



# 교섭속보

## 1호

2020년 6월 19일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행 / 고대의료원지부

발행인 / 노재옥

### 산별현장교섭 1차 교섭보고

## 새로운 집행부! 새로운 노사! 새로운 교섭문화 만들어보자!



왼쪽부터) 서울지역본부 최희선 본부장, 보건의료노조 나순자 위원장, 노재옥 투쟁본부장, 정희진 기획처장, 김영훈 의무부총장, 김호용 사무국장

고대의료원지부 산별현장교섭이 6월 18일 오후 4시 의과대학 본부 회의실에서 진행됐다. 1차 교섭은 상견례 형식으로 노사 대표위원 인사 및 노사위원들의 교섭각오와 바람을 들었으며 차기 원활한 교섭을 진행하기 위한 교섭원칙을 논의했다.

나순자 위원장, 병원 노고에 대한 보상을 위해 보건의료노조가 노력하고 있다. 병원 현실을 타개하려면 노사가 함께 하는 것 반드시 필요하다.

노사대표 인사말은 보건의료노조 나순자 위원장의 발언으로 시작됐다. 나순자 위원장은 “코로나19 때문에 많은 병원들이 고생하고 있다. 그 중에 사립대병원들이 국가 책임의 한 부분을 담당하고 있으면서 그 역할이 있다고 생각했다. 그래서 건정심(건강보험정책심의위원회)에서 수가 인상을 얘기하고 있고 정부에 손실보상에 대한 요청을 하고 있다. 실제로 현재 노사관계로 논의해서 해결할 수 있는 부분보다 정책과 제도적인 부분이 크다 보니 사립대병원이 모이는 정책협의회를 만들

었다. 고대의료원도 자리에 나와서 함께 해달라.” 고 말했으며 “코로나19 때문에 직원들이 지쳐가고 있는 상태인데 교섭을 통해 힘 낼 수 있는 분위기를 만들자.” 고 말했다.

뒤이어 서울지역본부 최희선 본부장은 “노조에서도 병원의 현실을 외면하지 않을 것이다. 코로나19라는 상황에서 노사가 교섭에서 단결된 모습을 보여달라.” 고 주문했다.

김영훈 의무부총장, 입을 닫고 귀를 열겠다, 노사 신뢰하고 성숙 된 교섭 진행하자.

김영훈 의무부총장은 “직원들이 한 번도 경험하지 못했던 코로나19라는 전선에서 고생하고 있다. 의료원장으로서 직원들을 잘 관리하고 환자들이 제대로 된 치료를 받을 수 있도록 노력하고 있다. 어려운 시기에 진행하는 교섭이니만큼 노사가 존중하고 미처 챙기지 못한 부분을 교섭을 통해 만들어내는 귀중한 기회가 될 것이라고 생각한다. 저는 열린 마음으로 입을 닫고 귀를 열려고 한다. 충고 많이 해달라.” 고 말했다.

정희진 기획처장은 “모두가 의료원이 잘되길 바라고 행복하려고 하는 직장생활이기 때문에 그런 마음으로 교섭이 잘 진행됐으면 좋겠다.” 는 바람을 건넸다.

### 노재옥 투쟁본부장(지부장), 고대의료원의 비전과 미션처럼 직원들에 대한 비전과 미션을 제시해달라.

#### 고대가 ‘이것만큼은 최고다’ 하는 best 병원 만들자.

노재옥 투쟁본부장은 “미래의학은 우리가 만든다는 비전과 생명존중을 첨단의학으로 만든다는 의료원의 미션이 있다. 하지만 직원들에 대한 비전과 미션은 없다. 직원들에게 긍지와 자부심을 줄 수 있는 베스트 하나쯤은 만들도록 노사가 힘을 합쳐야 한다.” 고 말하며 “최근 노사 TFT를 통해 서로 상생을 위해 협의해가는 느낌을 받았다. 그러한 변화가 우리 조직에서 이루어졌으면 좋겠다. 단체협약이 2년에 한 번이다 보니 직원들이 많은 기대를 하고 있다. 올해 코로나19로 인해 비상상태이지만 직원들을 위해 상생교섭을 진행하고 좋은 결실을 맺었으면 한다.” 고 말했다.

### 교섭원칙 합의에 대한 노사 온도 차, 여전해

#### 2차 교섭에서 다시 다루기로

약 40분 간 노사 모든 위원들의 인사를 마친 뒤 원활한 교섭 진행을 위한 교섭원칙에 대해 논의했다.

우리지부는 지난해와 같은 내용이 담긴 교섭원칙에 대해 새로운 노사관계를 위한 첫걸음으로 합의를 진행할 것을 제안했다. 그러나, 사측은 작년에도 구두 합의로 진행했고, 문제가 없었다면서 서면 합의는 부담스럽다는 입장을 내 댔다. 이에 나순자 위원장은 “다른 지부들의 상견례를 다 참가해봤다.

교섭원칙은 성실교섭을 하기 위한 것이기에 다 합의를 한다. 전혀 다른 의미가 없다.” 고 말했다. 이어 다른 노측 위원들도 교섭원칙에 아무런 의미가 없다고 말하며 새롭게 노사문화를 시작하는 것으로 교섭원칙을 합의하자는 요구를 전달했다. 결국, 교섭원칙 합의에 대한 노사의 입장 차가 좁혀지지 않아 차기 교섭에서 재논의하기로 했다. 교섭은 약 1시간가량 진행됐다.

### 노사가 손 맞잡은 노사문화 관계개선 의지

#### 교섭에서 시작되어야 할 것.

아직도 교섭원칙에 대한 부담스러움을 토로하는 의료원의 교섭 태도가 아쉽기만 하다.

교섭 기간만 되면 그 좋던 관계들이 ‘적대적 노사관계’ 라며 선을 긋고 노동조합의 말은 무조건 반대하는 교섭형태의 비효율과 손실을 노사 모두 인정했기 때문에 새로운 노사관계와 문화를 만들기 위해 몇 년에 걸친 공동연구 용역을 이제 막 시작한 만큼 많은 어려움이 있는 것은 당연하다.

그러나 그 시작도 못 하고 또다시 교섭이라는 틀에 갇힌다면 고대의료원의 시간은 뒤로 되돌아 갈 수밖에 없다. 타 병원이 계속 발전하는 속에서 우리 병원만 후퇴할 순 없지 않은가.

*새로운 집행부, 새로운 시작을 맞이하는 노사이니만큼 어려운 걸음이지만 큰 한 걸음에 대한 결단이 필요하다. 노동조합은 그 걸음에 노사신회교섭으로 응답할 것이다.*

*코로나19로 어려운 이 시국에 더이상 아까운 시간을 낭비하지 말고 직원들을 위해 현명한 교섭을 시작하자.*

## 2020년 고대의료원지부 산별현장교섭 요구안

1. 코로나19에 대한 직원 안전권 노동권 대책 마련 시 노동조합 참가
2. 임금 5.6% 인상
3. 적정인력 충원(▲생휴 및 연차 사용 ▲장비증설 및 증축 ▲근로시간 단축 ▲ 간호1등급 상향)
4. 각종 수당 인상 및 신설  
▲상여금 90% -> 95% ▲명절수당 55% ->100% ▲노조창립기념선물 5만원->10만원 ▲후생복리수당인상  
▲인수인계수당 신설 ▲콜 당직 대기 수당 신설
5. 복지혜택 확대(▲각종 경조금 100% 인상 ▲건강검진포인트 100%인상 ▲출산축하금 지급 ▲자녀입학축하금 지급 등)
6. 교대근무 개선(▲N 근무 5회 당 1회 슬리핑 오프 ▲주 단위로 주휴 적용 ▲변표작성자 1일 유급휴가 등)
7. 비정규직 정규직화 및 처우개선
8. 병원별 부서 인력 요구