



교섭속보

3호

2020년 7월 17일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

▲인력충원 요구 ▲휴가 휴직 등 요구안 집중 심의 불꽃 튀는 요구안 심의 시원한 답변은 언제쯤?



이번 교섭은 역대 최고 많은 요구안을 심의한 교섭으로 기록될 듯 하다. 16일(목) 오후 3시 본부회의실에서 시작된 3차 산별 현장교섭은 무려 20개의 요구안을 2시간에 걸쳐 논의했다. 또한 이번 교섭은 심의시간이 오래 걸릴 것을 감안 해 노사 대표위원 인사도 생략했다.

인력충원 및 각종 휴직 휴가에 대한 직원 고충과 어려움이 담긴 요구안에 고개를 끄덕끄덕 열띤 논의 이뤄져.

3차 교섭에서는 주로 인력충원 요구안에 대한 심의를 진행했다. 우리지부는 현장에서 인력부족으로 인한 문제점들을 발제하고 이를 해결하기 위해 구체적인 인력충원 방법을 제시하며 이에 따른 데이터를 사측에 제출했다.

사측 교섭위원들은 노동조합이 제출한 자료를 보며 적극적으로 질문하고 해결방안을 찾아보겠다는 등 긍정적인 자세로 요구안 심의를 진행했다. 이에 노측 교섭위원들은 현장의 사례로 인력문제, 시스템문제, 경직된 조직문화등의 어려움을 전

달하며 요구안에 대한 질실함을 피력했다.

인력충원 요구안에 대한 사측 교섭위원들의 적극적인 질문과 공감은 있었으나 돌아온 것은 고민 뿐.....

▲간호간병통합서비스 지원인력 충원과 관련된 요구안에 대해서는 “의료원측에서 집중하고 있다. 신설되는 간호간병통합서비스 병동에는 최고 수준의 인력을 충원할 것으로 예정하고 있다.” 고 답변했다. 하지만 ▲정·명퇴 사직자리등의 자연감소에 의한 인력충원 ▲비정규직 전환 등에 대한 노력규정을 의무규정으로 개정하는 요구안에 대해서는 “인력충원은 인사경영권에 해당하기 때문에 단체협약으로 규정하게 되면, 의료원 운영이 원활하지 못하다.” 고 답변하며 ‘교섭대상이 아니다’ 라는 말로 마무리 했다.

결국 긍정적인 자세로 요구안을 심의했지만 대답은 시원하지 못했다. 아직까지 본교섭에서 요구안에 대한 수용여부를 답변하지 않는 문화에서 벗어나지 못하고 있는 것이다.

병가 매 년 60일 부여, 장기근속 휴직(매 5년 마다 신청)요구 등 일부 요구안에 대해서는 실무 교섭에서 다루기로.

한편 직원들의 가장 큰 불만 중 하나였던 병가(재직 기간 중 2개월)에 대해서는 지난 교섭에서도 다뤘던 요구안이다.

이번 교섭에는 노사 해석의 오류가 없도록 ‘매 년’이라는 문구를 삽입할 것을 요구했다. 이에 사측은 “노사 의견을 근접 시킬것에 대한 공감은 있었다. 실무에서 접근해보자”는 말로 즉답은 피했으나 긍정적인 분위기를 연출했다.

또한, 장기근속휴직 및 감염발생 시 재난 휴직, 휴직자의 대우등에 대해서도 공방이 오갔으나 결론을 내지 못해 실무교섭에서 재논의하기로 했다.

직원들의 고충과 바람을 적극적으로 공감하고 논의하는 진정한 교섭에 대한 기대가 좋은 결과와 보상으로 이어지길.

3차 산별현장교섭에서 김영훈 의무부총장을 필두로 사측 교섭 위원들의 적극적인 교섭 자세가 단연 돋보였다. 또한 교섭 전 요구근거와 취지를 요청하는등의 적극성을 띄기도 했다. 하지만 본교섭에서 결론을 내지 못하고 실무교섭으로 해결하려는 태도는 바뀌어야 할 것이다.

의료원이 교섭기간 단축과 자율타결을 원한다면 노동조합의 요구안을 얼마나 수용할 것인지에 따라 달려있다. 직원들을 최우선으로 하겠다는 김영훈 의무부총장의 말이 교섭의 결과로 나오길 기대하며 교섭을 바라보고 있는 7500명의 직원들을 실망시키지 말아야 할 것이다.

노동조합 요구안	사측 답변
<p>인력보충 조항 중 노력 및 협의 규정 강제규정으로 개정</p> <p>① 자연감소(정명퇴 사직)로 인한 결원에 대해 비정규직으로 채워지고 있다. 노력규정이 아닌 의무규정으로 개정해야 한다.</p> <p>② 인간의 생명을 다루는 병원으로 비정규직을 고용하지 않는다는 노력조항으로 인해 의료원 이행 의지가 없다. 강제 규정으로 개정해야 한다.</p> <p>③ 신규용역을 도입할 시 사전 협의하기로 했으나 이 같은 사항이 지켜지지 않고 있다.</p>	<p>인력충원은 인사경영권에 해당하기 때문에 교섭대상이 아니다. 필요성을 요청하는 부분은 공감은 하고 있다. 그러나 인력을 무한정으로 충원할 수 있는 상황은 안 된다.</p> <p>노동조합에서 충원 여건이 정책적으로 결정되는 부분이기 때문에 단협에 충원한다는 것을 명시하는 것은 탄력적 경영에 제약을 가하는 부분이라고 생각하기 때문에 받아들이기 어렵다.</p> <p>코로나19와 관련해 각 병원 수입이 줄지 않아 채용하기가 어려움에도 장애인등 취약계층을 살리기 위해 70여명을 채용했고 힘겹게 나가고 있으니 노조가 이해해달라.</p>
<p>간접고용 비정규직 정규직 전환 방안 협의</p> <p>미화, 물류관리, 주차, 보안, 콜센터 등 병원에 필요한 인력임에도 외주화하여 인건비를 절감하고 있는 상황이다. 이에 점차적인 정규직 전환이 필요하며 노조와 대책마련에 대해 협의해야 한다.</p>	<p>고민해보겠다.</p>
<p>모성정원제 실시를 위한 인력충원</p> <p>여성이 70% 이상 차지하는 사업장인만큼 모성보호가 절실하다. 그러나 교대근무, 인력부족으로 법적 보호를 받을 수 없는 실정이다. 간호사의 경우 신규간호사로 대체되어 의료서비스의 질적 문제가 발생해 업무가중이 일어난다.</p> <p>육아휴직을 원활히 사용할 수 있는 인력을 충원해야 한다.</p>	<p>저출산 대책의 한 방안으로 중요한 문제로 보고 있다. 가임 여성들이 많고 언제든 임신 할 수 있기 때문에 그 수를 파악하기 어렵다. 하지만 모성정원제를 운영하게 되면 해당 인력은 매번 근무지가 바뀌게 되는 문제에 대해서도 생각할 필요가 있다. 충분히 고민해 보겠지만 지금 답을 드리긴 어렵다.</p>
<p>노동시간 단축 및 노동강도 강화에 따른 인력충원</p> <p>① 연장근무를 줄이기 위한 노력을 하고 있으나 아직도 52.6%가 연장근무를 한다고 설문조사에 응답했다. 또한 연장근무자의 24.4%는 전혀 보상받지 못했다고 답변했다.</p> <p>노동에 대한 보상도 없이 장시간의 연장근무는 업무능력 저하와 건강의 문제를 일으킬 수 있다. 이는 환자의 생명과도 직결된 문제이므로 이에 따른 인력충원이 필요하다.</p> <p>② 연장근무 보상을 받지 못하는 이유로는 상급자의 눈치가 보</p>	<p>①상시적인 연장근무 발생과 인력충원과과는 다른 얘기일 수도 있다. 업무행태에 대한 문제 때문에 상시적인 연장근무가 발생할 수도 있다. 충원한다고 해서 해결될 수 있을 것 같지 않다. 그러한 부분들에 대해서는 의무부총장님과 면담을 진행하고 있다.</p> <p>② 그런 이유로 받지 못하는 것은 해결해야 한다. 상시적으로 연장근무가 정례화 되어 있는 부서가 없도록 인력보강이나 환경을 제공하는 노력이 있어야 한다고 본다.</p>

<p>여서라고 답변했다. 간호부의 경우 특히 심하다.</p>	
<p>의료장비 증설 및 병원증축에 따른 인력충원</p> <p>①안암 첨단의학센터, 구로 외래관, 안산 병상증설로 인해 덩치가 커졌음에도 이에 대한 인력계획과 대책은 없다.</p> <p>② 보호요원실이나 안전요원실, 시설팀의 경우 병상이 늘어나고 건물이 커졌음에도 그 인력의 변화는 전혀 없이 돌아가기 때문에 환자 대기 시간이 늘어나고 안전에 위험이 제기되고 있다. 부서의 혼란이 없도록 인력 운영계획을 즉시 마련하고 충원해야 한다.</p>	<p>① 증축 관련해서는 최첨단융복합센터에 단계적으로 인력을 투입했고, 장비증설에 따라서도 투입했다. 증축이나 증설시 분석을 하고 인력을 충원하는데 지불능력을 고려하지 않을 수 없다.</p> <p>② 기능적인 부분을 검토하고 인력을 드리고 있다. 오픈하고 나서 한 달 등의 시차를 두는 것도 있고 하니 부족하면 얘기해달라.</p>
<p>연차·생휴 사용을 위한 인력충원</p> <p>근로기준법 제60조(연차), 제73조(생리휴가)에 따라 근로자가 청구한 시기에 주어야 함에도 불구하고 60%의 직원들이 연차 사용이 자유롭지 못하다고 답변했다. 또한 강제로 사용한 비율도 61%였다.</p> <p>생리휴가의 경우 53.7%의 직원만이 사용하고, 의기직 행정직은 10%안팎에 머물러 아직도 생리휴가 사용이 자유롭지 못함을 알 수 있다. 이를 위한 인력충원이 필요하다.</p>	<p>간호부, 인사팀에 독려해달라고 말씀드렸고, 단위병원에 생리휴가를 쓸 수 있도록 독려하고 있다. 결과치는 미흡하나 인사팀에서도 분기별로 취합하고 있다.</p> <p>또한 노동조합에서 주신 문제가 있는 부서에 대해서는 상황을 파악하겠다.</p>
<p>올바른 간호간병통합서비스 제도화를 위한 인력충원</p> <p>간호간병통합서비스병동이 계속 증가하고 있다. 정부지침에 따라 인력을 배치하고 있으나 환자의 중증도, 의료서비스제공, 간병등의 현장문제가 발생하고 있어 취지에 부합하지 못하고 있다. 보조인력에 대한 충원이 필요하고 간호조무사에 대해 정규직 전환이 필요하다.</p>	<p>경전에서 매달 모니터링 하고 있는 중요한 정책이다. 신설되는 병동에 간호지원인력의 경우 많이 채용을 할 예정이다. 간호부와 얘기 해서 지원인력은 최고 등급으로 들어갈 것으로 예정하고 있다.</p>
<p>간호 1등급 상황을 위한 인력충원</p> <p>간호사 대비 1:15에 이르는 환자를 보는 케이스도 날로 증가하고 있어 업무강도가 심하다. 고대의료원의 위상에 맞게 이제 1등급으로 상향시켜야 한다.</p>	<p>인건비 비율이 많이 높아졌기 때문에 작년과 상황이 다르다. 시기는 조율하고 있으나 고민중이다.</p>
<p>의사인력, 감염전담간호사 등 인력 확충</p> <p>의사인력 부족이 심각해 PA등의 제도를 운영하고 있으나 아직도 그 수는 늘지 않고 있다. 또한 코로나19를 통해 국가전염병에 대해 신속하게 대비해야 하지만 현장에서는 이를 담당할 수 있는 인력이 없어 혼란을 겪기도 했다.</p> <p>이번 코로나19를 통해 감염에 대한 중요도가 올라간 만큼 상급종합병원으로써 감염예방 대책이 필요하며 이를 담당할 수 있는 감염전담간호사등의 인력 확충이 필요하다.</p>	<p>감염관리에 대해서 생각해주시고 고맙다. 의료원에서 3개 병원 의사 및 간호사들과 잘 얘기하고 있으니 맡겨달라.</p>
<p>PA문제 해결을 위한 인력 충원</p> <p>의사인력이 부족해 의료법에도 없는 PA간호사라는 제도가 없음에도 불구하고 현장에서 운영될 수 밖에 없다. 결국 의사-간호사간 업무 침해, 의료사고 발생 시 책임 논란이 발생하고 있다. 이에 대한 해결 방안이 필요하다.</p>	<p>저희도 많이 고민하고 있다. 의사를 충원하는 것이 간단하면 하는데 그렇지 못하다. 일단 인턴 주치의 제도를 통해 이 부분을 명확히 하려고 TF를 진행 하고 있다. 지켜봐달라.</p>
<p>조제 및 복약지도를 위한 인력 충원</p> <p>조제 및 복약지도는 약사법에 따라 약사가 해야 하나 인력부족</p>	<p>약사 모집 공고를 내도 오지 않는다. 채용 권한을 병원에 위임하고 있다. 인력 충원한다고 해도 미지수다.</p>

으로 인해 그 업무를 간호사가 대신하고 있는 상황이다. 부족한 인력을 충원하여 약사가 복약지도를 하도록 해야 한다.	
병가] 동일질병일지라도 매 년 60일 이내에 부여 가능 현재 의료원이 주장하는 병가의 기준이 직원들에게는 현실감이 없으며 부당한 상황이다. 이에 1년 마다 갱신 가능하며 동일 질병이라도 사용할 수 있게 해야 한다.	세부 병가에 대한 운영 기준은 병원별로 다르다. 검토를 하고 있으니 실무교섭을 통해 심도있게 논의하고 근접해보자.
장기근속] 매 5년 마다 장기근속 부여(3회 분할가능) 고대의료원의 위상에 맞춰 장기 근속 하고 있는 직원들의 노고를 인정하는 차원에서 매 5년 시 장기근속휴직을 부여하여 쉬고 올 수 있도록 하고, 이를 통해 숙련직원들이 타병원으로 유출되지 않도록 할 수 있다.	정부의 남녀고용평등법이 많이 개정되었다. 그래서 다른 휴직 제도를 사용하면 좋겠다. 현재 장기근속 휴직제도가 시행된지 4-5년 밖에 되지 않았는데 매 5년을 요구하는 것은 과한 부분이다.
휴직] 국가재난 발생시 감염재난휴직 사용(6개월 무급) 코로나19 사태로 아이가 있는 직원들의 경우 연차 휴직등을 사용해도 모자라 아이를 혼자 집에 남겨야 하는 상황이 발생한다. 앞으로 반복될 재난에 대비해 원하는 직원이 휴직을 사용할 수 있도록 감염재난 휴직을 신설하자.	병원 의료진이 적극적으로 활동을 해야 하는데 이분들이 빠지면 남아있는 사람들이 일이 많아져서 사람을 또 구해야 하는데 악순환이 발생한다. 결국 단편적으로 볼 수 있는 상황이 아니다. 하나하나 따지면 다 맞지만 고민이 된다.
가족돌봄 휴직, 장기근속휴직 근속년수 전 기간 인정 가족돌봄이나 장기근속휴직등에 대해서는 불가피한 이유로 휴직을 하게 되는 경우가 많아 이에 대한 근속을 인정하지 않는 것이 어렵다. 전 기간을 인정해달라.	과한 요구이다. 법적인 기준에서 근속년수를 인정해주고 있다. 이런것들 산입하게 되면 호봉승급도 해야 하고 만약에 사용하지 못한 직원인 경우 반대로 생각하면 어렵지 않겠는가. 박탈감이 생길수도 있다.
휴직자의 보수 통상임금 100% ->급여 및 상여100% 질병이나 부상 등 부득이한 상황에서 사용하는 휴직으로 인해 급여가 감액되는 상황에서 받는 금액이 낮다. 생활 유지가 가능하도록 통상임금의 100%가 아닌 급여 및 상여의 100%를 지급할 수 있도록 하자.	질병을 승인 받은 경우 비급여 부분까지도 의료원에서 지급을 해주고 있다. 그 부분까지 감안해줬으면 한다.
근로시간 및 법정수당 계산 1일 단위로 계산 단협에 따르면 의료원은 1일 8시간, 주 40시간을 근로시간으로 하고 1주 5일로 근무한다. 는 조항에 따라 이후 발생하는 연장근무는 법적 근거에 맞게 일단위로 연장근무를 계산해야 한다.	실무에서 논의하자.
육아기 근로시간 단축 요건 완화 및 사용기간 확대 직원들이 일과 육아를 병행할 수 있도록 여성사업장인 의료원이 이를 주도적으로 진행해야 한다.	지금 단체협약이라는 것 자체가 법이 정해진 것보다 단협 기준이 미달될 때는 법을 따라야 하고 그 부분을 상회하는 것은 단협을 따라야 하는 부담이 있다. 그런 부분은 어느정도 적정선에서 노사가 적정한 선을 찾는 것이 중요한 것 같다.

현안문제 논의	
영상의학과 폭언폭행 건 상급자가 부서 직원인 조합원에게 폭언 폭행을 했다. 이에 대한 강력한 조치가 필요하다.	확인하겠다.
진단검사의학과 당직 제도 건 안암병원 진검의 당직제도와 관련한 문제가 발생한 지 3개월이 지나도 처리가 되지 않고 있다. 의료원 차원에서 부서원들이 원하고 있는 1개월 당직 문제 부터 해결 해야 할 것이다.	