



전국보건의료산업노동조합

■ 위원장 유지현 ■ 서울시 영등포구 영등포동 7가 94-14 우성빌딩 2층 ■ (02) 2677-4889 ■ FAX: (02) 2677-1769

<http://bogun.nodong.org>

- 날짜: 2012년 2월 1일(수)
- 수신: 각 언론사 사회.노동.보건복지 담당 기자
- 제목: [성명서] 근로시간특례업종 축소방안에 관한 성명서
(총 2쪽)
- 담당: 박노봉 보건의료노조 사무처장 / 010-3771-2503
나영명 보건의료노조 정책실장 / 010-6617-5097

[성명서] 근로시간 특례업종 축소방안에 관한 성명서 (2012. 2. 1)

보건업을 근로시간특례업종으로 유지하려는 방안을 전면 재검토하라!

**보건업을 근로시간특례업종에서 제외하고, <긴급재난시 근로시간특례> 규정을 두는 방안을 마련하라!
근로시간특례조항을 악용한 병원인력실태를 조사하고, 보건업을 일자리 확충 특례업종으로 선정하라!**

- 노사정위원회 근로시간특례업종개선위원회가 1월 31일 현행 26개 근로시간특례업종을 10개로 대폭 축소하는 공익위원안을 채택한 것은 장시간 노동 근절, 노동자의 건강권 실현, 인간다운 노동조건 확보, 일자리 창출, 일과 가정의 양립 차원에서 바람직하며, 우리 보건의료노조(전국보건의료산업노동조합, 위원장 유지현)는 이를 환영한다.
- 그러나, 우리 노조는 “보건업을 특례업종에서 제외하고, 대형사고나 긴급재난과 같은 특수한 응급상황에 한해 <긴급재난시 근로시간특례>로 별도로 규정하는 것이 필요하다”는 우리 노조의 의견을 수용하지 않은 채 보건업을 종전대로 근로시간 특례업종으로 유지하도록 한 것에 대해 규탄한다.
- 보건업을 근로시간 특례업종으로 묶어두어야 할 필요성과 관련해서는 “환자의 생명과 건강을 다루는 업종이라는 특수성과 응급상황 등 긴급한 사태가 발생할 경우”를 예로 들지만, 보건업의 경우 24시간 3교대 근무제로 운영되는데다 응급상황에 대비한 인력운용 시스템이 항상적으로 가동되고 있어 실제 응급상황으로 인한 연장근로 발생은 극히 드문 것이 현실이다. 일반 수술은 대개 통상근무시간 내에 수술시간을 예약해놓기 때문에 연장근로가 발생하는 경우는 거의 없다. 응급수술의 경우에도 응급수술에 대비한 수술실 당직근무자와 저녁번근무자가 있고, 주말이나 휴일의 경우 콜

당직제까지 가동하기 때문에 응급수술로 인해 연장근로가 발생하는 경우는 실제로는 극히 드물다. 오히려 보건업에서 발생하는 연장근로는 △인력 부족 △인수인계 △환자 입퇴원 처리시스템 등이 주원인이며, 이는 인력 충원, 업무량 조절, 인수인계 시스템과 환자 입퇴원 시스템 개선 등을 통해 연장근로 발생을 충분히 해결할 수 있다.

- 따라서, 상시적인 초과근로 대상사업도 아니고, 특수한 응급상황의 경우에도 교대근무제, 당직근무제, 쿨근무제 등이 운영되고 있기 때문에 보건업을 근로시간 특례대상업종으로 묶어둘 이유가 없다. 다만 삼풍백화점 붕괴와 같은 대형사고가 발생하거나, 지진이나 신종플루 같은 긴급 재난 등 특수한 상황이 발생할 수 있는데, 이러한 특수한 경우에 대해서는 <긴급재난시 근로시간특례>를 별도 규정하면 된다.
- 이처럼 보건업이 환자의 건강과 생명을 다루는 업종이라는 특수성을 갖고 있지만, 충분한 인력충원과 교대근무제, 업무운영시스템을 개선하면, 근로시간 특례대상업종에서 제외하더라도 장시간근로없이 법정 근로시간 내에서 충분히 운영가능하고, 응급상황에도 충분히 대처할 수 있다. 즉 보건업은 교대근무제, 당직근무제 등으로 상시적인 연장근로 과다 발생 업종이 아니고, 긴급 상황이 발생한다 하더라도 24시간 가동되는 근무체계와 병원운영시스템이 있기 때문에 사실상 근로시간 특례가 불필요하다.
- 한편, 보건업은 의사, 간호사, 의료기술직(물리치료사, 방사선사, 안경사, 의무기록사, 임상병리사, 작업치료사, 치과기공사, 치위생사), 간호조무사, 사무행정직, 조리배식, 보조원, 시설관리, 경비안내, 교환, 약사, 청소, 운전, 세탁, 영양사, 연구직, 전산, 환자이송, 간병인 등 70여개 직종이 일하고 있는데 이 가운데는 직접 의료를 담당하는 직종만이 아니라 간접적으로 지원하는 직종도 많고, 의료기관 가운데는 경증환자나 일반 외래환자들을 주로 돌보는 중소병원.의원 등도 많다. 그런데도 직종이나 의료기관을 세부적으로 분류하지 않고 보건업 전체를 근로시간 특례업종으로 규정하는 것은 바람직하지 않다.
- 보건업에서의 장시간 노동은 심각하다. 보건의료노조가 2011년 3월 조합원 2만여명을 대상으로 조사한 바에 따르면 간호사의 경우 주당 평균 48.1시간, 간병인의 경우 주당 67.1시간 장시간노동을 하고 있고, 2009년 조사에 따르면 비정규직의 경우 주당 노동시간이 10시간이 넘는 경우가 20.3%나 되었다.
- 보건업에서의 법정 근로시간 한도를 뛰어넘는 시간외근로 발생은 환자의 건강과 생명을 다루는 보건업의 특성 때문에 발생하는 것이 아니라 병원측이 인건비를 줄이고,

비용을 절감하기 위해 충분한 인력확보를 하지 않고, 열악한 교대근무제를 개선하기 위한 노력을 기울이지 않기 때문에 발생하고 있다. 즉, 병원측은 근로시간 특례대상 업종이라는 이유로 인력충원을 제대로 하지 않고, 엄청난 업무량을 부여하고, 장시간 노동을 강요하고 있다. 이것은 보건업의 이직률이 어느 산업업종보다도 높게 나타나는 원인이 되고 있고, 장시간 노동으로 인한 피로 증가, 건강 악화는 결국 의료사고 발생이나 의료서비스 질 저하를 초래하여 환자들에게 피해를 끼치게 된다.

- 따라서, 근로시간 특례가 보건업 장시간노동과 노동강도 강화를 강화하는 도구가 되지 않도록 보건업을 근로기준법 제59조의 근로시간 특례대상 업종에서 제외하고, 인력확충과 열악한 교대근무제 개선을 추진하는 것이 필요하다. 다만, 대형사고나 긴급 재난의 경우에 대해서는 <긴급재난시 근로시간특례>를 별도로 규정하는 것이 바람직하다.
- 보건업은 지속가능한 양질의 일자리를 대거 창출할 수 있는 최적의 사회서비스 일자리이다. 50만명에 이르는 우리나라 보건업 인력을 우리나라의 3배에 달하는 OECD 국가 수준으로만 확충해도 엄청나게 많은 좋은 일자리가 창출될 것이다. 따라서, 보건업을 근로시간 특례업종에서 제외하고, 양질의 사회적 일자리를 창출하는 특례업종으로 만드는 것이 필요하다.
- 우리 노조는 노사정위원회와 고용노동부가 보건업에서의 장시간노동실태가 어떤지, 그 원인이 무엇인지, 그것이 어떤 문제를 야기하고 있는지, 근로시간특례조항이 어떻게 악용되고 있는지 실태를 제대로 조사할 것과 이를 바탕으로 보건업을 근로시간 특례업종으로 규정하고 있는 근로기준법을 전면 재검토할 것을 촉구한다. (끝)

2012년 2월 1일

민주노총 전국보건의료산업노동조합