

✔ 동등한 사람으로 취급되기를 원한다

특정 분야에서 오래 재직하신 경우 오랜 경험과 전문성을 갖추고 있는 경우가 많고, 해당 분야의 전문가로 자처하는 때도 종종 있다. 따라서 다른 사람의 권위나 전문성에 대해 특별한 존경심을 갖기보다는 자신의 전문성과 유사하게 생각하여 동등하게 취급되기를 원한다.

✔ 자신의 학습에 영향을 미치는 습관과 고정관념을 가지고 있다

성인은 몸에 밴 자신만의 독특한 습관과 성격을 가지고 있는데, 이 습관과 성격은 개인의 학습 과정과 결과에 영향을 준다. 그리고 성인은 자신의 경험을 바탕으로 한 통찰이나 지혜를 정답으로 여기는 경향이 있다. 따라서 다양한 가능성을 열어 두기보다는 특정한 가치나 태도를 고수하는 모습을 보이고 이는 나이가 들어갈수록 증가하는 경향이 있다.

✔ 개인적 감정 표현을 자제하지만 존재 이유를 필요로 한다

성인은 교육 장면에서 특별한 경우가 아니면 하고 싶은 표현을 밝히기보다 마음속에 간직하는 경향이 있다. 좀 더 개방적이고 우호적인 분위기가 형성되었을 때 표현을 유도하는 것이 적절할 수 있다. 그리고 성인은 자신에게 특별한 역할(조장, 팀장)을 부여해줄 경우 이를 잘 받아들이고 적절한 반응을 하는 경향이 있다. 특히 초대받은 상황에서 아무런 역할이 부여되지 않으면 그 자리를 불편하게 생각할 수도 있다.

이러한 성인 학습자의 특성을 고려한다면 우선 교육 대상자를 교수와 피교육생의 관점보다는 공동 학습자로 인식하여 그들이 가진 경험, 지식, 전문성을 활용할 수 있는 교육이 필요하다. 즉 교육 장면에서 교수가 어느 정도는 주도적으로 교육 진행을 이끌어 가지만, 촉진자(Facilitator)나 지원자(Supporter)로서의 기능을 담당한다고 생각하고, 중간중간 교육생들이 참여할 수 있는 내용을 포함하는 것이 좋다. 그리고 개인별로 듣는 수업보다는 팀을 구성하여 집단 학습이 될 수 있도록 하는 것이 참여를 끌어낼 수 있다. 그리고 팀을 구성하면 팀장, 부팀장을 선정하여 그들이 교육 장면에서 적극적인 역할을 할 수 있도록 해주는 것이 좋다.

그리고 교육의 주제가 일이나 일상생활에 도움이 될 수 있다는 것을 강조하고, 관련 사례를 들어주는 것이 좋다. 학습자들이 교육 이후 곧바로 곧바로 응용할 수 있는 학습이 더 오래 기억에 남으며, 즉시 사용할 기회를 찾게 하여 교육의 효과를 증진시킬 수 있다. 필요성과 중요성에 대한 인식 외에 교육 내용의 흐름이 논리적이고, 그 논리가 학습자의 경험과 관련되어 의미가 있다고 여겨질 때 학습이 더욱 촉진될 수 있다.

무엇보다 교수자는 학습방법에 대한 전문적 지식과 경험을 갖출 필요가 있다. 그렇다고 자신이 이 분야 전문가이고 권위자라는 것을 강조하는 것은 성인 학습자에게 반감을 줄 수 있다. 그리고 개인차와 그들의 경험 차이를 수용하여, 반대나 반박하는 질문이 있는 경우, 경청한 후에 함께 논의하는 방향으로 유도하는 것이 좋다.☺



업무관련성 정신질환 소개

글. 이고은(일터 건강을 지키는 직업환경의학과 의사회 회장, 근로복지공단 안산병원 직업환경의학과장)



역사적으로 직업에 의한 정신질환을 이야기할 때 Mad hatter disease를 떠올릴 수 있다. 루이스 캐롤의 소설 '이상한 나라의 앨리스'에 등장하는 미친 모자장수가 바로 그 Mad hatter disease를 앓고 있던 인물인데, 이는 19세기 당시에 모자(felt hat)를 만들던 노동자들이 가죽을 무두질하는 과정에서 사용하던 수은에 노출되어 수은중독이 되고, 이로 인한 정신이상을 일으키게 된 것 때문에 유래된 이름이다. 다양한 유기용제와 일부 무기물질 등은 중추신경계를 침범하여 정동장애, 착란, 망상, 환각과

같은 정신병적 증상을 나타낸다. 우리나라의 경우 과거 원진레이온 사건으로 알려진 이황화탄소 중독에 의한 우울증, 조현병 증상 등이 이황화탄소 중독에 의한 직업성 정신병으로 인정받았다. 고전적인 직업병으로서의 이러한 직업성 정신질환은 업무 중 노출되는 독성에 의한 뇌의 기능이상과 관련된 것으로 외상성 뇌손상과 더불어 기질성 정신질환이라 한다. 현대에 와서는 외상, 중독, 기타 다른 질병에 의해 이차적으로 발생하는 정신질환 외에 비기질성 정신질환이 업무와 관련된 직업성 정신질환

으로 더 많고 다양하게 다뤄지고 있으며 최근 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 감정노동¹⁾ 등 직무와 관련된 스트레스에 대한 관심이 커지고 있는 상황으로 여기에서는 직업성 질병으로 판단되는 정신질환들에 대해 소개하고자 한다.

업무상 정신질환의 종류

우리나라에서 법률로 지정한 업무상 정신질병은 다음과 같다.

- 산업재해보상보험법 시행령 제34조 제3항 관련 [별표 3] 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준 중 4. 신경정신계 질병
- 바. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건에 의해 발생한 외상 후 스트레스 장애
- 사. 업무와 관련하여 고객 등으로부터 폭력 또는 폭언 등 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건 또는 이와 직접 관련된 스트레스로 인하여 발생한 적응장애 또는 우울병 에피소드
- 산업재해보상보험법 제37조 다. 항의 ‘「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병²⁾
- 근로기준법 시행령 제44조 1항 관련 [별표5] 업무상 질병 아. 업무와 관련하여 정신적 충격을 유발할 수 있는 사건으로 인한 외상 후 스트레스 장애'

법률에서 나열한 업무상 정신질병은 외상 후 스트레스 장애, 적응장애, 우울병 에피소드를 정하고 있으나 그 외의 질병도 경우에 따라 업무와의 인과성이 인정된다면 업무와 관련된 정신장애로 인정받을 수 있다. 실제 업무상질병판정위원회에서 주로 논의되는 질병은 상기한 세 질병 외에도 불안장애, 수면장애, 자살 등이 있다.

 **외상 후 스트레스 장애(Post Traumatic Stress Disorder)와 급성 스트레스 장애(Acute Stress Disorder)**

업무 중 사고, 특히 자신의 목숨에 위협을 가할 정도의 심각할 사

건을 겪었거나 타인의 사고 등 충격적인 사건의 목격, 성폭행(성추행) 등을 경험한 이후에 불안증상, 과도한 각성, 사건의 재경험, 회피반응 등 다양한 증상이 나타나는 것으로 사건이 발생한 직후 나타나는 증상을 급성 스트레스 반응이라고 하며 이러한 증상들이 4주 이상 지속되면 외상 후 스트레스 장애로 진단한다.

 **적응장애**

특정 스트레스 상황(생명에 위협을 겪지 않더라도 폭언 또는 폭행, 징계, 해고 등의 다양한 상황)을 겪은 이후 불안, 우울과 같은 감정적인 증상을 나타내는 것이다. 적응장애는 경과적인 질환으로 스트레스원이 해소되면 6개월 내로 증상이 사라진다. 그러나 6개월 이상이면 우울증, 불안장애 등으로 이행될 수 있다.

 **우울병 에피소드(주요우울장애)**

최소 2주 이상 지속되는 기분의 저하, 우울감, 의욕과 즐거움의 상실을 포함하여 식욕, 체중, 수면, 에너지의 감소, 죄책감 등의 증상을 동반하는 것으로 일시적인 기분의 저하와는 다르다. 직무수행의 다양한 스트레스 상황과 관련이 있으며 주로 높은 직무요구도와 노력-보상의 불균형, 성희롱이나 성추행을 포함한 지속적인 위협과 폭력, 낮은 사회적 지지, 불공정성 등이 관련이 높은 것으로 알려져 있다.

 **불안장애**

다양한 형태의 비정상적, 병적인 불안과 공포로 인하여 신체적, 정신적 증상이 나타나 일상생활에 장애를 일으키는 것으로 불안장애는 범불안장애, 특정상황 또는 대상에 대한 공포증, 공황장애 등 다양한 질환들을 통칭한다.

 **수면장애**

업무와 관련된 수면장애는 일차적인 수면장애여야 한다. 우울증이나 불안장애, PTSD 등과 동반되거나 수면무호흡증과 같은 신체적 질환에 동반하여 2차성으로 나타나는 수면장애가 아니라 일주기 리듬의 교란으로 인한 교대근무, 야간근무와 관련이 있어야 업무관련성으로 판단할 수 있다.

정신질환의 업무관련성 판단

업무와 직접 연관성이 높은 외상 및 스트레스 관련 장애(PTSD, 급성 스트레스 장애, 적응장애)와 같은 경우는 어떠한 이벤트가 있었고 그 이후에 증상이 나타난다는 점에서 비교적 인과관계가 명확한 반면, 우울증이나 스트레스 관련 기타 증상들은 점진적이고 누적되는 업무환경과 업무수행의 변화, 당사자가 아니면 알기 어렵거나 알더라도 개인 간 인지정도의 차이에 따라 원인이 다양하게 복잡하게 연결되어 있어 인과관계가 뚜렷하지 않은 경우가 많다. 특히 개인의 성장기를 시작으로 전 생애를 통틀어 매우 다양한 사건과 심리적 역동성이 발휘되어 영향을 미치는 우울증이나 불안장애의 경우에는 개인적인 소인의 요소가 매우 많은 부분을 미치는 질병들로 업무와의 관련성 여부를 판단하기에 어려운 경우가 흔하다. 그러나 근골격계질환이나 뇌심혈관계질환과 마찬가지로 개인적인 취약성이 있다 하더라도 진단이 명확하고, 질병에 영향을 미칠만한 업무상의 스트레스가 있었는가, 그리고 그러한 스트레스로 인하여 질병의 발생과 악화 간에 상당인과관계가 있는가를 중심으로 업무와의 연관성을 판단하게 된다.

이러한 업무상 스트레스는 높은 직무요구도, 낮은 직무재량권, 낮은 사회적 지지, 노력-보상 불균형, 직무 불안정성, 위협 및 폭력, 불공정성이 있다. 그 외에 장시간 노동, 해고 등의 직장 내 불안정성을 경험하는 경우에도 업무관련성이 있다고 판단할 수 있다.

‘자살’의 업무관련성 여부

산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준)에는 “근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장애 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다”라는 말을 통해 원칙적으로 자살은 업무상 재해나 질병으로 보지 않는다. 그러나 예외적으로 인정을 하는데 “다만, 그 부상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다”고 하였고, “대통령령으로 정하는 사유”란

- 1) 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나, 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 한 경우

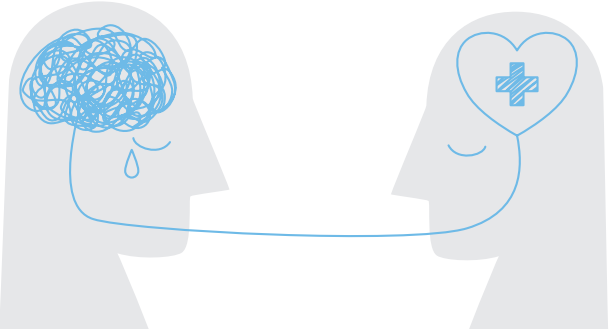
- 2) 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 한 경우
- 3) 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해 행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우를 업무상 재해의 인정 기준으로 규정하고 있다.

자살은 하나의 질병이라기 보다는 질병에 의한 결과 또는 행위로 보아 자살 이전의 병력이 매우 중요하다. 그러므로, 업무상 스트레스로 외상후스트레스장애나 급성 스트레스 장애, 우울병 에피소드, 불안장애, 적응장애, 수면장애 등이 자살 전에 있었거나 발생하였다고 판단되면 자살은 업무상 재해가 된다. 또한 “3) 그 밖에 업무상의 사유”로 “정신적 이상 상태”에서 자살한 경우 업무상 재해가 되는데, 자살 자체가 가장 큰 “정신적 이상 상태”로 인정된다면, 업무상 사유가 있을 때 자살을 업무상 재해로 인정할 수 있다.

개인적 요소, 인적, 업무적 환경 조사가 중요

업무와 관련된 정신질환을 조사하거나 판단할 때에는 여타 신체적인 질환보다 더 많은 개인적 요소와 인적, 업무적 환경을 조사해야 한다. 특히 업무적 관계에 놓여 다양하게 접하는 사람들을 통해 한 사건을 두고서도 서로 입장과 이야기가 다른 것을 흔히 경험하게 되며 이러한 인식의 차이는 각각의 개인이 다른 점을 고려했을 때 당연한 것일 수도 있다. 쉽게 말하면 일방적인 가해자/피해자의 개념으로 접근하는 것이 매우 어렵기도 하지만 위험하기도 한 상황이라는 것이다. 왕따 또는 괴롭힘을 당했다고 업무상재해를 신청하는 신청인들과 그들로 인해 오히려 힘들었다고 주장하는 동료 노동자나 관리자의 하소연도 만만치가 않다. 또한 개인 간의 사건들이 즐비하여 당사자가 아닌 경우에는 모르거나 객관적인 증거가 없는 경우도 흔하다.

모든 사건은 사후처리도 중요하지만 애초에 사건이 일어나지 않도록 예방하는 것이 중요하다. 업무로 인한 PTSD가 발생하지 않기 위해서는 사건이 일어나지 않도록 주의해야 하며 예상 가능한 안전사고를 대비하여 사고 이후의 즉각적인 해결절차가 사전에 준비되어 있어야 하고, 일반적인 업무스트레스를 줄이기 위해서는 평소 업무분장표를 명확히 만들어 놓아야 한다. 큰 사건을 경험한 노동자들은 사고보다도 사건 이후 관리자나 회사 측의 조치에 더 마음을 상했다고 이야기하는 경우가 많다. 직장 내 괴롭힘 금지법이나 감정노동자 보호법에 따른 매뉴얼을 만들고 그에 따른 조치를 가감 없이 진행하며, 개인 간 또는 업무나 회사와 개인의 갈등상황에서 어떻게 중재를 할 것인가를 다양한 구성원들을 통해 잘 계획하는 것이 중요할 것이다. ☺



1) 2018년 10월 18일에 고객 응대 과정에서 일어날 수 있는 폭언이나 폭행 등으로부터 감정노동자를 보호하기 위한 ‘감정노동자 보호법’으로 알려진 산업안전보건법 제26조의2가 시행되었다. 고용노동부는 감정을 관리해야 하는 활동이 직무의 50%를 넘을 경우를 감정노동에 해당한다고 본다.

2) 직장 내 괴롭힘 금지법: 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지법으로 알려진 근로기준법 제78조의2를 시행하였다. 근로기준법 제76조의2에서는 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 직장 내 괴롭힘이라 하고 이를 해서는 안 된다고 명시하고 있다.