

사람생각!
소통의 공간!
행동하는 지성!

합말은 한다 6호

2021년 6월 21일 월요일 <http://korea.nodong.org> 발행/고대의료원지부 발행인/ 노재욱 전화/920-5159

정세에 대응하고 변화와 혁신을 준비하는 교섭이 되어야. 6월 24일, 고대의료원지부 산별현장교섭 진행!

2021년, 고대의료원 직원들의 고충을 해결 할 산별현장교섭 시기가 돌아왔다. 우리지부는 교섭창구단일화 절차를 위해 5월 17일 의료원에 교섭 요청을 했으며, 의료원은 공고를 통해 5월 25일 우리지부를 대표 교섭단체로 확정지었다. 이에 실무 간 논의를 거쳐 6월 24일 산별현장교섭의 첫 테이프를 끊게 됐다. 1차 산별현장교섭은 오후 3시 본부회의실로 예정되어 있으며 처음 가지는 자리이니만큼 상견례 자리로 진행될 예정이다.

코로나19 이전과 이후의 고대의료원은 달라야 한다.

노사 모두가 상생하기 위한 교섭이 되어야 한다.

코로나19가 장기화되면서 나서는 각종 현장 문제들로 인해 직원들의 피로감과 무력감이 쌓여가고 있다. 의료원 차원에서 신속하게 대응하고 대책을 마련하고 있다고 하나 직원들은 이를 체감하지 못할 정도로 현장의 고충이 심각하다는 것이다.

이제 우리 일상의 모든 것이 코로나19로 잠식되어 있음을 확인했고, 이에 맞춰 모든 운영 시스템을 바꿔가야 한다는 사실도 알고 있다. 더욱이 보건의료사업장인 병원에서 감염병에 대한 대책마련을 임기응변식의 방향으로 설정한다면 제2차, 3차 팬데믹은 고대의료원의 치명상을 안겨줄 것이다.

코로나19를 통해 우리가 배운 교훈을 시스템에 적용하고 정책적 과제로 인지하여 미리 준비해야 한다.

언제든지 터질 수 있는 감염병 전쟁에서 또다시 정신을 잃고

방향을 잡지 못한다면 피해를 보는 것은 의료원뿐만 아니라 의료원에 몸 담고 있는 8,500 직원 모두의 문제이기에 산별현장교섭을 통해 노사 모두가 살 수 있는 길을 모색해야 한다는 것이다.

정릉 메디사이언스 파크, 차세대 HIS 시스템 도입

쟁쟁과 대립이 아닌 변화와 혁신을 주도하는 교섭이 되어야 한다.

의료원은 코로나19의 장기화 속에서도 정릉 메디사이언스 파크의 건립을 시작으로 HIS 시스템 구축, 안암 및 구로병원 신축 등 눈부신 발전을 거듭하고 있다.

하지만 덩치는 커지는데 내부를 받쳐줄 시스템이 갖춰져 있지 않은 것이 현실이다. 20년 넘은 운영방식과 조직체계가 지금까지 도식화되어 잡음을 내고 있으며 인력문제로 인해 의료원 집행부와 현장이 충돌하는 나날의 연속이 현실이다. 교체된 HIS 시스템도 현장에서 적용하면서 다양한 문제들이 발생하고 있어 도입이 쉽지 않은 상황이지만 무리하게 진행되고 있다. 거대한 하드웨어를 따라가기엔 지금의 소프트웨어가 따라가지 못하고 있다.

고대의료원의 2021년 산별현장교섭은 감염병 팬데믹, 치열한 의료경쟁 체제속에서 노사가 각자도생 하기보다 머리를 맞대고 지혜를 모아 개선지점을 도출하는 교섭으로, 직원들이 진정 원하는 것을 주는 교섭으로 만들어져야 할 것이다.

▲간호 1등급 상향 ▲의기직 평일 보수교육 공가 ▲의기직 간편화 지급 합의

2021년 1/4분기 노사협의회 보고



2021년 1/4분기 노사협의회가 지난 17일 본부회의실에서 진행됐다. 우리지부는 지난 회의에서 논의됐던 안건들을 재점검하고 이행하는 방향으로 회의를 준비했으며 오후 3시부터 약 한 시간가량 진행됐다. 한편, 의회 전 사측 참관위원으로 추영수 선임간호부장, 차광호 인사부팀장이 인사하는 시간을 가졌다.

사, '노사 머리를 맞대고 마음 열면 해결 못 할 이슈 없다.'

노, '성과를 내는 노사협의회가 되었으면 한다.'

김영훈 의무부총장은 “노사가 머리를 맞대고 마음을 열어 대화하면 해결 못 할 이슈가 없다. 서로 믿고 어려운 문제를 잘 풀어나가길 기대한다.”고 말했다. 이어 노재욱 지부장은 “노사협의회 안건을 노사실무를 통해 해결하면서 성과가 나오고 있다. 간호 1등급, 의기직 신발, 보수교육 등의 문제가 정리되었다. 이렇게 노사협의회-노사실무회의-결론이 도출되는 시스템이 정형화됐으면 한다. 또한 코로나 2년 차인데 현장에서 정리되지 않는 문제들이 많은 것 같다. 노사가 사안이 발생했을 때 신속하게 대응할 수 있는 체계가 갖춰졌으면 한다.”고 말했다.

▲ 간호 1등급 상향 ▲ 의기직 평일 보수교육 신청 시 공가 적용 ▲ 의기직 간편화 지급 합의

간호 1등급 요구는 우리지부가 산별현장교섭 요구안으로 논의했으며 2020년 합의한 바 있다. 이를 의료원이 2021년에 이르러 등급 상향을 시행하게 됐다.

간호 1등급의 경우 간호직의 숙원 사업과도 같았으나 매년

인력에 대한 고민만 해오다 이제야 노사가 결단을 내려 합의하게 된 것이다.

보수교육과 관련하여 의료기술직 중 평일에 교육을 받지 못해 주말이나 평일 근무 후 받는 경우가 대부분이었는데 이 같은 손해를 막기 위해 평일 보수교육에 참가할 경우 사전에 신청하면 공가를 받을 수 있도록 했다. 또한, 일부 직종에서만 지급되던 간편화를 의료기술직까지 확대하기로 합의했다.

7월 20일, 연구용역을 바탕으로 고대의료원 발전을 위한 노사 대토론회 제안.

연구용역 중간점검에 대한 안건은 노사문화, 조직문화, 인력문제를 가지고 진행된 TFT 논의 내용과 개선을 보고하는 시간으로 진행됐다.

정혜란 수석부지부장은 ‘그동안 진행됐던 연구용역 결과를 가지고 7월 20일 고대의료원 발전 토론회를 개최하고자 한다.’며 의료원 문제에 대한 개선지점을 논의하고 발전적 고민을 하는 자리이기에 노사가 함께 개최하는 것을 제안했다. 이에 김영훈 부총장은 ‘내용을 채우는 토론회로 진행되어야 하며 TFT의 논의들을 구체적으로 만드는 자리가 되어야 한다.’고 말했다. 그러나 공동 개최에 대한 입장은 밝히지 않았다.

▲ 주당 52시간 근무 체계 마련위한 노사 TFT 구성하기로.

주당 52시간 근무제 논의 건에 대해서는 본 회의에서 다루기 어려워 노사 TFT를 신설하여 노사가 현장과의 점검을 통해 결과를 도출하기로 했다.

그리고 현장에서 근무형태를 변경하거나 인력충원이 없이 근무표를 작성케 하는 등의 중간관리자 압박사례에 대해서는 시정할 것을 강력히 항의했으며 노사 최종 결과가 나오기 전까지는 기존 근무로 운영할 수 있도록 하라는 입장을 전달했다.

우리지부는 52시간 근무체계 개편을 위해 인력충원을 전제

로 각 부서별 현황조사를 실시하고 있다.

노사협의회를 통해 노사 간의 입장 차로 발이 묶인 안전들이 해결되면서 드디어 노사협의회가 제 역할을 찾아가는 모양새

다. 앞으로의 노사협의회는 현안의 경중을 막론하고 직원들의 목소리에 귀를 기울이고 문제를 해결해가는 기본 역할에 더욱더 충실해야 할 것이다.

2021년 1/4분기 노사협의회 논의 안건 및 결과

안 건	노동조합	의료원
1. 생산성 향상 및 근로자 복지증진에 관한 사항		
교직원 포탈 내 노조 홈페이지 배너설치	<ul style="list-style-type: none"> ① 정기대의원대회서 교직원포탈에 노동조합 배너 설치 요구가 많았다. 접근이 용이한 교직원포탈을 통해 노동조합 홈페이지에 들어와 노동조합과 조합원들이 소통할 수 있도록 배너를 설치했으면 한다. ② 우려지점에 대해서 시간을 두고 논의해보자. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 타 사립대병원에는 그러한 사례가 없다. 포탈은 병원 안 내, 연구처에 관련된 업무적인 부분, 인사시스템 등으로 구성되어 있어 노조 홈페이지를 연결하는 것은 운영 취지에 맞지 않다. ② 알겠다.
2. 노사분규 예방에 관한 사항		
52시간 준수를 위한 노사 대책위원회 구성	<ul style="list-style-type: none"> ① 52시간 준수 사업장의 적용을 받게 되어 부서 현황 파악 및 운영 대책 마련을 위한 대책위원회를 구성해야 한다. ② 현장에서 많이 기다리고 있으니 회의 날짜를 빨리 잡아야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 노사가 실무 TF를 구성해 적극적이고 효율적인 방안을 찾도록 하자. ② 실무에서 일정을 잡자.
노동조합 안암 사무실 이전	<ul style="list-style-type: none"> ① 안암사무실 바로 옆이 첨단의학센터 공사장이다. 소음과 먼지, 수차레 정전이 발생해 업무에 지장을 초래하고 있다. 또한 조합원들의 접근도가 떨어져 이전이 시급하다. ② 사무실 제공은 단협사항이다. 의료원이 병원을 먼저 정리 해줘야 한다는 것이다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 병원 운영은 병원장에게 전적으로 위임하고 있다. 새로운 경영관리실장에게 노조와 논의한 적 있는지 물어봤으나 아직 하지 않았다고 하니 먼저 만나봤으면 한다. ② 알겠다. 서로 확인해보자.
식대 25끼 이상 4천원 인상	25끼 이상 4천 원 인상은 노사 합의사항이 아니다. 노사 실무회의에서 누차 문제를 지적했는데도 시정조치 되지 않고 있다.	실무회의를 열어 조금 더 세부적으로 논의하면 좋겠다.
3. 근로자의 고충 처리에 관한 사항		
조합원 고충처리 위원회 처리결과 재논의	<ul style="list-style-type: none"> ① 업무 중 부상으로 인해 현 부서에서의 정상적인 업무가 불가능에 부서 배치전환을 요청하는 고충처리위원회를 진행했으나 의결사항이 아니라는 입장을 받았다. 이에 대한 재논의가 필요하다. 또한 이 직원의 경우 단체협약 74조[건강진단의 사후조치] 부분에도 해당 돼 신속히 직원이 원하는 방향으로 조치해야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 충분히 이해한다. 그 과정에서 당사자와 안산병원 관계자도 만났다. 하지만 직원이 원하는 방향으로 진행하기에는 인사권을 저해하는 문제가 있다.

4. 인사 노무관리의 합리적 운영을 위한 제도개선에 관한 사항

연구용역 TFT 중간 점검

2016년 노사합의한 연구용역 TFT가 2020년 4월 9일부터 시작됐으나 1년 동안 조직문화 회의 2차례, 노사문화, 인력문제 회의는 1차밖에 진행되지 못했다. 지난 회의에서는 노사 공감대를 형성하고 이후 개선 지점을 찾아가는 과정이 있었다. 앞으로의 회의에서는 노사 담당자들이 적극적으로 해결하려는 자세로 회의에 참가해야 한다.

현재 운영되는 TFT가 많고 다루는 안건들도 많아 참여가 어렵다. 현재의 TFT에서 세부적인 안건이 많이 나왔으니 추가로 논의하면서 하자.

또한 7월 20일 고대의료원의 발전방향을 논의하는 토론회를 하려 하는데 연구용역 내용이 담길 예정이다. 그런 취지니 만큼 노사가 함께 하면 좋겠다.

3. 현안문제

수술실마취과 조기출근 및 안암 수술실 연장근무

① 수술이 끝나야 하는 4시 반 직전에도 수술이 있어 D 근무자가 퇴근을 못 한다. 또한 MBO 달성을 위해 수술시간을 8시 15분으로 당기면서 조기출근이 늘었으며, 연장근무가 발생하고 있다. 4시 이후 수술 건수를 줄이거나, E 인력을 늘려야 한다.

① 수술방 운영을 효율적으로 해야 할 필요성도 있고 환자와의 약속이기도 하다. 그런 차원의 목표가 있기 때문에 그 과정에서의 어려움은 들여다보고 살펴보겠다.

② 안암 수술실의 경우 수술 후 준비시간도 없이 환자들이 밀려온다고 한다. 준비시간이 필요하다.

② 모니터링을 해 봐야 할 것 같다. 그러지 않는 것으로 알고 있다.

안암 응급실

- ① 이송인력 충원
- ② 간호인력 충원

① 안암은 4명, 안산은 3명의 인력을 충원했다. 구로병원도 이송인력이 부족하다고 하여 3개 병원 모두가 적정인력이 필요하다고 본다.

② 환자 수가 줄어 투입에 대한 고민이 있었으나 코로나로 인한 고충이 많다고 판단해 간호사를 투입하기로 했고 안산병원의 경우 증원이 된 상태다.

안암은 결원 직원의 공백을 최소화하기 위한 조치이며 다음 주 면접이 예정되어 있다. 필요 인력에 대해서는 추후 논의하기로 했다.

