

[SS057]

사업장에서 사회심리적 위험 관리에 대한 정책적 맥락 : 전 세계의 예

주제: 작업조직과 사회심리적 요인

날짜: 6월 1일 (월)

시간: 16:00-17:30

장소: 308C

좌장: Stavroula Leka (영국)

책임자: Stavroula Leka (영국)

이 스페셜 세션은 사업장에서 사회심리적 위험 관리에 대한 정책적 맥락에 초점을 맞춘다. 사회심리적 위험은 현대 산업안전보건법의 핵심 우선순위 중 하나를 제시한다. ILO와 ICOH-WOPS의 공동연구 프로젝트를 통해 수행된 연구를 토대로 사회심리적 위험 관리에 대한 전 세계적 정책 맥락에 대한 발표에 이어, 일본, 한국, 호주뿐만 아니라 몇몇 선정된 국가들의 국가적 예에 초점을 맞추는 발표가 있을 것이다. 이 세션은 새로운 요구와 앞으로 가야 할 길을 보여 주는 WHO의 요약 발표로 끝을 맺는다.

사업장의 사회심리적 위험 관리에 대한 정책적 맥락에 대한 포괄적 개요

Stavroula Leka, A. Jain

의과대학, 노팅엄대학, 노팅엄, 영국

이 국제적 연구의 목적은 전 세계에서 사회심리적 위험과 업무 관련 스트레스의 보급과 영향을 평가하고 주요 이해관계자들과 우수관행을 비롯한 개입의 주요 방법론을 파악하고 향후 연구와 조치를 위한 권고사항을 제안하는 것이다. 이 연구는 ‘문헌 및 정책 검토’, ‘법적 및 정책적 프레임워크를 탐구하는 두 조사, 관련 프로그램과 캠페인, 이용 가능한 자료와 도구, 주요 이해관계자들과 네트워크, 그리고 업무 관련 스트레스의 예방 및 관리의 추진자와 장벽 및 필요성’, ‘향후 시나리오와 기여 요인(촉진자 또는 억제자)을 파악하고 평가하는 델파이 조사’ 등을 포함하는 네 단계로 진행되었다. 사회심리적 위험, 업무 관련 스트레스와 관련해 국제적 차원에서 흥미로운 정책 결합(policy mix)이 관찰된다. 여기에는 여러 국가의 법률뿐 아니라 가이드선, 사회적 파트너 협의, 부문별 이니셔티브, 그리고 2011년 이후에 표준을 포함하는 추가적인 비 구속적/임의적 정책 이니셔티브가 포함된다. 또한 여러 유형의 정책의 도입이 조직의 행동에 박차를 가하고 있음을 관찰

할 수 있다. 그러나 도입된 정책의 유형에 따라 확인된 몇 가지 어려움이 있다. 교육, 훈련, 도구, 전문지식 면에서 추가적인 능력 배양의 명확한 필요성이 있다. 이것은 조직 차원과만 관련 있는 것이 아니라 정책 입안과도 관련이 있다. 종합적으로, 다른 나라의 활동을 그대로 따라하는 것이 아니라 여러 나라에서 우수관행을 공유하면서 현지 상황에 맞게 조정하는 것을 지원하는 것이 권장된다. 모든 이해관계자들이 쉽게 접근할 수 있는 훈련의 제공이 또한 이러한 맥락에서 중요하다.

사업장에서 사회심리적 스트레스의 모니터링 및 선별 : 일본에서 사업장에서의 정신 건강을 위한 새로운 국가적 정책

Norito Kawakami

공중보건대학, 도쿄대학, 도쿄, 일본

서론:

2013년의 최근 조사에서 10명 이상 사업장의 60.7%가 근로자들의 정신 건강을 위한 조치를 수행하는 것으로 나타났다. 이는 2011년의 43.6%, 2012년의 47.2%에서 급격히 증가한 수치이다. 지금까지 사업장에서 근로자들의 정신 건강에 대한 조치는 근로자의 정신 건강에 대한 책임에 대한 회사의 염려에 의해 주도되어 왔다. 그러나 일본 정부는 스트레스가 높은 근로자들을 선별하기 위한 새로운 프로그램을 출범시키기로 결정했다.

새 이니셔티브의 개발:

새 프로그램은 사업장에 다음을 요구한다.

- (1) 근로자의 스트레스에 대한 선별 검사를 제공할 것
- (2) 선별 검사 결과를 근로자에게 보고할 것
- (3) 고 스트레스 근로자에 대해 근로자가 요청할 시 의사와 상담하게 할 것
- (4) 의사의 의견을 고려해 근로자의 작업 조건을 개선할 것
- (5) 근로자가 작업 조건을 고려할 필요가 있기 때문에 근로자의 의사에 반해 조치를 취하지 말 것

의회는 2014년 7월에 근로자 50인 이상 모든 사업장에 이 프로그램을 의무화하는 산업안전보건법의 개정안을 통과시켰다. 이 프로그램은 원래 정신장애 근로자를 선별하는 용으로 제안되었지만, 직장에서 정신 건강 문제의 일차 예방을 위해 근로자들의 심리적 스트레스를 모니터링하는 프로그램으로 결론내려진다. 의회는 또한 이 “스트레스 검사”의 결과가 사회심리적 근로 환경 개선에도 사용될 수 있다고 결론내렸다.

새 프로그램의 영향:

새 프로그램은 일본에서 사업장 정신 건강의 역사상 최초의 의무적인 프로그램이다. 이 프로그램은 원칙적으로 개인 지향 접근법이지만, 직장에서 사회심리적 위험에 대한 근로 환경(과 위험 관리) 접근법을 용이하게 할 수 있다. 시스템 설계, 구현, 그리고 그 효과의 모니터링의 개발이 필요하다.

한국에서 사회심리적 위험 관리를 위한 참여형 안전보건개선활동(PAOAP)

Jungsun Park

산업보건학과, 대구가톨릭대학교, 경북, 대한민국

한국 근로자의 업무 관련 스트레스로 인한 호소는 2006년 이후 수행된 한국 근로환경조사의 결과에 따르면 EU의 평균만큼 많지 않았다. 이 현상은 한국 근로자의 업무 관련 스트레스 수준이 EU에 비해 낮다는 것을 반드시 의미하는 것은 아니다. 오히려 이는 한국 근로자들이 상사의 업무 요구를 업무 관련 스트레스로 인식하지도 않고 수락하는 한국의 직장 문화를 반영하는 것이다. 또한 업무와 관련해 건강 악화를 겪는 대부분의 한국 근로자가 병가 혜택을 사용할 수 없음으로 인해 병가 대신 개인 휴가를 사용한다. 따라서 병가를 건강 악화의 지표로 사용할 수 없다. 모두 종합해 보면, 업무 관련 스트레스 이슈가 드러나지 않았기 때문에 한국 정부로부터 아직 심각하게 여겨지지 않고 있다. 최근에 노동조합이 감정 노동에 대해 서비스 부문 근로자들에 대한 보호 조치 법률을 강력하게 요구하고 있다. 이러한 사회적 우려는 동전의 양면처럼 긍정적인 면뿐 아니라 부정적인 면도 가지고 있다. 긍정적인 측면으로는 새로운 이슈가 일반 대중에게 급속하게 보급되어 빠른 입법 활동으로 이어지고 있다. 그러나 과학적 증거와 위험 커뮤니케이션의 부족은 효과 없고 비효율적인 구현을 초래한다. 고용노동부는 2013년에 모든 산업재해에 대한 위험 평가를 도입했다. 업무 스트레스 관리를 위한 새로운 전략으로, 위험 평가와 함께 참여형 안전보건개선활동에 대한 관심이 최근 증가하고 있다. 스트레스는 매우 주관적이며 조기에 발견하는 것이 곤란하기 때문에 행동 체크리스트를 사용하여 제안된 방법에 따라 업무 관련 스트레스 요인을 즉각 감소시키는 것이 업무 관련 스트레스 요인의 정확한 측정 및 분석보다 더 현실적이다.

호주에서 국가적 차원의 사회심리적 접근법의 상태: 반성 및 일본, 한국, 중국과의 비교

Maureen Dollard

아시아태평양사업장안전보건센터, 남호주대학교, 애들레이드, 호주

본 연구는 호주에서 직장에서의 사회심리적 요인의 상태 및 이러한 상태가 국가적 차원에서 어떻게 다루어지는지에 대한 개요를 제공한다. 본 연구는 국가적 입법, 프레임워크, 그

리고 직장에서의 심리적 장애를 고려한다. 업무 스트레스에 대해 근로자들에게 보상하는 비율이 증가하고 있고, 비용이 많이 들고 있다. 집단 괴롭힘의 비율이 유럽 데이터에 비해 높다. 호주의 현재 발전은 산업안전보건법과 호주 사업장 지표를 포함하는 여러 다른 국가적 접근법에 초점을 맞추고 있다. 앞으로의 과제로는 다음과 같은 것들이 있다.

- 호주 사업장 지표 같은 지속적인 국가적 감시 이니셔티브
- 국가적 차원에서 사회심리적 안전 풍토의 예를 위한 국가 표준의 개발
- 집단 괴롭힘 예방을 위한 지침의 개발 및 개입
- 심리적으로 상처받은 근로자들에 대한 적절한 직장 복귀
- 고용 불안에 저항하는 메커니즘
- 호주 기업과 OSH 프레임워크 내에 사회적 정책 아젠다를 회복시키는 메커니즘
- 집단적 접근법 회복시키기 (즉, 노동조합에 대한 존중과 가시성)

본 연구는 다른 아시아 태평양 국가들(일본, 한국, 호주, 중국)과 몇 가지 비교를 하는 것으로 끝난다. 증가하는 업무 스트레스와 사업장 사회심리적 위험은 모든 국가에서 공통이지만, 국가별 대응에는 분명한 차이가 있다. 일본과 호주의 근로자는 모두 긴 근로 시간을 보고한다. 양 국가는 사회심리적 위험과 국가별 입법으로 모니터링의 필요성을 인정한다. 그리고 양 국가는 업무 스트레스에 대한 근로자 보상 보호를 가지고 있다. 또한, 일본에서는 장시간 근로와 피로에 대해, 그리고 호주에서는 집단 괴롭힘과 희롱에 대해 원상 회복청구와 손해배상을 위해 양국의 민사법정에 의지할 수 있다. 한국은 사회심리적 위험에 적용되는 산업안전보건법이 있다. 그러나 전통적으로 초점은 CVD(심혈관질환)를 예방하기 위한 사회심리적 위험 관리에 있었다. 중국의 최근의 주요 개혁은 업무 관련 스트레스를 증가시켰다. 이 이슈에 대한 증가하는 중국의 학술문헌에도 불구하고, 사회심리적 요인이 인식되지 않고 산업안전보건법에서 다루어지고 있지 않다.

사업장에서 사회심리적 위험 및 새로운 요구와 관련한 현재의 맥락

Evelyn Kortum

공중보건부, 건강의 환경적, 사회적 결정요인, 세계보건기구, 제네바, 스위스

고용은 일반적으로 신체적, 정신적 건강 및 사회적 안녕에 유익하다. 우리들 대부분에 대해 고용은 주된 수입원이고, 사회적 지위를 정의하며, 자존감을 높여준다. 작업 환경이 정신적 또는 신체적 건강에 악영향을 미칠 때, 일반적으로 결근이 증가하고 생산성이 저해된다. 조기 퇴직이 이미 많은 유럽 국가에서 문제이다. 좋지 못한 정신 건강이 모든 장기 장애 보상금 청구의 40% 이상을 차지할 수 있다. 좋지 못한 정신 건강 문제를 이유로 한 조기 퇴직도 증가하고 있다. 다루어야 할 주요 우선순위는 다음을 포함하는 사회심리적 위험 요인이다.

- 불안정한 노동과 고용 조건에 의한 일자리 안정성 감소
- 종종 추가 보상 없는 더 많은 업무량으로 인한 업무의 증대
- 심리적 괴롭힘과 폭력을 통한 높은 감정적인 요구
- 일과 생활의 좋지 못한 균형

WHO의 건강의 정의에 따라 정신적, 신체적, 사회적 안녕 사이의 상호작용을 감안할 때, 사업장 보건 보호와 건강 증진에 대한 포괄적인 접근법이 필요하다. 선택된 단기 개입을 적용하는 것은 효과적으로 나타나지 않았다. 따라서 조화된 방식으로 사회심리적 위험을 포함한 사업장 위험에 대처하기 위해 정책 입안자와 실무자들에게 전체론적인 관점이 필요하다.

The Policy Context to Managing Psychosocial Risks in the Workplace: Examples from Across the Globe

Topic: Work Organization and Psychosocial Factors Date : June 1 (Mon.)

Time : 16:00-17:30

Location : 308C

Chair : Stavroula Leka (United Kingdom)

Responsible Person : Stavroula Leka (United Kingdom)

This Special Session will focus on the policy context to the management of psychosocial risks in the workplace. Psychosocial risks present one of the key priorities in modern occupational health and safety. Following a presentation on the global policy context to the management of psychosocial risks on the basis of research conducted through a collaborative research project between the ILO and ICOH-WOPS, there will be presentations focusing on national examples from a selection of countries, including Japan, South Korea, and Australia. The session will close with a summary presentation from WHO identifying emerging needs and the way forward.

A global overview of the policy context to managing psychosocial risks in the workplace

Stavroula Leka, A. Jain

School of Medicine, University of Nottingham, Nottingham, United Kingdom

The purpose of this global study was to assess the prevalence and impact of psychosocial risks and work-related stress across world regions, identify key stakeholders and key methodologies of intervention, including good practices, and propose recommendations for future research and action. The research was conducted in four stages, including: a literature and policy review; two surveys exploring legislative and policy frameworks, relevant programmes and campaigns, available data and tools, key stakeholders and networks, and drivers, barriers and needs for the prevention and management of work-related stress; and a Delphi survey to identify and assess future scenarios and contributing factors (facilitators or inhibitors). An interesting policy mix can be observed at an international level in relation to psychosocial risks and work-related stress. This includes not only legislation in several

countries but also additional non-binding/voluntary policy initiatives including guidance, social partner agreements, sectoral initiatives and, since 2011, standards. It can also be observed that the introduction of different types of policies has spurred organizational action. However there are some challenges identified according to the type of policy introduced. There is a clear need for additional capacity building in terms of education, training, tools and expertise. This does not only concern the organizational level but also policy making. Overall, it would be advisable not to replicate efforts but to promote sharing of good practices across countries and supporting their adaptation in local contexts. Provision of easily accessible training to all stakeholders is also crucial in this context.

Monitoring and screening psychosocial stress in the workplace: A new national policy for mental health at work in Japan

Norito Kawakami

School of Public Health, University of Tokyo, Tokyo, Japan

Introduction

A most recent survey in 2013 reported 60.7% of workplaces with 10 or more employees conduct any measures for mental health of workers, which was a dramatic rise from 43.6% in 2011 and 47.2% in 2012. So far, actions for mental health of workers at workplace have been driven by companies' concern on liabilities to worker mental health. However, the Japanese government has decided to launch a new program to screen workers with high stress.

Development of a new initiative

The new program requires a workplace (1) providing screening of stress for workers, (2) reporting the screening result to workers, (3) consulting a worker with high stress to a physician when the worker asks it, (4) considering opinions of the physician and improving working conditions of the worker, (5) not making any action against the worker because he/she needs consideration of working conditions. The Congress passed amendments of the Industrial Health and Safety Law to mandate this program to every workplace with 50 or more workers in July 2014. The program was initially proposed as screening workers with mental disorders, but is concluded as a program to monitor psychological stress of workers for the primary prevention of mental health problems at work. The Congress further concluded that the results of this "stress check" could be used also for improving psychosocial work

environment.

Impact of the new program

The new program is the first mandatory one in the history of mental health in the workplace in Japan. While the program is an individual-oriented approach in principle, it may facilitate a work environment (and risk management) approach to psychosocial risks at work. Development of the system design, its implementation, and monitoring of its effects is needed.

Participatory Action Oriented Approach for the Management of Psychosocial Risks in Korea

Jungsun Park

Department of Occupational Health, Catholic University of Daegu, Gyeongbuk, Republic of Korea

Complaints due to work-related stress in Korean workers were not so much as the average of those in EU according to the results of the Korean Working Conditions Survey which were performed since 2006. This phenomenon does not necessarily mean lower level of work-related stress in Korean workers compared to EU, but rather reflect the Korean culture in the workplace where Korean workers accept job demands from senior workers without recognizing it as work-related stress. Furthermore, most Korean workers, who experience ill-health related to their job, use personal leave instead of sick leave, because sick-leave benefits are not available, and thus, sick leave can't be used as an index of ill-health. Taken together, issues of work-related stress have not manifested themselves, and therefore have not yet been taken seriously from the Korean government. Recently, labor unions have strongly demanded legislation of protective measures for workers in the service sector against emotional labor. These social concerns have not only positive aspects, but negative aspects like both sides of a coin. As a positive aspect, new issue rapidly diffuses into the public, leading to fast legislative activity. However, lack of scientific evidence and risk communication leads to ineffective and inefficient implementation. The Ministry of Employment and Labor introduced the risk assessment of all occupational hazards in 2013. As a new strategy for job stress management, concerns are recently raised on a participatory action oriented approach combined with risk

assessment. Prompt reduction of work-related stressors based on suggested means using action checklists is more realistic than precise measurement and analysis of work-related stressors because stress is very subjective and difficult to be detected early.

Status of Psychosocial Approaches at a National Level in Australia: Reflections and comparisons with Japan, Korea and China

Maureen Dollard

Asia Pacific Centre for Work Health and Safety, University of South Australia, Adelaide,
Australia

This presentation will provide an overview of the status of psychosocial factors at work in Australia and how they are addressed at national level. It will consider national legislation, frameworks, and psychological disorders at work. Workers' compensation rates for work stress are increasing and are costly; rates of bullying are high relative to European data. Current developments in Australia have focused on OSH legislation and several other national approaches including the Australian Workplace Barometer. Future challenges may include: Ongoing national surveillance initiatives like the Australian Workplace Barometer; Development of national standards for example of Psychosocial Safety Climate at a national level; Development of guidance for bullying prevention and intervention; Adequate return to work for psychologically injured workers; Mechanisms to resist insecure employment; Mechanisms to restore a social policy agenda within Australian enterprises and the OSH framework; and Restoring collective approaches (i.e., union respect and visibility). The presentation will conclude by making some comparisons with other Asia Pacific countries (Japan, Korea, Australia, China). While rising work stress and workplace psychosocial risks are a commonality across all countries, there are distinct differences in national responses. Workers in Japan and Australia both report high work hours, both countries recognize psychosocial risk, and the need for monitoring in national legislation, both have workers compensation protection for work stress. Moreover there is recourse to civil courts in both countries for recovery claims and damages such as in the case of long work hours and fatigue in Japan, and bullying and harassment in Australia. Korea has OSH legislation that covers psychosocial risks. However, traditionally the focus has been on managing psychosocial risks to prevent CVD.

Major recent reforms in China have led to increased work-related stress. Despite a growing Chinese academic literature on the issue, psychosocial factors are not recognised and covered in OSH legislation.

The current context in relation to psychosocial risks in the workplace and emerging needs

Evelyn Kortum

Department of Public Health, Environment and Social Determinants of Health, World Health Organization, Geneva, Switzerland

Employment is generally beneficial to physical and mental health and social wellbeing. For most of us it is the main source of income, it defines our social status and strengthens self-esteem. When the working environment has an adverse impact on mental or physical health, usually absenteeism increases, productivity declines and premature retirement is already a problem in many European countries. Poor mental health can account for more than 40% of all long term disability claims. Premature retirement on the grounds of poor mental health problems is also increasing. A key priority to be addressed is psychosocial risk factors that include reduced job security through precarious working and employment conditions, the intensification of work through higher workloads often without additional reward, high emotional demands through psychological harassment and violence; or poor work-life balance. Given the interplay between the mental, physical and social wellbeing, as per the WHO definition of health, there is a need for comprehensive approaches to workplace health protection and health promotion. Applying selected and short-term interventions has not shown to be effective. Therefore, a holistic view is required by policy makers and practitioners to tackle workplace hazards including psychosocial hazards in a concerted fashion.