



# 교섭속보

## 4호

2021년 7월 30일 금요일 <http://korea.nodong.org> 발행/고대의료원지부 발행인/노재옥

▲고대근무제 개선 ▲법개정사항 반영 ▲ 폭언 폭행 갑질 괴롭힘 근절

-> **“법 보다 상회한 요구안은 받을 준비 되지 않았다.”**

## 형식적 답변으로 일관하는 의료원, 타결 의지는 있는가!?



어제인 29일 진행된 4차 교섭은 ▲현장문제 해결 ▲법 개정사항 반영 ▲비정규직 문제 해결등의 요구안으로 진행됐으며 오후 3시 본 부회의실에서 약 2시간 가량 진행됐다. 이번 교섭에 신규 교섭위원으로 이상인 조합원이 자리했다.

### 노재옥 지부장, 대표위원 인사통해

#### 안암병원 JCI인증 과정 중 발생하는 현장문제 전달.

노사 대표위원 인사에서 김영훈 대표위원은 “교섭에 고대의료원의 직원들의 미래를 위해 좋은 교섭이 되도록 해서 마무리 잘 되길 희망한다.” 고 말했다. 노재옥 대표위원은 “보건의료노조가 보건복지부와 노정교섭을 6차례 진행했다. ▲고대근무제 개선 ▲간호등급제 요구에서 1등급보다 높은 S등급 신설을 요구했다. ▲주 4일제 요구와 관련해 복지부에서 결정할 수 있는 것은 아니나 복지부 산하 병원들이 주 4일제를 시행할 수 있는 방법을 모색하고 있다. 그리고 지부 산별현장교섭은 오늘 심의 후 8월 5일 본교섭이 진행된다면 이후는 실무교섭으로 전환 될 것 같다. 교섭을 잘 진행하고 좋은 결과를 내서 직원들에게 보답하는 교섭이 되었으면 한다.” 고 말하는 한편 “안암병원이 JCI인증을 진행하고 있다. 하지만 P-HIS와 겹쳐 JCI를 하게 되니 업무강도가 배가 되고 준비하는 과정에서 부서마다 고충과 힘든 부분이 있는 것 같다.” 고 말하며 안암병원의 고충을 전달했다.

### 사측 교섭위원들의 울화통 터지는 답변 릴레이

노동조합이 준비한 요구안 중 ▲고대근무자의 대체휴일 근무 시 50% 가산 지급 ▲휴일 근무시 대체휴일 부여 및 50% 가산 지급 ▲노조 운영비 지원 ▲육아기 근로시간 단축 ▲근로시간 단축 청구는 법으로 개정된 사항들이다. 그리고 이에 자유로이 쓸 수 있는 조건을 함께 심의하자 사측 교섭위원들은 “법보다 상회하는 요구조건에 대해서는 생각해본 적 없다.”, “법 제도 마련 때문에 힘들다.” 는 답변만 늘어놓기 바빴다.

### 교섭이 이렇게 답답한 것이었다.



교섭을 참관한 이상인 조합원이 느낀 교섭에 대한 소감이다. ▲비정규직 정규직 전환 요구안 심의에 대한 답변으로 ‘새로 생긴 자리에 비정규직을 바로 정규직으로 뽑을 수는 없고 지속적으로 필요한지 등 타당하다고 판단될 때 정규직화하고 있다.’ 며 동문서답하는 부분. 뒤이어 노측 위원들이 새로운 자리가 아닌 기존 자리에 대한 정규직 전환이라며 받아치자 ‘교섭대상이 아니다.’ 는 기계적인 답변만 내놓은 것을 보며 ‘우리 부서는 10년 내내 채워지지 않고 있는 정규직 자리가 있다.’ 며 사측의 답변이 너무 화가 났다며 분노를 금치 못했다.

매년 매달 매 순간 부서의 고충이 발생하고 문제는 터진다. 그런데도 의료원은 임금교섭이라는 이유만으로 눈덩이처럼 쌓인 문제를 못 본 채하고 교섭만 끝내려 하고 있다.

우리지부는 2021년 코로나19의 영웅들이 직원들을 위해서라도 산별 현장교섭이 성과있게 마무리 될 수 있도록 최선을 다할 것이다. 의료원은 노사를 떠나 의료원의 미래를 위해 성과있는 교섭으로 마무리할 수 있는 타결안을 가져오길 바란다.

## 4차 산별현장교섭 요구안 심의 결과

노동조합 요구안	의료원 답변
<p>● 교대근무제 개선</p> <p>① 근무표 15일 전 공지 및 동의 없이 변경 금지</p> <p>② 교대근무자가 일요일에 근무하여 다른 날 휴일을 부여할 경우 50% 가산하여 지급</p>	<p>① 교대 근무 개선 TFT에서 기준을 다시 정리하자.</p> <p>② 기존 법 이외에 상회하는 요구조건을 받아들일 준비가 되어 있지 않다.</p>
<p>● 비정규직 문제 해결</p> <p>① 상시·지속업무와 생명·안전업무에 대해서는 정규직으로 전환</p> <p>② 직접고용 비정규직을 계약기간 만료시 정규직으로 전환</p> <p>③ 간접고용 비정규직의 고용안정, 차별 해소, 처우 개선, 노동안전을 위한 조치실행</p>	<p>① 의료원 차원에서도 고민이 많다. T/O를 만들 때 근무시간, 근무량, 불확실성 등 검토기준이 있어 먼저 비정규직을 쓸 수 밖에 없다.</p> <p>② 최근 7년 동안 간호직을 제외한 정규직 채용인원 중 40%를 우리병원에서 일했던 비정규직으로 채용했다. 충분히 검토중이니 이해해달라.</p> <p>③ 외주용역업체의 근로조건까지 답변하는 것은 맞지 않다. 의료원은 그분들의 사용자가 아니라 권리 자체가 없다. 답변 어렵다.</p>
<p>● 기후위기 극복</p> <p>① 기후위기에서 비롯되는 감염병 확산으로부터 국민의 생명을 지키고, 지속 가능한 사회를 유지하기 위해 대응활동 적극 전개</p> <p>② 기후위기의 심각성과 생명과 안전을 지키기 위해 기후위기 대응에 나서야 함을 전 사회적으로 알리고 노사 공동선언 추진</p>	<p>의료원에서는 ESG경영(E=환경(Environmental), S=사회(Social), G=지배구조(Governance)) 프로젝트로 말씀하신 사업들 검토하고 있고 중에서 몇 가지 항목에 대해서는 언제부터 실시할지 계획하고 있다.</p> <p>노사협의회 등에서 논의하고 캠페인 하자.</p>
<p>● 폭언·폭행·갑질·괴롭힘 근절</p> <p>① 노사동수의 &lt;폭력방지대책위원회&gt;를 구성하고 노사 합의로 운영규정 마련</p> <p>② 폭력방지대책위원회는 일터 내 괴롭힘, 폭언·폭행, 갑질 실태를 조사하고, 이를 근절하기 위한 대책수립</p> <p>③ 상호존중의 일터문화 만들기 노사 공동캠페인 진행</p>	<p>폭언·폭행·갑질·괴롭힘은 근절되어야 한다. 의료원도 파악하지 못한 부분이 있으면 노조에서 알려달라. 그 부분을 면밀히 조사하고 엄정하게 다루도록 노력하겠다. 대책위원회 구성을 하기는 너무 어렵다.</p> <p>노사가 전사적으로 캠페인을 할 수 있으면 좋겠다.</p>
<p>● 휴일 및 휴일 보상[근로기준법 제55조 제2항]</p> <p>휴일 근무자에게 휴일근무수당으로 통상임금 150%를 지급하며, 대체휴일 부여 시 대체휴일과 통상임금의 50%를 추가 지급</p>	<p>개정 법을 벗어난 상회한 요구사항이다. 의료원은 상회한 부분에 대해서는 적용할 의사가 없다.</p>
<p>● 노조 운영비 지원</p> <p>① 의료원의 사정으로 노동조합 총회나 대의원회를 병원 내에서 개최하지 못할 경우 대관료 지급</p> <p>② 노조주최 행사시(체육대회, 단합대회, 워크숍 등) 행사비 지원</p>	<p>노조의 자주성을 침해하는 부분에 대한 판단을 잘못하면 부당노동행위로 인해 형사처벌을 받을 수 있어 신중하게 접근해야 한다. 단협에 있는 사항만 고려하고 있다.</p>
<p>● 육아기 근로시간 단축요건 완화 및 사용기간 확대, 주단위 적치</p> <p>① 육아기 근로시간 단축 후 근로시간 : 주당 15시간 ~35시간</p> <p>② 분할 사용 가능(분할 시 1회의 기간 2개월)</p> <p>③ 단위로 1일 2시간을 적치 하여 1일 8시간으로 사용 가능</p>	<p>간호부 교대 근무 개선 TFT에서 논의하자.</p> <p>적치와 관련된 부분은 간호부에서 어떻게 예상되는지 답변이 어렵다.</p>
<p>● 근로시간 단축 청구</p> <p>조합원이 ▲가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ▲자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ▲55세 이상의 조합원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 ▲조합원의 학업을 위한 경우로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</p>	<p>법 기준에 따라 제도를 마련하는 것부터 힘든 상황이다. 적치 등의 상회하는 요구부분은 이후에 논의하자.</p>

직원이 초요의 재산이다. 죽을 만큼 힘든데, 참고 있는 거야. 올해엔 해 줘

### 3. 법이 바뀌면 고대로 하는 게 當然之事

2년에 한 번 돌아오는 임금 및 단체협약 교섭 사이에 바뀌는 법 개정 사항들이 많다. 그러나 의료원은 ‘임금교섭이라 교섭대상에서 제외한다.’는 입장으로 일관하고 있다. 하지만, ‘법(法)’은 단위 사업장의 규정보다 훨씬 더 무겁기에 임금교섭일지라도 이를 반영할 수 있도록 심의를 하고 이를 적용해야 한다. ‘고대’라는 이름 따라 법 개정 사항도 ‘고대로’ 시행해야 한다.

법은 정부가 사업장에 제시하는 최저 기준이기 때문에 우리지부는 법의 원활한 사용을 위한 개선안도 요구안으로 함께 제출한 것이다.

- 휴일 및 휴일 보상 : 휴일에 근무하는 근무자에게는 휴일근무수당으로 통상임금 150%를 지급하며, 대체휴일 부여 시 대체휴일과 통상임금의 50% 추가 지급 요구

관공서 공휴일에 관한 규정 > 제2조 (공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제 <2005. 6. 30.>
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

#### 제3조 (대체공휴일)

- ① 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.
- ② 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

근로기준법에 따라 공휴일(일요일 제외)이 유급휴일로 지정되었다. 이에 따라 노동자가 관공서 공휴일에 근무할 경우 휴일근로수당을 지급해야 할 의무가 발생하는 것이다. 한편, 병원사업장은 24시간, 공휴일도 돌아가기 때문에 평일 처럼 일을 해야 한다. 이미 다른 병원들은 대체휴일 이외에 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고 있다. 우리 병원도 근로기준법 준수 이상의 혜택을 통해 근무의 보람을 주자.

- 육아기 근로시간 단축 사용 : 분할 사용 시 1회 기간 2개월로 상향, 1일 2시간을 적치하여 8시간으로 사용 가능 요구

#### 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2 【육아기 근로시간 단축】

- ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.(다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. (2019.8.27. 개정))
- ② 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. (2019.8.27. 개정)
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. (2019.8.27. 개정)

#### 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 4 【육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태】

- ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다. (2019.8.27 개정)

이제는 육아를 위해 근로시간을 단축할 수 있게 됐다. 코로나19 장기화에 따라 가족돌봄 휴가가 한시적으로 사용되었으나 일상적인 육아를 해소하기에 한계가 있어 이 법이 마련되었다고 볼 수 있다.

하지만 고대근무자의 경우 바로 다음 근무자와의 인계가 있기 때문에 실질적인 사용이 어렵다. 또한 대부분 육아기에 접어든 여성 노동자들은 온전한 육아를 위해 결국 휴직에 이어 사직을 선택하게 되고 이는 의료원의 인적 자원 손해로 이어지는 상황이 되고 마는 것이다. 우리지부는 노사 실무회의를 통해 직원들의 원활한 사용을 위해 통상근무로의 전환 및 S근무로 변경하여 사용할 수 있도록 요구했다.

- 근로시간 단축청구 : 가족 및 자신의 질병으로 인한 가족돌봄 근로시간 단축, 주 단위 적치사용 요구

남녀고용평등과 일 가정 양립지원에 관한 법률 제22조의 3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) (2019.8.27 신설)

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

③ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

남녀고용평등과 일 가정 양립지원에 관한 법률 개정 사항이다. 우리지부는 단체협약을 통해 가족돌봄휴직제도(6개월)를 이미 체결하여 사용중에 있다. 하지만 3개월이 지나고 4개월째부터는 근속으로 인정되지 않아 급여의 삭감과 호봉 밀림으로 인해 선택이 쉽지 않다. 이 와중에 정부에서는 가족 돌봄으로 인한 경력 단절을 막기 위해 보완책으로 근로시간 단축 제도를 마련하게 된 것이다.

### ① 노조 운영비 지원 : 노동조합 활동에 자주성을 침해하지 않는 범위내에서 의료원이 행사비 지급요구

- ① 의료원의 사정으로 노동조합 총회나 대의원회를 병원 내에서 개최하지 못할 경우 대관료 실비 지급
- ② 매년 노조주최 행사(체육대회, 단합대회, 워크숍 등)의 행사비 지원

헌법재판소는 2018. 5. 31. 선고한 2012헌바90 결정에서 부당노동행위 유형 중 운영비 원조행위를 금지하고 있는 조항은 노동조합의 자주성이 저해되거나 저해될 위험이 현저한 경우에 한하여 제한하는 것이 바람직하므로, 현행 운영비 원조 금지 조항은 과잉금지원칙에 반한다는 이유로 헌법불합치 결정을 하였다. 이를 바탕으로 노조법을 ‘노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다’ 고 개정했다.

고대의료원도 헌법재판소의 판결에 따라 현재 단체협약으로 보장받고 있는 시설편의 제공 조항에 대해 개정된 법에 근거하여 성실히 이행해야 한다.

### 노동조합및노동관계조정법 제81조 (부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲” 라 한다)를 할 수 없다. (2021. 1. 5. 개정)
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

“단 병원이 이렇게 하나까 우리 병원도 하자는 건...”

교섭위원 말 말 말

대체 휴일에 근무시 50% 수당 가산에 대해 논의 中

사측 교섭위원은 “매 교섭에서 느끼지만 어떤 병원이 이런 걸 하고 있으니 우리 병원도 하자는 노측의 자료는 무의미하다. 이런 교섭은 진전이 없다.” 고 말했다. 도대체 노동조합의 합리적인 근거로 무엇을 원하는 것인가? 직원들의 병원 선택 기준이 무엇이라고 생각하는가?

바로 다른 병원들과 비교다! 직장을 선택 할 때 여러 군데를 비교하고 가장 좋은 근무 조건을 가진 곳으로 가는 것이 상식이다. 그런 데도 딱 병원이랑 비교하지 말라? 지금도 익명 소통공간인 간호사 대나무 숲에서는 어떤 병원이 좋은지 어떤 병원은 죽어도 가지 말아야 하는지 비교 글이 쉴 새 없이 올라온다.

그럼 다른 병원보다 근무 환경을 가장 좋게 만들어주시던가요. 그러게 왜 비교하게 만들어요!