

2021 고대의료원지부 파업, 의료원 발전에서 우리 지분을 확인하는 투쟁

# 지부장이 드리는 글

**최고의 경영실적 그늘 아래 최악의 노동조건,  
인력 갈아넣기의 현실**

사학 최고의 명문대학병원으로서 최소한의 사회적 책무와 역할보다 수익 중심의 경영으로 시설과 시스템에만 투자해 만들어낸 최첨단 의학센터, 고가 의료시설과 장비, 최고 수익의 경영실적을 자랑하는 고대의료원.

2019년 의료수익 1조클럽 가입을 시작으로 경기권 제 4 병원 건립, 강남 건진센터, 정릉 메디사이언스 연구소 설립 등을 빠른 속도로 추진하고 있다.

고대의료원의 또 다른 실체.

최고의 경영실적 아래 최악의 노동조건이 도사리고 있었다.

의료원의 화려한 장밋빛 미래에 직원들의 모습은 어디에도 없다.

의료원이 이토록 빠른 속도로 눈부신 발전을 이룰 수 있었던 주요 동력은 바로 ‘고대의료원의 성장이 바로 나의 성장’임을 믿어 의심치 않았던 전 직원들의 노력이며 성과이다. 하지만 나날이 발전해가는 고대의료원의 기사들이 넘쳐나는 것에 비해, 직원들에 대한 철학과 발전계획은 그 어디에도 찾아볼 수 없다. 그 성장의 그늘에 인력 갈아 넣기 경영으로 고통 받는 직원들의 열악한 노동조건, 그저 돈을 버는 도구로 기계로만 여기고 최소한의 인력으로 마른 수건을 쥐어짜듯 일을 시키고 있다.

비정규직 20%(경희대, 한양대 3~5%, 아산, CMC 10%), 인건비 포션 40%대(타 사립대 50%), 그럼에도 의료원은 작년 코로나

19로 인한 사립대 경영난에 편승하여 임금을 동결시켰다.

사람의 생명을 살리는 병원에서, 전체 부서가 유기적으로 돌아가야 하는 병원의 시스템 속에 정작 직원들은 쓰다 버린 종이컵 마냥, 소모품처럼 취급돼왔다.

의료기술직 및 시설팀 부서는 부족한 인력을 2년마다 바뀌는 비정규직으로 채용하면서 업무강도가 높아졌고, 일반업무직 부서는 정년퇴직과 명예퇴직 등 사직자 자리에 정규직 대신 비정규직 채용만 늘리고 있다. 2년마다 신규직원을 트레이닝하는 노력이 소모되었고 2년마다 신규직원들의 시행착오가 반복되었다.

간호사는 또 어떠한가? 간호사들은 제때 밥도 못 먹으며 일하고, 업무가 남아 있어 퇴근하지 못하는 것인데 왜 퇴근하지 않느냐는 소리에 눈치를 봐야 하고, 생휴는 연차 다음으로 밀렸고, 연차는 정당한 사유가 있기 전엔 항상 잘렸다. 그 결과 간호사 매년 1300명의 신규간호사를 뽑고 뽑아도 부족한 것이 현실이다. 지금도 의료원은 이러한 현실에 대한 타개책을 마련하려는 노력이 전혀 보이지 않는다.

**왜 이렇게 많은 조합원이  
파업에 동의하고 참여했을까?**

문제는 이러한 고충을 들어줄 곳이 아무 데도 없었다는 점이다. 현장에서 일어난 문제를 해결하기 위해 중간관리자에게 면담을 신청해도 돌아오는 해결책이 없어 고충처리위원회에 접수했지만 ‘논의해보겠다.’, ‘시간이 좀 걸린다.’는 말

이외에 해결책은 없었다.

직원 게시판을 통해 글을 올렸다. 하지만 의료원은 직원들의 목소리에 귀를 기울이기보다 실명으로 전환하고, 그것도 모자라 의료원을 비판하는 게시글을 삭제하는 등 도저히 이해할 수 없는 행태를 자행했다.

면담도 통하지 않고, 소통의 공간도 막혔다. 이번 교직원포탈의 직원 글 삭제의 사례는 우리가 처한 수직적이고 권위적이며 전근대적인 조직문화를 단적으로 보여주는 사례가 되었다. 이러한 분노, 설움이 파업이라는 창구로 연결된 것이다.

파업에 참여한 간호사들은 “너무 힘들어 이렇게 일하다가 진짜 죽을 것 같아 파업에 참여했다.”, “이제는 잃은 것이 없어 파업에 참여했다.”, “입사 1년 만에 화장실 갈 틈도 없이 일해 방광염에 걸렸다.”, “한 달 직원식당 카드 사용 내역에 1이라는 숫자가 찍혀있을 때 정말 그만두고 싶었다.”. “오래오래 다닐 수 있는 병원을 만들기 위해 파업에 나왔다.” 고 말했다.

이번 파업은 10년 동안 직원들을 한명 한명의 인격체가 아닌 일만 하는 기계처럼, 도구처럼 여기는 의료원을 위해 참을 만큼 참았던 직원들의 아우성이다. “10여 년 동안 의료원의 발전에 우리의 공을 인정해달라, 이제는 말뿐인 신년사로 때우는 것이 아니라 실질적인 계획으로 답해달라, 사람에게 투자하라.” 는 폭발적 외침이었다.

## 2021년 고대의료원지부 파업은 노동조합 역사 이래 가장 큰 규모의 파업이었다.

21년 넘게 파업에 나서지 않았던 간호사들이 12일간의 파업 기간 내내 850명의 파업 대오를 유지하며 한 치의 흐트러짐 없이 파업의 주축으로 나섰다. 파업 기간에도 300여 명의 비조합원 간호사가 노조에 신규가입하고 곧바로 파업에 동참했다. 의료기술직, 일반기술직, 일반업무직 조합원들도 필수유지업무 인력 이외에 전원이 파업에 참여했다.

의료원은 이번 파업으로 1일 23억 원가량 적자가 발생했고, 입원환자 전원, 수술 및 검사 등에 차질을 빚었다.

올해 교섭은 노동조합이 끌려가던 교섭이 아니라 사측보다 우위에서 교섭을 진행하는 파업투쟁이었다.

## 2021년 고대의료원지부 파업은 자신감과 가능성을 확인한 파업이었다.

간호사조 합원들에게는 노동조합을 통해 우리도 목소리를 낼 수 있다는 자신감, 단결된 힘이 있다면 문제점을 개선할 수 있다는 가능성을 얻은 투쟁이었다.

그동안 힘들어도 현장에서 꺾꺾 참으면서 일하면 언젠가는 알아줄 것이라는 믿음이 매번 배반당하는 절망 속에서 파업이라는 새로운 해결창구를 마련했다. 이를 통해 항상 기다리기만 했던 문제들을 의료원에 직접 전달될 수 있다는 자신감을 가지게 된 것이다. 결국 의료원도 간호사들의 대거 파업을 지켜보며 직원에 대한 투자가 부족했다는 것에 공감한 것이다.

## 2021년 고대의료원지부 파업은 직원들이 소모품의 일부가 아닌 정당한 지분을 인정받게 된 파업이었다.

이번 투쟁은 고대의료원의 발전에 나의 지분이 있음을 당당히 밝히고 요구했던 가치를 인정받는 기회가 되었다.

병원이 시스템을 운영하는 데에 있어서 어느 부서의 어떤 직원 하나도 빠져선 안되며 그것을 효율과 비용으로 계산해서는 안 된다는 단호한 투쟁이었다.

의료원과의 교섭에서 의료원은 언제나 환자 접점부서와 그 외의 부서를 나누면서 효율성과 비용을 따져서 투자하고 계산해야 한다고 말해왔다. 그러한 말들 속에서 드러나는 인간에 대한 철학과 그 철저한 계산속에서 한 숨도 제대로 쉬지 못했던 고통을 이번 파업으로 깨부수게 된 것이다.

정명퇴 사직자리, 비정규직 정규직화 합의를 통해 의료원이 모든 곳의 부서가 병원발전을 위해 돌아가고 있으며 그것이 비용처리 되지 않아야 함을 인정하는 투쟁, 즉 우리 직원들의 지분을 충분히 인정받게 된 투쟁이었다.

## 2021년 임금교섭. 정말 잘했다.

13일 동안 조합원 천 명 이상의 강고한 투쟁으로 2021년 임금교섭인 해임에도 불구하고 임금 3.77% 인상뿐 아니라 간호사 휴일 대체 보상휴가 인력 80명 충원, 정명퇴 사직자리, 비정규직 정규직화 등을 추가 합의하며 승리를 만들어냈다.

▲임금은 올해 사립대병원들 중 가장 높은 인상률 3.77%(기본급 3.4%, 매년 7월 하계휴가비 40만 원)로 마무리했다. ▲on call 수당 일 2만 원 지급과 관련해서는 on call 대기시간에 대한 노동의 가치를 인정받은 합의안이었다.

▲ 3교대 근무자 근무당 인원 축소와 근무표 조정금지, 간호등급 상향에 따른 인턴 및 인턴 대체 간호사의 업무 중 병동 간호사에게 이관된 업무 원상복귀 등은 불이익하게 변경되었으나 지금까지 암묵적으로 지속돼 왔던 부분을 단호하게 없애고 근로조건 악화시키지 않기 위해 만들어진 조치다. 더욱이 합의안에 명시되었기 때문에 간호부에서는 이를 지키지 않을 시 단체협약 위반으로 조치할 수 있다.

▲ 교대근무제 개선을 위한 T/F는 그동안 터부시되었던 문제들을 해결할 수 있는 회의체계가 구성됨에 따라 간호부가 이 T/F를 통해 역할을 높이고 간호사들이 믿을 수 있는 조직으로 발돋움할 수 있는 어느때 보다 간호부의 역할이 가장 중요한 지점이 될 것이다.

▲ 정명퇴 사직자리 15명, 비정규직 정규직화 20명 전환은 고대의료원의 고질적인 인력문제를 차츰차츰 개선해 나가는 방향으로의 또 다른 논의가 필요한 시발점이 될 것이다.

## 우리는 앞으로 무엇을 해야 하나?

올해 교섭에서 많은 현장의 문제들이 속속 드러났다. 특히 병동 간호사들의 처우는 정말 열악했다. 인턴의 업무가 대거 간호사 업무로 둔갑 되어 있었고, 특히 반말, 욕설, 폭언 등에 노출된 경우도 상당히 많았다. 간호부는 간호사들이 지금에 처한 현실을 철저히 통감하고 책임 있는 자세로 업무개선 대책을 내놓아야 한다. 간호사 의견이 반영된 업무분장을 통해 현장의 갈등을 줄이고, 직장에서 폭언과 무시에 그대로 노출된 현장을 바꾸어 나가는 대책을 마련해야 한다.

노동조합 역시 파행적인 교대제도 근무제도를 개선하고자 노사가 교대제 개선 T/F를 합의한 만큼 이를 위해 최선을 다할 것이며, 상호존중 캠페인(반말금지 피켓 스테이션 컴퓨터 달아놓기, 의사간호사 업무분장표 스테이션에 게시등)을 통해 전근대적인 문화를 바꾸어내도록 노력할 것이다. 이를 제대로 운영하기 위해서는 간호사들의 적극적인 의견 개진 및 참

여가 필요하다.

또한, 많은 언론을 통해 직원들에 대한 배려와 존중 대신 직원들을 일회용 소모품으로 대하는 직원 가치에 대한 철학, 극심한 인력부족, 열악한 노동조건, 높은 사직률, 대학병원 중 최대 규모의 비정규직, 전근대적인 조직문화 등 고대의료원의 고질적인 문제점이 명확하게 드러났다.

이를 통해 외형적 성장에만 치중해온 고대의료원의 경영방식을 획기적으로 바꾸는 소중한 출발점이 마련됐다. 이제부터는 노사문화, 조직문화, 인력구조 문제를 하나하나 바꿔나갈 것이다. 이 문제를 해결하기 위해 노사문화, 조직문화, 인력문제 개선을 위한 논의가 2017년도부터 지속되었고 2021년에는 노동조합 주최로 대토론회도 진행했다.

여기에 의료원이 적극적으로 함께 하며 고대의료원의 빛과 그림자가 하나로 합쳐질 수 있도록 노력해야 한다.

## with 코로나 이제는 새로운 파업, 힐링파업

의료원의 눈부신 발전에도 나는 점점 초라해지는 병원.

나의 가치를 인정해주지 않는 병원.

인사문제, 인력, 고충을 이야기하려 해도 말을 들어줄 곳 없던 우리들에게 남아 있던 기회일지도 모르는 사직이라는 마지막 그 찰나, 노동조합의 파업은 막혀있던 숨통을 틔워주는 힐링 파업이었다.

로비에서 농성을 하고 밖에 나가서 집회를 하던 오프라인 투쟁에서 워드 코로나 시대로 인해 온라인 재택파업이 등장하면서 새로운 형태의 파업의 장을 열었다.

코로나로 인한 불가피한 선택이었으나 한편으로는 가장 강력하고 가장 안전한 파업, 그리고 업무에 지친 조합원들에게 나를 돌아볼 수 있게 하는 힐링이 된 파업이었다.

집행부는 SNS로 파업 출정식과 마무리집회를 했고, 파업 독려 및 투쟁 선전물은 문자와 온라인으로 배포됐다. 그리고 단체카톡방 등의 새로운 형태로 부서와의 빠른 정보공유를 이어갔다.

온라인 파업을 기반으로 매주 2회 이상의 대면 집회로 파업의 위력을 과시하고 조직의 단결을 확인했다.

오프라인+온라인 파업이라는 새로운 파업 전술은 더욱 많은 조합원들이 참여할 수 있도록 조직력을 배가하는 전술로 활용 될 수 있으리라 기대한다.

## 파업기간 동안 환자를 위해 헌신했던 파업에 나간 부서원들에게 힘이 되어주셨던, 중간관리자들에 드립니다.

13일간의 파업으로 인해 부서를 책임지느라 밤낮없이 긴장의 나날을 보낸 중간관리자 여러분들이 있었기에 아무런 사고 없이 이번 파업이 잘 마무리될 수 있었습니다.

파업투쟁을 하고 있던 우리들도 긴장의 나날들이었지만, 중간관리자들 또한 부서를 책임져야 하는 막중한 의무에 더없는 긴장과 피로감으로 인한 체력적 고갈 등 힘든 나날을 보냈다는 것 잘 알고 있습니다. 파업투쟁의 이면에서 어느 누구도 알아주지 않을 당시들의 환자를 향한 헌신에 감사드립니다. 정말 고생하셨습니다.

물론 환자를 두루 하고 파업에 나선 조합원에 대한 원망의 마음도 있으리라 짐작됩니다. 그러나 한편으로는 오죽하면 간호사들이 뛰쳐나갔는지 한 번쯤 그들의 마음을 헤아려 주셨으면 하는 바람도 있습니다.

조합원도, 중간관리자도 모두 고대의료원의 발전이라는 큰 목표 아래 자신의 직무를 충실히 수행하는 사람들이며, 입장의 차이는 있을지언정 병원의 발전을 위한 마음을 다 같다고 생각합니다.

노사가 합의하여 일선에 복귀한 지금, 조합원들에 대한 복잡미묘한 감정이 있을 수 있겠지만, 파업 기간 동안 힘들었던 일 조합원을 원망하는 마음은 접어두셨으면 합니다. 사소한 표현들이 조합원의 권리를 침해하는 부당노동행위로 오해받을 소지가 크기 때문입니다.

의료원이 눈앞의 발전에만 급급하여 직원들을 갈아 넣고 있을 때, 거대한 병원 시스템에서 한낱 소모품으로 전락 되어 위에서 시키는 일을 해내기 급급할 때 그나마 목소리를 내는 곳이 노동조합이며, 이번 파업을 통해 지경에도 발음권 쥔줄할 수 있음을 보여주었습니다. 또한 부서에 산적한 문제들을 중간관리자들이 나서서 적극적으로 표현할 때 고대의료원은 좀 더 건강하게 발전될 수 있으리라 생각합니다. 중간관리자들의 직원과 의료원의 적극적인 조정자 역할이 필요할 때입니다. 그 길에 노동조합도 함께 하겠습니다.

## 잠정합의안 찬반투표

9월 27일(월) ~ 9월 30일(목) 4일간

모바일 투표로 진행됩니다!!! 반드시 투표에 참여해 주시기 바랍니다!!

