

# 직장의 정신건강(Mental Health at the workplace)

정신건강증진연구회, 인제대학교 서울백병원 신경정신과 / 우 중 민

## 1. 들어가며

21세기는 지식산업의 시대다. 손보다 머리가 중요하다. 쥐어짜도 국물은 나오지만 그것만으론 모자란다. 글로벌 시대에 살아남기 위해서는 더 많은 건더기가 필요하다. 누가 시켜서, 먹고 살자니 할 수 없이 하지 못해서 일하는 회사에서 대박이 터질 리가 없다.

건더기는 직원들 스스로 창의성을 발휘할 때 나온다. 그 창의성은 바로 직원들의 행복지수와 비례한다. 정신이 건강하고 활력에 차서 일할 때 발전이 있다. 마음이 불행한데 열심히 변화를 실천할 사람은 없다. 그러니 행복한 직장인, 행복한 일터가 나라를 세운다고 할 수 있다. 그런데 지금 우리는 어디에 있는가?

## 2. 위기에 빠진 정신건강

### 사례 1:늘어가는 자살

40대 중반에 은행 이사가 된 A씨는 억대의 연봉을 받는 직장인이었다. 그는 지난해 말 사랑하는 가족들을 남겨둔 채 스스로 생을 마감했다. 유족들이 신청한 산재 인정 소송과정에서 밝혀진 자살의 원인은 거의 매일 오후 10시 넘어 퇴근하는 과중한 업무와 원치 않는 술자리, 골프 모임 등으로 인한 스트레스였다. A씨는 자살 전 정신과에서 불안·우울증을 동반한 적응 장애 진단을 받은 것으로 드러났다.

### 사례 2:구조조정의 뒤안길

통신회사인 K사에 다니는 B씨는 최근 2년 동안 아홉 차례나 인사 발령이 났다. 회사 측이 구조조정 대상 직원들을 상품판매팀이라는 새 조직을 만들어 발령한 뒤부터 B씨는 적응할 겨를도 없이 이곳저곳을 옮겨

## 클릭하는 순서

- ① 직장의 정신건강
- ② 사업장내 문제와 정신질환
- ③ 정신보건윤리 및 비밀유지
- ④ 리더쉽과 직장문화
- ⑤ 사업장내 정서적 위기
- ⑥ 불안증과 스트레스
- ⑦ 우울증과 탈진
- ⑧ 인격문제
- ⑨ 알코올 및 약물 사용 장애
- ⑩ 정신병적 장애
- ⑪ 신체화장애와 정신신체질환
- ⑫ 사업장내 폭력

다녀야 했다.

B씨는 “지방으로 발령 나 가족을 두고 혼자 생활할 때는 괜히 우울해졌고 밤에 악몽을 자주 꿰다”고 털어놓았다. 그는 “스트레스로 인해 우울증까지 얻었다”며 산재를 신청한 상태다. 이 회사에는 이미 정신병으로 산재를 인정 받은 사람이 4명이나 된다.

### 사례 3:과중한 업무와 심해지는 경쟁

국내 대기업 계열 카드사에서 2년간 근무했다가 최근 사직한 L씨는 감당할 수 없을 정도의 ‘힘든 업무’를 퇴사 이유로 꼽았다. <중략> 모 광고회사에서 팀장을 맡고 있는 윤모씨(42)는 당뇨와 고혈압으로 치료를 받고 있으면서도 회사 자리에서 술을 뿌리치지 못한다. 그는 “여러 차례 회사를 옮기며 경력을 쌓아 비교적 빠르게 승진했지만 계속 실적을 내놓아야 한다는 압박감에 폭음을 하게 된다”고 말한다. <경향신문 2005년 11월 21일자>

사례에서 보듯, 직장인의 마음은 병들고 있다. 이것이 현실이다. 구조조정, 승진 경쟁, 연봉제 등으로 경쟁이 치열해지면서 업무상 스트레스가 직장인들의 건강은 물론 생명까지 위협해 기업경쟁력을 떨어뜨리고 있다.

실제로 우울증과 적응 장애 등 정신질환으로 인한 산재 승인 건수는 2000년 27건에서 지난해 104건으로 늘어났다. 과로와 스트레스가 원인인 뇌졸중·심장병 등 뇌심혈관계질환 산재 승인 건수도 2000년 1950건에서 지난해 2285

건으로 증가했다.

한국직무스트레스학회가 2001년 조사한 우리나라 직장인의 스트레스 보유율은 95%로 미국(40%), 일본(61%)보다 월등히 높은 수준이다. 특히 국내 직장인의 22%는 고위험 스트레스에 시달리고 있는 것으로 조사됐다.

### 3. 회사의 이익과 직결되는 정신건강

요즘 ‘핵심역량’을 논하는데, 산업구조가 발전할수록 ‘사람’이 창출하는 부가가치가 중요해진다. 즉 회사 입장에서는 직원들이 건강한 육신과 건강한 정신으로 일에 몰두할 수 있어야 살아남을 수 있다. 정신이 건강하지 못하면, 일에 창의력과 헌신성을 발휘할 수 없다. 이제는 ‘그건 네 개인적인 문제야’ 하면서 사람을 갈아치우는 식으로 넘어갈 수는 없다.

사실 쉬쉬 숨기거나 유심히 보지 않아서 그렇지, 직원의 정신건강이 회사의 이익과 존망에 미치는 영향은 엄청나다. 일 잘하던 직원이 언제부터인가 의욕을 잃고 일에 집중하지 못하거나 자주 결근한다든지, 직장 동료나 고객과 마찰이 많아지는 경우, 심중팔구는 뭔가 큰 스트레스를 겪고 있기 때문이다<표 1>. 하긴 그 정도면 그래도 약과다. 화학공장의 폭발사고나 비행기 추락 등 큰 재해에는 스트레스로 인한 집중력 저하가 중요한 원인이다. 또한 회사의 CEO가 정서적으로 안정되지 않아서 판단을 잘못된 결과 회사의 존립이 흔들리는 사례는 부지기수이다. 이쯤 되면 스트레스를 개인적 문

〈표 1〉 흔히 관찰되는 정신건강의 위험신호

업무능률 저하 / 잦은 업무 실수 결근, 지각, 조퇴 증가 말수가 적어지고 혼자 생각에 자주 잠김 동료들과 이야기하는 것이 귀찮아짐 용모에 관심이 없어짐 자신감이 없어지고 일에 의욕이 저하됨 동료나 고객과 마찰이 잦아짐
--

제로만 치부할 수는 없지 않겠는가?

스트레스는 국가경제에도 심각한 피해를 주고 있다. 산재와 의료비 지출이 늘고, 직장과 업무에 대한 근로자의 애정이 식어 기업 경쟁력에도 악영향을 미친다.

인제대 백병원 스트레스연구소에서는 중앙일보와 함께 스트레스로 인한 피해액을 추정한 결과, 2003년 국내총생산(GDP) 대비 손실이 최소한 11조3650억원에 이르는 것으로 추산되었다. 업무와 관련 있는 정신 관련 질환 고위험군 비율(전체 인구의 4.6%)에 미국 산업안전보건원의 정신질환 고위험군 생산성 저하율(30-50%)을 적용한 직접 손실액이 이 정도이니 개인적인 의료비까지 감안하면 손실액은 더 커질 것으로 보인다.

#### 4. 대안을 찾아서

##### 1) 경영진의 인식 제고

우선 직무 스트레스를 없애는 것이 기업에 이익이라는 사실을 최고 경영층이 인식해야 한

다. 가장 바람직한 일터는 '건강한 직원, 건강한 직장 (Healthy People, Healthy Workplace)' 을 말한다. 즉 개인적으로는 스트레스가 적고, 근로자들이 만족하고 생산성이 높고, 조직적인 차원에서는 경쟁력이 높고 이익이 많은 집단이다. 회사 차원에서 사원들에게 자신 스스로 스트레스를 관리하여 만족스런 생활을 할 수 있도록 도와줄 수 있어야 한다.

##### 2) EAP

기업은 다국적기업이 시행하는 직장인 정신건강을 위한 지원프로그램(EAP, Employee Assistance Program)을 적극 도입해야 한다. EAP는 직장에서 얻은 스트레스는 물론 가정문제, 재산 관리, 경력 관리 등에 대한 전문가 상담을 통해 직원들의 스트레스를 완화해 주는 서비스다. '존슨 & 존슨'의 경우 해마다 전체 직원 11만 명의 7-8%가 EAP를 이용하고 있다. 이를 실시한 뒤 결근율이 78% 줄어들고 정신건강 상태는 38% 좋아진 것으로 평가되고 있다.

미국에서는 20세기 초반에 시작된 EAP가 최근에는 국내에 도입되고 있다. 몇 군데 다국적 회사의 지사에서 소규모로 하다가 최근 국내 회사 중에도 '하나은행'과 '유한킴벌리' 등이 EAP를 운영하고 있다. 특히 하나은행은 상담의 벽이 높고 업무의 시간을 내기 힘든 직원들의 특성에 맞게 한국형의 EAP 프로그램을 시행하고 있다. 직원의 행복을 증진하기 위한 기법을 온라인과 전화를 이용하여 코칭하는 '멘탈 피트니스 프로그램'이다. 직원들이 내면에 시간을 투자하고 활기차게 업무에 몰두할 수 있도록 제도적으로 지원하는 프로그램은 참가자들의 대다수에서 큰 호응을 얻고 있다고 한다.

한편 연세대 사회복지대학원 최수찬 교수팀이 지난해 6월 직장인 715명을 대상으로 한 설문조사 결과 87.7%가 'EAP를 도입할 필요가 있다'고 응답했다. 직장인의 스트레스 완화를 위한 법적·제도적 장치를 보완해야 할 필요성이 높아지고 있지만 우리나라는 아직 미흡한 수준이다. 2000년 개정된 산업안전보건법에 '근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스로 인한 건강장애를 예방하는 것'을 사업주의 의무로 명시하긴 했으나 강제조항이 없어 선언적 의미에 그치고 있다.

### 3) 근로환경 개선

과로를 유발하는 근로환경과 대책 없는 구조 조정도 해결해야 할 과제다. 또 조직의 생존에 꼭 필요하지 않은 인간관계의 갈등과 비합리성, 짜증나고 소모적인 업무구조도 바뀌어야 한다. 일 자체 보다는 같이 일하는 사람들과의 대인관계에서 오는 스트레스가 정신적으로 가장 고통스럽기 때문이다.

### 4) 정부 차원의 정신건강 지원책

정부는 제도 개선을 통해 직장인 정신건강을 지원해야 한다. 건강검진에 스트레스를 포함하고, 힘들 때 도움을 받을 수 있는 창구를 만들어 필요한 정보를 제때 제공해야 한다. 독자적으로 프로그램을 운용하기 힘든 중소기업을 위한 지원도 절실하다.

### 5) 가족친화 경영 인증제도

또 일본처럼 가족 친화 경영을 잘하는 기업에 인증마크를 부여할 필요가 있다. 핵가족 시대의 직장인은 업무 이외에 자녀 양육과 교육, 노부모 모시기 등 괴로운 일이 많다. 그 짐을 회사가 덜어 주면 직원이 행복해하고 회사에 자부심을 느낀다. 이는 결국 기업에 이득이다. 🍀