

<2019년 1/4분기 노사협의회보고>

직원들의 고충과 불만 해결하려면 노사협의회부터 신의성실하게!



2019년 1/4분기 노사협의회가 21일(화) 오후 2시 문숙과학재단에서 진행됐다. 대표위원을 포함하여 노사 각각 위원 5명이 배석했으며 노사 참관인이 회의에 참가했다. 회의는 노사 대표위원 인사말과 안전에 대한 논의로 진행 됐으며 약 1시간 반가량 이어졌다.

사, 교직원들의 고충, 불만을 이해하고 있다. 노사협의도 서로 이해하면서 잘 해결해 나가도록 노력하자.

노, 조직이 클수록 조직 관리에 신경 써야 한다. 안전들 모두 현장의 목소리다. 노사협의회에서 성과를 내자.

사측 대표위원인 이기형 의무부총장은 “모든 교직원이 한마음 한 뜻으로 매진해야 하는 시기이고, 중요한 시기라고 생각한다. 한편으로는 의료원내의 조직들이 커지면서 진료업무도 많아지면서 교직원들이 느끼는 과중감, 불만을 잘 이해하고 있다. 직원들의 처우개선과 소통을 위해 행복발전소를 적

극적으로 선제적으로 만들었다. 노사협의도 현실적으로 잘 해결해 나가도록 서로 이해하고 노력했으면 좋겠다.” 고 말했다. 이어 노재옥 지부장은 “의료원성장의 뒤편에는 직원들의 애환이 있다. 조직이 커지면서 조직관리가 제대로 이루어지지 않으면 현장이 힘들어질 수밖에 없다. 조직 관리에 신경을 많이 써야 한다. 이번 안전들 조합원의 요구를 근거로 해서 만들었기 때문에 현장의 요구안이라고 보시면 좋겠다. 노사협의회를 통해서 조금씩 노사가 협조하고 발전해가는 모습을 보여줘야 한다고 생각한다. 그런 과정에 안전들을 합의함으로써 노사 신뢰를 키워나가는 발전적인 노사협의회가 되었으면 한다.” 고 말했다.

직원 요구 전달하려 했으나 발제거부, 단협 때 얘기하라.

시종일관 형식적인 답변만 이어져 노측위원들 답답, 한숨

이번 노사협의회는 그야말로 단체교섭을 방불케 했다. 안전

들 중 소정근로시간 개선, 병가기준 마련, 52시간 상한제도, 연차유급 휴가 미사용분에 대한 100%지급에 관한 안전을 가지고 사측은 “단체협약 요구안이다. 발제를 거부하겠다.”, “내년 단협에서 요구하라.” 는 등의 발언을 쏟아내며 안전에 대한 부정적인 태도로 일관하면서 격앙된 분위기를 연출했다. 노측 위원들은 소정근로시간에 대한 답으로 “교섭에서 10년째 요구하고 있지만 해결하지 못하고 있다.” 고 말했으며, 52시간 상한제와 병가 요구 등에 대해서는 “지난 노사협의회에서 논의한 안전을 재논의 하는 것이다.” 라고 말하며 사측의 답변을 받아내고자 큰소리를 내기도 했다. 결국 무거운 주제들이었던 만큼 노사 양측의 입장은 좁혀들지 않았다.

자유게시판 익명제 복원, 교대근무부서 근무 당 인원 변경, 부서 교육시간 불인정 등 불합리한 제도개선을 요구했으나...
 한편, 우리지부는 현재 의료원에서 운영하고 있는 제도와 관련하여 조합원들에게 불합리하게 적용되거나 근로조건의 불이익한 변경이라고 판단되는 부분들에 대해서는 개선되어야 함을 주장했다. 그러나 사측위원들은 이 또한 확인하겠다는 답변으로 일관하여 합의점을 도출할 수 없었다.

현장의 고충을 해결하려는 의지가 전혀 느껴지지 않았던 노사협의회

노사 신뢰회복, 개선하려면 말뿐이 아니라 현장의 요구를 해결하는 것에서부터다.

약 1시간 반 동안 노사협의회를 진행했으나 결국 11개의 안전 중 노사 합의를 도출한 안전은 단 한건도 없었다. 노사 대표위원 인사말을 통해 현실적인 부분은 이해하고 노력하고자 했지만 의지는 없었던 것이다.

의료원이 행복발전소를 통해 직원들의 고충을 해결하고자 하는 의지는 충분히 공감한다. 그러나 원내에 다양한 직종이 존재하고 있지만 약사나 간호조무사, 비정규직등은 제외되어 있다. 그럼에도 불구하고 직종별 대표 1인이 전체 직종을 얼마나 아우를 수 있을 것인가. 이를 통해 얼마나 많은 문제들이 해결될 수 있을 것인가.

분기별 진행되는 노사협의회와 병원별 산업안전위원회등 공식적인 노사 회의 기구를 잘만 활용해도 해결할 수 있는데 왜 의료원은 다른 길을 택하는가.

의료원이 진정 100년을 나아가고 대한민국의 선도적인 위치에 서려면, 노동조합이 가져오는 현장의 요구를 해결하고자 성실하게 논의하는 것부터 시작해야 할 것이다.

<노사협의회 보고사항 및 논의 안전 결과>

의료원 보고사항	
요청 자료(보고사항)	의료원 보고
1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 2018.03.01- 2018.04.30./ 2019.03.01 - 04.30	① 환자현황 : 외래환자 22,063(4.9%), 입원환자 5,049(3.5%) 증가 ② 수가현황 : 외래수가 8,935(13.4%), 입원수가 15,182(14.2%)증가
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항	안암 동일, 구로 5병상, 안산 34병상 증가하여 총 2,887로 39병상 증가
3. 인력계획에 관한 사항(2019.03.01. - 04.30)	행정직 1명, 간호직 170명, 의료기술직 15명, 일반기술직 1명 총원
4. 의료원의 경제적, 재정적 상황	2018년도 결산 이후 제출

안전	노동조합	의료원
2. 생산성 향상 및 근로자 복지증진에 관한 사항		
간호부 연장근무 시스템 운영에 관한 건	2019년 4월 11일부터 간호부 연장근무 입력 시스템이 도입되었는데 현장의 문제들이 계속 접수되고 있다. (근무시간 전 OCS 로그인 불가로 인한 업무시작 전 환자파악 및 업무(투약, 검사, 물품count, 처치재료 입력등)불가, 강제 로그아웃 및 로그인 불가로 인한 타인의 ID 사용 및 이에	처음부터 시스템이 완벽하게 돌아갈 수 없다. 그래서 협의도하고 노력도 해야 한다. 간호부에 물어보면 현장에서는 아무 불만이 없다고 한다. 시간 입력과 관련하여 쓰지 못하게 하는 수간호사 명단을

	<p>따른 의료법 위반 여지, 임신부 자동 로그아웃등).</p> <p>연장근무 시스템을 개선해야 하며 직원 대상 설문조사와 설명회를 개최해야 한다. 또한 임신한 직원에 대한 연장근무 근절을 위한 대책을 세워야 한다.</p>	<p>달라. 항의하도록 하겠다.</p>
<p>소정근로시간 (209시간) 개선에 관한 건</p>	<p>법정 근로시간이 주 44시간에서 40시간으로 변경되면서 근로기준법은 소정근로시간을 209시간으로 정했다. 그러나 의료원은 아직도 220시간을 주장하며 근로기준법을 위반하고 있기에 개정 근로기준법 시행지침에 따라 209시간으로 개정하자.</p>	<p>단협 사항이므로 답변할 수 없다. 안전 발의를 거부한다.</p>
<p>연차유급휴가 미사용분 수당 지급에 관한 건</p>	<p>① 근로기준법 60조에 근거하여 사측의 귀책사유로 사용하지 않은 연차유급휴가에 대해 통상임금의 100%를 지급해야 한다. 특히 간호부의 경우 근무 당 인원을 줄이고, 생리휴가를 부여하지 않으면서 연차를 먼저 소진시키고 있다.</p> <p>② 행정직의 경우도 사측의 귀책사유로 사용하지 못한 연차휴가에 대해 수당 지급하고 있는가.</p>	<p>① 최소한 20%는 다 지급하고 있다. 그리고 휴가 대체가 안되는 부서는 다 지급하고 있다.</p> <p>② 행정직도 지급하고 있다.</p>
<p>병가 사용기준 마련에 관한 건</p>	<p>타 병원의 병가 기준을 보면 연 60일(전북대, 이주대, 이대, 한양대, 원광대, 조선대)에서 90일(건국대)까지의 범위 내에서 병가를 지급하고 있다. 따라서 의료원 기준(재직 중 1회(2개월)인정)은 옳지 않다. 부여 병가 기준을 재정립해야 한다.</p>	<p>발제를 거부한다. 단협 사항이다. 병가기준 마련 안이 없다.</p>
<p>특별휴가 미지급에 관한 건</p>	<p>경조휴가 발생 시 공휴일 및 휴무일 일수를 제외하고 휴가를 부여할 것을 요구한다.</p> <p>또한 교대근무자의 경조휴가 일수와 통상근무자의 경조휴가 일수가 다른 것은 단체협약 위반이다.</p>	<p>의료원의 취업규칙에는 규정이 없다. 그래서 고려대학교 규정을 준용하고 있는데 본교 규정에는 휴일이 포함된다고 되어 있다.</p> <p>노동조합에서 요구하니 검토해보고 추후에 답변 드리겠다.</p>
<p>교대근무부서 근무 당 인원 감축 운영에 관한 건</p>	<p>병동 환자수 감소에 따라 근무인원을 조정하고 강제로 연차를 사용하게 하는 사례가 지속적으로 발생하고 있으며 특히 몇몇 부서는 평일에도 수시로 인원을 조정하면서 높은 업무강도, 환자안전에 위험, 의료서비스 질 저하를 초래하고 있다.</p> <p>또한 연차를 소진시키려고 근무인원을 줄이는 편법까지 동원되고 있다.</p>	<p>근무인원을 평일에 줄인다거나 다른 목적으로 줄이는 것은 문제가 있다고 본다. 제일 중요한 것은 환자의 안전이니 실태를 파악해 보겠다.</p>
<p>3. 근로자의 교육 훈련에 관한 사항</p>		
<p>부서 주관 교육시간 인정에 관한 건</p>	<p>부서 교육 중 컨퍼런스 및 회의가 불인정되어 교육카드에 적지 못하거나 교육시간으로 인정받지 못하는 사례가 있다. 간호부의 경우 근무 전후 원내 행사 및 교육에 대해서는 시간의 수당 또한 인정받지 못하면서 이중으로 불이익을 받고 있는 셈이다.</p> <p>수당을 지급받지 못한 부서, 교육카드를 쓰지 못하는 부</p>	<p>병원에서 진행되는 컨퍼런스를 하지 말라고 할 수는 없다. 또한 컨퍼런스에 빠졌다고 불이익을 주지 않는다.</p> <p>지금 확답을 주기 어렵다. 사측에서 정리해서 다음 노사협의회 때 안전으로 논의하면 좋겠다.</p>

	서에 대한 전수조사를 실시하고, 이에 대한 임금과 대휴를 지급하여야 한다. 또한 대휴 지급 시 올바른 계산 방법을 통해 지급해야 한다.	
4. 노사분규 예방에 관한 사항		
52시간 상한제 특례합의서 무효화에 관한건	<p>① 주 52시간 상한제도와 관련하여 의료원은 지난 노사협의회에서 문제가 되는 부분은 인력을 요청할 예정이라고 한 바 있다. 이에 대한 진행 상황을 보고해 달라.</p> <p>①-① 52시간 관련 위반되는 부서들이 발생하고 있다.</p> <p>② 주 52시간 합의서와 관련하여 법 개정이 되었기에 합의서는 무효이며 이에 대한 재논의가 이루어져야 한다.</p>	<p>① 미래전략팀에서 인력 검토를 하고 있다. 각 병원 기획실을 통해 자료 뽑고 확인하고 있다.</p> <p>①-① 위반이 발생한 부서를 알려달라.</p> <p>② 노사 합의를 무효라고 주장하는 것은 신의성실 위반이다.</p>
5. 근로자의 고충처리에 관한 사항		
안암병원 시설팀 관리자 권리남용 및 폭언에 관한건	<p>2018년 4/4분기 노사협의회를 통해 문제해결을 요구한 바 있다. 의료원에서는 이를 직접 챙기겠다는 입장을 밝혔으나 아직도 적절한 조치가 취해지지 않고 있다.</p> <p>한편, 안암병원 시설팀 관리자가 노동조합 간부에게 반말과 욕설을 하는 등 모욕적 발언을 서슴지 않았다. 비전임 현장간부에게 부당한 배치전환을 지시하는 등의 노조탄압 행위까지 벌이고 있다.</p> <p>안암병원 시설팀 관리자를 윤리위원회 및 징계위원회를 통한 조치를 취할 것과 부당배치전환 간부의 원직복직을 요구한다.</p>	고충처리위원회에 접수를 하라. 병원에서 조사하고 정리하면 된다.
8. 기타 노사협조에 관한 사항		
직원자유게시판 실명제에 관한건	직원들의 소통 공간이 없어진 만큼 익명제로 다시 전환해야 한다. 행복발전소가 잘 이루어지면 게시판의 익명글은 자연스럽게 사라질 것이다. 직원들에게 재갈을 물려서는 안 된다.	게시판에 익명으로 올리는데 누군지 모른다. 어떻게 해결해주는가. 순기능보다 역기능이 많다. 그런 불만을 오픈하고 자 해서 행복 발전소 만든 것이다.
일반업무직 업무용 핸드폰 지급에 관한 건	보호요원실, 영상의학과 이동장비 직원에게 지급되는 업무용 핸드폰이 델리버리 업무원에게는 지급되지 않고 있다. 형평성 원칙에 어긋난다.	병원차원에서 해결해야 할 문제인 것 같다.

2019 산별임단협 승리! 비정규직 정규직화! 공공의료 확충! 해고자 복직! 노동법 개악 저지!

한자안전병원 노동존중일터 만들기
보건의료노조 총력투쟁선포대회
 6월 13일(목) 13:30 서울 광화문 북측광장

