

전공의 수련환경 개선

— 수련병원측 입장 —



글·어 환 |

성균관의대 삼성서울병원 교육수련부장

1. 序言

과거에 전공의는 전문의가 되기 위해 의료 기술을 배우고 익히는 단지 학생과 같은 신분으로 여겨졌으나 지금은 배우는 학생 신분인 동시에 근로자로서 직장내 지위가 강화되고 있다. 전공의는 사회적으로 매우 중요하여 우수한 전공의를 많이 채용하기 위해 모든 병원이 노력하고 있다. 우수한 전공의 채용은 병원을 훌륭하게 만들고 훌륭한 병원은 우수한 전공의들을 더 많이 지원하게 만드는 선순환(善循環) 기능이 있다.

전공의는 차세대 의료계를 이끄는 의료인으로 전문적 지식과 기술을 습득하여 사회에 봉사하고 후에 후학들에게 지식과 지혜를 전수시킬 스승의 덕목을

갖춘 전문가로 양성 되어야 하며, 선배 의사로부터 진료 경험을 지도 받아 선배와 동일한 시행착오를 범하지 않고 단기간에 전문가로 성장하여 의학을 한 단계 발전시킬 수 있도록 지도 감독 받아야 한다. 또 전공의는 환자를 실험대상으로 여겨서는 안 되며, 환자를 언제나 감사한 마음으로 대하고 환자를 통해 얻어진 경험과 지식을 동료의사 및 후배의사와 공유하도록 교육되어야 한다.

그러나 현재 많은 전공의들은 열악한 근무 여건 속에서도 적절한 대우를 받지 못하고 묵묵히 환자 진료에 전념하고 있다. 향후 전공의들이 적절한 수련을 받기 위해 개선이 요구되는 수련 환경의 문제점을 수련 병원 입장에서 검토해보고 대안을 제시한다.

2. 本論

1) 근무시간

전공의들의 근무 시간은 전공과목 그리고 전공의 연차에 따라 다르다. 대한전공의협의회에서 조사한 바에 의하면 98% 전공의가 9시간 이상 근무하고, 13시간 이상 근무하는 전공의도 71.4%, 19시간 이상 근무하는 전공의도 20.8%에 달한다. 주 44시간 근무 근로자와 비교하면 전공의는 과도하게 근무하고 있는 실정이다. 특히 다가올 7월부터 주 40시간 근무가 시작되면 전공의 근무는 더욱 상대적으로 열등하게 될 것이다. 그러나 전공의의 근무시간을 일반 노동자 근무 수준과 같이 재조정하는 것은 현실적으로 불가능하다.

이 문제를 해결하기 위해서는 전공의의 근무 시간을 어떻게 정의해야 하나 하는 문제가 있다. 진료 업무와 관계없이 본인이 공부하기 위해 병원에 있는 시간도 근무 시간으로 산정 해야 하나? 전공의는 근로자와 학생의 이중 신분이다. 환자 진료업무에 관련된 시간이 근무시간으로 인정된다면 학생의 신분으로 도서관에서 책과 journal 을 찾는 시간은 근무시간 이외인 것이다. 근무시간과 근무 이외의 시간이 명확히 구분이 안 되는 경우가 많다. 환자 진료 중 의문이 있는 부분을 확인하기 위해 도서관에서 책을 찾거나 internet 조사를 하였다면 진료의 연장으로 근무시간으로 간주할 수도 있으나 개인 지식의 능력 부족때문에 개인 공부 시간으로도 간주할 수 있다. 또 당직근무에 대한 명확한 근무시간 설정도 애매할 수 있다. 당직 근무 전공의 이외에도 많은 전공의가 병원에서 숙식한다. 출퇴근의 시간 문제도 있고 진료의 잔무 처리를

위해, 또 논문을 쓰기 위해, conference 발표 준비를 위해서 등 출퇴근할 여유가 없다. 이러한 경우 모두 근무시간으로 볼 수는 없다.

현재 전공의의 근무시간을 개선하기 위한 대안으로 전공의의 수를 늘리는 방법이 있다. 그러나 전공의 수를 늘리는 것은 현재 전공의 정원을 매년 지속적으로 감축하려는 정부정책과 상충된다. 전공의 정원이 지속적으로 감축되면 전공의의 근무시간이 오히려 증가되어야 한다. 전공의 정원 책정은 향후 10년 후 적정 전문의 수를 예측하여 결정되어야 하며 각 병원의 업무량에 따라 또는 매년 필요에 따라 결정되어서는 안 된다.

전공의 근무 경감을 위해 또는 부족한 전공의를 대신해 흉부외과, 신경외과, 마취과 등에서는 진료보조원(physician's assistance) 또는 전문간호사 제도를 활용하고 있다. 앞으로 여러 병원 및 10개 분야에서 전문간호사가 병원 인력난 해소를 목적으로 확대될 전망이다. 병원에 따라서는 안정적인 근무 인력 확보를 위해 이러한 제도를 도입하려고 하고 있다. 그러나 진료보조원 또는 전문 간호사 제도의 도입 및 확대는 단기적으로 전공의의 부족에 따른 문제와 전공의의 과도한 업무를 줄일 수 있으나 많은 문제점이 예견된다. 이들 직종이 양산되면 결국 전공의의 업무가 줄어들고 전공의와 이들간의 마찰이 있을 수 있다. 또 이들 진료보조원 및 전문간호사의 법적 지위 및 진료권 참여 등에 대한 제도적 뒷받침이 아직 부족한 상태이므로 진료 참여에 한계가 있고 책임 소재가 분명하지 않을 수 있다. 따라서 진료보조원과 전문간호사 제도의 도입은 당장의 전공의 부족을 해결할 수는 있으나 장기적 해결 방법은 못된다. 전공의들도 과도한 진료 업무의 개선 요구를 조

심스럽게 개선하여야 한다. 전공의들의 무리한 근무시간 개선 요구는 진료보조원 또는 전문간호사와 같은 또다른 의료직종을 시급히 도입하여 장기적으로 의료계의 커다란 문제로 발전할 수 있다. 따라서 전공의 수를 감축하여 발생하는 근무시간 연장과 과도한 전공의 근무는 적정한 수의 전문의로서 사회로부터 충분히 보상받을 수 있으며 4년간의 고된 전공의 과정은 결코 헛되지 않고 보람될 수 있다.

또 다른 대안은 크고 작은 수련병원을 한데 묶어 군별화하여 전공의를 함께 선발하여 전공의가 순환 근무하는 제도 도입이다. 그러나 현실적으로 병원을 군별화하는 것은 쉽지 않을 것으로 사료된다.

2) 근무 공간 및 환경

전공의의 근무공간은 어느 한 곳으로 정할 수 없다. 병동, 외래 진료소, 응급실, 수술실, 검사실 등 매우 여러 곳을 다니면서 일을 하게 된다. 전공의가 환자 진료 공간 때문에 불편을 겪는 경우는 흔치 않으나 당직실 또는 의국 내의 공부할 수 있는 공간 부족으로 어려움이 있을 수 있다. 모든 전공의에게 공부할 수 있는 책상, 책장, 옷장이 제공되고 당직을 할 때 쉴 수 있는 침대가 제공되는 것이 바람직하다. 또 internet access 가 가능하고 전화 등의 통신수단이 필요하다. 그러나 병원 경영상 전공의 각 개인에게 모두 이런 것들이 제공되기는 어렵다.

본인이 근무하는 병원의 경우 약 1,200병상을 갖고 있는 대형병원으로 전공의가 약 450명 근무한다. 본원은 현실적으로 당직을 하는 전공의에게 충분히 당직할 수 있는 공간은 제공하나

각 전공의에게 책상, 책장, 침대를 모두 제공하지는 못한다. 병원은 운영상 당직공간은 각 개인의 소유보다 공유공간으로 운영되기를 바라고 있으나 전공의들은 개인공간을 요구한다. 따라서 현재 각 진료과별로 전공의 정원의 약 50~60% 정도의 공간이 제공되며 이러한 공간은 주로 고년차 전공의가 차지하고 있다. 저년차 전공의는 선배 전공의가 당직실을 모두 차지하면 빈 병실을 찾아 자기도 하고 한 침대에 둘이 자기도 하며 심지어 stretcher car 에서 자기도 한다. 전공의에게 충분한 휴식공간을 제공 못하는 애로가 있지만 전공의들도 당직공간이나 휴식 공간을 공유의 개념을 갖고 적절하게 운영해야 된다.

3) 휴가

대전협에서 조사한 바에 의하면 전공의의 74.3%가 연중 5~8일, 22.4%가 4일 이하의 휴가를 갖는 것으로 조사되었다. 휴가 문제는 비교적 수련병원과 전공의 사이에 해결이 무난할 것으로 보인다. 또 근로기준법 개정에 따라 여자 전공의는 전공의 과정 중 1회에 한하여 90일 휴가를 보장받는다. 휴가를 가지 못할 정도의 과중한 전공의 근무는 개선되어야 한다.

4) 급여

2001년 전공의 실제 연봉 평균은 1,800~2,000만원(33%)이며, 전공의 희망 연봉은 2,800~3,000만원(31%)으로 급여 수준 차이가 약 1,000만원이다. 수련병원 당국은 전공의 연봉을 현실화하여 고급 인력을 저임금으로 노동력을 착취한다는

누명을 벗어야 하며 국·공립 수련병원의 10개의 기피 전문과목의 전공의에게 지급하는 월 50만원의 수련보조수당을 사립병원의 전공의에게도 확대시켜야 한다. 당직비의 현실화도 전공의의 불만사항 중 하나이다. 대부분의 병원은 고정된 당직일수를 계산하여 급여에 포함하여 지급하는 경우가 많으며 명목상으로 당직비를 소액 지급하는 경우도 있다. 일반적으로 저년차 전공의 연봉보다 고년차 전공의 연봉이 많아지는 것이 관행이다. 만일 기본급을 전공의 연차별 상승으로 정한 후 실제 당직일수에 따른 당직비를 산정하면 고년차 연봉보다 저년차 전공의 연봉이 많을 수 있다. 또 당직을 명확히 구분하기 쉽지 않다. 각 진료과별로 매일 필요한 당직 전공의 인원이 결정됐어도 당직 결정자 이외의 전공의도 퇴근하지 못하고 당직실에 머물러 있는 경우가 흔하다. 이러한 경우 당직실에 있었던 전공의를 모두 당직근무로 간주할 수 없으며 오히려 일부 전공의가 당직실을 숙식 공간으로 활용했다 할 수 있다. 그러나 당직근무 아닌 전공의가 환자 상태를 보고받고 처치했다면 더욱 당직이나 아니냐 애매할 수 있다. 따라서 한달 중 당직을 일정기간(15일 내지 20일) 고정적으로 인정하여 급여에 함께 포함하는 것이 타당할 수 있다. 이러한 경우 전공의는 당직비가 없는 것처럼 여길 수 있다.

5) 교육환경 및 의료윤리교육의 필요성

진료 중 의문점을 해결하는 방법으로 61.2% 전공의가 윗 년차 전공의에게 상의하고, 12.6% 전공의만이 교수 또는 교육 전문의와 상의하는 것으로 조사되었다. 전공의의 교육은 교수 또는 고년

차 전공의가 직접 지식을 전달할 수도 있지만 대부분 근거 중심 의학(evidence based medicine)에 의거한 연구방법이 올바른 논문을 조사하여 근거가 있는 지식을 스스로 터득하는 방법을 배우는 것이다. 또 전공의는 교육을 받는 학생 신분도 있지만 저년차 전공의를 가르치는 스승으로서의 역할도 있다.

전공의 61.9%가 현행 전문의 시험이 수련과정을 평가하는데 부적절하다고 평가하였고, 29.4%의 전공의가 적절하다고 평가하였다. 따라서 전문의 시험 제도 개선이 필요하다. 대안으로 전공의 수련과정 후 수련과정을 서류심사하여 전문의 시험 응시 기회를 부여하고 1년의 임상경험 후 전문의 시험을 치루면 관행이 된 전공의 4년차 말 근무 공백을 개선할 수 있을 것으로 생각된다.

일부 수련병원에서 의료윤리교육의 필요성이 제기되고 있다. 의사에 대한 국민들의 신뢰도는 한의사, 약사 등 타직종보다 낮다고 조사되고 있다. 대학병원의 긴 대기시간, 짧은 진료, 의약품 리베이트로 비취지는 비리, 일부 병의원들의 허위 부당 보험청구, 일부 의사들의 고소득과 사치, 사회봉사 부족, 드라마 허준과 대장금 같은 국민들의 의사에 대한 희생과 봉사의 높은 기대, 국민의 의사 신분 하락 기대심리와 의사들의 신분 상승 내지 귀족화 노력과의 상충 등 복합적인 원인으로 의사에 대한 신뢰는 국민으로부터 환영받지 못하고 부정적이다. 단지 가족 중에 의사가 있는 사람만이 의사를 긍정적으로 신뢰하고 있는 실정이다. 우수한 인재가 의과대학에 입학해서 많은 사람으로부터 부러움의 대상에 있다 막상 의사로서 사회에 진출하면 그다지 환영받지 못하는 사람이 되어 버린다. 그러므로 국민들로부터 다시

신뢰를 받고 존경을 얻기 위해서는 기성의료인의 자율적 개선과 의료윤리 교육이 필요하다. 6년간의 의과대학 교육과정 중 의료윤리학은 전무한 상태이거나 유명무실하다. 인턴과 4년간의 전공의 과정 동안에도 의료 윤리를 가르치는 수련병원은 거의 없는 상태이다. 다만 전공의가 스스로 의료 윤리를 터득하고 깨달아야 한다. 이는 윤리수준보다 환자진료시 의료사고 예방을 위한 꼼수를 선택배로부터 전수 받거나 터득하는 것이다.

전공의들의 인기 전문과로의 편중 현상은 의료 윤리교육 부족과 물질 만능의 왜곡된 가치관에 기인된다고 볼 수 있다. 현재 많은 학생들이 의과대학 입학에 집중되는 현상도 의학에 대한 흥미와 의학을 연구하려는 마음자세보다 빨리 의사가 되어 안정된 직업을 갖겠다는 의도가 큰 것 같다. 따라서 의과 대학생 및 전공의를 대상으로 의료 윤리교육이 더욱 강화되어야 한다.

6) 수련기간

인턴 및 레지던트 수련기간은 1년과 전문과에 따라 3~4년이다. 군 복무를 끝내는 사람은 군 제대가 4월 말이므로 5월부터 근무하여 군 복무를 하지 않는 여선생과 군 복무가 면제된 남자 선생보다 2개월 근무가 단축 된다.

모든 진료과의 전문의 1차 시험은 1월 초에 있고 2차 시험은 각 과마다 날짜의 차이가 있으나 2월 초에 완료되어 2월 중 전문의 시험 최종 합격자가 발표된다. 해마다 전공의는 4년차가 되면 전문의 시험을 대비 하여 시기에 다소 차이가 있으나 대략 10월 경부터 병원 근무를 하지 않고 전문의 시험 준비에 전념한다. 더 일찍 손을 놓고 시험 공부만 하는 병원의 전공의들도 많아 이는

묵시적으로 인정되고 있는 관행이다. 이렇다 보니 연말이면 전공의들이 부족하여 환자진료가 힘들어진다. 전문의 시험이 끝나도 군 입대자는 2월 초에 입대하고 입대하지 않는 자들은 새로운 직장을 구하거나 전임의로 근무하기 위해 실질적으로 환자진료 업무를 하지 않는다. 남자 전공의인 경우 전공의 수련기간 48개월 중 약 5개월(10월 경부터 전문의 시험 대비 공부기간) 부터 7개월(5월부터 근무한 경우)동안 제도의 잘못으로 병원 근무를 하지 않아 수련을 받지 못한다. 정확한 실태 조사는 되어 있지 않지만 전문의 시험을 일찍부터 시작하는 병원의 전공의는 7개월 이상 병원 근무를 소홀히 하게 된다. 여자 전공의인 경우는 근로기준법에 따라 산전후 보호 휴가가 90일 허용되어 수련 기간이 더욱 줄어들 수 있다.

7) 인턴제도의 재평가

인턴 제도는 레지던트 과정을 결정하기 전에 여러 과를 순환 근무하면서 미리 전공과목을 경험할 수 있는 기회 제공과 의사로서 알고 있어야 할 기본적인 진료과목의 지식을 배울 수 있는 좋은 제도이다. 인턴의 주요 업무는 검사물 확인, 방사선 자료 관리, 의사 명령지 기록 등 단순 반복적인 일들이 대부분이고, 채혈, 정맥주사 및 기본적인 수기들이 있다. 그러나 PACS 와 전자 의무 기록 등의 전산 시스템 도입으로 많은 인턴 업무가 해결되었고 응급의학과와 출현으로 응급실 근무의 인턴 업무도 차츰 줄어들고 있다.

인턴이 레지던트 응시를 위해서는 매년 12월 실시되는 시험을 또 한번 치뤄야 하며 그 성적을 기초로 하여 희망하는 전공과에 응시한다. 따라서 인턴은 소위 인기과 또는 자신의 희망 진료과를

지원하기 위해서 시험성적이 우수해야 되므로 시험 준비를 열심히 한다. 일부 인턴들은 시험 준비를 잘 하기 위해 힘든 외과 근무보다 자신의 시간이 많이 있는 편한 진료과 근무를 선호한다. 인턴 근무는 모든 진료과를 고르게 경험할 수 있는 좋은 기회라기보다 희망하는 전공과의 레지던트가 되기 위한 준비기간으로 여겨지는 경향이 있다. 또 12월 레지던트 선발 후 인턴의 근무 기강은 헤아리지기 마련이다. 또 일부 인턴들은 인기 전공과의 레지던트가 되기 위해 인턴과정을 재수하는 경우도 있다.

인턴은 교육의 사각지대에 있다. 의과 대학생은 대학교수로부터 교육받으며, 레지던트는 전속 전문의로부터 지도받는다. 그러나 인턴은 누구에게도 올바른 교육을 받지 못하는 경우가 많다. 대부분 진료과는 레지던트를 대상으로 교육하고 있으며 인턴을 교육하지는 않는다.

의학전문대학원 제도가 정착되어 의사가 되기 위한 기간이 8년으로 늘었고, 레지던트 과정 후 전문의가 된 후에도 전임의(fellow)로 근무하는 것이 보편화 되어가는 요즘은 인턴 과정의 업무를 의과대학교 또는 전문대학원 과정으로 일부 대체하고 일부 업무는 레지던트 과정에서 수행하면 수련기간이 더욱 효율적으로 운영될 수 있을 것으로 사료된다.

3. 結語

전공의 수련교육 기회는 모든 전공의에게 균등해야지만 전공의 수련교육 내용과 근무는 수련병원에 따라 차별적임을 인정해야 한다. 병원에 따라 다루는 질병이 다를 수 있어 모든 전공의에게

똑같은 근무와 교육을 할 수는 없다. 불평등을 인정하지 않는 사회는 건강한 사회가 아니듯이 이러한 불평등은 인정되어야 한다. 다만 전문의 시험을 개선하여 적정한 전문의 자격을 검증하는 안전망이 있으면 다소 불평등한 교육의 결점을 보완할 수 있을 것으로 생각하며 다음과 같이 정리한다.

- 1). 전공의의 과도한 업무와 전공의 수 감소에 따른 진료 공백을 메우기 위해 진료보조원 (physician's assistance) 또는 전문간호사 제도 도입은 신중히 검토되어야 한다.
- 2). 전공의가 본연의 근무에 충실할 수 있도록 열악한 근무공간과 환경이 개선되어야 한다.
- 3). 전공의 대상으로 의학적 전문교육 이외에 의료윤리, 인성교육, 교양교육 등을 강화하여 의료인의 사명감, 가치관을 재정립하고 사회에서 요구하는 의사로 양성해야 한다.
- 4). 전공의 수련과정을 충실히 수행하기 위해 전문의 시험 시기를 전공의 4년차 말(1월)에서 1년 후로 늦추는 제도를 검토할 필요가 있다.
- 5). 적정 전문의 수요에 따른 전공의 정원 책정과 엄격한 전공의 수련 실태조사를 통해 공정한 전공의 수련병원 선정이 요구된다.
- 6). 수련 보조 수당의 지원이 모든 수련병원과 모든 진료과로 확대되어야 한다.
- 7). 의학전문대학원 도입과 전임의(fellow) 제도의 보편화로 인턴 과정을 의과대학(또는 전문대학원) 4학년에 실시하는 제도를 검토할 필요가 있다. 