

의료직 공무원 인사제도 개선을 위한 협회 활동

최 연 순
(대한간호협회 회장)

목 차

1. 단일 호봉제의 개요
2. 단일 호봉제의 문제점
3. 단일 호봉제 개선을 위한 협회 활동
4. 결 어

1. 단일 호봉제의 개요

정부는 의무, 약무 및 간호직 공무원의 의료 업무 전담을 위한 제도적 장치를 마련하고 우수 인력을 유치 및 보존하려는 취지하에 연구직 공무원의 계급구분과 임용 등에 관한 규정 증 개정령을 대통령령 제11837호(85년 12월 31일)로 공포 하면서 지난 1월부터 의료직 공무원에 대한 인사제도 개선을 시행하였다. 제도개선의 주요 내용은 그동안 사용해 오던 간호직, 의무직, 약무직 공무원의 등급을 간호원, 의사, 약사로 개칭하고 지금까지 일반적 공무원들처럼 1급~9급으로 구분되던 의료직 공무원의 직급을 없애는, 이른바 “의료직 공무원 단일 호봉제”를 골자로 하고 있다.

이런 직제 개정은 총무처가 의료직 공무원의 처우 개선을 위한 대책으로 추진해 오던 것으로 교원등과 같이 단일 호봉제를 신설하였는데 <표 1> 보수 인상효과를 볼때 의사는 21~49%, 약사는 14%, 간호원은 9%이며, 의료업무 수당에 있어서는 의사는 도지역 근무자일 경우 30만원에서 군지역 근무자는 65만원까지 신설되었고

<표 1> 의료직 공무원 봉급표
(월·단위:천원)

호 봉	의 사	약 사	간 호 원
1	237	177	156
2	253	187	164
3	269	199	174
4	286	213	186
5	304	229	200
6	323	246	214
7	343	263	229
8	364	281	244
9	386	299	260
10	409	317	276
11	433	336	293
12	459	355	311
13	486	375	329
14	516	396	347
15	544	418	366
16	570	441	385
17	595	465	405
18	620	492	426
19	643	517	449
20	654	537	469
21		554	489
22		562	502
23			509

약사는 7만원, 간호원은 5만원의 의료업무 수당이 각각 신설되었다.

또한 이 개정령에서 의료직 공무원의 근무성

적 평정점을 조정하기 위하여 간호원, 의사, 약사의 근무 성적 평정조정 위원회를 설치토록 했으며 임용 시험 방법은 서류전형과 면접시험 또는 실기시험에 의하도록 하고 정년은 61세로 규정하고 있다.

2. 단일 호봉제의 문제점

가. 직급의 폐지

어떠한 조직 사회에서나 조직을 관리하는데 있어서는 상·하 직급에 따라 지휘·통솔하는 것이 필연적이다 할 수 있는데 계급체제를 근간으로 하고 있는 공무원 사회일수록 이러한 특성이 더욱 현저한 것이 현실이다.

그러나 이번 직제개정에 의해 직급이 없어짐에 따라 간호원의 경우 간호기정, 간호기좌 등으로 부여받던 직급이 없어지고 간호원의 명칭만 가지게 되었다. 우리나라 공무원 중에서 직급제가 아닌 단일 호봉제의 적용을 받는 직종으로 흔히 교원의 예를 들어 비교하고 있지만, 교원의 근무여건은 우리 간호원의 근무여건과는 전혀 상이하기 때문에 동일한 개념에서 들을 비교하여서는 안된다는 점을 지적하고자 한다. 즉 교원은 상호간에 직급이 없는 교원들끼리만의 근무상황이므로 직급의 유무가 그리 문제시 될 것이 없을 것이다. 그러나 간호원이 근무하는 모든 상황은 다양한 직종의 인력이 공동목표를 위해 인력이 협력해야만 하는 상황이다. 이때에 다양한 인력 가운데에는 직급을 그대로 가지고 있는 보건의, 행정직도 있는 것이며 여기에 본제의 핵심이 있는 것이다.

즉 이들 직급있는 인력과 직급없는 간호원이 함께 근무함으로써 같은 기관내에서도 타 직종 인력과의 관계에서, 혹은 유관기관과의 관계에서 직급없는 간호원이 경시되므로써 의사소통이나 업무협조에 있어서 많은 문제점이 예측될 뿐 아니라 실제적으로도 그러한 문제들이 속속 노출되고 있는 실정이다.

매우 사소한 내용 같으나, 직급이 없어진 후에는 업무 공람시 순서에 까지도 민감하게 반영

이 되어 간호원의 명단은 가장 말단에 기재되고 있다. 이러한 사실은 사소한 예이지만 실제로는 간호원의 사기에 미묘한 영향을 줄 수 있음을 부인할 수 없다.

그외에도 우려되는 몇가지 문제점을 들어본 것으로 직급이 없는 전문인력은, 직급이 있는 보조인력의 지도 감독을 받아야 할 경우까지도 발생하게 될 것이며, 직급이 없는 전문인력이 정책 결정에 참여하게 될 기회는 더욱 감소하게 될 것이다. 이러한 현상은 필연적으로 간호인력의 사기저하는 물론 행정 진출의 의욕을 위축시키게 되므로써 단일 호봉제를 신설하게 된 취지가 자체에 역행하게 되는 모순이 되고 있다. 또한 정책 결정에 있어서 전문인력이 소외되고 전문지식이 결여된 타 직종이 더 많이 포함된다면 것은 우리나라 보건의료행정에 있어서도 결코 바람직한 일이 아닐 것이다.

나. 불합리한 처우개선

의료직 공무원에 대한 처우개선을 명분으로 단일 호봉제가 실시되었으나 실제 인상 효과는 미흡한 실정이며 특히 간호원의 경우에는 그러하다. 즉, 보수 인상 효과에 있어서도 의사가 21~49%, 약사가 14%인데 반해 간호원은 9%로서 타 의료직 공무원에 비해 차등을 두는 것은 형평에 맞지 않을 뿐 더러 과거부채의 심각한 격차를 더욱 크게 벌여지게 하므로써 간호원의 사기를 더욱 저하시키게 되었다.

그뿐만이 아니라 경우에 따라서는 조정된 봉급이 종전 봉급수준에도 미치지 못하여 결국 감봉된 경우도 있는데 <표 2> 이를 장기적으로 보면 매년 가산되는 호봉으로 인하여 혜택이 있다 할지라도 처우개선을 위해 마련된 제도의 적용으로 인해서 현재의 봉급이 감봉되었다는 것은 대단히 비합리적이라 하겠다.

또한 초임호봉 및 호봉간의 차액에 있어서도 간호원은 타 의료직 공무원에 비하여 가장 낮게 책정되었는데 그렇지 않아도 사립기관과 비교할 때 동일한 직종간의 임금격차등으로 인한 공무원 확보의 어려움을 감안해 볼 때 이는 역시

특집 : 의료직 공무원 인사제도 개선과 간호사업

〈표 2〉 단일 호봉제 실시 전후의 간호원 봉급 비교표

〈단위 : 천원〉

실 시 전			실 시 후			
직 급	봉급	봉급+당	호 봉	봉급	봉급+당	
4급	1호봉	322	347	9호봉	260	310 ↓
	2호봉	339.5	364.5	10호봉	276	326 ↓
5급	1호봉	259	284	8호봉	244	294 ↓
	2호봉	275	300	8호봉	244	294 ↓
6급	1호봉	202	217	4호봉	186	236
	2호봉	214	229	5호봉	200	250
7급	1호봉	177	192	3호봉	174	224
	2호봉	187	202	3호봉	174	224
8급	1호봉	156	166	1호봉	156	206
	2호봉	164	174	1호봉	156	206

〈↓ : 실시전 보다 감봉된 경우〉

심각한 문제점으로 대두되고 있다.

문제는 의료업무 수당에 있어서도 마찬가지이다. 즉, 간호원의 의료업무수당이 타 의료인보다 낮게 책정되었을 뿐 아니라 그 운영에 있어서도 비합리성이 지적되고 있다. 예를들면 간호원의 경우에는 모든 간호원에 있어서 수당이 일정액으로 정해져 있지만, 의사의 경우에는 내무부장관 또는 문교부 장관의 승인을 얻어 당해 지방자치 단체의 조례로 정하는 금액을 줄수 있도록 하므로써 실제적으로는 융통성이 허용되고 있는 것이다. 그뿐 아니라, 의사의 경우에는 일반의와 전문의를 구별하여 전문의를 우대하도록 되어 있으나, 간호원인 경우에는 조산원이나 보건간호원 혹은 마취 간호원등 전문 분야별 간호원 자격 취득자에 있어서도 일반 간호원과 하등의 차등을 두지 않는데 이는 같은 의료인 중에서도 그 특수분야의 훈련이나 경력에 대한 인정에 있어서 편파적인 처사가 아닐 수 없다.

다. 획일적인 호봉가산

조직을 관리함에 있어서 구성원에게 적절한 보상을 해주는 것은 매우 중요한 일이다. 보상의 방법으로서의 근속연수에 큰 비중을 두는 년

공급과 직무의 상대적 가치에 따라 임금을 지급하는 직무급, 그리고 직무수행 능력의 발달단계에 따라 개별임금을 결정하는 직등급 등으로 나눌 수 있다.

이번에 개정된 단일호봉제는 개인의 능력과 관계없이 1년에 1호봉씩 정기적으로 승급되는 것으로서 년공급과 가장 일치되는 임금 체계이다. 이 제도의 가장 큰 단점으로서는 동기부여 효과가 미약하여 소극적인 근무태도를 야기시키게 되며 비합리적인 인건비를 지출하게 된다는 점이 지적되고 있다. 따라서 우수 인력을 유치 및 확보한다고 하는 이 제도 당초의 취지는 실현되기가 매우 어려울것으로 사려되는 바이다.

3. 단일 호봉제 개선을 위한 협회 활동

가. 특별위원회 구성 이전활동

이와같이 많은 문제점을 내포하고 있는 단일 호봉제에 대하여 협회는 그동안 다각적인 방면으로 개선책을 모색하면서 활동을 전개해왔다.

즉 단일 호봉제가 공식 발표되기 이전인 85년 12월 17일 관계부서 대표자 긴급 회의를 소집, 문제협의와 대책을 논의한 결과, 단일 호봉제를 반대하기로 하는데 의견을 모으고 보사부를 방문하여 관계 국·과장 및 실무 책임자들에게 본회의 의견을 전달하였다. 또한 85년 12월 23일에는 보사부 및 총무처(인사기획과, 보수과)에 단일 호봉제를 반대하는 건의서를 제출하였는데 이때에 초임직급을 7급으로 상향조정할 것과 수당을 현실화 할 것, 그리고 특채시 7급으로 하며, 보건 연구직에 간호원을 삽입하고 간호직이 2급까지 승진될 수 있도록 기회를 확대할 것 등을 대안으로 제시하였다.

이러한 의견이 모아져 제53회 정기 대의원 총회에서는 건의문에 단일 호봉제 폐지건을 삽입하여 청와대, 보사부, 총무처, 문교부등 관계기관에 제출하였으며 이의 개선을 위한 특별위원회를 구성할 것을 결의하기도 하였다. 그 밖에도 공식·비공식적인 기회가 있을 때마다 관련 부처 및 관련 인사와의 접촉을 통하여 본회의

의견을 전달하고 적극적인 협조를 구하였는데 단일 호봉제에 따른 후속조치로 보사부, 시·도 보건의로 행정업무 요원은 보건직으로 전직되었으나 본회에서는 계속해서 시·군 보건소의 가족보건계장은 지방간호원으로 임용토록 할 것과 간호원이 보건직 5급으로 전직시에는 시험을 면제할 것, 보직 규정을 만들 때에는 간호원에게 유리하도록 할 것, 그리고 초임봉급과 수당을 인상하고 보건직 간호원에게도 의료업무 수당을 지급할 것등을 총무처, 내무부등 관련부처에 건의하였다.

나. 특별위원회 활동

제53회 정기 대의원 총회의 결의에 따라 대의원 총회 이후 첫번째로 개최된 3월 이사회에서 단일 호봉제 개선을 위해 보건 및 임상간호위원회와 지방을 포함한 각 전문가들로 특별위원회를 구성하였다.

제 1 회 특별위원회는 4월 1일에 개최되었는데 여기에서는 원칙적으로 단일호봉제를 반대하나 일부 회원의 입장에서는 의견이 다를 수 있으므로 이점도 충분히 고려하기로 하되 시행이 열다 되지 않은 이 제도를 곧 폐지하기는 어려울 것이므로 궁극적인 목표는 폐지에 두지만 우선은 현 제도를 보완하는 방향으로 사업을 진행할 것을 결의하였다. 또한 단일 호봉제를 적용받는 간호원의 분야에 따라 특별위원회 위원을 임상간호와 지역사회간호의 두 분야로 나누어 소위원회를 구성해서 각 분야의 특성을 고려하여 단일 호봉제에 따른 개선안을 마련하고 이를 토대로 종합된 안을 마련하여 필요시 또는 당국의 요청이 있을때 활용하기로 하였다.

수차에 걸친 소위원회를 통해 마련된 개선건의안은 제 2 회 특별 위원회와 이사회를 거치면서 본회의 최종안으로 확정되어졌는데 각 분야별 개선 건의내용은 다음과 같다.

(1) 임상간호분야

(가) 간호조직은 병원의 목적달성을 위한 수단으로서 환자 간호의 목표 및 정책설정, 계획, 지시, 통제, 평가, 반영 등 일련의 관리 과정을

통하여 병원간호의 질적향상에 이바지하는 것이다. 따라서 여기에는 조직을 통솔·지휘할 유능한 관리자가 필요하며 조직의 기능을 보다 효과적·효율적으로 운영하기 위해서는 상하관계의 지위가 반드시 필요하므로 보직으로서 부장, 과장, 간호담당, 수간호원, 평간호원을 둔다.

(나) 연구·지도 및 의료직 공무원의 임용 등에 관한 규정중 간호원 직위의 종류에 있어서

1. “매우 고도의 지식과 경험을 가지고 매우 광범위한 간호업무에 대하여 총괄 조정하는 직위”를 삽입하며 간호원 직위에 따른 보직명칭 및 그에 상응하는 것으로 보는 공무원 직급은 다음과 같다. 또한 보건직으로 전직을 하는 경우에도 상당 공무원 직급으로 전직하도록 한다.〈표 3〉

(다) 유능한 인재를 발탁하기 위하여 수간호원에서 간호담당으로 승진시시험을 보도록 한다.

(라) 수간호원 이상의 직위에 대해서는 보직수당을 지급한다.

(마) 간호원의 초임봉은 타 의료업무 종사자의 초임과 같은 수준으로 하고 의료업무수당을 7만원으로 인상 조정한다.

단 이와같은 조정이 실시되기 전까지는 이제까지 국립대 부속병원의 경우에는 1984년 실업계 학교 우수졸업생의 공무원 임용계획(문교부 총무 202.1-10064)에 의해 대학 졸업 간호원의 초임직급을 7급 1호봉으로 하였던 바, 단일호봉제 실시에 의해 대학 졸업 간호원의 초임을 전문대졸업 간호원과 동일하게 1호봉으로 하는 것은 대학 졸업 간호원에게는 실질적인 감봉을 의미하므로 대학 졸업 간호원의 초임호봉을 3호봉으로 한다.

(2) 보건간호분야

(가) 군보건소에 근무하는 지방간호원이 지방간호원으로 있는 경우

① 편단위 보건예방사업을 지도 감독할 수 있는 직위와

② 군보건사업을 관리할 수 있는 보직이 없으므로

③ 전문직업적 인력의 지도력이 미약해지고

④ 자기 업무에만 소극적으로 처리하는 경향

특징 : 의료직 공무원 인사제도 개선과 간호사업

〈표 3〉 연구·지도 및 의료직 공무원의 임용등에 관한 규정 중 간호원 직위지정(별표 2의 5) (안)

현	행	개	정	안	간호원직위	공무원직급	비고
		1.	대우	고도의 지식과 경험을 가지고 매우 광범위한 간호업무에 대하여 총괄·조정하는 직위	간호부장	3급	신설
		2.	고도의	지식과 경험을 가지고 광범위한 간호업무에 대하여 총괄·조정하는 직위	간호과장	4급	
		3.	고도의	지식과 경험을 가지고 간호 업무를 행하는 직위	간호담당	5급	
		4.	제 1호, 제 2호 및 제 3호에 해당하지 아니하는	간호원		4급 이상	
	가. 고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위		가.	매우 고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위	수간호원	6급	
	나. 간호업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위		나.	고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위	평간호원	7급	
			다.	간호업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위			

으로 사업에 추진력이 없게 되며

⑤ 전반적인 안목이 없어져 포괄적인 사업이 불가능해 지므로서

⑥ 정부가 추진하는 통합 보건사업이 불가능해질 뿐 아니라

⑦ 간호인력이 극소화되고

⑧ 승급기회 없어 사기저하가 되는 등 문제점이 있으므로 군 보건소에 근무하는 지방간호원을 보건직으로 환직하도록 한다.

(나) 보건소 간호원이 보건직으로 환직하더라도 의료업무수당을 지급한다.

(태) 보직관리 규정에 있어서

① 시·도의 가족보건계장은 보건직 5급으로 하되 간호원 면허소지자로 한다.

② 군·구 보건소의 가족보건계장, 가족계획계장, 보건지도 계장은 간호원 면허 소지자인 보건직으로 보한다.

③ 군·구 보건소의 모자보건, 가족계획, 결핵, 일차보건의료를 담당하는 보건직은 간호원 면허 소지자로 한다.

④ 지방간호원이 보건직으로 환직될 때까지는

연구·지도 및 의료직 공무원의 임용 등에 관한 규정 중 간호원 직위의 종류에 “매우 고도의 지식과 경험을 가지고 매우 광범위한 간호업무에 대하여 총괄 조정하는 직위”를 삽입하며 간호원 직위에 따른 보직 명칭 및 그에 상응하는 것으로 보는 공무원 직급은 다음과 같다. 또한 보건직으로 전직을 하는 경우에도 상당공무원 직급으로 전직하도록 한다.〈표 4〉

다. 대의활동

이렇게 탄탄해진 건의문은 보사부, 총무처, 내무부, 문교부, 기타부서등 관련부처에 보내졌을 뿐 아니라 본회의 각 지부 및 산하단체에서도 송부되어 각 지방단위에서도 본회의 의견이 관계기관과 관계인사에 충분히 전달될 수 있도록 적극적인 활동을 전개할 것을 촉구 하였다. 한편 약사회와의 접촉은 통해서는 본회의 의견과 같은 개선안이 동시에 건의되므로써 본회의 건의가 더 빠른 시일내에 관철될 수 있도록 활동해 줄 것을 요청하였는데 이에 대해 약사회에서도 함께 협력할 것을 다짐하였다.

〈표 4〉 연구·지도 및 의료직 공무원의 임용등에 관한 규정 중 간호원 직위지정(별표 2의 5) (안)

현행	개정안	간호원 직위	공직 부 원 급	비고
	1. 매우 고도의 지식과 경험을 가지고 매우 광범위한 간호업무에 대하여 총괄·조정하는 직위		3급	신설
1. 고도의 지식과 경험을 가지고 광범위한 간호업무에 대하여 총괄·조정하는 직위	2. 고도의 지식과 경험을 가지고 광범위한 간호업무에 대하여 총괄·조정하는 직위		4급	
2. 고도의 지식과 경험을 가지고 간호업무를 행하는 직위	3. 고도의 지식과 경험을 가지고 간호업무를 행하는 직위	보건과 및 의약과 가족보건계장, 보건소 보건지도 과장	5급	
3. 제 1호 및 제 2호에 해당하지 아니하는 간호원 가. 고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위 나. 간호업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위	4. 제 1호, 제 2호 및 제 3호에 해당하지 아니하는 간호원 가. 매우 고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위 나. 고도의 지식과 경험을 가지고 특히 곤란한 업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위 다. 간호업무를 행하는 간호원의 직무를 행하는 직위	보건소 가족계획계장 보건소 가족보건계장 보건소 보건지도계장 일반 간호원	4급 이상 6급 7급	

4. 결 어

본회의 건의에 대한 관련 부처의 회신을 종합해 보면 보사부를 제외한 대부분의 관련부처로부터 단일 호봉제가 실시되지 않거나 실시되지 않은 현 시점에서 본회의 건의 내용을 전적으로 채택하기에는 어려움이 많으나, 앞으로 업무에 참고하겠다는 반응이 있었다. 그러나 보사부에서는 본회의 건의내용을 거의 채택하여 보사부 안으로 반영해 주었는데 주무부처인 보사부에서 본회의 안을 지지해 주었다는 것은 상당히 고무적이라 하겠다.

앞으로도 본회로서는 기회가 있을 때마다 더

좋은 방법이 모색되어질 때마다 단일 호봉제의 개선을 위해 혼신의 노력을 다하여야 하겠으며 곳곳에서 맡은 바 임무를 다하고 있는 우리 3만여 회원도 어려운 상황이지만 인내로서 예의주시하기를 바라마지 않는다.

아울러 우리 회원들 각자는 일선현장에서 더욱 열심히 노력하여 간호원은 국민보건을 위해 반드시 필요하고 중요한 인력이라는 인정을 드린 관계부처와 국민들로부터 받으므로써 어떠한 법이나 제도가 바뀔때에도 우리의 주장이 좀 더 지지될 수 있으며, 또한 단일 호봉제의 개선이라는 커다란 난제가 조금이라도 더 빨리 해결되는데 일익이 될 수 있도록 동참해 줄 것을 거듭 당부하는 바이다.