



교섭속보



2020년 7월 31일 금요일

<http://korea.nodong.org>

발행/고대의료원지부

발행인/노재욱

본교섭 심의 마무리, 실무교섭으로 전환! 의료원의 결단을 보여달라!



5차 산별현장교섭은 어제 오전 10시 30분 경, 의과대학 본부회의실에서 진행됐다. 이번 교섭에는 안암병원 하형석 대의원이 함께했다. 교섭은 약 2시간 동안 진행됐으며 ▲ 임금인상 요구 ▲ 노동환경 개선(명예 산업안전감독관, 명예고용평등 감독관 위촉, 간호간병통합서비스병동 운영개선) 요구등과 ▲ 인력충원 요구(정·명퇴 사직자리 충원, 부서별 인력 요구) 등을 심의했다.

김영훈 의무부총장

미래를 이끌어가는 의료원, 직원이 희망을 가지고 다니는 의료원을 만들었으면 한다.

노사 대표위원 인사말에서 김영훈 의무부총장은 “의료원이 모범적으로 운영하면서 직원들이 행복해 질 수 있도록 해야 한다. 저희들의 노력과 교섭의 결과물로 많은 직원들과 앞으로 입사할 신규 직원들이 희망을 가지고 다니는 의료원이 되었으면 한다. 미래를 이끌어가는 의료기관으로 변신하는 계기가 되는 길에 많이 도와달라.” 고 말했다.

노재욱 투쟁본부장

코로나19로 지쳐있는 직원들, 교섭결과에 촉각 곤두세워

이어 노재욱 투쟁본부장은 “지난 29일 교섭상황 공유를 위한 선전전을 진행했다. 직원들이 어느 때 보다 관심을 많이 가지고 있다고 느꼈다. 코로나19 때문에 많이 지쳐 있지만 교섭에 대한 관심도는 놓지 않고 있다고 생각했다.

단체교섭은 성과 수익의 분배를 목적으로 한다. 의료수익이 높기 때문에 노동조합의 요구안이 많을 수 밖에 없고 의료원은 최소화하려는 입장이기 때문에 대립 관계가 형성될 수밖에 없다고 생각한다. 하지만 협상으로 시작해 협의하는 과정을 거쳐 최종 합의에 도달하는 과정이기 때문에 논의가 잘 이뤄져 좋은 결과가 나왔으면 좋겠다.” 고 말했다.

▲ 임금요구안 발제하니

노조의 임금성 요구만 약 500억이다!?

우리지부는 임금인상 5.6% 요구안을 발제했다. 이에 대한 답변으로 돌아온 말은 “노동조합이 이번 교섭에 요구안 항목을 금액으로 뽑으니 비용만 500억이다. 지불 능력 범위 내에서

해결해야 한다.” 며 어떠한 입장도 밝히지 않았다. 이에 노측 위원들은 “의료원의 작년 의료 수익이 1390억 원에 이른다. 이에 대한 임금분배가 필요하다.” 고 강조했다. “이는 교육부 감사에 따른 회계 처리 방식이 바뀌면서 그렇게 보여진 것이다.” 고 말하며 올 해 5월까지 의료수익이 160억 적자라고 말했다. 또한 안암 융복합센터공사 및 각종 개발 사업 등이 계속 진행되고 있어 논의가 필요하다는 입장만 밝혔다.

고대의료원 교섭은 결국 도돌이표.

5차례의 산별현장교섭을 통해 임금 및 복지, 인력충원등 약 50여 가지의 요구안을 심의했지만 의료원은 결국 아무런 결단을 하지 못했다. 겉으로는 자율타결을 원한다고 하지만 실제 5차 교섭 내내 ‘코로나19로 수익이 적다’, ‘교섭대상이 아니다’, ‘임금총액 범위에서 해결하자’ 는 똑같은 입장만 되풀이 했다.

상견례를 통해 노사 모두 코로나19 시국에서 상생하고 신뢰하는 교섭과 직원들을 최우선으로 하자는 큰 틀에 동의했지만 결국은 지난 교섭과 다른 것이 없는 것이다.

8월 3일부터 심도 있는 논의 위해 실무교섭으로 전환하기로

우리지부는 논의가 더 필요하다는 입장을 밝히며 교섭을 더 진행하자고 했으나 의료원은 “모든 요구안 심의가 끝났으며

로 실무 교섭으로 전환하여 심도있게 논의하자.” 고 말했다. 이에 노재옥 투쟁본부장은 “그렇다면 실무교섭에서 타결할 수 있는 안을 준비해야 할 것이다.” 고 말하며 실무교섭에 대한 책임을 강조했다.

코로나19를 뚫고 직원들의 바람을 위해

8.11 조정신청 보고대회 및 산별공동행동 진행!

우리지부는 의료원이 만족할 만한 입장을 내오지 않고 있음에 따라 자율타결을 위한 조합원 실천 행동에 돌입하지 않을 수 없다.

지난 1차 임시 대의원대회를 통해 의료원이 교섭에서 타결안을 내오지 않을 시 8월 11일 조정신청을 접수할 것을 결의한 바 있다. 또한 보건의료노조 산하 산별현장교섭에 임하고 있는 모든 지부가 함께 하는 투쟁을 벌이기로 했다.

우리지부는 의료원만 쳐다보고 있을 직원들과 코로나19의 시국속에서 노사 모두가 만족할 만한 타결안이 나올 수 있도록 8월 11일 조정신청 접수 및 보건의료노조 산별공동행동을 준비할 것이다.

의료원이 교섭에서 내내 직원 최우선이란 말을 해온 만큼 충분히 고민 하고 직원들이 만족할만한 진정성 있는 타결안을 가져와야 할 것이다. 노사 신뢰를 올 해 교섭에서 실천해 옮겨야 할 것이다. 남은 것은 의료원의 결단 뿐이다.

요구안	사측 답변
<p>건강검진 포인트 인상 및 사용처 확대 매 월 4만 점의 건강검진 포인트 지급 및 진료비로 사용 (직계가족 사용가능)</p>	<p>건강검진 포인트 도입의 취지가 직원들의 조기 암 진단과 근무를 하면서 건강위험 요소를 제거하기 위해 도입되었다. 검진포인트를 진료비로 사용하는 부분은 수용불가다.</p>
<p>감정노동 휴가 고객의 폭언 등으로 인하여 노조 혹은 조합원이 요청 시 1년에 1일의 휴가 부여</p>	<p>대책이 필요하다는 것은 동의하나 근본적인 대책을 강구 해야 한다. 조직문화가 개선되게끔 하는 과정이 중요하지 휴가에 대해서 궁여지책으로 요구한 것은 알겠으나 논의과정에서 좋은 아이디어를 달라.</p>
<p>10년 이상 장기근속자 포상 만 10년 이상 근속한 조합원에 대해 포상으로 50만원과 3일의 유급휴가 부여</p>	<p>① 포상금 10년도 병원의 근속 의미로 봤을 때는 감사의 뜻을 담아주는 것 또한 필요하다고 생각한다. 20년 30년 차는 30만원 50만원 지급하기 때문에 이런 부분도 조절해서 총액범위 안에서 검토 가능하다. ② 유급휴가 20-30년 차 직원에 대한 휴가도 없기 때문에 10년 차 근속자 먼저 개정하는 것은 문제가 있다. 추후에 검토하자.</p>

<p>명예고용평등감독관 선임 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위한 감독관을 노동조합의 추천을 통해 선임</p>	<p>의료원에서 직장 내 괴롭힘 감독관, 고충상담실, 사이버 감시실 등을 인사팀에서 잘 운영하고 있다고 판단한다. 감독관 위촉의 필요성까지 느끼지 않는다.</p>
<p>명예산업안전감독관 선임 사업장의 산업재해예방활동위한 감독관을 노동조합의 추천을 통해 선임</p>	<p>예전에 계속 나왔던 얘기다. 그럼 노사 추천에 대한 이견이 있었던 내용이다. 조직문화 연구 TF에서 노사가 추천할 것인지 공동추천을 할 것인지 논의하자.</p>
<p>가족돌봄휴가 신설 (매년 10일 유급 부여- 일 단위 사용가능) 2019년 9월 11일에 발표된 고용노동부 [남녀고용평등법] 일부개정법률안을 상향하여 적용</p>	<p>법 시행된 지 6개월밖에 되지 않아 제도에 대해 직원들이 어느 정도 알고 있는지 홍보가 필요하다. 시행된 지 얼마 안 됐는데 법보다 과도한 요구이다. 수용 불가이다.</p>
<p>항암제 취급자 건강보호 ① 항암제 조제 및 약제 조제와 복약지도는 의사와 약사의 업무로 하며, 클린벤치 이용 등 안전수칙을 준수하는 한편, 간호사 등이 관련한 업무를 대신할 수 없다. ② 현재 간호사들이 약사 대신 복약지도를 하고 있는데 이로 인한 업무과중이 너무 심하다. 업무분장을 확실히 진행해야 한다.</p>	<p>① 약제 조제 약제팀에서 항암제 안정 사용에 대한 지침이 있어 100% 지키고 있다. 법률에 어긋나는 행위를 하고 있다면 조사를 해서 반드시 개선해야 하는 사항이라고 생각 한다. ② 복약지도 의료기관 인증평가의 기준에 따라 하고 있다. 약사는 한정되어 있고 항암 치료를 받는 환자가 많기때문에 검토해볼 사항이다.</p>
<p>간호간병통합서비스병동 운영 개선 ① 인센티브 분할 지급의 형평성 제고, 병동간 배치전환의 원칙 마련 등 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간의 격차 해소를 위한 방안을 노동조합과 함께 논의하여 마련하자. ② 배치전환의 원칙이 없어 규정을 정하자는 것이다.</p>	<p>① 서비스 병동을 운영하는 데 있어서 미래전략팀에서 충분히 검토하면서 복지부 지침대로 고민 하고 있는 부분이다. 물론 노조에서 노사간의 운영방식이나 인력 구성을 논할 수는 있지만 미래전략팀에서 충분히 진행하고 있다. 노사 TF를 통해 논의해보자. ② 기준을 마련하기 위해 단위병원에 지시해 준비하고 있다.</p>
<p>사학연금 개선 사학연금 납입 관련 개선대책 마련</p>	<p>33년 이상 근무한 직원들에 대한 부담금 분납은 법률에 의해 종료되었기 때문에 그 이상의 요구는 어렵다.</p>
<p>1) 주 52시간 상한제 실시에 따른 법적 사항 준수 2) 2013년도 52시간 제한 관련 특례 합의 무효화 정부 법 개정으로 주 당 52시간 근무 상한제도가 시행되면서 2013년도 법 개정 전 노사가 진행했던 특례합의 제도를 무효화해야 할 것.</p>	<p>소송 중에 있기 때문에 민감한 부분이므로 소송 결과에 따르는 것으로 하자.</p>
<p>임금 인상 총액 5.6% 인상 2019년 역대 최대의 수가 인상(2.1%)으로 인해 1,524억이 증가 됐다. 올해 의료수익과 의료 외 수익을 더하면 1조 2천억 원이 넘으며 당기순이익이 역대 최고치를 경신하며 약 1,390억 원에 이른다.</p>	<p>이번에 교섭에서 노동조합에서 요구한 항목들을 금액으로 뽑아 보면 비용이 500억이다. 지불능력 범위 내에서 해야 하는데 어디까지 적용해야 할지 난감하다. 최근 3년간 임금인상률이 3.4% 정도 되는 부분도 있다. 공무원도 최근 3년 치 2.6%이다. 높은 임금을 주고 있는 상황에 코로나까지 발생했다. 융복합센터 1-2 사업, phis 사업도 진행하고 있어서 실무에서</p>

	<p>논의하자.</p> <p>우리가 전혀 예상치 않았던 코로나가 발생했다. 올해 현재까지 수익의 경우 안암은 마이너스 상태에서 제로상태로 맞췄으나 구로 안산은 아직 마이너스 상태이다. 이러한 적자가 6개월 이상 지속되고 있기때문에 전과 다른 이러한 상황도 고려해야 한다고 생각한다.</p>
<p>비정규직 임금 동일화</p> <p>재 정규직 초임호봉 대비 시간제 75%, 계약직 85%에서 100%로 동일 하게 지급 한다.</p>	<p>직접고용 비정규직 임금인상은 교섭대상이 아니다.</p> <p>비정규직 부분도 거의 정규직 2개월 시용기간을 빼면 90% 수준까지 와있다.</p>
<p>하계휴가비 지급</p> <p>조합원에 대해 하계 휴가비로 기본급 50%를 7월 상여에 지급</p>	<p>기본급의 정률로 인상하는 것은 임금상승분의 추가적인 부분이다. 직종과 근속기간의 차이가 나기 때문에 임금 분배의 불균형이 발생한다. 임금인상 총액에 포함해서 실무 때 얘기해보자.</p>
<p>정명퇴 사직 자리 충원</p> <p>안암 65명(비정규직 대체27명, 영양팀 31명, 공석 5명), 구로 56명(비정규직 대체 30명, 영양팀 26명), 안산24명의 자리가 비정규직으로 대체되어 있거나 공석으로 비어 있다. 3개 병원 총 145명의 정명퇴 사직 자리에 대해 정규직으로 전환하고 공석에 대해서 즉시 채용을 실시해야 한다.</p>	<p>인력충원 부분은 근로조건에 해당되지 않는 부분이라 생각한다. 단협내용을 의료원이 충분히 이행하고 있다고 생각하고 있다.</p>
<p>비정규직 정규직화</p> <p>현재 고대의료원의 비정규직은 꾸준히 늘어 2020년 5월 기준 약 1,300여 명에 달한다. 의료원은 단체협약을 준수할 수 있도록 비정규직의 정규직 전환을 즉시 이행해야 하며 이에 대한 충원 계획 및 개선방안을 제시해야 한다.</p>	<p>비정규직 요구안은 교섭대상이 아니다. 비정규직 정규직화 부분에 있어서 6년간 200명 가까이 전환했다. 최대한 노력하고 있다.</p>

보건의료노조 고려대안암병원 새봄지부 설립!



보건의료노조 고려대안암병원새봄지부가 28일 설립됐다. 고려대안암병원새봄지부는 미화부 조합원을 중심으로 세탁·주차 등 간접고용 비정규직을 가입 대상으로 하는 지부다. 이날 진행된 설립총회에서 미화부 안수빈 조합원이 지부장으로 선출됐으며, 미화부 박영미 조합원이 사무장으로 선출됐다.

안수빈 고려대안암병원새봄지부장은 "5년 동안 소장은 직장갑질을 했고 계속해서 괴롭혔다"며 각종 부당노동행위와 노조탄압을 노조 결성 계기로 설명했다. 설립총회에서 지부는 2020년 사업계획으로 노동준중 직장문화 만들기 와 노동조건 개선 사업을 진행하기로 결정했으며, 보건의료노조 소속으로 소수노조로 시작했지만 적극적인 조직 활동을 벌여나가기로 결의했다.