

# 주5일 근무제도가 병원에 미치는 영향



글 · 정이성 |  
서울대병원 행정처장

## 1. 서언

21세기 '지식정보화' 시대를 맞이하여 헌법의 정신에 따라 개인의 행복을 추구할 권리를 충족시키고 남녀고용평등의 실현과 모성보호를 강화하려는 관련법률이 속속 제정되고 있다. 뿐만 아니라 사용자, 근로자 개개인의 삶에 큰 변화를 가져올 법정 근로시간 단축의 추진은 양적 성장의 시대에서 질적 성숙의 시대로의 전환을 예고하고 있다.

따라서 병원계는 근로시간의 단축으로 도입될 주5일 근무제도에 대비하여 고전적인 비용절감 정책에서 정보화로 무장된 지식경영이 요구될 뿐

만 아니라 근로자들은 생산성 향상에 전력토록 요구받을 것이고 이러한 결과 주5일 근무제도가 근로자 자신의 능력을 향상시키는 촉매제 역할도 하게 될 것으로 기대된다.

병원계는 근로시간 단축으로 도입되는 주5일 근무제가 근로자의 삶의 질 향상(Quality of Working Life)을 위해 장기적으로 나가야 할 방향임을 부인하는 것은 아니다. 그러나 현재 노사정 위원회의 흐름으로 보아 의료업의 특수성과 병원 경영상의 어려운 현실을 고려하지 않고 주5일 근무제 도입을 서두르고 있다는 우려를 저버릴 수가 없다.

이러한 우려 속에서 의료계는 동 제도의 시행에 앞서 정책당국이 의료업의 특성과 병원계의

어려운 현실을 충분히 고려하여 정책을 수립하기를 강하게 요구하고 있다. 비록 주5일 근무제도가 근로자를 위한 바람직한 제도라 할지라도 경영환경이 감내할 수 있는 범위 내에서 시행되어야 그 효과를 기대할 수 있기 때문이다. 이러한 요구에 대한 적절한 대책없이 등 제도가 시행된다면 가뜩이나 비현실적인 보험수가로 경영에 어려움을 겪고 있는 병원계를 더욱 어렵게 할 것이다.

병원의 입장에서 볼 때 주5일 근무제도는 단순히 법정 근로시간을 40시간으로 단축시키는 것만이 아니다. 이로 인한 진료공백으로 국민의 건강권이 제한받게 되고 진료일수 감소로 환자들의 불편이 가중되는 것이 무엇보다 염려되는 사안이다. 또한 근로시간 단축으로 인한 추가인력 투입과, 진료시간 단축으로 인한 외래 및 응급 진료시설 확충과 그에 따른 추가인력 투입, 그리고 휴일 근로 확대에 따른 인건비 상승, 외래 및 입원환자 감소에 따른 진료수입 감소 등으로 병원경영상의 어려움은 더욱 가중될 수 밖에 없을 것이다.

이는 결국 의료의 질 저하를 초래할 것이고 최종적으로는 국민들이 피해를 입게 될 뿐만 아니라 정부가 지향하고 있는 선진 복지국가 구현에 큰 차질이 초래될 것이므로 주5일 근무제도의 시행을 위해서는 현재 병원계가 안고 있는 경영상의 어려움을 덜어줄 수 있는 합리적 대안이 동시에 마련되어야 한다.

따라서 병원계에서 공통적으로 바라고 있다고 생각되는 바를 서울대병원 자료를 중심으로 필자

의 의견을 제시하고자 한다.

## 2. 주5일 근무제도가 병원계에 미치는 영향

주5일 근무제도가 의료업의 특수성과 병원계가 갖고 있는 경영상 어려운 현실을 고려하지 않은 채 일방적으로 도입된다면 병원계는 상당한 어려움에 처할 것이고 특히 인건비와 진료수입에 매우 심각한 수준의 부정적 영향을 받게 될 것이다.

### 1. 인건비 부분

의료서비스업은 타사업과 달리 복잡한 직종으로 구성되어 있고 24시간 중단없이 서비스가 제공되어야 하는 등의 이유로 대표적 노동집약 산업으로 볼 수 있다. 특히 의료서비스업의 특성상 여성 근로자 구성비<sup>1)</sup>가 75%에 달해 성별 구성비에 있어 여성 편중화가 심한 업종의 특성도 갖고 있다(표 1). 뿐만 아니라 의료서비스는 직무의 특성으로 자동화를 통한 경영효율성을 향상시키는데는 한계가 있다.

이러한 의료업이 갖는 제반 특성들로 인하여 주5일 근무제도를 병원계에 도입할 경우 의사를 제외하고도 약 10%의 추가인력<sup>2)</sup>이 필요할 것으로 예측되고 이에 따라 약 8.4%의 추가 인건비<sup>3)</sup>가 소요될 것으로 분석된다(표 2).

1) S대학교병원 내부자료, 2001.

2) S대학교병원 내부자료, 2001.

3) S대학교병원 내부자료, 2001.

〈표 1〉 여성 근로자 비율

(단위 : 명)

총 근로자 수	여성 근로자		비 고
	인원	비율(%)	
2,719	2,035	74.8	

주) 의사직 제외

〈표 2〉 추가소요 인력(추정)

(단위 : 명/천원)

직 종	현 원	추 가 소 요 인 원	추 가 소 요 인 건비(연간)	비 고
일 반 직	276	28	651,840	
간 호 직	992	99	2,094,444	
약 무 직	67	7	178,416	
보 건 직	414	41	937,752	
운영 기능직	970	97	1,567,908	
계	2,719	272	5,430,360	

## 2. 의료수입에 미치는 영향

주당 법정 근로시간이 40시간으로 변경될 경우 토요일은 사실상 휴무일로 될 것이고 이에 따른 환자 수는 약 8.0%, 병상가동률은 약 3%p 각각 감소<sup>4)</sup>될 것으로 분석하고 있다. 따라서 환자수 감소와 병상 가동률의 감소로 연간 총 의료수입의 약 5.7%가 감소될 것으로 예상하고 있다(표 3, 표 4).

이는 법정 근로시간 단축에 따른 추가 인력의 임금과 의료수입 감소만 단순 계산한 것이다. 그러나 외래환자의 욕구를 충족시키기 위해서는 최소한 기존 토요일 수진환자를 평일로 조정하여야 할 것이고 이로 인한 진료공간의 확대 및 응급실,

진료시설의 확충이 필요할 것이다. 뿐만 아니라 다양화된 고객만족을 위하여 병원계에서 기존 시행하고 있는 야간진료, 휴일진료 등 고객만족 시스템을 유지하기 위해서는 추가적인 비용부담이 발생할 것으로 보인다. 따라서 고객만족도에서 타 산업에 비해 뒤쳐져 있는 의료계가 CRM(Customer Relationship Management) 등 고객만족을 지향하는 고객관리 시스템의 도입은 더욱 어려워질 것으로 보인다.

A 연구기관에서 연구한 결과, 주5일 근무제도를 도입할 경우 늘어나는 휴식에 따른 생산성 향상이 인건비 증가분을 상쇄할 것이라고 발표한 적이 있다. 그러나 이러한 결과는 일반 사업장에

4) S대학교병원 내부자료.

〈표 3〉 요일별 외래 환자수 평균

(단위 : 명)

구분	월	화	수	목	금	토	일	계
환자수	4,175	3,839	4,020	4,280	4,060	1,839	87	22,300
비율(%)	18.72	17.21	18.03	19.19	18.21	8.25	0.39	

주) S대학교병원의 2001년 7~8월 평균 환자수임.

〈표 4〉 요일별 병상가동률

(단위 : 명)

구분	월	화	수	목	금	토	일	평균
환자수	1,213	1,223	1,229	1,230	1,204	1,139	1,169	1,200
가동률(%)	90.78	91.51	91.96	91.99	90.02	85.21	87.46	89.75

주) S대학교병원의 2001년 7~8월 평균 환자수임.

대한 일반론적인 접근으로 보이며 전혀 다른 특성을 갖고 있는 병원계는 앞에서 제시한 바와 같이 근로시간 단축이 생산성 향상에 그다지 큰 영향을 미치지 못할 뿐만 아니라 IMF 이후 어려운 경영여건으로 구조조정을 지속적으로 해 온 점을 감안하면 그 효과를 기대하기는 어려울 것으로 보인다.

### 3. 개선되어야 할 제도들

노사정위원회에서는 이미 근로시간의 단축에 따른 임금의 저하 내지 삭감은 하지 않는 것으로 대승적 합의를 도출한 것으로 알고 있다. 따라서 병원계에서도 기 합의한 사항에 대해서는 연급을 피하고자 한다. 그러나 동 제도의 원활한 시행을 위해서는 병원경영에 상당한 어려움을 주고 있는 근로기준법의 일부를 반드시 개정 내지 보완할

필요가 있다.

병원계의 경영상 어려움을 가중시키고 있는 제도로는 1)기존의 취업규칙과 단체협약에 명시된 휴일 및 제반 휴가제도 2)연장·휴일·야간근로에 대한 가산임금률 3)생리휴가 등 이에 대한 합리적 개선책 및 대안을 의료계는 바라고 있다. 또한 주5일 근무제도의 도입은 상당한 유예기간을 두고 업종별 단계적으로 시행되어야만 노·사가 함께 만족하고 큰 부작용 없이 뿌리를 내리게 될 것으로 보인다.

#### 1. 가산임금률의 조정

주5일 근무제도의 도입으로 추가인력에 따른 인건비는 약 8.4% 증가할 것으로 앞서 언급하였다. 이와는 별도로 휴일의 증가로 근로기준법 제55조에 정한 연장·야간 및 휴일근로에 대한 가산임금의 인건비 또한 동반 증가할 것이다. 이는 노동집약적 산업으로 인건비 비중이 높은 병원계에 경영

상 어려움을 가중시키는 한 요인이 될 수 있다. 따라서 근로기준법 제55조에 정한 가산임금률을 ILO 권장수준인 25%선으로 인하하여야 할 것이다.

## 2. 탄력적근로시간제 절차원화

탄력적 근로시간제는 근로시간의 효율적 운영이 가능하도록 하기 위한 제도이다. 그러나 근로기준법에서는 탄력적 근로시간제도를 명시하면서도 시행을 위해서는 취업규칙에 정함이 있거나 근로자 대표와의 합의를 전제조건으로 하고 있다. 즉 근로시간의 유연성을 보장하면서도 동 제도의 도입에는 매우 경직된 절차를 두고 있어 단위 사업장에 도입하는 데는 상당한 진통이 따르고 있다. 따라서 동 제도를 효율적으로 활용하기 위해서는 일일 최장근로시간, 주당 최장근로시간의 제한을 두되 탄력적 근로시간제 도입을 위한 절차상 전제조건을 삭제 또는 완화하는 것이 바람직할 것이다.

다시 말하면 탄력적 근로시간제는 업종, 직무의 특성에 따른 근로시간의 효율적 운영을 위한 제도 도입에도 불구하고 근로자 또는 근로자 대표의 입장에서는 쉽게 동의하기 어려운 현실적인 문제가 있기 때문에 동 제도의 원활한 도입을 위해서

는 사용자가 근로기준법을 준수하는 범위 내에서 임금저하 없이 자유롭게 운영할 수 있도록 보완되어야 한다.

## 3. 연·월차휴가제도의 개선

연·월차 휴가제도 중 월차휴가를 폐지하는 쪽으로 방향이 잡혀가고 있는 것 같다. 이는 주5일 근무제 도입으로 노동관행을 국제기준에 맞게 개정하려는 의지로 보인다. 이와 더불어 연차휴가 제도의 합리적 조정도 필요하다. 동 제도의 원 취지에 따라 장기간 근로로 인한 근로자 심신의 피로를 회복할 수 있도록 휴식을 적극 권장하되 미사용 연차유가에 대하여 금전적 보상의무를 폐지하여 본래의 기능을 회복해야 한다. <표 5>에 의하면 S대학병원의 경우 타산업, 타병원에 비해 장기근속자가 많아 1인당 발생된 연·월차휴가 일수가 29.1일이나 되고 있으나 실제 사용일수는 3.4일로 나타나고 있다. 따라서 연간 미사용 휴가에 대한 금전보상액이 1인당 평균 2,252천원으로 연간 인건비의 약 8%를 차지하고 있어 경영에 미치는 부담이 매우 높게 나타나고 있다. 따라서 주5일 근무제도가 도입되면 월차 뿐만 아니라 연차휴가의 원 취지는 퇴색될 것이므로 연차휴가제도

<표 5> 연·월차 발생 및 사용실적

(단위 : 명/백만)

직원수	발생일수		사용일수		수 당 지급액	비 고
	총일수	개인별	총일수	개인별		
2,719	79,127	29.1	9,223	3.4	6,123	

주) S대학병원, 2000년도 기준.

또한 합리적으로 조정하여 병원경영의 부담을 경감해 주어야 할 것으로 본다.

이와 더불어 연·월차 휴가 이외에 취업규칙이나 단체협약에 의하여 보장된 경조사휴가, 하계휴가, 정기휴가 등은 주5일 근무제도 도입과 동시에 선진국 및 경쟁 상대국의 현실을 감안하여 합리적으로 조정할 필요가 있다. 그러나 이 부분은 입법화보다는 노·사간에 병원경영을 고려하여 대화로써 풀어야 할 과제로 본다.

#### 4. 생리휴가제도 개선

생리휴가의 존폐여부는 제1기 노사정위원회에서부터 논의되어 왔겠지만 워낙 민감한 사안이라 공론화하는 데는 상당한 어려움이 있었을 것으로 보인다. 그러나 존폐여부의 당위성은 논외로 하고 유급 생리휴가는 우리나라에만 법으로 명시하고 있는 특별한 여성보호제도로써 이미 모성보호에 관한 여러 가지 관련법규가 강화되는 시점에서는 동 휴가의 폐지를 심도있게 논의해야 할 시점으로 판단된다.

특히 여성근로자의 구성비가 약 75%를 차지하고 있는 병원계의 특성으로 볼 때 유급 생리휴가 제도를 존속시킨다면 인건비 가중으로 경영이 더욱 어려워지므로 보완책이 마련되어야 한다<표 6>.

#### 5. 시행시기

주5일 근무제도는 2002년 하반기에 도입하여 2007년, 전 업종으로 확대 시행하는 것으로 알려져 있다. 그럼에도 업종, 기업규모 등에 따라 세부적인 시행시기는 아직 명확하게 정하지 못하고 있다. 아마도 업종, 기업규모에 따라 동 제도의 도입이 미칠 영향이 매우 크다는 것을 의미하는 것 이기도 할 것이다.

병원계에서는 전술한 바와 같이 인건비 비중이 높은 현실을 감안하여 가능하면 동 제도의 시행 시기를 늦추어 줄 것을 바라고 있다. 병원경영상 미칠 영향을 최소화하고 적절한 대책을 수립하기 위해서는 상당한 준비시간이 필요할 것이다. 따라서 병원계는 동 제도가 전 사업장으로 확대되는 시점, 즉 마지막 단계에서 시행되기를 강력히 요구하고 있다.

#### 6. 보험수기의 현실화

이는 주5일제 근무제도가 병원계에 미치는 영향과 직접적인 관계는 적다고 할 수 있을 것이나 어떻게 보면 오늘날 병원계가 경영에 어려움을 겪고 있는 주된 원인이 원가에도 미치지 못하는 보험수가에 있다고 보는 견해에는 이견이 없으리

<표 6> 생리휴가 사용실적

(단위 : 명/일)

여성근로자 수	총 사용일수	여성근로자 1인 평균		비 고
		사용일 수	사용률	
2,035	19,545	9.6	80%	

주) S대학교병원, 2000년도 기준.

라고 본다. 따라서 휴일 진료비에 대한 적정선의 가산제와 더불어 보험수가에 대한 전면적인 보완이 반드시 필요할 것으로 본다. 현재의 수가로는 의료의 질 발전은 커녕 병원을 유지하기에도 힘든 상황임을 우선적으로 이해해야 할 것이다.

### 7. 법의 실효성 확보

노동법은 일반법과는 달리 하위법규라 할지라도 그 내용이 근로자에게 유리한 경우에는 그 순위에 불구하고 상위법규에 우선하여 적용하게 되어 있다.

그러므로 주5일 근무제 도입과 관련하여 법조항이 개정되는 경우에도 단체협약 내용이 개정되지 않으면 법의 실효성이 담보되지 않게 된다. 병원계는 거의가 단체협약서상 기준저하 금지조항을 두고 있기 때문에 기존보다 저하되는 사항은 노·사간의 합의를 통하여 단체협약을 개정하여야 하나 사실상 합의가 어려운 실정이다. 따라서 주5일 근무제도와 관련하여 개정되는 모든 법조항은 곧바로 단체협약에 적용될 수 있도록 법시행 즉시 단체협약을 변경토록 하는 경과규정이 필요하다.

### 4. 맺음말

법정 근로시간의 단축으로 도입될 주5일 근무제도는 우리나라의 발전된 사회현상 중의 하나라고 하겠다. 이러한 바람직한 제도를 도입함에 있어 동 제도가 병원경영에 미칠 영향과 동시에 개

선되어야 할 제도 등에 대하여 필자 나름대로 설명을 하였다. 이제 주5일 근무제도의 도입을 앞두고 정책당국은 병원계의 제도적 보완요구에 대하여 귀를 기울여 경영에 미치는 영향이 최소화되도록 배려해야 할 것이다. 아울러 병원계는 경영혁신, 고용의 유연성 등을 통하여 비용절감의 노력을 한층 더 강화하여야 할 것이고 근로자는 생산성 향상을 위하여 최선을 다 하여야 할 것이다. 이와 같이 노·사·정이 사회적 비용을 공평하게 분담하는 노력이 전제될 때 주5일 근무제도가 부작용 없이 정착될 수 있을 것이다. <sup>1200</sup>