



# 고 집 속 보



2019년 7월 10일 수요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재옥

## 공짜노동 OUT! 그러나 현실은 꿈수천국

우리지부는 고대의료원의 공짜노동 OUT을 위해 노동부 근로감독 등을 통해 교대근무 연장근무, 비정규직 차별처우 등을 해결 해왔다. 올해는 소정근로시간 개선과 52시간 초과근로시간 특례합의 무효 소송을 통해 노동존중병원을 만들기 위해 확실한 고삐를 조일 예정이다. 또한, 안으로는 병원 내에서 벌어지고 있는 공짜노동 사례에 대해 문제 해결을 위한 노사 협의체등을 요구하고자 한다.

### ■ 전 직원 공짜노동, 연장근무 입력기준, 부서마다 다 달라.

또 다른 문제는 연장근무 입력기준이다. 일한 만큼 인정하는 것이 아니라 어떻게든 돈을 아껴보겠다는 부서장들의 꿈수로 직원들은 정당한 대가를 눈 뜨고 코 베이는 격으로 지켜볼 수밖에 없는 상황이다.

- A 부서 : 상사 눈치가 보여 시간을 입력하지 못한다. 또한 일부 직원들은 기대감이 전혀 없어 아예 입력을 하지 않는다.
- B 부서 : 부서장이 시간 기준을 정해 놓고 무조건 일을 끝내라는 식의 공지를 했다.
- C 부서 : 연장근무 사유를 중간관리자가 적법하다고 인정될 경우에만 인정해준다고 한다.
- D 부서 : 30분부터 10분미만은 입력을 하지 못하도록 하고 있다.

이렇듯 의료원에서 같이 근무하고 있는 직원들이지만 중간관리자들의 개인적인 기준에 의해 연장근무를 인정받지 못하고 있다. 이는 근로기준법에 위배되는 무책임한 행동이다.

의료원이 연장근무에 대한 전반적인 기준을 명확하게 해야 하며 중간관리자로 인해 임금이 체불되지 않도록 운영해야 한다.

### ■ 토요일 공짜노동, 점심시간에도 일하라는 겁니까?

#### ① 노사 합의 없이 종업시간 13시로 공지에 피해보는 직원들

고대의료원의 토요일근무는 없어야 한다. 2004년 산별합의를 통해 2005년부터 토요일 근무를 25% 이하로 줄이고 이후는 없애자고 노사가 도장을 찍은 사항이다. 그러나 의료경쟁에 살아남아야 한다는 이유로 의

래를 오픈하더니 이제는 평일과 동일하게 운영되고 있다.

그 와중에, 토요일 종업시간에 대한 뜬금없는 공지가 날아들면서 부서가 혼란에 빠진 것이다. 토요일 종업시간을 13시로 규정하고 그 안에 쉬라는 것이다.

법적 해석은 휴게시간을 보장해야 한다는 것이지만, 12시 반에 업무가 종료되면 손 털고 가면되는데 굳이 무조건 쉬어야 하느냐 말인가. 결국 남아 있는 직원들은 휴게시간에 환자가 오면 일을 해야 한다. 그럼 이 부분도 연장근무로 인정해 주는 것인가?

#### ② 휴게시간에 교대로 식사를 하면 된다?

한편, 휴게시간에 쉬라는 공지와 함께 근무자들은 결국 점심을 먹어야 한다. 그러나 그 시간에도 환자가 들어오는데 점심을 먹어야 하며 환자를 내칠 수 있는가.

의료원은 ‘교대로 밥을 먹으면 된다.’는 입장을 내놨지만 1인이 근무하는 부서는 어떻게 교대로 밥을 먹으란 말인가.

환자의 컴플레인도 직원들의 몫이고, 연장근무는 배려와 애사심이란 이름으로 포장되고 말 뿐이다.

### ■ 간호부 공짜노동, 문제 많아도 대책 없이 지켜보기만.

#### ① 첫-다운 시스템 운영에 대한 문제점 드러나도 대책 없어.

- 근무시간 외에는 로그인 불가능. 출근 전-퇴근 후 필요한 업무 못해 다른 사람 ID 도용.

병동 교대근무자들은 환자과약, 물품인계 등을 위해 미리 출근해야 하지만 근무 시간이 아니어서 로그인이 되지 않는다. 결국 다른 근무자 ID를 빌려 준비를 할 수 밖에 없다. 퇴근도 마찬가지다. 연장근무를 못하게 하니 다음번 근무자 ID를 빌려 나머지 차팅을 한다. 그리고 내 출근 시간에 다시 내 ID로 기록을 수정한다. ‘의료법 위반’이다. 누가 책임 질 것인가.

- 임신한 직원들은 연장근무 입력 아예 안 돼.

한편, 임신한 직원들은 연장근무 조차 허락되지 않는다. 보통은 연장

버튼을 눌러 사유서를 작성하고 수간호사의 승인을 거치지만 임신한 직원들은 근로기준법에 의해 연장근로를 못하기 때문에 아예 연장 버튼을 누르지도 못하는 상황이다.

## ② 간호부 외래, 특수파트, 일반업무직 등 OCS를 사용하지 않는 직원에 대한 대책 없어.

한편, 같은 간호부여도 외래, 특수파트, 일반업무직 대부분이 쉼터 프로그램은 사용하지 못한다. 이들 부서는 교수의 ID로 업무를 보거나 전체 관리를 담당하는 직원만 보게 된다. 같은 병원 직원이면서도 다시 차별을 당해야 하는 사태는 막아야 한다.

## 공짜노동 OUT위한 올바른 기준이 필요하다.

## 한쪽의 의견만 듣지 말고 현장의 의견을 직접 듣고,

## 노사 협의체를 통해 연장근무 및 종업 시간 등에 대한 명확한 대책

## 을 마련하자.

의료원은 노사 회의를 통해 현장의 고충과 의견을 전달하면 항상 '의료원에서 들은 바로는 그렇지 않다.'가 공식적인 답변이다. 이는 실제 현장에서 나오는 목소리가 중간에서 컷트 당하기 때문이다. 계속 커머거리 마냥 현장의 의견을 무시하고 간다면 병원의 행복발전소는 문을 닫아야 할 것이다.

연장근무는 근로기준법에 정해진 임금이다. 이를 계속해서 위법하게 처리한다면 노동조합에서는 법적인 테두리 안에서 해결할 수밖에 없다. 계속해서 발생하고 있는 연장근무에 대한 불만들을 의료원이 모른척할 것이 아니라 명확한 기준으로 모든 부서가 차별 없이 인정을 받아야 한다. 직원들이 기대하고 만족하는 안전한 병원을 만들기 위해 노력하자.

# 노동존중 사람존중 고대의료원만들기 - 수당 인상 및 신설(1)

6700민중의 충성으로 고대의료원은 비약적 발전을 이루었다. 이는 의료원을 향한 한결같은 애사심이며, 희생이리라.

그러나 어찌하여 우리들의 노동의 보상을 사소한 문제로 치부 하는가!

허리띠를 졸라 맨지가 벌써 10년이라. 이제는 의료원에 품격에 걸 맞는 수당과 임금을 지급하라!

## 1. 상여금 인상 1050% -> 1080% (매월 87.5% -> 90%로 지급)

### ■ 최저임금법 위반을 피하기 위한 필수! 12개월 분할 지급!

고대의료원의 임금 지급 체계는 매 월 12일 상여지급, 25일 급여지급으로 양분되어 있다. 그 중 상여금은 6월과 12월에 정근수당이 지급되고 있기 때문에 제외됐다. 그러나 2018년 최저임금법 개정으로 인해 직원들 중 신규입사자부터 3년을 근무한 직원들이 최저임금을 받지 못해 법을 위반하게 된 것이다.

의료원은 상여금을 통상임금화 시키려고 했으나 통상임금은 고정적이고 일률적으로 지급되어야만 하는 기준이 있기에 기준에 미달되어 포함되지 못했던 것이다. 결국 이 문제는 교섭과 맞물려 최저임금법에 걸리지 않는 방법으로 상여금을 통상임금화 시키는 방향으로 흘렀다. 우리지부는 의료원의 범위반 문제를 함께 해결하는 방향으로 풀기 위해 교섭에서 12개월 분할과 그에 따른 소폭의 인상에 합의한 것이다. 결국 의료원은 가래로 막아야 할 큰 위험을 노사 합의를 통해 호미로 막은 격이 된 것이다.

### ■ 12월 상여금이 줄었어요!? 느낌적인 느낌, 이제는 올리자!

직원들은 기존에 받던 100%에서 12.5%가 줄어들게 되자 임금이 저하된 것처럼 느껴진 것이다. 전체적인 상여금은 인상됐지만 항상 받던 금액에서 낮아진 것에 대한 불만은 생길 수밖에 없다. 또한 올 해 6월 정근수당이 지급되면서 이로 인한 세금이 폭탄으로 되돌아왔다. 이건 안 받느니만 못한 상황이 된 것이다.

이제는 인상이 필요하다! 평생 상여금 받는 체계에서 인생설계를 하는 것이 직원들 대부분의 모습일 것이다. 의료원은 이제라도 상여금의 인상을 통해 직원들의 만족스런 생활에 보탬이 되도록 해야 할 것이다.

