



# 교섭속보

## 3호

2018년 8월 6일 월요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

### 〈산별현장교섭 3차 교섭 보고〉

▲ 수당인상 요구에는 ‘임금은 한꺼번에 해결해야’

▲ 인력충원 요구에는 ‘일아서 잘 하고 있다.’

▲ 비정규직 문제해결 요구에는 ‘교섭대상 아니다’

## 답변이 답답하네...



8월 2일(목) 오후 3시, 2차 산별현장교섭이 진행됐다.

교섭 시작 전 사측 참관인 및 노측의 새로운 교섭위원의 인사를 하는 시간을 가졌다. 노측의 새로운 교섭위원으로는 안산 이문재 조합원과 구로 윤정호 조합원이 참석했다. 인사 하는 시간에 이문재 조합원은 “노사 모두 상생하는 교섭 자리가 되었으면 좋겠다.” 고 말했고, 윤정호 조합원은 “교섭참가가 처

음이다. 열심히 듣고 보고 배워서 현장에 제대로 된 정보를 전달하겠다.” 고 말했다.

이어 요구안 심의를 시작했다. 우리지부는 약 16가지의 요구안을 발제했으며 이에 대한 강도 높은 심의를 이어갔다. 약 2시간가량 회의를 지속했으며 오후 5시 30분 교섭을 마무리했다.

16가지의 요구안, 장시간의 요구안 심의, 적극적인 논의  
그러나 이에 못 미치는 결과.

우리지부는 현장의 다양한 요구안을 논의하기 위해 약 16가지의 임금성 요구, 인력충원 요구, 비정규직 문제해결 요구 등을 발제했다. 요구안에 대한 취지를 설명하고 현장의 사례를 발표하면서 직원들의 고충을 그대로 전달하기 위해 노력했다.

의료원도 노동조합의 요구안을 만들게 된 배경과 취지에는 공감하고 적극적으로 질문을 하는 모습을 보였으나 결국 되돌아온 답변은 ‘경영에 대한 고민’과 ‘임금성에 대해서는 한꺼번에 해결’ 해야 한다는 반복적인 대답에 지나지 않았다.

생리휴가 사용 제한하는 부서 명단 달라.

인수 인계 길어지지 않도록 개선 방안 마련 중

한편, 요구안 중 생리휴가 사용에 대해서는 부서장이 멋대로 삭제하는 상황이 발생하거나 생휴를 전혀 사용하지 못한 부서

에 대해서는 명단을 주면 강력하게 조치를 하겠다고 말했다. 또한 인수인계 수당 요구에 대해서는 의료원 차원으로 이를 개선하기 위한 대책을 마련하기 위해 간호부와 검토를 하고 있는 중이라는 답변을 들었다.

의료원이 문제 되는 요구안에 대해서는 자체적인 개선 방안을 마련하고 있다는 부분에 대해서는 인정하지만 여전히 가장 중요한 인력문제와 비정규직 문제에 대해서는 개선 방안을 내놓지 않고 있어 다소 실망스러운 교섭일 수 밖에 없었다.

차기 회의는 8월 9일(목) 진행 예정이며 ▲ 교대근무자 번표 위원회, 야간전담간호사제도 건 ▲ 병가 및 휴직제도 ▲ 복지 제도에 관한 요구안을 심의할 예정이다.

노동조합, 자율타결 위해 5차 교섭(8월 16일) 이후 매일 실무 교섭 및 8월 20일 조정신청 전 추조 교섭 제안.

우리지부는 새로운 노사관계와 신뢰의 교섭을 표방하고 시작

한 만큼 그 마무리까지 자율 타결을 위해 8월 16일 5차 교섭을 마지막으로 매일 요구안 정리를 위한 실무교섭을 할 것을 제안했다. 또한 실무 교섭에서 정리되는 안을 가지고 8월 20일 대표자간의 추조교섭을 통해 자율 타결 할 것을 제안했다.

2018년 새로운 시작과 더불어 신뢰의 마무리를 짓는다면 지난 수 년 간의 적대적인 노사관계와 불신 불통의 교섭과는 영영 이별인 것이다. 의료원은 노동조합의 손을 뿌리치지 않길 바란다. 또한 노동조합의 요구를 가지고 자율 타결을 위한 안을 준비해야 할 것이다.

그러나 의료원이 차기 교섭 및 실무교섭에서도 소극적인 답변만을 하거나 의지가 없는 것으로 판단되면 우리지부도 조합원들의 요구안을 관철하기 위해 8월 20일 조정신청을 접수하고 9월 4일 파업전야제로 갈 수 밖에 없음을 명심해야 할 것이다.

## 3차 교섭 요구안 심의 결과

노동조합 요구안	사측 답변
<b>상여금 인상 (1000% -&gt; 1100%)</b> 타 병원보다 현저히 적은 복지 혜택에 대한 확대 측면이라고 생각할 수 있다. 신규입사자의 경우 최저임금에 걸리는 안타까운 일이 발생할 수밖에 없다. 이를 해결하기 위해 인상을 해야 한다.	급여인상과 관련된 요구는 묶어서 결정하기 때문에 한꺼번에 해결해야 한다.
<b>명절수당 인상(55% -&gt; 100%)</b> ① 명절에 쓰는 현실적인 비용과 물가 반영분을 고려했을 때 너무 낮은 금액이다. 직원들의 가장 요구도가 높은 안건이다. ② 기본급에 대한 비율이기 때문에 연차에 따라 차이가 크다.	① 의무적으로 지급하는 것이 아니라 성과금의 개념이었다. 다른 병원들은 일정금액을 주지만 우리는 기본급 비율로 주기 때문에 차이가 있다. ② 정해져있는 재원을 나눠 써야 하니 실무에서 심도 있게 논의하자.
<b>복리후생수당 인상(7만원 -&gt; 10만원)</b> 현실적으로 접근해야 한다. 복리후생 수당에는 가족수당, 효행장려수당, 교통비가 있는데 아무리 적게 따져 봐도 7만원은 말이 안 된다.	인상분의 1.2%를 차지하는 비율이다. 우선순위를 고민해야 한다.
<b>법정수당 개정(220시간 -&gt; 209시간)</b> ① 산별합의를 통해 주 40시간으로 개정하면서 토요일 무급 처리가 되었다. 또한 이로 인해 소정근로시간이 축소되었지만 여전히 220시간을 적용하고 있어 이를 개정해야 한다. ② 토요일이 유급휴일이라면 토요일 근무 시 연장근무 처리를 해줘야 하는데 그렇게 하지 않고 있다. 그 주장은 맞지 않다.	① 노사가 합의해서 정한 시간이다. 근로감독관이나 노무사를 통해 주장했을 때는 문제가 되지 않았다. ② 주 40시간 도입하면서 토요일 4시간에 대한 부분을 삭감했어야 하는데 저희는 그렇게 하지 않았다. 4시간에 대한 금액이 녹아있다는 것이다.

<p>③ 법적 사항이기 때문에 법적으로 질의를 하겠다.</p>	
<p><b>노동조합 전임자 처우 개정(전임자 7명 -&gt; 8명)</b> 3000명에 다다르는 조합에 7명의 전임자가 활동중이며 그 것도 어려워 2명의 채용간부를 쓰고 있다. 법 한도에 따르면 7.7명의 전임자를 줄 수 있는 만큼 미리 8명으로 늘려줘야 한다는 취지다.</p>	<p>노조 활동을 하기 위해 주는 공가시간이 4580시간이 있다. 많다고 생각한다.</p>
<p><b>조합원의 자격과 범위(비정규직 조합불가능 자격 삭제)</b> 헌법으로 보장된 비정규직도 노조 할 권리를 위배하는 조항이다. 비정규직에 차별에 대한 문제를 을 우리가 앞장서서 해결해야 한다.</p>	<p>단체협약은 정규직을 위한 협약이다. 비정규직은 교섭대상이 아니다. 다만 사회적 이슈이고 노조 요구가 있어 검토하고 답변하는 것이다. 또한 갑자기 비정규직이 적용되는 요구안도 있을 터 추가적인 비용을 생각하지 않을 수 없다.</p>
<p><b>적정인력 기준에 대한 합의 및 노력조항 의무조항으로 개정</b> ① 병원에서 인력충원을 시행하고자 할 때 어떤 기준으로 몇 명이 부서에 투입되어야 하는지 노사가 공유한 적이 없어 항상 인력부족에 시달리고 있다. ② 정명퇴 사직 자리에 정규직 전환노력, 자연감소 정원을 30일 내에 충원노력등에 대한 단협 규정이 있지만 노력 조항이기 때문에 지켜지지 않고 있다. 의무조항으로 바뀌어야 한다.</p>	<p>① 인력은 채용이나 중원과 관련하여 경영권에 포함되어 있기 때문에 요구사항이 아니다. ② 의무규정으로 바꾸는 것은 무리한 요구다. 경영에 심각한 문제가 온다.</p>
<p><b>모성정원제 실시를 위한 인력충원</b> 육아휴직자가 발생했을 때 신규대체 투입 대신 모성정원 시스템으로 유지되고 있던 상시 인력이 투입되는 것이다. 부서의 신규투입으로 인한 부담도 줄어든다. 또한 모성정원제는 노동부가 일정부분 지원하는 사업이니 만큼 시도해봤으면 좋겠다.</p>	<p>시스템이 안착되려면 시간이 필요할 것 같다. 또한 취지는 좋지만 현실에 있어서 기회균등을 생각해봐야 한다. 부서장 회의나 간호부 회의가 있을 때 얘기해보겠다.</p>
<p><b>노동시간 단축 및 노동강도 강화에 따른 인력충원</b> 보건의료노동자 실태조사에 따르면 83.3%가 연장근무를 했지만 64.6%가 이에 대한 보상을 받지 못했다. 또한 안암 근로감독과 안산 자율개선 사업으로 연장근무에 대한 조사가 이루어지면서 일부 인정받은 부분이 있기에 이를 해결하기 위한 인력충원이 필요하다.</p>	<p>인력을 충원한다고 해서 연장근로가 없어지는 것은 아니다. 연장근로에 대해서는 어느 정도 인정하는데 어떻게 하면 제도 개선을 하느냐이다. 간호부와 방안을 마련 중이다.</p>
<p><b>의료장비 증설 및 병원증축에 따른 인력충원</b> 3개 병원 병원 증축으로 인해 병상과 이에 따른 보조인력의 필요성이 시급하지만 의료원에서는 이에 대한 인력 충원 계획을 마련하지 않고 있다. 또한 신규 장비에 따른 적정인력 기준이 없어 인력 보충이 시급하다.</p>	<p>기본적으로 인력이 안 따라가는 것은 말이 안된다. 현장의 요구와 경영진이 분석한 인력요구의 차이가 있다. 시스템이 바뀌어서 이제는 장비를 신청하기 전에 인력요청이 각 병원별로 들어온다. 노조가 염려하지 않아도 된다.</p>
<p><b>연차·생휴 사용을 위한 인력충원</b> 지난 6월 안산병원 자율개선 노사회의에서 생휴 및 연차사용에 대해 강력하게 시정조치를 하겠다는 사측의 입장이 있었으나 아직도 일부 부서장이 생휴를 강제적으로 자르고 있다. 이는 곧 부족한 인력이 원인을 수 있으므로 인력충원이 필요하다. 또한 생휴 청원 거부는 2천 만 원의 벌금 조항이 있다.</p>	<p>간호부장들에게 강력하게 얘기했다. 만약 생휴 사용을 막는 부서장이 있으면 명단을 달라. 곧바로 강력하게 얘기하겠다.</p>
<p><b>올바른 간호간병통합서비스 제도화를 위한 인력충원</b></p>	<p>우리 병원은 자율 시범 중으로 다 오픈한 것이 아니다. 확</p>

<p>정부는 2022년까지 간호간병통합서비스 운영병동을 확대한다는 계획을 발표했다. 환자만족도가 높아지고 있어 확대 시 필요한 인력을 노사가 합의할 수 있도록 인력충원 조항을 신설하자.</p>	<p>대에 대해서 병원이 결정하면 그 때 인력 요구를 검토하겠다.</p>
<p><b>간호 1등급 상향을 위한 인력충원</b></p> <p>현재 일반병동 및 중환자실의 등급이 낮다. 고대의료원의 위상에 맞게 이제 1등급으로 상향시켜야 한다. 또한 1등급에 대한 가산 수가 등이 있으니 확인해서 실시하자.</p>	<p>비용이 발생할 수 있지만 환자 안전이 필요해 고민하고 있다. 그러나 일괄적으로 전체 다 할 수 없다.</p>
<p><b>비정규직 사용 제한 및 차별처우 금지</b></p> <p>① 단협 26조 4항'비정규직을 고용하지 않는다.'는 위반을 상시적으로 하고 있다. 또한 생명을 다루는 병원으로서 2년마다 사람이 바뀌는 불안정학 시스템 운영을 적합하지 않다. 정규직 전환이 필요하다.</p> <p>② 또한 같은 부서에서 같은 업무를 보고 있음에도 임금과 복리후생의 차별이 존재하고 있다. 동일임금 및 동일한 복리후생을 요구한다.</p> <p>③ 간호간병통합서비스는 팀케어와 환자안전 및 의료서비스의 질이 더욱 높을 수 밖에 없는데 보조인력으로 비정규직을 채용하고 있다. 이를 금지하고 정규직으로 채용해야 한다.</p>	<p>① 비정규직을 쓰지 않으면 좋지만 경영의 압박이 온다. 시대흐름이나 노조 요구가 있어 생각하고 있지만 수익 적자가 오면 누가 감당할 것인가.</p> <p>② 진료비 감면에 대한 차별은 시정조치 했다.</p> <p>③ 취지는 공감하지만 요구안이 너무 많다.</p>
<p><b>상근 근무자 12시간 휴게시간 확보</b></p> <p>① 연장근무가 많은 온-콜 부서의 경우 새벽까지도 근무를 하고 당일 아침 출근하거나 개인 연차를 쓰는 형편이다. 장시간 노동에 노출되어 있는 노동자에게 휴게시간을 보장해 환자 사고의 위험도 낮추고 직원 개인의 삶의 질도 향상될 수 있다.</p> <p>② 약사들의 연장근무도 만만치 않다.</p>	<p>인력을 충원한다고 해서 연장근로가 없어지는 것은 아니다.</p> <p>① 9월 1일부터 시행이기 때문에 각 병원별로 휴게시간을 보장하지 못하는 부서가 있는지 검토하고 있다. 온콜 부서의 경우 노동부에 질의를 한 상태이다. 결정되면 알려주겠다.</p> <p>② 검토하고 있다.</p>
<p><b>교대근무자 인수인계 수당 지급</b></p> <p>교대근무자들의 인수인계 시간이 늘어나고 있다. 간호사 1명당 15명의 환자를 본다 가정했을 경우 30분이란 시간으로 이력을 설명하기엔 무조건 불가능하다. 또한 인수인계 사이에 신규환자 발생, 응급상황 발생해 시간을 더욱 지연시키고 있다. 이에 대한 보상이 필요하다.</p>	<p>우리 병원의 경우 30분의 인수인계 시간을 인정하고 있다. 시간을 줄이는 방법을 고민하는 동시에 합리적으로 인수인계 수당을 지급하는 방법을 고민하고 있다.</p>

노동조합 조직사업 **여름나기 프로젝트**)

## 8.25 한탄강 래프팅 함께 가요

출발 : 2018년 8월 25일(토) 각병원 출발(출발시간 병원마다 상이)

회비 : 조합원 및 직계가족 2만원, 지인 및 비조합원 4만원(야침김밥+점심+차비)

신청 : 노조 사무실로 오세요~ (문의) 안암 5159, 구로 1915, 안산 5353

준비 : 여름용품, 세면도구(수건 지참), 개인간식, 야쿠아슈즈 대여가능