

‘기업건강경영’ 실태조사

# 직장인 스트레스·우울증 심한데 ... 기업 90% ‘나몰라라’

양선희 대기자 sunny@joongang.co.kr

우리나라 직장인 건강관리 점수는 5.75점. 기업 노사가 가장 우려하고 있는 건 ‘직장 스트레스와 우울증’으로 나타났다. 그러나 우려와는 달리 정신건강과 중독관리 프로그램을 운영하는 기업은 열 개 중 한 개꼴(10.9%)에 불과했다. 우리나라 기업들의 직원건강관리 프로그램은 전반적으로 미흡했다.

이는 중앙SUNDAY와 서울대 의과대학이 152개 대중소기업을 대상으로 조사한 기업 건강경영실태조사 결과다. 이번 결과를 분석한 전문가들은 “한국 기업들엔 직원 건강관리 책임이 기업에 있다는 개념자체가 약한 걸로 보인다”고 했다. 이번 결과 분석에는 윤영호 서울대 교수, 강성춘 서울대 경영학과 교수, 인사컨설팅 전문가 신재욱 FM어소시에 이즈 대표가 참여했다. 조사에 나타난 특징을 네 가지로 정리한다.

**직원건강관리 프로그램 미흡**  
기업들이 도입하고 있는 직원 건강관리 프로그램은 형식적이고, 자체 제공 프로그램의 가이드라인도 없는 경우가 많았다. 이번 조사에선 기업이 제공해야 하는 건강관리 프로그램(표 참조)으로 15개 활동을 제시했다. 이는 세계에서 가장 먼저 기업의 건강경영정책을 도입한 미국 질병관리본부가 제시하는 기준으로 각국의 관련 정책에 일종의 가이드라인 역할을 하고 있다.

이들 기준으로 기업들이 도입하고 있는 프로그램을 조사한 결과 기업들 대부분(98%)이 건강검진을 도입하고 있으나 질병을 관리하고 추적하는 프로그램까지 두고 있는 기업은 9.9%에 불과했다. 건강검진을 직원건강관리에 활용하려는 목적보다 법적 의무사항을 이행하기 위해 형식적으로 실시하는 것으로 볼 수 있는 여지가 크다는 것이다.

건강검진 외에는 예방접종(41.1%)과 금연프로그램(34.9%), 운동기회 제공(27%), 구내식당 등 건강음식 선택(27%) 등이 20%대를 넘었다. 조금 더 세부적인 관리가 필요한 건강목표 및 생체정보 모니터링, 건강위험요인 평가, 정신건강 및 중독관리, 건강관련 강의 등의 프로그램은 10%안팎에 도입했다. 건강 환경 조성 노력은 미진했다. 인체공학적 업무 환경 제공 기업은 4.6%에 불과했고, 건강을 위한 도전활동(17.4%)을 도입한 기업도 많지 않았다.

**대·중소기업 격차 커**  
직원 건강관리 프로그램은 대·중소기업 모두 전반적으로 좋은 편은 아니다. 대기업들도 인체공학적 업무환경(5.8%), 질병관리 추적(11%), 건강클리닉(17.5%), 피로·수면관리 프로그램(1.9%) 등 저조한 부분이 많다. 한데 중소기업은 더 저조하다. 법적 의무인 건강검진을 제외한 모든 활동에서 격차가 크다. 예방접종의 경우 대기업은 절반 이상(53.2%)이 시행하는 데 비해 300인 미만 기업은 28.4%, 1000명 미만 기업은 29%에 불과하다. 금연 프로그램도 대기업은 46.1%가 도입하고 있으나 중소기업은 그 절반 수준(21%(300인 미만), 26.1%(1000명 미만))이다. 정신건강 및 중독관리 프로그램을 제공하는 대기업은 15.6%이고, 중소기업은 각

### 중앙SUNDAY·서울대의대 조사

기업 대부분 형식적 건강검진 실시  
10곳 중 1곳만 우울증 등 질병관리  
대기업 예방접종 53%, 중기 28%  
금연프로그램 등 모든 면서 큰 차이  
직장 내 스트레스, 실적에 큰 영향

각 6.2%, 5.8%다. 실제로 정신건강관리를 가장 우려하지만 이 부분은 대기업이나 중소기업 모두 관리가 잘 이루어지지 않고 있다. 대기업은 절반이 경영 방침에 임직원의 건강을 고려하는 내용을 포함하고 있지만 중소기업은 29.6%, 34.8%만 관련 내용이 있다고 답했다. 건강관리 전담부서는 중소기업이 14.8%, 30.4%로 대기업(40.3%)에 한참 못 미쳤으며, 직장 내 자격증이 있는 의료진을 보유하고 있는 기업은 대기업이 46.8%, 중소기업이 14.8%, 31.9%였다.

**스트레스·우울증 관리 시급**  
이번 조사에서 가장 눈길을 끈 것은 직원 건강관리 중 가장 필요한 부분에 대한 질문(복수응답)에 노사 공히 직장 내 스트레스와 우울증 관리(44.1%)를 가장 높게 꼽았다는 점이다. 또 직원들의 가치 있는 삶에 대한 배려와 관심(37.8%)도 높은 비중을 차지했다. 전문가들은 우리나라 기업들의 직원 건강이 과거와 같이 물리적 환경이나 신체적 건강 문제뿐 아니라 정신적 건강에 문제가 생겼다는 시그널로 볼 수 있다고 했다.

강성춘 교수는 “직장 내 스트레스와 우울증은 직원의 성과와 이직률에 큰 영향을 미치는 것은 물론 반생산적 활동으로 이어진다는 연구보고가 많이 쏟아지고 있다. 최근 하버드비즈니스리뷰엔 스트레스 후 유증으로 성과가 높은 사람들도 갑자기 삶의 희의를 느끼며 떠나는 사례가 늘고 있다는 기사도 나왔다”며 “이미 직장인 스트레스와 우울증에 따른 위험 신호는 글로벌한 문제로 부각되고 있다”고 말했다.

윤영호 교수는 “스트레스는 그 자체로 질병 유발 요인이 되는 것이 아니라 어떻게 관리하느냐에 따라 결과가 달라진다”며 “스트레스 때문에 음주하는 등 나쁜 관리방법을 택할 경우 질병으로 발전하며, 운

동과 같은 좋은 습관으로 극복하면 건강을 해치지 않는다”고 했다. 이에 따라 직장 스트레스는 개인의 문제로 치부할 것이 아니라 전문가가 초기부터 개입해 관리하는 프로그램을 갖추고 있어야 하는 문제라고 덧붙였다.

**사회적 건강경영 시스템 원해**  
체계적인 직원 건강관리 시스템의 필요성에 공감하는 쪽은 컸다. 또 사회적 시스템만 마련된다면 참여하고 싶다는 의욕도 보였다. 신재욱 대표는 “최근 들어 기업 인사관리 컨설팅 과정에서 직원 건강관리 문제가 거론되기 시작했다”며 “특히 근로시간 단축, 직장내 괴롭힘 금지법 도입, 젊은 세대의 직장 이탈 등의 문제 때문에 인재 유지 관점에서 건강 관리를 직장복지정책으로 고려하는 경우가 많다”고 말했다.

기업이 직원과 가족의 건강에 미치는 영향이 크다(90.5%)는 점은 대다수가 인식하고 있었으며, 자기 회사의 건강관리 시스템을 ‘기업건강경영지수’ 평가 등을 활용해 진단할 필요성이 있다고 응답한 경우도 83.5%였다. 건강진화경영 관행 법률의 필요성에 대해서도 86.2%가 찬성했다. 특히 건강관리 지표가 우수한 기업에 대해서 건강보험료 일부를 감면해 주고(68.4%), 건강기여활동 관련 보조금을 지원(60.9%)해주는 등의 인센티브를 제공하면 직원건강관리 활동이 강화될 것이라고 보였다.

또 ‘직장건강공동체’가 필요하다는 응답은 82.9%였다. 이는 직장 동료들끼리 스트레스 관리, 명상, 체육활동 등의 공동체를 만들기도 하고, 당뇨·고혈압 등 같은 질병을 가진 직원들끼리 커뮤니티를 만들어 서로 건강을 챙겨주는 활동이다. 이 같은 직장건강공동체는 기존의 취미동아리와는 달리 전문가들의 가이드라인이 필요하다는 점에서 정부 혹은 사회단체 등이 공동으로 활용할 수 있는 가이드라인을 만드는 작업이 필요하다.

직장건강공동체 프로그램이 만들어지면 제공하겠다는 사측의 응답은 78.9%, 프로그램에 참여하겠다는 노측 응답은 71%로 나타났다. 하지만 현재 기업에 임직원 건강관련 정책이나 비전, 경영방침이 있다고 답한 기업은 세 개 중 한 개꼴이었다. 기업이 제공하는 건강관리 지원책에 대한 서면화된 가이드라인이 없고(66.4%), 임직원 건강관리 저해원인을 조사하는 프로그램도 없는(70.4%) 기업이 셋 중 둘이나 된다.

윤영호 교수는 “기업들이 사회적 시스템이 마련된다면 참여하겠다는 데에는 긍정적인 만큼 기존 직장 건강관리 인프라 구축이 필요하다”며 “국가 건강 정책도 질병 치료가 아닌 건강관리로 가야한다고 말했다.



## 美, 8억 달러 들여 직장 건강지원하니 산재 71%나 줄어

김창우 기자 changwoo.kim@joongang.co.kr

캘리포니아의 버스회사 골든엠파이어교통(GET)은 2013년 미국 질병통제예방센터(CDC)와 함께 직원 건강 프로그램을 도입했다. 잦은 야근과 일정 치 않은 근무시간 때문에 운전자들이 비만과 성인병에 시달리고 있었기 때문이다. GET는 운전자 대기실에 혈압계를 설치하고, 운동을 통해 1주일내 체중 1파운드(450g)를 줄일 경우 수건, 물통, 기프트 카드 등을 주기로 했다. 80% 이상이 탄산음료였던 자동판매기 메뉴도 절반 이상을 과일 주스, 야채 샐러드 등 건강한 식단으로 바꿨다. CDC가 평가한 이 회사의 건강지수는 2년 만에 104에서 164로 뛰었다. 특히 고혈압·당뇨·콜레스테롤 항목에서 효과가 컸다.

미국·유럽·일본 등 선진국 정부와 기업은 직장 건강 프로그램에 대한 지원을 강화하고 있다. 당연히 직원 스스로가 건강을 관리해야 하지만, 많은 시간을 보내는 직장에서도 건강 증진을 위해 노력할 필요가 있다는 이유에서다. 미국의 경우 기업들은 1980년대부터 금연 프로그램, 건강 검진 등을 제공

건강 지원 강화하는 선진국  
미, 직무 스트레스 관리 프로 운영  
“기업이 직원 건강에 1달러 쓰면  
직원 의료비 3.27달러 줄어들어”  
영국, 직원 건강 다운 고용주 포상  
싱가포르, 기업과 공동기금 마련

한 데 이어 2000년대 이후로는 사내외 운동 프로그램, 구내식당에서의 건강식 제공, 전문가 상담 등으로 범위를 넓히고 있다. 미국 노동부는 직무 스트레스 관리, 운동 프로그램, 우울·불안·분노 해소에서 자녀 양육 상담까지 망라한 ‘직원 건강지원 프로그램(EAP)’을 도입했다. 표준에 따르면 미국 500대 기업의 80%, 50명 이상 사업장의 35%가 이를 활용하고 있다. 노동부 조사에 따르면 8억 달러를 들여 이 프로그램을 운영한 결과 39억 달러의 손실 비용을 절감했으며 산재재해도 71% 감소했다.

정책적인 지원도 활발하다. CDC는 기업의 건강 관련 프로그램 운영을 돕는 직장건강지원센터(WHRC), 직장에서 고혈압·당뇨 등 성인병 예방에 중점을 두는 건강한직장프로그램(NHWP) 등을 운영한다. 2009년에는 근로자복지법을 제정해 기업이 공인된 건강 프로그램에 지출한 비용의 절반을 세액공제해 준다.

이는 기업의 건강 비용 지출이 사회 전체적으로 긍정적인 영향을 미치기 때문이다. 2010년 캐서린 베이커 당시 하버드대 교수 연구팀이 발표한 논문에 따르면 기업들이 직장건강프로그램에 1달러를 쓸 때마다 직원들의 의료비용은 3.27달러 줄어든 것으로 나타났다. 결론으로 인해 기업들이 부담하는 비용 역시 2.73달러 감소했다. 베이커 교수는 “직원 건강에 대해 기업들이 투자하는 것은 복지 수준과 생산성을 높일뿐 아니라 사회 전체적으로 의료비를 절감할 수 있게 될 것”이라며 이 같은 프로그램의 확대를 제안했다.

영국은 직원 건강과 복지에 기여한 고용주에게 보건장관상을 주고, 싱가포르의 기업과 공동으로 기금을 마련해 직원들의 건강 컨설팅, 운동기구 설치 등을 지원하고 있다. 일본에서도 건강 경영이 새



캘리포니아의 골든엠파이어교통(GET)은 2013년 미국 질병통제예방센터(CDC)의 직장 건강 프로그램을 도입해 기사들의 건강을 크게 개선했다. (GET 제공)

로운 트렌드로 자리 잡고 있다. 2016년 경제산업성 주도로 건강경영브랜드를 선정하고 금리우대 등의 혜택을 준다.

중소기업이 이 같은 복지 프로그램을 운영하기 쉽지 않다. 일본은 중소기업근로자복지센터를 통해 대기업과의 격차를 해소한다. 사·도 단위 센터가 헬스케어나 스포츠 센터, 교육 시설 등과 계약을 맺어 근로자들에게 제공한다. 지금까지 201개 전국센터

에서 16만개 중소기업의 근로자 123만명이 이 제도를 활용하고 있다.

강성춘 서울대 교수는 “정장민 총이 가장 많은 시간을 보내는 직장에서 건강관리에 나서면 생산성을 높일 수 있을 뿐 아니라 국가의료비 부담도 덜 수 있다”며 “정부에서 건강경영 기업에 세제 등의 인센티브를 주는 방안을 검토해야 할 것”이라고 말했다. (광주일보와 중앙SUNDAY 제휴기사입니다)