ISSUE 01

왜 스트레스 관리가 중요한가?

김인아

한양대학교 의과대학
직업환경의학교실 교수

직무스트레스와 노동자의 건강

직무요구도, 작업장에서의 괴롭힘, 장시간 노동 등 스트레스 지수가 높은 노동조건은 정신적 건강과 육체적 건강에 악영향을 줄 수 있다. 높은 직무요구도와 낮은 직무자율성, 조직적 정의, 직장 내 괴롭힘과 폭력이 노동자의 우울이나 자살 위험을 1~2배 정도 높이는 것은 비교적 일관성 있게 잘 알려진 결과이다. 또한 직무스트레스는 심장질환 및 대사 관련 질환, 감염병에 대한 감수성에도 영향을 줄 수 있는 것으로 알려져 있다. 특히 기저에 동맥경화증이 있거나, 기존 심혈관질환이나 당뇨 유병자 등에 대해서는 그 위험이 더욱 증가하는 것으로 알려져 있다. 이는 해당 취약 집단의 사망률을 높이기도 한다. 이렇게 작업장에서의 다양한 스트레스 환경이 다양한 영역에서 노동자의 건강에 영향을 준다는 것이 알려지면서, 최근 경제적 측면에서의 직무스트레스 관리에 대한 관심이 높아지고 있다.

직장 내 높은 수준의 스트레스는 직원의 생산성을 크게 저해할 수 있는 것으로 알려져 있다. OECD의 한 연구에 따르면 직무스트레스는 직원의 성과와 전반적인 생산성에 부정적인 영향을 미치며, 이는 조직과 국가 모두에 경제적 영향을 줄 수 있다.[1] 특히 스트레스는 결근율 증가와 업무 효율성 저하로 이어질 수 있다. 최근 독일 등 유럽에서 병가 신청이 가장 빈번하게 이루어지는 사유는

번아웃 등 정신건강 문제이며 이에 따라 병가 사용과 관련한 사회적 논란이 뜨겁기도 하다. 영국도 전체 병가 신청 건의 47% 정도는 정신건강 문제이다.[2] 세계보건기구는 우울과 불안 등이 1천억 달러의 생산성 감소를 가져온다고 하였다.[3]

지속 가능한 경제 성장을 위해서는 건강한 노동이 필수적 요소라는 인식이 확산되면서, 정신건강과 웰빙의 증진이 직원 만족도와 근속률 향상에 도움이 된다는 연구 결과들도 나왔다. 특히 OECD는 스트레스 관리와 같은 측면을 포함한 근무 환경의 질이 일자리 질 및 생산성과 직접적인 상관관계가 있다고 지적한다. 노동자를 잘 지원하고 관리하는 업무 환경은 이직률을 낮추고 노동자들의 참여를 장려한다.[4] Harter(2016) 등의 연구에 따르면 직원 복지를 우선시하고 스트레스를 효과적으로 관리하는 조직은 이직률이 낮고, 결과적으로 채용 및 교육 비용도 절감하는 경향이 있다.[5]

직무스트레스 관리의 경제적 효과

이러한 생산성과 관련한 효과 이외에도 직무스트레스와 관련된 경제적 비용은 상당한 것으로 알려져 있다. 직무스트레스와 관련된 정신건강 문제는 생산성 손실 이외에도 직접적인 의료비 증가를 가져올 수 있다. 효과적인 관리 정책을 통해 이러한 문제를 해결하면 상당한 비용을 절감하고 경제적 성과를 개선할 수 있다. 실제로 OECD(2017)의 한 보고서에 따르면 직무스트레스를 해결하는 정신건강 프로그램의 투자 수익률(ROI)이 최대 4.5배에 달하는 등 상당한 경제적 이득을 얻을 수 있다고 하였다.[6] 또한 Goetzel 등은 직무요구도와 같은 스트레스 관리 요소를 포함하는 종합적인 웰니스 프로그램에 1달러를 지출할 때마다 약 3달러의 의료비를 절약할 수 있다고 하였다. 이는 직무스트레스를 해결하면 전반적인 의료비 지출을 줄일 수 있다는 것을 의미한다.[7] 이러한 연구 결과를 종합하면 스트레스 관리는 거시경제적 측면에서도 중요하다고 할 수 있다.

이러한 이유로 OECD는 사업주가 직장에서 건강과 복지를 증진하기 위한 정책적 수단으로서 스트레스 관리 프로그램 시행, 정신건강 자원제공, 포용적인 직장 문화 조성을 권고한 바 있다.[8] 직무스트레스를 효과적으로 관리하는 것은 노동자 개인의 건강뿐만 아니라 조직의 생산성과 더 넓은 경제적 이익을 위해서도 매우 중요하다. 특히 직무스트레스를 선제적으로 해결하는 것은 노동자들의 참여도와 건강, 생산성을 모두 높일 수 있는 효과적 수단이라고 할 수 있다.

1. OECD (2014). Economic Survey of the United States 2014.
2. BJPsychOpen. 2016 Jan; 2(1): 18-24.
3. Mental health at work, WHO. https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace
4. Takino, S. (2020). Policy frameworks for promoting health and well-being at work.
5. Harter, J. K., et al. (2016). "The Relationship Between Employee Engagement and Organizational Performance: A Review of the Evidence." Business and Professional Communication Quarterly.
6. OECD. (2017). Health at a Glance 2017: OECD Indicators.
7. Goetzel, R. Z., et al. (2014). "Do Worksite Health Promotion (Wellness) Programs Work?" Annual Review of Public Health.
8. Takino, S. (2020). Policy frameworks for promoting health and well-being at work.