



책임 있는 음주를 위하여!

파랑새포럼 실행위원장, 인제대학원대학교 / 김 광 기

“안전, 오늘도 운에 맡기시렵니까?” 건설 현장에서 가장 흔하게 볼 수 있는 슬로건이다. 아마도 “안전”은 산업 현장에서 가장 인기 있는 단어일 것이다.

우리 사회가 경험하고 있는 음주폐해를 감소시키기 위해 시민단체, 학계, 업계 및 정부기관, 보건의료단체들이 연합한 “파랑새 포럼”은 매년 11월 한 달을 음주폐해예방의 달로 지정하여 여러 가지 홍보 및 교육 활동을 하고 있다. 올해는 “책임 있는 음주, 안전과의 동행입니다”를 주제로 하고 있다.

대한산업보건협회도 파랑새포럼의 중요한 구성원이다. 사업장에서 볼 수 있는 안전 사고의 상당부분은 음주에서 비롯된다. 안전사고 예방을 위해 많은 노력을 하고 있지만 음주를 사업장에서 퇴출시키는 일은 “뭘, 그렇게까지 해야 됩니까?”이다.

사업장에서 일하는 중간에 술을 마실 수 있는 곳이 거짓말 같지만 아직도 존재하고

사업장 내에서의 음주가 허용되지는 않지만 어제 마신 과음으로 술이 다 깨지 않은 상태에서 일을 하는 경우가 많이 있다. 전쟁에서 훌륭하게 임무를 완수하여 훈장을 탄 병사처럼 어제 마신 술을 부풀려 자랑할 정도로 과음은 문제가 되지 않는다. 결국 술 냄새가 풀풀 나는 근로자가 기계를 조작하거나 재빠른 운동신경 반응이 필요한 일을 하는 경우에도 이를 용납하는 사업장들이 있다.

음주운전은 법적으로 용서되지 않는 일이다. 음주운전을 엄격하게 다루는 이유 중의 하나는 술을 마신 사람을 보호하려는 것보다도 술 마신 사람 때문에 술을 마시지 않은 영똥한 사람이 피해를 보게 되는 것을 방지하려는 것이다. 마치 담배를 피우는 사람 때문에 주변의 영똥한 사람이 담배연기를 맡게 되어서 피해를 보게 되는 것과 같은 간접 음주 피해를 방지하려는 것이다. 음주운전을 예방하기 위한 노력도 많이 하지만 음주운전으로 단속될 경우 치러야 할 대가는 상

당하다. 공무원이라면 인사상의 불이익은 물론 퇴출될 정도이다.

술이 깨지 않은 상태에서 기계를 조작하는 것은 또 다른 음주운전이고 그로 인해 본인은 물론 술을 마시지 않은 동료도 안전사고로 다치거나 사망할 가능성은 높아진다. 음주운전 단속의 논리로 보면 산업현장에서도 음주운전 단속하는 것처럼 모든 근로자의 음주여부를 작업하기 전에 시행하여야 한다. 그리고 위반을 한 근로자에 대해서는 응분의 대가를 치르도록 하여야 한다. 이렇게 한다면 음주운전에서 볼 수 있는 것처럼 안전사고를 상당수 예방할 수 있다.

근로자 자신의 건강과 안전을 위해서 절주를 해야 되는 것뿐만 아니라 주변의 동료와 회사 전체의 안전사고 예방을 위해 절주를 하자는 것이 바로 “책임 있는 음주”이다. 자신을 음주폐해로부터 보호할 뿐만 아니라 주변의 다른 사람들이 간접음주로 피해를 입지 않도록 절주를 하자는 것이 핵심이다. 모든 근로자가 “책임 있는 음주”를 실천한다면 술이 깨지 않은 상황에서 작업장에 들어서서 근로자는 없을 것이다. 만약에 술 냄새가 나는 근로자가 있다면 자발적으로 술이 깰 때까지 작업을 하지 않도록 하자는 것이 “책임 있는 음주”를 실천하는 방법이다.

“책임 있는 음주”로 우리 모두가 “안전”하게 일하자는 것에는 모두가 다 찬성을 한

다. 그러나 이를 실행에 옮기지 못하는 경우가 많이 있다. 온갖 이유들이 있을 수 있지만 그것은 동료를 다치게 하거나 심지어 죽게 할 수 있는 “핑계”에 불과한 이유들일 뿐이다.

사업장의 음주사고를 예방 또는 감소하기 위한 노력의 책임은 누구에게 있는가? 건설 현장에서 붙여져 있는 “안전, 오늘도 운에 맡기시겠습니까?”라는 슬로건을 보면 누구 책임인가를 알 수가 있다. 근로자 자신에게 책임이 있다는 것처럼 보인다. 회사가 책임이라면 이런 슬로건을 걸어 놓을 필요가 없을 것이다. 안전을 확보할 수 있는 일을 시행하면 되는 것이지 굳이 경비를 지불하면서 그런 슬로건을 내 걸 이유는 없다. 근로자의 노력이 더 결정적이라는 인식하고 있기 때문으로 여겨진다.

사업장 음주문제를 주제로 한 박사학위 논문에 의하면 근로자의 음주문제의 원인을 구분하여 볼 때, 근로자 개인의 특성 때문에 음주문제가 생기는 것은 9%에 불과하고 나머지 91%는 사업장의 특성 때문에 비롯된다는 것이다.

사업장 내에서의 음주관련 규범과 음주회식이 근로자 음주문제의 가장 큰 요인이었다. 허용적인 음주규범을 가지고 있고 회식을 할 때 과음을 허용하는 사업장에 근무하게 되면 음주문제를 많이 경험하게 되고

사업장에서 음주를 엄격하게 제한하는 규범을 가지고 있거나 음주 회식을 하지 않는 곳에 근무하게 되면 음주문제를 적게 경험하거나 전혀 없을 수 있다는 것을 말해 주는 논문이다.

사업장에서 술 마시는 것이 엄격하게 제한되고 어제 밤에 아무리 술을 많이 마셨다 하더라도 술이 깨지 않으면 일을 할 수 없도록 하는 원칙을 사업장에서 실시한다면 안전사고는 당연히 감소, 예방될 것이다. 다음날 일 할 생각을 한다면 전날 과음을 할 수가 없을 것이다. 당연히 음주문제를 경험하는 근로자는 없게 될 것이고 그 결과 사업장의 생산성은 향상될 수밖에 없다.

그렇다면 엄격한 음주규범을 어떻게 만들 것이며 음주회식을 피할 것인가? 근로자 스스로가 만들 수 있다. 근로자 모두가 어제 과음한 것을 창피하게 여기는 회사 분위기가 조성되면 된다. 어제 술을 절제하지 못하고 과음한 것은 곧 동료들을 안전사고에 처할 위험을 높인 것과 동일한 것이니 너무 미안하고 죄송한 일이라서 스스로 일을 하지 않고 술이 완전히 깼 때까지 기다리겠다는 분위기가 조성되면 된다. 그러나 현장의 여러 가지 이유로 이런 것은 잘 지켜지지 않을 가능성이 높다.

우리가 음주운전 예방을 위해 그 많은 교육과 홍보활동을 했지만 잘 지켜지지 않던 사례를 통해서 유추해 볼 수 있다. 이런 관

행을 바꿀 수 있는 가장 확실한 방법은 강제적으로 하는 것이다. 단속을 통해 음주운전을 많이 예방할 수 있었고 안전띠 착용을 정착시킬 수 있었다는 사례에서 교훈을 얻을 수 있다.

사업장에서 어찌 음주운전처럼 단속을 한다는 말인가? 현실성이 없는 이야기라는 반발들이 있다. 그러나 그것은 하기 싫다는 핑계에 불과하다. 안전과 생산성 향상을 위해 얼마나 많은 노력을 했는지를 기억해 보면 “책임 있는 음주”를 시행하는 것은 어려운 일이 아닐 것이다. 강제로 시행하더라도 위반자에 대한 처벌을 일정기간 동안 유예하는 것부터 시작한다면 음주에 엄격한 규범이 만들어 질 수 있다. 금연을 강제하는 회사의 논리보다 간접음주 폐해 논리에 의해 음주문제를 좀 더 철저하게 다루어보자는 것이 더 설득력이 있어 보인다. 단순히 근로자의 건강을 위하는 것보다도 안전사고 예방과 생산성 향상이라는 조직의 목표를 위한 것이기 때문이다.

음주 회식의 경우도 마찬가지이다. 회식 상황에서는 과음과 폭음이 조장된다. 그런 이유로 회식을 싫어하거나 회피하려는 근로자가 많이 생겨나는 것도 사실이다. 회사의 관리자나 경영자 관점에서는 조직을 위해 근로자가 한 몸 바쳐서 열심히 일할 수 있도록 근로자를 동기화하려는 것이 회식이다.

이젠 회식이 다른 방법(문화행사나 스포츠 경기 관람과 같은 것이 좋은 사례)을 통해서 회식의 목표를 달성할 수 있다. 회식을 통해 달성하려고 했던 구성원간의 소통과 재미는 다른 방법으로 더 잘 달성될 수 있다. 문화 체험의 공유가 새로운 문화현상이며 음주회식의 좋은 대안이라고 생각한다.

“책임 있는 음주”는 전체 구성원 모두가 관심을 가지고 노력해야 할 부분이지만 무엇보다도 최고경영자가 중요하다. 최고경영자가 과음/폭음과 생산성 손실과의 관계를 제대로 인식하고 문제 해결을 위한 노력에 우선적인 관심을 둔다면 비교적 쉽게 해결책이 마련된다는 것을 다른 나라의 사례에

서 볼 수가 있다. 그러나 최고경영자가 음주에 관한 신화에 취해 있으면 이 문제는 결코 해결되기 어렵다. 생산성 향상을 위해서는 어떤 일도 마다하지 않는 회사들을 보면 묻고 싶다.

음주회식을 하면 근로자들이 다 좋아하십니까? 참석을 하지 않는 근로자들이 늘어나고 있다면 대안을 생각해 보아야 합니다. 음주 회식에 관한 우리의 믿음은 과연 불패의 신화가 되어야 하는 것인지?

근로자 자신과 동료들을 위해 그리고 무엇보다도 회사의 생산성 향상을 위해 “책임 있는 음주”, 그것은 이제 필수입니다. 🍷