



안암병원 2021년 4/4분기 산업안전보건위원회 보고

폭언·반말 등 직원존중문화 개선 위한 노사 한마음 모았다!

12월 17일(금) 오후 3시 안암병원 헤드 오피스에서 진행된 산업안전보건위원회 (이하 산안위) 회의에 사측 위원으로 신임 병원장인 윤을식 대표위원을 비롯해 정태경 경영관리실장 및 안전·보건관리자가 참가했으며, 노동조합은 노재옥 지부장, 정혜란 수석부지부장 및 간부들이 참석했다. 또한 전체 전임자가 회의를 참관하기 위해 함께 배석했다. 회의는 약 1시간 반 가량 진행됐다.

사, ‘노사 소통을 통해 교직원들의 안전보건 환경을 위해 노력하자’

노, “코로나19로 인해 맡게 된 책임들에 대해 노사가 지혜롭게 상생하는 방향으로 가자”

노사 대표위원 인사말을 통해 윤을식 병원장은 “엄중한 코로나 상황으로 인해 운영이 힘들으나 교직원분들 덕분에 운영이 잘 되고 있어 감사의 말씀을 드린다. 병원에서 가장 중요한 것은 환자안전, 직원안전이다. 초일류 병원이 되기 위해 근무환경을 잘 만들어야 하고 노사 모두의 노력이 필요하다. 이는 산안위를 통해 구체화되고 개선되어야 한다고 생각한다. 노사 대화와 소통으로 교직원들의 안전보건환경을 위해 노력하는 화합의 장이 되도록 하자.”고 말했다.

이어 노재옥 지부장은 “준비가 안 된 상태에서 정부의 단계적 일상회복 정책으로 하루 7천 명이 넘는 확진자가 발생 되고 있다. 그 책임이 민간병원과 사립대병원으로 전가되고 있지만 지원은 미미하다. 정부의 행정명령 준비에 따른 코로나병동 의료인력 수급이 어려워 현상이 힘들다. 보건의료노조는 20일(월) 기자회견을 통해 사립대병원의 지원 대책을 촉구할 예정이다. 또한, 원내 정규직과 비정규직을 차별하지 않고 모든 직원들을 신경써야 한다. 노사가 지혜롭게 상생하는 방향으로 구체적인 안을 가지고 잘 풀어가자.”고 말했다.

산안위 다운 산안위, 직원 위한 고충 해결은 노사 소통에서 시작된다.

노사는 안전 중 ▲직장 내 폭언 폭행 등 조직문화 개선에 대한 제안 사항인 노사 공동 캠페인 요구에 대해서는 전폭적인 지원 입장을 밝혔다. 또한 ▲임신한 직원에 대한 물품 지급 요구에 대해 ‘뱃지 및 스티커는 좋은 의견’이며 병원에서 이미 시행하고 있는 사업들에 대해서 이야기 하며 긍정적인 답변을 내놨다.

산안위의 안전들은 부서에서 불만과 고충이 많은 사안들이다. 이를 바로 해결하는 것이 어렵다면 노동조합의 요구에 적극적 검토와 노력 의지야말로 문제 해결의 첫 단추일 것이다. 이번 산안위에서 보여준 윤을식 병원장의 적극적인 입장은 직원들에게 좋은 영향으로 미칠 것이며 산안위를 통해 노사가 직원들의 고충을 공감하고 이해한다면 직원 누구나 모두가 행복해하는 직장이 될 것이다.

<2021년 4/4분기 산업안전보건위원회 회의 결과>

안전	노동조합 질의	병원 답변
요청자료에 대한 질의응답	① 직무상 요양신청자 중 사유가 빠졌다. 사유를 확인해야 예방 대책을 마련할 수 있다. ② 감염 관리 대책에 관한 자료가 하나도 제출되지 않았다. 논의할 수 없으니 자료를 제출해달라.	① 개인정보라고 생각해 공유의 범위를 판단하기 어려웠다. 실무적으로 자세하게 논의하자. 공개범위에 대해서는 따로 논의하자. ② 감염문제가 심각한 상황이어서 감염관리실에서 내용을 받지 못했다. 정리되는 대로 드리도록 하겠다.
지난 산안위 이행점검 건	【간호사 간편복 병동 확대 건】 ① 간편복을 1년에 2벌 지급 예정이라고 하는데 근무 중 감염, 오염등의 문제 발생시 대책이 있는가? ② 주 1회 세탁을 해준다고 하는데 집으로 가져가서 세탁을 하게 되지 않을까 하는 우려가 있다. ③ 외래 유니폼에 대한 계획은 없는가?	① 간호부에서 일정 부분의 재고를 가지고 있을 것이다. 필요한 분에게는 제공할 예정이다. 2021년분이 지금 나가는 것이고 2022년 분을 최대한 당겨서 지급하면 도움이 될 것 같다. ② 세탁이 나가면 2-3일 정도후에 돌아오기 때문에 우려지점은 최소화 시킬 것이다. ③ 의결기구가 아니기 때문에 결정이 어렵다. 의료원에 내용을 전달하고 이후 실무자들끼리 확인할 수 있도록 하겠다.
산업재해의 원인 조사 및 재발방지 대책 수립에 관한 건	【폭언, 폭행으로 인한 건강장애 예방 조치 건】 노조에서 올 3월 실시한 설문에서 최근 1년간 폭언·폭행여부에 대해 상급자 8.4%, 의사 17.9%, 동료 3.1% 총 29.4%를 차지했다. 또한 파업에 참가한 병동간호사들은 폭언, 반말 등으로 인한 스트레스가 제일 심하고 이를 해결해야 하는 1순위로 꼽았다. ① 상호존중 문화 만들기 위한 노사 공동 캠페인을 개최하자. ② 폭언 폭행으로 인한 조치를 취하기 위한 폭력방지대책위원회 마련과 예방 할 수 있는 녹음이 가능한 사원증 시범사업을 해보자. ③ 몇몇 병동에서 전공의에 의한 폭언 신고가 접수됐다. 확인하고 가해자의 공식 사과 및 재발 방지책 마련이 진행되어야 한다.	① 원장 취임 후 상호존중 배려 운동을 하자고 했었다. 전폭적으로 지원할 수 있다. ② 현재 68개의 위원회가 운영중이다. 검토해보고 기구를 신설할 것인지 다른 차원의 방법을 모색할 것인지 내용을 자세히 살펴보겠다. ③ 파악하고 말씀드리도록 하겠다.
근로자의 유해·위험 예방조치에 관한 건	【임산부 마더박스 지급 건】 안암병원은 임산부 보호를 위해 임신한 모든 직원에게 마더박스(임산부스티커 및 신생아용품)를 지급하고 있으나 재고 소진 후 중단 예정이라고 들었다. 직원 및 태아의 생명과 건강을 보호하고 내부 교직원들과의 상호 배려하는 조직문화에 도움이 되고 있어 지속해야 한다. 【탄력스타킹 지급 개선 TF팀 구성 건】 단체협약 제 75조에 따라 탄력스타킹 연 2켤레를 지급받고자 할 경우 외래 진료 및 진단서를 첨부 하고 있다. 전 직원에게 부여되는 복지임에도 진단서 제출 조건 때문에 외래 진료라는 불필요한 절차가 있다. 이 문제를 개선하기 위해 TFT를 구성하여 대안을 마련하자.	현재 지급중인 출산지원금과 중복성 문제가 있어 감사 지적사항이 된다. 산모를 위한 스티커는 지급할 수 있다. 현재 영상의학과 스테이션에 산모 안내 표시를 하고 있다. 스테이션등에도 꽃아 놓을 수 있을 것 같다. 충분히 공감하고 있다. 그러나 단위병원에서 결정할 수 없는 부분이기 때문에 3개 병원 TFT를 구성해서 논의하자.
근로자의 건강진단 등 건강관리 건	【일반건강검진 추가 검사 확대 건】 직원 건강검진시 암지표검사, viral marker를 추가하자.	입사 시 항체 여부를 확인하고 없는 경우 예방접종을 마칠 수 있게 하고 입사시킨다. 매년 크게 검사할 만한 이유가 없다. 반대할 이유는 없으나 이 기구에서 결정하기 어렵다.
작업환경 측정 등 작업환경의 점검 및 개선 건	2020년 작업환경 측정 결과에 대해 설명회 개최 요구	3개 병원 TFT를 만들어 진행하자.