

EU의 업무 관련 스트레스와 노사관계

Clara Llorens (스페인노총 산하 일과 환경보건연구소(ISTAS) /
 스페인 바르셀로나대학교 일과 생활연구그룹(QUIT-UAB))

Daniel Ortiz de Villacian (스페인 바르셀로나대학교 일과 생활연구그룹(QUIT-UAB))

이 글은 Eurofound(삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단)이 2001년 EIROOnline 웹사이트에 발표한 Work-related stress and industrial relations¹⁾를 요약, 번역한 것이다.

원문 링크 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.htm>

2001년 이 연구 결과가 발표된 이후에 EU국가 내에서 업무 관련 스트레스 인정과 관련해 서 많은 발전이 있었고, 관련된 내용은 기획특집 앞의 글 맺음말을 통해 확인할 수 있다. 이 글에서도 편집자 각주를 통해 확인 가능한 부분을 업데이트를 해두었다.

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
 (Eurofound)

본 비교 연구는 15개 EU 회원국과 노르웨이의 국내 EIRO 센터 연구를 기반으로 수행되었다.

■ 법률적 체계

16개 대상 국가 고용 관련 법률에서 명시하고 있는 업무 관련 스트레스에 대한 조치를 아래에서 검토하고자 한다.

사회심리학적(스트레스) 위험 요인에 대한 간접적 지칭

구체적인 규정이 없음에도 불구하고 모든 국가의 일반적인 법적 체계는 업무 관련 스트레스의 원인인 사회심리학적 위험 요인을 지칭하고 있는데 대부분은 EU 건강 및 보건 기본지침(EU framework health and safety Directive(89/391/EEC)을 의역한 내용이다. 또한 (지침에 따라) 고용주가 근로자의 건강과 안전을 보장할 의무가 있다는 점을 명시한 거의 모든 국내 규정은 이것이 ‘업무와 관련된 모든 측면에’ 적용된다는 점을 명시하고 있다. 보다 구체적으로, 건강 및 안전과 관련한 고용주의 의무와 관련해 지침과 시행규칙은 고용주가 ‘기술, 업무 조직, 근무조건, 사회적 관계, 근무환경과 관련된 요인의 영향’이 포함된 전체적이며 일관성 있는 예방책을 개발해야 한다는 점을 명시하고 있다. 이러한 요인들은 업무 관련 스트레스의 잠재적 원인으로 파악되었다.

이 지침과 시행규칙은 근로자의 안전과 건강보호에 필요한 조치를 취해야 하는 고용주 의무원칙에 ‘특히 직장 설계, 업무 장비의 선택, 업무 및 생산 방식의 선택과 관련해 업무를 개인에 맞춰 변경하는 것’이 포함되어야 한다는 점을 명시하고 있다. 이는 무엇보다 단순노동 및 속도가 미리 정해져 있는 업무를 완화하고 노동이 건강에 미치는 영향을 줄이기 위함이다.

전문가의 입장에서 보면 벨기에, 덴마크, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴만이 사회심리학적 위험인 업무 관련 스트레스를 유발하는 것으로 판단된 요인에 대해 조치를 취하고 직장 내 건강과 안전을 업무 조직의 상세한 측면과 연결시킴으로써 지침보다 한 발 더 나아간 법적 규정을 가지고 있다. <표 1>은 그 내용을 간략히 정리한 것이다.

어느 국가도 현재 업무 관련 스트레스 예방에 대한 구체적인 법적 규정을 마련하기 위한 확고한 정책을 갖고 있지 않다. 하지만, 스웨덴의 경우 근무환경을 위한 조치 계획 범위 내에서 2001년 5월 노동당국이 스트레스와 그 원인(직장 내 동등한 기회 및 권한과 영향력의 부족을 가장 중요한 요소로 지적) 대한 보고서를 발표했는데, 이 보고서가 노사정 3자 대화의 기반으로 활용되어 부정적인 업무 관련 스트레스 해결 방법에 대한 합의로 이어졌다.

아일랜드의 경우, 사회적 파트너들과 정부는 현재의 노사정 3자간 번영과 공정 프로그램(Programme for Prosperity and Fairness)을 통해 스트레스 등의 측면이 포함된 직장 내 건강과 안전법 개정을 권고하는 것에 동의했다.

핀란드의 경우, 2001년 말 한 위원회가 직장 내 건강과 안전을 위한 법적 틀 변경을 위한 제안을

〈표 1〉 EU 지침 규정을 넘어 사회심리학적 위험 요소를 해결해야 할 고용주의 의무를 규정한 국내 법(89/391/EEC)

국가	규 제
벨기에	<p>직장근로자복지법(Law on the Well-Being of Workers at Work) (1996)과 사내 예방 및 보호 서비스 왕실칙령(Royal Decree on Internal Prevention and Protection Services)은 고용주들이 직장 내 근로자의 복지를 보장하기 위해 건강과 안전 분야에서 구체적인 조치를 취할 것을 의무화하고 있다. '업무로 인한 사회심리학적 부담'을 해결하기 위해 조치를 취해야 하며, 고용주의 사내 건강 및 안전 서비스는 '업무량과 사회심리학적 위험 요소를 연구' 하고 직업상 정신적 및 신체적 피로를 예방' 해야 한다. 구체적인 조건을 명시한 것은 아니지만 스트레스의 원인과 스트레스가 근로자 건강에 미치는 영향에(신체적 및 정신적 피로) 대해 직접적으로 언급하고 있다.</p>
덴마크	<p>규제에는 근로환경법(Work Environment Act)과 함께 업무 조직에 관한 규칙을 제공하는 구체적인 업무성과 훈령(Order on the Performance of Work)이 있다. 업무 주기, 단순하고 반복적인 업무, 고립된 업무를 지칭하고 있으며, 이러한 업무가 근로자의 정신적 또는 신체적 건강의 악화를 가져오는 방식으로 조직되어서는 안 된다고 규정하고 있다. 따라서, 다음과 같은 측면에서 사회심리학적 요소를 구체적으로 언급하고 있다: 양적 요건(업무 주기), 내용(반복을 지양), 사회적 관계(고립된 업무). 업무 조직을 상세하게 근로자 건강과 연계시키고 있다.</p>
독일	<p>건강안전법(Law on Health and Safety)은 "노동 위험은 ... 업무의 형태, 근로시간, 업무량, 이 세 가지 요소 간의 관계에 의해 발생할 수 있다"고 규정하고 있다. 따라서, 이 법은 다음과 같은 측면에서 사회심리학적 요소를 구체적으로 언급하고 있다: 양적 요건(업무량), 수행 여건에서 발생하는 요건(근로시간).</p>
네덜란드	<p>근로조건법(Working Conditions Act)은 구체적으로 고용주가 통제의 관점에서 업무의 주기와 관련해 의무가 있다는 점을 명시하고 있다: "근로자는 업무 주기에 영향력을 행사할 수 있어야 하며" 과도하게 높거나 낮은 업무량으로 인해 발생하는 피해를 피해야 한다. 이 법은 사회적 관계와 관련해 "고용주는 근로자를 공격, 폭력, 성희롱으로부터 보호해야 한다"고 규정한다.</p>
노르웨이	<p>근로자 보호 및 근로환경 관련법(Act Relating to Workers' Protection and Working Environment) (AML, 12 조)은 업무 조직과 기술을 언급할 뿐 아니라 근무 일정과 급여 체계도 지적하고 있으며, "이러한 제도는 근로자에게 신체적 및 정신적 건강에 부담을 유발해 바람직하지 않은 피해에 근로자를 노출시키지 않는 방식으로 마련되어야 한다"고 규정하고 있다. 또한 "근무여건은 근로자들이 근로를 통해 직업적 및 개인적 발전을 할 수 있는 합리적인 기회를 제공하는 방식으로 마련되어야 하며" "업무는 다양한 내용 및 다른 사람과의 접촉을 제공하는 방식으로 조직되어야 하며 업무를 계획할 때 자결권 기회 및 직업적 책임을 근로자에게 제공해야 한다"고 규정하고 있다. 즉, 노르웨이 법은 구체적으로 사회심리학적 요소를 지적하고 있으며, 다음의 측면에서 이를 피하기 위한 의무를 명시하고 있다: 업무 내용(다양해야 하며 근로자에게 통제권을 제공해야 한다), 사회적 관계(다른 사람과의 접촉을 허용해야 한다), 보상(급여체계가 정신적 또는 신체적 피해 위험으로 이어지지 않아야 한다), 업무 계획(개인 및 직업적 발전을 보장해야 한다), 근무가 수행되는 여건(정신적 또는 신체적 피해를 유발하지 않는 근로시간). 이 법은 '스트레스' 라는 단어를 사용하지 않으면서 스트레스를 유발하는 일부 요인과 이를 피하는 방법을 명시하고 있다.</p>

〈표 1〉의 계속

국가	규 제
스웨덴	근로환경법(Work Environment Act)(제1장과 제2장)은 업무 내용, 기술, 업무 조직이 “근로자에게 질병과 사고를 유발하는 과도한 부담 때문에 바람직하지 않은 신체적 및 정신적 피해에 근로자를 노출시키지 않는 방식으로 설계되어야 한다”고 규정하고 있다. 업무 내용을 고려한 목적은 “업무에는 업무, 만족, 사회적 참여, 개인적 발전이라는 다양한 측면의 보상이 있어야 하기” 때문이다. 또한, 고립적인 업무를 피해야 할 고용주의 의무를 명시적으로 언급하고 있다. 따라서, 다음과 같은 측면에서 사회심리학적 요인에 대해 언급하고 있다: 업무 내용(다양성), 사회적 관계(비단독 업무), 보상(개인적 발전, 사회적 참여), 일부 형태의 스트레스를 피하기 위해 적용해야 할 가이드라인을 제공하고 있다.

편집자 주 : * 이탈리아의 경우에는 2008년 4월 도입한 새로운 산업안전보건법에 <8.10.2004 유럽 합의 내용에 따라> 모든 위험 평가에 포함시켜야 하는 업무 관련 스트레스를 명시적으로 언급하고 있음(제28조).

** 대다수의 유럽국가들이 근로자를 직장 내 폭력과 괴롭힘에서 보호하기 위한 다양한 종류의 법을 도입했음. European Agency for Safety and Health at Work(2010), “Workplace violence and harassment: a European picture”, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

자료: EIRO.

제시할 것이다. 오스트리아의 경우, 2002년 초부터 효력을 발휘하게 될 법률 개혁을 통해 고용주의 예방 서비스와 관련해 구체적으로 사회심리학적 위험에 대한 의무를 부과하였다.

■ 스트레스를 산업재해로 인정하는지 여부¹⁾

조사대상 어느 국가에서도 관련 당국이 작성한 공식 직업병 리스트에 스트레스가 포함되어 있지 않았으며, 따라서 직업병을 앓고 있는 사람들에게 자동적으로 금전적 보상을 청구할 권한은 부여

1) 편집자 주: 이후 Eurogip에서 2004년 EU 13개 회원국을 대상으로 이루어진 사회심리학적 원인에 의한 질병을 산업재해로 인정하는지 여부에 대한 연구에서 스웨덴, 덴마크, 벨기에, 프랑스, 이탈리아, 포르투갈 등 6개국이 이를 산재로 인정되고 있음이 밝혀졌다. “Pathologies psychiques liées au travail: quelle reconnaissance en Europe” (Work-related mental disorders: what recognition in Europe?), Groupement de l’Institution Prévention de la Sécurité sociale pour l’Europe, Paris: EUROGIP, 2004.

되지 않고 있다. 유일한 예외는 폭력적 상황에서 업무로 인해 외상후 스트레스 장애(post-traumatic stress)를 겪게 된 경우이다. 이는 덴마크, 네덜란드, 포르투갈에서 적용되고 있다(구체적으로는 전쟁에 참가했던 군인들).

공식 리스트에 포함이 되지 않은 상황에서 스트레스는 주로 전염병학 방식 또는 법정이라는 두 가지 채널을 통해 직업병으로 인정받을 수 있다.

전자의 경우, 질병이 하나의 원인을 가지지 않는 경향이 있기 때문에 법은 근로조건이 -독점적이지는 않더라도- 주요 원인이 되는 경우 업무에서 발생한 건강 문제로 해당 질병을 인정하도록 한다. 하지만, 이러한 열린 정의에도 불구하고 유럽연합 모든 회원국이 이러한 인정이 가능하도록 만드는 적절한 메커니즘을 갖고 있지는 않다. 혼재된 직업병 인정 제도를 갖고 있는 국가에서만 -즉 인정 가능한 고정 질병 리스트가 있으며 근로자가 자신의 질병과 직업 간의 관계를 입증할 수 있는 선택권을 허용하는 경우 - 근로자들이 공식 직업병 리스트에 포함되지 않은 업무 관련 질병을 인정받기 위해 법원으로 가는 것을 피할 수 있다. 일부 국가에서 업무의 질병에 대한 영향을 평가하는 의학 보고서(네덜란드와 노르웨이)와 과학적 연구(오스트리아와 덴마크)가 근로조건에서 피해가 발생했다는 점을 판단할 때 사용될 수 있으며, 따라서 스트레스 관련 피해가 이러한 종류의 평가 대상이 될 수 있다. 문제는 해당 국가에서 이러한 종류의 보고서가 어떻게 작성되는지에 관해 분야와 직업 간에 상당히 큰 편차가 있다는 점이다.

나머지 국가의 경우 사회심리학적 위험 요인과 스트레스의 부정적 속성 및 이들의 고용과의 관계를 인정받기 위한 유일한 방법은 법정을 통해서이다. 법원은 이러한 피해를 산업재해(거의 대부분의 국가에서 하듯이) 또는 업무로 인한 질병으로 간주할 수 있다.

영국, 아일랜드, 이탈리아의 경우, 법원이 사회심리학적 위험 요인과 업무 관련 스트레스 및 그로 인해 발생하는 질병을 직업병으로 간주해 왔다.

영국의 경우, 1996년 한 사회복지사가 최초로 법정 공방을 통해 과도한 업무로 인해 겪은 신경쇠약에 고용주의 책임이 있다는 것을 성공적으로 입증했다. 그는 질병으로 인해 퇴직할 수 있는 권리를 부여받았다. 1999년 버밍엄 시의회는 스트레스가 건강에 미친 피해에 대한 책임을 받아들인 최초의 고용주가 되었다. 한 직원이 과거 경험이나 자격이 없는 새로운 직책으로 인사이동되었을 때 경험한 스트레스를 인정했으며, 이 사건에서 시의회는 해당 근로자에게 보상금을 지급했다(GBP 67,000).

아일랜드의 경우, 노동법원은 최근 한 근로자가 금전적 보상을(IRP 500) 받은 업무 관련 스트레스 사건을 다룬 후 권고안을(LCR15820) 발표했다. 이 권고안은 업무 관련 스트레스를 건강과 안전의 문제로 인식하고 고용주가 이를 해결하고 적절한 조치를 취할 의무가 있다는 점을 명시하고 있다. 조치가 취해지지 않을 경우 고용주가 그에 대한 책임이 있는 것으로 간주한다. 비공식적 조치는 인정되지 않는다. 고용주가 이 권고안을 준수하지 못해 발생하는 모든 사회심리학적 피해는 상당한 보상을 지불해야 할 의무로 이어질 수 있다.

이탈리아의 경우, 코르테 디 카사치오네(Corte di Cassazione)(이탈리아 법률 체계에서 3번째로 중요한 법원)에서 두 건의 판결이 스트레스를 다룬 바 있다.

최초의 사건인 카사치오네 3970/99에서 법원은 업무 관련 사고가 스트레스로 인해 발생했다고 판단했다. 법원은 근로자가 하루 일과를 마치고 집으로 가는 버스를 타다가 차에 치인 사건이 업무 관련 사고라는 결정을 내렸다. 해당 근로자는 스트레스에 시달리고 있었으며, 하루 종일 근무를 했었기 때문에 주변을 보지 못하고 길을 건넜다.

두 번째 사건인 카사치오네 1307/2000에서 법원은 바리 트레이드 페어(Bari Trade Fair)라는 인원 감축의 결과 근로자가 과도하게 오랜 시간 일을 해야 했고 과도한 업무량으로 인해 발생한 심장 발작에 대해 회사가 근로자에게 보상해야 한다고 판결했다.

하지만, 일부 국가에서는 여전히 직업병은 의심의 여지 없이 구체적으로 업무와 관련이 있어야 하거나(룩셈부르크와 포르투갈의 경우) 업무와의 인과관계가 사망이나 영구적 장애의 원인이어야 한다(프랑스의 경우).

네덜란드의 경우, 사회보장법이 일반 질병과 업무 관련 질병을 구분하지 않기 때문에 특별한 케이스이다. 하지만, 직업병센터(Centre for Occupational Illnesses)는 업무 관련 스트레스를 평가하고 업무 관련 질병으로부터 일반 심리학적 질환을 구분하기 위한 구체적인 가이드라인을 마련했다. 노르웨이 법 역시 의학보고서가 달리 밝히지 않는 한 피로에 의해 발생한 피해나 지속적인 업무로 인해 발생하는 정신적 고통은 직업병 법의 범위 안에 들지 않는 것으로 명시적으로 표현하고 있다는 점에서 주지할 만하다.

대부분의 EU 회원국의 경우, 사회심리학적 위험 요인이나 스트레스로 인해 발생하는 신체적 또는 정신건강 피해는 눈에 잘 띄지 않거나 일반적인 비업무 관련 질병으로 분류되는 경향이 있다는 주장을 할 수 있다.

■ 단체교섭 및 스트레스

대부분의 국가에서 스트레스는 단체교섭할 때 이슈가 되지 않는 것 같다. 교섭 시 어떤 사회심리학적 위험 요인도 근로자에 대한 위험 예방 측면에서 다루어지지 않고 있다. 대부분의 국가에서 단체교섭을 통해 이 문제에 대한 법률적 규정이 만들어진 바가 없다. 또한, 단체교섭 시 업무 조직과 건강 간에 약간의 관계가 있는 것으로만 간주하기 때문에 법률체계보다 뒤쳐져 있다.

벨기에, 덴마크, 독일, 네덜란드, 스웨덴, 영국에서만 예방정책 적용 측면에서 스트레스 및 또는 사회심리학적 위험 요인을 명시적으로 언급한 단체협약 규정을 찾을 수 있다. 대부분 이 규정은 공식적이며 제도적인 측면을 언급하고 있다: 문제의 정도를 파악하기 위한 연구, 위험 평가 시 스트레스와 스트레스 원인에 대한 지표 도입, 구체적이지 않은 절차 마련. 또한 대부분의 경우 이러한 규정은 이미 법적 기반에 마련되어 있는(암시적이지만) 내용만을 명시하고 있다. 이 6개국에서 스트레스를 다루고 있는 협약의 주요 특징은 <표 2>에 요약되어 있다.

<표 2> 스트레스 관련 단체교섭

국가	규정
벨기에	1998년 노사대표들은 스트레스 예방 및 치료에 관한 국내협약을 체결했다. 이 협약은 스트레스, 스트레스 예방과 관련한 고용주의 의무, 근로자 대표와의 정보 공유 및 협의 절차를 정의하고 있다. 2001~2002 국내 분야 간 협약은 1998년 협약을 더 낮은 수준에서 이행할 것을 - 그 효과는 아직 알려지지 않음 - 권고하고 있다.
덴마크	덴마크의 경우 단체협약이 사회심리학적 요인에 대한 법적 체계의 규정을 언급하기도 한다(업무성과훈령, 위의 표 1 참조). 2001년 5월, 최초로 한 국내 분야 협약이 명시적으로 다룬 것은 아니지만 스트레스라는 주제를 언급했다. 노사단체인 산업근로자중앙조직(Centralorganisationen af industriansatte : CO-industri) 과 덴마크산업연맹(Dansk Industri : DI)은 심리적 근무환경 문제와 관련한 절차에 대한 협약을 체결했다. 이 협약은 복지 및 심리적 근무환경과 관련된 문제는 가능한 한 폭 넓게 개별 기업 내 경영진과 직원들 간의 직접적인 협력을 통해 해결해야 한다는 점을 명시하고 있다. 사회적 파트너 조직이 문제 해결에 참여하는 한 이는 노사분쟁 해결을 위한 규칙이나 당사자 간 기본적인 협력협약을 기반으로 한다. 이 협약은 '심리적 근무환경' 과 관련한 사건에서 근무환경당국(Arbejdstilsynet)의 권한을 확대하겠다는 정부의 제안에 대한 노사단체들의 반응이었다. 이 산업협약으로 노조 간 분쟁이 발생했다. 근로자가 취약한 위치에 있을 경우 단체협약을 통한 문제 해결이 효과적이지 않기 때문에 여성근로자연맹(Kvindeligt Arbejderforbund, KAD)과 상업 및 사무직 근로자연맹 산업분과(Handels- og kontorfunktionærernes Forbund:HK)는 이 분야에 대한 근무환경당국의 개입을 찬성했다.

〈표 2〉의 계속

국가	규정
독일	스트레스에 대한 단체협약은 주로 회사 수준에서 협상되어 왔다. 이들은 업무 관련 스트레스에 대한 위험 평가지표 도입(예: Sanacorp Pharma-Handel이 해당) 등 절차적 측면과 사회심리학적 위험 평가 결과에 따른 회사 내 상황 개선을 위한 변화 명시(예: Berthold GmbH & Co KG의 경우) 등 내용적 측면을 다루고 있다.
네덜란드	건강과 안전에 대한 대부분의 분야별 단체협약이 명시적으로 스트레스를 다루고 있지는 않지만, 많은 협약들이 스트레스의 일부 원인을 다루고 있다. 협약들은 공통적으로 과도한 업무량을 다루고 있다(연구에 따르면 이는 대기시간을 줄이는 효율적인 생산과 인력 감축으로 인해 발생하기도 한다). 대부분의 협약이 이러한 문제의 확산에 대해 조사할 의무를 포함하고 있다. 소수의 협약은 문제 완화를 위한 목표를 설정하기도 한다. 공공부문 협약은 동일한 공식적 내용을 갖고 있지만 과도한 업무량 대신이나 그 외에 추가로 공공서비스 사용자와의 관계에서 기인하는 건강 문제를 다루고 있다.
스웨덴	50개 정도의 근무환경에 대한 국내 분야별 협약이 스트레스 측면을 다루고 있다. 예를 들어, 그래픽 산업 협약은 스트레스를 근골격 질환의 요인으로 다루고 있다.
영국	소수일 것으로 생각되는 스트레스에 관한 협약은 대부분 기업이나 직장 수준에서 체결되어 있으며 절차를 다루고 있다(예: GMB 일반조합과 런던타워 햄릿 구간의 스트레스에 관한 '합의'). 하지만, 업무 관련 스트레스를 다룬 상당한 내용을 가진 분야별 협정이 있다. 1990년 전국교사연합(National Union of Teachers: NUT)은 업무 조직과 관련된(부적절한 업무 모델, 과도한 또는 불필요한 요건, 부적절하며 고압적인 형태의 관리) 몇 가지 원인을 찾은 연구 등 교사들이 겪는 업무 관련 스트레스에 관한 연구를 시작했다. 결국 2001년 6월, 교사노조와 현지 교육당국은 과도한 업무량으로부터 교사를 보호하기 위한 국내 협약을 체결했다(2001년 말 지역 수준에서 이행될 예정). 교사들은 현재의 한계 이상으로 제공되는 모든 업무를 '저축(bank)' 할 수 있으며, 이렇게 저축한 시간을 근무일이나 근무주를 줄이기 위해 사용할 수 있다.

자료: EIRO.

스트레스나 사회심리학적 요인에 대한 교섭은 기본적으로 그 원인을 놓고 고용주와 근로자 간의 분쟁으로 이어질 수 있는 것 같다. 일부 고용주들은 문제가 업무 조직에 있다는 점을 받아들이기 어려워하며, 문제가 근로자 개인 생활이나 개인의 특징에 뿌리 박혀 있다고 주장하는 경향이 있다. 네덜란드의 경우, 분쟁은 업무량 개념화에 역점을 두고 있다. 고용주들은 업무량에 대한 '생각'이 스트레스의 한 요인이라고 말하는 것이 보다 정확하다고 생각하지만, 근로자 대표들은 업무량이 생각의 문제가 아니라 실제 근로조건 문제라고 믿기 때문에 이 점을 받아들이지 않는다.

1998년 영국의 건강 및 안전 대표자에 대한 조사에서 회사 내 스트레스에 대한 고용주의 개입 대부분이 개별적인 것이었으며, 해당 근로자에게 조언과 지원을 제공하는 형태였다는 점이(근로 시간 감축이나 인원 확충 등의 조치가 아니라) 밝혀진 것은 놀라운 일이 아니다. 또한, 일부 덴마크나 독일의 노조도 사회심리학적 위협에 대해 조치를 취할 수 있는 근로자 대표의 역량이 낮다고 생각하는데 이는 놀라운 일이 아니다. 독일의 경우, 노사위원회가 때로 일자리와 건강 및 안전 중에 하나를 선택해야 한다는 보고가 있다. 도이체 텔레콤(Deutsche Telekom)에서 노조는 해고와 조직 변화가 업무량을 증가시키고 있기 때문에 스트레스 예방 프로그램에 대한 회사 협약을 적용하는데에 문제가 있다고 주장한다.

■ 노조와 스트레스

최근 몇 년간 사회심리학적 위협 요인, 특히 스트레스는 노조 의제에서 중요한 위치를 차지해 왔다. 연구, 정보와 조언, 출간물, 훈련과 캠페인이 스트레스와 관련해 노조가 취한 주요 조치이다. 많은 노조, 연구소, 관련 센터들은 스트레스의 영향과 원인을 파악하기 위한 연구를 실시하고 있다. 주요 결론은 스트레스가 유럽의 직장에서 주요한 건강 및 안전 문제가 되어가고 있다는 점이다.

몇 가지 사례를 인용하자면, 2000년 영국노총(Trades Union Congress : TUC)이 8,000명의 안전 대표자를 대상으로 실시한 조사에서 60% 이상이 스트레스를 직장 내 주요 건강 위협 요인으로 지적했다. 2000년 독일 금속노조(IG Metall)가 실시한 노사위원회 조사에서 98%가 최근 몇 년간 직장에서의 스트레스와 압력이 증가했다고 답했다. 노조가 실시한 연구는 명확하게 스트레스와 업무 조직 및 직장 내 관계를 연관짓고 있다. TUC가 실시한 상기 연구에서 스트레스의 주요 원인은 과도한 업무량, 장기간의 근무일수, 초과근로수당 미지급, 회사 내 인력감축과 괴롭힘 등이었다. 그리스 노조가 실시한 조사 역시 업무 마무리에 필요한 시간 부족으로 인해 발생하는 높은 심적 부담, 구체적인 직무 설명 부재, 열악한 명령체계, 인정 부재, 불평의 원천 차단, 창의성이 거의 없는 지루한 단순작업, 직장 내 안전 부족 등을 요인으로 꼽았다.

노조 활동의 또 다른 중요한 부분은 특히 근로자 대표나 안전 대표자를 대상으로 사회심리학적 위협 예방에 대한 정보, 조언, 훈련을 제공하는 것이다. 전통적으로 신체적 및 화학적 위협에만

집중해 왔기 때문에 스트레스 등 직장 내 건강 및 안전에 관한 노조 출판물 및 가이드와 사회심리학적 위험 예방을 위한 가이드는 사회심리학적 종류의 위험과 관련해 열악한 건강 및 안전 문화를 가진 근로자들을 교육하는 주요 수단으로 간주되고 있다. 또 다른 일반적인 관행은 안전 대표자 교육과정에 사회심리학적 위험에 대한 구체적인 모듈을 도입하는 것이다.

위의 <표 2>는 차이가 있기는 해도 유럽 내 주요 노조가 취한 대부분의 조치를 요약해서 보여준다. 조치의 종류에 차이가 있을 수 있는 부분은 노조의 단체교섭 요구, 사회적 대화, 기존 규제를 변경하기 위한 캠페인이다. 또한, 다양한 제도 및 규제 상황으로 인해 일부 국가에서는 기업 내 사회심리학적 위험 예방을 다루거나 규제하는 데에 있어 사회적 파트너와 정부 간 협조가 있지만, 다른 경우 스트레스가 노사관계의 ‘보이지 않는’ 문제이거나 조치가 일반 대중에게 큰 영향이 없는 노조 활동에만 제한되는 경우도 있다.

스트레스가 단체교섭의 의제가 되는 것처럼 보이는 국가의 경우(특히, 벨기에, 덴마크, 독일, 네덜란드, 영국) 노조의 목표는 기본적으로 스트레스 예방에 대한 규정 합의에 도달하거나 업무 조직(업무량, 업무의 강도, 휴식 및 휴일 분야 등) 관련 분야에 대한 규정을 도입함으로써 사회심리학적 위험 요인에 대한 간접적 조치를 취하는 것이다.

이 분야에서 법률을 수정하기 위한 노력과 관련해 노조의 반복되는 요구 중 하나는 스트레스나 정신질환을 공식 직업병 리스트에 포함시키는 것이다. 그렇게 되면 해당 근로자가 병거나 의로서비스를 받을 수 있는 권리를 인정받게 된다. 예를 들어, 이는 프랑스, 노르웨이, 포르투갈에서 제안되었다.

현재 직장 내 건강과 안전에 대한 법률 개혁을 추진하고 있는 국가의 경우 노조는 사회심리학적 위험 요인 예방에서 한 발 더 나아갈 필요를 고려하고 있다. 오스트리아가 그 경우인데 오스트리아 노조연맹(Österreichischer Gewerkschaftsbund : ÖGB)은 다음의 내용을 포함시키도록 근로자보호법(Employee Protection Act)을 재입안하고자 한다: 직장에서 스트레스에 시달리는 근로자를 위해 전문 심리학자 제공, 높은 수준의 사회심리학적 위험을 겪고 있는 의료 및 사회복지 근로자들을 위한 특별한 심리 치료, 사내 의사를 위한 구체적인 심리학 교육, 건강 및 안전 전문가, 회사 의사와 다른 전문가, 특히 직업 심리학자들 간의 분명한 예방 업무 분장, 스트레스 평가와 예방 통합.

노르웨이의 경우 노르웨이노조연맹(Landsorganisasjonen i Norge, LO)은 업무 조직과 사회심리학적 위험 간의 관계를 포함하도록 현 법률을 검토 및 개혁하고자 한다. 또한 근로자의 신체적

건강과 정신적 건강을 동일한 수준에 놓고 근로자의 정신건강이 위협을 받을 때에는 업무를 중단할 수 있는 권리를 안전 대표자에게 부여하는 것이 필요하다고 생각한다.

■ 고용주 단체와 스트레스

스트레스가 최근 대부분의 노조 의제와 활동에 포함되었지만 수행한 활동과 관련해서뿐 아니라 문제에 대한 인식과 평가 측면에서도 고용주 단체가 취한 조치는 매우 다르다. 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인 등 많은 유럽국가에서 고용주 단체들은 스트레스와 관련해 어떤 종류의 구체적인 활동도 수행하지 않고 있다. 이에 대한 주요 이유는 문제의 수준을 평가할 수 있는 수치가 없거나 스트레스를 기본적으로 근로자의 개인적인 문제로 치부하고 있거나 스트레스가 근로자 건강과 활동에 영향을 주지만 근무환경과는 연관되어 있지 않다는 것이다.

다른 국가의 경우, 근로자의 개인적 문제가 요인으로 지목되고 있기는 하지만 고용주들은 스트레스가 업무 조직, 근로조건, 근로환경과 관련되어 있다는 것을 부정한다. 고용주 단체의 주요 관심사는 스트레스가 근로자의 건강, 활동, 생산성, 동기부여, 비자발적 결근에 미치는 영향이다. 이러한 관심을 기반으로 고용주 단체들은 출판물과 가이드를 발행하고 해당 주제에 대해 연구를 실시하고 학회와 세미나를 개최하게 되었다.

예를 들어, 아일랜드 경영자연합(Irish Business and Employers Confederation: IBEC)은 모든 스트레스 상황이 회사의 예방 조치에 따라 달라진다고 생각하지 않지만, 그 원인을 최소화하거나 해당 근로자를 지원하기 위한 조치를 도입함으로써 고용주가 스트레스를 줄이는 데에 큰 역할을 할 수 있다는 점을 인식하고 있다. IBEC는 근로자의 구체적인 스트레스 징후를 파악하는 방법 및 직장 내 스트레스 문제를 해결 및 예방하는 방법에 대해 기업을 위한 가이드를 출판했다. 일부 고용주 단체들이 스트레스나 사회심리학적 위험 요인을 해결하기 위한 구체적인 가이드와 출판물을 발표한 국가들에는 덴마크, 네덜란드, 영국 등이 있다.

고용주 단체들이 해당 문제에 대해 관심을 보이고 직장 내 스트레스 해결을 위한 정보와 도구를 제공할 수 있다는 가능성을 보여주는 또 다른 사례는 벨기에 기업연합(Fédération des Entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen: FEB/VBO)이 최근 주최한 심포지엄이다.

이 심포지엄에서는 스트레스 근절을 위한 좋은 기업 관행에 대한 구체적인 사례가 발표되었다.

■ 정부와 스트레스

업무 관련 스트레스와 관련한 공공행정기관의 조치는 일반적으로 다양한 분야에 역량을 가진 단체를 통해 발표되고 있다. 하지만, 몇 개의 연구센터와 연구소의 자료 배포, 인식 고취, 스트레스에 대한 조연과 관련된 몇 가지 정책을 제외하고 정부의 조치는 많은 국가에서 상당히 제한적인 것 같다.

노사단체들과의 협력을 통해 설계 및 이행되기도 하는 회사 내 스트레스와 사회심리학적 위험 예방을 촉진하기 위한 구체적인 프로그램, 실행계획, 캠페인은 덴마크, 독일, 아일랜드, 네덜란드, 스웨덴, 영국에서 도입되었다.

조치의 잠재적 주요 부분은 국내 노동감독기구나 이에 상응하는 기관의 활동이다. 이러한 기관에게 사회심리학적 위험 요인에 대해 조치를 취할 수 있는 공식적인 권한이 주어지지만, 이 분야에서 노동감독기구의 활동이 제한적이라는 것이 일반적인 생각이다. 일부의 경우 그 원인은 자원이 부족하거나 감독관이 기업에서 수행해야 할 다양한 범위의 활동 때문에 스트레스에 대해 조치를 취할 수 있는 여지가 거의 없다는 사실 때문이기도 하다. 또 다른 경우, 사회심리학적 위험 감시는 다른 신체적 요인 감시보다 훨씬 어렵다거나 감독기구 직원들이 이 분야와 관련해 교육을 충분히 받지 못했다는 주장도 있다.

■ 맺음말

대부분의 사람들에게 업무 조직과 건강 간의 관계는 다른 위험 요인(소음 등)과 건강 간의 관계만큼 명확한 것은 아니다. 업무 조직의 영향은 보다 무형적이고 덜 구체적이며 장단기적으로 건강의 신체적·정신적·사회적 측면에 영향을 줄 수도 있는 심리적 과정을 통해 나타난다.

하지만, 몇 개의 과학연구는 직장 내 사회심리학적 요인이 건강과 복지에 미치는 영향에 대한

충분한 증거를 제공해 왔다(R. Karasek and T. Theorell, *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, 1990 및 J. Siegrist, “Adverse Health Effects of High-effort/Low Reward Conditions,” *Journal of Occupational Psychology* 1/1996). 직장 내 심리적 부담, 통제, 사회적 지원과 보상은 건강에 대한 사회심리학적 위협의 영향을 설명하는 기본적인 4개 분야이다. (T. S. Kristensen, V. Borg and H. Hannerz, “Socioeconomic Status and Psychosocial Work Environment : Results from a National Danish Study,” *Scandinavian Journal of Public Health*, 2001) 주요 문제는 다음과 같다.

- 높은 부담 (수량적 · 인지적 · 감정적 · 지각적)
- 통제 부족 : 무엇을, 어떻게, 언제, 얼마나, 많은 양을 일해야 하는지에 대한 결정 과정에 여지가 거의 없음
- 열악한 직무 내용
- 직무를 통해 개인 및 직업적 발전을 할 수 있는 가능성이 거의 없음. 과도한 감독
- 업무 수행에 필요한 자원 부족
- 동료와 상사의 지원 부족
- 낮은 보상 수준
- 고용 및 근로조건의 불안정성

이러한 모든 질문은 계급, 성별, 연령의 불평등과도 관련되어 있을 수 있다.

어느 EU 국가도 사회심리학적 위협 요인 및 또는 업무 관련 스트레스에 대한 구체적인 규정을 갖고 있지 않다. 하지만, 모든 EU 국가와 노르웨이의 법적 체계는 업무 조직을 건강과 안전 위협의 원인으로 간주하고 있다. 단, 이러한 관계를 규제하는 구체성의 정도는 상당히 다르다. 벨기에, 덴마크, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴의 규정만이 근로자의 건강 피해를 피하기 위해 업무를 어떻게 조직할지에 관한 구체적인 규정을 제공한다. 이러한 규제는 다음과 같은 요건을 갖춘 비반복적인 직무를 설계하도록 고용주에게 의무를 부과하는 경향이 있다: 개인 및 직업적 발전을 허용한다. 통제 가능성을 제공한다. 과도한 업무량이나 업무 주기를 부과하지 않는다. 다른 사람과의 관계를 허용한다. 근로자 건강을 해치는 과도한 노력을 요구하지 않는 근무시간 일정표와 급여체계를 제공한다. 이러한 방식은 예상하듯이 상당히 오랜 기간 직장 내 복지 문제를 다루어 온 국가들의 규정이 채택하고 있는 방식이다.

대부분 EU 국가의 규제들은 스트레스를 직접적으로 언급하고 있지 않지만, 스트레스의 원인을 언급하는 규정이 있는 경우도 있다. 단, 이로 인해 발생하는 위험 예방 의무는 크게 상이하다.

대체적으로 구체적인 법률 규정이 없음에도 불구하고 대부분의 EU 국가에서 스트레스 예방은 분야별 또는 기업별 수준에서 단체교섭 의제가 되지 않고 있으며 기업 일상생활의 한 부분을 차지하고 있는 것 같지도 않다. 그나마 있는 기존 단체협약은 이미 법적 체계에서 다루고 있는 공식적이고 제도적인 관점만(연구 실시, 위험 평가 시 사회심리학적 요인이나 스트레스 포함 등) 다루는 경향이 있다.

스트레스가 단체교섭에서 널리 확산된 이슈는 아니지만 점차 노조의 관심 분야가 되어가고 있다. 일반적으로 노조는 스트레스가 근로자의 건강에 중요한 영향을 미치는 것으로 인식하고 있으며 이를 건강과 안전 측면의 행동 분야로 인정해 왔다. 이로 인해 스트레스가 근로자에게 미치는 영향과 이에 기여하는 요인들에 대한 연구가 확산되어 왔다. 또한, 노조의 출판물과 활동에서 직장 내 스트레스와 사회심리학적 위험 요인에 대한 정보의 양이 증가하고 있다. 하지만, 이러한 높아진 인식과 스트레스 현상에 대한 더 많은 지식이 구체적인 교섭 요구나 노조 활동으로 이어진 사례는 몇 건밖에 없다.

유럽 내 고용주 단체 간 상황은 매우 크게 상이하다. 일부는 스트레스가 건강뿐 아니라 동기부여, 개입, 창의성, 성과에도 부정적인 영향을 준다는 점을 인식하고 있다. 이들은 결근 문제가 스트레스 상황과 관련되어 있으며 이것이 근로자 생산성에 미치는 영향에 대해 잘 알고 있다. 이에 대응하기 위해 일부 단체들은 자료 출판, 연구 수행, 세미나 개최, 어떻게 스트레스 상황을 발견 및 대처할 것인지, 또는 어떻게 사회심리학적 위험 평가를 계획할 것인지에 대한 조언과 정보 제공 등이 포함된 행동계획을 마련하기도 했다. 다른 경우, 고용주 단체들이 공개적으로 이 주제의 중요성을 인식하기는 했으나 주 행동 및 책임 분야는 기업별 수준이라고 생각한다. 하지만, 이 경우 고용주의 인사관리와 업무 조직 전략은 스트레스 문제를 무시하는 경향이 있기도 하다.

하지만 이러한 관심과 조치에도 불구하고 많은 국가에서 고용주 단체들은 근로자에 대한 스트레스의 영향을 최소한으로만 생각하거나 근로조건에서 분리하는 등 스트레스와 관련해 매우 다른 입장을 갖고 있다. 이러한 고용주 단체의 경우, 주 업무는 주로 개인적 요소나 업무의 속성이라고(예를 들어, 의료, 교육, 사회복지 등 높은 수준의 위험이 있는 것으로 특징지어지는 분야에서) 생각하는 스트레스의 원인을 판단하는 것이다. 따라서, 이들은 업무 조직과 회사 경영 시 사회심리학적

위험 요인을 최소한으로 고려한다. 일부 국가에서 이러한 생각과 책임 전가는 직장 내 스트레스 문제를 해결하기 위한 구체적인 고용주의 조치나 프로그램이 없다는 것을 의미한다.

스트레스나 사회심리학적 위험 요인은 노조, 정부, 일부 고용주 단체의 관심의 초점이 되고 있는 것 같다. 하지만 이런 관심은 적어도 효과적인 예방적 조치와 관련해 노사관계로는 여전히 확대되지 않고 있다. 스트레스를 겪는 근로자와 노사단체들의 조치(연구, 교육, 인식 고취, 정보) 건수가 향후 증가하게 되면 향후 몇 년 내에 회사별 수준과 집단교섭에서 이와 관련해 더 많은 예방적 조치가 등장하게 될 것으로 예상된다.

다른 직업상 위험과 마찬가지로 스트레스는 그 원천에서부터 통제해야 한다. 따라서 스트레스 예방은 업무 조직과 인력관리 전략의 주요 경향들과 출동하게 될 수도 있다. 인력감축, 압박 증가, 업무 주기와 업무량 증가, 가용성 요건 증가, 특정 국가에서 볼 수 있는 높은 수준의 임시고용은 근로자 업무 조직 건강과 관련된 사회심리학적 위험을 고려하는 고용 환경에 바람직하지 않다. 가장 큰 과제는 근로자의 복지 및 전반적인 건강보다 회사의 발전과 경쟁력을 우선시하지 않는 노사관계 모델을 정의하는 것이다. **KLI**