



제 언

직무스트레스에 대한 올바른 이해가 필요하다



박 정 선
한국직무스트레스학회
산업안전보건연구원
작업관련성질환예방연구팀장

유럽 여러 국가 및 일본, 미국 등 선진국은 지금 가장 중요한 산업보건 문제로 직무스트레스를 꼽고 있다. 최근의 보고에 의하면 근로자 네 명 내지 다섯 명 중 하나 꼴로 업무로 인한 스트레스를 호소하고 있다고 한다. 이것은 그냥 막연한 추측이 아니라 90년대 이후부터 매 3년 내지 5년 간격으로 주기적으로 시행해 오고 있는 전국 작업 상황조사(Working Conditions Survey)를 통해서 파악된 것이다.

왜 그들은 직무스트레스를 오늘날 해결해야 할 주요 산업보건 문제로 꼽고 있는 것일까? 그것은 직무스트레스를 호소하는 근로자의 숫자가 양적으로 많아서이기 때문이 아니고 직무스트레스로 인해 지출되는 비용이 엄청나기 때문이다. '직무스트레스'라는 용어는 '직무스트레스 요인'과 '직무스트레스 반응'의 의미를 모두 내포하지만 이 글에서는 '직무스트레스 반응'의 의미로 사용하고자 한다. '직무스트레스'란 본인이 갖고 있는 자원과 업무에서 요구되는 바가 서로 불일치할 때 생리적, 행동적, 심리적으로 겪게 되는 좋지 않은 반응을 말한다. 즉, 업무(직무스트레스 요인)로 인해 우울해지거나 잠을 잘 못자거나 집중을 못하거나

주변 사람들과 마찰을 일으키게 되거나 활력을 잃거나 하는 등의 증상 및 징후가 나타나면서 개인적으로 그리고 업무적으로 정상적인 생활을 영위하기 어렵게 되는 것이다. 그래서 잦은 결근이나 심지어 이직을 하기도 하고 업무성과를 제대로 못 내

거나 실수를 하여 회사에 큰 손실을 입히기도 하게 되는 것이다. 과거에는 상병으로 인하여 출근을 하지 못한 상태(absenteeism)를 산업보건 지표의 하나로 삼았으나 최근 선진국에서는 '출근은 했는데 업무는 제대로 하지 못하는 상태(presenteeism)'가 새로운 관심의 대상이 되고 있으며 이야말로 직무스트레스와 관련된 중요한 이슈라고 본다.

작년 봄 대한산업의학회에서는 춘계학회 심포지엄 주제로 작업관련성 정신질환을 다룬 적이 있다. 아마도 그러한 주제를 선택한 이유는 워낙 근골격계질환 문제로 산업보건계 전체가 혼란스러우니 작업관련성 정신질환도 근골격계질환의 전철을 밟지 않도록 그 개념을 확실히 잡아놓자 라는 취지에서였을 것이다. 그러나 필자는 그 주제에 대해 한편으로 수긍하면서도 또 한편으로는 걱정스러운 마음이 들었다. 마치 직무스트레스가 있으면 누구나

정신질환이 발병할 수 있고 그래서 곧 업무상 정신질환자가 많이 발생할 것처럼 오해될 소지가 있기 때문이었다.

직무스트레스에 대한 관심이 일반화 되어가고 있고 또 그 중요성이 커지고 있지만, 그것은 직무스트레스 그 자체가 근로자의 삶의 질과 노동력의 질을 떨어뜨리기 때문이지 직무스트레스로 인해 작업관련성 정신질환이 많이 생기기 때문은 아니다. 직무스트레스와 정신질환 간에는 작업부담요인과 근골격계질환 간의 연결보다 훨씬 더 약한 연결 관계에 있으며 더 먼 거리가 있다. 지금까지 정신질환이란 주로 내재적 원인이 기초가 된 위에 촉발인자가 작용하여 발병하는 것으로 밝혀져 있다. 그러므로, 일본을 제외한 다른 선진국에서는 외상 후스트레스장애(Post-traumatic stress disorders)를 제외하곤 업무상 정신질환을 인정하지 않는 추세이다.

흔히 단순한 우울 증상과 정신과에서 질환으로 취급하는 우울증 내지 우울장애와 혼동하는 경향이 있다. 아마도 스트레스 하면 심혈관 질환보다 정신질환을 먼저 떠올리게 되는 것도 그 때문일지 모른다. 오히려, 스트레스와 관련되어 생기는 질병으로 말하자면 정신질환보다는 심혈관질환이 더 문제가 된다는 사실은 수많은 역학적 연구결과를 통해 이미 잘 밝혀져 있다. 우리가 흔히 놀람, 공포, 슬픔 등 극심한 스트레스에 직면했을 때 '놀란 가슴' 또는 '아픈 마음'이라고 표현 하듯이 우리 몸에서 스트레스에 가장 민감한 부위는 심장인 것이다.

다시 한번 강조하건대 산업보건에서 직무스트레스를 중요하게 다루어야 하는 이유는, 그

것이 작업관련성 정신질환의 문제로 바로 비화되기 때문이 아니고 직무스트레스 그 자체의 심각성 때문인 것이다. 직무스트레스를 질병이라고 할 수는 없지만 직무스트레스 때문에 사고방식이 바뀐 근로자는 모든 것을 부정적인 시각으로 보게 됨으로써 정서적으로 매우 불건강한 상태를 초래할 뿐 아니라 결국은 스스로 무능력자가 되고 만다. 그리하여 개인적으로는 삶의 질이 황폐해지며 회사로서는 여느 산업재해로 인한 손실 못지않은 손실을 입게 되는 것이다.

현재 국제보건기구(ILO)가 지향하는 가장 첫 번째 목표는 남녀 모두가 자유롭고, 공정하며, 안정적이고 인간존엄적인 상태에서, 해볼만한 생산적인 일(decent and productive work)을 얻을 수 있는 기회를 늘리는 것이다. '해볼만한 일(decent work)'이란 나라마다 똑같은 순 없고 그 나라의 경제 수준이나 문화에 따라 차이가 날 것이라 본다. 이제 우리나라도 제한된 신체적 질병만을 찾아낼 수 있는 근로자 건강진단 제도에만 너무 매달리지 말고 정신적 건강상태까지 고려한 종합적인 건강평가에 눈을 돌려야 할 때가 되었으며, 근로자의 종합적인 건강을 담보하기 위해서 'decent work'에 대한 우리나라 나름대로의 산업보건학적 정의를 내려야 할 것이라고 본다. 왜냐하면, ILO가 표방하는 'decent work'이란 그동안 우리의 산업보건의 추구하던 안전하고 깨끗한 사업장에서 한걸음 더 나아가서 편리하고 쾌적하며 노력에 대한 적절한 보상이 따르는 직업 즉, 직무스트레스가 없는 직업을 일컫는 함축적인 용어이기 때문이다. ☺