



음주문화를 통한 생산성 혁신

인제대학원대학교 알코올 및 도박문제연구소, 파랑새포럼 / 김 광 기

**좀 신나는 일 없나?
누구나 이런 기대를 한다.**

2002년 국민 모두에게 “삶은 이렇게 신날 수도 있구나”를 일깨워주었던 것이 월드컵 축구였다. 최근 들어 흥명보 감독이 이끄는 청소년 월드컵 축구가 이런 재미를 우리에게 주고 있다. 이와 함께 흥명보식 ‘소통의 리더십’이 관심이다. 조직이나 집단을 구성하고 있는 모두가 막힘없이 소통을 하고 그것으로 인해 신뢰가 쌓이면 그 성과는 기대한 것 이상의 것으로 자연스럽게 주어진다. 이는 리더십을 말한다.

소통을 우리는 매우 중요하게 여긴다. 우리 문화에서 소통의 상징이 되는 것 중의 하나가 바로 음주이다. 오랜 만에 친구를 만나게 되는 경우, “한 잔하자”면 원활하지 못했던 소통도 극복된다. 명절에 가족이나 친척들이 모여 음주를 하는 것도 소통을 위해서다. 소통을 위해 술을 마시는 것은 조직에서

도 볼 수 있다. 사업장의 회식문화가 그것이다. 사업주와 근로자, 임원과 근로자, 근로자 간의 소통을 원활하기 위한 수단으로 회식을 하고 그 회식은 사실 술을 함께 마시는 것을 의미한다. 최근 들어 술 없는 회식을 하는 사업장이 생기고는 있지만 사실 대부분의 근로자에게는 아직까지 상상하기 쉬운 일이 아니다.

소통과 단합, 조직에 대한 충성심을 통한 생산성 향상을 위해 사업주 개인 또는 회사의 공식 경비로 우린 술을 마신다.

어찌 보면 일종의 공짜 술을 마시는 것이고 그러다 보니 우린 쉽게 폭음을 하게 된다. 한번 마실 때 남자는 소주 한 병(여자는 소주 5잔 이상)을 마시는 것을 세계보건기구 기준으로 보면 위험한 폭음이다.

이 기준에 따르면 근로자의 82.3%가 적어도 한 달에 한번 이상 이렇게 술을 마시고 있으며 일주일에 두 번 이상을 이렇게 마시는 위험음주자도 전체 남자 근로자의

33.1%(여자 근로자는 10.4%)나 된다.

회식에서 폭음을 하는 사람이 그만큼 소통을 더 잘하고 조직에 대한 충성심도 더 커서 생산성도 높은가? 오히려 그 반대이다. 폭음을 하는 사람이 사업장의 생산성 향상에 오히려 장애가 되고 있다.

필자가 서울시내 100인 이상 사업장 근로자 3,000명을 대상으로 조사한 바에 의하면 일반 근로자가 일 년에 평균 닷새 정도 결근을 한다면 폭음을 즐겨하는 사람들은 평균 8일을 하고 있었으며 폭음을 하는 정도가 심할수록 결근일수는 비례하여 증가하고 있었다.

회사에 출근을 하더라도 근로자의 60%가 어제 마신 술 때문에 업무에 집중할 수 없었다고 하였으며 그 결과 직장에 손해를 끼친 적이 있다고 고백하고 있는 근로자도 20%나 되었다.

술 때문에 동료들 간의 관계가 악화되거나 폭력을 행사하게 된 경우를 경험한 근로자는 14.4%, 음주 때문에 원만한 직장생활을 하지 못하는 문제가 있다고 응답한 경우는 20.7%이었다.

이런 통계들을 통해 알 수 있는 것은 술 마시는 회식이 그 원래의 목적인 소통에 도움이 되지 않는다는 것이고 오히려 역기능적이라는 것을 의미한다.

회사에 손해를 끼칠 정도로 폭음을 하는

사람은 대체 어떤 사람들인가? “알코올에 중독된 사람들? 술을 좀 즐겨하는 사람들은 그렇지 않다”라는 주장은 사실일까? 사실 그렇지 않다.

술을 마시는 사람은 누구나 다 술로 인한 문제를 경험하게 된다. 오히려 술을 못 마시는 사람이 회식자리에서 폭음을 강요당해서 그 다음날 결근하거나 출근해도 업무에 집중하지 못하게 되는 경우가 더 많다. 술을 마시는 사람이라면 어떤 형태로든 음주폐해의 희생자가 될 가능성이 상존한다.

음주로 인한 사업장 생산성 손실이 얼마인지에 대한 국내 통계가 정확하게 없지만 외국의 기준을 적용해 볼 때, 적어도 25%의 생산성 손실이 있을 것으로 여겨진다. 무엇보다도 전날 마신 술이 다 깨지 않은 상태에서 작업장에서 일할 경우, 사고 가능성이 높아진다는 것만을 생각해 보아도 생산성 손실 정도를 쉽게 가늠해 볼 수 있다.

세계 경제의 틀 속에서 무한경쟁을 해야 하는 사업장에서는 생산성 향상을 위해 온갖 아이디어를 다 짜내서 경영구조를 혁신하거나 인력 개발에 박차를 가하고 있다. 그렇지만 음주하는 회식을 변화시키려는 것에는 관심이 없다. 폭음하는 회식문화만 바꾸어도 생산성을 25%도 향상시킬 수 있다면 그 어떤 아이디어보다도 나은 것 아닌가?

음주로 인한 사업장 폐해를 예방 또는 감소시키기 위해 노력하고 있는 사업장들이 주로 하고 있는 방법은 주로 근로자의 폭음 행동을 변화시키기 위해 교육하는 것이 대부분이다. 폭음하면 건강에 나쁘니 그렇게 “하지 마라”라는 메시지를 근로자에게 교육하는 것이다. 이 소리는 집에서도 듣는 오래된 잔소리이다. 이런 잔소리로 회식에서 폭음하는 음주행동이 달라질 수 있을까? 의지가 아무리 굳은 근로자도 회식자리에서 상사가 주는 폭탄주를 거절할 수는 없을 것이다.

근로자를 대상으로 하는 건강교육 또는 절주교육이 중요한 정보전달 수단은 될 수 있지만 이것만으로 근로자의 폭음행동이 변화하고 그로 인해 사업장의 생산성 손실이 예방될 수는 없다. 근로자 한 사람 한 사람의 절주하려는 노력이 물론 중요하지만 그것만으로는 부족하다.

그 보다는 회사 차원에서 절주를 쉽게 실천할 수 있도록 환경을 만들어 주는 것이 더 확실한 대책이다. 폭음을 하지 못하도록 되어 있는 회식 관행, 강요하지 않는 음주 문화, 술이 깨지 않은 채로 출근하는 것은 ‘왕따’ 되는 회사 분위기, 근무시간 중에는 어떤 경우에도 음주가 허락되지 않는 회사문화, 이런 것이 시행되고 있는 사업장은 음주 문제가 확실하게 적다는 연구들을 보면 근로자 개인을 대상으로 하는 노력보다는 사업장 전체 차원에서의 대응책 마련이 더 바

람직하다는 것을 알 수가 있다.

생산성 향상을 꾀하기 위해 회사 차원에서 절주 대책을 마련하고 시행하는 일이 어려운 것이 아니지만 이를 받아 들여 실천하려는 사업장은 아직 많지 않다. 절주대책이 필요하다는 것을 실감하지 못하거나 이런 대책이 있다는 것을 인식하지 못해서, 또는 이런 대책을 시행하려는 용기있는 사업주가 없기 때문이다.

생산성 향상을 위해 근로자의 분발을 촉구하는 것보다는 회사의 관행이나 시스템을 혁신하는 것이 더 바람직한 방법임에는 틀림이 없다.

바뀌어져야 할 회사의 문화나 시스템을 음주문화, 회식문화가 포함된다는 생각을 한번 해 보면 어떨까?

“에이, 한국사람이 술 없이 친해 질 수 있나요? 한잔해야 소통을 할 수 있고 그래야 일하는 분위기가 살고 신바람이 나서 생산성이 올라가지.” 맞는 주장이지만 틀린 주장이다. 한국 사람은 술을 한 잔에 끝내지 않는 것이 보편적이며 집단으로 마실 경우에는 반드시 폭음을 한다는 것이기 때문이다. 한 잔이 상징하는 것, 회식이 가지는 원래의 의미를 희생하지 않고 생산성을 향상시킬 수 있는 방법을 찾을 수 있다면 이것이 바로 사업주가 찾고 있는 경영혁신의 핵심

중의 하나라고 생각한다.

대한산업보건협회가 참여하고 있는 파랑 새포럼(정부, 주류산업 및 음식업계, 전문가 단체 및 학계가 함께 우리 사회의 음주폐해 예방과 감소를 위한 대책을 모색하는 소통의 장)에서는 11월 한 달을 음주폐해 예방의 달로 정하고, 여러 가지 행사를 기획하고 있다.

올해는 특별히 음주와 관련된 폭력과 무질서를 우리 사회에서 줄이기 위한 노력은 무엇인지를 생각하고 실천하자는 캠페인을 전국적으로 할 것이다.

사업장에서의 음주폐해 감소를 위해 사업주와 근로자 모두가 무엇이 필요한 것인지

를 생각해 볼 수 있는 11월 한 달이 되었으면 한다.

사업주의 입장에서 생각할 수 있는 것과 근로자가 생각할 수 있는 것이 약간씩 다르겠지만 필요성을 느끼면 실행에 곧 옮겨야 한다는 것과 다른 사람이 할 때까지 기다리는 것이 아니라 내가 먼저 실천하거나 해 달라고 요구할 수 있는 사람이 세상을 바꾸는 일에, 경영혁신을 하는 일에 적합한 사람이라고 생각한다.

폭음없는 회식문화가 생산성을 향상시키는 일이고 내가 구조조정의 대상에 포함되지 않을 수 있는 일이라면 회사가 나서기 전에 내가 먼저 요구할 수도 있다. ☺

원고를 보내주세요

월간 「산업보건」은 여러분의 관심 속에 산업보건의 발전과 홍보에 일익을 담당하는 전문지로서 자리매김해 가고 있습니다. 산업보건에 관심 있는 분이라면 누구나 이용 할 수 있는 월간 「산업보건」에 많은 투고와 성원을 기다리며 다음과 같이 원고를 모집합니다.

- 투고 부문 : 산업보건에 관한 학술논문 및 조사연구 보고
산업보건 사례
산업보건관련 자료
- 원고 송부 : e-mail : pr@kiha21.or.kr
우편 : 서울시 서초구 서초3동 1490-32
대한산업보건협회 월간 「산업보건」담당자 앞
- 문의 : e-mail : pr@kiha21.or.kr / TEL : (02) 586-2412~4

채택된 원고에 대해서는 소정의 원고료를 드립니다.

원고를 보내실 때 성명, 소속기관명, 주민등록번호, 주소, 연락처, 계좌번호를 알려주십시오.