

전공의 수련업무 현황 조사

- 수도권 병원을 중심으로

2015. 12. 31.

주 의

1. 이 보고서는 한국보건의료연구원에서 수행한 연구사업으로 한국보건의료연구원 연구심의위원회의 심의와 연세대학교 보건대학원 생명윤리심의위원회 승인(2-1040939-AB-N-01-2015-407)을 받았습니다.
2. 이 보고서 내용을 신문, 방송, 참고문헌, 세미나 등에 인용할 때에는 반드시 한국보건의료연구원에서 시행한 연구사업의 결과임을 밝혀야 하며, 연구내용 중 문의사항이 있을 경우에는 연구책임자 또는 주관부서에 문의하여 주시기 바랍니다.

연구진

연구책임자

김소운 연세대학교 의과대학 의료법윤리학과 부교수

박종연 한국보건의료연구원 연구기획실 선임연구위원

참여연구원

신호균 한국보건의료연구원 연구기획실 연구원

김효정 한국보건의료연구원 연구기획실 연구원

김한나 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

이동현 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김성혜 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

양지현 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김수민 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김영기 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

신보경 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

이예지 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김지민 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

오혜미 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

이 원 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김은지 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

정지연 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

이재은 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

장성규 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

김성은 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

표희진 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

백상숙 연세대학교 의료법윤리학연구원 연구원

차 례

요약문	i
I. 서론	1
1. 연구배경	1
2. 연구의 필요성	2
3. 연구목적	2
4. 연구방법	3
II. 선행연구 및 현황	8
1. 국내 현황	8
2. 미국 현황	16
III. 참여관찰 결과	27
1. 연구 참여자의 특성	27
2. 업무시간의 적정성	30
3. 전공의의 삶의 질	44
4. 교육수련의 적정성	46
5. 과목별 업무 특성	49
IV. 포커스그룹 인터뷰 결과	59
1. 연구 참여자의 특성	59
2. 업무시간의 적정성	60
3. 전공의의 삶의 질	63
4. 교육수련의 적정성	64
5. 근무조건외 제도화	65
V. 고찰	68
1. 연구결과 고찰	68
2. 연구의 한계점	75
VI. 결론	79
VII. 참고문헌	80
VIII. 부록	81
1. 관찰대상자(전공의) 주간업무표	81
2. 1일 참여관찰 일지	83
3. 전문의의 수련자격 인정 등에 관한 규정	84
4. 전문의의 수련자격 인정 등에 관한 규정 시행규칙	93
5. 전공의 수련규칙 표준안	101
6. 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률안	117

표 차례

표 1. 연구대상 수련 과목	3
표 2. 주요 조사내용	5
표 3. 연구대상 수련병원 조사 기간	6
표 4. 전문의 수련 규정 및 시행규칙에 따른 이행 계획	14
표 5. IOM 위원회 권고사항과 ACGME 업무시간 규정 비교	26
표 6. 전체 연구 참여자의 특성	28
표 7. 참여관찰 참여자의 특성	29
표 8. 전공의 평균 근무시간	31
표 9. 연차별 주간(晝間) 평균 근무시간	32
표 10. 인턴의 주간(晝間) 업무 내용	34
표 11. 레지던트 1년차의 주간(晝間) 업무 내용	36
표 12. 레지던트 2년차의 주간(晝間) 업무 내용	38
표 13. 레지던트 3년차의 주간(晝間) 업무 내용	40
표 14. 전공의 최대 연속 수련시간	41
표 15. 전공의 당직 일수	42
표 16. 전공의 최대 연속 당직근무 일수	43
표 17. 1주 평균 휴식시간	44
표 18. 전공의 근무 중 휴식시간	45
표 19. 전공의 학술활동 시간	46
표 20. 세부 학술활동 시간	48
표 21. 포커스그룹 인터뷰 참여자의 특성	59

요약문(국문)

□ 연구배경

전공의는 의사 면허를 취득한 이후 전문의의 자격을 취득하기 위하여 수련병원에서 전문과목을 선택하여 수련하는 의사를 말한다. 모든 의사들이 전공의 수련을 받는 것은 아니며, 전문의가 되기 위한 개인의 선택과정이라고 볼 수 있다. 환자안전 및 수련의 질 향상을 위하여 2014년 4월 1일부터 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정(이하, '전공의 규정')」 제12조 등 일부 개정 조문이 시행되었고, 이에 따라 각 수련병원은 주간 수련시간의 상한, 연속 수련시간의 상한 등이 포함된 수련규칙을 작성·시행하고 있다. 현재 대한병원협회에서 제공하는 수련규칙 표준안에는 주당 수련시간 80시간 제한 및 최대 연속 수련시간 36시간 등의 내용이 담겨 있다.

이와 관련하여 '전공의 규정'의 시행 전·후로 전공의들의 수련·근무환경 현황 파악을 위한 설문조사가 진행된 바 있으나, 이러한 연구들은 실제로 현장을 방문·관찰한 연구가 아니기 때문에 전공의 수련 환경의 문제점들과 원인 및 개선 방안을 실질적으로 파악하는데에는 한계가 있었다.

따라서 보건복지부, 대한병원협회, 대한의사협회, 대한의학회, 대한전공의협의회 및 전문가집단으로 구성된 「전공의 수련제도 개선 협의체」는 실질적인 수련시간 경감 등 수련환경 개선 효과를 유도하고 보완방안 마련을 위해 수련시간에 대한 구체적인 분석과 질적 연구의 필요성을 제기하였다.

□ 연구목적

이 연구의 목적은 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정」 개정안 시행 이후 실제 전공의의 수련 내용 및 수련 시간을 조사하여 실제적인 문제점 및 원인을 파악하고자 한다.

□ 연구방법

1. 연구대상

첫째, 수련병원을 선정하기 위하여 연구진은 우선적으로 500병상 이상의 수련병원 중에서 수도권의 지역별 병상 수, 설립형태(국·사립), 관찰대상과목 전공의 정원 및 분포율을 고려하였다. 이 병원 중 3%에 해당하는 7개 병원을 할당표집(quota sampling)하였고, 그 중에서 2개 병원의 거부로 최종 5개 병원이 선정되었다.

둘째, 연구대상 수련과목은 대한병원협회 자료에 근거하여 크게 내과계, 외과계, 지원계로 나누어 선정하였다. 이는 구체적으로 소화기내과, 소아청소년과, 소화기외과, 정형외과, 영상의학과로 총 다섯 과목이다.

셋째, 연구대상자는 각 수련과목별 인턴 및 1, 2, 3, 4년차 전공의로 병원 당 총 25명의 전공의를 1차 선정하였다. 구체적으로 연구진은 전공의 선정을 위하여 각 병원의 교육수련부를 통하여 과별 전공의 대표 내지 담당자에게 사전에 명단을 받았다. 이후 연구진은 병원별로 연구를 시작하기 전에 병원별 연구 참여자 전원을 대상으로 연구가 실시되는 주 월요일에 연구 및 동의서 설명을 진행하였고, 연구에 최종적으로 동의한 대상자에 한해 주간업무 조사 및 1일 참여관찰을 실시하였다.

2. 조사방법

이 연구의 조사방법은 크게 세 가지이다. 첫 번째 방법은 전공의들의 주간업무 조사이다. 인턴 및 레지던트 1 ~ 4년차 전체를 대상으로 병원 관찰을 실시하는 주간 업무를 월요일부터 일요일 총 7일에 대하여 설명회 종료 후 즉시 기재토록 하였고, 그 후 매일 저녁 연구진들이 전공의들에게 연락하여 작성한 주간업무 일정의 변경 내용을 확인하여 수정하도록 하였다.

두 번째 방법은 1일 참여관찰연구이다. 1일 참여관찰 대상은 인턴 및 레지던트 1 ~ 3년차에 국한하였다. 그 이유는 연구가 시작하는 때부터 레지던트 4년차들이 전문의 시험 준비로 실제 병원 업무를 하지는 않기 때문이다. 연구진들은 1일 참여관찰 수행 전 날에 전공의별로 접촉하여 업무 시작 시간 및 장소를 확인하고 업무 시작 및 종료시점까지 관찰연구를 수행하였다.

마지막으로 이 연구에서는 포커스그룹 인터뷰를 시행하였다. 연구 기간 동안 이미 전

공의 실무를 끝내고 전문의 시험을 대비하여 공부를 하고 있는 레지던트 4년차들에 대해서는 별도로 포커스그룹 인터뷰를 진행하여, 전공의 업무시간 규정에 대한 개인적인 의견 및 문제점, 개선방안에 대해 의견을 모았다.

3. 분석방법

분석방법은 크게 통계 분석 및 질적 분석으로 구분하여 수행하였다.

첫째, 통계분석은 SPSS(21.0 Ver.)와 Microsoft Excel(14.0 Ver.)을 이용하여 빈도 분석 및 기술분석을 수행하였다. 또한 전공의 업무를 관찰하는 참여관찰자가 해당 분야에 전문성을 가진 의사가 아니라는 문제점을 보완하기 위하여 관찰 일지를 토대로 변수를 분류하는 단계에서 전문의 취득 3년 이내의 내과계, 외과계, 영상의학과 전문의 5인에게 질문을 구하고 이를 연구진이 재검토하였다. 그리고 기존 대한병원협회나 대한의료정책연구소에서 발간한 보고서의 결과를 비교 분석하였으며, 그 내용을 상세하게 보완하는 결과를 도출하고자 하였다.

둘째, 주간업무표, 1일 참여관찰 결과 및 레지던트 4년차들을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 진행한 결과에 대해서는 질적 분석을 실시하였다.

□ 연구결과

1. 연구 참여자의 특성

가. 전체 특성

전공의를 대상으로 관찰연구를 실시한 결과 연구 참여자는 총 99명이었다. 이들 중 남성은 62명(62.6%), 여성은 37명(37.4%)으로 남성이 많았으며, 이들 연령대는 26세에서 30세 사이가 64명(64.6%)으로 가장 많았다. 연구 참여자가 속한 수련병원 형태는 국·공립병원이 45명(45.5%), 사립병원이 54명(54.5%)으로 집계되었다. 수련연차는 레지던트 4년차 7명(7.1%), 레지던트 3년차 22명(22.2%), 레지던트 2년차 23명(23.2%), 레지던트 1년차 25명(25.3%), 인턴 22명(22.2%)이었다. 수련과목별로는 소화기내과 20명(20.2%), 소아청소년과 20명(20.2%), 소화기외과 17명(17.2%), 정형외과 22명(22.2%), 영상의학과 20명(20.2%)이었다.

나. 참여관찰연구 참여자의 특성

참여관찰연구 참여자는 총 92명이었다. 이를 살펴보면 남성이 55명(60%)으로 여성 37명(40%)보다 많았다. 또한 연령대로는 26세에서 30세까지가 60명(65%)으로 가장 많았다. 수련연차별로는 레지던트 3년차 22명(24%), 레지던트 2년차 23명(25%), 레지던트 1년차 25명(27%), 인턴 22명(24%)이 참여했다. 수련과목별로는 소화기내과 19명(21%), 소아청소년과 19명(21%), 소화기외과 16명(17%), 정형외과 20명(21%), 영상의학과 18명(19%)이었다.

다. 포커스그룹 인터뷰 참여자의 특성

포커스그룹 인터뷰에 참여한 레지던트 4년차는 총 7명이고, 수련과목별로는 내과계열 40%, 외과계열 40%, 지원계열 20%였으며, 구체적으로는 소화기내과 20%, 소아청소년과 20%, 소화기외과 20%, 정형외과 20%, 영상의학과 20%이었다.

2. 업무시간의 적정성

가. 참여관찰 결과

주간업무표를 토대로 분석한 전공의들의 주당 평균 근무시간은 101.9시간으로, 인턴은 112.8시간, 레지던트는 98.4시간이었다. 그 중에서 '120 시간을 초과'하여 근무하는 비율이 20명(22%), '100시간 초과 ~ 120시간 이하' 23명(26%)을 차지했다. 즉, 주당 100시간을 초과하여 근무하는 전공의가 전체의 43명(48%)으로 절반 정도를 차지했다. 수련 연차별로는 인턴 평균 수련시간이 112.8시간으로 가장 많았다. 이어서 레지던트 1년차 104.5시간, 레지던트 2년차 104시간, 레지던트 3년차 86.2시간 순으로 나타나, 대체로 연차가 낮을수록 근무시간이 증가하는 경향을 보였다. 특히 수련과목별 평균 근무시간은 소화기외과 116.9시간, 정형외과 105시간, 소화기내과 101.4시간, 소아청소년과 105.8시간, 영상의학과 81.9시간으로, 내과계나 지원계보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 가장 많았다.

그 다음으로 연구진들은 1일 참여관찰 결과를 토대로 당직을 제외한 전공의들의 주간(晝間) 출퇴근 시간 및 1일 근무시간의 평균을 알아보았다. 인턴은 평균 오전 6시 36분에 업무를 시작하고 오후 6시 23분에 업무를 종료하며, 하루 평균 11시간 15분을 일한다. 레지던트 1년차의 업무 시작 시간은 평균 오전 7시 3분이며, 종료 시간은 오후 7시 5분

으로, 하루 평균 12시간 2분을 일한다. 레지던트 2년차의 경우에는 평균 오전 7시 5분에 업무를 시작하며, 오후 6시 40분에 업무를 종료하여 총 11시간 38분을 일한다. 레지던트 3년차는 평균 오전 7시 16분에 업무를 시작하고 오후 6시 48분에 업무를 마치며 총 업무시간은 11시간 32분이다.

전공의들의 주간업무표를 토대로 조사한 전공의들의 최대 연속 수련시간은 평균 43.1시간이며, 연차별로 인턴 52.4시간, 레지던트 1년차 44.2시간, 레지던트 2년차 42.9시간, 레지던트 3년차 32.9시간으로, 대체로 인턴의 최대 연속 수련시간이 길었다. 수련과목별 최대 연속 수련시간은 소화기외과 70.7시간, 정형외과 46시간, 소아청소년과 42.3시간, 소화기내과 42.3시간, 영상의학과 29.9시간으로 조사되었다. 이 중 36시간을 초과한다는 전공의가 37명(42%)으로 조사되어 상당수의 전공의들이 쉬지 않고 장시간 연속해서 근무를 하는 것으로 파악되었다. 이 중 48시간을 초과하여 근무하는 전공의는 18명(20%)이었다. 최대 연속 수련시간이 60시간을 초과하는 전공의도 15명(17%)이었다.

주간업무표상 전공의들의 평균 당직근무 일수는 2.4일이었다. 주 3일 당직 근무를 하는 경우는 17명(19%), 4일 이상 당직 근무를 하는 경우는 18명(20%)이었다. 수련연차별로 보면 평균 당직근무 일수가 '4일 이상'이라는 전공의가 인턴 8명(36%), 레지던트 1년차 6명(24%), 2년차 3명(14%), 3년차 1명(5%)으로 나타나 낮은 연차에게 공식 당직근무 쏠림 현상이 있었다. 평균 당직근무 일수가 주3일을 초과하는 전공의는 업무량이 많은 외과계열이 11명(61%)으로 내과계열 7명(39%) 및 지원계열 0명(0%)에 비해 상대적으로 당직근무를 많이 하였다.

주간업무표상 전공의들의 최대 연속 당직근무 일수는 평균 1.4일이었다. '3일 이상'인 경우도 11명(13%)으로 상당수의 전공의들이 연속 당직근무를 하였다. 수련연차별로 보면 최대 연속 당직일수가 '4일 이상'인 비율이 인턴 3명(14%), 레지던트 1년차 1명(4%), 2년차 2명(10%), 3년차 1명(5%)이었다.

나. 포커스그룹 인터뷰

전공의들은 대체적으로 80시간 규정에 문제를 제기하였다. 가장 많이 제기된 문제점은 전공의 업무시간에 대한 보건복지부 규정이나 현재 발의된 법안의 실효성이 떨어진다는 점이다. 연구참여자들이 정책의 실효성이 떨어진다고 인식하게 된 가장 큰 원인은 전공의들의 업무 분배 등 세부적인 조정 방안이 없이 전공의들의 근무시간을 제한한다는 점이었다. 전공의들은 이 정책이 근본적으로 레지던트 3, 4년차, 즉 윗년차들의 업무를 증가시

키는 방향으로 갈 수 밖에 없다고 인식하고 있었다.¹⁾

위에서 제기된 윗년차들의 업무 부담을 증가시키는 방법은 수련병원의 전공의들이 연차별로 존재한다는 것을 전제한다. 그런데 수련병원 및 과목별로 전공의들의 숫자가 충분하지 않거나 특정연차가 없는 경우에는 모든 전공의들이 평일 내내 쉬지 않고 진료 관련 업무를 수행해야 하기 때문에 사실상 업무의 분배가 어렵다. 수련과목 중에서도 업무 부담이 상대적으로 적다고 평가되는 지원계열 과목에서 수련을 받는 전공의도 이 부분을 고민하고 있었다.

두 번째 제기된 문제점은 80시간 규정의 준수 가능성이 과목별로 다르다는 점이다. 예컨대 관찰자들은 영상의학과나 병리학과, 진단검사의학과 등은 상대적으로 80시간 준수에 대한 부담이 크지 않다고 말했다. 또한 외과는 전공의 증원이나 환자 수 제한 등의 추가적인 규정이 없는 이상 업무를 연차별로 재분배하더라도 80시간을 준수하기는 어려울 것이라고 보았다. 80시간의 업무시간 기준을 맞추기 위해서 1 ~ 2년차 업무의 상당량을 3 ~ 4년차로 부담시켜야 하는 내과, 소아청소년과 등의 경우에는 연차 간의 갈등이 생기거나 윗년차 전공의들이 심리적으로 저항할 가능성이 높다고 보았다.

세 번째 문제점은 같은 수련과목 내에서도 세부 섹션에 따라 업무량 및 업무의 가중도 차이가 큰 것에 대한 고려가 필요하다는 것이었다. 80시간의 근무시간 규정을 준수하려고 노력하는 과에서도 80시간의 제한 기준을 주 단위로 나눈다면 특정 섹션의 경우 기준을 위반한다고 평가받는 것은 부당할 수 있다고 말했다. 또 다른 전공의는 외과의 경우 근무시간을 80시간 등으로 제한할 수 없는 이유로 주요 스텝별로 수술방이 열리는 시간이 다르기 때문이라고 설명하였다.

마지막 문제점으로 지적된 것은 전공의들이 다른 인력이 대체할 수 있는 업무도 해야 한다는 것이었다. 다른 인력이 대체할 수 있는 전공의의 업무는 크게 행정업무와 진료 관련 전문 업무로 구분된다. 먼저 인터뷰한 전공의들이 수행했던 행정업무는 하계 수련회 행사 준비, (진료)팀 파트타임 근로자 구인 등이 있었다. 또한 전공의들 중에서는 진료와 관련된 상담을 담당하는 전문 간호사가 없어서 수술 환자나 외래 환자에게 사전 전화 연락 및 상담을 대신 하는 경우도 있었다.

3. 전공의의 삶의 질

1) 본 인터뷰는 전공의 특별법이 국회 본회의 통과 이전에 진행된 내용이다.

가. 참여관찰 결과

주간업무표상 전공의들은 근무를 마친 후 1주일(7일) 평균 66.1시간의 휴식을 가지는 것으로 나타났으며, 이 중 '48시간 이하'가 21명(23%)을 차지하였다. 수련연차별로 주간 휴식시간이 '48시간 이하'인 경우는 총 21명으로, 인턴 10명(47%), 레지던트 1년차 7명(33%), 2년차 4명(19%), 3년차 0명(0%)이었다. 수련과별로 주간 휴식시간이 '48시간 이하'인 경우는 소화기외과 8명(38%), 정형외과 4명(19%), 소화기내과 3명(14%), 소아청소년과 6명(29%), 영상의학과 0명(0%)이었다.

다음으로 연구진은 1일 참여관찰 결과에 근거하여 전공의들의 업무 중 평균 휴식시간을 과목별로 알아보았다. 소화기외과의 평균 휴식시간은 인턴 90분, 레지던트 1년차 18분, 레지던트 2년차 20분, 레지던트 3년차 2분이었다. 정형외과의 평균 휴식시간은 인턴 0분, 레지던트 1년차 1분, 레지던트 2년차 2분, 레지던트 3년차 5분이었다. 소화기내과의 평균 휴식시간은 인턴 16분, 레지던트 1년차 15분, 레지던트 2년차 15분, 레지던트 3년차 17분이었다. 소아청소년과의 평균 휴식시간은 인턴 20분, 레지던트 1년차 38분, 레지던트 2년차 43분, 레지던트 3년차 33분이었다. 영상의학과와의 평균 휴식시간은 인턴 0분, 레지던트 1년차 0분, 레지던트 2년차 13분, 레지던트 3년차 6분이었다.

나. 포커스그룹 인터뷰

전공의들은 대체로 본인들의 삶의 질이 3년차쯤에서 좋아졌다고 인식하고 있었다. 전공의들은 대부분 3년차부터 운동으로 여가 시간을 보낼 수 있었다고 했으며, 어떤 전공의는 본인이 3년차가 되었을 때부터 윗년차 및 아랫년차 전공의들이 한 명씩 더 늘어나서 삶의 질이 좋아졌다고 한 경우도 있었다. 또한 업무가 80시간 이상 과도하게 계속될 때 본인 스스로 지금 환자를 진료하는 것이 위험한 것 같다고 느낀 적이 있다는 질문에 대하여 어떤 전공의는 본인이 소진했던 경험을 토로하기도 하였다.

4. 교육수련의 적정성

가. 참여관찰 결과

전공의들의 주당 학술활동 시간을 조사한 결과 '0 ~ 5시간'이 40명(44%)으로 가장 많았으며, '5 ~ 10시간' 14명(16%), '10 ~ 15시간' 6명(7%), '15시간 이상' 3명(3%)이었

다. 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 전공의도 27명(30%)이었다. 수련연차별로 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 전공의는 총 27명으로, 인턴 14명(52%), 레지던트 1년차 5명(19%), 2년차 3명(11%), 3년차 5명(18%)이었다. 수련과별로는 지원계인 영상의학과와 평균 학술활동 시간이 7.97시간으로 전체 전공의 학술활동 평균시간인 4.2시간보다 높았고, 외과계인 소화기외과의 평균 학술활동 시간이 2.0시간으로 전체 전공의 학술활동 평균 시간보다 짧았다.

1일 참여관찰 결과에 근거하여 세부적인 학술활동 내용을 연차별로 살펴보면, 인턴의 학술활동은 개인 공부가 평균 14분, 세미나 및 컨퍼런스 참석이 평균 13분이었다. 레지던트 1년차의 평균 학술활동은 세미나 및 컨퍼런스 참석이 41분, 발표 준비 5분, 레지던트 내부 교육 참여가 3분, 개인 공부 1분 순서였다. 레지던트 2년차의 경우, 세미나 및 컨퍼런스 참석이 37분이었고, 레지던트 내부 교육 참여가 11분, 개인 공부 4분, 발표 준비 1분 순서였다. 레지던트 3년차의 학술활동은 발표 준비가 54분이었고, 세미나 및 컨퍼런스 참석 28분, 레지던트 내부 교육이 13분, 개인 공부 6분, 논문작성 5분 순서였다. 이를 수련과목별로 살펴보면, 소화기외과는 세미나 및 컨퍼런스 참석 28분, 발표 준비 22분, 개인 공부 20분, 레지던트 내부 교육 1분 순 이었다. 정형외과의 학술활동은 세미나 및 컨퍼런스 참석 19분, 발표 준비 9분, 레지던트 내부 교육 9분순이었고, 소화기내과는 세미나 및 컨퍼런스 참석 38분, 발표 준비 21분, 레지던트 내부 교육 12분, 개인 공부 1분순이었다. 소아청소년과는 세미나 및 컨퍼런스 참석 33분, 발표 준비 12분, 논문작성 5분, 개인 공부 4분, 레지던트 내부 교육이 3분순이었다. 마지막으로 영상의학과는 세미나 및 컨퍼런스 참석이 36분, 발표 준비 9분, 개인 공부 8분, 레지던트 내부 교육이 7분이었다.

나. 포커스그룹 인터뷰

학술활동과 관련하여 전공의들은 대부분 학술논문을 작성해야 하는 필요성을 인지하고 있었고 학술논문 통과 요건은 과별로 다른 양상을 보였다. 그 외 컨퍼런스나 발표와 관련하여 부담을 느끼는 전공의도 있었다.

5. 근무조건의 제도화에 관한 포커스그룹 인터뷰

근무조건을 제도화하기 위한 보완방안으로서 인터뷰에서 제시된 첫 번째 안은 보완 대

체 인력을 증가하는 것이다. 다른 인력이 대체할 수 있는 전공의의 업무는 크게 행정업무와 진료 관련 전문 업무로 구분된다. 행정업무는 보건의료직이나 행정직에서 대체할 수 있으며, 진료와 관련된 업무는 전공의와 별도로 고용하는 개념인 호스피탈리스트(hospitalist), 또는 전문간호사(Professional Assistant, 이하 PA) 등이 당직의사를 대체할 수 있다고 보았다.

그러나 호스피탈리스트나 PA의 정책적인 도입에 대해서 전공의들은 대체로 신중한 반응을 보였다. 예를 들어 호스피탈리스트의 개념이나 업무 분담을 실제적으로 어떻게 해야 할지 모르겠다거나, 호스피탈리스트나 PA에게 입원 환자 관리를 분담했을 때, 의사소통이나 인계가 미흡할 수 있다고 하였다. 또한 환자 방치나 환자가 안좋아지는 문제가 발생할 수 있고, 이러한 의료사고 시 법적 책임 문제가 해결되지 않은 점, PA에게 처방권을 허용할 것인지 등 업무 영역 문제, 경제적 보상 문제 등을 해결해야 한다고 말했다.

그러나 이러한 추가 인력이 모든 과에 적용되기는 어려울 것으로 보았다. 이와 관련하여 만약 보완 인력이 있다면 어떤 업무를 할 수 있느냐는 질문에 대해 전공의는 호스피탈리스트와 PA의 예를 들면서도 내과의 경우에는 보완 인력도 의사여야 하므로 대체하기 어렵다고 지적하였다.

두 번째 방안으로 80시간 준수가 어려운 과의 경우, 연차 별로 80, 90, 100시간 등으로 주간 근무시간을 다르게 규정하는 것이 현실적인 방안이라고 본 경우도 있었다. 마지막으로 인터뷰에서 제시된 방안은 정책에 강제성을 부여하는 것이다. 전공의들은 정책에 법적 효력을 부여함으로써 기존 병원의 조직문화 상 아랫년차 전공의들에게 쏠린 과중한 업무를 윗년차 내지 지도전문의에게 까지 분담시키는 것이 가능하다고 보았다. 또한 이는 병원들이 전공의 근무조건을 실제로도 준수할 수 있는 근거가 될 것이라고 보았다.

기타, 근무조건을 제도화하는 현 방향이 바람직하냐는 비판도 있었다. 전공의들 중에서는 다른 보건의료인과의 관계도 중요한데, 전공의 근무시간을 준수하기 위하여 보완 대체 인력의 업무를 증가시키는 방안이 다른 보건의료인과의 갈등을 발생시킬 가능성이 있다는 것을 충분히 고려해서 이를 해결할 수 있는 방안도 필요하다는 의견이 있었다.

□ 고찰

1. 연구결과 고찰

가. 업무시간의 적정성

주간업무표를 토대로 분석한 전공의들의 평균 근무시간은 인턴 112.8시간, 레지던트 1년차 104.5시간, 레지던트 2년차 104시간, 레지던트 3년차 86.2시간 순으로 나타나 대체로 연차가 낮을수록 근무시간이 증가하는 경향이 있었으나, 1일 참여관찰을 통해 파악한 결과에 따르면 평균 주간(晝間) 근무시간은 레지던트 2년차의 경우(794분, 13.2시간)가 레지던트 1년차의 경우(768분, 12.8시간) 보다 많았다. 두 결과가 상이한 원인으로는 주간업무표와 보고체계의 한계점으로 볼 수 있는데, 주간업무표에는 연구참여자인 전공의의 업무가 오프(off)로 표기되어 있으나 응급상황 등에 따라 실제로 비공식 당직을 서게 된 경우가 있고 이를 연구참여자가 연구자에게 보고하지 않는 경우도 존재하였다. 실제 연구자가 직접 참여하여 진행한 참여관찰 결과를 토대로 추측하건데 레지던트 2년차의 업무가 1년차의 업무보다 과중한 것으로 보이며 그 원인으로는 인턴의 경우 해당과의 업무를 보조하는 역할일 뿐, 경험이 많지 않아 역할의 한계가 존재한다는 점, 1년차는 업무를 배우는 중에 있어 숙련도가 낮아 2년차보다 능숙한 역할을 해내지 못한다는 점이다. 때문에 4년차의 부재로 인한 업무 로딩이 새로이 의국장이 되는 3년차(내년 4년차)보다는 2년차(내년 3년차)에게 더해지는 것으로 볼 수 있었다. 이에 매년 새로운 전공의 1년차가 유입되면서 다른 업무 분담 형태를 갖게 될 것으로 예상되며, 후속 연구 등을 통해 이를 관찰할 수 있을 것이다.

수련과목별 평균 근무시간은 내과계나 지원계보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 116.9시간으로 가장 많았다. 이는 포커스그룹 인터뷰 중 외과계의 경우 과 내부의 업무 재분배로 문제를 해결하는 것이 어려워 대체 인력 등의 대안이 필요하다는 전공의들의 의견과도 일치하는 부분이다.

전공의 업무시간 관련 규정들은 전공의의 최대 연속 수련시간을 36시간 이내로 할 것을 규정하고 있으나 주간업무표상 전공의들의 최대 연속 수련시간은 평균 43.1시간이고, 이는 전공의들이 약 2일 가까이 연속해서 근무하는 것을 의미한다. 수련과목별 평균 근무시간도 마찬가지로 내과계나 지원계보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 116.9시간으로도 가장 길었는데, 이는 종합병원의 특성상 잦은 응급수술과 이로 인한 당직 일수 증가 및 최대 연속 수련시간 증가를 원인으로 볼 수 있다.

전공의들의 평균 당직근무 일수는 2.4일로 나타났으며, 이는 전공의 실태조사 보고서 결과인 주당 평균 2.9일과 비교하면 좀 더 낮은 수치이다. 이번 연구 결과에서 168시간

(7일) 업무 상태에 놓인 3년차 전공의의 경우, 공식 당직은 적으나 응급상황 시 공식 당직 근무자를 대체하거나 병원 밖으로 퇴근한 후에도 상시 콜 대기 상태에 있어 병원으로 불려오는 등 당직근무와 유사한 상태에 놓여있었다. 전공의 스스로도 이를 당직으로 인식하고 있어 연차가 높아져도 전공의들이 그 누구에게도 방해받지 않는 충분한 휴식을 취하기 힘든 상황에 놓여 있음을 알 수 있었다. 특히 응급수술로 인하여 평균 당직근무 일수가 많은 외과계열 전공의의 경우 온전한 오프(off)를 보장받기 힘들다.

나. 전공의 삶의 질 수준

주간업무표상 전공의들이 근무를 마친 후 갖는 휴식시간을 조사한 결과 1주일 168시간 중 평균 66.1시간의 휴식, 즉 오프(off)를 가졌다. 이 중 48시간 이하의 휴식시간을 갖는 응답자들이 21명(23%)으로 조사되었으며, 이 중 대다수가 인턴(10명, 45%)이었다.

1일 참여관찰 결과에 근거한 연차별 주간(晝間) 업무 내용에 따라 전공의들의 업무 중 평균 휴식시간을 조사한 결과, 내과계와 외과계 둘 다 업무 중 매우 적은 평균 휴식시간을 가지고 있었으나, 대부분의 외과계 전공의들이 당직일수가 많고 연속수련시간이 매우 길다는 점, 그리고 업무 중 평균 휴식시간이 매우 짧다는 점을 보았을 때 외과계 전공의가 내과계 전공의보다 그 삶의 질이 낮을 가능성이 있다.

다. 교육수련의 적정성

교육에 관련된 사항으로, 관찰자들 거의 대부분이 진료업무 등은 업무 즉, 일로 봐야 한다는 의견을 제시하였고, 이와 관련하여 병원B의 4년차들과 논의한 결과와 마찬가지로 전공의들은 이것이 교육측면보다는 단순한 업무에 가깝다는 의견이 우세하였다. 단, 오전 혹은 오후 컨퍼런스 진행 시 컨퍼런스 자체는 교육의 목적이 더 크다는 의견이 많아 컨퍼런스 외에는 거의 대부분이 업무라고 생각하고 있었다.

또한 학술활동과 관련하여서는 전문의 시험을 준비하고 있는 4년차를 제외하면 연차별 차이보다는 병원별 차이 및 과별 차이가 매우 크게 나타났다. 1일 참여관찰 결과를 보면 학술활동 시간의 경우 인턴은 하루 평균 27분, 레지던트 1년차는 50분, 레지던트 2년차는 53분, 레지던트 3년차는 151분이었다. 학술활동과 교육수련 부분에 있어서는 수련병원별, 지도교수별 차이가 존재하였고 그 편차가 매우 컸다.

2. 연구의 한계

가. 표본추출

이번 연구에서 수련병원을 선정 시 표본추출의 방법을 사용하였다. 병원 내 연구대상 수련과목에서 연구대상자인 전공의 선정 시에는 과별 전공의 대표의 추천을 통하여 병원 내 교육수련부가 명단을 취합한 다음, 해당 전공의의 명단을 연구진이 전달받는 과정을 거쳤다. 연구진들은 해당 전공의의 업무가 평균 수준이라는 전제 하에 연구를 진행하였으나, 실제로 평균적인 업무인지를 측정할 수는 없었다.

또한 수련과목의 선정에 있어서도, 내과계와 외과계, 지원계를 대표하는 과목으로 다섯 가지 과목을 선정하였으나 전체 수련과목을 대표하는 지에 대해서는 확인하지 못하였다.

나. 연구범위

조사가 시작하는 시점에 이미 레지던트 4년차들은 과에서 업무를 대부분 종료하고 전문의 시험을 준비하는 중이었다. 따라서 이들의 실제적인 근무시간을 측정할 수는 없었다. 또한 이번 연구 기간이 레지던트 3년차가 레지던트 4년차의 역할까지 수행하는 시기이므로 인턴 및 레지던트의 역할이 재분배되어 평상시보다 가중되었을 가능성도 존재한다.

최대 연속 수련시간과 관련하여 이번 연구에서 관찰자가 직접 관찰하기 어려웠던 수술방, 시술실, 중환자실 등 특정 시설 및 밤 12시 이후의 당직 시 수행한 업무에 대하여 연구진들은 매일 자율보고를 받았다. 그러나 연구참여자인 전공의들이 보고하지 않은 경우에, 응급 및 응급 환자가 발생하여 수련 시간이 40시간까지 연장되었는지는 확인할 수 없었다.

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따르면 응급실에서 수련하는 전공의는 12시간 수련 후 12시간 휴식을 받되, 병원의 운영체계(대한응급의학회에서 인정하는 경우)에 따라 24시간 수련 후 24시간 휴식을 받는다(제24조). 그러나 이번 연구에서는 응급실에서 수련하는 전공의를 관찰 대상으로 포함하지 않았기 때문에 이 부분을 측정할 수 없었다.

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 수련병원은 전공의에게 수련 종료와 시작 사이에 최소 10시간의 휴식시간을 주도록 되어있다. 그러나 실제로 전공의들이 수련 종료나 정규 당직근무, 비정규 당직 근무에 대한 개념이 부족하여 정당하게 주어지는 휴식시간의 준수

여부를 정확하게 측정하기 어려웠다. 그러나 전공의들의 초과 근무가 길어지면서 콜 오프 상태에서 당직실로 수면을 취하러 가는 경우가 있어 이러한 휴식을 온전한 휴식으로 보아야 하는지 그 구분이 모호하였고, 전공의들로부터 받는 자율보고로는 이를 상세히 기록하는데 어려움이 있었다.

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 당직 시간은 해당과의 별도지침이 없는 한 통상적으로 익일 당직 인계시각까지로 하며, 전공의의 야간 당직은 주3회를 초과할 수 없다. 이러한 당직과 관련하여 공식적으로 주어진 휴식시간임에도 불구하고 전날 이어진 연장근무 등으로 인하여 퇴근하지 않고 콜 오프 상태에서 당직실로 수면을 취하러 가는 경우, 이를 휴식으로 구분 할 수 있는지, 코드 블루(심폐소생술이 필요한 상황)와 같은 응급상황 발생 시 콜 대기 상태 및 콜 오프 상태 포함 당직실의 모든 전공의가 응급상황에 대응하기 위해서 나와야 하는 경우에 이를 실질적으로 당직상태에 놓인 것으로 보아야 하는지 모호함이 있었다.

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 레지던트는 4주 평균 주당 1일(24시간)의 휴일을 보장받는다. 그러나 이번 연구는 레지던트의 업무를 1주일(7일 기준)만 파악하므로, 4주 평균 휴일을 측정하지 못했다.

전공의의 교육 부분을 구분하기 매우 모호한데, 이들이 현재 수련과정에 있기 때문에 하루 종일 교육받는 것으로 볼 수 있는 측면이 존재한다. 대한병원협회의 「수련시간 계측 방법 표준안」에 따르면 정규 수련시간 외의 학습, 저널이나 발표를 준비하거나, 논문을 작성하는 시간은 자기개발 시간이므로 수련시간에서 제외하되, 수련시간 이내 또는 기관장 승인 하의 논문작성 등은 수련시간으로 인정된다. 그러나 전공의들은 세미나, 컨퍼런스 참석도 업무의 하나로 보았으므로 이를 자기개발로 보는 대한병원협회와 전공의 간의 시각차가 존재함을 알 수 있다. 의료교육 자체가 도제식 교육이기 때문에 교육과 업무의 구분 자체가 모호한 점이 분명 존재하고 있다.

□ 결론

지금까지 연구를 진행한 결과, 개정된 전공의 수련 규정이 정착하는 단계임에도 불구하고 전공의들의 업무 환경은 여전히 개선되지 않았다. 다만 실제로 현장을 방문하여 참여관찰을 실시한 결과는 지금까지 설문조사의 형식으로 진행해 온 선행연구의 결과와 차

이가 있었다.

현 정책이 그 형식만 바꾸어서 반복된다면 정책적 실효성은 앞으로도 문제시 될 것이다. 예를 들어 포커스그룹 인터뷰에서 지적한 바와 같이 전공의 증원이나 환자 수 제한 등의 추가적인 규정이 없는 이상 업무를 연차별로 재분배하더라도 80시간, 최대 88시간을 준수하기 어려울 것으로 보인다.

이번 연구는 전공의 수련 업무 현황을 조사하여 수련병원 내 전공의들의 일상을 제시하고자 하였다. 이러한 연구결과를 기반으로 추후 과목별, 연차별 전공의들에게 적절하고 합당한 수련 내용을 구분하고 그 방향성을 제시할 수 있을 것으로 기대된다. 특히 전문성을 요하는 일들을 구분하여 다른 전문직종이 대체 가능한지 추후 의료계의 합의를 통해 그 여부를 검토할 수 있을 것이다.

또한 이번 연구의 가장 큰 한계로는 참여관찰 조사 중 4년차 전공의의 부재를 꼽을 수 있고, 연구기간에 따라서도 연구결과가 달라질 수 있음을 언급하는 바이다. 더 나아가 이번 연구는 수도권 5개 병원을 대상으로 하였으나, 수도권과 지방 수련병원의 편차가 존재할 것으로 여겨지는 바, 추후 이에 대한 고려도 필요할 것으로 보인다.

주요어

전공의, 환자안전, 근무시간 제한 규정, 수련·근무환경 개선, 참여관찰, 포커스그룹 인터뷰, FGI



1. 연구배경

전공의는 의대졸업 후 의사면허를 취득하고 전문의가 되기 위하여 인턴 1년, 레지던트 과정을 3 ~ 4년간 수련병원에서 수련하는 의사를 말한다. 모든 의사들이 전공의 수련을 받는 것은 아니며, 전문의가 되기 위한 개인의 선택과정이라고 볼 수 있다.

이와 관련하여 환자안전 및 수련의 질 향상을 위하여 2014년 4월 1일부터 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정(이하 전문의 규정)」 제12조 등 일부 개정 조문이 시행됨에 따라, 각 수련병원은 주간 수련시간의 상한, 연속 수련시간의 상한 등이 포함된 수련규칙을 작성·시행하도록 요구되었다. 현재 대한병원협회에서 제공하는 ‘수련규칙 표준안’에는 주당 수련시간 80시간 제한 및 최대 연속 수련시간 36시간 제한 등의 내용을 담고 있다²⁾.

이러한 ‘전공의 규정’의 시행 전·후로 병원 전공의들의 수련·근무환경 현황 파악을 위한 설문조사가 진행된 바 있으나, 이러한 연구들은 실제로 현장을 방문·관찰한 연구가 아니기 때문에 전공의 수련 환경의 문제점들과 원인 및 개선 방안을 실질적으로 파악하는 데에는 한계가 있었다.³⁾

따라서 보건복지부, 대한병원협회, 대한의사협회, 대한의학회, 대한전공의협의회 및 전문가집단으로 구성된 「전공의 수련제도 개선 협의체」는 실질적인 수련시간 경감 등 수련환경 개선 효과를 유도하고 보완방안 마련을 위해 수련시간에 대한 구체적 분석과 질적 연구의 필요성을 제기하였다.

2) 동 규정 부칙 제25290호. 제1조(시행일) 이 영은 2014년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조, 제12조 및 제21조제1항제4호의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제7조제1항제5호의 개정규정은 2017년 3월 1일부터 시행한다.

3) 대표적으로 KMA 의료정책연구소에서 매년 「전공의 수련 및 근무환경 실태조사」 보고서를 발간하고 있음. KMA 의료정책연구소, 2014년 전공의 수련 및 근무환경 실태조사, 2014.11

2. 연구의 필요성

이 연구의 필요성은 다음과 같다.

2.1. 제도 이행 단계에서 현장 파악의 필요성 제기

그동안 전공의 수련환경 개선을 위하여 설문을 통한 실태조사가 다양하게 실시되어 왔으나, 아직 실질적인 현장 조사가 이루어진 적이 없어 전공의 업무시간 규정이 실시된 지 약 2년이 지난 이 시점에서 규정이 실제로 이행되고 있는지 파악할 필요가 있다.

2.2. 제도 이행의 문제점 및 원인 파악의 필요성 제기

국내 전공의 업무시간 제도가 새로이 도입됨에 따라, 실제 현장이 이를 반영하고 있는지의 여부를 조사함으로써 개정된 지침의 시행 이후 전공의들을 중심으로 지속적으로 제기되어온 문제점들을 확인하고, 그에 대한 원인을 파악하는 것이 필요하다.

3. 연구목적

이 연구의 목적은 ‘전문의 규정’ 개정안 시행 이후 실제 전공의의 수련 시간 및 수련 내용을 조사하여 실제적인 문제점 및 원인을 파악하고자 한다.

4. 연구방법

연구방법은 크게 3단계, 즉 연구대상 선정, 조사, 분석으로 구분된다.

4.1. 연구대상 선정

가. 수련병원 선정

관찰대상 수련병원을 선정하는 기준으로 국내 수도권 지역 500병상 이상의 수련 병원의 병상 수, 설립형태(국·사립), 관찰대상과목 전공의 정원 및 분포율을 고려하였다.

따라서 국내 전체 병원 중 3%에 해당하는 수도권 내 7개 병원을 할당표집(quota sampling)으로 보건복지부 및 대한병원협회와 논의하여 선정하였고, 전공의 협의체와 합의하였다. 이후 보건복지부와 대한병원협회가 공문을 보내 각 수련병원의 연구 협조를 요청하였다. 그러나 이 중 2개 사립대학병원의 강력한 연구 참여 거부로 인해 최종 5개 병원의 전공의가 연구대상으로 선정되었다.

나. 연구대상 수련과목 선정

연구대상 수련과목은 대한병원협회 자료에 근거하여 크게 내과계, 외과계, 지원계로 나누어 구분하였으며, 세부 과목은 전공의 수련환경 개선 협의체(이하 '전공의 협의체')⁴⁾와 논의하여 각 계열의 대표성을 가진 수련 과목을 선정하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다(표 1).

표 1. 연구대상 수련 과목(대한병원협회, 2014)

구분	내과계	외과계	지원계
과목	소화기내과, 소화청소년과	소화기외과, 정형외과	영상의학과

4) '전공의 수련환경 개선 협의체'는 보건복지부, 대한의사협회, 대한병원협회, 대한의학회, 대한전공의협회가 참여하는 전공의 수련환경 개선을 위한 협의체이다.

다. 연구대상자 선정

연구대상자는 각 수련과목별 인턴 및 1, 2, 3, 4년차 전공의로 병원 당 총 25명의 전공의를 1차 선정하였다. 구체적으로 연구진은 연구에 참여할 전공의 선정을 위하여 각 병원의 교육수련부에 동일한 교수진에게 수련 받는 전공의 유닛을 요청하였고, 사전 과별 전공의 대표 내지 교육수련부 담당자에게 연구 참여 대상자 명단을 받았다. 이후 연구진은 병원별로 연구를 시작하기 전, 연구 참여자 전원을 대상으로 연구 설명회를 가졌으며 개별적으로 참여동의를 받았다. 그 후 연구진은 최종적으로 연구 참여에 동의한 대상자에 한해 주간업무 조사 및 1일 참여관찰을 실시하였다.

4.2. 조사

가. 조사방법

이 연구는 다음과 같이 크게 세 가지 방법으로 조사를 실시하였다.

1) 주간업무 조사

인턴 및 레지던트 1 ~ 4년차 전체를 대상으로 병원 관찰을 실시하는 주간 업무를 월요일부터 일요일 총 7일에 대하여 연구 설명회 종료 후 즉시 기재토록 하였고, 그 후 매일 저녁 연구진들이 전공의들에게 연락하여 작성한 주간업무 일정의 변경 내용을 확인하여 수정하도록 하는 자율보고의 형식으로 진행되었다(부록 1).

2) 1일 참여관찰

1일 참여관찰 대상은 인턴 및 레지던트 1 ~ 3년차에 국한하였다. 그 이유는 연구가 시작하는 때부터 레지던트 4년차들이 전문의 시험 준비로 실제 병원 업무를 하고 있지 않았기 때문이다. 연구진들은 1일 참여관찰을 수행하기 전 날에 전공의별로 접촉하여 업무 시작 시간 및 장소를 확인하고 업무 시작 및 종료시점까지 참여관찰연구를 수행하여 전공의의 일과 및 관찰 환경을 상세히 기록하였다(부록 2).

3) 포커스그룹 인터뷰

연구대상 수련과목별 레지던트 4년차들에 대해서는 별도로 포커스그룹 인터뷰를 진행하여, 전공의 업무시간 규정에 대한 개인적인 의견 및 문제점, 개선방안에 대해 중지(中指)를 모았다.

나. 조사내용

전공의의 수련 및 근무환경 실태조사를 위하여 이 연구에서 조사한 주요 내용 및 세부 항목은 다음과 같다(표 2).

표 2. 주요 조사 내용(대한병원협회, 2014. 의료정책연구소 2015.)

조사내용	세부 항목
1. 응답자 특성	성별(남, 여) 연령 수련병원 종류(국·공립, 사립) 수련과목(소화기내과, 소아청소년과, 소화기외과, 정형외과, 영상의학과) 수련연차(인턴, 레지던트 1 ~ 4년차)
2. 근무시간	전체 평균 근무시간(4년차 제외) 연차별 평균 근무내용(4년차 제외)
3. 초과 근무시간	최대 연속 수련시간 당직근무 일수 최대 연속 당직근무 일수
4. 삶의 질	주간 휴일 횟수 주간 평균 휴식 식사
5. 학술활동	평균 학술활동 시간

다. 조사기간

전공의 참여관찰은 2015년 11월 9일부터 12월 18일까지 총 40일간 시행하였다. 보건복지부와 대한병원협회의 공식공문과 사전 설명회를 통해 각 병원 교육수련부 관계자에게 연구 협조를 요청하였고, 각 병원의 수련 일정에 맞추어 조사기간이 정해졌다(표 3).

표 3. 연구대상 수련병원 조사기간

조사기간	연구대상 수련병원
11월 9일 ~ 11월 13일	병원 A
11월 23일 ~ 11월 27일	병원 B
12월 7일 ~ 12월 11일	병원 C
12월 14일 ~ 12월 18일	병원 D
12월 14일 ~ 12월 18일	병원 E

4.3. 분석

가. 통계분석

1) 분석방법

통계분석은 SPSS(Ver. 21.0)와 Microsoft Excel(Ver. 14.0)을 이용하여 빈도분석 및 기술분석을 시행하였다.

2) 분석과정

전공의 업무를 관찰하는 참여관찰자가 해당 분야에 전문성을 가진 의사가 아니라는 문제점을 보완하기 위하여 관찰 일지를 토대로 변수를 분류하는 단계에서 전문의 취득 3년 이내의 내과계, 외과계, 영상의학과 전문의 5인에게 자문을 구하고 이를 연구진이 재검토하였다.

3) 연구결과 도출

본 연구에서는 기존 대한병원협회나 대한의료정책연구소에서 발간한 보고서의 결과를 비교 분석하고, 그 내용을 상세하게 보완하는 결과를 도출하고자 하였다. 전공의 수련에 있어 전공의 전체 평균 및 병원별, 과목별, 연차별 차이를 조사하고자 하였다.

나. 질적 분석

이번 연구는 통계적 분석의 제한점을 보완하기 위하여 심층분석과 질적분석을 시행하였다. 연구진은 주간업무표 및 1일 참여관찰 일지에 대한 심층 분석을 하였고, 레지던트 4년차들을 대상으로 두 차례 진행된 포커스그룹 인터뷰 결과에 대해 질적 분석을 실시하였다.

II

선행연구 및 현황

1. 국내 현황

이하에서는 전공의들의 수련에 대한 문제점 및 전공의 업무시간과 관련된 제도적 변화에 대해서 설명하고자 한다.

1.1. 배경

급속한 사회 발전과 문화적 변화에 맞추어 국제적으로 전문의로서 갖추어야 할 역량에 대한 연구와 전문단체의 권고가 지속됨에 따라, 국내 다양한 연구들에서도 전공의 수련과 관련된 문제점을 아래와 같이 다각도로 제기해왔다.

가. 수련(修鍊)의 질 및 환자안전과 관련된 문제점 제기

미국의 전공의 제도가 변화함에 따라, 우리나라에서도 전공의들의 수련 근무 실태에 대한 연구의 필요성이 제기되었다. 2004년 병원경영연구원에서 실시된 「전공의 수련 근무 실태 조사 분석」은 국내 수련병원을 대상으로 전공의 수련현황 및 업무 현황을 조사하고 전공의 수련을 위한 개선 방안 모색 및 합리적인 운영 모형을 제시한 최초의 보고서이다. 이 연구에서는 전공의 수련병원(기관) 123개소(전체 대상기관의 44%)를 대상으로 설문조사를 실시하고, 34곳을 추출하여 실제 전공의 근무조건과 실태에 대해서 현지 조사 및 전공의 면담 등을 실시하였다. 그 결과, 전공의 주당 근무시간은 인턴의 경우 주당 112.8시간, 레지던트는 105.8시간, 단과 레지던트는 73.2시간으로 나타났으며, 단과전문병원의 경우 주당 73.2시간이었다. 이러한 결과는 2014년 7월 1일부터 시행된 '전문의 규정'에 따라 전공의의 근무시간이 주당 80시간으로 제한되기 이전의 연구로서,

당시의 현황과 제도 변화 이후 추세를 파악하는 데에 가장 기초가 되는 자료로 볼 수 있다.

전공의 제도 도입 이래로 수련·근로환경 개선에 대한 연구들이 계속되고 있으나 표준화된 데이터 및 연구가 부족하여 객관적 결과 도출의 필요성이 대두되었다. 2014년 3월에 출간된 대한의사협회 의료정책연구소의 「전공의 수련 및 근로환경 실태조사」 보고서는 전공의의 직무스트레스 및 피로도, 수련교육의 만족도, 수련환경의 질적·양적 충족도를 조사하여 실제 수련교육과 근로환경 및 복지후생을 개선하기 위한 근거자료를 마련하기 위하여 시행되었다. 이 연구는 2013년도 대한전공의협의회에 등록된 회원 8,739명을 대상으로 2013년 5월 6일부터 5월 31일까지 전자메일(e-mail)을 통한 설문조사를 진행하였고, 그 중 2,275명이 응답하였다(회수율 26%). 연구 결과, 주당 평균 근로시간이 80시간 이상 이라고 응답한 전공의는 총 1,072명으로 전체 응답자 중 54%였다. 그 중에서도 주당 100시간 이상 근무하는 응답자는 28%, 주당 80 ~ 100시간 근무는 26%로 조사되었다. 이 연구의 의의는 ‘전문의 규정’이 시행되기 직전에 시행된 대표적인 연구결과로서 제도 시행 이후의 조사 결과와 비교할 수 있는 자료라고 할 수 있다.

그 외에도 전공의는 주당 92.8시간에 이르는 근무를 하고 있으며, 근골격계 질환, 우울증, 자살충동 등의 비율이 높고 전공의들의 장시간 노동이 환자 생명과 안전을 위협한다는 보고가 있다.⁵⁾

나. 전공의 업무시간 제도의 정착

‘전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정’의 시행 이후 병원별 적용 단계인 2014년 11월에 대한의사협회 의료정책연구소에서 「2014년 전공의 수련 및 근로환경 실태조사」 보고서가 발간되었다. 이 보고서는 유럽과 미국 등에서 전공의들의 근로조건 향상을 위해 근무 형태에 대한 지속적 조사관리가 시행되고 있는 점을 고려하여, 우리나라 전공의들의 수련·근로환경 및 조건 향상을 위한 객관적인 근거자료를 조사하고자 시행된 연구이다. 이 연구에서는 2014년도 대한전공의협의회에 등록된 회원 9,000명을 대상으로 2014년 4월 2일부터 4월 30일까지 전자메일(e-mail)을 통해 설문조사를 진행하였고, 그 중 1,700명이 응답하였다(회수율 19%). 그 결과, 전공의들은 주당 평균 88.2시간 근무하고 있었으며, 80시간 이상 근무한다고 응답한 비율이 52.2%, 주당 100시간 이상 근무하는 응답자는 30.8%였다. 우리 연구에서는 이 보고서의 내용에 기반하여 참여관찰

5) 경향신문, 생명 아닌 죽음과 다투는 전공의들, 2014. 4. 15. 8면.

을 수행할 수련과 및 병원을 선정하였고, 참여관찰 수행 기간을 설정하였다. 또한 실제 참여관찰 수행 시 관찰자가 어떤 부분을 중점적으로 관찰 및 기록하고 추가로 질문하면 좋을지도 참고하였다.

같은 기간인 2014년 12월 한국병원경영연구원에서 발간한 「전공의 수련환경 개선과제와 지원체계 구축방안」 연구는 ‘전문의 규정’의 개정안이 시행되는 것에 초점을 둔 정책 보고서이다. 이 보고서는 대체 인력 투입 및 당직 수당 지급 등에 따라 수련비용이 증가할 수 있는 가능성이 제기되자, 전공의 수련 환경 개편 내용을 포함한 수련 제도의 특성 및 문제점 등을 살펴보고, 비교제도론적 관점에서 우리나라 수련 제도에 적용할 만한 시사점을 도출하기 위하여 수행되었다. 이 보고서는 전국 수련병원의 수련실태, 근로조건, 근로시간에 대해 설문조사를 실시하고, 수련병원의 유형별, 종별 제도개선에 따른 비용증가에 대해 계량적인 추계를 하였다. 연구 결과, 전공의 근무시간 현황은 내과계 인턴의 경우 101.6시간, 레지던트 1년차는 106.2시간이었으며, 외과계 인턴의 경우 112.7시간, 레지던트 1년차는 113.9시간으로 조사되었다. 비용 추계에서는 전공의 근무시간 제한사항 중 ‘기타제한(연속수련 금지 및 최소휴식 조건 등)’에 해당하는 부분을 제외하고 주당 ‘80+8시간 제한조건’만을 고려할 경우에 총 필요 인건비는 4년간 총 1,448 ~ 1,709억 원으로 추계되었다. 또한 ‘기타제한(연속수련 금지 및 최소휴식 조건 등)’에 해당하는 부분을 포함한 주당 ‘80+8시간 제한조건’을 고려하여 추정할 경우 4년간 필요 인건비는 2,959억 ~ 3,492억 원으로, 앞서 추계된 금액보다 더 많았다.

다. 전공의 역량의 다각화 필요성 제기

유효현 등(2015)은 의과대 학생과 전공의 간의 진료수행 시 자기효능감을 비교하는 연구 결과를 발표하였다. 이 연구에 따르면 임상술기에 대한 자기효능감은 전공의가 의과대 학생보다 높았던 반면, 환자의사소통, 타 의료직종과의 관계, 의료윤리의식, 자기개발에 대한 자기효능감은 의과대 학생이 전공의보다 높았다. 물론 이 연구는 일부 의과대 학생과 대학 병원 전공의만을 대상으로 하여 표집 대상에 제한이 있으며 학생들의 실습 경험과 만족도 등 자기효능감에 영향을 미치는 요인을 다양하게 고려하지 못하였다는 한계점이 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구의 가치는 우리나라 전공의 교육을 위한 질적 변화 노력에도 불구하고, 여전히 임상지식과 술기의 습득이 최우선시 되고 있다는 것을 반증하는 것이며, 의과대학 교육만으로는 이러한 태도적인 측면의 교육이 부족하고 전공의 수련과정에서도 지속적으로 재교

육 될 필요가 있다는 것을 시사한다.

권효진 등(2015)은 국내 전공의 수련제도의 문제점을 미국 및 캐나다에서 전문 의에게 요구되는 역량에 대입하여 분석하고자 하였다. 예컨대, 미국 의학교육인증평가원(Accreditation Council for Graduate Medical Education, ACGME)에서는 전문 의가 갖추어야 할 역량으로 1) 환자진료, 2) 의학지식, 3) 진료바탕학습 및 향상, 4) 대인관계 및 의사소통기술, 5) 의사직업전문성, 6) 시스템바탕진료의 총 6가지 역량을 권고해왔다. 또한 캐나다의 CanMEDS2005에서는 1) 의료전문가, 2) 의사소통가, 3) 협력자, 4) 관리자, 5) 건강옹호자, 6) 학자, 7)전 문가의 7개 역량을 갖출 것을 권고하고 있다. 이러한 역량은 일종의 ‘공통 교육과정(core curriculum)’으로, 이것은 전공분야와 상관없이 전공의 교육 훈련 전반에 걸쳐 제공되는 일련의 기본적인 학습경험으로 정의한다. 따라서 권효진 등(2015)은 공통 교육과정의 수혜자이자 제공자인 전공의와 지도전문의⁶⁾를 대상으로 1) 전문의가 갖추어야 할 역량에 대한 인식을 조사하고, 2) 전공의를 위한 공통 교육과정에 대한 요구를 파악하고자 하였다.

먼저 전문의가 갖추어야 할 역량과 관련하여 21세기 우리사회에서 의사가 수행해야 할 역할을 조사한 결과, 응답자의 80.6%가 임상전문가로서의 역할을 높이 인식하고 있었다. 그러나 최근 전문의의 역할로 중요성이 대두되고 있는 협력자, 관리자로서의 역할에 대해서는 그 인지도가 낮았다. 또한 전공의들이 시급하게 갖추어야 할 역량의 경우 응답자 중 전공의의 72.9%가 전공과의 임상 지식과 기술을 가장 시급히 갖추어야 할 역량이라고 응답한 반면, 지도전문의의 37.7%는 스스로 배우고 습득하는 태도를 전공의가 가장 시급히 갖추어야 할 역량이라고 응답하였다. 임상과의 전문적 지식과 술기 이외에 전공의 과정 중 습득해야 할 역량에 대해서도, 전공의와 지도전문의에게 제시한 12가지 주제영역의 응답률에서 차이가 있었다. 전공의는 병의원 경영 및 회계 관리 능력의 습득에 대한 요구도가 높았던 반면, 지도전문의의 경우 대인관계 및 커뮤니케이션, 의료윤리에 대한 지식과 판단, 리더십 역량의 습득에 대한 필요성을 더 높게 인식하고 있었다. 두 번째로 공통 교육과정에 대한 요구와 관련해서는 응답자의 대부분이 그 필요성을 인식하고 있었고 전공의 그룹에서는 필요하지만 현실적으로 불가능하다는 응답이 74.1%로 지배적이었다. 그러나 지도전문의 그룹에서는 이러한 과정이 꼭 필요하다는 의견이 68.3%로 가장 높았다. 또한 전공의 공통 교육프로그램을 운영할 경우, 포함해야 할 내용

6) ‘지도전문의’는 대학부속병원에서 전공의에 대한 교육과 수련을 제공하는 교수, 임상교수, 전임의로 정의한다.

에 대해서는 전공의의 경우 의학통계에 대한 요구도가 가장 높았고(45.2%), 지도전문의의 경우 의료윤리 교육에 대한 요구도가 높았다(60.7%). 마지막으로 공통 교육과정의 내용과 제공 시기에 대해서는, 법적 분쟁의 해결 방안과 관련된 교육 필요성의 점수가 가장 높았다. 또한 선진국 전공의 교육과정에서 제공하고 있는 공통 교육과정 운영의 12개 주제를 제시하고 전공의 연차별 적절한 교육 시기를 질문한 결과 대인관계관리와 의료윤리에 대해서는 연차별로 응답률에 큰 차이를 보이지 않았다.

이 연구는 일개 의과대학산하 3개 부속병원의 전공의와 지도전문의의 의견을 조사한 파일럿 연구로서 연구 결과를 일반화하기 어렵고, 연구의 목적이 도구 개발이 아닌 인식에 대한 현황 조사였다. 사용한 설문도구의 신뢰도와 설문도구의 타당성이 확보되지 못한 것을 연구의 한계점으로 볼 수 있다. 그러나 국내의 제도적 이행 단계가 전공의의 근무시간의 조정이라는 형식적인 틀에 맞추고 있기 때문에, 전공의의 실제 업무 내용에 대해 전공의의 공통된 역량을 세부적으로 구분하여 강화해야 한다는 연구결과는 향후 국내 제도의 보완 방안 연구를 위한 근거가 될 수 있다고 본다.

정종원 등(2010)은 인턴을 대상으로 의료커뮤니케이션 기법 및 역량을 개발해야 한다고 주장한 바 있다. 이 연구에 따르면 병원에서 직무수행 전 전공의대상 의료커뮤니케이션 교육에 참여한 인턴들은 병원 현장의 분위기와 의사로서 기대되는 직무 수행에 대한 이해를 높일 수 있었다는 점에서 교육을 높이 평가했고, 이 교육을 통해 인턴들은 효과적인 커뮤니케이션 수행과 관련된 역량의 중요성을 인식할 수 있었다. 특히 표준화 환자와의 면담을 통해 경험한 다양한 어려움에 직면하면서, 워크숍에 참여한 인턴 스스로 의학적, 임상적 지식과 경험의 부족, 의사로서 지녀야 할 마음가짐과 태도, 상황적 문제해결능력의 개선 필요성을 인식하게 되었다.

1.2. 전공의 업무시간 규정

가. 보건복지부의 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정」

2013년 보건복지부에서 마련한 전공의 수련환경 지침에서 명시된 ‘최대 주당 88시간 수련(근무)’ 지침은 주당 최대수련(근무)시간을 48시간으로 규정한 유럽이나 80시간으로 규정한 미국의 규정에 비해 여전히 과도한 수련(근무) 여건을 인정하는 것이었다. 따라서 보건복지부는 근무시간을 단계적으로 하향조정하는 방안을 마련하였다.

또한 2014년 4월 1일부터 ‘전공의 규정’ 제12조 등 일부 개정 조문이 시행되었다. 이에 따라 수련병원이나 수련기관의 장은 다음의 내용이 모두 포함된 전공의 수련 및 지도·감독 규칙을 작성·시행하고 전공의 등이 열람할 수 있도록 수련병원 또는 수련기관에 비치하여야 한다.

1. 주간(週間) 수련시간의 상한(上限)
2. 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
3. 의료기관 응급실에서 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
4. 주간 평균 당직일수의 상한
5. 당직 수당의 산정방법
6. 수련 간 휴식시간의 하한(下限)
7. 휴일 및 휴가
8. 수련시간 계산 및 기록 방법

현재 ‘전문의 규정’은 항목별로 적용 대상 확대 중에 있으며, 2017년부터는 모든 전공 의에게 적용하도록 하였다(표 4). 이를 위하여 265개 모든 수련병원이 수련규칙을 제출하였으며, 수련규칙 이행 및 수련환경 개선 정책의 조속한 정착에 필요한 항목들을 논의하기 위한 관련단체로 지난 2014년 12월부터 대한의학회, 대한의사협회, 대한병원협회, 대한전공의협의회, 보건복지부로 구성된 협의체가 구성되어 운영 중이다.

표 4. 전문의 수련 규정 및 시행규칙에 따른 이행 계획(보건복지부 보도자료, 2015. 4. 15.)

구 분	항 목
1 ~ 4년차 전체적용	<ul style="list-style-type: none"> • 최대 연속 수련시간: 36시간 초과 금지(응급 시 40시간) • 응급실 수련시간: 12시간 교대, 예외 시 24시간 교대 • 수련 간 최소 휴식시간: 10시간, (휴일)월평균 주당 1일(24시간)
4년차부터 매년 단 계적 적용('14 ~)	<ul style="list-style-type: none"> • 주당 최대 수련시간: 평균 80시간 + 교육목적 8시간 추가 • 당직일수: 주3일 초과 금지, 연가(휴가) 14일
1년차부터 매년 단 계적 적용('14 ~)	<ul style="list-style-type: none"> • 당직수당: 관련법령에 따라 당직일수 고려 지급

나. 대한병원협회의 「전공의 수련규칙 표준안」

각 수련병원이 수련규칙을 작성·시행해야 함에 따라 대한병원협회에서는 「전공의 수련규칙 표준안」을 마련하였고, 최근 이를 개정하였다.⁷⁾ 개정 수련규칙 표준안의 주요 내용은 다음과 같다.⁸⁾

제22조(수련시간) ① 전공의의 수련시간은 당직시간을 포함하여 주당 최대 80시간으로 하되, 타당한 교육적 근거가 있는 경우 주당 최대 88시간까지 수련할 수 있다.

제23조(최대 연속 수련시간) 전공의는 당직을 포함하여 수련을 36시간 연속할 수 없다. 다만, 전공의가 담당하는 환자의 생명이 위중하거나 재해 등으로 환자가 발생한 경우 등 응급 또는 비상시에는 40시간까지 연속하여 수련할 수 있다.

제24조(응급실 수련) 병원장은 응급실에서 수련하는 전공의에게는 12시간 수련 후 12시간 휴식을 준다. 다만 병원의 운영체계(대한응급의학회에서 인정하는 경우)에 따라 24시간 수련 후 24시간 휴식을 준다.

제25조(수련시간 간 휴식시간) 병원장은 전공의에게 수련 종료와 시작 사이에 최소 10시간의 휴식시간을 준다.

7) 제2차 병원신심위원회 수련규칙 표준안 개정 안내. 2015. 12. 02. 출처: <https://www.kha.or.kr/board/normal/view>.

8) 대한병원협회. 전공의 수련규칙 표준안. 출처: <https://www.kha.or.kr/sinim>.

다. 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률

전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률안(김용익 의원 대표발의, 이하 전공의특별법)이 2015년 12월 3일 국회 본회의에서 가결되었다. 전공의특별법의 제정 목적은 전공의의 근무여건을 개선하고 전공의들이 양질의 교육을 받을 수 있게 함으로써 우수한 의료 인력을 양성하는 것이다.

전공의특별법은 전공의 인력 수급 종합계획의 수립, 전공의의 수련시간과 연장·야간·휴일 수련에 대한 임금 등 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위하여 필요한 사항을 규정하였다. 구체적으로 이 법은 전공의 수련시간을 1주일 최대 80시간으로 정하고 연속근무시간도 36시간을 초과하지 못하도록 했다. 다만, 교육목적으로 1주일에 8시간을 추가하여 근무할 수 있도록 했고, 응급상황에서는 최대 40시간까지 연속근무를 할 수 있도록 예외 규정을 담았다. 또한 보건복지부에 독립적인 '수련환경평가위원회'를 설치하여 수련환경 개선 등을 논의하도록 했으며, 보건복지부장관은 이 같은 내용의 수련규칙 표준안을 작성해 제시하고 수련병원장은 이 기준에 맞춰 수련규칙을 마련토록 했다. 아울러 정부가 전공의 인력 수급에 관한 '전공의종합계획'을 5년마다 수립토록 하고, 전공의의 육성 및 수련환경 평가에 예산을 지원할 수 있도록 했다. 법률은 공포 후 1년 이후에 시행되며, 현재 병원 여건을 감안하여 수련시간에 관한 내용은 2년간 유예기간을 두기로 했다.

전공의 특별법은 병원 내 전공의의 적정 근무시간과 휴식을 보장함으로써 의료의 질 향상은 물론 국민건강 증진에도 크게 기여할 것으로 보인다. 전공의 수련업무의 현실 파악이라는 이번 연구의 지향점은 전공의특별법의 시행에 앞서 실효성 및 문제점, 보완 및 대책 마련을 위하여 반드시 선결되어야 하는 과제로서 이해될 수 있다.

2. 미국 현황

2.1. 배경

미국에서의 전공의 수련의 주목적은 향후 안전하고 독립적인 의술을 위해 젊은 의사들을 준비시키는 것이다. 졸업 후 의학 교육은 의사의 긴 근무시간(매주 평균 50 ~ 80시간 이상)을 포함하여 향후 현장에서의 다양한 요구사항에 전공의를 노출시키고 있다. 2003년 의학교육인증위원회(Accreditation for Council for Graduate Medical Education, 이하 ACGME)는 4주 동안 평균 80시간으로 전공의 근무시간을 제한하는 규정을 채택하였다. 전공의 최대 근무시간은 80시간 평균으로 명시되었으나, 이는 필수 근무시간이 아니다. 많은 의학 교육자들은 전공의의 긴 수련 시간을 환자의 진단과 치료의 복잡성 가운데서도 전문적 능력을 발휘할 수 있도록 하는 교육적 경험을 제공하는데 필수적인 요소로 보고 있다.

가. 전공의의 역할

전공의들은 보건의료시스템 내에서 중요한 역할을 맡고 있다. 의과대학 부속병원에서 매일같이 최전선 의료진으로서 근무를 한다. 담당의사의 지도하에 입원환자와 외래 환자에게 보건의료서비스를 제공하는 도제 교육식 접근이 전공의 과정의 큰 부분을 차지한다. 특히 병동업무를 할 경우 주 80시간 이상을 근무할 확률이 더 높다.

대부분의 수련병원은 최첨단 의료 서비스를 제공하고, 전공의는 이러한 환경 속에서 많은 환자들을 돌본다. 모든 보건의료 소비자들은 의과대학 졸업 후 수련과정에 있는 전공의가 제공하는 보건의료서비스를 통해 많은 혜택을 누린다. 의료기관의 관점에서 전공의는 다른 숙련된 의료인(hospitalist, 간호사 등)에 비해 비용이 적게 드는 전문 인력인데, 그 이유로 숙련된 의료인들은 긴 근무시간에 대한 시간제 보수를 받기 때문이다.

나. 전공의 업무 규정의 배경

2003년 ACGME의 연구가 진행되기 전부터 전공의들의 업무는 조금씩 개선되고 있었으나, 1년차와 2년차 전공의들은 주당 80시간 이상을 근무하는 경우가 잦았고 신경외과 전공의들은 주당 평균 110시간을 근무하고 있었다(Baldwin et al., 2001).

1984년 뉴욕시 병원 응급실에서 사망한 Libby Zion의 사건은 전공의 근무시간에 대한 대중의 우려를 촉발시켰다. 유족들은 그녀의 죽음이 과도한 업무로 후사당하여 환자를 소홀히 관리할 수밖에 없었던 전공의들이 제공하는 불충분한 치료에서 비롯되었다고 주장하였다. 대법원은 전공의들을 비난하지 않았고 그들의 과도한 근무시간이 환자 관리와 전공의 수련에 역효과를 낳는다고 결론지었다. 벨 위원회(Bell Commission)는 이를 검토하기 위해 설립되었고, 뉴욕 주 전공의들의 근무시간을 제한하고 감독하는 것을 권고하였다. 그 후로 근무시간 규정에 많은 관심이 집중되었지만 벨 위원회는 숙련된 의사들이 전공의를 감독하는 방법에 우려를 표하였다.

이후 전공의 조합들과 다양한 전공의 관련 단체들은 모든 수련과목에 해당되는 국가적 근무시간 제한 규정 설립을 지지했다. 퍼블릭 시티즌(Public Citizen)은 전공의 근무시간을 근로자 안전 이슈로 규정하도록 직업안전 및 건강관리국(U.S. Occupational Safety and Health Administration)에 청원하였고, 의회는 보건사회복지부가 전공의 근무시간을 규정하고 만약 규정을 위반했을 경우 벌금을 부과하도록 법을 제정하였다. 2003년 ACGME는 미국 내 모든 전공의 근무시간을 주당 평균 80시간으로 제한하도록 하였는데, 특정 수련 과목(예를 들어 신경외과)의 근무시간은 주당 88시간까지 가능하도록 예외를 두었다.

2.2. 전공의 근무시간 규정

가. ACGME

2003년 ACGME 규정을 지키기 위해 일부 수련과목들은 근무 스케줄을 다시 조정하였다. 이는 인턴 및 윗년차 전공의, 더 나아가 교수진의 업무까지 조정하였다. 특정 수련 과목은 이러한 업무 조정이 충분치 않아 전공의들의 업무 일부를 수행할 수 있는 대체 인력을 구하기도 하였다. 그 밖의 수련과목들은 전공의들이 당직을 서지 않도록 수련과정을 재구성하거나 특정 부분을 제한하기도 하였다. 그러나 2003년 ACGME의 근무시간 제한이 어떻게 적용되고 전공의 수련과정을 변화시켰는지에 대한 평가는 시행되지 않았다.

현시점까지 2003년 근무시간 제한 규정의 영향력을 평가하기 위한 다섯 가지 주요 질문들은 다음과 같다.

1) 전공의 근무시간은 실제로 감소되었는가?

국가적 연구와 개별 보고서들은 실제 근무시간 감소를 보여주고 있다. 규정 실행 첫째 (2003년-2004년) 다수의 수련과목에서 일반적으로 가장 긴 인턴들의 주당 근무시간 (70.7시간)이 66.6시간으로 감소하였다. 그러나 4주에 걸쳐 주당 근무시간 평균을 내었을 때 인턴의 경우 43%가 80시간 이상을 근무하고 있었다(Landrigan et al, 2006). 연차 또는 전공에 따른 평균 근무시간과 관련하여 미국 정부가 직접 주도한 연구는 없으나, 수련과목별 연구와 ACGME 설문조사, 방문평가를 통한 인증, 뉴욕 주 별도의 연간 평가 결과는 전공의 근무시간에 대한 위반이 지속되고 있다는 것을 나타내었다. 특히 30시간 초과 연속업무 규정과 오프(off)시간과 관련된 사항이 지켜지지 않고 있다. 전공의들이 근무시간 규정을 위반하는 이유로는 과도한 업무량, 환자 개개인의 사정, 또는 환자들의 지속적인 돌봄을 계속 이어나가고 싶은 마음을 꼽았다.

2) 환자의 건강은 개선되었는가?

미국 내 연구결과에 따르면 환자 건강 개선 부분에 있어 수술 관련 환자가 아닌 보통 환자의 사망률 개선에 작은 발전들이 있었음을 나타내었고, 2003년 근무시간 제한 규정 도입 이후 의과대학 부속 병원들 내에서 사망률 약화를 보고하였다(Shetty et al., 2007; Volpp et al., 2007a,b.). 그러나 동일한 시기에 의과대학 부속 병원들에 개선사항들이 도입되었기 때문에 이러한 발전들을 전공의 근무시간 감소의 결과물로 볼 수는

없다. 미국 내 특정 지역과 특정 수련과목에 집중되어 진행 된 연구들은 근무시간 제한 규정 도입 이전의 환자건강 수준을 유지하기 위해 수련과정을 재구성하는데 집중되어 있었다. 이러한 연구들은 대체로 규모가 작아 환자의 사망률과 관련하여 통계적으로 유의미한 결과를 내기에 적합하지 않거나, 질 향상을 위한 외부 변수를 통제하지 않아 이를 조사할 수 없었다.

3) 긴 근무시간 때문에 생기는 전공의들의 피로는 환자안전에 위협하는 가장 중요한 요소들 중 하나인가?

전공의들은 과중한 업무와 누적된 피로가 그들이 제공하는 의료서비스의 질을 낮추고 있다고 보았다. 그러나 지금까지 진행 된 연구는 전공의들의 낮은 삶의 질이 환자를 위협하게 하는 원인이 될 수 있음을 검토하지 않았다. 유일하게 이를 검토한 바 있는 무작위 대조 연구는 최대 16시간 교대 및 매주 60 ~ 63시간의 업무를 한 전공의의 상태와 최대 30시간 연장된 근무시간 및 주당 평균 77 ~ 81시간의 업무를 한 전공의의 상태를 비교하였다. 직접적으로 환자안전에 관하여 통계적으로 유의미한 결과를 드러내지는 않았으나, 근무시간이 긴 스케줄의 전공의들은 심각한 의료적 실수를 저지르고 더 낮은 집중률을 보이는 등 그 차이를 나타냈다(Landrigan et al., 2004)(Lockley et al., 2004).

4) 교육의 결과는 영향력이 있는가?

전공의 교육은 전공에 따라 약 3 ~ 7년이 소요된다. 2003년 ACGME의 규정 적용에 따라 수련 받은 3년차 전공의들은 2006년 첫 코호트 연구의 대상이 되었다. 해당 코호트 연구가 시작되고 그 결과가 공개 된지 얼마 되지 않았기 때문에 현 시점에서 일관된 전문의 합격률에 대한 경향을 파악하는 것은 불가능하다.

5) 전공의들의 삶의 질은 개선되었는가?

전공의들과 교직원들은 2003년 근무시간 제한 규정 적용 이후 전공의의 삶의 질과 삶의 균형이 개선되었다고 인식하고 있다. 그러나 80시간에 머물러있는 주간 평균 근무시간은 여전히 부담이 큰 스케줄이며, 전공의들은 과도한 스트레스에 노출되어 있고 우울증 경험률이 높은 비율을 보였다.

나. 전공의 업무 규정의 개선

2003년 ACGME와 관계자들은 미국의 전공의 수련에 있어 주당 평균 80시간 근무시간 제한을 적용하였다. 유럽의 국가들은 유럽근무시간지침(European Work Time Directive)을 두어 2009년까지 전공의 주당 평균 근무시간을 48시간까지 줄이고자 하였다. 뉴질랜드는 전공의 주당 평균 근무시간을 72시간으로 제한하였으며, 캐나다의 매니토바(Manitoba) 주는 89시간으로 제한하고 있다. 해당 국가들은 이러한 근무시간 목표들을 적용하는데 다양한 어려움을 겪었는데, 인력부족, 전공의들의 수련 시간 단축 및 외과 의사들의 수술 경험 감소와 같은 의도하지 않은 결과들도 나타났다. ACGME는 이런 국제적인 경험들을 통해 미국의 보건의료시스템에 직접적으로 그리고 완전하게 적용 가능한 다른 나라의 모형은 없다고 결론지었다.

미국이 전공의 근무시간 제한규정을 도입한 이후 약 5년 동안 전공의 수련과정에 많은 조정이 이루어졌다. 대다수의 수련병원이 ACGME의 규정 채택 첫 해에 업무일정과 인력충원 모델을 변경하였고, 교육적 가치나 환자 관리, 수준 높은 의료서비스를 보장하기 위해 지속적으로 수련 과정을 보완하였다.

1) ACGME 권고 사항

안전한 의료를 위한 조건들을 육성하고, 수련중인 의사들의 교육을 발전시키고, 전공 의들과 일반 대중의 안전을 증가시키기 위하여, 위원회는 다음의 권고사항들을 제안하며 이런 권고들은 빠른 속도로 실시되어야 한다. 몇 개의 주들이 즉시 실시하는 동안 근무 시간의 변경, 업무량의 조정 및 이러한 변화를 위한 재정적 비용은 통합적 단계적 도입을 필요로 할 수 있다. 권고사항의 이행을 위해서는 추가적인 재정과 인력자원이 필요할 것이다. 자원 배분의 재구성 없이는 권고들을 실시하기 위한 시도들이 원하는 혜택을 얻지 못할 것이고 환자안전도 오히려 감소할 수 있다. 위원회는 ACGME와 권고들을 실시하는 책임을 부여 받은 다른 기관들은 빨리 권고들을 실행하며, 모든 권고와 관련된 조치들은 24개월 내에 실행할 것을 확신한다.

권고사항: ACGME는 다음의 원칙들을 충실히 지키는 전공의 교육을 위한 요건들을 채택하고 시행하여야 한다. 근무시간 제한과 수련 일정은 충분한 수면이 가능하도록 하고, 불가피한 상황(특히 당직과 연장 근무 시)에서는 피로를 감소시킬 추가적인 대책들이 필요하며, 근무 일정은 예상 가능해야 한다. 또한 전공의는 방해 받지 않는 충분한 수면 시간을 확보할 수 있어야 하며, 전공의의 건강이 보장되고 다양한 학습 요구들도 병행할 수 있는 수련환경을 보장받아야 한다. 수련교육을 진행함에 있어 전공의들의 일정을 조정할 시 다음의 사항을 고려해야 한다.

- 근무시간은 주당 80시간(4주에 걸친 평균)을 초과할 수 없다.
- 사전에 계획된 연속 당직근무라도 저녁 8시와 다음 날 오전 8시 사이에 5시간의 방해 받지 않는 숙면 기간이 보장되지 않는 이상 16시간을 초과할 수 없다. 이 수면 시간은 모든 업무로부터 자유로워야 하며 전공의가 충분한 숙면을 취할 수 있는 환경이 제공되어야 한다. 그리고 이러한 5시간의 수면 시간은 주간 근무시간 내에 포함된다. 이후 전공의의 연속 근무시간은 본래의 근무시간과 수면 시간을 포함하여 최대 30시간까지 연장될 수 있다.
- 연장 근무를 하게 될 경우, 전공의들이 업무를 시작한지 16시간 이후에는 신환을 받을 수 없다.
- 연장 근무시간은(보호된 5시간의 수면 시간을 포함한 30시간) 연속으로 이루어질 수 없다.

- 근무시간을 마친 후, 전공의들이 연속적으로 근무하지 않도록 세부 조치가 필요하다.
 - 연속 근무의 한 부분이 아닌 주간 근무 후에는 최소 10시간 휴식
 - 연속 근무가 아닌 당직 근무 후에는 최소 12시간 휴식
 - 연속 근무 후에는 최소 14시간 휴식이 필요하며, 전공의들은 다음 날 최소 아침 6시까지 복귀 할 수 없다.
- 연속적으로 4일 이상의 당직 근무 허용되지 않으며, 3 ~ 4일 연속으로 당직 근무를 하게 된 경우, 이후 최소 48시간 동안 근무를 할 수 없다.
- 7일의 근무에는 평균 근무시간을 고려하지 않고 최소 1일(24시간)의 “오프(off)”를 제공해야 한다. 또한 매달 최소 한 번의 연속적인 48시간 “오프(off)” 시간을 보장하기 위해 1회의 24시간 “오프(off)” 시간이 연속적으로 제공되어야 한다.
- 환자안전을 보장하거나 매우 중요한 배움의 기회를 위해서 전공의가 있어야 할 예외적인 상황에서는 해당 프로그램 담당자가 전공의들이 예정 업무시간을 초과하여 업무를 이어가는 것을 승인할 수는 있지만, 초과업무시간을 요청할 수는 없다. 또한 이런 예외적인 상황들이 관행화되어서는 안 된다.
- 전공의 평가 위원회(Residency Review Committees)는 프로그램 재평가를 할 때 예정된 근무시간에 대한 문서와 그 외에 기록된 예외상황들을 감별해야 한다.
- ACGME는 각 수련 과목에 따라 예외 기준을 개발해야 한다. 그 기준은 위원회의 권고사항을 지키는 것 보다 환자안전 및 특정 프로그램들의 학습 요건들이 더 중요하고 예외 사항의 신청(면제 신청) 외에는 다른 방법이 없는 상황들을 수용할 수 있어야 한다. 예외 사항에 해당되는 수련 과목은 ACGME 웹사이트에서 모두가 열람할 수 있도록 게시된다. 이는 적합성을 위해 매년 감시되고 재평가된다.
- 수련 과정은 전공의들과 의료진들을 위해 매해 수면 손실과 피로의 역효과 등의 예방과 개선 방법 등에 대한 교육을 공식적으로 제공해야 한다.
- 수련병원과 수련 과목들은 그들의 업무가 전공의들로 하여금 연속 근무시간에 필요한 수면을 취할 수 있도록 보장해야 한다.

권고사항: ACGME는 야간 당직에 대한 현 권고들을 다음의 방법으로 즉시 수정해야 한다.

- 환자 관리를 위한 어떠한 당직도 위에 적혀 있는 근무시간 제한(예를 들어 80시간 및 기타 근무시간 제한)을 지켜야한다.
- 수련병원이 야간 당직을 허용한다면, 전공의와의 계약서에는 다음의 조항들을 포함시켜야 한다. (1) 전공의는 야간 당직 담당자에게 허가서를 반드시 요청해야 한다. (2) 야간 업무로 인한 역효과가 발생하지 않도록 전공의 근무가 감시되어야 한다.

권고사항: ACGME와 전공의 수련 과정은 현 업무시간 제한 규정 및 새로 도입된 제한 규정을 고수할 것을 모니터링 체계를 강화함으로써 수련병원들로부터 보장받아야 한다. 추가적인 지원을 제공하기 위해서 메디케어 및 메디케이드 서비스센터(Centers for Medicare and Medicaid Services, CMMS)와 국제의료평가위원회(Joint Commission)가 적극적 감독 역할을 수행한다.

- ACGME는 전공의 근무시간에 대한 모니터링 절차를 강화시키기 위하여 불시의 방문과 위반사항에 대한 데이터의 정기적인 수집을 시행한다.
- 전공의들이 근무시간 위반에 대해 감사부 또는 수련 책임자가 보다 우위에 있는 독립된 기관에 이를 비밀리에 보고 할 수 있는 체계를 마련해야 한다.
- ACGME는 근무시간 위반과 다른 전공의 규정들의 위반에 대해 신고하는 이들을 보호하기 위해 익명성을 보장하고 그 외의 신고 절차들을 강화시켜야 한다.
- CMMS는 ACGME이 제공하는 데이터의 신뢰도를 측정하고 근무시간 모니터링 체계에 대해 독립적이고 주기적으로 평가하여 위반의 특성과 이유들을 감별해야 한다.
- 국제의료평가위원회(Joint Commission)는 병원 내 환자안전을 개선하기 위해 규정 준수와 관련된 ACGME의 데이터를 국제의료평가위원회의 병원 조사와 인증평가의 한 부분으로 사용한다. 이를 포함하여 그 외의 폭넓은 활동과 근무시간 모니터링이 연결되도록 지향해야 한다.

권고사항: ACGME는 운전해서 귀가하는 것이 힘든 전공의를 위해 안전한 교통수단(택시 또는 대중교통 사용권)을 제공하도록 권고한다.

권고사항: 전공의 수련 과정을 통해 핵심 수련 업무를 수행하도록 보장하기 위해서 ACGME는 전공의의 업무량을 다음의 방법으로 조정할 것을 요구한다.

- 교육적 가치가 제한적인 업무 및 졸업 후 의학교육수련과정의 수련 목표와 관련 없는 업무, 그리고 다른 인력도 수행 할 수 있는 업무 등을 최소화하기 위해 지원하고 의료 전달체계를 재설계한다.
- 전공의들에게 환자를 철저히 평가하고 임상 경험을 되돌아보며 배울 수 있는 충분한 시간을 제공한다.

권고사항: ACGME는 각 전공의 평가 위원회가 환자의 질병 심각성과 복잡성 및 전공의의 능력을 고려하여 전공의에게 주어질 수 있는 담당 업무 건수의 적합한 한계(예: 환자 인구 조사, 입원 횟수, 보조해야 하는 수술 건수, cross-coverage)를 규정해야 한다.

권고사항: ACGME는 환자안전과 전공의 수련을 향상시키기 위해서 전공의가 수련 과정 현장을 통해 직접적인 지도를 충분히 받을 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 ACGME는 다음의 내용을 수행한다.

- 전공의 과정 평가 위원회들이 수련병원과 수련 과정 담당자와 함께 각 연차 전공의의 적합한 감독과 이를 위해 측정 가능한 기준들을 세운다.
- 1년차 전공의는 전공의 수련 과정이 인정하는 내부 감독의사(supervisory physician)의 도움을 받을 수 없는 경우 업무를 수행할 수 없다.

권고사항: 의과대학 부속 병원은 치료의 지속성과 환자안전을 보장하기 위해 구조가 있는 인계 프로세스를 설계, 실행 및 제도화해야 한다.

- 수련 과정들은 전공의와 팀들이 효과적인 의사소통을 사용하여 환자를 인계 할 수 있도록 훈련시켜야 한다.
- 수련 과정들은 인계를 위해 팀들이 교대할 시 겹치는 시간을 계획해야 한다.
- 이는 의료진과 환자들에게 담당 전공의와 주치의의 이름을 신속하게 제공하는 시스템을 포함한다.

권고사항: 졸업 후 의학 교육 기관들은 전공의를 안전 보고, 학습 및 질 개선 시스템에 참여시켜야 하고, 이는 전공의들의 수련과정의 중요한 부분을 차지해야 한다.

권고사항: 환자안전과 전공의 안전 및 수련을 증진시키기 위해 CMMS, 원호부(Department of Veterans Affairs, DVA), 국방부(Department of Defense, DoD), 보건자원 및 서비스국(Health Resources and Services Administration), 주 정부 및 지방 자치, 개인 사보험 회사, 그리고 그 외 관련 기관들을 포함한 졸업 후 의학 교육의 모든 이해 관계자들은 위원회의 권고사항들이 제안하는 사항들을 재정적으로 지원해야 하며, 안전망 병원에게는 특별 관심을 보여야 한다.

- 독립된 소집 기관은 졸업 후 의학교육의 모든 중요 자금 제공자들을 소집하여 펀딩을 검토하고 필요한 자원을 만들어내기 위한 접근법을 개발한다.

권고사항: ACGME는 이러한 권고사항들의 실행을 모니터링하고 목표 달성을 위한 조정이 가능하도록 이해 당사자들을 소집하여 연구와 평가 프로젝트들의 우선순위를 세운다. CMMS, 의료연구 및 품질국(Agency for Healthcare Research and Quality), 국립보건원(National Institutes of Health), DoD, DVA, 그리고 다른 기관들은 이를 우선적으로 지원해야 한다.

표 5. IOM 위원회 권고사항과 ACGME 업무시간 규정 비교(Resident Duty Hours, 2009)

구분	2003 ACGME 근무시간 규정	IOM 권고사항
주당 최대 근무시간	<ul style="list-style-type: none"> • 80시간(4주 평균) 	<ul style="list-style-type: none"> • 변화 없음
교대 전 최장 근무시간	<ul style="list-style-type: none"> • 30시간(환자입원 최대 24시간, 근무교대 및 교육목적상 6시간 추가) 	<ul style="list-style-type: none"> • 30시간(환자 입원 16시간, 저녁 10시에서 아침 8시 사이에 5시간 수면시간 보호, 남은 시간 동안 근무교대 및 교육) • 16시간(수면시간 보호 없이)
병원 내 최대 콜 대기 빈도	<ul style="list-style-type: none"> • 저녁 평균 3회 	<ul style="list-style-type: none"> • 매 세 번째 저녁, 평균 없음
교대근무 사이 최대 퇴근 시간	<ul style="list-style-type: none"> • 10시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 하루 교대 근무 후 10시간 • 당직 후 12시간 • 30시간의 확장 근무시간 이후는 14시간 그리고 다음 날 아침 6시까지 근무지로 돌아오지 않는 것
최대 병원 당직 빈도	<ul style="list-style-type: none"> • 언급하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 연속으로 최대 4번 당직 • 3번 또는 4번의 연속 당직 직후 48시간 오프
의무 오프(off) 시간	<ul style="list-style-type: none"> • 월 4일 오프(off) • 주 1일(24시간) 오프(off), 4주 평균 	<ul style="list-style-type: none"> • 월 5일 휴식 • 주 1일(24시간) 휴식, 평균 아님 • 월 1회 48시간 휴식
당직	<ul style="list-style-type: none"> • 내부 당직은 주당 80시간제한 유지에 불리하게 작용함 	<ul style="list-style-type: none"> • 내·외 당직은 80시간제한 유지에 불리하게 작용함 • 전체 기타 업무시간의 제한은 업무일정과 결합되어 당직일정에 적용됨
예외적 상황 시 시간제한	<ul style="list-style-type: none"> • 합리적이고 교육적 근거에 따라 선별된 수련 일정에 한해 88시간 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 변화 없음
응급실 근무 제한	<ul style="list-style-type: none"> • 12시간 교대근무 제한, 교대근무 사이에 최소한 동등한 오프(off) 기간 보장 • 주 60시간 근무 및 추가 교육 12시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 변화 없음

III

참여관찰 결과

1. 연구 참여자의 특성

1.1. 전체 연구 참여자의 특성

전공의를 대상으로 관찰연구를 실시한 결과 연구 참여자는 총 99명이다. 기존의 연구 설계에서는 수도권 5개 의료기관의 5개 수련과목의 연차별 전공의(인턴포함) 5명을 선정함으로써 총 125명에 대한 참여관찰을 수행하기로 했다. 그러나 이 중 관찰을 거부한 1명, 관찰대상 의료기관에 해당 연차 전공의가 없어 관찰하지 못한 7명, 레지던트 4년차 중 포커스그룹 인터뷰에 참여하지 않은 18명은 제외했다. 총 99명의 연구대상자 중 레지던트 3, 2, 1년차 및 인턴인 총 92명을 대상으로 1일 참여관찰을 실시하였다. 이 중 90명에게서 주간업무표를 수집하였고, 주간업무표를 수집하지 못한 2명은 주간업무표 분석에서 제외하여, 총 90명의 주간업무 결과에 대한 분석을 실시하였다. 또한 레지던트 4년차 7명을 대상으로 포커스그룹 인터뷰를 진행하였다.

전체 연구 참여자의 특성은 다음과 같다(표 6). 이들 중 남성은 62명(62.6%), 여성은 37명(37.4%)으로 남성이 많았으며, 이들 연령대는 26세에서 30세 사이가 64명(64.6%)으로 가장 많았다. 연구 참여자가 속한 수련병원 형태는 국·공립병원이 45명(45.5%), 사립병원이 54명(54.5%)으로 집계되었다. 수련연차는 레지던트 4년차 7명(7.1%), 레지던트 3년차 22명(22.2%), 레지던트 2년차 23명(23.2%), 레지던트 1년차 25명(25.3%), 인턴 22명(22.2%)이었다. 수련과목별로는 소화기내과 20명(20.2%), 소아청소년과 20명(20.2%), 소화기외과 17명(17.2%), 정형외과 22명(22.2%), 영상의학과 20명(20.2%)이었다.

표 6. 전체 연구 참여자의 특성

구 분		N(명)	비율(%)
분 류	세부항목		
참여자	응답자 수	99	100.0
성별	남성	62	62.6
	여성	37	37.4
나이	25세 이하	4	4.0
	26~30	64	64.6
	31~35	26	26.3
	36~40	5	5.1
수련병원 형태	국·공립병원	45	45.5
	사립병원	54	54.5
수련연차	인턴	22	22.2
	레지던트 1년	25	25.3
	레지던트 2년	23	23.2
	레지던트 3년	22	22.2
	레지던트 4년	7	7.1
수련과	소화기외과	17	17.2
	정형외과	22	22.2
	소화기내과	20	20.2
	소아청소년과	20	20.2
	영상의학과	20	20.2

1.2. 참여관찰연구 참여자의 특성

전체 연구 참여자 중에서 참여관찰연구를 진행한 인원은 총 92명으로, 이들의 특성은 다음과 같다(표 7). 이를 살펴보면 남성이 55명(60%)으로 여성 37명(40%)보다 많았다. 또한 연령대로는 26세에서 30세까지가 60명(65%)으로 가장 많았다. 수련연차별로는 레지던트 3년차 22명(24%), 레지던트 2년차 23명(25%), 레지던트 1년차 25명(27%), 인턴 22명(24%)이 참여했다. 수련과목별로는 소화기내과 19명(21%), 소아청소년과 19명(21%), 소화기외과 16명(17%), 정형외과 20명(21%), 영상의학과 18명(19%)이었다.

표 7. 참여관찰 참여자의 특성

분 류	구 분	N(명)	비율(%)
	세부항목		
참여자	응답자 수	92	100
성별	남성	55	60
	여성	37	40
나이	25세 이하	4	4
	26~30	60	65
	31~35	23	25
	36~40	5	6
수련병원 형태	국·공립병원	38	41
	사립병원	54	59
수련연차	인턴	22	24
	레지던트 1년	25	27
	레지던트 2년	23	25
	레지던트 3년	22	24
수련과	소화기외과	16	17
	정형외과	20	22
	소화기내과	19	21
	소아청소년과	19	21
	영상의학과	18	19

2. 업무시간의 적정성

전공의 업무시간의 적정성을 알아보기 위하여 연구진들은 이하에서 레지던트 4년차를 제외한 전공의들의 평균 근무시간 및 초과 근무시간으로 구분하여 살펴보았다.

2.1. 전공의 평균 근무시간

가. 전체 평균 근무시간

주간업무표를 토대로 분석한 전공의들의 평균 근무시간은 다음과 같았다(표 8). 전체 전공의들의 주당 평균 근무시간은 101.9시간으로, 인턴은 112.8시간, 레지던트는 98.4시간이었다. 또한 '120 시간을 초과'하여 근무하는 비율이 20명(22%), '100시간 초과 ~ 120시간 이하' 23명(26%)을 차지했다. 즉, 주당 100시간을 초과하여 근무하는 전공의가 전체의 43명(48%)으로 절반 정도를 차지했다.

수련 연차별로는 인턴의 평균 수련시간이 112.8시간으로 가장 길었다. 이어서 레지던트 1년차 104.5시간, 레지던트 2년차 104시간, 레지던트 3년차 86.2시간 순으로 나타나, 대체로 연차가 낮을수록 근무시간이 증가하는 경향을 보였다.

특히 수련과목별 평균 근무시간은 소화기외과 116.9시간, 정형외과 105시간, 소화기 내과 101.4시간, 소아청소년과 105.8시간, 영상의학과 81.9시간으로, 내과계나 지원계 보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 가장 길었다.

표 8. 전공의 평균 근무시간

구 분		N(명)	근무시간(N(%))					평균 (시간)
분 류	세부항목		60 이하	61~ 80	81~ 100	101~ 120	120 초과	
참여자	응답자 수	90	3(3)	14(16)	30(33)	23(26)	20(22)	101.0
수련병원 형태	국·공립병원	37	1(3)	4(11)	16(43)	10(27)	6(16)	100.0
	사립병원	53	2(4)	10(19)	14(26)	13(25)	14(26)	103.3
수련연차	인턴	22	1(5)	0(0)	6(27)	6(27)	9(41)	112.8
	레지던트 1년	25	1(4)	4(16)	7(28)	6(24)	7(28)	104.5
	레지던트 2년	21	0(0)	2(10)	9(43)	6(29)	4(19)	104.0
	레지던트 3년	22	1(5)	8(36)	8(36)	5(23)	0(0)	86.2
수련과	소화기외과	16	0(0)	1(6)	5(31)	2(13)	8(50)	116.9
	정형외과	18	0(0)	2(11)	8(44)	4(22)	4(22)	105.0
	소화기내과	19	0(0)	4(21)	6(32)	6(32)	3(16)	101.4
	소아청소년과	19	1(5)	1(5)	5(26)	7(37)	5(26)	105.8
	영상의학과	18	2(11)	6(33)	6(33)	4(22)	0(0)	81.9

나. 1일 평균 주간(晝間) 근무시간

그 다음으로 연구진들은 1일 참여관찰 일지를 토대로 당직을 제외한 전공의들의 주간 평균 근무시간을 알아보았다. 이들의 출퇴근 시간 및 1일 근무시간의 평균은 다음과 같다(표 9). 인턴은 평균 오전 6시 36분에 업무를 시작하고 오후 6시 23분에 업무를 종료하며, 하루 평균 807분(13.5시간)을 일한다. 레지던트 1년차의 경우에는 평균 오전 7시 3분이며, 종료 시간은 오후 7시 5분으로, 하루 평균 768분(12.8시간)이었다. 레지던트 2년차의 경우에는 평균 오전 7시 5분에 업무를 시작하며, 오후 6시 40분에 업무를 종료하고, 평균 근무시간이 794분(13.2시간)이었다. 레지던트 3년차는 평균 오전 7시 16분에 업무를 시작하고 오후 6시 48분에 업무를 마치며 평균 근무시간은 716분(11.9시간)이었다.

표 9. 연차별 주간 평균 근무시간

연차	시간	평균 근무 시작 시간	평균 업무종료 시간	평균 근무시간(분)
인턴		6:36	18:23	807
레지던트 1년차		7:03	19:05	768
레지던트 2년차		7:05	18:40	794
레지던트 3년차		7:16	18:48	716

2.2. 연차별 주간(晝間) 업무 내용

이하에서는 1일 참여관찰 일지를 토대로 연차별 주간 업무의 내용을 알아보았다.

가. 인턴

인턴 근무시간은 정형외과, 소화기내과, 소아청소년과, 영상의학과, 소화기외과의 순으로 많았으며, 세부적인 내용은 다음과 같다(표 10). 전체 업무 중에서 소화기외과의 인턴은 수술보조 업무가 181분(28.2%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 휴식 90분(14.0%), 콜 대기 67분(10.5%), 병동 EMR 작업 63분(9.8%), 개인 공부 60분(9.4%), 병동 회진 34분(5.3%) 순이었다. 정형외과의 인턴은 수술보조 업무가 588분(75.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 단순처치 64분(8.2%), 기타병실업무 25분(3.2%), 식사 21분(2.7%) 순이었다. 소화기내과의 인턴은 콜 대기가 181분(25.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 단순처치 157분(22%), 검사 90분(12.6%), 환자 교육 78분(10.9%), 병동 EMR 작업 72분(10.1%) 순이었다. 소아청소년과의 인턴은 콜 대기가 205분(29.3%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 103분(14.7%), 병동 EMR 작업 76분(10.9%), 검사 69분(9.9%), 병동 단순처치 61분(8.7%), 환자 교육 33분(4.7%) 순이었다. 영상의학과 인턴은 전문 시술 업무가 510분(73.9%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 식사 60분(8.7%), 병동 회진 53분(7.7%), 병동 EMR 작업 40분(5.8%), 콜 대기 20분(2.9%) 순이었다.

표 10. 인턴의 주간(晝間) 업무 내용 (단위: 분(%))

업무 항목		수련 과목	소화기외과	정형외과	소화기내과	소아청소년과	영상의학과
병실		EMR 작업	63(9.8)	16(2.1)	72(10.1)	76(10.9)	40(5.8)
		회진	34(5.3)	10(1.3)	29(4.1)	103(14.7)	53(7.7)
		단순처치	14(2.2)	64(8.2)	157(22)	61(8.7)	2(0.3)
		업무상 동료 대화	17(2.7)	20(2.6)	2(0.3)	6(0.9)	2(0.3)
		기타 병실 업무	13(2.0)	25(3.2)	0(0)	26(3.7)	2(0.3)
응급실		EMR 작업	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	2(0.3)
		회진	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		단순처치	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		업무상 동료 대화	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		기타 응급실 업무	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
중환자실		EMR 작업	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		회진	3(0.5)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		단순처치	1(0.2)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		업무상 동료 대화	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		기타 중환자실 업무	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
외래		진료 보조	3(0.5)	0(0)	4(0.6)	0(0)	0(0)
수술·시술		수술 보조	181(28.2)	588(75.6)	0(0)	0(0)	0(0)
		전문 시술	0(0)	0(0)	7(1.0)	0(0)	510(73.9)
응급상황		응급시술(CPR등)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
검사·판독		검사	17(2.7)	3(0.4)	90(12.6)	69(9.9)	0(0)
		판독	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
교육		레지던트 교육	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		환자 교육	11(1.7)	3(0.4)	78(10.9)	33(4.7)	0(0)
		세미나, 컨퍼런스 준비	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		세미나, 컨퍼런스 참석	10(1.6)	0(0)	0(0)	42(6)	0(0)
		논문작성	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	개인 공부	60(9.4)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	
휴식		식사	25(3.9)	21(2.7)	25(3.5)	26(3.7)	60(8.7)
		휴식	90(14.0)	0(0)	16(2.2)	20(2.9)	0(0)
기타		행정업무	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
		콜 대기	67(10.5)	0(0)	181(25.4)	205(29.3)	20(2.9)
		이동	32(5)	12(1.5)	19(2.7)	28(4)	0(0)
		기타	0(0)	16(2.1)	35(4.9)	5(0.7)	0(0)
총합			641(100)	778(100)	713(100)	700(100)	690(100)

나. 레지던트 1년차

레지던트 1년차의 근무시간은 소화기내과, 정형외과, 소화기외과, 소아청소년과, 영상의학과 순으로 많았으며 세부적인 내용은 다음과 같다(표 11). 전체 업무 중에서 소화기외과의 레지던트 1년차는 수술 보조 업무가 243분(33.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 EMR 작업 153분(21.0%), 병동 회진 76분(10.4%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 55분(7.6%), 콜 대기 50분(6.9%) 순이었다. 정형외과의 레지던트 1년차는 외래 진료 보조 업무가 181분(24.5%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 EMR 작업 141분(19.1%), 수술 보조 127분(17.2%), 기타 업무 94분(12.7%), 병동 회진 66분(8.9%) 순이었다. 소화기내과의 레지던트 1년차는 병동 EMR 작업이 414분(50.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 147분(17.9%), 세미나, 컨퍼런스 참석 66분(8.0%), 환자 교육 53분(6.5%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 37분(4.5%) 순이었다. 소아청소년과의 레지던트 1년차는 병동 EMR 작업이 299분(42.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 182분(25.9%), 휴식 38분(5.4%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 35분(5.0%) 순이었다. 영상의학과와의 레지던트 1년차는 판독 업무가 213분(35.5%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 전문 시술 108분(18.0%), 검사 92분(15.3%), 기타 업무 70분(11.7%), 세미나, 컨퍼런스 참석 66분(11.0%), 식사 42분(7.0%) 순이었다.

표 11. 레지던트 1년차의 주간(晝間) 업무 내용(단위: 분)

업무 항목		수련 과목	소화기외과	정형외과	소화기내과	소아청소년과	영상의학과
병실	EMR 작업		153(21)	141(19.1)	414(50.4)	299(42.6)	0(0)
	회진		76(10.4)	66(8.9)	147(17.9)	182(25.9)	0(0)
	단순처치		22(3)	18(2.4)	0(0)	2(0.3)	0(0)
	업무상 동료 대화		55(7.6)	15(2)	37(4.5)	35(5)	0(0)
	기타 병실 업무		6(0.8)	4(0.5)	0(0)	6(0.9)	0(0)
응급실	EMR 작업		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	회진		0(0)	8(1.1)	0(0)	0(0)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	기타 응급실 업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
중환자실	EMR 작업		8(1.1)	0(0)	0(0)	5(0.7)	0(0)
	회진		15(2.1)	2(0.3)	0(0)	17(2.4)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	기타 중환자실 업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
외래	진료 보조		0(0)	181(24.5)	0(0)	0(0)	0(0)
수술·시술	수술 보조		243(33.4)	127(17.2)	0(0)	0(0)	0(0)
	전문 시술		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	108(18)
응급상황	응급시술(CPR등)		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
검사·판독	검사		0(0)	0(0)	0(0)	4(0.6)	92(15.3)
	판독		0(0)	0(0)	12(1.5)	0(0)	213(35.5)
교육	레지던트 교육		2(0.3)	0(0)	8(1)	0(0)	3(0.5)
	환자 교육		5(0.7)	5(0.7)	53(6.5)	10(1.4)	0(0)
	세미나, 컨퍼런스 준비		8(1.1)	0(0)	0(0)	10(1.4)	6(1)
	세미나, 컨퍼런스 참석		20(2.7)	20(2.7)	66(8)	32(4.6)	66(11)
	논문작성		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	개인 공부		3(0.4)	0(0)	0(0)	2(0.3)	0(0)
휴식	식사		18(2.5)	14(1.9)	22(2.7)	34(4.8)	42(7)
	휴식		18(2.5)	1(0.1)	15(1.8)	38(5.4)	0(0)
기타	행정업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	콜 대기		50(6.9)	24(3.2)	10(1.2)	8(1.1)	0(0)
	이동		21(2.9)	20(2.7)	34(4.1)	17(2.4)	0(0)
	기타		6(0.8)	94(12.7)	5(0.6)	2(0.3)	70(11.7)
총합			728(100)	740(100)	821(100)	702(100)	600(100)

다. 레지던트 2년차

레지던트 2년차의 근무시간은 소화기내과, 정형외과, 소아청소년과, 소화기외과, 영상의학과 순으로 많았으며 세부적인 내용은 다음과 같다(표 12). 전체 업무 중에서 소화기외과의 레지던트 2년차는 수술 보조 업무가 137분(20.9%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 101분(15.4%), 병동 EMR 작업 98분(15.0%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 71분(10.9%), 외래 진료 보조 55분(8.4%), 세미나, 컨퍼런스 참석 53분(8.1%), 이동 33분(5%) 순이었다. 정형외과의 레지던트 2년차는 수술 보조 업무가 580분(77.3%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 외래 진료 보조 90분(12.0%), 세미나, 컨퍼런스 참석 31분(4.1%), 병동 회진 17분(2.3%), 병동 EMR 작업 12분(1.6%) 순이었다. 소화기내과의 레지던트 2년차는 병동 EMR 작업이 285분(36.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 173분(22.2%), 세미나, 컨퍼런스 참석 54분(6.9%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 49분(6.3%), 식사 48분(6.2%), 이동 33분(4.2%) 순이었다. 소아청소년과의 레지던트 2년차는 병동 EMR 작업 업무가 157분(23.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 138분(20.5%), 콜 대기 68분(10.1%), 병동에서 업무상 동료와의 대화 58분(8.6%), 식사 56분(8.3%), 휴식 43분(6.4%), 수술 보조 36분(5.4%), 세미나, 컨퍼런스 참석 28분(4.2%) 순이었다. 영상의학과와의 레지던트 2년차는 판독 업무가 236분(39.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 검사 161분(26.9%), 식사 59분(9.8%), 행정업무 42분(7.0%), 세미나, 컨퍼런스 참석 27분(4.5%), 레지던트 교육 22분(3.7%) 순이었다.

표 12. 레지던트 2년차의 주간(晝間) 업무 내용(단위: 분)

업무 항목		수련 과목	소화기외과	정형외과	소화기내과	소아청소년과	영상의학과
병실	EMR 작업		98(15)	12(1.6)	285(36.6)	157(23.4)	0(0)
	회진		101(15.4)	17(2.3)	173(22.2)	138(20.5)	0(0)
	단순처치		9(1.4)	1(0.1)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		71(10.9)	0(0)	49(6.3)	58(8.6)	13(2.2)
	기타 병실 업무		2(0.3)	0(0)	7(0.9)	0(0)	0(0)
응급실	EMR 작업		0(0)	0(0)	16(2.1)	0(0)	0(0)
	회진		0(0)	0(0)	14(1.8)	0(0)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	기타 응급실 업무		0(0)	0(0)	1(0.1)	14(2.1)	0(0)
중환자실	EMR 작업		0(0)	0(0)	1(0.1)	0(0)	0(0)
	회진		0(0)	0(0)	4(0.5)	0(0)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	1(0.1)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	기타 중환자실 업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
외래	진료 보조		55(8.4)	90(12)	0(0)	0(0)	0(0)
수술·시술	수술 보조		137(20.9)	580(77.3)	0(0)	36(5.4)	0(0)
	전문 시술		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	18(3)
응급상황	응급시술(CPR등)		0(0)	0(0)	0(0)	3(0.4)	0(0)
검사·판독	검사		3(0.5)	0(0)	26(3.3)	10(1.5)	161(26.9)
	판독		1(0.2)	0(0)	2(0.3)	1(0.1)	236(39.4)
교육	레지던트 교육		0(0)	0(0)	17(2.2)	10(1.5)	22(3.7)
	환자 교육		22(3.4)	2(0.3)	18(2.3)	21(3.1)	0(0)
	세미나, 컨퍼런스 준비		6(0.9)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	세미나, 컨퍼런스 참석		53(8.1)	31(4.1)	54(6.9)	28(4.2)	27(4.5)
	논문작성		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	개인 공부		8(1.2)	0(0)	2(0.3)	14(2.1)	1(0.2)
휴식	식사		27(4.1)	11(1.5)	48(6.2)	56(8.3)	59(9.8)
	휴식		20(3.1)	2(0.3)	15(1.9)	43(6.4)	13(2.2)
기타	행정업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	42(7)
	콜 대기		6(0.9)	0(0)	0(0)	68(10.1)	0(0)
	이동		33(5)	4(0.5)	33(4.2)	15(2.2)	6(1)
	기타		2(0.3)	0(0)	14(1.8)	0(0)	1(0.2)
총합			654(100)	750(100)	779(100)	672(100)	599(100)

라. 레지던트 3년차

레지던트 3년차의 근무시간은 소화기내과, 영상의학과, 소화기외과, 정형외과, 소아청소년과 순으로 많았으며 세부적인 내용은 다음과 같다(표 13). 전체 업무 중에서 소화기외과의 레지던트 3년차는 수술 보조 업무가 267분(40.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 세미나, 컨퍼런스 준비 100분(15.2%), 외래 진료 보조 60분(9.1%), 병동 EMR 작업 50분(7.6%), 세미나, 컨퍼런스 참석 45분(6.8%), 식사 31분(4.7%), 검사 27분(4.1%) 순이었다. 정형외과의 레지던트 3년차는 수술 보조 업무가 341분(54.0%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 외래 진료 보조 48분(7.6%), 세미나, 컨퍼런스 준비 36분(5.7%), 병동 회진 34분(5.4%), 레지던트 교육 33분(5.2%), 응급실 단순 처치 25분(4.0%), 세미나, 컨퍼런스 참석 20분(3.2%) 순이었다. 소화기내과의 레지던트 3년차는 병동 EMR 작업이 89분(12.8%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 세미나, 컨퍼런스 준비 80분(11.5%), 병동 회진 78분(11.2%), 응급실 회진 57분(8.2%), 식사 56분(8.0%), 외래 진료 보조 48분(6.9%) 순이었다. 소아청소년과의 레지던트 3년차는 병동 EMR 작업이 170분(29.9%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 병동 회진 145분(25.5%), 세미나, 컨퍼런스 준비 45분(7.9%), 이동 39분(6.9%), 식사 38분(6.7%), 휴식 33분(5.8%), 세미나, 컨퍼런스 참석 30분(5.3%), 논문작성 25분(4.4%), 외래 진료 보조 23분(4.0%) 순이었다. 영상의학과와 레지던트 3년차는 검사 업무가 302분(43.6%)으로 가장 큰 비중을 차지했고, 그 다음으로 판독 180분(26.0%), 식사 54분(7.8%), 전문 시술 48분(6.9%), 세미나, 컨퍼런스 참석 36분(5.2%) 순이었다.

표 13. 레지던트 3년차의 주간(晝間) 업무 내용(단위: 분)

업무 항목		수련 과목	소화기외과	정형외과	소화기내과	소아청소년과	영상의학과
병실	EMR 작업		50(7.6)	17(2.7)	89(12.8)	170(29.9)	0(0)
	회진		18(2.7)	34(5.4)	78(11.2)	145(25.5)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	1(0.1)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		23(3.5)	3(0.5)	32(4.6)	3(0.5)	0(0)
	기타 병실 업무		2(0.3)	0(0)	1(0.1)	0(0)	0(0)
응급실	EMR 작업		0(0)	3(0.5)	44(6.3)	0(0)	0(0)
	회진		0(0)	5(0.8)	57(8.2)	0(0)	0(0)
	단순처치		0(0)	25(4)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	7(1.1)	12(1.7)	0(0)	0(0)
	기타 응급실 업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
중환자실	EMR 작업		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	회진		0(0)	0(0)	2(0.3)	0(0)	0(0)
	단순처치		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	업무상 동료 대화		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	기타 중환자실 업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
외래	진료 보조		60(9.1)	48(7.6)	48(6.9)	23(4)	0(0)
수술·시술	수술 보조		267(40.6)	341(54)	0(0)	0(0)	0(0)
	전문 시술		0(0)	0(0)	44(6.3)	0(0)	48(6.9)
응급상황	응급시술(CPR등)		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
검사·판독	검사		27(4.1)	13(2.1)	22(3.2)	0(0)	302(43.6)
	판독		0(0)	5(0.8)	0(0)	1(0.2)	180(26)
교육	레지던트 교육		0(0)	33(5.2)	22(3.2)	0(0)	0(0)
	환자 교육		0(0)	4(0.6)	17(2.4)	15(2.6)	0(0)
	세미나, 컨퍼런스 준비		100(15.2)	36(5.7)	80(11.5)	45(7.9)	26(3.8)
	세미나, 컨퍼런스 참석		45(6.8)	20(3.2)	18(2.6)	30(5.3)	36(5.2)
	논문작성		0(0)	0(0)	0(0)	25(4.4)	0(0)
개인 공부		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	26(3.8)	
휴식	식사		31(4.7)	16(2.5)	56(8)	38(6.7)	54(7.8)
	휴식		2(0.3)	5(0.8)	17(2.4)	33(5.8)	6(0.9)
기타	행정업무		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	12(1.7)
	콜 대기		0(0)	0(0)	28(4)	0(0)	0(0)
	이동		16(2.4)	17(2.7)	17(2.4)	39(6.9)	2(0.3)
	기타		17(2.6)	0	13(1.9)	3(0.5)	0(0)
총합			657(100)	632(100)	696(100)	568(100)	692(100)

2.3. 전공의 초과 근무시간

가. 최대 연속 수련시간

전공의들의 주간업무표를 토대로 조사한 전공의들의 최대 연속 수련시간은 다음과 같다(표 14). 이들의 최대 연속 수련시간은 평균 43.1시간이며, 연차별로 인턴 52.4시간, 레지던트 1년차 44.2시간, 레지던트 2년차 42.9시간, 레지던트 3년차 32.9시간으로, 대체로 인턴의 최대 연속 수련시간이 가장 길었다. 수련과목별 최대 연속 수련시간은 소화기외과 70.7시간, 정형외과 46시간, 소아청소년과 42.3시간, 소화기내과 42.3시간, 영상의학과 29.9시간 이었다.

이 중 36시간을 초과한다는 전공의가 37명(42%)으로 조사되어 상당수의 전공의들이 쉬지 않고 장시간 연속해서 근무를 하는 것으로 파악되었다. 이 중 48시간을 초과하여 근무하는 전공의는 18명(20%)이었다. 최대 연속 수련시간이 60시간을 초과하는 전공의도 15명(17%)이었다.

표 14. 전공의 최대 연속 수련시간

구 분		N(명)	최대 연속 수련시간(N(%))				평균(시간)
분 류	세부항목		36 이하	37~48	49~60	60 이상	
참여자	응답자 수	89	52(59)	19(21)	3(3)	15(17)	43.1
수련연차	인턴	22	9(41)	6(27)	1(5)	6(27)	52.4
	레지던트 1년	24	16(67)	2(8)	1(4)	5(21)	44.2
	레지던트 2년	21	12(57)	7(53)	0(0)	2(10)	42.9
	레지던트 3년	22	15(68)	4(18)	1(5)	2(9)	32.9
수련과	소화기외과	15	4(27)	4(27)	1(7)	6(40)	70.7
	정형외과	18	7(39)	6(33)	2(11)	3(17)	46
	소화기내과	19	13(68)	5(26)	0(0)	1(5)	32.1
	소아청소년과	19	13(68)	2(11)	0(0)	4(21)	42.3
	영상의학과	18	15(83)	2(11)	0(0)	1(6)	29.9

나. 당직근무 일수

주간업무표상 전공의들의 당직근무 일수를 조사한 결과는 다음과 같다(표 15). 전공의들의 평균 당직근무 일수는 2.4일로, 주 3일 당직 근무를 하는 경우는 17명(19%), 4일 이상 당직 근무를 하는 경우는 18명(20%)이었다.

수련연차별로 보면 평균 당직근무 일수가 '4일 이상' 이라는 전공의가 인턴 8명(36%), 레지던트 1년차 6명(24%), 2년차 3명(14%), 3년차 1명(5%)으로 나타나 낮은 연차에게 공식 당직근무 쏠림 현상이 있었다.

수련과별로 보면 평균 당직 근무 일수가 '4일 이상'인 경우는 소화기외과 8명(50%), 정형외과 3명(17%), 소화기내과 3명(16%), 소아청소년과 4명(21%), 영상의학과 0명(0%)이었다. 평균 당직근무 일수가 주3일을 초과하는 전공의는 업무량이 많은 외과계열이 11명(67%)으로 내과계열 7명(37%) 및 지원계열 0명(0%)에 비해 상대적으로 당직근무를 많이 하였다.

표 15. 전공의 당직 일수

구 분		N(명)	주간 당직일수(N(%))					평균(일)
분 류	세부항목		0	1	2	3	4 이상	
참여자	응답자 수	90	11(12)	22(24)	22(24)	17(19)	18(20)	2.4
수련연차	인턴	22	1(5)	2(9)	5(23)	6(27)	8(36)	3
	레지던트 1년	25	2(8)	8(32)	4(16)	5(20)	6(24)	2
	레지던트 2년	21	0(0)	5(24)	8(38)	5(24)	3(14)	3
	레지던트 3년	22	8(36)	7(32)	5(23)	1(5)	1(5)	1
수련과	소화기외과	16	0(0)	4(25)	4(25)	0(0)	8(50)	3
	정형외과	18	2(11)	4(22)	4(22)	5(28)	3(17)	2
	소화기내과	19	3(16)	4(21)	5(26)	4(21)	3(16)	2
	소아청소년과	19	1(5)	3(16)	6(32)	5(26)	4(21)	2
	영상의학과	18	5(28)	7(39)	3(17)	3(17)	0(0)	1

다. 최대 연속 당직근무 일수

전공의들의 주간업무표를 토대로 최대 연속 당직근무 일수를 조사한 결과는 다음 과 같다(표 16). 전공의들의 평균 최대 연속 당직근무 일수는 1.4일이었다. ‘3일 이상’인 경우도 11명(13%)으로 상당수의 전공의들이 연속 당직근무를 하고 있었다.

수련연차별로 보면 최대 연속 당직일수가 ‘4일 이상’인 비율이 인턴 3명(14%), 레지던트 1년차 1명(4%), 2년차 2명(10%), 3년차 1명(5%)이었다. 해당 3년차의 경우 공식 당직이 적으나 응급상황 시 공식 당직 근무자를 대체하거나, 병원 밖으로 퇴근하여도 콜 대기 상태에 있어 새벽에 다시 병원으로 불러오는 등 당직근무와 유사한 상태에 놓여있고, 전공의 스스로도 이를 당직으로 인식하고 있었다.

수련과별로 보면 최대 연속 당직일수가 ‘4일 이상’인 비율이 소화기외과 4명(27%), 정형외과 1명(6%), 소화기내과 0명(0%), 소아청소년과 1명(5%), 영상의학과 1명(6%)이었다.

표 16. 전공의 최대 연속 당직근무 일수

구 분		N(명)	최대 연속 당직일수(N(%))					평균(일)
분 류	세부항목		0	1	2	3	4 이상	
참여자	응답자 수	89	10(11)	58(65)	10(11)	4(5)	7(8)	1.4
수련연차	인턴	22	1(5)	12(55)	5(23)	1(5)	3(14)	2
	레지던트 1년	24	2(8)	16(67)	3(13)	2(8)	1(4)	1
	레지던트 2년	21	0(0)	18(86)	1(5)	0(0)	2(10)	1
	레지던트 3년	22	7(32)	12(55)	1(5)	1(5)	1(5)	1
수련과	소화기외과	15	0(0)	7(47)	3(20)	1(7)	4(27)	3
	정형외과	18	2(11)	10(56)	4(22)	1(6)	1(6)	1
	소화기내과	19	3(16)	15(79)	0(0)	1(5)	0(0)	1
	소아청소년과	19	1(5)	14(74)	2(11)	1(5)	1(5)	1
	영상의학과	18	4(22)	12(67)	1(6)	0(0)	1(6)	1

3. 전공의의 삶의 질

3.1. 근무 종료 후 휴식

주간업무표상 전공의들의 근무시간 이후 휴식시간을 조사한 결과는 다음과 같다(표 17). 1주일 168시간 중 평균 66.1시간의 휴식을 가지고 있었으며, 이 중 '48시간 이하'에 해당되는 전공의는 21명(23%)이었다.

수련연차별로 주간 휴식시간이 '48시간 이하'인 경우는 총 21명으로, 인턴 10명(47%), 레지던트 1년차 7명(33%), 2년차 4명(19%), 3년차 0명(0%)이었다.

수련과별로 주간 휴식시간이 '48시간 이하'인 경우는 소화기외과 8명(38%), 정형외과 4명(19%), 소화기내과 3명(14%), 소아청소년과 6명(29%), 영상의학과 0명(0%)이었다.

표 17. 1주 평균 휴식시간

구 분		N(명)	주간 휴식시간(N(%))				평균 (시간)
분류	세부항목		48 이하	49~72	73~96	96~초과	
참여자	응답자 수	90	21(23)	33(37)	28(31)	8(9)	66.1
수련연차	인턴	22	10(45)	8(36)	3(14)	1(5)	55.2
	레지던트 1년	25	7(28)	10(40)	6(24)	2(8)	63.5
	레지던트 2년	21	4(19)	10(48)	6(29)	1(5)	64
	레지던트 3년	22	0(0)	5(23)	13(59)	4(18)	81.8
수련과	소화기외과	16	8(50)	2(13)	6(38)	0(0)	51.1
	정형외과	18	4(22)	8(44)	6(33)	0(0)	63
	소화기내과	19	3(16)	9(47)	6(32)	1(5)	66.6
	소아청소년과	19	6(32)	9(47)	3(16)	1(5)	62.2
	영상의학과	18	0(0)	5(28)	7(39)	6(33)	86.1

3.2. 근무 중 휴식

다음으로 연구진은 1일 참여관찰 일지에 근거하여 전공의들의 업무 중 평균 휴식시간을 과목별로 알아보았다. 소화기외과의 평균 휴식시간은 인턴 90분, 레지던트 1년차 18분, 레지던트 2년차 20분, 레지던트 3년차 2분이었다. 정형외과의 평균 휴식시간은 인턴 0분, 레지던트 1년차 1분, 레지던트 2년차 2분, 레지던트 3년차 5분이었다. 소화기내과의 평균 휴식시간은 인턴 16분, 레지던트 1년차 15분, 레지던트 2년차 15분, 레지던트 3년차 17분이었다. 소아청소년과의 평균 휴식시간은 인턴 20분, 레지던트 1년차 38분, 레지던트 2년차 43분, 레지던트 3년차 33분이었다. 영상의학과와의 평균 휴식시간은 인턴 0분, 레지던트 1년차 0분, 레지던트 2년차 13분, 레지던트 3년차 6분이었다.

연차별, 과목별 평균 근무시간은 다음과 같다(표 18). 전공의 연차별로 인턴의 평균 휴식시간은 25.2분, 레지던트 1년차 14.4분, 레지던트 2년차 18.6분, 레지던트 3년차 12.6분이었다. 과목별로는 소화기외과 32.5분, 정형외과 2분, 소화기내과 15.8분, 소아청소년과 33.5분, 영상의학과 4.8분이었다.

표 18. 전공의 근무 중 휴식시간

분 류	구 분	N(명)	평균(분)
	세부항목		
참여자	응답자 수	90	17.7
수련연차	인턴	22	25.2
	레지던트 1년	25	14.4
	레지던트 2년	21	18.6
	레지던트 3년	22	12.6
수련과	소화기외과	16	32.5
	정형외과	18	2
	소화기내과	19	15.8
	소아청소년과	19	33.5
	영상의학과	18	4.8

4. 교육수련의 적정성

4.1. 평균 학술활동 시간

전공의들의 주당 학술활동 시간을 조사한 결과 '0 ~ 5시간'이 40명(44%)으로 가장 많았으며, '5 ~ 10시간' 14명(16%), '10 ~ 15시간' 6명(7%), '15시간 이상' 3명(3%)이었다. 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 전공의도 27명(30%)이었다(표 19).

수련연차별로 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 전공의는 총 27명으로, 인턴 14명(52%), 레지던트 1년차 5명(19%), 2년차 3명(11%), 3년차 5명(18%)이었다.

수련과별로 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 비율은 소화기외과 10명(37%), 정형외과 6명(22%), 소화기내과 4명(15%), 소아청소년과 5명(19%), 영상의학과 2명(7%)이었다. 지원계인 영상의학과와 평균 학술활동 시간이 8.0시간으로 전체 전공의 학술활동 평균시간인 4.2시간보다 길었고, 외과계인 소화기외과의 평균 학술활동 시간이 2.0시간으로 전체 전공의 학술활동 평균 시간보다 짧았다.

표 19. 전공의 학술활동 시간

구 분		N(명)	주간 학술활동 시간(N(%))					평균(시간)
분 류	세부항목		0	0~5	5~10	10~15	15 이상	
참여자	응답자 수	90	27(30)	40(44)	14(16)	6(7)	3(3)	4.2
수련연차	인턴	22	14(64)	5(23)	3(14)	0(0)	0(0)	1.5
	레지던트 1년	25	5(20)	14(56)	5(20)	1(4)	0(0)	3.5
	레지던트 2년	21	3(14)	15(71)	1(5)	2(10)	0(0)	3.8
	레지던트 3년	22	5(23)	6(27)	5(23)	3(14)	3(14)	8.1
수련과	소화기외과	16	10(63)	2(13)	4(25)	0(0)	0(0)	2.0
	정형외과	18	6(33)	8(44)	2(11)	1(6)	1(6)	4.0
	소화기내과	19	4(21)	11(58)	3(16)	0(0)	1(5)	3.8
	소아청소년과	19	5(26)	11(58)	2(11)	1(5)	0(0)	3.0
	영상의학과	18	2(11)	8(44)	3(17)	4(22)	1(6)	8.0

4.2. 세부 학술활동

다음으로 연구진은 1일 참여관찰 일지에 근거하여 전공의들의 업무 중 학술활동에 대해 이루어지는 세부 활동을 알아보았으며, 그 특성은 다음과 같았다(표 20).

연차별로 살펴보면, 인턴의 학술활동은 개인 공부가 평균 14분, 세미나 및 컨퍼런스 참석이 평균 13분이었다. 레지던트 1년차의 평균 학술활동은 세미나 및 컨퍼런스 참석이 41분으로 가장 높았고, 발표 준비 5분, 레지던트 내부 교육 참여가 3분, 개인 공부 1분 순이었다. 레지던트 2년차의 경우, 세미나 및 컨퍼런스 참석이 37분으로 가장 길었고, 레지던트 내부 교육 참여가 11분, 개인 공부 4분, 발표 준비 1분 순서로 이루어졌다. 레지던트 3년차의 학술활동은 발표 준비가 54분으로 가장 길었고, 세미나 및 컨퍼런스 참석 28분, 레지던트 내부 교육이 13분, 개인 공부 6분, 논문작성 5분순이었다.

수련 과목별로 살펴보면 소화기외과는 세미나 및 컨퍼런스 참석 28분, 발표 준비 22분, 개인 공부 20분, 레지던트 내부교육 1분이었다. 정형외과의 학술활동은 세미나 및 컨퍼런스 참석 19분, 발표 준비 9분, 레지던트 내부 교육 9분이었고, 소화기내과는 세미나 및 컨퍼런스 참석38분, 발표 준비 21분, 레지던트 내부 교육 12분, 개인 공부 1분이었다. 소아청소년과는 세미나 및 컨퍼런스 참석33분, 발표 준비 12분, 논문작성 5분, 개인 공부 4분, 레지던트 내부 교육이 3분이었다. 마지막으로 영상의학과는 세미나 및 컨퍼런스 참석이 36분, 발표 준비 9분, 개인 공부 8분, 레지던트 내부교육이 7분이었다.

표 20. 세부 학술활동 시간

구 분		N(명)	항목별 평균 학술활동 시간(분)				
분류	세부항목		레지던트 내부 교육	발표 준비	세미나, 컨퍼런스 참석	논문작성	개인 공부
참여자	응답자 수	89	7	15	30	1	6
수련연차	인턴	22	0	0	13	0	14
	레지던트 1년	24	3	5	41	0	1
	레지던트 2년	21	11	1	37	0	4
	레지던트 3년	22	13	54	28	5	6
수련과	소화기외과	15	1	22	28	0	20
	정형외과	18	9	9	19	0	0
	소화기내과	19	12	21	38	0	1
	소아청소년과	19	3	12	33	5	4
	영상의학과	18	7	9	36	0	8

5. 과목별 업무 특성

연구참여자들이 작성한 주간업무표 및 참여관찰 결과를 토대로 전공의들의 업무를 과별, 연차별로 분석한 결과는 다음과 같다.

5.1. 외과

레지던트 3년차는 주로 오전 6시부터 8시경까지 협진·수술 스케줄 확인, 병동회진 및 과 컨퍼런스 참석을 하였고, 나머지 주간 근무시간에는 정규수술 보조업무(약 20 ~ 52 시간)를 하였으며 간혹 외래진료 업무(약 0 ~ 6시간)를 하는 경우도 있었다. 정규수술이 끝난 후 약 18시부터 19시 사이에는 병동회진을 다니거나 과 컨퍼런스에 참석 하였고, 당직근무는 주 1 ~ 3회로 조정되어 있으나 비상시 콜 대기 등에 있는 전공의들도 있었다.

Case 13 전날 수술을 받은 환자와 당일 진료할 환자들의 EMR을 확인하는 것으로 하루 업무를 시작한다. 옆 자리에 있는 동료 의사와 환자의 특이사항, 당직 등 업무와 관련된 이야기를 나누기도 한다. 스케줄 확인을 마친 후에는 담당 교수와 함께 병동 회진을 한다. 교수님께 담당 환자의 경과 등을 설명 드리고 필요한 정보를 전달 받는다. 회진을 마치고 나서는 환자를 진료하거나 교수님의 진료 업무를 돕고 장시간 동안 처방 입력을 한다. 특히 오후에 컨퍼런스가 있는 날은 컨퍼런스 준비 업무를 추가로 하였다.

레지던트 2년차는 주로 오전 6시부터 8시경까지 병동회진 및 과 컨퍼런스 참석을 하며, 나머지 주간 근무시간에는 정규수술 보조업무(약 0 ~ 37시간)와 병동업무(약 28 ~ 168시간)를 하며 간혹 외래진료 업무(약 0 ~ 4시간)를 하는 경우도 있다. 정규수술이 끝난 후 약 16시부터 19시 사이에는 병동회진, 처방 입력, 환자 동의서 수령 등의 업무를 한다. 당직 근무는 주 2 ~ 7회이며 주로 병동 및 응급실에서 오는 콜을 받거나 응급수술 보조업무를 한다.

Case 2 오전 업무는 주로 EMR 확인 및 처방 입력이고 집중치료실에 있는 환자의 소변량을 체크 하러 다녀오기도 하였다. 점심식사 후 당직실에 들어가 개인 용무를 보고 공부를 하였으며 오후 2시경부터 교수님과 함께 회진을 하였다. 수술이 예정된 환자의 병실에 가서 환자 본인 혹은 보호자로부터 수술동의서를 받았다.

레지던트 1년차는 주로 오전 5시 30분부터 9시경까지 병동회진 및 과 컨퍼런스 참석을 하였으며, 주간 근무시간에는 병동업무(약 72 ~ 155시간)를 하거나 및 수술보조 업무(0 ~ 10시간가량)를 하였다. 병동업무는 회진, 처방입력, 동의서 수령 등이다. 당직근무는 주 1 ~ 7회 정도 하였고, 주로 병동 및 응급실에서 오는 콜을 받거나 응급수술 보조 업무를 한다.

Case 82 6시부터 당직실에서 콜 대기하다가 7시 20분에 회의실로 이동하여 컨퍼런스 준비를 하였다. 컨퍼런스는 7시 30분부터 환자 증례를 중심으로 약 30분 동안 진행되었다. 이후 8시 10분부터 병동에서 회진을 돌며 드레싱을 하고 EMR 업무를 하였다. 12시부터 14시까지 수술보조 업무를 하였고, 그 후에는 퇴근 전까지 병동업무를 계속하였다.

인턴은 주로 오전 6시부터 9시경까지 검사 시료 채취, 병동회진 및 과 컨퍼런스 참석을 하였고, 이후 주간 근무시간에는 정규수술 보조업무(약 0 ~ 50시간) 또는 병동업무(약 8 ~ 120시간)를 하였다. 병동업무는 환자 상담, 수술동의서 수령, 드레싱(치치), 환자 명단 작성 및 병동 콜 대기 등이다. 당직근무는 주 3 ~ 6회로, 주로 늦어지는 정규수술이나 응급수술을 보조하거나 검사 시료 채취 및 병동 콜 처리, 환자 수술 동의서 수령 등을 하였다.

Case 63 오전 7시 30분에 컨퍼런스에 참석하여 환자 경과보고를 하였다. 8시 30분에 컨퍼런스가 끝났고 그 이후에는 콜 대기하거나 수술보조를 하였다. 오후 5~6시경에 수술실에서 나와서 그 이후에는 당직 업무를 하였다.

5.2. 정형외과

레지던트 3년차는 주로 오전 6시부터 8시경 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하였으며, 주간 근무시간에는 수술실에서 정규수술보조 업무(약 10 ~ 45시간)를 하였다. 정규수술이 끝난 후 약 17시부터 19시경 오후 병동회진을 다녔고, 당직은 주 0 ~ 2회로 조정되어 있으나 비상시 콜 대기 등에 있는 전공의들이 있었다. 그 외 주요업무는 수련병원 및 지도교수님에 따라 외래진료, 학생실습 교육, 연구논문 작성 등 다양한 활동이 추가된다.

Case 24 오전에 손목 골절 응급환자가 발생하여 X-Ray와 CT 촬영으로 하루 일과를 시작하였다. 환부의 상태에 대하여 환자에게 자세히 설명 하였다. 당직실로 이동하여 처방입력 및 학생들의 업무배분 등을 한 후, 교육관 강의실에서 '근골격계 이학적 검사 및 부목 실습'과 관련된 수업을 진행하였다. 수업 후에는 다시 응급실 및 외상처치실에서 환자 진료를 하였다. 20분 정도 점심시간을 가진 후 학생 교과서 교정 작업을 하였으며 오후 3시정도부터는 MRI, 환자상태, 사지, reflection, flection 및 기타 사항들을 검토 하였다. 검토된 내용들은 교수에게 보고가 하였으며 이와 관련된 내용을 레지던트 1년차에게 보고하여 수술 및 처치 방법에 대하여 논하였다. 이후 계속 환자 처치와 관련된 업무는 지속되었고 틈틈이 다음날 컨퍼런스 준비, 행정업무, 환자 드레싱 및 처방과 같은 업무를 반복하였다.

레지던트 2년차는 주로 오전 6시부터 8시경 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주간 근무시간에는 수술실에서 정규수술보조 업무(약 13 ~ 45시간)를 하였다. 정규수술이 끝난 후 대략 17시부터 19시경 오후 병동회진을 다니고, 당직은 주 1 ~ 4회로 조정되어 있으나 비상시 콜 대기 등에 있는 전공의들이 있었다. 대부분의 시간을 수술 보조에 참여하고 있었다.

Case 65 병동 환자 처방입력 업무로 하루를 시작하였으며 이후 컨퍼런스에 참석하였고 이를 마친 후에는 교수와 함께 회진을 돌며 환자 상태에 대하여 논의 하였다. 오전 8시부터 수술실에 들어가 관찰종료 시간인 오후 6시 이후까지 수술 보조를 하였다.

레지던트 1년차는 주로 오전 6시부터 8시경 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 외래 업무(약 0 ~ 21시간)와 병동업무를 하였다. 병동 환자와 응급실 환자를 보게 되며 수련병원 및 지도교수님에 따라 수술에 참여하는 전공의도 있었다. 당직은 주 3 ~ 6회로 병동업무가 늘어나면 당직 횟수도 늘어나는 경향이 있었다.

Case 87 오전에는 컨퍼런스를 참석하였고 이후 교수의 외래진료를 보조하는 업무를 하였다. 중간에 점심시간을 가진 후, 다시 외래진료 보조역할을 맡았으며 하루의 대부분의 업무가 외래진료 보조업무 뿐이었다.

인턴은 주로 수술실에서 수술보조를 하며, 주로 수술 준비를 위한 스크럽, 수술실 준비 등의 업무를 하였다. 당직은 주 2 ~ 6회로 병동업무(검사, 처치, 채혈, 차트리뷰 등)와 응급수술 참여를 하였다. 수련병원 및 지도교수님에 따라 외래진료를 보조하는 전공의도 있었다. 대부분의 시간을 수술보조에 참여하고 있으며 그 외 시간은 병동업무에 대한 상시 콜 대기 상태에 있었다.

Case 47 병동업무로 일과를 시작한다. 오후 6시까지 수술 보조업무를 진행하였으며 다음날 수술환자 면도 및 수술 부위 마킹과 같은 업무가 밤늦게까지 지속되었다.

5.3. 소화기 내과

레지던트 3년차는 주로 오전 7시부터 9시경 병동 협진 파악 후 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 외래, 내시경 시술 보조, 투석실 주치의 업무, 응급실 내과 환자 진료 등 수련병원 및 지도교수님에 따라 다양한 활동을 하고 있었다. 당직은 주 0 ~ 2회로 조정되어 있다.

Case 48 오전에는 주로 병동환자 처방 업무를 하였으며 환자 보호자와 면담 및 동의서 작성과 같은 업무도 하였다. 오전 8시정도부터는 콜 대기를 하였으며 중간에 응급환자가 발생하면 응급실로 이동하여 진료를 하였다. 주로 처방 업무 및 응급실 환자 진료가 일과의 대부분을 차지하였다.

레지던트 2년차는 주로 오전 6시부터 11시경까지 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 병동업무를 보고 있었다. 주된 병동업무는 신환을 받거나 환자 상태에 대한 처방을 내리고 검사를 요청하는 등으로, 하루 종일 병동 회진 하였다. 당직은 주 1 ~ 3회로, 주로 환자에 대한 환자 및 보호자 상담, 추가회진 및 응급실 업무를 보고 있었다.

Case 29 오전 7시경부터 병동 회진을 하였고 회진 이후에는 병동환자 처방 작업을 하고 바로 과 컨퍼런스에 참석하였다. 컨퍼런스를 마친 후 다시 회진을 돌며 환자들을 치료하며 처방 업무를 하였다. 점심시간 후 오후의 일과는 대부분 회진, 처방 업무, 환자 관찰 및 상담 업무를 하였다.

레지던트 1년차는 주로 오전 6시부터 11시경까지 검사결과 확인 후 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 병동업무를 보고 있었다. 주된 병동업무는 환자에 대한 진료 상담 및 보호자 면담과 동의서 받기, 환자에 대한 처방을 내리고 검사를 요청하고 이를 판독하는 등, 레지던트 2년차와 마찬가지로 하루 종일 병동 회진을 하였다. 당직은 주 1 ~ 4회로, 주로 환자에 대한 환자 및 보호자 상담, 추가회진 및 응급실 업무를 보고 있었다.

Case 11 오전에는 처방 확인 및 병동 처방 업무와 환자의 생명지수를 확인하고 기록하였다. 그 후 회진을 하고 과 컨퍼런스에 참석하였다. 컨퍼런스 종료 후, 회진을 하면서 치료계획에 대한 설명, 퇴원 계획 및 예후 과정을 설명하며 추가 면담이 필요한 경우에는 면담을 실시하였다. 주로 회진을 돌면서 관찰한 것을 EMR에 입력하고 검사결과를 확인하는 것이 주업무이다.

인턴은 주로 오전 4시부터 8시경까지 검사 시료 채취 등 검사와 관련된 업무를 하였다. 주중 근무시간에는 주로 환자 동의서 받기, 처치(드레싱), 심전도검사, 콜 대기 및 대기 중 요청 받은 업무 등 병동업무를 하였다. 당직은 주 2 ~ 3회로, 주로 검사 및 병동 콜 처리 등의 업무를 보고 있었다.

Case 71 오전부터 주로 당직실에서 콜 대기를 하였으며 중간에 환자진료를 하는 경우에는 환자 진료 후 처방 작업을 반복적으로 하였다.

5.4. 소아청소년과

레지던트 3년차는 주로 오전 7시부터 12시경까지 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주간 근무시간에는 주로 외래 및 병동환자 회진과 투석실 진료 등의 업무를 하였다. 수련병원 및 지도교수님에 따라 다양한 활동을 하고 있는데, 외래진료만 보조하는 전공의가 있는가 하면, 병동회진과 수술실에도 참여하는 전공의가 있는 등 활동의 차이가 매우 크다. 당직은 주 1 ~ 4회로, 주로 응급실 업무와 병동 업무 처리 등을 하고 있었다.

Case 92 오전 일과는 환자 회진준비, 교수님과의 회진 및 회진에서 수집된 자료를 정리하는 것이었다. 오후에도 계속 회진을 돌았으며 동시에 EMR 처방 내용을 확인하였다.

레지던트 2년차는 주로 오전 7시부터 12시경까지 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 병동환자 회진 업무를 보고 있었는데, 환자에 대한 진료 상담 및 보호자 면담, 환자 상태에 대한 처방을 내리고 차트 리뷰 및 검사를 요청하는 등 하루 종일 병동 회진을 하였다. 수련병원 및 지도교수님에 따른 편차가 매우 적었으며, 당직은 주 2 ~ 4회로, 주로 병동 업무와 응급실 업무 등을 하고 있었다.

Case 34 EMR 처방 확인 및 회진준비를 시작으로 환자의 정보를 파악하였다. 회의실에서 교수와 회진 관련 내용을 논의하고 오전 10시 정도부터 회진을 돌기 시작하였다. 점심시간을 가진 후 오후에도 동일하게 병실 진료를 하며 처방을 진행하였으며 오후 2시경부터는 보호자와 면담을 진행하였다. 이 후 컨퍼런스에 참석하고 다시 지도교수와 토의 및 회진준비를 하였다.

레지던트 1년차는 주로 오전 7시부터 12시경까지 오전 병동회진을 다니고 과 컨퍼런스에 참여하며, 주중 근무시간에는 주로 병동환자 회진 업무를 보고 있었는데, 이는 신환 정리, 퇴원환자 정리를 포함하며, 환자에 대한 진료 상담 및 보호자 면담, 환자 상태에 대한 처방을 내리고 차트 리뷰 및 검사를 요청하는 등 하루 종일 병동 회진을 하였다. 수련병원 및 지도교수님에 따른 편차가 매우 적었으며, 당직은 주 1 ~ 4회로, 주로 병동 업무와 응급실 업무 등을 하고 있었다.

Case 74 콜 대기하고 있다가 점심시간 전까지 계속 회진을 하며 병동에 있는 환자확인 및 처방 업무를 하였다. 오후에도 계속 회진을 돌았으며 추가 처방과 입원 환자 차트를 정리하였다.

인턴은 주로 오전 4시 30분부터 8시경까지 검사 시료 채취 등 검사와 관련된 업무를 하였다. 이후 근무시간에는 주로 병동업무를 하는데, 처치(드레싱), 건강검진, MRI 검사시 환자 감시, CT 검사시 환자 감시, 심장초음파실 보조, 환자 명단확인 등을 하며, 병동에서 콜 대기하고 하며 요청 받은 업무를 하였다. 당직은 주 2 ~ 4회로, 주로 검사 및 병동 콜 처리, 응급실 초진 등의 업무를 하였다. 수련병원 및 지도교수님에 따른 편차가 존재하였으나, 그 차이는 미미한 것으로 인턴은 주로 처치 및 검사와 관련된 업무를 처리하였다.

Case 55 EMR 처방 확인 후 컨퍼런스를 준비하였고 이후 회진을 시작하였다. 회진 종료 후에는 환자 드레싱과 채혈 업무를 진행하였으며 환자 심전도검사도 하였다. 오전 11시경부터는 인턴숙소에서 병동 콜 대기하고 하며 콜이 올 때마다 환자 진료를 위해 다시 병동으로 이동하였다.

5.5. 영상의학과

레지던트 3년차는 주로 오전 7시 ~ 8시경 출근하여 판독업무 또는 과 컨퍼런스에 참여하며, 주간 근무시간에는 주로 판독과 초음파 검사(복부, 갑상선, 유방 등)를 하였다. 그 외 수련병원 및 지도교수님에 따라 다양한 활동을 하고 있었는데, 두경부 초음파, MRI, CT, 갑상선 조직검사, 신경중재 시술, 초음파 생검시술 등에 참여하고 있어 그 차이가 매우 크다. 학술활동의 일환으로 과 컨퍼런스 횟수가 다른 과에 비해 높아 오전 컨퍼런스 뿐 만 아니라 점심시간을 활용한 점심 컨퍼런스와 저녁 컨퍼런스가 많았다. 당직은 주 0 ~ 5회로, 대부분의 전공의가 주 1 ~ 2회의 응급실 당직을 담당하고 있었는데 이는 주로 초음파 검사 또는 투시 등을 진행하는 업무이다. 그 외에도 특정 전공의의 경우 상시 콜 대기에는 있는 모습도 나타났다.

Case 96 오전 7시경도부터 점심시간까지 계속 영상판독 업무를 진행하였으며 점심 식사 후에는 초음파 검사를 퇴근할 때까지 진행하였다.

레지던트 2년차는 주로 오전 7시 ~ 8시경 출근하여 과 컨퍼런스 및 판독업무와 초음파 검사에 참여하며, 주중 근무시간의 대부분을 판독업무로 보냈다. 그 외에는 초음파 검사(복부, 갑상선, 유방 등) 등을 진행하고 있었다. 학술활동의 일환인 과 컨퍼런스가 다른 과에 비해 많은 편으로 오전 컨퍼런스 뿐 만이 아니라 식사시간을 활용한 점심 컨퍼런스나 저녁 컨퍼런스도 많았다. 당직은 주 1 ~ 3회로, 응급실 당직을 담당하고 있었는데 주로 응급시술과 판독 등을 하였다.

Case 18 과와 관련된 회의 참석을 시작으로 이후 오전에는 주로 소아 판독실에서 판독업무를 하였고, 오후 1시경부터는 투시 업무를 하는 것으로 관찰되었다. 당직 시에도 평균 약 80개의 판독업무를 하였고 판독하는 과정에 있어서 지속적으로 교수와 다른 전공의들과 소통하였다.

레지던트 1년차는 주로 오전 7시 ~ 8시경 출근하여 주간 근무시간 동안 투시, 초음파 검사, 인터벤션 시술 및 판독 업무를 하였다. 학술활동의 일환인 과 컨퍼런스가 다른 과에 비해 많은 편으로 오전 컨퍼런스 뿐 만이 아니라 식사시간을 활용한 점심 컨퍼런스나

저녁 컨퍼런스도 많았다. 당직은 주 0 ~ 3회로, 응급실 당직을 담당하고 있었는데 주로 응급시술(CT, X-ray 등)과 판독 등을 하였다. 그 외 특이사항으로는 남은 판독업무 등이 있어 원래의 공식근무시간(퇴근 오후 6시)을 초과하였다.

Case 78 컨퍼런스를 참석한 후 오전에는 초음파실에서 초음파 업무를 하였고 점심 이후에는 판독실에서 지속적으로 판독을 하였다. 총 판독건수는 CT 20건과 plain 40건으로 확인 되었다. 당직 때에는 응급판독 및 시술 업무를 수행 하였다.

인턴의 업무는 수련병원 및 지도교수님에 따라 매우 다양하였다. 한 명의 인턴이 영상의학과와 다른 과의 업무를 함께 담당하고 있는 병원이 있는가 하면, 영상의학과 업무만 담당하도록 하는 곳도 있고, 영상의학과에 인턴을 두지 않은 병원도 있었다. 인턴은 주로 오전 7시 ~ 8시경 출근하여, 주중 근무시간 동안 인터벤션 시술 보조 및 혈관조영실 수술 보조 업무를 하였다. 당직은 주 0 ~ 2회로, 영상의학과 업무만 담당하고 있는 전공의는 대체로 당직근무가 없었다. 그러나 수련병원 및 지도교수님에 따른 업무 편차가 있었다. 평일 시술이 끝날 때까지 전공의가 시술 보조를 해야 하는데 업무량에 따라 시술이 새벽 2 ~ 3시까지 이어지는 경우도 있었고, 응급시술이 생기면 1시간 이내에 병원에 도착하여 시술을 준비하는 등 상시 콜 대기 상태에 있는 전공의도 있었다.

Case 39 혈관조영실에서 전일 시술보조 업무를 진행하였다.

IV

포커스그룹 인터뷰 결과

1. 연구 참여자의 특성

포커스그룹 인터뷰는 전문의 시험을 준비 중인 레지던트 4년차를 대상으로 진행되었다. 연구대상자 중 포커스그룹 인터뷰에 참여한 병원은 2곳으로, 총 두 차례 진행된 포커스그룹 인터뷰에 참여한 연구대상자의 특성은 다음과 같다(표 21).

본래 레지던트 4년차 연구대상자 25명 중 포커스그룹 인터뷰에 참여한 응답자 수는 총 7명이며, 이들이 현재 수련 받고 있는 수련병원 형태는 국립대학병원 및 도립병원이었다. 수련과목별로는 내과계열 2명(29%), 외과계열 3명(43%), 지원계열 2명(29%)이었다. 구체적으로 소화기내과 1명(14%), 소아청소년과 1명(14%), 소화기외과 1명(14%), 정형외과 2명(29%), 영상의학과 2명(29%)의 비율을 보였다.

표 21. 포커스그룹 인터뷰 참여자의 특성

구 분		N(명)	비율(%)
분 류	세부항목		
참여자	응답자 수	7	100
수련병원 형태	국립대학병원·도립병원	7	100
	사립대학병원 외 민간(사립)병원	0	0
수련과	소화기외과	1	14
	정형외과	2	29
	소화기내과	1	14
	소아청소년과	1	14
	영상의학과	2	29

2. 업무시간의 적정성

전공의들은 대체로 80시간 규정에 문제를 제기하였다. 가장 많이 제기된 문제점은 전공의 업무시간에 대한 보건복지부 규정이나 현재 발의된 법안의 실효성이 떨어진다는 점이다.⁹⁾ 연구참여자들이 정책의 실효성이 떨어진다고 인식한 가장 큰 원인은 전공의들의 업무의 분배 등 세부적인 조정 방안이 없이 전공의들의 근무시간을 제한한다는 점이었다(Case A). 전공의들은 이 정책이 근본적으로 레지던트 3 ~ 4년차, 즉 윗년차들의 업무를 증가시키는 방향으로 갈 수밖에 없다고 인식하고 있었다(Case F).

Case A “결국 일의 양이 똑같은데 인력수가 일정하면 밀도를 높이라는 이야기일 수밖에 없는데, 이미 전공의들의 일의 밀도는 한계치에 다다랐다. 이러한 상황에서 시간을 줄이고 하는 것은 눈 가리고 아웅 하는 것에 불과하다. 사실상 일의 양을 줄이는 것은 불가능하고 인력 수 늘이는 것도 불가능하고. ... 시간제한은 사실상 불가능한 것 같다. 이것은 외과계열에서 더욱 절실히 느낄 것이다.”

Case F “현실적으로 가능할까? 근본적으로 저희 때는 어떻게 보면 다행일 수도 있는데, 3, 4년차 때는 이번에는 3년차만, 4년차만 단계적으로 시작하다 보니 저희는 뭐 영향 받게 별로 없는데, 80시간 하게 되면 년차가 올라갈수록 편할 거라는 기대 하는데, 그렇지 않을 듯하다. 직접적으로 업무 로딩의 변화가 없어서 말씀드리기 그렇긴 하다. 그러나 다른 연차들은 힘들어하지 않을까, 2, 3년차 되도 비슷한 로딩 있을 것이다”

위에서 제기된 윗년차들의 업무 부담을 증가시키는 방법은 수련병원의 전공의들이 연차별로 존재한다는 것을 전제한다. 그런데 수련병원 및 과목별로 전공의들의 숫자가 충분하지 않거나 연차가 없는 경우에는 모든 전공의들이 평일 내내 쉬지 않고 진료 관련 업무를 수행하기 때문에 사실상 업무의 분배가 어렵다(Case F). 이는 수련과목 중에서도 업무 부담이 상대적으로 적다고 평가되는 지원계열 과목에서 수련을 받는 전공의도 걱정하는 문제였다(Case G).

Case F “중요한 거는 한 병원의 한 과를 굴리기 위해서 T.O.*가 몇 명이 있느냐가 굉장히 중요한 문제인데, 어떤 과는 연차 별로 2명씩 뽑다가 1명으로 줄었고, 우리 과도 내년이면 3년 연속으로 1명 뽑게 된다. 그렇게 되면 ... 1·2·3·4년차가 (한 명씩 있기 때문에) 모두 당직서면 (규정 상) 다음 날 하루 쉬어야 하고, (현실적으로는) 주간 업무 돌려야 하고 수술

9) 본 인터뷰는 전공의 특별법이 국회 본회의 통과 이전에 진행된 내용이다.

방을 2방 내지 3방 돌려야 하는데 (그게 아니면) 전공의가 없이 수술을 (해야 한다.) ... 근본적인 일의 분배, 웬만한 일을 전공의가 하는 상황에서 연차별로 한 명씩 있는데, 힘들지 않을까?”

Case G “(저희 병원)은 2년차가 풍당풍당(당직을 이틀에 한번 꼴로 서는 것을 의미) 당직 (을 선다). 과별로 로딩 차이, 병원마다 차이도 있는데, 저희 과의 경우 대학병원은 레지던트 많아서 5, 6명씩 있으면 당직을 5일에 한 번 서겠지만 우리는 그렇지 않다.”

두 번째 제기된 문제점은 80시간 규정의 준수 가능성이 과목별로 다르다는 점이다. 예컨대 관찰자들은 영상의학과나 병리학과, 진단검사의학과 등은 상대적으로 80시간 준수에 대한 부담이 크지 않다고 말했다(Case A). 또한 외과는 전공의 증원이나 환자 수 제한 등의 추가적인 규정이 없는 이상 업무를 연차별로 재분배하더라도 80시간을 준수하기는 어려울 것이라고 보았다. 그런데 80시간의 업무시간 기준을 맞추기 위해서 1 ~ 2년차 업무의 상당량을 3 ~ 4년차가 분담해야 하는 내과, 소아청소년과 등의 경우에는 연차간 갈등이 발생하거나 윗년차 전공의들의 심리적 저항에 부딪힐 가능성이 높다고 보았다(Case A).

Case A “현황을 말씀드리면 많이 (주당 근무시간이) 줄고는 있다. 어쨌든 기록상으로는 소아청소년과는 2년차는 80시간 (응급수련 포함 88시간) 기준까지 맞춰서 명목상으로는 지나치게 넘지 않는 한도에서 88시간까지는 유지하고 있다. 그러면서 3,4년차 당직이나 업무 부담이 많이 늘었다. 현실적으로 실제로 80시간까지만 근무하기는 요원하다. 2,3년 사이에 3,4년차 당직이 많이 늘었다. 주당 근무시간이 5시간 정도씩 3년 정도 늘었던 것 같다. 1년에 5시간씩 3년 정도는 것 같다. 3,4년차들이 많으면 60시간 정도 근무하고 있는데 그렇지만 여전히 저년차 업무가 몰려있다. 내과 소아과는 고년차로 일을 끌고 오는 수밖에 없는데 반발이 있다. 동의하는 전공의도 있고 아닌 전공의도 있고. 국가에서 계속하라고 하니 계속 끌어오고는 있다. 전공의 수련의 질 향상이라고는 하지만 적어도 저희 과에 한해서는 고년차로 일 부담이 늘면서 오히려 일은 더 많이 하고 있고 불만은 더 많다.”

세 번째 문제점은 같은 수련과목 내에서도 세부 섹션에 따라 업무량 및 업무의 가중도 차이가 큰 것에 대한 고려가 필요하다는 것이었다. 80시간의 근무시간 규정을 준수하려고 노력하는 과에서도 80시간의 제한 기준을 주 단위로 나눈다면 특정 섹션의 경우 기준을 위반한다고 평가받는 것은 부당할 수 있다고 말했다(Case C). 또 다른 전공의는 외과의 경우 근무시간을 80시간 등으로 제한할 수 없는 이유로 주요 스텝별로 수술 방이 열리는 시간이 다르기 때문이라고 설명하기도 하였다(Case B).

Case B “대학병원 같은 경우는 주니어 스텝들이 수술 방이 없어서 방이 늦게 열려서 대기해야 한다. 오후 8 ~ 9시에 수술 방이 열리는데 퇴근시간이 오후 5시라고 퇴근하는 것은 말이 안 된다.”

마지막 문제점으로 지적된 것은 전공의들이 다른 인력이 대체할 수 있는 업무도 해야 한다는 것이었다. 다른 인력이 대체할 수 있는 전공의의 업무는 크게 행정업무와 진료와 관련된 전문 업무로 구분된다. 먼저 인터뷰한 전공의들이 수행했던 행정업무는 하계 수련회 행사 준비(Case D), (진료)팀 파트타임 근로자 구인(Case E) 등이 있었다. 또한 전공의들 중에서는 진료와 관련된 상담을 담당하는 전문 간호사가 없어서 수술 담당 환자나 외래 환자 사전 전화 연락 및 상담을 대신 하는 경우도 있었다(Case B).

Case D “하계 수련회를 준비하기 위해 버스 대절, 물품 구입, 연락 돌리기 등을 해야 한다. 연락 돌리는 명단은 교실 나가신 교수님들, 펠로우, 학생, 간호사들이며 참석하는 인원은 80~90명 정도 된다. 이런 행사가 일 년에 2~3번 정도 있다.”

Case E “팀 알바 아래인지까지 주치의가 한다.”

Case B “병원이나 과 마다 다른데 수술 담당 환자한테 연락까지 한다. 상담부분 PA 외래랑 연락 커버해주는 PA가 부족해서이다. 전공의들이 수술날짜 잡고 환자에게 수술 언제 받고 싶냐 등 일과시간 외에 연락하는 것이 부담된다. 개인 번호는 주지 않지만 병동으로 문의도 굉장히 많이 온다. 아침에 전화 받는 것도 일이다. 주말에 입원하는 것도. 병실이 없을 때 타 과랑 연락해서 병실 배정하는 것과 유선 상 환자 설명하는 것도 모두 전공의들이 한다. 전공의들이 연락 안되면 환자들이 컴플레인 한다. 특정 과에서는 외래보는 환자들한테까지 전날에 다 전화돌린다. 잘 지내셨나, 언제 오시나 등 교수님 특진 환자들 위주로.”

3. 전공의의 삶의 질

전공의들은 대체로 본인들의 삶의 질이 3년차쯤에서 좋아졌다고 인식하고 있었다. 예를 들어 전공의들은 대부분 3년차부터 운동으로 여가 시간을 보낼 수 있었다고 했으며(Case B, D, E), 어떤 전공의는 본인이 3년차가 되었을 때부터 윗년차 및 아랫년차 전공의들이 한 명씩 더 늘어나서 삶의 질이 좋아졌다고 한 경우도 있었다(Case F).

Case B “3년차 말부터 여유가 좀 생겼다. 4년차 나가는 시기부터 (치프될 때) 자기시간 알아서 쓸 수 있고 지시하는 사람 없기 때문에. 운동은 일주일에 1번 했다.”

Case D “3년차 때부터 여유가 좀 생겨서 운동하고 있음. 4년차 때부터는 1주일 3 ~ 4회 3년차 땀 2 ~ 3회했다.”

Case E “3년차 때 조금 여유가 생겼다. 4년차부터 운동했다.”

Case F “3년차부터는 위아래가 다 2명씩 있어서 괜찮았다.”

또한 업무가 80시간 이상 과도하게 계속될 때 본인 스스로 지금 환자 진료하는 것이 위험한 것 같다고 느낀 적이 있냐는 질문에 대하여 어떤 전공의는 본인이 소진했던 경험을 토로하였다.

Case A “번아웃 경험이 있다. 소아중환자실 같은 경우에는 업무강도가 굉장히 높은 편이다. 예전에 4주간 소아중환자실에서 근무했을 당시 근무하지 않은 시간(병원 밖에 나간시간)이 4주 중 12시간 정도밖에 되지 않았던 것 같다.”

4. 교육수련의 적정성

학술활동과 관련하여 전공의들은 대부분 학술논문을 작성해야 하는 필요성을 인지하고 있었다. 그런데 학술논문 통과 요건은 과별로 다른 양상을 보였다.

Case C “(논문 작성이) 힘들긴 하다.”

Case E “논문은 반드시 써야 한다.”

Case D “논문을 써야 시험을 볼 수 있다. 주 논문 1편, 부 논문 2편.”

Case B “저희과는 SCI 1편 통과인데 내년부터 또 바뀐다.”

그 외 컨퍼런스나 발표와 관련하여 부담을 느끼는 전공의도 있었다(Case E, G).

Case E “똑같은 외과계인데도 다른 과에 비해 컨퍼런스가 많다. 1주일에 한 번 하는 분과도 있고, 1주일에 한 3번 정도(본인 분과).”

Case G “4년차라고 해도 발표가 많아서 힘들었다.”

5. 근무조건의 제도화

근무조건을 제도화하기 위한 보완 방안으로써 인터뷰에서 제시된 첫 번째 안은 보완 대체 인력을 증가하는 것이다. 다른 인력이 대체할 수 있는 전공의의 업무는 크게 행정 업무와 진료와 관련된 전문 업무로 구분된다. 행정업무는 보건의료직이나 행정직에서 대체할 수 있으며, 진료와 관련된 업무는 당직의사로 전공의와 별도로 고용하는 개념인 호스피탈리스트(hospitalist), 또는 전문간호사(Professional Assistant, 이하 PA) 등이 대체할 수 있다고 보았다(Case A, F).

Case A “전공의 일의 양이 정해져 있는데 사람 수는 같은데 시간을 줄이라고 하는 것은, 전공의가 부족한 곳은 결국 교수 인력으로 나눌 수밖에 없고. 사실 결국은 근무인력을 늘리는 방법으로. 수련의 외 인력이 동원될 수밖에 없지 않을까 생각한다. 그게 호스피탈리스트 같은 것을 생각하는 것 같다.”

그러나 호스피탈리스트나 PA의 정책적인 도입에 대해서 전공의들은 대체로 신중한 반응을 보였다. 예를 들어 호스피탈리스트의 개념이나 업무 분담을 실제로 어떻게 해야 할지 모르겠다거나(Case A), 호스피탈리스트나 PA에게 입원 환자 관리를 분담했을 때, 의사소통이나 인계 미흡으로 인하여 환자 방치나 환자가 안 좋아지는 문제가 발생할 수 있고(Case F), 이러한 의료사고 발생 시 법적 책임 문제가 해결되지 않은 점(Case G), PA에게 처방권 허용 등 업무 영역 문제(Case A, G), 경제적 보상 문제(Case A) 등을 해결해야 한다고 말했다.

Case A “현실적으로 저도 사실 (호스피탈리스트가) 무엇인지 모르고 현실적으로 얼마나 가능한가 생각한다. 유일한 해결방책으로는 생각하지만 업무영역이나 경제적 보상에 대해서 잘 모르겠다.”

Case F “PA 분들 활용해서 루틴으로 돌아가는 업무에 대해서는 많이 맡기고 있는데 그전 좀... 환자에 관한 것을 나누게 되면 그거를 또 인계를 하고 서로 주고받고 하다보면 효율성도 떨어진다고 생각하고 환자 파악도 떨어진다고 생각한다. 너무 맡기다 보면 쉽게 말해서 빵꾸라는 게, (즉) 환자가 안주는데도 주치의가 PA에게 바로 이야기를 한다든지 서로 그냥 커뮤니케이션 안 되서 환자 방치하여 안 좋아진다는 등의 문제 발생 할 수 있다.”

Case G “법적인 문제 아직 해결되지 않았다. PA 가 환자에게 직접 처방을 내는 처방권은 주어지지 않았다. 그런 거는 아직은 시기상조라고 본다.”

그러나 이러한 추가 인력이 모든 과에 적용되기는 어려울 것으로 보았다. 이와 관련하여 만약 보완 인력이 있다면 어떤 업무를 할 수 있느냐는 질문에 대해 전공의는 호스피탈리스트와 PA의 예를 들면서도 내과의 경우에는 보완 인력도 의사여야 하므로 대체하기 어렵다고 지적하였다.

Case A “저희는 무조건 당직업무이다. 근무시간에서 제고할 수 없는 부분을 차지하는 것이 당직업무이다. 저희가 도저히 당직업무를 줄일 수 없기 때문에 업무밀도가 한계라는 것이 바로 그 이야기이다. 이를 위해 분당 서울대병원 내과에서 호스피탈리스트를 도입했었다. 그런데 문제가 있었다고 들었다.”

Case A “PA는 외과계열들이 많다. 스크립이라든지 아주 부분적인 일들은 비의료인력도 충분히 대체할 수 있기 때문에 풀도 넓고 이용할 수 있는 면도 넓은 반면에 내과는 환자 보는 것 외에는 전공의 업무는 별로 없기 때문에 (전공의를) 대체를 하려면 환자를 봐야하기 때문에 PA가 아니라 MD이고 전문의 이상의 인력이 필요하다. 때문에 외과에 비해 인력 풀도 적고 대체하는 것이 어렵다.”

두 번째 방안으로 80시간 준수가 어려운 과의 경우, 연차별로 80, 90, 100시간 등으로 주간 근무시간을 다르게 규정하는 것이 현실적인 방안이라고 본 경우도 있었다(Case B).

마지막으로 인터뷰에서 제시된 방안은 정책에 강제성을 부여하는 것이다(Case B). 전공의들은 근무시간 제한에 법적 효력을 부여함으로써 병원의 조직문화상 퇴근을 못하거나 워킹 내지 지도전문의까지 일을 분담시키는 것을 가능하게 할 것이고(Case B, G), 병원들이 전공의 근무조건을 실제로도 준수할 수 있는 근거가 될 것이라고 보았다.

Case B “강제성 없으면 과연 될지. 한국의 조직문화도 있고. 전혀 못 지켜지고 있다. 일단 당직하면 24시간, 일주일에 1.5회 이상 당직이다. 당직을 할 경우, 연속으로 36시간 이상 일하지 못하게 되어있는데도 안 지켜지고 있다. 지방병원 같은 경우는 더 힘들 것이다. (조직 문화라는 것은) 워킹 안 하면 못하는 것을 말한 것이다. 자기 환자 있고 중환자 있으면 그걸 본인이 제일 잘 알기 때문에 못간다.”

Case G “어느 과든지 80시간 궁극적으로 맞추려면 대학병원은 교수님이 도와주던지 스텝이 일을 가져갈 수밖에 없다. (일의 부담이) 위로 올라가지 않고서는 바뀔 수가 없다.”

기타 근무조건을 제도화하는 현 방향이 바람직하냐는 비판도 있었다. 전공의들 중에서는 다른 보건의료인과의 관계도 중요한데, 전공의 근무시간을 준수하기 위하여 보완 대체 인력의 업무를 증가시키는 방안이 다른 보건의료인과의 갈등이 발생시킬 가능성을 충분히 고려해서 이를 해결할 수 있는 방안도 필요하다는 의견이 있었다(Case D).

Case D “전공의지만 눈치를 보고 살아야 하는 경우가 굉장히 많다. 검사 어레인지부터, 간호 인력 등 우리가 지시를 내리기는 하지만 눈치를 많이 본다.”

1. 연구결과 고찰

1.1. 업무시간의 적정성

전공의 업무시간 관련 규정들은 일관되게 주당 업무시간을 80시간을 제한하는 것을 원칙으로 제시해왔다. 또한 「2015년 전공의 수련 및 근무환경 실태조사(이하, 전공의 실태조사)」에서 전공의들은 주당 평균 89.6시간을 근무한다. 그러나 주간업무표 분석 결과, 전체 전공의들의 주당 평균 근무시간은 101.9시간으로 차이를 보였다. 또한 인턴은 112.8시간, 레지던트는 98.4시간 근무하였다. 이렇게 차이가 나는 이유는 전공의들 중에서 레지던트 4년차가 전문의 시험 중이어서 3년차가 실질적인 의국장 역할을 맡고 있고, 2년차와 1년차가 업무를 분배하여 수행하고 있기 때문이라고 추정된다. 그 외에도 수련 병원의 특성에 따라 과목별 업무량에 차이가 있음을 알 수 있었는데, 예컨대 중증외상센터(트라우마센터)가 존재하는 수련병원은 외과계 업무량이 현저히 많았다. 또한 같은 병원 내에서도 내과계와 지원계의 업무량 차이가 컸으나 근무시간을 계산하여 평균화 시키는 양적연구 부분은 이러한 특별한 사례들을 충분히 반영한 결과를 도출하기 어려웠다. 이번 연구는 연구참여자들이 작성한 주간업무표 및 1일 참여관찰 일지를 토대로 전공의들의 업무를 과별, 연차별로 질적 분석 하여 사례를 제시하는 방식으로 그들의 일상을 그려내었다.

주간업무표를 토대로 분석한 전공의들의 평균 근무시간은 인턴 112.8시간, 레지던트 1년차 104.5시간, 레지던트 2년차 104시간, 레지던트 3년차 86.2시간 순으로 나타나 대체로 연차가 낮을수록 근무시간이 증가하는 경향이 있었으나, 평균 주간(晝間) 근무시간 결과에 따르면 레지던트 2년차의 업무시간(794분, 13.2시간)이 레지던트 1년차의 업무시간(768분, 12.8시간) 보다 많은 경향이 발견되었다. 두 결과가 상이한 원인으로

주간업무표와 보고체계의 한계로 볼 수 있는데, 주간업무표에는 연구참여자인 전공의 업무가 오프(off)로 표기되어 있으나 응급상황 등에 따라 실제로 비공식 당직을 서게 된 경우가 존재하고 이를 연구참여자가 연구자에게 보고하지 않는 경우도 존재하였다. 실제 연구자가 직접 참여하여 진행한 1일 참여관찰 일지에 따르면 레지던트 2년차의 업무가 1년차의 업무보다 과중하였다. 그리고 이에 대한 원인으로는 인턴은 해당과의 업무를 보조하는 역할일 뿐, 손이 많이 가는 병동 주치의 업무를 하기에는 경험이 많지 않아 역할의 한계가 존재한다는 점과 1년차는 업무를 배우는 중에 있어 숙련도가 낮아 2년차보다 능숙한 역할을 해내지 못하기 때문에 4년차의 부재로 인한 업무 로딩이 새로이 의국장이 되는 3년차(내년 4년차) 보다는 2년차(내년 3년차)에게 더해지는 것으로 추측된다. 이는 내년 새로운 전공의 1년차가 유입되면서 다른 업무 분담 형태를 갖게 될 것으로 예상되며, 후속 연구 등을 통해 이를 관찰 할 수 있다.

연차별 주간(晝間) 업무 내용 결과에 따르면 인턴의 근무시간은 정형외과(778분), 소화기내과(713분), 소아청소년과(700분), 영상의학과(690분), 소화기외과(641분)의 순으로 많았다. 대체로 외과계의 근무시간이 많은 것을 감안하였을 때 소화기외과의 근무시간이 적게 측정된 이유로는 연구에 참여한 인턴들이 담당하게 되는 업무가 다르고 수술방을 담당하는 인턴의 경우 힘든 업무가 많기 때문에 병동업무를 담당하는 인턴보다 휴식을 보장해 주고자 하는 경향이 존재하는 점을 들 수 있다.

박성우 (2015)

“본원은 큰 규모 때문에 일반 외과라 해도 여러 분과로 나뉜다. 같은 일반 외과 인턴임에도 도는 분과의 특성이 판이하고 전담하는 일도 다르다. [...] 일반외과 인턴은 총18명. 그 중에는 일반 병동 일을 하는 병동 인턴도 있고 중환자실 인턴도 있다. 수술을 전담하는 수술장 인턴도 있다. 위장관외과, 대장항문외과, 간담도췌외과, 간이식외과, 신장이식외과, 혈관외과, 내분비외과, 유방외과, 소아외과 등 수많은 분과로 나누어져 있다.” (p158)

“인턴 근무 중 병동잡은 검사가 필요할 때마다 콜을 받고 가서 해결하는 형태다. 채혈 검사나 복수천자, 관장, 동의서 설명, 드레싱 등 일이 발생할 때마다 콜이 온다. ... ‘콜폰’이라 하여 병원에서만 사용 가능한 휴대폰을 의사들이 들고 다닌다. 근무 중에는 콜폰을 켜두고 오프(off)일 때는 꺼둘 때가 많다. 당직 때 콜폰을 계속 켜두기 때문에 ‘온on’이라고 표현하고 아닐 때는 ‘오프off’라고 하는 것은 아닐지.” (p240)

내과계의 경우 주로 병동업무를 맡게 되며, 소화기내과의 경우 회진 가이딩과 병동에서 오는 콜 처리가 대부분으로 이는 단순처치, 검사, 환자 동의서 받기, EMR 처방 내리는 작업이 주를 이루고 있다. 소아청소년과의 경우에도 교수님 회진 동행과 병동에서 오

는 콜 처리가 대부분으로 대부분 콜 대기 상태에 놓여있다. 그리고 콜 업무는 환자의 검사 동행도 포함하고 있는데, 환자는 CT 검사나 MRI 검사 등을 받을 때 움직이지 말라는 지시에 따를 수 없어 대개 검사 전 수면 유도를 한다거나 진정제를 사용해서 잠들게 하는 진정처치를 하게 된다. 그리고 진정 처치 시 호흡이 가라앉는 부작용이 발생할 가능성이 있어 인턴이 동행하게 된다.¹⁰⁾ 이와 같이 인턴을 포함한 전공의들의 경우 환자와 관련된 업무를 보며 대기상태에 있는 시간이 존재하나, 이를 온전한 대기로 볼 수 없는 것은 이들이 환자의 상태에 대해 상시 확인해야 하는 업무에 놓여있거나 콜을 받는 즉시 빠른 시간 내에 업무 복귀를 해야 하는 등 근무상태와 유사한 업무적 스트레스를 받고 있어 이를 업무 중 휴식으로 보기 매우 어려운 점이 있다.

주간업무표에 따르면 레지던트 1년차의 근무시간은 소화기내과(821분), 정형외과(740분), 소화기외과(728분), 소아청소년과(702분), 영상의학과(600분) 순으로 많았다. 내과계의 경우 대부분 병동업무를 보고 있었으며, 주된 업무로는 환자에 대한 진료 상담 및 보호자 면담과 동의서 받는 등이 있었다. 외과계의 경우도 마찬가지로 대부분 병동 환자 및 중환자실 환자, 응급실 환자 관련 업무를 보고 있었으나, 수련병원 및 지도교수님 유닛에 따라 외래진료 보조 업무를 진행하거나 수술 보조 업무에 참여하는 전공의도 있었다. 지원계인 영상의학과는 경우 초음파 검사, 투시, 인터벤션 시술 및 판독 업무를 진행하고 있었는데 그 숙련도가 레지던트 2년차, 3년차와 차이가 있어 공식근무 후 추가 판독 시간 등으로 인한 근무시간 증가가 발견되었다.

주간업무표에 따르면 레지던트 2년차의 근무시간은 소화기내과(779분), 정형외과(750분), 소아청소년과(672분), 소화기외과(654분), 영상의학과(599분) 순으로 많았다. 내과계의 경우 대부분 병동업무를 보고 있었으며, 1년차와는 다르게 주된 업무로는 신환을 받는 일을 진행하였다. 그 외에도 회진을 돌며 환자 상태에 대해 EMR 처방을 내리고 검사를 요청하는 등의 업무를 하였다. 외과계의 경우 주로 수술실에서 수술보조업무를 진행하거나 병동업무(회진, 수술동의서 받기 등), 또는 간혹 외래 업무 보조를 병행하고 있었는데 각 수련병원과 지도교수님에 따른 편차가 존재하였다. 지원계인 영상의학과는 경우 초음파 검사, 투시, 인터벤션 시술 및 판독 업무를 진행하고 있었는데 그 숙련도가 레지던트 1년차에 비해 높아 더 많은 판독을 진행하였다. 수련병원에 따라 레지던트 2년차가 과 관련 행정업무(회의 준비 등)를 맡는 곳도 있었다.

주간업무표에 따르면 레지던트 3년차의 근무시간은 소화기내과(696분), 영상의학과(692분), 소화기외과(657분), 정형외과(632분), 소아청소년과(568분) 순으로 많았다. 내

10) 박성우. 인턴 노트. 서울: 에이티피컬; 2015. p198

과계의 경우 대부분 외래 업무와 특히 소화기내과의 경우 내시경시술 보조 등을 진행하고 있었으며, 수련병원 및 지도교수님 유닛에 따라 다양한 활동을 하고 있어 그 편차가 크게 나타났다. 외과계의 경우 대다수가 수술보조 업무를 진행하고 있었으며 간혹 외래 업무를 보거나 다른 전공의나 학생을 지도하고 행정업무를 보는 이들도 있었다. 각 수련병원과 지도교수님에 따른 편차가 매우 컸다. 지원계인 영상의학과외의 경우 초음파 검사, 초음파 생검시술, MRI, CT, 갑상선 조직검사 등 다양한 검사 및 판독 업무 등을 진행하였는데 수련병원 및 지도교수님에 따라 다양한 활동을 하였다. 컨퍼런스 및 발표 준비와 같은 학술활동 시간이 가장 많았다.

수련과목별 평균 근무시간은 내과계나 지원계보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 116.9시간으로 가장 길었다. 이는 포커스그룹 인터뷰에서 외과계 과목들은 과 내부적으로 업무를 재분배함으로써 해결될 수는 없을 것이고, 따라서 대체 인력 등의 대안이 필요하다는 전공의들의 의견과도 일치하는 부분이다.

전공의 업무시간 관련 규정들은 전공의의 최대 연속 수련시간을 36시간 이내로 할 것을 규정하고 있다. 그러나 주간업무표 상 전공의들의 최대 연속 수련시간은 평균 43.1시간으로, 이는 전공의들이 약 2일 가까이를 연속 근무하는 것을 의미한다. 수련과목별 최대 연속 수련시간은 소화기외과 70.7시간, 정형외과 46시간, 소아청소년과 42.3시간, 소화기내과 42.3시간, 영상의학과 29.9시간으로, 이 중 36시간을 초과한다는 전공의가 37명(42%) 이었고, 이 중 48시간을 초과하여 근무하는 전공의는 18명(20%), 60시간을 초과하는 전공의도 15명(17%)이었다. 특히 소화기외과의 경우 60시간을 초과하여 근무하는 응답자가 소화기외과 전체 응답자의 40%를 차지하고 있었다. 수련과목별 평균 근무시간도 마찬가지로 내과계나 지원계보다는 외과계가, 그 중에서도 소화기외과의 주당 평균 수련시간이 116.9시간으로 가장 길었는데, 이는 종합병원의 특성상 잦은 응급수술과 이로 인한 당직 일수 증가 및 최대 연속 수련시간 증가를 원인으로 볼 수 있다.

전공의들의 평균 당직근무 일수는 2.4일이었다. 이는 2015년 의료정책연구소가 발간한 전공의 수련 및 근무환경 실태조사 보고서 결과인 주당 평균 2.9일과 비교하면 좀 더 낮은 수치이다. 이번 연구결과에서 7일 연속 근무 하였다고 보고한 3년차 전공의의 경우, 공식 당직 일은 적으나 응급상황 시 공식 당직 근무자를 대체하거나 병원 밖으로 퇴근하여도 상시 콜 대기 상태에 있어 새벽에 다시 병원으로 불려오는 등 당직근무와 유사한 상태에 놓여있고, 전공의 스스로도 이를 당직으로 인식하고 있어 연차가 높아져도 전공의들이 그 누구에게도 방해받지 않는 충분한 휴식을 취하기 힘든 상황에 놓여 있음을 알 수 있었다. 특히 응급수술로 인하여 평균 당직근무 일수가 많은 외과계열 전공의의

경우 온전한 오프(off)를 보장받기 힘들다.

박성우 (2015)

“인턴 쌤, 언제 응급수술 생길지 모르니 놀더라도 30분 이내 거리에서 노세요.” 나에게 주어진 이동 반경은 30분 이내에 병원에 올 수 있는 거리였다. 주말에는 정규 수술이 없기 때문에 수술실 인턴은 오프다. 하지만 특이하게 대장항문외과 인턴은 자체 응급이 있기 때문에 놀더라도 30분 거리에 있어야 했다. 응급 콜을 받으면 30분 내로 병원에 복귀하여 수술 준비를 하고 스크럽을 들어가야 했다. [...] 오프에도 병원에서 30분 거리라는, 보이지 않는 반경 안에 갇혀 있는 것은 잔인하다.” (p165-167)

각 수련병원의 전공의 수에 따라 전공의 업무량 편차도 존재하였는데, 이는 국립, 사립 병원 차이 혹은 베드 수 차이보다는 환자의 베드 수에 비례하여 전공의 수가 적은 것으로 실제 전공의 정원수가 다 차지 않았거나, 정원수가 부족한 경우가 있었다. 실제로도 전국에 필요한 수련병원 인턴 수는 대략 3,800여명 정도이나, 2008년 이후 배출되는 의사 수가 감소하여 2011년도에는 2,095명의 의사가 배출되는 등 전공의 수급이 원활하지 않았다.¹¹⁾

11) 박성우. 인턴노트. 서울: 에이티퍼컬; 2015. p 17

1.2. 전공의의 삶의 질 수준

주간업무표 상 전공의들의 근무를 마친 후 휴식시간을 조사한 결과 1주일 168시간 중 평균 66.1시간의 휴식, 즉 오프(off) 시간을 가졌다. 이 중 48시간 이하의 휴식시간을 갖는 응답자들이 21명(23.3%)으로 조사되었으며, 이 중 대다수가 인턴(n=10, 45%)이었다.

박성우 (2015)

“오프일 때 인턴은 자유 시간을 갖는다. 일반 직장인에게 출퇴근은 당연한 근무 형태지만 인턴은 조금 다르다. 오프일 때는 퇴근이 아니라 병원에서 잠시 풀려난다는 느낌을 받는다.” (p241)

1일 참여관찰 일지에 따라 전공의들의 업무 중 평균 휴식시간을 조사한 결과, 인턴의 평균 휴식시간은 25.2분, 레지던트 1년차 14.4분, 레지던트 2년차 18.6분, 레지던트 3년차 12.6분 이었다. 이는 주치의 업무를 하지 않는 인턴에 비해 레지던트들의 업무 중 휴식시간이 짧은 것으로 보인다.

특히 외과계의 경우, 정형외과의 평균 휴식시간은 인턴 0분, 레지던트 1년차 1분, 레지던트 2년차 2분, 레지던트 3년차 5분으로 조사되었고, 소화기외과의 경우 인턴 90분, 레지던트 1년차 18분, 레지던트 2년차 20분, 레지던트 3년차 2분으로 업무 중 평균 휴식시간이 매우 짧았다. 내과계의 경우 소화기내과의 평균 휴식시간은 인턴 16분, 레지던트 1년차 15분, 레지던트 2년차 15분, 레지던트 3년차 17분이었고, 소아청소년과의 경우 인턴 20분, 레지던트 1년차 38분, 레지던트 2년차 43분, 레지던트 3년차 33분이었다. 이들 역시 업무 중 매우 적은 평균 휴식시간을 가지고 있었으나, 대부분의 외과계 전공의들이 많은 당직일수와 긴 시간의 최대 연속수련시간을 가지고 있다는 점, 그리고 업무 중 평균 휴식이 매우 적다는 점을 보았을 때 내과계 전공의보다 그 삶의 질이 매우 낮은 것을 알 수 있었다.

1.3. 교육수련의 적정성

이번 연구결과에서 전공의들의 주 학술활동 시간은 ‘0 ~ 5시간’이 40명(44%)으로 가장 많았으며, ‘5 ~ 10시간’ 14명(16%), ‘10 ~ 15시간’ 6명(7%), ‘15시간 이상’ 3명(3%)이었다. 학술활동 시간이 ‘전혀 없다’는 전공의도 27명(30%)이었다. 학술활동 시간

이 '전혀 없다'는 전공의도 총 27명(30%)이었다. 전공의 실태조사 결과에서는 전공의들의 주당 학술활동 시간을 조사한 결과 '5시간미만'이 48%로 가장 많았으며, '5~10시간 미만' 31%, '10~15시간' 11%, '15시간 이상' 4%, 학술활동 시간이 '전혀 없다'는 전공의도 5%로 조사되었다. 두 결과를 비교하면 이번 연구를 통하여 실제로 전공의들이 학술활동에 참여하는 시간은 선행연구결과보다는 적은 것으로 평가할 수 있다.

이번 연구에서는 그 이유를 확인할 수 없었으나, 선행 연구인 2015년 의료정책연구소가 발간한 전공의 수련 및 근무환경 실태조사 보고서를 토대로 그 이유를 추정하였다.

- 근무에 해당하는 업무량이 과다함(81.4%)
- 교육에 해당하는 활동이 명확하지 않음(70.2%)
- 교육담당자가 명확하지 않거나(65.1%)
- 지도전문의가 전공의 교육에 적극적이지 않음(61.9%)

교육에 관련한 사항으로는 관찰자들 거의 대부분이 진료업무 등은 업무 즉, 일로 봐야 한다는 의견을 제시하였고, 이와 관련하여 병원B의 4년차들과 논의한 결과에서도 마찬가지로 전공의들은 이것이 교육측면 보다는 단순한 업무에 가깝다는 의견이 우세하였다. 단, 오전 혹은 오후 컨퍼런스 진행 시 컨퍼런스 자체는 교육의 목적이 더 크다는 의견이 많아 컨퍼런스 외에는 거의 대부분이 업무라고 생각하는 측면이 존재하였다.

또한 학술활동 관련하여서는 전문의 시험을 준비하고 있는 4년차를 제외하면 연차별 차이보다는 병원별 차이 및 과별 차이가 크게 나타났다. 1일 참여관찰 일지에 따르면 인턴의 경우 하루 평균 27분의 학술활동 시간을, 레지던트 1년차의 경우 50분, 레지던트 2년차의 경우 53분, 레지던트 3년차의 경우 151분으로 조사되었다. 그러나 학술활동과 교육수련 부분에 있어서는 수련병원별, 지도교수별 차이가 존재하여 그 편차가 매우 컸다.

2. 연구의 한계점

2.1. 표본추출

이번 연구에서 수련병원을 선정하는 방법으로 표본추출의 방법을 사용하였으며, 병원 내 연구대상 수련 과목에서 연구대상자인 전공의를 선정하는 방법도 과별 전공의 대표의 추천을 통하여 병원 내 교육수련부가 명단을 취합한 다음, 해당 전공의의 명단을 연구진이 전달받는 과정을 거쳤다.

특히 전공의 선정과 관련하여, 설명회 시 전공의들은 본인이 해당 수련 과목의 연차 전체를 대표하는 것에 대해 부담감을 표시했다. 전공의들은 본인이 해당 과목의 평균 정도의 업무가 있어서 선정된 것이 아니라, 다른 전공의들보다 관찰자들과 의사소통을 하는 등의 대응을 할 수 있을 만큼 편해서 선정된 것 같다는 의견을 피력하였다. 이 부분에 대해 연구진들은 해당 전공의의 업무가 평균이라는 전제 하에 연구를 진행하였으나, 실제로 평균적인 업무인지를 측정할 수 없었다.

또한 수련과목의 선정에 있어서도, 내과계와 외과계, 지원계를 대표하는 과목으로 다섯 가지 과목을 선정하였으나 전체 수련과목을 대표하는 지에 대해서는 연구의 한계점으로 볼 수 있다.

2.2. 연구범위

이번 연구의 설계 상, 연구범위에 있어 제한점이나 측정이 어려운 내용은 다음 항목으로 구분하였다.

가. 레지던트 4년차

조사가 시작하는 시점에 이미 레지던트 4년차들은 과에서 업무를 대부분 종료하고 전문의 시험을 준비하는 중이었다. 따라서 이들의 실제적인 근무시간을 측정할 수 없었다. 또한 이번 연구 기간이 레지던트 4년차의 역할까지도 레지던트 3년차가 분담하는 시기이므로 인턴 및 레지던트의 역할이 재분배되어 평상시보다 가중되었을 가능성이 있다.

나. 최대 연속 수련시간

「전공의 수련 규칙 표준안」상 전공의는 당직을 포함하여 수련을 36시간 연속할 수 없으나, 전공의가 담당하는 환자의 생명이 위중하거나 재해 등으로 환자가 발생한 경우 등 응급 또는 비상시에는 40시간까지 연속하여 수련할 수 있다(제23조). 이번 연구에서 관찰자가 직접 관찰하기 어려웠던 수술방, 시술실, 중환자실 등 특정 시설 및 밤 12시 이후의 당직 시에 수행한 업무에 대하여 연구진들은 매일 자율보고를 받았다. 그러나 연구참여자인 전공의들이 보고하지 않은 경우, 응급 및 응급 환자가 발생하여 수련 시간이 40시간까지 연장되었는지는 확인할 수 없었다. 또한 연구대상자 중 주말에 공식 휴가를 받아 휴식을 취한 경우가 있었는데 이들의 대부분이 평상시 주말 당직근무에 있는 등 해당 참여관찰기간에 평소와 다른 최대 연속 수련시간 및 당직 일수가 조사되었다.

다. 응급실 수련

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따르면 응급실에서 수련하는 전공의는 12시간 수련 후 12시간 휴식을 받되, 병원의 운영체계(대한응급의학회에서 인정하는 경우)에 따라 24시간 수련 후 24시간 휴식을 받는다(제24조). 그러나 이번 연구에서는 응급실에서 수련하는 전공의를 관찰 대상으로 포함하지 않았기 때문에 이 부분을 측정할 수 없었다.

라. 수련시간 간 휴식시간

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 수련병원은 전공의에게 수련 종료와 시작 사이에 최소 10시간의 휴식시간을 준다. 그러나 실제로 전공의들이 수련 종료나 정규 당직 근무, 비정규 당직 근무에 대한 개념이 부족하여 정당하게 주어지는 휴식시간의 준수 여부를 정확하게 측정하기 어려웠다. 그러나 전날 전공의들의 초과 근무가 길어지면서 콜 오프 상태에서 당직실로 수면을 취하려 가는 경우가 있어 이러한 휴식을 온전한 휴식으로 보아야 하는지 그 구분이 모호하였고, 전공의들로부터 받는 자율보고로는 이를 상세히 기록하지 못하였다. 이번 연구에서는 이를 휴식으로 구분하였으나 수면이 보장된 충분한 휴식으로는 여기지 않았다. 그리고 외과계의 경우 당직과 응급수술이 잦았으나 주간(晝間) 업무를 관찰한 1일 참여관찰 일지에서는 이를 상세히 기록하기 어려웠고 자율보고가 누락되는 등 연구의 한계가 있었다.

마. 당직

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 당직 시간은 해당과의 별도지침이 없는 한 통상적으로 익일 당직 인계시각까지로 하며, 전공의의 야간 당직은 주 3회를 초과할 수 없다. 또한 공식적으로 주어진 휴식시간임에도 불구하고 전날 이어진 연장근무 등으로 인하여 퇴근하지 않고 콜 오프 상태에서 당직실로 수면을 취하러 가는 경우, 이를 휴식으로 구분하였으나 코드 블루(심폐소생술이 필요한 상황)와 같은 응급상황 발생 시 콜 대기 상태 및 콜 오프 상태 포함 당직실의 모든 전공의가 응급상황에 대응하기 위해서 나와야 하는 등 이를 실질적으로 당직상태에 놓인 것으로 보아야 하는지 모호함이 있었다. 일일관찰 일지 상의 공식근무 혹은 당직근무인지 확인이 어려운 경우, 우선 주간일정표 상에 당직이라고 나타나 있는 것을 당직으로 구분하는 것을 원칙으로 하였다. 또한 주간일정표에 오프(off)이면서 일일관찰일지에 해당 시간에 일을 한 것으로 표기된 경우 이는 오프(off)를 사용하지 못하고 해당시간 동안 추가근무를 한 것으로 정리하였다.

바. 휴일

「전공의 수련 규칙 표준안」에 따라 레지던트는 4주 평균 주당 1일(24시간)의 휴일을 보장받는다. 그러나 이번 연구는 레지던트의 업무를 1주일(7일 기준)만 파악하였으므로, 4주 평균 휴일을 측정하지 못했다.

사. 교육

전공의의 교육 부분을 구분하기 매우 모호한데, 이들이 현재 수련과정에 있기 때문에 기본적으로 하루 종일 교육받는 것으로 전제할 수 있는 측면이 있다. 대한병원협회의 「수련시간 계측방법 표준안」에 따르면 ‘학습 및 논문작성’은 정규 수련시간 외의 학습, 저널이나 발표를 준비, 논문작성 시간은 자기개발의 시간이므로 수련시간에서 제외하되, 수련시간 이내 또는 기관장 승인 하의 논문작성 등은 수련시간으로 인정된다. 그러나 이번 연구결과와 같이 논문 작성이 자기개발의 목적 뿐 아니라 지도전문의의 작성 압력이 존재하는 경우는 전공의의 자율적인 공부로 보기에 어려운 점이 있었다. 2015년 의료정책연구소가 발간한 전공의 수련 및 근무환경 실태조사 보고서에서도 12.4%의 전공의

들이 교수 및 지도전문의로부터 논문작성이나 발표를 강요받은 경험이 있다고 응답하였다.

또한 전공의들은 세미나 및 컨퍼런스 참석도 업무의 연장선으로 보았으므로 이를 자기개발로 보는 대한병원협회와 전공의 사이의 시각차이가 존재함을 알 수 있다. 그러나 의료교육 자체가 도제식 교육이기 때문에 교육과 업무의 구분 자체가 모호한 점이 분명 존재한다.

아. 식사

「수련시간 계측방법 표준안」에서는 식사를 수련시간에서 제외하도록 한다. 그러나 전공의들이 별도의 식사시간을 가지지 않고 업무와 동시에 식사를 한 경우에는 수련시간에서 제외하지 않았으므로, 이 부분에서 연구결과의 차이가 발생할 수 있다.

자. 대기

「수련시간 계측방법 표준안」에 따르면 휴게 시간은 수련시간에서 제외된다. 그런데 대기 시간이 길어질 경우 이를 휴게 시간으로 볼 것인지 업무로 볼 것인지가 매우 모호하다. 본 연구에서는 콜 대기 상태를 업무의 연장선으로 보는 전공의들의 인식에 따라 근무시간으로 포함하여 계산하였으므로, 이 부분에서 연구결과가 달라질 수 있다.

VI

결론

이번 연구는 전공의 수련 업무 현황을 조사하여 수련병원 내 전공의들의 일상을 제시하고자 하였다. 연구진들은 이번 연구결과를 통해 수련병원들을 대상으로 개정된 전공의 수련 규정이 정착하는 단계임에도 불구하고 전공의들의 업무 환경이 개선되지 않음을 발견하였다. 또한 실제로 현장을 방문하여 직접적인 참여관찰을 실시한 결과는 지금까지 설문조사의 형식으로 진행해온 선행연구결과와 차이점을 보였다.

현 정책이 그 형식만 바꾸어 반복된다면 정책적 실효성은 앞으로도 문제 될 것으로 보인다. 예를 들어 포커스그룹 인터뷰에서 지적한 바와 같이 전공의 증원이나 환자 수 제한 등의 추가적인 규정이 없는 이상 업무를 연차별로 재분배하더라도 80시간, 최대 88시간을 준수하기 어려울 것이다. 또한 오프(off) 상태에서도 콜 대기 상태에 놓여있는 전공의들도 있었다. 전공의 기준을 훨씬 상회하는 전공의들의 과도한 근무시간과 업무 외에도 충분한 휴식이 보장되지 않는 수련환경은 전공의들의 낮은 삶의 질을 제공할 뿐 아니라 의료과오 및 의료사고를 발생시키는 원인이 되어 환자안전에도 악영향을 미칠 수 있다.

이번 연구결과를 기반으로 연구진들은 추후 과목별, 연차별 전공의들에게 적절하고 합당한 수련 내용을 구분하고 그 정책적인 방향성을 고려하는데 근거자료로 사용될 수 있을 것으로 기대한다. 또한 국가고시를 통해 취득하는 전문면허인 의사면허소지자가 아니어도 할 수 있는 회진동선 안내, 검체 이송, 환자 이송업무, 행정업무, 예를 들어 외래 환자에게 직접 전화하여 진료 예약 시간을 확인하는 업무 등은 의료인 외의 인력으로도 대체할 수 있는 가능성을 고려할 수 있다. 더 나아가 기타 의료인의 전문성을 요하는 일들을 세분화함으로써 의사 외의 다른 의료인이 할 수 있는 업무와 그 대체 가능성을 검토할 수 있을 것이다.

마지막으로 향후 연구는 수련과목 5개를 확장하여 다양한 수련과목의 실태를 조사할 수 있다. 이번 연구 기간은 4년차 전공의의 부재로 인한 연구 한계가 있어 향후 연구에서는 전공의 연차별로 활성화 되는 기간을 선정하여야 한다. 또한 수도권뿐만이 아닌 전국 수련병원을 대상으로 하여 종합적인 결과를 얻을 수 있다.

VIII

참고문헌

〈국내문헌〉

- 권효진, 이영미, 장형주, 김애리. 전공의 공통 교육과정에 대한 요구 분석. *한국의학교육학회지*. 2015;27(3):201-212
- 박성우. *인턴노트*. 서울: 에이티피컬; 2015.
- 유효현, 박귀화. 학생과 전공의 간의 진료수행 자기효능감 차이. *한국의학교육학회지*. 2015;27(3):221-225
- 의료정책연구소. 2015년 전공의 수련 및 근무환경 실태조사. *의료정책연구소*; 2015.
- 이수현, 전우택. 의과대학생의 학업적 자기효능감과 학업 소진의 관계. *한국의학교육학회지*. 2015;27(1):27-35
- 정성필, 유계성, 김민정, 윤영훈, 홍대영, 조준호 외. 응급의학과 인턴 의사의 업무 및 소요 시간 분석: 다기관 단면 연구. *대한응급의학회지*. 2014;25(3):231-237
- 정종원, 이영미, 김병수, 안덕선. 신입 전공의를 대상으로 한 의료커뮤니케이션 워크숍의 교육 효과성 인식과 학습경험 분석. *한국의학교육학회지*. 2010;22(1):33-45
- 한국병원경영연구원. 전공의 수련환경 개선과제와 지원체계 구축방안. *한국병원경영연구원*; 2014.

〈국외문헌〉

- Weigl M, Müller A, Zupanc A, Angerer P. Participant observation of time allocation, direct patient contact and simultaneous activities in hospital physicians. *BMC Health Serv Res*. 2009;9(110)
- Wolman DM, Ulmer C, Johns MME. *Resident Duty Hours: Enhancing Sleep, Supervision, and Safety*. National Academies Press; 2009.

VIII

부록

1. 관찰대상자(전공의) 주간업무표

관찰 기관	수련과 목	관찰대 상자	관찰자	날짜			
시간	주요 업무(1주일 단위)						
	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4	Day 5	Day 6	Day 7
6-7							
7-8							
8-9							
9-10							
10-11							
11-12							
12-13							
13-14							
14-15							
15-16							

시간	주요 업무(1주일 단위)						
	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4	Day 5	Day 6	Day 7
16-17							
17-18							
18-19 (당직)							
19-20 (당직)							
20-21 (당직)							
21-22 (당직)							
22-23 (당직)							
23-24 (당직)							
24-1 (당직)							
1-2 (당직)							
2-3 (당직)							
3-4 (당직)							
4-5 (당직)							
5-6 (당직)							

2. 1일 참여관찰 일지

관찰기관	수련과목	수련연차	관찰자	관찰일자
------	------	------	-----	------

시	분	장소	주요업무	관찰내용/상황	비고	분석코드
6시 - 7시	0-10					
	10-20					
	20-30					
	30-40					
	40-50					
	50-60					
7시 - 8시	0-10					
	10-20					
	20-30					
	30-40					
	40-50					
	50-60					

3. 전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정

제1조(목적) 이 영은 「의료법」 제77조제1항 및 제4항에 따라 전문의의 수련, 자격 인정 및 전문과목에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2014.4.1.>

제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. <개정 2010.3.15.>

1. "전공의(專攻醫)"란 수련병원이나 수련기관에서 전문의(專門醫)의 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 인턴 및 레지던트를 말한다.
2. "인턴"이란 의사 면허를 받은 사람으로서 일정한 수련병원에 전속(專屬)되어 임상 각 과목의 실기를 수련하는 사람을 말한다.
3. "레지던트"란 인턴과정을 이수한 사람(가정의학과와 경우에는 의사 면허를 받은 사람) 또는 보건복지부장관이 이와 동등하다고 인정한 사람으로서 일정한 수련병원 또는 수련기관에 전속되어 전문과목 중 1과목을 전공으로 수련하는 사람을 말한다.
4. "수련병원"이란 보건복지부장관의 지정을 받아 전공의를 수련시키는 의료기관을 말한다.
5. "수련기관"이란 보건복지부장관의 지정을 받아 전공의를 수련시키는 의과대학과 그 밖의 보건관계 기관을 말한다.
6. "모병원(母病院)"이란 제7호에 따른 자병원(子病院)과 전공의의 수련에 관한 약정을 체결하여 자병원에 전공의를 파견하는 수련병원을 말한다.
7. "자병원"이란 모병원과 전공의의 수련에 관한 약정을 체결하여 모병원으로부터 전공의를 파견받아 수련시키는 수련병원을 말한다.

제3조(전문의의 전문과목) 전문의의 전문과목은 내과, 신경과, 정신건강의학과, 외과, 정형외과, 신경외과, 흉부외과, 성형외과, 마취통증의학과, 산부인과, 소아청소년과, 안과, 이비인후과, 피부과, 비뇨기과, 영상의학과, 방사선종양학과,

병리과, 진단검사의학과, 결핵과, 재활의학과, 예방의학과, 가정의학과, 응급의학과, 핵의학 및 직업환경의학과로 한다. <개정 2011.11.23.>

- 제4조(수련)** ① 의사로서 전문의가 되려는 사람은 일정한 수련병원 또는 수련기관에서 이 영에 따른 수련을 받아야 한다. 다만, 제18조제1항제2호에 해당되는 사람은 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 수련기관에서 수련을 받을 수 있는 전문과목은 예방의학과 및 직업환경의학과로 한정한다. <개정 2011.11.23.>
- ③ 제1항에도 불구하고 보건복지부장관은 전문과목이 신설되는 경우에는 해당 전문과목에 대하여 제1항의 수련을 이수한 사람이 최초의 전문의의 자격 인정을 받을 때까지의 기간에 한정하여 의사로서 보건복지부장관이 인정하는 보건기관 또는 의료기관에서 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 해당 전문과목을 전공한 사람을 신설되는 전문과목에 대한 수련을 마친 사람으로 인정할 수 있다. <개정 2010.3.15.>
- ④ 모병원은 자병원에 전공의를 파견하여 수련하게 할 수 있다.
- ⑤ 수련병원은 전공의에게 다양한 보건의료환경 및 임상사례 등을 경험하게 하기 위하여 보건복지부장관의 인정을 받아 공통된 전문과목에 대하여 다른 수련병원과 공동으로 통합수련과정을 운영할 수 있다. <신설 2014.4.1.>
- ⑥ 제4항에 따른 전공의의 파견을 위한 모병원과 자병원의 인정기준, 파견 수련기간 등 모병원과 자병원의 운영과 제5항에 따른 통합수련과정의 운영에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. <개정 2010.3.15., 2014.4.1.>

제5조(수련기간) ① 전공의의 수련기간은 인턴 1년, 레지던트 4년(가정의학과의 경우 인턴과정 없이 레지던트 3년)으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 전공의의 수련기간은 다음 각 호의 구분에 따른 기간으로 한다.

1. 군의 의무장교(醫務將校)로서 현역복무를 마치고 예비역 병적에 편입된 사람이 해당 전역연도에 수련을 받으려는 경우: 인턴 또는 레지던트 수련기간에서 2개월을 제외한 기간
2. 「농어촌 등 보건의료를 위한 특별조치법」에 따른 공중보건의사의 의무를 이행한 사람이 의무이행 완료연도에 수련을 받으려는 경우: 인턴 또는 레지던트 수련기간에서 2개월을 제외한 기간

3. 여성 전공의가 수련기간 중에 출산한 경우: 인턴 또는 레지던트 수련기간에서 3개월을 제외한 기간

② 제1항에도 불구하고 전문과목에 따라 수련기간을 다르게 할 필요가 있을 때에는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 레지던트의 수련기간을 연장하거나 단축할 수 있다.

③ 제13조에 따라 수련병원 또는 수련기관이 변경된 경우에는 해당 전공의가 다른 수련병원 또는 수련기관에서 수련을 받게 되기까지 걸리는 기간은 2개월의 범위에서 제1항에 따른 수련기간에 포함하여 계산한다.

④ 제1항 각 호에 따라 제외되는 기간과 제3항에 따라 수련기간에 포함하는 기간을 합한 기간은 연간 4개월을 초과할 수 없다.

⑤ 수련연도는 3월 1일부터 다음 해 2월 말일까지로 한다. 다만, 제1항제1호 및 제2호의 경우 첫해의 수련연도는 5월 1일부터 다음 해 2월 말일까지로 한다.

⑥ 제5항에도 불구하고 수련병원 또는 수련기관의 장은 다음 각 호의 구분에 따라 수련연도를 변경할 수 있다. 이 경우 수련병원 또는 수련기관의 장은 그 사실을 보건복지부장관에게 보고하여야 한다.

1. 전공의의 임용대상자가 없거나 전공의의 해임·사직 등의 사유로 발생한 결원을 충원하는 경우: 9월 1일부터 다음 해 8월 31일까지로 수련연도 변경

2. 전공의의 휴가 또는 휴직 등 부득이한 사유로 수련연도 중 일부 기간에 수련을 하지 못한 경우: 해당 수련연도가 끝난 후에 그 수련하지 못한 기간에 상당하는 기간만큼 추가 수련을 하는 방법으로 수련연도 변경

⑦ 제6항제2호에 따른 추가 수련의 대상, 방법, 기간 등은 보건복지부령으로 정한다.

[전문개정 2014.4.1.]

제6조(수련병원 또는 수련기관의 지정) ① 수련병원 또는 수련기관으로 지정받으려는 의료기관·의과대학 또는 그 밖의 보건관계 기관의 장은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 지정을 신청하여야 한다. <개정 2010.3.15.>

② 보건복지부장관은 제1항에 따른 신청을 받으면 이를 심사하여 제7조의 지정기

준에 적합하다고 인정되는 경우에만 수련병원 또는 수련기관으로 지정하여야 한다. <개정 2010.3.15.>

제7조(수련병원 및 수련기관의 지정기준) ① 수련병원으로 지정받으려는 의료기관은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 종합병원 또는 병원일 것
2. 수련시키려는 전문과목에 관한 진료과가 설치되어 있고, 1년 이상의 진료실적이 있을 것
3. 각 과에 전속 전문의가 있을 것
4. 인턴과정과 레지던트과정으로 구분하여 병원의 규모, 과목별 시설, 인력, 장비 및 진료실적이 보건복지부령으로 정하는 기준에 적합할 것
5. 「의료법」 제58조의3제4항에 따른 인증 또는 조건부인증을 받았을 것

② 수련기관으로 지정받으려는 의과대학 또는 그 밖의 보건관계 기관은 보건복지부령으로 정하는 과목별 시설, 인력 및 장비의 기준을 갖추어야 한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 수련병원 및 수련기관의 지정기준을 보건복지부령으로 다르게 정할 수 있다.

1. 국공립병원을 수련병원으로 지정하는 경우
2. 보건복지부령으로 정하는 단일 전문과목의 수련을 위한 수련병원 및 수련기관을 지정하는 경우
3. 그 밖에 의료인력의 수급 조절 등 보건의료정책상 필요한 경우

[전문개정 2014.4.1.]

[시행일 : 2014.7.1.] 제7조

[시행일 : 2017.3.1.] 제7조제1항제5호

제8조(전공의의 정원) 수련병원 또는 수련기관에서 수련시킬 전문과목별 전공의의 정원은 각 수련병원 및 수련기관별로 보건복지부장관이 정한다. <개정 2010.3.15.>

제9조(수련과정) ① 전공의의 수련과정에 관하여는 보건복지부장관이 정하는 바에 따른다.

- ② 보건복지부장관은 매년 전공의가 제1항에 따른 수련과정을 이수(履修)하였는지 평가할 수 있다.
- ③ 수련병원 또는 수련기관의 장은 전공의가 제1항에 따른 수련과정을 이수한 경우 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 수료증을 발급하여야 한다.

[전문개정 2014.4.1.]

제10조(국공립병원 등의 전공의에 대한 보수) 국공립의 수련병원 또는 수련기관에서 수련 중인 전공의에게는 해당 수련병원 또는 수련기관의 예산의 범위에서 국가공무원 5급 또는 6급에 준하는 보수를 지급한다.

제11조(수련병원 또는 수련기관의 장의 권한) ① 수련병원 또는 수련기관의 장은 제8조에 따른 정원의 범위에서 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 전공의를 임용하고 전공의의 수련에 관하여 지도·감독한다. <개정 2010.3.15.>

- ② 수련병원 또는 수련기관의 장은 전공의가 수련에 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 그 전공의를 해임할 수 있다.

제12조(수련규칙 및 기록의 작성·시행 등) ① 수련병원 또는 수련기관의 장은 다음 각 호의 사항이 모두 포함된 전공의 수련 및 지도·감독에 관한 규칙(이하 "수련규칙"이라 한다)을 작성·시행하고, 전공의 등이 열람할 수 있도록 수련병원 또는 수련기관에 비치하여야 한다.

1. 주간(週間) 수련시간의 상한(上限)
2. 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
3. 의료기관 응급실에서 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
4. 주간 평균 당직일수의 상한
5. 당직 수당의 산정방법
6. 수련간 휴식시간의 하한(下限)
7. 휴일 및 휴가
8. 수련시간 계산 및 기록 방법

- ② 수련병원 또는 수련기관의 장은 제1항에 따라 작성한 수련규칙을 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. 제출한 수련규칙을 변경한 경우에도 또한 같다.

③ 수련병원 또는 수련기관의 장은 다음 각 호의 서류를 작성·비치하여야 한다.

1. 제9조제1항에 따른 수련과정에 관한 수련 기록
2. 전공의의 수련에 관한 각종 회의록
3. 전공의의 수련과 관련된 학술집회 기록
4. 전공의의 임용 및 해임 등에 관한 기록

④ 수련병원 및 수련기관의 장은 제3항 각 호의 서류를 소속 전공의의 수련을 마친 날부터 5년간 보관하여야 한다.

[전문개정 2014.4.1.]

제13조(수련병원 등의 변경) 수련병원 또는 수련기관의 장(제1호의 경우 보건복지부장관을 포함한다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 다른 수련병원 또는 수련기관의 장에게 소속 전공의를 수련시켜 줄 것을 요청할 수 있다. <개정 2014.4.1.>

1. 제16조에 따라 수련병원 또는 수련기관의 지정이 취소된 경우
2. 수련병원 또는 수련기관의 일부 진료과가 제7조제1항에 따른 전문과목별 지정 기준에 미달되어 해당 전문과목에 대한 전공의의 정원을 조정할 사유가 발생한 경우
3. 그 밖에 부득이한 사유로 수련 중인 전공의가 해당 수련병원 또는 수련기관에서 수련을 계속하기 어렵다고 인정되는 경우

제14조(전공의의 의료기관 개설 등 금지) 전공의는 의료기관을 개설하거나 다른 의료기관 또는 보건관계 기관에 근무할 수 없다. 다만, 제13조에 따라 해당 전공의의 수련병원 또는 수련기관이 변경되는 과정에서 다른 수련병원이나 수련기관에 임용된 경우는 겸직으로 보지 아니한다.

[전문개정 2014.4.1.]

제15조(수련병원 등에 대한 지시와 감독 등) ① 보건복지부장관은 수련병원 또는 수련기관의 장에게 전공의의 수련에 필요한 지시를 하거나 연도별 수련과정 이수 등 수련 상황을 감독할 수 있다.

② 보건복지부장관은 제12조제2항에 따라 수련규칙을 받은 경우에는 보건복지부

령으로 정하는 바에 따라 공표하고, 그 내용의 적정성 여부를 확인하여야 한다.

- ③ 보건복지부장관은 수련 상황을 감독하는 경우 필요할 때에는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사에게 수련 상황을 확인하게 할 수 있다.

[전문개정 2014.4.1.]

제16조(시정명령 등) ① 보건복지부장관은 수련병원 또는 수련기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.

1. 제7조에 따른 수련병원 또는 수련기관의 지정기준에 미달된 경우
2. 제8조에 따른 전공의의 정원을 초과하여 전공의를 임용한 경우
3. 제12조제1항 또는 제2항을 위반하여 수련규칙을 작성·시행, 비치 또는 제출하지 아니한 경우
4. 제12조제3항 또는 제4항을 위반하여 같은 조 제3항 각 호의 서류를 작성·비치하지 아니하거나 보관하지 아니한 경우
5. 제15조에 따른 보건복지부장관의 지시를 위반한 경우

② 보건복지부장관은 수련병원 또는 수련기관이 제1항에 따른 시정명령을 받고 그 기간 안에 이행하지 아니하면 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 제6조제2항에 따른 지정의 취소
2. 제8조에 따른 전공의 정원 조정

[전문개정 2014.4.1.]

제17조(청문) 보건복지부장관은 제16조에 따라 수련병원 또는 수련기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. <개정 2010.3.15.>

제18조(전문의 자격의 인정) ① 전문의의 자격 인정을 받을 수 있는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람으로서 보건복지부장관이 실시하는 전문의 자격시험에 합격한 사람으로 한다. <개정 2010.3.15.>

1. 의사로서 이 영에 따른 수련과정을 이수한 사람

2. 의사로서 보건복지부장관이 인정하는 외국의 의료기관에서 소정의 인턴과정 및 레지던트과정을 이수한 사람
3. 제4조제3항에 따라 의사로서 보건복지부장관이 수련을 마친 사람으로 인정한 사람
 - ② 보건복지부장관은 제1항에 따른 전문의 자격시험을 보건복지부장관이 정하여 고시하는 의료 관련 법인으로 하여금 실시하게 할 수 있다. <개정 2010.3.15., 2014.4.1.>
 - ③ 전문의 자격시험의 방법, 응시절차, 그 밖에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. <개정 2010.3.15.>

제19조(자격증의 발급) 보건복지부장관은 제18조에 따른 전문의 자격시험에 합격한 사람에게는 그 합격자 발표일부터 2개월 이내에 전문과목의 종별에 따라 전문의 자격증을 발급한다. <개정 2010.3.15.>

제20조(전문과목의 표시) 전문의는 진료과목 표시판에 진료과목 외에 "전문과목"이라는 글자와 전문과목의 명칭을 표시할 수 있다.

제21조(업무의 위탁) ① 보건복지부장관은 다음 각 호의 업무를 의료 관계 단체에 위탁할 수 있다.

1. 제5조제6항 각 호 외의 부분 후단에 따른 수련연도 변경 사실 보고의 접수
 2. 제6조에 따른 수련병원 또는 수련기관 지정을 위한 자료조사
 3. 제8조에 따른 전공의의 정원책정을 위한 자료조사
 4. 제12조제2항에 따른 수련규칙 제출의 접수
 5. 제15조제1항에 따른 수련과정 이수 등 수련 상황 확인을 위한 자료조사
- ② 보건복지부장관은 제1항에 따라 업무를 위탁하는 경우에는 수탁기관, 위탁업무의 세부 내용 등 위탁에 필요한 사항을 정하여 고시하여야 한다.

[전문개정 2014.4.1.]

[시행일 : 2014.4.1.] 제21조제1항제4호

부칙 <제25290호, 2014.4.1.>

제1조(시행일) 이 영은 2014년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제5조, 제12조 및 제 21조제1항제4호의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제7조제1항제5호의 개정규정은 2017년 3월 1일부터 시행한다.

제2조(시정명령 등에 관한 적용례) 제16조의 개정규정은 이 영 시행 전의 위반행위에 대한 행정처분을 하는 경우에도 적용한다.

제3조(수련병원의 인증 또는 조건부인증에 관한 경과조치) 2017년 3월 1일 당시 제7조제1항제5호의 개정규정에 따른 인증 또는 조건부인증을 받지 못한 수련병원은 해당 수련병원에서 수련을 하고 있는 전공의가 수련을 마칠 때까지 제 7조제1항의 개정규정에 따른 요건을 모두 갖춘 수련병원으로 본다.

제4조(수련규칙 작성에 관한 경과조치) 수련병원 또는 수련기관의 장은 2014년 5월 31일까지 제12조제1항의 개정규정에 따른 수련규칙을 작성하여 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

4. 전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정 시행규칙

제1조(목적) 이 규칙은 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(신설 전문과목의 수련경력 인정) 「전문의의 수련 및 자격 인정 등에 관한 규정」(이하 "영"이라 한다) 제4조제3항에 따라 신설 전문과목에 대한 수련을 마쳤다고 인정받을 수 있는 사람은 그 전문분야에서 그 전문과목의 전공의(專攻醫) 수련기간 이상 실무 또는 연구업무에 종사한 사람(외국에서 같은 기간 이상 실무 또는 연구업무에 종사한 사람을 포함한다)으로 한다.

제3조(모병원과 자병원의 인정기준 등) ① 영 제4조제4항 및 제6항에 따른 모병원(母病院)과 자병원(子病院)의 인정기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2012.8.23., 2014.9.26.>

1. 모병원은 병상이 400개 이상인 레지던트 수련병원으로서 수련 전문과목이 내과, 외과, 산부인과 및 소아청소년과를 포함하여 13개 과 이상인 병원일 것
2. 자병원은 인턴 수련병원의 지정기준에 적합하여야 하되, 모병원으로부터 레지던트를 파견받아 수련시킬 경우에는 해당 전문과목이 별표 2 제2호 전문과목별 기준에 적합할 것
3. 제2호에도 불구하고 인턴 수련을 위한 자병원 중 병상이 300개 이하인 종합병원은 내과, 외과, 산부인과 및 소아청소년과 중 3개 진료과목과 다음 각 목의 진료과목을 포함하여 7개 이상의 진료과목이 설치되어 있어야 하고, 설치된 진료과목에 필요한 전문의(專門醫) 수, 시설 및 기구가 별표 1에 따른 기준에 적합할 것

가. 마취통증의학과

나. 영상의학과

다. 진단검사의학과 또는 병리과

- ② 영 제4조제4항 및 제6항에 따른 파견수련기간은 1회에 6개월 이내로 한다. 이 경우, 전체 파견수련기간은 영 제5조에 따른 수련기간의 2분의 1을 넘지 못한다. <개정 2014.9.26.>

③ 영 제4조제5항에 따른 통합수련과정을 운영하려는 수련병원(이하 "통합수련병원"이라 한다)의 장은 보건복지부장관에게 별지 제9호서식의 통합수련병원 인정신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제출하여야 한다. <신설 2014.9.26.>

1. 통합수련을 위한 수련병원 약정서
2. 통합수련 운영 계획
3. 전공의에 대한 표준 및 특화 교육프로그램 제공 계획
4. 프로그램책임자, 병원별 교육책임자 및 전공의 순환근무 계획
5. 전공의 모집 계획
6. 보건복지부장관이 정하여 고시하는 의료관계 단체의 추천서. 다만, 통합수련에 참여하는 병원이 영 제7조제3항제3호에 해당하는 경우는 제외한다.

제4조(수련기간의 변경) ① 영 제5조제2항에 따라 결핵과 및 예방의학과와 레지던트 수련기간은 3년으로 한다.

② 전문의 수련을 받은 사람이 다른 전문과목의 전문의 수련을 받는 경우에는 이미 받은 수련과정과 같은 수련과정에 대하여는 보건복지부장관이 정하여 고시하는 기간만큼 수련기간을 단축할 수 있다. <개정 2014.9.26.>

③ 영 제5조제6항제2호에 따라 휴가 또는 휴직 등 부득이한 사유로 1개월 이상 수련받지 못한 전공의는 수련받지 못한 기간 중 1개월을 제외한 기간만큼 추가수련을 받아야 한다. <신설 2014.9.26.>

제5조(수련연도의 변경) 영 제5조제4항에 따라 수련병원 또는 수련기관의 장이 수련연도를 변경한 경우에는 변경된 수련연도 개시일 1개월 전까지 영 제21조에 따라 수련병원 또는 수련기관의 지정에 관한 업무를 위탁받은 의료관계 단체의 장에게 수련연도 변경에 관한 사유 등을 적은 서류를 제출하여야 하며, 해당 의료관계 단체의 장은 그 사실을 변경된 수련연도 개시일 전까지 보건복지부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010.3.19., 2011.12.7.>

제6조(수련병원 또는 수련기관의 지정신청) ① 영 제6조제1항에 따라 수련병원 또는 수련기관의 지정을 받으려는 자는 별지 제1호서식의 수련병원(수련기관) 지정신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 보건복지부장관에게

제출하여야 한다. <개정 2010.3.19., 2011.12.7.>

1. 수련병원의 지정을 받으려는 경우

가. 별지 제2호서식의 수련병원 실태 조서

나. 의료기관 개설허가증 사본

2. 수련기관의 지정을 받으려는 경우

가. 예방의학의 경우: 별지 제3호서식의 수련기관 실태 조서

나. 직업환경의학의 경우: 별지 제4호서식의 수련기관 실태 조서

- ② 영 제6조제2항에 따라 보건복지부장관이 수련병원 또는 수련기관을 지정한 경우에는 신청인에게 별지 제5호서식에 따른 지정서를 발급하여야 한다. <개정 2010.3.19.>

제7조(수련병원 및 수련기관의 지정기준) ① 영 제7조제1항에 따라 인턴의 수련병원으로 지정받을 수 있는 의료기관은 내과, 외과, 소아청소년과, 산부인과, 마취통증의학과, 영상의학과와 진단검사의학과 또는 병리과가 설치되어 있고 각 과에 전속 전문의가 있어야 하며 별표 1의 기준에 적합하여야 한다.

- ② 영 제7조제1항에 따라 레지던트의 수련병원으로 지정받을 수 있는 의료기관은 수련시키려는 전문과목에 관한 진료과가 설치되어 있고, 그 과에 전속 전문의가 있어야 하며, 별표 2의 기준에 적합하여야 한다.

- ③ 영 제7조제2항제1호에 따라 국공립병원을 수련병원으로 지정하려는 경우에는 전속 전문의 또는 일부 진료과가 없는 경우에도 수련병원 또는 수련기관으로 지정된 다른 병원 또는 기관에 일정 기간 위탁하여 수련시킬 것을 조건으로 하여 수련병원으로 지정할 수 있다.

- ④ 영 제7조제2항제2호에 따라 정신건강의학과, 안과, 결핵과, 재활의학과, 예방의학과 및 직업환경의학과와 수련을 위한 레지던트의 수련병원 또는 수련기관으로 지정받을 수 있는 의료기관 및 그 밖의 보건관계 기관은 종합병원, 병원, 의과대학 또는 국공립 보건관계 기관으로서 해당 전문과목에 관한 전속 전문의가 있고 별표 3의 기준에 적합하여야 한다. <개정 2011.12.7.>

- ⑤ 영 제7조제2항제3호에 따라 가정의학과 레지던트의 수련병원으로 지정받으려는 경우에는 다음 각 호의 기준에 적합하여야 한다.

1. 제1항 및 별표 1의 인턴 수련병원 지정기준
2. 인턴의 수련병원이 갖추어야 할 진료과 및 가정의학과 외에 전속 전문의가 있는 2개 이상의 진료과 설치
3. 별표 2 제2호 가정의학과란의 전속 전문의 수, 연간 환자진료 실적, 시설 및 기구의 기준

제8조(전공의의 임용) ① 영 제11조에 따라 수련병원 또는 수련기관의 장이 전공의를 임용하려는 경우에는 공개경쟁시험을 실시하여 성적순으로 임용하여야 한다. 다만, 보건복지부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 공개경쟁시험 중 필기시험을 공동으로 실시하게 할 수 있다. <개정 2010.3.19.>

- ② 제1항에 따른 공개경쟁시험은 매년 1회 실시한다. 다만, 선발된 인원이 해당 연도의 전공의 정원에 미달되는 경우에는 1회에 한정하여 추가로 시험을 실시할 수 있다. <개정 2010.3.19., 2012.8.23.>
- ③ 제1항에 따른 공개경쟁시험의 합격자는 의과대학 성적(인턴임용시험에만 한정된다), 인턴근무 성적(레지던트 임용시험에만 한정된다), 필기시험 및 면접·실기시험 성적을 합산하여 결정하며, 그 배점비율은 보건복지부장관이 정한다. 이 경우 인턴임용시험의 필기시험 성적은 의사국가시험 성적으로 갈음할 수 있다. <개정 2010.3.19.>
- ④ 수련병원 또는 수련기관의 장은 전공의 임용시험결과를 공고하여야 하며, 본인의 요청이 있을 때에는 시험성적을 공개하여야 한다.
- ⑤ 제1항에 따른 전공의 임용에 관한 서류는 5년간 보존하여야 한다.

제9조(수련상황의 감독) ① 보건복지부장관은 수련병원 또는 수련기관의 장에게 영 제15조제1항에 따른 수련상황의 감독에 필요한 다음 각 호의 자료를 요청할 수 있다.

1. 별지 제10호서식의 전공의 명부
 2. 별지 제11호서식의 수련이수자 명부
 3. 영 제15조제2항에 따른 수련규칙의 적정성 여부를 확인하기 위한 자료
- ② 보건복지부장관은 영 제15조제2항에 따라 제출받은 수련규칙을 연 1회 이상 보건복지부의 홈페이지 등을 통하여 공표하여야 한다.

[전문개정 2014.9.26.]

제9조의2(시정명령) 영 제16조제1항에 따른 시정명령의 이행기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 영 제16조제1항제1호 및 제2호에 해당하는 경우: 시정명령을 받은 날부터 6개월
2. 영 제16조제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하는 경우: 시정명령을 받은 날부터 3개월

[본조신설 2014.9.26.]

제10조(수료증의 발급) ① 수련병원 또는 수련기관의 장은 전문의 수련과정을 마치기 60일 전에 별지 제6호서식에 따른 이수예정자(영 제5조제4항에 따른 수련기간 변경으로 인해 수료 예정일이 그 해 3월 1일에서 5월 31일 사이로 변경된 사람을 포함한다) 명부를 보건복지부장관에게 제출하고 확인을 받아야 한다. <개정 2010.3.19., 2011.12.7.>

② 수련병원 또는 수련기관의 장은 제1항에 따른 확인을 받은 경우에는 별지 제7호서식에 따른 수료증을 해당 전공의에게 발급하여야 한다. <개정 2012.8.23.>

③ 수련병원 및 수련기관의 장은 전공의에 대하여 수련연도 말을 기준으로 연차별 수련과정의 수료여부를 확인을 할 수 있다. <신설 2014.9.26.>

[제목개정 2012.8.23.]

제11조(전문의 자격시험) ① 삭제 <2014.9.26.>

② 전문의 자격시험에 응시하려는 사람은 별지 제8호서식에 따른 전문의 자격시험 응시원서를 영 제18조제2항에 따라 보건복지부장관이 고시한 법인(이하 "자격시험 실시기관"이라 한다)의 대표에게 제출하여야 한다. <개정 2014.9.26.>

③ 전문의 자격시험에 합격한 사람은 다음 각 호의 서류를 최종합격자 발표일로부터 10일 이내에 자격시험 실시기관의 대표에게 제출하여야 한다. <개정 2010.3.19., 2012.8.23., 2014.9.26.>

1. 수련병원 또는 수련기관의 장이 발행한 수료증 또는 이수예정증명서(외국의

전문의 자격 취득자인 경우에는 그 자격증 사본, 제2조에 해당하는 사람은 보건복지부장관이 발행하는 인정서)

2. 의사면허증 사본

3. 사진 3장(응시원서 제출 전 6개월 이내에 촬영한 응시원서의 사진과 같은 원판의 탈모 정면 상반신 명함판)

제12조(시험의 시행) ① 전문의 자격시험은 매년 1회 이상 실시하여야 한다.

② 자격시험 실시기관의 대표가 전문의 자격시험을 실시하려는 경우에는 보건복지부장관의 승인을 받아 시험 일시, 시험 장소, 시험 과목, 응시원서 제출기간, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 시험일 30일 전에 공고하여야 한다. <개정 2010.3.19., 2014.9.26.>

③ 삭제 <2012.8.23.>

제13조(시험과목 및 방법) ① 전문의 자격시험의 시험과목은 각 전문과목에 해당하는 과목으로 한다.

② 전문의 자격시험은 1차시험과 2차시험으로 구분하되 1차시험은 필기시험으로 하고 2차시험은 실기시험 또는 구술시험으로 한다. 다만, 영 제18조제1항제3호에 해당하는 사람으로서 국내외 의과대학·수련병원 또는 수련기관에서 4년 이상의 교육 또는 수련지도 경력이 있는 사람이 해당 전문과목의 전문의 자격 시험에 응시할 때에는 1차시험을 면제한다.

③ 1차시험에 합격한 사람이 아니면 2차시험에 응시할 수 없다.

④ 1차시험에 합격한 사람이 2차시험에 불합격한 경우에는 다음 1회에만 1차시험을 면제한다.

⑤ 전문의 자격시험의 합격자 결정은 1차시험과 2차시험에서 각각 총점의 60퍼센트 이상을 득점한 사람으로 한다.

제14조(응시자격의 제한 등) ① 부정한 방법으로 전문의 자격시험에 응시한 사람 또는 전문의 자격시험에 관하여 부정행위를 한 사람에 대하여는 그 수험을 정지시키거나 합격을 무효로 한다.

② 제1항에 따라 수험이 정지되거나 합격이 무효로 된 사람은 그 후 2회에 걸쳐 전문의 자격시험에 응시할 수 없다.

제15조(시험실시 결과보고) 자격시험 실시기관의 대표는 전문의 자격시험을 실시한 경우에는 합격자에 대한 다음 각 호의 서류를 합격자 발표일부터 15일 내에 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.3.19., 2012.8.23., 2014.9.26.>

1. 성명, 주민등록번호, 전문과목 의사 면허번호 및 면허 연월일, 전문의 자격시험의 수험번호 등이 기재된 합격자대장
2. 합격자별 성적대장
3. 수료증 또는 이수예정증명서(영 제18조제1항제2호의 경우에는 보건복지부장관이 발행하는 인정서)
4. 사진 1장(응시원서 제출 전 6개월 이내에 촬영한 응시원서의 사진과 같은 원판의 탈모 정면 상반신 명함판)

제16조(자격 인정) ① 보건복지부장관은 제15조에 따른 시험실시 결과보고를 받은 경우에는 전문의 자격 인정에 관한 결정을 하여야 한다. 다만, 전공의가 제4조 제3항에 따라 추가수련을 받는 경우에는 추가수련 기간이 끝난 때 결정한다. <개정 2010.3.19., 2014.9.26.>

- ② 보건복지부장관은 전문의 자격이 있다고 인정한 경우에는 전문의 자격 인정대장에 등록하고, 전문의 자격증을 발급한 후 그 사실을 의사회장에게 통보하여야 한다. <개정 2010.3.19.>

제17조(전문의 자격 인정대장) 보건복지부장관은 전문의 자격 인정대장을 비치하고 이에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. <개정 2010.3.19.>

1. 성명, 성별, 주민등록번호
2. 전문의 자격 인정번호 및 자격 인정연월일
3. 전문의 자격시험 합격연월일
4. 의사 면허번호 및 면허연월일

제18조(준용 규정) 이 규칙에 규정된 것 외에 전문의 자격증의 발급, 갱신, 재발급 등에 관하여는 「의료법 시행규칙」 중 의사의 면허증에 관한 규정을 준용한다.

제19조(수수료) ① 전문의 자격에 관한 수수료는 다음 각 호와 같다. <개정

2013.4.17.)

1. 전문의 자격증의 갱신 또는 재발급 수수료: 2,000원
 2. 전문의 자격의 등록증명 수수료: 500원(정보통신망을 이용하여 발급받는 경우 무료)
- ② 제1항의 수수료는 수입인지 또는 정보통신망을 이용하여 전자화폐·전자결제 등의 방법으로 납부하여야 한다.

제20조(규제의 재검토) 보건복지부장관은 다음 각 호의 사항에 대하여 다음 각 호의 기준일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지)를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

1. 제7조에 따른 수련병원 및 수련기관의 지정기준: 2014년 1월 1일
2. 제9조에 따른 수련상황 확인을 위한 자료요청: 2014년 7월 1일
3. 제9조의2에 따른 시정명령의 시정기간: 2014년 7월 1일
4. 제11조에 따른 전문의 자격시험 시행 기관: 2014년 7월 1일

[전문개정 2014.9.26.]

부칙 <제263호, 2014.9.26.>

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(추가수련기간에 관한 적용례) 제4조제3항의 개정규정은 이 규칙 시행 후 추가수련을 받는 전공의부터 적용한다.

제3조(파견수련기간에 대한 경과조치) 이 규칙 시행 전에 파견수련을 시작한 전공의의 파견수련기간은 제3조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정을 따른다.

제4조(지정기준 변경에 따른 기존 수련병원 또는 수련기관에 대한 경과조치) 이 규칙 시행당시 종전의 규정에 따라 수련병원 또는 수련기관으로 지정받은 자는 별표 1부터 별표 3까지의 개정규정에 따라 지정받은 것으로 본다. 다만, 별표 1부터 별표 3까지의 개정규정에 따른 지정기준에 미달한 자는 이 규칙 시행 후 최초로 정원을 신청한 전공의 수련이 개시되기 전까지 적합하도록 하여야 한다.

5. 전공의 수련규칙 표준안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 전공의(인턴 및 레지던트)의 수련과 교육에 대한 제반사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규칙은 ○○(본원, 의료원, 기관 등)소속 전공의의 수련에 적용하며, 의료법에 근거하는 전문의의 수련 및 자격인정 등에 관한 규정 및 동시행규칙, 이와 관련된 제반규정, 대한병원협회 병원신임위원회 방침 등 전공의 수련에 관하여 별도로 정한 것을 제외하고는 이 규칙에 의한다.

제3조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. "전공의"란 수련병원(기관)에서 전문의 자격을 취득하기 위하여 수련을 받는 인턴 및 레지던트를 말한다.
2. "인턴"이란 의사 면허를 받은 사람으로서 일정한 수련병원에 전속되어 임상 각 과목의 실기를 수련하는 사람을 말한다.
3. "레지던트"란 인턴과정을 이수한 사람(가정의학과외의 경우에는 의사 면허를 받은 사람) 또는 보건복지부장관이 이와 동등하다고 인정한 사람으로서 일정한 수련병원(기관)에 전속되어 전문과목 중 1과목을 전공으로 수련하는 사람을 말한다.
4. "수련병원"이란 보건복지부장관의 지정을 받아 전공의를 수련시키는 의료기관을 말한다(이하 "병원"이라 한다).
5. "수련기관"이란 보건복지부장관의 지정을 받아 전공의를 수련시키는 의과대학과 그 밖의 보건관계 기관을 말한다(이하 "기관"이라 한다).
6. "모병원"이라 함은 자병원과 전공의의 수련에 관한 약정을 체결하여 자병원에 전공의를 파견하는 수련병원을 말한다.
7. "자병원"이라 함은 모병원과 전공의의 수련에 관한 약정을 체결하여 모병원으로부터 전공의를 파견받아 수련시키는 수련병원을 말한다.
8. "통합수련병원"이란 전공의에게 다양한 보건의료환경 및 임상사례 등을 경험하게

하기 위하여 보건복지부장관의 인정을 받아 공통된 전문과목에 대하여 다른 수련병원과 공동으로 통합수련과정을 운영하는 병원을 말한다. <신설>

9. “주교육병원”이란 통합수련제도를 운영하는 병원군 중 전공의가 주로 수련하는 병원을 말한다. <신설>

제4조(수련교육위원회 및 수련교육부서) 전공의의 수련 및 교육에 관한 제반사항을 심의·의결하기 위하여 전공의 수련교육위원회를 수련병원 또는 수련기관의 장(이하 "병원(기관)장"이라 한다) 직속 하에 두고, 전공의의 수련 및 교육에 관한 제반업무를 담당하기 위하여 수련교육부서를 둔다.

제5조(모자결연) 타 병원과의 모자결연은 병원(장)간의 협약으로 체결할 수 있으며, 모병원 및 자병원은 모자병원 협약에 따라야 한다.

제6조(통합수련) 통합수련을 하고자 하는 병원은 보건복지부의 지정을 받아 시행할 수 있으며 통합수련 운영 규정을 준수하여야 한다. <신설>

제2장 선발 및 임용(채용)

제7조(정원) 인턴 및 레지던트 1년차 정원은 병원(기관)장이 수련교육위원회의 심의를 거치고 대한병원협회에 신청하여 보건복지부로부터 배정받은 인원으로 한다.

제8조(지원자격) ① 인턴의 지원자격은 의사면허 취득자 또는 당해연도 취득예정자로 한다.

② 레지던트의 지원자격은 인턴수료자 또는 수료예정자로 하되, 군장집보류대상(군보)인 경우에는 병역법상의 연령제한까지 수련과정을 모두 마칠 수 있는 사람으로 제한한다.

제9조(선발(모집)) ① 전공의 정원책정 요구인원은 각 진료과장의 요구인원을 기준으로 하되 수련교육위원회의 심의를 거쳐 병원(기관)장이 정한다.

② 전공의 모집을 위한 전형과 선발에 관한 사항은 수련교육위원회에서 관장하며, 병원(기관)장이 정한다

③ 전형은 필기시험, 의과대학 성적, 인턴 근무성적, 면접 및 실기시험 등으로 실시한

다.

- ④ 전형위원은 수련교육위원회 위원장이 제청하여 병원(기관)장이 위촉한다.
- ⑤ 전형에 관한 세부사항은 전형위원회에서 따로 정하며, 배점기준은 보건복지부의 전공의 임용시험 특별지시에 의한다.

제10조(임용) 전공의 임용은 공개 경쟁시험을 원칙으로 하며, 정원 범위 내에서 성적 순에 의하여 선발하고 병원(기관)장이 임용한다. 다만, 정원에 미달된 경우라도 성적이 현저히 부진하거나, 신체검사 불합격자는 임용하지 않을 수 있다.

제11조(수련계약) 병원장은 임용된 전공의와 수련계약을 서면 또는 온라인으로 작성(서명)하되, 고용형태에 따라 1년 단위 재계약인 경우 재계약 수련계약을 작성하며, 전공의에게 교부하여야 한다. <개정>

제3장 의무

제12조(성실의무) 전공의는 의사로서 본분을 지켜야 함은 물론 병원(기관)의 제반 규정과 방침을 준수하여 성실히 수련하여야 한다.

제13조(지시준수의무) 전공의는 수련규칙에 어긋나지 않는 한 상급자 및 상사의 지시를 준수해야 한다.

제14조(친절공정의무) 전공의는 친절과 봉사정신을 발휘하여 공정하고 신속·정확하게 업무를 처리하여야 한다.

제15조(청렴의무) 전공의는 직무와 관련하여 부적절한 직·간접의 사례, 증여 또는 향응을 수수할 수 없다.

제16조(비밀누설금지) ① 전공의는 수련 중 또는 수료 후에 자기가 담당한 직무의 비밀과 업무상 지득한 병원(기관)과 환자의 비밀을 누설하여서는 아니된다.

② 병원(기관)의 사업 또는 업무와 관련된 내용을 대외에 발표할 경우에는 병원(기관)장의 승인을 받아야 한다.

제17조(겸업금지) 전공의는 병원(기관)장의 허가없이 병원(기관)직무 이외에 자기사업 또는 타인의 영업에 종사하거나 타 직무를 겸임할 수 없다.

제18조(신상신고) 전공의는 전거, 전적, 개명 등 기타 가족등록사항에 변경이 있을 경우에는 이를 2주 이내에 수련교육부에 신고하여야 한다.

제19조(비상시의 협력) 전공의는 재해, 기타 비상사태가 발생한 경우에 병원(기관)의 보전을 위해 최선을 다하여 협력하여야 한다.

제20조(손해배상) 전공의는 고의 또는 중대한 과실로 병원(기관)의 재산에 손해를 발생시킨 경우에는 이를 배상하여야 한다.

제4장 수련

제21조(수련기간)

- ① 전공의의 수련기간은 인턴은 12개월, 레지던트는 48개월로 하고 수련은 3월1일부터 시작한다. 다만, 군의무장교로서 현역복무를 마치고 예비역 병적에 편입된 사람 또는 공중보건의로사로서 의무를 이행한 사람이 당해 년도에 수련을 받고자 하는 경우에 수련기간은 인턴은 10개월 레지던트는 46개월로 하고 수련은 5월 1일부터 시작한다.
- ② 결핵과와 가정의학과 및 예방의학과와 수련기간은 36개월로 한다. 다만, 제1항 단서의 경우에는 34개월로 할 수 있다.
- ③ 제1항에도 불구하고 병원(기관)의 장은 전공의의 휴직, 결원 등 부득이한 경우에 한정하여 수련연도를 9월 1일부터 시작할 수 있다.
- ④ 전공의의 출산휴가는 3개월까지 수련기간으로 인정한다.
- ⑤ 전공의가 휴가또는 휴직 등 부득이한 사유로 1개월 이상 수련받지 못한 전공의는 수련받지 못한 기간 중 1개월을 제외한 기간만큼 추가수련을 받아야 한다. <개정>
- ⑥ 전공의가 전체 수련기간 중 사용한 제4조 및 제5조에 따른 출산휴가와 병가, 휴직 등의 기간이 합산하여 4개월을 초과할 경우에는 해당 기간만큼 추가 수련하여야 한다. <개정>

제22조(수련시간)

- ① 전공의의 수련시간은 당직시간을 포함하여 주당 최대 80시간으로 하되, 타당한 교육적 근거가 있는 경우 주당 최대 88시간까지 수련할 수 있다.
- ② 수련시작 및 종료 시각기준은 병원에서 정한 정규 수련시간(00:00~00:00)을 기준으로 한다.
- ③ 수련시간은 <별표>의 산정방법에 따라 계측한다. <신설>

제23조(최대 연속 수련시간)

전공의는 당직을 포함하여 수련을 36시간 연속할 수 없다. 다만, 전공의가 담당하는 환자의 생명이 위중하거나 재해 등으로 환자가 발생한 경우 등 응급 또는 비상 시에는 40시간까지 연속하여 수련할 수 있다.

제24조(응급실 수련)

병원장은 응급실에서 수련하는 전공의에게는 12시간 수련후 12시간 휴식을 준다. 다만 병원의 운영체계(대한응급의학회에서 인정하는 경우)에 따라 24시간 수련 후 24시간 휴식을 준다.

제25조(수련시간 간 휴식시간)

병원장은 전공의에게 수련 종료와 시작 사이에 최소 10시간의 휴식시간을 준다.

제26조(당직) ① 전공의는 각 과의 진료상 필요에 따라 당직을 수행한다.

- ② 당직 시간은 해당과의 별도지침이 없는 한 통상적으로 익일 당직 인계시각까지로 한다.
- ③ 부서장의 허가없이 당직자를 임의로 변경할 수 없으며, 부득이하게 변경이 필요한 경우에는 당직자는 반드시 각 부서장에게 통보하여야 한다.
- ④ 전공의의 야간 당직은 주 3회를 초과할 수 없다.
- ⑤ 당직전공의는 당직장소를 임의로 이탈할 수 없다.
- ⑥ 병원(기관)장 또는 수련교육부장은 필요하다고 인정될 경우에는 비상계획에 의한 수련을 명할 수 있다.
- ⑦ 병원장은 전공의에게 당직일수를 고려하여 관련 법령에 따라 당직에 따른 수당을 지급한다.

제27조(일반수련) ① 인턴의 수련일정은 수련교육부가 정한 일정표에 의한다.

- ② 인턴은 지도전문의로부터 수련교육을 받으며 그 지도감독 하에 환자진료를 수행한다.
- ③ 레지던트는 지도전문의로부터 수련교육을 받으며 그 지도감독 하에 수련교육과 환자진료를 수행함을 주업무로 한다.
- ④ 레지던트는 하급 전공의 및 학생에 대한 교육을 일부 담당한다.
- ⑤ 기타의 업무는 각 과의 교육프로그램, 내규 및 관례에 따른다.

제28조(무단결근) 전공의가 정당한 절차없이 결근하였을 경우에는 무단결근으로 본다.

제29조(지각·조퇴 및 외출·외박) ① 수련시간 시작 후에 출근한 사람은 출근 즉시 신고하여야 하며, 정오까지 신고가 없을 경우에는 결근한 것으로 본다.

- ② 전공의는 조퇴 또는 외출을 하고자 할 경우에는 소속 부서장의 사전허가를 받아야 하며, 업무 이외의 사유로 수련장소를 임의로 이탈할 수 없다.
- ③ 조퇴 및 외출로 인한 수련시간의 면제는 1일 4시간을 초과할 수 없다.

제30조(수련확인) ① 각 진료과장은 전공의가 결근, 수련태만 등 수련 과정에 문제가 있을 경우에는 수련교육부장에게 통보하여야 한다.

- ② 각 진료과장은 수련교육부의 전공의 수련확인 요청시 3일 이내에 회신하여야 한다.

제31조(수련교육과정) <舊 제9장 수련교육 부문 제45조항>

- ① 전공의는 보건복지부에서 고시한 전공의 연차별 수련교과 과정 및 수련지침에 따라 임상 각 과장 및 전문의 지도하에 수련을 받는다.
- ② 수련과는 구체적으로 문서화된 수련지침이 있어야 하고 이를 수련교육부에 통보하여야 한다.
- ③ 부서장은 전공의의 연차별, 개인별 수련계획을 월별로 작성하여 이를 당해 년도 수련개시일 전까지 수련교육부에 제출하여야 한다.

제32조(파견·순환교육)

- ① 수련교육 목적으로 전공의를 국내외 기관에 파견하거나, 해외연수가 필요한 경우에는 해당 학회의 승인과 병원(기관)장 및 파견 대상기관장의 승인을 얻어 시행

한다.

- ② 파견보고는 기간과 장소를 명기하여 사전에 하여야 하고, 파견완료 보고는 복귀 1주일 이내에 수련교육부장을 경유하여 병원(기관)장에게 하여야 한다.
- ③ 전공의는 수련기간 중 모자협약을 체결한 자병원에서 파견교육을 받을 수 있으며, 그 기간은 1회 6월 이내로 하되, 전체 파견수련기간은 전체 수련기간의 2분의 1을 넘지 못한다. <개정>
- ④ 통합수련을 실시하는 병원군에 소속된 전공의는 수련기간 중 통합수련 협약을 체결한 병원에서 파견교육을 받을 수 있으며, 그 기간은 1회 6개월 이내로 하되, 전체 파견수련기간은 전체 수련기간의 2분의 1을 넘지 못한다. <신설>
- ⑤ 레지던트는 병원(기관)장이 정하는 바에 따라 해당 병원(기관)에서 대한병원협회 파견수련 방침에 의하여 파견교육을 받는다.
- ⑥ 파견기간도 수련기간에 포함하되 사전 승인된 경우에 한한다.

제33조(교육참여)

- ① 전공의는 각과 또는 병원(기관)에서 지정하는 학술과 관련된 모임 또는 수련지침에 의한 교육에 참여하여야 한다.
- ② 전공의가 학회에 참가할 경우에는 소속부서장의 추천을 받고, 수련교육부장을 경유하여 병원(기관)장의 승인을 얻어 시행한다.

제34조(근무성적평가)

- ① 전공의에 대한 평가는 규정된 평가서에 의거함을 원칙으로 한다.
- ② 전공의 평가는 수련부서의 평가와 수련교육부의 평가의 합으로 하고, 매월 실시한다.

제35조(수료 및 증명) 소정의 수련교육 과정을 마친 전공의에게는 수료증을 교부한다.

제5장 휴일 및 휴가

제36조(휴일)

병원(기관)장은 전공의에게 4주 평균 주당 1일(24시간)의 휴일을 주어야 한다.

제37조(휴가의 종류) 전공의의 휴가는 일반휴가, 병가, 공가, 청원휴가(경·조가), 포상휴가, 출산휴가로 구분한다.

제38조(연차휴가) 전공의의 휴가는 14일(유급)로 한다.

제39조(병가) ① 전공의가 다음 각 호의 1에 해당될 경우에는 병가를 사용할 수 있다. 다만, 공무상 질병 또는 부상으로 요양중인 경우에는 그 기간을 6개월까지 유급병가로 연장할 수 있다.

1. 전염병의 발병으로 인하여 출근이 타 직원 및 환자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우
 2. 기타 상병으로 수련수행이 곤란할 경우
- ② 병가일수가 3일 이상인 경우에는 병원(기관)이 지정하는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제40조(공가) 공가는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 필요한 기간으로 한다.

1. 징병검사나 단기교육 소집명령(예비군 또는 민방위 교육명령)에 응할 경우
2. 공무와 관련하여 기관(법원, 검찰, 경찰 등)에 소환이나 출두할 경우
3. 공상으로 수련하지 못할 경우
4. 선거권을 행사할 경우
5. 천재지변, 교통두절 등의 사유로 출근이 불가능할 경우

제41조(청원휴가(경·조가)) ① 전공의가 다음 각 호의 1에 해당될 경우에는 청원휴가를 사용할 수 있다.

1. 본인의 결혼 : ○일
2. 자녀의 결혼 : ○일
3. 형제자매의 결혼 : ○일
4. 배우자 또는 본인 및 배우자의 부모의 사망 : ○일
5. 본인 및 배우자의 (외)조부모, 형제자매, 자녀와 그 자녀의 배우자의 사망 : ○일

6. 배우자의 출산 : ○일

② 제1항 각 호의 휴가를 실시하는 데에 여행을 필요로 하는 경우에는 왕복 최단일수를 가산할 수 있다.

③ 제1항의 청원휴가는 연 통산 ○○일을 초과할 수 없다.

제42조(출산휴가) 병원(기관)장은 임신 중의 여성 전공의에게 산전과 산후를 통하여 90일(다태아인 경우 120일)의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

제43조(휴가의 절차) 전공의가 휴가를 얻고자 할 경우에는 휴가 2주일 전에 휴가신청서를 제출하고 해당 부서장을 경유하여 수련교육부장의 승인을 받아야 한다.

제6장 휴직 및 퇴직

제44조(휴직) ① 전공의가 다음 각 호의 1에 해당될 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 질병 또는 부상으로 장기간 직무 수행이 불가능한 경우
2. 형사사건으로 구속 기소된 경우
3. 천재지변 또는 전시, 사변 기타의 사유로 소재가 불분명한 경우
4. 업무상 상병으로 병가 후에도 업무를 담당할 수 없는 경우
5. 기타 병원(기관)장이 휴직이 필요하다고 인정하는 경우

② 전공의가 휴직을 하고자 할 경우에는 휴직원(진단서 또는 사유서 첨부)을 제출하여 병원(기관)장의 승인을 얻어야 하며, 휴직기간 만료 1주일 전에 복직원을 제출하여야 한다.

③ 전공의가 소정의 결근기간을 초과하여도 결근사유가 해소되지 않을 경우에는 결근기간을 포함하여 인턴은 3개월, 레지던트는 6개월간 휴직을 할 수 있으며, 휴직기간이 만료하고도 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 인턴은 3개월, 레지던트는 6개월까지 연장할 수 있다.

④ 휴직중인 전공의는 전공의로서 신분은 유지하나 직무에는 종사하지 못한다.

제45조(복직) ① 휴직한 전공의가 휴직사유의 소멸로 복직신청을 하는 경우에는 병원(기관)장은 복직발령을 하여야 한다.

② 복직된 전공의는 휴직 전의 전공과에 보직 발령함을 원칙으로 한다.

제46조(퇴직) ① 전공의가 사직을 원할 경우에는 사직 예정일 최소 30일 전에 부서장에게 사직서를 제출하고, 부서장은 24시간 이내에 이를 수련교육위원회에 보고하여야 한다.

② 수련교육위원회는 사직사유에 대해 정확히 인지하여야 하며, 사직에 대해 전공의에게 충분히 고지 및 상담하여야 한다.

③ 사직절차에 따르지 않은 퇴직은 수련교육위원회의 결정에 따라 해임조치할 수 있다.

④ 만 1년 이상 근속하고 퇴직한 사람에 대하여는 보수규정이 정하는 바에 따라 퇴직금을 지급한다.

⑤ 기타 전공의의 퇴직에 관하여는 병원(기관) 직원의 인사규정을 준용한다.

제7장 포상

제47조(원칙) ① 전공의로서 직무 수행상 현저한 공적이 있어 타에 모범이 되는 사람을 표창하는 상훈제도를 둔다.

② 우수전공의 선정의 기준은 세칙으로 두고, 수련교육위원회에서 우수전공의를 선정한다.

제48조(포상의 사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 전공의는 포상을 받을 수 있다.

1. 우수 연구논문을 발표한 경우
2. 병원(기관)발전에 기여한 경우
3. 근무성적이 탁월하고 타의 모범이 되는 경우
4. 기타 표창할 만하다고 인정되는 경우

제49조(포상의 절차) 수련교육위원회는 포상에 관하여 심의·의결하고 병원(기관)장의

승인을 얻어 시행한다.

제50조(포상의 효력) 포상을 받은 전공의에 대하여는 제평가시 반영하여 우대한다.

제8장 징계

제51조(징계의 사유) 전공의가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 수련교육위원회에서 심의하여 징계를 의결할 수 있다.

1. 고의 또는 과실로 중대한 사고를 발생시켜 병원(기관)에 손해를 끼친 경우
2. 허가없이 병원(기관)내에서 불온문서의 배부나 시위, 집회 등에 참여한 경우
3. 업무상 비밀을 누설한 경우
4. 직무상의 업무를 불이행한 경우와 지시에 위반하거나 불이행한 경우
5. 근무성적이 불량하거나 업무를 태만히 한 경우
6. 임의로 지정된 파견기관 이외의 타 병원(기관)에서 진료행위를 한 경우
7. 직무의 내외를 막론하고 품위를 손상하거나 의사윤리에 저촉되는 행위를 한 경우
8. 의료법 및 그 밖의 법률을 위반하여 형을 선고받은 경우
9. 허가없이 무단 결근한 경우
10. 정당한 사유없이 환자 진료를 거부하거나 원외로 이탈한 경우
11. 병원(기관)내에서 폭언, 폭행 및 성희롱 등의 행위를 한 경우
12. 법령 및 제 규정에 의한 준수사항을 위반한 경우
13. 병원(기관)의 명예와 위신을 손상시키는 행위를 한 경우
14. 병원(기관)직무 이외의 타 직무(영리를 위한 일체의 업무)를 겸임한 경우

제52조(징계의 종류) 징계는 해임(제직), 정직, 감봉, 견책, 경고 등으로 구분하며, 징계량의 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 해임 : 전공의 신분을 즉시 해제한다.
2. 정직 : 정직기간은 6개월 이내로 하되,〈개정〉 정직기간에는 전공의 신분은 유지

하나 그 직무에 종사하지 못하며, 정직기간의 수련급여는 지급하지 아니하고, 정직기간은 수련기간에 산입하지 않는다. <개정>

3. 감봉 : 감액은 1회 금액이 평균임금의 1일분의 1/2을, 총액이 임금 지급기의 임금 총액의 1/10을 감액한다.
4. 견책 : 시말서 제출
5. 경고 : 경고장 발부

제53조(징계의 절차) ① 전공의에 대한 징계는 부서장 또는 수련교육부장의 요청에 의해 수련교육위원회에서 심의·의결하고 병원(기관)장이 집행한다. 다만, 모자결연의 관계를 맺은 병원(기관)에 파견된 전공의가 파견수련병원(기관)에서 징계사유에 해당하는 행위를 한 경우에는 파견수련병원(기관)장의 의견서를 참고하여 모병원에서 징계한다.

- ② 징계요구를 접수한 수련교육위원회는 14일 이내에 심의하여야 하며 30일 이내에 의결하여야 한다.
- ③ 수련교육위원회는 당사자를 출석하게 하여 답변을 구할 수 있으며, 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.
- ④ 당사자가 2회까지 출석에 불응하거나 진술서를 제출하지 아니할 경우에는 진술을 포기한 것으로 간주한다.
- ⑤ 수련교육위원회는 위원회 규정에 따른 의사정족수와 의결정족수에 따라 징계여부 및 종류를 결정하고, 가부동수인 경우에는 병원(기관)장이 결정권을 가진다.
- ⑥ 병원(기관)장은 징계결과를 즉시 당사자에게 통보하여야 하며, 정직 이상의 징계 결과는 처분일로부터 30일 이내에 대한병원협회에 서면으로 통보하여야 한다. <개정>

제54조(재심의 청구) ① 징계를 받은 사람이 수련교육위원회의 결정에 대하여 이의가 있을 경우에는 수련교육위원회에 재심을 청구할 수 있다.

- ② 재심청구의 시기는 당사자가 수련교육위원회의 결정을 통보받은 날로부터 7일 이내에 제기하여야 하며, 7일 이내에 이의 제기를 하지 아니할 경우에는 수련교육위원회의 결정을 확정한다.
- ③ 수련교육위원회는 재심청구를 송달받은 날로부터 14일 이내에 심의·결정하여야 하

며, 수련교육위원회의 결정을 취소하거나 변경할 수 있다.

- ④ 수련교육위원회는 재심결과를 재심 청구자 및 병원(기관)장에게 각각 서면으로 통보하여야 한다.

제 9장 안전보건 및 재해보상

제55조(안전 및 보건) ① 병원(기관)은 전공의의 안전과 보건관리를 위하여 필요한 조치를 강구하여야 하며, 전공의는 이를 위한 병원(기관)의 지시에 따라야 한다.

- ② 제1항의 지시에 대한 전공의의 불성실 또는 불이행은 규정에 따라 평가에 반영되며, 병원(기관)장은 필요시 수련 정지를 명할 수 있다.

제56조(건강관리) ① 인턴은 채용 시 신체검사를 받아야 한다.

- ② 레지던트는 국민건강보험공단이 실시하는 건강검진을 포함한 연 1회 이상의 정기 신체검사를 받아야 한다.

- ③ 레지던트가 3개월 이상 요양이 필요한 경우에는 임용 및 승급을 보류할 수 있다.

- ④ 전공의는 수련 중에 질병이 발생하였을 경우에는 즉시 수련교육부에 보고하여야 한다. 다만, 발병으로 인하여 계속 수련하는 것이 불가능할 경우에는 관련규정에 의한다.

제57조(재해보상) 전공의의 재해보상에 관하여 필요한 사항은 근로기준법이 정하는 바에 의하며, 이의 세부사항은 근로기준법의 범위 내에서 별도 규정으로 정한다.

제10장 기타

제58조(폭력 및 성희롱 예방과 금지) ① 전공의에 대한 폭력, 폭언 및 성희롱 등은 어떠한 경우에도 허용되지 않으며, 이와 관련하여 전문의 및 상급 전공의, 동료 등으로부터 부당한 대우를 받지 아니한다.

- ② 병원(기관)장은 병원(기관)내 성희롱 예방과 금지를 위하여 필요한 조치를 취하여

야 한다.

제59조(신분보장) 전공의는 형의 선고, 징계처분 또는 규정이 정하는 바에 의하지 아니 하고는 그 의사에 반하여 대기, 휴직, 정직, 면직 기타 신분상의 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제60조(균등대우) 전공의는 성별, 신앙 또는 사회적 신분 등을 이유로 수련조건에 관하여 차별 대우를 받지 아니하며, 그 능력에 따라 평등한 기회를 부여받는다.

제61조(의무기록) ① 전공의는 환자의 질병과 관계되는 모든 사항과 병원(기관)에서 환자에게 제공한 치료 및 검사 결과에 관한 모든 사항을 상세하고 정확하게 기록하여야 한다.

② 의무기록의 관리에 관한 세부사항은 별도 규정으로 정한다.

제62조(인사기록보관) ① 전공의의 인사에 관한 기록의 작성 및 보관은 수련교육부가 한다.

② 전공의의 신규임용, 교육, 근무평가, 복직, 포상, 징계 등에 관한 사항은 인사기록에 지체없이 기록하여야 한다.

③ 인사관리상 필요한 경우를 제외하고는 전공의 인사기록은 공개하지 아니하며, 외부 반출 또는 대출하지 못한다.

제62조(준용) 기타 전공의의 수련에 관한 사항은 대통령령, 보건복지부령, 대한병원협회의 제반 수련규정 등에 준하며, 그 외 미규정 사항은 각 병원(기관)의 내규 및 관례에 의한다.

부칙<개정>

제1조(시행일) 이 규칙은 0000년 00월 00일부터 시행한다.

제2조(추가수련기간에 관한 적용례) 제21조제5항, 제52조제2호 개정규정은 2014.9.26 이후 추가수련 사유가 발생한 전공의부터 적용하며, 2014.9.26 이전 추가수련 사유가 발생한 경우에는 종전의 규정에 따라 추가수련을 실시해야 한다.

제3조(파견수련기간에 대한 경과조치) 제32조 제3항 및 제4항 개정규정은 2015년도 임용등록 대상자부터 적용한다.

〈별표〉 수련시간 계측방법

○ 주간 정규 근무시간

- 병원별 수련규칙에 명시하고 수련스케줄표의 정규 근무시간은 별도로 계측하지 않고 자동으로 시간을 산정함.

○ 당직시간

- 당직시간은 당직스케줄표의 시간을 일정하고, on call 당직의 경우 자택 대기 후 병원에 도착한 시간부터 수련시간에 포함함.

○ 휴게시간

- 식사 및 휴게시간은 수련시간에서 제외함.

○ 학회 및 학술대회

- 기관장의 승인 하에 참석한 학회, 학술대회(해외학회 포함)은 평일 정규 수련시간 내에서 인정함.

* 주말(휴일)인 경우에도 기관장의 승인이 있는 경우 수련시간으로 인정함.

○ 학습 및 논문 작성

- 정규 수련시간 외의 학습, 저널이나 발표를 준비, 논문 작성 시간은 자기개발시간 이므로 수련시간에서 제외함.

* 수련시간 이내 또는 기관장 승인 하의 논문작성 등은 인정함.

6. 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률안

제1조(목적) 이 법은 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 전공의의 권리를 보호하고 환자안전과 우수한 의료인력의 양성에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “전공의(專攻醫)”란 의사 면허를 받은 사람으로서 「의료법」제77조에 따른 전문의(專門醫)의 자격을 취득하기 위하여 일정한 수련병원등에 전속되어 임상 각 과목의 실기를 수련하거나 전문과목 중 1과목을 전공으로 수련하는 사람을 말한다.
2. “수련병원등”이란 「의료법」제77조에 따라 보건복지부장관의 지정을 받아 전공의를 수련시키는 의료기관, 의과대학 및 그 밖의 보건관계 기관을 말한다.
3. “지도전문의”란 전문의로서 수련병원등에서 전공의의 수련교육을 담당하는 사람을 말한다.
4. “수련조건”이란 전문의의 자격을 취득하기 위해 갖추어야 할 지식, 술기, 연구능력과 이를 달성하기 위한 환자진료실적 및 연구 실적을 말한다.
5. “수련환경”이란 전문의 및 지도전문의의 수, 전공의의 정원, 전공의의 수련시간 및 수련과정을 말한다.

제3조(국가의 책무) ① 국가는 전공의 인권 및 수련환경 개선을 통한 환자안전과 의료 질 향상을 위한 시책을 마련하여 추진하여야 한다.

② 국가는 전공의 수련환경 개선에 필요한 제도적 기반을 마련하여야 한다.

③ 국가는 수련기관에 전공의 수련환경 개선, 평가 및 육성을 위하여 필요한 예산을 지원하여야 한다.

제4조(수련병원등의 장의 책무) ① 수련병원등의 장은 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 국가의 시책에 적극 협조하고, 제13조에 따른 수련규칙 및 제14조에 따른 전공의와의 수련계약을 준수하여야 한다.

② 수련병원등의 장은 전공의에게 전문의의 자격을 취득하기 위하여 필요한 교육기회

를 제공하여야 한다.

제5조(전공의의 책무) 전공의는 수련병원등의 제반규정과 방침을 준수하고, 환자에게 최선의 의료서비스를 제공하기 위하여 노력하여야 한다.

제6조(전공의종합계획의 수립 등) ① 보건복지부장관은 우수한 의료인력 양성 및 의료 질 향상을 위하여 제20조에 따른 전공의수련환경위원회의 심의를 거쳐 전공의 인력 수급 종합계획을 5년마다 수립·시행한다.

② 제1항에 따른 종합계획은 「보건의료기본법」제15조에 따른 보건의료발전계획과 연계하여 수립한다.

제7조(다른 법률과의 관계) 이 법은 전공의의 수련조건·수련환경 및 처우에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다.

제8조(전공의단체) ① 전공의는 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위하여 단체(이하 “전공의단체”라 한다)를 설립할 수 있다.

② 전공의단체는 전공의 수련과 관련된 불합리한 제도의 개선 등에 관하여 보건복지부장관에게 의견을 제시할 수 있다.

제9조(수련시간 등) ① 전공의의 수련시간은 1주일에 80시간을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따른 수련시간을 산정함에 있어 전공의가 수련병원등의 지휘 감독 아래에 있는 근로시간 및 교육시간은 수련시간으로 본다.

③ 전공의의 수련시간은 연속하여 20시간을 초과하여서는 아니 된다. 다만, 긴급 또는 응급상황이 발생한 경우에는 연속하여 36시간까지 수련하도록 할 수 있다.

④ 수련병원등의 장은 전공의에게 수련과 다음 수련 사이에 최소 10시간의 휴식시간을 주어야 한다.

제10조(휴일 및 연차 유급휴가) 전공의의 휴일에 관하여는 「근로기준법」제55조를, 전공의의 연차 유급휴가에 관하여는 같은 법 제60조를 각각 준용한다. 이 경우 “사용자”는 “수련병원등의 장”으로, “근로자”는 “전공의”로, “취업규칙”은 “수련규칙”으로 한다.

제11조(임산부의 보호) ① 여성전공의에 대한 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가에 관하여는 「근로기준법」제74조제1항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우

“사용자”는 “수련병원등의 장”으로, “근로자”는 “전공의”로 한다.

- ② 제1항에 따라 발생하는 추가 수련에 관한 사항은 제20조 전공의 수련환경위원회에서 정하도록 한다.

제12조(연장·야간 및 휴일 수련) 수련병원등의 장은 제9조제3항에 따라 연장된 시간의 수련과 야간수련 또는 휴일수련에 대하여는 「근로기준법」에 따른 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제13조(수련규칙의 작성·시행 등) ① 보건복지부장관은 다음 각 호의 사항이 모두 포함된 전공의 수련 및 지도 감독에 관한 규칙(이하 “수련규칙”이라 한다)을 작성하여야 한다.

1. 주간(週間) 수련시간의 상한(上限)
 2. 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
 3. 응급실에서 연속하여 할 수 있는 수련시간의 상한
 4. 주간 평균 당직일수의 상한
 5. 당직 수당의 산정방법
 6. 수련 간 휴식시간의 하한(下限)
 7. 휴일 및 휴가
 8. 수련시간 계산 및 기록 방법
- ② 수련병원등의 장은 제1항 수련규칙에 따른 이행방안을 보건복지부장관에게 제출 시행하여야 한다.
- ③ 보건복지부장관은 수련규칙을 위반한 이행방안에 대하여는 수련병원등의 장에게 그 변경을 명할 수 있다.
- ④ 수련병원등의 장은 제2항에 따라 작성한 이행방안을 전공의가 열람할 수 있도록 수련병원등에 비치하여야 한다.

제14조(수련계약 등) ① 수련병원등의 장은 전공의와 수련에 관한 계약(이하 “수련계약”이라 한다)을 체결할 때 전공의에게 수련시간, 임금 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 수련조건을 구체적으로 명시하여야 한다. 수련계약을 변경하는 경우에도 또한 같다.

- ② 수련병원등의 장은 수련계약을 체결 또는 변경한 때에는 보건복지부령으로 정하는 사항을 기재한 수련계약서 2부를 작성하여 1부는 보관하고 1부는 전공의에게 주어야 한다.
- ③ 이 법에서 정한 기준에 미달하는 수련조건을 정한 수련계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.
- ④ 수련규칙에서 정한 기준에 미달하는 수련조건을 정한 수련계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 수련규칙에서 정한 기준에 따른다.
- ⑤ 제1항에 따라 명시된 수련조건이 사실과 다를 경우에는 「근로기준법」제19조제1항을 준용한다. 이 경우 “근로조건”은 “수련조건”으로, “근로자”는 “전공의”로, “근로계약”은 “수련계약”으로 한다.

제15조(폭행의 금지) 수련병원등의 장·지도전문의 및 종사자는 의료사고(「의료사고 피해구제 및 의료분쟁 조정 등에 관한 법률」제2조 제1호에 따른 의료사고를 말한다. 이하 같다)의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 전공의에게 폭행, 폭언 등의 신체적·정신적 가혹행위를 가하여서는 아니 된다.

제16조(안전 및 보건대책 등) ① 수련병원등의 장은 전공의의 안전 및 보건을 위한 대책을 마련하고 이를 성실히 이행하여야 한다.

- ② 전공의가 수련 중에 입은 부상·질병으로 인하여 장애가 발생하거나 더 심해진 경우 그 장애보상에 필요한 사항은 「근로기준법」 제80조 및 「산업재해보상보험법」제57조, 제80조를 준용한다.
- ③ 수련병원등의 장은 전공의 수련과정에서 발생할 수 있는 의료사고에 대하여 예방·주의·관리 및 감독하여야 할 책임을 진다.

제17조(지도전문의에 대한 교육) ① 수련병원등의 장은 지도전문의가 전공의 수련에 관한 전문지식 및 교육자로서의 자질 향상을 위하여 필요한 교육을 받도록 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 교육의 내용·방법·시기 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

제18조(수련환경평가) ① 보건복지부장관은 매년 수련병원등별로 전공의의 수련조건·수련환경 및 처우에 관한 평가(이하 “수련환경평가”라 한다)를 실시하고 그 결

과를 반영하여 수련병원을 지정하여야 한다.

- ② 보건복지부장관은 수련환경평가를 위하여 수련병원등, 전공의단체 등 관계 기관·단체의 장에게 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 국가는 수련환경평가의 결과에 따라 수련병원등별로 행정적·재정적 지원을 달리 할 수 있다.
- ④ 수련환경평가의 기준·방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(위반행위의 신고 및 신고자 보호) ① 전공의는 수련병원등의 장 등이 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이 있으면 그 사실을 보건복지부장관에게 신고할 수 있다.

- ② 보건복지부장관은 제1항에 따른 신고의 접수 및 처리 과정에서 신고자의 신분이 신고자의 동의 없이 공개되지 아니하도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.
- ③ 전공의는 제1항에 따라 신고하는 행위로 인하여 징계 조치 등 신분상 불이익이나 근무조건상 차별을 받지 아니한다.

제20조(전공의수련환경위원회) ① 전공의의 수련조건·수련환경 및 처우에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·평가하기 위하여 보건복지부장관 소속으로 전공의수련환경위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. 이 경우 보건복지부장관은 위원회에 대하여 필요한 재정 지원 등을 할 수 있다.

1. 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 정책 수립 및 제도 개선에 관한 사항
2. 전공의 인력 수급 종합계획에 관한 사항
3. 전문의 자격 인정과 전문과목에 관한 사항
4. 전공의단체가 제8조제2항에 따라 의견을 제시한 사항
5. 제9조에 따른 수련시간에 관한 사항
6. 제11조제2항 및 제13조제1항제7호에 관한 사항
7. 제18조에 따른 수련환경평가 및 수련병원등의 지정에 관한 사항
8. 제19조제1항에 따라 보건복지부장관이 신고를 받은 사항

9. 전공의의 수련병원이 아닌 타 의료기관 파견에 관한 사항

10. 그 밖에 전공의 수련과 관련하여 위원회에서 심의 의결한 사항

② 위원회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 보건복지부장관이 임명 또는 위촉하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다.

1. 「의료법」제28조제1항에 따른 의사회에서 추천하는 자

2. 「의료법」제52조에 따른 의료기관단체에서 추천하는 자

3. 제8조에 따른 전공의단체에서 추천하는 자

4. 전문의 자격시험을 담당하는 의료 관련 법인에서 추천하는 자

5. 보건의료정책 관련 업무를 담당하고 있는 보건복지부 소속 5급 이상의 공무원

④ 위원회의 효율적인 운영을 위하여 분과위원회를 둘 수 있다.

⑤ 그 밖에 위원회 및 분과위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(보고 및 조사 등) ① 보건복지부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 수련병원등의 장에 대하여 보고, 관련 서류의 제출 및 협조를 요청할수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 수련병원등에 출입하여 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사 또는 검사하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조사·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제22조(개선명령) 보건복지부장관은 전공의의 적정한 수련환경의 보장을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 수련병원등의 장에게 수련병원등의 운영 및 전공의의 처우 등에 관하여 개선을 명할 수 있다.

제23조(벌칙) ① 제15조를 위반하여 폭행을 한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제12조를 위반하여 통상임금을 가산하여 지급하지 아니한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제24조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조를 위반하여 수련시간 또는 휴식시간을 준수하지 아니한 자
2. 제10조에 따라 준용되는 「근로기준법」제55조를 위반하여 유급 휴일을 주지 아니한 자
3. 제10조에 따라 준용되는 「근로기준법」제60조를 위반하여 연차 유급휴가를 주지 아니한 자
4. 제11조에 따라 준용되는 「근로기준법」제74조제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 주지 아니한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제13조제3항에 따른 명령을 위반한 자
2. 제14조제1항을 위반하여 수련조건을 명시하지 아니한 자
3. 제14조제2항을 위반하여 수련계약서를 작성하지 아니하거나 전공의에게 수련계약서 1부를 주지 아니한 자

제25조(과태료) ① 제13조제2항을 위반하여 수련규칙에 따른 이행방안을 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제21조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 조사·검사를 거부·방해 또는 기피한 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제17조제1항을 위반하여 교육을 받게 하지 아니한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(수련규칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 수련병원등의 장이 종전의 규정에 따라 보건복지부장관에게 작성·제출한 수련규칙은 이 법에 따라 작성·제출한 수

련규칙으로 본다. 다만, 수련병원등의 장은 이 법 시행일부터 6개월 이내에 이 법에 적합하도록 수련규칙을 변경하고 이를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다.

제3조(수련계약에 관한 경과조치) ① 이 법 시행 당시 수련병원등의 장과 전공의 간에 체결한 수련계약은 이 법에 따라 체결한 수련계약으로 본다. 다만, 수련병원등의 장과 전공의는 이 법 시행일부터 6개월 이내에 이 법 및 부칙 제2조 단서에 따라 제출한 수련규칙에 적합하도록 수련계약을 변경하여야 한다.

② 이 법 시행 전에 생긴 사유로 인하여 수련병원등의 장이 전공의에게 지급하여야 할 임금·수당 또는 장해보상에 관하여는 종전의 수련계약에 따른다.



발행일 2016. 5. 31.

발행인 임태환

발행처 한국보건의료연구원

이 책은 한국보건의료연구원에 소유권이 있습니다. 한국보건의료연구원의 승인 없이 상업적인 목적으로 사용하거나 판매할 수 없습니다.

ISBN : 978-89-6834-251-6