



교섭속보 11호

2017년 8월 11일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/홍세나

<8차 산별현장교섭 보고>

본격 요구안 심의 start!

**노, 임금 7.4% 및 비정규직 임금 동일화 요구
사, 미래를 생각해 들어가는 비용 따져야한다.**



8차 산별현장교섭이 8월 10일(목) 오후 3시 의과대학 318호실에서 열렸다.

교섭은 새로운 교섭위원 인사 노사대표 위원 인사말 요구안심의 및 현안문제 논의로 진행되었으며 약 2시간가량 진행했다.

■ 임금 7.4% 인상

노, 병원이 수익을 올린만큼 직원들의 기대치가 높다. 직원들의 사기를 높이기 위한 임금인상 필요.

사, 의료원 장단기 발전 계획으로 약 5000억 원 소요된다. 노사 논의하면 서 노조 요구에 근접하자.

우리지부는 '경제성장에도 못 미치는 임금인상에 대해 생활임금 보장과 소득분배 개선을 위해 임금인상이 필요하다', '고대의료원의 지난 8년간 평균 임금인상율은 2.56%로 의료원의 발전만 생각하며 일해 온 직원들을 위해 올 해는 높은 임금인상이 필요하다' 고 말했다.

이에 의료원은 '2018년 투입되는 비용이 융복합의료센터 900억, 청담동 재건축 100억원 안산병원 공사 증축 218억 등으로 약 1300억 정도가 소요된다. 또한 의료원 장단기 발전 계획으로 2025 프로젝트에 소요되는 비용이 4~5년간 약 5000억 정도 집계되었다. 또한 선택진료비

폐지, 상급종합병원 지정 평가 등의 경영환경 변화가 만만치 않다' 고 말했다. 이에 홍세나 지부장은 '2차 상대가치 개편으로 수가체계가 변경되어 부가적으로 발생하는 이익을 무시할 순 없다. 수가가 보전될 것' 이라고 말하며 의료원의 경영환경 변화에 대한 주장을 맞받아쳤다. 이어 노재옥 수석부지부장은 '2008년 구로병원 그랜드 오픈 이후 임금을 풀어주겠다고 했던 약속에 대한 직원들의 기대감이 커져있다. 그런데 약속이 지켜지지 않으면서 또 건물을 증축한다고 하니 불만들이 많다' 고 말하며 직원들의 사기 진작을 위해 임금인상을 해 줄 것을 요구했다.

의료원은 '인건비 비용이 45%다. 심정적으로는 동감하나 인건비를 해결하고자 하면 경영하는 입장에서 보수적일 수 밖에 없다. 이해해달라' 는 입장을 밝혔다. 결국 임금 7.4% 인상 요구안에 대한 의료원의 입장은 밝히지 않았다.

■ 비정규직 임금 동일화

(시간제 75%, 계약직 85% -> 100%)

노, 정규직과 비정규직의 임금 격차가 심각하다. 동일노동 동일임금의 원칙에 맞게 실행되어야 한다.

사, 비정규직은 조합원이 아니기 때문에 교섭대상이 아니다.

우리지부는 'CMC, 경희의료원이 2007년 합의를 통해 100% 지급하고 있으며, 조선대병원은 2016년 합의를 통해 100% 지급하고 있다. 이주대병원의 경우 100% 지급과 더불어 경력 3년을 인정해준다'고 말했다.

이에 의료원은 '고대 비정규직 임금이 타 병원에 비해 낮다고 생각하지 않는다'며 2007년에 높은 비율로 인상했다고 말했다.

노재옥 수석부지부장은 '현재 우리병원의 비정규직은 안산병원 181명, 구로 274명, 안암 272명등 727명에 이르고 있다'며 비정규직 비율을 줄여야 한다고

강하게 주장했으나 의료원은 '다른 병원은 외주용역이 많기 때문이다. 어느 시점에서는 고대도 그러한 방향으로 가야 한다'고 말하며 비정규직화 의도를 드러내기도 했다. 이에 홍세나 지부장은 '정부에서는 비정규직 정규직화를 얘기하는데 정작 현장에서 외주용역이 많이 되느냐'며 반박했다. 뒤이어 이장구 사무장은 '우리 병원이 높다고 했지만 보건의료 사업장내에서는 높은 편이 아니다'고 말하며 '비용이 수반되는 문제를 생각하면 단계적으로 100%화 하는 방법도 있다'고 말했다. 결국 비정규직 임금 동일화에 대한 구체적 답변은 없었다.

새로운 노사문화 이끌어가듯, 교섭도 노사 논의를 통해 시원한 결론 내자.

지난 상견례가 부드러운 분위기로 마무

리된 가운데 이 날의 교섭 또한 노측의 요구와 사측의 답변이 고정이나 교섭해태 없이 요구안에 대해 심도 있게 논의하는 자리가 되어 새로운 노사 교섭 문화 개선에 한 발 다가가게 되었다.

물론 교섭내용에 있어서는 우리지부가 요구한 안전에 대해 어느 하나 만족스러운 답변은 없었다.

또한 인력에 대해서는 외주용역에 대한 입장변화는 없었으나 올 해 정부와 사회적 분위기를 반영해 대책을 마련하겠다는 의지를 밝히기도 했다.

우리지부는 8차 교섭을 통해 의료원이 노조의 요구안을 성실하게 논의하는 모습에서 진정성을 느낄 수 있었다. 앞으로의 교섭에서도 노사가 진정으로 직원들을 위한 논의를 진행해야 할 것이며 그 결론 또한 직원들은 위한 것으로 타결되어야 할 것이다.

환자인전, 의료질 향상 위해 인증제 개선 절실

적정인력 확보 등 현장 어려움 해결 위한 혁신방안 제안

공공적 역할 강화 위한 정부 차원 발전방안 로드맵 요구

〈의료기관평가인증제도 이대로 좋은가?〉 국회 정책토론회가 8월 8일 국회의원회관에서 열렸다.

참가자들은 "환자인전, 의료질 향상 위해 인증제 개선이 절실하다"며 전면개혁의 목소리를 높였다.

토론회는 보건 의료노조와 환자인전법을 대표 발의하여 제정한 더불어민주당 오세재 국회의원, 한국환자인전연합회 등이 공동 주최했다.

김운(서울대학교 의료관리학교실) 교수는 "인증제는 7년째 운영되고 있지만 급성기 중소병원이 11%밖에 참여하지 않는 등 낮은 참여율, 낮은 변별력, 수준 낮은 인증기준 등으로 의료질을 담

보하기 어렵다"고 지적했다.

개선을 위한 발전 방안으로 ▲인증결과에

따른 종별가산 차등 ▲병원 근무환경 평가기준 추가 ▲공공병원의 인증 의무화 ▲불시평가제도 도입, 평가요원 이력관리제를 통한 신뢰도 회복 ▲의료질 향상 심의위원회 설치 ▲투명한 공개정보 확대 등을 제시했다.

이주호 보건 의료노조 정책연구원은 주제 발표를 통해 "2014년 2주기 당시 현장 노동자들은 평가 준비 등 과도한 업무로 힘들어 했다. 2019년 3주기를 앞두고 있는 인증제가 현장의 문제를 극복하고 공공적 역할을 해야 할 시기"라고 강조했다.

이어 "의료기관을 대상으로 국가에서 시행하는 19종의 평가제도를 통합 운영하고 JCI와 중복인증을 지양해야 한다"고 지적했다.

지속가능한 인증제를 위해 ▲적정인력 확보

▲보건복지부내 인증제도 발전전략위원회 구성 ▲인증조사 방법 표준화 ▲의무인증 전환과 보상체계 강화 등의 현장의 어려움을 해결하기 위한 혁신방안을 제안했다.

전문가 지정토론에 나선 교수, 언론인, 소비자단체, 환자인전 대표 등은 "실익이 없어 2주기는 포기하는 병원이 많았다. 애초 정부에서 중장기적 계획을 가지고 실행해야 했었다"며 3주기를 앞두고 실패를 반복하지 않으려면 정부에서 정책적 지원을 확대하여야 한다고 요구했다.

8.15 전국노동자대회 8월 15일(화) 오후 2시 / 서울 시청광장