

핵심 사례를 통해 알아보는 치과인사노무

이 승 연 / 노무법인 가을

I. 치과 인사노무관리

아직 시행되지는 않았으나 현 정권이 제시한 여러 노동정책 중 치과의원에 영향을 줄 수 있는 계획을 살펴보면 포괄임금제 폐지, 5인 미만 사업장 근로기준법 확대 적용 등이 지속적으로 논의되고 있고, 여러 매체를 통해 취득한 기본적인 노동법 지식을 갖고 있고 자기 권리의식이 강한 요즘 구직자의 성향을 비추어 보았을 때, 사업장 규모와 상관없이 노동사건이나 노무이슈는 언제든지 생길 수 있다는 점을 인지하고 점검과 예방, 그리고 준법에 기초한 신뢰할 수 있는 조직문화 형성을 위한 노력이 필요한 시점임. 규모, 조직구성 등 대부분 사업장이 갖는 고민이 비슷한 치과의 경우 자주 발생하는 케이스를 통해 중요한 인사노무관리 포인트를 되짚어 보는 시간을 갖고자 함.

II. 핵심 사례를 통해 알아보는 치과인사노무 포인트 (주요 내용 중심으로 안내)

1. 상시 근로자수 관리 : 근로기준법은 상시 근로자수 5인 미만 사업장은 연차유급휴가, 해고 등 주요 규정 일부를 적용하지 아니함. 다만 상시 근로자수는 정규직을 기준으로 산정하는 것이 아니라 단시간, 기간제, 사업소득자 등 신분이나 유형 상관없이 각 영업일에 출근한 모든 근로자 수를 합산하여 약 1개월의 평균인원을 산정하는 방식임.
2. 휴일 및 휴가 관련 : 연차, 공휴일, 경조휴가 등 결과적으로는 다 쉬는 날이지만 각 휴가와 휴일의 성질에 따라 근로자의 권리와 내용이 다름. 따라서 효과적인 관리를 위해 각 휴가와 휴일의 성질을 이해하고 사업장의 효율적 관리에 입각한 이해와 적용이 필요. 특히 최근에는 모성보호제도인 단축 근로시간제나 육아휴직 등을 적극 사용하는 경향이 있어, 이 때 적용되는 연차휴가 개수 및 계산 등 방법을 정확히 인지할 필요 있음.
3. 근로계약서 작성 관련 : 근로계약서는 사업주와 직원 간의 기본적인 근로조건을 기재하는 것 외에도 치과가 정하는 규칙, 대기시간, 직원이 지켰으면 하는 다양한 내용을 추가할 수 있음. 근로계약서에 기재할 수 있는 사항과 주의해야 할 사항 등 기본적인 근로계약서 작성법을 이해하고 적용하는 것이 인사노무관리의 가장 핵심임.
4. 모성보호제도 : 최근 모성보호와 관련한 사회적 관심과 제도 보완이 맞물려 실제 많은 근로자들이 더 적극적으로 모성관련제도를 활용하는 경향이 있음. 여성 직원이 많은 치과에서 현 시점 가장 많이 사용하는 모성관련제도를 정확히 이해할 필요가 있으며, 그에 연계된 기본적인 지원금이 무엇인지 함께 개념을 잡아둘 필요 있음.

III. 노동정책 방향

현재까지 안내 및 발표된 개정이 예정되거나 예상되는 노동정책 방향을 안내.

학력 및 경력

- * 고려대학교 노동대학원 인력관리학
- * 숙명여자대학교 법학부
- * 17,18대 공인노무사회 교육연수이사
- * 현. 한국노동교육원, 능률협회컨설팅(KMAC) 해커스HRD, 중앙경제교육원 노동법/인사노무 강사
한국생산성본부 HR컨설턴트
국민건강보험공단, 서울교통공사 등 외부 인사위원