

치과위생사의 안정적인 고용문화 정착을 위한 제언

윤미숙[†]

신한대학교 치위생학과

Suggestions for Settlement Stable Employment Culture of Dental Hygienist

Mi-Sook Yoon[†]

Department of Dental Hygiene, Shinhan University, Uijeongbu 11644, Korea

The purpose of this study was to examine the causes of career interruptions among dental hygienists, institutional measures required for their long service and ways of creating a stable employment culture for them in determine how to resolve labor shortage, create stable jobs, and step up the reemployment of idle manpower. In addition, the following suggestions are made for the establishment of a stable employment culture for dental hygienists by analyzing related literature, research materials, and information such as forums for establishing appropriate jobs for female dental workers. First, a system should be set up to prevent career interruption among dental hygienists. The work environment should be improved to prevent career breaks, and the wages, working hours, and working style should be efficiently structured to maintain the tenure of employees. Second, a plan should be devised to make use of idle manpower, and a variety of necessary programs should be developed. With respect to regular working hours, the time conversion system should be used, which reduces the amount of time one would want to work while receiving a national subsidy. Third, dental hygienists working in different occupations for marriage, childbirth, childcare, school and personal hygiene should make a way to return to the dental system immediately when they want. Fourth, the government should take institutional measures and offer down-to-earth support and benefits for women consideration their social characteristics to guarantee a balance between work and childcare.

Key Words: Career break, Dental hygienists, Idle manpower, Stable employment culture

서론

현재 우리나라는 늘어나는 치과의료기관 수만큼이나 치과의료인력도 매년 증가하여 배출되고 있다. 지난 10년간 전국의 치위생(학)과 입학정원 증가는 1,325명, 5년간 290명이 증가하여 현재 매해 5천여 명의 신규면허 취득자가 배출되고 있는 실정이지만¹⁾, 매년 늘어가는 신규면허자수에 비해 치과의료기관에서 필요로 하는 인력수급에는 아직도 못미쳐 치과의료 인력난이 매우 심각한 상황이다. 대한치과위생사협회에서 조사한 2010~2012년도 전국 치위생(학)과 취업률조사 자료에 따르면 신규졸업자들의 평균 취업률이

80%임을 감안할 때 매년 1,500~2,000명 규모의 인원이 의료기관에 지속적으로 유입 또는 정착되지 못하고 있는 상황이다²⁾.

대한치과위생사협회에서 2017년 조사한 자료에 따르면 치과위생사 면허 보유자는 75,883명으로 조사되었지만³⁾, 실제로 임상현장에서 근무하는 국민건강보험 공단에 등록된 치과위생사는 2016년 면허신고를 기준으로 보았을 때 33,392명으로 면허자의 54%가 의료기관에 근무하지 않은 것으로 파악되었다⁴⁾.

전반적으로 치과의료기관 내 치과위생사수는 점진적으로 증가추세이긴 하나 아직도 치과위생사를 고용하지 못하

Received: September 5, 2017, Revised: October 2, 2017, Accepted: October 12, 2017

ISSN 1598-4478 (Print) / ISSN 2233-7679 (Online)

[†]Correspondence to: Mi-Sook Yoon

Department of Dental Hygiene, Shinhan University, 95 Hoam-ro, Uijeongbu 11644, Korea
Tel: +82-31-870-3451, Fax: +82-31-870-3459, E-mail: news9090@naver.com

Copyright © 2017 by Journal of Dental Hygiene Science

© This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

는 소규모의 치과의료기관이 많아 치과위생사 전문인력의 수요 문제는 큰 고민거리가 되고 있다. 하지만 단순히 입학 정원의 증원만으로 신규치과위생사의 공급만을 기대하며 기다린다는 것은 근본적인 문제해결방법이 될 수 없고 계속된 악순환의 반복이 될 것으로 생각된다.

면허를 취득한 치과위생사 중 50% 이상이 면허를 활용하지 않고 휴직하거나 타 업종에 종사하는 것으로 예상되며 일과 육아를 양립할 수 없는 여건과 치과위생사의 다양한 사회적 특성 등으로 잦은 이·퇴직이 많은 현안문제를 정확한 이해를 통해 접근하여 풀지 않는 한 교육기관에만 의존하여 치과위생사의 양성을 통한 공급확대정책만으로는 인력수급의 근본 문제를 해결할 수 없을 것이라 생각된다.

치과위생사의 올바른 일자리 정착은 국민에게 안정적인 치과의료서비스를 제공하는 기반이 된다. 무엇보다 구인란을 겪고 있는 치과의료기관에서 치과위생사의 장기근속 및 이직을 줄이는 방안 및 경력이 단절된 유희인력의 활용방안 연구가 시급히 요구되고 있다.

따라서 본 연구는 치과위생사들의 경력단절의 요인을 분석하고 장기근속을 위한 제도적 마련 및 치과위생사의 안정적인 고용문화 정착을 위한 방안을 연구하여 치과위생사의 구인난 해결과 안정적인 일자리 창출에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

연구대상 및 방법

본 연구는 국내외 치위생 인력관리에 관한 문헌 및 타 직종의 인력수급 선행연구 등을 고찰 및 분석하여 치과위생사의 안정된 일자리 창출을 위한 고용문화 정착과 유희인력

재취업 방안을 찾고자 본 연구를 계획하였다. 또한 치과계 여성 종사인력 올바른 일자리 정착을 위한 포럼 등 관련 문헌고찰과 선행연구를 기반으로 연구를 진행하였다.

연구대상은 전국의 치위생(학)과가 개설된 대학을 졸업하는 졸업생과 전국의 치과위생사 면허소지자들을 대상으로 하여 대학알리미(대학정보센터)의 자료를 통해 전국의 치위생(학)과 개설된 대학 및 입학정원을 조사하였고, 신규 치과위생사인 졸업생들을 대상으로 2010~2012년 전국 치위생(학)과 취업률 조사결과를 참고하여 분석하였으며, 한국보건의료국가시험원 자료를 토대로 치과위생사 면허취득현황, 2015년 보건복지부 면허신고를 통한 치과위생사 유희인력현황과 경력단절 사유 등을 분석하였으며, 국민보험관리공단 등의 통계자료 등을 이용하여 요양기관별 치과위생사 인력현황과 종별 인력현황 및 인력시장의 문제점을 분석하였다.

또한 치과위생사 및 타 직종의 경력단절 여성 재취업 프로그램 및 실패요인, 이직 및 퇴직 사유 등의 선행연구 사례와 경력단절예방과 유희인력 활용을 위한 각종 제도와 관련 정책 등을 검토하여 치과위생사의 이직방지 및 유희인력의 활용방안 및 보다 장기적이고 안정적인 고용문화 정착에 대한 방안을 연구하여 제안하였다.

결 과

1. 치과위생사의 인력현황

1) 치과위생사 입학정원 및 인력배출현황

전국 치위생(학)과 입학 정원은 2017년을 기준, 3년제와

Table 1. Established Universities and Admission Quota of National Dental Hygiene Department (Do Not Include Persons Outside the Quota)¹⁾

Year	National dental hygiene department opened university no.			Admission capacity (person)	Increase from previous year (person)
	Total	3 years	4 years		
2008	60	51	9	4,050	350
2009	67	53	14	4,360	310
2010	78	56	22	4,725	365
2011	78	56	22	4,725	-
2012	79	57	22	4,845	120
2013	82	57	25	5,025	180
2014	81 ^a	57	25	5,025	-
2015	82	54	28	5,055	50
2016	82	54	28	5,055	-
2017	82	54	28	5,055	-

-: none.

^aDue to an order to shut down universities in 2014, admission quota and student were absorbed at order nearby universities.

4년제를 포함한 전국 82개 대학교에서 치위생(학)과를 개설하여 입학정원이 5,055명(정원 외 미포함)으로 조사되었다¹⁾. 지난 10년간 입학정원의 증원은 1,325명이 증가하였고, 2011년 이후 최근 5년을 기준으로 330명이 증가한 상태이다(Table 1)¹⁾.

2017년 대한치과위생사협회에서 조사한 치과위생사 면허 보유자는 전체 75,883명으로 조사되었으며, 매년 5천여 명의 신규 면허자가 배출되고 있는 상황이다. 그러나 매년 발생하는 신규 면허자 수 대비 실제 치과의료기관으로 유입되는 인력은 5년 평균 매년 2천여 명에 불과하다⁴⁾.

대한치과위생사협회에 면허신고를 하지 않는 인원까지 감안한다 해도 전체 면허자 중 현장에서 치과위생사 직무를 수행하고 있는 인력이 매우 적은 것을 알 수 있다. 이러한 상황은 의료인력을 양성하기 위해 들이는 시간과 노력에 견주어 보았을 때 매우 큰 사회적 낭비와 손실이라고 볼 수 있다⁵⁾. 2011년 대한치과위생사협회에서 자체 조사한 전국 치위생(학)과 신규졸업자들의 평균 취업률이 80% 전후로 조사되었고²⁾, 대학정보공시센터 대학알리미에서 2016년 전국 치위생(학)과 취업률 조사결과 전국 82개 대학 중 72개 대학의 취업률이 최저 51.9%에서 최고 100%까지 다양하게 분포하였고 평균 취업률은 85.7%로 파악되어 지역별 차등은 있겠지만, 상당수의 인원이 졸업 후 의료기관에 지속적으로 유입되지 못하고 있는 상황이기도 하다⁶⁾.

이러한 상황은 의료인력의 공급을 위해 치위생(학)과 정원증가라는 방침과 같은 새로운 의료인력의 배출에만 의존해서는 결코 인력수급의 문제점을 해결할 수 없다는 증거이기에 이제는 왜 직무현장을 떠나는지, 그리고 이미 배출된 인력들이 어떻게 하면 이직이나 경력단절이 되지 않고 임상

현장에서 장기근속 할 수 있는지를 먼저 생각해봐야 할 시기라고 생각한다. 따라서 전반적으로 치과의료기관 내 근무하는 치과위생사의 수는 점진적인 증가추세이나 단순히 입학정원의 증원을 통한 신규치과위생사의 유입만을 기대하기는 어려운 현실이며 장기근속을 할 수 있는 환경을 통해 보다 안정적인 치과의료서비스를 제공할 수 있는 체계를 구축하기 위해 신규인력보다는 기존 면허자들의 치과의료 현장 재유입에 보다 주목해야 되겠다.

2) 의료기관별 치과위생사 현황

앞에서 살펴본 바와 같이 치과위생사 전체 면허자 수는 75,883명으로 보고되었으나 2017년 국민건강보험공단 통계자료에 근거한 요양기관에 근무하는 치과위생사 총 인력⁴⁾은 33,748명으로 조사되었다. 그 중 치과외원에 근무하는 치과위생사 인력은 27,869명으로 가장 높게 나타났고, 치과병원은 3,331명, 종합병원이 838명, 상급종합병원은 359명 순으로 나타났다.

보건소나 보건의료원에 근무하는 치과위생사 인력은 증감이 없이 정체되어 있는 현상을 보였고, 전반적으로 치과의료기관 내 근무하는 치과위생사의 수는 2017년 기준으로 전년도 대비 2,546명이 증가하여 해마다 점진적인 증가추세이나 신규면허자수와 대비해 볼 때 실제로 의료기관에 유입되는 인력은 2천여 명에 불과한 것으로 나타나 치과의료 현장에서 지속적으로 정착하지 못하고 떠나거나 면허취득 후 몇 경력이 단절된 후 많은 치과위생사 면허자들이 취업으로 유입되지 못하고 있는 현실임을 알 수 있었다(Table 2)⁴⁾. 자격을 취득한 치과위생사 중 56%의 가용인력이 면허를 활용하지 않고 잦은 이·퇴직이 발생하고 있는 현실은 학생수

Table 2. Status of Dental Hygienist by Medical Institution⁴⁾

Division	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sum (person)	23,643	25,062	27,125	29,365	31,202	33,748
Advanced general hospital	218	247	282	311	376	359
General hospital	420	441	534	579	804	838
Hospital	54	73	89	114	143	140
Nursing hospital	3	5	5	11	11	24
Clinic	17	19	17	17	16	20
Dental hospital	2,305	2,413	2,447	2,593	2,717	3,331
Dental clinic	19,438	20,671	22,556	24,549	25,957	27,869
Medical institute	28	26	26	26	23	22
Public health	415	427	434	434	434	434
Public health center	741	739	734	730	717	707
Public health clinic	1	1	1	1	1	1
Oriental hospital	3	0	0	0	3	3
Total increase in personnel compared to the previous year	1,285	1,419	2,063	2,240	1,837	2,546

증원을 통한 공급확대 정책의 문제점을 정확히 보여주고 있어 근본적인 문제해결책이 아님을 알 수 있다.

3) 치과병·의원 치과의사 대비 치과위생사 인력현황

2017년 국민건강보험공단 통계자료에 근거한 요양기관에 근무하는 치과위생사 총 인력은 33,748명에 그치고 있다. 양질의 치과진료를 위해서는 치과의사 1인당 적어도 2~3명 정도의 치과위생사가 필요한 현실이지만, 2017년 국민건강보험공단 통계자료를 토대로 치과병·의원에 근무하는 치과의사 수 대비 치과위생사수 인력현황⁴⁾을 살펴보면 치과의사 1인당 치과위생사수가 1:2도 못 미치는 상황이다 (Table 3).

이는 위에서 살펴본 바와 같이 인력공급의 부족으로만 판단하고 학생정원 증가 등의 공급을 늘리는 방향으로 해결할 수 없는 큰 문제점을 가지고 있다. 치과위생사의 부족현상은 개인적 직업적 여러 이유로 장기근속으로 이어지지 못하고 이직과 타 직종으로의 이탈 및 출산과 육아 휴직 등 다양한 요인으로 병원을 떠나고 근무현장에서는 치과위생사의 부족현상으로 인해 남아있는 치과위생사에게 업무가 더욱 가중되어 스트레스가 더욱 증가하는 악순환이 계속되고 있다. 따라서 기존과 같이 치과위생사 인력의 이직 및 퇴직을 줄이고 유휴치과위생사의 인력을 활용할 수 있는 방안과 처우개선 등의 노력이 필요하다고 할 수 있다⁷⁾.

2. 치과위생사 유휴인력 현황

1) 2017년 치과위생사 유휴인력 현황

2017년 치과위생사 면허신고 접수 결과 총 면허자 75,883명 중 요양기관 근무자 수는 33,748명, 미근무자수는 42,135명으로 면허자의 약 56%가 의료기관에 근무하고 있지 않은

것으로 파악되었으며⁴⁾, 미근무자의 유형은 미취업, 타 업무 종사, 학업, 해외체류 등 다양하게 존재할 것으로 예상되나 이직에 대한 신고가 의무적이지 않아 정확한 수치의 파악에는 한계가 있으며 미취업과 타 업무 종사가 많은 비중을 차지할 것으로 예상하고 있다. 따라서 2018년의 면허신고 등 몇 차례 계속된 신고상황의 추이를 지켜보고 원인을 계속해서 분석할 필요가 있다.

2) 미활동 치과위생사의 경력단절 사유

2015년 면허신고 접수 결과, 대한치과위생사협회 자체 조사한 자료에 따르면 ‘치과위생사로 활동하지 않고 있다’고 신고한 2,958명의 치과위생사 중 경력단절의 사유로 1,094명이 출산과 육아로 인한 미취업 상태임을 알 수 있었고, 일시적 실직이 853명, 기타 사유가 814명, 질병이 139명 해외체류가 58명 순으로 나타났다. 또한 미활동자 중 81.7%에 달하는 2,417명이 3년 내 복귀할 의사가 있다고 밝힌 것으로 나타났다(Table 4)⁸⁾. 치과의료기관은 이러한 인력들이 복귀할 의지가 있을 때 바로 복귀할 수 있도록 근무여건과 제도 등을 미리 알고 대비하여 잘 준비할 필요가 있다.

3. 치과위생사 구인난과 재취업의 문제점

치과의원에서 근무하고 있는 간호조무사들과의 직역 간의 마찰과 업무 간의 문제점도 궁극적으로는 치과위생사의 구인난에서 비롯되는 것으로 인식되고 있다. 치과의료기관에서 질적으로 우수한 진료가 이루어지고 원활한 진료프로세스가 운영되기 위해서는 각 직역 간의 충분한 인력이 확보되고 유지되어야 한다. 따라서 치과의료기관의 진료건수와 대비하여 규모별 적정인력과 고용현황에 대한 실태조사가 필요하다.

또한 치과위생사나 간호조무사가 종사하고 있는 치과의

Table 3. The Personnel Status of Dental Hospital and Clinic Dentists and Dental Hygienists⁴⁾

Division	2013			2014			2015		
	Number of institutions	Dentist	Dental hygienist	Number of institutions	Dentist	Dental hygienist	Number of institutions	Dentist	Dental hygienist
Dental hospital	205	2,034	2,433	202	1,997	2,514	216	2,152	2,700
Dental clinic	15,702	18,579	21,745	16,080	19,134	23,683	16,525	19,668	25,434
Sum	15,907	20,613	24,178	16,282	21,131	26,197	16,741	21,820	28,134

Table 4. Reasons for Dismissal of an Inactive Dental Hygienist⁸⁾

Sum (person)	Maternity leave and parenting	Temporary closure and unemployment	Disease and accident	Stay abroad	Other inactive reasons	Intent to return of within 3 years	
						Yes	No
2,958	1,094	853	139	58	814	2,417	541

료기관이 변경되었어도 변경신고가 의무화 되지 못한 실정에서 치과의료기관 종사인력의 정확한 현황 파악은 많은 제한점을 가지고 있다. 정확한 인력현황의 반영을 위해서는 국민건강보험법 시행규칙의 요양기관변경신고 서식을 개정하여 보다 정확한 인력현황을 분석할 필요가 있다. 치과위생사의 평균 근속연수가 3.5년, 평균 직업수명이 5~6년으로 나타났으나⁹⁾, 실제로 치과의료기관에서 가장 선호하는 치과위생사의 연차는 약 5~7년차 이하까지이고 그 이상의 연차부터는 기피현상으로 인해 오히려 구직관을 겪고 있는 대조적인 상황을 보이고 있다.

고 찰

경력단절 여성의 문제점은 사회 전반적 특성을 고려하여 생각해볼 필요가 있다. 2015년 OECD 주요 국가의 여성경제활동 참가율과 우리나라 여성의 경제활동 참가율을 비교해 본 결과 OECD 전체여성의 평균이 62.8%인 것에 비해 한국 여성은 57%로 더 낮게 나타났으며 가까운 이웃나라 일본이나 다른 선진국들과 비교해 보아도 더 낮은 평균을 보였다¹⁰⁾.

또한 2015년 여성가족부 주관, 여성의 경력유지 및 일·가정 양립지원을 위한 2015년 정책현장모니터링 성과 포럼 보고내용¹¹⁾을 보면 여성고용률의 경우, 20대에는 남성과 비슷하지만 30대가 되면서 급격한 경력단절현상이 발생하여 남성의 고용률 90%에 비해 무려 35% 정도 낮아지는 현상을 보였다고 보고하였고, 이는 아직도 장시간 근로문화와 일하는 여성의 가사 및 육아부담 등 여성이 일·가정을 양립하기 어려운 환경에 따른 것으로 나타나 여성의 경제활동의 문제점과 심각성을 알 수 있었다. 일·가정 양립 문화 정착과 여성의 경력단절 없는 경제활동 참여는 지속적인 국가발전을 위한 핵심과제이며 앞으로도 실제로 체감할 수 있는 일·가정 양립정책에 대한 제도개선의 노력이 필요함을 알 수 있었다¹¹⁾. Lee와 Bae¹²⁾는 기혼 여성 치과위생사들 중 치과위생사의 정년을 ‘출산 전까지’라고 생각하는 응답률이 가장 높게 나타났고, 결혼 후 출산과 육아가 경력단절의 경험 이유로 가장 많았다. 출산으로 인한 육아의 부담과 책임으로 인해 그 시기에 취업지속의 어려움이 있음을 짐작할 수 있다고 하였다.

2015년 대한치과위생사협회 자체 조사한 자료에서도 경력단절로 신고한 2,958명의 치과위생사 중 1,094명이 출산과 육아로 인한 미취업 상태임을 알 수 있었고, 일시적 실직이 853명, 기타 사유가 814명, 질병이 139명 해외체류가 58명 순으로 나타났다(Table 4)⁸⁾.

Kim¹³⁾의 연구에서도 여성의 취업이 출산이라는 생애사

건과 밀접한 관련이 있다고 하였다. 출산 후 경력단절 기간이 길어 취업상태를 유지할 의지가 있음에도 불구하고 출산 전 후 제도적 장치의 모성보호를 받지 못하고 있는 현실에서 모성보호의 혜택에서 배제되지 않도록 제도의 구체적 개선과 현실화가 필요하다고 하였다. Oh 등¹⁴⁾의 연구에서도 혼인 상태별 남녀 성별 고용률 격차가 20대에는 큰 차이를 보이지 않다가 30대에서는 기혼의 경우는 45%의 격차를 보였고 40대에서는 미혼인 경우는 5.2%로 낮게 나타나지만, 기혼의 경우고용 격차가 30%가 넘어서며 혼인 상태가 여성의 노동시장 진입에 큰 장벽임을 보여주었다. Chang 등¹⁵⁾은 자녀를 둔 기혼여성이 노동시장에 참여하기 위해서는 자녀를 돌보게 될 기관 또는 사람에게 맡기는 경우 이에 대해 비용을 지불해야 하는 임금과 이를 제외한 나머지 순임금이 이익으로 연결되는지가 취업에 큰 영향을 미치게 된다고 하였다.

따라서 육아에 소요되는 비용이 증가할수록 노동시장 재진입의 방해요소가 될 수 있음을 알 수 있었다. 또한 경력단절 여성을 단순히 경제활동인구로 전환하는 것에 의미를 부여할 것이 아니라, 어떤 일을 하고 어떻게 일을 하며 또 어떠한 근무여건과 환경에서 얼마나 지속할 수 있는가를 함께 고려해서 방안을 연구할 필요가 있다.

Lee와 Kang¹⁶⁾의 연구에 따르면 경력단절 여성의 희망근로형태와 관련하여, 고학력 여성일수록, 막내자녀의 연령이 7세 미만일수록, 경제미활동 사유가 ‘가사부담’과 ‘본인 및 배우자 진출’에 해당하는 경우로 나타났고, 시간제 근로형태의 근무형태를 희망할 확률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 경력단절 여성의 육아부담을 완화시킬 수 있도록 정규직 시간제 근로형태의 고용보장과 현재 정부에서 추진하는 양질의 시간제 일자리를 더욱 확충해야 할 필요성을 제안하였다.

타 직종 여성과 다를 바 없이 치과위생사 또한 비슷한 양상을 보이고 있다. Yoon 등⁷⁾은 해마다 5천여 명의 신규 신규치과위생사 배출에도 불구하고 치과위생사 부족현상은 계속되고 있고, 이는 공급부족에서 기인된 것이 아닌 경력단절로 인한 유휴치과위생사의 증가로 인한 것이라고 보고하였고, Lee와 Bae¹²⁾의 연구 및 Park¹⁷⁾의 연구에서는 한국사회에서 임시·일용·시간제가 여성의 취업의 연속성을 증대시켜주는 방향으로 전혀 작용하고 있지 않다고 하였다.

치과위생사들도 마찬가지로 고용노동부가 주체가 되어 치과의사협회에서 주관하고 있는 시간선택제를 도입하여 유휴인력에게 홍보하고 활용하고 있다. 하지만 고용주 입장에서는 신청절차가 까다롭고 지방고용노동부 지청마다 평가 기준이 달라 서류심사에서 떨어져도 정확한 사유를 모르

겠다는 여론 등이 있었고, 시간선택제 인력이 대체인력으로 갈 수밖에 없다고 인식하여 보다 안정적인 직장을 원하는 치과위생사들의 직업의 연속성을 유지하기에는 근본적 문제의 해결점이 못되고 있다. 또한 대한치과위생사협회에서는 유휴인력 재취업교육을 해마다 2회 정도 꾸준히 운영하고 있고, 2015년부터는 (주)커리어넷과 대한치과의사협회와 공동으로 고용노동부에서 진행하는 시간선택제를 도입하여 유휴인력교육과 안정적인 일자리 정착을 유도하려 하였지만, 신청절차의 번거로움과 정규직을 찾는 치과위생사의 요구와는 부합되지 못하여 치과의료시장의 인력수요에 비해 아직까지는 기대만큼 큰 성과를 거두지 못하고 있다. 따라서 고용노동부의 시간선택제에 대한 제도적 조건이 간소화될 필요성이 있고 on-line에서도 간소화된 과정을 통해 쉽게 접근할 수 있는 제도적 마련이 필요하다고 생각된다.

또한 지역별 각 고용지청마다 평가조건이 모두 다른 점 때문에 신청준비 과정에 어려움이 예상되고 평가결과가 객관적 근거나 규정이 명확하고 투명하게 제시되지 못하여 상황과악이 어려운 현실이므로 고용주 입장과 경력단절 치과위생사들을 위한 일자리 창출과 안정적인 고용문화를 만들기에는 아직 여러 가지 문제점이 개선되어야 할 필요가 있다.

결론 및 제언

치과계 여성인력 중 특히 치과위생사의 올바른 일자리 정착은 국민에게 안정적인 치과의료 서비스 제공과 국민 신뢰의 기반이 되는 매우 중요한 문제이다. 지금까지의 연구사례를 고려해 볼 때 치과위생사의 장기근속이 치과의료기관의 경영에도 많은 영향을 미치기에 치과위생사의 인력공급 증가에만 초점을 맞추어 학생 정원수만 늘리는 정책은 계속된 악순환의 고리를 끊을 수 없는 모순적 정책임을 알 수 있었다. 따라서 치과위생사의 안정적인 고용문화 정착을 위해 다음과 같은 제언을 한다.

1. 치과위생사의 경력단절 예방체계를 구축해야 한다.

무엇보다 기존의 치과위생사들이 치과계 이탈 및 이직과 경력단절이 되지 않도록 임금과 근무시간, 근무형태를 효율적으로 구성하여 장기적 근무여건을 만들고 휴직을 예방할 수 있는 복무 및 처우개선 등의 규정을 구체화할 필요가 있다.

치과위생사의 경력단절 사유가 출산과 육아에 큰 비중을 차지하는 만큼 출산 전 퇴직을 방지하기 위한 근무환경을 개선하고 장기근속을 유지하기 위한 경력 유지 장려금 등의 지급을 통해 경력단절의 예방체계를 구축해야 되겠다. 또한 병원 내 복무규정을 체계화하고 장기근속을 유도할 수 있는

고용환경조성이 무엇보다 필요하므로 ‘청년내일채움공제’와 같은 제도도입도 필요하다고 본다⁸⁾.

청년내일채움공제란? 중소기업에 취업한 청년근로자의 장기근속을 위하여 고용노동부와 중소기업체가 공동으로 운영하는 공제로 청년근로자와 사업주 및 정부가 공동으로 적립한 공제금에 복리이자를 더하여 2년 이상 장기근속한 근로자에게 성과보상금 형태(1,600만원+이자)로 지급하는 방법이다¹⁸⁾.

표면적 조사에서는 임신, 출산, 양육 등의 부담 등으로 미취업 상태를 나타내지만, 근본적으로는 낮은 임금이 퇴직과 재취업 의지에 큰 영향을 주는 요인으로 생각되며, 근무형태나 임금, 근무환경 등의 불만이 이직이나 재취업 지연의 주된 이유로 사료되기에 미연에 방지하기 위한 노력과 연구가 반드시 선행되어야겠다.

2. 유휴인력의 활용방안 모색 및 다양한 교육프로그램을 개발해야 한다.

노사발전재단¹⁹⁾은 이제는 신규인력 창출보다는 기존 인력의 안정적인 일자리를 제공하기 위한 전환제도에 초점을 맞추고 있다고 하였다. 또한 치과의사협회는 유휴인력 활용을 통한 치과위생사 인력수급난 해소와 탄력적인 인력활용을 통한 일선 개원가의 경영안정화의 일환으로 시간선택제 일자리 정책을 적극적으로 추진하고 있다고 하였다.

시간선택제 일자리는 환자가 집중되는 시간대에 신규인력을 고용하거나 정규직에서 시간선택제로 전환을 원하는 치과인력을 고용하여 업무의 집중도와 효율성을 증대시키고 퇴사율을 낮추기 위해 활용하는 제도이다. 결혼, 출산, 육아, 학업, 개인사정 등을 이유로 기존 정규 근무시간에서 본인이 원하는 만큼 시간을 줄여 근무하고 국가지원금을 받으며 일하는 시간선택제 일자리 전환제도는 숙련된 인력의 퇴사를 막고 탄력적으로 근무시간을 선택할 수 있도록 돕는 제도이다²⁰⁾.

그 과정을 살펴보면 근로자 채용을 희망하는 치과는 각 지역 고용센터에 사업계획서를 제출해 심사 및 승인을 받고 대상기관으로 선정되면 시간선택제 근로자 채용이 가능하다. 그리고 이후 지원금을 신청하면 고용센터에서 당초 계획대로 근무를 하고 있는지 등을 심사해 지원금을 지급하게 된다¹⁹⁾.

그러나 아직 충분한 홍보가 되지 않았고 신청서류작성 등 그 과정이 번거로워 치과의사나 치과위생사가 적극적으로 충분한 활용을 못하고 있는 실정이다. 또한 시간선택제 지원제도에 대한 이해 부족으로 같이 근무하고 있는 기존의 치과위생사들의 불만을 야기하는 있는 경우도 있었다. 신청

과정의 번거로운 과정을 간소화하고 채용희망자나 제도의 활용을 희망하는 치과위생사 모두 충분한 홍보를 통해 정확한 인식을 하게 된다면 출산과 육아 등의 원인으로 유휴인력이 되기 전에 시간선택제 전환제도를 활용하여 고용의 연속성을 이어가고 취업과의 연계를 돕는 효율적인 방법이 되리라 생각된다.

일부 이러한 제도를 꺼려하는 유휴치과위생사들은 정규직이 아닌 대체인력으로 갈 수밖에 없다는 문제점으로 안정적이지 못하다는 생각을 가지고 불안함을 느껴 지원하지 못하는 경우도 있는데 큰 결격사유가 없는 한 1년 후에도 고용을 유지하도록 하였기에 정규직으로 전환할 충분한 계기와 여건을 만들 수 있으리라 생각된다. 또한 이러한 인력들이 일정시간의 유휴인력 교육과정을 이수하고 정규취업으로 바로 연계되는 제도적 마련도 필요하다고 생각된다.

재취업이 되었어도 구직자와 구인 치과의료기관과의 업무범위와 근무형태에 대해 충분한 협의가 이루어지지 않으면 장기근속으로 이어지기 어려우므로 유휴인력의 재취업 시 부어할 업무범위와 근무형태의 표준화가 필요하다고 생각되며, 근무형태도 전일제나 시간제 등 다양화할 필요가 있다²¹⁾.

계속해서 급변하고 있는 치과의료기관에 바로 적용할 수 있도록 치과의료시장에서 요구되고 있는 새로운 기술을 반영하여 치과의사협회와 치과위생사협회가 공동으로 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다⁸⁾.

2018년부터는 보건복지부 규정에 의거하여 유휴인력의 재취업 전 휴직 기간에 따라 시간적 차등을 두어 교육프로그램 이수 의무화되었기에 보다 효과적이고 빠른 재취업을 도울 수 있는 교육프로그램 개발이 다각적으로 이루어져야 하겠다. 휴직 이후에도 언제든 부담 없이 치과계로 복귀할 수 있도록 현장의 필요도에 맞춘 유휴인력교육 프로그램을 개발하여 빠른 업무 복귀와 적응을 도와야 하겠고, 또한 근무형태별로 유휴인력의 네트워크를 구성하여 육아휴직이나 육아로 인한 근로시간 단축, 퇴직자 등에 의한 인력의 공백이 최소화될 수 있도록 대비할 필요가 있다.

3. 휴직 후 타 직종에 근무하는 치과위생사들의 치과계 재유입 유도방안을 모색해야 한다.

치과위생사의 휴직 후 재취업과 관련하여 임금이나 근무형태, 근무환경, 기타 다양한 사유로 인하여 치과계를 이탈하여 타 직종에 근무하는 경우도 다수이기에 이들이 다시 치과계로 돌아올 수 있는 긍정적인 이미지의 근무환경조성과 유휴인력 지원 프로그램에 대한 꾸준한 홍보를 병행하여 유휴인력을 위한 전문취업사이트 구축 등 본인의 취업의지

만 있다면 언제든 치과계에 다시 유입될 수 있도록 더 많은 연구와 노력이 있어야 할 것이다⁸⁾. 그러나 무엇보다도 치과 의사들이 경력이 있는 치과위생사에 대한 인식의 변화와 그러한 인력활용에 대한 다양한 방안들을 여러 매체를 통해 제공하고 경력이 있는 유휴인력에 대한 긍정적인 인식이 무엇보다 필요하다고 생각된다.

4. 여성의 사회적 특성을 고려한 정부차원의 꾸준한 지원제도를 마련해야 한다.

일과 육아를 모두 양립할 수 있도록 여성의 사회적 특성을 충분히 고려한 정부의 현실적인 지원과 혜택, 그리고 제도적 마련이 있어야 할 것이다. 더군다나 좋은 제도의 마련에도 불구하고 그 제도를 활용하기가 번거롭고 까다롭다면 최대한 간소화하고 일원화하여 다수의 수요자들이 편하게 이용할 수 있도록 규정이나 과정을 개선할 필요가 있다고 생각된다. 치과인력 수요의 중심에 있는 치과계는 정부의 지원만 기다릴 것이 아니라 지금까지의 문제점을 인지하여 앞으로 여러 가지 다양한 제도적 지원프로그램을 개발할 필요가 있다.

지금까지의 연구는 일부 선행 연구자료를 토대로 연구된 주관적인 서술이므로 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 유휴인력 활용의 성공사례 등의 연구가 더욱 있어야겠고, 국가정책제도에서 치과의료기관이 활용할 수 있는 방안을 연구하고 유휴인력이 치과계로 재취업할 수 있는 교육프로그램 등을 개발과 동시에 적극적으로 알리는 등 치과위생사로서의 안정된 직장과 장기적으로 정착될 수 있는 고용환경 조성 및 다양한 방안의 모색을 위해 지속적인 공동의 연구와 노력을 기울여야 할 것이다.

요 약

본 연구는 치과위생사들의 경력단절의 요인을 분석하고 장기근속을 위한 제도적 마련 및 치과위생사의 안정적인 고용문화 정착을 위한 방안을 연구하여 치과위생사의 구인난 해결과 안정적인 일자리 창출 및 유휴인력 재취업 방안을 찾고자 본 연구를 계획하였다. 또한 치과계 여성 종사인력 올바른 일자리 정착을 위한 포럼 등 관련 문헌고찰과 선행 연구자료 및 정보 등을 분석하여 치과위생사의 안정적인 고용문화 정착을 위한 방안으로 다음과 같은 제언을 한다. 첫째, 치과위생사의 경력단절 예방체계를 구축해야 한다. 출산 및 육아로 퇴직을 방지하기 위한 근무환경을 개선하고 장기근속을 유지하기 위한 임금과 근무시간, 근무형태를 효율적으로 구성하며, 경력 장려금의 지급, 병원내 복무규정

과 처우개선을 구체화시킬 필요가 있다. 또한, 장기근속을 유도할 수 있는 경력유지 장려금 및 ‘청년내일채움공제’ 제도의 도입 등을 통해 고용환경을 조성하고 경력단절의 예방 체계를 구축해야 되겠다. 둘째, 유휴인력의 활용방안 모색 및 다양한 교육프로그램을 개발해야 한다. 결혼, 출산, 육아, 학업, 개인사정 등을 이유로 기존 정규 근무시간에서 본인이 원하는 만큼 시간을 줄여 근무하고 국가지원금을 받으며 일하는 시간선택제 일자리 전환제도를 더욱 활용하고, 그 신청과정을 간소화하고 평가기준도 단일화해야 할 것이다. 유휴인력의 재취업 시 부여할 업무범위와 근무형태의 표준화가 필요하며, 근무형태도 전일제나 시간제 등 다양화할 필요가 있다. 또한 새로운 기술을 반영하여 치과의사협회와 치과위생사협회가 공동으로 유휴인력을 위한 교육프로그램을 개발하여 빠른 재취업이 가능하도록 돕고, 유휴인력의 인적 네트워크를 구성하여 인력의 공백을 최소화할 수 있도록 대비해야 한다. 셋째, 휴직 후 타 직종에 근무하는 치과위생사들의 치과계 재유입 유도방안을 모색해야 한다. 치과계를 이탈하여 타 직종에 근무하는 치과위생사들이 다시 치과계로 돌아올 수 있는 긍정적인 이미지의 근무환경조성과 유휴인력 지원 프로그램에 대한 적극적이고 꾸준한 홍보, 유휴인력을 위한 전문취업사이트 구축 등 치과계 전체의 공동노력이 필요하다. 넷째, 일과 육아를 모두 양립할 수 있도록 여성의 사회적 특성을 충분히 고려한 정부의 현실적인 지원과 혜택, 그리고 이용이 편리한 제도적 마련이 있어야 한다.

감사의 글

이 연구는 2017년 신한대학교 학술연구비 지원에 의해 이루어졌습니다.

References

1. Higher Education in Korea: Established universities and admission quota of national dental hygiene department. Higher Education in Korea, Seoul, 2017.
2. Korean Dental Hygienist Association: Employment rate of dental hygienists and graduates (2010~2011). Korean Dental Hygienist Association, Seoul, pp.55-56, 2012.
3. Korea Health Personnel Licensing Examination Institute: Pass rate of dental hygienist license 2016. Retrieved March 10, 2017, from <http://www.kuksiwon.or.kr/>(2017).
4. National Health Insurance Service: Status of dental hygienist workforce by type of medical institution in 2017. Retrieved August 22, 2017, from <http://www.nhis.or.kr/retrieveHomeMain.xx>(2017).
5. Park KO, Jang YE, Kim SI, Park JE, Lee SM, Kim NH: Dentists' opinions on return to work of career interrupted dental hygienists. J Korean Soc Dent Hyg 16: 741-750, 2016.
6. Higher Education in Korea: Employment rate of graduates of the national dental hygiene department. Higher Education in Korea, Seoul, 2017.
7. Yoon MS, Lee KH, Choi MS: Dental hygienists' turnover intention and its related factors. J Dent Hyg Sci 6: 11-17, 2006.
8. Yoon MS: Status of idle manpower and report on why career break, organized by the Dentist Association. Paper presented at: Forum for Correct Employment of Dental Female Workforce; 2015 Dec 15; Seoul, Korea.
9. Dental Today: Dental Association of Korea "Focus on time-selective job policy". Retrieved August 21, 2017, from <http://www.dttoday.com/news/articleView.html?idxno=66866> (2016).
10. OECD: OECD economic participation rate of women in major countries. Retrieved January 10, 2015, from <http://www.oecd.org/general/searchresults/?q=OECD economic participation rate of women in major&cx=012432601748511391518: xzeadub0b0a&cof=FORID:11&ie=UTF-8>(2015).
11. The Modern Times: Holding a policy monitoring performance forum for women's career maintenance and work-family reconciliation in 2015. Retrieved August 22, 2017, from http://www.emoderntimes.com/n_news/news/view.html?no=9991 (2015).
12. Lee KJ, Bae HS: The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. J Dent Hyg Sci 15: 786-793, 2015.
13. Kim JK: Factors that decide the job continuity of young mothers. Fam Environ Res 42: 91-104, 2004.
14. Oh EJ, Park SJ, Kang MJ, et al: Customized support direction report for women with career interruptions. Korean Women's Development Institute, Seoul, pp.6-7, 2015.
15. Chang JH, Kim MY, Jang WS: Impact on successful labor market re-entry of women with career interruptions. Focusing on academic differences. Korean Women Institute 78: 31-76, 2010.
16. Lee JS, Kang GH: Determinants of re-employment that influence types of work (part-time/full time) desired among

- women with career discontinuity. Korean Assoc Hum Resour Dev 18: 23-51, 2015.
17. Park SM: The longitudinal research on the Korean women's second labor market transition. J Korean Assoc Women Stud 26: 43-80, 2003.
 18. Ministry of Employment and Labor: Young tomorrow replenishment deduction. Retrieved August 21, 2017, from <http://www.work.go.kr/youngtomorrow/busi/tmrrwDeductEmpInfo.do>(2017).
 19. Seminar Biz: Truth and falsity of time selection system job creation. Retrieved August 21, 2017, from <http://blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=seminarbiz&logNo=220561367155>(2015).
 20. Korean Dental Association: Time selection system. Retrieved August 21, 2017, from http://www.kda.or.kr/kda/kdaNews/kdaNotice/board_read.kda?board_key=32114(2015).
 21. Joseilbo: Dental female workforce settled, 'time selection system' answer? Retrieved August 22, 2017, from <http://www.joseilbo.com/news/htmls/2015/12/20151217281141.html>(2015).