



# 교섭속보

## 2호

2018년 7월 27일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

## 〈산별현장교섭 2차 교섭 보고〉 ▲전체요구안 발제 및 심의진행

# 7.1% 임금인상 및 비정규직 동일임금 요구



7월 26일(목) 오후 3시, 고대의료원지부 2차 산별현장교섭이 열렸다. 노사 교섭위원이 참석한 가운데 본 교섭 전 노사 대표위원의 간단한 인사말 후 전체 요구안을 발제하는 시간 및 심의시간을 가졌다.

사측 대표교섭위원인 이기형 의무부총장은 “고대의료원이 점점 발전하는데 있어서 구성원으로 계신 직원 분들 다 만족스러운 결과가 나왔으면 좋겠다.” 고 말했으며, 노측 대표교섭위원 노재욱 지부장은 “직원들의 노동 환경이 개선되고 복지와 임금이 고대의료원에 걸 맞는 수준으로 갔으면 좋겠다. 그 과정을 만드는 것이 단체교섭이라고 생각한다. 노사가 함께 고민하고 논의해서 좋은 결과를 만들자.” 고 말했다.

곧바로 요구안 심의를 시작했으며 ▲시간 외 근무 줄이기 및 공짜노동 없애기 위한 요구 ▲신규 간호사 교육 제도 개선 요구 ▲의료기관 평가인증제 혁신 요구 ▲임금 7.1% 인상 요구 ▲비정규직 임금동일화 요구 등에 대해 심의를 진행했다.

### 노측, 전체 요구안 발제 하자

#### 사측, 산별요구안 여전히 거부, 취지 설명을 한다면 듣겠다.

이어 이장구 사무장이 노동조합의 전체 요구안을 발제하려 하자 사측 서성구 교섭위원은 “여기는 지부교섭 자리인 만큼 산별요구안은 거부하겠다. 취지 설명으로 이해하겠다.” 며 작년 교섭에서는 발제를 시작하자마자 거부하고 퇴장하던 모습에서 변화된 모습을 보였다. 또한, 사측이 산별이라고 주장했던 요구안에 대해 진행상황 및 특이사항을 노측 교섭위원에 질문하면서 요구안을 이해하려는 모습을 보이기도 했다.

### 직원들의 자존감 고취와 주인의식 키우는 임금요구에는

#### ‘직원가치에 대한 소중함 이해하나 경영자 입장도 있어’

우리지부는 7.1% 임금 인상 요구에 대해 “우리 병원에 수익이 800억 규모다. 또한 발전을 위해 건물에 투자하는 것을 알고 있다. 그러나 건물과 시설을 움직이는 것은 바로 직원인 만큼 직원에 대한 투자도 필요하다.” 고 주장했다. 또한 “어떤 조직이든 자신의 조직이라는 주인의식이 높아야 의무적으로 일하는 것이 아니라 내 일이라고 생각하며 더욱 열심히 일 할 수 있다.” 고 직원들의 마음을 대변했다.

이에 사측은 “노동조합이 요구 한 수당 등을 종합해보면 약 480억 정도가 소요된다. 임금이라는 것은 의료원의 지불능력을 감안해서 적정량을 배분하는 것인데 심각하게 고민하고 있다.” 고 정

확한 답변을 회피했다.

또한 “경영하는 사람 입장에서는 고대의료원이 성장하고 좋아진 것은 확실한데 다른 병원에 비해 인건비 비중이 높은 병원이다. 고민스럽다.” 고 말했다.

임금 인상에 대한 긴 공방이 오고가는 과정에서 사측은 ‘노조측의 의견을 깊이 있게 고민하고 적정한 선에서 양보하고 잘 타결할 수 있도록 하겠다.’ 는 입장을 밝혔다.

### 지난 교섭과는 다른 적극적인 분위기 연출

한 걸음 나아가서 마무리까지 신뢰하는 교섭되길 희망해본다.

약 2차례의 교섭, 그리고 요구안을 심의하는 과정에서 요구안의 의미도 궁금해 하고, 질문도 하는 등 달라진 사측의 교섭 태도에 노측 교섭위원들의 입이 바빠졌다. 또한 노측 교섭위원들의 현장 사례나 직원들이 부탁한 이야기를 읊었을 때는 진중하게 고개를

끄덕이며 공감하는 모습을 보이기도 했다.

그러나 아쉬운 점은 요구안에 대한 정확한 답변이 없거나 고민중이라는 끝맺음으로 확실한 결과를 도출하지 못한 것이다. 또한 여전히 산별 요구안과 지부 요구안을 분리하려는 모습은 아직도 이전 교섭의 흔적이 남아있다.

우리지부는 교섭을 진행하면서 사측에 신뢰를 주기 위해 요구안에 대한 자료를 제공하는 등 많은 노력을 하고 있다. 하지만 시원한 결과가 나오지 않는 만큼 사측의 교섭 태도가 요구안에 대한 진중한 고민을 거쳐 직원들에게 보답하기 위한 답변을 준비하기 위함이라고 희망해 본다.

차기 교섭은 수당 요구 및 적정 인력 충원에 대한 논의가 진행될 예정이다.

노동조합 요구안	사측 답변
<b>시간외 근무 줄이기 및 공짜노동 없애기 위한 요구</b> 연장근로 인한 노동 강도 강화와 이에 따른 사직율이 비례하고 있다. 또한 특례사업장으로 인해 지금까지 장시간 업무를 해왔지만 이에 대한 보상은 전혀 받고 있지 못하다. 출퇴근 관리기기 등을 활용해 근무시간을 점검하고 실태조사 위원회를 노사 함께 만들어야 한다.	발제가 아닌 상태에서는 더 이상 논의할 수 없다. 인지하고 노력 하고 있지만 여기서 개선을 논의하기보다 자체적으로 노력하겠다.
<b>신규 간호사 교육제도 개선 요구</b> 간호사 현실을 가장 잘 아는 곳이 노동조합이니 만큼 노사가 논의해서 교육제도를 마련한다면 현재의 제도보다 훨씬 완성도 높은 제도를 만들 수 있다. 또한 정부에서 지원정책을 만들고 있는데 이를 활용할 수 있는 요구이다.	고민하고 있다. 그리고 정부에서 제도를 만들고 하면 자연적으로 논의할 수밖에 없을 것이다. 또한 논의하면서 인력문제가 나올 수 밖에 없는데 그 부분은 검토해봐야 한다.
<b>숙임인증 out : 의료기관 평가인증제 혁신</b> 반짝 인증에 그칠 것이 아니라 인증기간에 편성된 인력과 업무가 평상시에도 지속되어야 한다. 또한 암기나 숙지 등의 인증과 관련 없는 문제들은 노사가 정부에 요구해서 없애야 한다.	이 요구는 정부에 해야 한다. 심사 제도를 바꿔줘야 병원이 여유가 있는데 상급종합병원과 준종합병원의 심사기준이 똑같다. 현실에 맞는 인증제도나 역할에 맞는 제도로 바꿔줘야 한다. 제도가 바뀌면 따라 갈 것이다.
<b>삶의 질 개선을 위한 임금 인상 요구 - 7.1%</b> ① 건물에 투자를 많이 하는 만큼 직원들의 기대가 크다. 병원의 가치를 높이는 것과 더불어 직원들의 자긍심 고취와 애사심을 위해 인상이 필요하다. ② 병원 투자가 필요하지만 하드웨어적인 부분에 집중되다 보니 정작 하드웨어를 사용하는 사람에 대한 투자는 부족하다. 더 좋은 의료서비스를 제공한다는 의미로 투자해 달라. ③ 모든 조직이든 주인의식이 높아야 하는데 임금인상이 되면 의무적으로 병원을 다니는 것이 아니라 내 병원이라고 생각하고 다닐 것이다.	① 노동조합의 임금성 요구가 약 480억에 이른다. 임금이라는 것은 의료원의 지불능력을 감안해서 적정량을 배분해야 하는데 현재는 답을 드릴 수 없다. 심각하게 고민하고 있다. ② 경영자의 입장으로 보면 건물에 투자하고 있지만 그에 대한 인건비 비중이 다른 병원에 비해 높은 병원에 들어간다. ③ 여러 가지 안을 검토해서 임금에 대한 총액을 도출해야한다. 노조가 얘기한 요구가 달성되면 좋겠지만 현실은 그렇지 않으니 적정한 선에서 양보하고 잘 타결할 수 있도록 고민하겠다.
<b>비정규직 임금 동일 지급 요구</b> 현재 비정규직이 900명에 이른다. 정규직 t/o 자리에 정규직을 채워주고 유지해야 한다. 증원자리는 나름대로 고민할 수 있다고 본다. 정규직 정원은 지켜야 한다. 임금을 동일하게 책정 해 애사심을 고취시키고 책임감 있게 근무할 수 있도록 독려해야 한다.	교섭대상이 아니다. 그러나 매년 고민하고 있다. 매년 임금을 인상시키고 최대한 맞추려고 노력하고 있는 과정이다. 그런데 우리 병원은 타병원에서 외주용역을 주고 있는 곳에 비정규직으로 가고 있다. 병원이 커지다보면 현실적으로 전부 정규직으로 뽑을 수 없다.