

의료기관 내 괴롭힘 예방·관리 체계, 평가지표 반영 추진

- 복지부, 의료계와 의료기관 내 괴롭힘 방지 합동 대책회의 개최(7.14.) -
- 사전 예방·신속 대응 강화, 병원 중심의 조직문화·근무환경 개선 등 추진 -

보건복지부가 의료 관련 단체들과 '태움' 방지 합동 대책회의를 열어 의료기관 내에서 지속적으로 발생하는 괴롭힘 문제의 구조적 원인을 진단하고 실효적 예방·관리 체계를 마련하기 위해 머리를 맞댔다.

보건복지부(장관 정은경)는 7월 14일(화) 오전 10시 서울 T타워(서울 중구 소월로2길 30)에서 보건의료단체*와 의료기관 내 괴롭힘, 이른바 '태움' 방지를 위한 대책을 논의했다고 밝혔다.

* 대한간호협회, 대한병원협회, 대한의료기사단체총연합회, 대한의료법인연합회, 대한중소병원협회, 병원간호사회

최근 의료기관에서 직장 내 괴롭힘으로 추정되는 사건이 잇달아 발생함에 따라, 의료기관 조직 특유의 위계 구조와 도제식 직장 문화를 반영한 실효성 있는 대책 마련이 필요하다는 지적이 제기되어 왔다.

이날 회의에는 보건복지부 정경실 보건의료정책실장 주재로 보건복지부(의료기관정책과, 간호정책과, 의료자원정책과) 및 보건의료 관련 단체 임원들이 참석하여 의견을 나누었다. 구체적으로 의료기관 내 구조적 괴롭힘의 실태를 공유·분석하고, 향후 의료기관 근무환경·조직문화 개선, 신고체계의 실효성 제고, 피해자 지원체계 등 폭넓은 개선방안을 논의하였다.

보건복지부는 다음과 같은 후속 대책을 중점 추진할 계획이다.

첫째, 사후 대응 중심의 지원에서 벗어나 사전 예방과 신속 대응 방안을 집중적으로 추진한다.

대한간호협회 등 단체별 독립된 위기·고충 신고 및 지원체계를 운영하고, 직장 내 괴롭힘 신고 건에 대해서는 고용노동부의 교육·일터혁신 컨설팅, 근로감독 등 필요한 조치가 유기적으로 연계될 수 있도록 협력한다.

둘째, 의료기관 중심 조직문화 개선 체계를 구축한다.

의료기관 장의 책임하에 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 조직문화 개선체계를 만들도록 의료기관 관련 평가에 병원 내 괴롭힘 예방·관리체계 마련 여부 등을 평가지표로 반영하는 방안을 검토한다. 또한, 의료기관의 관리자급 대상 괴롭힘 예방 교육을 강화하고, 관리자 성과평가 시 직장 내 괴롭힘 예방을 성과지표로 연동하여 의료기관 장의 책임 강화 및 의료기관의 자율적인 조직문화 개선을 유도할 계획이다.

셋째, 적정인력 확보 및 근무환경 개선을 추진한다.

의료기관의 만성적 인력 부족과 과도한 업무부담 완화를 위해 중장기 과제로 적정인력 기준을 마련할 계획이다. 이를 위하여 각 유관 단체, 전문가 등 의료현장의 의견을 충분히 수렴하여 합리적인 인력 기준 방안을 모색한다.

정경실 보건 의료정책실장은 “의료기관의 위계 문화와 만성적 인력 부족으로 인한 과중한 업무부담이 ‘태움’의 원인으로 보이며, 앞으로 정부와 의료계가 함께 합리적 해결 방안을 모색하겠다” 라며, “오늘 논의 내용을 바탕으로 신고·지원체계 강화, 조직문화 개선, 근무환경 개선 등 후속 대책을 관계부처 및 의료계와 함께 차질 없이 추진해 나가겠다” 라고 밝혔다.

담당 부서	보건복지부 의료기관정책과	책임자	과 장	신현두 (044-202-2470)
		담당자	사무관	이보미 (044-202-2472)
	간호정책과	책임자	과 장	조하진 (044-202-2690)
		담당자	사무관	최진선 (044-202-2691)
	의료자원정책과	책임자	과 장	김영아 (044-202-2450)
		담당자	서기관	하예진 (044-202-2455)

