



최근 산업보건동향

한국산업위생협회 kohma.kr

한국산업위생협회

발전 기금 모금 요청의 건

1. 기금 요청 목적

- ▷ 산업위생전문가의 권익보호와 산업재해 예방 및 단합
- ▷ 산업보건종사자 및 회원들을 위한 활동

2. 기부방법

- ▷ 현금 : 계좌번호 국민은행 260201-04-2151153
예금주 한국산업위생협회
- ▷ 현물 : 발전기금 운영위원회와 기부자 간의 협의
- ▷ 정기적인 기부를 위해 자동이체(CMS) 가능

3. 기부혜택

- ▷ 법인 : 지출 기부금에 대하여 소득금액의 10%
한도 손비 인정
- ▷ 개인 : 기부금의 15% 세액공제
(단, 3천만원 초과시 25% 한도)

4. 기금 지원대상 및 운영방법

- ▷ 지원대상
 - 협회지 발행, 장학금 지급, 학술대회
 - 워크숍, 힐링캠프, 체육활동
 - 기타 발전기금 운영위원회에서 심의·의결한 사항 등

▷ 운영방법 :

- 협회 재정과는 별도 비용집행 및 회계처리

-정기적인 감사 실시

-운영실적 정례보고

5. 기타사항

- ▷ 발전기금 참여신청서, 자동이체 이용 신청서는
협회 홈페이지/알림소식/ 발전기금운영위원회 참조
- ▷ 문의사항 : 발전기금운영위원회 양정란 간사
(010-2345-3035)

정부·국회

“벌목작업 중대재해 근절” 고용노동부, 벌목작업 안전강화 대책 추진

고용노동부(장관 김영훈)는 겨울철 벌목작업 등 재해예방을 위해 “벌목작업 안전강화 대책”을 추진한다고 밝혔다.

벌목 현장에서는 작업자가 벌목하려는 나무에 깔리거나, 다른 작업자 방향으로 나무가 넘어가면서 그 작업자가 맞아 사망하는 사고가 발생하고 있다.

* (최근 3년간 임업 사망사고 현황) '24년 11명, '23년 16명, '22년 11명

먼저, 고용노동부는 「벌목작업 재해예방 5대 안전수칙」을 마련해 산림사업시행업체, 유관 협회·기관 등을 대상으로 적극적인 교육과 홍보를 추진한다.

「벌목작업 재해예방 5대 안전수칙」은 고용노동부가 그간의 사망사고 사례·유형과 원인을 분석해 재해예방 핵심 수칙을 만든 것으로 기본적인 수칙만 준수해도 사고의 위험을 크게 줄일 수 있다고 설명했다.

< 벌목작업 재해예방 5대 안전수칙 >

- ① 수구 각도는 30도 이상(깊이는 뿌리지름의 1/4~1/3) 만들기
- ② 벌목작업 위험 구역은 가지 않기
- ③ 받치고 있는 나무는 벌목 금지
- ④ 작업 전 대피로 및 대피장소 확인
- ⑤ 안전모 등 보호구 착용

그 외, 벌목 표준 안전작업 동영상, 안내문(OPS; One Page Sheet) 등 현장에서 쉽게 활용할 수 있는 다양한 안전교육 자료를 제작·보급할 계획이다.

또한, 벌목작업 위험요인을 즉시 개선하고 안전한 작업이 이루어질 수 있도록 재해예방 기술지원 및 점검을 강화한다.

벌목작업 특성상 작업 기간이 길지 않고, 작업 장소도 대부분 산속에 있어 재해예방 지도감독이 어려운 실정이다.

앞으로는 산림청, 지방자치단체 등의 벌목작업 관련 신고·허가 현황을 주기적으로 파악하고 지도점검을 확대해 안전관리 사각지대를 최소화할 계획이다.

아울러, 벌목작업에 종사하는 노동자에 대한 실질적인 안전 조치와 안전 교육이 선행될 수 있도록 사업주의 의무도 강화할 방침이다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=18581

정부·국회

(참고) (주)카카오 대상 청원형 근로감독 착수

고용노동부(장관 김영훈)는 최근 장시간 노동 문제가 불거진 (주)카카오(대표 정신아, 성남 분당)에 대해 11.17.(월)부터 근로감독에 착수한다고 밝혔다.

이번 감독은 (주)카카오 직원들이 사내 장시간 노동에 대한 제보와 함께 청원 감독*을 요청(9.15.)하여, 관할지청(중부지방고용노동청 성남지청)에서 청원심사위원회(11.5.~11.6. 내·외부위원 각 3명) 논의를 거쳐 실시하게 되었다.

* 다수 근로자에 대한 노동관계법 위반사항에 대해 청원법에 따라 근로감독 실시를 청원하는 제도

청원인들은 (주)카카오에서 선택적 근로시간제*를 도입·시행 중이나, 정산 기간에 법정 근로시간을 초과하여 근무했다고 주장하고 있는 만큼, 고용노동부는 (주)카카오의 장시간 노동 여부뿐 아니라, 선택적 근로시간 운영 방식, 휴가·휴일 제도 등 인력 운영 실태 전반을 살펴보고, 임금 체불 등 기타 노동관계법 위반 사항도 집중 점검할 계획이다.

* 노사 간 서면합의를 통해 1주 단위 근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 근로시간을 1개월 단위(신상품, 신기술 연구개발 업무는 3개월)로 정산·평균하여 운영하는 제도

김영훈 고용노동부 장관은 “이번 근로감독에서 위법사항이 확인되면 법에 따라 엄정하게 처리하겠다.”라면서, “기업은 근로자의 건강과 안전의 토대 위에서 혁신과 성장을 이루어야 하며 앞으로 이러한 관행과 문화가 정착될 수 있도록 근로감독을 강화하겠다.”라고 밝혔다.

(참고) 고용노동부, SPC삼립 잇단 사망사고에 실효성 있는 점검과 대책 수립 지시

고용노동부(장관 김영훈) 산업안전보건본부장은 올해 5월 19일 SPC삼립 시화공장에서 중대재해가 발생한 데 이어 10월 4일경 생산직 노동자가 사망한 사건이 발생함에 따라, 11월 14일(금) (주)SPC삼립 김범수 대표이사와 면담을 실시했다.

SPC삼립 측은 면담 자리에서 지난 5월 시화공장 사고 이후 교대제 개편 등 회사가 취한 조치와 개선 계획을 설명했다.

이 자리에서 류현철 산업안전보건본부장은 SPC에서 반복되는 사망사고에 깊은 유감을 표하며, 연속적인 야간노동이 노동자의 건강에 유의미한 부담을 준다는 연구결과도 확인되는 만큼 교대제 개편 이후 노동강도 변화, 노동자의 건강 영향 등을 면밀히 진단하고 그에 기초한 실효성 있는 대책을 수립하여 고용노동부에 보고할 것을 주문했다.

아울러 “노동자의 생명과 안전에 실질적으로 기여할 수 있는 노동환경을 조성하는 것이 무엇보다 중요하며, 고용노동부도 이를 중점적으로 모니터링 하겠다”라고 말했다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=18583

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=18589

정부·국회

「한파 안전 5대 기본수칙」 준수 한파 대비 노동자 건강보호 대책 추진

고용노동부(장관 김영훈)는 올겨울 한파 대비 노동자의 안전과 건강을 보호하기 위해 「한파 대비 노동자 건강보호 대책」을 마련하여 범정부 한파 안전 대책기간 ('25.11.15.~'26.3.15.)까지 추진한다고 밝혔다.

기상청에 따르면, 올해 겨울 기온은 평년(0.5도)과 비슷할 것으로 전망되나 기온 변동에 따라 예기치 못한 추위가 발생할 수 있어 선제적 대응을 위해 한파 대비 노동자 건강보호 대책을 수립하여 시행하기로 했다.

첫째, 선제적 비상대응체계를 구축하고 한파 취약사업장을 집중관리한다.

한파에 따른 재난위기 상황 대응 및 한랭질환 산재 예방을 위해 비상대응반을 단계별로 운영하고, 한랭질환 산재가 다발한 업종에서 3만 개소를 선정하여 ①한파특보 등 기상 상황과 ②한파로 인한 재해사례를 전파하는 한편, ③「한파안전 5대 기본수칙*」을 준수할 수 있도록 지도·점검 등 집중관리한다.

* ①따뜻한 옷, ②따뜻한 쉼터(휴식), ③따뜻한 물, ④작업시간대 조정, ⑤119 신고

둘째, 건설노동자, 환경미화 노동자, 특고·배달종사자 등 취약 업종을 대상으로 적극 지도하고 핫팩·귀덮개 등 한랭 예방 보조용품을 지원한다.

건설노동자 및 환경미화 노동자 대상으로 한파주의보 발령 시에는 작업시간대를 조정토록(06시→09시)하고, 한파 경보 발령 시에는 옥외작업을 최소화하도록 지도할 계획이다.

아울러, 휴게시설·난방기기 설치 및 임대 등에 산업안전 보건관리비를 활용하도록 안내*하고, 동상·저체온증 등을 예방하기 위한 핫팩·귀덮개 등 한랭질환 예방 보조용품도 지원한다.

* 한랭질환 예방을 위한 산업안전관리비 사용범위 확대 등 고시 제도개선 완료('25.2.12.)

특고·배달종사자를 대상으로는 지방정부·배달플랫폼사와 협업하여 이동노동자 쉼터(133개소)의 위치와 운영시간 정보를 배달앱(APP)을 통해 제공하며, 배달종사자에 특화된 '겨울철 배달종사자를 위한 안전수칙'을 배포한다.

이와 함께 농·축산업 등 외국인 고용 사업장(20,000개소)을 비롯하여 외국인근로자지원센터 및 외국인 커뮤니티 등을 대상으로 모국어(18개 언어)로 만든 「한파안전 5대 기본수칙」이 포함된 '한랭질환 예방수칙'을 배포한다.

셋째, 한파 취약사업장을 대상으로 사전점검 및 한파기간 집중점검·감독한다.

한파 취약사업장 대상으로 본격적인 한파기간 전 한랭질환 위험요인에 대한 사업장 자체 사전점검 ('25.11.17.~12.14.)을 실시하도록 하고, 이후 12월 15일부터 내년 2월 말까지 「한파안전 5대 기본수칙」 준수 여부를 볼시 지도·점검(4천개소)할 계획이다.

아울러, 지방정부와 함께 농·축산업종 이주노동자 고용 사업장 및 생활폐기물 수집·운반 사업장 대상 합동 점검을 할 계획이다. 특히, 이주노동자 숙소의 난방·소방시설 구비 여부를 확인하고 생활폐기물업 사업장은 작업 시간대 조정 여부 등을 집중 점검한다.

류현철 산업안전보건본부장은 "한랭질환은 미리 준비하면 충분히 예방이 가능한 만큼 한파가 시작되기 전 미흡한 사항이 없는지 선제적으로 점검하고, 적극적으로 개선해 달라."라고 말하면서,

"현장에서 노·사가 함께 협력하여 사업장 여건에 맞는 한랭질환 예방 매뉴얼을 만들고 실천할 수 있도록 적극적으로 지원하는 등 필요한 모든 노력을 하겠다."라고 강조했다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=18592

정부·국회

원·하청 노사의 실질적 교섭 촉진을 위한 「노동조합법」 시행령 입법예고(11.25.~1.5.)

고용노동부(장관 김영훈)는 '26.3.10. 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하, '노동조합법') 시행에 따라 원청 사용자와 하청노조 간의 실질적 교섭을 촉진하기 위하여 '노동조합법 시행령' 일부 개정안을 11월 25일부터 내년 1월 5일까지 입법예고한다고 밝혔다.

* 제2조 제2호 사용자 정의 규정 확대: 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에서 사용자 → 노동조합법상 사용자는 그 범위에서 교섭의무 부담

정부는 9월부터 개정 노동조합법 후속 조치(사용자성 기준, 노동쟁의 범위, 교섭절차 등) 논의 등을 위해 '경계계-노동계 현장지원 TF'를 운영하여 노·사 현장과 관계부처의 다양한 의견들을 폭넓게 수렴하고 있으며, 자침·매뉴얼 등 마련을 위해 전문가와도 심도 있는 논의를 이어오고 있다.

그중 교섭절차와 관련해서는 다양한 의견이 제시되었고, 법적·현실적 측면을 종합적으로 검토한 결과, 원청 사용자와 하청노조 간의 실질적 교섭을 촉진하면서도, 제도 시행 초기 현장의 혼란을 방지하여 안정된 교섭체계를 이루기 위해서는 현행 교섭창구단일화 절차의 틀 내에서 하청노조의 교섭권을 최대한 보장하는 방안이 합당하다고 판단하여 노동조합법 시행령 등을 보완하게 되었다.

[교섭창구단일화 추진 방향]

❶ 원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업(장)을 기준으로 하되, 노·사 간 자율적인 교섭을 존중하여 원청 사용자와 하청노조가 자율적인 교섭이나 공동교섭에 동의하면 정부는 합치된 의사에 따라 교섭을 진행할 수 있도록 최대한 지원하고,

다만, 합의하지 못하는 경우에 교섭창구단일화 절차를 진행하되, 노동위원회의 교섭단위 분리*를 통해 최대한 하청노조의 실질적 교섭권을 보장한다.

* 시행령 제14조의11 제3항 신설: 교섭단위 분리기준으로 이해관계 공통성, 이익대표 적절성, 당사자의 의사 등을 규정

❷ 노동위원회의 교섭단위 분리 과정에서 원청노조와 하청노조는 교섭권의 범위, 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에서 서로 차이가 있으므로 원칙적으로 원청노조와 하청노조 간에는 교섭단위를 분리하고,

이후 하청노조 간 교섭단위를 분리함에 있어서도 원청 사용자와 하청노조가 합의한 사항은 최대한 존중하여 반영하되, 노·사간 의견이 불일치되는 경우에는 하청노조의 교섭권을 실질적으로 보장하고 안정적 교섭체계를 이를 수 있는 방향으로 교섭단위 분리제도를 운영할 계획이다.

예를 들어, ❶직무나 이해관계, 노동조합 특성이 현저히 다른 경우에는 개별하청별로 분리하는 방식, ❷직무 등 특성이 유사한 하청이 있는 경우에는 유사 하청별로 분리하는 방식, ❸전체 하청의 직무 등 특성이 유사한 경우는 전체 하청노조로 분리하는 방식 등 합리적인 방식으로 교섭단위 분리를 통해 하청노조의 교섭권을 실질적으로 보장한다.

[교섭단위 분리 예시]

❶ 개별 하청별 분리	❷ 직무 등 유사 하청별 분리	❸ 전체 하청노조로 분리
원청노조 하청노조1 하청노조2	원청노조 하청노조 1~3 (A직무) 하청노조 4~5 (B직무) 하청노조 6~7 (C직무)	원청노조 전체 하청노조

이 외에도 다양한 현장 상황에 부합하는 교섭단위 분리방식을 고려하고, 만약 하청노조에서 교섭단위 분리 신청을 하지 않을 경우에는 원청 교섭단위에서 원청노조와 하청노조가 서로 연대하여 교섭하도록 지도할 계획이다.

❹ 교섭단위가 분리되면 이후 분리된 교섭단위별로 각각 교섭창구단일화 절차를 진행하여 각각의 교섭대표 노동조합을 결정하게 되며, 정부는 하청노조의 교섭창구단일화 과정에서 자율적인 공동교섭단 구성, 위임·연합 방식의 자율적 연대도 지원하여 소수노조가 배제되지 않도록 지원할 방침이다.

※ 세부내용은 아래 링크 참고

https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=18621

안전보건공단

주간 사망사고 속보

- [11/5, 강원 원주시] 폐지 압축설비 투입구 청소 중 끼임
- [11/6, 인천 서구] 가스 용접기로 믹서트럭 내 콘크리트 제거 중 폭발
- [11/6, 경남 양산시] 야적장에 적재된 자재가 무너지며 깔림
- [11/7, 경북 영천시] 지붕에서 이동 중 채광창 파손으로 떨어짐
- [11/8, 경기 파주시] 야적장 지붕 보강 작업 중 떨어짐
- [11/10, 충남 서산시] 굴착기로 원석 상차 중 비탈면 토석이 무너져 맞음
- [11/11, 경북 상주시] 고소작업대의 아웃트리거와 건물 기둥 사이에 끼임
- [11/12, 충남 홍성군] 축사 지붕 철거 작업 중 떨어짐
- [11/15, 대구 달서구] 아파트 외벽 달비계 작업 중 떨어짐
- [11/17, 경남 거제시] 이동 중인 지게차에 깔림
- [11/19, 경북 안동시] 하수관로 매설 작업 중 토사 무너짐
- [11/19, 부산 부산진구] 사다리에서 보온재 제거 작업 중 떨어짐
- [11/20, 경기 파주시] 아파트 외벽 도장 작업 중 떨어짐
- [11/21, 경북 영천시] 지붕 설치 작업 중 떨어짐
- [11/21, 경기 의왕시] 동바리 해체 작업 중 비계에서 떨어짐

안전보건공단, '산업안전포털' 오픈

산업재해 예방과 관련된 다양한 정보와 서비스를 온라인에서 쉽고 편하게 받을 수 있게 된다. 안전보건공단(KOSHA, 이사장 김현중, 이하 공단)은 '25년 11월 17일 '산업안전포털'(portal.kosha.or.kr)을 정식 오픈했다.

'산업안전포털'은 기업과 노동자가 산재예방과 안전보건 활동에 필요한 서비스를 한 곳에서 손쉽게 이용하고, 사업장 특성에 따라 필요한 정보를 맞춤형으로 안내하는 온라인 사이트다.

그동안 '위험성평가 컨설팅', '클린사업장 조성지원', '안전보건교육' 등이 분산되어 있어, 여러 사이트를 개별적으로 이용해야 하는 불편함이 있었다.

공단은 이러한 불편을 해소하고 공단이 제공하는 산재예방 서비스를 하나의 플랫폼으로 통합했다.

'산업안전포털' 구축은 산업현장에서 필요한 정보를 한곳에서 쉽게 찾고 신청할 수 있도록 함으로써 서비스 접근성과 이용 편의성을 높인 것이 특징이다. 이번 통합 서비스 플랫폼 구축으로 로그인 한 번으로 서비스 신청부터 처리 현황 조회, 산재예방 정보 검색을 한 곳에서 원스톱으로 이용할 수 있게 된 것이다.

또한, 정부24플러스, 소통24 등의 다른 공공서비스도 연속적으로 이용할 수 있도록 법정부 통합인증 방식인 Any-ID를 도입해 편리성을 높였다.

이번 '산업안전포털' 구축에서 주목할 만한 것은, 산업현장에 필요한 안전보건조치와 지원사업을 자동으로 추천해 주는 기능이다. 사업장의 업종, 규모, 보유한 유해·위험 기계기구 등 사업장의 상황에 맞춰 작업환경 개선방법 등의 정보를 제공한다. 사업장별 다른 안전보건 수준과 작업 환경에 대해 실질적인 도움을 받을 수 있는 정보제공으로 편의성을 크게 높였다.

이를 통해, 사업장에서는 필요한 산재예방 지원사업, 안전보건교육 정보, 컨설팅 프로그램을 비롯해 유사 업종에서 활용 중인 각종 안전보건 자료 및 우수사례 등을 한눈에 확인할 수 있다.

이밖에도 메일, 문자, 알림톡 등 알람기능을 통해 법정 안전검사 점검 시기, 안전보건교육 등 주요 안내사항도 미리 받아볼 수 있도록 했다.

안전보건공단 김현중 이사장은 "산업안전포털은 산재예방 정보를 선제적으로 제공하는 디지털 안전 플랫폼으로, '누구나 쉽게' 산업안전보건 서비스를 이용할 수 있도록 했다는 것에 의의가 있다."며, "앞으로도 사업장 특성에 적합한 맞춤형 안전보건 서비스를 지속 확대하여 안전한 일터 조성에 기여하겠다."고 밝혔다.(끝)

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://www.kosha.or.kr/notification/release/press-release?bbsId=B2025021400010&pstNo=20251117194440MRJEA>

오이레터

교대근무자에게 광치료는 효과적일까?

광치료

광치료는 자연광에 해당하는 강한 빛을 찌어 생체시계를 정상화하는 치료입니다. 일주기리듬 수면장애 같은 수면 문제에 효과적이며, 멜라토닌 분비를 조절해 불면증, 주간 졸림, 무기력감 등을 개선합니다.

교대근무자에게서 광치료의 효과는?

교대근무자를 대상으로 광치료의 효과를 분석한 2편의 메타연구가 있습니다. 첫 번째 연구(21개 논문)는 광치료가 졸음에는 작거나 중간 정도의 효과를, 수면각성주기의 변화에는 큰 효과를 보인다고 결론지었습니다.

졸음 개선에는 1,000~5,000 lux의 중간 강도 빛이 가장 효과적이었습니다. 노출시간은 1시간 미만일 때, 노출횟수는 2회 이상일 때 1회보다 효과적이었으며, 연령에 따른 차이는 없었습니다.

수면각성주기의 변화에는 빛의 강도가 높을수록 효과가 컸습니다. 여기서 높은 강도는 5,000 lux를 초과하는 빛을 의미합니다. 노출시간이 1시간을 초과할 때 효과가 더 컷지만, 1시간 미만에서도 중간 정도의 효과가 있었습니다. 노출횟수는 1회만으로도 충분했으며, 짧은 대상자일수록 효과가 컸습니다.

또 다른 메타 연구(11개 논문)에서는 광치료가 수면시간과 수면효율을 개선하는지 평가했습니다. 그 결과 광치료는 대조군에 비해 수면시간을 32.54분 연장했습니다. 수면잠복기(잠자리에 누워 잠들기까지의 시간)는 일부 연구에서 감소했지만, 전체적으로는 유의한 차이를 보이지 않았습니다. 수면효율은 2.91% 향상되었습니다.

예를 들어 Bolvin의 연구에 따르면 대조군의 수면효율은 88%였으나 광치료군은 92%였습니다. 광치료 조도가 900~6,000 lux일 때 수면시간 연장이 37.1분으로 가장 길었고, 6,000 lux를 초과하면 오히려 수면시간 연장 효과가 줄어들었습니다. 총 노출시간은 5~15시간일 때 58.77분으로 수면 시간 연장이 가장 길었습니다.

이 연구는 빛의 강도와 총 수면 시간 사이의 역 U자형 관계를 확인했으며, 5,000 lux가 최적의 강도임을 보여줍니다. 또한 수면효율은 빛의 강도(lux)와 시간(hours)을 곱한 값, 즉 Lux-hours와 양의 선형 관계가 있음을 확인했습니다.

-이하 생략-

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://52letter.stibee.com/p/155>

왜 이 사람만 직무스트레스 점수가 높게 나올까

“이 사람은 그냥 불만이 많은 것 아닐까요?”

직무스트레스 요인을 평가하는 KOSS 조사 결과를 검토하는 도중 어느 부서의 한 사람의 KOSS 점수만 유독 높게 나옵니다.

이에 대해 부서의 관리자가 이렇게 말합니다.

“저 사람은 원래 불만이 많은 사람이에요. 그래서 설문에서도 다 높은 점수를 찍은 것 아닐까요?”

담당자 입장에서 이런 질문을 받으면 과연 KOSS가 직무스트레스를 잘 평가하는 도구인가 의문이 들 수 있습니다. 과연 KOSS는 무엇을 재는 도구일까요? KOSS는 개인 성격이나 정서를 평가하는 도구일까요? 다른 부서원에 비해 유독 점수가 뛰는 근로자는 어떻게 해야할까요?

오늘 오이레터는 직무스트레스 평가 과정에서 나올 수 있는 이러한 고민들을 함께 나눠보도록 하겠습니다.

KOSS는 무엇을 평가하는 도구일까

KOSS는 한국 근로자의 직무스트레스를 구조적으로 평가하기 위해 2000년대 중반에 개발된 표준화 척도입니다.

물리적 환경, 직무요구, 자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상, 직장문화와 같은 “직무와 조직의 특성”을 요인별로 점수화하도록 설계되었습니다. 최근에는 변화한 산업 구조와 조직 문화를 반영하기 위해 문항을 줄이고 개념을 재정리한 KOSS®19가 제시되었고 우울과 번아웃 척도 와의 관련성을 통해 요인별 점수가 여전히 정신건강과 밀접하게 연결되어 있음을 확인했습니다.

중요한 점은 KOSS가 “이 사람이 얼마나 예민한가”를 재려고 만든 도구가 아니라 “이 사람이 겪는 직무 요구와 보상, 조직의 공정성 등이 어느 정도 수준인가”를 근사치로 잡으려는 도구라는 점입니다. 그리고 응답은 전부 자가보고입니다. 따라서 환경의 특성 뿐 아니라 개인의 특성도 섞여 들어갈 수밖에 없습니다.

-이하 생략-

※ 세부내용은 아래 링크 참고

<https://52letter.stibee.com/p/156>