

사람생각!  
소통의 공간!  
행동하는 지성!

# 할말은 한다 3호

2019년 3월 7일 목요일 발행/고대의료원지부 발행인/노재옥 전화/920-5159 <http://korea.nodong.org>

## 건강한 노사문화, 인사문화, 조직문화가 살아 숨 쉬는 안전한 병원을 만들기 위해 꼼꼼하게 준비하고 한 단계씩 조합원들과 함께 노력하고 투쟁 하겠습니다.

고대의료원은 2019년 90주년을 맞이한 지금, 역대 최고의 성장과 연구중심병원의 선두주자로 발돋움하며 어느 때 보다 빛나는 길을 걷고 있습니다. 그리고 그 빛나는 길의 포석에는 7천 여 직원들의 피와 땀 눈물이 서려있습니다. 직원들은 고대의료원의 발전을 위해 자신의 가치와 권리는 접어 두었습니다.

3개 병원 모두 입원 및 병상가동률이 95%가 넘어가고 있으며, 환자 수의 증가에 따른 진료지원부서의 업무도 증가했습니다. 모든 부서의 업무가 인력을 충원하지 않고는 견딜 수 없는 상황이 되었습니다. 그럼에도 불구하고 중간관리자들은 직원들에게 더 많은 업무를 강요하고, 감정노동을 강요하고, 연차나 생휴등의 권리를 병원 업무를 핑계로 거부하는 등의 근로기준법 위반을 서슴지 않았습니다. 또한 적은 인력을 최대치로 활용하기 위해 변형근로와 조기출근을 강요하고 있습니다.

노동조합은 매 년 단체교섭을 통해 인력충원, 복지혜택 확대, 출퇴근기록기 도입 및 연장근무 입력 시스템 설치 등의 근로조건 개선 등을 요구 했습니다. 그러나 의료원은 인력을 비용으로 계산하며 직원들의 고충을 외면했습니다. 고대는 고되고 30년 전 고대로다. 결국 터질 것이 터졌다는 직원들의 글. 그동안 노동조합에서 전달했던 직원들의 고충을 조금이라도 경청하고 해결하려는 의지를 보였다면 작금의 분노는 적었을 것입니다. 의료원은 지금부터라도 직원들에게 굳게 닫은 문을 열고 밖으로의 발전보다는 내실을 다지는 투자로 전환해야 합니다.

노동조합은 단체협약 교섭을 통해 고대의료원의 더 나은 문화를 만들고자 고려대학교노동연구소에 노사가 공동으로 연구용역을 발주한 상태입니다. 연구주제는 고대의료원의 적폐로써 변화가 필요한 노사문화, 인사문화, 조직문화, 인력문제의 큰 틀로 확정하여 연구 중에 있습니다. 그리고 6월 경 연구 결과가 나올 전망입니다. 노동조합은 연구용역 결과를 토대로 노사 TFFT팀 구성을 통해 의료원내에 뿌리박혀 있는 관행관습을 개선하고 열악한 근무환경 전체를 진단하고 바꾸는데 앞장서겠습니다.

수직적이고 일방적인 조직문화, 인사문화 수평적인 문화로 바뀌어야 합니다.

고대의료원은 중간관리자에 대한 체계적인 교육, 역할 수행에 필요한 시스템이 없습니다. 또한 중간관리자의 능력을 평가 검증하고 유지하기 위한 시스템도 없습니다. 결국 조직의 문화와 체계가 개인에 따라 좌지우지 될 수밖에 없습니다.

노동조합은 현재 시범적으로 시행하고 있는 상향평가 시스템을 중간관리자 수행 평가에 적용할 수 있도록 요구하고, 중간관리자의 자질과 능력을 끌어올리고 그 역할에 부합할 수 있도록 교육정책을 수립하도록 요구하겠습니다. 의료원은 대책을 마련해야 할 것입니다.

**병원은 커지고, 환자도 늘고, 업무도 늘었는데 인력만은 그대로.**

**직원들의 고충을 인정하고 직원에게 투자하는 결단이 필요합니다.**

인력 부족으로 인해 근무환경은 열악해지고, 결국 직원 간 충돌, 병원과의 불통 더 나아가 직원들의 생활과 건강권까지 침해받고 있는 것이 현실입니다. 노동조합은 인력충원을 위해 안팎으로 투쟁을 진행 하고 있습니다. 안으로는 교섭마다 정·명퇴 사직 자리 충원, 생리휴가 및 연차사용을 위한 인력충원등을 비롯해 높아진 업무 강도를 감당할 수 있도록 적정인력 충원을 요구하고 있습니다. 밖으로는 대정부투쟁으로 인력을 늘리기 위한 보건의료인력법 제정 투쟁을 전개하고 있습니다. 하지만 국회 분위기 및 일정, 정부정책과 맞물려 빠르게 진행되지 못하고 있습니다. 어렵지만 조금씩 나아가고자 합니다.

비정규직 처우문제와 정규직 전환문제도 마찬가지입니다. 인력의 개념을 비용에서 자원으로 바꾸기 위해 법 제도, 문화를 바꿀 수 있도록 투쟁하고 있습니다. 또한 비정규직 간담회를 통해 더욱 근본적인 부분까지 고민하겠습니다. 의료원은 인력 충원 및 비규직 정규직 전환 및 처우 문제에 대한 단계적 계획을 수립해야 합니다.

**의료원은 조기출근, 연장근무, 인증준비를 봉사와 희생으로 강요하지 말아야 합니다.**

얼마 전, 안암병원 병동에 노동부 근로감독이 실시되었을 때는 제대로 된 기준이 없어 OCS 로그인-로그아웃 기록으로 인정받은 것이 고작입니다. 노동조합은 OCS 입력을 하지 않는 조합원들에게 출퇴근 기록에 대한 증거를 남길 수 있도록 반드시 로그인-로그아웃을 하도록 전달했습니다. 그리고 부서별 연장근무 기록지를 배포하며 연장근무에 대한 자료를 모으고 있습니다. 그 이후 의료원은 노사가 논의했던 연장근무 입력 시스템을 마련하였으며 4월 중 시범운영을 준비 중에 있습니다. 노동조합은 입력 시스템이 합리적으로 운영될 수 있도록 지속적으로 논의를 요청하고 감시할 계획입니다.

또한 인증준비, 컨퍼런스 부서 교육으로 인해 인정받지 못하는 근무 시간에 대해서는 노사 합의로 만들어진 교육카드에 기록하여 적치 후 수당 및 대휴로 쓸 수 있도록 요구하도록 하겠습니다. 그럼에도 불구하고 도돌이표가 반복된다면 제도와 법을 통한 대책을 강구할 수 있도록 할 것입니다.

**성희롱, 폭언, 폭행, 갑질문화가 관행처럼 지속되는 병원**

**병원의 구성원으로, 인격체로 대우 받는 환자와 직원 모두가 안전한 병원 만들어야 합니다.**

병원이라는 특수성으로 직원들은 아무런 보호도 받지 못한 채 갑질을 당하고 성희롱을 견뎌야 합니다. 잘못의 유무가 확실해도 중간관리자들은 직원들에게 책임을 돌립니다. 세상이 바뀌었고, 문화가 달라졌습니다. 직장 내에서 존재하는 비정상적인 것들을 바꿔야 합니다. 노동조합은 노사 고충처리위원회 및 원내 기구들을 활용하여 현장문제에 적극적으로 대응하고 있습니다. 이를 통해 문제가 제기됐던 부서의 성희롱, 중간관리자 갑질 및 근로환경에 대해 문제를 해결하고 있습니다. 의료원 또한 인권이 유린되지 않도록 감시감독과 교육 등을 체계적으로 실시하고 문화를 만드는 것에 앞장서야 할 것입니다.

**따가운 말씀 받아들이고 더욱 나은 의료원의 만들기 위한 모든 방법과 해결책을 찾도록 하겠습니다.**

**당당하게 조합원들 앞에 나서는 노동조합이 되겠습니다. 병원에 계신 모든 분들께 인정받는 노동조합이 되도록 하겠습니다.**

**노동조합의 힘은 든든하게 조직을 지켜주시는 3천여 조합원에게서 나옵니다.**

**노동조합의 영향력은 병원에서 일하고 계시는 7천여 직원에게서 나옵니다.**

**실망을 희망으로 바꿀 수 있도록 계속해서 힘이 되어 주시고 함께 해주십시오.**