



교섭속보

4호

2018년 8월 10일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

〈산별현장교섭 4차 교섭 보고〉

◆ 교대근무 개선 요구 ◆ 병가 및 복지 요구 ◆ 부서별
인력요구안 심의진행 - 사측은 허허실실로 또 답변 미뤄..

마지막 5차 교섭만 남았다. 타결위한 답변을 나와야 할 때!



8월 9일(목) 오후 3시, 4차 산별현장교섭이 진행됐다.

노사 교섭이 참가한 가운데 노측의 새로운 교섭위원인 조영일조합원(안암 시설팀), 장면 조합원(구로 영상의학과)이 인사하는 시간을 가졌다. 또한 서울지역본부 최희선 본부장이 참석했다.

일주일 만에 마주한 교섭 자리에서 이기형 의무부총장은 '직원들의 요구와 처지를 많이 이해할 수 있는 자리라 생각한다. 빨리 좋은 성과가 나왔으면 좋겠다.' 고 인사말을 건넸으며, 이에 최희선 본부장은 '고대가 교섭을 열심히 하고 있다는 얘기 들었다. 진정성 있게 진행하자.' 고 말했다.

교섭은 1회의 정회를 거쳐 오후 5시 30분 경 마쳤으며, 노사 자율 타결을 위해 16일 예정이던 차기교섭 날짜를 14일(화)로 변경하여 진행하고 16일(목)부터 19일(일)까지 실무교섭에 돌입하기로 했다.

생리휴가, 교대근무 환경 개선에 대해서는 적극적 개선 의지 밝혔으나 인력에 대해서는 '자료를 주면 검토해보겠다.'

4차 교섭은 병가 및 휴직제도등의 복지 요구, 교대근무자 번표위원회 개선 등의 요구 및 부서별 인력 요구안을 집중적으로 조명했다.

▲ 교대근무자 번표위원회를 설명하며 이주현 교섭위원은 '같은 직원임에도 교대근무라는 이유만으로 하루 앞 일을 모르고 계획도 못 세우고 하루살이처럼 근무했다.' 며 번표위원회의 한 달 근무 짜는 방식을 주 5일제로 맞춰야 한다고 피력했다. 이에 사측 박종웅 교섭위원은 '시스템적인 문제이면 바뀌야한다' 는 의견을 내비쳤으며, 이기형 대표위원은 '간호부장 회의 시 파악하겠다.' 며 해결의지를 보였다. ▲ 병가 요구에 대한 조합원들의 고충을 전달하자 서성구 교섭위원은 '우리 병원이 타 병원에 비해 엄격한 것을 인정한다' 고 말하며 실무교섭에서 잘 논의하자고 답변하기도 했다.

▲ 부서별 인력요구와 비정규직 정규직화 요구에 대해서는 병원별로 부서 인력 충원 요구를 진행했다.

안암병원은 영상의학과, 진단검사의학과, 안전요원실, 보호요원실 인력 요구안을 발제했다. 구로병원은 영상의학과, 심혈관특수검사실, 심전도 및 심장기능검사실, 진단검사의학과, 시설팀, 안전요원실, 심사평가팀, 안과, 이비인후과에 대한 인력 요구안을 발제했다. 안산병원은 마취과, 시설팀, 진단검사의학과, 영상의학과, 중앙공급실, 보호요원실, 안전요원실 인력 요구안을 발제했다. ▲ 비정규직 정규직화의 경우 2018년 5월 기준 안암 273명, 구로 274명, 안산 178명으로 총 725명에 대한 정규직화를 요구했다.

의료원은 이에 대한 답변으로 '미래전략팀에서도 인력 투자에 대한 검토가 필요하고 발제하신 부서들의 자료를 주시면 면밀히 검토하

겠다.’며 즉답을 피했다.

4차 교섭에 참가했던 조합원들은 ‘이전의 적대적인 관계를 생각하며 긴장했는데 이번 교섭은 정말 노사가 머리를 맞대고 논의하는 느낌이었다.’, ‘논의를 하는 모습과 사측이 긍정적으로 받아들이는 분위기는 좋았지만 결국 답변은 그 전과 달라진 것이 없다.’며 분위기에 대한 긍정적인 평가와 함께 답변에 대한 실망스러움을 내비쳤다.

노동의 가치는 기준과 돈으로 매기는 것이 아니다.

더 나은 삶으로의, 더 행복할 것에 대한 기본적인 요구다.

사람은 누구나 행복할 권리가 있다. 그리고 누구나 행복해지기 위해 노동을 하고, 노동의 대가를 통해 더 나은 삶으로 나아가고 있다. 고대의료원의 직원들도 마찬가지다. 모든 직원이 행복할 권리가 있고 그를 위해 노동하고 있지만 현실은 녹록치 않다. 아니 오히려 행복과는 거리가 멀어지고 있다.

휴가를 내려면 한 달 전부터 순서를 기다려야 하고, 생리 휴가는 꿈에서나 쓰는 다른 나라 얘기다. 또한 어떤 사고가 날지 모르는 큰 병원에서의 당직 근무자는 고작 3-4명. 그래서 안전을 위해, 휴식할 권리를 위해, 생리학적으로 가져야할 권리를 위해 인력을 요구하는 것이다.

그러나 의료원은 사람을 수익창출의 도구로 밖에 보지 못하고 있

다. 또한 인사권과 인건비를 내세워 존중되어야할 노동 가치에 대한 투자를 망설이고 있다.

의료원이 노사의 입장이 다름을 인정하고 노동의 가치를 인정하고 사람에게 투자한다면 그 대가는 반드시 따라오게 되어 있다. 직원들도 고대의료원을 스쳐지나가는 간이역이 아닌 끝까지 가야만 하는 자신들의 종착역으로 만들 것이다.

의료원, 노동조합 요구안에 대한 ‘수용’ 혹은 ‘수용불가’에 대한 확실한 답변과 그 이유를 준비 해 와야 할 것.

고대의료원 산별현장교섭은 4차 교섭까지 약 28개의 요구안을 다뤘으며 5차 교섭을 마지막으로 심의는 모두 끝난다. 그러나 앞서 말했듯, 각각의 요구안에 대한 명확한 입장은 밝히지 않았다. 또한 일부 요구안에 대해서는 긍정적으로 받아들이고 인정했지만, 수용이라는 입장을 밝히지 않았다.

조합원들의 고충을 의료원이 이해했는가도 중요하지만 결론은 ‘수용’ 혹은 ‘수용불가’이다. 이제 단 한번밖에 남지 않은 교섭을 좋은 결과로 끝맺고 싶다면 확실한 입장과 답변을 준비해 와야 한다. 또한 16일부터 진행될 실무교섭에서는 그야말로 타결이나 파업이나의 기로에서 서로의 입장을 밝히는 자리이기에 타결을 위한 답변을 가지고 교섭에 임해야 할 것이다.

4차 교섭 요구안 심의 결과

노동조합 요구안	사측 답변
야간전담 간호사 제도 신설 노동조합의 기본 원칙은 야간 전담은 반대지만 간호사들의 이직율과 사직률이 너무 높아서 이를 줄이기 위한 교육정책인 것이다. 법 시행 전에 미리 준비를 해야 현장에 시행될 때 시행착오를 없앨 수 있을 것이다.	야간 전담 간호사들의 경우 한 달 15일 근무로 월 제공근로 시간에 못 미치는 근무를 하면서 같은 임금을 주고 있다. 여기서 더 추가수당이 발생하게 되는 것이다. 정책적인 제도 시행 전에 앞서가는 것은 부담스럽다.
교대근무자의 번표위원회 운영 ① 다음 주 근무표가 나오지 않은 부서들이 비일비재하다. 간호사들은 계획도 없이 하루살이 인생을 살아야 한다. ② 생리휴가에 대해서 수간호사들은 간호사들이 신청을 하지 않는다고 하는데, 간호부 차원에서 비용절감을 위해 생리휴가를 자유롭게 쓸 수 없는 분위기를 조성하고 있다. 올해 교섭에서 정리하고 넘어가자.	① 3개 병원 간호부장님들과 회의 할 때 어떤 원칙으로 하는지 파악해보겠다. ② 생리휴가를 거부하는 수간호사 명단을 달라. 실무에서 좀 더 심도 있게 논의해보자.
노조창립기념 선물 금액 상향 조정(5만원->10만원) 창립기념일은 이미 휴일로 지정된 것이기 때문에, 휴일에 맞는 대우를 해줘야 한다. 5만원은 2004년에 합의되어 15년간 양 지났다. 액수가 너무 낮기 때문에 현실적으로 변경해야 한다.	조합원들한테 주는 특별한 금액이라 고민스럽다.
병가 개정(2개월-> 매 년 2개월, 진단 다를시 2개월 추가) 대부분의 병원들이 1년에 2개월을 주고 있다. 단협에 기간이 명시되어 있지 않은 부분을 경영전략팀이 유권해석을 내렸는데 단협을 위한다는 문제가 있다. 원래 단협 상의 해석은 진단서를 첨부하면 다 부여해야 한다는 것이다.	타 병원에 비해 기준이 엄격한 것은 인정한다. 현실적으로 안 맞다. 그래서 고민하고 있다. 이번에 노사가 합리적인 논의를 통해 실무에서 잘 만들어봤으면 좋겠다.
장기근속 휴직(근속 인정, 10년 차 1년 휴직 부여) ① 가족돌봄휴직 1년 중에 6개월을 장기근속휴직으로 노조가 양보한 부분이다. ② 근속년수가 인정되지 않으면 호봉이 오르지 않고 뒤로 밀린다. 심지어는 정직보다(급여 1/3보전) 못한 휴직 체계이니만큼 근속인정이 되어야 한다.	① 2016년에 가져와서 합의한 사항을 2년만에 또 가져왔다. 심하다고 본다. ② 다른 병원들도 근속인정을 하지 않고 있다.