

산업안전보건법 - 직무스트레스

산업안전보건법 제 5조 사업주 등의 의무 및 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조 직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치에 따라 근로자가 장시간근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량 운전 및 정밀기계조작 등 신체적 피로와 정신적 스트레스(직무스트레스)등이 높은 작업을 하는 경우에는 직무스트레스로 인한 건강장해를 예방해야 함.

구분	조항	내용
산업안전보건법	제5조 1항	· 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선 할 것.
산업안전보건에 관한 규칙	제669조 (직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치)	· 작업환경. 작업내용. 근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행 할 것
		· 작업량. 작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로장의 의견을 반영 할 것.
		· 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선 할 것.
		· 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
		· 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당근로자에게 충분히 설명할 것
		· 뇌심혈관질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행 할 것
KOSHA GUIDE	H-67-2013	· 직무스트레스요인 측정 지침

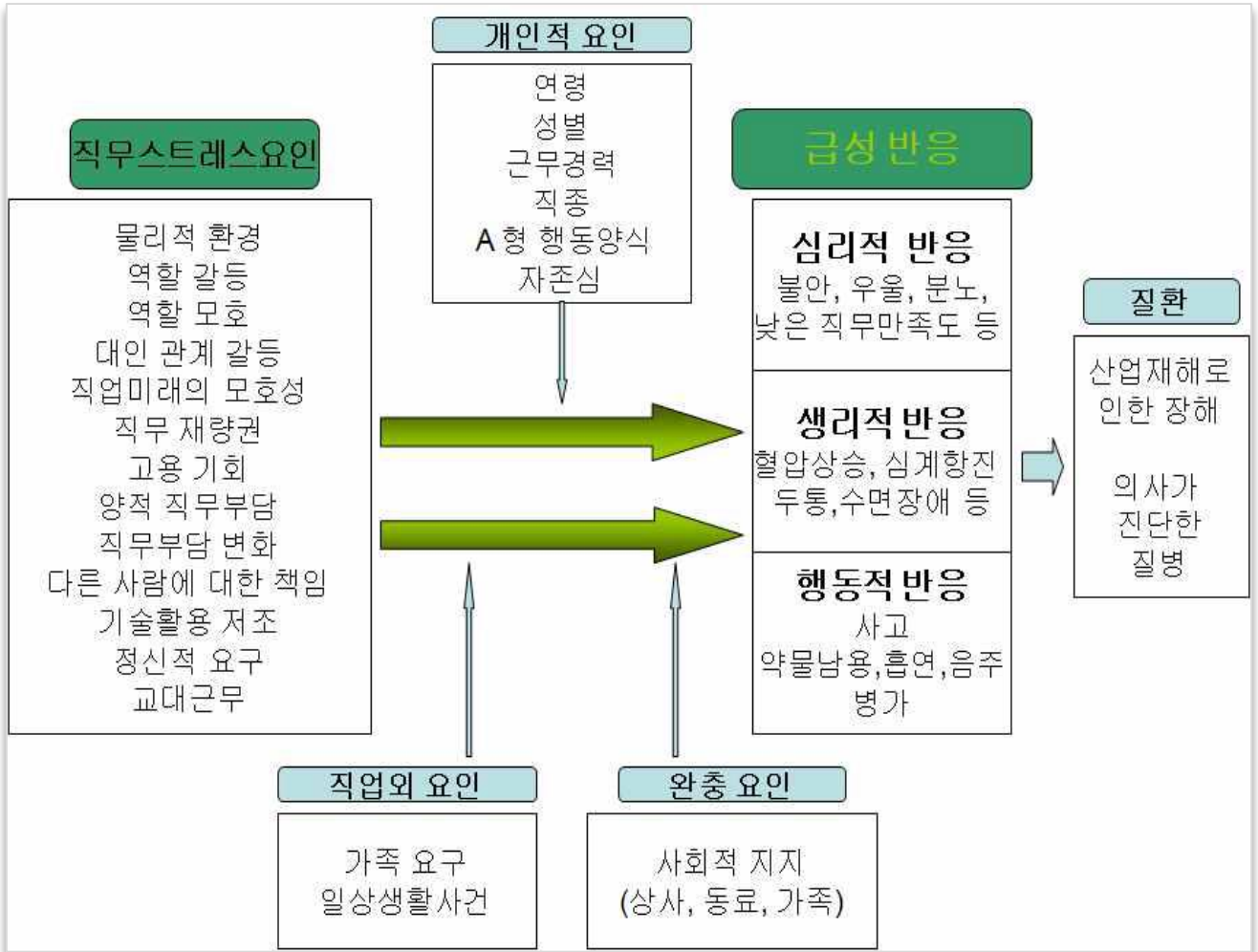
직무스트레스 관리

<p>직무스트레스 정의</p>	<p>직무 수행과정에서 발생하게 되는 스트레스로 ‘사람들이 심한 압력이나 다른 형태의 요구에 처해 있을 때 나타나는 반작용’이라고 정의할 수 있다. 책임감 있는 압력과 도전(자극, 동기 부여가 되는)이 주는 유익한 효과와 직무스트레스는 차이가 있으며, 자연스러워 보이는 요구나 압력이라고 하더라도 이에 대해 근로자가 스스로 견뎌낼 수 없다고 지각하는 경우 스트레스가 된다.</p>
<p>직무스트레스 관리의 시작</p>	<p>1. 개인의 스트레스 반응을 개선하기 위한 중재방안은 개인의 생각·행동·일상의 변화를 가져오기 위한 것으로 스트레스에 대한 인식, 좋은 스트레스와의 균형, 스트레스 조절능력배양에 초점을 맞추게 된다.</p> <p>2. 조직적인 변화를 유발하기 위한 중재방안으로는 노동부하개선, 조직분위기 개선, 작업환경개선 등이 포함된다. 특히 노사가 협력해서 조직적인 개입을 하게 되는 경우 치료보다는 예방적인 차원에서 접근이 가능해 진다. 또한 단기적이고 일회적인 개인적 접근에 비해 장기적이고 지속적인 처방이 가능하다는 장점이 있다.</p> <p>* 조직적인 접근의 성공을 위한 10가지 원칙</p> <p>직무스트레스 관리의 성공을 위해서는 관리의 주체인 사업주와 근로자의 의지이며, 적극적인 노력을 하기 위한 직무스트레스예방 팀을 구성하는 것과 이를 뒷받침할 회사 내 지원체계를 만드는 것이 가장 중요하다.</p> <p>① 노동자를 개입에 참여시킨다 ② 전문가에게 의뢰한다 ③ 사업주는 프로그램에 관심을 가지며 책임을 느껴야 한다 ④ 조직적 변화의 문제를 포함한다 ⑤ 단계적으로 문제에 접근한다 ⑥ 작업과 책임을 명확히 한다 ⑦ 프로그램 상 스케줄을 지킨다 ⑧ 다른 종류의 측정을 사용한다 ⑨ 직무 스트레스를 통상의 문제로 간주한다 ⑩ 프로그램 실시 후 지속적으로 평가와 관리를 한다</p>
<p>직무스트레스 구체적 관리방안 세우기</p>	<p>1. 준비 단계 - 직무스트레스에 대한 일반적인 인식 형성(원인, 사회적 비용, 극복 방안) 경영진에 대한 설득과 지원에 대한 보장 및 준비단계에서부터 노동자 참여 프로그램 수행을 위한 기술적 능력의 확립(인력, 구체적인 프로그램 등)</p> <p>2. 본 단계</p> <p>1단계 문제의 확인- 노사참여토론회, 공동조사, 설문지(KOSS, PWI, BDI스트레스, 삶의 질, 건강상태, 우울증 등) / 객관적인 자료 수집(사내폭력, 산재발생률, 이직률, 결근률, 생산성 지표 등)</p> <p>2단계 중재의 기획 및 수행- 바뀌어야 할 스트레스 원 설정 -> 중재 전략 제안 -> 우선순위선정 -> 노동자와 중재 계획 상호 소통 -> 중재 수행</p> <p>3단계 중재의 평가- 효과 및 방향성의 적정성 평가</p> <p>① 단기 및 장기 평가 수행 : 단기는 분기별로, 장기는 1년 단위로 수행 ② 직무 조건, 스트레스, 건강 및 만족에 대한 노동자 인식 측정 ③ 객관적인 지표를 포함하여야 함 ④ 중재 전략을 재정비하고 1단계로 돌아가기</p> <p>* 중소기업에선 예산문제나 인력부족, 사업주의 인식 부족 등으로 직무스트레스 관리를 쉽게 시작하기 어려우나, 실적과 경쟁중심, 경직된 직장문화 개선, 감정 노동자 관리 등을 통하여 직무스트레스 요인들을 개선하려는 의지가 중요하다.</p>

직무스트레스 요인과 대응

직무스트레스 요인과 반응

직무 스트레스를 일으키는 원인을 직무 스트레스 요인, 직무 스트레스에 의해 일어난 심리적, 생리적, 행동적 반응을 직무스트레스 반응이라고 한다. 같은 직무스트레스 요인에 직면해도 직무스트레스 반응의 크기는 사람에 따라 크게 다르다. 그 주된 이유는 그 사람의 성격이나 행동양식, 근무경력, 자존심 등 개인적 요인의 차에 있기 때문이다. 직무스트레스 요인으로 인해 개인차가 있지만, 급성 스트레스 반응을 일으키고, 그것들이 해결되지 않고 지속되면 결국 질병을 일으킬 수 있다.



근로자에 대한 대응

1. 관심과 배려 - 평소부터 근로자를 잘 파악해 둔다
2. 알아 참 - 「평상시와 다른」 것을 재빨리 알아챈다
3. 대화 시도 - 주저하지 말고 말을 건넨다.
4. 이야기를 듣는다 - 비판을 피하고 결론을 서두르지 않는다.
프라이버시를 배려한다. 적절한 정보를 제공한다.
5. 연결한다 - 이상을 느낀다면 사내 상담창구나 보건관리자, 산업보건의 또는 사외 전문가에게 상담 및 진료를 의뢰한다.