진 프로그램으로 해결해야 할 문제를 결정할 때 가장 중요한 단계 중 하나가 보건 수요를 측정한 것이다. 보건 수요 측정(HNA)은 대상 집단의 보건 문제를 검토하면서, 동시에 사업장 건강 증진을 위해 이미 구축되어 있는 조직과 프로그램을 평가하는 체계적인 기법이다. 보건 수요 측정 결과는 효과적인 사업장 건강 증진 전략 개발에 도움이 된다.

보건 수요 측정은 근로자가 직면하고 있는 보건 과제와 문제들을 종합적으로 검토할 수 있는 기회이며, 그 결과는 기획 단계에서 기본 자료로 활용된다. 또한 계획 및 지원 예정인 보건 개입 활동을 선택하기 위한 지침이자 우선순위에 대한 공감대를 형성할 수 있는 근거가 되며, 근로자 건강 및 복지 증진을 위한 자원 배분의 기준이 된다.

단, 비록 대상 범위는 훨씬 좁지만 위험 평가도 근로자 복지에 대한 위험 요소를 파악할 수 있는 수단이 된다는 것을 반드시 짚고 넘어가야 한다(예를 들어 스트레스 설문지를 통한 근로자 정신 건강 및 복지 위험 평가). 따라서 보건 수요 측정에는 관련된 위험 평가를 통해 얻은 정보도 포함될 수 있다.

통계 자료(예, 인구, 부문 별 통계, 업무 관련 보건 문제, 결근 등), 이해 당사자, 중점 관리 집단과의 인터뷰, 설문지 등 다양한 방법을 통해 보건 수요 측정을 실시할 수 있다. 보건 수요 측정을 위해서는 자료 수집, 분석, 해석, 지역사회 자문, 커뮤니케이션, 공감대 형성 등과 같은 기술이 필요하며, 보건 수요 측정의 목표와 과정, 시행 책임자를 결정하기 위한 계획이 필요하다.

사회보장기구는 사업장 건강 증진 프로그램을 기획하고 시행하기 전에 먼저 해결해야 할 문제를 파악하기 위한 보건 수요 측정을 실시할 수 있다. 사회보장기구는 어떤 사업장 건강 증진 활동을 시행할지 결정하기 전에 대상 집단(즉 사업장)의 특성과 수요를 먼저 파악해야 한다. 이 과정에서도 보건 수요 측정을 유용하게 활용할 수 있다.

#### 지침 11. 보건 수요 측정을 위한 자원 확보

사회보장기구는 보건 수요를 측정하기 위해 필요한 자원을 확보해야 하며, 시행 책임자를 명확히 정해야 한다.

**지침 12. 현재 실태 파악**

사회보장기구는 사업장 건강 증진을 위한 기존 조직과 활동을 파악하기 위한 사업장 평가를 지원하고, 대상 집단의 보건 프로파일을 작성해야 한다.

**지침 13. 대상 집단의 보건 수요에 관한 자료 수집**

사회보장기구는 대상 집단의 보건 수요에 초점을 맞추고, 국가적인 우선순위에 부합되는 사업장 건강 증진 프로그램을 계획해야 한다.

**지침 14. 측정 결과 분석 및 활동을 위한 공감대 형성**

사회보장기구는 실태 파악 및 보건 수요 측정 결과에 대한 분석을 기반으로 활동 우선순위를 파악하고 그에 대한 공감대를 이끌어내야 한다.

## B.2. 기획 및 우선순위 결정

사업장 건강 증진 프로그램 기획은 사회보장기구 전략 기획의 일환으로 수립되어야 한다.

사회보장기구는 사업장 건강 증진을 촉진하고 시행하기 위해 대상 집단(고객 기업/조직)의 수요에 명확하게 초점을 맞춘 서비스 계획을 수립해야 한다.

기획 단계에서 고객을 위한 사업장 건강 증진 서비스를 포함하고 있는 사업장 건강 증진 프로그램의 구성 요소를 결정해야 한다. 구성 요소에는 목표 설정, 시행, 평가를 위한 전략들이 포함된다. 프로그램의 성공을 위해서는 세심한 계획이 반드시 필요하다.

사업장 내에서 실시한 실태 파악 및 보건 수요 측정 결과 및 이를 통해 파악된 활동 우선순위를 근거로 프로그램을 기획해야 하며, 그 과정에서 이해 당사자가 반드시 참여해야 한다. 프로그램 기획에는 전략적 요소(프로그램 목표를 달성하기 위한 광범위하고 장기적인 전략)와 운영적 요소(프로그램을 시행하고 평가하기 위한 구체적인 활동 또는 단계)가 모두 포함되어 있어야 한다.

### 지침 15. 사업장건강증진 우선순위 결정

사회보장기구는 수요 측정을 기반으로 하고, 국가적 보건 우선순위를 고려하여, 사업장건강증진 서비스 우선순위를 결정해야 하며, 그 과정에서 이해 당사자들을 적극적으로 참여시켜야 한다.

### 지침 16. 사업장건강증진 계획 수립

사회보장기구의 사업장건강증진 계획에는 파악된 목표, 활동 내용, 접근법 및 일정, 필요한 자원, 평가 전략이 포함되어야 한다.

지속가능한 활동을 위해서는 사업장건강증진 기획 단계에서 이해 당사자의 적극적인 노력, 주인의식, 참여가 필요하다.

### 지침 17. 사업장건강증진 활동 및 접근법 결정

사회보장기구는 사업장건강증진을 위한 전략적 목표를 달성하기 위해 필요한 활동과 접근법이 무엇인지 결정해야 한다.

사업장 건강 증진을 위한 효과적인 활동 및 접근법의 예로 정보 및 조언 전파, 캠페인, 훈련 및 자문을 통한 역량 강화, 혜택제공, 품질 보증 프로세스 수립, 도구 개발, 자료 수집 및 활용에 관한 조언 등을 들 수 있다.

### 지침 18. 자원 배분

사회보장기구는 사업장건강증진 계획을 지원하고 시행하기 위해 필요한 자원을 배분해야 한다.

## C. 사업장건강증진 활동 및 서비스

이 파트에서는 고객 조직의 사업장건강증진 프로그램 개발 및 시행에 대한 사회보장기구의 지원 방법에 대해 다루고자 한다. 고객 조직의 사업장건강증진 프로그램을 촉진하기 위한 사회보장기구의 모범 사례에 기반 한 개입과 관련 대책에 대해 살펴볼 것이다.

### C.1. 도구: 사업장건강증진을 위한 동기 부여

기업이나 조직이 사업장건강증진을 시행하도록 촉진하고 장려하기 위해 경제적, 비경제적 인센티브, 기업의 사회적 책임이나 홍보 활동과의 연계 등과 같은 다양한 방법들을 사용할 수 있다.

#### 혜택제도

사업장건강증진 프로그램을 이미 시행 중인 조직도 있고, 아직 시행하고 있지 않지만 그 효과를 인식하고 시행을 준비 중인 조직도 있다. 그러나 사업장 건강 증진 프로그램과 그 효과에 대해 긍정적인 인식을 가지고 있지 않은 조직이 프로그램을 시행하도록 하기 위해서는 상당한 설득이 필요하다. 명백한 증거가 있고, 상당한 인센티브가 주어지는 경우에도 근로자의 건강 및 복지를 보호하고 증진시키는 일의 중요성을 인정하지 않으려고 하는 조직도 있다.

다음과 같은 *경제적 인센티브*를 고려해 볼 수 있다:

- 기초 자금(이른바 마중물): 대상 조직이 사업장건강증진 프로그램을 개발하는데 도움이 되는 소액의 보조금 형태로 운영할 수 있다. 이런 보조금은 자원 확보(예, 복지 관련 인터넷 사이트 개설을 담당할 웹 디자이너 고용)에 사용할 수 있다. 또는 주기적인 관련 물품 구매 또는 시설물 설치(예, 운동 사용할 샤워실 설치)에 사용되는 큰 액수의 보조금을 지급하는 것도 가능하다.
- 보조금 신청서: 보조금 사용용도, 평가 기제, 보조금 지급 완료 후 프로젝트 진행 방안 등의 내용이 포함되어야 한다.
- 사회보장부담금 감면: 이 방식은 보다 장기적인 인센티브이다. 다음과 같은 사실을 증명한 사용자에게 감면 혜택을 줄 수 있다:
  - 모니터링 및 평가 방안(예, 참여율, 진척도, 병가 결근일 또는 근로자 사기의 눈에 띄는 개선)을 포함한 근로자 건강 및 복지 증진 활동 계획 수립
  - 생활 습관 관련 만성 질병과 관련된 위험 징후를 보이는 근로자 수의 감소(예, 과체중, 흡연, 과도한 음주, 또는 혈청콜레스테롤이나 혈당 수치 개선), 건강 증진 활동 및 개입으로 인한 병가 결근율 감소(예, 사업장 정신 건강 및 복지 개선 계획 시행 후 24~36개월 안에 스트레스 관련 결근율 감소) 등을 입증

- 사업장 보건 계획, 프로그램, 개입, 긍정적인 성과 유지 방안 제시

*비경제적 인센티브*도 다양한 방식으로 제공될 수 있다. 어떤 방식을 사용할지 결정하기 전에 먼저 각각의 방식의 장단점을 따져보고 인센티브가 사용될 환경을 고려해야 한다. 아래 목록은 예시이며, 그 밖에도 다양한 방식의 비경제적 인센티브가 사용되고 있다:

- 모범 사례 또는 목표 달성 증명서 발부: 모범 사례 기준과 증명서 발부 기준을 수립해야 한다(예, 운동의 장점에 대한 근로자의 인식을 제고하기 위한 사내 캠페인의 성공적인 실시). 신청자는 사진, 유인물, 포스터 등을 증거로 제시할 수 있다. 증명서는 근로자, 방문객, 지역 사회로부터 해당 조직이 건강과 복지 증진을 위해 노력했음을 인정받을 수 있는 수단이 된다.
- 경쟁: 경쟁은 확실하게 동기부여를 할 수 있는 방법이다. 그러나 승자와 패자가 나뉘게 되며, 참가자들이 스스로를 패자라고 생각하게 되는 부작용이 있다. 경쟁의 문제점은 주어진 목표를 달성하기 위해 모든 참가자들이 상당한 노력을 기울여야 하지만 결국 승자를 제외한 나머지는 실망하게 된다는 것이다. 특히 “최고의” 건강 증진 기업/조직을 선정하기 위해 참가 기업/조직들을 비교하려고 할 때 이런 부작용이 더욱 크게 나타난다. 그러나 경쟁은 건강 증진 활동에 대한 직원들의 참여 의지를 자극하는 중요한 역할을 하는 것은 사실이다.
- 시상/인증: 시상/인증 방식의 가장 큰 장점은 패배자가 없다는 것이다. 단, 시상/인증 제도를 운영하기 위해서는 세심한 계획과 상당한 자원이 필요하다. 대상 조직(대기업, 중소기업, 마이크로 기업) 및 보건 이슈, 공정한 선정 과정, 시상/인증을 받고자 하는 조직을 위한 지침 및/또는 지원 제공, 시상/인증 갱신 주기(기업 단위에서 지속가능성을 확보하기 위해 매우 중요함), 유효 기간 경과 후 해당 조직에 대한 피드백 제공 등과 같은 여러 가지 요소들을 고려해야 한다. 많은 국가들이 사업장 보건 시상/인증 제도를 시행하고 있다. 새로운 시상/인증을 개발하고자 할 때는 해당 영역에 대한 시상/인증이 이미 존재하지 않는지 미리 파악해야 한다.

### **기업의 사회적 책임**

기업들은 책임감 있는 사회의 구성원으로 인식되기를 바란다. 근로자의 복지를 보호하고 증진하려는 노력은 사회적 책임감이 있는 기업이라는 강력한 근거가 될 수 있다.

### **홍보 및 마케팅**

노동 시장이 변화하고 있는 경제 상황에서 사용자들은 “선택 받은 기업가”의 이미지를 구축하고자 한다. 사업장 건강 증진 프로그램은 사용자가 근로자의 건강에 관심을 가지고 투자하고 있다는 모습을 보여주기 좋은 수단 중 하나이다. 시상, 인증, 그 밖에 사업장 건강 증진 모범 사례 인정 제도와 관련 행사는 긍정적인 언론 보도를 이끌어낼 수 있는 좋은 계기가 될 수 있다. 사회보장기구는 언론 보도를 지원함으로써 고객 조직의 사업장 건강 증진 프로그램을 장

려하고 우수 사례에 대해 보상하는 수단으로 활용할 수 있다. 사회보장기구 입장에서도 언론을 통해 사업장보건증진 프로그램( 및 고객 기업의 성과)을 홍보할 수 있는 기회가 될 수 있다는 점에서 “윈-윈” 상황이라고 할 수 있다.

#### 지침 19. 경제적 인센티브

사회보장기구는 사업장건강증진 프로그램을 수립하고 지속적으로 성과를 거둔 사용자에게 경제적 인센티브를 제공할 수 있다.

경제적 인센티브는 주의해서 사용해야 한다. 혜택기간이 끝나면 관련 계획도 중단되면서 더 이상의 진전이 없을 수 있다.

#### 지침 20. 비경제적 인센티브

사회보장기구는 사업장건강증진 프로그램을 수립한 사용자에게 비경제적 인센티브를 제공할 수 있다.

추진 결정을 하기 전에 각각의 혜택방식의 장단점과 적용 환경을 고려해야 한다.

#### 지침 21. 기업의 사회적 책임과의 연계

사회보장기구는 사업장보건증진 프로그램을 기업 시민 의식의 중요한 척도로 널리 알려야 한다.

#### 지침 22. 홍보 및 마케팅

사회보장기구는 사업장건강증진 계획이 긍정적인 홍보 및 마케팅 효과가 있음을 이해해야 한다.

## C.2. 사업장에 대한 지원

자문 서비스 제공, 구체적인 계약을 통한 지원, 일반 서비스 제공의 일환으로 이뤄지는 지원 등 다양한 방식으로 기업이나 조직을 지원할 수 있다. 사회보장기구가 (룩셈부르크 선언에 근거한) 포괄적인 사업장 보건 증진 프로그램을 촉진하기 위해 사용할 수 있는 4가지 주요 방법은 다음과 같다:

### **품질 기준**

기업/조직 전체에 걸쳐 일관된 성과를 거두기 위해서는 사업장 건강 증진 활동에 관한 품질 기준을 정립하는 것이 중요하다. 품질 기준은 모범 사례를 널리 전파하는데도 도움이 된다. 정립된 품질 기준과 그에 관한 정보를 고객 기업/조직에게 널리 전파해야 한다.

### **정보 및 커뮤니케이션**

정보 제공도 사업장 보건 증진의 중요한 요소 중 하나이다. 정보는 사람들의 인식을 제고하고, 합리적인 의사결정을 내리는데 도움을 준다. 게시판, 포스터, 유인물, 뉴스레터, 인트라넷/인터넷 사이트 등과 같이 다양하고 직관적인 정보 전파 도구들을 사내에서 활용할 수 있다. 이런 매체들은 건강에 대한 인식을 제고하고 건강 및 복지 증진 활동에 대한 참여를 독려하는 역할을 한다. 사람들의 관심을 끌 수 있는 방식으로 정보를 전달해야 근로자들이 메시지를 무시할 우려를 줄일 수 있다. 서면 자료를 개발할 때는 교육 수준이 낮은 근로자들도 쉽게 이해할 수 있도록 해야 한다.

그 밖에도 기업/조직 내에서 근로자들의 적극적인 참여를 유도하는데 활용할 수 있는 다양한 커뮤니케이션 수단들이 있다. 예를 들어 대면 토의, 건의 제도, 직원 설문 조사, 인터랙티브 인트라넷 페이지 등이 여기에 해당된다. 이런 방식을 통해 근로자의 반응을 이끌어낼 수 있다.

### **캠페인**

건강 캠페인(예, 세계 금연의 )은 기업/조직이 건강 관련 문제에 적극적으로 참여할 수 있는 좋은 기회가 된다. 건강 캠페인을 통해 평소에는 접근하기 어려웠던 자원을 사업장에서 활용할 수 있는 경우도 있다. 그러나 캠페인의 존재 여부, 참여 방법, 참여 조건, 캠페인 자원 활용 방법을 잘 모르는 경우가 많다. 따라서 사회보장기구가 이런 캠페인 관련 정보를 모으고 전파하는 역할을 해야 한다.

### **훈련 및 자격 요건**

지속 가능한 사업장 보건 증진 계획을 개발하기 위해서는 관계자들이 필요한 역량을 갖추는 것이 중요하다. 체험 학습, 멘토링, 온라인 교육, e-트레이닝, e-코칭, 컨퍼런스 등 다양한 방법을 통해 전문적인 역량을 개발할 수 있다.

## 지침 23. 품질 기준

사회보장기구는 고객 기업/조직을 대상으로 모범적인 사업장 건강 증진 프로그램을 홍보 및 지원해야 한다.

지침 24. 사업장 건강 증진 정보 제공

사회보장기구는 고객과의 커뮤니케이션을 통해 사업장 건강 증진 관련 정보를 전파해야 한다.

지침 25. 캠페인

사회보장기구는 캠페인이 사업장 건강 증진 프로그램의 효과를 높이는 역할을 할 수 있다는 것을 이해해야 한다.

지침 26. 훈련 및 자격 기준

사회보장기구는 고객 기업/조직의 사업장 건강 증진 프로그램이 지속적으로 긍정적인 성과를 낼 수 있도록 하기 위해서는 역량 강화가 중요하다는 사실을 이해해야 한다.

### C.3. 근로자 대상 서비스

#### **산업보건서비스 개발 지원**

이 절에서는 일반적으로 사용되는 “산업보건 서비스”라는 용어의 핵심 주체는 산업보건과의 산업보건 간호사지만, 인간공학, 물리 치료, 작업 치료와 같은 분야도 포함하는 개념이라고 할 수 있다. 근로자의 건강을 보호하고 증진하는데 있어서 산업보건 서비스의 중요성을 간과해서는 안 된다. 또한 사용자가 산업보건 서비스가 근로자의 성과를 향상시키며, 따라서 조직 전체의 성과도 향상시키는 매우 긍정적인 효과를 가져올 수 있다는 사실을 이해하는 것이 매우 중요하다.

산업보건 서비스에는 채용 시 건강 검진, 위험 물질이나 소음에 대한 노출 정도 모니터링, 생활 습관 점검, 재활, 업무 복귀, 건강 목적의 재배치, 사업장 건강 증진 등과 같은 다양한 활동들이 포함된다. 사회보장기구는 사업장 안전 보건을 보호하는 데 있어서 산업보건 서비스의 역할을 강조하고 지원하는 역할을 해야 한다.

그러나 산업보건 서비스의 혜택을 받을 수 있는 근로자의 비율은 나라마다 크게 다르며, 같은 나라 내에서도 기업 마다 편차가 크다. 산업보건 서비스 제공이 법적 의무인 나라도 있지만, 그렇지 않은 나라도 있다.

산업보건 서비스 담당자들은 고도의 훈련을 받은 직원들로 구성되어 있으며, 다양한 분야의 전공자들과 팀을 이루고 있는 경우가 많다. 그러나 산업의학에 “관심을 가진” 직원이 서비스를 담당하고 있는 경우도 있다. 이런 방식도 없는 것보다는 낫지만, 전문적인 훈련을 받은 전문가의 도움을 받을 수 없다는 문제가 있다.

- 사회보장기구는 고객 기업/조직의 산업 보건 수준을 향상시키는데 핵심적인 역할을 한다. 이 역할은 다양한 방식으로 수행될 수 있다:
- 산업 보건, 위생사, 간호사, 물리 치료사, 산업 훈련, 작업치료사, 인간공학자 등을 대상으로 한 전문 역량 강화 훈련을 통해 기존 서비스의 수준 개선
- 산업보건 서비스가 없는 기업/조직에 서비스 구축 장려
- 고객 기업/조직을 위해 유료로 서비스를 제공하는 산업 보건 서비스 구축. 이런 서비스는 다양한 분야에 걸쳐 서비스를 제공해야 하며, 모범 사례에 따라 구축되어야 한다.

산업 보건 서비스 직원을 육성하면 사회보장기구와 고객 기업/조직 모두를 위해 큰 도움이 될 수 있다. 시간이 지나면서 병가 결근률이 낮아질 것이고, 업무 복귀, 출근 관리의 효율성이 높아질 것이며, 장기 결근 중인 근로자들의 복귀와 재활이 보다 원활하게 이뤄질 것이며, 궁극적으로 성과도 개선될 것이다. 산업보건 서비스를 구축할 때는 모든 근로자에게 그 혜택이 돌아갈 수 있도록 주의를 기울여야 한다. 계약직, 임시직, 단기직 직원들의 산업보건 서비스에 대한 접근성이 제한되는 문제가 발생해서는 안 된다.

#### **생활 건강 점검 활동 지원**

근로자를 위한 생활 건강 점검은 만성 질환 위험 요소를 파악하는데 큰 도움이 된다. 가장 기

본적인 형태의 생활 건강 점검 활동은 키와 몸무게 측정이며, 혈압 정도가 추가될 수 있다. 점검 범위를 넓히면 혈액 및 소변을 통한 콜레스테롤, 포도당, 단백질 수치 검사도 시행할 수 있다.

#### **상담 및 근로자 지원 프로그램에 대한 지원**

상담 및 근로자 지원 프로그램(EAP)은 스트레스를 심하게 받는 근로자에게 큰 도움이 되며, 해당 근로자의 근로 능력을 보존하거나, 현재 업무 현장에서 떠나 있는 경우, 직장으로 복귀하는데도 도움을 줄 수 있다. 이런 지원 활동은 근로자의 회복력을 향상시켜서 향후 겪을 수 있는 어려움을 보다 잘 극복할 수 있게 해주는 역할도 한다.

#### **지침 27. 산업보건 서비스 개발 지원**

사회보장기구는 고객 기업/조직이 근로자의 건강 및 복지를 증진하고 보호할 수 있는 산업 보건 서비스를 개발할 수 있도록 지원해야 한다.

#### **지침 28. 생활 건강 검진 지원**

사회보장기구는 근로자를 위한 생활 건강 검진의 가치를 이해해야 한다.

#### **지침 29. 상담 및 근로자 지원 프로그램 지원**

사회보장기구는 상담 및 근로자 지원 프로그램이 업무 관련, 비업무 관련 정신 건강과 복지 문제 해결에 중요한 역할을 하며, 기업/조직의 성과와 생산성에도 영향을 줄 수 있다는 사실을 이해해야 한다.

## 감사의 말씀

ISSA 사회보장행정지침은 ISSA 기술위원회의 지원을 받아 ISSA 사무국이 작성했습니다.

*ISSA 사업장보건증진 지침*은 에너지, 섬유, 전기, 미디어 산업 의무적 상해 보험 (*Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse, BGETEM*)의 Olaf Petermann을 위원장으로 하는 ISSA 예방특별위원회, 모로코 질병 보험원의 Chakib Tazi Sidqui를 위원장으로 하는 의료 및 질병 보험 기술 위원회의 후원으로 작성되었습니다. 본 지침은 Bernd Treichel을 팀장으로 하는 ISSA 사무국 팀이 작성했습니다. 벨기에 Prevent의 Karla Van den Broek, 영국 Work2Health의 John Griffiths, 독일 기업의료보험기금 (*Betriebskrankenkassen, BKK-Dachverband*)의 Gregor Breucker, 오스트리아 의료 보험 (*Fonds Gesundes Österreich*)의 Klaus Ropin, Manuela Pirkler, 핀란드 사회보험기구의 Jorma Jarvisalo, 유럽사업장건강증진네트워크(ENWHP)의 전문적인 도움을 받았습니다.

4 route des Morillons  
Case postale 1  
CH-1211 Geneva 22

T: +41 22 799 66 17  
F: +41 22 799 85 09  
E: [issa@ilo.org](mailto:issa@ilo.org) | [www.issa.int](http://www.issa.int)

