

근로자 흡연의 건강불평등과 사업장 금연정책(9)

- 사업장 금연사업과 노동조합의 역할

창원터 산업의학센터 / 박 정 래

“근로자들의 건강보호와 근무능력의 향상을 이유로 행해지는 포스코, 대우조선해양의 강압적인 금연정책은 노동자 통제의 또 다른 모습에 불과하다.

이들 기업은 실제적인 업무내용이나 성과와는 관계없는 개인의 흡연행태를 고용·인사상의 불이익에 결부시켰고, 노사합의가 아닌 경영자의 일방적 강제에 의해 이를 관철시켜 오고 있다.

일터에서의 근로자 건강에 문제를 야기하는 수많은 유해요인들이 존재함에도 불구하고, 유독 흡연문제에 초점을 두는 것은 기업의 근로자 보호책임을 회피하는 방편으로밖에 보이지 않는다.

최고경영자의 일방적 지시에 따라 수천 명의 직원들의 일사불란하게 자신의 건강습관을 통제당하는 모습은 현대사회의 주요한 가치인 민주주의나 인권과는 한참이나 거리가 먼 것이다.”

- 건강형평성 연구보고서 2010, 시민건강증진연구소

“금번 시행하고 있는 도시철도공사의 ‘흡연제로운동 추진계획’은 법적 근거가 없는 회사측의 ‘강제 활동’이므로 직원, 조합원 여러분들은 금연서약서를 거부하더라도 어떠한 불이익이 없습니다. 따라서 금연서약서를 거부해 주시기 바랍니다.

노동조합에서는 정기검진에서 체내 니코틴 검사를 실시하는 것에 동의한 바 없습니다. 이는 법적 검진항목이 아닙니다. 회사측에서 금연성공여부를 경영평가에 반영하는 것에 대해 노동조합에서는 적극 항의하고 조속히 법적제제를 시행하겠습니다.”

- 민주노총 / 공공연맹 / 도시철도노동조합

노동조합, 회사의 금연정책을 반대하는 이유는?

현실적으로 노동조합은 회사가 추진하는 사업장 금연사업의 확고한 파트너로 여겨지지 않는다. 오히려 일부에서는 경영주가 주

도하는 사업장 금연운동을 적극 반대하고 있는 상태이다.

역사적으로 노동조합의 조직적 활동은 사업장의 산업안전보건활동을 정착시키고 활성화시켜 나가는 과정에서 매우 중요한 역할을 맡아왔다. 그러나 근로자 건강보호라는 공통의 목표와 관심사를 가지고 있음에도 불구하고 사업장 금연정책의 영역에서는 노동조합이 공중보건영역이나 금연운동진영과 협력적 관계를 펼친 사례는 매우 드물다.

그렇다면 노동조합이 회사의 금연사업에 방관적이거나 적극적으로 반대 입장을 취하는 이유는 무엇일까?

우선적으로 회사 경영자가 주도하는 금연정책은 ‘노동조합의 구성원인 흡연자들과 비흡연자들을 구분시키고 분열시킬 수 있는 이슈로 받아들여질 수 있다는 점과 이는 노동조합의 힘의 기반인 조합원의 단결력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다’는 점이 크게 우려되고 있다.

이러한 현상은 비단 국내의 경우에 한정되는 것이 아니다.

이번 호에서 동일한 문제점에 대해 2000년 9월 미국의 노동운동진영과 금연운동진영의 지도자들이 가진 이틀간에 걸친 공식적인 회합의 내용을 소개한다.

이 회합은 지난 호에 소개했던 소렌센(Sorenson) 교수가 속한 보스턴의 Dana Farber Cancer Institute의 지역사회연구센터에서 주관하였다.

이 회합은 금연운동단체로 대표되는 공중보건운동진영이 사업장 금연정책과 관련하여 노동조합진영을 지원할 수 있는 역량을 향상시킬 수 있는 방안을 권고하는 데 그 목적을 두었다.

이를 위해 산업보건진영과 금연운동진영 간의 연대활동을 진행함에 있어서 장애요인과 촉진요인들을 파악하고, 사업장 금연정책의 실행과정에서 양 진영의 공통적인 관심분야를 찾아내며 그에 대한 교육연구 및 홍보 활동을 전개할 방안을 마련하는 것이었다. 또한 노동조합진영에서는 전통적인 산업보건활동에 기반을 둔 금연정책의 주도적인 실행방안을 찾아내는 것을 목표로 하였다.

결과적으로 이러한 상호협력은 사업장 금연사업을 펼침에 있어 다수의 현장육체직 근로자들에 기반을 둔 노동조합의 역할을 강화시켜 근로자 간의 건강불평등을 해소하는 데 크게 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

먼저 이 회합에서 Youngstrom은 초점집단연구와 개별면담을 통해 노동조합이 회사의 금연정책에 반대하는 이유를 다음과 같이 밝히고 있다.

일부 지도자는 노동조합이 흡연자와 비흡연자를 막론하고 모든 조합원들의 이익을 대변해야 하는 역할상의 갈등문제를 제기하고 있다. 이른바 ‘모든 소속 조합원들에 대해 균형있고 공정하게 대우하는’ 노동조합의 운영방침이 흡연자 조합원들의 입지를 크게 제약하는 작업장내의 완전금연정책보다는 다소 완화된 형태의 흡연제한정책을 선호하는 이유가 되고 있다.

여러 초점집단연구에 참여한 노동조합 지도자들은 흡연권을 옹호하는 주장에 대해서는 반대의사를 밝혔지만, 그럼에도 노동조합이 흡연조합원들을 포기해서는 안 된다는 주장을 적극 피력하였다. 또한 비흡연 근로자들이 간접흡연에 노출되어서는 안 된다는 주장에는 적극 공감하지만 간접흡연문제가 작업장내의 보다 독성이 강한 유해물질이나 유해요인에 비해서는 우선순위가 낮다는 주장들도 제기되었다. 일부 노동조합 지도자들은 담배연기 없는 사업장 정책을 긍정적으로 받아들인 반면에 여타의 지도자들은 작업장의 여러 가지 위해요인들 가운데 하나일 뿐이라는 반응을 보였다.

한편 이 회의를 주관한 쪽에서는 노동조합 지도자들과 공중보건영역 전문가들을 초대하여 사업장 금연사업에서 함께 협력할 방안을 찾는 시도를 하였다. 그러나 일부 노

동조합 지도자들은 다른 노동조합 지도자들의 회의 참석을 공동으로 거부하지는 반응을 보였다. 회의참석 거부를 주장하는 입장이 담긴 편지의 내용을 살펴보자. 이 편지 내용은 사업장에서의 금연사업을 전개하려는 공중보건진영에 대해 일부 노동운동진영에서 가진 부정적인 태도를 여실히 보여주고 있다.

“금연운동단체들은 오로지 금연정책에만 관심을 기울인다. 그들은 다른 보다 광범위한 작업자들이 처한 작업환경의 유해요인 - 실내공기오염을 비롯한 - 에 대해서는 외면하는 경향이 있다. 노동조합진영은 작업환경개선을 도모할 수 있는 포괄적인 실내공기질 기준을 추구해야만 한다.

지금껏 금연운동진영은 노동조합이 근로환경의 개선차원에서 제기하는 각종 쟁의나 연대활동 등에 대해 우호적이었던 적이 없었다. 오히려 이들은 경영자의 편에서 우리가 담배를 피우는 작업자들을 거부하도록 기대하고 있으며, 경영자가 근로자들에게 특정한 건강습관을 강요하는 정책을 적극 지지해 온 바 있다.”

이러한 주장의 타당성에 대한 의문의 여지가 있긴 하지만 무엇보다도 노동운동진영에서 공중보건영역에서 주도하는 금연운동을 바라보는 시각에 이러한 부정적 입장이 깔려있다는 것은 결코 바람직하지 않다.

지금까지 공중보건진영과 산업보건진영이 사업장 금연정책에 대해 줄곧 협력적 관계를 유지해 오지 않았던 것은 사실이다. 그러나 근로자 건강 향상이라는 공동의 목표를 추구함에 있어 이러한 쌍방의 협력관계가 매우 중요하다는 것은 부인하기 어려운 사실이다.

소렌센(Sorensen) 교수는 166개의 전국 단위 노동조합 지도자들과 542개의 지역단위 노동조합 지도자들을 대상으로 한 체계적인 예비조사결과를 소개하였다.

이 조사결과는 금연정책에 대한 노동조합의 입장이 결코 동일하지 않다는 사실을 보여준다. 이들 응답자들 가운데 지역노동조합 지도자의 48%와 전국단위 노동조합 지도자의 43%가 회사의 완전금연정책이나 혹은 여타의 흡연제한정책을 지지하고 있음을 보여주었다. 반면 절반수준에 해당하는 지역노동조합 지도자의 44%와 전국단위 지도자의 54%는 사업장 금연정책에 대한 어떠한 입장도 보이지 않았다. 단지 3%의 전국단위 노동조합 지도자와 8%의 지역단위 노동조합 지도자만이 금연정책이나 어떠한 형태의 흡연제한정책에도 적극 반대하는 입장을 취했다.

소렌센(Sorensen) 교수는 이상의 예비사업을 통해서 회사의 금연정책에 대해 방관적이거나 반대 입장을 취하고 있는 노동조

합 지도자들의 핵심적인 주장을 다음과 같이 정리하였다.

1. 사업장내 금연사업은 근로자들이 처한 전반적인 작업환경의 위해 - 작업장내의 실내공기오염 등과 같은 - 를 줄이려는 과제의 한 부분으로서 배치되어야 한다.

2. 경영진은 작업자의 흡연행위가 허용되는 구역과 금지되는 구역을 정함에 있어 흡연자와 비흡연자들 쌍방의 협의과정을 거쳐 자율적으로 결정하게 해야 한다.

3. 노조입장에서는 회사측의 금연정책에 대해 공식적으로 유감이나 반대 입장을 취하는 것이 추후 금연사업과 관련한 분쟁이 제기될 경우에 노동조합의 협상력을 강화시킬 수 있어 유리하다.

노동조합 활동과 금연운동진영과의 소통 부재 이유는?

먼저 노동조합의 경우, 회사의 금연정책에 대한 일정한 입장을 취하는 것이 부담스러운 측면이 존재했다.

우선적으로 금연정책은 노동조합의 구성원인 흡연자들과 비흡연자들을 구분시키고 분열시킬 수 있는 이슈로 받아들여질 수 있었고, 이는 노동조합의 힘의 기반인 조합원

의 단결력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점이 우려되었다. 게다가 흡연자에 해당하는 조합원들의 상당수가 자신들의 건강습관은 노동조합이나 회사관리자들이 관여할 문제가 아니라는 입장을 취해오고 있는 상황이다.

따라서 선출직인 노동조합의 집행부가 지시기반에 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 나아가 노동조합의 단결력에도 악영향을 미칠 수 있는 조합원의 흡연문제에 대해 소신 있는 입장을 취하기가 상당히 부담스러웠을 것으로 볼 수 있다.

두 번째는, 노동조합이 작업장내의 전반적인 안전보건상의 유해요인을 다뤄나가는 과정에서 간접흡연 노출문제를 부각시키는데 어려움이 있다고 본다. 노동조합의 형편이 근로자들의 안전보건상의 유해요인을 개선하기 위한 여력도 부족한 상황에서 간접흡연 노출문제를 다루는 것은 조합원들의 반발을 살 우려가 있다.

세 번째는, 노동조합의 주요한 책임은 임금인상, 근로조건 개선, 고용안정 등의 사안에 대해 회사경영자와 협상을 벌이는 것으로 오랫동안 간주되어왔다. 따라서 노동조합의 조직력이 약한 경우에는 회사가 주도하는 금연정책에 대해서까지 관여할 만한 여력이 없었다고 할 수 있다.

공중보건영역과 금연운동진영, 사업장 금연사업에 개입하기 어려워하는 이유는?

그렇다면 반대로 금연운동진영에서 사업장의 금연사업에 개입하기 어려워하는 이유는 무엇일까?

첫째로 금연운동진영의 대다수가 노동조합 활동에 대한 이해도와 친숙도가 낮다는 점을 들 수 있다. 물론 일부에서는 상호진영의 교류와 연대활동이 비교적 활성화되고 있는 사례가 소개되고 있다.

이러한 배경에는 주요 언론매체들이 노동조합운동의 부정적인 면(파업 등 집단쟁의에 따른 시민불편 가중 등)을 적지 않게 다루고 있고, 일부 금연운동진영의 지도자들도 노동조합과의 관계설정을 주저하고 있는 점들도 나름의 이유가 될 수 있다. 또한 노동조합의 주요 구성원인 대다수의 현장 육체근로자들의 흡연율이 매우 높고 금연의지가 없으며, 노동조합 지도자들도 금연사업에 대해 소극적이거나 무관심하다는 사회적 통념이 금연운동진영의 편견을 강화시킨 것으로 보인다.

두 번째로는 금연운동진영에서 작업장의 흡연문제를 바라보는 시각에 문제가 있다는 점이다. 즉 작업자들이 처해있는 여타의 작업환경의 유해요인들을 배제한 채 오로지

흡연문제만 다루려고 했거나 다른 일반적인 사업장 보건프로그램과의 연계가 없이 금연 프로그램의 실행에만 관심을 기울여왔다는 것이다.

이러한 태도는 번번이 사업장 금연사업의 실행이 실패로 끝나거나 저조한 성과를 낳는 결과를 초래하였다.

이 회합에 참가했던 매사추세츠 주의 소방근로자 노동조합은 뉴욕시의 금연정책 조례에 대한 유감을 표명하였다.

이는 뉴욕시가 추진하는 금연정책 자체에 대한 반대라기보다는 소방근로자들이 작업 환경에서 디젤 배출가스라는 폐암유발물질에 노출되고 있는 상황을 뉴욕시가 오랜 기간 방관해 온 것에 대한 것이라고 구체적인 입장을 밝혔다. 덧붙여 뉴욕시가 디젤 배출 가스를 줄이기 위한 환기시설을 설치하는데 동의한다면 소방근로자 노동조합이 뉴욕시의 금연정책 조례를 적극적으로 수용할 뿐만 아니라 금연을 희망하는 소방공무원들을 적극 지원하는 사업을 펼치겠다는 입장을 밝혔다.

지금껏 많은 사업장 단위의 건강증진 프로그램이 흡연행위와 같은 근로자 개인에 책임을 지우는 개인적인 생활습관만을 다루었고, 이는 안전하고 건강한 작업장 환경을 만들어야 하는 경영자의 책임을 제대로 부각시키지 못하는 한계를 보여 왔다. 한편

소렌센(Sorensen) 교수가 진행한 최근의 사업장 단위 연구는 작업장의 유해요인과 흡연을 포괄하고 통합하는 접근방식을 취하는 것이 기존의 건강증진 프로그램에 비해 특히 현장직 육체근로자들에게서 보다 높은 금연성공률을 거둘 수 있다는 것을 입증해 준 바 있다.

사업장 금연사업, 노동조합 활동과의 정책적 연대를 위한 노력을 어떻게 이룰 것인가? 작업장내 흡연으로부터 근로자를 보호하기 위해 공중보건진영은 어떻게 노동조합과 협력할 수 있는가?

앞서 언급한 양 진영의 이틀간의 회합을 통해 이끌어낸 합의내용을 요약하면 다음과 같다.

* 금연운동진영의 전문가들은 현장직 육체근로자들의 필요에 부응하는 사업장 금연정책의 연구 주제를 개발하고 실행하도록 주도적인 역할을 맡는다.

이는 특히 각 업종별 사업장의 특성에 부합하는 금연프로그램(담배연기 없는 항공기 정책, 담배연기 없는 병원 정책, 담배연기 없는 호텔 정책, 담배연기 없는 음식점 정책 등)을 마련하는 것과 같은 가시적인 성과를 노동조합에게 제공하는 것 등을 우선적인 과제로 포함한다.

* 노동조합 운동진영과 금연운동, 공중 보건진영은 공유 가능한 금연정책과 사업에 대해 공동사업을 전개한다(각 지방단체의 금연사업기금의 일정 부분을 사업장 금연프로그램을 지원하는 데 할당한다).

* 금연운동단체와 노동조합은 사업장에서의 실제적인 금연사업실행에 관한 기술적 노하우를 공유한다(사업장 금연정책의 실행 방안, 노동조합이 참여하는 환경에서의 사업장 금연프로그램 진행방안, 금연운동단체와 여타 산업보건단체와의 협력방안 등).

이러한 권고안에 따른 양 진영의 협력은 작업장 근로자들의 간접흡연노출을 줄이는데 상당한 기여를 할 것으로 기대된다.

이처럼 금연운동진영과 노동조합진영의 상호협력을 이뤄내는 것은 노동조합이 그 주요 지지기반으로 삼고 있는 현장직 육체 근로자들의 건강불평등을 해소하는 데에도 충분히 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

노동조합활동, 사업장 금연사업에서 요구되는 역할은?

현실적으로 담배문제는 조직화된 노동조합활동에서 우선순위가 높지 않다. 그러나 공중보건영역이나 금연운동진영에서는 근

로자 건강보호차원에서 이러한 이슈를 계속 제기하는 것이 당연하고 나아가 상호간의 협력방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

앞서 언급한 바와 같이 노동조합이 흡연자 조합원들을 대표해야 하는 현실적인 입장도 있고, 간접흡연노출이 여타의 작업장 내 유해요인에 비해 건강위험정도가 낮다고는 하지만 여전히 사업장 금연정책은 노동조합에게 다음의 두 가지 이유로 전략적인 중요성을 가진다.

첫째, 간접흡연 노출이 없는 담배연기 없는 사업장 정책에 대한 노동조합의 지지적 노력은 비흡연 노조원들에 대해 노동조합이 도움을 제공하는 것이다. 마찬가지로 금연프로그램 및 금연보조제의 무상지급 등과 같은 안전에 대해 노동조합이 회사측과 협상을 벌이는 것은 흡연자 조합원들에게도 노동조합이 도움을 줄 수 있는 활동영역이다.

둘째, 노동조합의 입장에서는 회사경영진이 일방적으로 금연정책을 개발하고 실행하는 것을 방지하거나 허용하기 보다는 경영진과의 교섭과정을 거쳐서 조합원들이 수용할 수 있는 금연정책을 개발하는 것을 선호하기 마련이다. 작업장 영역의 제반 보건문제에 노동조합이 강한 목소리를 유지하기 위해서는 노동조합은 잘못된 방향으로 나아가고 과잉적 행동을 보이는 회사측의 금연

정책의 실행방안에 대해 조합원들을 보호하는 역할을 맡을 필요가 있다.

한편 노동조합은 현장직 육체근로자 계층의 건강증진을 도모할 수 있는 중요한 잠재력을 갖춘 개입수단으로 간주된다.

노동조합을 통한 건강증진 개입수단은 여러 가지의 장점을 가진다.

첫째로 노동조합의 소속 조합원들의 대다수는 현장직 육체근로자들로서 이들의 흡연율은 비조합원들에 비해 상대적으로 높은 편이다. 또한 이들은 여타 근로자들과 비교할 때 금연시도율은 비슷하지만 금연성공률이 비교적 낮다.

둘째로 노동조합은 소속 조합원들을 대상으로 한 다양한 정보전달체계를 갖추고 있다. 이는 금연사업 등과 같은 건강증진 프로그램의 원활한 실행을 가능하게 하는 부분이다.

셋째로 노동조합은 자신들의 권익수호와 근로조건개선을 위한 오랜 기간의 투쟁과정에서 형성된 강력한 집단적 동질감을 갖추고 있다. 성인들의 행동변화를 이루기 위해서는 이러한 요소는 매우 중요한 것이다.

따라서 노동조합과의 공동사업을 추진하는 건강증진 기획자는 노동조합이 소속조합원들에게 적극적인 관심을 보이는 방식으로 사업을 배치할 필요가 있다. 노동조합 문화의 필수적인 요소들에 제대로 동조할 수 있

는 방법을 개발하는 것이 개입효과를 높일 수 있다.

금연운동진영은 노동조합활동을 어떻게 지원할 것인가?

공중보건운동이 사업장금연영역에서 보다 큰 성과를 얻기 위해서는 근로자들의 흡연을 저하, 간접흡연 노출로부터 작업자의 보호, 효과적인 사업장 금연정책의 실행을 목표로 노동조합 활동과의 협력적 관계가 필수적이다. 이러한 협력적 연대를 위해서는 우선적으로 공중보건전문가들이 사업장의 보건정책에 대한 이해를 갖춰야 하고 조직화된 노동조합 활동영역에서의 장해요인이 무엇인지를 파악할 수 있어야 한다.

권고안 1. 노동조합이 조합원들을 대상으로 금연프로그램을 실행하는 것을 지원하라. 노동조합의 필요에 부합하는 금연프로그램을 개발하여 노동조합을 지원하라

흡연문제가 근로계층에 미치는 건강영향은 불균형적이다. 흡연율은 육체직 근로자들과 저교육층 근로자에서 보다 높게 나타난다. 또한 일반인구집단에 비해 고등학교 학력 이하의 저학력층의 경우 흡연율 감소 추이도 더딘 편이다.

이들의 경우 국가적인 금연캠페인에서도

낮은 성공률을 보이고 있다. 이들 저학력 저소득층 근로자들의 금연성공 가능성은 점차적으로 줄어들고 있는데, 이는 최근의 국가적 금연사업의 주요 대상이 흡연시작 연령인 청소년에게 주로 집중되고 있기 때문에 성인 흡연자들 대상의 금연캠페인은 주목을 끌기 어렵다는 현실적인 이유도 있다.

공중보건영역은 근로자들의 금연을 돕기 위하여 노동조합과 협력하여 중요한 역할을 수행할 수 있다. 이는 조직화된 노동조합활동에 금연활동 서비스를 제공하기 위해서 최소한 다음과 같은 세 가지의 필수적인 논란거리들이 부각될 수 있음을 받아들여야 한다.

첫째, 금연지원 자료들의 내용은 현장직 근로자들의 이해력 수준에 부합해야 한다.

둘째, 금연프로그램은 경영진의 필요에 의한 것이 아니라 근로자들의 필요에 부응할 수 있게 만들어져야 한다.

셋째, 간접흡연 노출은 작업장 상황에 따라서는 가장 유해한 독성물질이 아닐 수 있음을 받아들여야 한다.

권고안 2. 단체협상의 영역에서 금연정책의 결정과정에 대한 노동조합의 권한을 적극 지원하라

노동조합이 사업장 금연정책에 참여하는 경우에 지역단위노조도 회사측과의 협상과정에서 전국단위의 노동조합연맹으로부터 지원을 받을 수 있다. 회사측과의 협상과정을 가진다는 것은 전통적으로 노동조합이 통상적으로 기대하고 만족스럽게 여기는 합리적인 조직적 문화로 간주된다.

공식적으로 사업장 금연정책에 반대하는 노동조합의 경우 주로 내세우는 이유가 새로운 금연정책의 기획과 실행과정이 노사간의 협상과정을 벗어나 주로 경영진에 의해 일방통행식으로 강요되고 있다는 점에 있다. 즉 새로운 금연정책에 노동조합이 반대하는 이유는 금연정책 그 자체에 대한 것이 아니라 의사결정과정의 일방통행식 성격에 대한 것이라고 할 수 있다.

전통적으로 노사간 협상과정은 사업장 영역에서 근로자들의 안전과 건강을 성공적으로 지켜내 온 노동운동의 강력한 도구이기도 하고, 이를 통해 다양한 근로자들의 권리들이 확보될 수 있었다고 볼 수 있다. 이 경우에는 회사경영층의 일방통행적이고 지나친 방식의 금연사업 추진방식 - 업무중 흡연금지, 일과중 흡연이탈 금지, 실내금연구역을 회사부지로 전면적 확장방안, 흡연자 고용금지 등의 차별적인 방식 등에 대해 노동조합이 반대하는 것을 공중보건영역에서 상황에 따라 수용할 수 있어야 한다.

사업장이 소재한 지방자치단체의 금연조례 역시도 중요한 영향을 미칠 수 있다. 만약 지방자치단체의 금연조례가 공공건물에서의 흡연을 금지하고 있다면, 노동조합이 이 조례를 위반하는 주장을 펼치는 것은 바람직하지 않다. 그러나 해당 금연조례를 사업장 영역에서 어떻게 실행할 것인가에 대한 구체적인 방안은 여전히 경영진과의 협의대상이 될 수 있다.

예를 들면, 노동조합은 지방조례의 실행 일 이전에 작업자들에게 제공될 수 있는 금연지원서비스에 대해 협상을 펼칠 수 있다. 공중보건진영은 새로운 금연법규와 금연정책의 실행에 대해 조직화된 노동조합의 협상력을 높이기 위해 지원할 수 있다. 이를 위해서는 지역단위에서 일하는 공중보건 및 금연활동가들은 지방조례가 지역근로자들에게 미치는 영향, 금연운동진영과의 동맹 또는 의사결정 등에 미치는 영향에 대해 잘 파악하고 있어야 한다.

권고안 3. 공중보건영역에서 주도하고 있는 금연운동의 동맹자로 노동조합 단체들을 포함시켜라

지방차원의 금연운동을 진행함에 있어 여러 단체들간의 연대활동은 이미 여러 지역 사회에서 벌어지고 있다. 그러나 일부 노동조합의 경우는 사업장 금연운동을 반대하는

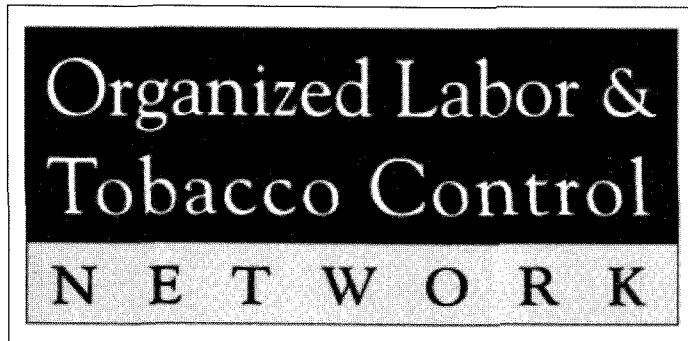
입장을 취하고 있기도 한 상태이다.

고용조건의 일부로서 고객들의 담배연기에 지속적으로 노출되고 있는 음식점 근로자와 같이 보다 명확한 노동운동 진영의 협력자 그룹이 명시될 수도 있다. 기내에서의 간접흡연 노출을 벗어나기 위한 연방법규 개정을 위해 대정부 압력활동을 펼쳐왔던 항공승무원들의 연대활동 등도 좋은 본보기이다. 이미 지방 교원노조의 경우 청소년들의 금연운동에 충분히 관여하고 있는 상황이다.

권고안 4. 노동조합과 협력하여 실내공기질 오염문제에 대해 일관된 문제해결을 요구하라. 전반적인 실내공기질 문제해결의 일환으로 간접흡연 노출문제를 포함시켜 규제적 활동을 펼칠 필요가 있다

미국산업보건안전청(OSHA)은 1994년 간접흡연노출로부터 근로자들을 보호하기 위한 조항을 포함하는 실내공기질에 대한 규칙을 제안하였다. 그러나 이 제안된 법령은 노동조합진영에서 볼 때는 다소 불만족스러운 것이었다. 이는 산업장 근로자군과 비산업장 근로자군에 대해 불공평하게 적용되었기 때문이다.

또한 OSHA의 규칙은 (금연운동진영의 주장을 반영하여) 담배연기에 대해서는 “완전한 노출금지”를 요구하는 내용을 담고 있



〈그림 1〉 노동조합진영과 금연운동진영간의 네트워크

었다. 이는 산업보건영역에서 다수의 산업장내 발암물질에 대해 “안전수준(safe level)”이라는 허용가능수준을 정의하고 상황과는 차이를 보이는 부분이었다. 이러한 모순점이 노동조합연맹에 의해 줄곧 제기되어 왔다.

이러한 우려와 반발에도 불구하고, 미국의 노동조합연맹에서는 OSHA의 권고기준을 공식적으로 지지한 바 있다. 이는 주되게 간접흡연노출의 통제방식이 근로자들이 처한 작업장의 실내공기질 향상을 위한 전반적인 전략의 일부로 그 의미를 인정하였기 때문이다.

권고안 5. 사업장 금연정책에 따른 비용절감의 이득을 누릴 수 있도록 노동조합이 전략을 개발하도록 지원하라

대부분의 경영분석보고서는 사업장 금연

정책이 사업주에게 비용절감의 이득을 가져다주는 것으로 나타나고 있다.

이러한 비용절감효과는 흡연관련 질병에 따른 의료비 감소, 비흡연자를 우대하는 생명보험회사, 흡연근로자들의 높은 결근율과 이환율, 비흡연자군에서의 높은 생산성 등에 따른 것이다. 이러한 규

제적 조치가 사업주의 경영에 이익을 가져다준다면 이렇게 절감된 비용의 일부를 개별 작업자들에게도 보상적 혜택이 돌아가도록 적용해야 한다.

노동조합진영과 금연운동진영간의 연대협력활동의 사례

2002년 소렌센(Sorensen) 교수는 자신이 속한 Dana-Farber Cancer Institute, Inc.이 주축이 되어 노동조합단체진영과 금연운동단체진영간의 연대협력을 위한 조직적인 네트워크를 개설하였다.

1) 이 네트워크 (NETWORK) 의 목표는?

우리는 근로가족들의 높은 흡연량과 간접흡연 노출에 따른 계급간 건강불평등을 해소하는 것을 그 목표로 한다. 이 네트워크는

노동조합 운동과 금연운동단체와의 연대활동을 굳건히 함에 있어 촉매로서 역할을 하고자 한다.

2) 근로자들의 흡연과 간접흡연 노출은 점차적인 사회적 불평등의 문제를 심화시키고 있다

비록 지난 수 세기동안에 일반 국민들을 대상으로 흡연율과 간접흡연노출을 낮추기 위해 많은 성과를 거두었음에도 불구하고 일부 계층의 흡연문제는 여전히 방치되고 있다. 현장 육체근로자들과 서비스 직종 근로자들의 문제가 바로 그것이다.

건설업 근로자, 음식점 근로자들의 흡연율과 간접흡연 노출정도는 여타 직종근로자에 비해 보다 높다. 또한 이들은 똑같은 금연 시도 횟수에도 불구하고 사무직 노동자들에 비해 금연에 성공하기가 더욱 어려운 상황이다. 이는 새로운 금연운동 전략과 파트너십이 요구되는 이유가 된다. 많은 현장직 육체근로자들을 포함하고 있는 노동조합은 이러한 문제를 해결할 수 있는 중요한 위치를 차지하고 있다.

3) 왜 노동조합이 금연운동에 당연한 동맹자가 되어야 하는가?

노동조합은 당연히 조합원들의 건강문제에 깊은 관심을 보여야 하며 바로 이것이 금

연정책에 관여하게 되는 이유가 된다.

부가적으로는 노동조합은 그 소속 조합원들에 대한 신뢰할 수 있는 정보의 제공원이며 조합원들과 소통하고 행동을 이끌어 낼 수 있는 강력한 경험과 기반을 갖추고 있다. 노동조합연맹과 금연운동단체는 담배산업의 선전홍보활동으로 노동조합의 결속감, 평등과 자유의 가치를 정치적, 경제적 이익으로 조종하는 것에 대한 우려에 공감한다.

4) 노동조합과 금연운동이 할 수 있는 것은 무엇인가?

근로계층과 그 가족들에 영향을 미치는 건강불평등을 해소하기 위하여 노동조합과 금연운동단체들은 다음과 같은 활동을 펼치고자 한다.

(1) 노조 조합원과 그 가족들에게 흡연을 중단하고 예방할 수 있는 정보를 제공하고 지원기관으로 의뢰한다.

(2) 담배연기 없는 사업장 정책이나 직장인 대상의 금연진료서비스의 보험혜택 적용 확대 등과 같은 금연정책을 지원하기 위한 연대활동을 전개한다.

(3) 직장인 건강보험 공급자(국민건강보험공단)를 대상으로 근로자들의 금연진료서

비스에 대한 보험정책범위를 확장시킬 것을 주창한다.

(4) 담배회사가 제공하는 노동조합의 후원금을 거부한다.

5) 이 네트워크가 당신을 위해 무엇을 할 것인가?

NETWORK는 다음의 활동을 제공할 수 있다.

(1) 노동조합과 금연운동과의 연계활동방안에 대한 자문활동

(2) 노동조합과 금연운동과의 연계활동에 대한 정보제공 및 자원개발

(3) 네트워크 후원활동을 통한 상호교류, 연구, 교육기회 마련 등

“이 네트워크는 근로자들과 그 가족들의 흡연량과 간접흡연 노출을 감소시키는 것을 중요한 목표로 하고 있다. 노동조합은 이를 이루기 위한 우리의 중요한 자산이다.”

- Cheryl Heaton, 미국 노동조합 연맹 대표

“우리는 근무시간 이내와 이후를 막론하고 근로자들의 안전과 건강에 대해 많은 관심을 기울이고 있다.

우리는 이 네트워크를 통해 근로자들과 근로가족들에게 큰 도움을 줄 수 있도록 노동조합 활동과 금연운동 단체들간의 굳건한 연대가 형성된 것을 매우 자랑스럽게 생각한다.”

- Terence O'Sullivan, 북미 국제노동연맹 대표

☉ 참고 문헌

1. 건강형평성 연구보고서 2010. 한국의 담배규제정책과 건강불평등. 시민건강증진연구소.
2. Finding Common Ground : How Public Health Can Work with Organized Labor to Protect Workers from Environmental Tobacco Smoke. National Association for Public Health Policy.

3. Sorensen G. "Organized Labor and Worksite Smoking Policies ; Results of a Survey of Labor Leaders," *New Solution* 6 (1996, 4): 57-60.
4. Emmons KM, Thompson B, McLerran D, Sorensen G, Linnan L, Basen Enquist K, Biener L. 2000. The relationship between organizational characteristics and the adoption of workplace smoking policies. *Health Educ Behav* 27:483-501.
5. Reducing Occupation-Based Disparities Related to Tobacco: Roles for Occupational Health and Organized Labor. Elizabeth M. Barbeau, Deborah McLellan, Charles Levenstein, Gregory F. DeLaurier, Graham Kelder and Glorian Sorensen. *AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE* 46:170-179 (2004).
6. Barbeau E, Yaus K, McLellan D, Levenstein C, Youngstrom R, Siqueira E, Sorensen G. 2001b. Organized labor, public health, and tobacco control policy: A dialogue toward action: Conference report and joint recommendations for action. *New Solut* 11:121-139.
7. Freeman, R. B. and Medoff, J.L. *What Do Unions Do?* New York, NY : Basic Books, 1984.
8. Youngstrom, R. "The Neighborhood Inspection," in Cohen, G., and O' Connor, J., eds. *Fighting Toxics*, Washington, DC: Island Press, 1990.
9. Swoboda, F. "OSHA's Move Toward Workplace Smoking Rules Has Unions a Bit Worried," *The Washington Post*, p. H2, January, 16, 1994.
10. Sorensen G. 2001. Worksite tobacco control programs: The role of occupational health. *Resp Phys* 189:89-102.
11. O' Sullivan T. 2001. Remarks of Terence O' Sullivan, General President of Laborers' International Union of North America, at a press conference to announce formation of Consortium on Organized Labor and Tobacco Control. Washington, DC, July 25, 2001.
12. Siqueira E, Youngstrom R, Barbeau E, Levenstein C, Sorensen G. 2003-2004. Worksite tobacco control policies and labor-management cooperation and conflict in New York State. *New Solutions* 13:153-171.
13. The Organized Labor and Tobacco Control Network. 2002. Dana-Farber Cancer Institute, Inc.