



## 사업장 금연정책 도입시 부각되는 논란들

창원 파티마병원 산업의학과 / 박 정 래

이번 호에서는 사업장 금연정책의 실행과정에서 흔히 겪게 되는 주요 논란들에 대해 금연 사업 담당자에게 도움이 될 수 있는 지침을 소개한다.

### 1. 금연정책이 흡연자들의 권리를 침해한다는 주장에 대해

사업장의 금연정책에 대해 일부 흡연자들은 회사가 흡연여부에 따라 직원들을 구분 짓는 것에 대해 불만을 호소하며, 나아가 직원들의 흡연행위는 개인적인 취미와 기호의 문제이므로 법률이나 회사 정책 등에 의해 규제되어서는 안 된다는 문제를 제기하는 경우가 많다.

그러나 이러한 문제 제기에는 납득할 만한 근거가 부족하다. 사업주는 위험한 기계를 취급하는 작업공정이나 석면 등의 발암성을 가진 독성 유해물질들을 취급하는 근로자들에게 안전보호구를 착용토록 하거나

안전보건규칙을 따르게 하는 것에 대해 근로자들의 자율적인 판단이나 투표 결과에 맡겨 두지는 않는다. 법률이나 회사의 금연정책을 통해 사업주로 하여금 간접흡연의 위험로부터 벗어나 근로자들에게 안전하고 건강하게 일할 수 있는 작업환경을 제공할 책임과 의무를 지우는 것은 산업안전보건법규의 본래적인 취지와도 완전히 부합한다.

흡연을 순수한 개인적인 습관으로 간주하는 일부 근로자들의 입장에서는 직장에서의 근로자 흡연을 제한하는 조치를 흡연자 개인의 선택권에 대한 직접적인 침해로 받아들이기도 한다. 그러나 이는 담배연기로 오염되지 않은 깨끗한 공기를 마실 수 있는 비흡연자들의 권리를 망각한 것이다. 오늘날

흡연의 건강상 위험은 이미 너무나 잘 알려져 있는 것으로 이에 대해서는 재론의 필요가 없으며, 흡연자들은 담배연기를 마시지 않을 비(非)흡연자들의 권리를 침해하지 않는 상황에서만 흡연행위에 대한 자신들의 권리를 주장할 수 있다.

**담배연기 없는 사업장 정책 (Smoke-Free Workplace Policy) 의 핵심은 근로자들이 담배를 피우느냐 피우지 않느냐의 문제가 아니라 흡연자들이 언제, 어떤 장소에서 담배를 피우는가의 문제이며 또한 그들의 흡연이 여타의 사람들에게 어떠한 영향을 미치느냐의 문제에 해당한다.**

흡연에 대한 제한은 성별, 피부색, 연령, 계급과 같이 태어나면서부터 결정되는, 개인이 선택할 수 없는 부분에 관한 것이 아니라 한 개인이 자유의지에 따라 판단하고 선택한 행위에 대해 이뤄지는 것이다. 이러한 점에서 흡연행위에 대한 일정한 제한을 곧 흡연자들에 대한 인권차별로 간주하는 것은 적절하지 않다.

그러나 근로자들이 금연에 쉽게 성공하지 못하는 것은 니코틴(nicotine)이라는 중독성 물질에 강력한 의존성이 생긴 결과이므로 사업주는 근로자가 전적으로 자유로운 입장에서 흡연여부를 선택할 수 있다고 쉽게 받아들여서는 곤란하다.

1998년 SCOTH(Scientific Committee on Tobacco and Health)에서 발간한 보고서는 “지난 수 세기 동안의 연구 성과에 따르면 흡연행위의 오랜 지속성과 그 특징적인 강력한 의존성은 니코틴(nicotine)이라는 약물에 대한 중독의 결과로 간주된다. 니코틴은 헤로인, 코카인 등의 약물과 마찬가지로 인간의 뇌에 작용하여 쾌감을 불러 일으키는 도파민이라는 물질을 분비한다”고 밝히고 있다.

결과적으로 금연을 시도하는 흡연자들은 강렬한 흡연충동과 금단증상 및 잦은 흡연 재발이라는 험난한 난관을 극복해야 한다는 점을 고려할 때 사업장내에서의 흡연문제가 아주 간단히 해결되기를 기대하기는 어렵다. 따라서 사려 깊은 사업주라면 흡연자들의 금연을 도울 수 있는 회사차원의 지원을 최소한 금연정책 시행 초기만이라도 제공할 필요가 있다.

## **2. 회사 내에서의 흡연제한에 대해 직원들의 투표를 실시하자는 주장에 대해**

사업장에서 금연정책을 시작하는 과정에서 일부 흡연자들로부터 전체 근로자들의 의견을 묻는 투표를 실시하자는 의견이 제기될 수 있다. 이러한 주장에 대해서는 근로

자 전체의 안전과 건강에 관한 부분은 민주주의 다수결 원칙에 따라 결정하는 영역이 아니라 과학적인 근거를 기반으로 한 최상의 정책에 의해 보장되어야 하는 것이라는 입장이 요구된다.

회사의 금연정책을 전체 직원들의 투표 결과에 맡겨둘 수 없는 몇 가지 이유가 있다.

첫 째로, 직원들의 다수결에 따른 의사결정과정이 비흡연자들의 간접흡연 노출피해를 보호해 줄 수 있는 안전한 방안이 될 수 없다는 것이다.

담배를 피울 수 있는 흡연자들의 권리와 담배연기에 노출되지 않을 비흡연자들의 권리가 동등하게 취급되거나 혹은 표결상의 다수에 의해 그 우선순위가 결정되어서는 안 된다. 어떠한 경우에도 다수의 흡연자들이 소수의 비흡연자들에게 건강상의 위해를 가하는 것을 허용하는 것은 옳지 않다.

두 번째로는, 흡연자와 비흡연자 간의 세력이 아무리 일정하게 유지된다고 하더라도 끊임없는 재투표 실시에 대한 요구로 이어질 수 있다는 점이다. 또한 흡연제한에 관한 투표행위를 거치는 동안 직원들 간에도, 흡연자와 비흡연자 간의 갈등이 급속히 고조될 수 있는 위험이 있으며, 그 결과는 직원들의 전반적인 업무생산성을 떨어뜨리고,

근로자들의 도덕심에도 악영향을 미칠 수 있다.

### 3. 회사가 업무시간 중 사업장 안팎에서의 흡연행위를 제한하는 정책을 선택한 경우

이러한 정책유형은 회사건물을 포함하여 회사 부지 내에서의 완전금연을 요구하는 것이므로 흡연자가 담배를 피우기 위해 작업공간을 벗어나는 것을 원칙적으로 허용하지 않는다. 이 방안은 흡연구역의 설정이나 흡연으로 인한 업무이탈 등과 같은 논란의 여지가 없을 정도로 그 의도하는 바가 명확하며 관리자의 입장에서 정책의 실행이 단순하다. 또한 간접흡연의 위해로부터 비흡연자들을 보호하는 효과가 확실하며, 일과시간 후의 흡연여부를 회사가 규제하지 않는다는 점에서는 근로자의 사생활 침해 여부에 대한 논란에서 벗어날 수 있다.

반면 이 정책은 그 도입을 전후로 해서 흡연량을 줄이거나 금연을 희망하는 흡연자에 대해 회사가 어떤 지원방안을 마련할 것인가의 과제를 안고 있다. 담배 연기 없는 병원(Smoke-Free Hospital) 정책을 실행중인 영국의 국립보건원(NHS)의 경우 일과시간 중에 흡연충동과 금단증상에 시달리는 흡연 직원자들에게 니코틴 패치를 붙이도록

지원하고 있는 것으로 알려져 있다.

한편, 직장 내 비흡연자의 간접흡연 피해를 예방하는 차원을 넘어서 기업의 가치경영 차원에서 금연정책을 펼치는 사업주의 경우는 일과 시간 이외나 회사영역을 벗어난 곳에서의 직원흡연에 따른 기업 이미지의 손상을 우려할 수도 있다.

#### 4. 회사건물 외부에서의 흡연행위만 (제한적으로) 허용하는 경우

이 방안은 현재 미국, 영국 등의 선진국의 경우 가장 일반적으로 선택되고 있는 사업장의 금연정책에 해당한다.

이 경우엔 근로자들이 흡연을 위해 작업장이나 회사건물을 벗어날 수가 있다. 이러한 정책을 실행중인 회사들의 경우, 직원들이 회사건물 밖에 모여서 담배를 피우는 모습을 쉽게 목격할 수 있다. 이 방안 역시도 세부적인 항목에 대한 논쟁의 여지가 없을 정도로 정책의 실행은 단순한 편이며, 간접흡연으로부터 작업자들을 보호하는 긍정적인 효과도 얻을 수 있다.

많은 사업장들이 현존의 실내공기 오염법규의 요구수준에 가장 부합한다는 이유로 이 정책을 취하고 있다. 특히 인화성의 화학물질을 취급하는 정유회사나 엄격한 위생처

리가 요구되는 음식업종 사업장 등에서는 이러한 정책을 더욱 필요로 한다.

이 정책의 두드러진 문제점은 회사건물의 정문이나 출입구 주변에서 흡연자들이 무리지어 담배를 피우게 되는 미관상의 문제점이다. 또한 이들의 흡연행위에 따른 담뱃재나 궤초 등의 부산물이 주변에 널려 있게 되는 것도 회사이미지를 크게 손상시킬 수 있다. 이 때문에 일부 사업장에서는 회사 출입구 주변에 담뱃재떨이 등을 다시 설치하는 경우도 있다.

또 다른 문제는 이들 흡연자들이 건물 밖에서 추위에 시달리거나 빗물에 맞으면서 흡연을 해야 하므로 건강이 나빠질 수 있다는 항변이 생기는 것이다. 이러한 논란은 일부 흡연옹호자들이 자신들의 고달픈 상황을 과장되게 내비친다는 점에서 더욱 거세질 수도 있다.

이 정책의 핵심적인 요소는 흡연자들이 담배를 피우려면 회사건물 밖으로 나가야 한다는 것이므로, 흡연자들이 흡연을 핑계로 자주 업무공간을 이탈하는 것을 일정 정도로 억제할 수 있다. 또한 흡연행위에 대한 자괴감을 느끼는 흡연자들의 금연을 유도할 수 있는 장점을 가진다.

## 5. 건물 내 흡연실을 두어 흡연구역을 구분하는 방안

처음으로 금연정책을 도입하는 사업주의 일반적인 선택방안이다. 그러나 이는 회사 건물 내에 일정한 흡연공간을 두어야 하고, 흡연실 내부의 담배연기가 주변으로 빠져나가지 않도록 단열재와 환기장치를 갖춰야 하는 등 상당한 비용이 발생하는 것이 문제가 된다. 사업주가 이처럼 비용을 들여서 흡연공간을 만들어주는 것이 당장에는 흡연자들의 복지차원에서 환영받을 수는 있겠으나 장기적으로는 흡연자들의 흡연행위를 고착화시키는 결과를 낳기도 한다.

흡연실은 흡연자들 간의 비공식적인 친목장소가 되기도 하고, 신규 입사자가 이들 흡연자들의 친목관계에 적응하도록 유도하는 역효과를 낳기도 한다. 또한 금연을 시도중인 직원들에게는 참기 힘든 흡연충동이 찾아오는 결정적인 순간에 흡연재발을 충동질하는 유혹의 공간이 되기도 한다.

작업공간에 인접한 곳에 위치한 흡연실은 회사건물을 벗어나야만 흡연할 수 있는 상황에 비해 보다 잦은 업무이탈을 초래할 수 있다. 안락한 분위기에서 휴식을 취할 수 있는 흡연실이 흡연자에게는 회사의 후생복지상의 배려라는 모양새로 비춰지는 반면에 비흡연자들은 오로지 흡연행위만 가능한 공간을 제공하는 것에 불만을 제기할 수

도 있다.

이러한 논란들은 흡연자들과 비흡연자들 간의 갈등을 드높이는 문제를 초래할 수 있는데 종종 비흡연자들은 흡연자들이 오랫동안 자리를 지키지 않고 흡연실에서 자주 머무르고 있는 문제에 대해 불만의 목소리를 높일 수 있다.

## 6. 흡연으로 인한 업무이탈 (smoking break)

흡연은 적지 않은 시간이 걸리는 행위이며 그로 인해 하루의 일과 중에도 잦은 업무중단을 초래할 수 있다. 이 때문에 흡연자는 비흡연자에 비해 보다 많은 업무시간의 공백을 초래하게 된다. 이러한 업무이탈은 소수의 인력으로만 유지되는 영세규모의 사업장에서는 줄곧 큰 문제가 되어왔다.

지금은 공공장소 및 사업장 건물 내에서의 흡연을 제한하는 입법과 조례들이 생겨나면서 흡연자들은 회사건물을 완전히 벗어나야만 하기 때문에 흡연이 가능한 장소까지 이동하는 시간까지 합쳐져서 종전보다 흡연으로 자리를 비우는 시간이 더욱 늘어나게 되었다.

이 때문에 비흡연자들 중 일부는 동일한

임금을 받고 흡연자들보다 더 많은 일을 하고 있다고 받아들여지게 되고, 이로 인해 흡연자와 비흡연자들 간의 심각한 갈등이 초래될 수 있다.

이러한 갈등이 고조될 경우, 업무이탈의 부담을 줄이기 위해 규칙을 어기고 건물 내에서 흡연을 하게 되는 흡연자가 생겨날 수 있는데, 이렇게 되면 결국 비흡연자들이 간접흡연의 위해로부터 제대로 보호받지 못하게 되는 문제에 처하게 된다.

### 7. 흡연이탈 시간을 기록으로 남기거나 추가적인 근로시간 계약을 맺는 문제

흡연에 따른 업무이탈 문제에 대해 우선적으로 고려해 볼 대안은 회사에서 공식적으로 인정하고 있는 휴식시간, 커피타임, 중식시간에만 한정하여 흡연행위가 이뤄지게 하는 것이다.

하루 흡연량이 많지 않은 경증의 니코틴 의존자들은 이 방안을 수용할 가능성이 높다. 그리고 회사가 지정한 휴식시간의 흡연으로는 충분하지 않은 중증 흡연자에 대해서는 업무이탈시간을 공식적으로 기록해서 그만큼의 임금을 공제하는 방안을 고려할 수 있다. 이 방법은 비흡연자들의 불만을 어느 정도 무마시킬 수는 있을지 모르나 임금의 삭감효과가 회사의 업무생산성 손실을



보전해 줄 수는 없다. 이 정책에 대해 흡연자들은 비흡연자들 역시도 커피를 마신다든지 사적인 전화를 건다든지 하는 비공식적인 휴식을 나름대로 취하고 있다는 것에 비춰 보아 차별적인 대우에 해당한다고 항변할 수도 있다.

그러나 이러한 휴식은 흡연에 따른 업무이탈에 비해 그 횟수가 빈번하지도 않으며, 많은 시간을 소요하는 것도 아니므로 이 부분에 대한 형평성의 문제를 제기하는 것은 타당하지 않다. 이러한 방안들은 여전히 많은 논란의 여지를 안고 있지만 흡연행위가 업무생산성 등의 기업경영에 큰 손실을 초래한다는 사실을 흡연근로자들에게 자각시키는 면에서는 상당한 효과를 얻을 수 있다.

또 다른 대안은 흡연직원들의 근무 중 이탈시간에 해당하는 만큼의 추가적인 근무시간을 부과하는 것인데, 이는 회사의 업무생산성 저하를 만회할 수 있는 방안이 될 수



있다. 일부 사업장의 경우 일과시간 중의 흡연을 희망하는 근로자들에게는 기존의 표준 근로시간인 37시간을 넘어서 39.5시간의 근무를 하는 것으로 하되, 하루에 2번에 걸쳐 각각 15분에 해당하는 흡연시간을 추가로 보장한 선례가 있다.

벨기에의 경우 2006년 1월부터 직장에서의 흡연이 법률로 금지되었지만 과도적인 시기인 2005년 4월부터 사업주가 흡연자의 업무이탈시간에 준해서 표준 근로시간 이상으로 근무를 요구할 수 있는 법률적 권한을 부여한 바 있었다. 이 법률이 시행되기 이전부터 일부 기업에서는 흡연 이탈 시간에 대해 15분의 초과 근로시간을 요구하는 관행이 있었던 것으로 알려져 있다.

## 8. 환기설비가 대안이라는 주장에 대하여

사업장 금연정책을 세우고 실행함에 있어 흡연자와 비흡연자들의 갈등을 무마하기 위한 방안으로 환기설비의 개선을 통해 문제를 해결할 수 있지 않느냐는 주장이 흔히 제기되기도 한다.

그러나 3장에서 이미 언급한 것처럼 현대적인 건물의 대다수가 냉난방 효율을 우선시하여 실내공기를 희석시키는 환기방식을 취하고 있는데 이 방법은 담배연기로 오염된 실내 공기를 외부의 신선한 공기로 급속히 바꿔주는 것이 아니라 실내공기의 80-90% 정도를 재순환시키며 여기에 10-20%의 외부 공기를 섞어주는 것이다. 따라서 환기장치를 충분히 가동시킨다고 해도 단지에 보이는 담배연기를 눈에 보이지 않을 정도로 공기중에 희석시켜 주는 것에 불과하다. 이 때문에 담배연기 내의 극도로 미세한 유독성분을 건물외부로 제거하는 데에는 큰 효과를 거두기 어렵다. 꼭 환기장치를 통해 간접흡연 문제를 해결하려면 흡연실을 건물 내의 여타 공간과는 독립적으로 구분시켜 바로 건물 외부 공간으로 통할 수 있게 별도의 환기설비를 갖추고 강한 수준의 음압을 걸어서 담배연기를 건물 밖으로 바로 배출시켜야 한다.

간접흡연은 허용 가능한 노출수준을 정할

수 없는 발암물질에 해당하며, 환기시설은 담배연기의 노출정도를 줄일 수는 있지만 비흡연자들의 건강위험을 막아줄 수는 없다. 환기시설의 개선을 통해 간접흡연의 위험을 줄이는 방법은 막대한 비용을 필요로 할 뿐 아니라 간접흡연의 피해를 예방하는 충분한 효과를 기대하기도 어렵다.

## 9. 회사의 금연지원방안에 대하여

사업장은 흡연자들의 금연을 유도하기에 매우 이상적인 환경이다. 근로자들은 많은 시간을 직장에서 보내고 있으므로 회사의 금연정책은 흡연자들의 금연성공에 강한 동기를 줄 수 있다. 금연정책이 도입되면서 사업장에서의 흡연이 제한되는 것은 흡연 근로자 개개인에 있어 상당한 행동변화를 요구하는 문제이며, 대부분의 흡연자들에게 금연은 결코 쉬운 일이 아니다.

니코틴은 강력한 중독성 물질이며 연구 결과에 의하면 흡연자의 70%가 담배를 끊기를 원하지만 그 성공률은 4-5%에 미치지 못하는 것으로 알려져 있다. 2006년 미국 내 사업주들을 대상으로 한 대규모 설문조사에서는 응답자들의 36%가 어떤 형태로든 금연지원프로그램을 제공하고 있는 것으로 나타났다.

회사가 제공할 수 있는 금연지원수단으로는 회사 소속의 의료진이 금연상담과 금연치료보조제를 처방하거나 지역 보건소와 연계하여 금연상담과 금연보조제를 제공하는 방안, 금연에 유용한 홍보용 리플렛의 배포, 금연시도자들을 대상으로 한 집단치료 프로그램의 운영 등과 같은 다양한 방안들이 고려될 수 있다. 기존 연구에 따르면 흡연자와의 직접적인 대면상담이나 전화상담이 교육자료나 홍보물을 제공하는 것보다 효과적인 것으로 나타나고 있다.

한편 미국의 질병예방통제센터(Center For Disease Control)에서는 금연을 시도하는 흡연근로자에 대해 최소한 2번까지는 회사가 적극적으로 이를 지원해 줄 것을 권고하고 있으며, 사업주들 대상의 2007년 조사에서는 전체 응답자의 36%가 이러한 권고를 실행하고 있는 것으로 나타난 바 있다.

## 10. 정책위반시의 벌칙문제

회사의 어떠한 금연정책이라도 이는 근로자의 고용계약 내용에 포함되는 것이 바람직하다. 따라서 금연정책 위반 역시도 회사의 정상적인 징계 및 이의제기 절차에 따라 이뤄져야 한다. 사업주는 벌칙을 통해 금연정책의 확고한 실행의지를 표명해야 하며 나아가 해당정책이 제대로 실행되고 있는



지 여부를 거듭 확인하여야 한다.

### 11. 금연정책의 단계적 실행방안에 대해

앞서 언급한 것처럼 사업장에서의 흡연이 제한되는 것은 흡연 근로자 개개인에 있어 상당한 행동변화를 요구하는 문제이다. 따라서 일반적으로 시간을 두고 두 단계에 걸친 점진적인 변화과정을 거치는 것도 고려해 볼 수 있다.

우선은 과도기적인 단계로 모든 작업장내에서의 흡연을 제한하되 건물내부에 흡연실을 두거나 건물외부에 별도의 흡연공간을 제공하는 것이다. 이 단계에서는 담배를 줄이거나 끊기를 희망하는 근로자들에게 적극적인 도움을 제공할 필요가 있다.

다음 단계에서는 종전의 흡연구역을 없애고 사업장 안팎에서의 흡연을 금지하거나 일과 중의 흡연을 금지하는 것이다.

회사가 이처럼 두 단계에 걸친 금연정책을 실행하고자 할 경우에는 처음부터 해당 정책의 실행 일정표가 분명히 제시하고 이를 확실히 지킬 수 있어야 한다.

### 12. 흡연자들의 금연 실행을 근로계약에 명기하는 문제

2006년 미국의 사업주들을 대상으로 한 대규모 설문조사에서는 전체 사업주의 3%가 채용면접 과정에서 구직자의 흡연 여부를 확인하고 있으며, 7%가 흡연자의 채용을 원치 않으며, 1%는 흡연자의 채용을 거절하는 고용정책을 공식적으로 표방하고 있는 것으로 결과가 나타났다. 이들 사업장에서는 근로자의 채용계약에 있어 입사 이후로 흡연을 시작하지 않을 것과 흡연근로자들의 경우에는 일정한 기간 이내에 금연할 것을 요구하기도 한다.

이러한 정책은 일과시간이 끝난 이후와 회사건물을 벗어난 곳에서의 흡연행위에 대해서도 회사의 규제가 이뤄지는 것으로 회사와의 업무적 관계가 근로자의 사생활을 침해하는 문제를 안고 있다. 또한 일부 흡연자의 경우, 어쩔 수 없이 회사를 상대로 거짓말을 해야 하는 점, 향후 흡연이 재발될 경우 실직의 위험이 생길 수 있는 등의 다양한 논란들이 생겨날 수 있다.

이 문제는 그 성격상 사업주와의 근로계약이 흡연자의 일할 권리를 침해하는 것이 타당한 지에 대한 인권차원의 논란이나 회사가 근로자의 건강문제에 대해 어느 정도까지 개입하는 것이 합법적인지에 대한 논

란으로 확대될 수 있다.

반면 사업주의 입장에서는 근로자 흡연에 따른 환기설비의 유지비용이나 흡연행위에 따른 업무 중 이탈(smoking break) 등과 같은 기업의 경영손실 문제를 부각시킬 가능성을 가진다.

### 13. 사업주의 흡연직원의 해고는 정당한가?

최근에 사업장 금연정책은 새로운 변화를 보이고 있는데, 종전의 “smoke-free(담배 연기 없는)”에서 “smoker-free(흡연자 없는)” 사업장 정책이라 부를 수 있는 방향으로 나아가고 있다.

담배 연기 없는 사업장 정책이 직원들의 흡연여부보다는 주로 일과시간 내와 회사건물 내의 흡연행위 등에 초점을 두면서 비흡연 직원들의 간접흡연 피해를 예방하는 것을 목적으로 하는 반면 이 정책은 직원들의 완전금연을 요구하는 것으로 기업의 이미지나 경영자의 경영철학과 같은 가치지향적인 입장에 근거를 두거나 혹은 제고 등의 가치 경영철학이나 혹은 흡연자들로 인한 회사의 의료비용 부담증가를 예방하기 위한 것에 그 목적을 두고 있다.

흡연자의 신규채용을 거절하거나 기존 흡연자 직원에 대한 인사상의 불이익은 물론



“회사는 자네가 그만 두기를 원하네”



“난 단지 자네의 흡연행위를 말한 것인데...”

이고 해고까지 하는 이러한 정책은 경영자들에 의해 주도되고 있긴 하지만 금연운동 기관으로부터도 일정한 지지를 받고 있다.

한편 이 정책의 반대자들은 이 정책이 흡연자에 대해 차별적이며 개인의 일과후 생활을 침해한다는 것에 초점을 두고 있다.

2009년, 현재 미국 내의 25개 주에서는 흡연자들을 고용차별로부터 보호하는 법규를 채택하고 있는 것으로 알려지고 있다. 나머지 20여개 주에서는 사업주의 재량권을 인정하고 있는데 이는 흡연자에 대한 채용거부를 법적으로 인정하고 있는 것에 해당한다.

“흡연자 없는 사업장 정책(smoker-free workplace policy)”이 보건정책으로 타당한 것인지에 대해서는 극심한 논란의 대상이 되고 있는데, 이에 대해서는 기업의 의료비용을 절감시키는 효과로 경영자의 부담을 줄여줄 뿐만 아니라 흡연자들의 금연을 유도하는 효과가 크다는 차원에서 이를 적극적으로 옹호하는 입장과 흡연자를 실직상태에 빠지게 함으로써 흡연자들의 사회경제적 불평등을 더욱 심화시키는 것으로써 결코 정당화될 수 없는 고용차별의 한 형태라는

반대 입장이 맞서고 있는 상황이다.

#### 14. 음식점 등의 접객업소의 금연정책은 경영실적을 악화시킬 수 있다는 우려에 대하여

오래전부터 담배회사에서는 음식점 주인들에게 전체인구의 25%가 흡연자들이므로 담배 연기 없는 음식점이 될 경우 25%에서 크게는 30%의 매출액 감소를 감수하게 될 것이라고 주장해 왔다.

그러나 이는 전혀 사실과는 다르다. 미국의 위스콘신 주의 경우를 들더라도 1992년에 담배 연기 없는 식당(Smoke-Free Restaurant)의 수가 65개에서 오늘날은 2,500개 이상으로 늘어난 상황이다.

이러한 정책이 경영에 도움이 되지 않는다면 이들 식당들이 계속 금연정책을 유지할 수 있을까?

음식산업의 자체조사에 의하면 흡연고객 1명이 비흡연고객 5명을 쫓게 되는 결과를 보인다고 한다. 물론 흡연자들은 계속 식당을 찾게 되지만 담배연기를 기피하는 비흡연자들은 다른 식당을 찾아 떠나게 되는데, 이 결과 음식점이 흡연자들로 채워져 있는 상황을 보면서 음식점 주인은 고객들의 대다수가 흡연자라는 착각에 빠져들게 된다.

음식산업의 또 다른 자체조사 결과에서는

담배 연기 없는 음식점 정책을 채택한 경우 흡연자 1명을 잃게 되는 대신에 비흡연자 2명을 새롭게 얻게 되는 것으로 나타났다. 실제로 대부분의 흡연자들은 자신이 즐겨 찾던 음식점이 금연정책을 펼칠 경우에도 계속 이용하게 되며, 단지 음식점에서 흡연을 삼가게 되는 반응을 보인다.

한 설문조사에서는 흡연자들의 20-30%가 쾌적한 분위기에서의 식사를 즐길 수 있는 담배 연기 없는 음식점을 선호하는 것으로 나타났다. 다른 조사결과에서도 흡연자들 대다수가 다른 친구들이나 가족들이 원하는 대로 담배 연기 없는 식당을 이용하게 되는 상황을 받아들이고 있으며, 단지 2-3%의 흡연자들만이 담배 연기 없는 음식점을 이용하기를 꺼려하는 완고한 흡연자들인 것으로 나타나고 있다.

대다수의 음식점이 식당에서 재떨이를 없앤 후로 경영상태가 좋아지거나 혹은 별다른 변화가 없었으며, 일부 음식점은 엄청난 호황을 누린 것으로 나타났다. 단지 일부 음식점만 경영에 어려움을 겪었는데, 이는 보다 세심한 준비를 통해 극복할 수 있는 부분인 것으로 평가된 바 있다.

또한 설령 음식점의 매출액에 별다른 변화가 없었다고 해도 음식점의 청소비가 줄어드는 것만으로도 결과적으로는 경제적인 이득을 가져다주는 셈이다.

어떤 음식점 주인은 우리 고객들은 흡연에 대해 별다른 불평을 하지 않는다고 주장하기도 한다. 그러나 담배연기에 대해 불만을 느끼는 비흡연자들 가운데 실제로 불만을 이야기하는 경우는 25명중 1명에 해당하는 4%에 불과한 것으로 알려지고 있다. 대다수의 고객들은 그냥 조용히 다른 담배 연기 없는 음식점을 찾아갈 뿐이며, 단지 이들 고객들을 잃어버린 식당주인만이 그 이유를 모르고 지나칠 뿐이다.

단지 일부 흡연자들이 식당 내에서 담뱃불을 피우는 것을 허용되지 않는데 대해 불만을 호소하기 때문에 음식점 주인들은 흡연을 허용함으로써 고객들의 불만을 줄이고 있다는 잘못된 착각에 빠지게 된다. 그러나 이는 실제 불만을 호소해야 할 고객들이 줄어든 결과일 뿐이다.

단 한 명의 흡연고객이라도 잃어버릴 수 없다고 주장하는 음식점 주인이 있을 수도 있다. 그러나 이러한 주장은 설득력이 약하다. 지금까지 당신은 흡연자들이 다른 비흡연자들을 쫓아내는 것을 계속 방관하고 있지 않았는가? 흡연자들이 비흡연자들을 다른 식당으로 내몬 후에도 계속 식당을 찾아오는 악순환이 거듭된다면 결국 당신의 음식점은 담배연기로 가득 차게 될 것이고 당신과 직원들의 건강이 악화되는 결과와 함께 언젠가는 식당문을 닫게 될 것이다.

당신이 흡연자 1명을 포기하지 않는 댓가로 당신은 5명의 비흡연자뿐만 아니라 당신과 직원들의 건강마저 잃게 되는 것이다. 이러한 악순환이 반복되는 것을 언제까지 마냥 내버려 둘 것인가? 🤔

## 참고 문헌

1. Smoking in the Workplace, November 2005, UK Edition. Action on Smoking and Health (ASH), Asthma UK, Trades Union Congress, London. WHO-Europe Partnership Project.
2. Smoke-Free Workplaces. Trends in HR and Employee Benefits. Hewitt Associates LLC. May 2008.
3. "Coverage for Tobacco Treatment Use Cessation Treatment: Why, What, and How," Centers for Disease Control and Prevention. (May 7, 2008).
4. Smokers in Workplace: Exploring Employer's Understanding and Perceptions of the Business Impact of Smoking, National Business Group on Health, October 25, 2007.
5. Society for Human Resource Management, "Smoking in the Workplace," January 2006 Poll.
6. Smoker-free workplace polices: developing a model of public health consequences of workplace policies barring employment to smokers. Tob. Control 2009;18:64-69.
7. Glantz SA, Smith LRA. "The Effect of Ordinances Requiring Smoke-Free Restaurants on Restaurant Sales." American Journal of Public Health, 1994; 84(7); 1081-1085.