

병원의 비정규직 실태조사

문영전[†], 안인환*, 이용균**
김포우리병원, 한국보건산업진흥원*, 한국병원경영연구원**

<Abstract>

A Study on the Actual Condition of Temporary Workers In Hospital

Young-Jeon Moon[†], In-Whan Ahn*, Yong-Kyoon Lee**
Kimpoowoori Hospital, Korea Health Industry Development Institute,
Korean Institute of Hospital Management***

In 1997, in the course of overcoming economic crisis caused by the shortage of foreign currency there was a significant phenomenon, the irregularization of human labour resources.

There was no exception in hospital, either. Most hospitals put a lot of thought to solve the problem about irregular workers. Between employee and employer the problem of irregular workers has been raised as a main topic of all.

The objectives of this study were to inspect the actual state of irregular workers and to understand the positive effect of protecting irregular workers, recently established and revised, on the human resources management of hospitals.

After enacting irregular labours protection acts there were many opinions that the labour rules of hospitals would be changed.(56.7%) The plan to solve irregular worker's wage issues would be carried out step by step, but some hospitals have not examined the plan yet.(81.9%) Many hospitals had a plan that irregular worker's wage would be actualized in two or three

† 교신저자 : 문영전(016-238-8958, irecallyou@korea.com)

years.(78.3%)

The methods to solve the problem of irregular workers are as follows; 1) the introduction of functional wage system, 2) the convert from automatic rising wage system to annual wage system, 3) the incentive grade system according to management result, 4) lower functional group wage system, 5) non-term contract wage system.

From the point of the opening medical market and securing competitive power of hospitals, it is prospected that irregular workers would be increased also in future. So to manage irregular workers effectively would be essential in maintain hospital's competitive power and improve medical service.

The results of this study were as follows:

(1) In hospital, the ratio of irregular workers in hospitals was lower than that of all irregular workers in Korea. (2) In hospital, the wage level of irregular workers was higher than that of irregular workers in Korea. (3) In hospital, the social insurance application ratio of irregular workers was higher than that of all workers in Korea. (4) In hospital, there seems to be no appropriate and active measures to improve labour condition of irregular workers, yet. (5) In many hospitals, the policy of irregular workers would be expected to revised for the law standards.

In this study the actual conditions and problems of irregular workers were proposed and it was expected to contribute decisions-making in hospital management, especially when using human resources.

Key Words : Irregular Worker, Hospital, Human Labour Resources

I . 서 론

1. 연구 배경

1997년도에 외환부족으로 인한 경제위기를 극복하는 과정에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중 하나는 노동인력의 비정규화이다. 임금근로자 중 임시직이나 일용직 근로자가

차지하는 비중은 1993년 41.2%에서 IMF 구제금융 직전에 45.9%까지 이를 정도로 이미 상승 추세에 있었다. 그러다가 경제위기를 겪으면서 임시직과 일용직 근로자의 비중이 지속적으로 상승하여 2001년에는 26.8%이던 비정규직 근로자의 비중이 2003년에는 32.6%, 2005년에는 36.6% 수준에 이르렀고 최근에는 임시직과 일용직의 비율이 36.7% 수준에 이르고 있는 것으로 나타나고 있다.¹⁾

비정규근로에 대한 논의는 1999년 3월에 임금근로자 중 임시직 및 일용직 근로자가 절반을 넘으면서 본격화되었다. 한쪽에서는 ‘노동시장이 유연화되고 고용형태가 다양화되면서 비정규 근로를 활용하는 것이 시장원리이며 추세’라고 주장하고, 다른 한쪽에서는 낮은 임금, 저조한 부가급부와 미비한 고용안정성으로 요약되는 비정규 근로가 갖는 부정적인 특성을 지적하면서 ‘비정규근로에 대한 차별을 철폐하고, 비정규 근로자를 정규직화해야 한다’는 주장을 펴오고 있다.

병원의 경우도 예외는 아니어서 대부분의 병원들이 비정규직 문제의 해결을 위하여 많은 관심을 하고 있으며, 비정규직 문제가 노사문제의 주요의제로 대두되고 있다. 2007년도 단체협상을 갱신하고 있는 병원의 경우에 노사협상에서 비정규직 문제가 주요 쟁점 중의 하나였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 우리나라와 외국의 비정규직 실태를 알아본 후, 새롭게 제정 또는 개정된 비정규직 보호법이 병원의 인사노무관리에 어떤 영향을 미치는지를 파악하고자 하는데 있다. 또한 우리나라 병원들의 비정규직 고용실태를 알아보고, 우리나라 전체 기업의 비정규직 실태와 병원의 비정규직 사용실태를 비교분석하여 병원에서 비정규직에 대한 대처방안이 일반 기업과 어떤 차이가 있는지를 알아보는데 있다. 아울러 비정규직 보호법 시행 이후 병원들이 비정규직에 대하여 어떤 정책변화를 취할지 향후 방향에 대해 파악함으로써 비정규직 보호관련 법률안이 병원에 미치는 영향 및 파급효과를 알아보고자 한다.

3. 연구방법

1) 연구수행절차

본 연구는 크게 4단계로 구분하여 진행하였다. 1단계에서는 비정규직의 개념과 비정규직 보호관련 법안의 내용을 검토하고, 전문가의 자문을 구하였으며, 2단계에서는 비정규직의 고

1) 통계청, 경제활동인구 근로형태별 부가조사, 2007. 3.

용실태를 파악하기 위한 단계로서 관련문헌을 검토하고 이를 토대로 설문지를 개발하였다. 3 단계에서는 개발된 설문지를 전국 105개 종합병원에 보내어 인사 및 노무관리 담당자로 하여금 직접 설문응답을 작성하여 팩스 또는 이메일로 회신하도록 하였다. 마지막 단계에서는 평가결과를 분석하고 개선방안을 도출하였다.

2) 설문지의 구성

본 연구는 문헌고찰 외에 설문지를 통한 조사방법을 사용하여 자료를 모집하고 분석하였다. 병원의 비정규직 고용현황을 조사하기 위해서 개발된 설문지는 ① 고용현황 ② 상대적 임금수준 ③ 복리후생제도 ④ 노동조합 가입율 ⑤ 주5일제 적용여부 ⑥ 비정규직 보호법 시행 이후 병원정책 등을 설문하는 내용으로 <표 1>과 같은 항목으로 구성하였다. 비정규직의 의미에 대해서 법률적인 용어로 정의된 바는 없으나 노동부에서는 비정규직에 대한 정의를 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자로 구분하여 정규직과 대응하는 개념으로 정의하고 있다. 본 연구에서는 이들 비정규직 근로자 가운데 주로 병원에서 문제가 되고 있는 기간제 근로자와 단시간 근로자에 초점을 맞추어 이들을 상용직, 임시직, 일용직으로 구분하고²⁾, 이들에 대하여 고용현황과 복리후생제도 등에 대하여 설문하여 실태를 파악하고자 하였다.

<표 1>

설문지의 구성

측정변수	문 항	문항수
일반현황	설립형태, 의료기관종별, 운영병상수	3
직원분류	전체 직원수, 비정규직 직원수	2
고용현황	비정규직의 상대적인 급여수준	1
복리후생제도	복리후생의 차별 비정규직에 해당하는 복리후생제도	2
노동조합 가입	정규직 노동조합 존재여부 및 가입률 비정규직 노동조합 존재여부 및 비정규직의 가입률	4
주5일제 근무	주5일제 근무 적용여부 비정규직의 주5일제 근무 적용여부	2
비정규직보호법 시행 이후의 병원정책의 변화	병원정책의 변경계획 비정규직의 예상급여수준 예상급여수준의 현실화 시기 비정규직 급여의 현실화 소요연수 비정규직 직원에게 복리후생제도 추가부여	7

2) 비정규직을 근로예정기한에 따라 상용직(1년 이상), 임시직(1년 미만~1월 이상), 일용직(1월 미만)으로 분류함.

3) 설문조사

개발된 설문지를 FAX 또는 E-mail을 이용하여 전국 105개 종합병원 및 일반병원의 인사 및 노무담당자(평균 근무년수 5.6년)에게 보내어 설문조사표에 직접 기입하도록 하는 방식에 의해 조사하였다. 설문조사는 2007. 5. 21부터 6. 8까지 실시하였으며, 최종적으로 30부가 회수되어 28.6%의 회수율을 보였다.

4) 분석방법

수집된 설문조사자료에 대해서는 SPSS를 이용하여 기술적 빈도분석을 하였다.

II. 국내외 비정규직 실태

1. 비정규직의 개념

정규직이란 근로자의 종사상 지위가 ‘상용근로자’에 해당되어 임시직, 기간제 고용, 파트타임, 호출근로, 독립도급, 파견근로, 용역근로, 재택근로에 해당하지 않는 근로자를 말한다. 정규직은 단일 사용자와 기간을 정하지 않은 항구적인 고용계약을 맺고, 전일제로 일하는 고용관계로 노동법상의 해고보호와 정기적인 승급이 보장되며, 고용관계를 통한 사회보험혜택이 부여되는 경우로 정의된다.

이에 반해 비정규직이란 근로방식, 근로시간, 고용의 지속성 등에서 표준적인 정규 근로자가 아닌 근로자로서 일정한 사업의 완료, 일시적 결원의 대체, 계절적 근로가 필요한 경우 등 객관적이고 합리적인 사유와 조건에 의하여 고용계약기간을 정하여 그 기한의 만료로 인하여 자동적으로 고용관계가 종료되는 것으로 향후 장기적인 계속근로에 대한 명시적 또는 묵시적 합의가 없는 경우로 정의된다.

비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나 OECD는 임시직 근로자(temporary worker), 시간제 근로자(part-time worker) 정도를 비정규직으로 파악하고, 임시직 근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함한다.

2. 비정규직 보호관련 법률제정의 목적

우리나라 기업들은 IMF 구제금융 이후 구조조정과정에서 노조의 극심한 반발로 상당한 어려움을 경험하였다. 이 과정에서 기업은 정규직보다 상대적으로 고용조정이 용이한 비정규직을 선호하게 되었다. 그러나 비용측면을 지나치게 강조하다보니 비정규직에 대한 근로조건, 복지 등에 대한 차별이 늘어나게 된 반면 위법이나 이에 대한 사회적 안전망이 취약하게 되었다.³⁾

비정규직의 규모는 지속적으로 증가되어 아래의 <그림 1>과 같이 전체 임금근로자(2006년 8월 기준, 15,350천명)의 1/3을 넘어섰다.

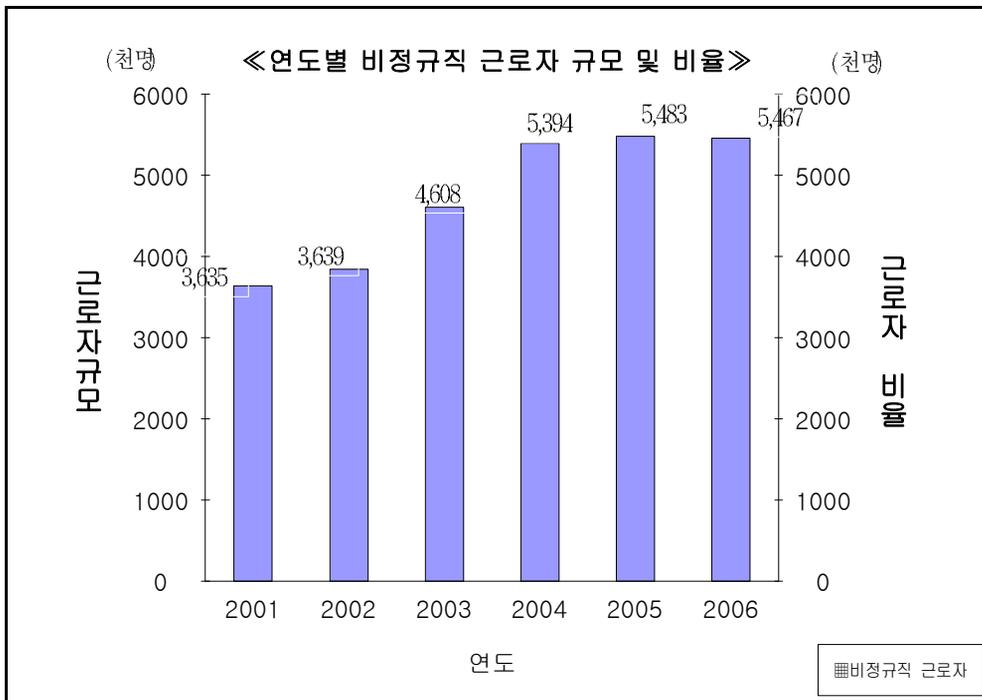


그림 1. 연도별 비정규직 근로자 규모

비정규직에 대한 차별도 개선되지 않고 있어 비정규직의 월평균임금은 정규직의 62.8%(2006년 8월 기준)로 상당한 격차가 존재하고 있다. 사회보험에서 제도적 차별은 거의 해소되었으나 실제

3) 김진욱 등, 비정규직 근로자에 대한 국제비교연구, 인적자원관리연구 제 11집, 2004. 12. pp. 5~32, 한국인적자원관리학회.

적용율이 현저히 낮고, 상여금과 기업복지측면에서도 비정규직의 소외현상이 나타나고 있다. 외환 위기 이후 비정규직 문제가 제기되자 노사정위원회는 2001년 7월에 비정규직 근로자 대책 특별위원회를 구성하여 많은 논란속에 2006. 11. 30에 국회에서 비정규직 보호법이 통과되게 되었다.

3. 비정규직 보호법의 내용 및 문제점

1) 법률내용

비정규직 보호법⁴⁾의 핵심은 비정규직 근로자에 대한 차별금지, 2년 이상 근무한 기간제 근로자의 정규직 전환 등 두 가지이다. 비정규직 보호법은 동일한 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자에 비해 합리적인 이유없이 불리한 처우를 할 경우 차별에 해당한다고 규정했다. 차별처우대상은 ‘임금 및 그 밖의 근로조건’으로 매우 포괄적이다. 비정규직 보호법의 주요내용을 요약하면 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 비정규직 보호법의 주요내용

구분	현행	개정안
기간제 근로자 ⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지규정 없음 - 기간제 근로계약의 반복 갱신에 대한 규제 없음 - 근로계약기간 상한 1년 	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지규정 신설, 노동위원회를 통한 시정 - 확정된 시정명령 불이행시 과태료 부과 - 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 초과사용시 무기근로계약으로 간주 - 근로계약기간(1년) 규정 폐지
단시간 근로자 ⁶⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지규정 없음 - 법정 근로시간내 초과 	<ul style="list-style-type: none"> - 기간제 근로자의 경우와 동일 - 법정근로시간 이내라도 초과근로 제한 주12시간) 근로규제 없음
파견 근로자 ⁷⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지를 선언적으로 규정 - 파견기간은 최장 2년 - 동일한 파견근로자를 2년 초과 사용시 사용사업주에 고용의제 적용 	<ul style="list-style-type: none"> - 기간제, 단시간 근로자의 경우와 동일하게 차별금지 및 시정 - 최장 2년으로 현재와 동일 - 파견근로자 2년 초과 사용시 고용의무 적용 - 파견금지업무 파견시에도 고용의무 적용

4) 비정규직 보호법은 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(제정), 파견 근로자 보호 등에 관한 법률(개정), 노동위원회법(개정) 등 3가지 법률을 말함.

5) 기간제 근로자란 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 말함.

6) 단시간 근로자란 근로기준법 제 21조의 단시간근로자를 말하며, 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.

7) 파견근로자란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 파견사업주와 사용사업주 사이의 근로자파견계약에 따라 사용사업주의 지휘명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함.

2) 비정규직 보호관련법의 문제점

통계청의 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금수준은 '01년도에 63.5% 수준에서 '02년도에 67.1%, '03년도 61.3%, '04년도 65%, '05년도 62.6%, '06년도 62.8%로 아직까지 70% 수준을 밑돌고 있다.

또한 비정규직에 대한 사회보험적용시 제도적 차별은 거의 해소되었으나 실제 적용률은 매우 낮고, 상여금 지급시 차등하여 지급하고, 기업복지측면에서도 비정규직을 소외시키는 현실이 여전한 것으로 나타나고 있다.⁸⁾

정부에서는 비정규직에 대한 적절한 보호를 통하여 고용안정과 노동시장 유연화를 조화시킬 필요가 있다고 판단하여 법적, 제도적 장치를 마련하고자 노사정위원회의 논의, 국회 노사정 대화 및 법안심의 등 공감대를 형성해왔다.⁹⁾

비정규직 보호법의 문제점으로 노동계에서는 사용기간 2년, 불확실한 차별근거, 파견허용범위의 확대 등을 꼽고 있다. 이 가운데 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 규정한 것에 대한 지적이 비교적 많다. 파견허용범위의 확대도 논란의 대상이다. 법을 시행하면서 파견허용업종을 138개에서 197개로 확대했다. 노동계에서는 파견허용업종의 확대가 비정규직 근로자들을 더욱 확대시킬 우려가 높다고 지적한다.

비정규직 보호법이 규정한 차별한 불확실성도 문제점으로 지적되는데 비교대상의 핵심인 임금부분이 직무급 등 임금체계변경을 통해 차별시정을 회피할 수 있다는 지적이다. 비정규직 처리문제로 이랜드그룹계열 유통회사인 홈에버와 뉴코아 노사가 진통을 겪으면서 다른 유통업체들도 내부적으로 대비를 하면서 노동계의 움직임에 예의주시하고 있다.

최근 공공부문과 기업들이 보다 비용이 싸고 고용조정이 손쉬운 비정규직의 사용을 증가시키고 있는 것은 세계적인 현상으로 나타나고 있지만 우리나라에서 비정규직 문제가 심각한 문제로 제기되고 있는 데에는 아래와 같은 몇 가지 이유가 있다.¹⁰⁾

첫째, 양적인 측면에서 한국의 비정규직 근로자 규모는 매우 클 뿐 아니라 급격하게 증가하고 있다는 사실이다.

둘째, 비정규직 근로자는 임금, 고용안정성, 복지혜택, 근로조건 등 노동시장의 여러 측면

8) 정규직과 비정규직간 임금격차는 62.8% 수준('06. 8. 통계청 경제활동인구조사 부가조사)이나 다른 임금결정요인(경력, 근속년수, 자격, 기업규모 등)이 아닌 고용형태에 따른 차별적 격차는 조사에 따라 차이가 있으나 대략 10%~20% 수준으로 나타나고 있음.

9) EU, 일본 등 선진국은 중요한 고용창출대책의 하나로 단시간 및 파견근로 활성화를 추진하는 등 규제완화와 적절한 보호를 병행하고 있음.

10) 윤진호, 비정규직 차별시정을 위한 기초현황조사, 2003년, 서울사회경제연구원.

에서 비교가능한 정규직 근로자보다 훨씬 열악한 대우를 받고 있어 심각한 노동시장차별이 발생하고 있다는 사실이다.

셋째, 정규직과 비정규직 근로자간에 발생하고 있는 노동시장의 차별현상에도 불구하고 이를 시정할 수 있는 법적, 제도적 수단이 지극히 취약했었다는 점이다.

넷째, 임금 및 기타 근로조건면에서 열악한 처지에 있는 비정규직 근로자가 보다 조건이 좋은 정규직 근로자로 상향 이동할 수 있는 기회가 매우 제약되어 있어서 비정규직 근로자는 그 열악한 처지에서 헤어내기 어렵다는 점이다.

다섯째, 4대 사회보험을 비롯한 사회복지체제의 보호대상에서 비정규직 근로자들이 소외되는 경우가 많다는 사실이다.

4. 외국의 비정규직 차별시정 주요정책¹¹⁾

1) 국제기관

유엔은 1948년 인권선언을 통해 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(1966) 등을 통해 동일가치노동 동일임금원칙을 천명한 바 있다. 국제노동기구에서는 필라델피아선언(1944), 제 100호 조약(남녀의 동일가치노동 동일보수조약), 제 111호 조약(고용 및 직장의 차별금지에 관한 조약) 등 여러 조약을 통해 차별금지 및 동일가치노동 동일임금원칙을 표명하였다. 비정규직에 관해서는 제 175호 조약(파트타임노동에 관한 조약, 1994), 제 181호 조약(민간직업증개사업소조약, 1997), 제 158호 조약(고용종료조약) 등을 통해 규제하고 있다. ILO협약 중 제 158호 사용자 주도에 의한 고용종료에 의한 협약(1982년)에 따르면 사용자에게 의한 고용종료(해고)를 회피하기 위한 단기고용계약의 갱신에 대해서는 충분한 보호조치가 취해져야 한다. EU의 기간제 근로자 지침(1999년)은 기간제 근로계약의 반복갱신에 대한 남용을 규제하기 위해 계약연장을 위한 객관적 사유제한, 기간제 근로의 총기간 제한, 갱신했 수제한 중 하나 이상의 조치를 국내법으로 정하도록 규정하고 있다.

2) 외국사례

영국, 독일, 프랑스 등 다른 유럽 선진국은 대부분 '정규직보다 불리한 대우를 받지 않는'다는 수준으로 차별시정법규를 만들었다. 영국은 임금지급에서 근로시간, 근로계약기간에 따라 비례적으로 처우해줄 것을 정하고 있지만 처벌규정은 없다. 독일은 불리한 처우를 금지하

11) 윤진호, 비정규직 차별시정을 위한 기초현황조사, 2003년, 서울사회경제연구소.

고 있지만 역시 처벌규정이 없다. 프랑스는 동일노동 동일임금 원칙을 어길 경우에 대한 벌칙을 2002년에 신설했다. 노동시장 유연성이 높은 편인 미국이나 일본 등에서는 비정규직에 대한 차별금지조항을 별도로 법안에 명시하지 않고 있다. 다만, 동일노동 동일임금을 원칙으로 삼고 있을 뿐이다. 이하 국가별로 비정규직에 대한 보호법률을 살펴 보면 아래와 같다.

① 프랑스

프랑스에서는 비정규고용을 엄격하게 규제하고 있다. 기간제 고용법(1979년 제정, 2002년 및 2003년 최종 개정), 파트타임 근로법(1981년 제정, 2000년 최종 개정), 근로자 파견법(1972년 제정, 1990년 최종 개정) 등의 상세한 내용을 기술하고 있다. 기한부 고용에 관한 법률은 기간제 근로계약은 근로자를 대체하거나, 업무의 일시적 증가, 일시적 성격의 업무(계절적 업무, 기간제 고용이 관행화되어 있는接客업, 문화사업 등)에서만 최장 24개월까지 가능하다.

② 독일

독일에서는 기간제 근로와 파견 근로 등의 사용을 매우 엄격하게 규제하고 있다. 기간제 고용에 관한 취업촉진법(1985년 제정, 2000년 만료), 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(2000년 제정, 2004년 개정), 근로자 파견법(1972년 제정, 2002년 최종개정) 등의 상세한 내용을 기술하고 있다. 독일은 단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률(2001년)에서 정당한 사유가 없는 한 단시간 또는 기간제 근로를 이유로 비교가능한 통상근로자보다 불리한 처우를 금지하고 있으며, 2년을 초과한 기간제 근로계약은 정당한 사유가 있는 경우에만 유효하며, 기간의 정함이 무효로 된 경우에는 무기계약으로 간주하고 있다.

③ 영국

영국은 단시간 근로자 차별금지법(2000년 제정, 2002년 개정)과 기간제 근로자 차별금지법(2002년)에서 객관적으로 정당한 사유가 없는 한 비교가능한 통상 근로자보다 임금과 연금을 포함한 근로계약의 내용과 교육훈련 등에 있어 불리한 대우를 받지 아니하도록 되어 있다.

④ 스페인

스페인인 기간제 고용법(1984년, 1997년 노동법 개정), 근로자 파견법(1994년 노동개혁법, 1999년 근로자 파견법 전면 개정), 파트타임 고용법(1994년 노동개혁법, 1999년 개정) 등 비정규직에 대하여 사용에 많은 제한을 가하고 있다.

⑤ 미국

미국은 고용계약을 시장원리에 맡기고 정부의 개입이 없다. 그러나 여타 노동관계법에서 차별금지, 법원의 판례에 의한 보호, 각 주의 법률에 의한 보호 등으로 비정규직을 보호하고 있다. 그러나 법률의 보호가 불충분하여 많은 비정규직 근로자들이 노동관계법 보호대상에서 제외되는 문제가 발생하고 있다.

⑥ 일본

일본은 90년대 이후 일본 정부의 노동시장 규제완화정책에 따라 정규직에 대한 해고규제 완화와 비정규직의 활용증대 등이 추진되고 있다. 노동기준법 개정(1998년, 2003년), 파트타임 노동법(2003년 제정), 근로자 파견법(1985년 제정, 2004년 최종개정) 등으로 비정규직을 보호하고 있다.

5. 비정규직의 실태

1) 전체산업의 비정규직 실태

비정규직 근로자 규모의 측정에 있어서 통일된 기준이 마련되어 있지 않아 정확한 규모를 파악하기 어렵다. 본 연구에서는 통계청에서 매월 실시하는 경제활동인구조사의 기준에 의거 하되 종사상의 지위를 추가적인 분류기준으로 삼은 김유선의 방식을 선택하여 비정규직 근로자를 상용직, 임시직, 일용직으로 분류하여 실태를 파악해 보았다.¹²⁾ 정부에서 파악하고 있는 우리나라의 비정규직 규모는 아래의 <표 3>과 같다.

2) 병원산업의 비정규직 실태

연도별 비정규직 현황은 아래의 <표 4>와 같으며, IMF 외환위기 이후 비정규직 고용은 계속 늘어나고 있음을 알 수 있다.

전국보건의료노동조합에서 2007년도 8월에 파악한 자료에 따르면 보건의료노조 조직실태 조사결과 의료기관 정규직과 비정규직의 고용현황을 보면 아래와 같다. 전체 59,067명 가운데 정규직은 47,202명으로 79.9%를 차지하고 있고, 비정규직은 11,865명으로 20.1%를 차지하고 있다. 비정규직을 다시 세분하면 직접고용 비정규직이 6,714명으로 11.4%를 차지하고 있

12) 김유선, 비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2005. 8)결과-', 한국노동사회연구소.

<표 3> 비정규직 규모

(단위: 천명%)

연도	임금근로자	정규직	비정규직	한시적 근로자(한계)*	기간제 근로자	시간제 근로자	비전형근 로 근로자
'02 8월	14,030 (100)	10,191 (72.6)	3,839 (27.4)	2,063 (14.7)	1,536 (10.9)	807 (5.8)	1,741 (12.4)
'03 8월	14,149 (100)	9,543 (67.4)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	929 (6.6)	1,678 (11.9)
'04 8월	14,584 (100)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)
'05 8월	14,968 (100)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)
'06 8월	15,351 (100)	9,894 (64.5)	5,457 (35.5)	3,626 (23.6)	2,722 (17.7)	1,135 (7.4)	1,933 (12.6)

주) 순계는 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자임.

<표 4> 병원의 비정규직 비율

	1997년	1999년	2000년	2001년	2003년	2004년
전 체			12.5%	14.3%	21.3%	22.8%
직접고용	5.2%	8.3%	7.9%	9.8%	13.8%	12.4%
간접고용			4.6%	4.5%	7.5%	10.4%

자료: 민주노총, 20004년 인력현황, 재구성.

* 연도별 조사대상병원은 97년 47개, 99년 56개, 2001년 49개, 2003년 29개, 2004년 44개임.

* 권재일, "병원산업의 비정규직 실태 및 직무만족에 관한 연구", p.27에서 재인용.

<표 5> 의료기관 정규직·비정규직 고용현황

특성분류	전체직원수(명)			
	정규직수(명)	직접고용	정규직(명)	간접고용 정규직(명)
공공(보훈, 원자력)	3,122		351	203
공공(국립대병원)	4,078		974	801
공공병원(적십자병원)	2,600		600	150
공공(지방공사의료원)	4,286		683	325
사립대병원	24,000		3,188	2,827
민간중소병원	9,116		988	845
합 계	47,202		6,714	5,151

고, 간접고용 비정규직은 5,151명으로 8.7%를 차지하고 있다. 의료기관의 정규직·비정규직 고용현황을 보면 아래 <표 5>와 같다

3) 외국의 비정규직 실태

일반적으로 정규직 내지 전형고용이란 ‘full-time’의, ‘기간의 정함이 없는 고용’의 의미를 가지고 이 범주에 포함되지 않은 고용을 비정규직 내지 비전형고용이라고 할 수 있다. 미국에서는 근로관계의 종료에 대한 규제가 없기 때문에 우리나라의 의미에서 정규-비정규의 구분은 무의미하며, 비전형(atypical)에 대신하는 개념으로 contingent 또는 non-standard라는 용어가 사용되고 있다. 유럽의 경우에도 각 국가별로 비전형고용 내지 비정규고용의 정의방법이 상이하기 때문에 일률적으로 비교하기는 어렵다. part-time 근로자의 경우에는 비교적 통일된 파악방법이 국제기구들에 의해 이루어지고 있다.

제도적인 구분을 우리나라와 같이 통상근로시간을 기준할 때 시간제근로로 간주하는 국가로는 오스트리아, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인 등이 있다. 프랑스에서는 ‘full-time 근로자의 통상의 근로시간보다 짧은 자’로 part-time 근로자로 정의하고 있다. 네덜란드에서는 단체협약에 따라서 주 12시간 미만을 small part-time, 주 12~35시간을 large part-time으로 분류하기도 한다. OECD의 경우에는 시간제 근로에 대해 1997년 이후 주 35시간 미만이라는 정의를 주 30시간 미만으로 변경하였다. 국가별로 취업자에서 차지하고 있는 시간제 근로자의 비율은 아래 <표 6>과 같다.

<표 6> 취업자에서 차지하고 있는 시간제 근로자의 비율(2003년 기준)

(단위 %)									
국가	한국	일본	미국	영국	독일	프랑스	네덜란드	스웨덴	OECD 전체
비율	7.7	26.0	13.2	23.3	19.6	12.9	34.5	14.1	14.8

자료출처: OECD, "Employment Outlook 1999"
 일본후생노동성, "임금구조기본통계조사", 2000.

파견 근로자, 유계약 근로자 등 시간제 근로자 이외의 비정규 근로자에 대해서는 각국의 통계마다 편차가 크기 때문에 엄밀한 비교는 어렵다. 유럽 통계청에서는 'European Social Statistics-Labour Force Survey Results'에서 임시고용(temporary employment)내에

기간의 정함이 있는 고용관계에 있는 모든 자, 즉 유기계약, 파견근로, 계절근로, 직업훈련계약하의 근로 등을 포함하여 파악하고 있다.

Ⅲ. 병원의 비정규직 실태조사 결과

1. 분석대상병원의 특성

분석대상병원의 특성을 알아보기 위하여 설립형태, 기관종별, 병상규모 등을 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 병원의 설립형태는 의료법인병원이 12개로 41.4%를 차지하고 있으며, 개인병원이 8개(27.6%), 학교법인이 5개(17.2%) 등의 순으로 조사되었으며, 기관종별로는 종합병원이 23개로 76.7%, 대학병원이 6개(20.0%), 병원이 1개(3.3%)로 대체로 종합병원 이상의 병원 위주로 조사되었다. 병상규모는 600병상 이상의 병원이 9개(29.1%), 200~399병상이 8개(25.8%), 400~599병상이 5개(16.2%), 100~199병상이 4개(12.9%)의 순으로 조사되었다.

<표 7> 분석대상병원의 특성

측정변수	문항	병원수	구성비율(%)
설립형태	시립병원	1	3.4
	특수법인	2	6.9
	학교법인	5	17.2
	사회복지법인	1	3.4
	의료법인	12	41.4
	개인병원	8	27.6
기관종별	병원	1	3.3
	종합병원	23	76.7
	대학병원	6	20.0
병원병상	100~199병상	4	12.9
	200~399병상	8	25.8
	400~599병상	5	16.2
	600병상 이상	9	29.1

분석대상병원은 평균적으로 456.9병상을 갖고 있으며, 전체직원은 평균 636명으로 나타났다

다. 이 가운데 정규직 직원수는 평균 507명(79.7%)이며, 비정규직 가운데 상용직 직원수는 평균 96명(15.1%), 임시직 직원수는 평균 33명(5.2%)으로 조사되었다. 이같은 고용형태별 직원 구성비율은 전국보건의료산업노동조합 산하 116개 병원의 정규직원과 비정규직원을 파악한 자료에서 정규직과 비정규직의 비율과 유사하다.¹³⁾

통계청에서 2007년 3월에 실시한 경제활동인구부가조사(근로형태별)에 따르면 임금근로자는 총 15,731천명으로 나타났다. 이를 고용형태별로 노동자 수 및 구성비를 살펴보면 정규직 근로자는 9,958천명(63.3%)으로 나타났으며, 비정규직 근로자는 5,773천명으로 임금근로자의 36.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이들 통계자료를 비교해볼 때 병원의 비정규직 비율(20.3%)은 전체산업과 대비해볼 때 낮은 수준이라고 볼 수 있다.

분석대상병원의 운영병상, 직원수, 급여수준, 복리후생 해당수, 노동조합 가입율을 보면 아래의 <표 8>과 같다. 비정규직의 복리후생은 건강검진 등 5개 항목 가운데 상용직은 3.3개 항목, 임시직은 2.4개 항목을 적용받고 있다. 분석대상병원의 56%는 정규직 노동조합이 설립되어 있고, 대다수의 정규직 직원이 노동조합에 가입하고 있는(92.1%) 반면, 비정규직 직원의 경우는 76.9%가 노동조합에 가입하고 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 분석대상병원의 일반 현황

측정변수	문항	평균
운영병상	병상수(병상)	456.9
	전체 직원수(인)	636.0
직원수	상용직 직원수(인)	96.0
	임시직 직원수(인)	33.1
	상용직 급여수준(%)	91.3
급여수준	임시직 급여수준(%)	73.4
	상용직(개)	3.3
복리후생 해당수	임시직(개)	2.4
	노동조합 가입비율(%)	56.0
노동조합 가입율	정규직 노동조합 가입비율(%)	92.1
	비정규직 노동조합 가입비율(%)	76.9

13) 전국보건의료산업노동조합, 2007 보건의료 산별교섭의 경과와 의미, p.29.

2. 급여수준

본 조사에서 병원의 정규직 대비 비정규직 근로자의 평균 급여수준은 상용직이 91.3%, 임시직이 73.4%로 나타났다. 한편 통계청에서 2007년 3월에 실시한 경제활동인구부가조사(근로형태별)에 따르면 2007년도 1~3월 월평균 임금은 비정규직이 정규직 근로자의 64.1% 수준을 보이고 있다. 이들 통계자료와 비교해볼 때 병원의 비정규직 임금수준은 상대적으로 양호한 수준이라고 볼 수 있다.

3. 복리후생제도

병원의 정규직과 비정규직간에 복리후생측면의 차별을 조사한 결과, 아래의 <표 9>와 같이 건강검진 등 5개 항목 가운데 상용직은 3~4개 항목(77.9%), 임시직은 2~3개 항목(61.9%)의 복리후생제도를 적용받고 있어 정규직에 대비하여 차별을 받고 있는 것으로 나타났다.

통계청에서 실시한 2006 경제활동인구부가조사에 따르면 전체 근로자 중 정규직, 비정규직 근로자 모두 사회보험 및 법정복지, 부가급여에 대한 적용비율은 높아지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 비정규직의 사회보험 적용율은 30% 내외로 정규직의 98%대와 비교했을 때 매우 낮은 수준으로 나타났다. 비정규직의 국민연금, 건강보험, 고용보험 적용비율은 각각 33.4%, 34.3%, 31.2%로 매우 미미한 것으로 나타났다.

<표 9> 비정규직 복리후생 해당항목수 및 차별화 수준

측정변수	문항	백분율(%)	
		상용직	임시직
복리후생제도 해당항목수	1개 항목	3.6	4.2
	2개 항목	4.2	21.4
	3개 항목	50.0	33.3
	4개 항목	27.9	28.6
	5개 항목	14.3	12.5
비정규직 차별화 수준	아주 낮음		17.4
	낮음		39.1
	보통		21.7
	높음		17.4
	매우 높음		4.3
합계			100.0

4. 비정규직보호 관련법률 시행 이후의 비정규직 급여현실화

비정규직 보호법 시행 이후, 조사대상병원에서는 아래의 <표 10>과 같이 정규직 대비 상용직의 급여수준은 92.1%, 임시직은 76.9%로 예상하고 있고, 법률시행 전보다 상용직은 0.8%, 임시직은 3.5% 높아지는 것으로 나타나 법률시행 전후를 비교해보았을 때 별 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 10> 비정규직 보호법 시행 전후의 비정규직의 급여 예상수준

구분	구 분	평균	편차
법률 시행전	상용직	91.3	14.5
	임시직	73.4	16.7
법률 시행후	상용직	92.1	9.5
	임시직	76.9	22.1

비정규직 보호법 시행 이후 병원정책은 아래의 <표 11>과 같이 법기준에 따라 모든 병원이 전면적으로 변경하겠다는 의견(43.3%)과 법 기준에 따라 일부 바꿀 계획이라는 의견(56.7%)이었으며, 비정규직의 급여는 3년 이내에 현실화하겠다는 병원이 대부분(95.7%)인 것으로 나타났다.

<표 11> 비정규직 보호법 시행 전후의 비정규직의 급여 현실화

변수	문항	빈도수	구성비율(%)
비정규직 병원정책 변경여부	전면적으로 변경	-	43.3
	법기준에 따라 일부변경	-	56.7
비정규직의 연차적 급여 현실화	1년 이내	4	17.4
	2년 이내	10	43.5
	3년 이내	8	34.8
	기타	1	4.3

5. 노동조합 가입율

노동조합 가입율을 보면 정규직의 경우에 92.1%가 가입한 것으로 나타났고, 비정규직의

경우는 76.9%가 가입한 것으로 나타났다. 통계청에서 실시한 2006 경제활동인구부가조사에 따르면 전체 노동자의 노동조합 가입율은 11.3%로 나타났다. 이 가운데 정규직의 노동조합 가입율은 21.6%, 비정규직의 노동조합 가입율은 2.8%로 나타났다.

비정규직이 노동조합을 만들어 자신들의 근로조건을 개선하려는 노력은 법률적으로 복수 노조금지 및 비정규직의 노조가입 불가조항에 의하여 제약을 받고 있다. 임시직 또는 계약직 근로자의 경우에는 사업장의 복수노조 금지조항에 의하여 노조설립이 불허되는 경우가 많다. 노동조합을 설립한 경우에도 사용자가 노동조합을 부정하거나 단체교섭을 거부한 경우에 실효성이 있는 구체수단이 마련되지 못하고 있다. 사용자가 기간만료를 이유로 재계약을 거부하거나 용역·파견계약을 해제함으로써 사실상 근로자를 해고함으로써 근로자의 고용불안을 가중시키고 있다.

IV. 비정규직 문제점의 해결방안

1. 부문별 개선사례

비정규직 보호법의 시행 이후 정부기관을 비롯한 공공부문, 금융업, 기업체, 유통업 등 부문별로 비정규직에 대한 해결방안을 모색하고 있으나 아직까지 노사 모두를 만족시킬 수 있는 뚜렷한 해결방안은 나오지 않고 있다. 다만 각 부문별로 조금씩 진일보한 대안이 나오고 있는 것은 사실이다. 이하 각 부문별로 비정규직에 대한 개선방안을 살펴보면 아래와 같다.

1) 공공부문

공공부문(중앙행정기관, 지자체, 공기업, 교육부문)에서는 2007년 10월부터 7만여명의 비정규직이 정규직으로 전환된다. 정규직으로 전환되는 근로자는 2007년 5월 31일 현재 2년 이상 상시·지속적 업무에 종사하고 있는 7만 1,861명이다. 이는 전체 기간제 근로자 20만 6,742명의 34%, 2년 이상 근속한 기간제 근로자 9만 4,122명의 76.3%에 해당된다. 2006년 말 기준으로 공공부문의 정규직은 124만 2038명이며, 비정규직은 31만 1666명이다.¹⁴⁾

14) 국민일보, 공공부문 7만명 정규직 전환, 2007년 6월 27일(제5694호).

2) 금융부문

산업은행이 공공기관과 국책은행 중에서는 처음으로 비정규직 직원들을 정규직으로 전환했다. 산업은행은 2007. 7. 1을 기준으로 근속기간 2년 이상인 비정규직 직원 131명을 정규직으로 전환하기로 했다. 이번에 정규직으로 전환된 기존 비정규직 직원은 휴가와 휴직, 복지후생 등에서 기존 정규직 직원과 똑같은 혜택을 받게 된다. 임금체계는 직무급 형태로 적용된다. 현재 산업은행에는 2,212명의 정규직 직원과 179명의 비정규직 직원이 있다.¹⁵⁾

하나은행은 2007. 6. 13에 141명의 창구 비정규직을 정규직으로 전환해 창구업무 비정규직이 2005년 1천여명 수준에서 현재 290여명으로 줄었다. 금융회사 가운데 가장 많은 8천여명의 비정규직이 있는 국민은행은 지난 수년간 노사협상을 통해 자녀학자금지원 등 극히 일부를 제외하고 비정규직의 복리후생을 대부분 정규직 수준으로 올렸다.

외환은행은 비정규직 직원 1천여명을 무기계약자로 전환, 고용을 보장했다. 무기계약자는 정규직과 같이 59세까지 정년이 보장되며 복리후생도 정규직 직원에 준하는 수준으로 보장받는다. 외환은행은 2007. 8월 말까지 직원의 역량과 인사고과, 실적 등을 검토해 무기계약자 대상을 선발하고, 직무를 별도로 부여할 예정이다. 무기계약자로 전환된 직원 중 자질이 우수하고 은행에 기여도가 높은 경우 향후 정규직원으로 선발된다.¹⁶⁾

3) 기업부문

한국노동연구원에서 2006년 7월에 전국 사업장 532곳에 설문하여 비정규직 차별시정에 대한 기업체들의 대응방안을 알아 본 결과는 아래 <표 12>와 같다.

<표 12> 비정규직 차별시정에 대한 기업체들의 대응책

대응방안	응답율(복수응답)
임금 등 근로조건 재조정	52.8%
직무분석 또는 직무분리	45.0%
정규직으로 전환(부분)	37.8%
법률적 대응준비	18.9%

자료: 한국노동연구원, 2006. 7.

15) 동아일보, 산업은행 비정규직 131명 정규직 전환, 2007. 7. 24.

16) 국민일보, 외환은행 비정규직 1000명 무기계약, 2007. 7. 20.

한편 우리나라의 주요 대기업이 세운 비정규직에 대한 처우개선 대책을 보면 아래 <표 13>과 같다.

<표 13> 비정규직 차별시정에 대한 주요 대기업의 대응책

구 분	내 용
삼 성 현대차	사무계약직 대상 정규직으로 전환검토, 용역사원들은 제외 350여명 사무계약직 2007. 7월 전후로 정규직으로 전환, 단, 사내 하도급 근로자들은 제외
LG전자 현대중공업 동부그룹	정규직과 동일업무수행 비정규직 차별금지방안 실시 과건근로자 정규직 전환은 고려하고 있지 않음 비정규직 차별금지에 주력

자료: 매일경제, 기업 정규직 전환, 2007. 6. 15.

한국경영자총협회는 현행 비정규직 임금을 정규직과 동등하게 조정하면 기업이 연간 42조 6천억원(중소기업 39조 7천억원)을 추가로 부담해야 할 것으로 추정했다.¹⁷⁾ 대한상공회의소가 최근 서울 소재 592개 기업을 대상으로 실시한 설문조사결과 ‘기존 비정규직을 모두 정규직으로 전환하겠다’는 응답은 11%에 불과했다.¹⁸⁾

4) 유통부문

대형유통업체의 비정규직보호법 통과 이후 움직임은 정리한 내용은 아래의 <표 14>와 같다.

<표 14> 대형유통업체의 비정규직 보호법 통과 이후 움직임

사 업 장	내 용
신세계백화점, 이마트	고객센터와 방송실, 계산대 등에서 파트타임으로 근무하는 비정규직 직원 5천여명을 07. 8. 11부터 전원 정규직화
홈플러스	비정규직 직원 6천여명 중 근무기간이 2년 이상이어서 비정규직보호법상 정규직 전환대상인 2천6백여명을 07. 7. 1부터 정규직화
롯데백화점	회사차원의 정규직화 작업은 없으나 계약기간이 2년이 넘는 직원에 대해서는 본인 의사를 물어 정규직화
현대백화점	비정규직 계산원을 외주용역으로 전환

자료: 동아일보, 07. 7. 11.

17) 매일경제신문, 기업 비정규직 시한폭탄에 떠다, 2007년 6월.

18) 대한상공회의소, 비정규직 차별금지기준에 대한 경영계 입장, 2007년 2월.

5) 병원부문

서울의 한 대학병원은 최근 배전과 시설부문 정규직 직원 5명을 강남에 있는 자매병원으로 인사이동시켰다. 서울시내 한 대학병원은 올 1월부터 응급실 경비는 정규직 노동자에게, 본관 경비는 비정규직 노동자에게 맡기고 있다. 정규직과 비정규직이 같은 공간에서 뒤섞여 일할 경우 차별비교기준이 되는 것을 방지하기 위해서이다. 파견근로를 이용해 온 병원에서는 파견 대신 외주화로 전환하는 사례가 많다.¹⁹⁾

J병원은 비정규직에 대하여 2007년 7월에 3명, 8월에 3명, 9월에 34명, 12월에 6명을 정규직으로 전환하기로 하였고, 1년 미만 근무자가 1년 초과 근무시 자동으로 정규직이 되는 방안을 추진하기로 했다. 한편 H대학교의료원은 2007년 9월 1일부터 비정규직 59명에 대해 정규직으로 전환하기로 하였고, 이에 앞서 7월 1일부터 비정규직 70명을 정규직과 동일하게 처우개선하기로 하였다.²⁰⁾

한편, 2007년 보건의료 산별중앙협약에서는 비정규직에 대한 처우개선을 위하여 사용자는 직접고용 비정규직의 임금 및 근로조건 개선을 위해 노력하며, 직접고용 비정규직을 단계적으로 정규직화 하도록 협약하였다. 또한 사용자는 임시계약직, 시간제 노동자 등 직접 고용한 비정규직의 고용이 보장되도록 노력하고, 간접고용 비정규직의 고용안정을 위해 용역업체가 변경될 경우 이전 용역회사 직원들의 해고문제가 발생할 경우 새로운 용역회사에 채용될 수 있도록 계약체결시 반영되도록 하였다.

이에 따라 정규직의 임금과 비정규직 문제해결을 연동하여 정규직 임금인상분의 1.3~1.8%(금액적으로 약 300억원에 해당)를 비정규직 정규직화와 차별시정, 처우개선에 사용하기로 했다.

산별교섭이 정착단계에 접어들고 있는 보건의료분야의 경우 비정규직 문제해결에 있어서도 사회적으로 모범사례를 보였다는 평가를 받고 있다. 이번 합의는 산별교섭을 통해 정규직 노조가 비정규직 문제해결을 위해 적극 나서 합의를 이끌어 낸 최초의 사례이며, 그동안 정규직 노조가 정규직 근로자의 임금인상에만 집중했던 관행에서 벗어나 임금인상의 일정한 몫을 비정규직 문제해결을 위해 사용키로 한 것은 매우 의미있는 일이다.

19) 매일경제신문, 병원, 청소·경비직 외주화 추진, 07. 06. 15.

20) 데일리메디, 일부병원 교섭타결(비정규직 정규직화 등 잠정합의), 2007. 8. 2

2. 도입가능한 개선방안

1) 직무급(직군)제

‘우리은행’ 모델로 알려진 방식으로 우리은행과 산업은행이 선택한 분리직군방식이다. 유통업체 가운데는 홈에버가 선택한 방식이다. 우리은행이 2006년 12월에 창구텔러직 등 계약직 3,100명을 2007년 3월부터 정규직으로 전환함으로써 비정규직 문제의 해결모델로 소개되고 있다. 이 방식은 별도의 임금체계 및 경력경로를 적용하는 새 직무군을 구성, 비정규직법이 금지하는 고용형태에 따른 차별소지를 제거한 것이 그 핵심이다.

이는 비정규직의 계약해지·외주화 경향에 비해 비정규직 문제를 해결하는데 진일보한 모델이다. 하지만 직군제가 내포하는 차별의 가능성과 직군제 구조로 인한 차별의 고착화 등이 염려되는 방식이기도 하다.

2) 호봉제에서 연봉제로 전환

계약직을 채용하는 대신 1년마다 연봉을 정하는 제도를 도입하는 것이다. 처음부터 비정규직에는 낮은 연봉을, 정규직에는 높은 연봉을 지급하여 업무와 능력에 따라 차등을 두는 제도이다. 기업은 정규직으로 할 핵심인력과 운전, 청소 등 주변인력을 나누는 등 인력관리 방안을 다시 짜야 한다.

3) 경영성과에 따라 인센티브를 차등화한 임금체계 개편

성과에 따른 보상 차별화를 통해 우수인력을 확보하거나 유지하기 위하여 채택하는 방식이다. 이 방식을 도입하는 경우 동기부여의 효과도 기대할 수 있다.

4) 하위직군제

비정규직을 정규직의 하위직으로 전환하는 방식이다. 부산은행이 선택한 방식이다. 부산은행은 기존 신입직원 직급(6급) 아래 최하위직(7급)을 새로이 만들었다. 이론상으로는 기존 비정규직이던 직원이 지점장까지 승진이 가능하다. 그러나 기존 6급이 5급으로 승진하려면 근속연수만 채우면 되지만 7급이 6급이 되는 데는 인원수를 한정하는 등 기존 정규직과 다소 차이가 있다.

5) 무기계약제

직무·급여 등은 정규직과 차이를 두지만 계약기간을 따로 정하지 않아 고용을 보장하는

방식이다. 외환은행과 기업은행이 채택한 방식이며, 유통업체로는 홈플러스에서 실시하고자 계획하고 있는 방식이다.

V. 결 론

IMF의 구제금융을 초래한 외환위기 이후 우리나라는 공공부문, 비공공부문을 막라하고 전체적으로 비정규직 고용이 지속적으로 확대되었다. 병원 또한 예외가 아니어서 비정규직이 지속적으로 증가해왔다. 앞으로도 의료시장 개방 및 병원의 경쟁력 확보 차원에서 비정규직은 그 수가 늘어날 것으로 전망된다. 따라서 비정규직을 효율적으로 관리하는 것이 병원 경쟁력 확보 및 의료서비스 향상에 중요한 과제가 될 것이다.

본 연구의 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 우리나라 전체 근로자 가운데 비정규직 근로자의 비율은 36.7%로 나타났으나, 병원에서는 비정규직 근로자의 비율이 20.2%로 나타나서 비정규직 근로자가 차지하는 비율이 타 산업보다 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 병원에서 정규직 대비 비정규직의 급여수준은 상용직 91.3%, 임시직 73.4%로 나타나 일반 기업의 정규직 대비 비정규직의 급여수준이 51.3%임에 비추어 높은 것으로 나타났다.

셋째, 정규직이 적용받고 있는 5개 항목을 기준으로 했을 때 비정규직의 복리후생 해당 항목수는 상용직의 경우는 평균 3.3개, 임시직의 경우는 2.4개로 정규직과 비정규직간에 복리후생 측면에서 차이를 보이고 있다.

넷째, 비정규직 보호관련 법률시행 이후 병원에 근무하는 비정규직의 예상급여수준은 시행 전보다 별 차이가 없는 것으로 나타나 병원에서 아직까지 비정규직의 처우개선에 대하여 적극적으로 대처하고 있지 않음을 알 수 있다.

다섯째, 비정규직 보호관련 법률시행 이후 병원에서는 법기준에 따라 전면적으로 또는 일부 정책을 바꿀 것이라는 의견이 대부분으로 나타나 향후 병원에서는 법률기준에 맞추어 정책을 바꿀 것으로 기대된다.

여섯째, 비정규직보호법 시행 이후 상용직의 급여 현실화 계획은 대부분 아직 검토되지 않고 있으나 이는 상용직의 급여수준이 정규직의 90% 이상으로 정규직의 급여수준에 많이 근접해 있기 때문인 것으로 보인다. 다만 비정규직에 대한 연차적인 급여 현실화는 3년 이내

에 현실화할 계획이 95.7%로 대부분을 차지하고 있다.

비정규직을 활용하는 이유는 노동수요의 조절과 비용절감이 용이하기 때문에 외환위기 이후 비정규직이 지속적으로 증가하는 추세이다. 그러나 비정규직의 높은 고용불안정과 상대적으로 열악한 근로조건은 근로자의 낮은 생산성과 소속감 부족, 정규직 사원과의 이질감, 높은 이직률 등의 부작용을 초래할 수 있다.

모든 비정규직을 한꺼번에 정규직으로 전환하는 것은 현실적인 경영환경을 고려할 때 불가능한 사항이다. 따라서 비정규직에 대한 많은 관심과 제도적인 보완이 필요하다고 본다. 본 연구에서는 병원조직의 비정규직의 실태와 문제점을 분석하여 결과를 제시함으로써 병원 경영의 인적자원 활용에 대한 의사결정을 하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 권재일(2005), 병원산업 비정규직의 실태 및 직무만족에 관한 연구, 경희대 테크노경영대학원 석사학위논문.
- 김유선(2005), 비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2005. 8)결과', 한국노동사회연구소, 노동부.
- 김유선(2002), 비정규 규모와 실태조사 '경제활동인구조사 부가조사'결과, 통계청.
- 김진옥·김종관(2004), 비정규직 근로자에 대한 국제비교연구, 2004. 12, 인적자원관리연구 제11집, 한국인적자원관리학회.
- 안주엽·조준모·남재량(2002), '비정규직근로의 실태와 정책과제(2)', 한국노동연구원.
- 윤옥식(2003), 비정규근로에 대한 현황 및 개선방안에 관한 연구, 조선대학교 석사학위 논문.
- 윤진호(2003), 비정규직 차별시정을 위한 기초현황조사, 서울사회경제연구소.
- 노동부(2003), 비정규직 근로자 제도개선의 경제적·사회적 영향분석, 한국노동연구원.
- 노동부(2005), 비정규직 보호입법의 시행효과, 한국노동연구원.
- 노동부(2006), 비정규직 보호법률 해설.
- 대한상공회의소(2007), 비정규직 차별금지기준에 대한 경영계 입장.
- 전국보건의료산업노동조합(2007), 2007 보건의료 산별교섭의 경과와 의미.
- 한국노동연구원(2003), 비정규직 근로자 제도개선의 경제적·사회적 영향분석.
- 국민일보(2007), 공공부문 7만명 정규직 전환, 2007년 6월 27일(제5694호).
- 국민일보(2007), 외환은행 비정규직 1000명 무기계약, 2007. 7. 20.

- 동아일보(2007), 산업은행 비정규직 131명 정규직 전환, 2007. 7. 24.
- 매일경제신문(2007), 기업은행 비정규직 1500명 청년보장, 2007. 8. 3.
- 매일경제신문(2007), LIG·동부 등 손보사 정규직 전환 잇따라, 2007. 7. 21.
- 매일경제신문(2007), 기업 비정규직 시한폭탄에 떠다, 2007. 6. 30.
- 매일경제신문(2007), 병원, 청소·경비직 외주화 추진, 2007. 6. 15.